

# Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

**CNRS**  
CENTRE NATIONAL  
DE LA RECHERCHE  
SCIENTIFIQUE

LASMAS-INSTITUT DU LONGITUDINAL

Alain Degenne, Jean-François Giret, Yvette Grelet, Patrick Werquin (Éditeurs)

## *LES DONNÉES LONGITUDINALES DANS L'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL*

*10<sup>es</sup> Journées d'études Céreq – Lasmas-Institut du Longitudinal*

*Université de Caen, 21, 22 et 23 mai 2003*

NUMÉRO 171 / MAI 2003

---

**documents**  
séminaires

# LES DONNÉES LONGITUDINALES DANS L'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

*10<sup>es</sup> Journées d'études Céreq – Lasmas-Institut du Longitudinal  
Université de Caen, 21, 22 et 23 mai 2003*

Alain Degenne, Jean-François Giret, Yvette Grelet, Patrick Werquin (Éditeurs)

Ces journées ont bénéficié du soutien du Céreq, du département SHS du CNRS, de l'Université de Caen, de la Maison de la Recherche en Sciences Humaines, du Ministère des Affaires Étrangères, du Conseil Régional Basse-Normandie, de la Mairie de Caen et de la Direction Régionale des Affaires Culturelles.

Qu'ils veuillent bien trouver ici l'expression de nos remerciements.



## Sommaire

|  |     |
|--|-----|
| <b>Avant-propos</b>  | 7   |
| <b>Mercredi 21 mai</b>   |     |
| <i>José-Ginés Mora, Adela García-Aracil, Luis E. Vila</i><br>Employment and Satisfaction of Young European Higher Education Graduates  | 9   |
| <i>David Raffé</i><br>Coming to terms with the longitudinal: cross-national comparisons of education-work transitions  | 27  |
| <i>Paul Ryan</i><br>Vocationalism: evidence, evaluation and assessment   | 39  |
| <i>Yossi Shavit, Hanna Ayalon, Svetlana Bolotin-Chachashvili, Gila Menahem, Uri Shwed</i><br>The Diversification of Higher Education and its Consequences for Social Stratification in Israel      | 53  |
| <b>Jeudi 22 mai</b>  |     |
| <i>Didier Demazière</i><br>Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques                                  | 75  |
| <i>Annie Fouquet, Karl Even, Christine Charpail, Françoise Bouygar, Geneviève Canceill</i><br>Les études longitudinales à la DARES : suivi des chômeurs et de bénéficiaires de politiques d'emploi | 91  |
| <i>Philippe Méhaut</i><br>Insertion des jeunes et analyse longitudinale  | 103 |
| <i>Monique Meron</i><br>L'apport des données longitudinales à l'étude des liens entre marché du travail et vie familiale   | 105 |
| <i>Jean-Claude Ray, Bruno Jeandidier</i><br>Depuis une décennie, que nous ont appris les données longitudinales à propos de la pauvreté en France ? Une première synthèse                          | 121 |



## Vendredi 23 mai

- Michèle Bargeot, Jean-Michel Drouet** 177  
Dix années d'enquêtes au ministère de l'Agriculture, de la Pêche, de l'Alimentation et des Affaires rurales sur le devenir professionnel des anciens élèves de l'enseignement agricole
- Catherine Béduwé** 189  
L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants
- Jacques Bouchoux, Yvette Houzel, Jean-Luc Outin** 203  
Combinatoires institutionnelles : la diversité des états et la diversité des parcours des bénéficiaires du RMI
- Gérard Boudesseul** 215  
Enseignants et vulnérabilité sur le marché du travail : l'expérience contre le statut
- Jean-Paul Cadet, Laurence Diederichs-Diop, Dominique Fournié, Samira Mahlaoui** 229  
La difficile organisation d'une transition pour les emplois-jeunes de l'Éducation nationale
- Éric Cahuzac, Stéphane Caprice, Cécile Détang-Dessendre** 245  
Formation continue et mobilité professionnelle : fondements à une différenciation spatiale
- Vérène Chevalier** 261  
La conversion professionnelle des jeunes amateurs
- Bernard Conter, Christine Mainguet, Olivier Plasman** 271  
Systèmes de suivi longitudinal des demandeurs d'emploi ayant participé à une formation en Wallonie. État des lieux et propositions
- Philippe Coulangeon, Ionela Roharik** 287  
Trajectoires professionnelles et stabilité sur le marché du travail : le cas des musiciens en France, 1987-2000
- Françoise Dauty, Philippe Lemistre** 299  
La Fonction Publique Territoriale un employeur spécifique ?
- Sébastien Delarre, Richard Duhautois** 311  
La mobilité intra-groupe : un double cloisonnement local
- Vanessa di Paola, Stéphanie Moullet** 329  
Le rôle de l'emploi public dans l'insertion des jeunes
- Vanessa di Paola, Stéphanie Moullet, Josiane Vero** 347  
Le déclassement dans les Fonctions Publiques d'État et Territoriale, une mesure à partir de la logique floue
- Pierre Doray, Geneviève Szczepanik, Claude Julie Bourque, Claire Fortier, Lucia Mason** 361  
Choix professionnel, carrières scolaires et production de la « relève » technique

|  |     |
|--|-----|
| <b><i>Vanessa Gash</i></b>   | 377 |
| Moving Up, Moving Out: The Transitions of Atypical Workers to the Standard Employment Contract   |     |
| <b><i>Olivier Guillot, Éliane Jankeliowitch-Laval</i></b>  | 391 |
| Le passage du temps partiel au temps plein : une analyse à partir des données françaises du Panel européen de ménages                    |     |
| <b><i>Saïd Hanchane, Éric Verdier</i></b>  | 401 |
| 80 % au bac et avant... (Questions autour de la demande d'éducation en France et de ses mécanismes)                                      |     |
| <b><i>Jean-Michel Hourriez, Valérie Roux</i></b>   | 439 |
| Les chômeurs les plus pauvres retrouvent difficilement un emploi   |     |
| <b><i>Philippe Lemistre, Maurice Ourtau</i></b>  | 451 |
| Évolution des carrières et du mode de recrutement des non-qualifiés : une étude pour sept figures représentatives                        |     |
| <b><i>Michèle Mansuy, Yvette Grelet</i></b>  | 463 |
| L'entrée sur le marché du travail. Un système d'observation et des analyses en évolution   |     |
| <b><i>Philippe Moguérou, Jake Murdoch, Jean-Jacques Paul</i></b>   | 479 |
| Les déterminants de l'abandon en thèse : étude à partir de l'enquête Génération 98 du Céreq  |     |
| <b><i>Olivier Pilmis</i></b>   | 491 |
| « Avec le temps... » Le maintien sur le marché, indice de réussite professionnelle des comédiens   |     |
| <b><i>Danielle Potocki Malicet</i></b>   | 503 |
| Les mobilités des étudiants. Le cas des diplômés des Instituts Universitaires de Technologie   |     |
| <b><i>Stéphane Robin</i></b>   | 513 |
| Insertion des docteurs en sciences de la vie en France : secteur académique et secteur privé   |     |
| <b><i>Danièle Trancart, Armelle Testenoire</i></b>   | 523 |
| Emploi non qualifié et trajectoires féminines  |     |
| <b><i>Josiane Vero</i></b>   | 537 |
| Justice sociale et pauvreté. Une comparaison des concepts de Rawls, Sen et Fleurbaey appliquée à des jeunes sortants du système éducatif |     |



## Avant-propos

Au moment où la Commission Européenne propose les *Dix Commandements* pour une réforme de l'emploi\*, ces 10<sup>es</sup> Journées consacrées aux données longitudinales dans l'analyse du marché du travail offrent un large panorama des avancées réalisées grâce à ce type de données, en particulier dans l'analyse de l'insertion professionnelle.

Considérer l'ensemble des parcours d'insertion d'une cohorte de jeunes pendant une durée assez longue montre d'abord la diversité des rythmes d'accès à l'emploi et pour la plupart de ces jeunes une issue favorable. Faire des typologies est devenu une méthode courante pour appréhender la diversité des parcours. On peut ainsi séparer ceux qui s'insèrent durablement dans un emploi stable et ceux qui connaissent une grande mobilité dans les premières années. Ces derniers trouvent en général facilement un emploi qu'ils ne gardent pas mais ils en obtiennent un nouveau et ainsi de suite. Les causes de cette turbulence pour une partie des jeunes sont encore mal connues. On peut penser que l'allongement de la durée des études rend nécessaire une période de reconnaissance et d'acculturation au monde du travail. Tout en continuant de renforcer les formations professionnelles ciblées, ne devrait-on pas viser également une meilleure connaissance par les jeunes de la diversité des emplois qu'ils peuvent investir ? Un parcours, une carrière seront vus alors comme une suite de séquences d'emploi et de transitions et il peut être plus important de travailler sur ce qui va faciliter ces transitions que sur ce qu'il faut savoir pour occuper chaque séquence d'emploi.

Le déclassement en début de carrière est souvent questionné. On peut craindre qu'il soit une conséquence structurelle de l'allongement de la durée des études et donc du niveau des diplômes acquis. Le premier emploi ne peut plus être considéré comme représentatif de l'ensemble du parcours mais il y a une dynamique et ce qui se passe au début de l'histoire professionnelle a des conséquences sur ce qui se passera par la suite. Occuper un emploi non qualifié en début de carrière peut être le commencement d'un apprentissage qui laisse toutes les chances de promotion, ou un premier enfermement dans une situation dont on ne parviendra pas à s'extraire. Les analyses longitudinales ont ainsi permis un retour avec un nouveau regard sur les indicateurs les plus classiques. Il en va de même pour l'accès à un emploi considéré comme stable. On sait maintenant quelle est la valeur de ces indicateurs et quelles en sont les limites et c'est là l'une des avancées importantes.

Comme dans d'autres domaines d'étude, la pauvreté par exemple, la disposition de données d'enquêtes longitudinales a conduit les chercheurs à changer leur point de vue sur le phénomène étudié. La pauvreté, le chômage ne sont plus regardés comme des situations mais comme des moments dans un parcours. On peut y entrer à un moment, le plus souvent on en sort un peu plus tard. Il s'agit alors de savoir comment on a été conduit à y entrer et comment il a été possible ou non d'en sortir ? Pour qui ces situations sont-elles des accidents de parcours et qui s'y trouve relégué durablement ?

---

\* Ces *Dix Commandements* sont les suivants :

1. Aider les chômeurs et les inactifs à trouver un emploi, prévenir le chômage de longue durée ;
2. Encourager l'esprit d'entreprise et créer un environnement plus favorable à la création d'entreprises ;
3. Promouvoir la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises aux changements ;
4. Prévoir des investissements plus importants et de meilleure qualité dans le capital humain ;
5. Accroître l'offre de main-d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif ;
6. Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de rémunération ;
7. Lutter contre la discrimination à l'égard des groupes défavorisés ;
8. Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations financières ;
9. Réduire considérablement le travail non déclaré ;
10. Promouvoir la mobilité professionnelle et géographique.

Les emplois aidés montrent des phénomènes de même nature. Suivant le moment où on les voit intervenir dans un parcours, ils peuvent être un tremplin vers une insertion professionnelle souhaitée ou le signe de grandes difficultés à intégrer le monde du travail. Souvent, et c'est le cas pour une partie des Emplois-jeunes, l'effet des politiques d'emploi demeure difficile à estimer.

Les enquêtes d'insertion professionnelle ont encore beaucoup de mal à intégrer des facteurs extra-professionnels dans la description des parcours. Il est pourtant évident que les mises en couple et les ruptures conjugales, la naissance d'enfants, les déménagements et les migrations sont des transitions qui font partie du même système de vie que les transitions professionnelles et que c'est ce système qui fait sens. Au moment où l'on prend conscience que les frontières des entreprises sont de plus en plus floues et qu'au modèle de l'organisation on substitue celui de l'action organisée, il serait paradoxal de s'en tenir à un modèle du salarié défini par une frontière entre l'activité professionnelle, le non-professionnel et en particulier le travail domestique, mais aussi les pratiques de loisir. De plus en plus de travaux permettent d'entrevoir les liens entre ces différentes facettes de la vie et leur importance en particulier dans la période du passage à l'âge adulte.

On ne peut donc que souhaiter une réflexion approfondie sur les outils de collecte de l'information dont la forme et la richesse conditionnent les exploitations ultérieures. Le bilan des acquis fondés sur les données longitudinales est tellement positif qu'il impose cet investissement méthodologique. Les scientifiques savent bien qu'on a tout à gagner à nourrir les enquêtes quantitatives à partir des résultats obtenus par des méthodes qualitatives et réciproquement.

Sur tous ces points et sur d'autres encore, les Journées du longitudinal ont été l'occasion de constater et de faire partager les acquis, les questions, les hésitations des uns et des autres et de contribuer à constituer ainsi un véritable réseau dont la synergie est remarquable. Il faut saluer l'initiative du LIRHE qui en 1994 organisa la première de cette longue série de rencontres. Il faut remercier également le Céreq qui les encourage et les soutient.

Cette dixième édition est l'occasion d'un bilan d'une part et d'échanges croisés d'autre part avec des collègues qui, dans des pays proches, font le même travail et se posent les mêmes questions. Ce volume d'actes est donc très riche. Gageons qu'il sera pour nous tous un précieux instrument de travail et remercions ici celles et ceux qui y ont apporté leur contribution écrite ou en ont assuré la réalisation.

**Alain Degenne, Jean-François Giret, Yvette Grelet, Patrick Werquin**

#### **Précédentes Journées d'études**

- Maurice Ourtau, Patrick Werquin (eds), L'analyse longitudinale du marché du travail. Toulouse, 7-8 mars 1994, *Documents Séminaires Céreq n° 99*.
- Alain Degenne, Michèle Mansuy, Patrick Werquin (eds), Trajectoires et insertions professionnelles. Caen, 28-29 juin 1995, *Documents Séminaires Céreq n° 112*.
- Alain Degenne, Michèle Mansuy, Gérard Podevin, Patrick Werquin (eds), Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours. Rennes, 23-24 mai 1996, *Documents Séminaires Céreq n° 115*.
- Alain Degenne, Yvette Grelet, Jean-François Lochet, Michèle Mansuy, Patrick Werquin (eds), L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi. Paris, 22-23 mai 1997, *Documents Séminaires Céreq n° 128*.
- Alain Degenne, Françoise Stoeffler-Kern, Patrick Werquin (eds), Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle. Strasbourg, 14-15 mai 1998, *Documents Séminaires Céreq n° 141*.
- Alain Degenne, Marc Lecoutre, Pascal Lièvre, Patrick Werquin (eds), Insertion, transition professionnelle et identification de processus. Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999, *Documents Séminaires Céreq n° 142*.
- Hugues Bertrand, Alain Degenne, Olivier Guillot, José Rose, Patrick Werquin (eds), Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus. Nancy, 25-26 mai 2000, *Documents Séminaires Céreq n° 148*.
- Alain Degenne, Yvette Grelet, Jean-Frédéric Vergnies, Patrick Werquin (eds), Construction et usage des catégories d'analyse. Marseille, 17-18 mai 2001, *Documents Séminaires Céreq n° 156*.
- Maurice Baslé, Alain Degenne, Yvette Grelet, Patrick Werquin (eds), Formation tout au long de la vie et carrières en Europe. Rennes, 15-16 mai 2002, *Documents Séminaires Céreq n° 164*.

# Employment and Satisfaction of Young European Higher Education Graduates

José-Ginés Mora, Adela García-Aracil, Luis E. Vila

## Abstract

The effects of diverse education-related variables on job satisfaction scores were analyzed using a European sample of higher education graduates at early stages of their working life. Discrete choice models were estimated using explanatory educational variables, such as fields of study, information on graduates' values and interests, their opinions on different aspects of the educational experience itself, and their evaluation of the match between the competences developed during education and those required by jobs. In general, we have found that education related variables have a great impact on satisfaction. Results by each one of the twelve countries of the sample are also presented.

## 1. Introduction

Education is an investment that appears to be related to people's success in making many economic decisions. Longer schooling in particular promotes more efficient decision-making processes related to the labor market through the acquisition of information that has a positive impact on personal choices (Arrow, 1997).

Longer schooling and training improve the chances of employment (Iyigun and Owen, 1999; Rivera-Batiz, 1992), reduce unemployment duration (Kettunen, 1997; Kiefer, 1985) and positively influence income through higher labor market earnings. As a matter of fact, estimation of monetary returns to education has generated a vast amount of literature and is becoming increasingly sophisticated (for reviews see Card, 1999; Cohn and Addison, 1998; Psacharopoulos, 1994).

Obviously, part of the occupational benefits of education are likely to be reflected in better labor-market status held by educated workers: higher earnings, shorter working hours, healthier working environments, better chances for promotion, and so on. However, traditional analyses do not capture all the utility-enhancing outcomes that education generates through people's labor market performance (McMahon, 1998; Haveman and Wolfe, 1984). Educational investment may generate benefits in terms of subjective satisfaction derived from working on more creative activities, positions of greater responsibility and more challenging environments, or from developing a working career under conditions generally associated with greater personal freedom more prestige, or higher social status (Vila, 2000). These other outcomes are difficult to identify and measure because most of them are subjective, that is, they depend on personal preferences. However, these are real benefits since they add to worker's general well being and quality of life and, consequently, must be taken into account for a rational analysis of educational investment.

Standard economic theory postulates that job satisfaction, understood as a proxy measure of utility from working, depends positively on income and negatively on hours of work, and that it also depends on a set of other worker-specific and job-specific characteristics. Other different schools of thought find that job satisfaction depends variously on the individual's expectations, needs (physical and psychological) and values (Locke, 1976), and also highlight the moderately positive relationship between life satisfaction and job satisfaction (Landry, 2000). The use of self-assessed job satisfaction as a proxy for utility has been proven to be a valid one in econometric literature (Van Praag, 1991). A

number of economic and other social science studies on subjective utility from working find out that higher level of education are unambiguously associated with higher levels of satisfaction (Ross and Van Willigen, 1997; Hartog and Oosterbeck, 1998). However, there are several investigations that support the negative effects of perceived over-qualification on job satisfaction dimensions (Johnson & Johnson, 2000; Hartog, 2000). Other studies suggest that longer schooling negatively affects job satisfaction (Warr, 1992; Blanchflower and Oswald, 1992; Clark and Oswald, 1996; Clark 1996). This counter-intuitive result has been explained through the formation of expectation under the so-called 'comparison income' hypothesis: subjective job satisfaction depends not only on absolute income, but also on income relative to a reference level against which individuals compare themselves (Clark and Oswald, 1996). Comparison income was found to be an important influence on individuals' overall job satisfaction although evidence suggests that individuals place a lower emphasis on pecuniary as opposed to non-pecuniary aspects of work (Ward and Sloane, 2000).

All the mentioned studies have dealt with data from one country and education has been introduced merely as years of schooling. In this paper we have had the opportunity of considering a wide range of variables related to education, personal values and other personal characteristics from twelve countries. Data was taken from a major representative survey comparing the situation of graduates from higher education institutions. More than 40,000 graduates holding a first higher education degree from twelve countries were surveyed four years after graduation (graduates from 1995 were surveyed in 1999). The study, named CHEERS (Careers after Higher Education – A European Research Survey), included graduates from Austria, the Czech Republic, Finland, France, Germany, Italy, the Netherlands, Norway, Spain, Sweden and the United Kingdom as well as Japan (Schomburg and Teichler, 2002; Teichler, 2002).

The survey addressed the job search and transition period from higher education to employment, as well as the employment situation after graduation. It also examined the skills of the graduates and how they used them in their jobs, the extent to which the graduates thought their position and tasks were linked to higher education, the expectations of the graduates and the extent to which they were fulfilled. Questions on the socio-biographic background of the students, on the study conditions and provisions and the grades awarded upon graduation were raised as well in order to determine the extent to which these factors might explain varying employment and differing work paths of graduates.

A first analysis suggests that graduates' labor situation and the extent to which they were satisfied with their jobs is more similar across countries than their perceptions of the actual employment and work situation and of the links between higher education and employment. In consequence, we plan to examine a number of key research questions such as:

- Why does graduate job satisfaction vary less among countries than graduate labor market status?
- Which factors contribute significantly to graduate job satisfaction?
- Do differences in labor income from work constitute the most obvious explanation for the job satisfaction differences found among countries?
- Are there other variables such as gender, field of study or socio-economic background that have major effects on job satisfaction?

The paper is organized as follows: section 2 describes the labor market situation of the graduates in the twelve countries; section 3 covers data and estimation issues; the results are presented in section 4 and section 5 provides a summary and conclusions.

## **2. The Labor Market Situation of Graduates**

The labor market situation of surveyed graduates has been deeply analyzed in Garcia-Montalvo et al. (2002). In Table 1, we have presented some basic labor market indicators: participation rate, unemployment rate and gross income. It can be observed that four years after graduation, more than 87 percent of the graduates surveyed formed part of the labor force (employed, self-employed or unemployed). The rate was below 85 percent only in France, Spain, Italy and the Czech Republic,

84.4 percent of female graduates were part of the laborforce as compared to 91.6 percent of male graduates. The Czech Republic is the extreme case here with 18 percent fewer women than men participating in the labor force.

**Table 1 – Main labor characteristics of graduates (1999)**

|              | Labor Force Participation<br>(Percentages) |             |             | Unemployment Rate<br>(Percentages) |            |            | Annual Gross Income<br>(Thousands of euro PPA) |             |             |
|--------------|--|-------------|-------------|------------------------------------|------------|------------|--|-------------|-------------|
|              | Female                                     | Male        | Total       | Female                             | Male       | Total      | Female   | Male        | Total       |
| Italy        | 80.8                                       | 86.6        | 83.6        | 8.6                                | 2.7        | 5.7        | 19.2   | 21.6        | 20.3        |
| Spain        | 80.7                                       | 87.2        | 83.5        | 15.6                               | 9.8        | 13.0       | 16.0   | 19.2        | 17.5        |
| France       | 78.5                                       | 81.0        | 79.7        | 11.8                               | 5.0        | 8.6        | 19.7   | 24.0        | 21.6        |
| Austria      | 86.6                                       | 94.7        | 90.8        | 5.6                                | 2.6        | 4.0        | 23.1   | 28.7        | 26.1        |
| Germany      | 83.6                                       | 93.2        | 89.0        | 3.6                                | 2.3        | 2.8        | 26.9   | 34.6        | 31.3        |
| Netherlands  | 92.1                                       | 97.6        | 94.5        | 2.1                                | 1.4        | 1.8        | 22.6   | 29.0        | 25.5        |
| U. K.        | 88.3                                       | 92.0        | 89.8        | 2.3                                | 2.6        | 2.4        | 25.2   | 29.7        | 26.8        |
| Finland      | 91.5                                       | 97.0        | 93.7        | 1.5                                | 1.7        | 1.5        | 23.1   | 28.2        | 25.2        |
| Sweden       | 81.1                                       | 89.4        | 84.7        | 1.8                                | 0.6        | 1.2        | 21.4   | 28.6        | 24.5        |
| Norway       | 86.1                                       | 93.3        | 89.0        | 0.9                                | 0.8        | 0.9        | 23.9   | 29.5        | 26.2        |
| Czech Rep.   | 76.2                                       | 94.1        | 83.7        | 2.6                                | 1.2        | 1.9        | 11.5   | 14.6        | 12.9        |
| Japan        | 86.9                                       | 93.7        | 90.5        | 4.5                                | 3.7        | 4.0        | 18.5   | 23.2        | 21.1        |
| <b>TOTAL</b> | <b>84.4</b>                                | <b>91.6</b> | <b>87.7</b> | <b>4.8</b>                         | <b>2.8</b> | <b>3.8</b> | <b>21.2</b>                                    | <b>26.3</b> | <b>23.8</b> |

The unemployment rate was high in the cases of Spain (13 %) and France (8.6 %). In all other countries the unemployment rates were between 1 percent and 6 percent. Overall, the unemployment rate for women was 4.8 percent and 2.8 percent for men. There were gender-pattern exceptions in the unemployment rate. Women in the United Kingdom and Finland were clearly less often unemployed and in Norway slightly more often unemployed than male graduates. On the other hand, the unemployment rate of female graduates in Italy and Sweden was three times as high as that of men.

The average annual gross income of graduates of the twelve countries analyzed was about 24,000 € (figures for each country have been standardized by purchasing power parity). Income was clearly higher than average for graduates in Germany (31,300 €), the United Kingdom (26,800 €) and Norway (26,200 €) and clearly lower in the Czech Republic (13,000 €) and Spain (17,500 €).

Table 2 shows that altogether over 22 percent of the professionally active graduates surveyed had a temporary contract about four years after graduation. The proportion of temporary contracts was by far the highest in Spain where it applied to half of the working graduates. This is due to the fact that temporary contracts became the general pattern of employment in Spain as a consequence of a reform in employment conditions in the mid-1990s. Finland comes next; 36 percent of the graduates had a temporary contract. In contrast, temporary contracts in Japan represented the smallest percentage by far.

Many factors have been analyzed in the CHEERS survey to explain the success of graduates, taking into account objective criteria like income and position as well as subjective criteria like job satisfaction, use of knowledge and skills on job satisfaction. In this context, whether the level of education matches the relative position of employment plays an important role. On average, over 20 percent of graduates reported that a lower level of education would have sufficed (Table 2). The proportion of those considering themselves not adequately employed with respect to their level of education was clearly above average in Japan (32 %), Spain (30 %) and Italy (28 %) as Table 2 shows. In contrast, few graduates in the Nordic countries and in the Netherlands held this view.



**Table 2 – Job characteristics (1999)**

|                 | <b>Temporary-Contract<br/>Employment<br/>(Percentages)</b> | <b>Appropriateness of the<br/>level of education<br/>(Percentages)</b> | <b>Job Satisfaction<br/>(Scale 1 to 5)</b> |
|-----------------|--|--|--|
| Italy           | 29.4   | 27.7   | 3.4  |
| Spain           | 51.5   | 29.6   | 3.7  |
| France          | 16.2   | 26.8   | 3.7  |
| Austria         | 27.6   | 20.8   | 3.8  |
| Germany         | 22.8   | 25.7   | 3.6  |
| The Netherlands | 22.2   | 16.1   | 3.8  |
| U.K.            | 17.3   | 23.5   | 3.6  |
| Finland         | 36.2   | 12.5   | 3.9  |
| Sweden          | 13.3   | 8.7  | 3.8  |
| Norway          | 17.9   | 8.3  | 4.0  |
| Czech Rep.      | 17.4   | 13.2   | 3.9  |
| Japan           | 10.9   | 31.6   | 3.3  |
| <b>TOTAL</b>    | <b>22.2</b>  | <b>20.5</b>  | <b>3.7</b>                                 |

According to this description, graduates from Spain, France and Italy faced harder labor market conditions than graduates from other countries. If we take job indicators into account, one is tempted to guess that graduates' overall job satisfaction should follow the same pattern. However, we can observe in Table 2 that the level of job satisfaction is quite similar across countries. This latter finding would be surprising if we expected graduate job satisfaction to be determined by similar employment and work situation characteristics across countries. Nevertheless, other factors are also influential. In the next sections, regression analysis was carried out to estimate which factors were most relevant for explaining job satisfaction.

### 3. The data

Our dataset involved eleven European countries and Japan. For a question of homogeneity we have considered only European countries as the whole sample. Nevertheless, we have also applied the models to Japanese data in additional regressions by countries.

We selected only individuals between 26 and 35 years of age that worked at least 10 hours per week either as employees or as self-employed workers. After deleting the outliers on the annual gross income variable and those individuals with missing values on their satisfaction scores, we were left with 24,414 micro data files that were used for our analysis. For carrying out regressions, data from each country was weighted by the proportion of higher education students and the population of each country.

The explanatory variables were classified into three categories that represented diverse elements that could influence self-assessed job satisfaction scores: educational variables, labor-market status variables, and other individual-specific characteristics.

All individuals in the sample had completed higher education, consequently we considered educational variables related to the field of studies and to other aspects of their educational experience such as values and perceptions. These included the answers to questions on the usefulness of study, the importance of skills in their current job, the use of knowledge and competences acquired in study, the relationship between fields of study and areas of work, the appropriateness of their qualifications for employment and work, and so on. We used dummies for eight different fields of study: Education, Humanities, Social Sciences, Law, Natural Sciences, Mathematics, Medical Sciences and Engineering. We also included graduates' assessment on the contents of courses, structure of programs, quality of teaching, and so on as regressors.

For labor market status variables, we used income and working hours. As public sector employment, full-time jobs and permanent contracts have specific characteristics that many people consider desirable, we also included a dummy variable for each one of them. We also used dummies for five different sectors of activity: the primary and secondary sector, the educational sector, the health sector, public administration, and other services. The size of firms was also reported and the unemployment rate in each country was also considered.

Personal characteristics such as age, gender, and educational background of parents were included as control variables. Definitions and the descriptive statistics for all these variables are reported in Annex A.

## **4. Estimation Results for Job Satisfaction**

### **4.1. Whole sample**

The dependent variable in our analysis was graduates' self-assessed job satisfaction scores. Respondents were asked: to what extent are you satisfied on the whole with your current job? Respondents could choose between five different categories ranking from 5 (very satisfied) to 1 (very dissatisfied). To reflect its ordinal character we used ordered probit models under diverse specifications. Maximum-likelihood estimation of the models was carried out using the Newton-Raphson algorithm based on second derivatives (Green, 1997).

To clarify the effects of each explanatory variable on job satisfaction scores we estimated three different specifications of the ordered probit model. The first specification used educational and individual-specific characteristics as regressors, the second specification used labor-market status variables and the third combined both sets of variables. Gender was included as the control in each model specification. The estimation results are presented in Table 3 and the estimation of the predicted probabilities is shown in Annex B.

Model I provides information about the effects of individual-specific characteristics on job satisfaction scores. Counter to the spirit of most of literature, women reported themselves as being noticeably less satisfied in their job, *ceteris paribus*, than men (Clark and Oswald, 1994). It seems that women feel significantly less satisfied than men when only individual-specific characteristics are taken into account, due to the fact that women compare their labor market status to work status of men with similar personal characteristics. Dissatisfaction results from deprivation relative to one's expectations (Miroswky and Ross, 1989). When women compare their situation to the same situation for men, they feel relatively discriminated and are less happy. This finding offers statistical credence to the hypothesis of the existence of labor discrimination among European young graduates. On the other hand, as conventional literature predicted, there was a negative effect from age (Clark et al., 1996). Family background clearly affected job satisfaction, in an expected way. The father's education was irrelevant, but the higher mother's educational level, the higher graduates' satisfaction scores reached on their jobs.

The relationship between job satisfaction and the assessment of the study provision and study conditions that the graduates experienced during the course of study was significant, except in teaching quality. A well-designed degree course, practical emphasis on teaching and learning, provision of work placements and good course content affected job satisfaction positively. The results show that practical learning had a greater impact on graduate satisfaction than the overall quality of teaching. We can interpret this result by saying that a well-organized course, with practical emphasis develops better skills for jobs than teaching quality.

With respect to life goals, Model I provides evidence to suggest that individuals who scored high on some non-pecuniary motives like social prestige, personal development, the performance of the job itself, opportunities for a varied social and family life, were more satisfied than those who wanted further academic inquiry or to make money. These findings show that jobs provide graduates with favorable social, personal and family conditions, but at the same time they feel that their jobs are not well-paid and do not provide enough possibilities for learning.

When we explored the segmentation of the different educational fields, we note that graduates in Humanities, Social Sciences, and Law were less satisfied in their jobs with respect to the omitted category (Engineering). On the other hand, Mathematics graduates (data processing and computer specialists included) were the most satisfied in their jobs.

Model II (Table 3) illustrates the effects of job-specific characteristics on job satisfaction scores. We added gender among the explanatory variables. It is very interesting to observe that when only job-specific characteristics were included in the regression, women were more satisfied than their counterparts. This finding is common in other studies (Clark et al., 1996). In a similar job context, it seems that women are more satisfied with their jobs than men because they compare themselves with women who have worse labor conditions, lower relative income or are unemployed.

Public sector workers were more satisfied than private sector ones. Graduates working in education or other services were more satisfied than those working in public administration. As we expected, income enters positively and significantly and those working in small firms (less than 10 workers) and people holding a permanent contract were more satisfied with their jobs. As a consequence of the comparison mechanisms, high levels of unemployment in the country increase job satisfaction because graduates are less likely to be employed, and if employed, more likely to be satisfied.

The use of the knowledge and skills that graduates acquired during their studies that they use at work and the match between the level of education attained and the level of education required in the job, raised job satisfaction very significantly.

We defined a graduate as overeducated if his/her educational level was above the qualification required for his/her specific occupation taking in account the personal opinions of surveyed graduates. According to this method a graduate is undereducated if his/her educational level is below the required for his/her specific occupation. Hence, we measured over-education and under-education by creating dummy variables taking the value one if the respondent was over- or undereducated. Model II shows that overeducated graduates are by far less satisfied in their jobs than those in the right situation. Over-education is, consequently one of the most influential variables producing dissatisfaction in young graduates. Nevertheless, undereducated graduates are more satisfied than graduates that are in the right level, probably because they have better jobs than they expected.

These findings are also stressed with the self-reported competences of graduates. Our data made it possible to compare graduates' self-reported competences acquired at the time of graduation with competences that graduates felt they needed four years after graduation. We estimated two dummy variables for individuals who believed that they had competences and those who had an excess of competences. Again, graduates who reported a surplus of competences were very dissatisfied, and those who lacked these competences were more satisfied than those with the right competences for the job.

Analysis of the match between job level and educational level based on the notion of an adequate match as a one-to-one relation is vulnerable to the criticism that this involves a very rigid view of optimal allocation (Oosterbeek, 1992). It suggests the existence, for each level of education, of an optimum job level and the implication that allocation to any other job level is necessarily sub-optimal. Sub-optimality is implied particularly with respect to underutilization: the individual is simply supposed to have been at school longer than necessary for his/her job. Nevertheless, satisfaction as a personal perception is alien to this consideration.

In Table 3, we move to an extended analysis of job satisfaction (Model III). We considered individual and job-specific characteristics together as explanatory variables. When both sets of variables were included in the equation, results similar to previous results were found for most of the key variables.

**Table 3 – Ordered probit estimates for job satisfaction. European countries**

| Explanatory variables                             | Model I                    |          | Model II            |          | Model III                |          |
|---|----------------------------|----------|---------------------|----------|--------------------------|----------|
|   | Individual Characteristics |          | Job Characteristics |          | Overall Job Satisfaction |          |
|   | Coef.                      | z-values | Coef.               | z-values | Coef.                    | z-values |
| Female  | -0.0658                    | -4.385   | 0.0525              | 3.665    | -0.0060                  | -0.387   |
| Age   | -0.0188                    | -6.244   |                     |          | -0.0191                  | -6.045   |
| Father's higher education                         | 0.0190                     | 1.152    |                     |          | -0.0011                  | -0.068   |
| Mother's higher education                         | 0.0970                     | 5.035    |                     |          | 0.0804                   | 4.142    |
| Course content of major                           | 0.0186                     | 1.846    |                     |          | 0.0054                   | 0.526    |
| Design of degree program                          | 0.0457                     | 5.479    |                     |          | 0.0399                   | 4.728    |
| Practical emphasis on teaching and learning       | 0.0332                     | 4.515    |                     |          | 0.0039                   | 0.512    |
| Teaching quality                                  | 0.0019                     | 0.204    |                     |          | 0.0090                   | 0.971    |
| Provision of work placements                      | 0.0566                     | 9.686    |                     |          | 0.0307                   | 5.135    |
| Interest in social prestige                       | 0.0739                     | 10.320   |                     |          | 0.0406                   | 5.588    |
| Interest in personal development                  | 0.0873                     | 7.821    |                     |          | 0.0835                   | 7.415    |
| Interest in varied social life                    | 0.0579                     | 7.528    |                     |          | 0.0504                   | 6.490    |
| Interest in home/family                           | 0.0243                     | 3.529    |                     |          | 0.0141                   | 2.034    |
| Interest in making money                          | -0.0647                    | -7.637   |                     |          | -0.0741                  | -8.635   |
| Interest in academic inquiry                      | -0.0239                    | -4.002   |                     |          | -0.0277                  | -4.210   |
| Interest in job itself                            | 0.1904                     | 22.121   |                     |          | 0.1905                   | 21.894   |
| Education (reference is Engineering)              | 0.0394                     | 1.174    |                     |          | 0.0398                   | 1.092    |
| Humanities (reference is Engineering)             | -0.1368                    | -5.304   |                     |          | -0.0494                  | -1.825   |
| Social sciences (reference is Engineering)        | -0.0812                    | -4.138   |                     |          | -0.0484                  | -2.362   |
| Law (reference is Engineering)                    | -0.0639                    | -2.118   |                     |          | -0.1072                  | -3.365   |
| Natural Sciences (reference is Engineering)       | 0.0061                     | 0.224    |                     |          | 0.0681                   | 2.440    |
| Mathematics (reference is Engineering)            | 0.2431                     | 7.431    |                     |          | 0.1434                   | 4.243    |
| Medical sciences (reference is Engineering)       | -0.0436                    | -1.479   |                     |          | -0.1651                  | -4.208   |
| Private sector                                    |                            |          | -0.1271             | -6.972   | -0.1296                  | -7.063   |
| Annual gross income in K-Euro (PPP)               |                            |          | 0.3089              | 20.839   | 0.3085                   | 19.974   |
| Hours worked per week                             |                            |          | 0.0367              | 1.046    | 0.0535                   | 1.515    |
| Small firm (<=10 workers)                         |                            |          | 0.0382              | 2.175    | 0.0643                   | 3.598    |
| Full-time job                                     |                            |          | 0.0428              | 1.461    | 0.0143                   | 0.482    |
| Permanent contract                                |                            |          | 0.1454              | 7.946    | 0.1494                   | 8.067    |
| Qualifications used at work                       |                            |          | 0.1186              | 17.075   | 0.0955                   | 13.013   |
| Under-educated (reference is same level degree)   |                            |          | 0.1118              | 4.882    | 0.0967                   | 4.165    |
| Over-educated (reference is same level degree)    |                            |          | -0.4814             | -27.178  | -0.4600                  | -25.635  |
| Deficit in competences (refer. similar compt.)    |                            |          | 0.1349              | 6.400    | 0.1223                   | 5.719    |
| Surplus in competences (refer. similar compt.)    |                            |          | -0.6339             | -18.761  | -0.6250                  | -18.376  |
| Further education                                 |                            |          | -0.0440             | -3.042   | -0.0360                  | -2.427   |
| Primary and secondary sector (refer. Pub. Admin.) |                            | -0.0148  | -0.585              | -0.0555  | -2.135                   |          |
| Other services (reference is Pub. Admin.)         |                            |          | 0.0639              | 2.928    | 0.0356                   | 1.614    |
| Education sector (reference is Pub. Admin.)       |                            |          | 0.1666              | 6.172    | 0.1338                   | 4.675    |
| Health sector (reference is Pub. Admin.)          |                            |          | -0.0448             | -1.467   | 0.0239                   | 0.623    |
| Unemployment rate                                 |                            |          | 0.0210              | 10.770   | 0.0262                   | 11.991   |
| Observations                                      | 24,414                     |          | 24,414              |          | 24,414                   |          |
| Lrchi2(23)  | 1,627                      |          |                     |          |                          |          |
| Lrchi2(18)  |                            |          | 3,270.73            |          |                          |          |
| Lrchi2(40)  |                            |          |                     |          | 4,284.73                 |          |
| Prob> chi2  | 0.0000                     |          | 0.0000              |          | 0.0000                   |          |
| Log Likelihood                                    |                            |          |                     |          |                          |          |
|   | 32,267.295                 |          | 31,445.189          |          | 30,938.190               |          |

As a consequence of the balance between opposite forces, gender had no significant effect on the level of satisfaction reported by graduates when all factors were considered. The positive impact of the design of the degree course and the provision of work placements and other work experience, on the one hand, and the non-significant impact of teaching quality, on the other hand, were upheld. It should be noted, however, that the coefficient of course content of the major significant.

On the other hand, in Model III, there were slight effects on job satisfaction when graduates were from Natural Sciences and Medical Sciences. The first ones were more satisfied than their Engineering counterparts and the second group was less satisfied. In terms of economic sector,

graduates working in the primary and secondary sector appeared to be less satisfied than those working in public administration.

#### **4.2. Results by country**

The job satisfaction model estimates by each country (in this case, Japan is also included) are shown in Table 4 and 5. When Model I is examined by countries small cross-national differences are found (see Table 4). In most cases, signs by country were the same as for the total sample. The differences only appeared in the level of significance of variables.

Differences between men and women's job satisfaction were significant in Italy, Germany, Austria and Sweden which means greater discrimination in these countries.

In general, there was a significant and positive link between job satisfaction with a well-designed course, content of courses and practical learning.

With respect to life goals, the same features that we marked above for overall European countries were found in each country surveyed. However, when the field of study was examined by countries, huge cross-national differences became apparent, and these differences have tended to overshadow the differences between countries. Many graduates from Education were more satisfied than Engineering graduates in Finland and Japan, but less satisfied in Sweden. Graduates from Humanities were more satisfied in Finland and the Czech Republic, but less satisfied in Italy, France, the Netherlands and United Kingdom. In Social Sciences, Spanish, Italian and Norwegian graduates were more dissatisfied than the field of study omitted, while the Finns were more satisfied. Graduates from Law held the lowest score in job satisfaction in France while, in contrast, graduates from Norway and the Czech Republic held the highest score in that field of study. Graduates from Natural Sciences were more satisfied in Finland than in Germany. In general, all graduates in Mathematics were more satisfied than Engineering graduates. However, notable differences were found among graduates from Medical Sciences. Italian, French, Finnish and Japanese graduates were more satisfied, while German, Swedish, Norwegian and Czech graduates were less satisfied. These facts show the great relevance of internal labor markets for different type of graduates, probably as a consequence of long-term educational policies or traditions in each country.

The full model by countries is presented in Table 5. Similar results were found for most of the key variables among European countries and Japan. In general, German women graduates were least satisfied. In contrast, English and Japanese women graduates were more satisfied than their male counterparts. Only the coefficients of graduates' age and the male parent's education had a positive effect on job satisfaction in Sweden. Another remarkable finding is that in Sweden, Norway and the Czech Republic, graduates were more satisfied when working in the private sector instead of the public sector as is the case in Spain, France, Austria, Germany and Japan. It is also remarkable that German graduates reported less satisfaction in their jobs when they had a full-time job.

Table 4 – Ordered probit estimates for job satisfaction. Individual Characteristics. All countries

|   | Italy      | Spain      | France     | Austria    | Germany    | Netherlands | United Kingdom | Sweden     | Finland    | Norway     | Czech Republic | Japan      |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|----------------|------------|------------|------------|----------------|------------|
| Explanatory variables                       | z-values   | z-values   | z-values   | z-values   | z-values   | z-values    | z-values       | z-values   | z-values   | z-values   | z-values       | z-values   |
| Female                                      | (-) ***    |            |            | (-) ***    | (-) ***    |             |                | (-) **     |            |            |                |            |
| Age   | (-) **     |            | (-) ***    |            | (-) ***    | (-) ***     |                | (+) *      | (-) **     |            |                | (-) ***    |
| Father's higher education                   |            |            |            |            |            |             |                |            |            |            |                | n.a        |
| Mother's higher education                   | (+) **     |            |            |            | (+) *      |             | (+) **         |            |            |            |                | n.a        |
| Course content of major                     |            | (+) **     |            | (+) ***    |            | (+) *       | (+) ***        | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***        | (+) ***    |
| Design of degree program                    |            |            |            |            |            |             |                |            | (+) ***    | (+) **     | (+) ***        | (+) *      |
| Practical emphasis on teaching and learning | (+) ***    | (+) ***    | (+) **     | (+) ***    |            |             |                | (+) ***    |            |            | (+) ***        | (+) ***    |
| Teaching quality                            | (+) **     |            |            |            |            |             |                |            |            | (+) ***    |                |            |
| Provision of work placements                | (+) ***    | (+) ***    |            | (+) ***    | (+) *      | (+) **      | (+) ***        |            | (+) *      | (+) **     | (+) ***        |            |
| Interest in social prestige                 | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***    | (+) **      | (+) ***        | (+) ***    | n.a        | n.a        | n.a            | n.a        |
| Interest in personal development            | (+) **     | (+) ***    | (+) ***    |            | (+) ***    | (+) ***     |                | (+) ***    | n.a        | n.a        | n.a            | n.a        |
| Interest in varied social life              |            | (+) ***    |            | (+) **     | (+) ***    |             | (+) ***        |            | n.a        | n.a        | n.a            | n.a        |
| Interest in home/family                     |            |            |            |            | (+) ***    |             |                | (+) *      | n.a        | n.a        | n.a            | n.a        |
| Interest in making money                    | (-) **     | (-) ***    |            | (-) ***    | (-) ***    | (-) ***     | (-) ***        |            | n.a        | n.a        | n.a            | n.a        |
| Interest in academic inquiry                | (+) *      |            |            | (-) ***    | (-) ***    |             |                |            | n.a        | n.a        | n.a            | n.a        |
| Interest in job itself                      | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***     | (+) ***        | (+) ***    | n.a        | n.a        | n.a            | n.a        |
| Education (ref. Engineering)                |            |            | n.a        |            |            |             |                | (-) ***    | (+) ***    |            |                | (+) ***    |
| Humanities (ref. Engineering)               | (-) ***    |            | (-) **     |            |            | (-) **      | (-) **         |            | (+) ***    |            | (+) *          |            |
| Social sciences (ref. Engineering)          |            | (-) ***    | (-) ***    |            |            |             |                |            | (+) **     | (-) *      |                |            |
| Law (ref. Engineering)                      |            |            | (-) *      |            |            |             |                |            |            | (+) ***    | (+) ***        |            |
| Natural Sciences (ref. Engineering)         |            |            |            |            | (-) ***    |             |                |            | (+) *      |            |                |            |
| Mathematics (ref. Engineering)              |            |            |            | (+) *      | (+) ***    |             | (+) ***        |            | (+) ***    |            | n.a            | (+) *      |
| Medical sciences (ref. Engineering)         | (+) *      |            | (+) *      |            | (-) ***    |             |                | (-) ***    | (+) ***    | (-) **     | (-) ***        | (+) *      |
| Observations                                | 2,223      | 1,840      | 2,063      | 1,836      | 2,971      | 2,642       | 2,110          | 1,933      | 1,945      | 2,518      | 2,333          | 2,899      |
| Lrchi2(23)                                  | 189.36     | 259.80     | 161.41     | 185.05     | 248.80     | 94.40       | 161.40         | 185.61     | 97.74      | 69.36      | 131.90         | 126.65     |
| Prob> chi2                                  | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000      | 0.0000         | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000         | 0.0000     |
| Log Likelihood                              | -2,951.238 | -2,399.685 | -2,744.425 | -2,333.249 | -3,800.460 | -3,159.110  | -2,886.134     | -2,419.325 | -2,373.004 | -2,952.310 | -2,735.419     | -4,080.166 |

Note: \* indicates significance at 10 %; \*\* indicates significance at 5 %; \*\*\* indicates significance at 1 %.

Table 5 – Ordered probit estimates for job satisfaction. All countries

| Explanatory variables                             | Italy      | Spain      | France                | Austria    | Germany    | Nether-lands | United Kingdom | Sweden     | Finland    | Norway     | Czech Republic        | Japan      |
|---|------------|------------|-----------------------|------------|------------|--------------|----------------|------------|------------|------------|-----------------------|------------|
|   | z-values   | z-values   | z-values              | z-values   | z-values   | z-values     | z-values       | z-values   | z-values   | z-values   | z-values              | z-values   |
| Female  |            |            |                       |            | (-) *      |              | (+) **         |            |            |            |                       | (+) ***    |
| Age   |            |            | (-) ***               |            | (-) ***    | (-) ***      |                | (+) ***    |            |            |                       | (-) ***    |
| Father's higher education                         |            |            |                       |            |            |              |                | (+) **     |            |            |                       | n.a        |
| Mother's higher education                         | (+) *      |            |                       |            |            |              | (+) **         |            |            |            |                       | n.a        |
| Course content of major                           |            |            |                       |            |            |              |                |            | (+) *      | (+) ***    | (+) ***               | (+) **     |
| Design of degree program                          |            | (+) *      |                       | (+) ***    |            |              | (+) ***        | (+) ***    | (+) ***    |            | (+) ***               | (+) *      |
| Practical emphasis on teaching and learning       |            | (+) **     |                       | (+) ***    |            |              |                | (+) **     |            |            | (+) **                | (+) ***    |
| Teaching quality                                  |            |            |                       |            |            |              | (+) *          |            |            | (+) *      |                       |            |
| Provision of work placements                      | (+) *      | (+) ***    |                       | (+) *      | (+) *      |              |                |            |            | (+) **     | (+) ***               |            |
| Interest in social prestige                       | (+) ***    | (+) ***    |                       | (+) ***    | (+) **     |              | (+) *          | (+) *      | n.a        | n.a        | n.a                   | n.a        |
| Interest in personal development                  | (+) **     | (+) ***    | (+) ***               |            | (+) ***    | (+) ***      |                | (+) ***    | n.a        | n.a        | n.a                   | n.a        |
| Interest in varied social life                    |            | (+) *      |                       |            | (+) ***    |              | (+) *          |            | n.a        | n.a        | n.a                   | n.a        |
| Interest in home/family                           |            |            |                       |            | (+) *      |              |                | (+) *      | n.a        | n.a        | n.a                   | n.a        |
| Interest in making money                          | (-) ***    |            |                       | (-) ***    | (-) ***    | (-) ***      | (-) ***        | (-) *      | n.a        | n.a        | n.a                   | n.a        |
| Interest in academic inquiry                      |            |            |                       | (-) ***    | (-) **     |              |                |            | n.a        | n.a        | n.a                   | n.a        |
| Interest in job itself                            | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***               | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***      | (+) ***        | (+) ***    | n.a        | n.a        | n.a                   | n.a        |
| Education (reference is Engineering)              |            | (+) ***    | n.a                   |            |            |              |                |            | (+) ***    |            |                       | (+) ***    |
| Humanities (reference is Engineering)             |            |            | (-) ***               |            |            |              |                |            | (+) ***    |            | (+) **                | (+) **     |
| Social sciences (reference is Engineering)        |            |            | (-) *                 |            |            |              |                |            | (+) **     | (-) *      |                       |            |
| Law (reference is Engineering)                    |            |            | (-) **                |            |            |              |                |            |            |            |                       | (+) *      |
| Natural sciences (reference is Engineering)       |            |            |                       |            |            |              |                |            | (+) **     |            |                       |            |
| Mathematics (reference is Engineering)            |            |            |                       |            | (+) ***    |              | (+) **         |            | (+) ***    |            | n.a                   |            |
| Medical sciences (reference is Engineering)       |            |            |                       |            | (-) ***    |              | (-) *          | (-) ***    |            | (-) ***    | (-) ***               |            |
| Private sector                                    |            | (-) ***    | (-) ***               | (-) *      | (-) ***    |              |                | (+) *      |            | (+) **     | (+) **                | (-) **     |
| Annual gross income in K-Euro (PPP)               | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***               | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***      | (+) ***        | (+) *      | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***               | (+) ***    |
| Hours worked per week                             | (+) *      |            |                       |            |            |              |                |            |            |            |                       |            |
| Small firm (<=10 workers)                         | (+) **     |            | (+) ***               |            |            |              | (+) ***        | (+) **     |            |            | (+) ***               |            |
| Full-time job                                     | (+) ***    |            | (+) ***               |            | (-) ***    |              |                |            |            |            |                       |            |
| Permanent contract                                |            | (+) *      | (+) ***               | (+) **     | (+) ***    |              |                |            |            |            |                       |            |
| Qualifications used at work                       | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***               | (+) ***    | (+) ***    | (+) ***      | (+) ***        | (+) ***    | (+) **     | (+) ***    | (+) ***               | (+) ***    |
| Under-educated (reference is same level degree)   | (+) ***    |            | (+) ***               |            | (-) ***    | (+) ***      |                | (+) ***    |            | (+) ***    |                       |            |
| Over-educated (reference is same level degree)    | (-) ***    | (-) ***    | (-) ***               | (-) ***    | (-) ***    | (-) ***      | (-) ***        | (-) ***    | (-) ***    | (-) ***    | (-) ***               | (-) ***    |
| Deficit in competences (ref. similar competences) | (+) ***    |            |                       | (+) ***    |            | (+) ***      | (+) ***        |            | (+) *      | (+) *      | (+) ***               |            |
| Surplus in competences (ref. similar competences) | (-) ***    | (-) ***    | (-) ***               | (-) ***    | (-) ***    | (-) ***      | (-) ***        |            | (-) **     |            | (-) ***               | (-) *      |
| Further education                                 |            |            | (+) **                |            |            |              |                |            |            |            |                       |            |
| Primary and secondary sector (ref. Pub. Admin.)   |            |            | (-) **                |            |            |              | (-) *          |            |            |            | (-) ***               | (-) **     |
| Other services (reference is Pub. Admin.)         |            |            | (-) *                 |            | (+) ***    |              |                |            |            |            | (-) **                | (-) *      |
| Education sector (reference is Pub. Admin.)       |            | (+) ***    | (+) ***               | (+) *      | (+) ***    |              |                |            |            |            | (-) *                 | (-) *      |
| Health sector (reference is Pub. Admin.)          |            | (-) *      |                       |            |            |              |                |            |            |            |                       |            |
| Observations                                      | 2,223      | 1,840      | 2,063                 | 1,836      | 2,971      | 2,642        | 2,110          | 1,933      | 1,945      | 2,518      | 2,333                 | 2,899      |
|   |            |            | Lrchi2(38) Lrchi2(39) |            |            |              |                |            | Lrchi2(32) |            | Lrchi2(31) Lrchi2(30) |            |
| Lrchi2(39)  | 546.60     | 640.59     | 496.67                | 333.55     | 665.94     | 217.23       | 410.12         | 275.77     | 270.14     | 313.6      | 360.03                | 388.91     |
| Prob> chi2  | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000                | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000       | 0.0000         | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000     | 0.0000                | 0.0000     |
| Log Likelihood                                    | -2,772.620 | -2,209.290 | -2,576.794            | -2,258.997 | -3,591.889 | -3,097.695   | -2,761.777     | -2,374.244 | -2,286.803 | -2,830.190 | -2,621.354            | -3,949.036 |

Note: \* indicates significance at 10 %; \*\* indicates significance at 5 %; \*\*\* indicates significance at 1 %.

## 5. Conclusions

In this paper we have approached the question of job satisfaction for young higher education graduates. Over the last few years, some job satisfaction-based studies have been published but our research proposes two relevant new points of interest. First, it is based on a multi-country set of data, which allows comparisons to be made between countries and we can observe what is similar or not among them. The second aspect of our research that should be emphasized is the quality of the data regarding education. Previous research has considered education as years of schooling but we were able to consider other relevant characteristics of individuals such as fields of study, opinions about the quality of learning, basic life values and their perception of the mismatch between their level of knowledge and competences with the level required in their jobs. This comprehensive data set has allowed us to present a new perspective on the causes behind job satisfaction.

Firstly, we have found that job satisfaction among different European countries was relatively stable despite great differences in the labor market situations of young graduates. This result confirmed the fact that job satisfaction, as a personal perception, was closely related to job expectations. Individuals compare their own situation with the situation of people in the environment around them and draw conclusions depending on their relative position. In this sense, it is remarkable that the unemployment rate of countries was positively related to individual satisfaction.

Secondly, we have discovered an interesting link between gender and job satisfaction. When factors were controlled by personal characteristics, women were unhappier than men. The most likely explanation is discrimination at work. That is, women have poorer jobs than men with similar personal characteristics. On the other hand, when we controlled results by labor status variables, women were happier in their jobs than men. This is again a result of the 'comparison effect': women with a similar job to men compare themselves to the rest of women in the labor market and have the perception that they are in a relative good position. If we bear in mind the fact that we are considering only young graduates in developed countries with a long tradition of gender equality policies, this result is extremely disappointing and raises doubts about the progression of labor market equality with regard to gender. Women's lives are changing and evolving in Europe. European women are increasingly delaying marriage and childbirth to attend university and establish careers. University enrollment of women is nearly the same as men, but women still choose major fields of study that are different from those of men and less likely to lead to higher paying jobs. More women are joining the labor force than ever before and they are more likely to have continuous lifetime work experience. There is a remarkable increase in the proportion of mothers who work. European governments have embarked upon an active policy of promoting equality between men and women. The growing number of European initiatives is a powerful thrust in this direction, but the major difficulty in this matter lies in the fact that data collection is neither regular, nor coordinated. People quite often produce gender statistics, but it is quite rare to find real concern over gender issues. Relevant information needs to be available in order to properly assess the respective situations of men and women and follow them as they evolve.

Thirdly, we have found out that educational experiences are related to job satisfaction at least four years after graduation. In this sense, it is very relevant to point out that people who had a positive experience in the organization of their study course, with an emphasis on practical aspects and with provision of work experience during their studies were more likely to be satisfied in their jobs. On the contrary, quality of teaching did not seem to be relevant in order to improve job satisfaction.

Fourthly, we have found that jobs occupied by young European graduates do not fulfill their expectations salary-wise and possibilities for academic inquiry. Nevertheless, graduates that had high value social and family life, social prestige and personal development were happier with their jobs. These results suggest that although current graduate positions are not as well paid or as creative as they expected, they had a promising future from a social and personal point of view.

Fifthly, we have found that the surplus of qualifications and skills with regard to jobs was one of the most relevant causes of unhappiness for young graduates. We have tested this result using three different variables: use of knowledge learnt during studies, the match between level of degrees and



level of positions, and the comparison between acquired competences and the competences needed in the job. The results confirmed the high level of disappointment in the three cases when graduates cannot use their knowledge and competences. It is surprising, to some extent, that the opposite (to be under-educated or having fewer competences than required) increased job satisfaction. It seems that the feeling of being under-educated does not bother young graduates, probably because they are in positions which have some other extra benefits.

Sixthly, we found that European young graduates were more satisfied when they worked in the public sector, in fields such as Engineering, Mathematics and Computer Science. They also preferred small firms, permanent and full time jobs. Jobs in the service sector, especially in education, increased the possibilities of satisfaction. Nevertheless, a good salary was the most determinant factor for increasing job satisfaction.

Finally, we have found that results by country do not differ substantially from the global results. It is interesting to point out that the results related to personal points of view about the educational process or about personal values of individuals do not present a different pattern among countries. Nevertheless, the influence of the field of study or the economic sector graduates work in varies enormously from one country to another. These results suggest that young people in different European countries have similar conceptions of work and life, but economic and educational structures are still rather divergent. In some countries, for instance, a job in Education is well received but the opposite happens in other countries. A degree in Medical Sciences is also very positive in some countries but is negative in others. These results could be explained by the differences among countries in the organization of services such as education or the health system. It can also be explained by the surplus or deficit of some professional degrees as a consequence of the lack of transparency, information about European higher education and mobility.

**José-Ginés Mora**

University of Valencia

Orden de la Merced, 19, 7. 46540 El Puig de Santa Maria (Spain)

Tél. : 34-961472724 ; E-mail: ginesj@uv.es

**Adela García-Aracil**

Ingenio, Technical University of Valencia

**Luis E. Vila**

University of Valencia

## References

- Arrow K. (1997), The Benefits of Education and the Formation of Preferences. In: J. R. Behrman and N. Stacy (eds.), *The Social Benefits of Education*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Blanchflower D.G. and Oswald A.J. (1992), Entrepreneurship, happiness and supernormal returns: Evidence from Britain and the US, *NBER Working Paper 4228*, Cambridge, MA.
- Card D. (1999), The Causal Effect on Education on Earnings. In: O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 3. Amsterdam: Elsevier Science B.V.
- Cantril H. (1965), *The pattern of human concerns*, Rutgers University Press, New Jersey.
- Clark A.E. and Oswald A.J. (1994), Unhappiness and Unemployment, *Economic Journal*, 104, p. 648-659.
- Clark A.E. (1996), Job Satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 34, p. 189-217.
- Clark A.E., Warr P.B., Oswald A.J. (1996), Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69, p. 57-81.
- Clark A.E., Oswald A.J. (1996), Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics*, 61, p. 359-381.
- Cohn E., Addison J.T. (1998), The Economic Returns to Lifelong Learning in OECD Countries. *Education Economics*, 6, 3, p. 253-307.
- García-Montalvo J, García-Aracil A, Mora J.G. (2002), The Employment Situation About Four Years After Graduation. In: U. Teichler (Ed.) *Careers of Higher Education Graduates, Views and Experiences in Comparative Perspectives*, Kluwer Pub. (in press).
- Green W. H. (1997), *Econometric Analysis*, third edition, Prentice-Hall, New Jersey.
- Hartog J. (2000), Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19, 2, p. 131-147.
- Hartog J., Oosterbeck H. (1998), Health, Wealth and Happiness. Why Pursue a Higher Education? *Economics of Education Review*, 17, 3, p. 245-256.
- Haveman R.H., Wolfe B.L. (1984), Schooling and Economic Well-Being: The Role of Non-market Effects. *Journal of Human Resources*, 19, 3, p. 378-407.
- Iyigun M.F., Owen A.L. (1999), Entrepreneurs, Professionals and Growth. *Journal of Economic Growth*, 4, p. 213-232.
- Johnson G.J., Johnson W.R. (2000), Perceived over-qualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 134, 5, p. 537-555.
- Kettunen J. (1997), Education and Unemployment Duration. *Economics of Education Review*, 16, 2, p. 163-170.
- Kiefer N. (1985), Evidence on the Role of Education on Labor Turnover. *Journal of Human Resources*, 20, 3, p. 445-452.
- Landry M.B. (2000), The effects of life satisfaction and job satisfaction on reference librarians and their work. *Reference and User Services Quarterly*, 40, 2, p. 166-177.
- Locke E.A. (1976), The nature and causes of job satisfaction. In: M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand-McNally.
- McMahon W. (1998), Conceptual Framework for the Analysis of the Social Benefits of Lifelong Learning. *Education Economics*, 6, 3, p. 309-346.
- Mirowsky J. Ross C.E. (1989), *Social Causes of Psychological Distress*, Aldine de Gruyter, New York.

- Oosterbeek H. (1992), *Essays on human capital theory*, Thesis Publishers, Amsterdam.
- Oswald A.J. (1997), Happiness and economic performance, *Economic Journal*, 107, p. 1815-1831.
- Psacharopoulos G. (1994), Returns to Investment in Education: A Global Update. *World Development*, 22, 9, p. 1325-1343.
- Rivera-Batiz F.L. (1992), Quantitative Literacy and the Likelihood of Employment Among Young Adults in the United States. *Journal of Human Resources*, 27, 2, p. 318-328.
- Ross E., Van Willigen M. (1997), Education and the Subjective Quality of Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 38, p. 275-297.
- Schomburg H., Teichler U. (2002), *Higher Education and Graduate Employment in Europe, Results of Graduate Surveys from Twelve Countries*, Kluwer Pub. In press.
- Teichler U. (ed.) (2002), *Careers of Higher Education Graduates, Views and Experiences in Comparative Perspectives*, Kluwer Pub. In press.
- Van Praag (1991), Ordinal and cardinal utility. An integration of the two dimensions of the welfare concept. *Journal of Econometrics*, 50, p. 69-89.
- Vila L.E. (2000), The Non-monetary Benefits of Education. *European Journal of Education*, 35, 1, p. 21-32.
- Ward M.E., Sloane P.J. (2000), Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: Job satisfaction among male and female academics in Scottish universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47, 3, p. 273-303.
- Warr P. (1992), Age and Occupational Well-being. *Psychology and Aging*, 7, p. 37-45.

## Annex A

Note: (1) Age was coded in years. Gender was coded 1 for female and 0 for male. We included the educational qualifications of both parents, if they completed higher education (coded 1) against those who did not complete that level of education (coded 0).

(2) To measure the study provision conditions that graduates experienced in their course of study, respondents were asked to assess the following statements: (i) course content of main subject, (ii) design of degree course (iii) practical emphasis on teaching and learning, (iv) teaching quality and (v) provision of work placements and other work experience. Responses were coded from 1 to 5, where 1=very bad, 2=bad, 3=neutral, 4=good, 5=very good.

(3) In the same way, graduates were asked to assess the following life goals: (i) social prestige, (ii) personal development, (iii) varied social life, (iv) home/family, (v) making money, (vi) academic inquiry and (vii) work. Responses were coded from 1 to 5, where 1=not at all important, 2=not important, 3=neutral, 4=important and 5=very important.

(4) We used dummies for eight different fields of study: Education, Humanities, Social Sciences, Law, Natural Sciences, Mathematics, Medical Sciences and Engineering. The last field was used as a reference.

(5) Labor market status variables included earnings, hours worked, type and size of the institutions and the nature of the sector among others. Earnings were measured as annual gross wages for dependent workers and as annual gross earnings for self-employed workers, in thousands of euros and standardized by purchasing power parity. Working hours were measured as reported average working hours per week. The type of institution contrasted public sectors (coded 1) with other sectors (coded 0). The institution's size was coded 1 for small institutions (less than 11 workers) and 0 for otherwise. Information regarding employment was coded 1 for full-time jobs and 0 for part-time jobs. Types of contract contrasted permanent contracts (coded 1) and temporary contracts (coded 0).

(6) The use of knowledge and skills acquired in study as a part of graduates' current job was also measured. Respondents were asked to what extent they used the knowledge and skills acquired in their current job. Responses were coded from 1 to 5, where 1=not at all and 5=to a very high extent.

(7) Any further education and training required to obtain or keep a professional qualification after graduation was coded 1 if the graduates had taken further education and 0 for those who had not taken additional education.

(8) The appropriateness of educational qualifications for employment and work was measured using three dummy variables: under-educated, over-educated and the same level. The latter was used as a reference. We defined a graduate as overeducated if his/her qualifications were higher than required for his/her specific occupation. According to this method a graduate was under-educated if his/her educational qualifications were lower than required for his/her specific occupation. Hence, we measured over-education and under-education creating dummy variables and taking the value one if the respondent was over- or under-educated.

(9) We also used dummies for five different sectors of activity: the primary and secondary sector, the educational sector, the health sector, public administration and other services (public administration was omitted).

(10) The importance of skills on current posts was also measured. Our data made it possible to compare graduates' self-reported acquired skills at the time of graduation with the skills that graduates felt they needed four years after graduation. We estimated two dummies variables for individuals who believed that they had a lack of skills and for others who had an excess of skills.

(11) Finally, the unemployment rate according to the sample was calculated for each country.

**Table A.1 – Descriptive Statistics**

| Variable  | Mean  | Std. Dev. | Min.  | Max.  |
|---|-------|-----------|-------|-------|
| Female <sup>1</sup>   | 0.50  | 0.50      | 0     | 1     |
| Age <sup>1</sup>  | 29.14 | 2.42      | 26    | 35    |
| Father's higher education <sup>1</sup>                                  | 0.34  | 0.47      | 0     | 1     |
| Mother's higher education <sup>1</sup>                                  | 0.21  | 0.41      | 0     | 1     |
| Course content of major <sup>2</sup>                                    | 3.51  | 0.85      | 1     | 5     |
| Design of degree program <sup>2</sup>                                   | 3.19  | 0.98      | 1     | 5     |
| Practical emphasis on teaching and learning <sup>2</sup>                | 2.76  | 1.16      | 1     | 5     |
| Teaching quality <sup>2</sup>   | 3.32  | 0.91      | 1     | 5     |
| Provision of work placements and other work experience <sup>2</sup>     | 2.45  | 1.33      | 1     | 5     |
| Interest in social prestige <sup>3</sup>                                | 3.07  | 1.04      | 1     | 5     |
| Interest in personal development <sup>3</sup>                           | 4.44  | 0.67      | 1     | 5     |
| Interest in varied social life <sup>3</sup>                             | 3.81  | 0.95      | 1     | 5     |
| Interest in home/family <sup>3</sup>                                    | 4.01  | 1.02      | 1     | 5     |
| Interest in making money <sup>3</sup>                                   | 3.77  | 0.89      | 1     | 5     |
| Interest in academic inquiry <sup>3</sup>                               | 3.42  | 1.23      | 1     | 5     |
| Interest in job itself <sup>3</sup>                                     | 4.04  | 0.86      | 1     | 5     |
| Education (reference is Engineering) <sup>4</sup>                       | 0.05  | 0.23      | 0     | 1     |
| Humanities (reference is Engineering) <sup>4</sup>                      | 0.12  | 0.33      | 0     | 1     |
| Social Sciences (reference is Engineering) <sup>4</sup>                 | 0.31  | 0.46      | 0     | 1     |
| Law (reference is Engineering) <sup>4</sup>                             | 0.07  | 0.26      | 0     | 1     |
| Natural Sciences (reference is Engineering) <sup>4</sup>                | 0.09  | 0.29      | 0     | 1     |
| Mathematics (reference is Engineering) <sup>4</sup>                     | 0.06  | 0.23      | 0     | 1     |
| Medical Sciences (reference is Engineering) <sup>4</sup>                | 0.08  | 0.27      | 0     | 1     |
| Private Sector <sup>5</sup>   | 0.70  | 0.46      | 0     | 1     |
| Log. annual gross income in K-Euro (PPP) <sup>5</sup>                   | 3.11  | 0.54      | -0.74 | 6.35  |
| Log. hours worked per week <sup>5</sup>                                 | 3.57  | 0.26      | 2.3   | 4.09  |
| Small Firm (<=10 workers) <sup>5</sup>                                  | 0.22  | 0.41      | 0     | 1     |
| Full-time job <sup>5</sup>  | 0.89  | 0.31      | 0     | 1     |
| Permanent contract <sup>5</sup>   | 0.78  | 0.42      | 0     | 1     |
| Primary and secondary sector (reference is Pub. Admin.) <sup>9</sup>    | 0.19  | 0.39      | 0     | 1     |
| Other services (reference is Pub. Admin.) <sup>9</sup>                  | 0.43  | 0.50      | 0     | 1     |
| Education sector (reference is Pub. Admin.) <sup>9</sup>                | 0.14  | 0.35      | 0     | 1     |
| Health sector (reference is Pub. Admin.) <sup>9</sup>                   | 0.08  | 0.28      | 0     | 1     |
| Qualification use at work <sup>6</sup>                                  | 3.37  | 1.09      | 1     | 5     |
| Under-educated (reference is same level degree) <sup>8</sup>            | 0.11  | 0.31      | 0     | 1     |
| Over-educated (reference is same level degree) <sup>8</sup>             | 0.24  | 0.43      | 0     | 1     |
| Deficit in competences (reference is similar competences) <sup>10</sup> | 0.13  | 0.33      | 0     | 1     |
| Surplus in competences (refer. is similar competences) <sup>10</sup>    | 0.05  | 0.22      | 0     | 1     |
| Further Education <sup>7</sup>  | 0.36  | 0.48      | 0     | 1     |
| Unemployment Rate <sup>11</sup>   | 4.69  | 3.76      | 0.64  | 13.15 |

## Annex B

Table B.1 presents the estimation results of Model III (all explanatory variables included) and the effect that a change in one of the explanatory variables has on the probability of belonging to each of the five job satisfaction categories. The first row in the table gives the probability distribution for a reference individual who is defined as a male with low parental qualifications who studied engineering, working in a public, medium or large-sized institution/firm, on a temporary contract and a part-time job with the same level of degree for the job compared to what he graduated in and the same level of knowledge and skills. He did not continue with any further education or training since graduation in 1994 or 1995. Age, hours and annual gross income were calculated at mean values.

There were no missing values. Each of the following rows indicates how the probability distribution of this reference person changed when the value of a dummy variable was altered or if we changed the value of a categorical variable by two scores or if we changed the value of continuous variable by two standard deviations. As we can observe in Table B.1, the magnitude of the effects is only considered for the significant explanatory variables.

The results suggest that raising the self-assessed work, the annual gross income, the use of knowledge and skills acquired and the personal development have a positive effect on the predicted probability distribution of job satisfaction. In contrast, regarding graduates' competencies, having certain surpluses and being overeducated have decreased the probability of being fully satisfied with their job.

**Table B.1 – Predicted probabilities of job satisfaction**

|   | Very<br>dissatisfied<br>(1) | Dissatisfied<br>(2) | Average<br>(3) | Satisfied<br>(4) | Very<br>Satisfied<br>(5) |
|---|-----------------------------|---------------------|----------------|------------------|--------------------------|
| Reference individual*                             | 3.36 %                      | 12.44 %             | 31.69 %        | 41.58 %          | 10.94 %                  |
| Age   | 2.73 %                      | 10.95 %             | 30.16 %        | 43.40 %          | 12.76 %                  |
| Mother's higher education                         | 2.81 %                      | 11.14 %             | 30.37 %        | 43.18 %          | 12.51 %                  |
| Design of degree program                          | 2.81 %                      | 11.15 %             | 30.38 %        | 43.17 %          | 12.50 %                  |
| Provision of work placements                      | 2.93 %                      | 11.44 %             | 30.69 %        | 42.82 %          | 12.12 %                  |
| Interest in social prestige                       | 2.80 %                      | 11.13 %             | 30.35 %        | 43.19 %          | 12.53 %                  |
| Interest in personal development                  | 2.29 %                      | 9.82 %              | 28.80 %        | 44.70 %          | 14.38 %                  |
| Interest in varied social life                    | 2.68 %                      | 10.82 %             | 30.01 %        | 43.56 %          | 12.93 %                  |
| Interest in home/family                           | 3.16 %                      | 11.97 %             | 31.24 %        | 42.16 %          | 11.47 %                  |
| Interest in making money                          | 2.40 %                      | 10.11 %             | 29.16 %        | 44.38 %          | 13.95 %                  |
| Interest in academic inquiry                      | 2.97 %                      | 11.53 %             | 30.79 %        | 42.70 %          | 12.01 %                  |
| Interest in job itself                            | 1.36 %                      | 6.98 %              | 24.55 %        | 47.34 %          | 19.77 %                  |
| Humanities (reference is Engineering)             | 3.75 %                      | 13.27 %             | 32.44 %        | 40.50 %          | 10.04 %                  |
| Social sciences (reference is Engineering)        | 3.74 %                      | 13.25 %             | 32.42 %        | 40.53 %          | 10.06 %                  |
| Law (reference is Engineering)                    | 4.24 %                      | 14.28 %             | 33.24 %        | 39.18 %          | 9.06 %                   |
| Natural sciences (reference is Engineering)       | 2.89 %                      | 11.34 %             | 30.58 %        | 42.94 %          | 12.26 %                  |
| Mathematics (reference is Engineering)            | 2.43 %                      | 10.18 %             | 29.25 %        | 44.30 %          | 13.84 %                  |
| Medical sciences (reference is Engineering)       | 4.80 %                      | 15.32 %             | 33.95 %        | 37.78 %          | 8.15 %                   |
| Private sector                                    | 4.45 %                      | 14.67 %             | 33.52 %        | 38.66 %          | 8.70 %                   |
| Annual gross income in K-Euro (PPP)               | 1.54 %                      | 7.59 %              | 25.57 %        | 46.88 %          | 18.42 %                  |
| Small firm (<=10 workers)                         | 2.91 %                      | 11.40 %             | 30.64 %        | 42.87 %          | 12.18 %                  |
| Permanent contract                                | 2.39 %                      | 10.08 %             | 29.13 %        | 44.41 %          | 13.99%                   |
| Primary and secondary sector (refer. Pub. Admin.) | 3.80 %                      | 13.37 %             | 32.52 %        | 40.37 %          | 9.94 %                   |
| Education sector (reference is Pub. Admin.)       | 2.48 %                      | 10.32 %             | 29.42 %        | 44.14 %          | 13.64 %                  |
| Qualifications used at work                       | 2.17 %                      | 9.48 %              | 28.36 %        | 45.07 %          | 14.93 %                  |
| Under-educated (reference is same level degree)   | 2.70 %                      | 10.89 %             | 30.09 %        | 43.48 %          | 12.84 %                  |
| Over-educated (reference is same level degree)    | 8.51 %                      | 20.81 %             | 36.06 %        | 30.05 %          | 4.56 %                   |
| Lack of skills (refer. similar skills)            | 2.55 %                      | 10.49 %             | 29.63 %        | 43.94 %          | 13.39 %                  |
| Excess of skills (refer. similar skills)          | 11.37 %                     | 23.84 %             | 36.02 %        | 25.58 %          | 3.19 %                   |
| Further education                                 | 3.64 %                      | 13.04 %             | 32.24 %        | 40.80 %          | 10.28 %                  |
| Unemployment rate (plus 2 std. dev.)              | 2.14 %                      | 9.39 %              | 28.25 %        | 45.16 %          | 15.06 %                  |

Reference individual was a male with low parental qualifications, who studied engineering, working in a public, medium or large-sized institution/firm, on a temporary contract and a part-time job with the same level of degree as required in the job compared to what he graduated in and the same level of knowledge and skills. He did not continue with any further education or training since graduation in 1994 or 1995. Age, hours and annual gross income were calculated at mean values. There were no missing values.

Finally, Table B.2 illustrates the different probability distribution for the reference individuals by country. We can once again see that the job satisfaction ranking by countries is not apparently related to the objective situation of the graduates' labor market in their countries.

**Table B.2 – Reference individuals by country**

|                 | <b>Very<br/>dissatisfied</b> | <b>Dissatisfied</b> | <b>Average</b> | <b>Satisfied</b> | <b>Very Satisfied</b> |
|-----------------|------------------------------|---------------------|----------------|------------------|-----------------------|
|                 | (1)                          | (2)                 | (3)            | (4)              | (5)                   |
| Italy           | 5.28 %                       | 20.41 %             | 42.79 %        | 28.19 %          | 3.32 %                |
| Sweden          | 6.75 %                       | 21.86 %             | 33.68 %        | 32.34 %          | 5.37 %                |
| Europe          | 3.36 %                       | 12.44 %             | 31.69 %        | 41.58 %          | 10.94 %               |
| U.K.            | 4.23 %                       | 14.73 %             | 32.01 %        | 37.97 %          | 11.06 %               |
| Germany         | 1.84 %                       | 9.87 %              | 29.34 %        | 47.86 %          | 11.10 %               |
| France          | 3.80 %                       | 9.71 %              | 28.82 %        | 44.00 %          | 13.66 %               |
| Japan           | 2.23 %                       | 14.25 %             | 21.72 %        | 47.72 %          | 14.08 %               |
| The Netherlands | 1.50 %                       | 7.35 %              | 26.15 %        | 50.58 %          | 14.43 %               |
| Finland         | 1.18 %                       | 9.38 %              | 23.33 %        | 50.44 %          | 15.68 %               |
| Austria         | 2.62 %                       | 8.17 %              | 27.14 %        | 44.44 %          | 17.63 %               |
| Spain           | 0.55 %                       | 5.40 %              | 26.77 %        | 47.93 %          | 19.36 %               |
| Norway          | 0.93 %                       | 5.40 %              | 24.44 %        | 48.88 %          | 20.36 %               |
| The Czech Rep.  | 0.19 %                       | 3.03 %              | 17.55 %        | 54.40 %          | 24.82 %               |

# Coming to terms with the longitudinal: cross-national comparisons of education-work transitions

David Raffe

## The longitudinal complexity of education-work transitions

Longitudinal research on education-work transitions repeatedly tells us that these transitions are long and complex. For many years researchers studying young people's early labour-market careers have found instability, rapid job-changing and spells of unemployment. In recent decades the rise in youth unemployment and the growing importance of intermediate statuses, such as temporary jobs and employment and training schemes, have added further to the length and complexity of transitions. The very concept of a completed transition, of defining an end point when we may judge the success or failure of the transition process, has been seen as problematic. But if the end point of transition is problematic, so too is its starting point. Instead of treating the level and type of a young person's initial education as given, and as the independent variables in transition analysis, researchers have come to regard transitions *within* education and training as part of an overall transition process which starts at the point when educational pathways first diverge and ends at the point when their labour-market position is at least relatively stable. And instead of seeing education and work as distinct categories between which young people make a single, abrupt transition, researchers have come to see education and work as overlapping and interdependent statuses. At successive decision points young people choose between continuing in education and entering the labour market; they may combine education and work as apprentices or through part-time jobs or part-time study; or they may move from work to education and back again. The transition process is therefore long, complex, multi-stage and multi-directional. For this reason I refer to 'education-work transitions' rather than the linear concept of 'transition from school to work'.

The complexity of the transition process has been well documented by longitudinal researchers, who have recorded the variety of itineraries which young people follow between education and work (Bynner, Ferri, Shepherd, 1997; Lamb, McKenzie, 2001; Thiessen, Looker, 1999). Some sociologists link this complexity with broader processes of social change in late modernity and with the individualisation of youth transitions (Beck, 1992; Furlong, Cartmel, 1997). Others have used complex transition patterns to criticise the assumptions underlying current policies (Dwyer, Wyn, 1998; Bloomer, Hodgkinson, 2002). These critiques are acknowledged in the policy discourse of lifelong learning which emphasises the need to provide open and flexible transition pathways and to develop the skills of self-management which people need to negotiate them (EC, 2000; Raffe, 2003). Another set of policy debates concerns the educational implications of different combinations and alternations of education and work, whether through formal apprenticeship or alternance training, or through less formal opportunities provided by part-time jobs and courses.

My starting point, therefore, is that this longitudinal complexity, and in particular the complex and variable interactions between education and work, are a fundamental feature of modern education-work transitions, and that they are of considerable theoretical and practical importance. Research on education-work transitions which ignores this complexity or tries to assume it away risks misrepresenting its subject matter.



## **The comparative study of institutional effects**

In this paper I link the longitudinal complexity of education-work transitions with another theme of recent research: the study of ‘institutional effects’. This starts from the observation that the institutional arrangements for education-work transitions – the education system, the organisation of vocational training, the structure of labour markets, the arrangements for recruiting new entrants and so on – vary across countries. But so do the processes and outcomes of transition: the level of school-leaver unemployment, the level and security of the jobs which new entrants find, the relation between educational qualifications and these outcomes, and the characteristic patterns of gender, social and ethnic inequality, all tend to vary across countries. This cross-national variation prompts the question, posed alike by national policy-makers and by academic researchers: how do national differences in institutional arrangements shape the processes and outcomes of transition?

I use the term ‘transition system’ to describe the relatively enduring features of a country’s institutional arrangements. Researchers have drawn on different theoretical traditions to conceptualise differences in transition systems and their effects on transition processes and outcomes. Many have started from Maurice, Sellier and Silvestre’s (1982) distinction between organisational and qualificational space and from related distinctions in the literature on labour-market segmentation: between internal and occupational labour markets (Marsden, 1986), or between different modes of exclusion and inclusion in youth labour markets (Garonna, Ryan, 1991). Another starting point, more directly related to policy interests, is the analysis of education and training systems. During the 1980s there was a strong policy interest in the contrast between school-based and work-based (or dual) systems of vocational training, and in the different ways that education systems organised general and vocational tracks and pathways (OECD, 1985, 1989). Allmendinger (1989) attempted to link these educational differences more systematically to differences in the processes and outcomes of transition, by distinguishing two main dimensions of education systems, stratification and standardisation (the standardisation of curricula, assessment and certification) and showing that these were associated with the outcomes of transition in a comparison of Germany, Norway and the United States. In subsequent studies researchers explored additional dimensions of system variation such as: the role of work-based versus school-based training, the specificity of vocational training, the size of the tertiary sector, the strength of linkages between education and the labour market, the distinction between occupational and internal labour markets, and the strength of labour-market regulation (Hannan, Raffae, Smyth, 1997).

## **Connecting longitudinal complexity with institutional effects**

How are these two strands in transition research – longitudinal complexity, and the comparative study of institutional effects – connected? In the first place, they are empirically linked. Complex transition processes vary across countries. If we represent the transition process as a variable sequence of educational, labour-market and mixed statuses, then the nature of these statuses, their typical ordering and the overall length of the process vary across countries. For example, in some countries many young people enter the labour market before they complete their initial education; in other countries these are discrete and distinct stages. Such contrasts reflect differences in countries’ transition systems: in the structure and flexibility of educational pathways, in the ease with which young people can re-enter education, in the institutional possibilities for combining education and work through apprenticeship or alternance training, in the organisation of employment and training schemes and in the contractual forms of employment.

Second, there are theoretical links. The research on institutional effects draws in part on theories of labour-market segmentation which predict that a country’s labour-market structure will influence the dynamics of labour-market entry. For example the relative importance of internal and occupational labour markets in a country will be reflected in the average level of job entry, in the extent of subsequent upward mobility, in the frequency of job changes between and within employers, and in the speed with which new entrants converge towards ‘adult’ labour-market patterns. However these theoretical predictions concern patterns of movement within the labour market. Institutional effects on

transitions within education, and above all on the interactions and combinations of education and work, are less well theorised.

Third, linking complex transition patterns with the comparative study of institutional effects raises methodological issues. Researchers need longitudinal data to observe these patterns, but the complexity of transition processes and their national variability make it hard to find data that are comparable across countries. Good longitudinal data for single countries are scarce enough (OECD 2000); comparative longitudinal data are even scarcer. José Rose (2001) has described the ‘multiple temporalities’ of longitudinal analysis; these are multiplied further when we look across transition systems. The transition process in different countries varies in terms of the age span, the main transition points, the main statuses and the relevant independent variables to measure, no single data set can easily encompass this variety. The logic of complex transitions is that we need to compare transition sequences, not individual transitions. But how do we do this, and what is our reference point for defining comparable longitudinal cohorts? How do we resolve the tension between longitudinality and comparability?

Below I explore this question by reviewing the strategies followed by four case studies of recent research on ‘institutional effects’.

### **Müller and Shavit: cross-sectional analysis focusing on ‘first job’**

A typical study of institutional effects follow what I call the dimensions approach. It identifies one or two dimensions of difference between the transition systems of selected countries and tests their effects on the processes and outcomes of transition. However, the sample of countries is usually tiny – two or three, at most four - and the available data often lack comparability. Such studies therefore provide only weak evidence on institutional effects. My first case study, led by Müller and Shavit (1998) sought to escape these limitations by using rigorously comparable data for a larger sample of countries. Their collaborative approach involved researchers from each of 13 countries, who identified relevant national datasets, constructed comparable variables and performed a set of parallel analyses to a standard specification. The core of each analysis was the correlation between initial education, defined by the CASMIN scale, and the occupational prestige or social class of the first job; further analyses examined the effects of vocational compared with general qualifications and the effects on labour-force participation and unemployment. These correlations varied across the 13 countries, and Müller and Shavit linked this variation with four dimensions of transition systems: standardisation, stratification, the scale of tertiary education and the occupational specificity of vocational education (the effect of standardisation appeared to be explained by the other three dimensions). The more standardised, stratified and vocationally specific an education system, and the smaller its tertiary sector, the stronger the correlation between level of education and the level of first job. Vocational specificity was also associated with the effect of vocational qualifications on access to skilled versus unskilled manual jobs.

The main ‘transition outcome’ studied by Müller and Shavit was the correlation between level of initial education and first job. In other words their response to the tension between comparability and longitudinality was to emphasise comparability and to abandon longitudinality: to focus on cross-sectional analysis. And certainly, had they attempted to study longitudinal change they could never have achieved the same formal comparability in their data. Nevertheless their approach has limitations. A cross-sectional analysis cannot reveal the effect of transition systems on the longitudinal dynamics of labour-market entry. In an article which draws on Müller and Shavit’s work Kerckhoff (2000) introduces the notion of a ‘transition period’ and shows how transition systems influence the number of early job changes, the extent of early career mobility and the extent to which individuals increase their educational attainment after the first job, for example through part-time study. In other words he identifies further ‘longitudinal’ transition outcomes, in addition to the ‘cross-sectional’ outcome studied by Müller and Shavit.

However, the conclusions even of Müller and Shavit's cross-sectional analysis may partly be artefacts of the lack of comparability in the definition of 'first job'. Thus, in Germany and Switzerland apprentices' first jobs are defined as those entered after completing the apprenticeship; not surprisingly these are strongly linked with qualifications, because these have often been acquired with the same employer. Kerckhoff points out that in other countries, such as Britain, a relatively weak initial association between education and occupation may become stronger over the 'transition period' that follows entry to the labour market. The point is not that Müller and Shavit defined 'first job' wrongly; it is rather that no definition of a single transition event such as first job can be perfectly comparable across countries, because each event must be understood as part of a sequence that is nationally determined. Müller and Shavit's cross-sectional approach rests on a paradox: in order to study the effects of national institutional differences they define an outcome variable in a standardised way which assumes away those very differences. Can a longitudinal study avoid this paradox?

### **CATEWE analyses of European Labour Force Survey – pseudo-cohorts defined by date of completing education**

My next case study is the analysis of the European Labour Force Survey (ELFS) by Müller and colleagues as part of the project of Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE), conducted by a six-country partnership between 1997 and 2000. They used data for the 15 EU countries for 1997 and earlier years, to address the same question as the earlier study – how do national transition systems shape transition processes and outcomes?

The project used a variety of approaches (Müller, Gangl in press). One analysis compared trends over time in the educational qualifications of new entrants to the labour market. Another analysis used cross-sectional ELFS data to examine the incidence and distribution of dual statuses which combined education and work. A third group of analyses used multi-level techniques to examine the individual and system-level effects on employment and occupation, alongside changes over time associated with cyclical economic conditions and of changing educational and occupational distributions.

However at the core of the ELFS work were analyses which explored differences between national transition systems (Gangl in press, a, b; Couppié, Mansuy, in press). Did transitions differ in countries with strong occupational labour markets compared with countries where internal labour markets were dominant? One way to test for this was to compare the dynamics of labour-market entry in the different types of systems. The CATEWE analyses found that in countries with strong occupational labour markets, such as Germany, Austria, Denmark and the Netherlands, the labour-market position of new entrants differed less from that of more experienced workers and the two converged more quickly. In these countries transitions to work were smoother, the competitive position of new entrants to the labour market was stronger, occupational allocation was more strongly based on skills and gender segregation was stronger, compared with other European countries. However, instead of finding a bipolar distribution of countries, as had been suggested by earlier analysts (Hannan et al., 1997; Heinz, 1999; Kerckhoff, 2000), the CATEWE research found very different patterns in the remaining Northern European countries and in the Southern European countries respectively. Southern European systems were distinctive because of the prolonged search period (especially for the highly qualified) and the relative immobility of young workers once in employment. They also had low historic educational levels and high rates of unemployment, low levels of apprenticeship and in-company training, and a strong family and 'supply-side' effect on transitions.

These analyses thus demonstrated that different transition systems had different effects on the dynamic patterns of labour-market entry and integration. Longitudinal analysis was therefore central to the research, but the ELFS did not provide micro-level longitudinal data. The research addressed the tension between longitudinality and comparability, in part, by studying pseudo cohorts. It used ELFS data for different years to follow the same cohorts over time at an aggregate level, even if the data did not describe the same individuals over time. Each cohort was defined by the estimated date at which it

completed initial education. Because this information was not collected by the survey, it had to be estimated from the highest qualification achieved by each sample member and the 'normal' age of graduation corresponding to the qualification in the country concerned. A similar approach was used to generate the transition indicators for the recent Eurostat Key Data on Training (CEDEFOP, 2001). A strength of the ELFS for this purpose is that it enables new entrants to the labour market to be compared with more experienced workers; this would not be possible using cohort data.

This approach nevertheless has its limitations. In the first place, the researchers found that ELFS data were not always comparable across countries, or at least that it was difficult to judge their comparability. There was inadequate documentation to show how countries had recoded their national data to fit the standard categories defined by Eurostat. Second, pseudo-cohort data cannot address the questions which require micro-level data – for example, questions of causality. Third, the ELFS does not allow us to compare transition patterns within the education system, or movements between the labour market and education, even in terms of pseudo-cohorts. It enables us to compare the numbers of people in dual statuses which combine education and training (Wolbers, in press), but it does not show the individual itineraries and transition patterns which are hidden beneath these 'stock' data. Finally, even the longitudinal comparisons of pseudo-cohorts are open to the objection, that they are based on an arbitrary definition of the starting point of transition: if young people leaving education in 'occupational labour market' have smoother transitions and converge more swiftly towards adult labour market patterns, might this not be because many of them had entered the labour market (as apprentices) many years before completing their education?

### **The European Labour Force Survey transition module – cohorts defined by date of completing education**

In 2000 Eurostat added a module to the ELFS to provide additional longitudinal data on education-work transitions. The module was added to the annual LFS in all EU countries except Germany, and also in Hungary, Latvia, Romania, Slovakia and Slovenia. Sample members aged 15-35 who had left initial education within the previous ten years (five years in some countries) were asked additional questions to identify their qualification level at the time of leaving education, their last field of study, details of the 'first significant job' after leaving education, details of job search and their parents' level of education.

Indicators and early analyses based on the module are in the process of publication (Kogan, Müller, 2002; Kogan, Schubert, 2003). The module has considerably enhanced the potential of the ELFS for analyses of education-work transitions. In the first place it provides occupational details based on a relatively standardised measure of first job, rather than providing details only for current job which might have been entered at a variable length of time after leaving education. Second, it provides additional data, for example on field of study, job search, and parental background, which are important for the study of transition. Third, it provides scope for longitudinal analysis of transitions between first job and current job. Fourth, because the sample is based on those leaving initial education for the *first* time it potentially provides valuable comparative information on national patterns of re-entry to education, an under-researched feature of complex transitions.

However the module was troublesome to implement (Iannelli, 2002). Countries varied in how they interpreted the new items. Some delivered the module to those who left education in the past ten years, others restricted it to the past five years' leavers. Some countries omitted key variables, such as parental education or job search, or used different operational definitions of variables such as field of study and first job. Many countries gave the module low priority or (to put this more positively) they did not want to compromise the existing strengths of the ELFS by adding further demands to an already overcrowded survey. As a result the data collected by the module sometimes lacked comparability across countries, although most of the problems are capable of being remedied when the module is replicated in 2004.

The biggest difficulty concerned the identification of the sample, in other words the definition of 'leaving continuous education'. There were different interpretations of what counted as continuous

education, especially in countries with more modular provision or whose data recorded very short spells of education. Eurostat included part-time education and training in its definition of continuous education, but some countries included only full-time education and in other countries it was difficult to distinguish between training and jobs (Iannelli, 2002). Nevertheless the evaluation report concluded that the current definition which included part-time education should be retained in future replications of the module; a definition based on full-time education only would underestimate the age at which people left education and ‘erroneously include young people on apprenticeship and those combining education with working within the group of leaver from continuous education’ (Müller et al. 2002). The module was designed on the assumption of a linear model of transition: Eurostat’s definitions assumed that young people could only enter their first job after leaving education, and many countries had difficulty applying this to their own experience.

### **Catewe analyses of School Leavers Surveys: cohorts of secondary education leavers**

My fourth case study is drawn from the second strand of the CATEWE project, led by Damian Hannan and Emer Smyth, which analysed integrated micro-level datasets constructed from the national school-leaver surveys for France, Ireland, the Netherlands, Scotland and Sweden. The analyses explored the same research questions – of institutional effects – but with greater attention to the detailed transition processes, and with more use of educational variables, than was possible using the ELFS. They covered leavers from secondary education, who made a variety of transitions including to higher education, to apprenticeship or other training, or to the labour market. The surveys thus covered transitions within education and training system as well as transitions from education to the labour market.

The school leavers’ surveys, with their greater detail on transition processes and their greater sensitivity to different national circumstances, reveal much more country-specific variation than the ELFS, where such variation tends to be concealed behind standardised variables and broad classifications such as ISCED (Hannan et al. 1999, 2000; Smyth et al. 2001). The analyses showed how national transition systems shaped transition sequences, gender and ethnic inequalities and the impact of vocational education; they also demonstrated national differences in the roles of seemingly comparable institutions such as apprenticeship and youth programmes.

The strategy of the SLS analyses was to combine longitudinality with comparability: to use longitudinal data for the different countries but to combine them into integrated datasets to support cross-national analyses. Of the strategies discussed so far this was perhaps the most ambitious but also most fraught. In the first place, the available data were severely limited. Relatively few countries have nation-wide secondary school leavers surveys, and they are not a representative sample of transition systems. For example, none of the five countries has a dominant dual system and none is in southern Europe. School leaver surveys, it would appear, are a product of particular types of transition systems and their characteristic transition patterns and policy interests; they cannot therefore be used to compare very different types of systems. Even among the five countries, the surveys varied widely in their purposes and design. In the Netherlands they were designed primarily to inform schools about their students’ destinations; the other surveys were designed primarily to inform national policy-makers. They had varying emphases on educational and on labour-market issues; the French survey covered only entrants to the labour market while the others covered all secondary school leavers. The surveys varied in their sample design, the timing and number of observations, in the data collected and in the classifications used to record them. It was particularly difficult to find comparable data covering a significant longitudinal time span. Data covering the first five years after leaving school were available for only two countries. Most analyses were based on simple comparisons of ‘first destination’ after secondary school. Even comparisons based on ‘first destination’ were based on a definition of secondary education that was applied differently across countries. For example, the definition of secondary education included many apprenticeships, while in other countries apprenticeships were classified as post-secondary. This naturally affected cross-country comparisons, for example of the effect of vocational compared with general qualifications. Once again, the point is

not so much that the definitions were wrong as that no single transition point can define a comparable point in the transition sequence of all countries.

### **Summary: conclusions from the four case studies**

I started this paper by describing two themes in recent research on education-work transitions: the ‘longitudinal complexity’ of these transitions, and the comparative study of ‘institutional effects’. How have researchers combined these two strands – the longitudinal and the comparative? I will suggest five broad conclusions.

First, my four brief case studies demonstrate the importance of longitudinal analysis for the comparative study of education-work transitions. Cross-national differences can only be fully understood, then, if we look at the contrasting dynamics of transitions in different countries; and theoretical perspectives on ‘institutional effects’, notably those based on labour-market segmentation, are based on a longitudinal perspective.

Second, there has been a reasonable volume of research on education-work transitions that is, then, both comparative and longitudinal; and there is more research than I have summarised in this brief review. Even where micro-level analysis is not possible, pseudo-cohorts can be used to address the specific questions that arise in the comparative analysis of transition systems.

Third, most of this research is restricted to young people’s progress within the labour market after they have left education. It is based on an outmoded linear model of transition, and it omits one of the most important aspects of current transitions – the overlap and interaction of educational and labour-market itineraries. At best it treats these aspects of the transition process as anterior, independent variables. But one of the most important sources of institutional effects may be the different typical sequences and combinations of transition events. For example, the educational and social roles of vocational education and training are very different depending on whether this training precedes or follows selection to the labour market (Raffe, 1992). Patterns of gender differentiation may vary according to whether the main differentiating factor is selection to occupationally specific training or to the occupations themselves (Smyth, 2001). But there is hardly any comparative longitudinal research which covers the whole transition process, within education as well as within the labour market.

Fourth, research in this area has been constrained by the availability and comparability of data. When looking for data we often have to choose between longitudinality and comparability. Many countries have good longitudinal surveys, but they cannot easily be used for comparative research. It is difficult enough to make national cross-sectional data comparable across countries; it is much harder to do the same for longitudinal data. It is easier if longitudinal studies are designed from the start as cross-national studies, but there are very few such studies. The limited longitudinal data provided by the European Labour Force Survey module may represent the best current compromise between longitudinality and comparability – especially if the teething troubles of its first year can be resolved. However even the ELFS module data cover the transition process only after young people have left initial education.

Fifth, all comparative transition research, whether it uses a cross-sectional, pseudo-cohort or longitudinal approach, faces what I have called the ‘single transition event’ problem. On the one hand we need to define a transition event, such as ‘first job’, ‘leaving education’, or ‘leaving secondary education’, on which to base our comparisons; on the other hand, complex transition patterns mean that no single transition event can be fully comparable across countries. For example, ‘leaving education’ does not mean the same thing in a country with a large dual system as in a country where vocational training is school-based. It does not mean the same thing in a country where it is easy to return to education or where there are opportunities for part-time study, as in a country with less flexible pathways. We need to compare transition sequences, not individual transitions.

## Implications for future research

### What are the solutions to these problems?

One solution, of course, is to provide better data, that are at once comparative and longitudinal. However, this is not an easy solution. It is hard to design longitudinal surveys that capture distinctive national patterns of transition, especially within education and training systems, but which also allow comparison across countries. Moreover, longitudinal surveys are expensive, and countries are reluctant to invest in longitudinal designs which compromise on their own country-specific needs in the interests of cross-national comparability. At a recent international workshop to discuss data on education-to-work transitions, there was disagreement over the extent to which comparative longitudinal data should be a priority in future data-collection (Raffe, 2001a). The CATEWE project developed proposals for future data-collection, which included an 'ideal' design for a prospective age-cohort survey (Raffe, 2001b); a similar survey was proposed to follow the 2003 PISA sample but so far few countries have been willing to support this. A more modest but perhaps more attainable proposal is to encourage a gradual if partial process of 'harmonisation' of existing surveys.

A second response is to pursue a more holistic approach to transition, and to prioritise the study of transition sequences rather than of individual transitions. Several recent commentators have noted that we need more developed conceptualisations of transition patterns and pathways (Sweet, 1991) and some studies, including analyses of the CATEWE school-leaver data, have demonstrated ways to compare transition sequences (Grelet, Mansuy, Thomas, 2001; Scherer, 2001). However research of this kind has focused on transitions within the labour market, after completing initial education. For comparative analysis of the full transition process, we may need to rely on longitudinal analysis within countries and cross-national comparison at a higher level of abstraction. This more holistic approach is consistent with the trend away from studying individual dimensions of system variation towards studying 'transition systems'. An example is the OECD's recent Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life. This provided detailed within-country analysis of 14 countries, as the basis for synthesis at a more thematic level (but also informed by the OECD's own indicators). Its final report rejected its earlier attempt to reduce country differences to a limited typology or set of dimensions, and focused instead of six 'key ingredients' of successful transition systems (OECD, 2000).<sup>1</sup> These ingredients might be supplied by different institutional arrangements in different countries. This more holistic approach is consistent with the 'new functionalism' of some academic researchers (Ashton and Green, 1996; Van der Velden, 2001). It also points towards a third response to the problem of reconciling longitudinality with comparability: the need for closer attention to similarities among countries, rather than an exclusive attention to their differences.

Fourth, to complement the holistic approach there is need for detailed comparisons of particular processes and institutions within transition systems, such as the recruitment process, the role of networks (Rosenbaum et al. 1990), or the organisation and role of youth programmes or apprenticeship (Schröder, 2000; Hartkamp, Rutjes 2001).

Finally, we should continue to rely on a variety of analytical approaches and data sources, as such eclecticism is a potential source of conceptual and theoretical advance. In the last analysis the biggest barrier to progress in the comparative analysis of education-work transitions is not the availability or comparability of data but the need for better conceptual and theoretical understandings.

**David Raffe**

University of Edinburgh, St John's Land – Holyrood Road  
Edinburgh EH8 8AQ (Scotland)  
Tel.: (44) (0) 131 651 6237  
Fax: (44) (0) 131 651 6239  
E-mail : David.Raffe@ed.ac.uk

---

1. These ingredients are: a healthy economy; well organised pathways that connect initial education with work and further study; widespread opportunities to combine workplace experience with initial education; tightly knit safety nets for those at risk; good information and guidance; and effective institutions and processes.

## Bibliography

Allmendinger J. (1989), Educational systems and labour market outcomes, *European Sociological Review*, 5, p.231-250.

Ashton D., Green F. (1996), *Education, Training and the Global Economy*, Cheltenham: Edward Elgar.

Beck U. (1991), *Risk Society: Towards a New Modernity*, London: Sage.

Bloomer M., Hodkinson P. (2002), Learning careers: conceptualizing lifelong work-based learning, In: K. Evans, P. Hodkinson and L. Unwin (eds), *Working to Learn: transforming learning in the workplace*, London: Kogan Page.

Bynner J., Ferri E., Shepherd P. (1997), *Twenty-something in the 1990s*, Aldershot: Ashgate.

CEDEFOP (2001), *The Transition from Education to Working Life. Key Data on Vocational Training in the European Union*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Couppié T., Mansuy M. (in press), Young people and new entrants in European labour markets: the timing of gradual integration, In: W. Müller, M. Gangl (eds), *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.

Dwyer P., Wyn K. (1998), Post-compulsory education policy in Australia and its impact on participant pathways and outcomes in the 1990s, *Journal of Education Policy*, 13, 3, 285-300.

European Commission (2000), *A Memorandum on Lifelong Learning*, SEC (2000) 1832, Brussels.

Furlong A., Cartmel F. (1997), *Young people and Social Change: Individualisation and late modernity*, Buckingham: Open University Press.

Gangl M. (in press a), The structure of labour market entry in Europe: a typological analysis, In: W. Müller, M. Gangl (eds), *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.

Gangl M. (in press b), Returns to education in context: individual education and transition outcomes in European labour markets, In: W. Müller, M. Gangl (eds), *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.

Garonna P., Ryan P. (1991), The regulation and deregulation of youth economic activity, In: P. Ryan, P. Garonna. and R. Edwards (eds), *The Problem of Youth*, London: Macmillan.

Grelet Y., Mansuy M., Thomas G. (2001), The transition process: towards exclusion or financial sufficiency, a French-Irish comparison, In: Annex 1 of E. Smyth, M. Gangl, D. Raffé, S. McCoy, *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE): Final Report*, Dublin: ESRI.

Hannan D., Raffé D., Smyth E. (1997), Cross-National research on school to work transitions: An analytic framework, In: P. Werquin, R. Breen, J. Planas (eds), *Youth Transitions in Europe: Theories and Evidence*, Céreq, Documents Séminaires n° 120.

Hannan D.F. et al. (1999), *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe*, Volumes 1 and 2, Dublin: ESRI Working Paper n° 118.

Hannan D.F. et al. (2000), *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe - Based on National School Leavers' Surveys*, Report to the European Commission, Dublin: ESRI.

Hartkamp J., Rutjes H. (2001), A route to skills: a comparative analysis of the position of apprenticeship in transition systems in France, Ireland, the Netherlands and Scotland, In: Annex 1 of E. Smyth, M. Gangl, D. Raffé, S. McCoy, *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE): Final Report*, Dublin: ESRI.

Heinz W.R. (ed.) (1999), *From Education to Work: Cross-National Perspectives*, Cambridge: Cambridge University Press.



- Iannelli C. (2002), *Evaluation and Analyses of the LFS Ad Hoc Module on School-to-Work Transitions. Report on Data Quality and Cross-Country Comparability*, CES, University of Edinburgh.
- Kerckhoff A. (2000), Transition from school to work in international perspective, In: M. Hallinan (ed) *Handbook of the Sociology of Education*, New York: Kluwer.
- Kogan I., Müller W. (eds) (2002), *School-to-Work Transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 Ad hoc Module*, Mannheim: Mannheim Centre for European Social Research.
- Kogan I., Schubert F. (2003), *General indicators on transition from school to work: Youth transitions from education to working life in Europe*, Part 1, Statistics in Focus, Theme 3-4/2003. Luxembourg: Eurostat.
- Lamb S., McKenzie P. (2001), *Patterns of Success and Failure in the Transition from School to Work in Australia*, LSAY Research Report 18, Melbourne: ACER.
- Marsden D. (1986), *The End of Economic Man?* Brighton: Wheatsheaf.
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J. (1986), *The Social Foundations of Industrial Power: A comparison of France and Germany*, Cambridge, Mass: MIT Press.
- Müller W., Gangl M. (in press), *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.
- Müller W., Shavit Y. (1998), The institutional embeddedness of the stratification process, In: Y. Shavit and W. Müller (eds.), *From School to Work*, Oxford: Clarendon Press.
- Müller W., Kogan I., Kalter F., Raffe D., Iannelli C., Smyth E., Wolbers M., Gangl M. (2002). *Evaluation and Analyses of the LFS 2000 Ad Hoc Module Data on School-to-Work Transitions: Recommendations on the Replication of the Module*, Mannheim: Centre for European Social Research.
- OECD (1985), *Education and Training after Basic Schooling*, Paris.
- OECD (1989), *Pathways for Learning*, Paris.
- OECD (1999), *Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life: Interim Comparative Report*, DEELSA/ED(98)11. Paris.
- OECD (2000). *From Initial Education to Working Life: Making Transitions Work*, Paris, OECD.
- Raffe D. (1992), Beyond the mixed model, In: C. Crouch and A. Heath (Eds), *Social Research and Social Reform: Essays in Honour of A.H.Halsey*, Oxford: Clarendon Press.
- Raffe D. (ed.) (2001a), *Comparative Data on Education-to-Work Transitions: Report of an International Workshop*, Edinburgh: CES.  
<http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/workshop.homepage.html>.
- Raffe D. (2001b), Strategies for collecting cross-national data on education-to-work transitions: recommendations of the CATEWE project. Report to the European Commission, p.157-167 In: Raffe D. (ed.), *Comparative Data on Education-to-Work Transitions: Report of an International Workshop*, Edinburgh: CES.
- Raffe D. (2003), Pathways linking education and work: a review of concepts, research and policy debates, *Journal of Youth Studies*, 6, 1.
- Rose J. (2001), Des données opératoires pour l'analyse de la transition formation-travail : questions de méthode, In : Raffe D. (ed.), *Comparative Data on Education-to-Work Transitions: Report of an International Workshop*, Edinburgh: CES.
- Rosenbaum J., Kariya T., Setterstein R., Maier T. (1990), Market and network theories of the transition from high school to work, *Annual Review of Sociology*, 16, p.263-299.
- Scherer S. (2001), Early career patterns: a comparison of Great Britain and West Germany, *European Sociological Review*, 17, p.119-144.

- Schröder L. (2000), The role of youth programme in the transition from school to work, In: Hannan D.F. et al., *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe - Based on National School Leavers' Surveys*, Report to the European Commission, Dublin: ESRI.
- Smyth E. (2001), Gender differentiation in education and early labour market transitions: a comparative analysis, In: Annex 1 of E. Smyth, M. Gangl, D. Raffe, D. Hannan, S. McCoy, *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE): Final Report*, Dublin: ESRI.
- Smyth E., Gangl M., Raffe D., Hannan D., McCoy S. (2001), *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE): Final Report*, Dublin: ESRI. [http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/publ/publ\\_e.html](http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/publ/publ_e.html).
- Sweet R. (2001), A comprehensive framework for indicators of the transition from initial education to working life: Perspectives from the OECD Thematic Review, In: D. Raffe (ed.), *Comparative Data on Education-to-Work Transitions: Report of an International Workshop*, Edinburgh: CES.
- Thiessen V., Looker D. (1999), Diverse directions: Young adults' multiple transitions. In: Walter Heinz (ed), *From Education to Work: Cross-National Perspectives*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Wolbers M. (in press), Learning and working: Double statuses in youth transitions, In: W. Müller, M. Gangl (in press), *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.
- Van der Velden R. (2001), *Educational systems and the school-to-work transition: a conceptual framework*, Paper to Network on Transitions in Youth, Sintra, Portugal.



# Vocationalism: evidence, evaluation and assessment\*

Paul Ryan

## Introduction

Recent discussions of educational expansion in France and the US have observed an association during the past century between the expansion and the vocationalisation of education. For France, Jean Paul Gehin (2002) describes the reconstruction of vocational preparation (*formation professionnelle*), not around apprenticeship, on which it depended through the eighteenth century, but around full-time schooling with vocationally-oriented curricula. For the US, Norton Grubb and Marvin Lazerson (2002) depict the dissemination of an 'Education Gospel,' whose principal themes have been mass schooling – culminating in 'college for all' – and practical skills.

These trends turned into stampedes during the last third of the century. The expansion of vocational studies at upper secondary and lower tertiary level in France during 1985-95 trumped in volume and breadth even its 1960s predecessor (Verdier 2001). Similarly, the share of the US labour force that has attained 'some college' – mostly two-year, vocationally oriented degree programmes at community colleges – rose between the mid-1960s and the mid-1990s from 13 to 27 per cent (Grubb 1999).

Lazerson and Grubb argue that in the US the development of vocational purposes in schooling contributed to its expansion, noting that major enrolment growth occurred only after further vocationalisation – which they define in terms of a large weight for employment-related goals relative to civic and moral ones in the setting of curriculum and pedagogy. Similarly, the rapid expansion of educational participation in France since 1980 has been led by the creation of new vocational pathways and qualifications at upper secondary and tertiary levels, and the increasing integration of apprenticeship into the education system (Verdier 2001).

The case for vocationalism remains controversial. French scholars question the value of burgeoning vocational studies in a labour market that rewards level of qualification powerfully, but the content of qualification only marginally (Dupray 2000). Grubb and Lazerson, while sympathetic to vocational ideals, criticise the US approach as narrowly utilitarian in practice.

The question then arises: does vocationalism work? Put that way, the issue appears akin to programme evaluation, the subject of an extensive literature. The problem is however more complex. If the evaluation of a particular public programme is indeed a technically demanding task (Heckman *et al.* 1999), the difficulties involved are typically reduced by focusing on a single intervention and a single outcome – e.g., does the *Emploi Jeunes* programme improve participants' labour market prospects? For vocationalism, two considerations point to a wider perspective. Firstly, the objective function includes educational and social objectives as well as economic ones. Secondly, the 'programme' itself is highly heterogeneous: vocationalism is a broad church, whose practices include, at one pole, job-specific apprenticeship training and, at the other, technically oriented higher education.

---

\* I would like to thank Norton Grubb, Lorna Unwin and Éric Verdier for assistance and comments. An earlier version of the material, originally presented to the *Journées d'Études* of the RAPPE, held at the LEST-CNRS (Aix-en-Provence) in November 2002, is forthcoming in the *European Journal of Education*.

When both the programme and the objective function are multi-dimensional, ‘assessment’ should replace ‘evaluation’ as the descriptor of the task in hand (the contrast drawn by Schmid *et al.* (1996) between ‘target-oriented’ and ‘programme’ evaluation involves a similar distinction). Particular aspects of the issue may be separated out for formal evaluation, in the hope of definitive results – as when the association between taking a vocational stream in secondary school and early labour market experience is analysed econometrically. But an evaluation study, however definitive, lays only a single brick in the assessment wall.

This discussion aims towards an assessment, drawing on the findings of evaluation research while emphasising the wider context. In keeping with the interests of members of the *Journées* group, I will discuss both labour market outcomes and the contribution of longitudinal data.

A personal excuse must be made at this point. When it comes to labour market evaluation and longitudinal data analysis, I speak as an interested reader of the results rather than as an active practitioner of the techniques. As my feeble questioning of the appropriateness of the invitation was amiably declined by our hosts, that must remain the point of departure.

I will make my task more manageable by interpreting ‘vocationalism’ narrowly, in terms of initial formal education (only) – i.e., work-related learning in secondary and tertiary education, both full-time and part-time (apprenticeship). Other types of *formation professionnelle*, whether purely informal, work-based learning, adult training and lifelong learning, or participation in labour market programmes, will be excluded. I will say little about vocationalism at the top end – i.e., preparation for the liberal professions of law, medicine, etc. – but much of the discussion applies there too.

I first review the arguments commonly advanced for and against vocationalism, then turn to methods and evidence, before examining some of the mass of relevant research results.

## Objectives

The assessment of vocationalism involves the standard economic criteria – labour market outcomes and economic performance. It must also consider educational and social outcomes as well. The case in favour is first outlined for each criterion, followed by the case against.

The labour market argument for vocationalism is familiar. In the traditional variant, a schooling system that teaches work-related skills is taken to contribute more to economic performance than does one with the classical orientation to book learning and knowledge for their own sakes. The simplest arguments favour what the Americans traditionally termed ‘voc ed’: the teaching in secondary schools of practical skills, such as keyboard dexterity and wood machining. A similar case is made nowadays for various intermediate-level occupational skills, such as those of dental hygienists and computer technicians, as taught in two year programmes at community colleges. In both cases, the skills involved are potentially useful in the labour market and, were they not taught in and funded by public institutions, would be learned by fewer people than is economically desirable. The case for public intervention reflects market failure for training in occupational skills, as generated by information costs in particular (Booth and Snower 1996; Acemoglu and Pischke 1999).

Nowadays, the economic benefits of practical learning are usually formulated more broadly, in terms of generic rather than narrowly occupational skills. Thus British schools are expected to teach the ‘key skills’ – applications of literacy, numeracy and IT – that are viewed as crucial for economic performance, both individual and national.

No serious assessment of vocationalism can be restricted to economic outcomes. A second area of interest is educational attainment. The pedagogical case holds that the contextualisation of knowledge increases learning. In the case of vocationalism in general, this requires that curriculum content be related directly to practical issues; in the case of apprenticeship in particular, that theory be blended with real workplace-based practice, not just with putative practice in school-based workshops. Thus the influential 1991 SCANS report in the US claimed that ‘the most effective way of teaching skills is “in context”... placing learning objectives within real environments is better than insisting that

students first learn in the abstract what they will then be expected to apply' (cited by Grubb and Lazerson 2002).

Two mechanisms are potentially involved, both pedagogical in content. The first is cognitive: students may find it easier to understand an idea or a theory when it is taught in a practical context. The second is motivational: students may try harder to learn a theory or a formal technique when it is taught in a practical context. Both mechanisms are suggested by the remarks of a female metalworking apprentice sponsored by a UK automobile company: 'now I'm here I love doing the maths because it's car-related. Why can't they teach maths car-related at school? It would be much better: you could understand it and see what it all meant' (Unwin and Wellington 2001: 37).

The prospect of such benefits currently encourages educational reforms in both France and Britain. The French government proposes better to motivate and control low achievers by introducing for the first two years of lower secondary education (*collège*) the vocational/general streaming that is currently limited to the last two years (Bronner 2002). Similarly, the injection this year of vocational GCSEs into the menu for British 14-16 year olds reflects the importance attached to raising attainment amongst educational low achievers.

Although the pedagogical arguments are often advanced with an eye to the less able learner, who is considered less likely to respond to book learning and undiluted theory, they are potentially applicable to all levels of ability (Stern *et al.* 1995). Historically they influenced strongly both the part-time and the full-time variants of vocationalism – encouraged notably by Georg Kerschensteiner's advocacy of educationally ambitious and vocationally oriented continuation schools for Germany, and John Dewey's call for the standard school curriculum in the US to combine contextualisation with depth of learning (Simons 1966; Dewey 1997).

The third assessment criterion involves social inequality. Vocationalism may not only increase average educational attainments, but also reduce the variance of attainments – in which case, given the importance of educational attainments for life chances, it reduces socio-economic inequality too.

Thus, in the US, the 'democratisation' interpretation of vocational education sees it as inducing lower achievers to continue their studies longer than they would otherwise have done (Brint and Karabel 1989; Grubb 1996). Early last century, Booker T. Washington advocated vocational education for young blacks as helping them to move up socially by teaching them honesty, industry, and perseverance (Grubb and Lazerson 2002).

The vocationalists have not however had it all their own way. Even those attracted to the vocationalist ideal accept that practice may fall short of ambition.

The list of objections also starts with the economics. There is firstly the greater cost of vocational than of academic curricula, caused by the extra costs of equipment (workshop facilities) and staffing (small class sizes) in technical subjects. Thus, in debates over educational strategies for developing countries, evidence that vocational courses do not do more than general ones for labour market prospects is taken by economists to destroy the case for providing them, given that they typically cost at least twice as much as general ones (Psacharopoulos 1987).

A second economic objection suggests reasons for the absence of economic benefits in the first place. The earnings benefits of vocational qualifications are typically lower than those for general ones at the same 'level' and in some studies depend on finding work in the relevant occupational field (Dearden *et al.* 2000). When particular occupational skills are involved, many students prove subsequently not to use them at work. The classic instance is the qualified baker found working on the automobile assembly line in Germany. In the UK, significant numbers of school-teachers never re-enter the classroom after having qualified for the profession.

Lack of economic benefit is paradoxical, given evidence that the demand for labour is shifting from the less to the more skilled, in association with technical change and globalisation. The trend is however less than comprehensive and its pace limited. Many of the jobs created nowadays in the service sector are, in the words of Nigel Lawson, British finance minister during much of the 1980s, not so much 'low tech' as 'no tech.' One symptom of is the growth of over-education: i.e., a substantial share of educated workers whose jobs require less education than they themselves have

acquired, whether vocational or general (Hartog 2000). The educational requirements of the 'new economy' have been as over-hyped as has the 'new economy' itself.

Economic doubts also concern quality. Much vocational education has been not so much gold-plated as rust-covered. Traditional 'voc ed' in the US was notorious for its ancient equipment and tired instructors. High rates of absenteeism and dropping out amongst students in French vocational high schools (*lycées professionnels*) suggest quality problems there nowadays.

Secondly, there are the educational criticisms. Vocationalism has often been depicted as corrosive of the civic and political ideals of a liberal education. It is faulted both for a general lack of moral and political perspectives and – a contemporary twist – for an uncritical acceptance of work as currently organized, with all its hierarchy and inequality. An extreme variant of this weakness is reflected by a recent call by the head of the Qualifications and Curriculum Authority in the UK for the vocational curriculum to be organised entirely by employer representatives, not just along the apprenticeship route, but also along the full-time one, as vocational GCSEs are introduced for 14-16 year olds.

A related criticism concerns the low academic standards, including lack of rigour and narrow perspectives, that traditionally characterised both vocational education in secondary schools and apprenticeship in small firms. Thus the Modern Apprenticeship programme in Britain has been criticised for subsidising vocational preparation that is essentially job-based and job-oriented, devoid of wider educational content or objectives (Ryan and Unwin 2001; Unwin 2002).

Finally, the social functions of vocationalism are open to question. It attracts suspicion in the US as implicitly abandoning the meritocratic, republican ideals that attached historically to the common school. Instead of encouraging all young people to learn a common curriculum, vocationalism promotes curricular differentiation, early streaming by achievement and social background, and the consolidation of educational and social inequality. The aspiration to democratise education is then frustrated, as low achievers find themselves diverted into educational dead ends.

This 'diversion' view asserts the failure of the democratisation ideal (Brint and Karabel 1989). In the US in the early twentieth century, such arguments were articulated by W.E.B. Du Bois, in opposition to Booker T. Washington's advocacy of vocational education for young blacks. Du Bois saw vocationalism as prospectively imposing on young blacks a 'cooling out' – a term from our era not his, and one not to be confused, within low temperature black slang, with 'chilling out', which presents inactivity favourably, in terms of personal choice – as it steered them away from educational achievement and social success. In this view, vocationalism promotes what Martin Luther King subsequently described as 'the negro's basic mobility from a smaller ghetto to a larger one' (Grubb and Lazerson 2002).

Similar values and apprehensions informed the elimination in 1975 from the first two years of French lower secondary education of the traditional split between the general and the vocational tracks, in favour of the unified curriculum (*collège unique*) considered appropriate to the *école républicaine* – or to its first two years, at least.

These arguments concerning the merits and demerits of vocationalism all potentially have weight, according to content and context, and consistent with the heterogeneity of the phenomenon.

## **Assessment methods**

What does the evidence suggest about the merits of vocationalism? In keeping with the heterogeneity of the phenomenon and the issues involved, any assessment must involve different methods and evidence. It must embrace the standard evaluation literature – e.g., econometric studies of the effects of choice of high school programme on early labour market experience, most of which nowadays use panel data.

The findings of such studies are however limited by the narrow focus of the questions addressed and limitations of technique and data. They must therefore be supplemented by (i) evidence on other

outcomes, notably educational participation and attainments, and their implications for social inequality and (ii) findings based on more aggregated data and ‘weakly experimental’ methods, including international and historical comparisons.

The outcomes in question are typically those for individuals, in association with the choice of vocational rather than other ways of learning. Economic effects are to the fore: on pay, as emphasized by human capital theory, and on employment, as emphasised nowadays by government.

The potential evidence is vast. Many studies of both French and US data link curriculum followed in school (the ‘treatment’) to subsequent labour market outcomes. Unfortunately, most research either simply describes average attributes and outcomes across pathways or links pathways to outcomes, using simple regression-based controls for observable personal attributes (prior attainments, family background, etc.). Either way, inferences of causality are potentially distorted by selection bias. In the presence of correlations between unobserved personal attributes, on the one hand, and educational pathway and labour market outcomes, on the other, the statistical association between pathway and outcome ‘picks up’ the effect of the unobserved attributes as well.

The threat is important. It is widely recognized that participation in vocational programmes is selective – thus in the UK, social status is negatively associated with participation (Conlon 2002); that the selection criteria are potentially multiple – thus in France selection into apprenticeship appears to be negative by ability but positive by motivation (Sollogoub and Ulrich 1999); and that the selection criteria may vary from one context to another – thus in the US selection into vocational programmes by ability and motivation combined appears to be negative at secondary level but positive at tertiary level (Grubb 1999).

Some studies do model selection or exploit particular data in order to counteract selection bias. Such studies are few, and most suffer from a further difficulty: the belief that the problem can be neutralised by use of a particular ‘quasi-experimental’ statistical technique – be it the Heckman two-step method, the fixed effects model or the use of instrumental variables – accompanied preferably by a non-participant control group chosen individually to match the participant group on as many observable individual attributes as possible. How often do we read claims that the use of such and such an estimation technique and/or the choice of a control group with members matched individually to participants have ‘removed selection bias’ (e.g., Zilbert *et al.* 1992)?

Statistical modelling requires particular assumptions – e.g., about the distribution of unobserved individual attributes – in order for treatment effects to be identified. The likelihood that those assumptions are restrictive and distorting is often ignored, leading to false confidence in the results. How can one expect the difficulty to be removed by any particular technique, when the results are potentially sensitive to the assumptions and when the appropriateness of the assumptions is not usually testable? Similarly, how can matching of participants and controls, desirable though it is, be expected to suffice when unobservable attributes – including typically ability, motivation, personality, character, and appearance – cannot be used for matching yet are potentially important for both participation and subsequent labour market outcomes (Ryan and Büchtemann 1996; Grubb and Ryan 1999)?

In the case of labour market programmes, the results of econometric evaluation have been shown to be sensitive to choice of control group and modelling of selection processes (Lalonde 1986). That finding has promoted random allocation evaluations, as used in clinical trials and social experiments, which can in principle neutralise most selection biases, and which have accordingly come to dominate the evaluation of labour market programmes in the US. Such methods – which may be termed ‘highly experimental’ (not fully experimental) as they cannot *completely* remove selection biases – are however rarely used in educational evaluations, even in the US. That would require students to be allocated by lottery between, e.g., vocational and general curricula. The explicit denial, to participants and controls alike, of the option to participate in their preferred programme is morally objectionable and, for public educational programmes, rarely acceptable politically.

That is not universally true, however. A recent exception – an evaluation of Career Academies, a relatively sophisticated variant of vocationalism, located in US high schools – illustrates both the strengths and limitations of social experiments. Students applying for the programme were assigned



randomly to participation in the Academy and the mainstream programmes. The difference in educational and labour market outcomes between the two groups provided a potentially unbiased guide to programme effects. The finding that those differences were small suggested low benefits from this type of vocationalism. However, outcomes for both groups proved superior to those of their counterparts in the wider student population, the experimental design may have been clouded by unanticipated effects on the non-participant group: e.g., stimulation to find alternative ways of benefiting (Kemple 2001).

The limitations of particular evaluation methods, whether highly experimental or quasi-experimental, by no means destroy the case for attempting to counter selection bias along one route or the other. Promising attempts to do so often use panel data – i.e., cross-sections of individuals observed repeatedly over time. Repeated observations on particular individuals potentially yield information on the unobserved individual attributes that distort simple cross-sectional relationships. Alternatively, such data may be generated by asking a single cross-section to recall its personal histories – an approach that avoids the effects of sample attrition in data, at the price of increased recall error.

In the evaluation of labour market programmes, differences in outcomes across time and across individuals are typically used to offset the effects of unobserved individual differences. If the latter do not vary over time, a comparison of changes in labour market outcomes across the participant and control groups between pre- and post-participation periods removes the selection biases potentially present in estimates based on single-period cross sections.

This potential benefit of longitudinal data is however unavailable for programmes that involve initial education – for which data on prior labour market experience from which information may be gleaned about unobserved personal qualities, and thus about labour market prospects in the absence of participation, are typically not available (Kiefer 1979; Ryan 2001). Thus, while panel data on particular age cohorts are widely used in evaluations of vocational education, the empirical analysis is usually confined to a single downstream sweep. Earlier sweeps are often used only to expand the set of observable control variables – as in the use of (i) early childhood ability, measured in the first sweep, in studies of adults based on the National Child Development Study in Britain (Dearden *et al.* 2000; Conlon 2002) and (ii) early work histories, in studies of vocational education based on, e.g., the National Longitudinal Survey of Youth and the High School and Beyond Survey in the US (Dougherty 1996). In such cases, recourse to longitudinal data does little to ameliorate selection problems, and econometric methods of controlling selection bias remain essential for progress (Zilbert *et al.* 1992; Conlon 2001).

## **Evaluation findings: labour market outcomes**

Despite these difficulties, some evaluation findings appear well grounded statistically and plausible. Taking a vocational course tends to be associated with higher pay and better employment prospects in the US, but only unevenly so – particularly for females taking commercial courses, for participants who subsequently find work in the relevant occupation, and for technically oriented courses in post-secondary institutions (e.g., Zilbert *et al.* 1992). The benefits are however limited for occupation-specific vocationalism by substantial rates of subsequent occupational mobility (Dougherty 1996).

For full-time studies, the best European evidence concerns France and the UK. In both countries, the choice of a vocational over a general course at secondary level is associated with a *loss* of around ten per cent of subsequent earning power in early working life, after allowing for selection effects. As in the US, the situation reverses at post-secondary level in France, with an earnings premium of one-fifth for those who pick two-year vocational courses (BTS, DUT) rather than their generalist alternatives (DEUG, DUEL). The bigger payoff comes however in employment prospects. The duration of unemployment during early working life proves in both countries around one third lower when a vocational programme has been chosen in secondary schooling (Goux and Maurin 1994; Payne 1995).

For part-time vocational programmes, notably apprenticeship, the issue tends to be the effect of taking them rather than a full-time vocational course. The best evidence comes not from Germany, where the two routes typically lead to different sectors and occupations, and are correspondingly hard to compare statistically, but rather from France and the Netherlands, where the two routes often lead to the same qualification, associated with entry to a particular sector or occupation.

The findings prove something of an anti-climax, given the big issues contested in the area of work-based learning. In France, apprenticeship appears to increase employment rates but to decrease earnings growth in early labour market experience, relative to full-time courses leading to the same qualification. The acquisition of a vocational qualification matters more than whether it was achieved along the full-time or the part-time route. More prosaic still, the employment benefits of apprenticeship appear to come more through labour market contacts – involving both the *maître d'apprentissage* and sectoral hiring networks – than through skill learning per se (Sollogoub and Ulrich 1999; Dupray 2000; Margolis and Simmonet 2002).

An issue that such evaluations often neglect is: what is the alternative to the vocational option in question – a different programme at the same level of achievement, or a different level of achievement? Economists typically insist that foregone alternatives be specified with care, and the issue is potentially important here. The economic benefits attributed to apprenticeship, for example, are much less favourable when the alternative is taken to be full-time education, vocational or general, than when it is taken to be full-time labour market participation, with its mix of employment, unemployment and labour market programmes (Ryan 1998).

Some quasi-experimental econometric methods do indeed touch on the issue. The clearest example is the Heckman two-step procedure, in which a standard regression analysis of labour market outcomes is accompanied by a parallel analysis of participation in the programme. The latter equation determines participation in the programme as a function of exogenous variables, at least one of which must not appear in the outcomes regression. The unexplained variance in the participation equation is used (after adaptation) in the outcome equation as an explanatory variable potentially capturing unobserved personal attributes. The content of non-participation is however left unspecified. In the case of labour market programmes it is likely to be standard labour market activity, but even then it is not uncommon for 'non-participant' control group members to find their way into some functional equivalent of the programme, and even into the programme itself.

## **Educational outcomes: the foregone alternative**

Determining the alternative activity is particularly important for educational programmes. Nevertheless, economic evaluations typically assume that the alternative to a vocational programme is a general one at the same level. The educational literature shows more awareness that the alternative may instead be either a general programme at a higher level (e.g., a four year BA programme in the US) or no programme at all (e.g., high school completion only).

The issue matters not only for economic evaluation, but also for the educational and social aspects of the assessment. In the debate over the effects of vocationalism on educational attainment (above), the democratisation thesis implicitly sees a lower level of attainment as the alternative, and the diversion thesis, a higher level of attainment.

At first glance, French evidence appears unfavourable to the view of vocationalism as a force for higher educational achievement. It suggests that labour market success depends primarily on, firstly, the level of qualification rather than its content, whether vocational or general, and, secondly, on the possession of a vocational qualification rather than how it was acquired, whether along the full-time or the part-time route (Dupray 2000; Sollogoub and Ulrich 1999). Nevertheless, vocationalism may still claim merit if it increases attainments, by inducing young people to stay in education for longer and to learn more than they would otherwise have done.

The issue has been studied in the US in two contexts: two-year Associate degree programmes in community colleges and Career Academy programmes in high schools. Does their availability reduce

educational attainments, along 'cooling out' lines, as the diversion thesis maintains? Or does it increase them by making it possible for people who would otherwise not have entered or persevered in post-secondary education to do so, as suggested by the democratisation thesis?

For community college programmes, these questions might seem peripheral to the debate over vocationalism, as they concern choice of institution rather than curriculum. In this case, however, the two overlap considerably. Although community colleges have traditionally served as feeders to four-year non-vocational programmes at other institutions, their curricula are the more vocationally oriented and for most students they constitute the end of the line, as far as educational participation goes.

Statistical analysis of individual choices of programme in the US, allowing for selection bias, finds evidence of both the diversion and the democratisation effects. Some participants in two-year programmes would indeed have completed more years of schooling had they enrolled in a four year alternative. At the same time, others would either not have started at all or would have dropped out earlier. The latter effect appears to be the stronger. Average net educational attainments, in terms of years of schooling taken, increase with the availability of two-year programmes. The estimated effect is however only moderate: between one half and one year of education per person (Rouse 1995, 1998; Grubb 1999).

Ironically, while these results suggest that the democratisation effect dominates for white males, for females neither rules, and for blacks the diversion effect appears dominant. Were these findings for contemporary junior colleges to generalise across time and institution, we could conclude that Booker T. Washington and W.E.B. Du Bois were both right in their contrasting assessments of vocationalism (above) – but for different groups. Washington's view that vocationalism increases opportunities would hold overall – but not for blacks, the group for which he was fighting. For blacks, Du Bois' view of vocationalism as the cooler would appear the more appropriate. The reasons for the racial difference in the effects of vocationalism are not clear.

The evidence for Career Academies is less dramatic. Their availability does indeed increase general educational attainments, but only among students at risk of dropping out. More generally, Academy programmes neither encourage premature exit, as feared by their critics, nor boost attainments, as anticipated by their supporters (Kemple, 2001).

French evidence suggests a further twist: when vocationalism increases educational attainments, it may do so in unintended and complicated ways. A pathway that has attracted attention, and adverse comment, in France combines vocational studies at upper-secondary level with general tertiary level courses (*faculté*). The pattern confounds the expectation that vocational studies will occur at the end, not in the middle, of an educational pathway. High dropout and failure rates in the *faculté* phase prompt questions about the pattern's effectiveness and desirability, from both the private and the social standpoints (Cahuzac and Plassard, 1997).

Some commentators attribute the phenomenon to national institutional specificities – part of a wider societal effect, in which the predominance of internal over occupational labour markets in France corresponds to (and causes) the greater contribution to labour market success of qualification level than of qualification content. A contrast may be drawn with Germany, where the dominance of occupational over internal structures in the labour market corresponds to the greater importance of qualification content relative to level (Möbus and Verdier, 2000; Béret and Dupray, 2000).

Although the Franco-German comparison rings broadly true, the pattern is not unique to France: similar tendencies can be observed in Germany and Britain. Many young Germans nowadays pursue a dual qualification strategy, combining certification in general education (at upper secondary and even at tertiary levels) with apprenticeship-based vocational education – and the latter often precedes the former (Büchel, 1997). The growth of this particular pathway also suggests an increasing importance of level of qualification relative to content and an increasing appeal of full-time general studies over part-time vocational ones, given the absence of ladders from the *Berufsabschluss* to mainstream higher education.

The British story suggests further that, when it comes to incoherent pathways, the alternative may again be a shorter programme, not a more coherent sequence of similar duration. Government promotion of vocationalism in post-compulsory education and training during the past two decades has had only limited success. Work-based youth training has been shunned by many 16-17 year olds in favour of full-time courses – including retakes of general examinations failed at age 15-16. Youth aversion was promoted by poor prospects of educational progression, given the negligible educational content of the relevant qualifications (NVQs). When, however, a full-time, school-based upper secondary vocational curriculum (GNVQs) was developed that kept open the option of educational progression, young people opted for it in large numbers. The tertiary courses to which they moved on often bore little relationship to their GNVQ studies, but without the ladder provided by GNVQs few would have progressed (Wolf, 2002).

It may therefore be a second-best benefit, rather than any outright failing, of vocationalism in France that many young people pursue apparently incoherent pathways through post-compulsory education. If vocationalism keeps some young people educationally active longer than would otherwise be the case, it potentially benefits educational attainment – and, with it, economic performance.

### **Effects on inequality**

Equity-related issues are typically disregarded in the economic evaluation of labour market programmes, even though most programmes are intended to serve disadvantaged groups. Some programmes are seen to reduce participants' current incomes, others to increase them. In the latter case, the programme warrants support on equity grounds even if it does not improve post-participation outcomes (Grubb and Ryan, 1999).

The issue does not normally arise in the same form for vocationalism. Participants' incomes are in principle unaffected by participation when both alternatives involve full-time schooling. That is not the case, however, when the choice lies between apprenticeship and a full-time course. Apprenticeship is then favoured, relative to full-time study, for providing an income to learners, most of whom come from lower income backgrounds. The problem is to ensure that a satisfactory amount of learning accompanies the income.

More generally, vocationalism has a direct bearing on social inequality. When it raises educational participation and attainment, it tends to do so primarily in the lower parts of the distributions of ability, motivation and prior achievement. Inequality of educational activity is then reduced, and with it social inequality. Thus, the fact that participants in two-year community college programmes in the US come disproportionately from lower income backgrounds means that the dominance of the democratisation effect on mean educational attainments reduces inequality in the distribution of attainments (Grubb, 1999).

The benefit is unlikely to apply to all forms of vocationalism. Traditional secondary level 'voc ed' may well increase inequality in educational attainments. Thus Dutch lower secondary vocational schooling has been described as 'an increasingly isolated stream that serves primarily students who have no other options and produces an alarming number of students who leave the system with no marketable skills' (OECD, 1991: 33).

### **Aggregate evidence: international comparisons**

The limitations of individual micro-data may be countered by using more aggregate evidence and less sophisticated techniques. Data measured at employer, sector or national level can capture externalities and displacement – potentially important effects that escape studies based on individual-level data. International and historical comparisons provide only weakly experimental evidence, given the difficulty of controlling for differences in the other attributes of nations and periods, but they can be useful as sources of identifying variation in the independent variable. In the international

dimension, the prospect is particularly important when school systems are homogeneous within countries and across periods, but heterogeneous across countries.

In simple cross-sectional associations, patterns of secondary education across four advanced economies – Germany, Japan, the Netherlands and Sweden – suggest that vocationalism and streaming are closely related. In the Netherlands, distinct vocational and pre-vocational streams (LBO and MAVO) are offered at the start of lower secondary education, at around 12 years of age (De Graaf and Ultee, 1998). In Germany, although vocational courses proper are reserved for upper secondary education, from 15+ years of age, lower secondary education is divided in anticipation into three streams, one general and two pre-vocational, and selection occurs from 10 years of age. By contrast, Sweden and Japan offer only comprehensive general schooling at lower secondary level, and introduce vocational streams only thereafter, from 15-16 years of age. Sweden even retains the comprehensive school, with separate general and vocational lines, at upper secondary level (OECD, 1995; Erikson and Jonsson, 1998; Yoshimoto *et al.* 1998).

The earlier streaming of students and the greater differentiation of secondary schools that are associated with vocationalism in Dutch and German, in comparison to Swedish and Japanese, secondary education is associated with greater inequality of both educational attainments and labour market outcomes. A comparative study of national school-to-work transitions suggests that vocationalism is a key factor. More extensive vocationalism is associated across countries with greater youth access to skilled work, both manual and non-manual, and with lower youth unemployment. Less attractively, it is also associated within a country with a greater differentiation of educational outcomes and with stronger associations between educational attainment and outcomes in the youth labour market. The contrasting faces of vocationalism thus appear back-to-back in these results, which harmonise with the micro-econometric evidence discussed above (Müller and Shavit, 1998).

Further, more vocationalism is associated across countries with poorer educational achievements. The PISA survey of national rates of 15 year olds' literacy rates has shown that countries whose lower secondary education systems are internally differentiated, whether directly or indirectly, in association with early vocationalism – Germany and Switzerland, and possibly the Netherlands – have a lower mean and a higher variance of literacy scores than do countries that retain comprehensive general education through lower secondary level and bring vocationalism in only at upper secondary level – notably Sweden and Japan (OECD, 2001, Table 2.3a). What might be termed 'early vocationalism' appears therefore less favourably on all three of the criteria deployed here than does its counterpart 'late vocationalism', confined to upper secondary and tertiary levels.

Not all countries fit neatly into the schema. Austria shows a high average score and a low dispersion of scores, notwithstanding institutional arrangements similar to those of Germany. Nor can the pattern be more than suggestive, given the potentially distorting effects of uncontrolled national attributes. That limitation suggests the desirability of an inter-temporal dimension, in the shape of panel data measured at national level. The informational content of international comparisons potentially increases when the cross-country is combined with the cross-period, in an aggregate equivalent of fixed effects models in micro-econometric analysis (Marsden and Ryan, 1991).

A useful starting point for such investigations might be the association postulated by Grubb and Lazerson between the expansion and the vocationalisation of educational systems. The relationship between the two variables has certainly not been monotonic. The early trend was from the vocational to the general, as traditional apprenticeship gave way to school-based elementary education. More recently, the enrolment share of vocational enrolments has declined at upper secondary level in the later stages of educational expansion in Japan and Germany. More needs to be known about the closeness and content of the association between expansion and vocationalism.

## In closing

The answer to the question – does vocationalism work? – is therefore ‘it does and it doesn’t.’ It all depends on what you mean by ‘vocationalism’ and ‘working.’ Vocationalism is a matter of heterogeneous practices and multiple objectives – a large jigsaw puzzle. Evaluation research can insert some important pieces, but others remain missing, and mainstream evaluation techniques are not suited to locating them all. Any assessment must therefore be provisional and tentative, and this one is no exception.

The question is also too simple. It implicitly treats policy choice as dichotomous – between vocational and general education, and between part-time and full-time vocational education. The liberal vocational ideal seeks however the fusion, not the separation, of vocational and general learning, along both the full-time and the part-time routes. The more pertinent questions are therefore: how separate – and, if separate, how large – should vocational education be? How occupationally specific? At what stage of an educational pathway should it occur?

A preliminary and partial response might be that the answers probably vary by educational level. The evidence most favourable to vocationalism refers to post-compulsory programmes with general educational content. In the US vocational programmes in junior colleges produce economic benefits for participants, increase average educational attainments, and reduce the inequality of educational and social outcomes. More needs to be known about vocational upper secondary education in Sweden and Japan, but the prospects appear bright there too. By contrast, the evidence for occupationally-specific courses at secondary level, of the type taught by traditional ‘voc ed’ in high schools in the US and in LBO schools in the Netherlands, and by artisanal apprenticeship in Italy, while intrinsically harder to come by, appears less than favourable on all three criteria.

**Paul Ryan**

Faculty of Economics and Politics and King’s College  
University of Cambridge  
E-mail : Paul.Ryan@econ.cam.ac.uk

## References

- Acemoglu, D. and J.-S. Pischke (1999), ‘Beyond Becker: training in imperfect labour markets’, *Economic Journal*, 109, F112-42.
- Béret, P. and A. Dupray (2000), ‘Allocation et effet salarial de la formation professionnelle continue en France et en Allemagne : une approche en terme d’information’, *Économie Publique*, 5, 221-69.
- Brint, S. and J. Karabel (1989), *The Diverted Dream: Community Colleges and the Promise of Educational Opportunity in America, 1900-1985*, New York, OUP.
- Booth, A. and D. Snower (eds) (1996), *Acquiring Skills*, Cambridge, CUP.
- Bronner, L. (2002), ‘Le collège unique en sursis’, *Le Monde*, 28 November.
- Büchel, F. (1997), ‘Berufseinmündung und erste Karrierephase von Akademikern mit einer beruflichen Zusatzqualifikation’, *MittAB*, 30(3), 620-34.
- Cahuzac, E. and J.-M. Plassard (1997), ‘Les poursuites d’études dans les filières professionnelles de l’enseignement post-secondaire français’, *Formation Emploi*, 58, 27-43.
- Conlon, G. (2001), ‘The differential in earnings premia between academically and vocationally trained males in the UK’, Working Paper, Centre for Economics of Education, London School of Economics.
- Conlon, G. (2002), ‘The determinants of undertaking academic and vocational qualifications in the UK’, Working Paper, Centre for Economics of Education, London School of Economics.

- Dearden, L., S.McIntosh, M.Myck and A.Vignoles (2000), 'The returns to academic and vocational education in Britain', Working Paper, Centre for Economics of Education, London School of Economics.
- De Graaf, P.M. and W.C.Ultee (1998), 'Education and early occupation in the Netherlands around 1990,' 337-68 of Y.Shavit and W.Müller (eds), *From School to Work*, Oxford, OUP.
- Dewey, J. (1997), *Democracy and Education: an Introduction to the Philosophy of Education*, New York, Free Press.
- Dougherty, C. (1996), 'Occupational breaks, their incidence and implications for training provision: case-study evidence from the NLSY', Working Paper 859, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Dupray, A. (2000), 'Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives?', *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29(2), 261-89.
- Erikson, R. and J.O. Jonsson (1998), 'Qualifications and the allocation process of young men and women in the Swedish labour market,' 369-406 of Y.Shavit and W.Müller (eds), *From School to Work*, Oxford, OUP.
- Gehin, J.-P. (2002), 'Vocational education (VET) in France: a turbulent history and a peripheral role for many years,' unpublished paper, SAC, Université de Poitiers.
- Goux, D. and E. Maurin (1994), 'Éducation, expérience et salaire : tendances récentes et evolution de long terme,' *Économie et Prévision*, 116:5, 155-78.
- Grubb, W.N. (1999), 'Learning and earning in the middle: the economic benefits of sub-baccalaureate education', Working Paper, Community College Research Centre, Teachers' College, Columbia University.
- Grubb, W.N. and M. Lazerson (2002), *The Vocational Roles of American Schooling: Believers, Dissenters and the Education Gospel*, unpublished manuscript.
- Grubb, W.N. and P. Ryan (1999), *The Roles of Evaluation for Vocational Education and Training: Plain Talk on the Field of Dreams*, Kogan Page, London, and International Labour Office, Geneva.
- Hartog, J. (2000), 'Over-education and earnings: where are we, where should we go?', *Economics of Education Review*, 19, 131-47.
- Heckman, J.J., R.J. Lalonde and J.A. Smith (1999), 'The economics and econometrics of active labour market programmes', pp 1865-2097 of O.Ashenfelter and D.Card (eds), *Handbook of Labour Economics*, Volume 3A, North-Holland, Amsterdam.
- Kemple, J.J. (2001), *Career Academies: Impacts on Students' Initial Transitions to Post-Secondary Education and Employment*, Manpower Demonstration Research Corporation, New York.
- Kiefer, N.M. (1979), 'Population heterogeneity and inference from panel data on the effects of vocational education', *Journal of Political Economy*, October, Part 2; 87(5); S213-26.
- Lalonde, R. (1986), 'Evaluating the econometric evaluations of training programmes with experimental data', *American Economic Review*, 76, 604-20.
- Margolis, D.N. and V. Simmonet (2002), 'Education track, networks and labour market outcomes', unpublished paper, CNRS TEAM-Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
- Marsden, D.W. and P. Ryan (1991), 'Initial training, labour market structure and public policy: intermediate skills in British and German industry' in P.Ryan (ed.), *International Comparisons of Vocational Education and Training for Intermediate Skills*, London, Falmer.
- Möbus, M. and E. Verdier (2000), 'Diplômes professionnels et coordination de la formation et de l'emploi : l'élaboration d'un signal et France et d'une règle en Allemagne', *Économie Publique*, 5, 271-301.

- Müller, W. and Y. Shavit (1998), 'Institutional embeddedness of the stratification process: a comparative study of qualifications and occupations in thirteen countries', chapter 1 of Y.Shavit and W.Müller (eds), *From School to Work*, Oxford, OUP.
- OECD (1991), *Reviews of National Policies for Education: Netherlands*. Paris OECD.
- OECD (1995), *Reviews of National Policies for Education: Sweden*. Paris OECD.
- OECD (2001), *Knowledge and Skills for Life: First Results from PISA 2000*, Paris, OECD.
- Payne, J. (1995), *Options at 16 and Outcomes at 24: a Comparison of Academic and Vocational Education and Training Routes*. YCS Report 35. Sheffield: Dept for Education and Employment.
- Psacharopoulos, G. (1987), 'To vocationalise or not to vocationalise: that is the curriculum question', *International Review of Education*, 33(2), 187-211.
- Rouse, C.E. (1995), 'Democratisation or diversion? The effect of community college on educational attainment', *Journal of Business and Economic Studies*, April, 13(2), 217-24.
- Rouse, C.E. (1998), 'Do two-year colleges increase overall educational attainment? Evidence from the states,' *Journal of Policy Analysis and Management*, Fall, 17(4), 595-620.
- Ryan, P. (1992), 'Unbalanced growth and fiscal restriction: public spending on higher education in advanced economies since 1970', *Structural Change and Economic Dynamics*, December; 3,2; 261-88
- Ryan, P. (1998) 'Is apprenticeship better? A review of the economic evidence', *Journal of Vocational Education and Training*, Summer; 50, 2; 289-325.
- Ryan, P. (2001), 'The school-to-work transition: a cross-national perspective', *Journal of Economic Literature*, March, 39, 34-92.
- Ryan, P. (2002), 'The British "training market"', unpublished paper, Faculty of Economics and Politics, University of Cambridge.
- Ryan, P. and C.Büchtemann (1996), 'The school-to-work transition', 308-47 of G.Schmid *et al.* (eds), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Ryan, P. and L.Unwin (2001), 'Apprenticeship in the British "training market",' *National Institute Economic Review*, October, 178, 99-114.
- Schmid, G., J.O'Reilly and K.Schömann (1996), 'Theory and methodology of labour market policy and evaluation: an introduction,' 1-36 of G.Schmid, J.O'Reilly and K.Schömann (eds), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Simons, D. (1966), *George Kerschensteiner: his Thought and Relevance Today*, London, Methuen.
- Sollogoub, M. and V.Ulrich (1999), 'Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel: une mesure quantitative et qualitative de leur insertion sur le marché du travail,' *Economie et Statistique*, 323, 31-52.
- Stern, D.S., N.Finkelstein, J.R.Stone, J.Latting and C.Dornsife (1995), *School to Work: Research on Programmes in the United States*. London: Falmer.
- Unwin, L. (2002), '21<sup>st</sup> century vocational education: what would Dickens think?', Inaugural lecture, Centre for Labour Market Studies, University of Leicester.
- Unwin, L. and J.Wellington (2001), *Young People's Perspectives on Education, Training and Employment*, London, Kogan Page.
- Verdier, E. (2001), 'La France a-t-elle changé de régime de formation ?,' *Formation Emploi*, October, 76, 11-34.



- Wolf, A. (2002), *Does Education Matter? Myths about Education and Economic Growth*. London: Penguin.
- Yoshimoto, K., R.Kosugi, H.Takabe and T.Yokoi (1998), 'Transition from initial education to working life in Japan.,' Background report to OECD Thematic Review of Youth Transitions, OECD, Paris.
- Zilbert, E., J.C.Hearn, D.R.Lewis (1992), 'Selection bias and the earnings effects of post-secondary vocational education', *Journal of Vocational Education Research*, 17(1), 11-34.

# The Diversification of Higher Education and its Consequences for Social Stratification in Israel\*

Yossi Shavit, Hanna Ayalon,  
Svetlana Bolotin-Chachashvili, Gila Menahem, Uri Shwed

## Abstract

During the 1980s and 1990s the Israeli system of higher education went through a radical transformation. The number of degree-granting institutions increased from about 10 to over 80 and the number of undergraduate students increased from about 50 to over 120 thousand. Until the late 80s, over 90 percent of undergraduate students attended one of six research universities. The expansion was achieved primarily through the establishment of less selective, non-research colleges that specialized in undergraduate education. Several types of colleges were established including regional public colleges, teacher-training colleges, extensions of foreign institutions of higher education, and private colleges offering degrees in the professions, especially law, accounting and management, where tuition fees are about double those common in public institutions.

This paper describes these changes and examines their effects on the educational stratification process at the tertiary level. We also study differences between graduates from the different types of tertiary institutions in occupational and income attainment. We address the following research questions: (i) did the transformation increase the odds of attending higher education or did it simply enable the system to meet the growing demand that resulted from immigration and endogenous demographic growth? (ii) Did it reduce social selection in higher education? (iii) Did competition from the new colleges reduce social selection by the veteran universities? (iv) Did the transformation equalize the opportunity to study 'desirable' fields or did it primarily expand opportunities in the least selective fields of study? (v) How do the new types of tertiary institutions compare to the veteran universities in their effects on graduates' occupational and income attainment?

The present version of the paper is preliminary. Two data sets are used. The first file is used to assess the consequences of the reforms for changes in educational stratification (questions i-iv). It is a file of person-years on about 1500 respondents who were 25-45 years old in 2001. The person-years relate to the period 1985-2001 and to ages 20-45. These are the age during which the vast majority of students attend higher education in Israel. In the second file the units of analysis are individual respondents rather than person-years. Records of the 1500 respondents who were used to create the first file were combined with 1500 additional records on respondents who were interviewed in December 2002. The file is used to address question v.

Our main results are as follows: (i) the odds of attending higher education increased dramatically in 1985-2000. (ii) The odds of attending one of the veteran universities and their social selection did not change. (iii) The colleges are substantially less selective on parental education than are the universities, but, (iv) overall they appear more selective on the economic ability of families to pay tuition fees. (v) College programs in the least selective fields (e.g. humanities and some social sciences) are offered primarily in public colleges and do not charge high fees. (vi) Access to professional programs in colleges is strongly dependent on family's economic resources. (vii) Even when controlling for selection factors, graduates from public and private colleges attain less prestigious occupations than university graduates. Some of these differences is due to the different fields of specialization taken by students in the different types of institutions. (ix) Graduates from public colleges suffer from a substantial economic disadvantage while private college graduates earn about as much on the average as university graduates.

---

\* Parts of this paper were previously presented in the Oxford Meeting of ISA-RC28, April 10-13, 2002, and in the Prague meeting of the Comparative Project on Higher Education, June 7-9, 2002. We thank Eran Tamir and Yasmin Alkalay for their assistance. We also thank K. U. Mayer for his helpful comments. Work on the paper was funded by grants to Gila Menahem and Yossi Shavit from the Israeli Ministry of Science and Tel Aviv University's Schools for Government and Policy, and by a grant to Yossi Shavit and Hanna Ayalon from the Israeli National Science Fund. Please direct comments to yshavit2@post.tau.ac.il.

## **Introduction**

Since WWII, systems of higher education have expanded rapidly and have been transforming organizationally. Higher education has grown from an elite to a mass institution. In most economically advanced societies, attendance rates have risen from the low teens to about 50 percent of birth cohorts (Trow 1972). The expansion of higher education is usually accompanied by its institutional differentiation. As ever-larger proportions of successive cohorts enter the system, the student body becomes more diverse in its class origins, interests, and aptitudes. Elite institutions often resist massification and continue to apply various practices that exclude less promising students. Thus, massification is usually accomplished by a second-tier of institutions intended for the parvenus. Examples abound. In the USA expansion of post-secondary education was hastened by the formation of second-tier systems whether four- or two-year colleges. In Germany and Finland the second-tier consists of schools of vocational or semi-professional training. In Israel, the system metamorphosed from a relatively homogenous one in which 90 percent of students attended one of six universities into one where dozens of institutions compete for students' attention. The institutions are public and private, large and small, oriented to research and/or teaching and many are offshore extensions of enterprising foreign institutions. The transformation began in the early 90s and peaked before the end of the decade.

The purpose of the paper is twofold. First, we evaluate the consequences of the transformation for the stratification of entry into different categories of higher education. Second, we study the attainments of graduates in the labor market and test the hypothesis that institutional differentiation resulted in stratified opportunities in the labor market. Specifically, we ask the following empirical questions:

1. Did the reform increase the odds of attending higher education or did it simply enable the system to meet the growing demand caused by immigration and endogenous demographic growth?
2. Did the reform reduce social selection in higher education?
3. Did the veteran universities reduce social selection in admissions, or did the availability of 2<sup>nd</sup> tier alternatives for the lower strata enable universities to maintain selection?
4. Did the reform equalize the opportunity to study 'desirable' fields or did it primarily expand opportunities in the least selective fields of study?
5. How do the new types of tertiary institutions compare to the veteran universities in their effects on graduates' occupational and income attainments?

We begin the paper by describing the Israeli educational system and the reform of its higher education during the late 80s and the 90s. We then draw on theory and previous research to formulate hypotheses concerning the consequences of the reform on stratification in higher education and institutional effects on labor market outcomes. Next, we describe the data sets, present the analysis and results and conclude with a brief discussion of the findings.

## **The Israeli Educational System**

At the age of 12, after several years in pre-school and six years in primary school, Israeli children enter middle schools where they spend grades seven, eight and nine. This is followed by upper secondary schools in grades ten through twelve. Upper secondary education consists of two main tracks: the academic track, which prepares students for taking the matriculation examinations, and if successful, they receive a matriculation diploma that is required for admission into most institutions of higher education. The technical track trains most students in a vocation and prepares them for the labor market rather than for further study. In recent years however, the proportion of technical students sitting for matriculation exams has increased and now about 20 percent obtain the diploma. Overall, about half the cohort now obtains the diploma.

During the late 80s and the 90s, Israeli higher education went through a radical transformation. Until the late 80s the system consisted primarily of six research universities. The universities were far from identical. As Yogev (2000) described them, they catered for different sectors of the population and offered different clusters of academic programs. The main distinctions were between core and peripheral institutions and between full-menu and specialized institutions. For example, the Technion, the Hebrew University and Tel Aviv University evolved into core research institutions and were somewhat more selective when recruiting students and faculty members than other institutions. The University of Haifa, Ben-Gurion University and Bar Ilan University were established for specific populations (residents of the northern and southern peripheries and religious Jews respectively). Despite all their differences, the six universities share several important similarities. First, they are incorporated in the Council for Higher Education, subject to its regulations and are funded largely from the same national budget. Second, their institutional structure is similar in that governance is primarily academic rather than administrative or political. Third, with some small differences, selection into fields of study is similar across institutions in which they are on offer. Fourth, and most importantly, their degrees are about equally valued in the labor market and by the public as a whole. In addition to the six universities, the Open University offers B.A. and B.Sc. programs in numerous fields of study, and since 1996 it also offers graduate training. However, only 10 percent of its students, as compared with 70 percent in the other universities, complete the full course of studies and obtain a degree (Israel 2001). Alongside these institutions there were a few teacher-training seminars that did not offer academic degrees, and a handful of small colleges. As noted, admission to the six universities depends on holding a matriculation diploma. In addition, applicants are required to sit for a national psychometric test. Admission to the specific departments and faculties is determined by a weighted average of scores from the matriculation diploma and the psychometric tests.<sup>1</sup>

In less than a decade, Israeli higher education system was transformed from a centralized, compact and organizationally homogenous one to a diverse system in which numerous forms of institutions compete for student attendance. Although the transformation began in the late 70s with the academization of the teacher-training colleges, it did not gain momentum till the early 90s with the rapid expansion of regional and private colleges, and the proliferation of extensions of foreign universities. These recent developments were encouraged by a series of reforms introduced in the early 1990s. The reforms were three-pronged: first, the Council for Higher Education voted to expand public and regional colleges. Second, it encouraged the formation of private colleges (Wallansky 1996). Third, foreign universities were authorized to establish extensions in Israel (Rubinstein 1993). The private colleges concentrate on fields that are in high-demand such as law and business administration, and cater mainly for students who cannot meet the admissions requirements of these fields at the universities but can afford higher tuition fees.

Between 1994 and 1998, the number of colleges and universities operating in Israel quadrupled from about 21 to 84. Of these, 49 were local and 35 were extensions of overseas universities. Admission to most colleges is less severe than the admission requirements of the universities. Colleges require a matriculation diploma but do not usually require psychometric scores. Extensions of universities from abroad were as a rule even more lenient and a matriculation diploma was not always obligatory.

Figure 1 shows the organizational diversification of the system. It presents the number of institutions that operated in Israel between 1990 and 2000 by type. The data are taken from a census of institutions of higher education conducted in 2000 (Tamir 2002). As seen, the number of public and private colleges, teacher-training colleges and extensions of foreign institutions increased during the period, albeit with some fluctuations, whereas the number of universities remained stable.

Expansion was not uniform across academic programs. Rather, it was concentrated primarily in low-cost programs that do not require very expensive infrastructures. Figure 2 plots the changes between 1992-2000, in the number of institutions offering programs in broad categories of fields of study. It is apparent that the number of programs increased in all areas except medicine, physical sciences, life sciences, and agriculture. It seems to have increased most in pencil-and-paper areas

---

1. As its name implies, the Open University admits all applicants.

(Education, Social Sciences – especially psychology, business administration, computer science, law) but it also increased somewhat in engineering and the paramedical professions.

From the standpoint of student enrollment (Figure 3), between the mid 80s and 2000, the number of undergraduates nearly tripled (!) from about 50,000 to 126,900. The expansion was partly due to rapid demographic growth but, even when adjusted for demography, growth was impressive; this can be seen in Figure 4 where we present the ratio of first year university students and of all first year students to the size of the 20-24 age group. As seen, between 1991-2000 age-adjusted enrollment in all types of institutions increased by about 50 percent from 23 to 36 percent of the age group, whereas the cohort proportion attending universities remained stable. Thus, universities expanded just enough to accommodate demographic growth whereas the expansion of colleges enabled the overall increase in attendance rates. As seen in Figure 3, in 1986 about 90 percent of all undergraduate students attended universities whereas in 2000 about 50 percent attended other types of higher education.

To summarize, during the late 80s and the 90s, Israeli higher education expanded dramatically through the creation and accreditation of regional and private colleges, the academization of teacher training colleges, and the proliferation of foreign extensions. The added capacity of these new institutions tripled student enrollment within a decade. Universities expanded just enough to accommodate demographic growth but overall, the system more than accommodated the large demographic expansion and increased the opportunity for higher education by 50 percent. Expansion was implemented in all areas of study except those requiring very expensive infrastructures, such as physical and life sciences and medicine.

These data answer our first research questions: the expansion of higher education did not just meet demographic demand; it actually increased the opportunity to attend undergraduate education. We shall now draw on theory and on previous studies in other contexts to formulate hypotheses concerning the other four questions.

## **Theory and Hypotheses**

This section is divided into two parts. The first part concerns the relationship between the expansion and differentiation of educational systems on the one hand, and educational stratification on the other. The second part draws on the school-effects literature to develop hypotheses about the association between the type of school from which workers graduate and their attainments in the labor market.

### **Expansion, Differentiation and Educational Stratification**

What were the consequences of the far-reaching institutional changes for equality of opportunity between social strata, men and women and ethnic groups in higher education? The question has three aspects: first, did the expansion moderate socioeconomic, gender, and ethnic inequalities in enrollment rates? Second, are students of different socioeconomic and ethnic origins unequally distributed between the first-tier and the second-tier systems of higher education? Third, did the reform change inequality in access to the different fields of study?

We know from previous research that broadening educational opportunities can raise educational attainment rates among working-class and minority students, but it does not necessarily reduce inequalities. When educational systems expand, opportunities are created not just for the less privileged social classes but for everyone. Privileged groups, who usually do better in school, are better prepared than those of working classes or underprivileged groups to take advantage of new educational opportunities. Therefore, as argued by Raftery and Hout in their MMI (Maximally Maintained Inequality) hypothesis (Raftery and Hout, 1993), educational expansion does not reduce educational inequalities between classes. The MMI hypothesis received support from several studies (e.g., Mare 1981; Smith and Cheung 1986; Shavit and Blossfeld 1993) showing that educational inequalities persist in spite of the expansion of educational systems.

The MMI hypothesis may be particularly true for higher education where students and parents of different classes vary considerably in their familiarity with the system (McDonough 1997). Members of privileged groups have a better understanding of the availability and stratification of the alternatives provided in higher education, and a better capacity to manipulate the system to meet their goals. This provides them with an advantage in the competition over new educational options.

When applied to the case at hand MMI predicts that the expansion of higher education would raise enrollment rates among all ethnic and social groups while retaining the pattern of inequality between them. Bolotin-Chachashvili, Shavit and Ayalon (2003) examined the effects of the recent expansion of Israeli higher education on ethnic inequalities in attendance rates. They found that, as the system expanded, all ethnic groups increased their enrollment rates. However, increases were most pronounced among the more privileged ones. These results lend support to MMI.

Due to data limitations, Bolotin-Chachashvili et al. were not able to distinguish between universities and colleges. MMI has recently been criticized on the same grounds – the disregard of qualitative differences within educational systems. Following this criticism, Breen and Jonsson (2000) and Lucas (2001) developed educational transitions models that deal with both quantitative and qualitative educational stratification. Lucas argues that when quantitative equality is reached at a level of education, attention should be paid to qualitative inequalities within that level. This idea would suggest the hypothesis that the differentiation of higher education between universities and colleges assumed a stratified nature. Specifically, that the colleges are academically less demanding and less prestigious than the veteran universities, and are disproportionately attended by members of the weaker social strata.

However, as noted earlier, colleges offer diverse academic programs, including some desirable ones in professional fields that are very exclusive when taught at the university. In fact, some private colleges were initially established in response to demand of members of privileged groups (e.g. sons and daughters of lawyers who wanted to follow in the footsteps of their parents) who could not meet the requirements of the universities (Guri-Rosenblit 1993). We hypothesized that the professional programs in colleges are attended disproportionately by the scholastically weaker members of economically established strata.

By contrast, the public colleges charge lower tuition fees but offer programs in less selective and less lucrative fields, such as teaching, the humanities and softer social sciences. We hypothesize that their expansion reduced inequalities between social strata in overall attendance of higher education but also that they are attended by economically weaker strata than those attending private colleges.

### **Institutional Differentiation and Occupational and Income Attainments**

The next logical question to ask is this: how do the occupational and economic attainments of graduates from the different types of institutions compare? An obvious hypothesis is that the opportunities of graduates from the veteran research universities are superior to those of graduates from less selective and prestigious colleges. The hypothesis derives from both the theoretical literature on the association between education and the world of work, and the empirical literature on 'school-effects' and on the effects of college 'quality'.

Ishida, Spilerman, and Ku (1997) summarize the literature and suggest the following mediating processes institutional effects on attainments in the labor market. First, quality institutions may teach more effectively than other institutions and their students may possess superior job-related skills that enhance productivity. Second, whether the former is true or not, employers may believe that it is, and may prefer graduates from quality institutions. Third, employers may interpret institution as a signal (Arrow 1973). They may prefer graduates from selective institutions because they know that they had been selected for scholastic aptitude and believe that they would be better workers than others. Fourth, graduates from veteran institutions enjoy an advantage when competing for jobs because it is often the case the gatekeepers in firms had graduated from veteran institutions themselves and may serve as links between institutions and firms. Kariya and Rosenbaum (1995) and Kariya (1998) have shown that in both Japan and the USA, links between schools and firms are important mechanisms affecting

the attainments of graduates. Fifth, we have already seen that in Israel as in other countries, institutions differ in the menu of specializations that they offer. Students attending a university or a private college are more likely than those attending public colleges to study a lucrative profession such as law, business administration, or engineering and to then be employed in one. Sixth, institutions differ in the scholastic and socioeconomic selectivity of students (see below). University students are more select and would probably do better in the labor market irrespective of the institutional effects.

Much of the empirical research on the association between type of post-secondary institution and the labor market achievements of graduates is based in the United States and Japan where diversity in higher education has existed for some time (Ishida 1993 ; Ono 2000). Ono reviews some of this empirical literature and concludes that in both countries college or university 'quality' has consistent positive effects on graduates' earnings and on their promotion chances in firms (Ishida et al. 1997). His own study yields similar results. Like most other studies in the fields he employs college selectivity on scholastic achievement and aptitude to indicate college quality. Ishida, Spilerman and Ku (1997) examined the process of career advancement in a Japanese and an American organization and how it is affected by the specialization and quality of colleges attended by employees. They find limited and irregular effects. In the American firm college has a stronger effect earlier in the career whereas in Japan the effect is stronger on later promotions. Their results indicate that graduates of high-quality institutions have superior cognitive and non-cognitive skills that are relevant to certain aspects of job performance.

A related genre of research compares the labor market outcomes of graduates from community and four-year colleges in the United States. These studies find clear advantages associated with the latter. For example, Dougherty (1987) compared the educational and economic success of community college students to those attending four-year colleges in the United States and found that the attainments of the former are inferior to those of the latter. Similarly, Anisef and associates (1992) found that graduates of community colleges in Ontario achieve lower status occupations than their university counterparts.

## Data

We employ survey data on two random samples of men and women aged 25-45. The samples were interviewed by telephone during the summer of 2001 and during the winter of 2002<sup>2</sup>. Each of the two surveys yielded about 1500 full questionnaires for a total of 2978 respondents. The samples were restricted to native Israelis and to immigrants who arrived by the age of 14. The 25-45 years age group was chosen because its members include the vast majority of men and women who attended and graduated from Israeli colleges and universities during the 80s and 90s, before and since the reform of the 1990s. The questionnaires in the two surveys were similar but not identical: respondents were interviewed about their educational histories with special focus on post-secondary education, on their current employment status, and their social background. We also asked them their scores in the matriculation examinations in English and in Mathematics and for the number of units in which these examinations were taken. These variables serve as proxies for student scholastic aptitudes prior to higher education. The major difference between the questionnaires pertained to items concerning previous employments. In the earlier survey we asked respondents information on employment prior to their last spell of higher education whereas in the second survey we asked about employment after the last spell of education.

---

2. The fieldwork was carried out by the B.I. and Lucille Cohen Institute for Public Opinion Research. We thank Noah Lewin-Epstein, and the staff at the institute for their professional work on the project.

## Analysis

The analysis is divided into two parts. In the first part we employ data from the first survey to study the process of entry into higher education and answer research questions 2, 3 and 4, and in the second part, we employ a file combining both data sets to address question 5.<sup>3</sup>

### Analysis – Part I: Educational Stratification on the Tertiary Level

#### *The Model*

Most studies on the effects of reforms on process of educational stratification employ a strategy of cohort analysis. They compare the attainment process for cohorts that are assumed to have attended the educational system before and after the reform in question. Differences between cohorts are attributed to the reform (See, for example the studies in Shavit and Blossfeld 1993). This method is problematic for two reasons. First, a cohort does not attend an educational system at a uniform pace. Some of its members progress through the system quickly while others do so slowly. The variation within cohorts in the timing of attendance is small during the period of primary and secondary education, but is big when reaching tertiary education. Thus, while cohort analysis may be suitable for the study of broad historical changes, it is not an accurate method for assessing the effects of specific educational reforms, especially not on the tertiary level.

Second, most studies of educational reforms that employ cohort analysis try to evaluate the consequences of reforms that had been implemented in recent years. To this end they study cohorts that are relatively young and assumed to have attended the educational system under present conditions. However, the younger the cohort, the less complete is its educational attainment process. In technical terms: for young cohorts the educational attainment process is censored and one cannot sort out the effects of reforms from those of censoring.

We overcame these problems by formulating the process of entry into tertiary education as a discrete-time event history model. The units of analysis are person-years. The model claims that in each year between 1985 and 2000, an individual  $i$ , is exposed to the risk of attending tertiary education unless he or she has done so in previous years. The log odds of entering tertiary education in year  $t$  is affected by variables characterizing the person  $i$ , such as his or her social origins; the age to which the person-year pertains, and the calendar year during which the person-year began.

Specifically, we estimated logit models of the following general form:

$$\ln\left(\frac{P_{itc}}{1-P_{itc}}\right) = a + \beta_1 \text{Age}_t + \beta_2 \text{Age}_t^2 + \beta_3 \text{Year}_t + \beta_4 \text{Male}_i + \beta_5 \text{Parental\_Education}_i \\ + \beta_6 \text{Ethnicity}_i + \beta_7 \text{SES16}_i + [\text{Interactions}]$$

The units of analysis for estimation of the model are person-years pertaining to age groups 20-45 and conditional on the person not having attended higher education in previous years. Person-years that preceded 1985 were excluded from the analysis because we focused the analysis on the process of change that began in the late 80s. The file consists of 11,857 person-years.

$P_{itc}$  is the probability that person  $i$  would enter tertiary education of type  $c$  during year  $t$ . In some parts of the analysis we contrast ‘any form of academic higher education’ with ‘none’, while in other parts we distinguish between university and college education and between broad fields of study. *Age* – Age at the beginning of person-year  $t$ ; *Year* – Calendar year at the beginning of  $t$ ; *Male* – a dummy coded 1 for male respondents; *Parental Education* – Mean number of mothers’ and father’s years of education (if one of the two is missing, the variable measures the educational level of the parent for which data are available). If information was missing for both parents’ education, we set the variable

---

3. The analysis of educational attainment involves the estimation of a discrete time event history model and required the creation of a person-years file. The second survey was completed just two months prior to the conference deadline and we were not able to complete the data transformation and event history analysis. The analysis of the second part required less extensive data manipulation. Therefore, the first part of the analysis employs the earlier survey while the second part employs both.



to the sample mean and set an indicator dummy to unity. *Ethnicity* – a categorical variable distinguishing between four ethnic categories: Ashkenazim, Jews of Middle-Eastern origins, Jews originating from the Maghreb, and Palestinian citizens of the state of Israel.<sup>4</sup> Finally, SES16 stands for the subjective evaluation of the relative social class of respondent's family when s/he was 16 years old. The variable was measured on a 5-point scale ranging from 1 to 5.

The effect of age on the log odds of attending tertiary education is quadratic peaking in the early to mid-twenties and declining thereafter. Furthermore, in Israel, on average, men enter higher education later than women because many of them have a longer military service. Therefore, the effect of Age interacts with Male. We also hypothesized that attendance increased over time as measured by Year. In addition, we hypothesized that the log odds of attendance varied according to gender, parental education and ethnicity.

## Results

Table 1 presents descriptive statistics for the various variables involved in this part of the analysis. The statistics are presented for both respondents and person-years as units of analysis. On the level of individuals we see that about half the sample reports some higher education of which 26 percent claim to have done it at universities and 23 percent at colleges. The sample is weighted to be equally distributed between men and women<sup>5</sup>. Forty-three percent of the weighted sample are Ashkenazim, 18.8 percent from Middle East, 23 percent from the Maghreb, and about 15 percent are Palestinians. Information on parental education is missing for 26.7 percent, the mean level of parental education is 11.1 years, the mean level of subjective social class at age 16 is about 3, and the mean age of respondents is 34 years.

On the level of person-years the distributions are, as expected, very different. During only 4.4 percent of the years did respondents enter higher education, turning about equally to universities and colleges. Ashkenazim contribute fewer person-years on average than other ethnic categories because they are most likely to enter higher education. As we explained above, once a person enters higher education s/he is excluded from the risk-set for further entries and does not contribute additional years.<sup>6</sup> For similar reasons, the mean educational level of parents is lower when computed across person-years than when computed across persons: the sons and daughters of educated parents are not likely to stay in the risk-set for very long before entering higher education. The proportion of missing data on parents education is higher because respondents whose parents attained low levels of schooling are more likely to report it as missing and are also likely to be less educated themselves and to contribute many years to the sample of person-years. The mean level of economic social class is nearly 3 and, finally, the average year was 1993-94 when respondent was 28.4 years of age.

We begin the multivariate analysis by estimating the model for the log odds of attending University. The estimates of the best fitting model are shown in the left panel of Table 2. Some of the results are predictable: the effect of age is indeed quadratic and, as indicated by the positive interaction between Male and Age, peaks later for men than for women. Men appear to be disadvantaged in the log odds of entering university, but note that the interaction of Male and Age is positive. By the age of 25, the positive contribution of the interaction ( $25 \times 0.18 = 4.5$ ) exceeds the negative main effect of Male. This simply reflects the fact that men enter universities later than women.

---

4. This classification is consistent with current practice in studies of ethnic stratification in Israel. Ashkenazim are defined as respondents whose father was born in a European or American country, or who are sons or daughters of native fathers, whose paternal grandfather was born in these continents. The category also includes second generation native Jews over 80 percent of whom are Ashkenazim. Jews of Middle-Eastern origins are those whose fathers (or their paternal grandmother, in the case of native born fathers) were born in Iraq, Iran, Syria, Egypt and other countries in the Middle East. Jews of the Maghreb are defined as those whose fathers (or their grandfathers) were born in the North African countries lying between Libya and Morocco. The category of Palestinians consists of all Muslim and Druse respondents as well as of native Christians.

5. Women are more often at home and somewhat more cooperative with telephone surveys than men. Therefore, they are over-represented in both samples comprising 55 and 59 percent of respondents in the 2001 and 2002 samples respectively.

6. For example, a person who never entered higher education remains in the risk-set from the age 20 to 45 and contributes 26 years. By contrast, a person who entered higher education at age 25 contributes only 6 years. Ashkenazim are more likely to be of the latter type than other groups and thus are underrepresented in the sample.

The effect of parental education is positive and strong, and Ashkenazim are most likely to attend universities. *Ceteris paribus*, Middle-Eastern Jews are not significantly disadvantaged, in this respect, relatively to Ashkenazim. These groups are followed by North-African Jews and Palestinians, whose effects are not significantly different from one another (test not shown).

The model has two interesting results: first, the effect of Year is insignificant (about zero). This result is consistent with the descriptive analysis discussed earlier and confirms that between 1985 and 2000 the log odds of attending university were stable. Second, the effect of social class is virtually zero, suggesting that the economic capability of families is not an important determinant for university attendance. The effect of parental education is positive and strong. We assume that it is mediated largely by prior educational achievements. For example, Ayalon and Shavit (2001) have shown that performance in the matriculation examinations is twice as strongly related to parental education as to the economic conditions of families. Families' subjective social class does not constitute an important barrier to university attendance.

As noted, we tested for all two-way interactions between Year on the one hand and Male, Parental Education, Ethnicity and social class on the other hand and none was found to be significant. In short, the odds of university attendance were stable during the period but, more importantly, universities did not become more socially selective nor did the competition with the new second-tier system lower social selection at universities.

In the right-hand panel of Table 2 we repeat the analysis for the attendance at either a university or a college (i.e., attending any form of higher education). The results differ from those seen earlier in several interesting respects. First, the effect of Year is positive and significant indicating that between 1985 and 2000 there was an increase in the overall odds of attending higher education. When combined with the null effect of Year vis-à-vis university, the conclusion is clear: the increase is due to the expansion of the colleges. Second, the main effect of Male is lower but so is its positive interaction effect with Age. The latter cancels out the former only at age 29, by which age very few people still enter higher education for the first time. In other words, women are at an advantage over men with respect to their log odds of attending higher education, especially in colleges. Third, the effect of Parental Education is much weaker in Column 2 than in Column 1 whereas the effect of social class is much stronger. This result is consistent with the argument that colleges are less selective on prior scholastic achievements but the higher tuition fees of private colleges exclude students of lesser means. Overall, colleges provide an alternative form of higher education to the academically weaker sons and daughters of the middle and affluent classes rather than to the lower classes as such.

This conclusion is strengthened by the analysis shown in Table 3 where we present multinomial logit parameter estimates for the contrasts of attending a university rather than a college and for attending a college rather than no higher education. The odds of attending a university rather than a college are positively related to parental education and negatively related, *ceteris paribus*, to their social class. In addition, over time, the odds of university attendance decline in favor of college attendance.

The contrast between attending college and 'no higher education' shows that college attendance is not affected by parental education per se but *is* strongly affected by social class of origin. With time, the odds of attending college increase by about 12 percent a year. Women are more likely than men to attend colleges and Jews are more likely than Palestinians to do so. We suggest that women are more likely to attend colleges than men because they are prepared to consider a larger variety of options. Women apply to more institutions and to more fields of study than men, and are prepared to enroll in institutions and fields of study that are not necessarily their first choice (Ayalon and Yogev 2000). The Palestinian disadvantage is largely due to their high dropout rates on the secondary school level. Once we condition the analysis on secondary school completion, their disadvantage is eliminated (not shown).

To summarize the results so far: the expansion of colleges did not affect the relative share of the university sector and its social selection. Colleges, as a whole, are less selective when it comes to scholastic achievements and this translates into lower selection when referring to parental education.

However, in many colleges and extensions of foreign universities tuition fees are higher than those in the veteran universities and they are more selective than universities on families' economic condition.

Up to this point, the analysis focused on the distinction between university and college education and on the socioeconomic determinants of their attendance. However, neither the universities nor the colleges are homogenous. Both sectors offer a variety of programs in diverse fields of study. Field of study is a very important dimension of educational differentiation and stratification. In some fields, especially the professional ones, there is a high degree of selectivity based on scholastic aptitude, and the students are awarded very lucrative credentials. Other fields lead to less rewarding careers and are less attractive to students. As noted by van de Werfhorst (2001) field of study is an important arena where life chances are shaped and socialization takes place. He finds important effects of field-related educational resources on economic attainment.

In the final part of the analysis we asked to what extent the reform modified the stratification of access to different fields of study. Earlier, we saw that most fields of study expanded during the 90s. As noted, private colleges specialize in the more attractive fields of study and cater for students who cannot meet the admission requirements of the universities but can afford higher tuition fees. Regional public colleges offer more diverse programs but usually try to include in their menu some programs in attractive fields. How did the expansion of colleges affect access to higher education in the more selective areas of study?

We do not have enough cases in the survey of 2001 to thoroughly compare the correlates of attending specific fields of study, but we are able to distinguish between selective and non-selective fields. The classification of fields by selectivity is shown in Appendix Table A. In Table 4 we model attendance of four combinations of institute and field: (i) a selective field in a university; (ii) a selective field in a college; (iii) a non-selective field in a college, and (iv) a non-selective field in a university. The model is estimated as a multinomial logit regression with the last of the four categories as reference. By contrast with the earlier models, we did not control for age because there was no reason to expect that there would be age differences in the rate of entering different institutions and fields of study.

Column 1 presents effects on the log odds of entering a college in a selective field of study rather than entering a university in a non-selective field. This part of the model evaluates the extent to which colleges provide students with an opportunity to 'upgrade' fields of study. The results show that between 1985 and 2000 the odds of upgrading increased by about 15 percent a year. Upgrading is more prevalent among men than among women and among Jews than among Palestinians.

Inspecting Columns 1 and 2 together, we see that upgrading is much more likely in the affluent strata whereas attending a less selective field in a college, rather than in a university, is not related to economic condition. This finding means that colleges provide the lower educational strata an alternative to the selective universities but the affluent classes can use them to attend desirable fields of study.

## **Analysis – Part II: Institutional Effects on Attainments in the Labor Market**

In this part of the analysis we study differences in the current occupational attainment and income of workers who had graduated from different types of institutions focusing especially on post-secondary education. Since we now employ data combining both surveys and have more cases to work with, we can classify type of institution in greater detail. As seen in Figure 5, we distinguish nine educational categories of which one pertains to primary education, three to the secondary level, and five to post-secondary education. We distinguish undergraduate degrees (BA) by the type of institution in which they were obtained: a public college, a private college or a university<sup>7</sup>. The Graduate category includes all respondents with an M.A., M.D., Ph.D or equivalent, and the Non Academic

---

7. These categories were created by coding the last institution in which a diploma had been obtained. Private Colleges includes both local and extensions of foreign institutions operating for profit. Public Colleges includes all BA granting institutions funded primarily by the Ministry of Education and/or the Council for Higher Education as well as the Open University. University includes the seven research institutions.

category includes those who completed vocationally oriented programs that do not offer undergraduate degrees. It consists primarily of junior engineers.

Figure 6 shows how the distribution of occupational SEI scores for respondents' current job, varies by qualification. First, we see the usual positive relationship between the two variables: median SEI rises from under 40 for the first three educational categories to about 80 for university graduates and holders of graduate degrees. Second, there are large differences in the distribution of SEI between the three categories of BAs. The median is much higher in the University (BA) category, and does not differ greatly between the two types of colleges. However, graduates from public colleges are restricted to a very narrow occupational range. About 50 percent of them are employed as teachers (not shown). By contrast, graduates from private institutions are dispersed on a wide range of occupations ranging from the SEI equivalent of hairdressers to senior managers. It should be noted, however, that the majority of these graduates are employed in the law, managerial, or economic professions.

Figure 7a presents the percent distribution of income. Income was measured on an ordinal scale using broad categories, as shown in the figure. Respondents were asked to report their net monthly income from work in the last month. The median income is about 4,700 Shekels per month. Figure 7b presents the income distribution by qualification. The relationship between education and income is generally positive but less regular than seen for SEI. The income distribution of graduates from private colleges and universities are similar although the median is higher in the former group. Graduates from public colleges earn least of those with post-secondary qualifications – only slightly more than persons with basic education and less than those with just a matriculation and with non-academic tertiary education.

In Table 5 we present OLS regression equations for current occupational SEI. Model 1 reproduces the linear relationship between qualifications and SEI seen in Figure 6. In Model 2 we estimate the effects of qualifications, relative to a University BA, controlling for Parents' Education, Father's Occupational SEI, Age, Sex and Year of survey. Parent's education was measured as the mean number of school years completed by father and mother as reported by respondents. Missing data for either parent were replaced by the other.<sup>8</sup> We find that the pattern of the qualification effects remains albeit their magnitude declines somewhat. Model 3 estimates the effects of various post-secondary qualifications, relative to a University BA, and net of social origins, age, sex, and year of survey as well as Matriculation GPA. We use Matriculation GPA as a proxy for scholastic aptitude. Respondents were asked if they sat for the matriculation examinations in English and Mathematics<sup>9</sup>, how many units did they take in each, and what were their grades. GPA is computed as the mean of the two grades weighted by their respective units. As seen, the pattern persists and magnitude generally declines, except for Graduate whose effect increases slightly. Finally, in Model 4, we also control for the SEI of field of specialization. This variable is a recode of fields into the SEI scores of their occupational equivalents. Controlling for this variable reduces the effects of qualifications dramatically, and drives the disadvantage associated with a Public College degree to insignificance. The inclusion of field of specialization raises the R<sup>2</sup> statistics substantially indicating, as one would expect, that it is a very strong predictor of occupational attainment.

Table 6 replicates the analysis for income. Model 1 generally corresponds to the relationship between income and qualification as shown in figure 7b, although the disadvantage of graduates of non-academic post secondary institutions is insignificant. Again we see the interesting result that graduates of private colleges earn about as much on average as university graduates. In model 2, we estimate the effects of qualifications, relative to a University BA, on income while controlling for social origins, age, sex and year of survey. The results reveal the economic advantages of men over women, of Jews over non-Jews, and of older versus younger workers. Privileged social origins, as indicated by parents' education, enhance earnings. None of these controls changes the relative effects of qualifications substantially. Model 3 estimates the effects of various *post-secondary* qualifications, relative to a University BA, and net of social origins, age, sex, and year of survey as well as the

---

8. In Appendix Table B, we present the proportions, means and standard deviations of variables by educational qualification.

9. English and Mathematics are generally considered the 'hardest' subjects in secondary schools and the matriculation scores in these subjects are probably more differentiating than other subjects.

Matriculation GPA. The disadvantage of the Vocational Tertiary category drops and loses its significance but otherwise the effects are unchanged relative to their counterparts in Model 2. Finally, in Model 4 we add the control for the SEI of field of specialization. By contrast to the dramatic decrease in qualifications effects that we saw in the previous table here the decline is negligible. The only significant difference between the net effects of types of tertiary institutions is the disadvantage associated with an undergraduate degree from a public college.

In summary, graduates from public and private colleges attain less prestigious occupations than university graduates and post graduates. Even when controlling for socio-economic origins and for prior scholastic achievements the differences between the mean occupational attainments of college and University graduates amounts to about a third of a standard deviation. Much of this difference is due to the different fields of specialization taken by students in the different types of institutions, although some differences remain even when this variable is controlled. The pattern is different with regard to income. Graduates from public colleges suffer from a substantial economic disadvantage even with controls for all other variables in the model. Private college graduates earn about as much on the average as university graduates, and the apparent economic disadvantage associated with non-academic programs is fully due to socio-economic selection.

## **Summary and Discussion**

This version of the paper is being completed under a very tight time schedule and should be summarized and discussed with caution. During the 80s and 90s Israeli higher education was transformed from a small, centralized and rather homogenous system centered on six research universities, to a large and diverse one consisting of scores of institutions of diverse types. The number of students tripled and the odds of attending higher education grew by 50 percent. The veteran universities were not affected by this change to any large extent. Their level of social selection remained quite stable and they grew just enough to accommodate demographic growth. This is congruent with Neave's (2000) contention that the establishment of new tiers of higher education does not in itself guarantee competition with the veteran ones.

The added increase in attendance was taken up by the new second-tier system of private and public colleges. As a whole, the colleges are less selective on scholastic achievement and their expansion reduced inequalities between strata defined by parental education. However, the privatization of higher education through the formation and rapid expansion of private colleges increased inequality between economic strata in access. More importantly, it increased inequality in access to the more lucrative fields of study. As in many other national settings, Israeli private colleges market programs in lucrative fields by lowering admissions criteria while charging high tuition fees. The overall result of the reform was not just a persistence of inequality between social strata as predicted by MMI, but also a change in the stratification process. Previously, stratification centered primarily on scholastic achievement. The matriculation diploma was the major mechanism of intergenerational reproduction of educational and social inequality. Social Class operated via its effects on scholastic achievement. Now, stratification is more pluralistic than before. Success can be transmitted either via the meritocratic avenue or through alternative routes for the affluent.

Workers who hold college qualifications, whether private, public or non-academic suffer from a handicap in the occupational attainment process. They are employed in occupations that are less prestigious than those attained by university graduates. Some of the difference is due to social and scholastic selection. Another portion is due to differences between colleges and universities in the curriculum on offer. However, even with these factors controlled, a significant difference remains between the occupational attainment of college and university graduates. Interestingly, graduates of private and public colleges do not differ greatly in this regard.

The analysis of income yields a slightly different picture. Graduates from private colleges earn about as much on the average as university graduates. This is also true for workers who had attended non-academic tertiary programs. By contrast, the earnings of graduates from public colleges are substantially and significantly lower even after controls were in place.

When combined, the results of the two parts of the analysis suggest that the 2<sup>nd</sup> tier post secondary education in Israel plays a somewhat complex role in the stratification process. Scholastically successful candidates can enter universities, which, on average, lead them to lucrative jobs. Private colleges offer those who can afford their high fees an effective alternative route to well-paying jobs, even if in slightly less prestigious occupations, on average. The non-academic institutions inhibit the occupational attainment of their students but lead to economically rewarding jobs. This result is consistent with Shavit and Müller's claim that vocational education can be a double-edged sword. At one and the same time it can exclude its students from the most prestigious jobs but also provide them with an economic safety net. Vocational programs can teach marketable skills that enhance students' future earnings. The public academic colleges are least advantageous. They lead to less prestigious occupations and to jobs that pay substantially less than those held by other workers with tertiary education. Part of the disadvantages is due to the fields of study on offer in these institutions. Some public colleges are upgraded teachers' seminars and few offer programs in the profession, except management. Many graduates of these colleges have little choice but to seek employment in the public sector where salaries are modest.

It would seem that the role of the 2<sup>nd</sup> tier system in stratification interacts with both gender and class. The privileged classes are offered viable opportunities by the universities and private institutions. Men of modest class origins can turn to the vocational system which leads them to well paying working class positions or to self employment as skilled workers (Shavit and Yuchtman-Yaar 2001). Working class women who do not meet the scholastic requirements of universities, cannot afford the fees of private education and are attracted by the public colleges that lead them to underpaid but secure employment in the public sector.

In future research we intend to explore the details of this picture, especially the gender by class differences just mentioned. We will also tighten the link between the analyses of educational and occupational and income attainment. For now, we can conclude that for all the drama in the reforms of Israeli higher education, it had little effect on the contours of social stratification.

**Yossi Shavit**  
Tel Aviv University  
Faculty of Social Sciences  
Ramat Aviv, Tel Aviv 69978 (Israel)  
E-mail : yshavit2@post.tau.ac.il

## References

- Anisef P., Ashbury F.D., Turritin A.H. (1992), Differential-effects of university and community-college education on occupational-status attainment in Ontario. *Canadian Journal of Sociology-Cahiers Canadiens de Sociologie* 17 (1): 69-84.
- Arrow K.J. (1973), Higher education as a filter, *Journal of Public Economics* 2: 193-216.
- Ayalon H., Shavit Y. (2001). Educational Reforms and Inequality in Israel: The MMI Hypothesis Revisited. Paper presented at the meeting of the Research Committee on Stratification of the International Sociological Association, Berkeley, CA.
- Ayalon H., Yogev A. (2000), A Window to the Academic Dream: Stratification and Diversity in the Expansion of Israeli Higher Education, Paper presented at the Calgary meeting of ISA-RC28.
- Bolotin-Chachashvili S., Shavit Y., Ayalon H. (2003), The Expansion of Higher Education and Its Social Implication in Israel: 1980-1996, *Soziologia Israelit*.
- Breen R., Jonsson J.O. (2000), Analyzing Educational Careers: A Multinomial Transition Model, *American Sociological Review* 65: 754-772.
- Central Bureau of Statistics. Various years. *Statistical Abstract of Israel*.

- Dougherty K. (1987), The Effects of Community Colleges: Aid or Hindrance to Socioeconomic Attainment? *Sociology of Education* 60 (2): 86-103.
- Guri-Rosenblit S. (1993), Trends of Diversification and Expansion in Israeli Higher Education, *Higher Education* 25: 457-472.
- Ishida H. (1993), *Social Mobility in Contemporary Japan*. Stanford: Stanford University Press.
- Ishida H., Spilerman S., Su K.H. (1997), Educational credentials and promotion chances in Japanese and American organizations, *American Sociological Review* 62 (6): 866-882.
- Kariya T. (1998), From high school and college to work in Japan, p. 311-335 In: Y. Shavit and W. Müller (eds.) *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Clarendon Press.
- Kariya T., Rosenbaum J.E. (1995), Institutional linkages between education and work as quasi-internal labor markets *Research-in-Social-Stratification-and-Mobility* 14: 99-134.
- Lucas S.R (2001), Effectively Maintained Inequality: Education Transitions, Track Mobility, and Social Background Effects, *American Journal of Sociology* 106 (6): 1642-1690.
- Mare R. (1981), Stability in Educational Stratification, *American Sociological Review* 46 (1): 72-87.
- McDonough P.M. (1997), *Choosing Colleges: How Social Class and Schools Structure Opportunity*. Albany: SUNY.
- Neave G. (2000), Diversity, Differentiation and the Market; the debate we never had but which we ought to have done, *Higher Education Policy* 13 (2000) 7-21.
- Ono, H. (2000), For What It's Worth: The Value of College Education in Japan, Dissertation Abstracts International, A: The Humanities and Social Sciences, 2000, 60, 8, Feb, 3156-A-3157-A
- Raftery A.E., Hout M. (1993), Maximally Maintained Inequality: Expansion, Reform and Opportunity in Irish Education 1921-75, *Sociology of Education* 66: 41-62.
- Rubinstein A (1993), The Colleges' development policy – Minutes of the Public stage of the center of Social policy Research in Israel, Jerusalem, February.
- Shavit Y., Blossfeld H.P. (Eds.) (1993), *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, Boulder Colorado: Westview Press.
- Shavit Y., Yuchtman-Yaar E. (2001), Ethnicity, Education and the Determinants of Self-Employment in Israel, *International Journal of Sociology* 31 (1): 59-91.
- Smith H.L., Cheung P.P.L. (1986), Trends in the Effects of Family Background on Educational Attainment in the Philippines, *American Journal of Sociology*, 91(6): 1387-1408.
- Tamir E. (2002), *The Institutional Changes of Higher Education in Israel During the 90s*, M.A. thesis, Department of Sociology & Anthropology, Tel Aviv University.
- Trow M. A. (1972), *The Expansion and Transformation of Higher Education*. Morristown: General Learning Press.
- Van de Werfhorst H.G. (2001), *Field of Study and Social Inequality: Four Types of Educational Resources in the Process of Stratification in the Netherlands*. PhD Dissertation. Catholic University of Nijmegen.
- Yogev A. (2000), The Stratification of Israeli Universities: Implication for Higher Education Policy, *Higher Education* 40: 183-201.
- Wallansky A. (1996), Opening the Gates: The Democratization of Higher Education Pp. 70-81, In: O. Brandeis (ed.) *Changes and Reforms in the Educational System in the 90s*. Jerusalem: Ministry of Education.

**Table 1 – Descriptive Statistics for Variables Employed in the Analysis**

| Variables                   | Units of Analysis (Weighted) |      |                    |      |
|-----------------------------|------------------------------|------|--------------------|------|
|                             | (1)<br>Person-Years          |      | (2)<br>Respondents |      |
|                             | Mean (s.d.)                  | %    | Mean (s.d.)        | %    |
| Attended Tertiary Education |                              | 4.4  |                    | 49.0 |
| Of Which University         |                              | 2.3  |                    | 26.0 |
| College                     |                              | 2.1  |                    | 23.0 |
| Male                        |                              | 50.0 |                    | 50.0 |
| Ethnicity                   |                              |      |                    |      |
| Ashkenazim                  |                              | 32.7 |                    | 43.6 |
| Middle-East                 |                              | 21.0 |                    | 18.8 |
| Magreb                      |                              | 28.4 |                    | 23.0 |
| Palestinian                 |                              | 17.4 |                    | 14.6 |
| Parental Education Missing  |                              | 36.8 |                    | 26.7 |
| Parental Education          | 10.3 (3.6)                   |      | 11.1 (3.3)         |      |
| Social Class at Age 16      | 2.9 (1.0)                    |      | 3.2 (1.1)          |      |
| Year                        | 93.7 (4.6)                   |      |                    |      |
| Age                         | 28.4 (6.3)                   |      | 34.0 (6.2)         |      |

**Table 2 – Parameter Estimates of Best Fitting Binary Logit Models**

| Independent Variables      | (1)<br>Attending University |         | (2)<br>Attending any Higher Education |         |
|----------------------------|-----------------------------|---------|---------------------------------------|---------|
|                            | B                           | Exp (B) | B                                     | Exp (B) |
|                            | Male                        | -4.40*  | 0.01                                  | -2.04*  |
| Year                       | 0.01                        | 1.01    | 0.06*                                 | 1.06    |
| Age                        | 0.91*                       | 2.49    | 0.19*                                 | 1.21    |
| Age <sup>2</sup>           | -0.02*                      | 0.98    | -0.01*                                | 0.99    |
| Male*Age                   | 0.18*                       | 1.19    | 0.07*                                 | 1.07    |
| Parental Education         | 0.17*                       | 1.18    | 0.10*                                 | 1.10    |
| Parental Education Missing | -0.99*                      | 0.37    | -0.85*                                | 0.43    |
| Ethnicity                  |                             |         |                                       |         |
| Middle Asia                | -0.23                       | 0.79    | -0.19                                 | 0.83    |
| North Africa               | -0.89*                      | 0.41    | -0.56*                                | 0.57    |
| Palestinian                | -1.27*                      | 0.28    | -0.96*                                | 0.38    |
| Social Class at age 16     | -0.01                       | 0.99    | 0.11*                                 | 1.12    |
| Constant                   | -14.19*                     | 0.00    | -10.06*                               | 0.00    |

\* Significant at p<0.05

**Table 3 – Parameter Estimates of Multinomial Logit Models**

| Independent Variables      | (1)<br>University versus College |         | (2)<br>College versus Didn't Study |         |
|----------------------------|----------------------------------|---------|------------------------------------|---------|
|                            | B                                | Exp (B) | B                                  | Exp (B) |
|                            | Male                             | -3.16*  | 0.04                               | -1.32*  |
| Year                       | -0.10*                           | 0.91    | 0.11*                              | 1.12    |
| Age                        | 0.83*                            | 2.28    | 0.09                               | 1.09    |
| Age <sup>2</sup>           | -0.02*                           | 0.98    | 0.00                               | 1.00    |
| Male*Age                   | 0.14*                            | 1.15    | 0.04                               | 1.04    |
| Parental Education         | 0.15*                            | 1.16    | 0.02                               | 1.02    |
| Parental Education Missing | -0.34                            | 0.71    | -0.66*                             | 0.52    |
| Ethnicity                  |                                  |         |                                    |         |
| Middle Asia                | -0.11                            | 0.89    | -0.13                              | 0.88    |
| North Africa               | -0.62*                           | 0.54    | -0.29                              | 0.75    |
| Palestinian                | -0.50                            | 0.61    | -0.79*                             | 0.45    |
| Social Class at age 16     | -0.23*                           | 0.80    | 0.22*                              | 1.25    |
| Constant                   | -0.46                            |         | -14.05*                            |         |

\* Significant at p<0.05



**Table 4 – Estimates of Multinomial Logit Models of Institution and Field of Study**

| Independent Variables      | (1)<br>Attending a Selective<br>Field in a College<br>Rather than a non-<br>Selective Field<br>in a University |         | (2)<br>Attending a non-<br>Selective Field<br>in a College<br>Rather than<br>in a University |         |
|----------------------------|--|---------|--|---------|
|                            | B  | Exp (B) | B  | Exp (B) |
|                            | Male   | 1.17*   | 3.22   | -0.39   |
| Year                       | 0.14*  | 1.15    | 0.04   | 1.04    |
| Parental Education         | -0.13*   | 0.88    | -0.17*   | 0.85    |
| Parental Education Missing | 0.85*  | 2.35    | 0.60   | 1.82    |
| Ethnicity                  |  |         |  |         |
| Middle Asia                | 0.27   | 1.31    | -0.05  | 0.96    |
| North Africa               | 0.91*  | 2.48    | 0.60   | 1.83    |
| Palestinian                | -1.48  | 0.23    | 0.50   | 1.64    |
| Social Class at age 16     | 0.44*  | 1.56    | 0.12   | 1.13    |
| Constant                   | -14.00*  |         | -1.90  |         |

\* Significant at p<0.05

**Table 5 – OLS Regressions of Current Occupational SEI**

| Independent Variables                        | Models   |          |          |         |
|--|----------|----------|----------|---------|
|  | 1        | 2        | 3        | 4       |
| <b>Qualification (University BA Omitted)</b> |          |          |          |         |
| Primary                                      | -48.92** | -41.56** |          |         |
| Vocational Secondary                         | -38.45** | -34.59** |          |         |
| Academic Secondary                           | -37.18** | -32.63** |          |         |
| Matriculation                                | -23.85** | -22.10** |          |         |
| Vocational Tertiary                          | -18.88** | -16.98** | -14.08** | -8.08** |
| College - Public (BA)                        | -13.93** | -10.43** | -7.14**  | -3.08   |
| College - Private (BA)                       | -13.08** | -10.79** | -7.51**  | -5.87*  |
| Graduate                                     | 8.11**   | 6.88**   | 7.17**   | 5.00    |
| <b>Survey Year</b>                           |          | -2.87**  | -3.85 *  | -3.14*  |
| <b>Male</b>                                  |          | 4.26**   | 7.54**   | 3.90*   |
| <b>Parental Education</b>                    |          | 0.57**   | 0.19     | 0.16    |
| <b>Father's Occupation – SEI</b>             |          | 0.09**   | 0.06     | 0.04    |
| <b>Age</b>                                   |          | 0.26**   | 0.07     | 0.14    |
| <b>Jew</b>                                   |          | 5.79**   | 4.56     | 2.11    |
| <b>Matriculation GPA</b>                     |          |          | 0.31**   | 0.20*   |
| <b>Specialization – SEI</b>                  |          |          |          | 0.44**  |
| <b>Intercept</b>                             | 72.16**  | 48.95**  | 36.69**  | 11.77   |
| <b>R<sup>2</sup></b>                         | 0.35     | 0.39     | 0.19     | 0.28    |

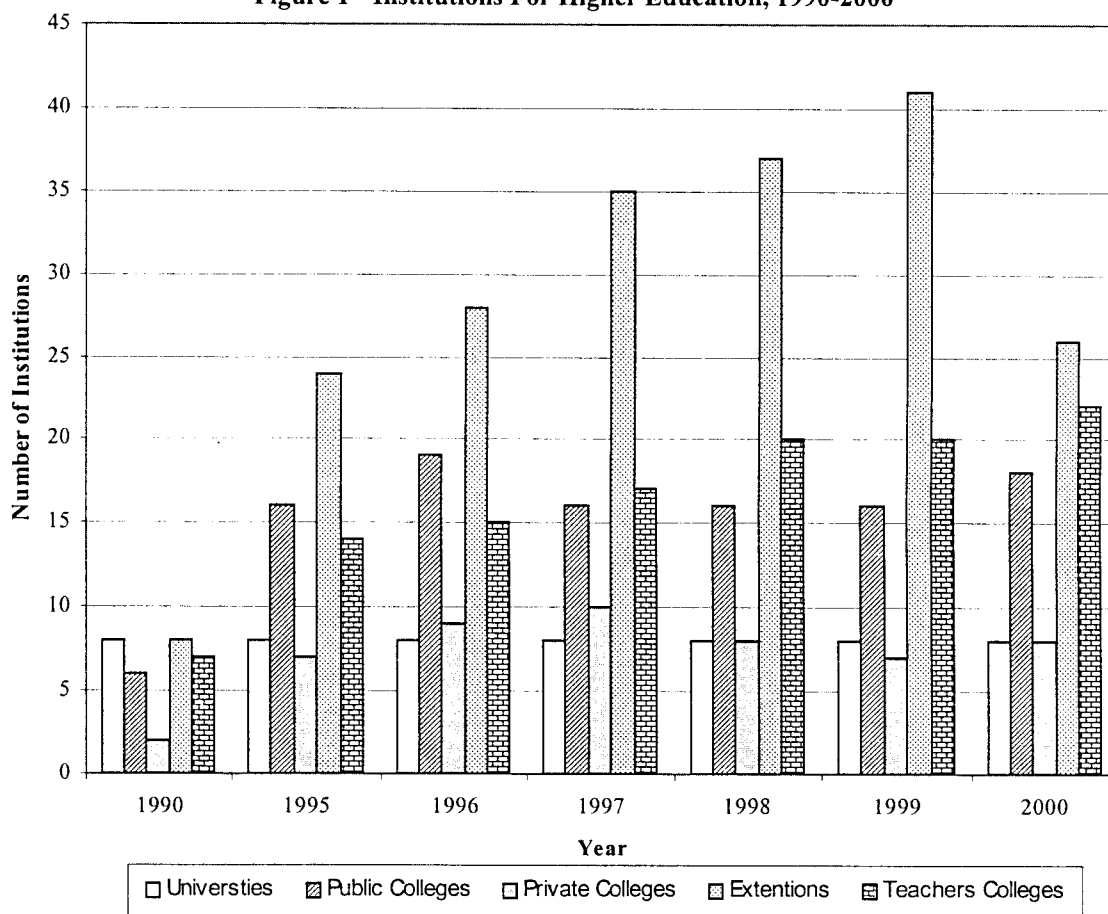
\*\* Significant at p<0.01 \* Significant at p<0.05

Table 6 – OLS Regressions of Current Income

| Independent Variables                        | Models  |         |         |        |
|--|---------|---------|---------|--------|
|  | 1       | 2       | 3       | 4      |
| <b>Qualification (University BA Omitted)</b> |         |         |         |        |
| Primary                                      | -1.10** | -1.35** |         |        |
| Vocational Secondary                         | -0.82** | -0.96** |         |        |
| Academic Secondary                           | -1.12** | -1.06** |         |        |
| Matriculation                                | -0.61** | -0.56** |         |        |
| Vocational Tertiary                          | -0.26   | -0.32*  | -0.13   | 0.04   |
| College - Public (BA)                        | -0.73** | -0.50** | -0.54** | -0.42* |
| College - Private (BA)                       | -0.05   | -0.01   | -0.02   | 0.03   |
| Graduate                                     | 0.41*   | 0.39*   | 0.27    | 0.23   |
| <b>Survey Year</b>                           |         | 0.12*   | -0.09   | -0.07  |
| <b>Male</b>                                  |         | 1.16**  | 1.16**  | 1.06** |
| <b>Parental Education</b>                    |         | 0.03**  | 0.02    | 0.02   |
| <b>Father's Occupation – SEI</b>             |         | 0.00    | 0.00    | 0.00   |
| <b>Age</b>                                   |         | 0.06**  | 0.07**  | 0.07** |
| <b>Jew</b>                                   |         | 0.41**  | 0.57**  | 0.51** |
| <b>Matriculation GPA</b>                     |         |         | 0.01    | 0.01   |
| <b>Specialization – SEI</b>                  |         |         |         | 0.01** |
| <b>Intercept</b>                             | 3.56**  | 0.30    | -0.60   | -1.31  |
| <b>R<sup>2</sup></b>                         | 0.08    | 0.28    | 0.29    | 0.30   |

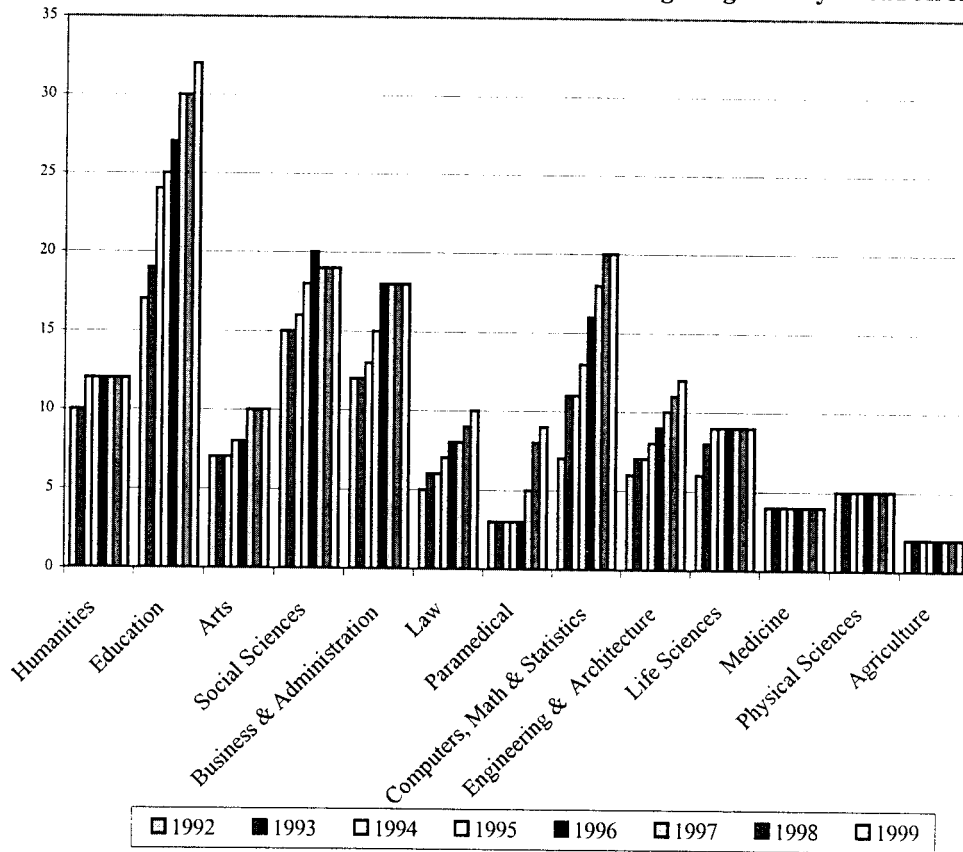
\*\* Significant at p<0.01 \* Significant at p<0.05

Figure 1 - Institutions For Higher Education, 1990-2000



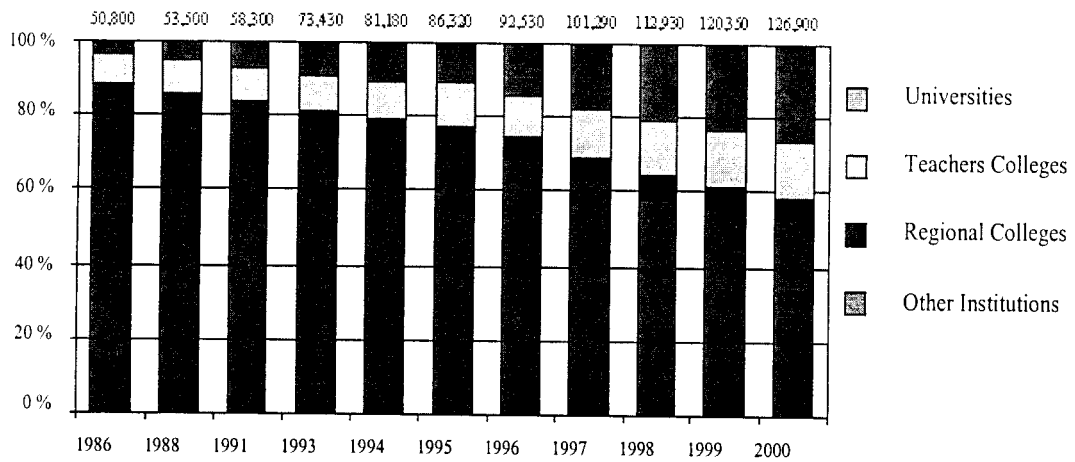
Source: A survey of all institutions operating in Israel during the 90s (Tamir 2002).

**Figure 2 – The Number of Colleges and Universities Offering Programs by Broad Areas and Year**



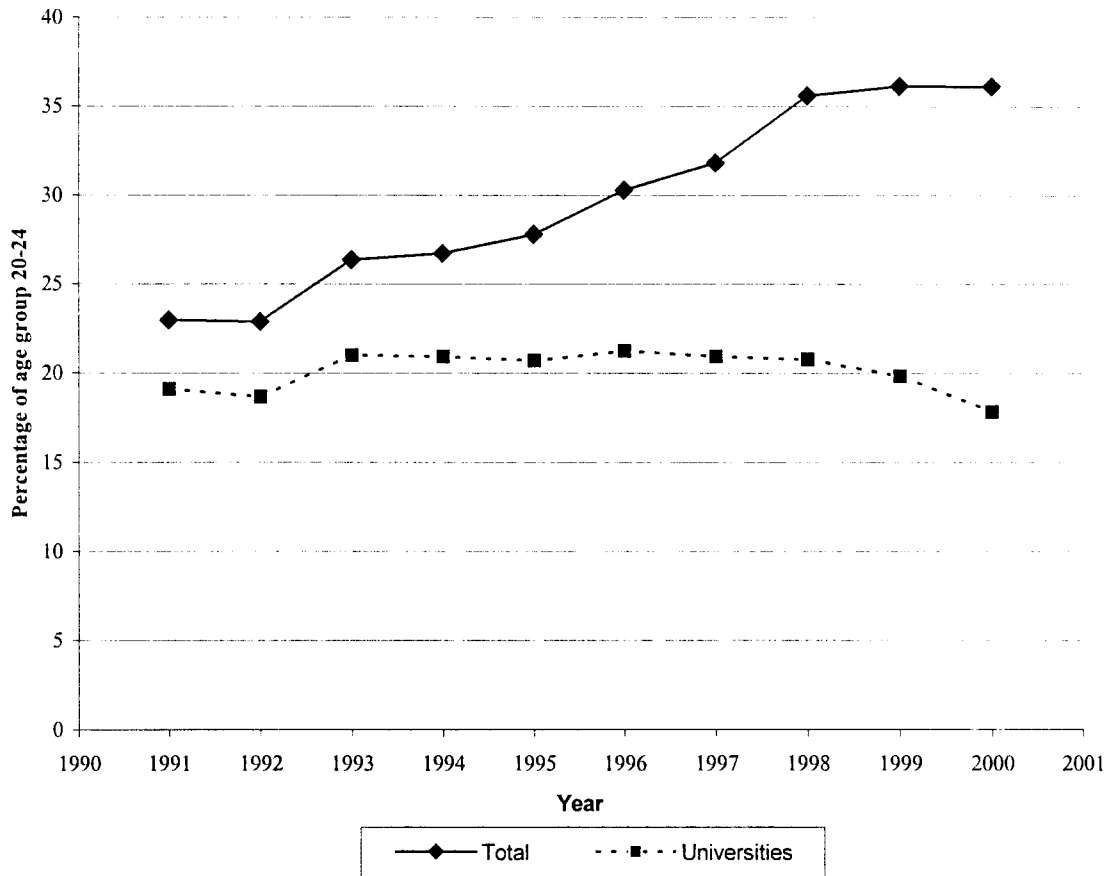
Source: A survey of all institutions operating in Israel during the 90s (Tamir 2002)

**Figure 3 – Change in the Distribution of Entering Undergraduate Students by Type of Institution, 1986-2000**



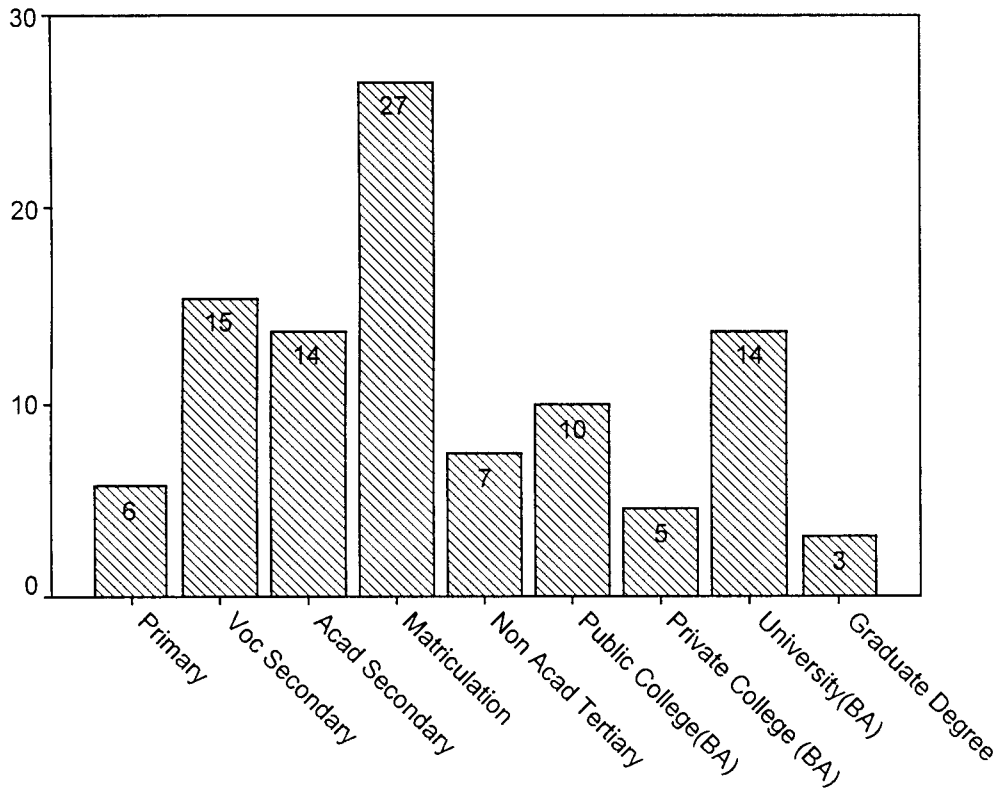
Source: The Council for Higher Education. <http://www.che.org.il>, March 2, 2002

Figure 4 – Gross Enrollment Ratio in Israeli Higher Education and in Universities, 1990-2000

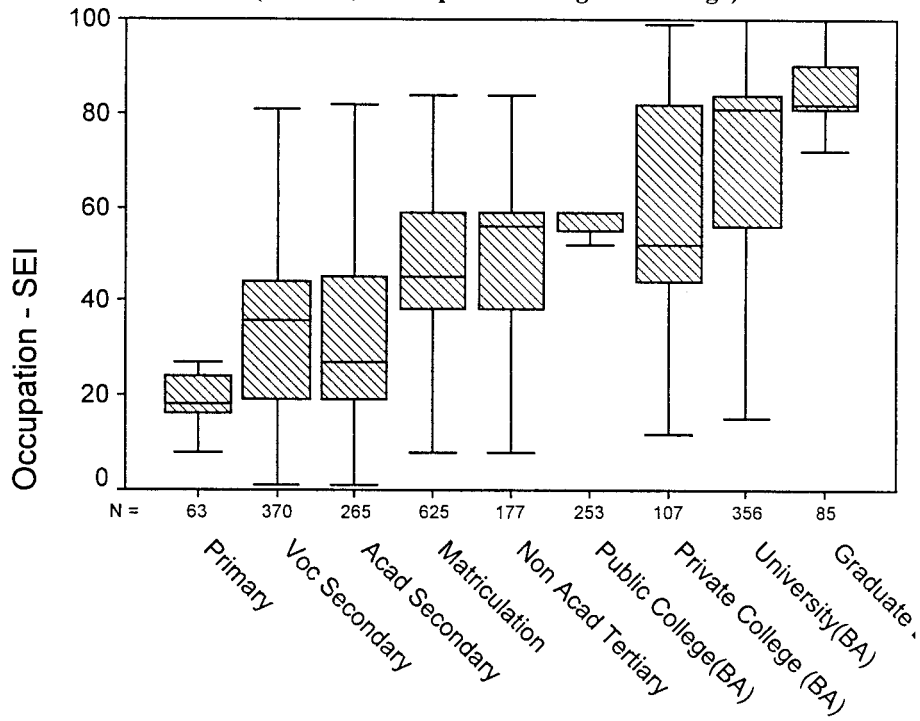


Source: Computed from data Published in the Statistical Abstracts (Central Bureau of Statistics, Various Years)

Figure 5 – Percent Distribution of Highest Qualification Received



**Figure 6 – Box Plots of Occupational SEI by Qualification  
(Median, Inter-quartile Range and Range)**



**Figure 7a – Percent Distribution of Income**

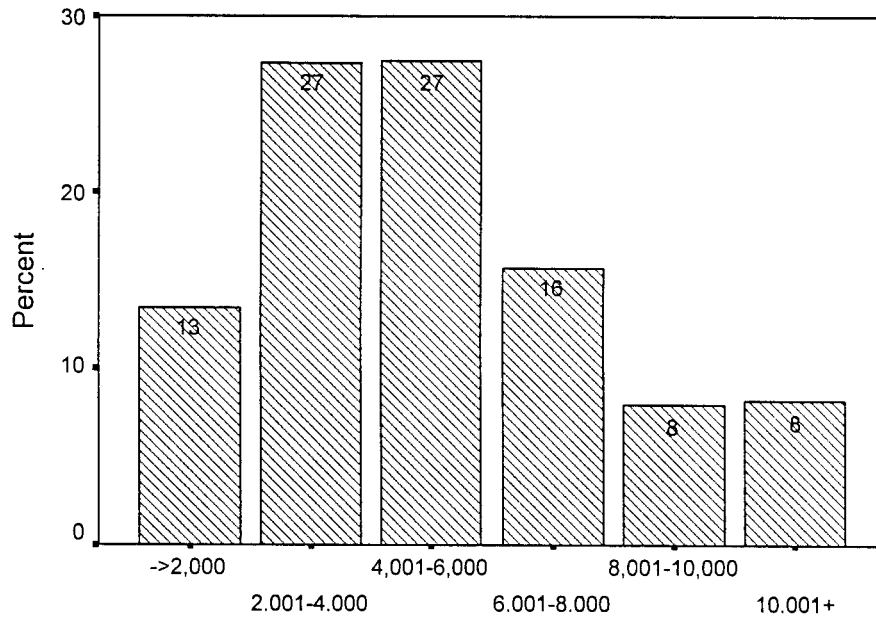
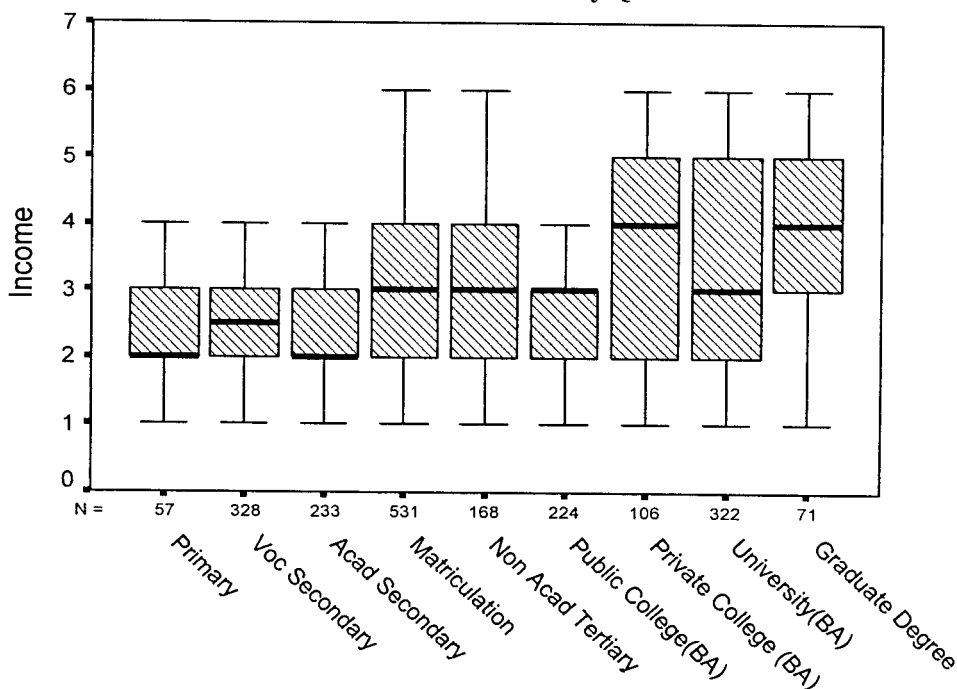


Figure 7b – Box Plots of Income by Qualification



Appendix Table A – Selective Programs of Study

1. Computer Science
2. Architecture
3. Engineering
4. Medicine
5. Law
6. Economics
7. Accounting
8. Management
9. Communication
10. Psychology

All other programs were coded as non-selective programs of study.

Appendix Table B – Proportions, Means (Standard Deviations) of Variables by qualification

| Qualification        | Proportions |      | Means (Standard Deviations) |        |                     |         |       |        |                   |        |                      |         |                 |         |      |        |
|----------------------|-------------|------|-----------------------------|--------|---------------------|---------|-------|--------|-------------------|--------|----------------------|---------|-----------------|---------|------|--------|
|                      | Male        | Jews | Parental Education          |        | Father's Occupation |         | Age   |        | Matriculation GPA |        | Specialization (SEI) |         | Current Occ SEI | Income  |      |        |
| Primary              | 0.48        | 0.24 | 4.12                        | (4.37) | 21.23               | (14.5)  | 37.43 | (5.91) | -                 | -      | -                    | -       | 22.73           | (16.08) | 2.39 | (1.03) |
| Voc Secondary        | 0.53        | 0.83 | 7.24                        | (4.28) | 26.1                | (16.43) | 35.3  | (6.19) | 73.56             | (8.13) | -                    | -       | 33.15           | (17.26) | 2.71 | (1.37) |
| Acad Secondary       | 0.43        | 0.59 | 7.49                        | (4.7)  | 27.37               | (18.8)  | 34.3  | (6.17) | 78.04             | (9.53) | -                    | -       | 34.35           | (19.48) | 2.42 | (1.21) |
| Matriculation        | 0.42        | 0.86 | 10.56                       | (4.15) | 39.97               | (25.43) | 32.12 | (6.21) | 80.74             | (8.62) | -                    | -       | 47.69           | (21.38) | 2.92 | (1.33) |
| Non Acad Tertiary    | 0.51        | 0.83 | 10.33                       | (4.25) | 38.52               | (25.45) | 33.76 | (5.76) | 80.39             | (8.4)  | 65.04                | (20.46) | 53.34           | (20.81) | 3.35 | (1.37) |
| Public College (BA)  | 0.25        | 0.78 | 10.2                        | (4.3)  | 36.67               | (24.06) | 33.14 | (6.13) | 78.72             | (8.32) | 66.57                | (15.95) | 58.39           | (18.28) | 2.76 | (1.29) |
| Private College (BA) | 0.42        | 0.86 | 10.61                       | (3.92) | 39.23               | (25.5)  | 33.57 | (5.78) | 82.21             | (7.42) | 74.3                 | (18.48) | 59.30           | (22.15) | 3.51 | (1.49) |
| University(BA)       | 0.4         | 0.91 | 11.83                       | (3.75) | 51.24               | (28.72) | 33.5  | (5.9)  | 85.17             | (7.29) | 81.99                | (14.32) | 72.16           | (20.37) | 3.58 | (1.50) |
| Graduate Degree      | 0.36        | 0.91 | 13.01                       | (3.79) | 56.23               | (29.61) | 35.02 | (5.33) | 85.33             | (8.06) | 86.1                 | (10.3)  | 79.79           | (16.09) | 3.96 | (1.44) |
| Total                | 0.43        | 0.78 | 9.51                        | (4.72) | 36.79               | (25.25) | 33.78 | (6.21) | 81.41             | (8.62) | 74.28                | (18.02) | 50.26           | (24.60) | 3.00 | (1.42) |



# **Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques**

**Didier Demazière**

« Le temps se manifeste prioritairement en nous, non pas comme un concept, ou comme un objet construit, élaboré, choisi, mais comme une réalité fuyante, expérimentée par rapport à nous-mêmes, dans notre existence » (A. Gonord, *Le temps*, Flammarion, 2001, p. 13).

L'association du « qualitatif » et du « longitudinal » réveille moult interrogations qui trouvent un terreau fertile dans l'évidence du caractère temporel des matériaux biographiques collectés par entretiens approfondis, associée à la faiblesse des débats méthodologiques et épistémologiques pourtant indispensables à la consolidation des approches qualitatives dans les sciences sociales : comment décrire les parcours, comment une biographie est-elle construite, comment identifier des processus temporels, comment différencier des rythmes temporels... ? En centrant la réflexion sur le champ du travail et des activités professionnelles, mon objectif est ici d'examiner à quelles conditions, épistémologiques, théoriques et méthodologiques, les entretiens biographiques peuvent contribuer à rendre compte des temporalités des parcours individuels. Un véritable bilan des recherches en cette matière est délicat à réaliser, car les confrontations sont rares, les dynamiques collectives insuffisantes, les démarches éparpillées, les échanges peu cumulatifs.

En effet, ces questions ne suscitent pas d'intenses débats, pour plusieurs raisons sans doute : la dimension temporelle des phénomènes sociaux est globalement sous-estimée dans les recherches contemporaines ; les approches dites longitudinales sont parfois rabattues sur l'usage de méthodes statistiques ou quantitatives ; la réflexivité sur les méthodes biographiques est focalisée sur les ordonnancements langagiers et non pas temporels des événements. En conséquence, et ceci de manière implicite voire inavouable, les entretiens sont délaissés dans l'analyse des parcours professionnels : ils sont volontiers utilisés pour explorer des systèmes de représentations ou des univers de croyances plutôt que les ordonnancements chronologiques des épisodes biographiques. Il est vrai que la reconstitution des séquences successives qui forment les parcours à partir de matériaux issus d'entretiens ouverts apparaît peu innovante quand il s'agit de procéder à une mise en calendrier qui apparaît inévitablement moins précise ou moins complète que celle qui résulte de la passation d'un questionnaire fermé.

Ainsi les arguments ne manquent pas pour établir la faible légitimité de la méthode des entretiens approfondis pour analyser les parcours biographiques : tout se passe comme si ces entretiens débouchaient sur une reconstruction plutôt que sur une reconstitution des parcours, sur une reconstruction subjective par l'interviewé plutôt que sur une reconstitution objectivée par l'enquêteur, sur une reconstruction indigène prise dans des catégories langagières plutôt que sur une reconstitution contrôlée et préencodée par les catégories du chercheur. Le caractère rétrospectif de l'enquête est en quelque sorte si pesant qu'il déforme par trop la réalité et projette quelque doute sur la validité des matériaux dans l'optique d'une analyse des temporalités de parcours, dans la perspective d'un regard longitudinal.

Reste que la simple lecture d'un entretien approfondi permet de percevoir que chaque récit de parcours articule des traces d'un passé affecté de jugements de valeurs, des descriptions d'un présent



affecté d'évaluations, des anticipations d'un avenir affecté de conditions de possibilité ou de désirabilité. Chaque entretien fait émerger une circulation discursive et mémorielle et produit une trame temporelle, structurée par des événements subjectivement significatifs. La catégorisation du temps par l'enquête est donc une dimension de la mise en mots de son histoire personnelle et de sa mise en intrigue. Aussi l'explication et l'élucidation de ces formes temporelles sont des moments indispensables à l'interprétation des données biographiques (De Coninck, Godard, 1989), et ces chronotopes (passé, présent, avenir) peuvent être considérés comme des biographèmes, analogues aux lexèmes de l'analyse lexicale.

Mon objectif est ici modeste : il consiste à poser quelques jalons visant à clarifier les termes du débat sur l'usage des entretiens approfondis pour l'analyse des parcours individuels. La diversité des modalités de recours à cette méthode pour éclairer quelque aspect des vies professionnelles constitue une ressource importante pour cette entreprise, même si les rapports entre entretiens et parcours, récits et temps, demeurent peu explorés, excepté sur un plan philosophique (Ricoeur, 1985, 1995). Aussi, plutôt que de prendre la forme d'un *survey*, mon propos visera à préciser les caractéristiques et les spécificités de ces matériaux longitudinaux, incorporant du temps biographique, expliciter comment les mises en formes narratives sont aussi des mises en formes temporelles, et argumenter l'apport des entretiens à la description des parcours à travers la proposition d'une grammaire temporelle des récits biographiques. En partant du rappel du caractère langagier de toute expérience, je tenterai d'explorer des figures du temps biographique à partir de leurs mises en mots dans des entretiens approfondis.

## 1. Le récit rétrospectif, reconstruction langagière des parcours ?

Tout entretien biographique suppose, *a minima*, que les personnes interviewées racontent quelque chose à propos de leur vie, ou de certaines dimensions de leur biographie (vie professionnelle, familiale, affective...), et ceci dans le cadre d'un échange ouvert, approfondi, compréhensif, éloigné de la succession des questions prédéterminées caractéristique du questionnaire (Bertaux, 1980 ; Kaufmann, 1996). Mais ces traits sont insuffisants pour caractériser un entretien biographique de recherche : celui-ci doit susciter une conduite de récit c'est-à-dire une mise en forme argumentée de son parcours. La question de départ de ce type d'entretien, mais aussi la présentation de l'enquête, la prise de contact avec l'interviewé, le contrat implicite, sont alors centrés sur une incitation à raconter, visent à susciter une mise en récit impliquant un argumentaire sur les significations du parcours (Demazière, Dubar, 1999). Il s'agit de collecter des matériaux dans les conditions les plus favorables possibles, pour tenter de comprendre et de décrire les manières dont les membres d'une même catégorie sociale (jeunes d'un niveau scolaire donné sortis la même année du système scolaire, demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE le même mois, entrants dans un dispositif d'aide à l'emploi identique, ouvriers travaillant dans le même établissement...) racontent une période de leur vie, exposent leur situation, anticipent leur avenir.

L'entretien biographique et le questionnaire fermé sont deux méthodes couramment utilisées pour renseigner et décrire les parcours individuels, dans le champ professionnel, mais aussi scolaire, familial, résidentiel. Elles en donnent, on le sait, des descriptions fort contrastées : d'un côté une mise en ordre d'épisodes significatifs, de l'autre une suite chronologique de positions codifiées. Les différences tiennent autant aux catégories utilisées pour la description (le langage indigène versus des nomenclatures officielles) qu'à leur articulation (une mise en mots versus une mise en calendrier). Dans les deux cas, et comme toujours, la production des données passe par le vecteur du langage, ou plutôt d'un langage, car il s'agit de langages bien différents. S'appuyer sur les productions discursives des personnes interviewées, et non sur les réponses proposées dans l'enquête par questionnaire, fait surgir des interrogations spécifiques, liées à la conduite d'une enquête rétrospective qui n'est pas guidée par la codification *a priori* des données : elles concernent les effets de mémoire, la sélection des épisodes et l'interprétation des événements.

## Les non-dits et la mémoire biographique

Les enquêtes rétrospectives, consistant à interroger des individus sur des événements survenus dans leur passé, font surgir des problèmes de qualité des informations collectées, parce que celles-ci sont dépendantes de la mémoire des enquêtés. Faire appel au souvenir c'est s'exposer aux « défaillances de la mémoire » (Auriat, 1996). Dans les enquêtes par questionnaire, le recours au calendrier chronologique vise à réduire ces erreurs de mémoire, en soutenant les mécanismes de remémoration par l'imposition d'un cadre temporel strict et contraignant : la succession des mois (ou d'autres unités de temps selon les enquêtes) est une grille qui force à ordonner les événements dans le temps, à dater tous les épisodes évoqués, à renseigner toutes les unités temporelles, à combler les trous. Renseigner le calendrier est un moyen de compléter les informations manquantes, la tâche de l'enquêteur étant d'aider l'interviewé à remplir les vides. Avec cette méthode, les parcours sont généralement reconstitués de manière continue, sinon exhaustive, et les défaillances de la mémoire sont bien repérées, identifiées comme telles, et codées en non-réponse.

Dans l'interaction caractéristique d'un entretien biographique les mécanismes d'appel à la mémoire sont bien différents (Couppié, Demazière, 1995). La reconstitution ne s'ordonne pas forcément (et en pratique généralement) selon un fil chronologique, même si la consigne de départ fait souvent référence à l'écoulement du temps et mentionne une datation symbolisant l'origine ou la clôture de la période concernée par l'enquête. Les consignes suivantes l'illustrent bien : « Si vous en êtes d'accord, pouvez-vous me parler de ce que vous avez fait depuis votre inscription à l'ANPE en avril 1995 ? » (Demazière, 2001) ; « Est-ce qu'on peut voir ensemble votre situation par rapport au travail au cours des trois dernières années ? » (Demazière *et al.*, 2002) ; « Pouvez-vous raconter ce qui s'est passé d'important pour vous dans la vie professionnelle depuis que vous êtes sorti de l'école ? » (Demazière, Dubar, 1997).

Surtout, le récit n'est pas transcrit dans un tableau qui matérialiserait le parcours, il n'est pas objectivé dans une trace écrite qui pourrait ensuite être complétée petit à petit. Il demeure inscrit dans la dynamique conversationnelle, qui suit toujours un autre cheminement que l'ordonnement chronologique : le rôle de l'interviewer n'est pas de relancer sur un mode obsédant : « et avant, et avant cela, et avant encore... », ou « et ensuite, et après, et après encore... ». L'interaction et les échanges qui sont noués participent directement à la remémoration, mais celle-ci emprunte des chemins imprévus et divers, irréductibles à la flèche du temps. Il n'y a pas de non-réponse parce que le questionnement ne balaie pas de manière systématique la période privilégiée par l'enquête, il n'y a pas de trou informationnel parce que l'objectif n'est pas de reconstituer une trame biographique continue et ininterrompue. Il y a plutôt des non-dits qui sont une modulation parmi d'autres du discours, qui sont la trace de la subjectivité du locuteur, qui sont le signe d'une prise de position sur sa propre histoire. Les non-dits sont inhérents à la reconstitution du parcours, parce que celle-ci est toujours partielle, incomplète, inachevée. Seule l'introduction d'une codification administrée du temps peut faire oublier, à bon droit, que le retour sur le passé est un travail sur soi qui, à partir d'un stock d'épisodes plus ou moins profondément enfouis dans la conscience, conduit le locuteur à bâtir, à (re)construire, un ordre qui est à la fois chronologique et logique. Cette construction, qui est faite de creux et de pleins, renvoie au problème de la sélection des épisodes dans le récit biographique.

## La sélection d'épisodes et la production d'un point de vue

La reconstitution des parcours individuels est toujours partielle, indépendamment de la méthode utilisée. Aux troncatures contrôlées et fixées par la fenêtre temporelle sur laquelle porte l'interrogation, s'ajoutent les sélections inhérentes à la situation de l'enquête biographique rétrospective. Le questionnaire est à cet égard un opérateur de tri, qui vise à dominer et éliminer les autres sources de sélection, en particulier celles qui proviennent du sujet lui-même, considérées comme source d'hétérogénéité non contrôlée. Par la codification des réponses et la standardisation du questionnement, il vise à imposer une présélection, conçue par le chercheur et étrangère aux enquêtés. Dans ce cadre, l'agencement chronologique des énoncés sollicités s'apparente à une reconstitution du parcours, c'est-à-dire à une description tendant vers l'exactitude, nonobstant la formalisation opérée par l'outil de collecte des données.

L'entretien biographique fonctionne sur une autre logique, celle d'une reconstruction par la mise en mots. Car la sélection d'informations au principe de tout retour sur le passé trouve sa source dans le sujet lui-même, et l'intersubjectivité qui anime la relation d'enquête. Les parcours sont retracés progressivement à partir de l'évocation de certains épisodes, qui, s'ils peuvent se succéder dans le temps, sont choisis par le narrateur. Il s'agit donc de moments qu'il considère comme marquants pour lui, particulièrement significatifs pour le développement de son discours, importants pour raconter son histoire de manière intelligible, nécessaires pour attribuer une signification à son parcours et pour la faire partager à son interlocuteur. Le rôle de celui-ci est de favoriser et faciliter ce travail réflexif, notamment en légitimant la contrainte de sélection inhérente à tout récit : la consigne de départ peut inciter à « privilégier les moments les plus importants pour vous », les relances peuvent inviter à « commencer par les choses qui ont le plus compté pour vous ». La consigne, et plus généralement le cadrage de la situation d'enquête, légitiment explicitement la sélection par le sujet parlant (Ould-Ferhat, 1999).

Si le récit fonctionne sur le principe de la sélection de séquences et d'événements, ce n'est pas seulement parce que le temps est compté et que tout ne peut pas être dit. C'est aussi parce que raconter c'est dire le monde dans lequel on vit et on a vécu, le monde auquel on croit qui est aussi « son monde » (Berger, Luckmann, 1966). Raconter son parcours c'est évoquer des situations vécues et en passer d'autres sous silence, c'est mentionner des expériences personnelles et en laisser d'autres dans l'ombre. C'est par la sélection, l'agencement et l'organisation des épisodes, auxquels participe toujours l'intervieweur à travers ses postures et relances, que le parcours prend progressivement une direction, et du sens. L'histoire racontée est une histoire personnelle, non seulement parce qu'elle est auto-biographique, mais parce qu'elle est une prise de position sur ce qui s'est passé, une appropriation spécifique. Elle n'est pas un compte-rendu objectif, fidèle, décliné dans des catégories impersonnelles, elle inclut un voir-comme, un compter-pour (Hacking, 1999). À partir des ingrédients que constituent les événements qu'il a vécus, le sujet compose un parcours, raconte une histoire à propos de sa biographie, une histoire parmi d'autres possibles. Son récit est donc une reconstruction, *hic et nunc*, susceptible de varier avec les conditions d'énonciation, les nouvelles expériences vécues, le moment où le regard rétrospectif est sollicité. Il est une cristallisation temporaire, produite dans des circonstances données, d'une construction continue de sa propre histoire. Ce processus interprétatif est de surcroît générateur de catégories.

### **L'interprétation des événements et leur mise en mots**

La collecte d'informations sur les parcours biographiques peut s'appuyer sur la codification dans des catégories normalisées et stabilisées, ou bien sur l'enregistrement de catégories indexicales et variables. La première démarche, correspondant à l'enquête par questionnaire fermé, utilise des nomenclatures qui incorporent des classements, plus ou moins explicites mais assez consensuels, des conventions de description. Non seulement chaque situation admise (emploi, chômage...) est définie avec précision, mais elle est inscrite dans des principes d'ordre : par exemple un emploi pourra être considéré comme une meilleure situation que le chômage, de même qu'un contrat à durée déterminée par rapport à un contrat-emploi-solidarité, ou une période travaillée de trois années par rapport à une période travaillée de six mois, etc. La hiérarchisation entre deux statuts sociaux n'est pas toujours aussi évidente, mais en tendance les catégories administratives, juridiques, statistiques, ou officielles, autorisent des mises en ordre relativement aisées ; et elles sont dans une certaine mesure faites pour cela.

Mais ces catégories conventionnelles dont le sens est stabilisé et partagé (Demazière, 2003) n'organisent pas les matériaux langagiers produits en situation d'entretien biographique, car pour parler du travail, de leurs expériences professionnelles, de leur parcours de vie active, les individus, quelle que soit leur position sociale, mobilisent des lexiques particuliers (Reinert, 1993). Ils emploient ce que l'on peut appeler des catégories indigènes, pour désigner des spécificités de vocabulaire et de significations associées aux mots. Ainsi, dans un corpus d'entretiens de jeunes sortis du système éducatif avant le niveau baccalauréat, les termes utilisés pour parler du travail (dans son sens générique le plus large et flou possible) étaient extrêmement divers : « des coups de mains, des petits chantiers, un travail fixe, une embauche, une place, un vrai emploi, un plan d'enfer, ma petite affaire,

des petits boulots, des intérim, un contrat définitif, un travail sûr, un vrai travail, un SIVP, de l'exploitation, un travail qui me passionne, mon métier, ma branche, une profession, quelque chose pour gagner de l'argent, des petits jobs, un TUC, des petites expériences, du saisonnier, un poste où tu colles, un métier qui me plaît, un vrai métier, quelque chose de stabilisé, un travail ordinaire... » (Demazière, Dubar, 1997).

Ces termes renvoient à des univers de référence et des systèmes de valeurs pluriels, à des dimensions variées du travail (le statut, la stabilité, le métier, les conditions de travail, les potentialités d'avenir, etc.). L'identification de certaines situations professionnelles comme un « vrai emploi », du « vrai travail », un « vrai métier » montre que les mots sont insérés dans des raisonnements qui classent les situations, qui argumentent des points de vue, qui justifient des évaluations. Chaque événement relaté est donc inscrit dans une histoire d'où il tire sa signification : celle-ci ne provient pas d'une convention extérieure au récit, mais dépend des enchaînements qui organisent celui-ci. Elle est relative, relationnelle, différentielle.

Conformément aux règles générales de systèmes de signes (Greimas, 1986), les mots isolés n'ont pas de sens, pas plus que les propositions isolées : ils sont organisés dans des ensembles signifiants et cohérents. Or, si les relations qui relient les catégories sociales du discours sont des unités de sens, elles sont également agencées dans le temps. Les comparaisons opérées par le locuteur sont indissociables d'un ordre temporel qui contribue à configurer le sens du récit. Il ne s'agit pas seulement de raconter, mais de construire un récit, en revenant sur tel épisode, en précisant telle situation, en justifiant telle décision, en comparant des moments, en reliant des séquences, en anticipant tel projet, en évaluant ses chances de réalisation : « les narrateurs ne racontent pas leur vie mais ils mettent en scène, de manière à convaincre, le sens de leur parcours » (Théry, 1993).

L'articulation des événements et épisodes est une dimension centrale des récits. Elle est au principe de la production d'une logique du parcours qui n'est pas déconnectée de toute chronologie. Mais l'organisation temporelle des parcours est agencée par le narrateur, selon des rythmes irréductibles à la régularité des unités de mesure du temps ou au découpage étale des calendriers. La composante temporelle des matériaux langagiers ainsi collectés est évidente. Elle est aussi problématique, car le temps n'est pas un instrument méthodologique calé sur l'universalité des rythmes sociaux, mais il fait partie intégrante de l'objet. Le récit biographique est à la fois chronologie et argumentaire, il est ordonnancement temporel et ordonnancement narratif. Il faut donc explorer plus avant à quelles mises en formes temporelles conduisent les mises en mots.

## **2. La mise en mots des parcours, une mise en formes temporelles ?**

Le discours produit lors d'un entretien biographique approfondi consiste en une mise en formes du parcours, en une mise en catégories du monde. Et cette production langagière est un moyen, le moyen par excellence, de s'approprier sa propre histoire. Car c'est par la parole, et la parole adressée à autrui, que les humains se socialisent, donnent du sens aux événements, organisent leur vie, interprètent ce qui leur arrive, nouent des consécutions. Ce discours n'est pas un discours de façade ou un langage de surface, mais il est une matérialisation, souvent hésitante, malhabile, ambivalente, voire contradictoire, d'un cheminement articulant des expériences vécues engageant des relations avec autrui, des prises de position d'autres significatifs sur sa propre histoire, des enseignements tirés des épisodes passés, des orientations de valeurs et de croyances.

Sauf à négliger ou nier la fonction paradigmatique du langage (Cassirer, 1923), les paroles prononcées lors d'un entretien approfondi ne peuvent être réduites, ni à des traductions mécaniques et non maîtrisées par les locuteurs de leurs positions objectives au moment de l'entretien, ni à des traductions circonstancielle et illusoire des conditions dans lesquelles l'interaction s'est déroulée. Et pourtant, le poids du présent apparaît exorbitant dans le discours biographique rétrospectif, puisque la situation présente, tout en étant le point d'arrivée, forcément temporaire et provisoire du parcours, est aussi le point de départ de sa mise en récit, de sa mise en cohérence. Car la conduite de l'entretien ne s'appuie pas sur des dispositifs qui dissocient les séquences successives en les inscrivant dans une

chronologie normée, tels que des calendriers par exemple. Il faut donc expliciter les relations, spécifiques, entre mises en mots et temporalités des parcours.

### **Mise en intrigue et production d'une trame temporelle**

Raconter son parcours, c'est sélectionner, relier, organiser des épisodes jugés importants par le narrateur. Cette mise en forme ordonne des séquences selon une temporalité plus ou moins chronologique et imprécise, puisque le récit est expérimenté, affiné, complété, rectifié, à mesure qu'il progresse, que sa formulation progresse. La trame temporelle ne préexiste pas à la mise en récit, elle est bricolée graduellement. Elle est également prise dans des contraintes logiques et sociales croissantes à mesure que le récit avance, car le locuteur est engagé dans ce qu'il a déjà dit : il lui faut éviter les contradictions, ou du moins il doit pouvoir les expliquer à son interlocuteur. Le caractère dialogique des conditions d'énonciation pèse ici lourdement sur la production de la trame temporelle, mais aussi sur la mise en intrigue (Peytard, 1995).

Le récit du parcours est produit à l'intersection de deux mécanismes, d'une part le choix des événements considérés comme significatifs, d'autre part leur qualification. Construire et transmettre des significations, donc par exemple raconter son parcours, n'est-ce pas nécessairement articuler des composantes temporelles importantes de son existence avec des termes-clés d'une argumentation ? Ces deux mécanismes renvoient à la double articulation du langage mise en évidence par Benveniste (1974), entre un axe syntagmatique (choix des épisodes à raconter) et un axe paradigmatique (choix des catégories pour le raconter). Ces catégories ne sont donc pas purement descriptives, elles sont plus ou moins valorisées, affectées de jugements de possibilité et de volonté. C'est une caractéristique essentielle de la conduite de récit : la trame temporelle n'est pas seulement une évocation du passé, du présent, de l'avenir, elle est aussi une narration, « un processus créateur de valeurs » (Greimas, 1970), elle implique des prises de position sur les catégories et leurs relations : jugements de valeur, de condition, de possibilité, etc. Si les récits biographiques sont des reconstructions des parcours, c'est dans le sens d'une mise en intrigue, qui est un processus de structuration et de mise en cohérence, comme nous l'enseignent les théories du récit (Ricœur, 1984) ou l'analyse conversationnelle (Sacks, 1992). Or cette mise en intrigue a des conséquences spécifiques sur la trame temporelle, parce que l'entretien est un récit rétrospectif, biographique, en première personne, produit en présence d'autrui, et non un récit de fiction, produit dans l'intimité du bureau du narrateur.

Ces conditions de production du récit ne sont pas sans conséquence sur la temporalité des parcours racontés, constituent une trame temporelle implicite qui cadre le récit : si les ruptures biographiques, les tournants de l'existence, les accidents de parcours, les revers de fortune, les accélérations du cheminement, les bifurcations inattendues, ne sont pas gommés et effacés, ces événements ne sont convoqués que parce qu'ils peuvent alimenter une intrigue, sont des ressources argumentatives pour dessiner le sens du parcours, permettent au sujet de mettre en scène des difficultés ou des opportunités, des choix ou des contraintes, des engagements ou des renoncements, des échecs ou des réussites. Mais le récit produit au cours d'un entretien biographique laisse peu apparaître le repérage, c'est-à-dire d'abord l'énonciation, de révisions des croyances, d'inflexions dans les procédés interprétatifs, de conversions des sujets. Le temps biographique apparaît, par construction, comme un processus (dont les rythmes et formes sont variés) d'intériorisation d'un univers de croyances et d'installation dans un monde professionnel.

Car la mise en mots de ces changements, qui affectent les valeurs plus que les positions, supposerait que le sujet mette à distance son parcours, dans une extériorité qui lui permettrait de confronter des moments différents. Or la production du récit implique, à l'inverse, un engagement du sujet dans son discours, qui produit une intrigue, tisse des relations entre épisodes, agence les séquences. En ce sens le temps est resserré autour d'une intrigue, il est mis en ordre, simplifié. Cette mise en forme est aussi une mise en perspective, car le récit du parcours est en quelque sorte tiré par le point d'arrivée de celui-ci. Ce point d'arrivée, qui est aussi un point de fuite, puisqu'il associe étroitement présent et avenir, pèse lourdement sur la mise en récit, de sorte que celle-ci consiste en quelque sorte à comprendre et expliquer, d'abord à soi-même, comment on en est arrivé là, dans quelle direction on se dirige. Le rétrospectif prend ici une connotation particulière : le passé est interprété en fonction de ce qui lui succède, et plus précisément de ce qui peut arriver, de ce qui risque d'advenir, de

ce qui est désiré, de ce qui est craint, de ce qui est désormais (im)possible, de ce qui est (im)probable, etc.

Ce renversement de la temporalité, par rapport à son déroulement séquentiel et chronologique qui organise l'apparition des événements, ne doit pas conduire à minimiser, voire invalider, la dimension temporelle des récits biographiques. Bien au contraire cette dimension joue un rôle majeur dans l'organisation des parcours, de sorte que l'on peut tenter de décrire les formes narratives structurant les récits comme des formes temporelles. Ainsi les manières typiques de raconter une histoire en fonction d'un discours – que Ricœur nomme intrigue et Barthes narration – qui implique des sélections de séquences et des choix de catégorisation ne sont pas seulement des formes narratives mais aussi des formes temporelles. Car quiconque s'essaie à argumenter ce qu'il croit être en retraçant son parcours agence celui-ci en une trame temporelle qui condense et concentre l'histoire qu'il raconte à un chercheur sur ce qu'il est. C'est pourquoi il est si important de reconstituer ces formes temporelles pour comprendre les parcours, et ne pas réduire le récit à l'énonciation de systèmes de représentations.

Puisque le sens des parcours est à la fois une intrigue argumentée et un agencement temporel, il peut être analysé dans deux registres complémentaires : celui du sens considéré comme signification et mise en cohérence, celui du sens comme direction et mise en perspective. Du point de vue des temporalités biographiques, ces deux registres peuvent être caractérisés respectivement comme celui des enchaînements temporels et des articulations entre séquences et comme celui des dénouements temporels et des débouchés des séquences.

### **Mise en cohérence et enchaînements temporels**

La personne qui raconte son parcours à un chercheur s'expose au regard d'un tiers, et elle est engagée dans un processus de construction de soi. Il lui faut donc argumenter la continuité de son parcours : elle peut (et même elle doit) omettre certaines périodes puisqu'elle sélectionne et catégorise et ne suit pas forcément un ordre chronologique, mais il lui faut produire un agencement temporel qui lui permette de donner une signification à ce qui est arrivé, ou du moins ce qu'elle évoque. L'ordre temporel est donc bien un agencement personnel, qui s'organise progressivement à partir de la définition des situations, mais aussi de l'interprétation des changements de situation. Les bifurcations et les changements sont des ressources narratives particulièrement riches, qui permettent de donner des explications, de fabriquer de la continuité, de tisser un parcours qui se tient.

Un premier repère temporel concerne donc l'enchaînement des événements et le déroulement de la trame narrative : quelles sont les ponctuations du parcours, quels sont les moments cruciaux, quels sont les personnages décisifs ? Sont en question ici des composantes temporelles comme les répétitions ou les changements, les convergences et les dissonances, les accumulations et dispersions, les alliances et conflits qui ponctuent le récit.

Les productions narratives, orales et réalisées dans le cadre d'un entretien de recherche, explorent plusieurs voies pour dessiner le cheminement biographique. Car le récit n'est pas un discours déjà produit qui n'attendrait plus que la situation d'entretien pour être exprimé et transmis à autrui. Les sujets interviewés façonnent leur parcours en le mettant en mots, et par conséquent tâtonnent, hésitent entre plusieurs interprétations, ébauchent différentes versions. Cette phase d'intense réflexion sur ce que l'on a fait, sur ce que l'on est et sur ce que l'on veut, a des longueurs très variables, mais on la retrouve dans tous les entretiens. Invariablement, graduellement et au fil de la narration, une cohérence est dégagée, par agencement, comparaison, hiérarchisation, valorisation, minimisation des épisodes évoqués. Une trame narrative est ainsi tissée, dont deux modalités typiques peuvent être distinguées.

Dans le premier cas, la convergence des épisodes mentionnés est particulièrement forte, comme si tout allait dans la même direction. Le parcours prend alors la forme d'une trajectoire balistique, comme s'il suivait un programme enregistré à l'avance. Cet enchaînement temporel n'implique pas qu'un événement majeur du passé pèse sur le parcours et détermine la mise en forme du récit biographique, conformément à un « modèle archéologique » (De Coninck, Godard, 1989). C'est plutôt la répétition et l'accumulation d'épisodes dont l'interprétation alimente et consolide un monde en

construction qui caractérise cette trame narrative : sont mis en scène des tiers produisant des jugements identiques, des expériences au déroulement similaire, des séquences redondantes.

Dans le deuxième cas les événements marquants du récit ne s'insèrent pas dans une répétition, attendue ou redoutée, mais font surgir de l'hétérogène, confrontent le sujet à des situations nouvelles, non prévues. Cet enchaînement ne signifie pas que les récits sont incohérents, et les parcours ballottés entre des situations imprévisibles et sans rapport entre elles. Mais la trame du récit s'organise autour d'événements non prévus qui réorganisent le parcours, et auxquels il faut conférer des significations plus ou moins durables. Le narrateur doit composer avec des incertitudes, des transformations importantes de son environnement, des personnages surgissant brusquement, des renversements de situation, des changements brutaux de son univers de vie ; il doit composer avec de l'hétérogène pour assurer la cohérence et la continuité de son parcours dans le temps.

### **Mise en perspective et dénouements temporels**

Le récit biographique implique une mise en intrigue, c'est-à-dire un procédé narratif qui permet de relier ensemble des épisodes isolés et de produire ainsi de la signification. L'intrigue débouche aussi sur un dénouement, une issue, c'est-à-dire que le récit est orienté vers une conclusion. Or la conclusion des récits biographiques a une dimension temporelle évidente, directement issue de l'irréversibilité de la temporalité personnelle : elle concerne la situation occupée au moment de l'entretien (et son interprétation dans sa mise en mots), et, le plus souvent, les projections d'avenir car la narration ne connaît pas de troncature à droite. Ainsi le récit est une mise en ordre qui mène quelque part, qui va dans une certaine direction. Certes ce point d'arrivée est lui-même un produit du récit, mais il n'en organise pas moins le déroulement à mesure de sa progression. Le parcours apparaît alors tiré par le point d'arrivée, celui-ci fut-il une anticipation peu précise ou conditionnelle.

Le second repère temporel concerne donc le dénouement de l'intrigue et le point d'aboutissement de la trame narrative : quelle est la situation présente, quels sont les horizons d'avenir, quelles sont les issues du parcours ? Sont en question ici des composantes temporelles comme l'ouverture et la fermeture, les possibilités et les impossibilités, les opportunités et les contraintes, les visées et les clôtures, qui concluent le récit.

L'économie temporelle des récits biographiques n'est donc pas seulement un déroulement des séquences, mais elle est aussi un dénouement de l'intrigue. Le compte-rendu rétrospectif n'a pas de signification indépendamment d'une anticipation prospective, car le parcours professionnel n'est jamais achevé (sauf si l'on interroge des retraités peut-être). Les projections d'avenir sont des composantes à part entière des parcours, parce que le temps biographique n'est pas clos mais reste toujours ouvert sur des prolongements, développements, rebondissements futurs. Si la codification des statuts dans un calendrier normalisé construit et enregistre la troncature à droite des parcours, leur mise en récit procède à l'inverse : l'existence du sujet parlant n'est pas bornée par le jour de l'entretien, et l'inscription de sa propre histoire dans l'avenir est un des signes les moins contestables de l'affirmation du sujet. Aussi le second repère temporel d'importance concerne-t-il les horizons sur lesquels débouche l'intrigue. Deux modalités polaires d'énonciation de ces anticipations peuvent être distinguées.

Dans le premier cas l'avenir est présenté comme un réservoir d'opportunités qui soutiennent des aspirations. La possession de ces atouts est explicitée et justifiée de manière fort diverse, mais elle autorise une argumentation en termes de réalisation d'objectifs, de satisfaction de desseins, d'orientation vers des buts, de poursuite de fins. Le parcours passé et la définition de la situation présente sont mobilisés pour alimenter des ouvertures et des possibilités d'évolution qui, si elles sont marquées par des degrés variables d'incertitude, n'en sont pas moins fortement valorisées par le sujet. Celui-ci explicite une projection visée qui correspond à une amélioration de sa situation, selon ses propres critères et croyances. Et il mobilise des ressources narratives puisées dans les situations passées pour justifier et consolider les anticipations d'avenir.

Dans l'autre cas de figure l'avenir est esquissé à partir d'un ensemble de contraintes qui formatent les anticipations et limitent l'engagement du sujet. L'horizon temporel n'est pas clos et bouché, mais le dénouement de l'intrigue est situé dans un porte-à-faux par rapport au récit. Les

perspectives élaborées et nourries au long du parcours se heurtent à une fermeture des horizons, ou se diluent dans une ligne de fuite non maîtrisée. Les attentes formulées sont affectées de conditions de possibilité qui les rendent peu probables voire aléatoires. Le poids du passé semble assez lourd et déterminant pour contraindre toute échappée, puisque la moindre esquisse se heurte à l'inertie du parcours antérieur. Le dénouement est comme pris dans des nœuds biographiques qui contraignent la temporalité. L'avenir est ainsi compromis, non qu'il soit rendu incertain, mais parce qu'il est plutôt trop certain.

La temporalité des récits biographiques s'inscrit dans les manières d'argumenter l'allure générale du parcours. Aussi elle ne peut pas être décrite ni même résumée par les termes habituellement utilisés pour caractériser les pentes et profils des parcours : stabilisation, précarité, instabilité, exclusion, réussite, échec, ascension, démotivation, stagnation, etc. Car si ces catégories analytiques qualifient bien des trames temporelles, elles ne désignent pas des formes narratives. En effet, elles ne recèlent pas de principe explicatif, elles ne confrontent pas des aspirations et des réalisations, elles ne comparent pas des possibles, elles ne font pas retour sur des alternatives..., bref elles évacuent le sujet de l'histoire, celui à qui cela est arrivé (ou n'est pas arrivé), et qui, en racontant, recherche des explications et produit des interprétations. La temporalité des récits biographiques est indissociable des processus narratifs au principe de leur déroulement, aussi faut-il prendre en compte cette conjugaison pour appréhender la grammaire temporelle des parcours racontés au cours d'entretiens biographiques.

### **3. Une grammaire temporelle des parcours biographiques ?**

La mise en intrigue, la narration, sont des agencements temporels de matériaux biographiques sélectionnés et catégorisés, puisque le narrateur doit ordonner ces matériaux selon une ligne temporelle. Celle-ci n'est pas réductible au rythme régulier du temps chronologique, la narration consistant à introduire des accélérations et des respirations, des continuités et des retournements, des enchaînements et des accidents, des linéarités et des tournants, des suspenses et de accalmies, etc. Ces figures du temps sont inépuisables. Aussi, sans prétendre en dresser un inventaire exhaustif, mon objectif est plutôt d'identifier et de schématiser des formes temporelles typiques, qui se combinent dans les entretiens et qui introduisent à une grammaire temporelle des récits biographiques.

Si l'on retient que la trame temporelle des récits se tisse au croisement des enchaînements (articulations entre séquences) et des dénouements (débouchés des séquences), les intersections de ces deux dimensions peuvent constituer un guide pour la formalisation de cette grammaire. Les enchaînements et les dénouements temporels prennent des valeurs fort diverses, en correspondance avec des mises en cohérence et mises en perspective hétérogènes de leur parcours par les personnes interviewées. Cette diversité peut être schématisée, dans la configuration la plus simple, par la tension entre deux pôles, dont le croisement isole quatre formes temporelles typiques travaillant les récits de parcours professionnel, et dessinant une structure basique qui aide à prendre en compte la dynamique temporelle de ces données longitudinales (tableau ci-dessous).

Cette schématisation souligne que la sélection d'épisodes biographiques, le choix de catégories pour les raconter, la composition d'une intrigue pour les agencer, sont des opérations de production de sens qui recourent à des catégorisations du temps, d'un temps considéré comme chaîne et rythme séquentiels d'une part et comme issue et dénouement événementiels d'autre part. Les enchaînements temporels peuvent s'inscrire entre deux valeurs polaires, correspondant à un temps de la redondance et à un temps de l'inattendu : dans un cas le parcours est structuré comme s'il consistait à suivre un programme prédéterminé et routinisé, mobilisé par le sujet qui y puise la signification de son parcours, dans l'autre le parcours est composé de séquences hétérogènes, voire imprévisibles, qui le ponctuent et que le sujet doit s'efforcer de composer pour donner du sens à son parcours. Les dénouements temporels sont polarisés entre un temps de la projection et un temps de l'héritage : dans un cas l'avenir est dessiné par des perspectives ouvertes et porteuses que le sujet valorise et qu'il argumente avec précision et conviction, dans l'autre l'avenir est borné par des attentes contrariées qui brident les projections du sujet et rendent difficiles ou douloureuses ses anticipations.



## Formes temporelles de la narration biographique

|                           |  | Les enchaînements temporels  |   |
|---------------------------|--|--|---|
|                           |  | Temps de la redondance<br>Suivre un programme  | Temps de l'inattendu<br>Composer de l'hétérogène  |
| Les dénouements temporels | Temps de la projection<br>Perspectives argumentées | Destin ou vocation<br><i>Je suis sur les rails</i><br><i>Je suis en piste</i>                    | Opportunités ou projets<br><i>Prendre les tournants</i><br><i>À la moindre occasion</i> |
|                           | Temps de l'héritage<br>Attentes contrariées        | Répétition ou fatalité<br><i>Je suis sur une voie de garage</i><br><i>Le même qui recommence</i> | Rupture ou deuil<br><i>Je fais une pause</i><br><i>C'est plus possible maintenant</i>   |

Ces pôles en tension ne dessinent pas des figures de l'échec ou de la réussite, de l'insertion ou de l'exclusion, de la stabilisation ou de la précarisation, de la promotion ou de la régression. Ils dégagent des figures du temps biographique plus composites, car associant un style d'enchaînement et un style de dénouement. De surcroît, chaque croisement (chaque case du tableau) correspond à une forme temporelle de parcours qui peut être narrée, et appropriée, de diverses manières, comme le suggèrent les couples de mots choisis pour les désigner : destin ou vocation (temps de la redondance et de la projection), répétition ou fatalité (temps de la redondance et de l'héritage), opportunités ou projets (temps de l'inattendu et de la projection), rupture ou deuil (temps de l'inattendu et de l'héritage). Ces formes temporelles peuvent être précisées et illustrées par des exemples caractéristiques, issus d'enquêtes auprès de populations confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi.

### Le destin ou la vocation

Dans cette configuration, le parcours est restitué comme un enchaînement de séquences emboîtées en un programme cohérent et conduisant à l'anticipation d'une progression de ce mouvement sans heurts. La forme temporelle s'apparente à un destin, qui s'accomplit de manière plus ou moins inéluctable, ou à une vocation, qui se réalise normalement. L'avenir apparaît d'autant plus clair et écrit que le passé peut être narré de manière plus cohérente et offre plus d'éléments convaincants pour argumenter que l'avenir est déjà en marche, déjà partiellement réalisé.

Le récit de Fabrice, un jeune homme interrogé huit ans après l'obtention d'un CAP peinture-tôlerie automobile obtenu avec difficultés, est une illustration de cette forme temporelle. Fabrice souligne d'emblée la fluidité de son parcours, en valorisant les points communs entre ses expériences professionnelles (de la carrosserie) et gommant les intervalles de chômage récurrent qui les séparent (tout s'est enchaîné, je n'ai pas vraiment eu de problèmes). La pérégrination qu'il décrit est certes rythmée par des fins de contrats ou de missions, mais sans être jamais contrariée, puisque chaque nouvelle expérience est présentée comme la possibilité de poursuivre son parcours dans la même direction et d'en assurer la continuité, en particulier à travers l'approfondissement d'un ensemble cohérent de connaissances et savoir-faire (j'ai fait le tour de mon métier). La répétition d'expériences apparemment similaires et semblables prend donc la signification d'un apprentissage cumulatif, qui s'éclaire vraiment quand Fabrice dévoile qu'il a l'espoir de s'installer à son compte, d'avoir ses clients, de devenir « chef d'entreprise ». Cette projection d'avenir est située comme le prolongement du parcours antérieur, mais c'est aussi elle qui lui donne tout son sens, car elle est comme la réalisation d'un programme écrit d'avance, ou d'un chemin tout tracé : l'entourage de Fabrice est peuplé de « chefs d'entreprise » (son frère, un beau-frère, une belle-sœur). Plus, être « son propre patron » c'est aussi réaliser les aspirations de son père, aspirations qui n'ont jamais été concrétisées, mais que Fabrice a perçu, senti, vécu, au cours de son enfance (il en parlait souvent). Le parcours de Fabrice apparaît ainsi, rétrospectivement, et comme fortuitement et au détour de son récit, comme l'accomplissement d'un destin familial, qui conforte son investissement dans un métier artisanal. La projection argumentée dans un avenir clairement dessiné, même si sa réalisation n'est pas certaine, s'inscrit dans la continuité du parcours passé ; elle fait plus que le prolonger, elle en constitue le fondement, le soubassement, de sorte que Fabrice peut proclamer : « je suis sur les rails ».

L'aspiration au travail indépendant et l'attachement à un métier ne sont pas des caractéristiques saillantes de cette forme temporelle, car d'autres parcours peuvent en être rapprochés : une inscription

durable dans une organisation assurant une progression statutaire sur longue durée, l'entrée dans une filière de formation associée à l'aspiration à faire carrière, une participation à un marché professionnel régi par la règle de l'ancienneté, etc. Dans tous les cas, la figure temporelle du destin ou de la vocation allie une anticipation prévisible voire programmée de l'avenir et une dynamique d'accumulation orientée vers cette perspective.

### **La répétition ou la fatalité**

Dans cette configuration le parcours est raconté comme la récurrence d'épisodes affectés des mêmes significations, qui bloquent toute évolution ou changement et enferment peu à peu dans une répétition de plus en plus contraignante. La forme temporelle est celle de la répétition du même, qui n'offre guère de possibilité de briser ce cycle et peut conduire à une fatalité qui s'impose par la force des choses. L'avenir n'est pas exempt d'aspirations à des changements de cap, mais cet horizon est fortement limité par l'héritage du passé, au point que les anticipations s'épuisent parfois dans un présent pourtant mal vécu voire insupportable.

Le récit de Justine, une jeune femme interrogée huit ans après avoir quitté l'école avec un CAP sténodactylo, est proche de cette forme temporelle. Justine retrace une suite de situations professionnelles variées qui ont toujours été de courte durée et qui alternent avec du chômage : caissière de supermarché, gardienne de musée, vendeuse, femme de ménage, animatrice dans une crèche... Elle considère pourtant ces épisodes comme la répétition des mêmes difficultés à obtenir un emploi plus durable, et, surtout, comme autant de situations sans perspective et sans issue (j'ai toujours fait du surplace, je n'avance pas). Le déroulement du parcours devient progressivement un cercle qui se resserre, et qui réduit inexorablement les ressources mobilisables pour s'en sortir, en sortir. Ainsi le récit s'appauvrit en personnages, à mesure que Justine raconte qu'elle n'a jamais été aidée par les autres, mais que, au contraire, ceux-ci lui ont fait des promesses non tenues (un élu municipal, un commerçant) ou l'ont dirigée dans des directions stériles (un conseiller professionnel, une directrice de crèche). Le parcours tourne court, et il n'est mis en perspective que par l'évocation d'une promesse d'embauche, formulée par des personnes (des amis apprend-t-on au détour d'une phrase) qui ont un magasin, lequel n'est malheureusement pas suffisamment achalandé pour que la promesse se concrétise (il faut attendre que ça décolle). Aussi Justine se réfugie-t-elle dans l'attente, marquée par « un gros point d'interrogation ». La projection d'avenir s'apparente à une répétition du passé (promesse aléatoire, possible trahison), et le futur apparaît déjà forclos (je suis condamnée à attendre). Le temps de l'héritage est ici celui de l'absence de ressources permettant d'infléchir un parcours marqué par la redondance et comme déjà scellé et clos (« c'est toujours le même qui recommence », glisse Justine en guise de conclusion).

Ce ne sont pas la répétition des petits emplois sans perspective et l'attente d'un brutal renversement de situation qui caractérisent cette forme temporelle. Celle-ci peut en effet être repérée dans des parcours assez différents : une stabilisation dans un emploi déqualifié renforcée par une limitation des aspirations, une insertion dans un milieu professionnel non désiré et l'impossibilité de concevoir les moyens d'en sortir, une accumulation d'échecs dans des filières de formation diplômante associée à une dévalorisation de soi-même, etc. Dans tous les cas la figure temporelle de la répétition ou de la fatalité associe l'appauvrissement d'un avenir qui frise l'inconcevable et une dynamique d'enfermement dans une situation dévalorisée.

### **Les opportunités ou les projets**

Dans cette configuration le parcours est narré comme la combinaison non linéaire d'événements inattendus, de rencontres improbables, d'expériences multiples, qui introduisent des changements plus ou moins maîtrisés mais définis comme des ressources plus que des contraintes. La forme temporelle s'apparente à une succession d'opportunités, dont l'impact sur le parcours est très variable, mais qui nourrissent des projets. L'avenir n'est donc pas assuré et tracé, mais il est dessiné autour de pistes prometteuses ou hasardeuses, qui, selon les cas, autorisent des projections précises et circonstanciées ou aboutissent à des anticipations plus incertaines et risquées.

Le récit de Luc, un jeune homme interrogé huit ans après avoir interrompu la préparation d'un CAP d'ajusteur, fournit une illustration de cette forme temporelle. Luc retrace, tout au long de l'entretien, les étapes d'une possible mise à son compte, qui effacerait des expériences dévalorisées (l'intérim, l'usine, mais aussi le chômage) et consoliderait ses activités de travail au noir (chantiers). S'il peut rêver d'installation, de réussite même, c'est parce qu'il a fait une rencontre (un voisin qui lui a tout appris), qu'il a su prendre des risques et se débrouiller seul (j'arrive à m'en sortir en bricolant), qu'il s'est constitué une clientèle (les gens sont contents, ils rappellent). Ce rêve d'avoir sa « petite entreprise » est marqué par l'incertitude, parce que cette anticipation ne peut être référée à aucune transmission familiale (il est fils d'ouvrier industriel), parce que des proches n'y sont pas acquis (sa copine), parce qu'il dépend d'une rencontre fortuite (son voisin) et d'une relation qui reste mystérieuse et menacée d'échec. Mais ce rêve condense la temporalité du récit de sa vie, tendue vers la victoire contre les épreuves successives, vers la renaissance après les déprimés, vers les résurrections après les échecs provisoires, vers les rebondissements après les impasses. Et si le récit articule un temps de l'inattendu et un temps de la projection, c'est parce que le narrateur peut inscrire dans une intrigue consistante et convaincante, d'abord pour lui-même, des événements, opportunités ou accidents, qui rythment un parcours non linéaire et marqué par des tournants et revirements, parce que le narrateur peut argumenter le maintien d'un projet personnel dans le temps (à la moindre occasion, je me lance).

Ce ne sont pas l'affrontement à des difficultés multiples et leur sublimation dans un rêve de création d'entreprise qui résument les spécificités de cette forme temporelle, car d'autres parcours pourraient aussi l'illustrer : une reconversion professionnelle consécutive à un accident du travail débouchant sur l'engagement dans un nouveau domaine d'activité, des investissements professionnels successifs avortés mais réappropriés comme une expérience nécessaire pour surmonter les aléas de la vie de travail. Dans tous les cas, la figure temporelle des opportunités et des projets allie un attachement à un projet personnel qui tout à la fois efface et concrétise les accidents ou bifurcations traversés jusque-là.

### **La rupture ou le deuil**

Dans cette configuration le parcours est dessiné comme un cheminement imprévu, ponctué de compromis coûteux qui ont inauguré des inflexions fortes et considérées comme irréversibles. La forme temporelle s'apparente à une rupture marquant le parcours et approprié à l'issue d'un travail de deuil qui constitue une sorte de rationalisation d'événements plus ou moins traumatisants. L'avenir est envahi par le renoncement à d'autres possibles, selon des formes plus ou moins marquées et dramatisées, mais qui conduit à une résignation à la situation présente et par conséquent à une clôture du temps biographique.

Le récit de Sophie, une jeune femme interrogée huit ans après avoir quitté une première technologique tertiaire, exemplifie cette forme temporelle. Sophie se dit plutôt bonne élève (elle a finalement obtenu son Bac secrétariat), affiche son goût pour les stages et la formation (dans cette spécialité), puis son récit bascule brutalement, quand elle indique qu'elle est ouvrière dans le conditionnement, enchaînée à un travail répétitif (qui m'intéresse pas), payé au SMIC, sans perspectives (pour changer j'ai vu que c'est pas possible). Est-ce bien la même personne ? Pour expliquer cette bifurcation Sophie argumente une rencontre qui a changé sa vie (mon ami), l'a conduite à changer de région (je l'ai suivi ici), l'a dirigée vers l'usine (j'ai trouvé par lui), l'a enfermée dans un village (il n'y a rien ici), l'a coupée du secrétariat qu'elle aime mais qui n'est « pas une passion ». Cette rupture dans sa vie, professionnelle et personnelle, est douloureuse, parce qu'elle a fait diverger son parcours de celui qu'ont emprunté ses sœurs, qui ont fait des études, travaillent à la ville, font un travail qu'elles aiment. Sophie se dit alors prisonnière de son passé (c'est trop tard), de son présent (c'est pas si mal), de son futur (on construit une maison ici). L'inattendu a formaté son parcours en effaçant certains possibles, certains potentialités, pour construire une autre histoire, dont Sophie hérite et qu'elle ne peut s'approprier qu'au prix d'un travail de deuil (c'est plus possible maintenant).

L'impossibilité de faire le travail qu'on aime et la stabilisation dans un emploi déqualifié ne sont pas les particularités qui spécifient cette forme temporelle, car d'autres parcours peuvent tout aussi bien l'illustrer : une expérience du travail indépendant interrompue par une faillite et provoquant

un enfermement dans la dépression, une insertion professionnelle contrariée par un drame domestique qui contraint à un retrait hors de la sphère professionnelle, une perte de réputation sur un marché professionnel comme celui de la bijouterie qui implique une disqualification et un renoncement à ce secteur, etc. Dans tous les cas, la figure temporelle de la rupture et du deuil implique un renoncement à des aspirations, ambitions, désirs professionnels, qui ont été brisés, rendus caducs ou irréalisables par l'apparition d'un événement qui a fortement infléchi le parcours antérieur.

Chacune de ces quatre figures épurées du temps biographique recouvrent des parcours professionnels pluriels du point de vue des propriétés des statuts acquis, des positions occupées, et finalement de ce que l'on nomme ordinairement les difficultés professionnelles. Car les composantes statutaires des parcours, qui ne sont jamais mieux saisies que par les questionnaires et leurs calendriers, ont dans les récits biographiques le rang de matière première que l'interviewé travaille et modèle, pour les interpréter, leur attribuer un sens, les articuler en chaînes narratives et temporelles, indissociablement narratives et temporelles. Qu'est-ce alors que cette trame qui a été cernée à l'articulation des enchaînements et des dénouements des séquences ?

Chacune des quatre trames dégagées dessine une histoire spécifique, irréductible à une série chronologique parce qu'elle inclut le sujet de l'histoire : en racontant chaque personne se met en scène et s'attribue une place dans le flux des événements rapportés en qualifiant celui-ci. Ainsi quand le récit porte sur ce qui est arrivé, mettant en danger la cohérence ou les accumulations dans le parcours, le sujet s'attribue un rôle variable pour nouer le sens des séquences, dans une tension entre suivre un programme ou composer avec de l'hétérogène. Parallèlement, quand le récit porte sur ce qui arrivera, mettant en question l'ouverture et les possibilités d'avenir, le sujet s'attribue un rôle variable pour dessiner l'issue des séquences, dans une tension entre argumenter des perspectives ou se heurter à des attentes contrariées. Ces deux manières pour le sujet de prendre position dans son histoire, et de la construire, sont indépendantes, et la trame temporelle et narrative est le produit de leur intersection.

#### **4. Pluralité des catégorisations du temps biographique**

La production d'un récit biographique est une véritable épreuve pour la personne qui accepte la sollicitation d'un chercheur, s'engage dans un entretien approfondi. Cette épreuve est peut-être d'autant plus périlleuse ou douloureuse que le parcours est marqué par des accidents, tels que le chômage, les difficultés d'insertion, la prolongation de la recherche d'emploi, toutes circonstances qui, pour le chercheur, sont des opportunités pour la réalisation d'enquête par entretiens biographiques. Mais ce n'est pas là l'essentiel. En effet, si le récit est une épreuve c'est parce que la situation d'entretien somme la personne qui s'y engage, quelle que soit l'attitude empathique du chercheur, de trouver un sens à ce qu'elle a fait. Cette production de signification suppose d'agencer une variété d'épisodes, qui sont autant de moments d'un parcours. Cet agencement, qui s'appuie sur une sélection et une catégorisation, est une activité à hauts risques, car son enjeu n'est rien moins que la production d'une unité et d'une continuité de son parcours, donc de soi-même. On voit l'interdépendance entre unité et continuité. C'est pourquoi la temporalité des parcours est une question aussi importante : elle est au cœur de la narration, de la production du sens. Si l'on suit Ricœur, le temps ne se manifeste que par le récit, et le récit en retour se manifeste s'il restitue l'expérience temporelle (Ricœur, 1983).

En schématisant des formes temporelles typiques de narration biographique, mon objectif n'était pas de fournir une grille d'analyse de corpus d'entretiens, mais de proposer des repères cognitifs pour clarifier et expliciter la composante longitudinale de ces matériaux. Il ne faut pas oublier que les entretiens biographiques sont réalisés dans des contextes particuliers – sur lesquels il y a encore beaucoup à dire (Bourdieu, 1993) – qui ne favorisent pas forcément le recours à des catégorisations cohérentes et stables des repères temporels. La ré-appropriation d'une histoire personnelle, car c'est bien de cette épreuve qu'il s'agit, peut emprunter des chemins tortueux, marqués par les ambivalences, les hésitations, les bricolages « baroques » (Schwartz, 1990). C'est dans ce cadre que se justifie la schématisation proposée : comme un outil pour explorer les combinaisons de catégorisation du temps, et se garder d'enfermer les parcours, ou les discours, dans des figures analytiques simplificatrices, fut-ce au nom de la typicité.

Cette précaution vaut d'ailleurs pour l'exploitation de toutes sortes de données longitudinales en vue de décrire les parcours biographiques, pour les questionnaires fermés et les calendriers précodés comme pour les entretiens ouverts. La grammaire temporelle esquissée ici à partir de ce matériau spécifique que sont les comptes-rendus de parcours professionnels produits au cours d'entretiens approfondis n'est nullement contradictoire avec, par exemple, les descriptions des temporalités biographiques en termes de stabilisation, de précarisation, de progression, ou toute autre manière de mettre en mots les successions de positions statutaires repérées à l'aide de calendriers. Bien évidemment, penser que plusieurs catégorisations du temps peuvent être opératoires pour décrire ou comprendre un parcours, est une hypothèse somme toute solide. Non seulement parce que le sens des biographies ne saurait se réduire aux productions des sociologues (séries chronologiques, schèmes temporels...), et demeure toujours inépuisable et indécidable, mais aussi parce que les sociologues se doivent d'affiner leurs outils d'analyse en se gardant de diluer leurs résultats dans les particularismes des vies personnelles. Dans cette perspective, mon objectif était ici d'examiner à quelles conditions la dimension longitudinale des récits de parcours pouvait être intégrée dans l'analyse, de manière à échapper aux risques de réduction de ces matériaux à des énonciations de systèmes de représentations ou de croyances, et à reconnaître et constituer comme objet d'investigation la trame temporelle, et pas seulement narrative, de ces entretiens.

**Didier Demazière**

Laboratoire Printemps (UMR 8085 cnrs)  
Université de Versailles-Saint Quentin-en-Yvelines  
47, boulevard Vauban 78047 Guyancourt  
Tél. : 33 1 39 25 56 51 ; Fax : 33 1 39 25 56 55  
E-mail : didier.demaziere@printemps.uvsq.fr

## Bibliographie

- Auriat N. (1996), *Les défaillances de la mémoire humaine. Aspects cognitifs des enquêtes rétrospectives*, Paris, PUF-INED.
- Benveniste E. (1974), *Problèmes de linguistique générale*, Tome 2, Paris, Gallimard.
- Berger P., Luckmann T. (1966), trad. fr. 1986, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- Bertaux D. (1980), L'approche biographique : sa validité méthodologique, ses potentialités, *Cahiers Internationaux de sociologie*, LXIX.
- Bourdieu P. (1993), Comprendre, In : Bourdieu P. (dir.), *La misère du monde*, Paris, Seuil.
- Cassirer E. (1923), trad. fr. 1972, *La philosophie des formes symboliques. I le Langage*, Paris, Minit.
- Coupié T., Demazière D. (1995), Se souvenir de son passé professionnel. Appel à la mémoire dans les enquêtes rétrospectives et construction sociale des données, *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 49.
- De Coninck F., Godard F. (1989), L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité, *Revue Française de Sociologie*, XXXI.
- Demazière D. (2003), *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?* Paris, Belin.
- Demazière D. (2001), Dire la recherche d'emploi. Confrontations de questionnaires fermés et d'entretiens-récits, *UTINAM*, 4.
- Demazière D., Guimaraes N., Hirata H., Montagner P., Pignoni M-T., Sugita K. (2002), A Comparison of Unemployment in France, Brazil, Japan: an Overview of the Methodology and Preliminary Statistics Results, *Bulletin de Nihon tôkei kenkyûsho* (Institut de recherches statistiques du Japon), Université de Hôsei, décembre.
- Demazière D., Dubar C. (1999), L'entretien biographique comme outil de l'analyse sociologique, *UTINAM*, 1-2.
- Demazière D., Dubar C. (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan.
- Greimas A.-J. (1986), *Sémantique structurale*, Paris, PUF, nouvelle édition.
- Greimas A.-J. (1970), *Du sens, Essais sémiologiques*, Paris, Seuil.
- Hacking I. (1999), trad. fr. 2001, *Entre science et réalité. La construction sociale de quoi ?* Paris, La Découverte et Syros.
- Kaufmann J.-C. (1996), *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan.
- Ould-Ferhat L. (1999), Le contrat de communication dans l'entretien de recherche. Propositions critiques, *UTINAM*, 1-2.
- Peytard J. (1995), *Mikhaïl Bakhtine. Dialogisme et analyse du discours*, Paris, Bertrand-Lacoste.
- Reinert M. (1993), Les mondes lexicaux et leur logique dans les récits de cauchemar, *Langage et Société*, 66.
- Ricœur P. (1995), *Réflexion faire. Autobiographie intellectuelle*, Paris, Éditions Esprit.
- Ricœur P. (1985), *Temps et récit. 3. Le temps raconté*, Paris, Le Seuil.
- Ricœur P. (1984), *Temps et récit. 2. La configuration dans le récit de fiction*, Paris, Le Seuil.
- Ricœur P. (1983), *Temps et récit. 1. L'intrigue et le récit historique*, Paris, Le Seuil.
- Sacks H. (1992), *Lectures on conversation*, Oxford, Basil Blackwell, 2 volumes.
- Schwartz O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF.
- Théry I. (1993), *Le démariage. Justice et vie privée*, Paris, Odile Jacob.



# **Les études longitudinales à la DARES : suivi des chômeurs et de bénéficiaires de politiques d'emploi**

**Annie Fouquet, Karl Even,  
Christine Charpail, Françoise Bouygar, Geneviève Canceill**

C'est depuis le début des années quatre-vingt-dix que la dimension temporelle a été introduite dans les travaux menés au SES puis à la DARES. Ces travaux concernent les trajectoires des chômeurs et le suivi des bénéficiaires de dispositifs d'aide à l'emploi. Les premiers tentent de relier les trajectoires des chômeurs au fonctionnement du marché local de l'emploi. Les panels de bénéficiaires de dispositifs d'aide à l'emploi veulent évaluer l'effet du passage en mesures sur la trajectoire du bénéficiaire dans une optique résolument évaluative.

## **1. Un nouveau contexte et de nouveaux outils**

Panels et analyses de parcours naissent en réponse aux modifications du marché du travail auxquelles les politiques s'affrontent, et grâce aux avancées techniques des outils d'observation expérimentés notamment au Céreq.

### **Les politiques publiques : d'une gestion des « stocks » à une attention portée aux « flux » et aux trajectoires**

L'intérêt pour l'analyse longitudinale naît dans les années quatre-vingt, quand la montée du chômage, sa fréquence, sa durée (le chômage de longue durée s'étend, la précarité de l'emploi s'accroît), la segmentation du marché (ce sont souvent les mêmes qui sont au chômage et y « retombent »), amènent les observateurs à s'interroger sur les parcours. La question de la récurrence du chômage devient un enjeu.

Les pouvoirs publics vont alors être plus attentifs à la discontinuité des parcours d'insertion, notamment des jeunes, et à la récurrence du chômage. Ils vont passer d'une gestion des « stocks » à une attention portée aux « flux ». La prise en compte du caractère potentiellement heurté et long de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle s'est par exemple traduite par la modification de la définition du chômage de longue durée retenue pour l'éligibilité aux politiques de l'emploi : de 12 mois de chômage en continu on est passé à 12 mois dans les 18.

À la fin des années quatre-vingt, la Délégation à l'Emploi a diffusé une circulaire sur les enchaînements vertueux de dispositifs de politiques d'emploi et de formation qui répondait au souci de mieux les articuler pour aboutir à une insertion durable.

Cet objectif de construire des parcours d'insertion en réponse aux évolutions du marché du travail et aux besoins des personnes plus ou moins éloignées de l'emploi va progressivement s'incarner dans des politiques publiques nouvelles qui consistent précisément à accompagner les personnes dans la construction de leur parcours individuel. Il s'agit du Crédit Formation Individualisé (CFI) au début des années quatre-vingt-dix, de TRACE puis de CIVIS pour l'insertion de jeunes en difficulté, du PAP pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.



## De nouveaux outils d'analyse

Dans ce nouveau contexte, des initiatives nombreuses venant d'horizons divers ont impulsé des analyses longitudinales. Ce colloque est l'occasion de les passer en revue. Nous n'en citerons que quelques-unes. Après les travaux pionniers de Gollac et Desrosières à la Direction régionale de l'Insee d'Amiens sur le devenir d'une génération d'hommes nés en 1939, F. Godard lançait une opération symétrique à Marseille sur deux générations de femmes, et Ch. Nicole-Drancourt, avec l'aide de l'Insee, faisait de même à Chalon-sur-Saône auprès de jeunes qui étaient en difficulté en 1982, interrogés dix ans plus tard (enquête rétrospective). Le CNRS encourageait de son côté cette direction de recherche en créant un pôle de compétence sur l'analyse longitudinale autour du Lasmaz, l'Institut du Longitudinal, pour renforcer la dimension quantitative de ces analyses<sup>1</sup>.

Au ministère du travail, le SES puis la DARES ont lancé plusieurs opérations, qu'elles soient centrées sur les trajectoires des demandeurs d'emploi (enquêtes TDE), ou sur le devenir des bénéficiaires des dispositifs d'aide à l'emploi à l'aide de panels.

## Le rôle précurseur du Céreq

La construction de données longitudinales à la DARES doit beaucoup au travail du Céreq. Les chercheurs du Céreq avaient de l'approche longitudinale une expérience remontant au milieu des années soixante-dix, « une longueur d'avance », dont ils ont fait bénéficier les services d'études du ministère. Les enquêtes de cheminement reconstituant cinq ans plus tard les itinéraires post-scolaires des jeunes sortis du système éducatif ont ouvert la voie aux études longitudinales menées dans le champ des politiques d'emploi. À la demande des services d'études du ministère (SES et DFP, délégation à la formation professionnelle), dans une période où la politique de l'emploi était fortement ciblée sur un public de jeunes (TUC, SIVP, contrat de qualification, contrat d'adaptation), le Céreq a réalisé à la fin des années quatre-vingt un panel téléphonique permettant de suivre pendant une période de trois ans des jeunes sortants de scolarité initiale et leurs éventuels passages en mesure.

Aujourd'hui, avec le renouvellement des enquêtes et notamment les enquêtes « Génération 92 et 98 » les liens méthodologiques continuent d'exister.

## 2. Le suivi des chômeurs

L'enquête « Trajectoire des demandeurs d'emploi », réalisée par la DARES en 1995, enrichit les premières études sur le suivi des chômeurs réalisées en 1989 par l'Insee et par l'ANPE.

L'étude réalisée en 1990 par l'Insee sur les conditions de vie des chômeurs, avait montré que l'impact du chômage sur les conditions de vie n'était pas le même à deux dates : la première en 1979, au moment où la montée du chômage est encore récente, la seconde en 1986, après dix années de croissance continue du chômage et de chômage de longue durée plus installé. Les premiers sacrifices budgétaires (vacances, habillement) observés en 1979 laissaient la place à des décisions plus pérennes avec l'installation dans le chômage en 1986 (voiture, alimentation, santé) (Données Sociales, 1990). Mais ces résultats étaient issus de deux comparaisons statiques, non de suivi réel.

L'ANPE lance en 1990 une grosse opération de construction d'un fichier historique des demandeurs d'emploi, en rapprochant les données administratives de gestion de la liste concernant le même individu. Il s'agit de passer de l'analyse des demandes à celle des demandeurs. Ce changement d'unité statistique permet de retracer la récurrence du chômage chez une même personne, tandis que l'unité « demande » rompt la mémoire à chaque sortie, fut-elle très provisoire, de la liste des demandeurs d'emploi. Ce fichier, très lourd à gérer et exploiter, a failli ne pas voir le jour, pour des raisons de coût et d'opportunité dans les choix internes à l'ANPE au cours des années 90. La Stratégie Européenne pour l'Emploi qui se met en place à partir de 1998, rend totalement légitime et très opportun l'investissement fait car le FH est le seul outil à même de répondre aux obligations des lignes directrices qui donnent des objectifs quantitatifs précis, comme celui d'avoir une action auprès de

---

1. L'analyse biographique, quant à elle, poursuivait son chemin (Berteaux).

chaque demandeur d'emploi avant une certaine durée au chômage (12 mois pour les adultes, 6 mois pour les jeunes).

### L'enquête Trajectoires des demandeurs d'emploi

- La DARES lance en 1995 l'enquête TDE, avec un double objectif :
- d'une part suivre le devenir des demandeurs d'emploi au-delà des seules transitions emploi, chômage, inactivité, telles qu'elles avaient pu être statistiquement étudiées à partir de la série des enquêtes Emploi (Fougère) ; la sortie du chômage se construit dans le temps, et les comportements de recherche d'emploi doivent s'apprécier dans la durée ;
  - et d'autre part resituer ce devenir dans le cadre du marché du travail local. En effet, la probabilité de sortir du chômage est étroitement liée à l'état du marché du travail, et la réalité du marché du travail est d'abord locale, avant d'être le marché du travail abstrait des modèles économétriques nationaux. Aussi l'enquête a-t-elle concentré son échantillon sur huit bassins d'emploi typés.

En se plaçant dans la durée, on peut espérer identifier les parcours « vertueux » et ceux conduisant plutôt à des « impasses ». Dans les panels récents (FH et TDE), la question de la récurrence du chômage, liée à la précarité des emplois, devient plus importante que dans les précédentes enquêtes.

Ces panels ne considèrent plus le chômage comme un accident ponctuel, limité à sa dimension économique (revenu, employabilité), mais comme un événement qui retentit durablement sur la vie du demandeur d'emploi. Se remettre d'un épisode de chômage prend du temps, mais laisse également des traces dans les relations familiales, la santé, la sociabilité... Ces dimensions conduisent à recourir à des enquêtes car les données administratives n'en traitent naturellement pas.

De nombreuses équipes ont été sollicitées pour travailler sur ces données, et les travaux sont en cours.

#### Enquête TDE-MLT

L'enquête « Trajectoires des demandeurs d'emploi et marché local du travail » porte sur une cohorte de « nouveaux inscrits à l'ANPE » (flux d'entrée) en catégorie 1, 2 ou 3 au cours du deuxième trimestre 1995, ayant moins de 55 ans au moment de leur entrée au chômage et résidant dans huit zones d'emploi d'Île-de-France, de Nord-Pas-de-Calais ou de Provence-Alpes-Côte-d'Azur<sup>2</sup>.

Trois interrogations ont été réalisées : la première, en face à face, a eu lieu au cours du premier trimestre 1996. Les interrogations suivantes ont été effectuées par téléphone (ou en face-à-face pour les non-équipés du téléphone) à intervalles d'un an.

Au départ 8 125 individus ont été interrogés, 6 480 ont répondu à la deuxième interrogation et 5 262 à la troisième.

Le questionnaire de la première interrogation porte sur le passé professionnel, les conditions de vie, la perception et la connaissance du marché du travail, les ressources relationnelles, la recherche d'emploi, la place de l'indemnisation du chômage, le devenir professionnel à la sortie du chômage (type d'emploi repris, raison du retrait du marché du travail, etc.), le type de prise en charge à l'issue de l'indemnisation, etc. Lors des interrogations successives un questionnaire plus réduit permet de reconstituer les périodes écoulées d'une interrogation à l'autre. Les personnes ayant retrouvé un emploi ou retirées du marché du travail (pour d'autres raisons que la retraite) sont également suivies pendant les trois ans de l'enquête.

Les situations rencontrées sur le marché du travail sont recensées à l'aide de calendriers mensuels.

Environ 200 personnes ayant répondu aux deux premières vagues d'enquête ont été interviewées par entretien approfondi.

Des monographies de zone ont été également réalisées afin de mieux caractériser les bassins d'emploi de l'enquête.

2. Les zones étudiées sont les suivantes : Lens-Liévin et Roubaix-Tourcoing dans le Nord-Pas-de-Calais, Cergy, Mantes-la-Jolie et Poissy-Les Mureaux en Île-de-France, Marseille-Aubagne, Aix-en-Provence et Étang de Berre dans la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur. Sur l'enquête TDE-MLT voir M.-T. Pignoni, C. Poujouly, X. Viney, « Sortir du chômage : des chances inégales selon le contexte local », *Premières Synthèses*, 98.06 – n°26.1, MES-DARES; N. Cloarec, « Le retour à l'emploi après une convention de conversion », *Premières Synthèses*, 98.09 – n°39.4, MES-DARES.

### **Quelques remarques sur ces données et ces travaux**

– Les concepts et leur mesure deviennent plus difficiles à saisir, du fait de la complexité du réel. La frontière entre le chômage et l'activité s'estompe du fait même de catégories administratives fluides : un chômeur inscrit a le droit de travailler de façon occasionnelle, et s'enregistre comme demandeur d'emploi ayant « des activités réduites ». La définition du chômage de longue durée devient d'autant plus difficile à cerner. Il en va ainsi de la dernière définition du chômage de longue durée des politiques d'emploi citée plus haut : 12 mois de chômage dans les 18.

– Si la modélisation fait son miel des fichiers de panel, elle en reste souvent à une description qui tente de relier, d'« expliquer », les trajectoires observées par des caractéristiques des personnes, et, pour certains, des caractéristiques des bassins d'emploi. La plupart des travaux réalisés sur ces données ont utilisé des techniques d'analyse de données faisant une place aux variables « qualitatives » : analyse des correspondances multiples, classification suivant une typologie d'itinéraires, modèles logistiques. Peu de modèles de durée.

– Une difficulté est la présentation de résultats nécessairement complexes, puisque cette complexité fait partie de la construction de l'objet et de l'outil qui veut la saisir. Typologies ? Analyse de données ? Économétrie fine ? Faire la synthèse du complexe est nécessairement un défi, pas toujours réussi.

Si le panel de chômeurs permet de suivre des transitions entre emploi normal, emploi aidé, chômage, inactivité, sa taille ne permet pas de suivre spécifiquement les effets de chacun des dispositifs de politiques d'emploi. (De plus, les publics de certains dispositifs n'ont pas pour origine le chômage mais le système scolaire : l'alternance par exemple.) C'est pourquoi la DARES a construit des panels de bénéficiaires pour répondre à la demande d'évaluation qui lui était faite.

### **3. Les panels de suivi des bénéficiaires de politiques d'emploi**

Les dispositifs de politiques de l'emploi et de formation professionnelle ont pour but de remettre sur le chemin de l'emploi ceux qui à un moment ou à un autre de leur parcours professionnel s'en sont écartés, mais aussi d'aider à l'insertion de jeunes sortants du système scolaire. Pour mesurer l'efficacité des mesures il faut disposer d'une large fenêtre d'observation. Toute mesure de l'efficacité n'est robuste que sur du moyen terme car l'insertion se présente sous la forme d'un processus. Il faut disposer de plusieurs années d'observation pour établir des « principes généraux ».

#### **Les panels de bénéficiaires : nouvel outil d'évaluation**

L'utilisation de données longitudinales recueillies au moyen des enquêtes de panel a ouvert de nouvelles perspectives à l'évaluation des politiques d'emploi. Jusqu'alors, existaient essentiellement des travaux de suivi fondés sur l'exploitation annuelle des données administratives qui décrivaient les publics tandis que des analyses transversales non systématiques permettaient de rapprocher les différents profils des bénéficiaires de leurs situations professionnelles observées à un moment donné.

Les données de panel permettent non seulement d'observer les situations professionnelles retrouvées par les bénéficiaires de mesures, mais aussi de connaître les étapes de leurs parcours. Pour reprendre une métaphore très souvent utilisée, là où les analyses transversales fournissent une photographie assez nette des situations à un instant  $t$ , l'approche longitudinale offre la possibilité d'obtenir, certes de manière assez fruste, le film des trajectoires des individus.

L'avantage des enquêtes par panel sur les enquêtes rétrospectives est de réduire (sans toutefois les éliminer notamment au cours de la 1<sup>ère</sup> vague) les difficultés liées aux problèmes de mémoire. Les changements de situation professionnelle (qui peuvent être très nombreux et très courts dans le temps, dans le cas des personnes passées par les dispositifs) sont ainsi décrits au moment où ils se produisent. Il en va de même pour leur environnement socio-économique qui est l'un des facteurs « expliquant » les trajectoires.

### **Trois générations de panel à la DARES**

Le début des années quatre-vingt-dix marque le lancement à la DARES des enquêtes de panels. Les personnes concernées sont réinterrogées à plusieurs reprises pour apprécier les effets non seulement à court terme mais aussi à moyen terme. La démarche se veut également comparative : des groupes de référence non passés en mesures bien qu'éligibles et présentant des caractéristiques proches de celles des bénéficiaires, font l'objet d'analyses de trajectoires parallèles.

Sur une période d'un peu plus de dix ans, trois générations de panels se sont succédé. La reconduction de ces enquêtes menées à la DARES, et depuis cinq années au sein de la sous-direction chargée du suivi et de l'évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle, a bien sûr favorisé la transmission des apprentissages mais elle a surtout permis de tirer les enseignements des expériences précédentes. Le deuxième panel doit sa construction méthodologique à l'analyse de ce qui avait été fait lors du précédent panel. De même, l'opération en cours a bénéficié dans une large mesure des acquis des expériences antérieures.

#### **Le panel de 1990 : un début**

Le premier panel lancé en 1990 marque les débuts de l'évaluation des politiques d'emploi qui s'appuie sur des données longitudinales et une approche comparative. Sept mesures étaient concernées, ciblées sur un public de jeunes et d'adultes chômeurs de longue durée. La comparaison avec les groupes de référence s'est faite au moyen de deux sources statistiques : le panel téléphonique réalisé auprès des jeunes sortant du système scolaire et le panel « Chômeurs de longue durée » de l'ANPE. Dès ses premières évaluations, la DARES s'est appuyée sur les savoir-faire et les données du Céreq. Mais avec la montée en charge des dispositifs destinés aux chômeurs de longue durée, la DARES a nécessairement mobilisé d'autres instruments. Ainsi, l'enquête de l'ANPE de suivi des chômeurs a été utilisée dans ce premier panel pour la construction d'un groupe témoin destiné à estimer les effets nets d'un passage par les mesures ciblées sur les publics adultes.

Outre les résultats obtenus, ce panel a contribué à une réflexion de fond sur les questions de méthodes d'évaluation et de contenu de la notion d'efficacité des politiques publiques d'aide à l'emploi.

Ainsi, l'approche par les taux d'emploi à la sortie des mesures a montré, sans encore pouvoir l'explicitier, l'existence de liens entre sélection à l'entrée et insertion à la sortie. Pour la première fois les taux d'insertion des bénéficiaires étaient comparés à ceux des groupes témoins : l'efficacité est alors mesurée relativement à une insertion non aidée. De même, l'analyse explore, certes à partir de catégories simples (chômage, emploi aidé ou non, inactivité), la dynamique des trajectoires des participants aux programmes.

#### **Le deuxième panel dit panel Loi quinquennale : ses enseignements**

La loi quinquennale sur l'emploi de décembre 1993 et l'arrivée à son terme du premier panel de bénéficiaires des mesures de politique d'emploi ont amené la DARES à mettre en place un nouveau dispositif d'observation. Le moment était venu de concevoir un nouvel instrument de suivi global et cohérent des principales mesures de politiques d'emploi dont un des objectifs était de répondre aux exigences d'évaluation contenues dans le texte de la loi. Au cours de phase de constitution de ce panel, le champ des mesures concernées a d'ailleurs subi plusieurs remaniements au fil de l'actualité de la politique de l'emploi telle que la disparition rapide de la mesure APEJ et la création en 1995 du CIE en remplacement du contrat de retour à l'emploi.

Trois points essentiels méritent d'être soulignés.

##### ***La difficulté de la construction d'échantillons témoins***

La construction des panels témoins capables d'améliorer la fiabilité et la pertinence des comparaisons entre témoins et bénéficiaires s'est d'emblée imposée. En la matière, le premier panel avait montré les limites de l'utilisation, à titre de témoin, de fichiers d'enquêtes qui pouvaient contenir des individus bénéficiaires pendant la période d'observation des mesures étudiées. Avec le recul on peut dire que ce deuxième panel a été une période de réflexion pour ne pas dire de tâtonnement. Ainsi,

plusieurs sources ont été utilisées : tout d'abord, une source administrative, le fichier historique de l'ANPE, pour l'analyse des effets d'un CES et d'un SIFE, puis l'enquête « Génération 92 » du Céreq pour les contrats de qualification. Les efforts se sont concentrés très largement autour de la question des méthodes de correction des biais d'hétérogénéité que la sélection opère à l'entrée en mesure, soulevée mais non résolue dans le premier panel. Pour la première fois des résultats sur l'effet net des mesures prenant en compte le biais de sélection ont été produits. L'exercice mené à partir des deux sources utilisées qui imposaient leurs limites (la nature du fichier historique plus tournée vers la gestion que vers les études statistiques ; l'absence de variables communes entre Génération et le panel DARES permettant de résoudre les biais de sélection, ce qui a conduit à ne retenir que l'enquête Génération pour évaluer les effets nets d'un passage en contrat de qualification) a été très utile du point de vue des méthodes : il a montré la nécessité scientifique de disposer pour les témoins de données collectées selon les mêmes procédures d'enquête que celles empruntées pour les bénéficiaires. Cette méthode d'interrogation parallèle a été utilisée à titre exploratoire pour la mesure CIE et est devenue celle du 3<sup>ème</sup> panel.

### ***La nécessité d'étendre le spectre des informations pour améliorer la compréhension des parcours***

Pour reprendre une formule de Jérôme Gautié « la recherche de l'effet pur d'un dispositif de politique d'emploi relève du fantasme ». Cette quête n'a toutefois pas été inutile. Si elle laisse souvent perplexe l'évaluateur des politiques sociales, elle a permis de diversifier l'approche de la mesure de l'efficacité en proposant des indicateurs multiples comme la vitesse d'accès à l'emploi, la probabilité de multiplier les retours vers l'emploi et par là d'acquérir une expérience professionnelle supposée accélérer le processus d'insertion, la réduction du temps passé au chômage... Ainsi, plusieurs hypothèses liées au processus d'insertion-réinsertion et à celui de sortie du marché du travail ont été testées dans le but d'appréhender sous différents angles les effets des mesures.

Bien sûr ce travail, au fur et à mesure de sa progression, a mis au jour la carence d'informations collectées, en particulier l'insuffisance de données salariales, le salaire étant un des critères qui permet d'apprécier la qualité des emplois retrouvés par rapport à des situations antérieures mais aussi de déterminer si le niveau de rémunération peut influencer le fait d'entrer en mesure ou pas. Le panel suivant sait éviter cet écueil afin de mieux comprendre les mécanismes de sélection (et d'auto-sélection) si délicats à maîtriser.

### ***L'importance de la gestion du temps***

Un des enseignements importants de ce travail a été aussi de mesurer combien le temps de l'évaluation se conjugue mal avec celui de l'attente et de la mise à disposition des résultats. Si l'écart est pour partie incompressible (l'obtention des résultats exige que les mesures aient eu le temps de produire leurs effets), il fallait se donner les moyens de le réduire. En cela, ce deuxième panel porté par une équipe très restreinte a montré la nécessité de mobiliser une équipe beaucoup plus large. Aujourd'hui le renforcement des moyens mis en œuvre y compris financiers témoigne de l'ampleur que les travaux d'évaluation représentent au sein de la DARES en réponse aux enjeux importants et à l'intérêt croissant de la démarche évaluative.

### ***La 3<sup>ème</sup> génération des panels : un saut important***

Actuellement en cours de réalisation, elle a été lancée en 2001. La première vague est réalisée, la seconde est en cours (printemps 2003) ; la troisième aura lieu en 2004 ; et la quatrième en 2005.

#### ***Ses particularités***

- Elle utilise les avancées statistiques de la fin des années 90. Les techniques d'échantillonnage se sont améliorées avec l'avènement des échantillons équilibrés.
- Elle intègre les avancées en matière de recherche sur le domaine (Heckman) et notamment la façon d'éliminer les biais de sélection par la confrontation avec l'observation d'un groupe témoin. Dans le prolongement des travaux exploratoires effectués sur les CIE lors du précédent panel, les enquêtes sont menées à la fois auprès de la cible et auprès du groupe témoin (unité de temps, unité de méthode). Cela autorise une mesure plus fine de l'efficacité des passages en dispositifs.

- Elle a encore étendu le champ d'observation (une dizaine de mesures sont suivies).
- Elle utilise trois supports de recueil de l'information (téléphone, face-à-face et postal) en vue de maximiser le taux de réponse et de lutter contre le phénomène d'attrition mais aussi d'interroger des sous-groupes qui passent à côté des enquêtes basées sur deux supports (voire un seul) et qui potentiellement présentent des comportements particuliers au regard de la variable d'intérêt.
- Elle a élargi la masse d'informations susceptibles de rendre compte et d'expliquer le processus de l'insertion (circonstances d'entrée en mesure, qualité du passage en mesure). Elle a augmenté le spectre de l'observable.
- Elle intègre une dimension régionale. Trois régions conduisent parallèlement les mêmes enquêtes sur une partie des mesures observées. On espère ainsi mieux comprendre ce qui relève des conditions locales dans lesquelles sont mises en œuvre les politiques de l'emploi et mieux évaluer à ce niveau les processus d'insertion au regard des résultats nationaux.
- Elle ajoute aux interrogations des bénéficiaires des enquêtes auprès des entreprises ayant embauché par le biais des contrats aidés (CIE, Contrats de qualification et d'apprentissage) pour croiser les informations en provenance du salarié (ou de l'ex-salarié) et de l'employeur. Il s'agit notamment d'essayer de comprendre ce qui dans les trajectoires d'insertion s'explique par le comportement des entreprises et par l'évolution de la conjoncture économique.

#### **Panel des bénéficiaires de la politique de l'emploi**

Le dispositif d'ensemble contient 4 vagues d'enquêtes qui s'étalent de 2002 jusqu'en 2005.

##### **La première vague (2002) a permis d'interroger un peu plus de 20 000 personnes dont :**

- cinq populations de bénéficiaires sortis fin 1999 des mesures suivantes : Contrat Initiative Emploi (CIE), Contrat Emploi-Solidarité (CES), Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), Contrat de Qualification (CQ) et Contrat d'Apprentissage,
- une population de bénéficiaires du TRajet d'ACcès à l'Emploi (TRACE) dont l'accompagnement renforcé a débuté fin 1999 et s'est théoriquement terminé mi-2001,
- une population de bénéficiaires du Contrat emploi jeune (CEJ) entrés au second trimestre 1999 et toujours en emploi jeune au moment de l'enquête,
- un groupe de contrôle, dit « population témoin », composé de personnes éligibles au CIE et/ou au CES et/ou au SIFE et/ou au CQ au moment où les bénéficiaires sont entrés en mesure, qui ne sont pas entrés dans ces mesures, et qui étaient demandeurs d'emploi à ce moment-là.

##### **La seconde vague (2003), en cours actuellement, ré-interroge les répondants de la première vague auxquels viennent s'ajouter :**

- une population de 5 000 bénéficiaires de CEC suivant un CES sortis de mesure début 1999,
- une population de 5 000 bénéficiaires de CEC « entrée directe », entrés en mesure en 1999 et déjà sortis de mesure (pour non-renouvellement ou rupture de contrat).

##### **La troisième vague (2004) permettra d'interroger :**

- les bénéficiaires de CEJ ayant répondu aux deux premières vagues,
- les bénéficiaires de CEC « entrée directe » entrés en mesure en 1999 et qui n'y seront plus au moment de l'enquête.

##### **Au cours de la quatrième vague (2005) seront interrogés :**

- les bénéficiaires de CEJ,
- les bénéficiaires de CEC « entrée directe » entrés en mesure en 1999 qui auront effectué les 5 années de contrat (contrat achevé courant 2004).

En outre, une enquête auprès des employeurs des bénéficiaires de CIE, CQ et Apprentissage sera réalisée entre la seconde et la troisième vague (fin 2003).

## **Les limites actuellement posées**

### ***Aux panels en général***

Le traitement de la non-réponse inter-vagues (c'est-à-dire entre 2 interrogations d'une même cohorte) attend encore des améliorations.

Le problème du support de collecte : le téléphone fixe concerne moins de personnes qu'auparavant, surtout parmi les jeunes grands utilisateurs de téléphones portables.

### ***Aux panels de bénéficiaires***

Problème du choix du fait générateur (entrants versus sortants) : choisir des entrants implique que les individus sortent à des dates différentes et donc que la fenêtre d'observation n'est pas la même, d'où la difficulté de mettre en œuvre des modèles de durée. Le problème associé aux sortants est que l'on ne connaît pas parfaitement la population au moment du tirage de l'échantillon car les ruptures de contrat sont assez fréquentes.

Problème de la date de la première enquête après le fait générateur : si l'on enquête peu après le fait générateur cela évite les questions rétrospectives qui ont comme inconvénient d'être affectées par des effets de mémoire ; le problème est que la communication des résultats sur l'insertion n'intervient que plusieurs années après le début de l'enquête. Il faut trouver un compromis.

À l'avenir on s'orienterait vers des bi-panels qui permettront d'obtenir une information fondée sur une interrogation simultanée des bénéficiaires et des personnes (les employeurs) les ayant accueillis.

**Annie Fouquet, Karl Even, Christine Charpail,  
Françoise Bouygar, Geneviève Canceill**  
DARES – 39-43, quai André Citroën  
75739 Paris cedex 15  
Tél. : 01 44 38 22 51  
E-mail : [annie.fouquet@dares.travail.gouv.fr](mailto:annie.fouquet@dares.travail.gouv.fr)

## Bibliographie

### Enquête « Trajectoires des demandeurs d'emploi » et ses extensions

Arlandis R.-P., Pignoni M.-T., Saglietti C., Viney X. (1996), Les trajectoires des demandeurs d'emploi et le marché local du travail : données d'enquêtes et données administratives, ou le flou d'un flux d'entrée au chômage, In : A. Degenne, M. Mansuy, G. Podevin, P. Werquin (Éds), Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours, *Documents séminaires Céreq*, n° 115, p. 323-332.

Benarrosh Y. (2000), Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi, *Travail et emploi*, n° 81, janv.

Canceill G., Canaméro C., Cloarec N. (2000), Chômeurs étrangers et chômeurs d'origine étrangère, DARES, *Premières Synthèses*, n° 46.2, nov.

Canceill G., Huygues-Despointes H. (1999), L'inscription à l'ANPE et après : itinéraires de chômeurs, DARES, *Premières Synthèses*, 37.1, sept.

Cloarec N. (1998), Le retour à l'emploi après une convention de conversion, DARES, *Premières Synthèses*, n° 39.4, sept.

Cloarec N. (2000), La convention de conversion : une aide efficace pour la réinsertion ? DARES, *Premières Synthèses*, n°30.1.

Delfini C., Demazière D. (2000), Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation, *Travail et emploi*, n° 81, janv.

Demazière D., Pignoni M.-T., Rolle C., Vilter S., Zune M. (2001), Questionnaire longitudinal et entretien biographique à l'épreuve de l'expérience du chômage, *Temporalistes*, n° 41, oct.

Huygues-Despointes H., Canceill G. (2002), Passage par le chômage et dynamique des revenus, DARES, *Premières Synthèses*, n° 04.3, janv.

Legay A., Monchatre S. (2000), L'ANPE à l'épreuve du local, *Travail et emploi*, n° 81, janv.

Pignoni M.-T., Poujouly C., Viney X. (1998), Sortir du chômage : des chances inégales selon le contexte local, DARES, *Premières Synthèses*, n° 26.1.

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

Simonin B. (2000), Rechercher un emploi quand on est au chômage : résultats de l'enquête quantitative, DARES, *Premières Synthèses*, n° 16.1, avril.

### Rapports d'études

Benarrosh Y. (1998), Trajectoires des demandeurs d'emploi et marchés locaux du travail. Zones d'emploi de Mantes et de Cergy, *Rapport pour la DARES*, oct.

Delfini C., Demazière D. (1998), Les acteurs locaux de l'emploi (monographies des zones de Lens et du Versant Nord-Est), *Rapport pour la DARES*, déc.

Legay A., Montchatre S., Simula P. (1998), Les marchés locaux du travail. Contextes et jeux d'acteurs. Zones de l'État de Berre et de Aix-en-Provence, *Rapport Céreq pour la DARES*.

### À paraître dans un Cahier Travail et emploi à la Documentation française (sept 2003)

Cavaco S., Fougère D., Convention de conversion et durée de chômage.

Delattre E., Choffel P., Discrimination sur le marché du travail et impact du quartier de résidence ou de l'origine étrangère

Demazière D., Raconter sa recherche d'emploi. Définitions de situation et modalités d'action : analyse d'entretiens non directs.



Fougère D., Brodaty, Crepon B., Les dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes.

Gurgand M., L'activité réduite à l'épreuve des données : Comparaison des activités réduites mesurées par trois sources statistiques : TDE, FH, FNA.

Pignoni M.-T., Pujouly C., Les parcours des chômeurs récurrents : une comparaison de typologies quantitatives et de récits biographiques.

Salognon M., Delattre E., Gestion de la main-d'œuvre et chômage de longue durée.

Souhami-Gasquet C., Politiques d'emploi et marché local du travail.

Vignal C., L'entourage et l'espace résidentiel dans la recherche d'emploi.

## **Panel des bénéficiaires des politiques d'emploi**

### **Panel 1**

Aucouturier A.-L. (1993), Contribution à la mesure de l'efficacité de la politique de l'emploi, *Travail et emploi*, n° 55, p. 20-29.

Aucouturier A.-L. (1994), *Panels et évaluation des politiques de l'emploi*, Cahier Travail et emploi, La Documentation Française, Paris, 136 p.

Aucouturier A.-L., Gélot D. (1994), Les dispositifs pour l'emploi et les jeunes sortants de scolarité, *Économie et statistique*, n° 277-278, Juillet-Août, p. 75-93.

### **Panel 2**

Belleville A., Charpail C. (2000), Maintien dans l'emploi ou retour au chômage à l'issue d'un contrat initiative emploi : le poids de la conjoncture économique, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 44.2, novembre.

Belleville A., Charpail C., Klein T. (2002), Évaluation de deux programmes d'aide à l'emploi : contrat de qualification et contrat initiative emploi, *Données sociales 2002-2003*, Insee.

Charpail C., Gélot D., Gubian A., Zilbermann S. (1999), L'évaluation des politiques d'emploi en France, *La Société française. Données sociales*, Insee.

Charpail C., Piot F., Zilbermann S. (1997), Panel de bénéficiaires des politiques d'emploi et évaluation, In : A. Degenne, Y. Grelet, J.-F. Lochet, M. Mansuy, P. Werquin, L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi, *Documents séminaires Céreq*, n° 128.

Charpail C., Zilbermann S. (1996), Emploi et chômage avant l'entrée en CES ou en SIFE, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 2, juillet.

Charpail C., Zilbermann S. (1997), Après un CES ou un SIFE des trajectoires plutôt dans la ligne de parcours antérieur, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 43.1, octobre.

Charpail C., Zilbermann S. (1998), Diplôme et insertion professionnelle après un contrat qualification, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 39.3, septembre.

Charpail C., Zilbermann S. (1999), Le contrat initiative emploi, une mesure de réinsertion durable, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 46.1.

Charpail C., Zilbermann S. (2002), Regard sur trois mesures d'aide à l'emploi : les bénéficiaires s'expriment, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 05.2.

### **Panel 3**

Berger E., Defosseux M., de Palmas J.-P., Even K., Mas S., Sanchez R., Zamora P. (2002), Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 52.3, décembre.

Even K. (2002), Un outil rénové pour évaluer la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le panel de bénéficiaires, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 33, août.

## Autres

Aucouturier A.-L., Cealis R., Charpail C. (1996), *Itinéraires du chômeur créateur d'entreprise, Entretiens*, Cahier Travail et Emploi, La Documentation française.

Charpail C. (1995), Les aides aux chômeurs créateurs d'entreprise (ACCRE) en 1994, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 106, août.

Charpail C., Simon M.-O. (1999), La situation des entreprises créées en 1994 par de chômeurs bénéficiaires d'une aide publique, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 51.2, décembre.

Fénelon J.-P., Grelet Y., Houzel Y. (1997), Le traitement des données longitudinales : quelques réflexions sur les méthodes, In : A. Degenne, Y. Grelet, J.-F. Lochet, M. Mansuy, P. Werquin, *L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi, Documents séminaires Céreq*, n° 128.

DARES, DIJ, (1999), Le panel « Parcours » à l'épreuve des exigences d'une analyse longitudinale de l'insertion des jeunes.

Breuil-Grenier P. (2002), Les variations des revenus individuels entre périodes de chômage et d'emploi, *Économie et Statistique*, n° 348.

Colin C. (1999), Modélisation des carrières salariales dans Destinie, INSEE *Études*, n° G9902, février.



# Insertion des jeunes et analyse longitudinale

Philippe Méhaut

## Résumé

Traiter des rapports complexes entre l'insertion des jeunes et l'analyse longitudinale supposerait un exercice bibliographique de longue haleine. Des enquêtes fondatrices (Girard et Bastide, 1973) aux plus récentes (Génération 1998 dont la ré-interrogation à 5 ans se déroule actuellement), la littérature est généreuse et se nourrit de débats récurrents sur la problématique même de l'insertion. L'objectif de cette communication n'est ni de rouvrir l'ensemble du dossier de l'insertion, ni de se livrer à une analyse exhaustive des productions qui, dans ce domaine, s'appuient sur du longitudinal. Il s'agit, plus modestement, de proposer quelques axes de lecture qui s'appuieront, pour l'essentiel, sur les matériaux rassemblés au cours des dix années de « journées du longitudinal ». C'est d'ailleurs à Caen, lors des deuxièmes journées, que la thématique « trajectoires et insertions professionnelles » (insertions étant ici entendu au sens large, puisqu'on y traite massivement des jeunes, mais aussi des chômeurs) est affichée pour la première fois. Mais le mot reviendra fréquemment ensuite dans le titre de ces journées, souvent combiné à d'autres, soit pour spécifier un public ou un niveau de formation (l'enseignement supérieur et les étudiants), soit pour inviter à une confrontation (insertion et parcours, insertion et processus, insertion et transition...). Cette lecture de neuf de nos dix Journées sera fortement marquée par un point de vue « Céreq », qui est à la fois producteur d'une masse de données et dans une position particulière pour leur analyse.

## 1. Insertion des jeunes « à la française » et longitudinal

Aborder la question de l'analyse longitudinale dans l'insertion des jeunes ne peut se faire sans un bref rappel des modalités « à la française » de cette insertion. Qu'il s'agisse de la structure et du pilotage du système éducatif, des modalités de sa sortie, du partage dissymétrique du poids du chômage, la façon de formuler les questions a des conséquences notables sur la nature des outils mis en place, sur les catégories retenues pour l'analyse. Il faut en quelque sorte faire une lecture « sociétale » de la production dans ce domaine.

## 2. Quel longitudinal pour quelles questions ?

On traitera ici de quelques problèmes de méthode, principalement à travers les évolutions de l'observatoire national des entrées dans la vie active :

- longitudinal « court » versus longitudinal « allongé »,
- rétrospectif versus panelisation,
- borne de départ, borne d'arrivée, remontée ou non en amont ?
- calendrier et séquences,
- public cible versus enquête « générationnelle ».

Certains des choix opérés reflètent l'évolution des questions sociales (la montée du chômage et la temporalité des processus d'insertion), d'autres reflètent le déplacement d'interrogations plus « scientifiques ».

### **3. Apports et questions nouvelles**

On s'efforcera dans cette partie de dégager quelques apports principaux des approches longitudinales : prise en compte des déterminants multiples dans les trajectoires, remise en cause des catégories usuelles issues des politiques du travail et de l'emploi, apports à la compréhension de l'exclusion.

On insistera particulièrement, à partir des enquêtes « Génération », sur l'inversion possible des lectures : suivre la contribution des trajectoires individuelles au renouvellement des professions ou à l'alimentation en main-d'œuvre des entreprises, des secteurs et des professions plutôt que suivre l'écoulement d'une cohorte.

### **4. Usages décisionnels et usages savants : les paradoxes du longitudinal**

Deux questions seront traitées ici :

– les rapports entre les approches longitudinales et les corpus théoriques : la sophistication des données et des méthodes d'analyse ne s'opère-t-elle pas au détriment de l'ancrage théorique ?

– les rapports entre les approches longitudinales et la décision publique : le temps long du longitudinal, la complexité de la lecture des résultats sont-ils des obstacles dans l'aide à la décision ?

**Philippe Méhaut**

Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321

13567 Marseille cedex 02

Tél. : 04 91 13 28 14

E-mail : mehaut@cereq.fr

### **Bibliographie**

Girard A., Bastide H. (1973), De la fin des études élémentaires à l'entrée dans la vie professionnelle ou à l'université. La marche d'une promotion de 1962 à 1972, *Population*, n° 3, p. 571-594.

## **L'apport des données longitudinales à l'étude des liens entre marché du travail et vie familiale**

**Monique Meron**

La volonté de mieux comprendre les liens entre environnement économique et démographie et d'éclairer les mécanismes d'arbitrage au sein des familles est une préoccupation croissante aussi bien dans les milieux scientifiques que politiques. Malgré les avancées, notamment de ces 10 dernières années, la demande de données nouvelles permettant des analyses approfondies sur l'articulation, autrement dit sur l'influence réciproque entre vies professionnelles et vies familiales, s'est amplifiée. Statisticiens, démographes, sociologues et économistes souhaitent analyser plus finement les interactions entre activités et comportements familiaux des hommes et des femmes, sachant que, pour un même individu, la sphère professionnelle et la sphère domestique ne sont pas vécues comme des mondes aux cloisons étanches.

Dans ce domaine comme dans d'autres, les données longitudinales sont vite apparues comme nécessaires voire indispensables à l'analyse. Des panels et de grandes enquêtes rétrospectives ont désormais pignon sur rue. Les progrès des techniques de collecte et de traitement des données facilitent aujourd'hui ce qui paraissait utopique il y a encore peu de temps, dans le domaine de la collecte et du traitement des enquêtes comme dans celui des appariements de fichiers. La puissance des ordinateurs s'est accrue, les méthodes faisant intervenir le temps sont mieux connues et leur maniement plus répandu, mais les problématiques s'affinent et se complexifient.

Les transformations, pour ne pas dire les bouleversements historiques récents dans le domaine de la famille d'une part, sur le marché du travail d'autre part, sont à l'origine de questions nouvelles qui suscitent une attente vis-à-vis des sources, et amènent à revisiter les points de vue sur les variables, les unités et les contextes à prendre en compte. La réflexion sur les données longitudinales est au cœur de la recherche de méthodes et d'enquêtes innovatrices, dont la construction et l'utilisation provoquent à leur tour autant de questions que de réponses.

On verra dans un premier temps comment les problématiques traditionnelles ont évolué et quelles nouvelles questions sont apparues. Sans prétendre à l'exhaustivité, on prendra quelques exemples marquants de l'évolution récente des sources statistiques dans ce domaine mais aussi des nouveaux points de vue sur les unités et variables utilisées et on évoquera quelques résultats acquis au fil des années 90. On présentera enfin le projet d'enquête sur « familles et employeurs », et on montrera en quoi il espère se situer dans un prolongement de ces recherches.

### **Sur le marché de l'emploi et du côté des familles : des changements importants, sources de nouvelles préoccupations**

Les bouleversements de ces dernières décennies sont notables ; sur le marché du travail, la crise de l'emploi et la diffusion du chômage, mais aussi la progression envers et contre tout de l'activité féminine, l'allongement de la scolarité et la qualification accrue de la main-d'œuvre ont divers impacts sur le cycle de vie. Outre les problèmes d'insertion chez les plus jeunes et la multiplication des préretraites chez les plus âgés, de nouvelles questions se posent sur l'usage du temps partiel, les

conséquences de la flexibilité ou des variations de revenu sur les comportements des ménages, l'éducation des enfants et le partage des tâches domestiques, ....

Du côté des familles, on assiste au recul de la nuptialité, à la dissociation et au retard des étapes du passage à la vie adulte, à la vulnérabilité plus grande des liens familiaux ; le nombre de personnes seules et de familles monoparentales augmente, les naissances hors mariage deviennent une nouvelle norme et les familles sont souvent « recomposées ». La question se pose de savoir si certains de ces changements profonds peuvent être mis en relation avec la crise du marché du travail. Plus récemment, on s'est demandé si la remontée de la fécondité avait à voir avec une conjoncture économique plus favorable ?

Les âges de la vie, au regard même de l'activité, sont remis en cause : la formation n'est plus l'apanage de la jeunesse, l'emploi stable n'est plus la norme de l'âge adulte et l'âge de la retraite n'est plus celui de la vieillesse ni peut-être de l'inactivité, l'allongement de l'espérance de vie venant à l'encontre de la tendance amorcée par la multiplication des préretraites.

On cherche ainsi s'il existe un lien entre les difficultés de l'insertion ou la précarité de l'emploi et le recul des événements familiaux (mise en couple, naissance des enfants, décohabitation des grands enfants), si la fragilité accrue des couples, la plus grande rareté des familles nombreuses... doivent ou non être rapprochées des problèmes d'emploi ; on continue de se demander quelles sont les conséquences de la montée de l'activité féminine sur les modifications de calendrier de fécondité et la descendance finale, ou bien si l'insécurité sur le marché de l'emploi amène un repli sur la famille. Quel est, par exemple, l'impact du chômage sur la consommation du ménage ? sur ses conditions de vie ?

On va par ailleurs rechercher l'effet à moyen terme de mesures politiques, familiales d'une part, vis-à-vis de l'emploi d'autre part. Car les chercheurs ne se posent pas seulement en spectateurs de la vie familiale au gré des nouvelles données de la société, on leur demande aussi d'évaluer ou de prédire les changements impliqués par telle ou telle mesure volontariste : en quoi l'allocation parentale d'éducation (APE) va-t-elle pousser des parents à se retirer du marché du travail ? La mise en place des 35 heures aura-t-elle un impact sur le temps consacré aux enfants ?

C'est parfois aussi la stabilité de certains indicateurs qui étonne, au regard de l'importance des changements sociaux : ainsi, la très forte spécialisation des tâches domestiques et parentales à l'intérieur des couples demeure, même quand les deux conjoints travaillent, alors que les femmes ont très largement investi l'emploi salarié. Économistes et sociologues sont donc amenés à vouloir mesurer et chercher à comprendre l'impact des changements de société dans le cocon familial mais aussi le pourquoi de leur non-impact.

## **Les données longitudinales sont de plus en plus centrales dans ces analyses**

Depuis longtemps, les chercheurs ont pris conscience de l'importance de tenir compte du temps pour relier les phénomènes entre eux. Temps de réaction des différents acteurs, temps qu'une mesure se mette en place, temps d'atteindre une situation d'équilibre... la collecte des histoires de vie, des trajectoires, des itinéraires existait bien avant les années 90.

De longue date, les enquêtes démographiques récoltent l'histoire maritale et génésique des femmes, tandis que les enquêtes sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) rendent compte de l'activité à plusieurs étapes et sur plusieurs années de la vie d'un adulte. Un échantillon permanent d'individus relie les recensements successifs (l'EDP) depuis 1968. Dès les années 80, la préoccupation de mettre en relation les divers itinéraires d'un même individu est présente dans les enquêtes démographiques (FFS) et centrale dans des enquêtes comme celle sur les triples biographies (« 3B »), menée par l'INED en 1981, qui met en regard les biographies familiale, résidentielle et professionnelle d'une même personne. Des enquêtes ponctuelles sur le « passage à la vie adulte » (Villeneuve-Gokalp, Bozon, 1995) ou sur « la vie familiale et la vie professionnelle » (Villeneuve-Gokalp, Leridon, 1983) ont aussi eu très tôt cette même préoccupation. L'analyse des biographies (Courgeau, Lelièvre, 1989) est utilisée pendant les années 80 en démographie, notamment pour étudier

les motivations des migrations, tandis que les économistes appliquent les modèles de durée aux périodes de chômage pour en étudier les déterminants et les conditions de sortie par exemple.

Les années 90 abondent dans ce sens. Les questions sur l'activité deviennent plus systématiques dans les enquêtes démographiques qui élargissent leurs préoccupations ; l'enquête sur l'histoire familiale de 1994 sera même conçue comme une complémentaire de l'enquête Emploi. Les itinéraires individuels sur le marché du travail sont plus souvent reliés aux événements familiaux vécus par la personne, au sein des mêmes calendriers comme dans les enquêtes « Jeunes » de 1992 puis « Jeunes et carrières » de 1997. Les études biographiques, les analyses portant sur des itinéraires se multiplient, mêlant de plus en plus souvent événements du cycle de vie et itinéraires d'activité.

On peut citer quelques exemples, notamment l'enquête sur la régulation des naissances réalisée en 1988 par l'INED auprès d'environ 3000 femmes nées entre 1938 et 1969 qui permet de décrire les séquences de méthodes contraceptives utilisées par les femmes au cours de leur vie. L'étude de ces biographies contraceptives met en évidence des diffusions différentes des méthodes médicalisées (pilule et stérilet) selon les groupes sociaux repérés par des indicateurs comme la catégorie socio-professionnelle de la femme, son niveau de diplôme et l'importance attachée à la religion (Toulemon, 1992). L'allongement du passage à la vie adulte, l'articulation des événements qui caractérisent cette transition et aboutissent en général à la constitution d'une famille et à l'insertion professionnelle du jeune sont étudiés à partir des calendriers des diverses enquêtes (Galland, 1995). L'exemple du départ de chez les parents donne une idée de la difficulté d'étudier des transitions complexes (Villeneuve-Gokalp, 2000 ; Courgeau, 2000). Les enquêtes « Jeunes » (1992) et « Jeunes et carrières » (1997) ont donné lieu à toute une série d'articles où les calendriers ont été largement exploités (Insee, 1995, 1997, 2000).

### **Les principales enquêtes démographiques s'intéressent maintenant à l'activité professionnelle**

Dans le cadre de l'ONU, les enquêtes mondiales sur la fécondité (GGs à l'avenir, Fertility and Family Surveys [FFS] du milieu des années 1990, relayant World Fertility Survey [WFS] effectuées de 1975 à 1980 selon les pays, après les premières Comparative Fertility Surveys [CFS], menées pour la plupart avant 1970) étendent leur couverture géographique (12 pays pour la CFS, 24 pour FFS) améliorent les possibilités de comparaisons internationales, et alimentent des réflexions et propositions qui amènent à replacer la construction familiale dans un contexte de plus en plus large faisant intervenir les attitudes culturelles et les biographies personnelles. Si les premiers projets sont essentiellement centrés sur l'étude de la fécondité et des méthodes contraceptives en interrogeant seulement les femmes mariées, les plus récents s'intéressent de plus en plus à la diversité des structures familiales et interrogent hommes et femmes quels que soient leurs statuts. L'approche biographique prend de plus en plus d'importance, et le lien entre les comportements individuels et l'environnement économique est clairement posé (Festy, Prioux, 2002). Les changements d'activité sont repérés, même s'il subsiste des ambiguïtés sur les changements de statut, de durée du travail ou même d'employeur.

Associée au recensement de la population depuis 1954, l'enquête Famille reconstitue l'histoire démographique des générations à l'aide d'un questionnaire rétrospectif à caractère biographique et permet d'étudier les histoires familiales dans toute leur complexité (Cassan, Héran, Toulemon, 2000). Elle répond aux préoccupations nationales du moment et aux demandes internationales qui ne sont pas incluses dans le bulletin individuel du recensement (nombre d'enfants déjà eus, dates de décès des conjoints et enfants...). Elle porte un intérêt particulier à l'activité féminine en 1982, à la garde des jeunes enfants en 1990, à la transmission des langues en 1999. L'enquête de 1999 pose aussi des questions plus précises sur les unions successives, les situations de fait distinguées des situations légales, les familles recomposées. Restreint à l'origine aux seules femmes mariées de 45 à 54 ans, le champ s'est élargi aux femmes non célibataires puis à toutes celles de 18 à 64 ans, quelle que soit leur situation, et s'adresse en 1999, pour la première fois, aux hommes et aux femmes de tous âges à partir de 18 ans, selon deux échantillons disjoints pour éviter de poser deux fois les mêmes questions dans



un même couple. La coordination du groupe d'exploitation de cette enquête se fait à l'INED et doit déboucher sur un ouvrage collectif (C. Lefèvre).

## **De nouvelles réflexions sur les méthodes, paradigmes, unités statistiques**

La multiplication des sources longitudinales est aussi plus ou moins liée à la remise en cause parfois passionnée et houleuse de certains outils trop transversaux (l'indice instantané de fécondité) ou de certains paradigmes comme l'hypothèse d'indépendance entre les divers éléments de la vie d'un même individu (Courgeau, 2000). La réflexion se poursuit de l'analyse des biographies vers l'analyse multiniveaux et pousse à prendre en compte certaines variables de contexte.

Les études longitudinales ont permis de prendre conscience à quel point un état donné doit être pensé comme transitoire pour un même individu. On ne reste pas toute sa vie chômeur, le temps partiel est souvent réversible, un emploi n'est pas toujours stable, une personne peut être inactive sans que ce soit définitif ; un célibataire devient conjoint, un couple se sépare et une famille dite « monoparentale » ne le reste pas lorsque les enfants s'en vont ou si le parent rencontre un nouveau partenaire... Les études de cette décennie ont le mérite de montrer l'importance de la notion de provisoire, d'étapes successives à penser dans un même temps pour expliquer mieux la complexité des interactions. Ainsi étudier les comportements familiaux des indépendants amène à se préoccuper en même temps de l'accès parfois tardif à ce statut (Toulemon, 1998).

Par ailleurs, on connaît mieux l'itinéraire des chômeurs, les services statistiques savent évaluer l'impact d'une mesure politique ciblée sur certains emplois (DARES), l'impact de l'allocation parentale généralisée au deuxième enfant sur la baisse de l'activité féminine (DREES). On mesure mieux l'importance différenciée des diplômes sur l'itinéraire professionnel du jeune (Céreq et Insee). L'ancienneté de certaines méthodes de collecte longitudinales permettent, avec le recul, des études qui comparent plusieurs générations (Baudelot, Establet, 2000), ou prolongent des études antérieures sur la mobilité sociale (Euriat, Thélot, 1995 ; Thélot, Vallet, 2000).

Les économistes de la famille considèrent de plus en plus le ménage (le couple surtout) comme un lieu de négociation où les partenaires n'ont pas toujours les mêmes « préférences ». L'exploitation du Panel européen (qui porte notamment sur le suivi annuel d'environ 10 000 individus de 1994 à 1997) et l'utilisation de nouvelles méthodes économétriques permettent d'affiner l'analyse du comportement d'activité des femmes vivant en couple, en utilisant des données longitudinales. Au-delà du lien entre fécondité et participation des femmes au marché du travail, au fil des analyses, l'hypothèse de spécialisation au sein du couple – l'homme ayant un plus grand investissement sur le marché du travail et la femme étant supposée prendre en charge les activités domestiques du foyer – est battue en brèche. En effet le revenu du conjoint joue moins sur la décision d'activité de la femme, au moins à court terme, que son diplôme et que la prévision à moyen terme du revenu moyen du couple et du nombre d'enfants vu sur l'ensemble du cycle de vie (Lollivier, 2001). Toutefois les économistes continuent d'assimiler le comportement de choix d'activité des femmes à un « arbitrage entre travail et loisir » (sic), où la femme, moins diplômée et moins rentable sur le marché du travail, aurait intérêt à rester à la maison ; tout en convenant que cette explication « n'est pas totalement convaincante » puisque les femmes sont maintenant aussi diplômées que les hommes.

En appariant les enquêtes Emploi sur trois ans, on découvre les ressemblances – toutes choses égales par ailleurs – entre itinéraires professionnels de deux conjoints (Courgeau, Meron, 1996). À partir notamment de l'enquête EJC97, on a pu montrer que le chômage amenait à différer certains événements familiaux comme la mise en couple (Ekert, Solaz, 2000) et l'arrivée d'un premier enfant (Meron, Widmer, 2002). Mais certaines analyses mettent en évidence les manques de ces collectes. Les couples ne peuvent être étudiés que s'ils sont encore ensemble (LASMAS), les itinéraires d'enfants demandent à être reconstitués, la notion de famille doit être élargie... Les comparaisons européennes espérées par la mise en place du Panel sont discutées.

Étudier la famille est donc une affaire compliquée. Si on peut suivre l'itinéraire d'un individu, que dire de son ménage lorsqu'il se met en couple, qu'il a des enfants puis se sépare, se remet en

couple avec quelqu'un qui a peut-être aussi des enfants, perd ou obtient tardivement la garde des siens... Une famille qui vit dans deux logements pour des raisons professionnelles par exemple n'est pas considérée comme une unité statistique claire. Qu'est-ce qu'étudier la famille lorsqu'elle est ainsi à géométrie variable ? Les recherches délicates sur une éventuelle nouvelle définition du ménage illustrent ces difficultés, sur fond d'harmonie européenne. De l'individu, la réflexion se porte sur les ménages (notamment autour du Panel européen), et vers l'entourage (Lelièvre, Vivier, 2001).

Du côté du système productif, on ignore encore à peu près tout de la vie familiale des salariés : les grandes sources de données longitudinales comme les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) qui proviennent des déclarations des employeurs sur les activités salariées (dates et durées d'emploi, statuts, salaires..) restent exclusivement centrées sur les variables relatives à l'emploi. Un panel en est extrait qui permet de suivre les itinéraires professionnels d'un échantillon de salariés. Dans le cadre d'une convention Ined/Insee, ce panel extrait des DADS est relié à l'Échantillon démographique permanent (EDP) qui rassemble, pour les mêmes individus, les données des recensements depuis 1968 et celles des bulletins de l'État civil. Cet appariement permet d'observer le cycle de vie familial et professionnel de ces personnes et d'étudier les liens entre le calendrier de fécondité, la descendance finale, et les salaires perçus. L'étude de R. Mougin (2001) qui porte sur les cohortes 1952-56 observées de 1968 à 1995, confirme le lien négatif du salaire féminin et le lien positif du salaire masculin avec la fécondité. Cet appariement, sans couvrir tous les secteurs (l'agriculture et la fonction publique sont notamment exclus), ni être parfaitement longitudinal (on ne dispose de photographies de la famille qu'aux dates de recensements), est cependant remarquable par son ampleur et la précision des données d'emploi. Il est aussi utilisé pour étudier les stratégies et politiques salariales des entreprises (Abowd, Kramarz, Margolis, 1999).

## **Le genre : une clef d'analyse devenue incontournable**

En rejoignant d'autres préoccupations présentes dans les sciences sociales, et notamment en sociologie du travail (Maruani, 2003), les études longitudinales mettent tout particulièrement en évidence les différences entre hommes et femmes. Les influences réciproques entre les itinéraires professionnels des conjoints ne sont pas symétriques ; on sait le déséquilibre tant dans les tâches domestiques que sur le marché du travail entre les sexes. À l'avenir, les études devraient de mieux en mieux cerner ces différences. Les collectes en tiennent compte de mieux en mieux : la dernière enquête sur l'histoire familiale interroge les hommes comme les femmes, ce qui est nouveau ; l'évaluation de l'impact des 35 heures prend largement en compte cette préoccupation (DARES). Dans les nouvelles enquêtes on cherche à avoir des précisions sur les conjoints précédents, sur les enfants absents du ménage, sur les périodes de temps partiel...

La nouvelle enquête Emploi, collectée à partir de 2002, est plus continue que l'enquête annuelle précédente : son profil change puisqu'elle enquête les adultes des mêmes logements chaque trimestre pendant 18 mois (soit 6 passages) au lieu de chaque année pendant 3 ans. Son échantillon (environ 75000 logements par an) est renouvelé par 1/6<sup>ème</sup> chaque trimestre. Le suivi longitudinal de l'activité va donc en être amélioré. Des questions plus précises portent sur les conditions d'emploi et les revenus. Par ailleurs, les liens des personnes à l'intérieur du ménage (en couple avec qui ? enfant de qui ?) seront connus et donc mieux suivis.

Il apparaît de plus en plus indispensable de prendre en compte le genre comme clef d'explication dans les analyses du marché du travail comme dans l'économie de la famille. Les cycles de vie féminins et masculins n'ont pas les mêmes ressorts, et oublier la spécialisation des sexes dans la formation, dans l'emploi et dans les activités quotidiennes rend toute étude nécessairement incomplète. Dans un monde malgré tout de plus en plus mixte, le temps où l'on enquêtait les femmes pour étudier la fécondité et les hommes pour étudier les catégories socio-professionnelles, est révolu.

## **L'importance des contextes : une préoccupation internationale**

Outre l'indépendance des événements de la vie d'un même individu, c'est l'indépendance des individus entre eux qui est remise en cause (Courgeau, 2002). Pour comprendre un comportement, il faut non seulement bien connaître son histoire mais aussi ses divers environnements. Des enquêtes récentes et à venir essaient de cerner certains contextes de l'itinéraire des individus interrogés.

L'enquête « Biographie et entourage » (Lelièvre, Vivier, 2001) se préoccupe tout particulièrement des divers contextes proches rencontrés tout au long de la vie. Ces enquêtes biographiques se nourrissent de comparaisons et d'échanges internationaux (INED, 1999). Les enquêtes sur les personnes sans domicile (Marpsat, 1999) innovent à propos de la population rencontrée, mais aussi dans la méthode de collecte, et fournissent des éléments sur l'itinéraire et les circonstances qui ont pu amener l'enquêté à se retrouver sans toit et bien souvent sans emploi. Des études longitudinales exhaustives sont menées depuis 15 ans sur des populations localisées au Sénégal, au Mali et à Madagascar. Ces collectes originales (Hertrich, 1996 ; Pison, 1986) qui mobilisent aussi plusieurs sources de données, sont menées de façon pluridisciplinaire pour comprendre et mesurer certains facteurs de changements démographiques. Elles permettent notamment d'étudier les liens entre limitation des naissances et migrations. Du côté européen le panel a donné lieu à beaucoup de réflexions et à une image différente de la famille et du chômage par exemple, en allant au-delà des indicateurs habituels, même si toute discussion n'est pas close à propos de ses prolongements et de l'indice de pauvreté qu'il permettrait de construire.

Relier le contexte professionnel au point de vue familial est rarement fait. Pourtant, on parle de démographie des entreprises en regardant aussi parfois l'itinéraire du chef d'entreprise, et certaines enquêtes récentes se préoccupent de relier le milieu de l'entreprise à l'individu qui y travaille, mais elles n'ont pas toujours de vision longitudinale. Ainsi l'enquête sur « les Changements Organisationnels et l'Informatisation » (COI) pilotée par le Centre d'études de l'emploi (Greenan, 1996) cherche à caractériser l'impact de l'innovation dans certains secteurs et pose des questions au directeur et à quelques salariés de l'établissement. Les enquêtes sur la structure des salaires et le coût de la main-d'œuvre complète les données d'entreprise par des données individuelles sur les rémunérations (Insee). L'enquête REPOSE interroge des directeurs, des responsables du personnel et des salariés des mêmes établissements, ce qui permet de confronter les trois points de vue (DARES, 2003). On peut aussi citer les enquêtes d'évaluation des 35 heures qui portent d'une part sur des salariés dont l'entreprise est passée aux 35 heures depuis plus d'un an et d'autre part sur un échantillon d'employeurs concernés (Estrade, Méda, Orain, 2001). Employeurs et salariés n'appartiennent pas nécessairement aux mêmes établissements, mais les questions explicitent le bilan de la réduction du temps de travail (RTT) sur les conditions de vie et la conciliation vie familiale/vie professionnelle. Un appariement a également été réalisé entre le répertoire d'entreprises ayant appliqué la RTT et l'enquête Emploi reliée sur 3 ans ce qui permet d'étudier les changements d'horaire et de conditions de travail des salariés concernés (Estrade, Méda, 2002). Les appariements autorisés entre les répertoires d'entreprises et les enquêtes Emploi ouvrent ainsi sur des études très intéressantes (Estrade, Ulrich, 2003 ; DARES, 2003). Dans cet esprit, les sources de données longitudinales décrites ci-dessus (l'échantillon démographique permanent apparié avec les DADS) reliant l'emploi et le salaire aux événements familiaux et aux caractéristiques de la personne sont aussi des sources prometteuses.

### **Le Projet d'enquête « familles et employeurs » (pefe)**

Ce projet est celui d'une double enquête nationale qui a pour objectif de mieux comprendre les liens entre activités professionnelles et comportements familiaux des hommes et des femmes, en confrontant les points de vue des personnes et ceux des employeurs à l'aide de questionnaires coordonnés. On prévoit donc d'interroger les établissements après avoir interrogé les salariés pour préciser certains éléments de l'environnement professionnel. Il s'agit là de faire dialoguer des données de type « enquêtes ménages » avec des données de type « enquête auprès des entreprises » pour mieux analyser comment entreprises (ou services publics) et parcours individuels s'influencent. Cette méthode cherche à montrer comment contextes professionnels et trajectoires d'activité éclairent les

comportements familiaux des hommes et des femmes. On espère aussi entrevoir comment les contextes familiaux sont pris en compte sur les lieux de travail.

Le « volet individuel » est une enquête en face à face, complémentaire à l'enquête Emploi menée par l'INSEE, portant sur les personnes de 25 à 44 ans et leurs éventuels conjoints ; le « volet employeur » est une enquête postale indépendante qui collecte des données sur les lieux de travail de personnes rencontrées dans l'enquête individuelle (dans les établissements de plus de 20 salariés de tous les secteurs, y compris la fonction publique).

L'INED, l'INSEE et la DARES travaillent en partenariat sur ce projet, élaboré et suivi par des chercheurs d'horizons très divers. Le projet d'enquête Familles et employeurs (pefe) est l'un des projets majeurs de l'Unité de recherche « Démographie, genre et sociétés » à l'INED mais l'équipe de recherche comprend aussi des chercheurs d'autres unités. À l'INSEE, les réseaux d'enquêteurs assurent la plupart des tests, en relation avec le Département emploi et revenus. À la DARES la Mission d'animation de la recherche suit et soutient le projet, et plusieurs chercheurs y participent. Le groupe « pefe » (projet d'enquête familles et employeurs) servira de base au réseau d'utilisateurs de la future enquête. Outre les organismes déjà cités, y participent très régulièrement des membres du CEE, du CGP, du SESSI, de la DREES et de laboratoires comme le LASMAS et le MATISSE.

### ***Les préalables : des enquêtes sources d'inspiration***

Dans les enquêtes qui relient ou combinent le point de vue de l'employeur et celui du salarié, les éléments provenant du salarié permettent seulement d'éclairer le contexte professionnel de l'entreprise, qui est au cœur de la préoccupation.

Dans les enquêtes individuelles longitudinales, comme certaines enquêtes complémentaires à l'enquête Emploi (enquête « Jeunes et carrières » de 1997, enquête « Jeunes » de 1992 par exemple), dans les enquêtes sur les conditions de travail, et aussi dans certaines enquêtes INSEE sur l'emploi du temps et les conditions de vie, on ne connaît le contexte professionnel que du point de vue de la personne. Il est pourtant possible de relier l'enquête Emploi aux fichiers d'entreprises et d'établir ainsi un lien avec l'employeur. Les renseignements contenus dans les répertoires d'entreprises sont limités et les problèmes de décalage dans le temps, donc de mise à jour, sont importants.

Dans l'enquête « Familles et employeurs », l'idée est d'envoyer un questionnaire aux établissements, et de faire ainsi dialoguer des données recueillies auprès des ménages avec les points de vue des employeurs pour mieux analyser comment entreprises (ou services publics) et parcours individuels des hommes et des femmes se choisissent, s'influencent, s'ignorent ou se contraignent.

### ***Compléter les points de vue individuels par celui de l'employeur...***

On sait que le point de vue de l'employeur et sa logique sous-jacente diffèrent de ceux du salarié (voir notamment les résultats de l'enquête REPONSE et des bilans sur les 35 heures). Enrichir les données acquises dans l'établissement par le point de vue de salariés permet d'affiner la compréhension du lieu du travail (Greenan, Mairesse, 1999). De plus, connaissance pratique d'un milieu n'implique pas nécessairement conscience explicite ; autrement dit, le point de vue du ou de la salarié(e) ne suffit pas. En effet, la perception de la personne reste partielle et fonction même de ses caractéristiques (sexe, âge, génération, formation, passé familial, régional, culturel...). La personne interrogée ne connaît pas l'ensemble des possibles ni la relativité de sa propre position. Il suffit pour s'en convaincre de revenir aux études faites sur la perception des risques d'accident dans les enquêtes sur les conditions de travail (Gollac, Volkoff, 2000). Plus concrètement, un salarié d'un grand établissement ne connaît pas précisément la structure des effectifs qui l'entourent même par rapport à des variables très simples telles que le taux de féminisation, la part des moins de 30 ans ou des contrats à durée indéterminée.

### ***...pour montrer comment contextes professionnels et trajectoires d'activité éclairent les comportements familiaux des hommes et des femmes***

Le processus d'enquête envisagé permet de couvrir tous types de familles et d'activités, tous secteurs économiques, ce qui permettra de comparer les hommes et les femmes selon leurs activités et contextes professionnels (les personnes ayant un emploi par rapport aux chômeurs et aux inactifs, les employé(e)s du public par rapport à ceux du privé...), dans les différents types de familles (les familles monoparentales ou en couple)... Au sein des familles, hommes et femmes n'ont pas la même approche de ces interactions et se répartissent inégalement contraintes et responsabilités. La trajectoire personnelle, l'activité, le métier, le revenu et les conditions du travail de chaque adulte influencent différemment horaires, déplacements, organisation pratique des journées du ménage, choix liés à la garde et à la scolarité des enfants... Dans la représentation même du bonheur, harmonie familiale et conditions de travail se conjuguent et sont primordiales (Baudelot et Gollac, 2003).

La catégorie socioprofessionnelle des personnes, le statut juridique (public ou privé) de leur employeur ont une valeur descriptive déjà connue : on ne franchit pas les étapes de la vie familiale au même moment, on n'a pas le même nombre d'enfants et on ne les élève pas de la même façon, selon que l'on est ouvrier ou employée, cadre ou commerçant, « gens du privé ou gens du public » (de Singly, Thélot, 1989 ; Héran, 1996). On doit pouvoir explorer d'autres différences, plus fines et plus précises sur les comportements familiaux au regard des itinéraires professionnels. Des horaires contraignants ou bousculés pour le père ou la mère salarié(e) n'auront pas le même impact selon le nombre et l'âge de ses enfants, le niveau de vie du ménage... En fonction de son lieu de travail, de l'horizon de son emploi, d'un risque de mobilité ou d'une stabilité assurée, l'homme ou la femme va peut-être choisir pour ses enfants tel mode de garde ou tel type de scolarité, et s'impliquer plus ou moins dans la vie domestique... Les enquêtes sur les conditions de vie et les emplois du temps des ménages permettent de mesurer combien les temps dits « domestiques », consacrés à l'habitat, aux enfants, aux loisirs (Brousse, 2000 ; Méda, 2001), diffèrent entre les hommes et les femmes et selon les activités professionnelles. On sait déjà que la stabilité d'un couple, la date de naissance d'un enfant, sont en relation avec la situation et le parcours d'activité de chacun des adultes impliqués.

### ***... et mieux connaître comment les contextes familiaux des salariés hommes ou femmes sont pris en compte de façons différentes sur les lieux de travail***

Sur le lieu de travail, les modes de vie personnels interfèrent avec l'organisation collective : la définition des postes, la répartition des tâches, des horaires, des congés et des responsabilités... ne peuvent totalement ignorer les contraintes et contextes familiaux des hommes et des femmes, sous peine de conflits, d'absentéisme, ou d'inefficacité. La rentabilité et la disponibilité d'une personne, son investissement dans l'emploi, l'intérêt qu'elle porte au déroulement de sa carrière... dépendent de la place matérielle, financière, morale accordée aux charges familiales et de l'aménagement plus ou moins harmonieux qui en résulte. Le lien avec le profil familial des salariés reste à étudier.

Le secteur d'activité et la taille de l'entreprise expliquent en partie la structure des effectifs, le *turn over* et le statut des emplois... Du textile à la métallurgie, de la grande distribution aux petits commerces, de l'hôtellerie à l'informatique, les conditions de travail varient, le personnel est plus ou moins jeune, féminin, stable... En fonction des caractéristiques de son activité (dynamisme et secteur, taille de l'établissement, organisation du travail,...) l'entreprise s'appuie sur tel ou tel profil de salariés. La structure du personnel, les stratégies développées vis-à-vis des ressources humaines, seront alors différentes. Il s'agit aussi de comprendre en quoi l'emploi des femmes est perçu et géré différemment de l'emploi des hommes, comment les caractéristiques sexuées et familiales des salariés sont prises en compte, quels postes de travail sont plus mixtes ou plus sexués. Les interférences entre contextes professionnels et types de familles résultent de négociations explicites ou implicites entre le salarié et l'employeur, et dépendent du rôle des structures collectives (syndicats, conventions) et de l'offre d'équipements dans l'environnement proche (possibilités alternatives de garde d'enfants, établissements scolaires, transports...).

### ***La dimension longitudinale...***

L'adéquation du couple salarié(e)-employeur se construit au fil du temps. Les calendriers individuels donneront l'essentiel de la trajectoire familiale et professionnelle et des éléments sur les principaux emplois occupés, les périodes de chômage et d'inactivité. L'entreprise porte ses préférences sur certaines catégories de personnels, et le parcours individuel vers l'emploi occupé ne se fait pas instantanément. Appuyée sur des calendriers, l'analyse peut tenir compte du temps de réaction aux événements et aux changements pour les personnes, du temps d'évaluation pour les employeurs, du temps d'adaptation de part et d'autre, et de la complexité des parcours...

Les enquêtes Emploi et les enquêtes complémentaires montrent comment certaines trajectoires d'activité ont une influence sur les trajectoires familiales (Ekert, Solaz, 2000). Ainsi, le chômage de la femme en couple retarde l'arrivée d'un premier enfant (Meron, Widmer, 2002). Un changement d'emploi ou de lieu de travail peut reculer ou favoriser une mise en couple, une naissance peut gêner une promotion, expliquer un passage à temps partiel ou une augmentation des heures supplémentaires...

L'analyse des biographies devrait permettre, dans une certaine mesure, de comprendre certaines interactions entre itinéraires professionnels et étapes familiales et de démêler parfois le sens de ces interactions. Enfin, l'enquête « Familles et employeurs » est conçue de façon à pouvoir utiliser des méthodes telles que l'analyse multiniveaux qui pourra s'appuyer sur une typologie des employeurs préalablement mise au point. Les itinéraires des couples gagneront à être analysés en fonction du contexte professionnel de chacun.

### ***... pour saisir les comportements sexués et l'interaction entre les itinéraires des conjoints***

L'enquête prévoit d'interroger hommes et femmes de la même façon et, dans les couples, les deux conjoints, de façon à approfondir l'étude des itinéraires de couples, mieux comprendre comment les conjoints s'influencent ou se spécialisent, et comparer leurs perceptions des contextes professionnels et familiaux. On demandera aussi la position professionnelle des conjoints au moment des principales mises en couple, y compris si elles ont donné lieu à des séparations. Le temps où l'on expliquait la fécondité par les seules caractéristiques de la mère et les choix d'éducation par la seule catégorie socio-professionnelle du père est révolu. Les étapes, la structure, la dynamique et l'organisation de la vie de famille, ne peuvent se comprendre qu'avec les trajectoires et contextes d'activité des deux conjoints quand il y a un couple.

On sait que le temps des hommes et celui des femmes restent très divergents (Méda, 2001). Le temps partiel et la précarité sont massivement féminins, les carrières salariales sont très sexuées (Meurs, Ponthieux, 1999), les femmes ont encore rarement des postes à responsabilité tandis que le travail domestique repose essentiellement sur elles (Barrière-Maurisson, Marchand, 2000)... Toutes choses égales, certains couples ont plutôt des emplois stables, d'autres plutôt précaires (Courgeau, Meron, 1996) ; un effet d'entraînement existe entre les durées de travail de deux conjoints salariés (Fermanian, Lagarde, 1998). Au-delà de ces constats, il s'agit de mieux comprendre pourquoi hommes et femmes ne se retrouvent pas dans des rôles plus symétriques, aussi bien sur les lieux de travail qu'en famille.

### **Le choix méthodologique d'une double enquête**

La technique de double enquête choisie dans ce projet est nouvelle et consiste à mettre en relation des statistiques dont la collecte relève de logiques, de techniques et de traditions différentes. En effet, le système statistique est constitué de services le plus souvent spécialisés, soit dans l'interrogation des individus et des ménages, soit dans l'observation des entreprises. Surmonter ces clivages devrait permettre de construire un outil particulièrement riche en perspectives d'analyses selon les deux points de vue.

L'enquête nationale envisagée consiste donc à interroger, en face-à-face, un échantillon représentatif de personnes, puis à recueillir, par voie postale, des données sur les employeurs des

salariés rencontrés. Les collectes des deux volets seront totalement distinctes, l'appariement n'étant réalisé qu'a posteriori.

– *Le « volet individuel »* est une enquête complémentaire à l'enquête Emploi en continu de l'INSEE dont l'échantillon est aréolaire et représentatif, au niveau national, de toutes les situations d'activité et familiales. Le champ envisagé est celui des 25-45 ans et leurs conjoints de plus de 18 ans. On bénéficie ainsi des interrogations précédentes de l'enquête Emploi et du lien avec l'employeur. La collecte en face-à-face et par informatique (CAPI) durera environ une demi-heure par personne en moyenne. On estime à environ 10500 le nombre d'individus concernés dans le sixième sortant de deux trimestres de l'enquête Emploi en continu.

– *Le « volet employeurs »* est collecté par un questionnaire de huit pages envoyé par voie postale au responsable du personnel des établissements d'au moins vingt salariés des personnes rencontrées dans le volet précédent (on estime à environ 4500 le nombre de ces établissements). On récupérera aussi les renseignements déjà disponibles dans les répertoires d'entreprises.

Pour les établissements de moins de 20 salariés, il est prévu un complément de questions sur la structure des effectifs destiné au salarié concerné.

L'enquête en vraie grandeur est concrètement envisagée à partir du deuxième semestre 2004. Un décalage de trois mois est nécessaire après la collecte du premier volet pour récupérer le fichier d'adresses où envoyer le second volet. L'exploitation des résultats se fera donc à partir de 2005.

Les débats ne sont pas clos sur les avantages et inconvénients comparés des panels et des enquêtes rétrospectives, sur les entretiens qualitatifs face aux enquêtes quantitatives... mais les expériences multidisciplinaires permettent des avancées et une meilleure idée de la complémentarité des apports de toutes ces méthodes. Indispensables pour répondre aux questions sur les histoires de vie, notamment familiales et professionnelles, les études longitudinales, que ce soit à partir d'enquêtes rétrospectives, de panels, ou d'appariements de sources administratives, favorisées par la puissance accrue de stockage et de traitement des données, et par les progrès des méthodes et de leur mise à disposition dans des logiciels plus faciles d'accès, ont certainement un bel avenir devant elles.

**Monique Meron**

Institut National d'Études Démographiques  
133, boulevard Davout 75980 Paris cedex 20  
Tél. : 33 (1) 56 06 20 00 ; fax : 33 (1) 56 06 21 99  
E-mail : meron@ined.fr

## Annexe – L'enquête « familles et employeurs »

### 1. Description du contenu des questionnaires

– **Le volet individuel** (posé en face-à-face, avec collecte assistée par ordinateur)

Il bénéficie de toutes les données *de l'enquête Emploi* :

Description du logement et du ménage, liens entre les personnes, et pour tous les adultes du ménage : activité détaillée, recherche éventuelle d'emploi, diplômes et formation, activité antérieure (pour ceux qui ne travaillent pas), employeur, statut et horaires de travail (pour ceux qui ont un emploi), revenus, origine géographique et sociale.

– **L'enquête complémentaire**, posée à l'individu en personne (au maximum 2 par ménage).

D'une durée moyenne d'une demi-heure par personne, le volet comprend les rubriques suivantes :

A. **Calendrier personnel** des événements :

*familiaux* (périodes de vie en couple, mariages, naissance des enfants),

*résidentiels* (1<sup>er</sup> logement indépendant, changements de département),

*professionnels* (année par année, situations d'activité et de formation, pour les emplois de plus de 6 mois : type d'employeur, changements importants, statut).

B. **Débuts de vie en couple** : situations d'activité des conjoints, enfants venus vivre avec le couple.

C. **Enfants de l'enquête** (y compris absents du ménage) : situation résidentielle de l'enfant et fréquentation ; situations d'activité des parents au moment de la naissance, mode de garde la première année, scolarité de l'enfant.

D. **Emploi du temps de tous les enfants** présents dans le ménage (posé une seule fois si 2 conjoints sont interrogés) :

– pour une *journée* particulière :

heures de lever et de coucher, mode de garde ou horaires d'école, trajets.

– sur la *semaine* :

temps de garde à domicile, hors domicile, recours en cas de maladie, aide de membres de la famille.

E. **Emploi du temps de l'enquête** (le même jour que pour D s'il a des enfants) : activités régulières, congés, perspectives en matière de fécondité (si en couple), horizon professionnel, incidence des contraintes familiales sur les recherches d'emploi.

F G : **Conditions de travail** (pour les enquêtés ayant un emploi) : distance, contraintes horaires, avantages sociaux, perception des critères de promotion, de la prise en compte de la vie familiale.

**Conditions d'enquête.**

– **Le volet employeur** (adressé par voie postale aux établissements de plus de 20 salariés, tous secteurs d'activité, y compris fonction publique)

**Première page** pré-remplie à partir du répertoire d'entreprises : adresse, forme juridique, activité principale de l'établissement et de l'entreprise, effectif et chiffre d'affaires de l'entreprise ; caractéristiques de la personne ayant rempli le questionnaire.

A. **L'entreprise** : cotation, étendue géographique, masse salariale (si entreprise privée).

B. **L'établissement** : ancienneté, changements de direction, innovations et changements organisationnels des 3 dernières années, marché, autonomie.

C. **Structure des effectifs de l'établissement** : par catégorie sociale, tranche d'âge, sexe, ancienneté, statut ; embauche d'intérimaires, rémunérations minimum et maximum, connaissance de la vie familiale des salariés.

D. **Gestion du personnel** : évolutions, recrutements, départs dans l'année, fluctuations de l'activité.



E. **Organisation du travail** : ouverture de l'établissement, horaires de travail et contrôles, prise en compte de la vie familiale des salariés dans l'organisation.

F. **Environnement du travail** : avantages sociaux, implication de l'établissement dans la conciliation vie professionnelle / vie familiale.

## **2. Calendrier de mise en place de l'enquête**

### **– Tests de mise au point du « volet individuel »**

En octobre 2001 : un test de l'INED à Paris ou en banlieue proche (4 enquêteurs, 20 questionnaires).

En novembre 2001 : un test INSEE en Languedoc-Roussillon (4 enquêteurs, 50 questionnaires).

En septembre 2002 : un test qualitatif INED à Paris (2 enquêteurs, 10 entretiens).

D'octobre à décembre 2002 : un test INSEE en Alsace et dans le Limousin (10 enquêteurs, 80 questionnaires).

### **– Tests de mise au point du « volet employeur » (établissements publics et privés de plus de 20 salariés)**

Tests effectués par le réseau des enquêteurs auprès des entreprises de l'INSEE en Lorraine et dans les Pays de Loire. Ces tests portent sur des établissements de tailles et de secteurs variés, y compris la fonction publique, ce qui est nouveau dans ce réseau.

En mars-avril 2002 : une trentaine de questionnaires ont été remplis (15 par région).

En été 2002 : un nouveau test de moindre ampleur a lieu dans les mêmes régions.

### **– Mise au point sur CAPI (collecte assistée par informatique) du « volet individuel »**

Début janvier 2003 : les spécifications sont remises à l'équipe informatique.

Mai-juin 2003 : test prévus avec les Directions régionales de l'INSEE en Île-de-France, Rhône-Alpes, Pays de Loire.

Automne et hiver 2003 : derniers tests dans 2 ou 3 Directions régionales de l'INSEE.

### **– Collecte en vraie grandeur : à partir du 2<sup>ème</sup> semestre 2004**

## Bibliographie

- Abowd J. M., Kramarz F., Margolis D. (1999), High wage workers and high wage firms, *Econometrica*, vol. 67, n° 2, mars, p. 251-333.
- Alonzo P. (2000), *Femmes et salariat, l'inégalité dans l'indifférence*, L'Harmattan.
- Angeloff T. (2000), *Le temps partiel : un marché de dupes ?* Éditions Syros.
- Barrère-Maurisson M.-A., Marchand O. (2000), Famille et marché du travail dans les pays développés au seuil de l'an 2000, *Premières informations et premières synthèses*, n° 11.1, 8 p.
- Baudelot C., Establet R. (2000), *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Éditions du Seuil, 217 p.
- Baudelot C., Gollac M. (1997), Faut-il travailler pour être heureux ? *Insee Premières*, n° 560, déc.
- Baudelot C., Gollac M. (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard.
- Blanchet D., Pennec S. (1996), Hausse de l'activité féminine : quels liens avec l'évolution de la fécondité ? *Économie et Statistique*, n° 300, p. 95-104.
- Breuil-Genier P., Valdelièvre H. (2001), Le Panel européen : l'intérêt d'un panel d'individus, *Économie et statistique*, n° 349-350, n° 9/10, p. 17-24.
- Brousse C. (2000), La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale, p.135-151, In : *France, portrait social*, Insee.
- Bunel M., Coutrot T., Zilberman S. (2002), Le passage à 35 heures vu par les employeurs », DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, 2002.04-n°17.2.
- Cassan F., Héran F., Toulemon L. (2000), Étude de l'histoire familiale : l'édition 1999 de l'enquête Famille, *Courrier des statistiques*, n° 93, mars.
- Commaille J. (1992), *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, La Découverte, Paris.
- Condon S., Bozon M., Locoh T. (2000), Démographie, sexe et genre : bilan et perspectives, *Dossiers et recherches*, n° 83, INED.
- Conseil d'Analyse économique (1999), *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, n° 16, La Documentation française, 209 p.
- Courgeau D. (1997), Nouvelles approches méthodologiques en sciences sociales, *Population*, n° 4, juillet-août.
- Courgeau D. (2000), Le départ de chez les parents : une analyse démographique sur le long terme, *Économie et Statistique*, n° 337-338, n° 7/8, p. 37-60.
- Courgeau D. (2002), Évolutions ou révolutions dans la pensée démographique ? *Mathématiques et sciences humaines*, n° 160, p. 49-76.
- Courgeau D., Lelièvre E. (1989), *Analyse démographique des biographies*, Éditions de l'INED, 268 p.
- Courgeau D., Meron M. (1996), Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples, *Économie et statistique*, n° 290, janvier.
- Coutrot T. (1996), Voir midi à sa porte, *Travail et Emploi*, n° 66, 1/96.
- DARES (2003), Nouveaux éclairages de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPNSE), *Travail et emploi*, n° 93.
- Desplanques G. (1994), Taille des familles et milieu social, *Insee Première*, n° 296.
- Doeringer B., Piore M. (1971), *International Labour market and manpower analysis*, Heath Lexington Books.

- Ekert-Jaffe O., Solaz A. (2000), Unemployment and family formation in France, INED *Dossiers et Recherches*, n° 82.
- Estrade M.-A., Méda D. (2002), Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie, *Document d'études*, n° 56, DARES, mai.
- Estrade M.-A., Méda D., Orain R. (2001), Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, 2001.05-n° 21.1
- Estrade M.-A., Ulrich V. (2003), La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du travail, *Travail et emploi*, n° 92, p. 71-94.
- Euriat M., Thélot C. (1995), Le recrutement social de l'élite scolaire depuis 40 ans, *Revue française de sociologie*, n° 26-3.
- Fagnani J., Letablier M.-T. (2003), La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants ? DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, 2003.01-n° 01.2.
- Fermanian J.-D., Lagarde S. (1998), Les horaires de travail dans le couple, *Économie et statistique*, n° 321-322.
- Festy P., Prioux F. (2002), An Evaluation of the Fertility and Family Surveys Project, Explanatory Notes, United Nations.
- Fouquet A. (2002), La statistique saisie par le genre, *Actes du colloque « sciences de l'homme et différences de sexe : le temps de la reconnaissance ? »*, 19-21 juin.
- Galland O. (1995), Une entrée de plus en plus tardive dans la vie adulte, *Économie et statistique*, n° 283-284, p. 32-52.
- Galland O., Meron M. (1996), Les frontières de la jeunesse, *Données sociales*, p. 324-327.
- Galtier B. (1996), Gérer la main-d'œuvre dans la durée : des pratiques différenciées en renouvellement, *Économie et statistique*, n° 298.
- Gokalp C., Leridon H. (1983), Incidences de l'activité féminine sur la participation du père à la vie familiale, *La Revue Tocqueville*, v2 397-418.
- Gollac M., Volkoff S. (2000), *Les conditions de travail*, La Découverte.
- Greenan N. (1996), Progrès techniques et changements organisationnels : leur impact sur l'emploi et les qualifications, *Économie et statistique*, n° 298.
- Greenan N., Mairesse J. (1999), Using Employee Level Data in a Firm Level Econometric Study, Working paper, 7028 NBER
- Héran F. (1996), École publique, école privée : qui peut choisir ? *Économie et statistique*, n° 293.
- Hertrich V. (1996), *Permanences et changements de l'Afrique rurale : dynamiques familiales chez les Bwa du Mali*, Paris, CEPED.
- Huet M. (1983), La concentration des emplois féminins, *Économie et statistique*, n° 154.
- INSEE (1995, 1997, 2000), Dossiers sur les jeunes dans *Économie et statistique*, n° 283-284, n° 304-305, n° 337-338.
- INSEE (2002), L'évolution des temps sociaux au travers des enquêtes Emploi du temps, dossier dans *Économie et statistique*, n° 352-353.
- Keilman (1993), Emerging issues in Demographic Methodology, In : A.Blum et J.-L. Rallu (eds), *Démographie européenne II Dynamiques démographiques*, INED.
- Kempeneers M., Lelièvre E. (1991), Analyse biographique du travail féminin, *European Journal of Population*, n° 7, p. 377-400.

- Kieffer A., Marry C., Selz M. (2000), Les débuts de carrière des couples, Communication au European Research Network on Transitions in Youth Anvers, septembre.
- Laufer J., Marry C., Maruani M. (2001), *Masculin-féminin, questions pour les sciences de l'homme*, PUF.
- Lelièvre E., Vivier G. (2001), Évaluation d'une collecte à la croisée du quantitatif et du qualitatif : l'enquête Biographies et entourage, *Population*, n° 6, p. 1043-1073.
- Leridon H., Villeneuve-Gokalp C. (1994), Constance et inconstances de la famille. Biographies familiales des couples et des enfants, INED, *Travaux et Documents*, Cahier n° 134.
- Letablier M.-T. (2001), L'égalité entre les sexes : un enjeu européen, *4 pages du CEE*, n° 46, juillet.
- Lollivier S. (2001), Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale, *Économie et statistique*, n° 349-350, 2001-9/10, p. 125-140.
- Mallan A., Zouary P. (2000), La représentation des salariés : le point de vue des employeurs. DARES, *Premières informations et premières synthèses*, n° 24.1.
- Marpsat M. (1999), Les sans-domiciles à Paris et aux États-Unis, *Données sociales*, Insee.
- Maruani M. (2003), *Les mécomptes du chômage*, Bayard.
- Maruani M. (2003), *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. Repères, Paris.
- Maruani M., Nicole C. (1989), *Au labour des dames ; métiers masculins, emplois féminins*, Syros alternatives.
- Meda D. (2001), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion.
- Meron M., Widmer I. (2002), Les femmes au chômage retardent l'arrivée d'un premier enfant, *Population*, n° 2.
- Meurs D., Ponthieux S. (1999), Les Emploi et salaires : les inégalités entre femmes et hommes en mars 1998, DARES, *Premières informations et premières synthèses*, n° 32.2.
- Mougin R. (2001), Salaire, éducation et calendrier des naissances, Journées de micro-économie appliquée, 7-8 juin.
- Pailhé A. (1997), Inégalités selon le sexe sur le marché du travail en Europe centrale au cours de la transformation systémique, Thèse de doctorat, Université de Paris I, Panthéon-Sorbonne.
- Pigeyre F. (1999), Les carrières des femmes cadres : vers une gestion des ressources humaines sexuée ? *Revue française de gestion*, n° 126, p. 47-55.
- Pison G. (1986), La démographie de la polygamie, *Population*, n° 1.
- Roy C. (1982), L'emploi du temps des pères et mères de familles nombreuses, *Économie et statistique*, n° 145.
- Silvera R. et alii (1996), *Le salaire des femmes : toutes choses inégales...*, La Documentation française.
- de Singly F., Thélot C. (1989), *Gens du privé, Gens du public*, Bordas.
- Sofer C. (1985), *La division du travail entre hommes et femmes*, Economica, Paris.
- Sofer C. (1990), La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination ? *Économie et prévision*, n° 92-93, p. 77-85.
- Solaz A., Unemployment and Division of Domestic Work: Specialization or Versatility of Partners?
- Thélot C., Vallet L.-A. (2000), La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle, *Économie et statistique*, n° 334, p. 3-32.

Toulemon L. (1992), Les différentes méthodes contraceptives utilisées en France tout au long de la vie, Contribution au colloque de l'association internationale des démographes de langue française (AIDELF) 6-10 octobre.

Toulemon L. (1998), Situation professionnelle et comportements familiaux des indépendants, *Économie et Statistique*, n° 319-320, 1998 9/10, p. 29-51.

Verger D. (1996), Marché du travail et mobilité, Présentation *Économie et statistique*, n° 299.

Villeneuve-Gokalp C. (1997), Le départ de chez les parents : définitions d'un processus complexe, *Économie et statistique*, n° 304-305, 1997-4/5, p. 149-162.

Villeneuve-Gokalp C. (2000), Les jeunes partent toujours au même âge de chez leurs parents, *Économie et statistique*, n° 337-338, p. 61-80.

Villeneuve-Gokalp C., Bozon M. (1995), L'art et la manière de quitter les parents, *Population et sociétés*, n° 297.

# Depuis une décennie, que nous ont appris les données longitudinales à propos de la pauvreté en France ? Une première synthèse

Jean-Claude Ray, Bruno Jeandidier\*

Dresser un inventaire de l'apport du longitudinal à l'occasion de cette dixième édition des Journées du Longitudinal est un objectif séduisant qui, du fait de sa finalité de synthèse, sera probablement très utile à la communauté scientifique œuvrant dans le champ de la recherche socio-économique. Le dresser à propos du thème de la pauvreté s'est révélé plus complexe que nous ne l'imaginions initialement et ce, principalement pour des raisons de difficile délimitation du périmètre d'investigation. C'est pourquoi, avant de livrer le fruit de notre tentative de synthèse, nous voudrions préciser les choix méthodologiques qui ont été les nôtres. Après cet exposé, et compte tenu des limites qui découlent de nos choix de méthode, notre synthèse sera proposée en deux temps : d'abord, une synthèse s'appuyant sur la littérature, puis une synthèse – plus originale, nous semble-t-il – reposant sur l'avis d'un certain nombre d'auteurs d'analyses longitudinales de la pauvreté en France.

## 1. Recenser les auteurs de travaux relatifs à l'analyse longitudinale de la pauvreté en France

Notre démarche a consisté, en priorité, non à réaliser une revue de littérature, mais à interroger directement les auteurs de travaux portant sur l'analyse longitudinale de la pauvreté en France. Pour dresser la liste de ces auteurs, il nous a cependant fallu effectuer au préalable un recensement des références bibliographiques relatives à ce champ d'analyse. Une telle recherche bibliographique a nécessité de faire des choix, choix que nous voudrions expliciter, car naturellement ils conditionnent fortement le résultat final de notre investigation. Ces choix portent essentiellement sur la période d'inventaire, les notions de pauvreté et d'analyse longitudinale et sur le type de littérature couverte par notre recensement.

### 1.1. La période d'inventaire

Sans être extrêmement stricte, la période d'inventaire couvre *grosso modo* les douze dernières années (cf. *infra*, de façon plus précise, les périodes couvertes selon les publications consultées). Si l'on replace cette période dans le cadre plus spécifique des analyses longitudinales de la pauvreté en France, on peut dire que le point de départ de notre recherche bibliographique se situe juste après les travaux, publiés au tout début des années quatre-vingt-dix, qui avaient comme sources longitudinales le Panel de Ménages Lorrains (Jeandidier, 1990a, 1990b) ou les deux panels d'allocataires du RMI, du CERC et du CREDOC (Croutte *et alii*, 1991 ; Euvrard *et alii*, 1991).

---

\* Nous remercions vivement les auteurs d'études longitudinales qui ont accepté de prendre le temps de répondre à notre questionnaire. Sans la richesse de leurs idées, dont nous espérons avoir rendu compte fidèlement, le présent texte aurait perdu beaucoup de son originalité et de son intérêt. Nous regrettons que la contrainte de l'anonymat ne nous permette pas d'adresser des remerciements nominatifs et de citer scrupuleusement, dans notre texte, les idées émises par telle ou telle des personnes ayant répondu à notre questionnaire.

## 1.2. La notion d'analyse longitudinale

Très classiquement, on peut définir l'analyse longitudinale comme étant une approche statistique reposant sur des observations individuelles répétées dans le temps (et concernant le même individu à chaque observation). Lorsque la source de données est prospective (données de panels ; données administratives panélistées progressivement par opérations de sauvegarde) le caractère longitudinal ne fait pas de doute. En revanche, lorsque la source est une observation en coupe avec une interrogation rétrospective, le caractère longitudinal est plus ambigu. En effet, si c'est une véritable trajectoire passée qui est collectée et analysée, on se situe bien dans une démarche longitudinale, mais si l'information rétrospective est très succincte, il peut être excessif, nous semble-t-il, de parler de véritable analyse longitudinale (par exemple, est-ce mener réellement une analyse longitudinale que d'introduire simplement comme facteur explicatif de la probabilité d'être pauvre au temps  $t$  le fait d'avoir vécu le divorce des ses parents au cours de son adolescence ?)<sup>1</sup>.

Du fait de cette relative ambiguïté quant au caractère longitudinal de certaines données rétrospectives, nous avons privilégié les études dans lesquelles c'est la pauvreté elle-même qui est analysée selon une dimension longitudinale (durée dans la pauvreté ; transitions – entrées et sorties – de pauvreté ; trajectoires de pauvreté) et, à l'inverse, avons accordé moins d'importance aux approches dans lesquelles c'est la pauvreté à un moment donné (i.e. en coupe) qui est expliquée pour partie par des facteurs ayant un caractère longitudinal, notamment rétrospectivement.

## 1.3. La notion de pauvreté

Dans la mesure où notre méthode a consisté à tenter de recenser toutes les publications relatives à l'analyse longitudinale de la pauvreté, non pour les publications en elles-mêmes mais pour en dresser la liste de leurs auteurs, nous avons retenu une notion *a priori* assez large de la pauvreté. Dès lors que les termes de « pauvreté », « précarité », « inégalité de ressources », « insertion », « exclusion », « exclus », « minima sociaux », « bas revenus », « défavorisés », « Revenu Minimum d'Insertion (RMI) », etc. apparaissaient dans le titre, la référence a été relevée. Ensuite, sur la base d'une lecture rapide de l'éventuel résumé, de l'introduction et de la conclusion, du repérage de la source de données utilisée et du type de tableaux de résultats proposés, nous avons, autant que possible, trié ces références en deux catégories : les références avec, et celles sans, dimension longitudinale. Notre bibliographie en fin d'article ne liste que les premières.

Pour autant, toutes les références portant sur la pauvreté, entendue au sens large, n'ont pas été sélectionnées. L'objet de notre synthèse étant de faire un bilan de l'apport des *données* longitudinales, nous avons naturellement exclu les travaux qui ne mobilisaient pas de données statistiques (en particulier les travaux strictement théoriques, mais aussi les travaux mobilisant des données qualitatives, même si l'analyse des récits de vie peut être considérée comme une méthode reposant sur des sources de nature longitudinale – ceci constitue donc une limite importante à notre travail de synthèse).

Par ailleurs, le programme des X<sup>es</sup> Journées du Longitudinal prévoyant une synthèse spécifique à l'apport du longitudinal dans le champ de *l'emploi*, nous avons délaissé certaines références qui, de notre point de vue, relevaient principalement du champ de l'emploi et seulement accessoirement de la problématique de la pauvreté. Ce choix n'a pas toujours été facile à effectuer car, comme il est aisé de le comprendre, la frontière entre la dynamique de la pauvreté et la dynamique de l'emploi (insertion ou exclusion professionnelles) est parfois très ténue, par exemple en matière d'accès à l'emploi.

Enfin, certaines *problématiques très spécialisées* n'ont pas retenu notre attention car nous avons pensé, peut-être à tort, que la dimension longitudinale n'était pas au centre de ces travaux (par exemple, les travaux portant sur l'estimation du nombre des sans domicile fixe ou, autre exemple, les travaux portant sur les relations entre les bénéficiaires de minima sociaux et les personnels des Caf).

Compte tenu de notre définition du caractère plus ou moins longitudinal des analyses, notre champ d'investigation est très lié aux sources de données statistiques mobilisées. Les principales

---

1. Notons également que notre synthèse exclut la littérature, extrêmement marginale à notre connaissance, dans laquelle la pauvreté est appréhendée selon une méthodologie de pseudo-panel : Cardoso et Gardes (1996), Gardes et Loisy (1997).

sources susceptibles, nous semble-t-il, de permettre de telles analyses longitudinales de la pauvreté en France sont les suivantes :

- le « Panel de Ménages Européen » (*European Community Household Panel*, ECHP) dans sa version européenne d'Eurostat ou dans sa version française (Insee)
- l'enquête « Sorties du RMI » de l'Insee, la DRESS, la Cnaf, la DIRMI, le CSERC et la DARES
- l'enquête « Emploi » de l'Insee (panéalisée par tiers sur trois ans)
- l'enquête « Suivi des chômeurs » de l'Insee
- l'enquête « permanente auprès des ménages sur les Conditions de Vie, PCV » (Insee)
- les enquêtes « Génération » du Céreq
- le « Panel de Ménages Lorrains » (Enquête Socio-Économique auprès des Ménages Lorrains, ESEML) de la DR Insee Lorraine et l'Adeps (Université Nancy 2 et CNRS)
- le panel d'allocataires de la Cnaf (source administrative)
- le panel des bénéficiaires et ex-bénéficiaires de l'Allocation de parent isolé de Meurthe-et-Moselle (source administrative) de l'Adeps (Université Nancy 2 et CNRS) et la CAF-54.

À ces sources on peut ajouter sans doute, à des titres divers, l'enquête Insee quadrimestrielle de conjoncture auprès des ménages, l'échantillon démographique permanent (1968, 1975, 1982, 1990, 1999) et la source constituée par ce qui, au départ (en 1990), n'était qu'un outil de gestion (logiciel Parcours) des itinéraires des jeunes en difficultés qui étaient passés par le réseau des missions locales et des PAOI, et qui s'est vu attribuer en 1995 des ambitions statistiques (dont Josiane Vero a prouvé en 1999 qu'elles devaient être limitées compte tenu de la nature de la source).

#### 1.4. La littérature couverte par notre recensement

Notre recherche bibliographique a porté, de manière systématique, sur un certain nombre (les plus importantes, à notre sens) de publications françaises relevant du champ de l'économie et de la statistique. Cela signifie qu'à l'inverse, nous n'avons pas répertorié les revues de sociologie, nous n'avons pas recherché d'éventuels articles, relatifs à la France, publiés dans des revues étrangères et nous n'avons pas recensé systématiquement la littérature grise<sup>2</sup> (nous faisons l'hypothèse que la littérature grise a pour finalité d'être, un jour ou l'autre, publiée dans les revues reconnues). Enfin, nous avons également consulté plusieurs rapports officiels récents relatifs à la pauvreté, mais cette consultation n'a pas été menée de manière systématique, d'une part faute de temps, et, d'autre part, du fait que nous avons pu constater que très souvent ces rapports ne font que reprendre, en les citant, des analyses statistiques déjà publiées ailleurs (seule exception notable : les rapports de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale). Enfin, quelques références trouvées en bibliographie des articles initialement recensés ont été ajoutées ponctuellement. Le tableau ci-après recense les différentes revues dont les sommaires ont été systématiquement dépouillés, et leurs périodes d'inventaire.

Au total, ce sont donc 221 références que nous avons recensées, dont 96 relèvent de manière plus ou moins explicite de l'analyse longitudinale de la pauvreté en France (dans certains cas, cependant, l'essentiel de l'article ne suit pas une démarche longitudinale, mais seul un passage révèle une dimension longitudinale). Ce recensement n'est certainement pas exhaustif, mais nous espérons que les échanges qui auront lieu lors des X<sup>es</sup> Journées du Longitudinal nous donneront justement l'opportunité de combler les principales lacunes de notre recherche bibliographique.

Le périmètre de notre investigation étant précisé, nous proposons donc maintenant deux synthèses. La première s'apparente à une revue classique de littérature ; sans chercher à présenter dans le détail tous les résultats publiés, elle se propose de dresser un panorama des types d'analyses (illustrés par quelques résultats majeurs) qui ont été menées au cours de la décennie passée. La seconde synthèse repose sur une méthodologie plus originale, méthodologie qui sera présentée au paragraphe 3 (concernant l'enquête menée auprès des auteurs d'études), et permet, en plus de souligner les résultats les plus originaux (selon l'avis des auteurs eux-mêmes), de dresser un premier

---

2. Notre bibliographie cite cependant quelques références non publiées (celles que nous avons sous la main), mais nous n'avons pas effectué de recherche systématique de ces sources.



bilan sur les avantages, inconvénients et difficultés de l'approche longitudinale en matière de pauvreté compte tenu de l'état actuel des sources statistiques françaises.

| Revues dépouillées  | Période d'inventaire  |
|---|---|
| <p>Économie et Statistique<br/>INSEE Première<br/>Données Sociales<br/>France, portrait social<br/>Synthèses<br/>Documents de travail, Insee<br/>Statistiques en bref<br/>Population et conditions sociales (Eurostat)<br/>Économie et Prévision<br/>Recherches et Prévisions (Cnaf)<br/>Revue Française des Affaires Sociales<br/>Cahiers de recherches de la MIRE<br/>Ouvrages DREES, collection MIRE</p> | <p>Tous les numéros de 1990 à 2002<br/>Tous les numéros de 1990 à 2002<br/>Tous les volumes depuis 1990<br/>Tous les volumes depuis 1997<br/>Depuis le n° 1 (juin 1995)<br/>Ceux accessibles sur le site Internet (depuis fév. 1995)<br/>Recherche par mots-clés sur le site Internet<br/>(donc les numéros les plus récents probablement)<br/>Tous les numéros E&amp;P depuis 1990 1-2 (n° 92-93)<br/>Tous les numéros R&amp;P depuis mars 1990 (n° 59)<br/>Tous les numéros RFAS depuis 1990 jusque fin 2001<br/>Numéro 13/14, janvier-juin 2002 seul concerné<br/>« Réduire les inégalités ?<br/>Quel rôle pour la protection sociale ? » (2000)<br/>« Comparer les systèmes de protection sociale en Europe du Nord et en France » (2001 ?)</p> |
| <p>Études et Résultats</p>  | <p>Tous les numéros (du n° 1, décembre 1998, au n° 217, février 2003) grâce au site DREES et à ses Archives</p>   |
| <p>Dossiers Solidarité Santé</p>  | <p>Tous les numéros (à compter de 1998), certaines études n'ayant pu être consultées qu'au vu de leur résumé</p>  |
| <p>Revue Économique<br/>Revue d'Économie Politique</p>  | <p>Tous les numéros de la RE depuis 1990<br/>Tous les numéros de la REP depuis 1990<br/>(sauf un numéro manquant à la fois en Salle de Travail d'Économie et à la Bibliothèque interuniversitaire : 1999-1)</p>   |
| <p>Revue d'Économie Appliquée, Archives de l'ISMEA</p>  | <p>Tous les numéros de la REA depuis 1990<br/>(sauf un numéro manquant à la fois en Salle de Travail d'Économie et à la Bibliothèque interuniversitaire : 1996-2)</p>   |
| <p>Revue Française d'Économie</p>   | <p>Tous les numéros de la RFE depuis 1990<br/>(sauf 1992, manquant à la fois en Salle de Travail d'Économie et à la Bibliothèque interuniversitaire)</p>  |
| <p>Économie et Sociétés</p>   | <p>Tous les numéros de E&amp;Soc,<br/>dont de nombreux numéros spéciaux</p>   |
| <p>La Revue de l'IRES</p>   | <p>De la livraison de l'automne 1991 (n° 7) à 2002/1,<br/>sauf les numéros 13 à 18, manquants en Salle de Travail d'Économie et inexistant à la Bibliothèque interuniversitaire.</p>  |
| <p>Revue économique de l'OCDE</p>   | <p>À compter du printemps 1993 (n° 20) et jusqu'au n° 32 (2001/1)<br/>sauf les numéros 24 à 28 et le numéro 30, manquants en Salle de Travail d'Économie et inexistant à la Bibliothèque interuniversitaire.</p>  |
| <p>Observations et Diagnostics économiques –<br/>Revue de l'OFCE</p>  | <p>À compter de janvier 1990 (n° 30) et jusqu'en avril 1995 (n° 53)<br/>sauf l'année 1993, manquante en Salle de Travail d'Économie et inexistante à la Bibliothèque interuniversitaire.</p>  |
| <p>Actes des Journées du Longitudinal (Céreq)</p>   | <p>Les neuf volumes annuels (1994-2002)<br/>Depuis le n° 1 (1997)</p>   |
| <p>Rapports du CAE</p>  | <p>Les deux rapports 2000 et 2001-02</p>  |
| <p>Rapports de l'ONPES</p>  | <p>Recherche quasi systématique depuis 1990</p>   |
| <p>Rapports du CERC et du CSERC</p>   |   |

## 2. La littérature française récente en matière d'analyse longitudinale de la pauvreté : un champ en plein développement

Lorsque l'on s'est intéressé à l'analyse quantitative de la pauvreté depuis de nombreuses années, comme c'est notre cas, on est frappé de constater tout d'abord que la production scientifique de la dernière décennie a été extrêmement fournie comparativement à la décennie précédente<sup>3</sup>. Le deuxième constat qui saute aux yeux à travers notre recherche bibliographique, c'est le peu de références attribuables à des universitaires<sup>4</sup> : l'essentiel des travaux est le fait d'économistes et de sociologues statisticiens de l'Insee et la DREES. Ceci expliquant sans doute pour partie cela, il apparaît que le calendrier des publications relatives à ce champ s'est structuré essentiellement, d'une part, autour de plusieurs numéros spéciaux des revues de ces deux organismes<sup>5</sup> et, d'autre part, avec le rendez-vous annuel de la série Synthèses. Mais, troisième constat général, dans cette production soutenue, l'approche longitudinale ne concerne qu'une minorité des analyses, surtout si l'on considère que, souvent, la partie purement longitudinale de l'analyse ne constitue qu'une partie de la publication et que, parfois, le caractère longitudinal tient simplement au fait que quelques informations rétrospectives sont utilisées, comme nous allons le voir dans cette synthèse.

Si l'on se fie aux propos tenus dans les éditoriaux de présentation de ces numéros spéciaux, il apparaît pourtant que l'approche longitudinale est reconnue comme importante pour la compréhension des phénomènes de pauvreté. Par exemple, dans le numéro spécial *d'Économie et Statistique* de mars 1992, Vanlerenberghe et Sauvage écrivent (p. 5) : « *Deux questions majeures doivent, à notre sens, être relevées (...). La première (...) est relative aux notions de 'taux de sortie' et 'd'insertion' (...). À partir de quelle durée la sortie du RMI peut-elle être considérée comme durable ? (...) La seconde porte sur le fond : le RMI doit-il être une prestation transitoire conduisant à l'insertion professionnelle ou une prestation permanente accompagnant des bénéficiaires durablement exclus de l'échange social ?* » Autre exemple, dans l'éditorial du numéro spécial *d'Économie et Statistique* de 1997, Herpin et Verger écrivent (p. 16-17) : « *La plus ou moins grande pertinence de l'approche à partir des ressources monétaires instantanées doit en effet aux yeux de certains s'apprécier à partir de la plus ou moins grande permanence dans l'état de pauvreté (...). Dans quelques années, après la phase de rodage du panel, on devrait pouvoir être plus précis sur ce point, enjeu essentiel pour la politique sociale : la pauvreté est-elle le plus souvent transitoire – et ne nécessiterait donc pas la mise en place de politiques spéciales pour son éradication – ou est-elle plus structurelle ?* » En parlant ainsi de taux de sortie, de durée, de prestation permanente ou encore de pauvreté transitoire, les auteurs appellent explicitement des analyses longitudinales. Début 2003, se trouve-t-on « après la phase de rodage » ? Telle est la question à laquelle nous voudrions tenter de répondre en conclusion de cette synthèse.

Nous mènerons cette synthèse en deux temps, d'abord en évoquant les principales thématiques qui ont été abordées selon une démarche longitudinale, ensuite sous un angle plus technique en recensant les méthodes et les sources mobilisées.

---

3. Avant les travaux initiés par la Commission Nationale d'Évaluation du RMI, à part quelques analyses issues de l'enquête « Conditions de vie. Situations Défavorisées » (Villeneuve (1984) ; Villeneuve (1993), notamment), rares étaient les publications portant sur la pauvreté (citons cependant, par exemple, Debonneuil (1978) ; Tabard (1980) ; Tallard et Valletas (1981) ; Offredi (1985) ; Dupré *et alii* (1986) ; David et Starzek, (1987) ; Fénelon *et alii* (1988) ; Ray et Jeandidier (1988)).

4. Dans des colloques spécialisés sur l'analyse du longitudinal comme les xv<sup>es</sup> Journées de l'Association d'Économie Sociale (Nancy, septembre 1995) ou les neuf éditions des Journées du Longitudinal, on ne trouve que très peu de communications sur le thème de la pauvreté : une seule dans le programme des xv<sup>es</sup> Journées de l'AES, quatre en ce qui concerne les JDL.

5. *Économie et Statistique* n° 252 en 1992 (« Le revenu minimum. Trois ans de mise en œuvre ») ; n° 308-309-310 en 1997 (« Mesurer la pauvreté aujourd'hui »), numéro curieusement absent de la liste des sommaires de la revue consultable sur le site de l'Insee, n° 346-347 de 2001 (« Le RMI : entre redistribution et incitations ») ; *Dossiers Solidarité Santé* n° 1 de 1997 (« Pauvreté et Exclusion ») : quatre numéros spéciaux, auxquels on pourrait ajouter le très récent numéro spécial de la *Revue Économique* (n° 6, vol. 56, novembre 2002, « Économie des bas revenus ») dont le thème, bien qu'étant plus large, n'est pas très éloigné des questions de pauvreté.

## 2.1. Quelles problématiques et quels principaux résultats ?

En prenant un peu de recul par rapport à notre revue de littérature, il nous apparaît que, assez classiquement en matière de pauvreté, quatre champs principaux d'investigation ont été investis au cours de la décennie passée : le champ de l'emploi, celui de la participation aux dispositifs de minima sociaux, celui des niveaux de vie monétaires et, enfin, celui de la pauvreté non monétaire<sup>6</sup>.

### 2.1.1. *Pauvreté et emploi :*

#### *une problématique abordée selon une démarche longitudinale relativement fréquemment*

Comme nous le soulignons en introduction, une des difficultés de notre travail de synthèse vient du fait qu'il est difficile d'aborder la question de la pauvreté sans empiéter sur le champ de l'emploi, champ dont la synthèse a été confiée à un autre intervenant de ces Journées. Pour limiter ce chevauchement en partie inévitable, nous avons tenté de n'aborder les questions d'emploi que lorsqu'elles portaient explicitement sur des publics clairement identifiés comme appartenant à la frange défavorisée de la population, en l'occurrence essentiellement des publics concernés par les minima sociaux (nous avons donc exclu de notre synthèse les travaux portant sur la dynamique de l'emploi ou du chômage en général). Qui plus est, nous nous sommes limités à deux minima sociaux, le RMI et l'API<sup>7</sup>, en faisant l'hypothèse que les éventuelles études relatives aux bénéficiaires de prestations chômage ne relevaient pas spécifiquement du champ de la pauvreté<sup>8</sup>.

Très clairement, la question de l'emploi dans le champ de la pauvreté a été étudiée, durant la période inventoriée, quasi exclusivement dans une perspective positive : l'accès à l'emploi comme facteur de « sortie » de pauvreté, très peu de travaux ayant porté sur le lien entre la perte d'emploi et « l'entrée » dans la pauvreté<sup>9</sup>.

Au titre des travaux portant sur l'accès à l'emploi, on peut tout d'abord citer l'étude de Maurin et Torelli (1992) qui montre, à partir des données de l'enquête Emploi, que la probabilité d'avoir un emploi en 1991, alors que l'individu est chômeur un an auparavant, n'est pas affectée par le fait d'être bénéficiaire du RMI. Certes les RMistes accèdent moins facilement à l'emploi que les autres chômeurs, mais cela provient du fait que les premiers sont plus âgés, moins diplômés et plus souvent à la tête d'une famille monoparentale que les seconds, et non pas qu'ils sont dans le dispositif du RMI. En revanche, être bénéficiaire du RMI accroîtrait la probabilité d'accéder à un emploi aidé, réduirait le découragement (plus faible probabilité de passer en inactivité) et amènerait à des comportements de recherche d'emploi plus soutenus.

Dans un article récemment publié dans la *Revue économique*, Forgeot (2002) combine une approche longitudinale de la pauvreté à une analyse chronologique. L'auteur définit tout d'abord, sur la base du calendrier d'activité de l'enquête Emploi, trois types de trajectoires (à dominante d'emploi, à dominante de chômage et à dominante d'inactivité). Ensuite, il estime pour chacun des individus un risque de pauvreté et les regroupe en trois classes de risque (élevé, faible et très faible) déterminées par rapport au risque médian des trois sous-populations précédemment caractérisées selon la trajectoire d'emploi. La panélisation de l'enquête Emploi permet ainsi d'identifier les passages, d'une année sur l'autre, entre les neuf cellules issues du croisement du type de trajectoire et du niveau de risque. L'auteur montre alors, en s'appuyant sur les données de 2000-2001, que, par exemple, la probabilité de quitter une situation à risque de pauvreté élevé est assez forte pour les individus initialement dans une trajectoire à dominance d'emploi : un quart des individus inscrits dans une telle trajectoire quitte en effet ce niveau de risque tout en restant en emploi. Autre résultat souligné par l'auteur : dans deux

6. Naturellement ces quatre champs ne sont pas vraiment indépendants ; les présenter ainsi de manière séparée répond seulement à une volonté de présentation structurée.

7. Nous comptons également retenir les minima d'invalidité (dont l'AAH), mais à notre connaissance aucun travail selon une approche longitudinale n'a concerné ce type de bénéficiaires.

8. Selon la même hypothèse, nous n'avons pas retenu les travaux portant sur l'impact des dispositifs d'aide à l'accès à l'emploi ou d'emploi aidé dont, a priori, la plupart ne s'adressent pas spécifiquement aux individus pauvres. Dans certains cas (par exemple pour le dispositif TRACE), cette hypothèse peut être excessive, et cela constitue sans doute une limite de notre synthèse, du moins dans l'état actuel de l'avancement de notre travail de synthèse.

9. Amira et Canceill (1999) s'intéressent à la période avant l'entrée au RMI et notamment à la perte d'emploi qui mène au RMI, mais, comme nous le verrons *infra*, la prise en compte de la trajectoire passée sert, dans cette étude, à expliquer les sorties du RMI (ou l'accès à l'emploi) et non pas les entrées au RMI.

cas sur trois, l'accès à l'emploi pour les individus initialement dans une trajectoire à dominance de chômage ne permet pas aux individus de réduire leur risque de pauvreté. Quant à la dimension chronologique de l'approche, elle vient du fait que la matrice de transitions est calculée pour chacun des couples d'années de 1990 à 2001. Ainsi l'auteur montre que le risque de pauvreté « *tend à se réduire sur la période récente pour les actifs occupés et les inactifs, après avoir augmenté au début de la décennie. Cette évolution favorable est moins nette pour les personnes durablement ancrées dans le chômage* » (p. 1253).

Rioux (2000, 2001a), quant à elle, analyse tout d'abord ce que sont devenus en 1998, du point de vue de l'emploi, les bénéficiaires du RMI fin 1996. Un quart sont en emploi début 1998, mais sur les vingt-et-un mois de la période d'observation totale (décembre 1996-septembre 1998), un allocataire sur deux a connu une période d'emploi ou de stage en entreprise (d'où tout l'intérêt de collecter des calendriers d'activité dans les enquêtes de type panel annuel). Ensuite, l'auteur s'intéresse au comportement de recherche active d'emploi des RMistes chômeurs en janvier 1998 : elle montre alors que l'intensité (et le type) de recherche d'emploi joue positivement, toutes choses égales d'ailleurs, sur la probabilité d'être en emploi neuf mois plus tard et sur la probabilité d'accéder à un contrat à durée indéterminée. Enfin, de manière plus originale, nous semble-t-il, l'auteur dépasse la notion d'accès à l'emploi pour s'intéresser à la stabilité de ces retours à l'emploi : à cet égard, elle montre, notamment, que près de quatre actifs occupés en janvier 1998 sur cinq le sont encore neuf mois plus tard (avec parfois, dans un cas sur dix environ, des transitions de l'emploi vers le non-emploi en cours de période)<sup>10</sup> et, résultat assez inattendu, que le type de contrat temporaire (CDD *versus* emploi aidé) ne jouerait pas sur la probabilité d'être encore en emploi quelques mois après la fin de contrat temporaire initial<sup>11</sup>.

Les travaux de Lhommeau et Rioux (2000a, 2000b, 2001) recourent pour partie ceux que nous venons de résumer. Ils portent exclusivement sur les trajectoires d'emploi au cours des années 1998 et 1999 des bénéficiaires du RMI fin 1996. Quatre trajectoires sont identifiées : l'emploi permanent, l'emploi majoritaire, les courts passages par l'emploi, le chômage permanent et l'inactivité. Les deux dernières trajectoires concernent des individus qui se distinguent assez nettement des individus qui ont accédé à l'emploi : peu diplômés, faible expérience professionnelle, mauvaise santé, plus âgés, plus longue durée dans le RMI. Lorsqu'ils ont connu un itinéraire d'inactivité et qu'ils sortent du RMI, le motif de sortie est soit l'accès à l'emploi de leur conjoint, soit le bénéfice d'un autre minimum social (prestation d'invalidité ou minimum vieillesse). Quant aux chômeurs de longue durée, ils se distinguent aussi par le motif d'entrée au RMI, qui est plus souvent une perte d'emploi. En revanche, le profil des bénéficiaires ayant connu au moins un mois d'emploi au cours de la période d'observation est assez homogène : les caractéristiques individuelles discriminent la probabilité d'accéder à l'emploi, mais pas la durée d'emploi (la stabilité dans l'emploi). Les auteurs notent toutefois que la trajectoire d'emploi permanent concerne des individus un peu plus âgés et en meilleure santé que la trajectoire où périodes d'emploi et périodes de chômage alternent. Enfin, si le fait d'accéder à un CDI est un facteur de stabilité dans l'emploi, accéder à un CDD n'est pas plus efficace en termes de stabilité que d'accéder à un emploi public aidé, mais l'accès au CDD accroît la probabilité d'accéder à un CDI lors du deuxième accès à l'emploi.

Zoyem (1999a, 1999b, 2001b) s'est penché sur une autre problématique relative aux RMistes : le fait d'avoir signé un contrat d'insertion influence-t-il le devenir des bénéficiaires ? Après avoir analysé les facteurs explicatifs de la probabilité de signer un contrat d'insertion<sup>12</sup> (dans l'échantillon utilisé pour l'analyse, deux allocataires sur cinq en ont signé un), l'auteur montre notamment que, *ceteris*

10. Cette stabilité est moindre lorsque la fenêtre d'observation est doublée (de neuf à dix-huit mois).

11. Dans le même numéro d'*Économie et Statistique*, Rioux (2001b) aborde, de manière ingénieuse, la difficile question de l'estimation du salaire de réserve. Si la dimension longitudinale est bien présente dans cet article (pour faire le lien entre la prétention salariale minimale et le salaire effectivement accepté lors de l'accès à l'emploi, il faut en effet pouvoir observer des individus avant et après leur accès à l'emploi), il nous semble en revanche que la portée de l'article dépasse la problématique de la pauvreté et à ce titre aurait plus sa place dans la synthèse relative à l'emploi (au chômage). Soulignons cependant que l'auteur montre que le salaire de réserve des chômeurs RMistes est inférieur à celui des autres chômeurs et que, pour deux chômeurs RMistes sur trois, il serait au plus égal au SMIC.

12. Dont la durée passée au RMI, seul facteur qui donne un certain caractère longitudinal (rétrospectif) à cette analyse.

*paribus*, le contrat d'insertion n'accroît pas significativement la probabilité d'accéder à un CDD ou à un CDI du secteur marchand, mais favoriserait l'accès à l'emploi aidé<sup>13</sup>.

Comparativement à cette série de travaux, l'étude de Amira et Canceill (1999) se distingue un peu dans la mesure où l'accent est mis sur le passé (avant la date d'enquête<sup>14</sup>) des individus qui sont devenus bénéficiaires du RMI à la suite d'une perte d'emploi, alors que les autres travaux portent plutôt sur la trajectoire observée entre les vagues d'enquête. Les auteurs montrent tout d'abord que les chômeurs RMistes se distinguent des autres chômeurs. En effet, en comparant, aux mêmes dates (c'est-à-dire en décembre 1996 et en janvier 1998), les données de l'enquête « Sortants du RMI » aux données administratives relatives aux chômeurs inscrits à l'ANPE, on s'aperçoit que les chômeurs RMistes sont, un peu plus fréquemment que les chômeurs « ANPE », encore au chômage un an après, mais surtout on constate que ces chômeurs aux deux dates d'observation ont connu moins fréquemment lorsqu'ils sont RMistes que lorsqu'ils ne le sont pas, une interruption de leur chômage au cours de l'année (11 % *versus* 17 %). D'ailleurs, la part des chômeurs de plus de deux ans, parmi ces chômeurs aux deux dates d'observation, est très nettement supérieure chez les RMistes que chez les chômeurs inscrits à l'ANPE (78 % *versus* 37 %). Les auteurs dressent ensuite un profil des RMistes entrés dans le dispositif à la suite d'une perte d'emploi, en distinguant ces personnes selon leur situation en janvier 1998 (chômeur au RMI, en emploi et au RMI, sorti du RMI), mais ce qui est plus intéressant du point de vue de l'analyse longitudinale, c'est la prise en compte du passé professionnel de ces chômeurs pour expliquer ces trois issues possibles. Au titre des principaux enseignements à retirer de cette analyse, citons les auteurs eux-mêmes (pp. 4-6) : « Parmi les personnes toujours au RMI en janvier 1998, 37 % avaient quitté leur dernier emploi de plus de six mois avant 1991, contre 23 % pour les actifs occupés sortis du RMI. Ainsi, retrouver un travail à un niveau de rémunération permettant la sortie du RMI semblerait plus facile pour les allocataires dont le dernier contrat avec une situation 'stable' est plus récent. (...) Les parcours instables, marqués par une forte récurrence du chômage, sont aussi ceux qui débouchent le plus souvent vers une nouvelle sortie du chômage. En effet, 50 % des sortants du RMI en emploi et plus de 40 % des RMistes en emploi déclarent avoir vécu une alternance de périodes d'emploi et de chômage (...) contre 35 % parmi les bénéficiaires restés au chômage (...). Les allocataires en recherche d'emploi, qui sont à la fois expérimentés et qui ont su s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail en acceptant des emplois précaires, sont les mieux placés pour retrouver un emploi. »

Dans le même numéro spécial d'*Économie et Statistique*, Afsa (2001) traite une autre question relative à l'accès des RMistes à l'emploi : les allocations logement dissuadent-elles de retravailler ? Selon une approche de court terme<sup>15</sup>, la conclusion est tout à fait surprenante et intéressante. Le raisonnement explicatif étant subtil, citons l'auteur dans le texte (p. 123) : « Parmi les allocataires du RMI sans conjoint ni enfant, ceux qui bénéficient d'une aide au logement reprennent plus souvent que les autres une activité. Ce résultat peut surprendre (...). En fait, l'explication de ce résultat est double. Tout d'abord, il tient au mécanisme d'intéressement permettant de cumuler à court terme RMI et revenu d'activité, et au fait que l'aide au logement ne couvre pas l'intégralité du loyer : une partie – le reste à charge – demeure à la charge du bénéficiaire. La théorie économique standard prédit que cette personne cherchera à travailler davantage pour faire face au reste à charge. C'est celui-ci, et non pas le montant de l'aide au logement, qui s'avère la variable économique déterminante. Ensuite, la réduction de l'aide consécutive à la reprise d'un emploi n'intervient pas tout de suite, mais avec un délai pouvant atteindre dix-huit mois. (...) »

Enfin, on peut trouver dans Collin *et alii* (2002) une bonne synthèse des principaux résultats que nous venons d'évoquer à propos de l'accès à l'emploi des bénéficiaires du RMI. La troisième partie de cet article ne relève en revanche pas de l'exercice de synthèse, elle illustre la problématique des trappes à chômage et à pauvreté concernant les RMistes, et cela en analysant plusieurs questions d'opinion contenues dans l'enquête « Sortants du RMI ». Comment se fait-il que les RMistes recherchent un emploi alors que les gains financiers sont, dans de nombreux cas, bien minces ? La

13. L'étude procure d'autres résultats intéressants, que nous évoquerons *infra*, au paragraphe 2.1.2., à propos du thème de la participation aux dispositifs de minima sociaux.

14. La source est toujours l'enquête « Sortants du RMI ».

15. Les données ne permettent pas d'analyser l'effet à plus long terme.

dimension longitudinale de l'approche, qui ne constitue qu'une partie de l'analyse, tient au rapprochement entre les opinions émises aux deux vagues d'enquête. Lors de la première vague d'enquête, les enquêtés pourvus d'emploi ont exprimé une opinion quant à leur emploi : c'est un vrai travail, c'est un premier pas vers un vrai travail, c'est un travail « faute de mieux ». Lors de la seconde interrogation, les enquêtés ont été invités à donner un avis sur ce qui, selon eux, avait changé quant à leur emploi (amélioration des conditions de travail, rémunération augmentée) et sur ce qu'ils prévoyaient d'ici un an (augmentation de salaire, meilleur poste, perte de l'emploi). Le rapprochement de ces deux types d'opinions montre, selon les auteurs, que les individus avaient « *une bonne perception de la nature de l'emploi qu'ils occupaient* » (p. 98). Ceux qui voyaient leur emploi comme un vrai travail déclarent neuf mois plus tard des améliorations et sont optimistes quant à l'avenir. À l'inverse, ceux qui déclarent avoir connu une dégradation de leurs conditions de travail et/ou de leur salaire et/ou qui sont pessimistes appartiennent majoritairement au sous-groupe pour qui l'emploi était perçu comme une situation « faute de mieux »<sup>16</sup>.

L'accès à l'emploi des bénéficiaires de dispositifs de minima sociaux est traité dans d'autres travaux mais, à la différence des précédents, dans ces autres travaux cette question se situe dans le cadre d'une problématique plus large, à savoir la sortie (éventuellement par l'accès à l'emploi) du dispositif lui-même, comme nous allons le voir maintenant.

### **2.1.2. Pauvreté et dispositifs de minima sociaux : l'apport des sources longitudinales administratives**

Comme nous le rappelions *supra* en citant Vanlerenberghe et Sauvage (1992), la question du caractère transitoire du dispositif du RMI, tel qu'il était souhaité dans l'esprit du législateur à l'origine – au moins implicitement –, a fait très tôt l'objet d'interrogations, puis de travaux sur la base de données administratives. Selon des préoccupations analytiques assez similaires<sup>17</sup>, la question de la durée dans le dispositif d'API (Allocation de parent isolé) a également été abordée au cours de cette décennie à l'aide de données administratives. Mais la question de la durée dans les dispositifs de minima sociaux a, elle aussi, été abordée sur la base de ce type de données, celles de l'enquête « Sortants du RMI ».

Dans le numéro spécial d'*Économie et Statistique* consacré au RMI, Poubelle (1992) proposait déjà une estimation, sur la base des données des fichiers des caisses d'allocations familiales centralisées par la Cnaf, des flux d'entrée et de sortie du dispositif. L'analyse des sorties du dispositif portait sur la période allant de début 1989 à mi-1991. Elle montrait en particulier que les sorties étaient plus rapides pour les couples, les personnes avec enfants et les bénéficiaires les plus jeunes. Afsa (1992), à partir de l'Échantillon national des allocataires de la Cnaf de 1990, montre cependant que la notion de sortie du dispositif est une notion relativement ambiguë (au regard de la notion d'insertion) lorsque l'on se fonde sur des données administratives et, notamment dans le cas présent, il discute de l'interprétation à donner aux suspensions de versement de l'allocation (qui ne concernent des reprises d'activité que dans un cas sur deux)<sup>18</sup>. Par ailleurs il montre que l'accès à l'emploi ne signifie pas toujours sortie du dispositif (un bénéficiaire permanent sur quatre a exercé au cours de l'année une activité rémunérée) et, à l'inverse, que la sortie (au sens de suspension pour ressources trop élevées à la suite d'une reprise d'activité) n'est pas un gage d'insertion dans la mesure où dans trois cas sur dix le sortant entre à nouveau dans le dispositif quelques mois après.

Dans un autre article, Afsa (1995) approfondit son analyse, mais cette fois-ci à partir des données de l'Échantillon national des allocataires de la Cnaf de 1993. Dans cette analyse, l'auteur définit la sortie du dispositif par le fait de ne plus percevoir le RMI pendant au moins quatre mois. Ensuite, cherchant à déterminer les facteurs associés à la probabilité de sortir du dispositif, l'auteur montre qu'un bénéficiaire a d'autant plus de chances de sortir qu'il est jeune, que sa durée de séjour dans le dispositif est courte, qu'il vit seul et qu'il a une plus grande proximité avec le marché du travail (cette proximité étant mesurée par le fait d'avoir perçu des revenus du travail ou des revenus de

16. L'essentiel de l'analyse est repris dans Guillemot *et alii* (2002).

17. Avec, cependant, une petite divergence quant à la notion de permanence dans le dispositif puisque, à la différence du RMI, l'API est un minimum social à durée limitée.

18. Sur ce sujet, voir également Afsa (1995).

remplacement) ; en revanche, la nationalité et la taille de la zone géographique de résidence ne joueraient pas. Deux remarques de l'auteur méritent d'être mentionnées : d'une part, l'interprétation de l'effet de l'âge combiné à l'effet de l'ancienneté dans le dispositif est difficile dès lors que l'on ne connaît pas le motif de sortie du RMI (vers l'emploi ou, par exemple, vers d'autres minima sociaux), d'autre part, pour l'avoir testé à partir de l'enquête Emploi, l'auteur souligne la très grande similitude des facteurs explicatifs de la sortie du RMI avec ceux permettant d'expliquer la sortie du chômage (du moins lorsque l'on se limite aux facteurs communs aux deux sources de données). L'auteur a également mené, un peu plus tard (Afsa, 1997), une autre analyse dont la finalité, bien que différente, est assez proche de la précédente. Dans cette nouvelle approche, ce n'est pas la sortie du RMI qui est étudiée, mais le fait d'avoir été en emploi au moins un mois au cours de l'année (ce sont les données du fichier Cnaf de 1995 qui sont utilisées). La spécification de la régression logistique est très proche de la précédente et l'auteur trouve principalement les mêmes types d'effets. Sont cependant ajoutés les tests, d'une part, d'un effet de contexte économique local (taux de chômage de la zone de résidence) qui se révèle significativement lié négativement à la probabilité d'avoir été actif et, d'autre part, d'un effet de contexte résidentiel mesuré par la taille de l'agglomération de résidence, taille qui est positivement associée à la variable dépendante (peut-être un effet de lien social plus ferme dans les zones à plus forte densité de population). Enfin, il faut préciser que le résultat de la régression est un peu différent de celui de l'analyse précédente, en ce qui concerne la variable d'ancienneté au RMI : la probabilité d'avoir eu une activité ne décroît pas avec l'ancienneté, à la différence de ce que Afsa a montré à propos de la probabilité de sortir du RMI, mais elle est d'abord croissante puis décroissante (une faible ancienneté ne favoriserait pas l'accès à l'emploi, une ancienneté moyenne donnerait plus de chances d'exercer une activité, et une ancienneté plus importante réduirait ces chances).

Concernant maintenant l'API, les nombreux travaux menés par Chaupain et/ou Guillot (1995, 1996, 1998, 1998a, 1998b, 2000a, 2000b, 2001) ont tout d'abord comme particularité de s'appuyer sur une source originale, mise en œuvre par les auteurs eux-mêmes à partir des données administratives mensuelles (exhaustif anonymisé) que leur fournit régulièrement depuis 1991 la Caf de Meurthe-et-Moselle, soit environ 14 000 trajectoires de parents isolés ayant perçu, à un moment ou à un autre, une API (le fichier contient donc à la fois des bénéficiaires et des ex-bénéficiaires à condition qu'ils/elles continuent d'être bénéficiaires d'une prestation servie par la Caf de Meurthe-et-Moselle). Il serait long d'énumérer les nombreux résultats statistiques produits par les auteurs et ce, d'autant plus que toutes les analyses sont dédoublées du fait de l'existence de deux types d'API (courte et longue). Attachons-nous donc plutôt à illustrer les types d'analyse qu'autorise cette source administrative. La première interrogation sur laquelle se sont penchés les auteurs a naturellement été celle de la durée passée dans le dispositif ; de cette analyse, il ressort en particulier que nombre de bénéficiaires quittent le dispositif avant le terme légal (seule une allocataire d'API courte sur deux resterait dans le dispositif jusqu'au bout, et une sur quatre pour les API longues). La deuxième interrogation est liée à la précédente : le fait que cette allocation soit à durée limitée (à la différence du RMI, par exemple) incite-t-il à des sorties anticipées – c'est l'objet de la thèse de Chaupain (1998) ? À l'aide d'un modèle de durée, l'auteure montre en particulier que la probabilité de quitter le dispositif s'accélère avec la réduction de la durée de perception légale restante. D'autres travaux abordent<sup>19</sup>, quant à eux, la question des déterminants de la sortie du dispositif selon les types de sortie : sortie par mise en couple, sortie par accès à l'emploi en restant isolé(e), sortie vers le RMI, sortie sans RMI ni emploi tout en restant isolé(e)<sup>20</sup>. Le fichier longitudinal suivant les bénéficiaires au-delà de leurs périodes de perception de l'API, les auteurs ont pu également analyser les trajectoires post-API : 35 % des ex-APIstes « courtes » connaissent une relative stabilité dans l'emploi (ils/elles travaillent au moins douze mois au cours des deux années suivant la fin de perception), contre seulement 22 % pour les ex-APIstes « longues ». Avoir un emploi en cours d'API est naturellement un facteur déterminant quant aux trajectoires post-API, mais les

19. Notamment grâce à l'adjonction, au fichier administratif, de données collectées par une enquête postale auprès d'une des cohortes des bénéficiaires de l'API en Meurthe-et-Moselle.

20. Les auteurs montrent notamment que les sorties anticipées par accès à l'emploi ou par mise en couple sont plus fréquentes parmi les bénéficiaires d'API courte, que les sorties par mise en couple sont plus précoces, qu'avoir au moins trois enfants lorsque que l'on est bénéficiaire d'une API courte est un facteur favorable pour sortir du dispositif par mise en couple, qu'être en emploi au début de la période d'octroi de l'API accélère la sortie vers l'emploi plus que vers la vie en couple, que vivre en milieu rural et/ou être jeune favorise la sortie vers la vie en couple, qu'avoir au moins trois enfants et/ou être en emploi en début de période de perception de l'API est associé positivement aux sorties vers le RMI...

auteurs montrent, résultat moins attendu, d'une part, que la date d'accès à l'emploi en cours d'API courte (dès l'entrée dans le dispositif ou juste avant d'en sortir) n'a pas d'incidence sur la stabilité ultérieure dans l'emploi et, d'autre part, qu'en cas d'API longue, accéder à l'emploi dès le début de la période d'API joue défavorablement sur la probabilité d'être ultérieurement durablement en emploi. Enfin, dans leurs travaux les plus récents, les auteurs se sont également intéressés à la récurrence dans le dispositif (phénomène que seul un panel d'assez longue durée, comme celui-ci, permet de mesurer). Le retour dans le dispositif concernerait une ex-APIste « longue » sur cinq et une ex-APIste « courte » sur dix ; il ne serait pas lié à la durée passée dans le dispositif auparavant, la sortie par mise en couple, notamment, serait un facteur de risque de ré-entrée (APIstes « courtes » seulement), et avoir au moins trois enfants et/ou être plus âgé(e) réduiraient ce risque.

La seule autre recherche longitudinale, à notre connaissance, menée à propos de l'API<sup>21</sup> est celle de Afsa (1999b) ; elle aussi s'appuie sur une base de données administratives, mais cette fois-ci c'est le Panel Cnaf des bénéficiaires de l'API (assemblage de cinq fichiers administratifs annuels nationaux 1991-95) qui est utilisé. Cette étude sur des données nationales valide les principaux résultats susmentionnés relatifs au seul département de Meurthe-et-Moselle. Après avoir discuté des limites méthodologiques permettant de tenter de distinguer l'interruption de la cessation de perception, l'auteur montre que plus de la moitié des bénéficiaires ne perçoivent pas leur allocation jusqu'au terme légal. Il montre par ailleurs que la durée de perception diminue avec l'âge de la femme et le nombre d'enfants. Le modèle de durée estimé montre en outre l'importance de l'environnement économique sur les sorties du dispositif (aspect, à notre connaissance non traité par Chaupain et Guillot) : un taux de chômage local élevé dissuaderait les sorties du dispositif et accroîtrait la probabilité de sortir vers le RMI. Enfin, l'auteur discute de l'interprétation à donner du lien entre sortie du dispositif et perception d'une allocation logement (p. 24) : « (...) ce qui est pertinent est (probablement) moins le strict fait de percevoir ou non une aide au logement que la situation résidentielle qu'il révèle : ne pas avoir d'aide au logement indique, dans la majorité des cas, que la femme n'a pas d'autonomie résidentielle, qu'elle est par exemple hébergée par des parents ou amis. Et c'est la situation d'hébergée qui expliquerait une plus longue durée à l'API. »

Dans toutes ces études reposant sur des sources administratives, les auteurs soulignent que le grand intérêt est de disposer, à peu de frais (encore que les traitements pour la constitution des bases d'analyse sont très coûteux en temps pour les chercheurs), de données relatives à l'exhaustif de la population étudiée (donc généralement d'effectifs conséquents) et d'informations plutôt de bonne qualité (pas d'effet de mémoire, contrairement aux données d'enquête, quant à l'observation des calendriers, dates et durées) ; mais la contrepartie est la relative pauvreté des informations contenues dans les fichiers administratifs qui, par construction, ne contiennent que les informations nécessaires à la liquidation des droits (les auteurs soulignent par exemple que ne pas disposer du niveau de formation est assez dommageable pour étudier les retours vers l'emploi). Face à cette importante limite, comme le suggère Afsa (1999b, p. 26), coupler les données administratives avec une enquête complémentaire<sup>22</sup> apparaît être la solution optimale pour améliorer la connaissance des processus de séjour dans les dispositifs de minima sociaux.

---

21. Les travaux de Algava (2003) traitent des familles monoparentales, mais ni de la pauvreté, ni de l'API. Ils méritent cependant d'être cités compte tenu, d'une part, de la proximité de l'objet d'analyse, mais surtout, d'autre part, parce qu'ils contiennent une certaine dimension longitudinale. L'auteur utilise en effet l'enquête « Étude de l'Histoire Familiale », réalisée par l'Insee et l'Ined, enquête qui permet de reconstituer des carrières démographiques et professionnelles longues. Au sujet des familles monoparentales, l'auteur montre, grâce au caractère rétrospectif de la source, l'importance du fait générateur de la famille monoparentale (séparation d'un couple, après la naissance de l'enfant, marié ou non (74 %) ; veuvage (11 %) ; mère ayant toujours vécu sans conjoint (15 %)). Dans le cas des mères n'ayant jamais connu d'union, les enfants et parents sont plus jeunes, la monoparentalité est de plus longue durée et la probabilité d'être en emploi est significativement plus faible que celle des mères mariées. Dans le cas d'un veuvage, enfants et parents sont plus âgés et la probabilité d'être en emploi n'est pas statistiquement différente de celle des mères mariées ou des mères ayant connu une rupture d'union libre. Enfin, dans le cas d'une désunion, la durée de la monoparentalité est plus faible et la probabilité d'être en emploi est, lorsqu'il s'agit d'une mère divorcée, significativement plus élevée.

22. Comme l'ont pratiqué une fois Guillot et Chaupain, mais il serait sans doute souhaitable que la collecte de données par enquête soit régulièrement répétée, et cela soit auprès de la même cohorte si l'on veut s'inscrire dans le temps, soit auprès de nouvelles cohortes si l'interrogation porte plus spécifiquement sur la phase de sortie du dispositif. L'exemple du panel de retraités (1 370 individus) du régime général de la Sécurité sociale, résidant initialement en région parisienne



Mais la question de la sortie des dispositifs a également été traitée à partir de sources non administratives<sup>23</sup> (l'enquête « Sortants du RMI », en particulier). En effet, Demailly (1999) s'est intéressé aux multiples causes de sortie du dispositif de RMI entre décembre 1996 et janvier 1998. Il montre notamment que les itinéraires, même sur un an seulement, sont complexes et que la situation observée soit au bout d'un an, soit le mois suivant la fin de perception, peut être trompeuse quant au motif réel de sortie du dispositif. Par exemple, sur 100 ex-bénéficiaires observés en janvier 1998, 48 sont en emploi, mais 66 l'étaient le mois suivant la fin du RMI et 58 ont déclaré comme motif de sortie l'accès à l'emploi. Autre exemple, parmi les 66 observés en emploi le mois suivant la fin du versement du RMI, seulement 53 indiquent que le motif de sortie est cet accès à l'emploi. À la suite de ce constat, l'auteur explique, notamment à l'aide de quelques cas réels, les différents motifs de sortie du dispositif pour les ex-bénéficiaires n'ayant pas d'emploi au moment de leur sortie. La moitié des sorties sans emploi seraient dues à l'accès à une autre prestation sociale – le RMI servant souvent de prestation d'attente : prestations d'invalidité (12 %), prestations d'isolement (10 %), prestations vieillesse (10 %), prestations chômage (11 %), prestations familiales (6 %). Le cas des prestations chômage est un peu particulier car il concerne souvent des droits acquis du fait d'une activité menée simultanément à la perception du RMI (mécanisme d'intéressement). L'auteur précise d'ailleurs que, pour les enquêtés, « *l'alternance de périodes d'emploi et de chômage ne permet pas toujours de trancher en faveur d'un motif de sortie plutôt qu'un autre. Est-on sorti du RMI parce que l'on perçoit des allocations chômage ou parce que l'on a occupé un emploi qui permet l'obtention de ces allocations ?* » (p. 7). Les autres motifs de sortie sans emploi, moins analysés dans l'article, sont principalement des raisons administratives très diverses (11 %) ou la modification de la composition familiale (9 %) et, dans 16 % des cas, le motif n'est pas connu.

Avec la même enquête, Afsa et Guillemot (1999) étudient les sorties du dispositif selon le motif et s'intéressent plus particulièrement aux 60 % de sorties par l'emploi. Certains résultats attendus sont confirmés par cette étude, notamment le fait que les jeunes, les individus mieux diplômés, les individus en meilleure santé et les résidents de zones d'emploi à faible taux de chômage sortent plus vite. De façon moins attendue, l'étude montre que ces emplois sont assez fréquemment instables (un quart durent moins de six mois) et que, bien que les salaires perçus soient assez faibles, les sortants du RMI se disent assez satisfaits d'avoir trouvé un emploi. Afsa (2000) prolonge son analyse des sorties du dispositif de RMI en identifiant quatre profils d'allocataires, caractérisés par plusieurs critères. Le premier groupe d'individus est très éloigné du marché du travail, cumule des problèmes de santé et un certain isolement social, ont peu d'expérience professionnelle et vivent dans des régions à taux de chômage élevé, leur sortie du RMI se fait le plus souvent en direction d'autres dispositifs de minima sociaux. Le second groupe d'allocataires est assez proche du précédent, mais il s'agit de personnes plus jeunes qui montrent des comportements de recherche d'emploi plus soutenus ; lorsqu'ils sortent du RMI, c'est généralement de manière provisoire. Le troisième groupe est constitué d'allocataires qui ont nettement moins de difficultés sociales, leur insertion professionnelle demeure difficile malgré quelques passages dans l'emploi, leurs sorties passent par des emplois aidés. Enfin, dans le dernier groupe se trouvent des individus qui ont de réelles potentialités d'accès à l'emploi (jeunes, diplômés...), leur ancienneté au RMI est assez faible car ils quittent le dispositif assez rapidement. ce dernier leur ayant simplement servi d'amortisseur au moment d'une transition délicate.

Dans ses articles de 1999 et 2001 déjà cités, Zoyem aborde la question de la sortie du RMI à l'aide d'un modèle de durée à risques concurrents (en opposant les sorties suivantes : accès à l'emploi à plein temps, à temps partiel, en CES, sans emploi) et en prenant soin de distinguer les interruptions temporaires des sorties plus durables (non-perception pendant au moins trois mois). Outre l'impact du contrat d'insertion que nous avons évoqué *supra*, l'auteur étudie plusieurs effets spécifiquement longitudinaux. Premièrement, la durée passée dans le dispositif serait associée négativement avec la probabilité de sortie et ce de façon plus marquée pour les accès à l'emploi marchand que pour les

---

et dont un suivi résidentiel a été effectué pendant 25 ans, depuis 1972, avec des enquêtes à intervalles réguliers (1975, 1985, 1995) constitue, nous semble-t-il, un exemple, hors du champ de la pauvreté et des minima sociaux il est vrai, qui illustre bien ce type de couplage, sur longue période, entre enquêtes répétées et suivi administratif (cf. Cribier et Kych, 1999).

23. L'échantillonnage est cependant d'origine administrative puisqu'il s'agit d'un échantillon tiré parmi les individus bénéficiaires du RMI en décembre 1996 (hors MSA et DOM).

accès en CES. Deuxièmement, la récurrence d'épisodes dans le RMI diminuerait les chances de sortir du dispositif. Enfin, l'auteur étudie l'impact des transitions matrimoniales sur la vitesse de sortie : ces dernières n'auraient pas d'impact sur les sorties vers l'emploi, mais la mise en couple, ainsi que l'arrivée ou le départ d'un enfant auraient un effet accélérateur de sortie sans emploi, alors que la rupture conjugale n'aurait aucun effet<sup>24</sup>.

Une manière indirecte d'appréhender les déterminants de la sortie du RMI consiste à s'intéresser, à l'inverse, à la persistance dans le dispositif. C'est ce que fait d'une certaine manière Blanpain (2000) en comparant deux types d'allocataires : les allocataires inscrits durablement au RMI (depuis au moins quatre ans en décembre 1996) et les inscrits plus récents<sup>25</sup>. Au titre des différences, l'auteur montre que les premiers sont plus âgés au moment de leur inscription, moins diplômés, plus souvent inactifs ou chômeurs juste avant leur inscription, deux fois moins souvent en emploi au moment de l'enquête, en moins bonne santé, moins souvent à la recherche d'un emploi (le fait qu'ils aient moins souvent le permis de conduire et moins souvent un véhicule pouvant expliquer en partie le découragement à chercher de l'emploi), et ayant moins souvent signé un contrat d'insertion (seulement pour les 30-39 ans dans le dernier cas)<sup>26</sup>. Enfin, la dernière différence qui oppose ces deux groupes d'allocataires, ce sont leurs opinions quant à l'avenir : 20 % des inscrits durablement pensent sortir bientôt du RMI, contre un tiers pour les inscrits plus récents. Tout l'intérêt de la source longitudinale est alors de voir si la réalité a confirmé, quelques mois plus tard, les espoirs de ces individus. Malheureusement, seulement 30 % des inscrits durablement optimistes (ceux qui ont déclaré avoir de bonnes chances de sortir sous peu) ont effectivement quitté le dispositif un an plus tard, la proportion étant de 43 % parmi les inscrits récents.

Dans un autre domaine, en utilisant la même source d'enquête, Blanpain et Eneau (1999) ont étudié la couverture maladie des ex-bénéficiaires du RMI ; elles montrent notamment que la faible couverture (pas de remboursement ou seulement ceux du régime de base de la Sécurité sociale) touche d'autant plus d'individus que la date de fin de perception du RMI est éloignée. Il ne s'agit pas véritablement d'une analyse longitudinale à proprement parler, mais c'est bien le suivi longitudinal de la cohorte d'allocataires qui a permis de mesurer la durée écoulée depuis la fin de droit (une enquête en coupe avec question rétrospective aurait permis de mener le même type d'analyse, sans grand risque d'erreur de mémoire puisque les durées en question ne sont utilisées avec précision qu'en deçà de huit mois).

À nouveau à propos de la santé, Afsa (1999c), après avoir rappelé la diversité des trajectoires des RMistes, tant du point de vue de la participation au dispositif de RMI que de la participation à l'emploi, montre qu'il existe une corrélation très nette entre la durée passée au RMI et l'état de santé, mais il ne se prononce pas sur la difficile question du sens de causalité du lien entre santé et bénéfice du RMI. Quant à la sortie du dispositif de RMI, elle est clairement dépendante de l'état de santé puisque, par exemple, le taux de sortie est de 20 % parmi les individus ne déclarant aucun problème de santé, contre 3 % parmi ceux qui déclarent des problèmes permanents de santé.

Enfin, dans le domaine de la participation aux dispositifs de minima sociaux, il convient de citer la thèse assez originale de Bourreau (1998a, 1998b). L'objet de cette thèse était d'analyser les relais entre minima sociaux<sup>27</sup> : quelles logiques économiques peuvent amener certains agents à passer d'un dispositif à l'autre (enchaînement) ou à entrer dans un dispositif après être sorti d'un autre, ou du même, dispositif (récurrence) ? Après une analyse théorique microéconomique inspirée de la théorie de la prospection d'une part et des modèles de participation avec incertitude d'autre part, l'auteur a tenté de tester certaines de ses hypothèses (en particulier celles relatives au phénomène de récurrence dans le système d'assistance) à partir des cinq vagues du Panel de Ménages Lorrains. Au titre des

---

24. Nous insistons sur les facteurs témoignant d'une prise en compte de la dimension longitudinale (durée, récurrence, transitions), mais l'analyse propose aussi d'autres résultats plus classiques sur l'impact de l'âge, du niveau de formation, de la santé, du sexe, du nombre d'enfants à charge.

25. Rien ne dit qu'ils ne resteront pas plus de quatre ans dans le dispositif. L'auteur, dans un encadré, explique d'ailleurs toutes les difficultés d'interprétation liées aux mesures de durée lorsque l'on travaille sur un fichier de stock.

26. En revanche, il n'y aurait pas de différence du point de vue du sexe, du type de foyer, des conditions de logement, de l'accès aux soins.

27. Le sujet est justifié dans le cas de la France, puisque dans ce pays, et à la différence de la plupart des pays, plusieurs dispositifs de minima sociaux coexistent.

principaux résultats, on peut citer les faits suivants : la faiblesse et l'instabilité des niveaux de vie, le fait de vivre isolé et d'avoir une ancienneté dans le système des minima sociaux supérieure à un an augmentent la probabilité d'être à nouveau bénéficiaire d'une allocation de revenu minimum<sup>28</sup>.

### **2.1.3. Pauvreté et ressources monétaires :**

***des travaux longitudinaux encore assez timides en matière d'analyse des transitions et presque inexistantes en ce qui concerne les analyses de durée***

Si, dans les années soixante, le thème de la reproduction (ou transmission) de la pauvreté entre générations était au centre des débats sur la pauvreté (avec bien peu de tests empiriques d'ailleurs), ce thème a été éclipsé au cours de la décennie suivante, sans doute à cause de l'arrivée des premières données de panel aux États-Unis, par une interrogation assez prégnante : dans quelle mesure la pauvreté est-elle durable ou temporaire ? La plupart des travaux menés pour répondre à cette interrogation se sont alors appuyés sur des mesures de pauvreté monétaire. Plus de trente ans après le lancement du premier grand panel de ménages, le PSID américain, est-on en mesure de répondre à cette question pour le cas de la France ? Pas vraiment de façon totalement satisfaisante, nous semble-t-il et comme nous allons tenter de le montrer, si l'on se fie aux quelques travaux publiés au cours de la décennie quatre-vingt-dix.

Dans un rapport pour le compte de la Communauté européenne, nous proposons, au tout début de la décennie, des estimations (Jeandidier, 1990a, 1990b et 1992, repris en partie dans Deleeck, 1992) du turn-over de la pauvreté à partir des données de deux vagues annuelles du Panel de Ménages Lorrains. Selon les seuils de pauvreté retenus, le taux d'entrée dans la pauvreté allait de 5 à 16 % et le taux de sortie variait de 26 à 42 %<sup>29</sup>. On pouvait cependant craindre légitimement que de telles estimations, reposant sur un petit échantillon régional, ne soient pas robustes.

Pourtant, les tentatives d'estimations nationales qui ont été publiées par la suite ne contredisent pas fondamentalement ces premiers résultats. Les travaux de Malpot *et alii* (1996), indiquent, sur la base de l'enquête de Conjoncture auprès des ménages, des taux annuels d'entrée dans la pauvreté allant de 6 à 8 % selon les paires d'années (de 1987 à 1994) et des taux de sortie allant de 39 à 55 % : sur la base des deux premières vagues du Panel de Ménages Européens (1994-95) le taux d'entrée serait égal à 5 % et celui de sortie égal à 37 %<sup>30</sup>. Le résultat le plus original de cette étude, selon nous, est que la fréquence des transitions de pauvreté (ou taux de rotation) diminuerait avec l'âge, et serait plus élevée pour les individus de familles nombreuses ou de familles monoparentales. Quant aux événements familiaux, ils joueraient un rôle non négligeable dans cette dynamique de pauvreté : la rupture d'un couple avec enfant serait associée à un taux d'entrée en pauvreté cinq fois plus élevé qu'en moyenne, l'arrivée ou le départ d'un enfant réduirait la probabilité d'entrer en pauvreté, le départ d'un enfant d'une famille monoparentale ou la séparation d'un couple sans enfant doubleraient la probabilité d'entrer en pauvreté.

Utilisant, eux aussi, le Panel de Ménages Européens, mais dans sa version communautaire, Mejer et Linden (2000) effectuent une brève comparaison internationale de la pauvreté monétaire persistante des ménages européens. Cette dernière est définie par le fait d'avoir un niveau de vie inférieur à 60 % de la médiane au moins pendant trois années de suite (1994-1996). Concernant spécifiquement la France, les auteurs estiment que cette pauvreté persistante est égale à 6 % et que les individus pauvres persistants représentent 40 % de la pauvreté en 1996 (contre respectivement 7 % et

28. L'analyse souffre malheureusement de la faiblesse du nombre d'observations, faiblesse inhérente à la source.

29. Ray *et alii* (1991), dans des travaux menés pour le compte de la Cnaf, portant sur trois vagues d'enquête du Panel de Ménages Lorrains, ont produit des estimations du taux annuel d'entrée en pauvreté se situant plutôt aux alentours de 5 % et des estimations du taux de sortie aux environs de 40 %. Notons que, dans ces travaux, les entrées et les sorties de pauvreté ainsi estimées avaient été retenues comme l'une des cinq définitions empiriques que les auteurs donnaient à leur concept de franges de la pauvreté. La conclusion assez centrale qui ressortait de ces analyses était que, quelle que soit la définition retenue, les populations aux franges de la pauvreté ne se distinguaient pas (du point de vue de leurs caractéristiques socio-économiques) fondamentalement des populations au cœur de la pauvreté : il n'y aurait pas de rupture franche entre pauvreté et non-pauvreté. Pour une synthèse de ces travaux, voir Ray et Jeandidier (1992).

30. « Résultats provisoires sur données non redressées », Malpot *et alii* (1996, p. 63). Autre estimation : à partir des données des cinq premières vagues du Panel de Ménages Européens, Zoyem (2002) estime un taux de sortie de 32 % et un taux d'entrée égal à 6 %.

42 % au niveau de l'Union Européenne, hors Suède et Finlande). Sans grande surprise, l'analyse montre que, pour la France comme pour la plupart des pays, le risque de pauvreté persistante est plus élevé pour les femmes, les jeunes, les personnes vivant dans des ménages où la personne de référence est au chômage ou inactive, les personnes de ménages monoparentaux, les familles nombreuses et les personnes isolées. Seules différences notables entre la France et l'ensemble de l'Union Européenne, le risque de pauvreté persistante en France serait plus élevé qu'en moyenne pour les 35-44 ans et moins élevé pour les plus de 64 ans (alors que l'inverse est observé au niveau de l'UE). Enfin, les auteurs analysent les réponses apportées à quelques questions relatives aux difficultés d'existence (« avoir du mal à joindre les deux bouts », « avoir des retards de paiement » et un score de conditions de vie en huit postes) et montrent que ces dernières sont assez naturellement un peu plus fréquentes lorsque les individus sont en situation de pauvreté persistante<sup>31</sup>.

Mais les travaux les plus élaborés concernant la mesure de la pauvreté persistante *versus* transitoire en France sont certainement ceux de Maurin et Chambaz (1996). Dans leur introduction, les auteurs soulignent tout l'intérêt de l'approche longitudinale : « (...) *une société disposant d'une même distribution de revenus peut atteindre des niveaux de bien-être social entièrement différents selon le processus de mobilité qui la traversent, selon la vitesse à laquelle les positions économiques et sociales se redistribuent entre les ménages dans le temps* » (p. 133). L'originalité, nous semble-t-il, de l'article est en premier lieu due au fait que c'est la seule référence, parmi celles que nous avons recensées, qui propose un modèle théorique formalisé, et assez remarquable, de la pauvreté monétaire persistante. Mais attachons-nous aux résultats empiriques de cette recherche puisque tel est l'objectif de notre synthèse. L'analyse s'appuie sur les données des enquêtes de conjoncture auprès des ménages de 1987 à 1994, enquête dont la moitié de l'échantillon est réinterrogé à un an d'intervalle et donc qui permet de mesurer des transitions. Ainsi, les auteurs estiment que, selon les années, 45 à 55 % des ménages sortent de la pauvreté et 40 % à 54 % y entreraient, la population pauvre se renouvelant donc approximativement par moitié chaque année (et 10 à 13 % de la population totale de ménages transiteraient chaque année)<sup>32</sup>. Du point de vue de l'intensité des variations des niveaux de vie, en moyenne sur la période étudiée, les deux tiers des ménages passant au-delà du seuil de pauvreté auraient un niveau de vie, en t+1, supérieur à 125 % de la ligne de pauvreté et, à l'inverse, un tiers des ménages entrant en pauvreté auraient, en t+1, un niveau de vie inférieur de plus de 25 % au seuil de pauvreté. Dans une grande proportion de cas donc, la mobilité est associée à des variations conséquentes de niveau de vie. Les auteurs étudient ensuite l'évolution temporelle du risque de pauvreté et sa persistance. Ils notent en particulier un certain « *durcissement de la persistance dans la pauvreté avec la récession du début des années quatre-vingt-dix* » (p. 141) : les chances de sortir de la pauvreté sont inférieures à 40 % durant la phase de récession, alors qu'auparavant elles avoisinaient 56 % (mais le risque de devenir pauvre, lui, serait moins sensible à la conjoncture)<sup>33</sup>. Enfin, les auteurs proposent quelques pistes d'interprétation quant à ces phénomènes de persistance et de mobilité, en montrant notamment que les principaux facteurs de persistance ont trait à la structure familiale (la monoparentalité et le nombre d'enfants), mais que les mobilités dans l'emploi (mesurées par la variation de chômeurs dans le ménage d'une année sur l'autre) jouent également fortement et indépendamment des effets de structure familiale. Naturellement ces quelques éléments sont loin d'épuiser les nombreux résultats proposés dans cette riche publication.

Dans des travaux de comparaison internationale, le Panel de Ménages Lorrains a également été mobilisé (deux paires de vagues successives d'enquête : 1984-85 et 1985-86) pour traiter de la question des transitions annuelles de pauvreté monétaire des familles ayant de jeunes enfants ; ceci à la fois pour en estimer l'importance et pour détecter les événements associés à ces transitions. Dans leur comparaison internationale portant sur huit pays, Duncan *et alii* (1993) montrent en particulier que le

---

31. Pour cet aspect de l'analyse, il n'est pas aisé de rendre compte des estimations chiffrées relatives à la France car tout le commentaire est mené sur la base de graphiques (aucun chiffre cité).

32. Les auteurs testent différentes estimations avec différentes définitions de seuils de pauvreté, mais les résultats sont tous assez identiques.

33. Les auteurs proposent un autre indicateur, assez parlant, pour illustrer cette dimension conjoncturelle ; ils calculent la probabilité de rester dans la même situation (toujours au-dessus ou toujours en dessous du seuil de pauvreté) : en 1992, cette probabilité est 23 fois supérieure à la probabilité de voir les situations inversées (devenir pauvre lorsque l'on ne l'était pas, et inversement), alors qu'en 1987 le rapport de chances est deux fois plus petit.

taux annuel de sortie de pauvreté (lorsque celle-ci est définie par le premier décile des niveaux de vie) des familles lorraines ayant des enfants à charge était élevé (21 %) à l'époque et comparable à ceux des pays européens, du Canada et des États-Unis, ceci alors même que la prévalence de la pauvreté dans ces divers pays et en Lorraine était très différente.

Selon une problématique assez proche, Dubois et Jeandidier (2000) ont également tenté de déterminer l'impact des événements d'emploi et de vie familiale (et leurs combinaisons) sur la probabilité individuelle d'entrer ou de sortir de la pauvreté et ce, sur la base des cinq vagues *poolées* du Panel de Ménages Lorrains. Les conclusions générales de cette étude peuvent être résumés ainsi : les transitions individuelles de pauvreté sont principalement associées à des événements liés à l'emploi (l'accès à l'emploi est déterminant pour les sorties de pauvreté et la perte d'emploi est un facteur important d'entrée dans la pauvreté) ; les événements familiaux sont très peu associés aux sorties en pauvreté, alors que certains d'entre eux apparaissent assez déterminants dans l'explication des entrées de pauvreté ; la désunion, pour les femmes, est un événement fortement corrélé à l'entrée en pauvreté. Mais au-delà de ces conclusions générales, communes aux différentes études sur le sujet, la spécificité du mode de construction des indicateurs d'événements a permis de souligner certains résultats moins communs : l'impact négatif du passage à la retraite sur la probabilité de sortir de la pauvreté ; l'ampleur différente de l'incidence d'une perte d'emploi sur la probabilité d'entrer dans la pauvreté selon qu'il s'agit d'une transition de l'emploi vers le chômage, la retraite ou l'inactivité ; l'impact différent des événements de vie familiale selon le type d'événement d'emploi se produisant simultanément<sup>34</sup>.

La démarche suivie par Zoyem (2002) est également d'inspiration proche de celles des travaux précédents. S'appuyant sur les cinq premières vagues du Panel de Ménages Européens, l'auteur, d'une part, estime les taux d'entrée et de sortie de pauvreté (selon un seuil égal à 60 % du niveau de vie médian), mais donne également, d'autre part, quelques estimations de permanence de la pauvreté. Son échantillon est restreint aux individus de ménages d'âge actif (personne de référence âgée de 17 à 60 ans, non retraitée ni étudiante). Selon l'auteur, 31 % des ménages ayant répondu à l'enquête cinq années de suite ont connu au moins une fois la pauvreté, 18 % l'ont connue deux années de suite et 4 % l'ont connue durant les cinq années d'observation. Par ailleurs, la moitié des sortants redeviennent pauvres dans les deux ans et la moitié des entrants sont ressortis de la pauvreté l'année suivante. Après avoir souligné les principales caractéristiques démo-économiques associées à l'incidence et la permanence de la pauvreté, l'auteur développe un modèle Probit à erreurs composées (parce que l'échantillon est formé de transitions *poolées*) pour estimer les effets de différents facteurs sur la probabilité d'entrer ou de sortir de la pauvreté (l'analyse est menée séparément pour les couples et les isolés) : l'accroissement de l'intensité d'emploi (nombre de mois travaillés), le départ d'un enfant du foyer parental – seulement s'il s'agit d'un couple – jouent positivement sur la probabilité de sortir de la pauvreté (pas d'effet d'âge, ni du nombre d'enfants, ni des nouvelles naissances, ni du niveau d'éducation ; effet négatif de la nationalité non européenne et de la mauvaise santé lorsqu'il s'agit de couples) ; la diminution de l'intensité d'emploi, la naissance pour les couples, le fait que la personne de référence soit jeune, le nombre d'enfants du couple, la santé dégradée et la nationalité non européenne de la personne de référence jouent positivement sur l'entrée en pauvreté (effet négatif du

---

34. Par exemple, la séparation vécue par une femme ou la décohabitation d'un individu ne sont pas des événements associés significativement aux entrées en pauvreté lorsque le ménage bénéficie simultanément d'un nouvel emploi ; la mise en couple est un événement associé positivement à l'entrée en pauvreté uniquement lorsqu'elle se produit simultanément à une perte d'emploi dans le ménage. Notons que cette étude a fait l'objet, depuis, d'une réplique sur la base des données des trois premières vagues de l'*European Community Household Panel*, présentée à un Séminaire Ined. Concernant les résultats que l'on peut observer au niveau communautaire mais également au niveau de la plupart des pays étudiés séparément, lorsqu'il n'est associé à aucun événement démographique, l'accès à l'emploi constitue un tremplin pour sortir de la pauvreté. Associé à l'union ou à une (re)cohabitation, l'effet positif joué par l'accès à l'emploi se trouve renforcé. Lorsque le ménage n'est concerné ni par un accès à l'emploi ni par une perte d'emploi, la décohabitation, événement contribuant à diminuer la taille du ménage, accroît la probabilité de sortir de la pauvreté (il en est de même de la désunion, mais l'effet est moins net dans les analyses pays par pays). Lorsqu'aucun événement de vie familiale ne se produit, la perte d'emploi constitue très clairement un facteur favorisant l'entrée en pauvreté, cet effet étant plus fort lorsqu'il s'agit d'une transition de l'emploi vers le chômage que dans le cas d'un passage à l'inactivité. Cet effet est renforcé lorsque la perte d'emploi est associée à une ou plusieurs naissances, amoindri lorsqu'elle est associée à une (des) cohabitation(s), inversé ou annulé, selon les pays, lorsqu'elle est associée à une mise en couple.

niveau d'éducation, mais l'auteur ne montre aucun effet du départ d'enfants)<sup>35</sup>. Dans la seconde partie de ce Document de travail Insee, l'auteur analyse les variations de niveaux de vie des entrants et des sortants de pauvreté. L'enseignement principal de cette analyse est que ces variations sont en général importantes (par exemple, deux sortants sur trois voient leur niveau de vie croître de plus de 20 %) ce qui permet de penser que les « effets de seuils », c'est-à-dire le franchissement du seuil pour seulement quelques euros, sont plutôt négligeables. Par ailleurs l'auteur montre que les transitants sont, en moyenne, plus proches du seuil que les non-transitants ; de plus, une fois sortis, les niveaux de vie des sortants se situent en moyenne nettement plus bas que les niveaux de vie de ceux qui étaient non pauvres auparavant. De même, les entrants en pauvreté ont en moyenne des niveaux de vie, après passage du seuil, plus élevés que ceux qui étaient pauvres auparavant. Derniers éléments à noter dans cette analyse : la plus grande part de la variation du niveau de vie provient des revenus d'activité (par exemple pour les sortants, 42 points de pourcentage sur les 59 % d'accroissement moyen du niveau de vie, sont attribuables aux revenus d'activité ; les revenus sociaux, hors allocations chômage, contribuent sensiblement à la variation du niveau de vie uniquement en cas de naissance dans un couple et en cas de diminution ou de constance de l'intensité d'emploi pour les isolés ; enfin, alors qu'en moyenne l'impact des unités de consommation est négligeable, ces dernières jouent de manière positive et importante en cas de départ d'un enfant et de façon négative en cas de naissance dans un couple)<sup>36</sup>.

Au total, ces travaux sur le thème de la pauvreté transitoire *versus* permanente, thème typiquement d'approche longitudinale, restent plutôt timides<sup>37</sup>, notamment parce qu'ils n'ont porté que sur des transitions d'une année sur l'autre et non sur des mesures de durées plus longues ; il conviendra donc, dans la seconde partie de notre synthèse, de se poser la question du pourquoi d'un tel constat. Mais les sources longitudinales ont donné lieu à d'autres travaux relatifs aux bas revenus.

Évoquons tout d'abord, les travaux menés par Zoyem (1997). Ces travaux ne relèvent pas à proprement parler d'une approche longitudinale, car ils portent sur des données en coupe associant des informations à la date d'enquête et des informations de nature rétrospective (à partir des deux enquêtes transversales « Situations Défavorisées »), mais la problématique, elle, est bien de nature longitudinale. Il s'agit en effet d'analyser l'instabilité infra-annuelle des ressources monétaires. Parce que, dans l'enquête, les revenus mensuels ne sont pas collectés, l'analyse porte alors sur les réponses apportées par les enquêtés à une question de type : est-ce qu'au cours des mois récents votre revenu a connu nettement des hausses ou des baisses, comparativement au revenu mensuel que vous venez de me déclarer pour le mois présent ; si oui, cela était-il prévisible lorsqu'il s'est agi d'une baisse de revenus ? L'analyse porte sur l'ensemble des ménages (hors retraités et étudiants), mais certains résultats distinguent les ménages selon que leur niveau de vie est inférieur ou supérieur au seuil de pauvreté. Il en ressort que l'instabilité est plus fréquente chez les ménages pauvres (un tiers d'entre eux, contre un quart des ménages non pauvres, déclarent avoir connu une instabilité) et que, en cas de baisse, elle est plus souvent prévisible pour les ménages plus aisés que pour les pauvres (60 % *versus* 43 %). Quant à l'analyse des raisons de cette instabilité à la baisse, elle amène à un résultat étonnant : la première raison évoquée est le fait d'avoir dû faire face à une grosse dépense ; dans nombre de cas, l'instabilité des revenus à la baisse ne serait donc pas objective, mais ressentie. Viennent ensuite, comme autres raisons (par ordre décroissant de fréquence) : des événements particuliers (divorce, maladie, passage à la retraite), puis la perte d'un emploi et enfin des retards de paiements de transferts sociaux. Enfin, l'analyse porte sur les comportements d'adaptation face à ce type d'instabilité à la baisse. Là encore les ménages pauvres se distinguent des ménages plus aisés : les premiers recourent moins à leurs économies personnelles, s'endettent plus et réduisent plus leurs dépenses (l'auteur

---

35. Les unions et désunions de couples ne sont pas analysées.

36. Notons que Zoyem (2002) consacre une annexe à la question de l'incidence de l'attrition sur les mesures de la pauvreté monétaire.

37. Plusieurs de ces travaux n'ont d'ailleurs pas fait l'objet de publications dans des revues, en partie par manque de confiance quant aux estimations réalisées (doute quant à la qualité des déclarations de revenus, difficultés à prendre en compte correctement l'attrition spécifique aux bas revenus...).

souligne d'ailleurs que les ménages pauvres peuvent être amenés à réduire leurs dépenses alimentaires et ce, dans une proportion deux fois plus fréquente que ne le font les ménages plus aisés)<sup>38</sup>.

Faisant suite d'une certaine manière aux propos de Hourriez et Legris (1997, p. 41) relatifs à la notion de revenus en matière de mesure de la pauvreté (revenu instantané *versus* revenu permanent), les travaux de Hourriez *et alii* (1998) et Legendre (1999), repris dans Insee (1999), utilisent de manière originale les données de revenus des trois premières vagues du Panel de Ménages Européens. En effet, s'il n'est pas question dans cette analyse de mesurer des transitions de pauvreté, l'utilisation du caractère longitudinal de la source permet aux auteurs, en calculant des niveaux de vie moyens sur trois ans, de produire une estimation de taux de pauvreté (dénommés par les auteurs taux de pauvreté individuelle *triennale*) sans doute de meilleure qualité que ceux issus d'une observation unique. On sait en effet que les revenus sont entachés d'erreurs de déclaration (erreurs de mesure), or, en utilisant trois mesures répétées à un an d'intervalle, on peut espérer réduire certains aléas contribuant à l'erreur de mesure. Certes, comme le soulignent les auteurs, la méthode peut souffrir de l'attrition différentielle et certes, en procédant ainsi, on s'interdit d'étudier les fluctuations de revenus de très court terme ; mais l'estimation, en coupe donc, qui en résulte est sans doute plus robuste. La comparaison entre les estimations instantanées (une seule vague) du taux de pauvreté et les estimations triennales montre que les secondes sont inférieures de deux points, mais que le classement des taux par tranches d'âge n'est pas affecté par le recours à la méthode triennale. En revanche, recourir à des taux triennaux amène à réduire beaucoup plus qu'en moyenne le taux de pauvreté des individus connaissant certains changements : changement de catégorie socioprofessionnelle de l'individu, changement de composition familiale du ménage de l'individu, changement de ménage<sup>39</sup>.

Dans la même lignée de travaux, une importante étude méthodologique, publiée sous la forme d'un Document de travail de l'Insee (Zoyem, 2001a), mérite d'être évoquée, recommandée à la lecture des chercheurs intéressés par les questions de mesure de la pauvreté monétaire, et résumée (si tant est qu'il soit possible de résumer un travail aussi fourni). L'auteur, en s'appuyant sur cinq vagues du Panel de Ménages Européens<sup>40</sup>, analyse la sensibilité des taux de pauvreté (et plus accessoirement des indicateurs d'inégalité) selon trois mesures du niveau de vie monétaire. La première s'appuie sur le revenu instantané<sup>41</sup> (revenu mensuel du ménage déclaré globalement le mois de l'enquête divisé par le nombre d'unités de consommation à la même date), les deux autres s'appuient sur les revenus déclarés individuellement (et sommés au niveau ménage), type par type, pour l'année précédant la date d'enquête. Ce qui distingue ces deux dernières méthodes, c'est la prise en compte des unités de consommation : soit, comme pour le revenu instantané, c'est la composition familiale à la date d'enquête qui est retenue, soit l'auteur tient compte des mouvements de personnes intervenus au cours de l'année (il s'agit alors d'un nombre moyen d'unités de consommation qui dépend de la durée de présence des individus dans le ménage ; méthode qui nécessite donc que les dates d'entrée et de sortie du ménages soient connues, condition qui relève typiquement d'une préoccupation longitudinale). Notons que les mouvements de personnes concernent 10 à 15 % des ménages selon les vagues d'enquête. Lorsque l'on mesure la pauvreté au niveau de l'ensemble des ménages, l'estimation est peu

---

38. Sur le même sujet, mais selon une approche non spécifiquement centrée sur les ménages pauvres, on peut aussi se référer à Jankeliowitch (1994).

39. Jeandidier et Reinstadler (2002), dans des travaux portant sur l'impact des transferts sociaux sur la pauvreté monétaire des enfants, profitent également de l'opportunité qu'offre l'*European Community Household Panel*, à savoir l'existence de plusieurs vagues d'enquête, mais sans que leur analyse relève d'une perspective longitudinale : les indicateurs agrégés qu'ils construisent (taux de pauvreté avant et après transferts, degré de ciblage et de générosité des transferts, etc.) sont en effet des moyennes sur trois vagues d'enquête qu'ils analysent en coupe en faisant l'hypothèse que le lissage qu'introduit la moyenne réduit le risque d'utiliser, pour tel pays par exemple, un indicateur annuel l'année justement où un problème de qualité de données est à déplorer.

40. L'approche n'est pas explicitement longitudinale, car il ne s'agit ni d'analyser des transitions de pauvreté ni des durées de pauvreté, mais des taux de pauvreté annuels en coupe. Cependant, le recours aux calendriers mensuels d'activité, la prise en compte des déclarations rétrospectives des revenus et des mouvements démographiques en cours d'année au sein des ménages, ainsi que les considérations quant à l'effet de l'attrition sur les bas revenus, justifient amplement que nous mentionnions ce travail dans notre synthèse.

41. Des commentaires fort intéressants sont faits par l'auteur quant à la validité de cette déclaration de revenu : quelle est la période de référence ? Quel est l'effet de l'attrition (par exemple, l'attrition entre les deux premières vagues est plus forte pour les non-répondants à cette question : 23 % contre 11 % pour l'ensemble de la population) ? Comment transformer les réponses « en classe » en valeurs continues par la méthode des résidus simulés ?

sensible au choix entre unités de consommation (UC) à la date d'enquête ou UC moyenne sur l'année<sup>42</sup>. En revanche, les estimations sont sensiblement différentes lorsque l'on s'intéresse aux ménages qui ont connu des mouvements de personnes : le recours aux UC moyennes réduit, comparativement à la mesure du niveau de vie avec les UC à la date d'enquête, le taux de pauvreté en cas de mise en couple (de 15 à 9 %) et l'accroît en cas de désunion (de 16 à 20 %) ou de départ d'enfants adultes ou d'autres personnes du ménage (de 9 à 15 %). Lorsque l'on compare les mesures issues de l'approche en termes de revenu instantané à celles menées en termes de revenu annuel avec prise en compte des mouvements de personnes, les premières sont supérieures d'environ deux points, et surtout la composition de la sous-population pauvre change fortement<sup>43</sup>. Une analyse menée à l'aide d'une régression Logit pour estimer les risques de pauvreté – rapports de probabilité – confirme que selon l'approche retenue, revenu instantané *versus* revenu annuel avec prise en compte des mouvements de personnes, l'ampleur des risques de pauvreté varie sensiblement pour certaines caractéristiques ; par exemple, le risque de pauvreté associé au nombre d'enfants à charge est nettement plus élevé avec l'approche instantanée qu'avec l'approche annuelle. En conclusion, l'auteur souligne que 6,5 % des ménages seraient diagnostiqués pauvres selon les deux approches et 8,5 % ne le seraient que par l'une des deux méthodes. Dans la seconde partie du document, Zoyem poursuit son analyse en se plaçant non plus au niveau des ménages, mais au niveau des individus pour se consacrer à l'étude, d'une part, des travailleurs pauvres et, d'autre part, de la pauvreté des jeunes (19-24 ans). À propos des travailleurs pauvres, la dimension longitudinale apparaît explicitement dans la prise en compte de l'activité : à l'aide du calendrier d'activité rétrospectif, il est en effet possible de définir différemment l'intensité de participation au marché du travail, en retenant alternativement un, six ou douze mois de présence sur ce marché ; les taux de pauvreté laborieuse diffèrent alors assez sensiblement selon l'option choisie<sup>44</sup>. Par ailleurs, recourir à la mesure instantanée du niveau de vie, plutôt qu'à la mesure annuelle, amène à diviser par deux la proportion de travailleurs pauvres. Quant à la sensibilité des estimations des taux de pauvreté des jeunes selon le type de mesure du niveau de vie, elle varie selon le statut (et la trajectoire) vis-à-vis de l'emploi d'une part, et le type de relation parentale (logement autonome *versus* cohabitation au domicile parental).

Si, comme nous l'écrivions *supra*, la dynamique de la pauvreté monétaire n'a fait l'objet que de travaux jusqu'à présent assez peu nombreux, en revanche la mise en œuvre de la Prime pour l'emploi a suscité un débat et des travaux – initiés notamment par un colloque à l'Université d'Evry (mai 2000) – sur la pauvreté monétaire des actifs. Dans ce champ, à la jonction entre la question de l'emploi et celle des bas revenus<sup>45</sup>, plusieurs travaux intéressants relèvent, à des degrés variables, d'une démarche longitudinale, du fait même de la nature désormais moins permanente de l'emploi<sup>46</sup>.

Déjà avant ce débat, Cases et Lagarde (1996) avaient utilisé le calendrier rétrospectif d'activité annuelle de la première vague du Panel de Ménages Européens pour analyser l'impact de ces (courtes) trajectoires sur la probabilité d'être pauvre d'un point de vue monétaire. *Ceteris paribus*, parmi tous les facteurs explicatifs pris en compte, la trajectoire d'emploi (synthétisée par une typologie en trois

42. Partant de ce résultat, l'auteur privilégie ensuite la mesure annuelle avec prise en compte des mouvements de personnes dans le ménage.

43. En instantané, la moitié des ménages pauvres ont une personne de référence « ouvrier », alors qu'ils ne représentent qu'un tiers avec l'approche annuelle. Avec l'approche instantanée, 14 % sont « non salariés » (contre un quart en annuel), un tiers est « chômeur » (contre un quart en annuel), 26 % ont trois enfants ou plus (contre 17 % en annuel)... ; il n'y aurait cependant pas de différence selon l'âge, la nationalité et le niveau de formation.

44. Cette analyse est partiellement reprise dans Breuil-Genier *et alii* (2002a).

45. La problématique relative aux bas salaires nous semble relever d'un autre champ d'analyse, plus ancré dans le thématique de l'emploi. C'est pourquoi nous ne relatons pas, par exemple, les travaux de Grelet et Thomas (2001) qui, bien qu'en partie menés selon une démarche longitudinale (les auteurs rapprochent les trajectoires des jeunes observés par l'enquête « Génération 92 » de leurs statuts d'emploi et de leurs niveaux de salaires déclarés en fin d'observation) et bien que définissant une catégorie de bas salaires, ne traitent pas, à notre sens de la pauvreté proprement dite (les auteurs parlent d'ailleurs de précarité d'emploi et de précarité de travail).

46. « Jusqu'au début des années 90 les études sur le marché du travail et celles relatives aux questions de pauvreté sont restées le plus souvent disjointes. Cette séparation des champs pouvait d'abord s'expliquer par le fait qu'il existait une sorte de consensus social selon lequel le travail permet de '(bien) gagner sa vie'. Si cette idée pouvait se justifier en période d'emploi stable à temps plein, elle 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 étant habituellement évaluée au niveau du ménage et l'emploi au niveau de l'individu (...) » (Breuil-Genier *et alii* (2002a), p. 100).



postes : toujours actif occupé / toujours inactif / alternance entre emploi, chômage et inactivité) constituerait le facteur le plus déterminant (d'autres facteurs jouent naturellement : les femmes ont une plus forte probabilité d'être pauvres ; les jeunes, parce que protégés par leur fréquente situation de cohabitation parentale, ont une plus faible probabilité d'être pauvres...) <sup>47</sup>.

Utilisant, elles, l'enquête Revenus fiscaux de 1996, Lagarenne et Legendre (2000b) analysent de manière assez fine les travailleurs pauvres. L'approche n'est pas spécifiquement longitudinale puisqu'il s'agit, pour les auteurs, de décrire sous de nombreux critères la spécificité de cette population à un moment donné du temps et puisque la pauvreté est appréhendée en coupe. Mais la définition même des travailleurs pauvres dans cette étude nécessite l'usage d'une dimension longitudinale rétrospective : le calendrier mensuel d'activité issu de l'enquête Emploi. En effet, est défini comme actif toute personne ayant été présente sur le marché de l'emploi au moins six mois sur douze au cours de l'année. De plus, nombre d'analyses sont menées avec une distinction parmi les travailleurs pauvres en fonction de leur « itinéraire professionnel » <sup>48</sup> : en emploi indépendant toute l'année, en emploi salarié toute l'année (avec une distinction CDI et autre contrats), en alternance « emploi – chômage » et dominance d'emploi, en alternance « emploi – chômage » et dominance de chômage, parcours avec périodes d'inactivité. Il est fort difficile de présenter une synthèse issue de cette grille de lecture, tant les domaines abordés sont nombreux dans cet article : type de contrat de travail, durée de travail, structure familiale et taille de la famille, niveau du revenu individuel, types de revenus... Soulignons donc seulement les résultats où l'apport plus spécifiquement longitudinal nous paraît le plus explicite, à savoir le lien entre le type d'itinéraire professionnel et le taux de pauvreté. Si l'on se restreint aux actifs au moins six mois (c'est-à-dire en excluant les inactifs ou actifs de moins de six mois), le taux de pauvreté est estimé à 7 %, mais il est de 25 % pour les individus dont l'itinéraire ne comporte aucune période d'emploi, de 18 % pour les personnes ayant connu une alternance « emploi – chômage » avec dominance de chômage, de 14 % pour les indépendants continûment et de 11 % à la fois pour les actifs ayant connu une alternance avec dominance d'emploi ou des itinéraires incluant des périodes d'inactivité. Ce résultat montre toute l'importance du chômage dans l'incidence de la pauvreté laborieuse.

Mais l'on doit les travaux longitudinaux les plus avancés, dans ce champ d'analyse, à Breuil-Genier *et alii* (2001, 2002a). Leur analyse s'appuie sur quatre vagues du Panel de Ménages Européens. Après avoir présenté combien l'estimation du nombre de travailleurs pauvres dépend de la définition opératoire retenue (cf. les travaux, déjà évoqués, de Zoyem (2001a), qui sont repris dans cet article), les auteurs considèrent qu'une personne est travailleuse pauvre dès lors que le niveau de vie de son ménage est inférieur à 60 % du niveau de vie médian et qu'elle est présente au moins six mois sur le marché de l'emploi. Partant de cette définition, ils montrent que les actifs pauvres en vague initiale connaissent des parcours (définis selon trois statuts : actif pauvre, actif non pauvre et non actif) assez divers au cours des trois années suivantes, mais que deux trajectoires sont plus fréquentes : un tiers reste « actif pauvre » tout au long de l'observation et 16 % deviennent actifs non pauvres à partir de la vague 2. On aimerait, comme les auteurs l'écrivent, analyser ces parcours de manière plus détaillée en tenant compte, grâce aux calendriers d'activité mensuels, à la fois du nombre de transitions dans l'emploi, de l'ordre de ces transitions et de la durée passée dans les différents états ; mais une telle analyse n'est pas possible compte tenu des effectifs assez réduits qu'offre la source de données. L'analyse se tourne alors vers une simplification consistant à ne retenir que cinq profils annuels (emploi permanent à temps plein, emploi permanent à temps partiel, emploi permanent non salarié, alternance entre emploi, chômage et inactivité, absence d'emploi c'est-à-dire le chômage de longue durée). Lorsqu'ils comparent les profils en année initiale et ceux de l'année terminale d'observation, les auteurs montrent une certaine stabilité, par exemple, plus des trois quarts des individus en emploi

---

47. Soulignons que, sur la base des données du Panel de Ménages Européens, l'analyse des liens entre les calendriers mensuels d'activité et les variations de revenus ou de niveaux de vie a été menée de manière très intéressante dans les travaux de Malpot *et alii* (1997), Breuil-Genier et Rincant (2000), Breuil-Genier (2001) et Breuil-Genier (2002), les plus récents portant sur des épisodes assez longs (trois vagues annuelles d'enquête). Nous ne recensons cependant pas les principaux enseignements de ces travaux car ils ne portent pas spécifiquement sur la pauvreté.

48. Le terme « itinéraire », utilisé par les auteurs, est un peu inapproprié car il nous semble que la notion d'itinéraire laisse penser à des successions *ordonnées* de statuts, ce qui n'est pas le cas dans l'étude puisque n'est pris en compte que le nombre de mois passés dans chacun des différents statuts.

permanent en 1994 le sont encore en 1997, et les deux tiers des chômeurs permanents en 1994 le sont encore en 1997. Mais si l'on prenait en compte les trajectoires complètes, et non les seules observations extrêmes, l'hétérogénéité des parcours serait naturellement plus grande. L'étude se poursuit alors en se limitant à la première vague d'enquête, dans un premier temps, pour analyser les risques de pauvreté selon le profil d'emploi. Deux conclusions générales ressortent de cette approche : premièrement, le lien entre risque de pauvreté et profil d'emploi est très net (par exemple, le risque de pauvreté pour les actifs employés à temps plein en continu est estimé à 6 %, contre 40 % pour les chômeurs de longue durée), mais, deuxièmement, ce risque dépend fortement de la structure familiale ; par exemple, une personne seule active occupée à temps plein en permanence aurait un risque de pauvreté de 2 %, alors qu'une personne également active à temps plein en permanence mais vivant en couple avec un conjoint inactif aurait un risque de pauvreté égal à 25 %. Dans un second temps, les auteurs analysent le devenir à trois ans des actifs pauvres en vague initiale, d'abord à l'aide de statistiques descriptives, puis avec un modèle Logit qui estime la probabilité de sortir de la pauvreté. Mentionnons les principaux résultats issus de l'analyse économétrique<sup>49</sup>. Tout d'abord, les caractéristiques individuelles ont un faible impact sur la sortie de pauvreté (à l'exception de la nationalité, qui joue négativement), ensuite le profil d'emploi en année initiale joue de manière très tranchée puisque le statut d'actif salarié à temps plein continûment s'oppose, avec un impact clairement positif, aux quatre autres profils (qui, eux, ne s'opposent pas significativement entre eux). Les auteurs soulignent alors, à juste titre nous semble-t-il (p. 114) : « *ce résultat n'était pas immédiat : les situations d'emploi les plus 'favorables' initialement peuvent être les plus durables, mais sont aussi celles qui sont les moins 'améliorables', ou par rapport auxquelles les changements risquent plus d'être des dégradations. L'effet de stabilité dans ce profil semble donc prédominer.* » Par ailleurs, du point de vue de la configuration familiale, d'une manière générale la présence d'un autre actif dans le ménage, et *a fortiori* l'augmentation du volume d'emploi des autres membres du ménage, accroît la probabilité de sortir de la pauvreté (et ce, quel que soit le nombre d'enfants). Enfin, l'impact des changements d'emploi intervenus entre la vague un et la vague quatre est, comme attendu, significatif (une amélioration de la situation individuelle joue positivement sur la probabilité de sortir de la pauvreté et *vice versa*), mais pour ce qui est des impacts relatifs aux changements démographiques, seuls jouent les arrivées d'enfants hors naissance (effet négatif) et les départs d'enfants (effet positif). En effet, les mises en couples, désunions, naissances et changement de ménages ne montrent pas d'effet significatif. La lecture de cet article laisse cependant une impression, malgré des efforts de clarté tout à fait évidents de la part des auteurs, de grande complexité et de forte hétérogénéité dans les trajectoires individuelles, deux caractéristiques qui empêchent *in fine* de satisfaire pleinement la curiosité du lecteur extérieur, dès lors que cette dernière est mue par une envie de démêler l'essentiel de l'accessoire<sup>50</sup>.

Dans un tout autre domaine, Paugam et Zoyem (1997) utilisent le Panel de RMistes du CERC pour analyser une trajectoire très particulière de revenus : les aides apportées par la famille. Les futurs allocataires du RMI qui perçoivent une aide se la verront-ils supprimée lorsqu'ils bénéficieront du RMI ? Cette question de substitution entre aide privée et aide publique est naturellement très intéressante. Un an après la perception du RMI, 47 % des individus sont encore aidés et 28 % ont été aidés en permanence durant cette période. La différence entre ces deux taux montre que, pour une proportion importante de RMistes, l'aide familiale est irrégulière ; c'est d'ailleurs ce qu'illustre bien le graphique V de la page 206 de l'article en question<sup>51</sup>. Mais l'irrégularité de l'aide concerne une proportion plus importante d'individus que ne laisse penser la différence entre les deux taux cités ci-

49. Selon l'approche descriptive, bien que les profils ne soient pas fortement différents, les auteurs indiquent que les sortants sont plutôt plus jeunes, plus diplômés, isolés ou en couple sans enfant, de nationalité française, de sexe féminin. Du point de vue des changements intervenus entre la première et la quatrième vague, le profil des sortants est un peu plus marqué. Les sortants ont connu moins souvent de changement dans leur situation personnelle d'emploi que ceux qui sont restés pauvres, mais à l'inverse ils ont connu plus de changements d'emploi dans leur ménage (du fait d'autres membres du ménage), du moins lorsque l'on exclut les situations, assez nombreuses, où les deux types de changements (personnel et des autres membres) se sont produits simultanément. Les sortants ont également plus souvent connu des changements de ménage, des départs d'enfant(s) et des mises en couple.

50. Ce sentiment est d'ailleurs sans doute partagé par les auteurs eux-mêmes qui, en page 110, consacrent un paragraphe entier à l'explication des raisons pour lesquelles « l'analyse des sorties de pauvreté relève (...) d'un exercice difficile. »

51. Par ailleurs, un peu plus de 20 % des futurs allocataires du RMI qui n'étaient pas aidés par leur famille avant de le percevoir sont aidés par celle-ci un an après.

dessus, car parmi les 53 % non aidés en fin d'observation, un certain nombre l'ont été en cours de période ; au total ce ne sont que 18 % qui n'ont jamais été aidés depuis qu'ils perçoivent le RMI.

Enfin, évoquons, pour clore ce paragraphe sur la pauvreté monétaire, le très bref développement que Collin (2000, p. 8) consacre à la mobilité monétaire des RMistes en s'appuyant sur l'enquête « Sortants du RMI ». L'auteur commente une matrice de transition croisant les bénéficiaires du RMI par quartile de montant de l'allocation en décembre 1997 et août 1998 (sachant qu'à la seconde observation une catégorie supplémentaire doit être prise en compte : un montant nul d'allocation pour cause de sortie du dispositif). C'est dans le quartile inférieur que l'on observe le plus de sorties du RMI (34 % contre 20 % en moyenne). L'auteur explique par ailleurs que les sorties du dispositif sont plus fréquentes lorsque l'individu percevait un revenu du travail fin 1997 et ce, d'autant plus que ce dernier était plus élevé. Lorsque les allocataires restent dans le dispositif, la mobilité interquartile est en revanche assez faible (par exemple 60 % des individus du quartile supérieur demeurent, à huit mois d'intervalle, dans ce même quartile).

#### **2.1.4. Pauvreté non monétaire et approche longitudinale : un champ d'analyse plutôt délaissé ?**

L'approche monétaire de la pauvreté fait régulièrement l'objet de critiques du fait de son caractère apparemment réducteur. D'autres approches existent et sont assez fréquemment mobilisées. Pour autant, elles font assez peu l'objet d'analyses longitudinales. L'une des explications probables de ce phénomène est le fait que les mesures de pauvreté non monétaire – qui se fondent sur des indices à valeurs discrètes – se prêtent mal à l'analyse en termes de seuils ; or lorsque les analyses longitudinales de pauvreté monétaire se placent dans le champ des transitions et des durées, c'est bien sur des seuils mesurés à intervalle régulier qu'elles reposent. Notre revue de littérature a cependant détecté quelques rares études où une dimension longitudinale était associée à une approche non monétaire de la pauvreté.

Tout d'abord, il convient de rappeler que les travaux menés par le CERC au tout début des années quatre-vingt-dix (Euvrard *et alii*, 1991) proposaient, en guise de synthèse en quelque sorte, une typologie d'itinéraires d'allocataires, en trois types, dont l'essence relevait assez clairement d'une représentation multidimensionnelle de la pauvreté<sup>52</sup>.

Dans les travaux, plus récents, de Vero et Werquin (1997) concernant les jeunes, la pauvreté est identifiée selon une méthodologie relevant de l'analyse par les ensembles flous qui s'appuie sur des items non monétaires (des pratiques telles que le fait de partir en vacances, d'être membre d'un club, d'avoir son permis de conduire, d'avoir des difficultés pour payer des dépenses médicales...). Dans cette étude où la pauvreté est mesurée en coupe, ce qui donne une dimension longitudinale à l'analyse c'est la prise en compte, comme facteur explicatif d'appartenance au groupe des pauvres, de la trajectoire d'emploi des jeunes telle qu'elle peut être appréhendée par l'enquête du Cereq « Panel téléphonique 1996 » concernant les jeunes sortis du système de formation en 1994. Les auteurs tiennent compte à la fois de la durée passée dans certains états (chômage, CDD, CDI, formation, inactivité) et du nombre de passages dans ces états au cours des deux années d'observation. Selon les auteurs (p. 156), « *à la fois pour les filles et les garçons, un parcours constitué de passages en emploi contribue moins à les écarter de la pauvreté qu'un itinéraire de même durée au chômage ne les en rapproche. Le risque de pauvreté est croissant avec la durée cumulée et/ou le nombre de passages au chômage pour les garçons. Cet effet d'accentuation n'apparaît pas pour les filles. (...) On peut remarquer aussi la neutralité des itinéraires de formation dans le cadre d'une reprise d'études (...) On peut noter enfin qu'avoir eu au moins deux CDI augmente le risque de pauvreté pour les filles. Mais ce n'est précisément pas le rôle du CDI que l'on mesure là. C'est plutôt l'effet d'en avoir perdu un auparavant.* »

Une autre étude très récente (Dumartin *et alii*, 2002) aborde la pauvreté non monétaire à partir des données de l'enquête Permanente sur les Conditions de Vie des ménages (PCV) en proposant une analyse de transitions (transitions d'une année sur l'autre pour les paires d'années allant de 1997 à 2001). Dans cette étude sont considérés en difficulté de conditions d'existence les ménages touchés par au moins huit des 27 items retenus pour construire le score de pauvreté. De ce point de vue, les

52. Pour une description résumée des trois types, cf. Euvrard *et alii*, p. 13-16.

auteurs montrent que, quelle que soit la paire d'années, plus de la moitié des ménages connaissent une situation de persistance (sur deux ans) de pauvreté de conditions d'existence (la persistance ayant tendance à diminuer au cours de la période d'observation puisque le taux de ménages pauvres de ce point de vue durant deux ans passe de 60 % à 52 %) <sup>53</sup>. Abandonnant cette approche en termes de seuils, les auteurs calculent ensuite un solde de difficultés (différence entre le pourcentage de ménages déclarant, d'une année sur l'autre, plus de difficultés et le pourcentage de ménage en déclarant moins). L'évolution de ce solde au cours du temps montre que le bien-être de conditions d'existence en général, aurait augmenté en 1997-98, puis diminué en 1998-99, pour augmenter à nouveau en fin de période. Les auteurs tentent alors de relier cette évolution avec l'évolution du marché du travail. L'indicateur retenu est assez simple, il mesure la variation du nombre de chômeurs au sein des ménages. L'analyse descriptive montre qu'il n'y aurait pas de lien significatif entre la variation du nombre de chômeurs et le solde de difficultés de conditions d'existence en général ; en revanche, si l'on se limite aux items relatifs aux difficultés liés à la contrainte budgétaire, un solde positif de chômeurs est bien associé à un accroissement de difficultés et, à l'inverse, un solde négatif de chômeurs est associé à une baisse des difficultés de conditions de vie. Enfin, une analyse « toutes choses égales d'ailleurs », en particulier compte tenu du niveau de vie mais aussi du type de ménages et de quelques caractéristiques de la personne de référence, montre, en revanche, que, quel que soit le solde de difficultés (général ou relatif à certains items particuliers), vivre avec davantage de chômeurs est un facteur qui joue significativement et positivement sur la probabilité de déclarer plus de difficultés de conditions de vie.

En matière de pauvreté non monétaire, plusieurs travaux ont mis en lumière les divergences qui pouvaient apparaître selon que l'on recourt à une approche monétaire, à une approche en termes de conditions d'existence ou à une approche en termes de pauvreté subjective (Dickes 1992, 1994 ; Lollivier et Verger, 1997). Pour dépasser ce seul constat, nous avons tenté (Jeandidier et Kop, 1998) de tester une hypothèse particulière selon laquelle l'une des causes de la divergence entre ces différentes mesures réside dans la non-prise en compte du *temps*. En ayant recours à des données individuelles longitudinales (cinq vagues du Panel de Ménages Lorrains), nous avons testé successivement deux hypothèses relatives à l'incidence du temps sur les formes de pauvreté. La première stipule que l'allongement de la période d'observation devrait corriger les imperfections des indicateurs de pauvreté en réduisant le poids des situations ponctuelles qui peuvent être sources de discordance entre les différentes mesures. La seconde avance l'idée d'un décalage temporel entre les différentes formes de pauvreté, décalage que les mesures statiques ne pourraient pas prendre en compte, d'où les discordances entre indicateurs transversaux. Les résultats n'infirment pas ces deux hypothèses, mais la démonstration ne convainc pas totalement pour autant <sup>54</sup>.

Les travaux de Lollivier et Verger (1999) sont en revanche plus convaincants, mais la partie économétrique de l'article n'est accessible qu'à de vrais économètres, ce que nous ne sommes pas. Résumons donc simplement l'enjeu de cette recherche et sa conclusion. Dans l'introduction, les auteurs expliquent, exemples à l'appui, en quoi l'approche monétaire instantanée (en coupe) de la pauvreté est insatisfaisante. L'insatisfaction vient, premièrement, du fait que la prise en compte des

---

53. La persistance est moins importante si l'on se restreint aux seuls items ayant trait aux restrictions de consommation, et plus prononcée si l'on se restreint aux items relatifs au logement.

54. En effet, pour tester ces hypothèses, nous avons recouru à deux types de statistiques simples : les corrélations entre les indicateurs de pauvreté pris deux à deux et le taux de discordance entre les trois indicateurs. Le test de la première hypothèse consiste alors à comparer ces statistiques selon qu'on les applique aux indicateurs de pauvreté une année donnée ou sur la moyenne de ces derniers sur les cinq ans. La prise en compte du temps, par le calcul des indicateurs moyens, réduit effectivement la discordance entre les trois indicateurs et accroît les corrélations deux à deux, mais les différences sont très faibles. Pour la seconde hypothèse, nous avons calculé les corrélations deux à deux entre indicateurs de pauvreté, d'une part la même année et, d'autre part, avec un décalage temporel. Pour que l'hypothèse du décalage soit confirmée, il faut donc que les corrélations entre les mesures à des moments différents du temps soient supérieures aux corrélations calculées sur les indicateurs de la même année. La pauvreté subjective mesurée en fin de période est plus corrélée à la pauvreté monétaire de début de période qu'elle ne l'est avec la pauvreté mesurée au même moment ; et le même constat peut être établi lorsque l'on calcule la corrélation entre la pauvreté subjective et la pauvreté d'existence. Un tel résultat peut s'interpréter assez facilement : il faut un certain temps pour que des changements en termes de conditions d'existence ou en termes de ressources monétaires aient une influence sur la manière dont les individus évaluent leur propre situation. Cependant, les différences de corrélation sont, ici encore, assez faible et l'hypothèse n'est pas confirmée lorsque l'on compare la pauvreté monétaire à la pauvreté d'existence.

ressources monétaires est insuffisante pour identifier la pauvreté dans la mesure où d'autres ressources contribuent au bien-être (la production domestique par exemple) ; elle vient aussi, deuxièmement, du fait qu'une prise en compte instantanée néglige la dimension temporelle (anticipation de ressources futures, mobilisation de ressources accumulées dans le passé) ; troisièmement, l'approche instantanée peut amener à mesurer un revenu entaché d'un aléa très passager qui n'a rien à voir avec une réelle situation de pauvreté (par exemple, au moment de l'enquête l'individu est sans ressources monétaires car il subit un retard de versement de sa pension de retraite) ; enfin, quatrièmement, les revenus observés dans les enquêtes sont soumis à des erreurs de mesure (erreurs de déclaration). Toutes ces limites justifient donc que l'on mesure la pauvreté, d'une part, sur la base d'indicateurs non monétaires (d'une certaine manière on n'observe plus les ressources monétaires mais leurs conséquences) et, d'autre part, dans une perspective moins instantanée (sans aller pour autant jusqu'au concept de revenu permanent, dont la mesure poserait d'autres problèmes). Sur le premier aspect (mesures non monétaires), les travaux antérieurs des auteurs (Lollivier et Verger, 1997) – travaux qu'ils affinent dans cet article de 1999 – amènent au constat suivant : la convergence et la corrélation entre les indicateurs monétaire et non monétaires sont assez faibles. De ce constat dérive la mise en œuvre du second aspect : recourir, non plus à une observation instantanée, mais à des données longitudinales. L'usage de données longitudinales devrait en effet permettre d'éliminer ce qui, dans l'observation instantanée, relève de l'aléa et de l'erreur de mesure. En se restreignant aux seuls ménages relativement stables (ceux dans lesquels la personne de référence et son éventuel conjoint sont les mêmes d'une année sur l'autre) de manière à pouvoir effectuer un véritable suivi temporel (en toute rigueur, seul l'individu constitue l'unité permanente dans le temps, mais travailler au niveau individuel poserait des problèmes de non-indépendance entre les individus d'un même ménage), une analyse longitudinale assez sophistiquée est alors entreprise par les auteurs. « *L'idée du modèle est (...) que l'individu est caractérisé, à une perturbation aléatoire près, par les variables observables décrivant le ménage auquel il appartient, par un élément de spécificité individuelle inobservable mais persistant (...) mais aussi par un élément de spécificité inobservable – supposé persistant – du ménage auquel il appartient* » (p. 439)<sup>55</sup>. La conclusion des auteurs est la suivante (p. 449) : « *Si l'on élimine le bruit qui entache les observations une année donnée, la corrélation entre les facteurs persistants est de l'ordre des deux tiers, ce qui est élevé mais qui ne renvoie pas à un phénomène unique. Les trois approches analysées ne se réduisent pas les unes aux autres, mais ne forment pas non plus trois dimensions indépendantes de la pauvreté : ce sont plutôt trois façons imparfaites d'approcher un seul et même phénomène latent, qui pourrait ressembler à un déficit durable en ressources (entendues au sens large), en capital (humain et matériel).* » Cette recherche nous semble constituer un bel exemple du grand intérêt qu'apportent les données longitudinales pour améliorer les outils de mesure transversaux en matière de pauvreté.

Ainsi s'achève notre revue de littérature. Elle n'est certainement pas exhaustive et elle a pu paraître au lecteur un peu fastidieuse par moment. Elle témoigne en tout cas, du moins est-ce notre opinion, de l'assez grande richesse des travaux français en matière d'analyse longitudinale de la pauvreté. Dans quelle mesure ce foisonnement de résultats statistiques a-t-il pu contribuer aux prises de décision en matière de politiques socio-économique ? C'est à cette question que nous tentons d'apporter une réponse, indirectement et très modestement en évoquant les propos trouvés dans quelques rapports officiels, dans le prochain, et dernier paragraphe pour cette partie.

### **2.1.5. *Pauvreté et analyses longitudinales : un thème encore assez peu présent dans les rapports officiels***

Dans la mesure où nous n'avons pas recensé de manière systématique ce type de littérature, nous proposons simplement, dans l'encadré ci-dessous, quelques exemples de rapports où nous avons trouvé des considérations relatives à la pauvreté dans une perspective longitudinale. Mais, avant cela, nous voudrions relever, à partir de l'article de Caillot *et alii* (2002), les dimensions longitudinales

55. L'apport économétrique des auteurs, du moins tel qu'il apparaît à un non-spécialiste de l'économétrie, tient principalement au fait de tenir compte, dans la modélisation, des hypothèses quant à l'indépendance ou non de l'effet des aléas (événements ponctuels) et des erreurs de mesure sur les trois mesures de pauvreté. En cas d'indépendance (le second modèle des auteurs), cela signifie par exemple que certaines erreurs de mesure peuvent affecter tel indicateur (le niveau de vie monétaire par exemple) mais pas tel autre (l'indice de conditions d'existence par exemple).

mentionnées à propos – en reprenant le titre de cet article – des « indicateurs de suivi et d'évaluation du plan national d'action contre la pauvreté et l'exclusion sociale » dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie européenne de cohésion sociale.

Dans cet article, la dimension longitudinale est mentionnée à plusieurs reprises. Citons les auteurs :

- à propos des indicateurs nationaux intégrés à une démarche communautaire (p. 35 et 37) : « (...) la présence d'un taux de persistance de la pauvreté, à côté de ces indicateurs statiques, montre la volonté de prendre en compte la dynamique de la pauvreté et sa durabilité. Cet indicateur tel qu'il est défini (recommandation 12 du rapport Atkinson) prend en compte les 'allers et retours dans la pauvreté', c'est-à-dire la situation des personnes qui en sont sorties transitoirement et qui y sont retournées ensuite. (...) Le traitement de la dynamique et du suivi longitudinal de la pauvreté reste très insatisfaisant. Le taux de persistance de la pauvreté est un indicateur essentiel mais c'est sans doute dans ce domaine que le panel européen des ménages a montré le plus ses limites. Les statisticiens sont la plupart du temps réservés sur l'interprétation des résultats obtenus avec cet indicateur en cas de fortes variations dans le temps des revenus d'un même ménage, le panel étant particulièrement exposé au phénomène d'attrition d'ampleur significative. »
- Dans le tableau de synthèse des pages 38 et 39, relatif aux indicateurs du plan d'action national correspondant aux indicateurs structurels de cohésion sociale, on trouve, à la fois au titre des dix indicateurs primaires de cohésion sociale et au titre des huit indicateurs secondaires, l'indicateur de « persistance des bas revenus » qui, dans le plan d'action national, se traduirait par un « indicateur de persistance de la pauvreté au sens de pauvreté durable monétaire, subjective et de conditions de vie ».
- À propos des limites quant aux critères qui ont présidé au choix des indicateurs nationaux, il est écrit à la page 47 : « La plupart des indicateurs retenus dans le plan d'action national sont des indicateurs statiques, fournissant des photographies successives des phénomènes appréhendés, stock ou flux. (...) Or, des phénomènes tels que la persistance de la pauvreté, les parcours individuels (notamment la sortie du chômage ou de la pauvreté) et l'efficacité des politiques d'activation ne peuvent être précisément quantifiés ou évalués qu'à partir du suivi de cohortes, c'est-à-dire avec des données longitudinales. Cela implique de développer la capacité statistique sur ce point et particulièrement de mettre en place des panels, ce qui a été fait par le DREES avec l'échantillon interrégimes d'allocataires de minima sociaux récemment créé, ou des enquêtes panélisées comme l'enquête Insee sur le devenir des personnes sorties du RMI. Dans ce cas, il s'agit moins d'ailleurs d'obtenir directement des indicateurs à périodicité régulière que des données statistiques d'ensemble sur les phénomènes longitudinaux observés. »<sup>56</sup>
- Enfin, en conclusion (p. 49), à propos des perspectives de développement des indicateurs statistiques souhaitables, les auteurs évoquent : « la constitution de nouveaux outils statistiques à portée longitudinale, tels que l'échantillon interrégimes d'allocataires de minima sociaux et l'enquête sur l'insertion sociale et professionnelle des allocataires qui sera réalisée à partir de cette base de sondage », mais ils précisent « Si les démarches d'indicateurs sociaux ne sauraient suffire à déclencher le lancement de ces opérations ambitieuses, elles bénéficieront de leur réalisation. »

#### La dimension longitudinale de la pauvreté dans les rapports officiels : quelques exemples

● Dans son premier rapport, l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (2000) écrit, page 13, avoir entrepris des exploitations spécifiques d'enquêtes longitudinales (Panel de Ménages Européens et enquête Céreq « Génération 92 »). Il semble, cependant, qu'à la lecture de Loisy et Crenner (2000), à part quelques propos brefs relatifs aux parcours d'activité sur 12 mois (page 66), l'essentiel de l'exploitation de la troisième vague du Panel de Ménages Européens soit en coupe. Il convient cependant de noter que Loisy (2000), dans son chapitre consacré aux définitions et concepts, d'une part, évoque la question de la durée de pauvreté (p. 34) et, d'autre part, insiste sur la dimension temporelle (les transitions) lorsqu'il aborde la question de la

56. Un encadré illustre cette dimension longitudinale en listant des indicateurs du plan d'action national (par exemple, « la situation des jeunes 18 mois après l'entrée en TRACE »).

précarité (p. 39-40), mais ces propos ne sont pas agrémentés d'exploitations statistiques (ce n'est d'ailleurs pas l'objet de ce chapitre introductif). Quant à l'exploitation de l'enquête du Céreq (Galland, 2000), elle est effectivement de nature longitudinale mais, de notre point de vue dans le cadre de cette synthèse, le propos est assez éloigné (du moins explicitement) de la problématique de la pauvreté puisqu'il est surtout question du processus d'accès à l'autonomie des jeunes. Certes l'instabilité dans l'emploi est peut-être un risque de pauvreté, mais compte tenu de la possible cohabitation parentale, ce risque n'est pas démontré. La dimension longitudinale de la pauvreté est plus abordée dans le corps du rapport lui-même aux pages 30 à 32, où sont résumés les travaux de Maurin et Chambaz (1996), de Afsa et Guillemot (1999), de Demailly (1999) et de Afsa (1999c, 2000). Enfin, dans son chapitre intitulé « D'autres voies de connaissance à explorer », l'Observatoire, page 59, appelle à « mieux connaître les trajectoires de précarité, en collaboration avec l'université et la recherche (...) » et précise que « le lancement d'études longitudinales de qualité requiert la mise en place de véritables dispositifs d'observation sophistiqués et coûteux (...) hors de portée de la plupart des associations, à moins d'une mutualisation de l'effort d'investissement et d'une collaboration avec des structures de recherche compétentes. »

- Dans l'édition 2001-2002 du rapport de l'Observatoire, la contribution la plus notable en matière d'analyse longitudinale concerne la question de la persistance des difficultés de conditions de vie (Dumartin *et alii*, 2002) que nous avons déjà évoquée *supra*. Ceci mis à part, on trouve également quelques propos, tenus par les mêmes auteurs (p. 26), à propos de la persistance dans la pauvreté monétaire : à partir de l'enquête « permanente sur les conditions de vie » de l'Insee, les auteurs estiment la persistance de la pauvreté des ménages à environ 40 %, selon un seuil de pauvreté égal à 40 % du niveau de vie médian, et à environ 60 % avec un seuil de pauvreté fixé à 60 % du niveau de vie médian et ce, aussi bien pour l'année 1999 que pour 2000. Enfin, Mansuy et Pallez (2002) abordent très succinctement la question des trajectoires de pauvreté, notamment en citant Dubois et Jeandidier (2000).

- Le rapport du CERC (2001), intitulé « Accès à l'emploi et protection sociale », évoque brièvement (p. 65), certains aspects longitudinaux de la pauvreté. D'abord, les auteurs critiquent l'approche en termes de transitions de pauvreté monétaire fondée sur des seuils de pauvreté assez arbitraires et ce, au motif que l'ampleur de ces transitions dépend de la concentration des ménages à la frontière des seuils. Plutôt qu'un seuil couperet, ils préconisent l'usage de trois situations : un niveau de vie sensiblement plus faible que le seuil, proche du seuil et sensiblement plus élevé. Ensuite, les auteurs résument les principales conclusions, relatives à la dynamique concernant les travailleurs pauvres, des travaux de Breuil-Genier *et alii* (2002a) dans une version préliminaire présentée au colloque « *Working Poor* en France » (mai 2000).

- Le rapport du CAE (Atkinson *et alii*, 1998), intitulé « Pauvreté et exclusion », évoque le concept de dynamique de l'exclusion à la page 22, mais surtout, après avoir souligné que les études sur données longitudinales sont encore trop peu fréquentes en France, présente, page 58 et 59, d'une part, les estimations de taux de rotation de Maurin et Chambaz (1996) et, d'autre part, les résultats d'une exploitation préliminaire des deux premières vagues du Panel de Ménages Européens selon laquelle un ménage sur trois ne serait plus pauvre l'année suivante et 5 % passeraient en dessous du seuil de pauvreté. Le rapport aborde également, pages 125 à 130 notamment, d'autres aspects à caractère longitudinal, mais ils concernent plus l'emploi que la pauvreté à proprement parler.

- Un second rapport du CAE (Atkinson *et alii*, 2001), intitulé « Inégalités économiques », aborde la question de la dynamique de la pauvreté à la page 80 (28 lignes). Il est mentionné que la probabilité de sortir de la pauvreté monétaire à l'horizon d'un an est de plus d'une chance sur trois et qu'à l'inverse la probabilité d'y entrer est de 5 %. Puis les auteurs évoquent les sorties du RMI : « près d'un allocataire sur trois ne perçoit plus l'allocation l'année suivante. Parmi ceux-ci, un sur deux travaille (...) le taux de sortie par l'emploi s'élève aux deux tiers si l'on prend en compte [les] reprises d'emploi des autres membres du ménage Rmiste ». Enfin, sont rappelées les principales conclusions de l'étude de Afsa (1999a), ainsi que celles relatives à l'analyse de la pauvreté triennale que nous avons évoquées *supra* (la source n'est cependant pas citée).

Une consultation assez rapide des rapports du CSERC (1996, 1997), de l'ODAS (1997) et du CGP (1993), nous laisse en revanche penser que la thématique de la pauvreté en longitudinal y est absente. Pour autant, faute d'un recensement plus systématique des rapports officiels, on ne peut naturellement pas considérer que ces quelques exemples sont représentatifs de l'importance accordée, dans les instances publiques, au thème qui fait l'objet de notre synthèse. En effet, de nombreux autres rapports ont été rédigés sur le thème de la pauvreté au sens large. D'ailleurs, le moteur de recherche « rapports les plus récents » du site de la Bibliothèque des Rapports Publics (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brppages/index.shtml>) propose, lorsque l'on introduit le mot clé « pauvreté », 20 autres références dont le titre contient au moins l'une des expressions « pauvreté », « précarité », « exclusion », « insertion », « personne défavorisée », « urgence sociale », « CMU » ; la référence la plus ancienne datant de 1995.

## 2.2. Quelles sources de données et quelles méthodes ?

Après cette synthèse relativement longue où nous avons cherché à recenser, d'une part, quelles étaient les problématiques relatives à la pauvreté qui avaient été, au cours des dix dernières années, traitées selon une démarche plus ou moins longitudinale et, d'autre part, quels en avaient été les principaux résultats, nous proposons une synthèse nettement plus brève sur les instruments qui ont permis de telles études. La synthèse portera d'abord sur les sources de données statistiques qui ont été mobilisées, puis sur les instruments statistiques qui ont été utilisés.

Le tableau ci-dessous recense les sources de données utilisées. Notre décompte porte sur les 96 références que nous avons étudiées, à l'exception de 17 références qui ne comportent pas réellement de traitements statistiques (il s'agit soit de rapports qui reprennent des résultats d'autres travaux, soit de préfaces introductives à des numéros spéciaux).

Sans doute notre échantillon de références n'est pas vraiment représentatif de l'ensemble des recherches qui ont été menées en France sur le domaine que nous analysons, car notre méthode de recensement est probablement entachée d'un biais de sélection involontaire. Pour autant, ce tableau appelle quelques commentaires.

Tout d'abord, on peut remarquer que plusieurs sources semblent être des sources transversales puisqu'une seule date leur est associée. En fait, dans le cas des fichiers des allocataires de la Cnaf, la source annuelle est constituée d'informations mensuelles ; il s'agit donc, d'une certaine manière, d'un petit panel de douze observations. Quant aux enquêtes ne mentionnant qu'une date, elles tirent leur caractère de source longitudinale par le fait qu'une rétrospective est associée à l'interrogation en coupe au moment de l'enquête (souvent la partie rétrospective porte sur des informations assez détaillées relatives à chacun des douze mois précédant l'enquête ; c'est par exemple le cas pour la première vague du Panel de Ménages Européens, qui contient un calendrier rétrospectif d'activité et un calendrier rétrospectif de perception de revenus).

Ensuite, on remarque que davantage de travaux ont été menés à partir de sources d'enquête qu'à partir de sources administratives (ce qui est assez logique dans la mesure où ces dernières sont peu nombreuses à être directement utilisables pour des analyses longitudinales). Concernant les deux panels administratifs relatifs à l'API, il faut noter qu'ils se caractérisent, par rapport aux autres sources, par des périodes d'observation plus longues (dans le cas du fichier de Meurthe-et-Moselle, on connaît l'itinéraire de certains allocataires sur presque 10 ans). En effet, dans le cas des enquêtes Emploi et PCV, le nombre parfois important d'années mentionnées ne signifie pas qu'il s'agit d'une observation durable en panel : ces enquêtes ne sont panélistées que sur courte période (l'enquête Emploi est renouvelée annuellement par tiers et PCV est renouvelée par moitié ; et ce sont des logements, et non des ménages, qui sont suivis pendant ces deux ou trois ans).

Mais surtout, ce qui est tout à fait clair dans ce décompte, c'est la place centrale, pour analyser certaines questions relatives à la dynamique de la pauvreté, qu'a joué, au cours de la période récente, l'enquête sur les sortants du RMI : un quart des références recensées s'y rapporte. Il convient de noter cependant que cette source est un panel de courte durée<sup>57</sup> et que, de ce fait, elle commence à dater. La deuxième source la plus utilisée est, en revanche, de plus longue durée : le Panel de Ménages Européens (dont, pour l'instant, seules les premières vagues ont été utilisées : une seule référence porte sur la cinquième vague 1998). Au total, on disposera de huit vagues annuelles, mais sans doute pas avant plusieurs années pour la version Eurostat.

Enfin, si l'on met à part le Panel de Ménages Lorrains qui, maintenant, appartient au passé<sup>58</sup>, l'utilisation des autres sources d'enquête est assez marginale. D'une certaine manière cela se justifie de plusieurs points de vue. Premièrement, certaines sources sont maintenant trop anciennes (panel

---

57. Fougère et Rioux (2001) écrivent d'ailleurs, en conclusion de l'éditorial du numéro spécial d'*Économie et Statistique* consacré aux travaux portant sur cette source : « L'effort d'observation entrepris avec l'enquête Sortants du RMI doit donc être poursuivi et amplifié. En particulier, le suivi des allocataires sur une plus longue période doit permettre d'apprécier avec plus de recul et de précision leur devenir familial, social et professionnel » (p. 11).

58. Bien que la dernière publication en date utilisant cette source ait été publiée il y a peu (en 2000).



CERC, enquête Nouveaux arrivants au RMI du CREDOC, Génération 92, Situations Défavorisées). Deuxièmement, d'autres sources n'ont pas pour finalité principale de renseigner sur la pauvreté (Emploi, Étude de l'Histoire Familiale). Enfin, troisièmement, les autres sources ne sont pas longitudinales (Budget de Famille).

| Sources de données   | Nombre de publications |
|--|------------------------|
| <b>Sources administratives</b>   |                        |
| - Fichier des allocataires de la Cnaf 1990   | 1                      |
| - Fichier des allocataires de la Cnaf 1991   | 1                      |
| - Fichier des allocataires de la Cnaf 1993   | 1                      |
| - Fichier des allocataires de la Cnaf 1995   | 1                      |
| - Panel Cnaf des bénéficiaires de l'API 1991-95  | 1                      |
| - Fichier longitudinal des bénéficiaires et ex-bénéficiaires de l'API en Meurthe-et-Moselle 1991-2000 (ADEPS-Université Nancy 2 et CNRS / Caf 54) + enquête 1996 | 11                     |
| <b>Sources d'enquête</b>   |                        |
| - Enquête Sortants du RMI 1997-98 (Insee, DREES, CERC, Cnaf, DIRMI)  | 20                     |
| - Panel de Ménages Européens – France (Insee) 1994   | 1                      |
| - Panel de Ménages Européens – France (Insee) 1994-95  | 2                      |
| - Panel de Ménages Européens – France (Insee) 1994-96  | 5                      |
| - Panel de Ménages Européens – France (Insee) 1994-97  | 6                      |
| - Panel de Ménages Européens – France (Insee) 1994-98  | 1                      |
| - Panel de Ménages Européens – Union Européenne (Eurostat) 1994-96   | 1                      |
| - Panel de Ménages Européens – Union Européenne (Eurostat) 1994-97   | 1                      |
| - Panel des Ménages Lorrains (DR Insee Lorraine / ADEPS-Université Nancy 2 et CNRS) 1985-86  | 2                      |
| - Panel des Ménages Lorrains 1985-87   | 3                      |
| - Panel des Ménages Lorrains 1986-87   | 2                      |
| - Panel des Ménages Lorrains 1986-90   | 4                      |
| - Enquêtes quadrimestrielles de conjoncture auprès des ménages (Insee), panélistées par paires d'années 1987-94  | 2                      |
| - Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des ménages (Insee) 1997-2001   | 3                      |
| - Enquêtes Emploi (Insee) 1990-91  | 1                      |
| - Enquêtes Emploi (Insee) 1991-2001  | 1                      |
| - Enquête Revenus Fiscaux (Insee et DGI) 1996  | 1                      |
| - Enquêtes Situations Défavorisées (Insee) 1986-87 et 1993-94  | 1                      |
| - Enquêtes Budget de Famille (Insee) 1989 et 1995 (en pseudo panel)  | 1                      |
| - Enquête Génération 92 (Céreq) 1992   | 2                      |
| - Panel téléphonique (Céreq) 1996  | 1                      |
| - Enquête Étude de l'Histoire Familiale (Ined et Insee) 1999   | 1                      |
| - Enquête Nouveaux arrivants au RMI (CREDOC et DIRMI) 1996   | 1                      |
| - Panel RMI du CERC 1990   | 2                      |

À moins que de nouvelles sources d'enquête soient mises en œuvre, il semble donc que les futures analyses longitudinales devront reposer essentiellement sur le Panel de Ménages Européens (et son successeur le SILC) et sur l'enquête Permanente sur les Conditions de Vie des ménages.

Du point de vue des méthodes statistiques, naturellement toutes les publications que nous avons consultées sont riches de statistiques descriptives (les tableaux croisés sont extrêmement nombreux), mais ce qui frappe le plus, concernant l'évolution des méthodes statistiques au cours de ces dix années, c'est la généralisation du recours aux modèles à variable dépendante limitée (Logit et parfois Probit). Cela se comprend assez bien tant les problématiques analysées se prêtent bien à des approches en termes de transitions ou d'événements : estimation des probabilités de sortir du dispositif de RMI, d'accéder à l'emploi, d'être actif dans la recherche d'emploi, d'avoir signé un contrat d'insertion, de sortir de la pauvreté, de devenir pauvre, etc. Au total, sur les 78 publications, 27 proposent des résultats issus de telles régressions. Peut-être parce que d'interprétation plus délicate, les modèles

Logit polytomiques (ordonnés ou non) sont beaucoup moins en usage : Afsa (2001), Chaupain-Guillot et Guillot (2000a), Lhommeau et Rioux (2001), Rioux (2000).

Quant aux modèles de durée<sup>59</sup>, ils sont finalement assez rarement utilisés. Cela vient sans doute du fait que la plupart des sources utilisées sont de courte durée et donc que les problématiques ne peuvent pas être analysées en termes de durée, notamment du fait qu'avec une fenêtre d'observation étroite, la proportion de données censurées est très élevée si le phénomène étudié s'étale dans le temps. Ce sont donc les chercheurs travaillant sur les sources administratives, parce qu'elles sont les plus longues, qui ont utilisé ces instruments : Chaupain et Guillot y ont recours dans la plupart de leurs publications relatives à la durée de séjour dans le dispositif d'API, Afsa (1999c) utilise les mêmes méthodes pour traiter également la question de la durée de perception de l'API et Zoyem (2001b), quant à lui, utilise ces techniques économétriques à propos de la durée de perception du RMI.

Enfin, du point de vue des nouveautés économétriques<sup>60</sup>, soulignons très brièvement les travaux suivants :

- Afsa (2001) utilise des systèmes d'équations simultanées pour estimer l'impact des aides au logement sur la probabilité d'être en emploi (cf. l'encadré méthodologique pages 132 et 133).
- Dans ses estimations, qui portent sur la probabilité qu'ont les RMistes d'accéder à l'emploi, Rioux (2001a), d'une part, applique la méthode d'Heckman en deux étapes de manière à tenir compte d'un éventuel biais de sélection (ce qui est assez classique en la matière), mais elle l'applique à une régression sur variable dépendante limitée (ce qui, à notre connaissance, est moins commun) et, d'autre part, elle prend en compte l'hétérogénéité individuelle inobservée (plusieurs variables inobservables pouvant expliquer à la fois la probabilité d'accéder à l'emploi – la variable dépendante – et l'intensité de la recherche d'emploi – la variable indépendante –, d'où un probable biais d'endogénéité), cf. les explications de l'auteur page 21 et l'encadré méthodologique page 155.
- Zoyem (2001b), à propos de la durée passée dans le dispositif de RMI, utilise un modèle non paramétrique de durée avec correction du biais de sélection ; le biais de sélection provient de la nature de la source de données puisque l'échantillon d'enquêtés a été tiré au hasard dans un stock d'allocataires à un moment donné, l'échantillon sur-représente donc les allocataires ayant des durées plus longues (la probabilité d'être dans un stock à un moment donné croît avec la durée de séjour dans le dispositif), cf. encadré méthodologique pages 92 à 95.
- Zoyem (2002), à propos de l'estimation des probabilités de transitions de pauvreté (entrées et sorties) utilise un modèle économétrique de type Probit à erreurs composées car il utilise un fichier *poolé* d'individus ; cette méthode permet de tenir compte du fait que, dans un tel type de fichier, les sujets statistiques apparaissent autant de fois qu'il y a de paires de vagues d'enquête et donc que l'hypothèse d'indépendance des observations est violée ; cf. l'encadré méthodologique page 14.
- Vero et Werquin (1997) ont recours à la méthodologie des ensembles flous pour mesurer la pauvreté, en coupe il est vrai, méthodologie peu usitée dans ce domaine ; cf. encadré méthodologique pages 145 et 146.
- Enfin, Lollivier et Verger (1999) ont développé un arsenal économétrique assez sophistiqué pour éliminer le bruit dû aux perturbations très transitoires et aux erreurs de mesure dans les trois indicateurs de pauvreté : monétaire, de conditions d'existence et subjective.

Il faut cependant préciser trois éléments supplémentaires quant aux aspects de méthodes. Premièrement, parmi les nouveautés méthodologiques que nous venons de relever, certaines ne sont pas spécifiques à l'analyse longitudinale (par exemple, les biais de sélection et d'endogénéité doivent également être corrigés sur les données en coupe). Deuxièmement, tout un pan de la méthodologie, et cette fois-ci bien spécifique au longitudinal, n'a pas été mentionné dans cette petite synthèse, car il n'apparaît pas, ou peu, explicitement dans les publications analysées. À ce titre, on peut citer tout d'abord la question de l'attrition. De nombreux auteurs reconnaissent que le risque de biais dû à ce

---

59. Dont la panoplie est présentée synthétiquement dans une annexe de Afsa (1999c).

60. Il est difficile d'apprécier le caractère novateur d'une méthode lorsque l'on n'est pas soi-même économètre ; il nous semble cependant que lorsque la méthode n'est utilisée que dans une seule publication de notre recensement et que les auteurs se sont donné la peine de rédiger un encadré ou une annexe pour expliquer leur méthode, on se trouve probablement dans un cas d'innovation méthodologique.

phénomène est probable, mais peu<sup>61</sup> s'expriment, soit sur sa mesure, soit sur sa correction. Ensuite, la question de la qualité des informations recueillies et en particulier celle de la cohérence inter-vagues est, on le sait, assez centrale dans les analyses de données de panel, et elle requiert un investissement technique considérable en termes de mise en œuvre de méthodes fines d'apurement ; or ces aspects sont peu mentionnés dans les publications<sup>62</sup>. Les auteurs ont-ils occulté cet aspect ou omettent-ils de mentionner qu'ils ont dû consacrer un temps considérable à nettoyer leur base de données (cette question sera en partie éclairée par les réponses apportées à notre questionnaire, cf. *infra*) ? Enfin, troisièmement, on peut remarquer que, au cours des dernières années, dans le champ de l'analyse de la pauvreté, les méthodes longitudinales d'analyse d'itinéraires (enchaînements ordonnés de statuts, avec prise, ou non, en compte des durées passées dans les différents statuts) ont été totalement absentes, l'explication étant peut-être le peu de recul temporel qu'offrent les principales sources d'enquête françaises.

### 3. La parole aux auteurs

Avant de présenter la synthèse des avis des auteurs, nous présentons la méthode que nous avons utilisée pour collecter ces avis.

#### 3.1. L'outil de collecte des opinions des auteurs

Si nous développons ici avec quelque détail la méthode que nous avons employée, c'est à la fois pour que le lecteur puisse se faire une certaine idée des limites de celle-ci et donc des résultats que nous présentons, et parce que nous croyons que, perfectionnée, cette démarche de collecte d'avis d'experts pourrait être utilement appliquée à d'autres domaines. Mais parce que le même type d'information peut être rassemblé par d'autres voies, séminaire par exemple, qui ont l'avantage de l'interactivité, la collecte d'avis écrits devrait simplement constituer une première étape, fournissant, comme c'est le cas dans le cadre de ces X<sup>es</sup> JDL, une base pour des discussions de vive voix. L'utilité de cette étape préliminaire tient aussi au fait qu'elle permet de prendre en compte les opinions d'un bon nombre d'auteurs d'études (sur le thème précis de la dynamique de la pauvreté) qui ne seront pas présents à ces Journées.

##### 3.1.1. Des avis sollicités par courriel

Nous avons commencé par délimiter la population d'intérêt, et cela en recensant les auteurs et co-auteurs d'analyses dynamiques de la pauvreté sur données françaises ayant donné lieu à publication entre 1990 et 2002 dans les principales revues et collections du domaine.

Nous avons abouti de la sorte, dans un premier temps, à 48 noms d'auteurs et co-auteurs, pour lesquels nous avons noté, lorsqu'elles étaient mentionnées en tête d'article, leurs institutions d'appartenance (à la date de réalisation de l'étude ou de sa publication).

Puis nous avons entrepris d'associer à chacun de ces noms une ou plusieurs adresses électroniques. Pour ce faire nous avons conjugué, au départ, trois méthodes : la première a naturellement consisté à reprendre telle quelle l'adresse lorsqu'elle figurait (trop rarement) sur la publication, en supposant donc que la personne concernée n'avait pas changé d'institution ou d'adresse au sein de celle-ci (une hypothèse forte !). La deuxième méthode s'est appuyée sur une liste de 841 adresses électroniques (d'économistes français pour la plupart) que nous avons constituée par

---

61. Zoyem (2002) propose une courte annexe (p. 29-31) à propos de l'incidence de l'attrition, dans le Panel de Ménages Européens, sur la mesure de la pauvreté monétaire. Dans une annexe de deux pages (p. 151-152), Maurin et Chambaz (1996) proposent un test des biais d'attrition pour les enquêtes de conjoncture auprès des ménages, test qui s'avère assez rassurant : « Cette analyse suggère que l'attrition de l'échantillon se fait selon une dimension qui n'est guère corrélée avec les phénomènes de transition étudiés. En d'autres termes, le biais de sélection ne serait pas considérable » (p. 138).

62. À cet égard, les travaux de Breuil *et alii* (2002b) montrent la grande complexité, mais aussi le grand intérêt, qu'il y a travailler à partir des calendriers d'activité de différentes vagues d'enquête du Panel de Ménages Européens. Par ailleurs, toujours à propos de la qualité des données, des travaux présentés à un Séminaire de Recherche de l'Insee (2002), mais non publiés et donc « à ne pas citer », semblent montrer qu'une part non négligeable des transitions annuelles de pauvreté monétaire seraient attribuables à du bruit (mauvaise qualité des déclarations de revenus).

fusion et tri sous SAS de quatre listes de diffusion, fortement redondantes (2 287 adresses avant suppression des doublons), émanant de groupements ayant récemment adressé des messages à toute une communauté scientifique (ex. : membres de l'Association d'Économie Sociale) en faisant figurer explicitement toutes ces adresses dans l'en-tête du message. Employée pour les adresses non trouvées par les deux premières méthodes, la troisième technique a consisté à utiliser les syntaxes prénom.nom@insee.fr et prénom.nom@sante.gouv.fr puisqu'un bon nombre des auteurs que nous cherchions à joindre travaillent à l'Insee ou à la DREES.

C'est à ces 48 adresses que nous avons adressé, en document Word attaché à un bref message d'explication, le questionnaire de six pages et dix questions ouvertes (cf. Annexe 1) que nous avons élaboré et sommairement testé.

Ce premier envoi a permis d'obtenir douze réponses (dix questionnaires remplis et deux messages d'auteurs s'estimant non concernés). Une partie non négligeable (22 sur 48) des adresses électroniques se sont révélées non pertinentes (message d'erreur indiquant la non-distribution du message à son destinataire). Nous avons alors effectué, sur les noms des personnes concernées, une recherche systématique sur Internet (via Google<sup>63</sup>) et nous avons demandé à diverses personnes de nous aider à trouver les adresses manquantes<sup>64</sup>.

D'où un deuxième envoi de notre questionnaire, à trente-deux nouvelles adresses : douze personnes non encore contactées mais nous ayant été signalées comme ayant sans doute travaillé dans le domaine (ce qui portait à 60 la population ciblée a priori), et vingt adresses corrigées (faute de pouvoir retrouver la trace des deux autres personnes que notre premier message n'avait pas réussi à joindre). Cette fois, il n'y aura que quatre retours à l'expéditeur, dont deux pour lesquels un essai à une troisième adresse sera couronné de succès.

Compte tenu du nombre de personnes présumées avoir reçu notre courriel et pour lesquelles nous n'avions pas obtenu de réponse, nous avons alors engagé une opération de relance, qui a porté sur trente-huit adresses et qui a donné de bons résultats puisqu'elle a donné lieu à vingt-et-une réponses, dont onze émanant de personnes nous indiquant qu'elles s'estimaient non concernées ou bien trop marginalement, quatre questionnaires complets et six auteurs ayant choisi de répondre aux trois questions les plus importantes à nos yeux (questions n° 4, n° 6 et n° 8) que nous avons insérées dans le texte-même du courriel, pour faciliter la réponse aux auteurs estimant ne pas avoir le temps de répondre au questionnaire dans son entier.

Finalement, si on ôte les cas des personnes ayant explicitement indiqué qu'elles ne sont pas concernées, on passe d'une population de 60 à 47 ( $47 = 60 - 2 - 11$ ) auteurs et co-auteurs, parmi lesquels quatorze ont répondu au questionnaire complet et six aux trois questions centrales, soit un échantillon de vingt réponses totales ou partielles sur quarante-sept réponses.

### **3.1.2. Quelle représentativité ?**

L'enquête que nous avons menée concerne donc une population de taille très réduite (quarante-sept auteurs et co-auteurs, représentant les 96 études que nous avons recensées) et celle de l'échantillon l'est plus encore (vingt réponses, dont quatorze complètes). Qu'en est-il de la représentativité de l'échantillon ainsi obtenu ? Chercher à répondre à cette question, c'est se trouver confronté à de multiples questions illustrant combien la notion de représentativité est fonction de l'objet de l'étude ; en effet, pour mesurer cette représentativité, faut-il pondérer également chacune des réponses et des non-réponses, ou les pondérer différemment (et alors comment ?) selon qu'elles émanent de l'auteur ou d'un co-auteur, selon le nombre de pages publiées (faute de pouvoir évaluer aisément l'ampleur du travail réalisé), selon que l'étude innove ou se borne à reproduire, pour telle autre année, des analyses déjà menées antérieurement, etc.

---

63. Nous nous sommes aperçus un peu tard que nous aurions dû utiliser également [Annuairemail.pagesjaunes.fr](mailto:Annuairemail.pagesjaunes.fr), qui permet d'adresser un courriel à une personne dont on ignore l'adresse électronique.

64. Merci à celles et à ceux qui nous ont aidés à trouver des adresses électroniques : Cédric Afsa, Pierre Morin, Annick Degenne, Nicole Tabard, notamment.

Parce que, à notre sens, il est difficile d'attacher, vu notre objet ici, la même importance à toutes les réponses quelles que soient les personnes dont elles émanent, et parce que nous serions cependant bien en peine de formaliser et de chiffrer nos critères de comparaison de l'importance relative des informations apportées (ou non apportées) par les divers membres de la population d'intérêt, nous nous bornerons à une appréciation qualitative, avec tout ce qu'elle a d'arbitraire. Du moins allons-nous en énumérer les critères : cette appréciation a été fondée sur une évaluation grossière, au cas par cas, de ce que représentent les répondants (et, d'un autre côté, les non-répondants), en termes d'équipes de cosignataires (même si certains répondants précisent bien que leurs réponses n'engagent pas leurs co-auteurs<sup>65</sup>), en termes de nombre de travaux dans le domaine, d'ampleur de ceux-ci, d'originalité méthodologique, de nouveauté des résultats quant à la dynamique de la pauvreté en France, d'autorité personnelle et institutionnelle (et donc d'impact possible sur les décisions passées et futures). Cette appréciation n'a bien sûr pu être portée qu'au vu de l'identité (naturellement non dévoilée ici) des répondants, dont la connaissance était possible du fait que personne n'a choisi de nous répondre par courrier postal (solution pas vraiment anonyme compte tenu de l'étroitesse du milieu et du type de questions posées, mais qui aurait manifesté la volonté du répondant de ne pas nous voir utiliser son identité, ne serait-ce que pour éclairer la question du degré de représentativité de l'échantillon).

Notre impression est mitigée : d'un côté, nous regrettons vivement que manquent les réponses de quelques auteurs que nous estimons relativement importants dans ce domaine ; de l'autre, nombreuses sont les non-réponses qui concernent des co-auteurs d'études pour lesquelles au moins un co-auteur nous a répondu ; et la plupart des quatorze questionnaires complètement remplis émanent d'auteurs majeurs à divers titres ; enfin, l'essentiel des réponses limitées aux trois questions centrales proviennent d'auteurs importants eux aussi. Si bien que, s'il fallait chiffrer le degré de couverture (multicritères) de notre population par notre échantillon, nous plaiderions qu'il est très nettement supérieur au chiffre brut de 20/47 et est sans doute proche des trois quarts de la population concernée ; ce qui n'est certes pas entièrement satisfaisant mais ce qui aboutit à conférer quand même un intérêt certain à la présentation des avis concernant les questions n° 4, n° 6 et n° 8, tout en n'attribuant qu'une portée nettement moindre aux autres questions, puisqu'elles ne représenteraient, selon nos estimations, sinon un petit tiers de la population (14/47 selon les chiffres bruts) du moins guère plus de la moitié, en dépit du poids des personnes ayant répondu au questionnaire dans son intégralité.

### 3.2. Les avis des auteurs, une mine d'idées

Compte tenu des considérations précédentes (en termes de représentativité des réponses) et compte tenu de l'intérêt respectif de nos dix questions dans le cadre de ces X<sup>es</sup> JdL, nous accorderons davantage de place à la synthèse des avis des auteurs concernant les questions n° 4, n° 6 et n° 8 que pour les autres questions, que nous traiterons dans un second temps.

#### 3.2.1. *Problèmes méthodologiques, bonnes et mauvaises surprises des analyses de la dynamique de la pauvreté à partir de données longitudinales*

Parce qu'elles traitent de sujets complémentaires, les questions n° 4 (problèmes méthodologiques rencontrés<sup>66</sup>) et n° 6 (bonnes et mauvaises surprises) gagnent à être analysées ensemble ; mais parce qu'elles concernent de façon distincte chaque source de données, on examinera tour à tour<sup>67</sup> le cas de chacune de ces sources.

L'impression générale qui se dégage des réponses des auteurs est double :

- Si les uns et les autres ne mettent pas toujours l'accent sur les mêmes aspects (c'est la richesse et l'inévitable limite des questions ouvertes) on n'enregistre en revanche aucune voix discordante.

65. Situation inverse : telle personne contactée s'est récusée en arguant que ses co-auteurs avaient certainement largement répondu déjà à nos questions.

66. On trouvera en annexe le texte du questionnaire, et donc le libellé détaillé de chacune des questions.

67. Il est intéressant de noter que quatre des auteurs d'analyses longitudinales sur la pauvreté à partir de l'ECIP ont également une expérience d'études sur le même sujet mais sur la base d'autres sources (à savoir l'enquête « Sortants du RMI » ou le Panel de Ménages Lorrains), ce qui leur donne une expérience diversifiée, particulièrement intéressante dans le contexte de ce bilan.

– Souvent, les commentaires ne semblent pas porter spécifiquement sur les difficultés liées à l'étude longitudinale de la pauvreté, mais faire référence à des problèmes généraux rencontrés avec les sources longitudinales (ce qui, vu le thème de ces X<sup>es</sup> JdL, est plutôt un atout en soi) ; en réalité, c'est à juste titre que les auteurs mettent ainsi l'accent sur ces problèmes apparemment généraux, car ils sont exacerbés lors de l'analyse des phénomènes de pauvreté, qu'il s'agisse des problèmes de taille insuffisante des échantillons (ex. : le nombre de bénéficiaires du RMI dans le Panel Européen de Ménages), eux-mêmes en partie dus aux difficultés spécifiques de participation lors de la première enquête et de suivi des personnes en difficulté (attrition différentielle, non aléatoire parce que liée à la variable d'intérêt), ou qu'il s'agisse des problèmes, eux aussi amplifiés, de calendriers mensuels (le calendrier d'activité, plus incertain s'agissant d'une population aux fréquents changements de statut d'activité et dont le manque de structuration temporelle ne favorise guère la fiabilité du recours à la mémoire ; et, a fortiori, le calendrier de revenus, dont les composantes, les montants, les périodicités et les dates de versement peuvent être encore plus mal connus ou davantage masqués que pour le reste de la population).

• S'agissant de l'ECHP les réponses dont nous disposons émanent de huit auteurs qui ont exploité essentiellement la partie française du **Panel Européen de Ménages**, un seul d'entre eux ayant travaillé sur la version EUROSTAT. Si on s'en tient aux problèmes typiquement longitudinaux<sup>68</sup> soulevés par cette source, on peut les rassembler sous quatre rubriques :

- 1) Tandis que tel auteur juge que l'attrition ne constitue pas un problème grave en général pour le panel européen car elle y est globalement limitée, tel autre auteur souligne qu'elle peut être néanmoins gênante pour certaines populations (jeunes, chômeurs) pour certaines problématiques (par exemple, la reprise d'un emploi). Un économètre indique qu'il n'est pas vraiment gênant pour l'estimation d'un modèle à effets fixes d'avoir quelques valeurs manquantes à certaines vagues pour cause d'attrition.
- 2) Du côté de la taille de l'échantillon, on rencontre vite des limites dues à la faiblesse des effectifs pour telle catégorie particulière (jeunes, pauvres, bénéficiaires de minima sociaux...), surtout quand l'attrition sélective renforce ce phénomène.
- 3) Certains changements de finesse d'interrogation ou de nomenclatures entre vagues (ex. : cas des inactifs non retraités et des étudiants entre la première vague et les suivantes) oblige à un lourd travail lorsqu'on veut mettre en cohérence les calendriers d'activité d'une vague à l'autre.
- 4) Cette question de la cohérence au fil du temps se pose même lorsque la collecte s'est effectuée dans un cadre stable : la cohérence d'une vague annuelle à la suivante pose alors davantage problème pour le calendrier des revenus que pour le calendrier d'activité, mais à ces difficultés calendrier par calendrier s'ajoute la question de la cohérence (intra-vague) de l'articulation temporelle, au fil des mois cette fois-ci, des deux calendriers (activité, revenus)<sup>69</sup>. Face aux incohérences constatées, deux attitudes sont possibles : certains auteurs renoncent à utiliser l'information mensuelle et se rabattent sur des analyses annuelles, tandis que d'autres se lancent dans des opérations (fort coûteuses en temps) d'harmonisation, pour conclure d'ailleurs, au terme de tests comparant par exemple les trajectoires d'activité avant et après corrections, que la plupart des changements apportés n'ont eu qu'une incidence assez faible.

---

68. Ne relève pas de cette catégorie le regret, exprimé par un auteur, que les deux allocations françaises de chômage (AUD et ASS) soient déclarées ensemble, ce qui, pour contourner ce problème, a obligé cet auteur à simuler (processus coûteux en temps) le profil temporel d'indemnisation par l'assurance chômage des chômeurs français du Panel Européen de Ménages en appliquant les règles en vigueur.

69. Un des répondants estime que les principales difficultés avec cette source ont été de reconstituer des chroniques de revenu cohérentes avec les calendriers d'activité sur plusieurs années d'une part (décalages années civiles/questions portant sur les 12 derniers mois), et d'autre part de traiter les informations sur les changements dans la composition des ménages. Il lui semble que ces difficultés sont liées seulement en partie à la nature longitudinale de la source, mais aussi à la façon dont l'interrogation a été conçue, rendant parfois difficile l'articulation entre situations à deux dates d'enquêtes successives (le repérage des changements entre deux dates d'enquête) et ne procurant pas d'emblée une information conçue selon le même principe pour l'activité et pour les revenus.

Et beaucoup d'auteurs de conclure qu'il faudrait prévoir d'emblée des contrôles longitudinaux, notamment pour limiter l'instabilité des revenus<sup>70</sup>, instabilité qui a subsisté après le passage au système CAPI (enquête assistée par ordinateur) parce qu'aucun contrôle longitudinal n'y était incorporé<sup>71</sup>. L'insistance unanime sur les problèmes de cohérence temporelle des revenus reflète la frustration des auteurs de n'avoir pu publier, pour cette raison, ni statistiques descriptives simples sur les entrées/sorties de pauvreté (selon les réglages, les taux de sortie de pauvreté variaient du simple au triple) ni, plus généralement, des matrices de mobilité le long de l'échelle des niveaux de vie.

Là ont résidé la plupart des mauvaises surprises, la bonne surprise essentielle étant la relativement bonne qualité des calendriers mensuels d'activité (malgré la faible taille de son échantillon, le panel donne en effet des transitions d'activité très proches de l'enquête Emploi). Enfin, un auteur qualifie de bonne surprise l'importance des biais lorsque l'hétérogénéité individuelle n'est pas prise en compte : cette observation, qui ne peut être faite que lorsqu'on dispose d'un panel (pour pouvoir contraster ses résultats avec ceux des estimations en coupe, qui ignorent cette hétérogénéité), est effectivement un argument de poids en faveur des panels car, si cette hétérogénéité était faible, les biais des estimations sur coupes transversales le seraient aussi.

Quoi qu'il en soit, il reste que, si on s'intéresse par exemple aux liens entre dynamique de la pauvreté et événements (d'emploi et de vie familiale), la simultanéité des événements est très complexe à prendre en compte car, dans certains ménages, tout bouge en même temps (du moins on en a l'impression au vu des informations collectées), ce qui fait que l'on ne sait plus à quel événement attribuer la transition de pauvreté.

● S'agissant de l'**enquête sur les sortants du RMI**, cinq regrets principaux sont formulés par les cinq auteurs qui ont exploité cette source pour analyser la dynamique de la pauvreté et qui ont répondu à notre questionnaire :

- 1) son mode de tirage, qui fait qu'elle porte sur un stock (les bénéficiaires fin décembre 1996) et non sur un flux (les nouveaux allocataires de décembre 1996), crée un problème de sélection endogène qui complique les analyses sur les sorties (et rend même impossibles certaines analyses) et fait que, la population concernée ne se renouvelant pas, elle est, au fil des mois, représentative d'une population de plus en plus abstraite.
- 2) Par ailleurs, il s'agit d'un panel couvrant une période assez brève, et dont l'horizon est donc trop court pour l'analyse de certains processus (comme celle du lien entre (re)prise d'emploi et autonomie de logement). Autrement dit, on est confronté à de la censure (à droite).
- 3) La taille de l'échantillon est également sujette à critiques, d'autant que la conjonction d'une taille insuffisante et d'un recul temporel faible aboutit à des effectifs insuffisants pour certaines analyses (si on se focalise par exemple sur les seules personnes ayant repris un emploi de tel ou tel type).
- 4) Enfin, en l'absence de population-témoin (des personnes non allocataires fin décembre 1996), on est obligé de recourir à d'autres sources (comme l'enquête Emploi), avec les risques que cela comporte pour les comparaisons.
- 5) La question sur le salaire de réserve des allocataires du RMI n'a été posée qu'à une seule date, empêchant de faire de l'économétrie de données de panel et de traiter le problème de l'hétérogénéité individuelle. Par contraste, dans le Panel Européen de Ménages, la question est posée chaque année aux chômeurs, ce qui a permis de mettre en œuvre des méthodes

---

70. Comme l'explique un des répondants à notre questionnaire à propos du bruit dû aux erreurs de mesure aléatoires sur les montants de revenus, ces erreurs aléatoires ne sont pas plus importantes que sur une enquête transversale, mais la dimension panel en révèle l'importance. Les études sur les entrées/sorties de pauvreté sont systématiquement fortement biaisées à cause de ces erreurs aléatoires. Pour fixer les idées si le vrai revenu  $Y^*_t$  est mesuré avec une erreur  $e_t$  si  $Y_t = Y^*_t + e_t$  et que l'écart-type du bruit  $e_t$  représente 20 % de la moyenne de  $Y$ , alors l'évolution  $Y^*_t - Y^*_{t-1}$ , qui représente souvent moins de 10 % de  $Y^*_t$ , est affectée d'une erreur  $e_t - e_{t-1}$  très importante par rapport à la vraie valeur.

71. Ceci dit, le passage au système CAPI est jugé bénéfique dans d'autres domaines, notamment pour l'apurement des données, qui avait pris beaucoup de temps pour les premières vagues.

d'estimation plus efficaces. La comparaison entre allocataires du RMI de l'enquête RMI et ensemble des chômeurs du panel européen n'a donc pas été complète.

Ceci dit, l'attrition est considérée comme n'ayant pas été invalidante, avec un taux de réponse en deuxième vague jugé très satisfaisant et une perte estimée relativement faible entre les deuxième et troisième vagues. Et l'appariement, pour les transferts sociaux, avec des données administratives (Cnaf pour le RMI, Unedic pour l'allocation chômage) est jugé très précieux.

● S'agissant des **autres sources longitudinales**<sup>72</sup>, nous ne disposons que d'un ou deux avis par source.

#### ► **Enquêtes PCV (permanente Conditions de vie, Insee)**

Une des limites de cette enquête est la taille de l'échantillon (6000 ménages, dont la moitié est à nouveau interrogée l'année suivante), ce qui ne permet guère d'étudier des sous-catégories de populations pauvres. La spécificité des données implique aussi des précautions méthodologiques notamment lorsque l'on veut assortir les évolutions constatées d'intervalles de confiance, indication importante sur des données relativement sensibles dans le débat public. La bonne surprise est du côté de la cohérence des résultats malgré la faiblesse de l'échantillon à la fois en termes d'effectifs et de dimension temporelle (seules les années 1996 à 2000 étaient exploitables en longitudinal) et le caractère très simple de la collecte des données sur les revenus. La contrepartie est l'impossibilité de mener avec ce type de données des investigations très poussées.

#### ► **Enquête de conjoncture auprès des ménages (Insee)**

Ce panel est jugé trop court et comportant des erreurs de mesure sur les revenus (qui génèrent une fausse impression de mobilité). Les résultats sont cependant estimés à peu près cohérents dans le temps et avec ce que suggèrent d'autres sources.

#### ► **Les panels téléphoniques du Céreq**

Parce que les exploitations qui en ont été faites relèvent bien davantage du domaine de l'emploi que de celui de la pauvreté (bien qu'un certain nombre des jeunes interrogés entrent dans ce champ<sup>73</sup>),

---

72. Une personne ayant répondu à notre questionnaire a exploité ce panel long qu'est l'échantillon démographique permanent (EDP, 1968, 1975, 1982 et 1990) mais ne l'a pas fait dans une problématique de pauvreté (elle s'est intéressée aux ouvriers et aux employés). Son expérience est néanmoins intéressante pour nous car elle permet de souligner notamment que, en cas de changement de nomenclature d'une vague à l'autre (ici il s'agit d'espaces intercentrales : 7 à 9 ans), un très gros travail de mise en harmonie est alors à la charge des chercheurs (ici, pour prendre en compte la mobilité sectorielle, cet auteur a dû établir une correspondance approximative entre la nomenclature d'activités économiques d'avant 1973 et celle d'après).

C'est aussi le cas d'analyses de trajectoires de populations handicapées dans un processus d'insertion professionnelle, ainsi que d'analyses de l'absentéisme dans des établissements hospitaliers à partir du suivi individuel d'agents hospitaliers sur plusieurs années : elles ne concernent pas la pauvreté mais elles posent des questions essentielles pour qui veut améliorer les sources longitudinales concernant la pauvreté. Ainsi en va-t-il des remarques suivantes, qui soulèvent, sur deux exemples concrets, la question du rythme optimal de la collecte d'information (compte tenu du coût de celle-ci en temps et en argent) lorsque le phénomène d'intérêt est tel qu'il peut être influencé par des événements qui interviennent souvent et qu'on voudrait donc, a priori, pouvoir enregistrer (pour les populations pauvres ce peut être les changements d'activité, par exemple) mais qu'il serait difficile d'enregistrer.

La personne qui a répondu à notre questionnaire estime que les principales difficultés de ces analyses longitudinales sont liées à la lourdeur de l'appareil statistique nécessaire pour suivre la réalité des trajectoires individuelles : bien souvent, le découpage temporel est trop large pour suivre la diversité des situations - un découpage trop étroit aboutissant à une complexification des saisies et une lourdeur des traitements souvent sans commune mesure avec les résultats à en attendre. Par exemple, dans un hôpital, certains agents peuvent changer 2, 3 ou 4 fois de service au cours d'un même mois ; dans ce cas, l'analyse de la mobilité interne, qui peut être un facteur d'absentéisme, nécessiterait d'effectuer un traitement préalable de l'information extrêmement lourd.

Dans le cas de trajectoires de personnes handicapées, les situations de certaines personnes peuvent être aussi très instables (alternant des périodes d'hospitalisation et des activités, ou ayant, de façon simultanée, des soins et une activité professionnelle), ce qui, de la même façon, rendent très délicates les analyses de trajectoires - et les conclusions que l'on pourrait tirer d'informations trop frustes.

Ces remarques plaident pour prendre un certain recul sur l'interprétation des analyses longitudinales et pour identifier, au moment de la lecture des résultats, les conditions qui ont préalablement conduit au recueil des données de base, pour mieux en cerner les limites et éviter des conclusions abusives.

73. La première vague du panel téléphonique du Céreq a donné lieu à une étude où la pauvreté est appréciée de manière multidimensionnelle et mesurée à partir d'une technique mathématique, encore peu diffusée dans ce domaine et en France, à savoir la logique floue. Elle a permis de mettre en évidence que près de deux ans après la sortie du système



nous ne reprendrons pas ici, dans le corps du texte, les éléments de réponse fournis sur ces panels par deux auteurs ayant répondu à notre questionnaire. Mais la richesse de leurs réponses et le caractère transposable, aux sources longitudinales concernant la pauvreté, de bien des suggestions<sup>74</sup> émises à propos de ces panels du Céreq nous ont conduit à consacrer à leurs commentaires une annexe spécifique (cf. annexe 2).

► **Fichier longitudinal des bénéficiaires et ex-bénéficiaires de l'API en Meurthe-et-Moselle (informations mensuelles depuis juillet 1991)**

Les problèmes rencontrés sont triples :

– attrition : dans ce panel, les sortantes de l'API cessent d'être suivies dès lors qu'elles ne sont plus allocataires de la Caisse d'allocations familiales de Meurthe-et-Moselle (pour environ 10 % des sortantes de l'API, la trajectoire à l'issue de l'épisode de perception est totalement inconnue)

– champ : s'agissant d'un panel d'allocataires, les trajectoires des bénéficiaires (ou ex-bénéficiaires) de l'API ne peuvent être comparées à celles des mères isolées qui ne sont pas entrées dans le dispositif

– s'agissant d'un panel constitué à partir de données administratives, un certain nombre de variables *a priori* pertinentes (niveau de formation ou de diplôme, trajectoire d'activité antérieure, etc.) ne sont pas disponibles.

En dépit du caractère local de la source, il ne semble pas y avoir de problème majeur de représentativité, les caractéristiques des bénéficiaires du seul département de Meurthe-et-Moselle étant très peu différentes de celles de l'ensemble des allocataires au niveau national.

► **Enquête Socio-Économique auprès des Ménages Lorrains (6 vagues, de 1985 à 1990)**

Une importante difficulté rencontrée avec ce panel découle de la non-permanence du questionnaire d'une vague à l'autre. Les indicateurs de pauvreté non monétaire qui ont été construits ne sont donc pas exactement les mêmes et les comparaisons inter-vagues sont d'autant plus difficiles. Il a même fallu renoncer à la construction de l'un des indicateurs dans deux des vagues étudiées. Lorsque l'on veut traiter la question de la pauvreté (et de l'impact de certaines politiques sociales spécifiques, par exemple le RMI), cette source générale qu'est le panel lorrain ne fournit que des effectifs très limités. Les nombreuses incohérences d'une vague sur l'autre ont exigé beaucoup de corrections. On peut déplorer en outre l'attrition liée à certains événements tels que le divorce, ainsi que de probables sous-déclarations de revenus en bas de la distribution.

### 3.2.2. *Quels panels pour demain ?*

La question n° 8 vise à définir le(s) meilleur(s) type(s) de panel(s) pour l'appréhension, demain, de la dynamique de la pauvreté en France. Bien sûr, on serait tenté de répondre que l'on souhaite des panels longs de grande taille, très précis et très fiables<sup>75</sup>, comme le dit avec humour un des enquêtés avant de faire preuve, comme la plupart des autres répondants, de réalisme. Dressons un bilan sommaire des points d'accord et, sinon de désaccord, du moins d'absence d'unanimité.

1) L'accord semble se faire (du moins au sein, rappelons-le, du petit milieu que nous étudions, milieu composé de personnes vraisemblablement plus favorables en moyenne que les autres

---

éducatif les passages par l'inactivité ou le chômage conduisent plus à marquer la pauvreté des jeunes que les passages en emploi ne les en éloignent.

74. À titre d'exemple, le cas des panels téléphoniques du Céreq, avec leur interrogation annuelle dès la sortie du système scolaire six années durant, et non pas des années après les faits, illustrent bien les avantages d'un panel prospectif annuel sur une enquête rétrospective ponctuelle faisant massivement appel à la mémoire, sur des sujets qui ne sont pas tous très marquants : avec ce type de panel, on retrouve mieux les adresses (que des années plus tard) parce que l'information de la base de sondage n'est pas encore obsolète ; on a moins de choses à demander aux jeunes lorsque la période couverte par l'interrogation ne couvre qu'une année, ce qui évite une fatigue de l'interrogé et limite le risque qu'il raccroche en cours d'entretien ; enfin, la qualité de l'information recueillie est meilleure parce que le jeune a encore les faits en mémoire.

75. On pourrait ajouter « et rapidement disponibles ». Un des répondants, qui a exploité l'enquête Permanente des Conditions de Vie, indique que les enquêtes de ce type ont, sur le Panel Européen de Ménages, l'avantage du « délai de livraison » ; en revanche l'information est plus faible : par exemple, il n'y a pas de calendrier d'activité, qui apporte pourtant une information importante sur la récurrence des phénomènes tels que perte/retour à l'emploi, et on ignore quels types de revenus sont perçus (la question sur les revenus est globale). Tous ces éléments limitent l'aspect analytique de l'enquête Conditions de vie.

à des panels) en faveur de panels longs, prospectifs, comportant une rétrospective mensuelle<sup>76</sup> sur l'année écoulée (calendriers). L'enquête rétrospective pluriannuelle n'a guère de partisans, d'autant qu'elle favorise les rationalisations a priori concernant les stratégies (d'insertion, par exemple). Ce type de panel long est justifié si on s'intéresse à l'étude de phénomènes qui, étudiés sur des panels courts, se heurteraient à de forts pourcentages de censure. Ainsi l'enquête RMI, qui couvre 21 mois, s'est révélée trop courte pour pouvoir suivre correctement les trajectoires d'insertion professionnelle des personnes en difficultés, dont certaines s'inscrivent dans un laps de temps relativement long (au moins trois ans).

- 2) L'idée de la conjonction d'informations administratives et de données d'enquête est plébiscitée (concernant les revenus, l'utilisation des données fiscales et des données des Caf serait un support de données longitudinales efficace ; dans le cas de l'enquête RMI, il aurait été utile de connaître le montant exact des allocations logements, allocations familiales,... versées par la Caf, plutôt que de poser la question aux allocataires. Et une méthode d'amélioration de la connaissance des revenus consisterait à apparier systématiquement chaque vague avec les données fiscales, à l'image de ce qui est fait dans Revenus fiscaux avec l'enquête Emploi). Mais il ne sera pas toujours facile de coordonner ces informations si elles sont collectées à des moments distincts.
- 3) Il est suggéré de faire un effort pour collecter l'information sur les événements conduisant à la scission de ménages, un panel perd souvent certains de ses membres à cette occasion ; or il est important de pouvoir estimer correctement l'impact de l'attrition et de savoir à quels événements elle est liée.
- 4) L'accent est unanimement mis sur la nécessité d'accroître la qualité et la cohérence longitudinale des données (de revenus notamment), quitte, à budget constant, à en payer le prix sous la forme d'une taille d'échantillon plus réduite. D'intéressantes suggestions sont faites pour accroître la cohérence entre vagues ; ainsi est-il proposé d'essayer de renforcer la cohérence des données longitudinales en imposant – si c'est possible – des contrôles (semi)bloquants, lors du passage de l'enquêteur, utilisant les données recueillies en vague précédente ou en posant en parallèle des questions du type (votre revenu a-t-il augmenté, diminué, est-il resté stable par rapport à ...). Le même type de contrôles pourrait être tenté pour la cohérence infra-annuelle des données (calendriers de perception et d'activité) ; par exemple, faire vérifier que le salaire horaire recueilli n'est pas inférieur au SMIC.
- 5) Limiter l'attrition est considéré comme un objectif prioritaire, afin de ne plus avoir, pratiquement, de mortalité au sens statistique dans le panel que du fait des seuls décès (sachant qu'on sait remplacer de façon satisfaisante ce type de pertes de membres du panel).

Ces deux derniers objectifs ont un coût substantiel. Mais, comme le souligne un des répondants, en matière de panel en général, et tout particulièrement s'agissant des populations pauvres (qu'il faudrait sur-représenter pour avoir des effectifs suffisants tout en ayant la possibilité de les situer dans la population générale), la possibilité de réaliser des analyses longitudinales solides suppose que l'on a consacré, lors de la phase de collecte, un temps considérable à la lutte contre l'attrition, et, une fois les données collectées, à la vérification de la cohérence longitudinale cas par cas, à commencer, bien sûr, par l'évolution de la composition des ménages puis à celle des revenus. Ce n'est que parce que les responsables du PSID ont massivement investi dans ce domaine (sous forme d'une équipe spécialisée et à très faible turnover, qui connaissent tous les membres du panel sans les avoir jamais vus) que la qualité longitudinale des données autorise des analyses fiables.

Certains répondants se montrent partisans de panels spécialisés (ex. : panel de divorcés) mais ils conviennent cependant volontiers de l'utilité de panels généralistes, pour permettre des comparaisons. Un répondant suggère que, afin de pouvoir mesurer correctement l'évolution de la pauvreté subjective, les questions figurant sur ce thème dans les panels ne soient pas posées uniquement à la personne de

---

76. Un répondant estime toutefois que, concernant la pauvreté, une périodicité annuelle des informations suffit, une périodicité trimestrielle ou mensuelle n'ayant pas grand sens pour ce type de phénomène.

référence du ménage, parce qu'elle n'est pas nécessairement la même au fil des vagues, mais à tous les membres adultes du ménage. Signalons enfin qu'une voix s'élève en faveur de panels assurant le suivi des effets de protocoles expérimentaux (comme cela se pratique par exemple aux États-Unis), parce que toutes les questions de recherche ne peuvent pas être traitées au moyen de panels ordinaires.

Quoi qu'il en soit, et comme le soulignent plusieurs répondants, c'est en amont du montage d'une opération de panel qu'il faudrait réfléchir aux questions de recherche et aux méthodes d'exploitation, et non pas une fois les données collectées. Un répondant (non universitaire) estime que les concepteurs d'enquêtes n'ont en général pas une connaissance suffisante de la littérature économique et/ou sociologique, ni des problèmes méthodologiques liés par exemple à l'identification des causalités.

### 3.2.3. *Les réponses aux autres questions (n° 2, 3, 5, 7 et 9)*

Envisageons chacune de ces questions tour à tour.

#### • **Les résultats que des données en coupe n'auraient pu mettre en lumière (question n°2)**

Source par source<sup>77</sup>, les réponses qui nous ont été fournies sont les suivantes (on a estimé que le mieux, ici, était de simplement juxtaposer les avis des auteurs, mis en forme le cas échéant) :

##### ► **Panel de Ménages Européens, partie française :**

- L'intérêt des études menées est précisément de montrer que les écarts de revenus entre actifs occupés et chômeurs sont beaucoup plus faibles en suivi longitudinal (comparaison du revenu du même individu subissant une transition emploi/non-emploi) qu'en coupe transversale.
- Fortes variations de niveau de vie à la sortie de la pauvreté, et contribution décisive des revenus d'activité dans les sorties de pauvreté.
- Le calendrier mensuel d'activité permet de reconstituer pour tous les chômeurs du Panel européen leur profil mensuel d'indemnisation par l'assurance chômage. On peut alors estimer un modèle structurel non stationnaire de recherche d'emploi où trois causes de non-stationnarité sont prises en compte : la dégressivité de l'allocation chômage d'assurance, le déplacement vers le bas de la distribution des salaires offerts, la baisse du taux d'arrivée des offres d'emploi. On trouve alors que le taux d'arrivée des offres d'emploi est constant au cours de l'épisode de chômage. La dépendance de durée est un peu plus prononcée pour les salaires offerts. On peut aussi simuler différentes réformes du système d'indemnisation du chômage. Par exemple, remplacer une allocation dégressive par une allocation constante accroît la durée de chômage de deux mois. Mais l'effet est bien plus important pour le quart des chômeurs les mieux indemnisés.
- Entrées et sorties de pauvreté, prise en compte d'effets individuels dans les modèles économétriques, transitions entre états sur le marché du travail, durée de chômage et dépendance d'états.
- Estimation du turn-over de la pauvreté monétaire, impact des événements familiaux sur les entrées / sorties de pauvreté monétaire.

##### ► **Enquête « Sortants du RMI »**

- *La dimension longitudinale a permis de mettre en relation les modes de recherche d'emploi utilisés par les chômeurs et leur situation quelques mois plus tard. Les méthodes de recherche qui semblent les plus efficaces, démarches directes et petites annonces, sont moins utilisées que le recours à l'ANPE et à la mobilisation du réseau de relations.*

---

77. Concernant l'Échantillon démographique permanent, la recherche évoquée par notre répondant ne porte pas à proprement parler sur la pauvreté puisqu'elle concerne les carrières des ouvriers et des employés ; mais elle a permis de produire des types de résultats qui illustrent bien l'intérêt de l'approche longitudinale et qui nous semblent tout à fait transposables à l'étude des populations pauvres : d'abord une forte hétérogénéité de la catégorie des employés du point de vue des perspectives d'accès à des emplois du niveau professions intermédiaires ou indépendants et employeurs. Ensuite, une critique des approches (fréquentes chez les économistes) en termes de mobilité salariale, qui « cylindrent » une sous-population en écartant les carrières avec mise à son compte – d'où un biais tendant à surestimer la fréquence relative des carrières ascendantes chez les salariés des grands établissements.

- La dimension longitudinale et en particulier le calendrier mensuel d'activité ont permis d'étudier la stabilité de l'insertion professionnelle pour les allocataires qui reprennent un premier emploi. Ainsi, quatre employés sur cinq sont encore en emploi neuf mois après. D'autre part, à caractéristiques individuelles données, le type de contrat temporaire (CDD ou emploi aidé) n'influe pas sur la probabilité d'être encore en emploi quelques mois après la fin du contrat. En revanche, les employés en CDD ont une probabilité plus forte d'accéder quelques mois après à un emploi en CDI que les employés en contrat temporaire.
- Enfin, une autre étude montre que les allocataires passés par l'emploi ont des caractéristiques proches, quelle que soit la durée cumulée passée en emploi au cours des 21 mois sur lesquels ils sont suivis. En revanche, les chômeurs permanents (i.e. au chômage sans interruption au cours des 21 mois de l'enquête) et les inactifs correspondent à des profils bien différenciés d'allocataires.
- Baisse de la probabilité instantanée de sortie du RMI avec le temps, effets mitigés des contrats d'insertion sur la sortie du RMI.
- L'utilisation du calendrier mensuel a permis d'étudier finement notamment les processus de sortie du RMI et la durée de séjour dans la prestation.
- La dimension longitudinale est nécessaire pour tenir compte de la dynamique des revenus produite par les séquences d'activité combinées aux règles (elles-mêmes dynamiques) de calcul des minima sociaux. En particulier l'intéressement que peuvent recevoir les bénéficiaires du RMI ne peut pas être étudié en dehors d'une modélisation dynamique, donc sans données longitudinales.

### ► **Enquête Conditions de vie**

Le principal résultat que seule une analyse longitudinale a pu mettre en évidence a résidé dans l'inertie de la réponse des indicateurs de pauvreté à la conjoncture économique et dans les différences dans les délais de réaction des indicateurs de pauvreté retenus aux évolutions de la conjoncture économique. Ainsi, la croissance économique en France entre 1997 à 2000 ne s'est traduite qu'en toute fin de période sur les indicateurs de pauvreté monétaire et sur une partie des indicateurs des conditions de vie. L'explication tient à la nature de ces indicateurs qui sont relatifs : il faut donc que les revenus de plus pauvres non seulement augmentent, mais augmentent plus rapidement que les revenus des autres ménages pour qu'il y ait une conséquence sur les taux de pauvreté ainsi définis. Par ailleurs certains indicateurs de condition de vie, ceux liés aux conditions de logement notamment, évoluent par nature plus lentement que d'autres, notamment ceux liés aux restrictions de consommation. Ces résultats ont été publiés dans les travaux de l'Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale, qui ont été assez largement repris.

### ► **Panel des bénéficiaires de l'API de Meurthe-et-Moselle**

Ce panel a permis d'apporter de nombreux éléments d'information sur des aspects encore mal (voire pas du tout) connus :

- s'agissant de la durée de séjour dans l'API et des conditions de sortie de ce dispositif : éléments d'information sur la distribution des durées effectives de perception de l'API, sur la durée moyenne de l'épisode d'API, sur la proportion de sorties avant la fin de droits, de sorties au terme légal et de sorties après prolongation de la période de droits, sur la proportion de sorties vers l'emploi et de sorties vers la vie en couple, sur la proportion de passages directs de l'API au RMI ;
- s'agissant de la trajectoire au sortir de l'API (au cours des 24 ou 36 premiers mois suivant la fin de l'épisode d'API) : éléments d'information sur l'activité des sortantes de l'API (évolution du taux d'activité et du taux d'emploi, durée d'accès à l'emploi, nombre et durée des épisodes d'emploi successifs, durée cumulée d'emploi), sur la perception du RMI (évolution du taux de perception, durée avant passage au RMI, nombre et durée des épisodes de RMI successifs, durée cumulée de perception du RMI) et sur le retour dans l'API (estimation du taux de retour dans le dispositif, durée séparant le premier et le deuxième épisode d'API, durée et conditions de sortie du deuxième épisode d'API).
- Au-delà de ces éléments descriptifs, nos travaux sur données longitudinales ont permis d'analyser les effets de certaines caractéristiques individuelles sur la probabilité, pour les

bénéficiaires de l'API, de sortir vers telle situation plutôt que telle autre, de connaître tel type de trajectoire à l'issue de l'épisode d'API plutôt que tel autre...

Certains de nos résultats ont contribué, nous semble-t-il, à remettre en cause certaines idées reçues : contrairement à ce que l'on a pu lire ici ou là, les bénéficiaires de l'API n'attendent pas massivement la fin de droits (au contraire elles sont nombreuses à quitter le dispositif avant l'épuisement des droits, et souvent dès les premiers mois), elles n'enchaînent pas systématiquement plusieurs périodes de perception (au contraire elles sont très peu nombreuses – moins de 5 % – à bénéficier d'une prolongation de droits ; quant au taux de retour dans l'API au cours des 36 premiers mois suivant la sortie, il n'est que de 20 % pour les ex-bénéficiaires d'une API longue et de 8 % pour les ex-bénéficiaires d'une API courte) et elles ne se retrouvent pas massivement au RMI lorsqu'elles cessent de percevoir l'API (≠ ce sont environ un tiers – et non pas 80 % – des sortantes qui passent directement de l'API au RMI).

### ► Panel de Ménages Lorrains

- Estimation du *turnover* de la pauvreté monétaire, impact des événements familiaux sur les entrées / sorties de pauvreté monétaire.
- Test de deux hypothèses principales quant à la nature multidimensionnelle de la pauvreté (monétaire, de conditions d'existence, subjective) : l'allongement de la période d'observation augmente la concordance entre les différentes dimensions de la pauvreté, et la concordance entre les différentes dimensions de la pauvreté augmente lorsque ces dimensions sont mesurées avec un décalage temporel (afin de tenir compte d'un certain délai dans les répercussions de changements dans les situations individuelles). Ces deux hypothèses sont confirmées, mais l'amélioration de la concordance entre les dimensions par rapport à la concordance transversale est très faible.

### • Les types d'analyses mobilisés pour l'analyse dynamique de la pauvreté (question n°3)

Ici, nous n'avons pas cru indispensable de distinguer selon les sources mobilisées<sup>78</sup>. Les réponses que nous avons collectées sont les suivantes :

- corrélations entre des indicateurs de pauvreté mesurés à des moments temporels différents,
- méthodes d'analyse de données essayant de tirer parti de la dimension longitudinale (tentative de définition de types de trajectoires),
- estimation de probabilités mensuelles de transition d'un état à l'autre (processus de Markov en temps discret et continu),
- modèles Logit et Probit pour les transitions  $t / t+1$ ,
- modèles Logit polytomiques à modalités non ordonnées représentant des trajectoires,
- modèles de durée en temps discret (mois par mois, ou trimestre par trimestre),
- modèle à effets fixes (probabilité d'être pauvre selon que l'on a ou non un emploi),
- modèle Probit à erreurs composées,
- méthode du maximum de vraisemblance pour estimer un modèle structurel de recherche d'emploi,
- modèles structurels de sortie du chômage,
- économétrie des données de panel pour l'étude sur les salaires de réserve,
- économétrie des données de panel avec effets individuels (variables qualitatives, variables quantitatives).

---

78. Le même type d'instruments a été utilisé par l'auteur ayant exploité l'EDP : les transitions de recensement en recensement, étudiées au moyen de régressions logistiques (avec, pour variable dépendante, pour des ouvriers et employés, les taux d'accès au chômage, à l'inactivité, à des emplois de professions intermédiaires ou de non-salariés).

### • Les outils statistiques novateurs (question n°5)

- Ici, à nouveau, nous n'avons pas cru indispensable de distinguer selon les sources mobilisées.
- Un modèle Logit à effets fixes a été estimé (probabilité d'être pauvre selon que l'on a ou non un emploi). Notons que les résultats de ce modèle Logit ne faisaient que confirmer ceux d'un simple modèle linéaire à effets fixes (espérance de niveau de vie selon que l'on ait ou non un emploi). L'auteur estime que ce raffinement économétrique ne lui paraît donc pas indispensable pour mettre en évidence des résultats pertinents sur le plan empirique,
  - modèle de durée structurel dynamique (travail en cours). Assez novateur du point de vue méthodologique parce que, pour tenir compte au mieux de la complexité réglementaire des transferts, il faut résoudre l'optimisation dynamique numériquement, ce qui ne se fait habituellement que dans des cas très simples,
  - modèle de durées avec correction de biais d'échantillonnage,
  - modèle Probit à erreurs composées,
  - simulation du profil temporel d'indemnisation par l'assurance chômage des chômeurs du Panel européen en appliquant les règles en vigueur de l'assurance chômage,
  - modèles à effets individuels. L'investissement a été plus que compensé par la richesse des résultats.

### • Le bilan tiré, par certains auteurs ayant été impliqués dans la production des données longitudinales, de cette implication (question n°7)

Selon le type et le niveau de responsabilités exercées par les répondants, tous par ailleurs auteurs d'études longitudinales sur la pauvreté, les bilans qu'ils tirent de leur implication dans la production ne sont naturellement pas les mêmes.

#### - *Le point de vue d'un administrateur de l'Insee, auteur d'analyses longitudinales sur la pauvreté :*

- 1/ Le panel européen a été l'occasion de réaliser des investissements méthodologiques sur les panels de ménages, désormais bien maîtrisés à l'Insee pour de futurs panels : méthodologie de collecte (gestion des éclatements de ménage, des déménagements d'une région à l'autre avec nécessité de transmettre le dossier d'une direction régionale à l'autre...) ; redressement de données de panel (technique de partage des poids).
- 2/ Nous regrettons en revanche de ne pas avoir contrôlé suffisamment les variations de revenus pour un même individu d'une année sur l'autre, en introduisant sous collecte CAPI lors de la vague t des contrôles de cohérence entre le revenu  $Y_{t-1}$  déclaré l'année précédente et le revenu  $Y_t$ . D'où des variations inexplicables de revenus parfois importantes, et le problème des erreurs de mesure.
- 3/ L'exploitation d'un panel réclame beaucoup de moyens, et si ces moyens sont insuffisants l'exploitation prend un retard qu'on ne parvient plus ensuite à résorber. EUROSTAT a lancé le panel européen en 1994 dans la plus grande précipitation, et c'est seulement après la collecte que l'on s'est posé la question de savoir comment traiter les données. Résultat : au niveau français comme au niveau européen les données de l'année n ont été livrées en n+4, alors qu'une livraison en n+1 aurait été envisageable si toutes les opérations d'exploitation avaient été conçues et préparées à l'avance.

#### - *Le point de vue d'un autre administrateur de l'Insee, également auteur d'analyses longitudinales sur la pauvreté :*

Fortement impliqué dans la mise au point du calendrier mensuel d'activité du panel européen, il est en outre à l'origine de questions posées au chômeurs : salaire de réserve, offres refusées, montants de salaire correspondants, raisons de refus,...Et de conclure « C'est le bon côté d'avoir des responsabilités à l'Insee. »

– *Le point de vue d'un chercheur CNRS*<sup>79</sup> :

Cette implication dans la production a été très intéressante car on comprend mieux, alors, les limites de l'instrument ; mais c'est très (trop) coûteux en temps. Avec un panel, on est sidéré par les problèmes de collecte (fiabilité), problèmes que l'on ne peut pas soupçonner avec des données en coupe : importance des procédures de suivi et de relance (motivation) pour limiter l'attrition, importance du maintien d'un questionnaire stable, importance des procédures de vérifications-corrrections et de la mise en œuvre d'une pondération, importance quant à la documentation à fournir aux utilisateurs (complète, longitudinale et fournie à temps).

– *Le point de vue d'un chercheur CNRS*<sup>80</sup> :

La tâche de la Caf de Meurthe-et-Moselle se limite à l'extraction, chaque mois, de deux fichiers d'allocataires : le fichier exhaustif des bénéficiaires de l'API et celui des ex-bénéficiaires (dit des « exclus de l'API »). Les fichiers mensuels de bénéficiaires et d'ex-bénéficiaires des trois derniers mois nous sont transmis chaque trimestre (et ce, depuis plus de 11 ans). La constitution du panel est entièrement assurée par nos soins. Cette forte implication dans la production de données, très coûteuse en temps, n'est pas prise en compte lors de l'évaluation de l'activité des chercheurs et enseignants-chercheurs. Elle est pourtant indispensable, dans ce cas précis tout au moins (la survie du panel, croyons-nous, en dépend). Notre expérience montre, en effet, qu'il peut être hasardeux de s'en remettre totalement aux informaticiens.

– *Le point de vue d'un chercheur universitaire*<sup>81</sup> :

Ce travail s'est avéré extrêmement fastidieux et il reste un sentiment de méfiance vis-à-vis de la fiabilité des données, notamment celles concernant le calendrier mensuel des situations individuelles des membres du ménage.

• **Les résultats non liés au caractère longitudinal de la source de données (question n°9)**

Seule une fraction des auteurs ayant produit des résultats longitudinaux concernant la pauvreté ont, parallèlement, tiré parti, pour des analyses en coupes, des données de panel dont ils disposaient.

Pour tel auteur, cet usage en coupe va de soi dans le cas du panel européen, car une des grandes richesses de cette source est de croiser la dimension « pauvreté monétaire » avec l'activité (étude des travailleurs pauvres) et avec les indicateurs de conditions de vie (étude de l'aspect multidimensionnel de la pauvreté).

Sur la base également du panel européen, estimation, par un autre auteur, des corrélations (en coupe transversale) entre pauvreté monétaire et non monétaire

De l'avis d'un auteur ayant exploité le panel de ménages lorrains et le panel européen, une source panel est, en règle générale, très utile pour des analyses en coupe. Ce type d'analyses, menées sur la base de certaines vagues, prises isolément, des deux panels cités, a porté sur la mesure de la notion de franges de la pauvreté (avec, comme conclusion principale, l'absence de rupture franche), sur les liens (ténus) entre pauvreté monétaire et non monétaire, et sur l'impact des transferts sociaux sur la pauvreté des enfants (comparaison entre pays du point de vue de l'efficacité, équité et efficience selon que les transferts sont ou non généreux et ciblés).

---

79. Qui a été, sept années durant, la cheville ouvrière, côté universitaire, de la très étroite collaboration Insee-Université ayant permis de réaliser le panel régional qui a préfiguré la partie française du Panel de Ménages Européens

80. Qui utilise, depuis plus d'une dizaine d'années, des fichiers administratifs pour constituer un panel de bénéficiaires et d'ex-bénéficiaires d'une prestation sociale (l'Allocation de parent isolé).

81. Qui a eu, dans le cadre d'un panel l'expérience d'opérations de vérification-corrrection de données longitudinales concernant des familles pauvres. Il s'agit d'un panel ne concernant pas la France mais le Luxembourg (le PSELL, Panel Socio-Économique « Liewen zu Letzebuerg »), mais qui a été conçu et réalisé en très étroite collaboration avec le panel lorrain, dont il était, à l'origine, le jumeau (mais ce panel, lui, ne s'est pas arrêté à six vagues 1985-90 : il continue encore de nos jours et il constitue la version luxembourgeoise de l'ECHP).

À partir de l'enquête « Sortants du RMI », un des auteurs répondant à notre questionnaire a mesuré l'ampleur des incitations/désincitations liées au RMI. Mais il signale que le fait de devoir négliger l'intéressement est une limite considérable.

Pour tel autre auteur, le panel téléphonique du Céreq a permis de traduire empiriquement (dans le cadre de sa thèse) le regard comparatif porté sur trois concepts de pauvreté directement inspirés des développements récents des théories économiques de la justice : concept de biens premiers (Rawls), concept de réalisations primaires (Fleurbaey), concept de capacités de base (Sen). Les résultats de ce travail montrent que le rôle joué par le jugement de valeur porté sur l'espace d'information a des conséquences lourdes en termes d'identification des personnes en situation de pauvreté. La thèse montre que le concept de pauvreté joue un rôle central dans l'identification des jeunes en situation de pauvreté. Si l'on isole au bas des trois échelles, 10 % des individus dont l'intensité de pauvreté est la plus élevée, on identifie trois populations dont le recouvrement n'est que partiel. Alors que 22 % de la population présente au moins l'une des trois formes de pauvreté, environ 8 % cumulent deux formes et pauvreté et 2 % révèlent les trois formes simultanément. L'analyse des profils des jeunes les plus pauvres selon chaque approche montre qu'au-delà de quelques caractéristiques communes, il existe de fortes différences entre les approches, surtout celles défendues par Rawls et les deux autres auteurs. Si ce résultat majeur fournit le socle de la thèse, la recherche menée a aussi été l'occasion de proposer une mesure de la pauvreté fondée sur la logique des ensembles flous, de mener jusqu'à leur terme empirique les concepts théoriques de Rawls, Sen et Fleurbaey et de formuler une proposition de traitement différencié de la mesure de la pauvreté en fonction des caractéristiques des personnes concernées et en particulier de la position dans le cycle de vie.

#### 4. Conclusion générale

Somme toute, le bilan que l'on peut dresser, au terme de ce double tour d'horizon (synthèse de littérature, avis des auteurs) quant aux analyses longitudinales de la pauvreté en France depuis une dizaine d'années est loin d'être négligeable.

Ce type d'analyses n'a impliqué, de façon très active, qu'un assez petit nombre d'auteurs (parmi lesquels bien peu d'universitaires et de chercheurs CNRS, qu'on retrouve surtout dans deux équipes de recherche<sup>82</sup>), même s'il a concerné, au total, une petite cinquantaine de personnes ; ce qui contraste avec le résultat probable (multiplication par un coefficient vingt, au bas mot ?) du décompte similaire qui pourrait être fait aux États-Unis, pays où, pourtant, la protection sociale est de bien moins grande ampleur qu'en France. Caricaturons : produire des études sur la dynamique de la pauvreté serait-il une activité fonction de l'ampleur de la pauvreté et de son *turnover* et inversement proportionnelle à l'ampleur des moyens financiers consacrés au soutien des personnes concernées ? Bref, en France, « de l'argent pour les pauvres, pas pour les recherches sur la pauvreté », *versus*, outre-Atlantique, « de l'argent pour les recherches sur la pauvreté, pas pour les pauvres » ?

Pour autant, en dépit de l'étroitesse relative du milieu impliqué dans la production d'analyses longitudinales de la pauvreté, les résultats obtenus sont substantiels et intéressants, qu'on en juge par le nombre d'études publiées, par la notoriété et la diffusion des supports ayant accueilli les résultats de ces analyses, par la variété, la modernité et le caractère novateur des outils statistiques mis en œuvre, ou, *last but not least*, par l'apport de ces études à la connaissance (qu'il s'agisse des apports qui n'auraient pu exister sans données longitudinales, mais aussi, accessoirement, des résultats des analyses en coupe menées sur telle vague d'un panel).

---

82. Au vu des commentaires faits par les universitaires et les chercheurs CNRS ayant répondu à notre questionnaire, on comprend mieux que le domaine ici sous revue soit moins attractif que d'autres : surtout si elle est précédée et accompagnée de phases de forte implication dans la production des données longitudinales, l'analyse de la dynamique de la pauvreté, outre la connotation misérabiliste et sociologisante du sujet traité (qui est souvent dépréciée par les économistes), est bien plus exigeante en termes de lourdeur de traitement des données et d'acquisition de techniques économétriques que ne le sont bien des activités de recherche auxquelles se consacrent classiquement les universitaires, activités se limitant souvent à des présentations pédagogiques (certes nécessaires) de synthèses de littérature étrangère et évitant prudemment de mettre le doigt dans des vérifications empiriques dont on pressent la lourdeur et pour lesquelles le niveau d'exigence des référés est élevé.



Cette vision globale doit être précisée en ajoutant que la tendance a nettement été, ces dernières années, à la croissance du nombre d'études longitudinales de la pauvreté, grâce notamment à la disponibilité de nouveaux panels et à l'augmentation progressive du nombre de leurs vagues exploitables. Mais cette tendance va-t-elle perdurer très longtemps ? Peut-elle se poursuivre au-delà de la période d'exploitation de l'ensemble des vagues du panel européen ? Compte tenu des longs délais de mise à disponibilité de tout panel (étapes de préparation, de production de plusieurs vagues, corrections,...), l'heure ne serait-elle pas à la mobilisation, comme y invite le responsable du panel européen en France, en faveur d'un nouveau panel long, semblable au panel européen, dans le cadre du projet européen SILC qui démarrera en 2004 ? En effet, nous prévient ce responsable, EUROSTAT et la Commission européenne s'intéressent essentiellement aux indicateurs transversaux, non aux données de panel. Si l'Insee se contentait à l'avenir de répondre aux demandes d'EUROSTAT, il n'y aurait plus de panel long semblable au panel européen en France (mais juste un panel court sur 4 ans).

**Jean-Claude Ray, Bruno Jeandidier**

EPS-ADEPS, Université Nancy 2 et CNRS

4, rue de la Ravinelle – CO 26 ; 54035 Nancy cedex

E-mail : Jean-Claude.Ray@univ-nancy2.fr , Bruno.Jeandidier@univ-nancy2.fr

## Bibliographie

### Liste des références recensées dans le champ de l'analyse longitudinale de la pauvreté

Afsa Cédric (1992), Le revenu minimum d'insertion : une prestation d'accompagnement, *Économie et Statistique*, n° 252, p. 43-50.

Afsa Cédric (1995), La spirale du RMI, *Recherches et Prévisions*, n° 41, p. 55-62.

Afsa Cédric (1997), RMI, chômage et activité, *Solidarité Santé*, n° 1, p. 27-39.

Afsa Cédric (1999a), L'insertion professionnelle des bénéficiaires du revenu d'insertion, DREES, *Études et Statistiques*, n° 1.

Afsa Cédric (1999b), L'API, une prestation sous influences. Une analyse de la durée de perception, *Économie et Prévision*, n° 137, p. 13-31.

Afsa Cédric (1999c), État de santé et insertion professionnelle des bénéficiaires du RMI, *Études et Résultats*, n° 7, 7 p.

Afsa Cédric (2000), Les allocataires du revenu minimum d'insertion : une population hétérogène, In : *France, portrait social 1999-2000*, Insee, p. 99-117.

Afsa Cédric (2001), Aide au logement et emploi, *Économie et Statistique*, n° 346-347, p. 123-136.

Afsa Cédric, Guillemot Danièle (1999), Plus de la moitié des sorties du RMI se font grâce à l'emploi, *Insee Première*, n° 632, 4 p.

Aldeghi Isabelle (1996), Les nouveaux arrivants au RMI : profils, parcours antérieurs, rapports à l'emploi et à la famille, *Collection des rapports du CREDOC*, n° 173.

Algava Élisabeth (2003), Les familles monoparentales : des caractéristiques liées à leur histoire matrimoniale, *Études et Résultats*, n° 218, 11 p.

Amira Selma, Canceill Geneviève (1999), Perte d'emploi et passage par le RMI, *Premières Synthèses*, n° 25.1, DARES, 8 p.

Atkinson Tony, Glaude Michel, Freyssinet Jacques, Seibel Claude (1998), *Pauvreté et exclusion*, Rapport du Conseil d'Analyse Économique, n° 6, La Documentation française, 139 p.

Atkinson Tony, Glaude Michel, Olier Lucile, Piketty Thomas (2001), Inégalités économiques, Rapport du Conseil d'Analyse Économique, n° 33, La Documentation Française, 385 p.

Blanpain Nathalie (2000), Les allocataires du RMI inscrits durablement dans le dispositif, *Recherches et Prévisions*, n° 61, p. 75-83.

Blanpain Nathalie, Eneau Denise (1999), État de santé et accès aux soins des allocataires du RMI, *Insee Première*, n° 655, 4 p.

Bourreau Cécile (1998a), Évaluation des enchaînements de revenus minima à partir de l'exploitation du panel de ménages lorrains (ESEML), In : Méhaut Ph. et Mosse Ph. *Fondements, portée et limites des politiques sociales catégorielles*, tome 2, L'Harmattan, p. 223-240.

Bourreau Cécile (1998b), Analyse microéconomique de la dynamique de participation aux revenus minima : la question des enchaînements, thèse de Doctorat de Sciences Économiques, Université Nancy 2, 387 p.

Breuil-Genier Pascale (2001), Variations des revenus individuels entre périodes de chômage et d'emploi, In : *Revenus et patrimoine des ménages, édition 2000-2001*, Synthèses, n° 47, p. 89-113.

Breuil-Genier Pascale (2002), Les variations des revenus individuels entre périodes de chômage et d'emploi, *Économie et Statistique*, n° 348, p. 61-79.

Breuil-Genier Pascale, Rincint Jean-Christophe (2000), Impact des transitions entre emploi et chômage sur les chroniques de revenus, in : Bertrand H., Degenne A., Guillot O., Rose J., Werquin P. (eds), Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus, *Document Séminaires Céreq*, n° 148, p. 9-22.

Breuil-Genier Pascale, Ponthieux Sophie, Zoyem Jean-Paul (2001), Les travailleurs pauvres : trajectoires sur le marché du travail et caractéristiques familiales, In : Degenne A., Grelet Y., Vergnies J.-F., Werquin P. (eds), Construction et usage des catégories d'analyse, *Document Séminaires Céreq*, n° 156, p. 109-131.

Breuil-Genier Pascale, Ponthieux Sophie, Zoyem Jean-Paul (2002a), Profils sur le marché du travail et caractéristiques familiales des actifs pauvres, *Économie et Statistique*, n° 349-350, p. 99-124.

Breuil-Genier Pascale, Legendre Nadine, Valdelièvre Hélène (2002b), Les trajectoires d'activité dans le panel européen : intérêt d'un panel d'individus par rapport à un panel de logement et qualité des données, Actes des journées de méthodologie Statistique, *Insee Méthodes*, n° 102.

Caillot Laurent, Lelièvre Michèle, Petour Patrick (2002), Les indicateurs de suivi et d'évaluation du plan national d'action contre la pauvreté et l'exclusion sociale, *Solidarité et Santé*, n° 2, p.33-52.

Cardoso Nilton, Gardes François (1996), Caractérisation et analyse des comportements de consommation des ménages pauvres sur données individuelles françaises, *Revue Économique*, vol. 47, n° 3.

Cases Chantal, Lagarde Philippe (1996), Activité et pauvreté. Une tranche de vie des personnes de 17 à 59 ans, *Insee Première*, n° 450, 4 p.

CERC (2001), *Accès à l'emploi et protection sociale*, Rapport du Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion Sociale, n° 1, La Documentation Française, 136 p.

Chaupain Sabine (1996), L'influence de la clause de limite de durée effective sur la perception de l'API, *Économie et Prévision*, n° 122, p.33-46.

Chaupain Sabine (1998), Analyse microéconomique des comportements des bénéficiaires de l'Allocation de parent isolé (API). Comportements de cohabitation, d'offre de travail et de fécondité face à une prestation à durée limitée, thèse de Doctorat de Sciences économiques, Université Nancy 2, 659 p.

Chaupain Sabine, Guillot Olivier (1995), Les déterminants de la sortie de l'Allocation de parent isolé (API) : un essai de modélisation à partir du fichier longitudinal des bénéficiaires de Meurthe-et-Moselle, In : *L'analyse longitudinale en économie sociale*, ADEPS-Université Nancy 2, p. 541-549.

Chaupain Sabine, Guillot Olivier (1998a), Au sortir de l'API. Résultats d'une enquête auprès des allocataires de Meurthe-et-Moselle, *Recherches et prévisions*, n° 50-51, p. 17-25.

Chaupain Sabine, Guillot Olivier (1998b), Allocation de parent isolé : les sorties anticipées du dispositif. Une analyse à partir d'un panel d'allocataires de Meurthe-et-Moselle, *Solidarité Santé*, n° 2-3, p. 139-148.

Chaupain-Guillot Sabine, Guillot Olivier (1998), La sortie d'un transfert social à durée limitée : le cas des bénéficiaires de l'allocation de parent isolé, In : Méhaut Ph. et Mosse Ph., *Fondements, portée et limites des politiques sociales catégorielles*, tome 2, L'Harmattan, p. 144-161.

Chaupain-Guillot Sabine, Guillot Olivier (2000a), Les trajectoires d'activité des sortantes de l'API », in : Bertrand H., Degenne A., Guillot O., Rose J., Werquin P. (eds), Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus, *Document Séminaires Céreq*, n° 148, p. 253-266.

Chaupain-Guillot Sabine, Guillot Olivier (2000b), Durée effective de perception et modes de sortie de l'API. Une analyse à partir d'un panel d'allocataires de Meurthe-et-Moselle, *Recherches et Prévisions*, n° 62, p. 83-103.

Chaupain-Guillot Sabine, Guillot Olivier (2001), Analyse de la durée effective de perception de l'Allocation de Parent Isolé (API) : la question des épisodes multiples, In : Dervaux B. et alii, *Intégration européenne et économie sociale*, tome 1, L'Harmattan, p. 191-205.

Cohen Valérie, Larguèze Brigitte (2001), Processus d'entrée dans le dispositif du RMI et modalités d'insertion, *Économie et Statistique*, n° 346-347, p. 53-74.

Collin Christel (2000), Les ressources des allocataires du RMI : le rôle majeur des prestations, DREES, *Études et Résultats*, n° 62, 8 p.

Collin Christel, Guillemot Danièle, Petour Patrick, Zajdela Hélène (2002), Le retour à l'emploi des allocataires du RMI. Les enseignements de l'enquête « sur le devenir des personnes sorties du RMI » *Solidarité et Santé*, n° 1, p. 85-101.

Cribier Françoise, Kych Alexandre (1999), Les parcours résidentiels de fin de vie d'une cohorte de retraités de la région parisienne. Note de synthèse, *Cahiers de Recherches de la MiRe*, n° 5, p. 7-11.

Croutte Patricia, Liakopoulos Anastassios, Legros Michel (1991), Panel RMI-CREDOC. Point de départ, *Collection des rapports du CREDOC*, n° 98.

Demailly (1999), Les sorties du RMI : des motifs souvent multiples et imbriqués, *Études et Résultats*, DREES, n° 16, 8 p.

Deleeck Herman, van den Bosch Karel, de Lathouwer Liewe (sous la direction de) (1992), *Poverty and Adequacy of Social Security in the EC*, Avebury, 201 p.

Dubois Cécile, Jeandidier Bruno (2000), Dans quelle mesure les événements d'emploi et les événements familiaux peuvent-ils expliquer les transitions individuelles de pauvreté ? Bertrand H., Degenne A., Guillot O., Rose J., Werquin P. (eds), Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus, *Document Séminaires Céreq*, n° 148, p. 45-60.

Dumartin Sylvie, Giles Christel, Le Minez Sylvie, Loisy Christian (2002), Conjoncture et évolution de la pauvreté : une approche pluridisciplinaire, In : *Les Travaux de l'Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2001-2002*, La Documentation française, p. 21-39.

Duncan Greg J., Gustafsson Björn, Hauser Richard, Schmauss Günther, Messinger Hans, Muffels Ruud, Nolan Brian, Ray Jean-Claude (1993), Poverty Dynamics in Eight Countries, *Journal of Population Economics*, vol. 6, n° 3, p. 215-234.

Euvrard Françoise, Paugam Serge, Lion Jérôme (1991), Atouts et difficultés des allocataires du revenu minimum d'insertion : rapport final, *Documents du CERC*, n° 102.

Forgeot Gérard (2002), Risque de pauvreté et marché du travail au cours des années 1990, *Revue Économique*, vol. 53, n° 6, p. 1254-1271.

Fougère Denis, Rioux Laurence (2001), Le RMI treize ans après : entre redistribution et incitations, *Économie et Statistique*, n° 346-347, p. 3-12.

Galland Olivier (2000), Jeunes, pauvreté et exclusion en France, In : *Les Travaux de l'Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2000*, La Documentation française, p. 319-366.

Gardes François, Loisy Christian (1997), La pauvreté selon les ménages : une évaluation subjective et indexée sur le revenu, *Économie et Statistique*, n° 308-309-310, p. 95-112.

Grelet Yvette, Thomas Gwenaëlle (2001), Précarité des jeunes en début de vie active, In : Degenne A., Grelet Y., Vergnies J.-F., Werquin P. (eds), Construction et usage des catégories d'analyse, *Document Séminaires Céreq*, n° 156, p. 157-174.

Guillemot Danièle, Petour Patrick, Zajdela Hélène (2002), Trappe à chômage ou trappe à pauvreté. Quel est le sort des allocataires du RMI ? *Revue Économique*, vol. 53, n° 6, p. 1235-1252.

Guillot Olivier, Chaupain Sabine (1998a), *Les trajectoires individuelles des bénéficiaires de l'Allocation de parent isolé. Conditions d'entrée dans le dispositif, durées de séjour et modes de sortie*, rapport de recherche rédigé pour le compte de la Cnaf, ADEPS-Université Nancy 2, 128 p.

Guillot Olivier, Chaupain Sabine (1998b), *Les trajectoires des sortantes de l'Allocation de parent isolé (API). Activité, vie en couple et perception du RMI au cours des 24 premiers mois suivant la fin de l'épisode d'API*, rapport de recherche rédigé pour le compte de la Direction de la Prévision, ADEPS-Université Nancy 2, 114 p.

Herpin Nicolas, Verger Daniel (1997), La pauvreté une et multiple, *Économie et Statistique*, n° 308-309-310, p. 3-22.

Hourriez Jean-Michel (sous la direction), Chambaz Christine, Guillaumat-Tailliet François, Lagarenne Christine, Legendre Nadine, Lorgnet Jean-Paul, Martinez Corinne, Loisy Christian, Tabard Nicole (1998), Deux approches complémentaires pour l'analyse des inégalités et de la pauvreté, In : Revenus et patrimoine des ménages, édition 1998, *Synthèses*, n° 19, p. 67-81.

Insee (1999), Forte progression du revenu disponible et du pouvoir d'achat des ménages en 1997, In : *France, portrait social 1998-1999*, Insee, p. 45-55.

Jeandidier Bruno (1990a), *Indicateurs de pauvreté en Lorraine : résultats comparatifs et longitudinaux de 1985 et 1986*, rapport de recherche rédigé pour le compte de la D.G. V de la Commission des Communautés Européennes, ADEPS-Université Nancy 2, 345 p.

Jeandidier Bruno (1990b), Permanence ou sortie de pauvreté monétaire : à propos d'indicateurs quantitatifs statiques et dynamiques, *La Revue d'Économie Sociale*, vol. XXII, p. 25-48.

Jeandidier Bruno, Hausman Pierre (1992), The Role of Cash Social Transfer in Household Financial Security: a Static Analysis Followed by a Dynamic Analysis Applied to the Situations in Luxembourg and Lorraine », In : *50 years after Beveridge*, York University, vol. 6, p. 135-148.

Jeandidier Bruno, Kop Jean-Luc (1998), The convergence between different measures of poverty in a static versus dynamic perspective? An empirical illustration in France, In : Andress H.-J., *Empirical Poverty Research in a Comparative Perspective*, Ed. Ashgate, p. 205-226.

Jeandidier Bruno, Reinstadler Anne (2002), Pauvreté des enfants dans l'Union Européenne et transferts sociaux : quels liens entre générosité, ciblage, efficacité, efficience et équité ? In : Dupuis J.-M. et alii, *Politiques sociales et croissance économique*, Tome 1, L'Harmattan, p. 351-366.

Lagarenne Christine, Legendre Nadine (2000b), Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux, *Économie et Statistique*, n° 335, p. 3-25.

Legendre Nadine (1999), Les conditions de vie des pauvres, In : *Données Sociales 1999*, Insee, p. 444-452.

Lhommeau Bertrand, Rioux Laurence (2000a), Les trajectoires d'activité des allocataires du RMI de 1996 à 1998, DREES, *Études et Résultats*, n° 84, 2000, 8 p.

Lhommeau Bertrand, Rioux Laurence (2000b), L'insertion professionnelle des allocataires du RMI : des débouchés difficiles après un emploi public aidé, *Solidarité et Santé*, n° 4, p. 105-116.

Lhommeau Bertrand, Rioux Laurence (2001), L'insertion professionnelle des allocataires du RMI, In : Degenne A., Grelet Y., Vergnies J.-F., Werquin P. (eds), Construction et usage des catégories d'analyse, *Document Séminaires Céreq*, n° 156, 13 p.

Lollivier Stéfan, Verger Daniel (1999), Pauvretés d'existence, monétaire et subjective. Facteurs de persistance et corrélations sur données de panel, *Revue Économique*, vol. 50, n° 3, p. 431-450.

Loisy Christian (2000), Pauvreté, précarité, exclusions. Définitions et concepts, In : *Les Travaux de l'Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2000*, La Documentation française, p. 23-50.

Loisy Christian, Crenner Emmanuelle (2000), La pauvreté : données statistiques récentes et évolutions, In : *Les Travaux de l'Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2000*, La Documentation française, p. 53-115.

Malpot Jean-Jacques (sous la direction), Accardo Jérôme, De Barry Chantal, Cases Chantal, Dumontier Françoise, Guillaumat-Tailliet François, Hourriez Jean-Michel, Legris Bernard, Navarre Patrice, Paquel Véronique (1996), La pauvreté monétaire, In : *Revenus et patrimoine des ménages, édition 1996*, Synthèses, n° 5, p. 57-78.

Malpot Jean-Jacques (sous la direction), Accardo Jérôme, Chambaz Christine, Legris Bernard, Lorgnet Jean-Paul, Martinez Corinne, Lhommeau Bertrand, Tabard Nicole (1997), Variations individuelles de revenus : une première analyse du lien avec les trajectoires d'activité sur vingt-quatre mois, In : *Revenus et patrimoine des ménages, édition 1997*, Synthèses, n° 11, p. 53-62.

Mansuy Michèle, Pallez Dominique (2002), Dimensions territoriales de la pauvreté : synthèse des travaux Insee, In : *Les Travaux de l'Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2001-2002*, La Documentation française, p. 291-319.

Maurin Eric, Chambaz Christine (1996), La persistance de la pauvreté et son évolution. Une évaluation sur données françaises, *Économie et Prévision*, n° 122, p. 133-152.

Maurin Eric, Torrelli Constance (1992), RMI et comportement sur la marché du travail, *Économie et Statistique*, n° 252, p. 37-42.

Mejer Lene, Linden Ger (2000), *Pauvreté monétaire persistante et exclusion sociale dans l'Union européenne*, Eurostat, Statistiques en bref. Population et conditions sociales, n° 13-2000, 8 p.

Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (2000), *Rapport 2000*, La Documentation française.

Paugam Serge, Zoyem Jean-Paul (1996), Pauvreté et transferts sociaux, *Solidarité-Santé*, n° 1.

Paugam Serge, Zoyem Jean-Paul (1997), Le soutien financier de la famille : une forme essentielle de la solidarité, *Économie et Statistique*, n° 308-309-310, p. 187-210.

Poubelle Vincent (1992), Près d'un million de personnes sont passées par le dispositif du RMI en trois ans, *Économie et Statistique*, n° 252, p. 11-20.

Ray Jean-Claude, Dell'era Danielle, Dickes Paul, Jankeliowitch Eliane, Jeandidier Bruno (1991), *Aux franges du RMI*, rapport de recherche rédigé pour le compte de la Cnaf, ADEPS-Université Nancy 2, 632 p.

Ray Jean-Claude, Jeandidier Bruno (1992), Franges de la pauvreté, franges du RMI, *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 2, p. 19-32,

Ray Jean-Claude (1994), La biographie comme aide à la prévision du devenir de certaines populations, *Recherches et Prévisions*, n° 38, p. 17-24.

Rioux Laurence (2000), Les allocataires du RMI : une recherche d'emploi active mais qui débouche souvent sur un emploi aidé, *Insee Première*, n° 720, 4 p.

Rioux Laurence (2001a), Recherche d'emploi et insertion professionnelle des allocataires du RMI, *Économie et Statistique*, n° 346-347, p. 13-32.

Rioux Laurence (2001b), Salaire de réserve, allocation chômage dégressive et revenu minimum d'insertion, *Économie et Statistique*, n° 346-347, p. 137-160.

Vanlerenberghe Pierre, Sauvage Patrice (1992), Le RMI : trois ans de mise en œuvre, *Économie et Statistique*, n° 252, p. 3-10.

Vero Josiane, Werquin Patrick (1997), Un réexamen de la mesure de la pauvreté. Comment s'en sortent les jeunes en phase d'insertion ? *Économie et Statistique*, n° 308-309-310, p. 143-158.

Zoyem Jean-Paul (1997), L'instabilité des ressources financières, *Solidarité-Santé*, n° 1 spécial « Pauvreté exclusion », p 9-25.

Zoyem Jean-Paul (1999a), Les contrats d'insertion du RMI. Des effets contrastés sur la sortie du RMI, *Insee Première*, n° 679, 4 p.

Zoyem Jean-Paul (1999b), Contrat d'insertion et sortie du RMI. Évaluation des effets d'une politique sociale, *Document de travail Insee*, n° G9909, 48 p.

Zoyem Jean-Paul (2001a), Diagnostic sur la pauvreté et calendrier de revenus : le cas du Panel européen des ménages, *Document de travail Insee*, n° G2001/15, 52 p.

Zoyem Jean-Paul (2001b), Contrat d'insertion et sortie du RMI, *Économie et Statistique*, n° 346-347, p. 75-102.

Zoyem Jean-Paul (2002), La dynamique des bas revenus : une analyse des entrées-sorties de pauvreté, *Document de travail Insee*, n° 2002/11, 33 p.

## Références citées dans le texte mais ne relevant pas de l'inventaire des travaux traitant de l'analyse longitudinale de la pauvreté au cours des dix dernières années

- CGP (1993), *Cohésion sociale et prévention de l'exclusion*, La Documentation française.
- CSERC (1996), *Inégalités d'emploi et revenus : les années 90*, La Documentation française.
- CSERC (1997), *Minima sociaux entre protection et insertion*, La Documentation française.
- David Marie-Gabriel, Starzek Krzysztof (1987), Les familles nombreuses, mères isolées : situation économique et vulnérabilité, *Les Documents du CERC*, n° 85, 97 p.
- Debonneuil Michèle (1978), Les familles pauvres d'une ville moyenne, *Économie et Statistique*, n° 105, p. 23-37.
- Dickes Paul (1992), *Pauvreté en termes de conditions d'existence*, Rapport de recherche rédigé pour le compte de la MiRe, ADEPS-Université Nancy 2, 218 p.
- Dickes Paul (1994), Ressources financières, bien-être subjectif et conditions d'existence, In : Bouchayer Françoise, *Trajectoires sociales et inégalités*, Ed. Eres.
- Dupré Jean-Paul, Hatchuel Georges, Pascaud Elisabeth, Simonin Bernard (1986), Pauvreté-précarité. Tentatives de mesure, *Document du CREDOC*, 230 p.
- Fenelon Jean-Pierre, Houzel Yvette, Steinberg Henriette (1988), *Pauvreté Précarité*, Rapport du Secours Populaire Français, 137 p.
- Hodas (1997), RMI et SMIC, étude de l'apport financier de l'accès à l'emploi par types de ménages.
- Hourriez Jean-Michel, Legris Bernard (1997), L'approche monétaire de la pauvreté : méthodologie et résultats, *Économie et Statistique*, n° 308-309-310, p. 35-64.
- Jankeliowitch Eliane (1994), Ajustements de dépenses face à une forte baisse de revenu, Thèse de doctorat d'État en Sciences économiques, Université Nancy 2, 696 p.
- Lollivier Stéfan, Verger Daniel, 1997, Pauvreté d'existence, monétaire ou subjective sont distinctes, *Économie et Statistique*, n° 308-309-310, p. 113-142.
- Offredi Claudine (1985), Pauvreté et précarité : repères, *Revue Française des Affaires Sociales*, avril, p. 129-149.
- Ray Jean-Claude, Jeandidier Bruno (1988), *Sécurité/insécurité d'existence des ménages lorrains. Résultats préliminaires et considérations méthodologiques*, Rapport pour le compte de la DG V de la Commission des Communautés Européennes, ADEPS-Université Nancy 2, 211 p.
- Tabard Nicole (1980), Contribution au rapport sur la pauvreté et la lutte contre la pauvreté, *Document du CREDOC-CGP*, 58 p.
- Tallard Michèle, Valetas Marie-France (1981), Les situations de vie précaires, *Document CREDOC*, 83 p.
- Villeneuve André (1984), Construire un indicateur de précarité : les étapes d'une démarche empirique, *Économie et Statistique*, n° 168, p. 93-105.
- Villeneuve André (1993), Les formes multiples de la pauvreté et le rôle des difficultés de jeunesse, In : *Données Sociales 1993*, Insee, p. 363-369.



## Annexe 1 – Questionnaire adressé aux auteurs d’analyses dynamiques sur la pauvreté

Depuis dix ans, que nous ont appris les données longitudinales françaises dans le champ de la pauvreté ?

### Questionnaire

En effectuant une recherche bibliographique assez systématique<sup>83</sup> portant sur l’analyse quantitative de la pauvreté en France, nous avons trouvé au moins une référence dont vous êtes l’auteur ou le/la coauteur. C’est pour cela que nous vous demandons de bien vouloir répondre à ce petit questionnaire.

Vous avez peut-être utilisé, pour vos travaux sur la dynamique de la pauvreté en France, non pas une seule mais plusieurs sources de données longitudinales. Comme il nous semble que vos réponses à un certain nombre des questions ci-dessous sont susceptibles d’être différentes selon la source de données utilisée, pourriez-vous alors, s’il vous plaît, soit séparer clairement vos réponses selon la source, soit remplir un questionnaire par source<sup>84</sup>. Merci bien.

1. Le tableau ci-dessous vise à collecter les informations suivantes : sur quelle(s) source(s) de données avez-vous travaillé ? Sur quelle période, avec quelle périodicité, avec quel nombre de vagues d’enquête ? Sur quelle population (ou sous-population) ? France uniquement ou France insérée dans une comparaison internationale (ou encore dimension régionale) ?

*Plusieurs réponses possibles.*

| Sources                                | Années et n° des vagues d’enquête utilisées | Unité(s) de temps utilisée(s) dans vos analyses : annuelle, trimestrielle, mensuelle, jours précis, etc. ? | Champ de l’analyse : sous-population étudiée (ex. ménages, chômeurs...) | Niveau géographique : France entière, Union Européenne, inter-régional... |
|--|---|--|---|---|
| Panel de ménages ECHP version Insee    |   |  |   |   |
| Panel de ménages ECHP version Eurostat |   |  |   |   |
| Enquête Insee « Sorties du MI »        |   |  |   |   |
| Autre source : précisez                |   |  |   |   |

2. Quels sont les principaux résultats – que des données en coupe n’auraient pu mettre en lumière – que vous estimez avoir pu obtenir grâce aux données longitudinales ? Parmi ces résultats, certains vous semblent-ils avoir eu un certain retentissement dans le débat public et/ou en termes décisionnels ? Lesquels, surtout ?
3. Quel(s) type(s) d’analyse avez-vous mobilisés : en coupes successives, transitions de t à t+1, durées, itinéraires,... Et au moyen de quels outils statistiques (économétrie des données de panel, modèles de durée, modèles Logit ou Probit pour les transitions ou pour des types de trajectoires, processus Markoviens, etc.) ?

83. Cette recherche a porté sur les publications depuis 1990, avec pour champ : la pauvreté, la précarité, les minima sociaux, les bas salaires, les bas revenus et les inégalités de niveau de vie. Nous avons dépouillé systématiquement les principales publications de l’Insee, de la DREES et de la Cnaf, les Actes des Journées du Longitudinal, une sélection de rapports officiels, la Revue d’Économie Politique, Économie et Prévision, la Revue Économique, la Revue Française d’Économie, la Revue d’Économie Appliquée, Économie et Sociétés, la Revue Française des Affaires Sociales, la Revue de l’IRES, la Revue de l’OCDE, Observations et Diagnostics économiques - Revue de l’OFCE.

84. Les sources permettant de réaliser des analyses statistiques longitudinales concernant la pauvreté en France étant limitées en nombre – essentiellement le Panel de ménages européen et l’enquête Sortie du RMI – cette demande de séparation des réponses selon la source ne devrait pas alourdir votre remplissage du/des questionnaire(s).

4. Les analyses longitudinales amènent à rencontrer des problèmes méthodologiques particuliers : attrition, qualité de la cohérence longitudinale des données, taille d'échantillon et/ou champ de la population inadaptés à l'étude de la pauvreté, difficultés statistiques... Lesquels avez-vous rencontrés ? Et quels sont ceux qui se sont révélés constituer les **obstacles les plus coûteux en temps** pour vous ?
5. Ces analyses ont-elles nécessité de mettre en œuvre des **outils statistiques novateurs** ? Lesquels ? L'investissement requis par l'apprentissage de ces instruments a-t-il constitué une partie importante du temps global que vous avez consacré aux analyses des données longitudinales concernant la pauvreté ?
6. Quand on exploite des données, il arrive qu'on soit déçu parce qu'on espérait pouvoir en tirer bien davantage et que des difficultés d'ampleur insoupçonnée (ampleur en termes de nombre de difficultés, de gravité, de temps pris) ont surgi, obligeant à renoncer à certains types d'analyse ou fragilisant les résultats à l'excès. À l'inverse, on a parfois de bonnes surprises. Indiquez ces **surprises, bonnes et mauvaises**, concernant (séparément pour chacune d'entre elles) les sources longitudinales que vous avez analysées pour étudier la pauvreté.
7. Avez-vous été impliqué dans **la production** des données longitudinales que vous avez utilisées (depuis la collecte jusqu'aux corrections apportées aux données) ? Quel est le bilan que vous tirez de cette implication ?
8. Estimez-vous que l'investissement pour produire des données longitudinales concernant le cas français doit être encouragé ? Dans l'affirmative, **quels types de données** (panels courts/longs, panels prospectifs/enquêtes rétrospectives, gros/petits échantillons, enquêtes/sources administratives, ...) vous paraîtraient les plus utiles à collecter dans la perspective d'analyses longitudinales de la pauvreté ? Merci de mettre l'accent sur les types d'améliorations par rapport aux sources existantes (périodicité plus fine, attention plus grande à la fiabilité des réponses à tel type de questions, amélioration du repérage des événements, ajout de tel type de questions, etc.) ?
9. Avez-vous par ailleurs obtenu des résultats intéressants relatifs à la pauvreté, mais non liés au caractère longitudinal de la source ? Si oui lesquels ?
10. Quel(s) type(s) de publication(s) ont accueilli les résultats de vos travaux sur la dynamique de la pauvreté en France ? Rapport officiel, revue de la statistique publique, document de travail, revue académique, support grand public type « 4 pages »... ?

#### **Plusieurs réponses possibles**

Cette petite consultation ne comprenant aucune information confidentielle, nous nous permettons de vous demander votre identité de manière à pouvoir, le cas échéant, vous contacter pour des demandes de précisions. En revanche, nous n'en ferons bien sûr pas mention, pas plus que de votre appartenance institutionnelle, dans notre synthèse (à moins que vous ne souhaitiez expressément voir vos commentaires cités avec attribution à leur auteur).

**Votre nom :**

**Vos coordonnées professionnelles actuelles** (adresse, téléphone et adresse électronique) :

**Institution de rattachement qui était la vôtre lorsque vous avez réalisé vos travaux** portant sur la pauvreté :

***Nous vous remercions très vivement d'avoir pris le temps de remplir ce questionnaire.***

Jean-Claude RAY et Bruno JEANDIDIER ([jean-claude.ray@univ-nancy2.fr](mailto:jean-claude.ray@univ-nancy2.fr) / [bruno.jeandidier@uni-nancy2.fr](mailto:bruno.jeandidier@uni-nancy2.fr))

## **Annexe 2 – Éléments intéressants pour l'amélioration des bases de données longitudinales concernant la pauvreté, issus des réponses des deux auteurs ayant piloté et exploité les panels téléphoniques du Céreq**

Ces panels visaient à fournir un panel de référence pour les panels loupes de la DARES qui se concentraient sur certaines mesures de la politique de l'emploi (TUC-CES, CQ, emplois jeunes, etc.). La collecte de données de suivi consistait à interroger chaque année, pendant six ans, des jeunes sortis avec au plus un bac non général (niveaux VI, Vbis, V et IV non général).

– L'attrition est de l'ordre de 20 % par an (plus forte la première année) et aucune méthode de substitution n'est vraiment satisfaisante. Un remède possible, à budget égal, consisterait à partir d'un échantillon plus petit mais en le fidélisant davantage (ce qui a été essayé : carte de vœux, note de résultats...). Le manque de temps a toujours empêché d'analyser vraiment l'impact de l'attrition sur les résultats et de trouver une pondération longitudinale adéquate.

– Qualité de la cohérence longitudinale : la mise bout à bout de deux calendriers mensuels collectés donnait quelque chose comme 30 % d'incohérences. En effet, un mois était commun à deux vagues successives et les déclarations ne concordaient pas dans environ 30 % des cas. C'était le problème le plus chronophage mais le moins compliqué à résoudre théoriquement. Il suffisait de regarder les incohérences au cas par cas et toutes avaient une explication assez triviale : changement de situation en cours de mois (on gardait la situation ayant duré le plus longtemps), différent vocable pour une même situation (on harmonisait le vocabulaire), etc. Peu de cas résistaient à un examen attentif mais cela durait de longues semaines... et il fallait parfois réaligner les parcours sur plusieurs mois avant et après le mois en commun. Une astuce pour mieux identifier la source du conflit a consisté à collecter deux mois, et non pas un seul, en commun à deux vagues successives. Cela ne réduisait pas le nombre d'incohérences mais cela rendait la source de l'incohérence plus visible et le traitement plus rapide.

– La petite taille de l'échantillon est l'un des problèmes principaux. Cela empêche tout simplement de découper la population en sous-échantillons (par genre, origine socio-économique, lieu de naissance, etc.) et on sait que c'est important lorsque l'on attend des coefficients de pente (en plus de la constante) différents pour deux sous-groupes différents. Là, il n'y a guère que la variable « budget » qui puisse jouer !

– À partir du moment où les jeunes interrogés acceptent de répondre, ils répondent à peu près à tout et une heure sans problème... sauf s'ils doivent sortir. On note toutefois quelques non réponses ponctuelles, sur des variables de ressources des parents (mais moins par désir des jeunes de ne pas répondre que parce que le père ou la mère étaient dans la pièce, ou par ignorance, surtout pour les différentes allocations qui arrivent au foyer et pas aux jeunes – qui ignorent déjà le plus souvent qui finance leur contrat jeune).

Les obstacles les plus coûteux pour le panel du Céreq ont été liés à la mise en cohérence longitudinale de deux vagues successives d'enquêtes.

Au terme de cette expérience, il s'avère que l'enquête téléphonique par panel possède un certain nombre d'atouts, en particulier pour une population en début de vie active caractérisée par une mobilité professionnelle et conjugale plus forte. Les avantages sont donc au moins de trois ordres :

– limiter les biais de mémoire et donc permettre une reconstitution plus précise des épisodes de chômage, des situations d'emploi de courte durée, des dates de début et de fin de situation, des flux de revenus, des périodes de mise en couple, de séparation, des prises en compte des situations mouvantes du conjoint, des évolutions du soutien familial, etc.

– éviter des durées d'entretien trop longues, car si on reconstitue un itinéraire sur plusieurs années, le temps d'interview peut rebuter l'individu à répondre. Une durée d'entretien trop longue peut également aboutir à une interruption d'entretien en cours d'interview. En outre, un entretien qui s'étale dans le temps peut rapidement atteindre des durées telles que l'attention de la personne enquêtée chute ; ce qui pose de nouveau un problème de fiabilité de l'information recueillie,

– établir un contact avec la personne enquêtée rapidement après la sortie du système éducatif. Par rapport à une enquête rétrospective, on a donc moins de difficulté pour retrouver des personnes, car les informations regroupées dans la base de sondage sont plus récentes et donc moins obsolètes. On retrouve

donc plus fréquemment des personnes ; quand des changements d'adresse interviennent, il est plus facile de retrouver les individus, car les informations dont on dispose sur elle sont récentes.

La logique de panel téléphonique comporte néanmoins un certain nombre d'obstacles associés à la complexité de l'exploitation et au coût de gestion :

– Mise en cohérence longitudinale des informations recueillies entre deux vagues.

– Attrition de l'échantillon : la gestion des non-réponses partielles ou totales à une vague avec le système de rattrapage (enquête postale en t pour des non-répondants à l'enquête téléphonique en t, ou l'enquête téléphonique spécifique en (t+1) pour des non-répondants à une vague t). Pour information, l'attrition entre les vagues fut la suivante :

|                  |                  | Taux attrition |
|------------------|------------------|----------------|
| Vague 1 (1996) : | 3 469 répondants |                |
| Vague 2 (1997) : | 2 957 répondants | 15 %           |
| Vague 3 (1998) : | 2 627 répondants | 11 %           |
| Vague 4 (1999) : | 2 297 répondants | 13 %           |
| Vague 5 (2000) : | 1 928 répondants | 16 %           |

La probabilité d'attrition d'une vague à l'autre s'avère d'autant plus forte que les jeunes sont non qualifiés, qu'ils habitent en dehors du domicile parental et que la durée de chômage est forte.

La mise en œuvre d'un panel nécessite, bien évidemment, de fidéliser la population interrogée. La formule adoptée pour le panel téléphonique du Céreq a consisté à envoyer une note de résultat annuelle résumant les exploitations réalisées à partir de la dernière vague d'enquête. Cela suppose d'effectuer en une année le recueil d'information, l'apurement, la mise en cohérence des vagues, le redressement de l'échantillon, l'exploitation des informations et la publication des résultats sous un format particulier compte tenu de la spécificité du public, tout en préparant l'interrogation de l'année suivante (voir les questions qui ne sont pas comprises, reformuler de nouvelles questions en lien avec de nouvelles problématiques, ou de nouveaux dispositifs politiques). Il s'agit donc d'une perpétuelle course contre la montre, qui peut être envisagée, selon la nature de l'observateur, comme un avantage ou un inconvénient...

Globalement, on peut considérer que cet outil est particulièrement adapté à l'étude des transitions formation-chômage-emploi, et en particulier à l'analyse des passages dans les dispositifs publics d'aide à l'emploi.

Parmi les difficultés qui se posent quand on se penche sur la population des jeunes, on peut relever celle de l'unité d'analyse pertinente. C'est la question qui nous a semblé la plus difficile à traiter avec un questionnaire individuel demandant néanmoins quelques informations sur le ménage...

Les individus marqués par une insuffisance ou une faiblesse de revenus peuvent-ils tous être identifiés en situation de pauvreté ? Quels sont ceux qui jouissent d'autres revenus au sein de leur famille ? L'identification des pauvres peut-elle ne prendre appui que sur la base du revenu individuel ou est-il pertinent d'envisager toutes les médiations introduites par les situations de famille : cumul de plusieurs revenus, partage entre plusieurs personnes ? Selon qu'il sera perçu par un célibataire avec trois enfants à charge, un célibataire vivant seul, un père de famille ayant une épouse inactive et trois enfants à charge, un même revenu individuel assurera-t-il à chacun le même niveau de vie ? Telle qu'elle est énoncée cette dernière question ne reçoit pas, le plus souvent, de réponse positive, comme en témoignent la plupart des enquêtes sur la pauvreté négligeant la logique individuelle au profit du ménage. La plupart des études sur la pauvreté retiennent le ménage comme unité d'observation même si d'autres choix sont possibles : se référer à la notion traditionnelle de famille, au critère des dépenses communes, etc. Mais concernant les jeunes, la question est délicate, compte tenu d'une part de l'hétérogénéité des situations individuelles (vivre dans le ménage parental ou seul ou en couple) et de la volatilité des situations (départ puis retour chez les parents, mise en couple, séparation, etc. ).

La difficulté évidente est alors de déterminer l'unité pertinente dans un contexte où de surcroît il y a une forte mobilité d'un ménage à un autre. Le choix adopté a été effectué en faveur de la logique individuelle :

– en essayant d'intégrer le soutien familial ; mais, les réponses à cette question sont problématiques, car le soutien peut être monétaire et régulier (mise à disposition d'un logement, paiement d'un loyer,

versement d'une pension), mais il peut être monétaire et non régulier (auquel cas, difficile à apprécier) ou non financier (parents gardant les petits enfants, etc.). La question du recueil des aides éventuelles des jeunes a donc posé des difficultés au moment de l'exploitation des données,

– en essayant d'intégrer les aides publiques en distinguant ce qui relève d'une aide individuelle d'une aide au reste du ménage. Si le RMI obéit à une logique individuelle, ce n'est pas le cas de l'allocation logement ou de la plupart des prestations sociales : la logique de redistribution publique n'obéit pas au critère individuel, ce qui a de nouveau posé des difficultés d'arbitrage entre ce qui était attribuable à l'individu et ce qui était attribuable au restant du ménage quand le jeune ne vivait pas seul. Les variables relatives à la composition du ménage ont alors plutôt été intégrées comme variables explicatives de la situation de pauvreté individuelle.

Quant aux panels de demain, leur expérience des panels téléphoniques du Céreq et d'un panel administratif particulier (celui du réseau des missions locales et des PAIO) dictent à nos deux auteurs les commentaires suivants.

Il faut collecter plus de données longitudinales et plus longues car c'est la seule façon, par exemple, de contrôler l'hétérogénéité non observée. Pour ce faire, une solution consisterait à espacer les interrogations (tous les 2 ou 3 ans), à diminuer le nombre de questions mais à continuer encore longtemps. Mais les panels longs souffrent du fait qu'on croit (c'est notamment le cas des politiques) qu'ils n'informent que sur des phénomènes vieux de vingt ans et plus. Or les mouvements de nos sociétés sont si lents que ce qui vaut pour une cohorte d'il y a dix ans vaut encore pour une cohorte d'aujourd'hui. Mais il est vrai que quelques années, pour un politique, c'est le très long terme.

L'idée selon laquelle c'est via un dispositif d'enquêtes que la production de données longitudinales concernant le cas français doit être encouragée est confortée par l'expérience, faite par un de nos répondants, quant à l'exploitation d'une source de données s'écartant du modèle de l'enquête, puisqu'il s'agit d'une source d'information initialement destinée à assurer la gestion des itinéraires des jeunes en difficultés. En effet, en 1990 est mis en place un outil de gestion des itinéraires des jeunes passant par le réseau des missions locales et des PAIO – il s'agit du logiciel *Parcours* – auquel on a attribué dès 1995 une ambition de type statistique, se concrétisant par des études annuelles sur les trajectoires des jeunes en difficultés. Or, en 1999, une étude a été menée, à la demande la délégation interministérielle à l'insertion des jeunes (Diiij) et de la DARES, sur le potentiel de cette source ; ce travail a conclu sur un faible potentiel de ce mode de recueil d'information pour analyser les parcours des jeunes en difficultés. En effet, il s'est avéré qu'on ne pouvait reconstituer à travers cette source que 52 % du parcours (en durée moyenne) d'un individu entre la fin de sa formation initiale et son dernier contact en mission locale. Le rapport fait valoir que le parcours est d'autant moins connu que les jeunes sont peu formés. De plus, les résultats mettent en évidence que les périodes relatives à l'emploi intérimaire sont particulièrement mal renseignées. Or, c'est précisément cette population qui est la plus exposée au risque de pauvreté. Le rapport conclut sur le fait qu'une même source ne peut nourrir à la fois un objectif à consonance gestionnaire et une ambition d'analyse statistique ou économique des trajectoires individuelles. Ce qui amène à plaider en faveur d'un dispositif d'enquêtes *ad hoc*.

La logique de panel – sous réserve, certes, de certaines difficultés – paraît être bien adaptée à l'analyse des situations individuelles et à la compréhension des cheminements, souvent chaotiques et parfois réversibles, ainsi qu'au recueil des ressources irrégulières et mouvantes, tout comme à l'appréciation des événements non stabilisés ; ce qui caractérise plus particulièrement les jeunes.

Choisir une méthodologie d'enquête permettant de cerner les stratégies individuelles n'est jamais incontestable. Le problème qui peut se poser avec des enquêtes individuelles relève d'une rationalisation *ex post* des événements passés, et des stratégies individuelles. Si la logique de panel diminue les possibilités de rationalisation *ex post*, il n'en reste pas moins que de telles enquêtes butent sur la difficulté de saisir convenablement le discours des jeunes interrogés par téléphone. Ce constat interroge donc les possibilités d'une enquête permettant de rassembler des informations jusqu'alors collectées à des niveaux et des moments distincts (jeunes / intermédiaires des politiques publiques de formation et d'emploi / employeur / autres ?).

# **Dix années d'enquêtes au ministère de l'Agriculture, de la Pêche, de l'Alimentation et des Affaires rurales sur le devenir professionnel des anciens élèves de l'enseignement agricole**

**Michèle Bargeot, Jean-Michel Drouet**

Chaque année depuis 1994, des enquêtes sont menées auprès des anciens élèves de l'Enseignement agricole pour connaître leur devenir à la sortie d'un cycle de formation. Cette année 2003 verra donc la dixième série de ces enquêtes, réalisée pour le compte du ministère de l'Agriculture par le département des Sciences de la Formation et de la Communication de l'Établissement National d'Enseignement Supérieur Agronomique de Dijon (ENESAD).

Loin de vouloir présenter un bilan exhaustif de l'ensemble de ces travaux, et encore moins de leurs résultats, cette communication n'ambitionne que de mieux faire connaître l'originalité de cette démarche en en soulignant les forces (son institutionnalisation relative, les pistes qu'elle ouvre pour un ensemble de recherches en sciences sociales, notamment) mais aussi les faiblesses (en moyens, surtout).

Nous exposerons successivement ce qui fait leur spécificité, par leur histoire, leurs objectifs, et leur méthodologie, ainsi que le contenu de la base de données qui a pu être constituée. Nous évoquerons par ailleurs les changements, dans le champ de la formation professionnelle comme dans celui du marché du travail, que ces enquêtes ont non seulement accompagnés, mais aussi contribué à mettre en évidence. Nous concluons sur le fait que si d'autres problématiques, dont certaines seront précisées, peuvent être posées à partir de ces études, il nous est souvent difficile d'y répondre autrement qu'en se limitant au constat.

Auparavant, le rapide rappel de ce que représente l'Enseignement agricole en France peut se révéler utile.

## **L'enseignement agricole en France**

La première loi organisant l'enseignement professionnel agricole, sous tutelle du ministère de l'Agriculture et du Commerce, a été promulguée en 1848. Depuis cette date, l'Enseignement agricole constitue un élément original du système éducatif qui s'est développé à côté de l'Éducation nationale (Rémond, 1999 ; Boulet, Mabit, 1991).

Entre 1983 et 1999, la croissance de ses effectifs a été régulière, passant de 122 722 élèves à 178 569, soit une progression de 45,5 %. Il faut ajouter 29 000 apprentis à l'effectif de la rentrée 1999. On a coutume de comparer la taille de l'enseignement agricole à celle d'une académie moyenne de l'Éducation nationale.

Les spécificités de cet enseignement professionnel agricole sont de plusieurs ordres. Les structures du système sont diverses avec des établissements publics (40 % des effectifs), privés à temps plein (32 %) et privés à rythme approprié, c'est-à-dire en alternance entre l'école et l'entreprise (28 %), répartis sur l'ensemble du territoire français mais particulièrement nombreux dans les régions de l'Ouest, du Sud-Ouest de la France et dans la région Rhône-Alpes. La taille de ces établissements est inférieure à celle des établissements de l'Éducation nationale, avec en moyenne 330 élèves dans les 215 lycées agricoles publics, 240 dans les 211 écoles privées à temps plein et 125 dans les 379 centres

du privé à rythme approprié. La pédagogie appliquée dans l'enseignement agricole a été renouvelée par les lois de 1984 et se caractérise principalement par l'organisation modulaire de l'enseignement, le contrôle continu en cours de formation, et la relation entre théorie et pratique (stages et travaux pratiques sur l'exploitation intégrée à l'établissement). L'ouverture sur le monde professionnel est également une spécificité des établissements d'enseignement agricole, avec un conseil d'administration présidé par un élu et non pas, comme ceux de l'Éducation nationale, par le chef d'établissement, et un projet en relation avec son territoire.

Cet enseignement très orienté, depuis 1960, vers la production agricole va se réformer et offrir, à partir de 1984, des formations plus diversifiées tournées vers les biotechnologies et l'aménagement du territoire. De même, les diplômes vont peu à peu s'harmoniser avec ceux de l'Éducation nationale. Aujourd'hui, la scolarité est organisée en cycles :

- cycle d'orientation (4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> préparatoires ou technologiques),
- cycle de détermination (seconde générale, technologique et professionnelle avec le Certificat d'Aptitude Professionnelle agricole (CAPA) et le Brevet d'Études Professionnelles agricole (BEPA)),
- cycle terminal : général avec le Baccalauréat scientifique, technologique avec les Baccalauréats technologiques et le Brevet de Technicien Agricole (BTA), professionnel avec les Baccalauréats professionnels,
- cycles de l'enseignement supérieur avec le Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA), les classes préparatoires et l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire.

## **Genèse, objectifs et spécificités des enquêtes sur le devenir des élèves de l'enseignement agricole**

Dès les années soixante-dix, la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) souhaite se donner les moyens de connaître le devenir des anciens élèves de l'enseignement agricole. Après avoir collaboré quelque temps aux Enquêtes d'Entrée dans la Vie Active (EVA) du Céreq, la DGER, en 1984, décide de réaliser elle-même des enquêtes régulières. Rappelons qu'à cette époque elle entreprend la rénovation de son système éducatif et qu'elle a besoin de disposer d'informations sur le parcours des jeunes à l'intérieur de l'enseignement agricole et de connaître les processus de leur insertion professionnelle. Elle met au point un questionnaire et sa propre méthodologie d'enquête qui, à la différence des enquêtes EVA qui interrogent les « sortants » du système éducatif, s'adresse aux élèves inscrits en année terminale d'une formation, du CAP au BTS. Plusieurs enquêtes de ce type seront réalisées entre 1984 et 1988. C'est après une interruption de quatre ans que la responsabilité de la mise en œuvre d'un nouveau dispositif a été confiée à l'ENESAD.

C'est ainsi que, depuis 1994, nous réalisons, chaque année, des études sur le devenir des élèves de l'enseignement agricole. Commandées par la DGER, elles tentent de répondre à trois objectifs :

- 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,
- décrire précisément les emplois occupés par ces jeunes diplômés de l'enseignement agricole.

### **Une enquête en voie de labellisation**

Depuis deux ans, nous travaillons avec le comité de label du Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) pour l'attribution du label d'intérêt général et de qualité statistique à ces enquêtes. À la DGER, elles sont placées sous le contrôle d'un comité de pilotage composé de décideurs du ministère, de représentants des établissements du public et du privé, de représentants des organisations syndicales, ainsi que d'experts.

## **Une enquête exhaustive**

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 des enquêtes exhaustives, ce qui permet l'étude des spécialités à effectifs limités et de fournir des données au niveau régional. Notre questionnaire est soumis à tous les anciens élèves et apprentis de l'enseignement agricole public et privé.

## **Une enquête longitudinale**

L'appréhension du cheminement scolaire et de l'insertion professionnelle des anciens élèves nécessite d'observer leur situation sur un temps relativement long. Dès les premières enquêtes il a été fait le choix d'interroger les anciens élèves sur leur situation durant les quarante-cinq mois qui suivent la fin du cycle de formation. Ainsi, en 2002, le questionnaire a été envoyé aux élèves inscrits en année terminale des formations BEPA et BTSa en 1997-1998. Précisons qu'il est possible de suivre ce processus conduisant progressivement à l'insertion professionnelle par l'étude des chronogrammes : pour chacun des quarante-cinq mois qui séparent l'examen final de l'enquête, les élèves ont décrit leur situation (en emploi, recherche d'emploi, études ou autre situation).

## **La méthodologie : calendrier, dépouillement et indicateurs**

### **Calendrier de l'étude annuelle**

Cette enquête postale annuelle ne pourrait être réalisée sans la collaboration des établissements d'enseignement. Ce sont eux qui envoient les questionnaires aux anciens élèves, qui effectuent les relances, qui regroupent et expédient les réponses à l'ENESAD.

Les questionnaires vierges arrivent dans les établissements en mars ; ceux-ci ont trois mois pour les envoyer aux anciens élèves et les retourner complétés à l'ENESAD. Les premiers résultats sont présentés au comité de pilotage en décembre.

Des documents de synthèse des résultats, des fiches régionales, ainsi qu'un rapport plus complet sont rédigés au cours de l'année suivante.

### **Le dépouillement de l'enquête**

Dans un premier temps nous vérifions la validité de notre échantillon. Avec plus de 50 % de répondants parmi les inscrits des niveaux IV et III et entre 40 et 50 % pour les niveaux V, nous n'observons pas de biais trop importants : les enfants d'agriculteur sont systématiquement sur-représentés alors que les filles et les élèves des secteurs commerce et service répondent moins souvent.

À ce stade de l'étude nous procédons à une description détaillée de l'offre de formation (nombre de classes ouvertes par spécialité) et du public inscrit à partir de trois variables : le genre, la profession des parents et le cursus scolaire avant de préparer le diplôme étudié. Ces observations montrent les évolutions des publics ; par exemple, en 1990, les filles préparant un BTSa représentaient 24,8 % des inscrits, en 1998 elles sont 33,7 %. En classe terminale de BEPA, en 1990, 47,6 % des garçons étaient enfants d'agriculteur, ils ne sont plus que 29,8 % en 1998.

Ensuite, nous portons plus particulièrement notre attention sur les élèves diplômés puisque la commande du ministère porte sur l'évaluation d'un diplôme.

Dans un premier temps, nous décrivons le type d'études en distinguant les études diplômantes (études débouchant sur un diplôme d'un niveau supérieur) des études qualifiantes non certifiées (études apportant une qualification supplémentaire sans donner un niveau supérieur) et le taux de réussite des élèves. La comparaison entre des enquêtes réalisées sur plusieurs années montre des évolutions certaines, par exemple, en 1991, 75,5 % des élèves ayant obtenu un BTA (niveau IV) poursuivaient des études, en 1997, ils ne sont plus que 58,2 %, alors que, en 1990, 69 % des diplômés du BEPA étaient dans ce cas et ils sont 80 % en 1997.



Dans un deuxième temps, nous nous intéressons aux processus d'insertion professionnelle. Nous enlevons de notre échantillon les diplômés qui, au moment de l'enquête, ont obtenu un diplôme de niveau supérieur à celui étudié. Nous ne conservons donc que les élèves qui sont entrés directement sur le marché du travail après l'obtention du diplôme ou ceux qui ont poursuivi des études sans obtenir un diplôme de niveau supérieur. Cette méthode garde une proportion importante des étudiants de BTSA (87 % en 2002) car ceux-ci, quand ils poursuivent des études, privilégient les études courtes qualifiantes, mais elle diminue de manière importante l'échantillon des BEPA, puisque, par exemple en 2002, nous n'avons conservé que 39 % de notre population d'élèves diplômés. Les autres ont, entre-temps, obtenu un diplôme de niveau IV.

### **Des indicateurs chiffrés et une approche empirique de la relation formation - emploi**

Nous mesurons l'insertion de ces jeunes trois ans et six mois après qu'ils aient obtenu leur diplôme avec quatre principaux indicateurs : le taux d'insertion, le taux de chômage, la durée moyenne de recherche d'emploi et la durée moyenne d'accès au premier emploi sur les quarante-cinq mois qui séparent l'obtention du diplôme de la passation de l'enquête. L'insertion professionnelle des anciens élèves de l'enseignement agricole est similaire à celle des autres jeunes français, deux phénomènes la caractérisant :

- La situation des jeunes entrant sur le marché du travail dépend de la conjoncture économique, quand celle-ci se dégrade le risque de chômage s'accroît pour les jeunes. En 1996, le taux de chômage de la promotion 1992 des titulaires du BEPA était de 17 %, celui de la promotion 1996 en 2000 est de 13 %.
- Les jeunes les moins diplômés mettent davantage de temps à trouver un emploi et connaissent plus souvent des périodes d'inactivité. Par exemple, les hommes titulaires d'un BTSA mettent en moyenne un peu plus de deux mois pour trouver leur premier emploi alors que les filles qui n'ont qu'un CAPA occuperont, en moyenne, leur premier emploi après 8 mois.

Dans l'enseignement agricole les objectifs de formation sont définis à partir de référentiels professionnels qui décrivent les activités des emplois visés par la formation. Nos études cherchent à évaluer la relation entre le niveau et la spécialité du diplôme obtenu et les emplois occupés par les jeunes. Lors des 8<sup>es</sup> journées d'études sur l'analyse longitudinale du marché du travail consacrées à la « construction et usage des catégories d'analyse » (Bargeot, Drouet, 2001), nous avons expliqué comment, à partir des nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) et des activités françaises (NAF) de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee), nous avons construit des catégories d'emplois et de secteurs d'activité qui permettent, selon la volonté de notre commanditaire, de faire apparaître au mieux les activités en relation avec l'agriculture, l'agroalimentaire et le milieu rural, tout en préservant la comparabilité des résultats de nos enquêtes. Le croisement de ces catégories d'emplois et secteurs d'activité avec la spécialité de formation permet de mesurer de manière tout à fait empirique la relation entre la formation et l'emploi. Notre objectif étant d'arriver, comme Thomas Couppié et Dominique Epiphane (1997) l'ont fait dans leur étude « Formation au masculin, insertion au féminin ? » de dégager un certain nombre de profils d'emploi dominant dans chaque spécialité et niveau de formation. Pour être en emploi dominant, il faut occuper un (ou des) fonction(s) dominante(s) de la spécialité de formation et occuper un emploi dans un des domaines dominants de la spécialité de formation. Par exemple technicien conseil dans un organisme technique agricole pour un jeune titulaire d'un BTSA de la spécialité « technologies végétales » ou vendeur en jardinerie pour un jeune diplômé d'un BTA horticole.

### **La constitution d'une base de données**

Au rythme de deux niveaux de formation étudiés chaque année depuis 1994, nous avons construit une base de données sur les anciens élèves et apprentis de l'enseignement agricole d'une décennie (les premiers sont sortis en 1990 et nous enquêtons cette année les sortants 1999). Le tableau ci-dessous donne, pour chaque enquête et chaque diplôme, le nombre d'individus pour lesquels nous possédons les informations listées plus loin.

## Effectifs dans la base de données des anciens élèves et apprentis de l'enseignement agricole

|                                     | B TSA  | B TA   | Bac<br>D' et S | Bac<br>techno-<br>logique <sup>1</sup> | Bac<br>profes-<br>sionnel <sup>2</sup> | BEPA   | CAPA <sup>3</sup> | Total   |
|-------------------------------------|--------|--------|----------------|--|--|--------|-------------------|---------|
| Promotion 1990,<br>enquêtée en 1994 | 3 382  |        |                |  |  | 10 061 |                   | 13 343  |
| Promotion 1991,<br>enquêtée en 1995 |        | 7 148  | 1 289          |  |  |        | 3 222             | 11 659  |
| Promotion 1992,<br>enquêtée en 1996 | 4 297  |        |                |  |  | 9 960  |                   | 14 257  |
| Promotion 1993,<br>enquêtée en 1997 |        | 8 412  | 1 466          |  | 124                                    |        | 2 453             | 12 455  |
| Promotion 1994,<br>enquêtée en 1998 | 5 466  |        |                |  |  | 10 338 |                   | 15 804  |
| Promotion 1995,<br>enquêtée en 1999 |        | 7 636  | 1 241          | 2 076                                  | 314                                    |        | 2 706             | 13 973  |
| Promotion 1996,<br>enquêtée en 2000 | 5 410  |        |                |  |  | 11 809 |                   | 17 219  |
| Promotion 1997,<br>enquêtée en 2001 |        | 6 889  | 971            | 2 985                                  | 316                                    |        | 1 434             | 12 595  |
| Promotion 1998,<br>enquêtée en 2002 | 4 827  |        |                |  |  | 11 966 |                   | 16 793  |
| Total                               | 23 382 | 30 085 | 4 967          | 5 061                                  | 754                                    | 54 134 | 9 815             | 128 098 |

Malgré les légers biais signalés, cette base constitue un échantillon représentatif du public formé dans l'enseignement agricole. Le fait que ces jeunes aient fréquenté le système tout au long des années quatre vingt dix apporte un éclairage supplémentaire pour observer les changements qui ont eu lieu durant cette période et évaluer différentes politiques publiques comme nous le verrons plus loin.

### Les informations contenues dans la base

Elles sont regroupées en cinq sous-ensembles : la formation, l'état civil et la situation de famille, les études suivies après, la situation et l'emploi au moment de l'enquête et un calendrier donnant la situation de l'élève pour chacun des 45 mois, depuis l'examen jusqu'au moment de l'enquête (en emploi, en recherche d'emploi, en études ou en autres situations). Concernant la formation, nous connaissons le niveau de diplôme, la spécialité de formation, la voie de formation (scolaire ou apprentissage), la réussite au diplôme, le code de l'établissement et son type (public ou privé). Les informations sur l'état civil et la situation de famille portent sur le genre, l'année de naissance, la situation de famille et le service national (question maintenant supprimée), le nom et code postal de la résidence au moment de l'enquête, la profession des parents et leur département de résidence. Pour les quatre années scolaires suivant l'examen, nous avons les études suivies et le(s) diplôme(s) obtenu(s). Pour la partie sur l'emploi, nous possédons des informations sur la situation au moment de l'enquête, à savoir si le jeune est en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée (y compris intérimaire), en emploi dit aidé (ou bénéficiaire de mesures pour l'emploi), à la recherche d'un emploi, en étude à plein temps (y compris apprentissage), en stage, au service national

1. Les baccalauréats technologiques sont créés dans l'enseignement agricole en 1993, les premiers passeront l'examen en 1995 et seront enquêtés en 1999. Parallèlement le baccalauréat D', équivalent au baccalauréat D de l'Éducation nationale devient un baccalauréat s.

2. Les premiers baccalauréats professionnels spécifiques à l'enseignement agricole sont ouverts en 1996 en remplacement de certains BTA. En 2003, nous enquêterons ceux sortis en 1999, soit 8 000 inscrits. À partir de 2003, les élèves titulaires d'un BTA vont diminuer au profit des titulaires d'un bac pro. Les quelques individus enquêtés depuis 1993 ont préparé, dans un établissement agricole, un baccalauréat professionnel de l'Éducation nationale.

3. Lors des premières enquêtes concernant les titulaires du CAPA, il nous a semblé que le questionnaire écrit semblait peu leur convenir : le manque de précision, sinon de cohérence, des réponses données nous faisait douter de la fiabilité de l'étude les concernant. Dans le but de leur faire éclaircir les informations qui nous sont indispensables pour rendre compte de leur devenir, nous avons choisi, depuis 2001, de les interroger par téléphone. Dans ce cas, nous avons abandonné l'exhaustivité et construit un échantillon selon la règle des quotas.

ou non-demandeur d'emploi. Nous avons également l'emploi (codé sur quatre caractères avec la nomenclature PCS), le secteur d'activité de l'entreprise (codé sur quatre caractères avec la NAF), le nom et code postal de la commune d'emploi (seulement depuis l'enquête 2000). Nous savons le mode d'exercice de l'activité professionnelle, c'est-à-dire si l'emploi correspond à un temps plein ou à un temps partiel.

À mesure que s'agrandissait cette base de données, au fil des années et des enquêtes, et alors que les objectifs fixés par le ministère semblaient atteints, il est très vite apparu que l'on pouvait difficilement s'en tenir au calcul d'indicateurs et aux seules descriptions des études poursuivies et des emplois occupés par les jeunes diplômés de l'enseignement agricole.

La comparaison des résultats récoltés auprès des promotions successives nous a offert l'occasion de mesurer les effets, sinon d'identifier certaines causes, des changements survenus au cours des années 1990 dans le système de l'enseignement agricole et sur le marché des emplois agricoles et de l'espace rural. En revanche, la méthodologie que nous employons a dû être complétée pour pouvoir répondre à certaines questions que ces résultats, et nos objets de recherche, nous ont fait nous poser. Cependant, d'autres restent aujourd'hui sans réponse.

## **L'observation des changements**

### **Les transformations du système d'enseignement**

Si, durant les années 1990, l'ensemble du système des formations dispensées par le ministère de l'Agriculture a subi d'importants changements, notamment par l'accroissement et la diversification de l'offre de formation, le niveau IV de formation est celui qui a connu les plus profonds bouleversements. Pour s'en rendre compte, du moins en ce qui concerne la formation professionnelle et technologique, regardons comment a évolué la répartition des flux des élèves inscrits dans les sections terminales de préparation des différents diplômes qui le constituent, à mesure qu'ils ont été créés.

En 1990-91, le BTA était le seul diplôme national de niveau IV attestant d'une qualification professionnelle, et 12 480 élèves le préparaient. Les baccalauréats technologiques de l'enseignement agricole ayant été créés à la rentrée 1993, on pouvait déjà, en 1994-95, compter 3 346 élèves inscrits dans ses sections terminales de préparation, alors que 12 693 préparaient toujours le BTA. Pour être complet, il faut également noter l'apparition des baccalauréats professionnels en 1996, qui ont vu 6 046 élèves le préparer en 1998-99, tandis que les classes terminales du BTA et des baccalauréats technologiques accueillent respectivement 7 360 et 7 280 jeunes.

Les enquêtes sur le devenir des anciens élèves de formation professionnelle et technologique de niveau IV de l'enseignement agricole ne pouvaient pas ne pas prendre en compte de telles modifications, au moins pour en spécifier les conditions et les enjeux, au plus pour tenter d'en mesurer l'impact sur l'insertion professionnelle des diplômés.

Ces nouvelles filières ont été créées par transformation d'anciennes formations BTA (Droyer, 2001), celles dont les diplômés avaient davantage tendance à poursuivre des études supérieures. Si bien que la finalité du BTA se trouve être prioritairement, à compter de 1993, l'insertion professionnelle. L'évolution de la population des élèves de BTA renforce ce phénomène, puisque celle-ci se féminise de plus en plus et se concentre sur les formations du commerce et des services, pour lesquelles l'offre de formations supérieures est encore limitée.

Observer le devenir des élèves de l'enseignement agricole conduit inévitablement à étudier le système de formation en lui-même : on n'évalue une formation qu'en mesurant ses résultats au regard de ses objectifs affichés, bref, de la politique de ministère. Cet angle d'approche nous aura ainsi permis de comprendre comment se sont constituées les deux voies distinctes du niveau IV de formation professionnelle et technologique, celle du BTA visant davantage l'insertion professionnelle, et celle des baccalauréats technologiques, propédeutique aux formations de niveau III (Bargeot, Drouet, Fizaine, 2003a). L'observation des changements de ce niveau de formation se poursuivra lors des prochaines

enquêtes, qui interrogeront toujours les anciens élèves de BTA et des baccalauréats technologiques, mais aussi ceux des baccalauréats professionnels.

### **La modification du marché du travail pour les jeunes diplômés**

Parmi les événements qui ont le plus marqué le marché du travail ces dernières années, du moins en ce qui concerne les jeunes diplômés de niveau IV et III, c'est sans doute le programme « nouveaux services, nouveaux emplois » qui a eu les effets les plus visibles sur l'insertion professionnelle des anciens élèves de l'enseignement agricole. Ainsi, parmi les diplômés du BTSa la part des jeunes qui occupent un emploi aidé a significativement augmenté consécutivement à l'apparition des emplois jeunes<sup>4</sup> : 2,1 % des diplômés 1994 interrogés au printemps 1998, 8 % des diplômés 1996 interrogés en 2000.

Nous avons déjà eu l'occasion de présenter les problèmes méthodologiques que l'émergence de certains emplois engendrait (Bargeot, Drouet, 2001) : nous ne pouvions les coder selon les nomenclatures officielles des professions pour la seule raison qu'ils n'y étaient pas répertoriés. La plupart des postes de travail décrits semblait même relever d'une multiplicité de fonctions traditionnellement associées à diverses professions, et correspondait à des emplois jeunes. Ce constat nous a amenés à nous intéresser à la philosophie de cette politique ainsi qu'aux débats de la sociologie du travail sur la notion de professionnalisation.

Ce programme emplois jeunes d'aide à l'emploi paraît inédit car il vise non plus l'augmentation de l'employabilité par l'amélioration de la qualification, mais la professionnalisation des jeunes par le développement des compétences multiples nécessaire à la pérennisation du service créé. On peut comprendre nos difficultés à classer ce type d'emploi dès lors qu'il est défini exclusivement par l'ensemble des compétences de son bénéficiaire, et non par son intégration dans un groupe professionnel donné. Cependant, nous avons relativisé la généralisation de ce modèle notamment par le fait, quantitativement attesté, qu'il semblerait uniquement valide pour les jeunes dotés des plus hauts niveaux de formation (le BTSa est un diplôme de niveau III), et presque exclusivement dans le cadre d'un programme particulier d'aide à l'emploi<sup>5</sup>.

Cependant, une étude qualitative restait à faire pour savoir si les salariés en emploi jeunes s'approprièrent les objectifs du programme, plus précisément s'ils avaient pour stratégie de se professionnaliser par le développement des compétences multiples. Le suivi des premiers sortants d'un diplôme expérimental, le BTSa Services en espace rural, dont près de 4 sur 10 occupent un emploi jeune 15 mois après l'obtention du diplôme, nous en a fourni l'occasion. Il est apparu que les jeunes qui validaient notre hypothèse étaient minoritaires dans l'échantillon. On a donc pu conclure que tous les bénéficiaires d'emplois jeunes ne vivent pas de la même façon cette première expérience professionnelle, et que les caractéristiques individuelles des jeunes comme celles de leur employeur accentuaient cette diversité.

L'exemple du cheminement de ce travail particulier montre qu'à partir d'obstacles méthodologiques, il est possible d'interroger non seulement les politiques publiques, celle de l'aide à l'emploi des jeunes en l'occurrence, mais aussi certains champs des sciences sociales tel que celui de la sociologie du travail. Par ailleurs, cela dévoile certaines limites du travail quantitatif quand il s'agit de comprendre la signification que les acteurs peuvent donner aux phénomènes dont ils subissent les conséquences, ou le comportement qu'ils sont susceptibles d'adopter pour tenter de se les approprier. C'est pour cette dernière raison que nous souhaiterions compléter les résultats de nos enquêtes sur le devenir des élèves de l'enseignement agricole par des études qualitatives qui nous permettraient notamment d'explorer les représentations que forment ces jeunes sur leur insertion professionnelle et sur leur rapport avec la formation qu'ils ont reçue.

---

4. La loi relative au dispositif « nouveaux services, nouveaux emplois » date d'octobre 1997.

5. En outre, une rapide et incomplète synthèse de la littérature en sociologie du travail critiquant le « modèle des compétences » a déjà été présentée (Bargeot, Drouet, 2001).

## **L'évolution de secteurs professionnels et de formations spécifiques**

Dans le même ordre d'idée que ce qui vient d'être évoqué, nous souhaiterions prochainement étudier plus spécialement les formations de l'aménagement, associées à l'étude des secteurs d'activité qui y correspondent.

En effet, c'est dans ce secteur aménagement que l'on a vu la progression la plus spectaculaire, durant les années 1990, de l'offre et de la demande de formation. Mais citons plutôt les chiffres : les inscrits en classe terminale du BEPA du secteur aménagement étaient au nombre de 1 829 à la rentrée 1991, on en compte 3 717 à la rentrée 1997 ; dans le même secteur mais concernant les inscrits en terminale BTA, on est passé entre les rentrées 1990 et 1996 à un effectif de 931 à 2 123 individus ; quant au niveau III de formation, 404 élèves étaient inscrits en classe terminale de préparation d'un BTS du secteur aménagement à la rentrée 1991 alors qu'ils sont 1 946 dans ce cas à la rentrée 1997.

Or, malgré ce contexte de croissance très nette du nombre de professionnels formés pour exercer un métier en lien avec l'aménagement de l'espace et la gestion de l'environnement, les représentants des organismes professionnels affirment connaître une crise de recrutement, notamment pour les postes de travail requérant le niveau V de formation. Il est vrai que les enquêtes sur le devenir des élèves de l'enseignement agricole montrent une propension de plus en plus forte des diplômés de ces formations à poursuivre des études (78 % des diplômés BEPA aménagement en 1992, 85 % de ceux diplômés en 1998), mais aussi, et c'est un autre paradoxe, que lorsqu'ils sont titulaires d'un niveau III de formation, ils occupent très fréquemment des emplois précaires (alors que l'on compte parmi l'ensemble des diplômés du BTS en 1998 8,8 % de jeunes bénéficiant d'un emploi aidé et 12,1 % d'un contrat à durée déterminée, ces proportions sont respectivement 22,3 % et 14,1 % pour les diplômés du secteur de formation de l'aménagement).

Une analyse plus fine de la situation particulière de ces jeunes face aux offres effectives d'emploi des secteurs de l'aménagement et de l'environnement s'avèrerait sans doute riche d'enseignements pour appréhender les perspectives d'évolution de ces filières.

Même si elles se déclinent de façon caractéristique, les questions posées par l'observation du devenir des diplômés des formations de l'aménagement ne sont cependant pas propres à ce secteur. Chacune des filières proposées par l'enseignement agricole mériterait sans doute une attention particulière, tant leurs spécificités sont noyées dans la globalité de nos indicateurs. Comme quatre secteurs de formation différents (Production, Transformation, Commerce et services, Aménagement, auxquels on peut ajouter les formations des Activités hippiques) composent l'enseignement agricole, cela multiplierait d'autant nos propres activités, ce qui paraît difficile à moyens humains constants.

## **Des exemples de problématiques de recherches**

### **Comparaisons internationales**

Dans tous les pays de l'Union Européenne, les jeunes ont un taux de chômage plus élevé que la moyenne des autres actifs et une des politiques mises en place par les gouvernements pour résoudre ce problème a été d'élever le niveau de l'éducation et de la formation professionnelle. L'enseignement agricole n'a pas échappé à cet allongement de la scolarisation. Dans la majorité des pays de l'Union Européenne, il s'est restructuré et développé pour élever et diversifier le niveau global des qualifications dans un secteur d'activité en pleine transformation économique et sociale. Bien que les systèmes de formation professionnelle soient spécifiques à chaque pays de par l'influence de l'État, l'organisation structurelle ou les pratiques culturelles, et qu'il soit difficile de les comparer, nous pensons qu'un des indicateurs de « l'efficacité » de ces systèmes est l'insertion professionnelle des sortants : le jeune, après une formation agricole, a-t-il réussi son entrée dans la vie active ? A-t-il trouvé un emploi correspondant à sa formation et à ses aspirations ? Nous avons tenté de répondre à ces questions en comparant l'insertion professionnelle d'anciens élèves de l'enseignement agricole en France et en Italie. Sur le modèle des enquêtes décrites ci-dessus, nous avons constitué un échantillon de jeunes français et italiens ayant suivi un cycle de formation de niveau III européen dans une spécialité de production agricole, soit le BTA en France, qui a été remplacé, depuis, par le baccalauréat

professionnel, soit la maturité préparée dans les instituts professionnels agricoles (IPSA) en Italie. Notre étude montre des similitudes, telle l'insertion plus difficile pour les jeunes femmes en France comme en Italie, ou l'entrée sur le marché du travail de ces jeunes en majorité comme employés ou ouvriers alors que leur formation leur donne, normalement, accès à des emplois de techniciens. Elle pointe aussi des différences, comme le fait que les jeunes Français investissent dans une formation agricole spécialisée, souvent lorsqu'ils ont un projet professionnel, leur objectif étant d'obtenir une qualification, alors que les jeunes Italiens semblent venir dans un institut professionnel agricole avant tout pour obtenir un diplôme. En conséquence les Français sont plus nombreux à trouver un travail en relation avec leur formation (Bargeot, 2002).

### **L'égalité des chances**

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue un des piliers de la stratégie européenne pour l'emploi. Le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales a signé une convention avec les ministères de l'Éducation nationale, de l'Emploi et de la Solidarité et le secrétariat d'État au Droit des femmes pour « la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ». Dans le cadre de ce programme, nous vérifions, à partir de notre base de données, les parcours d'insertion des filles qui ont choisi une formation agricole dans une spécialité majoritairement masculine, à tous les niveaux de qualification, pour tenter de savoir si « une orientation scolaire moins conventionnelle constitue pour les filles un choix plus rentable sur le marché du travail ou au contraire les expose à des conditions d'insertion plus difficiles que celles rencontrées par leurs consœurs orientées dans des formations plus traditionnellement féminines ? » (Couppié, Epiphane, 1997)

### **Quels effets de contexte peuvent jouer sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement agricole ?**

Il nous faut reconnaître la relative sous-utilisation de la base de données constituée par dix années d'enquêtes auprès des anciens élèves de l'enseignement agricole : les constats qu'on a pu en tirer, aussi rigoureux soient-ils, n'ont que trop rarement eu un autre rôle que descriptif. Pour le dépasser, dans le but de proposer des modèles d'interprétation valides du processus d'insertion professionnelle de ces jeunes, nos efforts doivent se porter sur la recherche de ce qui joue sur les chances d'occuper un emploi en relation avec la formation reçue. Si, sur cet ambitieux programme, nos problématiques sont loin d'être stabilisées, nos interrogations sont nombreuses, et souvent en lien avec le fait que l'enseignement agricole, comme tout enseignement professionnel, correspond à une très grande diversité de situations selon, on l'a déjà vu, le secteur de formation, et aussi selon le lien entretenu avec le milieu local. En d'autres termes, nous projetons d'évaluer l'enseignement agricole par la comparaison de la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés par rapport aux différents contextes pouvant exister. Ces effets de contexte sont de plusieurs ordres, liés aux caractéristiques individuelles des élèves, à celles des établissements de formation, à celles du marché local de l'emploi, ou encore à celles des politiques, nationales et régionales, d'emploi. Ils ne peuvent être mis en évidence que par un appareillage statistique plus conséquent que celui que nous utilisons traditionnellement, et en complétant la base de données par un certain nombre d'autres variables qu'il reste à définir.

Sans vouloir insister sur les limites d'une telle analyse quantitative, il serait souhaitable que des monographies puissent, ensuite, être menées afin de saisir la complexité des processus en œuvre, notamment le jeu des acteurs institutionnels, dans l'élaboration et la conduite des politiques locales de la formation et de l'emploi.

S'il fallait conclure le bilan de ces dix années d'enquêtes sur le devenir des élèves de l'enseignement agricole, il faudrait à la fois se féliciter de l'importance qu'elles ont prises et s'interroger sur les moyens dont on dispose pour les faire évoluer davantage.

Depuis 10 ans, le ministère décide chaque année de reconduire ces enquêtes : leur utilité semble reconnue tant au niveau central que régional, notamment en ce qui concerne la régulation de l'offre de

formation. Nous avons vu en outre que notre travail constituait un point de vue original pour l'observation des changements du système de formation et du marché du travail. Ainsi, une des études menées en 2003 interroge les premiers sortants, la promotion 1998, des formations au baccalauréat professionnel agricole qui ont remplacé celles de Brevet de Technicien Agricole, et ces résultats intéresseront sans doute les acteurs de cette nouvelle modification de l'offre de formation.

Cette relative institutionnalisation se trouve même confortée par la nouvelle « mission d'insertion de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles publics »<sup>6</sup> à laquelle ces enquêtes contribuent en produisant régulièrement des indicateurs mesurant l'insertion professionnelle de ses anciens élèves.

Cependant, les limites de notre travail n'ont pu être éludées, tant en termes méthodologique et statistique que de moyens humains : si le ministère de l'Agriculture entend toujours commander des enquêtes exhaustives, celles-ci procèdent-elles véritablement d'une volonté d'évaluer sa politique ? Force est de reconnaître que notre travail dépasse rarement le stade de la description, même s'il propose souvent, par la comparaison des résultats des enquêtes successives, des pistes pour expliquer les transformations constatées, mais n'apporte presque jamais de connaissances sur les déterminants structurels de l'insertion professionnelle des anciens élèves de l'enseignement agricole. Pourtant, nous avons déjà évoqué certains chantiers que nous souhaiterions entreprendre, qui n'auraient d'autre objectif que d'évaluer le système de formation professionnelle agricole par l'insertion professionnelle de ses anciens élèves, chantiers qui prendraient sens dans un contexte de décentralisation d'une part importante des activités de gestion et de financement de l'enseignement et de la formation.

C'est une volonté politique claire qu'il nous faut donc invoquer, qui « dépasserait ainsi 'l'évaluation constat' pour une évaluation visant à éclairer la genèse du phénomène constaté, pour mieux en comprendre les ressorts, et orienter de manière adéquate les actions ultérieures à des fins de régulations » (Duru-Bellat, Jarousse, 2001).

**Michèle Bargeot, Jean-Michel Drouet**

Établissement National d'Enseignement Supérieur Agronomique de Dijon (ENESAD)

Département des Sciences de la Formation et de la Communication

« Développement professionnel et formation : processus, conditions, significations »

26, boulevard du Docteur Petitjean

BP 87999 – 21079 Dijon cedex

Michèle Bargeot, Tél. : 03 80 77 28 06 ; Fax : 03 80 26 53

E-mail [michele.bargeot@educagri.fr](mailto:michele.bargeot@educagri.fr)

Jean-Michel Drouet, Tél. : 03 80 77 29 41 ; Fax : 03 80 26 53

E-mail [jean-michel.drouet@educagri.fr](mailto:jean-michel.drouet@educagri.fr)

---

6. Loi d'orientation agricole n° 99-574 du 9 juillet 1999 ; circulaire DGER/FOPDAC C2002-2005 du 7 juin 2002.

## Bibliographie

Bargeot M. (2002), Insertion professionnelle, où en est-on ? Une analyse comparée de l'insertion professionnelle d'anciens élèves de l'enseignement agricole en France et en Italie, *Initiatives de l'enseignement agricole*, n° 6, p. 51-54.

Bargeot M., Drouet J.-M. (2001), Évolution des emplois et mise en question des nomenclatures, l'exemple des métiers de l'agriculture, de l'agroalimentaire et du milieu rural, In : Degenne A., Grelet Y., Vergnies J.-F., Werquin P. (eds), *Construction et usage des catégories d'analyse, Documents séminaires Céreq*, n° 156, p. 67-81.

Bargeot M., Drouet J.-M., Fizaine M. (2001), *Le devenir des élèves de l'enseignement agricole, les élèves diplômés du BTSA en 1996, enquête 2000*, EDUCAGRI éditions.

Bargeot M., Drouet J.-M., Fizaine M. (2002), *Le devenir des élèves de l'enseignement agricole, les élèves diplômés du BEPA en 1996, enquête 2000*, EDUCAGRI éditions.

Bargeot M., Drouet J.-M., Fizaine M. (2003a), *Le devenir des élèves de l'enseignement agricole, les élèves diplômés du BTA en 1997, enquête 2001*, EDUCAGRI éditions.

Bargeot M., Drouet J.-M., Fizaine M. (2003b), *Le devenir des élèves de l'enseignement agricole, les élèves diplômés du CAPA en 1997, enquête 2001*, EDUCAGRI éditions.

Boulet M., Mabit R. (1991), *De l'enseignement agricole au savoir vert*, Paris, L'Harmattan.

Coupié T., Epiphane D. (1997), Formation au masculin, insertion au féminin ? In : *Femmes sur le marché du travail, l'autre relation formation emploi*, Céreq, étude n° 70, p.95-111.

Drouet J.-M. (2003), Peut-on se professionnaliser en occupant un emploi multifonction ? L'exemple des diplômés du BTSA Services en Espace Rural en emploi jeune, In : *Regards croisés sur les emplois jeunes, Documents séminaires Céreq* (à paraître).

Droyer, N. (2001), La transformation du brevet de technicien agricole en baccalauréat technologique dépendant du ministère de l'agriculture et le cheminement scolaire des élèves, Thèse de doctorat, Université de Bourgogne.

Duru-Bellat M., Jarousse J.-P. (2001), Portée et limites d'une évaluation des politiques et des pratiques éducatives par les résultats, *Éducation et Sociétés*, n° 8, p. 97-109.

Rémond R. (1999), préface de « *L'enseignement agricole, 150 ans d'histoire* », EDUCAGRI éditions.





## L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants\*

Catherine Bédoué

L'emploi non qualifié<sup>1</sup>, de catégorie ouvrier ou employé, est une donnée de contexte de l'insertion professionnelle des jeunes. En effet, un jeune sur deux (47 %) sorti du système éducatif, scolaire ou universitaire, en 1992, a occupé au moins un emploi non qualifié au cours de ses 5 premières années de vie professionnelle<sup>2</sup>. Une minorité d'entre eux (20 %) n'avait aucun diplôme tandis que 40 % avaient au moins le Bac. C'est dire qu'il n'existe pas d'adéquation entre « non diplômé » et « non qualifié » et qu'en revanche certains jeunes munis d'une formation et d'un diplôme, y compris de niveau élevé, se trouvent occuper ce type d'emploi. D'une manière plus générale, il faut souligner la divergence d'évolution entre le développement inéluctable de cette catégorie d'emploi, faisant largement appel aux jeunes mais n'exigeant pas de formation, et l'élévation continue du niveau de formation des jeunes mais également de l'ensemble des salariés. Qui occupera à terme ces emplois et quelle peut être leur place dans une carrière professionnelle ? Dans ce papier nous nous focaliserons sur les débutants qui occupent un emploi non qualifié. Il s'agit d'une population très particulière par rapport à la problématique de l'emploi non qualifié mais l'étude de leurs cinq premières années de vie professionnelle « avec » l'emploi non qualifié donne quelques éléments de réponse à ces questions.

Après avoir décliné dans les années 80 et jusqu'en 1994, l'emploi non qualifié retrouve en 2001 son niveau d'il y a 20 ans. Soit un peu plus de 5 millions d'emplois parmi lesquels un quart de jeunes de moins de 30 ans et une moitié d'actifs diplômés (Chardon, 2001). En revanche, la proportion de jeunes 'sans qualification' parmi les sortants de formation initiale s'est stabilisée depuis 1994, après avoir continûment décliné. Le développement soutenu et continu de l'emploi non qualifié, notamment dans le secteur tertiaire, dans un contexte de chômage des jeunes toujours très élevé, offre des opportunités d'emploi dont les jeunes se saisissent, même si leur niveau de diplôme et/ou de formation les a préparés à des emplois plus qualifiés.

La question posée est alors celle du temps passé par les jeunes dans ce type d'emploi au regard de leur qualification : emploi de passage pour les diplômés qui rattrapent vite un niveau d'emploi conforme à leur qualification et emploi durable pour les autres, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas ou très peu de formation explicite ? On va voir que la problématique de l'emploi non qualifié, même chez les débutants, ne se résume pas complètement dans cette dichotomie entre emploi de passage et emploi durable. La diversité des trajectoires professionnelles construites autour de l'emploi non qualifié est forte et la possession ou non d'un diplôme, qui rend éligible ou non aux emplois qualifiés, n'explique pas tout.

---

\* Cette communication est extraite d'un rapport effectué par le LIRHE pour la DARES, suite à son appel d'offre « Le travail non qualifié : enjeux économiques et sociaux d'une catégorie statistique ».

1. Le terme « emploi » renvoie dans ce texte à la catégorie statistique. Par « emploi non qualifié » (ENQ) on entend tous les emplois (i.e les PCS détaillées de la nomenclature Insee) classés non qualifiés, par la nomenclature elle-même dans le cas des **ouvriers**, par Chardon (2001) pour les **employés**.

2. Toutes les données statistiques de ce chapitre proviennent de l'exploitation de l'enquête Génération 92 du Céreq. Les résultats détaillés (tableaux 2.1, 2.2, 2.3 et 2.4) se trouvent en annexe 2.

Les emplois non qualifiés occupés en début de vie active sont susceptibles d'être pris à tout moment, pour des durées variables et, éventuellement, avant ou après des emplois très divers. Cette diversité des trajectoires professionnelles « autour » de l'ENQ montre que ce type d'emploi peut être amené à jouer plusieurs rôles dans l'insertion des jeunes, rôles qui renvoient au fait que les jeunes se saisissent de l'emploi non qualifié avec des objectifs et des projets professionnels différents. Tous, ou presque, ont accès à l'ENQ qui, par définition, ne nécessite aucune formation explicite préalable. Mais tous ne sont pas éligibles à l'emploi qualifié et de surcroît, aux mêmes emplois qualifiés. Ces possibilités d'accès à l'Emploi Qualifié, c'est-à-dire celles de quitter l'ENQ, dépendent beaucoup de leur niveau de formation.

Une autre raison de cette complexité des trajectoires tient à l'hétérogénéité de la catégorie statistique des Emplois non qualifiés (ENQ). Les différentes figures d'emploi regroupées sous ce terme sont non seulement hétérogènes par rapport aux trois critères qui le définissent, à savoir faible rémunération, inutilité d'une formation professionnelle explicite et absence de valorisation sociale, mais elles le sont également par rapport aux possibilités de mobilités professionnelles, d'accès à la qualification, aux chances de promotion et à l'existence de carrières salariales en leur sein. Cette hétérogénéité repose fondamentalement sur le fait que les figures représentent des types de tâches qui bien que présentant certaines proximités (nettoyage, manutention, service) sont exercés dans des mondes productifs différents<sup>3</sup>. Ceci a des incidences non seulement sur la nature du travail lui-même, ses représentations, son acceptabilité, etc., mais aussi sur les conditions dans lesquelles il s'exerce, sur les conditions dans lesquelles il est géré par l'entreprise, et sur sa capacité à donner des éléments pour en sortir. L'hétérogénéité est également forte à l'intérieur des figures du fait des conditions dans lesquelles s'exerce le travail.

Pour tenter de maîtriser un peu cette hétérogénéité, on a choisi de travailler sur 7 figures d'ENQ bien différentes. L'intérêt est alors de pouvoir confronter les figures entre elles quant au rôle qu'elles jouent dans les trajectoires de débutant. Certaines figures s'avèrent beaucoup plus dynamiques et offrent des possibilités d'évolution bien plus grandes que d'autres.

Les données utilisées pour analyser les trajectoires des débutants passés par l'ENQ sont celles de l'enquête Génération 92 du Céreq. Auparavant on utilisera les Enquêtes Emploi de l'Insee de 1982 à 2002 pour donner quelques indications sur la place qu'elles réservent aux jeunes.

Le papier est divisé en 3 parties : après avoir donné quelques statistiques générales sur les 7 figures (Enquêtes Emploi) et les principales caractéristiques des jeunes passés par chacune de ces figures (Génération 92) (1.), on procédera à l'analyse de leurs trajectoires professionnelles en proposant un regroupement transversal aux figures (2.) de manière à pouvoir confronter leurs rôles dans l'insertion de ces jeunes débutants (3.).

## 1. Sept figures d'Emploi Non Qualifié pour rendre compte de l'accueil réservé aux jeunes

### 1.1. Sept figures d'ENQ

Les 7 figures ont été choisies parmi les catégories PCS regroupant suffisamment de monde pour pouvoir être analysées statistiquement. Le choix s'est porté sur 5 figures d'Employé, deux d'entre elles relevant plus clairement du secteur non marchand, et deux figures Ouvrières :

| PCS        | Sigle utilisé | Titre de la rubrique PCS                                 |
|------------|---------------|--|
| 5216, 5217 | (AS FP)       | Agents de service de la fonction publique                |
| 5222       | (ASH)         | Agents de service hospitalier                            |
| 5518       | (ELS)         | Employés de libre service                                |
| 5611       | (SERV)        | Serveurs et commis de restaurant                         |
| 5631       | (ASM)         | Assistants maternelles                                   |
| 6792       | (MAN)         | Manutention., ONQ des services d'exploit. des transports |
| 6891       | (NET)         | Nettoyeurs   |

<sup>3</sup> Cf. la contribution de B. Fourcade et M. Ourtau au rapport LIRHE pour la DARES sur le travail non qualifié.

Il paraît important de caractériser rapidement les 7 figures retenues en termes de recours aux jeunes, notamment sur la période 92-97 où on analysera ensuite leur insertion. Deux groupes semblent d'entrée se distinguer (voir graphes 1 et 2 en annexe).

***Les serveurs de café restaurant, les employés de libre service et les manutentionnaires***

Ces trois figures ont en commun d'être occupées par des individus plus jeunes et plus diplômés que ceux du deuxième groupe. Ce sont également les figures les moins féminisées des sept. Ces emplois sont souvent pris en début de vie active, du moins relativement aux autres figures (graphe 2), mais seront quittés par la suite. C'est une première indication concernant le rôle plutôt temporaire que ces emplois occupent dans la vie de ceux qui les occupent (au moins pour certains).

***Les Agents de service de la fonction publique, les agents de service de l'hôpital, les assistantes maternelles et les nettoyeurs***

Ces quatre figures sont occupées par des individus plus âgés et moins diplômés que les précédentes. Les femmes dominent largement. Il s'agit de figures où les entrées dans les 20 premières années de la vie active sont plus nombreuses que les sorties ce qui semble indiquer le rôle plus permanent de ces figures dans la vie des individus.

Il existe une nette hiérarchie en termes de niveau d'études des individus (nombre d'années d'études) entre les sept figures (graphe 1), maintenue et amplifiée depuis 20 ans. Les ELS ont le niveau d'études moyen le plus élevé, de l'ordre de 12,5 années tandis les Nettoyeurs sont toujours les moins diplômés avec 10 années. Cet écart de 2,5 ans entre le nombre d'années d'études des actifs de la plus diplômée et de la moins diplômée des figures a doublé en 19 ans, différenciant nettement les figures entre elles. Ceci peut, en partie s'expliquer par les différences d'âge entre figures : les ELS, Serveur et Manutentionnaire, sont aujourd'hui plus « jeunes » de près de 10 ans en moyenne du fait d'une majorité (50 % environ) de moins de 30 ans parmi eux. Cette ouverture aux jeunes, par ailleurs de plus en plus diplômés, fait « monter le niveau de formation moyen » de ces figures. En revanche, les ASM et les ASH « vieillissent » globalement de 2 ou 3 ans, du fait d'un recours de plus en plus faible aux jeunes.

En revanche les différences d'âge et de recours aux jeunes ne suffisent pas à expliquer l'élévation générale du niveau d'éducation dans ces emplois non qualifiés (au moins 1 an) qui sont de toute évidence soumis à un fort effet d'offre éducative (Béduwé, Espinasse, 96). Il existe des entrées de gens de plus en plus diplômés dans la profession à tous âges. L'alternative serait que seuls les plus diplômés y restent, ce qui n'est évidemment pas le cas.

Les 7 figures connaissent des évolutions d'effectifs globalement en hausse, avec une progression spectaculaire des ASM qui font plus que tripler leurs effectifs en 20 ans, suivies, mais de loin, par les ELS, les NET et les Serveurs qui connaissent également une croissance de leurs effectifs. À l'inverse les ASH ont des effectifs quasi stables voire décroissants. Il n'y a pas de corrélation entre une hausse des effectifs et le recours plus important aux jeunes. Ce qui montrerait que le recours aux jeunes est plus structurel que conjoncturel.

La période 92-97, période d'observation des jeunes de l'enquête du Céreq, correspond à un accroissement général des effectifs, sauf pour les Manutentionnaires. En revanche il est spectaculaire chez les ASM et chez les ELS.

**Variation d'effectifs sur la période 92-97 et 82-2001**

| Figure                               | ASFP  | ASH   | ELS   | SERV  | ASM    | MANU  | NETT |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|------|
| Variation absolue d'effectif         | 37592 | 27266 | 40493 | 17738 | 189628 | -4395 | 9104 |
| Variation relative d'effectifs 92-97 | 8,9   | 10,0  | 37,1  | 6,9   | 35,5   | -2,4  | 2,6  |

## 1.2. Pratiquement un jeune sur deux occupe un ENQ en début de vie active

Un jeune sur deux dans l'ensemble de la cohorte<sup>4</sup> et deux jeunes sur trois parmi ceux qui sont sortis sans diplôme, sont « passés » par l'ENQ (tableau 1). Ces chiffres témoignent, encore une fois, de la proximité entre « jeune » et « travail non qualifié » et de l'inadéquation entre « jeune diplômé » et « travail qualifié ». Tous les jeunes ne sont pas concernés, certes, mais c'est le lot d'une majorité d'entre eux y compris chez les jeunes dotés d'un diplôme : au sein de chaque figure, la moitié des jeunes possède au moins un diplôme de niveau V. En revanche, la moitié de ceux qui sont sortis sans qualification le sont encore au bout de 5 ans, tandis qu'ils ne sont plus qu'un sur quatre parmi l'ensemble. Le diplôme prévient, mais pas toujours, d'un séjour prolongé.

Ce taux de rétention oscille entre 1/5 et 1/3 suivant les figures : le turn-over varie énormément d'une figure à l'autre et le nombre de jeunes qui « transitent » par une figure donnée est sans commune mesure avec ceux qui s'y trouvent au bout de 5 ans. Il existe un vaste espace de mobilité entre emplois non qualifiés au sein duquel certains jeunes vont évoluer et demeurer quelques temps.

Comme déjà vu avec l'enquête Emploi, le niveau de formation des jeunes entre les 7 figures varie énormément, les ELS étant nettement plus diplômés que les autres, les Nettoyeurs nettement moins. Plus les figures sont ouvertes aux jeunes (ELS, Serveurs et Manutentionnaires), plus elles ont, par simple renouvellement de leurs jeunes actifs, un niveau de formation moyen élevé mais aussi un recours aux jeunes les plus diplômés. Effets d'âge et de diplôme se cumulent sans que l'on puisse dire si les plus diplômés sont attirés par ces emplois ou s'ils sont sélectionnés. Ceci peut partiellement s'expliquer par le fait que les ELS et les Serveurs sont des emplois de départ de filières professionnelles pour lesquelles, de surcroît, existe une formation professionnelle.

Moins formés, les jeunes qui transitent par l'ENQ ont également une origine sociale nettement plus modeste, soit qu'ils soient moins rebutés que d'autres à exercer ce type d'emploi quelques temps, soit qu'ils aient plus besoin de trouver rapidement un travail ne serait-ce qu'alimentaire. En revanche, ils ne sont, en général, pas plus issus de l'immigration, bien que de légères différences subsistent entre les figures : 16 % de jeunes d'origine extra européenne chez les Nettoyeurs, un peu plus de 10 % pour les Manutentionnaires et les Serveurs, et moins de 10 % pour les emplois liés à la FP et chez les ELS. Ces différences, à prendre avec précaution compte tenu de la faiblesse des effectifs, ne sont pas très étonnantes et relèvent d'explications complexes sur les filtres qui existent dans l'accès à l'emploi. Ainsi la fonction de nettoyeur est à l'évidence une des moins valorisées par notre société et l'accès y est certainement moins sélectif qu'ailleurs.

Enfin, dernier stigmate, les jeunes ayant eu recours à l'ENQ en début de parcours ont des conditions d'insertion professionnelle plus difficiles, en termes de chômage, de précarité et bien sûr d'accès à la qualification (tableau 2). Il ne s'agit pas d'un « bref emploi de passage » pour tout le monde : 43 % des jeunes qui ont eu recours à un emploi NQ en cinq ans occupent toujours ce type d'emploi au bout de 5 ans.

## 2. Le cheminement professionnel des jeunes passés par une des 7 figures d'ENQ : analyse par les trajectoires professionnelles type

L'objectif est donc de déterminer les différentes places qu'occupe une figure d'ENQ dans le parcours professionnel du jeune entrant sur le marché du travail et d'en proposer une interprétation. La position de la figure dans le parcours est le résultat de l'appariement entre les attentes et les comportements du jeune qui se soldent par cette prise d'emploi, à ce moment de sa trajectoire, et le comportement des employeurs qui l'embauchent sur un contrat de travail donné. La position de la figure dans la succession des emplois pris sur 5 ans témoigne ainsi, selon notre hypothèse, du « rôle » joué par la figure dans la mise au travail des jeunes, et, symétriquement, de « l'usage » que font les jeunes de cette figure dans la construction de leur parcours professionnel.

---

4. Génération 92 : tous les chiffres donnés à partir d'ici proviennent de cette enquête.

La position de la figure dans la trajectoire dépend de plusieurs paramètres qui sont interprétables : le moment où l'emploi est pris (vitesse d'accès), la durée pendant laquelle il est tenu (expérience acquise), les situations précédentes et suivantes (mobilités, promotions, retours au chômage ...). Pour repérer et analyser cette position il faut (1) calculer les trajectoires type individuelles (Bédoué, 2001) pour chaque figure d'ENQ, (2) résumer la diversité de ces trajectoires en quelques grandes classes comparables d'une figure à l'autre, et (3) interpréter ces positions en fonctions des caractéristiques individuelles du jeune. On obtient cinq classes<sup>5</sup>, les mêmes pour chaque figure, pour lesquelles on regarde le profil moyen (niveau de formation, type de contrat, situation au bout de 5 ans, appréciation de l'emploi et du parcours...) des jeunes qui s'y trouvent. On obtient alors les schémas d'interprétation suivants quant au rôle de l'ENQ dans la trajectoire du jeune.

### **(C1) Stabilisation professionnelle dans la figure : vers une possible professionnalisation ?**

Cette classe rassemble des jeunes qui ont eu une relation d'emploi longue, sans discontinuité ni retour vers le chômage et apparemment stabilisée avec une figure d'ENQ. Ils sont restés au moins 3 ans en emploi pour toutes les figures et même 4 ans dans le cas des ASM, ASH, ELS et Serveurs lorsque les jeunes ont accédé à ces emplois immédiatement après l'école. D'une manière générale, leur situation professionnelle au bout de cinq ans est largement stabilisée, aussi bien en termes de mobilités que de type de contrat de travail. Il existe toutefois des nuances entre figures puisque si la stabilisation est acquise pour les ASH, AS FP, ELS et Manutentionnaires, elle l'est un peu moins pour les ASM et les Serveurs et toujours pas pour les Nettoyeurs. Seule une période d'observation plus longue permettrait de voir si la stabilisation se confirme.

Dans la majorité des cas il s'agit de jeunes sortis avec un CAP/BEP ou un Bac professionnel, c'est-à-dire issus de l'enseignement secondaire professionnel. On observe ici une conséquence de l'élévation généralisée des niveaux d'éducation ; ces jeunes voire diplômés de la formation professionnelle prennent aujourd'hui la place qu'occupaient hier les jeunes sans formation. Certains de ces emplois non qualifiés entrent dans le champ d'une formation professionnelle : ASH (social), Serveurs (HCR) et ELS (commerce). Les jeunes qui se sont stabilisés sur ces emplois sont souvent issus de ces spécialités mais ce n'est pas une règle générale. La proportion de diplômés post Bac est de l'ordre de 10-15 % chez les ASM et les AS FP (attirance du statut de fonctionnaire), et de près de 20 % parmi les jeunes stabilisés dans un emploi d'ELS, ce qui peut, en revanche surprendre. D'autant que ces jeunes semblent satisfaits voire même très satisfaits de leur sort. Leur niveau d'ambition est, en revanche, relativement faible. Tous les critères semblent converger pour évoquer l'idée de professionnalisation des jeunes, bien qu'il s'agisse d'un ENQ.

### **(C2) Passage bref avant mobilités vers un Emploi Qualifié : Promotion, rattrapage et/ou emploi d'attente**

Le passage d'un emploi non qualifié à un emploi qualifié suppose que le jeune soit éligible à la qualification. Si le jeune possède un diplôme, l'ENQ occupé en début de parcours est un déclassement ou un emploi d'attente, selon que sa situation relève d'un choix plus ou moins volontaire ; en revanche, si le jeune ne possède pas le diplôme permettant d'accéder à la qualification, on peut supposer que cet emploi a conféré au jeune de nouvelles compétences qui l'ont rendu éligible, en substitution avec la formation initiale, à un emploi qualifié. Lorsqu'il s'agit d'une mobilité vers un emploi du même champ professionnel, l'emploi non qualifié permet cet apprentissage : on peut parler dans ce cas d'acquisition d'expérience intégrative (Vincens, 1999). Le cas s'observe chez les Serveurs et les Manutentionnaires.

Les jeunes de cette classe sont restés très peu de temps dans un emploi non qualifié, moins de 6 mois, n'ont quasiment pas connu le chômage et sont, dans l'immense majorité des cas, munis d'un diplôme au moins de niveau V. Ils ont eu très rapidement une mobilité ascendante vers un emploi de niveau supérieur, Employé, Ouvrier, PI ou même Cadre. Plus de 50 % des jeunes qui rattrapent un emploi de niveau PI ou Cadre ont au moins le Bac. Ceux qui vont vers un emploi d'OQ ont

5. Six classes avec celle qui correspond aux sorties du marché du travail après quelques mois d'ENQ, vers la formation ou l'inactivité, mais qui ne nous intéresse pas. Pour le détail de la méthode utilisée on pourra se reporter au rapport final de cette étude DARES (Bédoué, Fourcade, Lemistre, Ourtau, 2003).

majoritairement un diplôme de niveau V, voire de niveau IV quand il s'agit d'une mobilité vers un poste d'EQ. Il s'agit bien de mobilités de rattrapage, l'ENQ étant accepté dans l'attente d'une opportunité, parfois promise dès l'embauche, ou dans le but de financer la recherche d'un emploi conforme aux aspirations. Tous les jeunes qui connaissent des mobilités ascendantes ne sont cependant pas diplômés (entre 10 % (ASH) et 33 % (Net)), notamment dans le cas de passages vers un emploi d'OQ ou encore d'emploi de police (BEPC ou Brevet ?), ce qui laisse penser qu'il existe encore pour les jeunes sans diplôme, des promotions très rapides.

D'une manière générale, ces jeunes, qui sont dans une situation d'emploi très satisfaisante en fin de période, sont très contents de leur trajectoire et manifestent un indice d'ambition très élevé. En revanche il ne semblent pas ou peu satisfaits de cet emploi de passage, qu'ils perçoivent plutôt comme un accident de parcours, ou un passage obligé, même s'ils étaient la plupart du temps embauchés à temps plein.

Un cas particulier de ces mobilités ascendantes est constitué des mobilités vers un emploi du même champ professionnel ; il s'agit du passage d'ASH à Aide soignant après une période de formation, de celui d'ELS vers un emploi de commerce qualifié, de Serveurs vers un emploi de Cuisinier ou de maîtrise de l'Hôtellerie, et enfin du passage de Manutentionnaire vers un poste d'OQ de la manutention ou vers un emploi qualifié de Chauffeur. Ces mobilités, rares, sont le fait de jeunes diplômés de niveau V ou Bac pro, et le plus souvent dans la spécialité correspondante. Il y a donc reconnaissance de cette (courte) expérience professionnelle qui fait écho avec la formation reçue. Ces jeunes ont des trajectoires exemplaires et stabilisées ; ils sont en emploi à temps plein et en contrat stable en fin de période ; ils sont extrêmement contents de leur parcours. Ils sont également, et cela les différencie des précédents, satisfaits de leur emploi non qualifié de passage. C'est une étape qu'ils ne renient pas. Ils sont aussi plus ambitieux que la moyenne.

### **(C3) Passage(s) bref(s) et mobilité(s) entre ENQ :**

#### **Recherche d'informations, travail substituable mais continuité de la situation d'emploi**

Les mobilités au sein de l'univers des emplois non qualifiés procèdent d'une recherche d'informations ou de stabilisation de la part des jeunes. Le travail non qualifié est hautement substituable et passer d'une figure à une autre, dans la mesure où il n'existe pas d'exigence de qualification, est tout à fait possible. Ces mobilités sont le fruit de stratégies diverses, de périodes d'essais et d'erreurs qui amènent les jeunes à occuper plusieurs emplois afin de trouver une situation professionnelle qui leur convienne et/ou pour laquelle ils conviendront.

Les jeunes qui vont ainsi évoluer au sein des ENQ, ont très peu connu le chômage. Le passage par un ou plusieurs emplois d'ENQ se fait au sein d'une relation d'emploi soutenue. La durée de séjour dans la figure d'ENQ est relativement brève (environ 1 an) et l'emploi a pu être pris à tout moment de leur parcours. Ceci constitue une nette différence avec les jeunes qui connaissent une mobilité ascendante et qui débutaient sur une figure d'ENQ. Les mobilités sont nombreuses et diverses, les passages d'une figure à l'autre sont fréquents. Les mobilités avec les emplois de commerce, les emplois de service, les emplois de service de la fonction publique et du privé (serveurs, ménage, ...) existent pour toutes les figures. Cette classe regroupe, pour chaque figure, plusieurs trajectoires type d'effectifs faibles.

On trouve dans cette classe des jeunes de niveau de formation très variable, dépendant de l'emploi non qualifié de départ et de celui d'arrivée : les mobilités vers des emplois de commerce sont le fait des plus diplômés (Bac ou plus), celles vers un emploi d'ASH demandent un diplôme de niveau V. les mobilités vers les ONQ semblent moins exigeantes en termes de diplôme. Leur satisfaction par rapport à leur emploi non qualifié de passage, de même que vis-à-vis de leur trajectoire est également variable, rarement très élevée. Leur situation en fin de période d'observation n'est pas mauvaise en termes de chômage et de stabilisation mais le processus d'insertion est, dans tous les cas, loin d'être abouti.

Les emplois qui contribuent le plus à alimenter cette classe sont les Serveurs, les Manutentionnaires et les Nettoyeurs, c'est-à-dire des emplois proposant des contrats de type saisonnier, accessibles facilement et rapidement mais finalement peu valorisés. Les passages par la

figure d'ASM sont également sujets à alimenter ce type de mobilités (on rappelle que la catégorie des ASM est extrêmement hétérogène puisqu'elle regroupe aussi bien des Assistantes maternelles et des Travailleuses familiales embauchées par les Collectivités locales, et des baby sitters qui sont, dans ce public de jeunes, relativement nombreuses).

#### **(C4) Séjour long mais stabilité non acquise :**

##### **Acquisition d'expérience spécifique mais difficilement valorisable**

Ces jeunes ne parviennent pas à stabiliser leur situation malgré un séjour souvent prolongé au sein de la figure d'emploi non qualifié. Cette classe est un regroupement de trajectoires difficiles où les jeunes rencontrent d'évidents problèmes d'insertion. Il s'agit souvent d'embauches sur des contrats précaires mais de longue durée, ou renouvelés plusieurs fois, proposés notamment par la fonction publique (CES, ...) et vers lesquels certains jeunes n'hésitent pas à se diriger dans l'espoir d'une titularisation. Quand celle-ci ne se fait pas (contrairement à ceux de la classe C1) l'expérience professionnelle acquise est trop spécifique pour être facilement valorisable sur d'autres emplois. En fin de contrat(s), le jeune se retrouve souvent aussi démuné qu'un vrai débutant.

Ces jeunes ont effectivement connu de longues périodes de chômage avant de décrocher cet emploi non qualifié. Il s'agit typiquement de jeunes embauchés sur des contrats de type CES, Saisonnier, ou CDD qui n'ont pas été prolongés. Ils ont manifestement du mal à négocier leur expérience professionnelle, pourtant longue (15-22 mois), et ils se trouvent au bout de cinq ans, de nouveau au chômage. Ces situations se rencontrent essentiellement pour les figures liées à la fonction publique. Que ce soient les ASM, les ASH ou les AS FP, ces jeunes ont souvent passé 2 ans ou 2 ans et demi au chômage pour seulement 1 an ou 18 mois en emploi. Cette situation est nettement plus rare chez les ELS et les Manutentionnaires et inexistante chez les Serveurs. Quant aux Nettoyeurs il s'agit souvent d'un chômage dû à une longue recherche d'emploi comme si cet emploi n'avait été pris qu'en dernier recours. Leur situation en fin de période est, de ce point de vue, plus stable. La part des jeunes sans qualification (Niveaux VI et Vbis) est ici prépondérante. L'absence de diplôme n'empêche pas l'accès à l'emploi mais ils ne parviennent pas (ne souhaitent pas ?) à s'y stabiliser. Il est fort possible qu'ils se trouvent en concurrence défavorable avec les jeunes plus diplômés de la classe 1 qui, eux, ont « réussi » à se stabiliser sur ce type d'emploi.

S'ils semblent plutôt satisfaits de leur emploi NQ, ces jeunes sont en revanche peu contents de leur trajectoire, notamment ceux qui ont occupé un emploi lié à la FP. Il s'agit donc bien d'un problème de stabilisation sur ce type d'emploi.

#### **(C5) Chômage long :**

##### **Emploi accessoire dans une recherche d'insertion professionnelle**

Non seulement pour les jeunes de cette classe la relation d'emploi est fortement discontinuée mais le passage par l'emploi non qualifié, souvent le seul du parcours, est bref. Ces trajectoires sont au cœur des phénomènes de précarité et de marginalisation souvent dénoncés et qui fait de l'insertion professionnelle de ces jeunes un vrai problème de société.

Ces jeunes n'ont pratiquement connu que des périodes de chômage en dehors de ce bref passage par un emploi non qualifié. Celui-ci n'est pas, ou pas systématiquement, suivi de mobilités vers d'autres emplois, même non qualifiés. Ces jeunes ne sont pas inscrits dans une situation d'emploi durable et ne semblent même pas pouvoir se maintenir durablement (contrairement à ceux de la classe C4 précédente) sur un emploi non qualifié. Leur situation en fin de période est problématique, à l'image de ce qu'elle a été pendant cinq ans et aucune amélioration ne semble se dessiner.

Ces jeunes n'ont pas achevé leur formation professionnelle, ils sortent le plus souvent sans qualification et sans diplôme, leur situation professionnelle au bout de 5 ans est évidemment précaire, le chômage pesant, les conditions de travail, quand ils en ont un, sont également précaires et leur satisfaction quant à leur emploi et leurs débuts de vie professionnelle très basse.

On va maintenant analyser les poids respectifs de ces différentes situations pour chaque figure.



### **3. La confrontation des figures et de leur(s) rôle(s) dans l'insertion des jeunes**

La place prise par l'emploi non qualifié dans une trajectoire professionnelle relève donc de cinq grands schémas qui sont interprétables en termes « d'usage » que le jeune est susceptible de faire de cet emploi NQ pour construire sa trajectoire professionnelle, ou en termes de « rôle » joué par l'ENQ dans l'insertion des débutants. L'usage dépend éventuellement du niveau de qualification de l'individu et le rôle est contraint par le fonctionnement du marché du travail. Le poids pris par ces cinq classes dans les différentes figures peut ainsi témoigner des différences de rôle que les figures sont susceptibles de jouer dans l'insertion des jeunes (tableau 3).

#### **Multiplicité des rôles joués par chaque figure**

Toutes les figures donnent lieu à des trajectoires professionnelles qui relèvent de chacune des cinq classes. Autrement dit, chacune des figures est susceptible de jouer tous les rôles possibles dans l'insertion des débutants et les jeunes peuvent se « servir » de n'importe lequel de ces ENQ selon leurs stratégies, leurs réseaux et leurs aptitudes personnelles.

Il s'agit d'un résultat important mais qui n'est pas facile à interpréter simplement. Il renvoie à la nature même de ces emplois dits non qualifiés pour lesquels le seuil d'exigences est faible. Des jeunes de profil très différents peuvent ainsi accéder à ces emplois avec des objectifs également très différents : simple emploi d'attente, première expérience, petit boulot, ou au contraire, recherche de stabilisation et installation dans un univers professionnel. L'hétérogénéité des « usages » renvoie surtout à l'hétérogénéité des individus qui, parce que l'emploi est facilement accessible, peuvent l'intégrer à leurs trajectoires dans des objectifs variés.

L'hétérogénéité des rôles montre d'abord que ces emplois sont au cœur de la flexibilité et de la précarité : la durée des contrats de travail est courte, voire très courte, il s'agit très souvent de temps partiels, les différentes formes d'emploi précaire sont couramment sollicitées et ils sont accompagnés, pour les jeunes, de périodes de chômage qui peuvent s'avérer très longues. Le passage d'un emploi non qualifié à un autre est possible, fréquent, ce qui les différencie fondamentalement des emplois qualifiés.

Mais cette hétérogénéité interroge également la notion de non-qualification : ces emplois peuvent faire l'objet de recrutements stables, sur des contrats de travail à durée indéterminée, à temps plein et conduire à des situations de stabilité professionnelle ou à des possibilités de promotions. Il existe donc autour de ces emplois des espaces de professionnalité. Les exigences pour accéder à ce type de situation sont alors plus fortes, notamment vis-à-vis du diplôme et de sa spécialité. Ce qui montre l'existence, dans certains cas, d'une frontière d'éligibilité à ces emplois. Ce qui est contraire à la définition même de l'Emploi non qualifié.

#### **Rôle principal joué par chaque figure**

Il est possible, pour chaque figure, de repérer un rôle principal, donné par la classe la mieux représentée. Selon cette logique, les figures se distinguent, chacune ayant finalement un rôle dominant particulier.

La figure d'ASH est dominée par l'instabilité de la relation d'emploi qu'elle instaure : les jeunes sont recrutés sur des contrats de courte durée (CDD d'1 an, CES) qui ne sont pas prolongés. Ils se retrouvent au bout de plusieurs mois, voire d'années d'expérience, apparemment aussi fragilisés qu'au début. La situation est encore pire chez les AS FP parce que les passages sont encore plus brefs (8 mois). Ces deux figures, recherchées par les jeunes parce que liées à la fonction publique et à l'espoir d'une titularisation, ne leur offrent pourtant que des contrats précaires, éventuellement enchaînés, sans titularisation ; elles jouent une fois sur deux un rôle que l'on peut qualifier de négatif dans l'insertion des jeunes.

La figure de Nettoyeur joue également un rôle plus souvent négatif que positif. Ceci est dû principalement à « l'usage » de petit boulot (5-9 mois) qu'en font les jeunes pour échapper au chômage et qui lui confère un rôle finalement très accessoire dans leur insertion. Mais la figure de

Nettoyeur est également celle qui se place le plus souvent comme emploi de passage dans l'univers des ENQ, du fait sans doute de son seuil d'exigences extrêmement faible et de sa forte dévalorisation sociale.

La figure d'ELS apparaît au contraire, et à l'opposé des 3 précédentes, comme la plus valorisante ou la plus valorisée des figures d'ENQ. Elle sert d'emploi d'attente ou de 1<sup>ère</sup> expérience professionnelle débouchant sur un EQ à 1/3 des jeunes qui l'occupent, ce qui est beaucoup. Elle exerce également un rôle de professionnalisation pour 28 % des jeunes en leur permettant d'acquérir des compétences, de se stabiliser et, manifestement, de s'y sentir bien. Ces deux aspects lui confèrent finalement un rôle positif dans 60 % des insertions.

La figure de Serveur et Commis de restaurant vient juste derrière au palmarès des bons résultats. Elle exerce souvent un rôle de professionnalisation auprès de (certains) jeunes. Aucun doute que les conditions de travail doivent ici entrer en ligne de compte, et que tous les emplois de Serveur ne jouent pas ce rôle. La proportion de jeunes qui passent brièvement par cet emploi avant ou après un autre ENQ est d'ailleurs élevée, ce qui montre qu'il s'agit aussi d'un emploi pour des jeunes dont l'insertion n'est pas finie. Mais parmi les multiples mobilités qui existent au sein des ENQ, l'emploi de serveur est plus souvent un ENQ vers lequel on se dirige qu'un emploi que l'on cherche à quitter. Son rôle est finalement positif dans 50 % des cas.

Faute de ce rôle de professionnalisation, la figure de Manutentionnaire a des effets globalement moins positifs sur l'insertion des jeunes. En revanche il s'agit d'un emploi de passage qui, comme l'ELS, peut conduire à une mobilité vers un emploi qualifié. Il s'agit d'ailleurs, comme pour les ELS, d'une tâche de manutention, facile d'accès, ouverte aux garçons, plutôt bien payée, et surtout plus valorisée, surtout comme emploi de passage, qu'une tâche de nettoyage.

Enfin les ASM constituent une catégorie bien à part puisque aucun rôle ne se détache réellement et qu'il est même difficile de départager les rôles entre plutôt positif et plutôt négatif. C'est une catégorie PCS très hétérogène, comme déjà souligné, surtout dans le cas des jeunes débutants (baby sitters et autres gardes d'enfants y sont surreprésentés). D'une certaine manière cette catégorie est hors jeu chez les débutants. Ainsi et contrairement à ce que l'on aurait pu penser, les jeunes femmes avec un enfant en bas âge n'y sont pas sur-représentées.

L'hétérogénéité des figures s'avère donc perceptible puisqu'elles n'ont pas toutes le même rôle dans l'élaboration des trajectoires professionnelles de début de vie active. Mais il ne s'agit que d'une différence concernant le rôle dominant. Parce qu'il est clair qu'elles sont toutes, peu ou prou, amenées à jouer plusieurs rôles voire tous les rôles à la fois.

## **Conclusion**

L'analyse des trajectoires professionnelles « construites » autour d'une figure d'ENQ met en évidence le fait que ces emplois sont, comme on pouvait s'y attendre, à la fois des emplois de passage et des emplois durables pour les jeunes qui s'insèrent sur le marché du travail. Les jeunes les plus diplômés sont amenés à « utiliser » l'ENQ dans l'attente d'une situation plus conforme à leurs attentes. Embauchés rapidement et sans difficulté sur ce type d'emploi, ils seront également les premiers à pouvoir en sortir. À l'opposé, l'emploi non qualifié peut jouer un rôle de stabilisation voire de professionnalisation : il s'agit plus souvent de détenteurs d'un CAP ou d'un BEP ou même d'un Bac pro dont la spécialité voisine celle de l'emploi que de jeunes « sans qualification » à qui ces emplois semblaient destinés. On peut voir là le résultat d'un déclassement prolongé, de fait, mais qui semble finalement accepté par les jeunes. Cette situation ne présage pas de l'avenir et des possibilités de promotion ou d'évolution qu'auront ces jeunes par la suite. Mais il pose en creux le problème des jeunes sans qualification qui, par définition, ne sont éligibles qu'à ce type d'emploi. Il apparaît que le phénomène connu de déversoir, les jeunes plus qualifiés prenant la place des jeunes moins qualifiés, et qui était perçu jusqu'à présent comme un problème cantonné aux premiers temps de l'insertion, se prolonge significativement.

Cette dichotomie emploi de passage / emploi durable constitue effectivement un clivage important et renvoie peu ou prou au fait que le jeune possède ou non la qualification nécessaire pour sortir de ce type d'emploi. Mais elle ne peut suffire à résumer le problème. Il existe des situations beaucoup plus tendues et beaucoup plus complexes où le passage par l'ENQ, qu'il soit long ou très bref, cache de grandes difficultés d'insertion professionnelle. Pour certains jeunes, l'insertion professionnelle n'est pas réalisée malgré une durée d'emploi longue. Ceci tient en grande partie à la précarité qui règne sur le marché du travail et à laquelle sont fortement soumis les emplois non qualifiés. Pour d'autres, la situation est encore plus préoccupante puisqu'ils n'arrivent même pas à accéder à ce type d'emploi autrement que sur des contrats de très courte durée. Dans ces deux cas, la proportion de jeunes sans diplôme et/ou sans qualification est très importante. Ces jeunes sont en fait exclus de l'ENQ parce qu'ils sont les plus mal placés dans la file d'attente.

Malgré leur seuil d'accès très bas, malgré leur forte ouverture aux jeunes, malgré la croissance de leurs effectifs et malgré l'élévation générale du niveau de formation des jeunes, les emplois non qualifiés ne sont donc pas tout à fait accessibles aux jeunes débutants sans diplôme qui, pourtant, n'ont guère d'autre choix s'ils veulent travailler. L'ENQ manque à son rôle de mise au travail des plus démunis. Il y a donc ceux à qui ce type d'emploi permet de construire, plus ou moins vite et plus ou moins bien, une trajectoire professionnelle et ceux qui n'ont même pas cette possibilité. La période d'observation de 5 ans dont on dispose est certes trop courte pour savoir ce que deviennent ces exclus de l'ENQ, mais elle est à l'évidence dramatiquement longue pour ceux qui cherchent un emploi.

À ces résultats généraux s'ajoute le fait que l'Emploi non qualifié constitue un regroupement d'emplois extrêmement hétérogènes même s'ils ont en commun d'être peu rémunérés, peu valorisés socialement et peu exigeants en matière de formation. Largement ouverts aux jeunes pour certains, ils vont jouer des rôles différents dans l'élaboration des trajectoires professionnelles de début de vie active. C'est pourquoi on a tenté de comparer 7 figures d'ENQ de manière à pouvoir contrôler au minimum cette hétérogénéité. Mais cette hétérogénéité évidente entre figures se double d'une hétérogénéité interne du fait que les figures sont appelées à jouer plusieurs rôles voire tous les rôles à la fois dans les trajectoires individuelles. Certaines, les Emplois de Libre Service, les Serveurs de café restaurant et les Manutentionnaires apparaissent plus souvent que d'autres dans des trajectoires de reclassement ou de professionnalisation. Elles ont – globalement – un rôle positif dans la mise au travail de ces débutants qui ne peuvent accéder tout de suite à un meilleur emploi. D'autres, Agent de service des Hôpitaux et de la Fonction publique maintiennent le plus souvent dans une situation de semi-précarité des jeunes qui espèrent pourtant trouver refuge dans le statut de fonctionnaire. Pour ceux -à on peut parler de rôle – globalement – négatif.

À la question de savoir « Comment devient-on Travailleur Non qualifié » ? ces résultats incitent à répondre que c'est « parce qu'on le reste », beaucoup plus que parce que « on ne peut ou ne sait faire que ça ». Mais il s'agit de données quantitatives qui, pour être bien comprises, devraient être complétées par des entretiens auprès des jeunes de ces différentes trajectoires.

**Catherine Béduwé**

LIRHE, UMR 5066, CNRS-Université de Toulouse 1  
Université des Sciences Sociales, Bat. J, Place Anatole France  
31042 Toulouse cedex  
Tél : 05 61 63 38 76 ; Fax : 05 61 63 38 00  
E-mail : beduwe@univ-tlse1.fr

## Bibliographie

- Béduwé C. (2001), Trajectoires-type : une méthode pour l'étude des mobilités professionnelles, In : A. Degenne, Y. Grelet, J.-F. Vergnies, P. Werquin, *Construction et usage des catégories d'analyse*, Céreq, Documents séminaires n° 156.
- Béduwé C., Espinasse J.-M. (1996), Concurrences entre générations et accès à l'emploi des jeunes, *Formation emploi*, Céreq, n° 55.
- Béduwé C., Fourcade B. (2001), Le secrétariat dans l'insertion professionnelle des jeunes : profession durable ou emploi de passage ? Céreq, à paraître.
- Bisault L., Destival V., Goux D. (1994), Emploi et chômage des « non qualifiés » en France, *Économie et Statistique* n° 273.
- Burnod G., Chenu A. (1999), Employés : quelles qualifications ? *Document de travail Insee-Crest*, avril.
- Burnod G., Chenu A., (1999), Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature PCS, *Travail et Emploi*, n° 86, avril, p.86-107.
- Cahuzac E., Lemistre P. et Ourtau M. (2000), Équité versus efficacité des politiques d'éducation : le cas du CAP, In : *Efficacité versus équité en économie sociale*, Éd. L'harmattan, p.13-24.
- Chardon O. (2001), La transformation de l'emploi non qualifié depuis vingt ans, *Insee Première*, n° 796, juillet, Insee.
- Gubian A., Ponthieux S. (2000), Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail, *Premières synthèses*, n° 51.1, DARES, décembre.
- Espinasse J.M. (1993), Enquêtes de cheminement, chronogrammes et classification automatique, *Note Lirhe*, n° 159 (93-19), + *Actes des JDL Toulouse*, mars, Céreq Ed.
- Lemistre P., Ourtau M. (2001), Emploi non qualifié et compétences, In : *Intégration européenne et économie sociale*, à paraître, Éd. L'harmattan.
- Lemistre P. (2000), *Ancienneté, formation et Incitations au travail*, Thèse pour le doctorat en sciences économiques, Université Toulouse 1, 300 p.
- Minni C., Poulet P., (2000), Coup de frein à l'insertion professionnelle des jeunes, *Premières synthèses*, n° 07.1, février, DARES.
- Vincens J. (2001), Définir l'expérience professionnelle, *Travail et Emploi*, n° 85, janvier, p. 21-34.

## Annexes – Trajectoires professionnelles des jeunes débutants de l'enquête Génération 92

Tableau 1 – Caractéristiques individuelles des jeunes « passés » par une des 7 figures d'emploi non qualifié retenues

| Code PCS   | Sous-population des jeunes de GENE92 « passés par » l'emploi P = | Effectif concerné | Sexe (%H) | Formation vbis&vi/vi/sup | Diplôme v/BAC/SUP--(tot) | CSP des parents % (Ouv ou Emp) | Niv d'étude parents % (non dip ou CEP) | Lieu naissance parents % (nés hors Europe) |
|------------|--|-------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|--|--|
| 5631       | Assistante maternelle  | 18 782            | 2 %       | 17/ 49/ 27/ 7            | 32/18/7 -- (57 %)        | 62 %                           | 55 %                                   | 10 %                                       |
| 6792       | Manutentionnaire   | 23 839            | 78 %      | 20/ 42/ 29/ 9            | 25/18/9 - (52 %)         | 64 %                           | 56 %                                   | 12 %                                       |
| 5611       | Serveur café, restaurant   | 34 619            | 36 %      | 20/ 44/ 28/ 8            | 29/17/7 - (53 %)         | 60 %                           | 48 %                                   | 13 %                                       |
| 5518       | Employé de libre service   | 15 959            | 50 %      | 13/ 30/ 40/ 17           | 20/26/17 - (63 %)        | 57 %                           | 54 %                                   | 8 %  |
| 5222       | Agent de service hospitalier                                     | 16 688            | 16 %      | 14/ 56/ 24/ 5            | 39/13/6 - (58 %)         | 64 %                           | 56 %                                   | 8 %  |
| 5216, 5217 | Agent service de la Fonction publique (sauf hôpital)             | 17091             | 23 %      | 22/ 46/ 24/ 7            | 30/16/7 - (53 %)         | 69 %                           | 61 %                                   | 8 %  |
| 6891       | Nettoyeur  | 15191             | 47 %      | 30/ 47/ 19/ 4            | 27/ 12/ 4 - (43 %)       | 71 %                           | 59 %                                   | 16 %                                       |
|            | Total des passages par ENQ (Ouvrier ou Employé)                  | 252 282           | 53 %      | 20/ 41/ 29/ 11           | 27/ 19/ 11 - (57 %)      | 62 %                           | 54 %                                   | 10 %                                       |
|            | <b>Total GENE 92</b>   | 533 615           | 55 %      | 13/31/27/29              | 22/19/29 - (70 %)        | 54 %                           | 49 %                                   | 10.5 %                                     |

Tableau 2 – Grands indicateurs sur la situation professionnelle des jeunes « passés » par une des 7 figures d'emploi non qualifié

| Sous-population des jeunes « passés par » l'emploi P = | Emp/Chôm/Inac/Form En Mars97 | Taux de Précarité* Au 1 <sup>er</sup> emploi, (P ou non P) | Statut le + fréquent (hors CDD) au 1 <sup>er</sup> emploi P | Taux de précarité* En Mars 97 (P ou non P) | Nombre d'emplois sur la période | % ENQ au 1 <sup>er</sup> emploi (P ou non P) | % ENQ en mars 97 (P ou non P) | Taux de débutants P1/P | Taux de Rétention P97/P |
|--|------------------------------|--|---|--|---------------------------------|--|-------------------------------|------------------------|-------------------------|
| Assistante maternelle                                  | 65/ 21/ 7/ 7                 | 82.5 %   | CES (24 %)<br>Sans contrat                                  | 39 %                                       | 3.4                             | 75 %   | 68 %                          | 48 %                   | 28.8 %                  |
| Manutentionnaire                                       | 75/ 16/ 4 /5                 | 87.5 %   | Saisonnier (18 %)<br>Intérim (13 %)                         | 32 %                                       | 3.8                             | 75 %   | 53 %                          | 50 %                   | 21,8 %                  |
| Serveur de café, restaurant                            | 70/ 19/ 6/ 5                 | 71.1 %   | Saisonnier (19 %)   | 33 %                                       | 3.8                             | 81 %   | 56 %                          | 63 %                   | 23.7 %                  |
| Employé de libre service                               | 77/ 15/ 4/ 4                 | 76.8 %   | Saisonnier (17 %)   | 23 %                                       |                                 | 76 %   | 55 %                          | 49 %                   | 26.5 %                  |
| Agent de service hospitalier                           | 71/ 21/ 4/ 4                 | 76.7 %   | CES (29 %)  | 46 %                                       |                                 | 81 %   | 70 %                          | 57.5 %                 | 32.5 %                  |
| Agent service de la FP (sauf hôpital)                  | 60/ 31/ 4/ 5                 | 87.3 %   | CES (49 %)  | 50 %                                       | 3.3                             | 79 %   | 72 %                          | 49 %                   | 28.6 %                  |
| Nettoyeur  | 68/23/5/4                    | 80.3 %   | Saisonnier (14 %)<br>CES (11 %)                             | 39 %                                       | 3.5                             | 80 %   | 67,5 %                        | 49.4 %                 | 26.5 %                  |
| Total des passages par ENQ (Ouvrier ou Employé)        | 74/17/4/4                    | 77.8 %   | Saisonnier<br>intérim                                       | 30 %                                       | 3.2                             | 73 %   | 43 %                          |                        |                         |
| <b>Total GENE 92</b>                                   | <b>77 /14 /4 /4</b>          | <b>70 %</b>  | <b>Intérim (9 %)<br/>Saisonnier (8 %)</b>                   | <b>23 %</b>                                | <b>2.6</b>                      | <b>35 %</b>                                  | <b>26 %</b>                   |                        |                         |

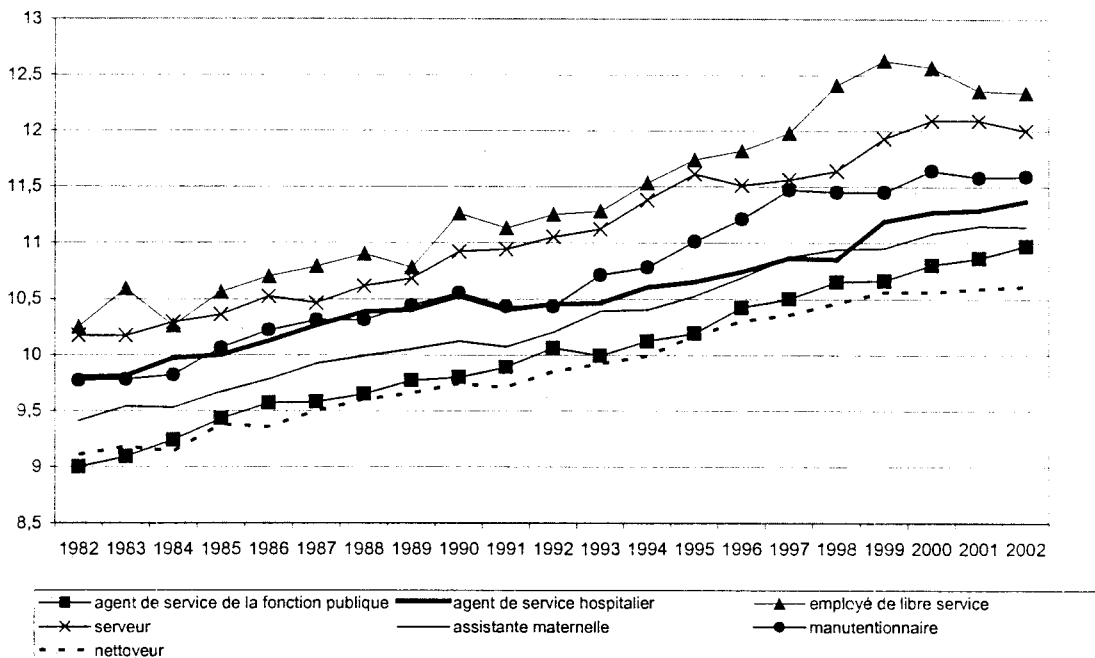
Source : Céreq, enquête génération 92, exploitation IIRHE.

\* Contrats de type CDD et assimilés.

Tableau 3 – Tentative de synthèse sur les trajectoires professionnelles des jeunes passés par un emploi non qualifié

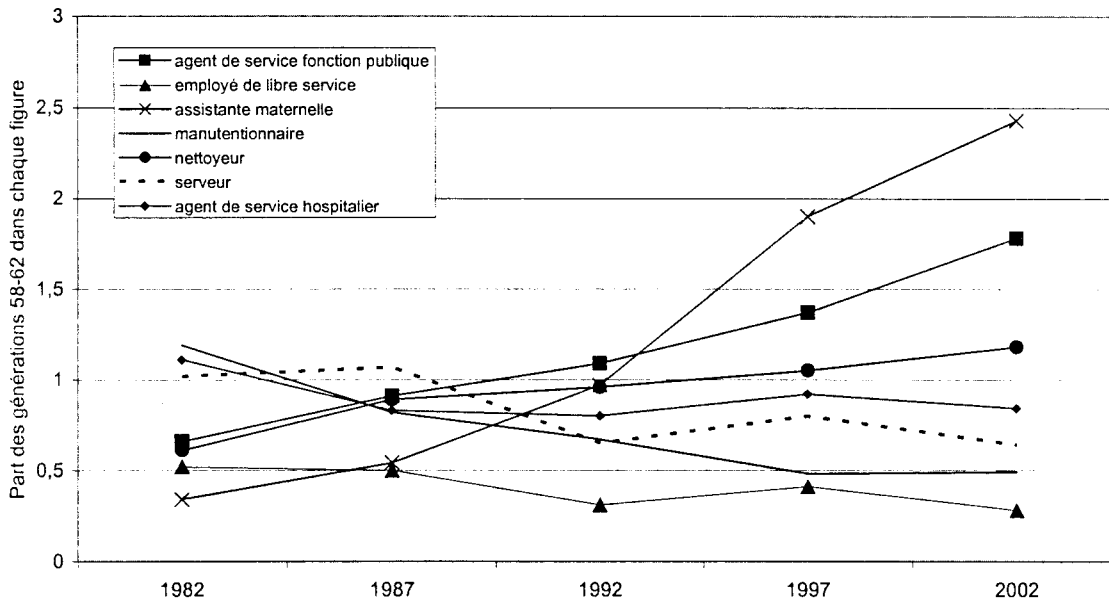
|   |   | Situation d'emploi continue                                    |   |  | Situation d'emploi discontinuë                            |   |   |
|---|---|--|---|--|---|---|---|
|   |   | <i>Séjour prolongé</i>   | <i>Passage bref en cours de trajectoire</i>                 |  | <i>Séjour prolongé</i>                                    | <i>Passage bref en cours de trajectoire</i> |   |
|   |   | (1)<br><i>Stabilisation</i>                                    | (2)<br><i>Mobilité vers un Emploi Qualifié (même champ)</i> | (3)<br><i>Mobilité vers un Emploi Non Qualifié</i> | (4)<br><i>Instabilité</i>                                 | (5)<br><i>Chômage long</i>                  | (6)<br><i>Avant sortie du MdT (formation)</i> |
| Code PCS  | Figure NQ retenue                                 |  |   |  |   |   |   |
| 5631  | Assistante maternelle                             | 21 %   | 11,5 %  | 19 %   | 22 %  | 12.5 %                                      | 14 %<br>(10.7 %)                              |
| 5222  | Agent de service hospitalier                      | 18.5 %   | 14 %<br>5 %   | 14 %   | 31.5 %  | 18 %  | 4 %<br>(-)                                    |
| 5216<br>5217                                      | Agent de service fonction publique (sauf hôpital) | 14.5 %   | 15 %  | 15 %   | 20.5 %  | 27 %  | 8 %<br>(3 %)                                  |
| 5518  | Employé de libre service                          | 28 %   | 32 %<br>9 %   | 11.5 %   | 3.5 %   | 21 %  | 4 %<br>(4 %)                                  |
| 5611  | Serveur et commis restaurant, café                | 27 %   | 23 %<br>6.3 %   | 20.5 %   |   | 20 %  | 9.5 %<br>(4.9 %)                              |
| 6792  | Manut., agent non qualifié d'expl. des transports | 14.5 %   | 28.5 %<br>4.1 %   | 21 %   | 4.5 %   | 25.5 %                                      | 6 %<br>(3.8 %)                                |
| 6891  | Nettoyeur   | 15 %   | 15,5 %  | 25 %   | 10.5 %  | 30 %  | 4.5 %   |
| Rôle de l'emploi non qualifié dans la trajectoire |   |  |   |  |   |   |   |
|   |   | Acquisition de compétences spécifiques<br>Professionnalisation | Emploi d'attente<br>(Acquisition d'expérience intégrative)  | Acquisition d'information et de compétences        | Acquisition d'information, éventuellement de compétences, | Accessoire, recherche d'insertion           | Accessoire                                    |

**Graphique 1 – Évolution du nombre moyen d'année d'études pour les 7 figures d'ENQ**



Source : Enquêtes Emploi, Insee, traitement LIRHE.

**Graphique 2 – Part des générations 1958 à 1962 (20 à 24 ans en 1982) présentes dans chaque figure à différentes dates espacées de 5 ans (à 25-29 ans, 30-34 ans, 35-39 ans ...)**



Source : Enquêtes Emploi, Insee, traitement LIRHE.

## **Combinatoires institutionnelles : la diversité des états et la diversité des parcours des bénéficiaires du RMI<sup>1</sup>**

**Jacques Bouchoux, Yvette Houzel, Jean-Luc Outin**

Mis en place en décembre 1988, le RMI a été institué pour faire face aux phénomènes de pauvreté engendrés, notamment, par l'augmentation du niveau du chômage et l'allongement de sa durée. Dans cette perspective, il s'agissait d'offrir une couverture sociale d'un type nouveau combinant la garantie d'un niveau minimum de revenu, l'accès à des allocations attachées aux droits au logement et à la santé et enfin un accompagnement personnalisé, sous la forme d'un contrat d'insertion, destiné à favoriser une transition vers l'emploi ou améliorer les conditions de l'insertion sociale. Ces règles, jointes aux modalités décentralisées de leur mise en œuvre, ont contribué à la grande malléabilité du RMI. Celle-ci peut être caractérisée de deux points de vue.

Sur le plan descriptif, on peut appréhender la diversité du fonctionnement du dispositif de plusieurs manières. Outre le barème familial utilisé pour le calcul de l'allocation, le caractère différentiel et subsidiaire de celle-ci et le mécanisme d'intéressement associé à la reprise d'un emploi, induisent des paiements très variés selon les ménages, en fonction des prestations sociales ou des revenus d'activité perçus par ailleurs. De plus, pour un ménage donné, les changements intervenant dans sa situation familiale ou professionnelle au cours d'une période sont également source de variations dans le montant de ses droits. Pour sa part, le contrat d'insertion fait l'objet d'usages encore plus diversifiés. Au-delà du clivage entre les signataires et les non-signataires, la prise en compte de la durée et de l'enchaînement des contrats successifs reflète les modalités particulières du suivi mis en place ; de même, les actions prévues révèlent la dimension professionnelle ou sociale de l'insertion visée. Cette diversité est à mettre en relation avec l'hétérogénéité de la population des bénéficiaires, au-delà de son homogénéisation apparente par le biais du seuil de pauvreté que définit le barème de la prestation. Cependant, on ne peut négliger l'incidence des pratiques des acteurs en charge de l'insertion et des contextes socio-économiques et institutionnels dans lesquels ils interviennent.

D'un point de vue analytique, cette diversité peut donner lieu à deux types d'investigation, au moins. D'une part, elle conduit à examiner les articulations particulières entre l'emploi et la protection sociale que le dispositif RMI tend à étayer, en cherchant à spécifier la proximité relative des bénéficiaires avec le marché du travail. Or, la référence à leur situation de pauvreté, appréhendée par un simple critère monétaire, ne suffit pas en tant que telle à caractériser cette position, dans un contexte marqué par la grande diversité des formes d'emploi et de chômage. De plus, pour être véritablement explicite, cette position doit être appréhendée en dynamique afin de préciser les enchaînements les plus significatifs. Dans cette perspective, on peut distinguer, à titre d'hypothèse, trois logiques polaires de fonctionnement du dispositif : le RMI comme revenu de subsistance, prenant en charge les personnes les plus éloignées du marché du travail ; le RMI comme allocation de chômage, intervenant auprès des personnes présentes sur le marché du travail et non ou mal couvertes par les règles d'assurance ou de solidarité correspondant au risque chômage ; le RMI comme complément salarial pour les personnes en emploi, du fait des caractéristiques des postes occupés. Sans doute, chacun de ces types principaux peut-il être décliné en plusieurs types secondaires qui précisent les positions de proximité ou d'éloignement par rapport au marché du travail. De plus, il convient d'identifier les transitions qui, pour un bénéficiaire donné, s'opèrent, notamment, en relation

---

1. Cette communication s'appuie sur les résultats d'une recherche en voie d'achèvement pour le CGP.



avec la conduite des actions d'insertion. Dans ce sens, les frontières entre chaque type principal sont marquées par une certaine porosité. Cette approche, qui n'est sans doute pas exhaustive, souligne ainsi que le RMI étaye des reconfigurations plus générales que l'on peut observer sur le marché du travail, au niveau des formes de l'emploi et des dispositifs d'intervention publique.

L'objet de cette contribution, tirée d'une recherche plus vaste, est de montrer comment l'utilisation de données de type longitudinal, au sens large, permet d'apprécier les marges et la porosité de la typologie ainsi définie. Après avoir indiqué la méthodologie de l'étude et précisé le mode de construction des classes, on montre comment elles se déforment ou se déplacent au travers des trajectoires sur le marché du travail, dans le domaine des droits ou dans l'espace des actions des contrats d'insertion.

## 1. Repères méthodologiques

Pour réaliser cet objectif, le dispositif de collecte de l'information a cherché à appréhender les caractéristiques des bénéficiaires du RMI dans le temps sous plusieurs angles : la prestation perçue, les modalités des contrats d'insertion signés et les situations par rapport au marché du travail.

L'observation a porté sur cinq départements (Essonne, Ille-et-Vilaine, Puy-de-Dôme, Saône-et-Loire et Yvelines). Les données utilisées sont individuelles et issues de sources administratives. Elles découlent de la gestion de l'allocation RMI par les CAF, de la signature des contrats d'insertion au niveau des CLI, de la demande d'allocations chômage auprès de l'ASSEDIC et de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'ANPE. Les informations CAF ont été extraites en février 2000, octobre 2000 et février 2001, afin de connaître l'évolution des situations sur la période ; elles portent sur l'ensemble des allocataires RMI, que leurs droits soient valorisés ou non au cours des trois mois considérés. Les données relatives au contrat d'insertion portent sur les trois derniers contrats signés et renseignent sur la nature et la durée des actions prévues. Les informations portant sur la situation sur le marché du travail concernent au plus deux personnes du ménage RMI (la personne de référence et son conjoint) ; elles couvrent la période 1997-2000, ce qui fournit des indications sur l'ancienneté de ces relations. Ces diverses données ont été appariées pour constituer une base d'informations individuelles sur l'ensemble des ménages considérés. On donne en annexe les propriétés de la base.

## 2. Trois logiques d'intervention du RMI

Pour les définir on a adopté un point de vue normatif fondé sur des représentations communes que l'on retrouve fréquemment dans les discours et les analyses portant sur le RMI. On réalise ainsi une partition de la population bénéficiaire en trois groupes occupant des positions différentes sur le marché du travail. Dans cette perspective, on distingue trois logiques d'intervention du RMI selon que ce dispositif joue le rôle d'un complément salarial (pour les allocataires occupant un emploi), d'une allocation de chômage (pour les allocataires recherchant un emploi) ou d'un revenu d'existence (pour les allocataires hors marché du travail).

### La construction normative des trois classes

Les informations utilisées sont les suivantes, elles concernent la situation en février 2000 :

*Activité de l'allocataire ou de son conjoint (information extraite des données CAF).* Il s'agit de la dernière situation connue qui est réputée se perpétuer jusqu'à un changement signalé. Les catégories administratives correspondantes ont été regroupées de la façon suivante :

emploi = activité salariée ou autre, CES, demandeur d'emploi en activités réduites, en formation,

chômage = chômage non indemnisé, chômage indemnisé, chômage fin de droit,

inactivité = sans activité déclarée,

*Perception de l'intéressement :* dans l'étape actuelle on n'a pas tenu compte du montant de l'intéressement mais simplement de l'existence ou non d'une mesure d'intéressement.

*Nature du dernier contrat d'insertion signé* : on distingue les derniers contrats mentionnant une mesure emploi-formation (quelle qu'en soit la nature) et ceux qui portent exclusivement sur l'action sociale ; par ailleurs, les non signataires constituent un groupe identifié en tant que tel.

Par convention on donne la priorité à l'information relative à la situation d'activité au sens de la CAF, puis à celle relative à l'intéressement puis à celle relative à la nature du dernier contrat d'insertion signé...

Dans le cas des couples, on a défini une situation globale du ménage en considérant que la situation d'emploi de l'un des deux conjoints primait sur les situations de chômage ou d'inactivité de l'autre conjoint ; de même la situation de chômage prime sur celle d'inactivité.

Ces différentes conventions aboutissent à définir trois groupes différents en commençant par les plus proches de l'emploi :

« **Complément salarial** » : bénéficiaire en emploi (en situation d'emploi ou autre avec intéressement),

« **Indemnisation du chômage** » : bénéficiaire au chômage ou avec un contrat d'insertion comportant une mesure emploi,

« **Revenu d'existence** » : bénéficiaire inactif, s'il a signé un contrat il porte sur l'action sociale.

Le tableau suivant montre que la démarche normative permet de repérer les trois groupes définis et d'en mesurer l'importance relative au sein des ménages RMI de février 2000. Les logiques de complément salarial et d'indemnisation du chômage concernent chacune entre 25 et 40 % des ménages environ selon les départements. ; la logique de revenu d'existence touche environ de 18 à 45 % des ménages. Les écarts entre les départements sont sensibles, ce qui renvoie non seulement à leurs contextes socio-économiques, mais aussi aux pratiques des acteurs en charge de l'insertion.

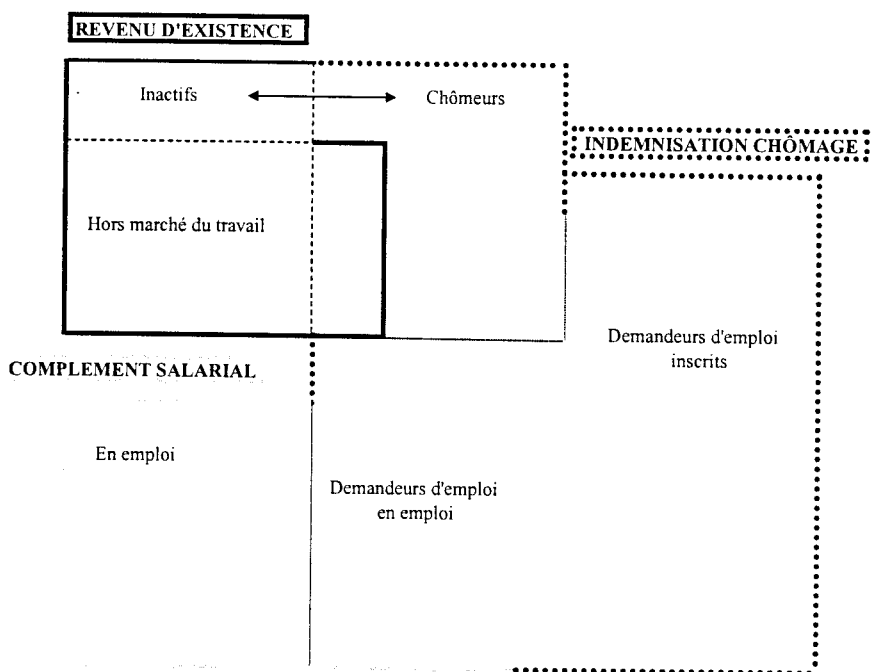
**Tableau 1 – Logiques d'intervention du RMI (en %)**

|                        | Complément salarial | Allocation de chômage | Revenu d'existence | Total |
|------------------------|---------------------|-----------------------|--------------------|-------|
| <b>Ille-et-Vilaine</b> | 40,8                | 41,5                  | 17,8               | 100   |
| <b>Saône-et-Loire</b>  | 33,4                | 39,1                  | 27,5               | 100   |
| <b>Puy-de-Dôme</b>     | 30,2                | 41,1                  | 28,6               | 100   |
| <b>Yvelines</b>        | 24,8                | 36,1                  | 39,1               | 100   |
| <b>Essonne</b>         | 30,8                | 23,9                  | 45,4               | 100   |

Source : Matisse étude CGP.

Le schéma suivant fournit une représentation simplifiée de ces trois logiques en montrant les articulations possibles.

**Trois logiques de fonctionnement du RMI**



### 3. Les transitions au sein du dispositif RMI

Pour les caractériser on se réfère, d'abord, à l'ancienneté de la dernière demande en février 2000 ; puis, on examine l'évolution des droits entre février 2000 et février 2001. Enfin, on examine les trajectoires du point de vue des contrats d'insertion.

#### 3.1. L'ancienneté de la dernière demande RMI

Sa prise en compte dans les cinq départements observés montre que de 20 à 30 % environ des ménages RMI sont allocataires depuis moins d'un an en février 2000 ; entre 40 et 50 % sont présents depuis moins de deux ans. À l'inverse, de 20 à 25 % sont bénéficiaires du RMI depuis 5 ans et plus.

**Tableau 2 – Ancienneté de la dernière demande RMI en février 2000 selon les départements (en %)**

|            | Ille-et-Vilaine | Saône-et-Loire | Puy-de-Dôme | Yvelines | Essonne |
|------------|-----------------|----------------|-------------|----------|---------|
| Moins 1 an | 21,6            | 22,2           | 26,7        | 30,1     | 18,8    |
| 1 – 2 ans  | 22,7            | 19,2           | 19,2        | 21,6     | 21,3    |
| 2 – 3 ans  | 16,7            | 14,7           | 13,6        | 13,3     | 16,2    |
| 3 – 5 ans  | 18,9            | 19,6           | 16,2        | 15,2     | 18,9    |
| 5 ans et + | 20,0            | 24,1           | 24,3        | 19,1     | 24,7    |
| Total      | 100             | 100            | 100         | 100      | 100     |
| Effectifs  | 12 939          | 7 535          | 10 248      | 11 827   | 18 874  |

Source : Matisse étude CGP.

En rapprochant l'ancienneté de perception du RMI et les logiques d'intervention définies précédemment, on observe que le dispositif intervient différemment avec le temps. Il joue plutôt le rôle d'une allocation de chômage pour les allocataires de moins d'un an, ce qui reflète sa fonction de troisième pilier pour la couverture des chômeurs non indemnisés ; pour les allocataires de 1 à 2 ans d'ancienneté, il intervient de façon plus marquée selon une logique de complément salarial, ce qui atteste des reprises d'emploi spontanées ou facilitées par une intermédiation particulière à laquelle contribue le RMI (que ce soit par le biais du contrat d'insertion ou du fait de l'appartenance à un groupe prioritaire pour l'accès à des emplois aidés du secteur non marchand). Après trois ans de présence dans le dispositif, la logique de revenu d'existence devient prépondérante puisque les bénéficiaires les plus proches de l'emploi ont une probabilité plus grande d'être déjà sortis. Quoiqu'il en soit on note que ces tendances principales se combinent avec l'existence de groupes secondaires, tels que celui des allocataires anciens en complément salarial (de 15 à 20 % des allocataires selon les départements) et d'une minorité des allocataires en revenu d'existence qui se déclarent chômeurs.

**Tableau 3 – Ancienneté de la dernière demande RMI en février 2000 pour les allocataires classés en « complément salarial » selon les départements (en %)**

|              | Ille-et-Vilaine | Saône-et-Loire | Puy-de-Dôme | Yvelines | Essonne |
|--------------|-----------------|----------------|-------------|----------|---------|
| Moins d'1 an | 16,1            | 17,8           | 22,9        | 26,4     | 13,7    |
| 1 – 2 ans    | 27,8            | 23,8           | 24,9        | 28,1     | 26,4    |
| 2 – 3 ans    | 19,5            | 19,0           | 14,9        | 16,3     | 21,1    |
| 3 – 5 ans    | 19,7            | 20,1           | 17,2        | 14,9     | 20,8    |
| 5 ans et +   | 16,9            | 19,2           | 20,1        | 14,3     | 18,0    |
| Total        | 100             | 100            | 100         | 100      | 100     |
| Effectifs    | 5 276           | 2 517          | 3 096       | 2 929    | 5 806   |

Source : Matisse étude CGP.

**Tableau 4 – Ancienneté de la dernière demande RMI en février 2000  
pour les allocataires classés en « indemnisation du chômage » selon les départements (en %)**

|              | Ille-et-Vilaine | Saône-et-Loire | Puy-de-Dôme | Yvelines | Essonne |
|--------------|-----------------|----------------|-------------|----------|---------|
| Moins d'1 an | 30,1            | 28,8           | 36,2        | 45,9     | 29,0    |
| 1 – 2 ans    | 20,9            | 17,3           | 18,1        | 20,0     | 19,9    |
| 2 – 3ans     | 15,4            | 12,9           | 13,3        | 10,5     | 12,0    |
| 3 – 5ans     | 16,8            | 19,1           | 14,8        | 11,8     | 13,9    |
| 5 ans et +   | 16,8            | 21,9           | 17,7        | 11,8     | 25,1    |
| Total        | 100             | 100            | 100         | 100      | 100     |
| Effectifs    | 5 365           | 2 949          | 4 216       | 4 275    | 4 504   |

Source : Matisse étude CGP.

### 3.2. La diversité des trajectoires en termes de droits : centre et périphéries

Trois moments sont connus dans le déroulement des trajets des bénéficiaires du RMI. À ces trois dates (février 2000, octobre 2000 et février 2001), on sait si leur situation a engendré ou non un paiement et si le non-paiement correspond à une simple suspension des droits ou à une radiation du RMI. On note ces modalités P (paiement), NP (non-paiement, avec maintien dans le dispositif) et R (radiation).

**Tableau 5 – Situation des droits RMI en février 2001 selon les départements (en %)**

|           | Ille-et-Vilaine | Saône-et-Loire | Puy-de-Dôme | Yvelines | Essonne |
|-----------|-----------------|----------------|-------------|----------|---------|
| Payés     | 36,3            | 42,4           | 43,2        | 46,2     | 47,2    |
| Non payés | 27,5            | 25,1           | 26,6        | 12,0     | 23,7    |
| Radiés    | 36,2            | 32,5           | 30,2        | 41,8     | 29,1    |
| Effectifs | 12 939          | 7 535          | 10 248      | 11 827   | 18 874  |

Source : Matisse étude CGP.

En un an, entre 30 et 42 % des ménages sont sortis du RMI. Les autres sont toujours allocataires et se partagent en deux groupes d'importance différente : la majorité d'entre eux, ce qui représente entre un peu plus d'un tiers et un peu moins de la moitié des ménages considérés, ont des droits assortis d'un paiement effectif en février 2001 ; les autres (soit environ un quart des ménages, sauf pour les Yvelines où il n'y en a que 12 %) sont présents dans le dispositif, mais sans percevoir l'allocation différentielle.

Cependant, au-delà de cette description globale de la situation à un moment donné, il est intéressant d'examiner les transitions multiples qu'elle résume. La répartition des effectifs selon la combinaison (P, NP, R) observée est très éclatée. Tous les trajets possibles sont représentés mais certains sont peu fréquents. On se limite dans ce qui suit aux trajets qui correspondent dans chaque département à un effectif dont le poids est supérieur à 5 %.

**Tableau 6 – Répartition des types de trajectoires de droits RMI  
les plus fréquemment observés selon le département (en %)**

|          | Ille-et-Vilaine | Saône-et-Loire | Puy-de-Dôme | Yvelines | Essonne |
|----------|-----------------|----------------|-------------|----------|---------|
| NP NP NP | 9,4             |                |             |          | 7,6     |
| NP NP R  | 5,1             |                |             |          | 8,1     |
| NP P NP  | 5,2             | 8,9            |             |          |         |
| NP P P   | 7,2             |                |             |          |         |
| NP RR    | 20,5            | 13,0           | 14,6        | 13,9     | 13,6    |
| P NP R   |                 | 5,2            | 5,8         | 6,7      |         |
| P R R    |                 | 7,7            | 7,1         | 15,6     |         |
| P NP NP  | 6,7             |                | 6,9         |          | 8,5     |
| P P NP   | 6,1             | 13,2           | 10,1        | 7,5      | 5,9     |
| P NP P   |                 |                | 8,7         |          |         |
| P P P    | 22,6            | 35,1           | 29,1        | 36,8     | 38,1    |

Source : Matisse étude CGP.

On doit d'abord souligner la variété des situations dans les départements. Le nombre des trajectoires conservées varie entre 5 et 8. Dans tous les départements, on trouve la trajectoire de maintien au RMI pendant toute la période (P P P). Elle concerne entre 22 et 38 % des ménages. Les trajectoires de sortie apparaissent sous plusieurs types : des sorties engagées en début de période (NP R R), concernant entre 13 et 20 % des ménages, des sorties progressives sur la période (P NP R) et des sorties rapides (P R R). Enfin, des situations de va-et-vient entre le paiement et le non-paiement apparaissent sous des formes différentes selon les départements. Dans les cinq départements concernés la fréquence des trajets P P NP varie entre 6 et 13 %, mais dans la Saône-et-Loire ce mode apparaît aussi sous la forme P NP P avec un poids de près de 9 % ou sous la forme NP P NP dans les départements d'Ille-et-Vilaine et du Puy-de-Dôme : il s'agit de trajectoires de personnes qui ont des problèmes de type administratif (retard dans la justification trimestrielle de leur situation) ou qui sont en situation instable. Ces situations instables se reflètent aussi dans le trajet NP NP NP qui là encore est un mode fréquent en Ille-et-Vilaine mais aussi dans l'Essonne.

On peut montrer qu'au niveau de chaque département les positions des bénéficiaires du RMI se structurent en fonction de deux dimensions, l'une marquant le lien avec le marché du travail, l'autre la dimension familiale. Cette structure est bien corrélée à la variable indicatrice des logiques RMI. Elle a aussi un lien avec les trajectoires telles qu'elles viennent d'être appréhendées. Les trajectoires PPP se projettent du côté du statut « revenu d'existence » même si une étude fine de leurs caractéristiques montre qu'elles comportent aussi une part plus importante qu'en moyenne de personnes classées « indemnisation ». Les trajectoires NP R R et NP NP R comportent une part significativement différente de bénéficiaires classés dans la logique « complément salarial ».

Cependant, ces liens forts ne résument pas à eux seuls l'ensemble des relations entre logiques RMI et trajectoires des droits. Ainsi dans le Puy-de-Dôme par exemple, la moitié des bénéficiaires classés en « complément salarial » a une trajectoire qui s'apparente à un autre statut ; parmi ceux qui relèvent de la logique d'indemnisation, 15 % ont une trajectoire de maintien au RMI et plus de 7 % sont radiés en février 2001. De la même façon, on trouve dans les classés en « revenu d'existence » une moitié dont la trajectoire n'est pas la trajectoire simple P P P.

### **3.3. La dynamique des actions dans les contrats successifs : tri et transition**

Le rapprochement des actions mentionnées dans des contrats successifs permet d'appréhender la progression éventuelle de l'intervention. En effet, le dispositif d'insertion, à travers sa double visée d'insertion sociale et/ou professionnelle, et par l'approche globale et personnalisée des bénéficiaires qu'il promet, a été fondé sur la notion de parcours. Dans ce sens, la résolution des difficultés sociales (de logement, de santé, etc.) et/ou l'amélioration de la qualification sont considérées comme des étapes préalables à l'accès à un emploi. Ce schéma repose sur une représentation implicite des bénéficiaires considérés comme loin du marché du travail, en raison des carences individuelles multiples qui les caractérisent et dont la résolution permet d'accroître l'employabilité. Cependant, il se peut que les acteurs de l'insertion, agissant dans des contextes singuliers, aient une pratique différente qui s'éloigne de ce schéma de transition « action sociale-formation-emploi aidé-emploi marchand » et qu'ils combinent dans des proportions variables une approche en termes de tri (entre ceux qui relèvent de l'emploi et ceux qui relèvent de l'action sociale) et une approche en termes d'étapes progressives.

L'analyse du contenu des contrats d'insertion successifs apporte des éléments d'éclairage sur ce point. Pour en donner une illustration on présente les données correspondant à un département en raisonnant d'abord sur la seule fraction des contractants ayant signé deux contrats, soit 1 315 ménages.

**Tableau 7 – Dynamique des actions entre l'avant dernier et le dernier contrat pour ceux qui ont signé deux contrats d'insertion au plus (Département du Puy-de-Dôme, en %)**

| Action(s)<br>du dernier contrat         | Action(s) de l'avant-dernier contrat |  |                |                                       | Total        |
|---|--------------------------------------|--|----------------|---------------------------------------|--------------|
|   | Emploi                               | Formation<br>(y.c. avec<br>Action Sociale) | Action Sociale | Emploi<br>Formation<br>Action Sociale |              |
| Emploi                                  | <b>49,0</b>                          | 3,4  | 8,3            | 1,4                                   | 62,1         |
| Formation (y.c. avec<br>Action sociale) | 3,8                                  | <b>1,2</b>                                 | 1,3            | 0,4                                   | 6,7          |
| Action sociale                          | 6,2                                  | 0,6  | <b>19,2</b>    | 0,3                                   | 26,7         |
| Emploi-Formation<br>Action sociale      | 3,0                                  | 0,7  | 0,6            | <b>0,7</b>                            | 5,0          |
| <b>Total</b>                            | <b>62,0</b>                          | <b>6,0</b>                                 | <b>29,1</b>    | <b>2,8</b>                            | <b>100,0</b> |

Source : Matisse étude CGP.

Pour le département du Puy-de-Dôme, près des deux tiers des actions mentionnées dans le dernier contrat concernent le champ de l'emploi ; un peu plus de la moitié porte sur le champ emploi formation seul. Les mesures d'action sociale concernent un quart des derniers contrats ; un cinquième de ces contrats porte exclusivement sur ce champ.

Le rapprochement des deux derniers contrats montre une stabilité globale des actions engagées successivement ; dans 70 % des cas elles portent sur le même champ (pour 50 % elles sont orientées vers l'emploi ; dans 20 % elles concernent l'action sociale). Sans doute, les mesures d'action sociale seules voient-elles leur importance relative légèrement diminuer, tandis que les actions de formation augmentent faiblement, comme les actions touchant l'emploi (15 % des contrats semblent opérer un rapprochement du champ de l'emploi).

Quoi qu'il en soit, on assiste plutôt à la perpétuation du clivage emploi-formation/action sociale réalisé lors de l'élaboration du premier contrat, soit que celui-ci n'ait pas permis une évolution de la situation défavorable traitée, soit que la difficulté essentielle des allocataires porte sur l'accès à l'emploi du fait du déséquilibre sur le marché du travail. Il se peut également que l'offre de formation soit mal adaptée à la population allocataire, ce qui induit un usage particulièrement limité de ce détour.

Cependant, le délai entre deux contrats successifs peut être trop court pour permettre d'appréhender une réelle évolution. C'est pourquoi on a considéré les ménages ayant signé trois contrats, afin de comparer les mesures prévues dans le premier et dans le dernier, en faisant abstraction du deuxième contrat. Si la tendance globale reste la même, il semble que l'orientation vers l'emploi soit plus nette pour le contrat le plus récent, comparativement au contrat le plus ancien.

**Tableau 8 – Dynamique des actions entre le premier et le dernier contrat pour les allocataires ayant signé au plus 3 contrats (Département du Puy-de-Dôme, %)**

| Actions du dernier contrat         | Actions du premier contrat |             |                |                 | Total        |
|------------------------------------|----------------------------|-------------|----------------|-----------------|--------------|
|                                    | Emploi                     | Formation   | Action sociale | Empl-Form. A.S. |              |
| Emploi                             | <b>48,1</b>                | 8,3         | 7,4            | 1,4             | 65,2         |
| Formation                          | 3,0                        | <b>1,4</b>  | 0,7            | 0,2             | 5,3          |
| Action sociale                     | 6,6                        | 0,7         | <b>17,7</b>    | 0,5             | 25,6         |
| Emploi-Formation<br>Action sociale | 2,6                        | 0,4         | 0,5            | <b>0,4</b>      | 3,9          |
| <b>Total</b>                       | <b>60,3</b>                | <b>10,8</b> | <b>26,3</b>    | <b>2,5</b>      | <b>100,0</b> |

Source : Matisse étude CGP.

Les actions emploi voient leur importance relative s'accroître de 60 % à 65 % environ, tandis que l'importance relative de la formation diminue de moitié (10,8 % à 5,3 %) ; de même l'action sociale régresse très légèrement et se combine un peu plus avec une mesure portant sur l'emploi.

Au total, la place prépondérante des actions « emploi » observée dans les contrats d'insertion reflète les liens entre la population RMI et le marché du travail, au-delà de l'objectif de lutte contre la

pauvreté attaché au dispositif. De plus, sa permanence d'un contrat à l'autre indique un clivage marqué entre les populations, sachant que la majorité des bénéficiaires est orientée vers l'emploi.

#### 4. Les trajectoires sur le marché du travail

La partition de la population réalisée à partir de la définition normative retenue se fonde sur un double classement. D'une part, elle distingue les ménages selon leur présence ou non sur le marché du travail ; d'autre part, elle répartit ceux qui se déclarent en activité, entre ceux qui occupent un emploi et ceux qui en recherchent un. Cette situation d'activité, appréhendée à un moment donné, est réputée se perpétuer jusqu'à une modification éventuelle.

Couvrant une période de référence (entre janvier 1997 et décembre 2000), les données administratives recueillies peuvent être utilisées pour construire des indicateurs servant à caractériser des pseudo-trajectoires qui informent sur les transitions possibles. On peut alors tester la portée de la classification proposée afin de montrer dans quelle mesure chacune des trois catégories prédéfinies reflète bien les liens différents que les populations correspondantes entretiennent avec le marché du travail, sans épuiser la multiplicité des trajectoires réelles.

À titre d'illustration, les résultats présentés portent sur un seul département (Puy-de-Dôme) et sont fondés sur trois indicateurs : l'ancienneté de la situation d'activité en février 2000, l'ancienneté de la dernière demande d'emploi connue, l'existence d'une période d'indemnisation entre 1997 et 2000.

##### 4.1. L'ancienneté de la situation d'activité en février 2000

Pour établir cet indicateur, on se réfère à la date correspondant à la situation d'activité retenue pour classer les ménages entre les trois logiques du RMI. L'ancienneté est calculée par rapport à la date du 28 février 2000.

Le tableau suivant montre qu'environ 24 % de l'ensemble des ménages sont classés comme inactifs et déclarent être dans cette situation depuis plus d'un an ; à l'autre extrême, 14 % des ménages sont en emploi depuis une année ou plus. Le premier groupe illustre une situation de quasi-rupture avec le marché du travail, en relation avec des caractéristiques défavorables (âge, état de santé, etc.) dans un contexte de pénurie d'emploi ; le deuxième groupe témoigne de la précarité des emplois repris qui ne permet pas de sortir du RMI, du fait de la durée hebdomadaire réduite des postes correspondants. D'ailleurs, près du tiers de ceux qui occupent un emploi et sont classés en complément salarial sont en emploi depuis plus de deux ans.

Tableau 9 – Ancienneté de la situation d'activité en février 2000 (Département du Puy-de-Dôme)

|                                 | En % de l'ensemble des ménages | En % des ménages de la classe |
|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| <b>Revenu d'existence</b>       |                                |                               |
| Inactifs < 1 an                 | 5,3                            | 18,4                          |
| Inactifs > 1 an                 | 23,4                           | 81,6                          |
| <b>Indemnisation du chômage</b> |                                |                               |
| Chômeurs > 1 an                 | 21,1                           | 51,3                          |
| Chômeurs < 1 an                 | 20,0                           | 48,7                          |
| <b>Complément salarial</b>      |                                |                               |
| Emploi < 1 an                   | 15,8                           | 52,3                          |
| Emploi > 1 an                   | 14,4                           | 47,7                          |
| Total                           | 100                            |                               |

Source : Matisse étude CGP.

Entre ces deux groupes polaires, on observe que le groupe des chômeurs (41 % des ménages) se partage par moitié autour du seuil d'une année. On peut sans doute rapprocher les inactifs récents du groupe des chômeurs, soit qu'il s'agisse de nouveaux entrants sur le marché du travail qui n'ont pas encore été pris en charge par les institutions correspondantes, soit qu'il s'agisse de chômeurs découragés. Enfin, les ménages en emploi depuis moins d'un an illustrent le mieux la perspective de

transition aménagée que contribue à construire le dispositif RMI, à travers l'accès à des emplois aidés et l'intéressement.

#### 4.2. La dernière inscription comme demandeur d'emploi

On ne s'intéresse pas ici à sa durée, mais au fait de savoir si la dernière demande d'emploi est en cours en décembre 2000 ou annulée plus ou moins récemment. On considère que les ménages qui n'ont pas été retrouvés dans les fichiers administratifs de l'ANPE n'ont pas été inscrits sur la période de référence.

**Tableau 10 – La dernière inscription à l'ANPE (Département du Puy-de-Dôme)**

|                                    | En % de l'ensemble des ménages | En % des ménages de la classe |
|------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| <b>Revenu d'existence</b>          |                                |                               |
| DE annulée avant fév. 2000         | 1,6                            | 5,8                           |
| DE annulée entre fév. et déc. 2000 | 3,0                            | 10,4                          |
| DE non annulée en déc. 2000        | 4,9                            | 17,3                          |
| Non inscrits                       | 18,8                           | 66,5                          |
| <b>Indemnisation du Chômage</b>    |                                |                               |
| DE annulée avant fév. 2000         | 4,2                            | 10,2                          |
| DE annulée entre fév. et déc. 2000 | 9,8                            | 23,8                          |
| DE non annulée en déc. 2000        | 20,1                           | 52,8                          |
| Non inscrits                       | 7,5                            | 13,2                          |
| <b>Complément salarial</b>         |                                |                               |
| DE annulée avant fév. 2000         | 3,1                            | 10,3                          |
| DE annulée entre fév. et déc. 2000 | 5,0                            | 16,6                          |
| DE non annulée en déc. 2000        | 12,5                           | 41,4                          |
| Non inscrits                       | 9,6                            | 32,0                          |
| <b>Total</b>                       | <b>100</b>                     |                               |

Source : Matisse étude CGP.

Considérée dans son ensemble, la population se partage en trois groupes dont deux ont une importance équivalente : 37,5 % des ménages sont considérés comme non inscrits sur la période, 36 % ont une demande d'emploi en cours en décembre 2000 et 26,5 % ne sont plus inscrits (pour 18,5 % la radiation de l'ANPE est récente, pour les 8 % restants elle est antérieure à février 2000).

Chaque classe RMI paraît marquée par des différences significatives, ce qui conforte la démarche normative adoptée ; cependant, au sein de chacune, l'existence de groupes secondaires montre des recoupements multiples. Ainsi, les ménages en position de revenu d'existence sont à raison des 2/3 non inscrits sur la période, ce qui reflète leur situation d'inactivité et d'éloignement du marché du travail. Cependant, le tiers restant est présent sur le marché du travail comme l'atteste l'inscription ANPE toujours en cours en décembre 2000 ou annulée seulement après février 2000. D'une certaine manière, ce groupe reflète l'existence d'une population flottante entre le chômage et l'inactivité au sein des ménages classés en revenu d'existence : certains d'entre eux se déclarent sans activité tout en étant inscrits comme demandeurs d'emploi ; d'autres se déclarent chômeurs pour leurs droits RMI, mais ont un contrat d'insertion qui les fait relever du champ de l'action sociale et non de celui de l'emploi ou de la formation. Ceci illustre, pour partie, des représentations différentes des situations concrètes selon qu'on les appréhende du point de vue des bénéficiaires ou de celui des institutions qui les ont en charge.

Parmi le groupe des ménages en complément salarial, 41 % ont une demande d'emploi en cours en décembre 2000 et 16 % l'ont annulée récemment. Cela confirme le caractère mixte (emploi-chômage) et instable (chômage-emploi-chômage) d'un grand nombre de situations. Seul un tiers environ des ménages de ce groupe ne semble pas avoir eu d'inscription à l'ANPE sur la période de référence. Parmi les ménages de la classe indemnisation du chômage, la majorité d'entre eux (53 %) est toujours inscrite à l'ANPE en décembre 2000 ; on peut aussi distinguer différents sous-groupes dont certains sont la figure inversée de ceux que l'on a relevés précédemment. Un peu moins de 15 % des ménages ne sont pas inscrits sur la période ou ont été radiés avant 1999. Certains d'entre eux se déclarent inactifs pour leurs droits RMI mais ils ont un contrat d'insertion qui les oriente vers l'emploi.



Enfin, près d'un quart des ménages, répertoriés comme en chômage pour l'examen de leurs droits RMI en février 2000, sont radiés de l'ANPE au cours des dix mois suivants (dont un quart pour reprise d'emploi déclarée, les autres l'étant pour un motif autre ou inconnu).

### 4.3. Les droits à l'indemnisation du chômage entre 1997 et 2000

Une troisième façon de caractériser les liens de la population RMI avec le marché du travail est permise par l'examen du bénéfice éventuel de la couverture chômage, notamment dans le cadre de l'assurance chômage. On sait qu'il existe un lien étroit entre l'évolution de la population des demandeurs d'emploi non indemnisés et le nombre de bénéficiaires du RMI (Drees, 2000). En fait la fonction de troisième pilier de la couverture chômage que remplit le RMI se décline selon plusieurs modalités (substitut, relais ou complément) puisque le fondement professionnel des règles d'assurance lie l'exercice d'une activité, sa durée et sa rémunération à l'existence des droits et à leur niveau.

**Tableau 11 – L'indemnisation chômage entre 1997 et 2000 (Département du Puy-de-Dôme)**

| Département 63                  | En % de l'ensemble des ménages | En % des ménages de la classe |
|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| <b>Revenu d'existence</b>       |                                |                               |
| Indemnisés                      | 2,3                            | 7,8                           |
| Rejetés                         | 4,8                            | 16,8                          |
| Non-demandeurs                  | 21,6                           | 75,3                          |
| <b>Indemnisation du Chômage</b> |                                |                               |
| Indemnisés                      | 13,4                           | 32,5                          |
| Rejetés                         | 13,8                           | 33,5                          |
| Non-demandeurs                  | 14,0                           | 34,0                          |
| <b>Complément salarial</b>      |                                |                               |
| Indemnisés                      | 8,9                            | 29,5                          |
| Rejetés                         | 5,6                            | 18,6                          |
| Non-demandeurs                  | 15,7                           | 51,9                          |
|                                 | 100                            |                               |

Source : Matisse étude CGP.

Pour caractériser la situation des ménages RMI par rapport à la couverture chômage, on distingue trois catégories : les ménages dont l'un des membres au moins a été indemnisé pendant une durée variable entre 1997 et 2000 ; les ménages dont l'un des membres a fait une demande d'allocations qui a été rejetée ; les ménages non-demandeurs, c'est-à-dire dont aucun des membres ne figure dans le fichier de l'Unedic pour cette période, ce qui conduit à les considérer comme n'ayant pas été pris en charge.

Globalement, les ménages qui ont perçu des allocations chômage, à un moment donné entre 1997 et 2000, représentent le quart de la population observée. Dans un peu plus de 85 % des cas cela correspondait à une indemnisation en allocation unique dégressive pour une durée limitée. Un quart de l'ensemble a fait une demande qui s'est traduite par un rejet, faute de référence à l'emploi suffisante ; enfin, la moitié des ménages ne semble pas avoir fait de démarche pour faire valoir des droits dans ce champ de la protection sociale, anticipant une réponse défavorable de l'Assedic.

L'importance des non-demandeurs parmi les ménages classés en revenu d'existence est conforme à leur position de retrait du marché du travail. Cependant, un quart environ de ce groupe a fait une démarche pour être indemnisé, ce qui s'est traduit par un rejet, dans la majorité des cas. L'existence de ce groupe secondaire confirme la porosité de la frontière inactivité-chômage au sein de la logique revenu d'existence. Parmi le groupe classé en indemnisation du chômage, un tiers a effectivement bénéficié d'allocations chômage sur la période de référence en relation avec un emploi perdu ; l'accès au RMI montre bien sa fonction de relais lorsque la durée de prise en charge par le régime d'assurance est inférieure à la durée de chômage. À l'inverse, les deux tiers de ce groupe n'ont pas été couverts, ce qui atteste l'importance de la fonction de substitut du RMI. On retrouve un profil assez proche parmi le groupe classé en complément salarial, même si la proportion de non-demandeurs est plus importante. Cela peut être lié à l'importance relative des allocataires passant d'une situation de chômage non indemnisé (de longue durée ou d'insertion) à un emploi aidé.

## Conclusion

Les observations précédentes conduisent à trois remarques conclusives. En premier lieu, l'intérêt de disposer de données longitudinales pour analyser le dispositif RMI tient au fait que ce dispositif étant lui-même fondé sur la notion de transition, de telles informations sont indispensables pour mesurer l'impact plus précis des formes d'intervention qu'il a instauré. En négligeant la prise en compte des flux d'entrée et de sortie, bien des analyses ont pointé les limites du RMI en se fondant principalement sur le constat désabusé d'une augmentation du nombre de bénéficiaires au fil des ans, au moins jusqu'aux toutes dernières années de la décennie 90. Les approches en termes d'exclusion, chez les sociologues, et en termes de désincitation, chez les économistes, ont fourni des cadres explicatifs qui ont paru satisfaisants et qui ont trouvé un écho dans les interventions publiques. Ainsi, par exemple, la loi d'orientation de lutte contre les exclusions a mis l'accent, en 1998, sur l'accès aux droits sociaux pour mieux garantir la situation sociale des personnes les plus vulnérables : elle a engagé une extension de la mesure d'intéressement censée infléchir les comportements de reprise d'emploi des bénéficiaires de prestations minimales. En second lieu, l'approche longitudinale appliquée au RMI, dont on n'a présenté ici que quelques illustrations limitées, offre la possibilité de développer une analyse plus complexe du dispositif en insistant sur les différentes logiques qui sous-tendent son fonctionnement concret. En éclairant les multiples articulations que ses bénéficiaires entretiennent avec le marché du travail, une telle démarche montre que la question des éventuels effets désincitatifs du RMI apparaît très circonscrite : elle n'est en effet pas pertinente pour la majorité des allocataires en situation de revenu d'existence qui sont bénéficiaires du RMI faute de pouvoir accéder à d'autres mécanismes de protection sociale (cessation anticipée d'activité, invalidité et handicap, etc.) ; elle n'a pas de sens non plus pour les allocataires qui occupent un emploi touchés par le mouvement plus général de précarisation et ses multiples formes (temps partiels durables, activités réduites prolongées, etc.). Or, on a noté la grande fluidité des populations entre les logiques d'indemnisation et de complément salarial. En troisième lieu, la difficulté de faire correspondre un type de fonctionnement et un type de population, notamment du fait des flux et des marges qui entourent le dispositif semble déboucher sur une difficulté majeure pour désigner un groupe-cible bien identifiable pour engager le passage du RMI au RMA.

**Jacques Bouchoux, Yvette Houzel, Jean-Luc Outin**

MATISSE, UMR 85-95 CNRS-Université de Paris I

Maison des Sciences Économiques

106-112, boulevard de l'Hôpital 75647 Paris cedex 13

Tél. : 01 44 07 81 55/81 83 ; Fax : 01 44 07 83 36

E-mail : bouchoux@noos.fr

E-mail : yhouzel@univ-paris1.fr

E-mail : outin@univ-paris1.fr

## Bibliographie

Clary G. (1995), Face à la croissance et à la mutation du RMI, *Droit social*, n° 9/10.

Demaiilly D., Bouchoux J., Outin J.-L. (2002), Les contrats d'insertion du RMI : pratiques des institutions et perceptions des bénéficiaires, *Études et Résultats*, n° 193.

Dubet F., Véréout A. (2001), Une réduction de la rationalité de l'acteur. Pourquoi sortir du RMI ? *Revue française de sociologie*, 42-3.

Gautié J., Gubian A. (2000), Réforme du RMI et marché du travail, *Droit social*, n° 7/8.

Guillemot D., Pétour P., Zajdela H. (2002), Trappe à pauvreté ou trappe à chômage, quel est le sort des allocataires du RMI ? *Revue Économique*, n° 6.

Lhommeau B., Rioux L. (2000), Les trajectoires d'activité des allocataires RMI de 1996 à 1998, *Études et Résultats*, n° 84.

Rioux L. (2000), Les allocataires du RMI : une recherche d'emploi active mais qui débouche souvent sur un emploi aidé, *Insee Première*, n° 720.

## Annexe

### La base de données

| Sources  | Effectifs | Part de la population retenue       |
|--|-----------|-------------------------------------|
| CAF  |           |                                     |
| Nombre total de ménages allocataires RMI   | 61 423    | 100 %                               |
| Soit allocataires + conjoints  | 74 594    |                                     |
| CLI  |           |                                     |
| Nombre total de ménages avec Contrat d'insertion   | 33 138    | 53,9 %                              |
| ASSEDIC  |           |                                     |
| Nombre total de ménages retrouvés  | 41 219    | 67,1 %                              |
| Nombre total d'individus retrouvés   | 44 718    |                                     |
| Nombre de ménages renseignés   | 30 618    | soit 74,5 % des ménages retrouvés   |
| Nombre d'individus renseignés  | 32 356    | soit 72,3 % des individus retrouvés |
| ANPE   |           |                                     |
| Nombre total de ménages  | 40 530    | 66,0 %                              |
| Nombre total d'individus retrouvés   | 43 880    |                                     |
| Nombre total d'individus avec une dernière demande d'emploi non annulée avant janvier 1997 | 42 002    | soit 95,7 % des individus retrouvés |

Source : Matisse étude CGP.

## Enseignants et vulnérabilité sur le marché du travail : l'expérience contre le statut

Boudesseul Gérard

Les enseignants, dont l'histoire est étroitement associée à la république, ses lois et ses statuts, semblaient être l'une des professions les plus durablement à l'abri des mutations du marché du travail. Or, la diffusion de normes de rapports précaires au travail, propre à une « société de précarité » (Furtos, 2001) n'a pas de raison de se limiter aux seuls segments les plus instables du marché du travail. D'autre part, la tendance récente à reconsidérer le métier d'enseignant comme un travail parmi d'autres, sur un fond de désenchantement, permet, par comparaison, de restituer certaines de ses spécificités et d'en relativiser certaines autres (Barrère, 2002b ; Boudesseul, 2003). Il en va ainsi tout particulièrement de l'incertitude structurelle à laquelle le professeur doit faire face (Tardif, Lessard, 1999). Cette incertitude n'est pas seulement inhérente à la tâche, elle provient aussi des relations avec l'entourage immédiat : aussi bien la rotation des collègues, le changement de supérieur hiérarchique mais aussi du public dont le renouvellement est affecté par les mutations de l'habitat, des caractéristiques changeantes des quartiers, des restructurations industrielles, et enfin des stratégies de différenciation des établissements d'un côté, et des familles de l'autre. Pour autant, ces incertitudes n'épuisent pas la comparaison avec le lot commun du marché du travail (*i. e.* des marchés non fermés). Reste la thématique de la vulnérabilité que nous proposons de confronter aux personnels de l'enseignement public.

Nous verrons d'abord en quoi la distinction entre statut d'emploi et rapport au travail éclaire jusqu'à un certain point les trajectoires des enseignants. L'hétérogénéité de l'expérience que ceux-ci en retiennent, amène à préférer, en second lieu, l'expérience des trajectoires aux trajectoires statutaires elles-mêmes.

### Les trajectoires au prisme du statut

Le suivi longitudinal de cohortes s'appuie le plus souvent, ne serait-ce que lorsque la quantification l'exige, sur une suite de statuts institutionnels, catégories qui précèdent les acteurs : inactivité, chômage, apprentissage, contrats aidés, CDI, CDD...<sup>1</sup>

Si de nombreuses recherches se sont appuyées sur le statut d'emploi pour mettre en évidence les effets de la précarité sur le rapport quotidien au travail, certains ont radicalisé cette distinction sous forme d'une typologie autour de deux axes : la stabilité de l'emploi et l'intégration au travail. Paugam en a déduit quatre zones : intégration assurée, intégration laborieuse, incertaine, disqualifiante (Paugam, 2001). Nous tenterons de transposer cette lecture typologique aux enseignants, avant de tester sa capacité à rendre compte de quelques changements de statuts.

Ce mode de représentation permet en effet de visualiser le fait que des enseignants, comme d'autres fonctionnaires, peuvent bénéficier d'une garantie de l'emploi, autorisant une projection dans

---

1. Cf. par ex. Degenne *et alii*, 1996, qui conclut : « Notre démarche nous pousse maintenant à aller voir de plus près, c'est-à-dire à proposer d'articuler des entretiens qualitatifs à l'échantillon du Céreq, pour interroger des personnes appartenant à certaines classes. » Le présent article s'inscrit dans cet effort.

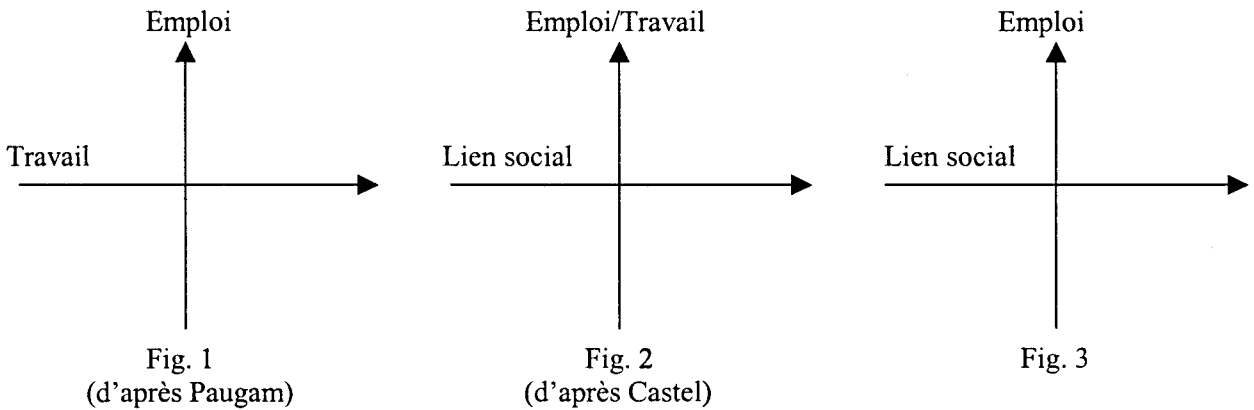
le futur, éventuellement routinière, et une planification de la carrière, éventuellement plus horizontale que verticale, et se trouver en même temps dans une situation d'insatisfaction ou de faible intégration au travail. Bien que les enseignants ne soient pas mentionnés dans l'échantillon, qui inclut surtout des entreprises du secteur privé, outre des personnels d'hôpitaux et de la Sécurité Sociale, le portrait dressé dans cette zone « d'intégration laborieuse » n'est pas incongru : appréciation défavorable des conditions de travail, des relations avec la hiérarchie, voire de la satisfaction au travail, caractéristiques de personnes souvent membres d'un syndicat, participant aux élections professionnelles, et adhérentes à des associations sportives ou culturelles. Toutefois ces derniers traits conduisant l'auteur à associer un « engagement social » à la dimension de la stabilité de l'emploi méritent quelques nuances dans le cas des enseignants. D'une part l'engagement des enseignants dans la société et dans le travail est assez fortement corrélé (Hüberman, 1989). D'autre part, les recherches sur le *burn out* montrent que l'engagement, qu'il soit hors du travail ou dans le travail, n'est pas un facteur d'évitement d'une crise professionnelle personnelle (Camana, 2002). Si cet auteur considère qu'il n'est pas non plus un vecteur de déclenchement ou d'accélération d'un processus de crise, certains sociologues des entreprises ont associé les comportements d'innovation, forme particulièrement saillante d'engagement, comme un moment d'exposition de soi, donc de risque, qui conduit cycliquement à une phase de repli, voire d'apathie. L'engagement ne semble donc mécaniquement lié ni à la stabilité de l'emploi, ni à l'intégration au travail, notamment dans le cas de la réticence au travail en équipe (Barrère, 2002a). Au total, la typologie cadre assez mal. On peut faire l'hypothèse que si le statut d'emploi et le rapport au travail méritent d'être distingués pour mieux les saisir en interaction, ils n'en constituent pas pour autant deux variables indépendantes dichotomiques, susceptibles d'éclairer des trajectoires d'enseignants, peu affectées par les changements de statut mais beaucoup par les multiples rapports au travail.

La prudence recommande de revenir à une comparaison plus générale entre intégration à l'emploi et insertion relationnelle. Celle-ci désigne, selon Castel, « *un éventail de positions entre l'inscription dans des réseaux solides de sociabilité et l'isolement total* » (Castel, 1991). Elle agit sur deux registres, la solidarité familiale et la dimension socio-culturelle, en tant que « *partage de modes de vie enracinés dans une tradition, la participation à des valeurs concrètes qui, à travers l'investissement dans des pratiques communes et la complicité produite par le sentiment d'appartenir au même milieu, structurent la vie quotidienne et donnent sens à sa reproduction* » (p. 157). Il en résulte trois zones, susceptibles de caractériser une population ou une étape dans un parcours, avec une tendance au glissement de la première à la troisième (intégration, vulnérabilité, désaffiliation), glissement qu'une quatrième zone (assistance) peine à compenser grâce à l'intervention des pouvoirs publics. En montrant que les frontières entre zones sont poreuses et que l'équilibre entre elles se modifie, l'auteur ne prétend pas recenser une catégorie destinée à devenir statistiquement majoritaire, mais à renouveler la réflexion sur ceux que la société reconnaît comme normativement intégrés et ceux qu'elle rejette à ses marges. On retrouve la thématique foucauldienne selon laquelle le marginal permet au normal de se désigner comme tel, au prix de lignes d'exclusion successives et fluctuantes. Moyennant quelques amendements, cette lecture se révèle utile pour éclairer, de manière inattendue certes, les trajectoires d'enseignants. Si la grande pauvreté les affecte peu, en revanche la solitude et parfois la détresse intérieure leur sont connues. On parlera plutôt de défaut d'affiliation pour désigner la zone de la plus grande fragilité. D'autre part, alors que Castel tend à assimiler sur un axe commun l'intégration à l'emploi et l'intégration par le travail (p. 157), on peut considérer plus nettement l'intégration à l'emploi et le lien social comme deux variables indépendantes de la typologie, le rapport au travail étant alors considéré comme se situant à la résultante des deux (résultante ne signifiant pas causalité).

En résumé, on aboutirait à trois représentations de l'intégration professionnelle, selon que l'on oppose comme Paugam intégration à l'emploi et au travail (Fig. 1), qu'on les assimile comme Castel (Fig. 2), ou qu'on ne fait que les distinguer, l'une comme variable (ce à quoi prête le statut de l'emploi dans la Fonction Publique et dans les marchés fermés), et l'autre comme résultante (Fig. 3).

Cette troisième représentation de l'intégration au travail sera privilégiée, au travers de trois indicateurs : le degré de fragilisation du rapport au temps, l'existence d'un déficit de ressources ou de reconnaissance, et le cumul de ruptures biographiques ou de blocages dans l'activité. Ces trois

indicateurs s'inspirent d'un bilan de la « société de précarité » dressé par le psychiatre J. Furtos, à partir des travaux de Castel, en termes d'états psychiques de la souffrance au travail (Furtos, 2001). Ils ont en commun d'être situés à la croisée de l'analyse de trajectoires et de la précarité, en tant qu'incertitude par rapport au temps.



La **zone d'intégration** (quart nord-est) est caractérisée par une précarité « normale », que Tardif qualifie d'incertitude structurelle. Si elle a des incidences sur le *rapport au temps*, celles-ci ne sont pas en temps normal perturbatrices. Les tensions qui en résultent sont le plus souvent subverties en ressort d'activité, le cas échéant en surcroît d'activités. Hüberman parle d'activisme pour une temporalité limitée, celle qui irait de 7 à 15 ans d'ancienneté. Ces tensions sont le plus souvent formulées en termes de « manque de temps », de « programme impossible à faire », mais aussi du sentiment d'être « débordé », de « ne pas pouvoir tout faire », ou encore de l'impatience devant « le niveau des élèves » qui freine la progression. Elles conduisent aussi au rejet ou à la réticence à l'égard de tâches ou de réunions, perçues comme chronophages et périphériques au regard de la tâche centrale : la situation d'enseignement face au groupe classe. Mais l'expression d'un *manque* ou d'une *perte* se porte aussi sur d'autres objets, le plus souvent résumés par la revendication syndicale de « moyens supplémentaires », qui désignent aussi bien des dotations humaines que matérielles. Si ces manques sont perçus comme des obstacles à la réalisation idéalisée de la mission, ils sont plus rarement considérés comme des préalables bloquant l'activité, sauf parfois, dans le cas de certaines innovations comme les Travaux Personnels Encadrés en lycée général et leur équivalent en lycée professionnel.

La **zone de vulnérabilité** (quart nord-ouest) est caractérisée par une précarité accentuée, qui tend à borner la représentation du futur.

Un premier cas de figure est celui d'enseignants « remplaçants » à l'année ou de plus courte durée, dont l'appellation a été considérablement étendue, suite à l'enthousiasme subit d'un ministre à leur sujet. En fait une grande partie de ces remplaçants à l'année sont reconduits dans la même aire géographique, voire dans le même établissement, relevant plutôt de la zone d'intégration. Mais pour une autre part, la succession de remplacements de courte durée aussi bien dans le 1<sup>er</sup> que dans le 2<sup>nd</sup> degré, limite les projections temporelles annuelles ou pluri-annuelles, même si le dispositif est institutionnalisé de longue date dans le 1<sup>er</sup> degré. Plus surprenant est le cas de titulaires sur poste fixe qui font le choix d'abandonner le relatif confort pédagogique dans lequel ils se trouvent, devenant remplaçants sur une aire géographique de la taille d'un demi-département (ou d'un département en cas de pénurie) pour, disent-ils, « être plus près de chez eux ». La référence à un « chez soi » a des significations variables : elle peut désigner la région d'origine, le conjoint, ses enfants, ou la ville universitaire la plus proche. Il ne s'agit pas de mobilité « horizontale », faute de mobilité « verticale », (Becker, 1970), mais à la fois d'une mobilité horizontale et d'une mobilité verticale descendante, si l'on s'en tient au critère courant dans la profession selon lequel l'aboutissement de la carrière est d'être titulaire d'un poste fixe. De manière plus générale, une tendance s'est répandue à échanger une proximité géographique avec une précarité professionnelle chez les jeunes titulaires. La durée est en quelque sorte sacrifiée à l'espace, dans une vulnérabilité choisie.

Dans un deuxième cas de figure, l'incertitude n'est pas directement temporelle. Elle porte sur le doute, la peur de ne pas faire face à la tâche, aux élèves, aux collègues. Tardif parle de travail émotionnel par lequel l'enseignant doit gérer ses affects afin d'élaborer une face, et une attitude corporelle accessibles à tous et visibles de tous, un peu comme le font les hôtesse de l'air. Le passage dans cette zone est le plus souvent discret dans la mesure où l'expression spontanée d'un trouble peut être immédiatement prise comme un signe de défaillance au regard de la mission, et alimenter une stigmatisation. Camana, se référant à Simmel, parle d'un secret social qui, conjugué à la solitude, entretiennent ou accroissent les symptômes de souffrance (Camana, 2002). La souffrance au travail cesse d'agir comme ressort et devient problématique en soi, favorisant des phases de désillusion et de renoncement.

La *zone de défaut d'affiliation* (quart sud-ouest) est susceptible d'accueillir ceux des enseignants ci-dessus qui ne trouvent ni de moyens de régulation des tensions qu'ils subissent ni d'issue thérapeutique. L'alcoolisme et la pharmacodépendance, dont l'étendue est mal connue, accentuent le cas échéant l'isolement, d'autant plus s'ils sont cumulés à des ruptures conjugales, familiales, ou dans le réseau de sociabilité. De cette population nous n'avons eu connaissance que de « cas », peut-être aussi parce c'est ainsi que la perçoit la culture commune des enseignants et de l'institution. Furtos parle à leur sujet d'autoexclusion, d'effets paradoxaux et de réversibilité problématique des états rencontrés.

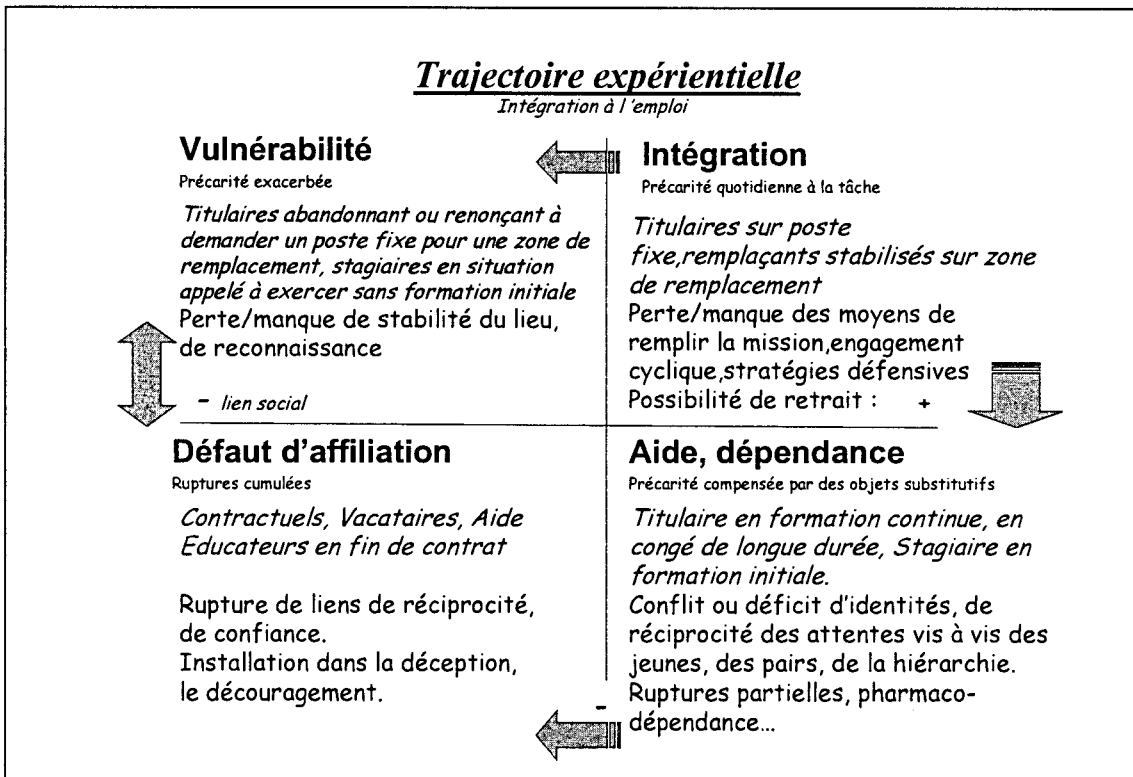
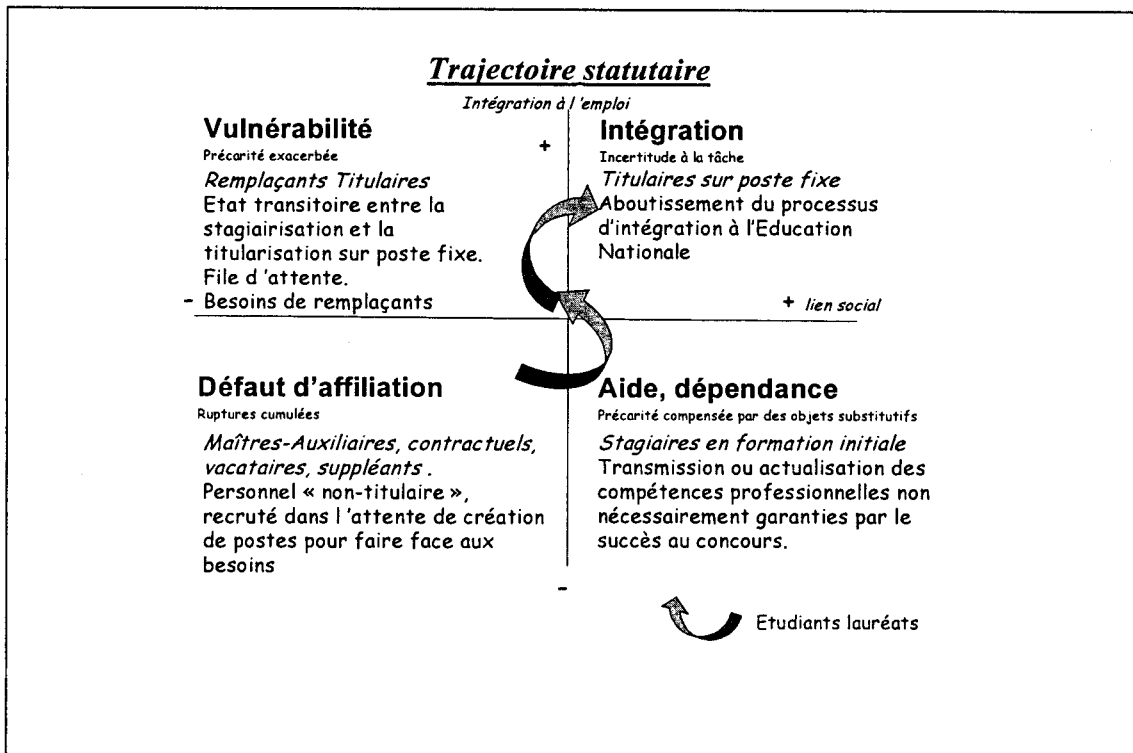
Un cumul de ruptures mieux connu est celui qui affecte les maîtres-auxiliaires, contractuels et vacataires qui ne disposent d'aucune garantie de stabilité. L'horizon temporel des contractuels dans le 2<sup>nd</sup> degré est par exemple égal à la quotité pour laquelle ils sont embauchés, soit 200 h. Ceux d'entre eux qui sont de nationalité étrangère, donc dans l'impossibilité de passer les concours de la Fonction Publique, sont confinés dans un va-et-vient de renouvellement du titre de séjour et de leur carte de travail entre trois administrations : la Préfecture, l'employeur rectoral et la Direction Départementale du Travail, outre, le cas échéant, l'Université si le titre de séjour est dans un premier temps justifié par un cursus universitaire. Un défaut ou un retard de renouvellement de l'un rend mécaniquement très incertain le renouvellement de l'autre.

La *zone d'assistance/dépendance* (quart sud-est) regroupe ceux dont la précarité est compensée par des objets substitutifs dans une relation de protection ou d'aide de la part de l'institution ou des pouvoirs publics. Les états restent réversibles selon la trajectoire de la personne et l'environnement auquel elle est confrontée. Une partie de ceux qui se sont trouvés en situation vulnérable y trouvent leur place lorsqu'ils ont trouvé un appui en termes de thérapie ou en termes de formation ou les deux<sup>2</sup>. C'est en effet une spécificité des enseignants : si la mise en récit (récit de vie) a une vertu émancipatrice et formatrice comme le suggère Pineau, elle porte aussi pour eux sur l'objet de leur activité : se former soi pour former autrui. Ceci incite à ranger dans cette zone les usagers des institutions de formation initiale et continue des enseignants, au premier rang desquelles figurent les IUFM. Au-delà des enseignements académiques liés à la logique de concours, s'y déploie à la fois une relation d'aide et de dépendance à visée émancipatrice. Les stagiaires en formation initiale en relèvent donc, notamment dans la difficile conversion du « soi enseigné » au « soi enseignant » et dans « la résistance à la culture pédagogique » (Barrère, 2002b). Les incertitudes de la conversion se cumulent avec celles de l'affectation future, dans l'appréhension, parfois traumatique d'échouer dans une zone difficile délaissée par leurs aînés de quelques années.

---

2. Concernant les institutions thérapeutiques, le bilan dressé par l'hôpital psychiatrique de la MGEN dans les années 1970 insistait sur le fait que « le portrait-robot du malade mutualiste hospitalisé (...) fait un séjour bref, unique dans l'institution, souvent pour une décompensation dépressive ou névrotique, puis qu'il reprend la vie qu'il menait auparavant, souvent en tant qu'enseignant » (Boudesseul, 1980). Il serait intéressant d'actualiser cette observation.

Figure 4 – Trajectoire statutaire et trajectoire expérientielle





## Trajectoires statutaires

Les trajectoires statutaires les plus fréquentes quantitativement n'épuisent qu'une petite partie de cette typologie. La logique de l'institution voudrait que la zone de défaut d'affiliation regroupe avant tout les personnels définis génériquement et de manière résiduelle comme « non-titulaires », c'est-à-dire ceux qui ne sont pas ou pas encore pourvus de la certification de titulaire. Il s'agit donc d'une case de départ puisque la voie quasi exclusive d'admission dans la Fonction Publique passe par le succès à un concours. La case suivante du point de vue de la norme institutionnelle est donc l'assistance/dépendance à laquelle accèdent les stagiaires avant d'être titularisés dans leur grade. Les stagiaires peuvent provenir de la zone précédente s'ils ont été non-titulaires. Ensuite, les « néo-titulaires » doivent se soumettre au mode de régulation interne à l'Éducation Nationale, en prenant une file d'attente dans laquelle un barème ordonne les plus anciens, mariés (ou « pacsés ») depuis peu, avec enfants, en priorité, au détriment des jeunes sans ancienneté, célibataires et sans enfants. Ce mode de régulation, comme on le sait, contribue à maintenir les plus jeunes en situation de vulnérabilité et en tant que remplaçants dans les établissements les plus difficiles, selon les disciplines et les pénuries locales. Finalement, anticipant les effets anxio-gènes de cette régulation, des stratégies diverses consistent à demander un poste qu'on ne souhaite pas nécessairement (pédagogiquement, comme type d'établissement), mais qui permet de préserver une certaine sécurité (géographiquement, comme aire de sociabilité). À terme, on espère une trajectoire conforme au modèle normatif de la profession, celle d'aboutir dans un poste fixe, sur un seul établissement, que l'on aura choisi pour ses caractéristiques socio-géographiques propres.

Cette lecture statutaire des trajectoires se heurte à quelques écueils. Le premier est que certaines zones sont susceptibles de recevoir des statuts forts hétérogènes entre eux pour des raisons évoquées par Castel : les frontières entre zones sont poreuses. De plus, les cheminements sont réversibles, non conformes au modèle de la trajectoire tendue vers « le meilleur poste ». On voit donc des remplaçants à la fois dans la zone d'intégration et dans celle de vulnérabilité, rejoints par des stagiaires « en situation » pendant un an, dans l'attente de leur titularisation, mais sans formation annuelle. De même, des auxiliaires repris plusieurs années de suite en raison d'une pénurie locale entrent dans la zone de vulnérabilité, ce qui est déjà un mieux pour eux, grâce à une petite stabilité, pour retourner, le cas échéant dans la zone de défaut d'affiliation où se trouve le plus grand nombre des « non-titulaires ».

La lecture statutaire, c'est-à-dire le fait de prendre le statut professionnel comme indicateur de trajectoire, impose donc un prisme, qui est celui de l'institution utilisatrice. Il laisse échapper une diversité de trajectoires atypiques, d'autant moins connues qu'elles n'ont guère de légitimité. Afin de mieux cerner ces vides, nous prendrons le cas d'un statut particulier, en privilégiant l'expérience qu'en livrent les récits biographiques recueillis auprès d'eux<sup>3</sup>.

## L'expérience de la trajectoire : le cas des Aides-Éducateurs

La notion d'expérience sera prise ici dans le sens de « *processus d'intériorisation, de transformation, d'appropriation et de combinaisons de « formes identitaires » considérées comme des formes sociales d'individualisation* » elles-mêmes prises comme « *des types d'ordres catégoriels et d'univers de croyances* » ou une « *définition de soi à la fois satisfaisante pour le sujet lui-même et validée par les institutions qui l'encadrent* » (Demazière, 1997, pp. 323, 302, 304). L'intérêt de cette définition est de laisser ouverte la place du sujet, sans préjuger de la part de subjectivisation des contraintes sociales perçues au cours de la biographie.

Si une part significative statistiquement d'Aides-Éducateurs (AE) ont interrompu leur contrat pour saisir une opportunité d'emploi ou de formation, il y aurait peu à dire, sur le plan statutaire, de

---

3. Un questionnaire a été passé auprès d'un groupe témoin de 70 Aides-Éducateurs respectant les proportions par sexe, âge et type d'affectation de l'ensemble des AE de la région d'observation. Une douzaine de récits biographiques ont ensuite été recueillis et croisés avec des sources administratives de l'employeur et émanant d'autres acteurs des établissements d'affectation. Un entretien collectif a réuni sept AE, un professeur des écoles et un professeur de collège.

ceux qui sont encore en exercice, à quelques mois ou quelques semaines de la fin de leur contrat. Pourtant, le fait qu'ils poussent celui-ci jusqu'à son terme prend sens si l'on écoute leur récit.

Une spécificité du dispositif Emplois-Jeunes dans l'Éducation Nationale, parmi les emplois aidés, tient à la durée du contrat : cinq ans. Nous évoquerons d'abord les effets de cette durée sur la prise d'emploi ainsi que sur les représentations qui l'accompagnent. Nous nous attacherons ensuite aux transitions et ruptures repérables dans les trajectoires biographiques.

### **Mirages et miracles de la durée**

La durée du contrat fait lien. Elle est supérieure à la durée effective de nombreux contrats dits « à durée indéterminée » (Lichtenberger, 1998). Elle a produit à la fois un effet attracteur à l'embauche et un effet rétenteur par installation dans la durée, tendant à autocentrer l'insertion professionnelle sur l'emploi lui-même plus qu'en le situant dans un avant et un après.

Pour Anne, l'effet *d'attraction* est net. Si la première motivation à l'entrée était de trouver un emploi provisoire « en attendant de continuer dans le secteur de l'animation », elle mentionne aussitôt après que pour elle, devenir AE, c'était « avoir un vrai contrat de travail » (29 ans, Bac, affectée en école).

Ce « vrai » contrat est à rapporter à la répulsion opérée par les premières confrontations au marché du travail qui concernent 77 % de l'échantillon, 16 % mentionnant explicitement comme motivation, le fait d'avoir échoué dans des recherches d'emploi antérieures. Perrine a ainsi été agent contractuel à La Poste pendant sept ans, effectuant des remplacements allant d'une semaine à un mois, puis dans un magasin de grande distribution de vêtements.

Au-delà d'un éventuel effet d'aubaine, l'expérience de la précarité redéploie le rapport au temps. Le temps court et séquentiel des « petits boulots » s'est substitué au temps long et linéaire de l'adolescence et de la scolarité. Aussi, la perspective ouverte par un contrat de cinq ans lui paraît démesurée : « Vu que j'avais fait que du précaire, cinq ans ça me paraissait énorme, ça me donnait une stabilité, ça passe vite » (Perrine, 29 ans, DEUG Psychologie, affectée sur deux écoles). Par cette dernière remarque, Perrine exprime une prise de conscience de cet effet passé de distorsion temporelle, comme s'il s'était agi d'un mirage.

Mais un effet de *rétention* explique aussi la poursuite du contrat jusqu'à son terme. La pression de la recherche d'emploi à court terme se relâchant, d'autres projets peuvent être ébauchés dont certains permettent de renouer avec une continuité biographique. Ainsi, 21 % des AE de l'échantillon ont eu un enfant pendant la durée du contrat (27 % parmi les AE, plus féminisés, qui préparent le concours de Professeur des Écoles). Pour quelques-uns, le mariage ou la vie commune avec un conjoint salarié, ont permis d'entreprendre l'achat d'un logement. Ces deux ordres d'engagement peuvent être interprétés de deux manières : comme la poursuite de l'effet « mirage » à l'entrée : « J'avais le temps » nous dit Sylvie qui cumule les trois attributs de s'être mariée et d'avoir eu un enfant récemment ainsi que d'avoir acheté une maison (29 ans, DEUG AES, école). Ou comme l'inscription délibérée dans un temps long que le contrat a permis de retrouver, et dont il n'est qu'une étape : « C'est vrai qu'on vit mieux. Je me suis mariée. J'avais déjà un enfant, j'en ai eu un deuxième. Je vais pas attendre d'avoir un emploi fixe. Au contraire, d'avoir un enfant, ça m'a ouvert des portes, ça a joué, même pour ici » (Nathalie, 30 ans, Bac Littéraire, affectée sur deux écoles). Dans les deux cas l'horizon de projection ouvert par cinq années de contrat est donc de l'ordre de quinze ans, un peu moins pour rembourser un emprunt immobilier, un peu plus pour élever un enfant...

La durée du contrat a donc été investie et a donné lieu à des investissements qui le dépassent, dans un jeu de temporalités subies et réappropriées. Elle a agi sur la trajectoire et sur les représentations de la trajectoire.

Le fait de pousser le contrat jusqu'à son terme révèle l'absence d'alternative, mais a aussi parfois été l'occasion d'entamer un processus d'intégration familiale, qui pourra s'avérer compensateur, le cas échéant, sauf en cas de rupture conjugale. On oscille ici entre l'ensemble des quatre zones à divers degrés d'intégration et de vulnérabilité.

### Transitions et ruptures biographiques

L'affinement des catégories de l'expérience amène à reconsidérer la thématique de la désynchronisation des « étapes » du passage à l'âge adulte et de l'insertion professionnelle (Galland, 1992). Sur le versant à dominante démographique, on observera l'articulation de l'entrée dans l'emploi d'Aide-Éducateur avec la décohabitation familiale d'une part, et avec la mise en couple, d'autre part. Sur un autre versant, on se focalisera sur l'ambivalence de cet emploi dans la représentation de soi comme jeune en formation ou comme salarié.

Un peu plus de la moitié des AE de l'échantillon (56 %) mentionnent le logement comme changement dans leur mode de vie depuis qu'ils sont en fonction. Lorsque des emplois précaires antérieurs ou des bourses l'ont permis, *une décohabitation familiale* a pu être amorcée, parfois provisoirement : « quand je suis passée en Licence, ça allait pas bien du tout, j'ai laissé tomber, et j'ai été obligée de revenir dans la région, parce que mes parents étaient venus s'installer ici » (Sylvie, 29 ans, DEUG AES, école). Le plus souvent, le salaire d'AE conforte la rupture, en permettant de s'installer dans un logement plus vaste qu'une simple chambre ou un studio : « J'ai 25 ans, j'ai quitté mes parents à 20 ans, je me suis débrouillée toute seule en étant vendeuse à mi-temps. Maintenant que j'ai une vie de salariée, avec un appartement, je ne pourrai plus revenir en arrière. Je ne me vois pas retourner chez mes parents » (Aurore, 25 ans, DEUG Psychologie, affectée sur quatre puis trois écoles). Mais lorsque les revenus antérieurs ne suffisaient pas, le passage est décisif, comme pour Tanguy : « Je ne ressemble pas à ce que j'étais en rentrant (comme AE). Je suis adulte. Tant qu'on vit dans le cadre étudiant, qu'on est chez papa maman, on n'est pas adulte » (Tanguy, 27 ans, DUT Gestion, Licence Éducation depuis AE, affecté en Lycée Professionnel).

*L'articulation avec la mise en couple* n'apparaît pas toujours nettement, rendant difficile la schématisation par « étapes ». Pour le plus grand nombre, célibataires ou n'ayant pas déclaré vivre en couple (69 % de l'échantillon, âge moyen : 26,5 ans ; jeunes femmes : 26,1 ans), l'union attendra vraisemblablement la fin du contrat. Si 12 % des AE de l'échantillon mentionnent explicitement s'être mariés ou vivre en couple depuis le début du contrat, c'était déjà le cas avant pour un nombre un peu supérieur (19 %). Leur âge moyen est, il est vrai, de deux ans supérieur à celui des célibataires (28,3 ans). On distinguera deux cas selon que l'emploi est structurant dans la transition biographique, ou qu'il n'en constitue qu'un point d'appui.

Pour Vanessa, les moments de rupture et de transition sont entremêlés. Il n'y a pas de jour J de la stabilisation personnelle et de la cohabitation pré-nuptiale. Les débuts d'une vie couple dans un contexte de fin de crise d'adolescence, perturbent quelque peu le cursus universitaire, repris ensuite pendant l'emploi d'AE. Dans un premier temps, celui-ci est choisi pour échapper à un retour chez ses parents qu'elle avait quittés dès le lycée en fin de 1<sup>ère</sup> : « J'avais la tête ailleurs. J'ai redoublé ma deuxième année de Lettres, et on m'a sucré mes bourses. J'ai postulé pour être Aide-Éducatrice parce que sinon, c'était le retour chez mes parents, et c'en était terminé de mes études. » Mais par la suite, le cadre de l'emploi et sa stabilité lui permettent de terminer son DEUG puis une Licence : « Elle est difficile cette transition entre l'adolescence et l'âge adulte. J'étais en plein dedans. L'école m'a donné cette structure-là, dont j'avais besoin et que je n'avais pas à la fac. J'ai pu m'appuyer sur elle pour reprendre mes études. » Dans le même temps, le couple se stabilise et fait le choix d'avoir un enfant : « Pour l'enfant, si je n'avais pas eu un revenu, peut-être que j'aurais attendu. »

Si, pour Vanessa, l'emploi est véritablement structurant, pour Catherine, il résulte d'un choix commun du couple, inscrit dans un projet à plus long terme. Il est un point d'appui dans une trajectoire projetée à deux. L'emploi n'a pas infléchi le rapport au temps, demeuré ancré dans une continuité familiale rurale. « Mon ami était éducateur spécialisé, on avait projeté de créer une structure d'accueil en milieu rural, genre ferme pédagogique. C'est pour cela que j'ai passé un Certificat de Capacités Agricoles et Rurales, pendant un an. Mais les problèmes d'arrière financiers étaient trop importants

pour s'installer. Alors, si j'étais Professeur des Ecoles, ça me permettrait, ça nous permettrait d'envisager le projet antérieur de manière plus tranquille. »

Vanessa et Catherine présentent donc deux figures symétriques dans la double transition vers l'emploi et vers l'âge adulte. Dans le premier cas, l'emploi structure une stabilité retrouvée aussi bien sur le plan du cursus universitaire que de la carrière conjugale. Dans le second, les réalisations et les projets du couple, en continuité avec la trajectoire familiale, s'enrichissent d'un emploi passager qui renforce une intégration déjà avancée, et permet de préciser des choix. Dans les deux cas, on se déplace progressivement de la zone de vulnérabilité à celle de l'intégration.

### **Étudiant vétéran ou jeune salarié ?**

L'autre grande transition est celle du passage du statut de jeune en formation à celui de salarié. Mais là encore, la lecture statutaire rencontre vite ses limites. La spécificité du dispositif rend l'articulation entre les deux situations des plus complexes, puisque quatre heures sont prévues sur la durée hebdomadaire de 35 h (8 h la dernière année) pour suivre une formation. L'insertion n'est pas à démontrer seulement à la fin du contrat, mais au cours de celui-ci, grâce à un projet de formation qui ne serait, au demeurant, suivi que par 59 % des AE de l'académie d'observation (Piot, 2002). L'Aide-Éducateur est donc censé adopter les attributs d'un salarié tout en poursuivant une logique de formation dont les succès ou, plus souvent, les échecs antérieurs, sont encore frais. Trois vecteurs structurent la représentation que l'AE a de sa carrière : le rapport à la formation, l'identification à la tâche et, le cas échéant, l'émergence d'un conflit au travail. Concernant le rapport à la formation, deux cas de figures se présentent, celui de l'étudiant prolongé et celui qui, aspiré par un souci de professionnalisation, se considère comme un jeune salarié en formation.

### **Une étudiante prolongée**

Dans un premier cas le cursus universitaire est simplement poursuivi, la définition de la situation (Becker) est celle d'un étudiant qui doit concéder de prendre un emploi salarié pour financer ses études, de même que les surveillants. Élise est dans ce cas, elle termine une licence d'Histoire après un DEUG en quatre ans. Elle a du reste démissionné d'un emploi de surveillante pour devenir AE. L'emploi centré sur la documentation que laissait entrevoir l'avenant au contrat de travail, l'intéressait. En outre il lui épargnait des allées et venues à 60 km de la ville universitaire où elle réside. En revanche elle accepte mal les clauses d'aide à la surveillance et à diverses tâches d'encadrement contenues dans le décret d'application de 1997 donnant une définition générale de leurs tâches possibles. « On est sans arrêt sollicité pour n'importe quoi, on est les petits soldats. Sur six emplois-jeunes, il y en a cinq qui ne font quasiment que de la surveillance. Ils ne peuvent pas remplir leur mission à cause de cela. On se substitue aux surveillants » (Élise, 23 ans, DEUG Histoire, affectée en collège). Il est vrai que les affectations en collège ont, semble-t-il, donné lieu à des tâches de surveillance, plus fréquemment que des tâches à caractère pédagogique. La représentation de l'avenir professionnel est incertaine : « Je voulais devenir documentaliste, maintenant, je voudrais travailler dans un musée. C'est jamais facile, j'en arrive à regretter. »

### **Une jeune salariée en formation**

Dans un second cas, le cursus universitaire a été interrompu, mais la perspective de jeune en formation a été réinvestie dans une autre filière. Estelle a obtenu un DEUG de Géologie en quatre ans, perturbée par de graves problèmes de santé et une difficulté à s'adapter à l'enseignement universitaire : « Cet emploi, ça collait avec le besoin d'arrêter la fac. Mais je leur ai dit que c'était à condition qu'ils prennent mon projet de formation. C'est un BTS d'Architecture Paysagère par correspondance, assez coûteux, 1 500 euros sur deux ans, qui n'est pas assuré par le CNED, avec en plus huit semaines de stage, que j'ai suivies l'an dernier, et trois semaines de regroupement pédagogique cette année à Angers. Ils ont accepté, ils m'ont donné une rallonge de 140 heures de formation, à condition que je finance l'inscription. »

À la différence d'Élise, les tâches d'exécution, moins exigeantes intellectuellement, semblent lui convenir : « Quand il y a des bulletins, on les fait, c'est du travail administratif. Des fois, on le finit à la maison, pour le bon fonctionnement de l'école, et pour que ça n'empiète pas sur le temps scolaire. »

Si elle ne se définit plus comme une étudiante à l'université, elle est encore une jeune en cours de formation : « Je ne veux pas me fermer de portes. Je ne sais pas si j'attendrai la fin du contrat. Le problème c'est le temps libre. Je suis contente de travailler, mais j'ai besoin de me former. » La perspective d'un emploi futur est, comme pour Élise, imprécise : « Je ne suis pas trop carriériste, à chercher un boulot à 50 000 balles par mois, avec des horaires contraignants, comme à la fac où je terminais les cours à 21 h deux fois par semaines. Je sais qu'un jour, je finirai vers un métier fixe d'éducation, que je vais vers ça. Je suis encore entre les deux. »

Pour Élise comme pour Estelle, le rapport au travail est disjoint de la formation suivie, et l'emploi projeté incertain. Toutefois, pour le plus grand nombre, l'expérience prédominante est celle de l'identification au travail et de la quête de reconnaissance, mais aussi de la découverte des contraintes de la hiérarchie, de l'emploi du temps, de l'insertion dans une division des tâches. La représentation de la carrière de formation est redéployée en conformité avec cette double expérience, celle de l'identité et celle du conflit.

### **Lorsque l'identité à la tâche structure la représentation de la formation et de l'emploi projeté**

Aurore est en mesure de décrire au quart d'heure près la moindre des tâches effectuées dans la semaine passée. Affectée sur trois écoles en milieu rural, la quasi-totalité de son activité a un caractère pédagogique. Parfois elle est obligée de faire l'impasse sur la récréation du matin pour enchaîner deux groupes, ou d'abrèger son repas pour aller d'une école à l'autre. Aurore est *dans* sa tâche, elle en tire visiblement satisfaction même si elle déclare manquer de temps. Elle situe la formation qu'elle reçoit à l'IUFM pour préparer le concours de Professeur des Écoles sur ce même registre : « Les cours sont bien mais on n'a pas assez de temps. C'est normal qu'il y ait un contrôle d'assiduité, mais des fois, on n'a pas le temps de souffler, même pour faire les préparations pour l'école » (Aurore, 25 ans, DEUG Psychologie, Licence Éducation, affectée sur quatre puis trois écoles).

Quant à l'emploi projeté, c'est le seul possible. Elle évoque à la fois un déficit de reconnaissance et de temps : « Ce qui n'est pas juste, c'est que nous, on a une expérience, on sait exactement ce qu'on va faire, et ils n'en tiennent pas compte dans le concours, ou un peu. À côté, quand on est en première année d'IUFM, on a des cours toute la semaine, ils ont plus de chances, alors qu'ils ne savent pas exactement ce qu'ils vont faire. Parfois, c'est pour découvrir, une fois reçus, qu'ils n'aiment pas cela. »

Sa perspective professionnelle associe la rupture avec le passé de jeune et d'étudiante aux catégories du manque de temps auxquelles elle est soumise dans son activité quotidienne : « J'ai déjà échoué au concours l'an dernier, il faut que je me dépêche avant la fin du contrat. Après, je ne pourrai plus demander une inscription en première année d'IUFM. J'ai 25 ans, j'ai quitté mes parents à 20 ans, je me suis débrouillée toute seule en étant vendeuse à mi-temps. Maintenant que j'ai une vie de salariée, avec un appartement, je ne pourrais plus revenir en arrière. Je ne me vois pas retourner chez mes parents. Moi ce que je voudrais, c'est avoir ma classe à moi. »

Ce choix déterminé et unique, est une force dans un début d'insertion, c'est aussi une faiblesse, puisqu'elle est soumise aux épreuves d'un concours auquel elle a déjà échoué deux fois, et qu'elle n'envisage pas d'autre issue. Célibataire, elle dispose de peu de filets de sécurité.

Mais l'identification de l'emploi futur à partir de la tâche actuelle et de la formation suivie ne présente parfois ni une garantie, ni même une probabilité d'insertion à court terme élevée. Après un BEP et un Bac de Comptabilité, suivis d'un échec en 1<sup>ère</sup> année d'AES, Rodrigue connaît deux ans de chômage et de petits boulots de secrétariat (autre dix mois de service national). Déjà entraîneur dans un club, il souhaite devenir animateur sportif. Sa formation initiale et ce projet sont investis dans l'emploi d'AE pour lequel il est recruté à la fois comme animateur-gestionnaire de foyer socio-éducatif et aide à l'encadrement sportif. Il a obtenu une formation en rapport à la fois avec une partie de ses tâches actuelles et avec son projet : « Ça me plaisait bien. J'ai réussi les tests, mais à la fin, à

l'entretien, ils m'ont dit qu'ils ne me prenaient pas parce que j'avais pas la bonne spécialité, eux ce qu'ils voulaient c'était des footballeurs. On était quinze, ils en ont pris neuf » (Rodrigue, 28 ans, Bac G, lycée). Sa déception, sur laquelle il reste discret, ressort dans un sentiment d'arbitraire. Il pense avoir satisfait aux épreuves, mais n'aurait été informé qu'à l'entretien final de ce critère de spécialité. Rodrigue a donc subi deux échecs marquants dans sa carrière, l'un à l'Université comme étudiant, l'autre comme jeune salarié en formation. Dépossédé de la plupart de ses choix, confiné dans une position d'attente, il court le risque de devenir candidat au salariat sans autre titre que le Bac, alors qu'il a accumulé plusieurs expériences difficilement valorisables. Sur le plan biographique il n'a pas rompu avec son adolescence de manière très nette, il vit toujours chez ses parents : « Je vais peut-être chercher quelque chose, parce qu'ils partent bientôt en retraite ». Ce qui signifie qu'ils perdront le logement de fonction qu'ils occupent (cuisiniers de collectivité). Les démarches récentes sont tournées vers le marché du travail local, plutôt dans les collectivités locales ou le travail social.

### **Lorsque le conflit structure la représentation de la formation et de l'emploi projeté.**

Les conflits dont il est fait état dans les récits ne sont présentés ni comme des conflits du *travail*, ni d'emblée comme des conflits *collectifs*. On trouve ici la trace de la double nature du contrat, comportant des clauses de travail mais aussi de formation. Quant au degré de personnalisation *versus* collectivisation du conflit, il dépend de la socialisation antérieure des jeunes à ce type de situation, et de l'environnement local des relations professionnelles dans chaque établissement. Or, on retrouve derrière ces deux traits les deux vecteurs de transition biographique que sont les passages de l'étudiant au salarié, et du jeune à l'adulte.

### **Conflit de tâches et éviction du projet professionnel**

Rachel est dans l'impasse. Alors que l'avenant à son contrat mentionne qu'elle est spécifiquement affectée à un centre de mal-voyants au sein d'un collège, elle est sollicitée pour des tâches de surveillance pour un quart de son emploi du temps. Rachel ne cherche pas spécifiquement dans cet emploi, un travail auquel elle pourrait s'identifier : « Après trois mois de chômage, c'est un peu comme surveillant, ça me permettait d'avoir une formation à côté, de continuer ma formation, enfin, c'est ce que je croyais » (Rachel, 29 ans, DEUG Géographie, Licence pendant le contrat, collège). Mais elle exprime le sentiment d'être utilisée, non reconnue dans son travail : « Les enseignants, ils profitent qu'on soit là, point. Pour eux, je suis une secrétaire. » De plus l'organisation de l'emploi du temps la bloque dans son projet de formation, car elle ne pourra pas suivre le stage de douze semaines réparties sur l'année de la licence professionnelle qu'elle prépare. « Si je restais le soir, même à faire de la transcription pour les mal-voyants, cela ne dérangerait personne, mais la Principale ne veut pas. Alors, je ne peux pas dégager de demi-journées supplémentaires pour suivre mon stage. » Elle ne pourra donc pas mener son projet à bien. Plus que cela, l'expérience du milieu de l'Éducation Nationale l'incite à rejeter ce qu'elle considère comme « un monde à part, fermé sur lui-même ». Or, pour une géographe, les deux débouchés principaux sont l'urbanisme et l'enseignement. Elle rejette désormais celui-ci et ne peut pas suivre son stage pour celui-là.

### **Conflits de personnes et individualisation des échecs**

Rachel mentionne la forte tendance à la personnalisation des conflits, qui commence par les injonctions qu'ils reçoivent en arrivant dans un établissement où il n'y a pas, a priori, de place désignée pour eux. Apparemment fréquents dans les lycées et les collèges où la division du travail est plus poussée, entre un nombre de personnes et de catégories de personnes plus élevé, les conflits de tâche existent aussi dans les écoles. Sylvie passe d'abord rapidement sur le fait que « Oui, les relations, ça se passe bien, moi et ma collègue, on est respectées, disons, à 60 % ». Interrogée sur les 40 % restants : « C'est des remarques du genre 'Tenez, vous voulez aller me chercher un café, ou corriger des copies, j'ai pas envie de faire la récré, vous allez la faire...' , ou encore on est considérée comme la secrétaire particulière du directeur, il faut taper des lettres, coller des enveloppes... » (Sylvie, 29 ans, DEUG AES, école). Les tensions puis le conflit durent deux ans, à la suite de quoi un courrier est adressé à l'inspecteur de circonscription. Mais aujourd'hui encore, Sylvie ne présente pas cet épisode comme un conflit de relations professionnelles : « C'est un problème de rapports humains. Si je contredis le directeur, il avouera jamais, il est têtù, ça il est têtù. » Sylvie revient plusieurs fois sur

cette rationalisation en termes de rapports humains. C'est en se situant sur ce registre qu'elle va accepter certaines tâches pédagogiques, alors même que pour des raisons de calendrier, cela va la mettre dans des conditions difficiles pour passer un concours blanc organisé par l'IUFM : « Normalement on ne devrait pas faire de classes découvertes, parce qu'on n'est pas censés travailler entre 21 h et 6 h. Bon, je vais le faire quand même, parce que j'ai une conscience professionnelle, je tiens à le dire, même si quand on reviendra, je serai crevée et ce sera à deux jours des concours blancs. »

Le cas échéant, cette personnalisation peut se retourner en culpabilité individuelle. Perrine a eu maille à partir avec la commission qui a refusé de valider son projet de formation : « C'est ridicule ! Et c'est facile de culpabiliser les gens alors que derrière tout cela il n'y a qu'une question de budget » (Perrine, 29 ans, DEUG Psychologie, deux écoles). Elle tire un bilan découragé de ces cinq années : « Cinq ans d'investissement dans les écoles, cinq ans d'investissement dans des projets (...), et tout ceci pour que la correspondante de la cellule emplois-jeunes me dise que je n'ai pas réussi à m'insérer ! J'ai bientôt trente ans, à quoi m'ont servi ces cinq années payées au SMIC, puisqu'au bout il n'y a rien ? Je suis révoltée, écœurée, par tout ce système, par tout le 'bla-bla' du départ, nous faisant espérer des formations qui aboutiraient à un travail, alors qu'il n'en est rien. » Au-delà d'une dénonciation globale et lointaine du système, elle aborde la thématique de l'intégration sous l'angle individuel : « les enseignants ont eu du mal à nous intégrer (...) Il y en a deux qui n'ont pas réussi à m'intégrer dans leur emploi du temps (...) Ma tutrice m'a dit que je ne m'étais pas intégrée. »

Célibataire, Perrine est aussi en situation vulnérable car, en cas d'échec au concours, elle n'envisage guère que de retourner à la précarité : « Je préfère ne pas trop y penser, c'est assez démoralisant. Je retournerai peut-être à la Poste, mais c'est un retour au point de départ. Si j'y suis obligée... »

La succession des expériences, notamment celle de la précarité au travail, se sédimente dans la mémoire en autant de flux de conscience (Bergson). Si un effet de sélection, à partir de la situation présente, conduit à rejeter l'éventualité d'un « retour au point de départ », qui serait aussi un retour à l'insécurité, un fil commun le maintient dans le champ des possibles : celui de la résignation à la dépossession et de l'individualisation.

En conclusion, la spécificité des statuts dans la Fonction Publique a conduit ici à leur donner une signification assez formelle, à laquelle il aura paru assez facile d'opposer tout ce que les trajectoires peuvent receler d'informel. Pour autant la diversité des expériences relatées montre bien la difficulté de n'utiliser que des catégories pré-construites. Même la lecture en termes d'étapes, moins formalisée, se disfracte dans les chevauchements de situation plus ou moins réversibles et dans les effets proprement créatifs de projets élaborés en cours de route. Enfin, les glissements de l'incertitude vers la vulnérabilité sur lesquelles Castel a attiré notre attention, semblent maintenant gagner de manière significative les professions de l'enseignement, qu'il conviendrait sans doute d'intégrer (mais avec quelles catégories ?) dans des échantillons de suivi longitudinal à dimension nationale, voire européenne.

**Boudesseul Gérard**

IUFM de Basse Normandie

186, rue de la Délivrande

14 000 Caen

Tél : 02 31 93 61 50

E-mail : gerard.boudesseul@caen.iufm.fr

## Bibliographie

- Barrère A. (2002a), Pourquoi les enseignants ne travaillent-ils pas en équipe ? *Sociologie du Travail*, 4.
- Barrère A. (2002b), *Les enseignants au travail*, L'Harmattan, Paris.
- Becker H. (1970), The career of the Chicago Public School teacher, *Sociological work*, Transaction Books, New Brunswick, p. 165-175.
- Boudesseul G. (1980), *L'Institut Marcel Rivière, Hôpital Psychiatrique de la MGEN*, Département de Sociologie, Université de Caen.
- Boudesseul G. (2003), Considérer l'enseignement comme un travail : quelques implications de l'usage d'un concept pluridisciplinaire, *Cahiers de la MRSH*, Caen.
- Camana C. (2002), *La crise professionnelle des enseignants : des outils pour agir*, Delagrave, Paris.
- Castel R. (1991), De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation. Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle, In : Donzelot J. (dir.), *Face à l'exclusion*, Esprit, Paris, p. 137-168.
- Degenne A., Lebeaux M.-O., Mounier L. (1996), Typologies d'itinéraires comme instrument d'analyse du marché du travail, In : A. Degenne, M. Mansuy, G. Podevin, P. Werquin (Eds), *Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours*, Céreq, Documents séminaires n° 115.
- Demazière D., Dubar C. (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Nathan, Paris.
- Furtos J. (2001), Précarité et souffrance au travail, Communication au Colloque de Psychodynamique du Travail, 1<sup>er</sup>-2 février, Paris.
- Galland O. (1992), *Sociologie de la jeunesse*, Armand Colin, Paris.
- Hüberman M. (1989), *La vie des enseignants. Évolution et bilan d'une profession*, Delachaux et Niestle, Lausanne.
- Lichtenberger Y. et al. (1998), Emplois-jeunes et stratégies d'insertion par l'économie, *Esprit*, 3-4, p. 246-264.
- Paugam S. (2001), *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris.
- Piot T. (2002), *Les relations entre l'École et les Aides-Éducateurs : des transactions complexes*, CERSÉ, Université de Caen.
- Tardif M., Lessard J.-C. (1999), *Le travail enseignant au quotidien*, De Boeck Université, Bruxelles.





# La difficile organisation d'une transition pour les emplois-jeunes de l'Éducation nationale

Cadet Jean-Paul, Diederichs-Diop Laurence,  
Fournié Dominique, Mahlaoui Samira

## Introduction

Amené à s'éteindre dans les années à venir, le programme « Nouveaux services, Emplois-jeunes » à l'Éducation nationale a finalement constitué un bon exemple de dispositif de transition professionnelle au sein d'une institution. Au total, plus de 100 000 jeunes l'ont emprunté pour des durées diverses<sup>1</sup>, mais prenant souvent une place importante dans leurs premières années de vie active. Par ailleurs ce programme a été utilisé pour répondre à de réels besoins, à l'image d'autres systèmes de transition, telles les entreprises d'insertion ou les associations intermédiaires. Il a requis toute une organisation caractéristique des modalités et exigences de gestion des marchés transitionnels du travail.

Annoncée à la veille de la rentrée 2002, l'extinction progressive du dispositif emplois-jeunes ne remet pas en cause l'intérêt de l'étudier aujourd'hui. D'une part, les 60 000 postes créés au sein du système éducatif étaient toujours pourvus au moment de cette annonce. D'autre part, les deux tiers d'entre eux restaient occupés par des aides-éducateurs, les emplois-jeunes de l'Éducation nationale, dont les contrats doivent arriver à échéance après juin 2003, certains jusqu'en juin 2007 puisque d'ultimes contrats ont été conclus en juin 2002. De plus, le futur dispositif des « assistants d'éducation »<sup>2</sup> et l'arrivée annoncée des contrats CIVIS-Éducation, prévus pour des jeunes de niveau bac au plus, continueront de placer l'institution dans une position proche de celle qu'elle connaît aujourd'hui à travers le programme emplois-jeunes.

Notre communication s'intéresse donc à l'organisation du passage des aides-éducateurs dans le dispositif emplois-jeunes. Précisément, nous nous interrogeons sur ce que cette organisation peut avoir de « professionnalisant ». En quoi influe-t-elle sur le devenir professionnel des jeunes, à travers quels mécanismes ou processus et sur la base de quels outils ou savoir-faire ? Plus globalement, que nous apprend ce dispositif particulier sur les conditions générales d'une telle organisation ?

Pour ce faire, nous nous appuyons sur l'étude des parcours des aides-éducateurs dans le cadre de leur fonction. Concrètement, nous utilisons des données provenant de l'exploitation croisée de deux enquêtes longitudinales, quantitative et qualitative (voir encadré méthodologique), réalisées par le Céreq dans le but de suivre et d'évaluer le dispositif Emplois-jeunes au sein de l'Éducation nationale (Cadet *et al.*, 2000 et 2002).

Dans un premier temps, nous montrerons que l'aménagement de « transitions professionnalisantes » pour les aides-éducateurs est un enjeu essentiel pour l'institution. Nous analyserons ensuite les processus par lesquels elle tente de concrétiser plus ou moins explicitement un tel aménagement :

- 
1. Les contrats emplois-jeunes de l'Éducation nationale sont d'une durée de cinq ans non renouvelable. Toutefois, les premiers contrats signés au cours de l'année scolaire 1997-1998, ont été prolongés jusqu'en juin 2003, permettant ainsi à leurs bénéficiaires de rester dans le dispositif jusqu'à la fin de l'année scolaire et portant la durée de leur contrat à près de six années. Tous les contrats n'ont pas forcément été menés à leur terme, témoignant d'un turn-over non négligeable (100 000 contrats signés pour 60 000 postes créés).
  2. Ce dispositif devrait se substituer progressivement aux dispositifs des emplois-jeunes et des MISE (maîtres d'internat - surveillants d'externat).

- la construction dynamique de situations de travail censées rendre professionnalisant le passage par la fonction d'aide-éducateur ;
- la mise en place progressive d'une gestion spécifique des emplois-jeunes dont l'objectif affiché est d'anticiper au mieux l'après dispositif.

## 1. L'organisation de transitions professionnalisantes en jeu

Le dispositif Emplois-jeunes de l'Éducation nationale engendre de fait une période de transition pour ses bénéficiaires<sup>3</sup> puisqu'ils n'ont pas vocation à rester dans leur fonction d'aide-éducateur au-delà des cinq années de leur contrat. Principal employeur du programme « Nouveaux services, Emplois-jeunes » avec 60 000 postes créés, l'Éducation nationale a été très claire sur ce point et ce dès le lancement du programme à l'automne 1997. Elle s'est démarquée à cet égard de la plupart des autres employeurs impliqués dans le programme qui se sont montrés soit partisans de donner naissance à de nouvelles filières professionnelles à part entière, soit beaucoup plus flous, au moins au départ, sur leurs intentions.

Les aides-éducateurs se retrouvent ainsi dans une situation de transition professionnelle relativement classique, tout au moins du point de vue de la recherche en socio-économie abondante sur ce thème (Trottier, 2001). Ils sont en effet dans une position intermédiaire entre le système éducatif et le système d'emploi « conventionnel » auquel ils aspirent. 70 % des jeunes recrutés dans le dispositif en 1997-1998 avaient terminé leurs études depuis moins de deux ans, et la plupart avaient déjà successivement connu des périodes de chômage et de petits boulots. Dans le cadre de ce dispositif, ils héritent d'un CDD, certes d'une durée inhabituelle de cinq ans, mais dont l'issue est à la fois inévitable et incertaine. En tant qu'aides-éducateurs, ils connaissent un enchevêtrement de leur statut : certes ils occupent un emploi mais au sein du système éducatif, celui-là même qu'ils viennent de quitter en tant qu'élève. La coupure entre leur statut scolaire précédent et leur statut actuel de salarié est réelle, mais elle n'est pas forcément très nette dans tous les esprits – les esprits des jeunes comme ceux des autres membres de l'institution.

Mais l'originalité du dispositif Emplois-jeunes à l'Éducation nationale réside encore plus dans la volonté de formaliser une organisation de la transition professionnelle (Rose, 1994). La notion d'organisation est d'ailleurs particulièrement adaptée ici puisqu'elle prend racine dans une institution donnée – de surcroît l'Éducation nationale – et qu'elle se doit avant tout d'être « active ». En effet, il ne s'agit pas de laisser les aides-éducateurs adopter un comportement passif d'attente vis-à-vis de l'emploi classique. Il s'agit au contraire de favoriser le développement de leur professionnalité durant leur passage dans le dispositif, en vue de leur employabilité future. Au total, il s'agit donc bien pour l'institution d'organiser des transitions qui soient professionnalisantes.

On retrouve là la préoccupation dite de « professionnalisation », chère au programme « Nouveaux services, Emplois-jeunes », tous employeurs confondus (Guitton, 2000). L'objectif commun du programme est de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes pour lutter activement contre leur chômage structurel, à l'instar des dispositifs d'aide à l'insertion créés par les pouvoirs publics depuis plus de vingt ans, agrémenté cependant de quelques spécificités remarquables : il cible tous les jeunes de moins de 26 ans et pas seulement les moins formés, offre des conditions d'emploi plus favorables que les autres dispositifs d'aide à l'insertion et s'engage vers le développement de l'offre de service en vue de répondre à des besoins collectifs émergents ou jusqu'ici mal couverts. L'Éducation nationale s'engage dans le programme non sans y apporter certains aménagements. Elle décide tout d'abord de ne recruter que des jeunes ayant au moins le niveau du baccalauréat<sup>4</sup>. Pas nécessairement privilégiés dans le reste du programme (Bellamy, 2002) et encore moins dans les autres contrats aidés, elle considère que ces derniers ne sont pas pour autant totalement à l'abri de difficultés d'insertion sur le marché du travail. Elle affiche ensuite comme priorité la préparation de

3. À leur entrée dans le dispositif, les aides-éducateurs sont en moyenne âgés de 24 ans ; les trois quarts sont des femmes (Cadet *et al.*, 2000).

4. Au moment de leur recrutement, la moitié de emplois-jeunes de l'Éducation nationale a le bac, un peu moins du tiers un diplôme de niveau bac+2 et le cinquième un diplôme de niveau supérieur (Cadet *et al.*, 2000).

l'après-contrat emploi-jeune. Elle veut donner les moyens aux aides-éducateurs d'acquérir des compétences, de commencer à se construire une identité professionnelle et de se projeter dans l'avenir.

Mais pareille ambition d'organiser les transitions professionnalisantes résulte aussi et surtout de logiques internes à l'institution. D'abord, la masse des effectifs concernés<sup>5</sup> incite à ce type d'organisation, ne serait-ce que pour tenter de désamorcer le risque de crise sociale que pourrait entraîner une fin de contrat sans solution de réinsertion ou de reconversion pour plusieurs milliers d'aides-éducateurs en juin 2003. Ensuite, le dispositif Emplois-jeunes répond à de réels besoins au sein du système éducatif, dans les écoles, maternelles et élémentaires, comme dans les collèges et lycées. Ces besoins, évalués précisément depuis chaque établissement qui accepte de créer des postes emploi-jeune<sup>6</sup> et en accord avec la philosophie générale du programme, peuvent être émergents ou jusqu'ici mal couverts dans les domaines de l'enseignement et de la socialisation des élèves. Y répondre tend à améliorer le service public d'éducation. Enfin, le dispositif permet aussi de combler des besoins de flexibilité au sein du système éducatif, participant ainsi à la structuration d'un marché secondaire du travail au sein de l'institution, alimenté jusqu'alors par les contrats emploi-solidarité et autres vacataires. Ce besoin de flexibilité est à la fois d'ordre « fonctionnel » (besoin de polyvalence) et « externe » (recours à une main-d'œuvre payée au SMIC et engagée pour une durée déterminée) pour reprendre une terminologie classique (Bruhnes, 1989).

L'engagement de l'Éducation nationale dans le programme Emplois-jeunes est donc loin d'être fortuit, ou bien même à dessein purement civique ou politique. La nécessité d'une organisation professionnalisante des transitions prend alors tout son sens. La satisfaction des besoins internes dépend en effet directement de l'implication des individus concernés, laquelle est tributaire, au moins dans la durée, du sentiment qu'ils ont ou non de tirer profit de leur passage par le dispositif pour leur avenir professionnel.

En définitive, l'organisation de transitions professionnalisantes revient à tenter de mettre en place un quasi « marché transitionnel du travail », puisqu'il s'agit de faciliter le passage des aides-éducateurs vers des emplois plus classiques. Un quasi-« marché transitionnel », car le système de transition mis en œuvre par l'Éducation nationale n'obéit pas strictement à la définition théorique de ce type de marché du travail. Il n'aménage pas vraiment pour les aides-éducateurs des « *périodes de la vie au cours desquelles le temps de travail diverge de la norme* » (Schmid, 1995), dans la mesure où ils sont soumis à un travail à temps plein. Une sorte de « marché transitionnel » tout de même, étant donné que le système en question repose sur la création de postes d'utilité collective qui ont la particularité de ne pas se substituer aux emplois existants et de faire ainsi émerger de nouvelles fonctions au sein des établissements scolaires (Clerc, 2000). Par ailleurs, ce système prévoit que les aides-éducateurs consacrent une partie non négligeable de leur temps de travail à préparer leur devenir professionnel (cf. *infra*).

La question porte alors sur le degré d'effectivité et d'efficacité de ce quasi-marché transitionnel du travail aménagé pour les emplois-jeunes de l'Éducation nationale. Si à ce jour, il est encore hâtif de conclure sur le sujet, tant que tous les aides-éducateurs recrutés en 1997-1998 ne seront pas encore sortis du dispositif<sup>7</sup>, on peut d'ores et déjà se demander si l'institution a pour l'instant réussi ou non à créer les meilleures conditions d'une telle organisation de la transition.

---

5. Depuis 1999, moment où le dispositif a achevé sa montée en puissance, 60 000 personnes occupent en permanence les postes créés par l'institution.

6. Tous les établissements scolaires n'ont pas créé de postes emplois-jeunes, et de surcroît pas toujours dans les mêmes proportions. Même si des pressions à l'interne se sont manifestées pour qu'il y ait suffisamment de créations de postes dans un laps de temps assez court compte tenu du calendrier politique, les établissements scolaires ont disposé d'une réelle marge d'autonomie dans ce processus, tant sur le plan quantitatif (fixation du nombre de postes désirés) que qualitatif (définition a priori des besoins, donc des contenus d'emploi).

7. Ils termineront leur contrat en juin 2003.

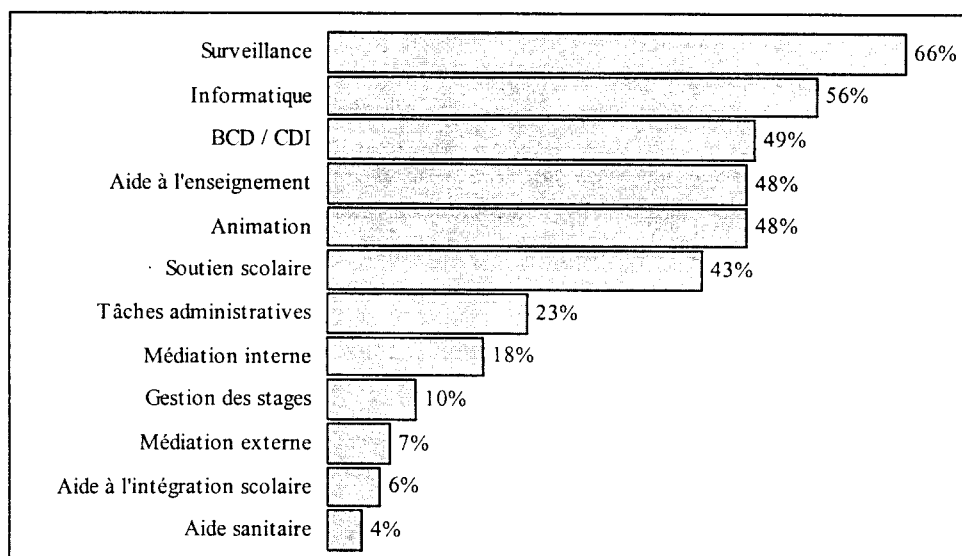
## 2. Des situations de travail censées favoriser les transitions professionnelles

Une caractéristique forte du programme « Nouveaux services, Emplois-jeunes » est de conférer *a priori* une grande importance aux situations de travail (Demazière et Pélage, 2001). Cette caractéristique se retrouve à l'Éducation nationale, puisque l'organisation d'une transition professionnalisante pour les aides-éducateurs est d'abord recherchée, implicitement, dans la construction et l'évolution des situations de travail qui leur sont offertes au sein des établissements scolaires. Ces situations sont censées leur procurer une expérience en mesure de favoriser leur « professionnalisation », et par conséquent leur devenir dans le monde du travail après le contrat emploi-jeune. Pour ce faire, elles se doivent d'avoir du sens aux yeux des aides-éducateurs, de leur permettre d'acquérir des compétences transférables à d'autres activités et de les aider à élaborer un projet pour l'avenir.

### Prise de conscience d'un sens et d'une utilité

Les aides-éducateurs évoluent dans des situations de travail qui ont potentiellement du sens, en partie parce qu'ils exercent des activités qui correspondent à de vrais besoins au sein du système éducatif, telles la surveillance, l'informatique, la documentation, l'aide à l'enseignement ou l'animation (cf. graphique ci-dessous). Suivant le type d'établissement où ils interviennent, ils se montrent utiles différemment (Diederichs-Diop et Fournié, 2001). Entre autres exemples, 62 % des aides-éducateurs en école primaire prennent régulièrement en charge une fonction de documentaliste au sein des BCD (bibliothèques et centres de documentation), laquelle était auparavant assumée par les instituteurs outre leur charge d'enseignement ; ce pourcentage tombe à 25 et 26 % dans les collèges et les lycées, établissements où préexistent des postes de documentalistes certifiés pour animer les CDI (centres de documentation et d'information). Plus généralement, alors même que les activités qu'ils prennent en charge sont rarement définies au départ, les aides-éducateurs prennent le plus souvent conscience de l'utilité de ces activités et contribuent largement à la démontrer eux-mêmes au fil du temps, à force de s'y confronter et de devoir leur donner un contenu.

Proportion d'aides-éducateurs qui effectuent régulièrement l'activité ...



Source : Panel aides-éducateurs, Céreq

Cette prise de conscience, ils ont également tendance à l'opérer dans la position particulière que leur confère leur statut au-delà des différentes activités qui leur échoient. Progressivement, ils arrivent souvent à trouver une raison d'être dans l'impression extrêmement gratifiante qu'ils ont d'« aider » les élèves à acquérir des savoirs, à se socialiser, mais aussi et surtout à devenir des êtres autonomes et responsables. De même, ils en viennent fréquemment à se distinguer de manière positive des personnels en place dans les établissements scolaires. Appelés à n'être ni des enseignants, ni de

simples surveillants, ils prétendent rapidement jouer un rôle original d'intermédiaire entre les élèves et l'institution. Ils investissent d'ailleurs des espaces singuliers au sein de la division du travail, dans les interstices des emplois existants ou lors de moments inoccupés par ces emplois. Par exemple, ils prennent en charge de nouvelles activités, à l'instar de l'informatique pédagogique, développent des activités plus classiques mais insuffisamment répandues comme le soutien scolaire, permettent d'étendre les horaires d'ouverture de services comme les CDI, etc. Très souvent, ils en viennent à jouir d'une réelle légitimité au sein des établissements. La plupart des chefs d'établissement finissent par les considérer comme des intervenants indispensables. Un nombre croissant de personnels en poste, dont des enseignants, acceptent de travailler étroitement avec des aides-éducateurs en allant jusqu'à les faire intervenir en classe à leurs côtés.

Un tel sentiment de sens est pourtant mis à mal par l'extrême polyvalence qui caractérise la fonction. Exerçant plus de six activités en moyenne, les aides-éducateurs sont soumis à une polyvalence tellement forte qu'il est préférable de parler de poly-activité. Celle-ci a même tendance à progresser : 47 % des aides-éducateurs interrogés en 2001 ont plus d'activités qu'en 1999, contre 29 % qui en ont moins. En outre, ils sont sujets à d'incessantes recompositions de leur emploi. Entre 1999 et 2001, seul un aide-éducateur sur dix conserve la même configuration d'activités, et près de la moitié change d'activité exercée à titre principal. Certes, nombreux sont les aides-éducateurs qui finissent par supporter, voire par approuver la diversité de leur emploi et les changements constants de son contenu. Dans certains établissements, on observe même une démarche de rationalisation de la poly-activité, consistant à rendre les emplois de plus en plus cohérents. Cependant, tous les aides-éducateurs comme tous les établissements sont loin d'avoir le même enthousiasme ou la même attention à l'égard de la poly-activité. Les critiques pleuvent notamment dans le second degré : beaucoup d'aides-éducateurs à ce niveau se plaignent d'être traités comme des « bouche-trous » ; ils dénoncent en particulier leur charge de surveillance, qui doit revenir en principe au personnel surveillant. Plus généralement, la poly-activité et sa forte instabilité au cours du temps interrogent le sens de la fonction d'aide-éducateur, dès lors que les personnes ont à remplir conjointement des activités de nature aussi diverse que contradictoire telles que le soutien scolaire et la surveillance. Elles entament en quelque sorte le potentiel professionnalisant du passage par la fonction.

Pareillement, la légitimité des aides-éducateurs n'est pas garantie partout et pour tous. Dans bon nombre de situations et d'établissements, en particulier dans le second degré, ils en restent avec les enseignants à des relations de simple juxtaposition, aux antipodes d'une véritable coopération. Ils souffrent de leur condition d'emploi, laquelle ne facilite pas leur intégration auprès d'un personnel fonctionnaire attaché à son statut. Certains se sentent même méprisés à l'interne et finissent par se désinvestir, gardant en fin de parcours un goût amer de leur fonction.

La prise de conscience d'un sens n'est donc jamais gagnée. De plus, la fin annoncée du dispositif emplois-jeunes risque de mettre à mal le sentiment d'utilité qu'ont les aides-éducateurs de leur rôle dans les établissements scolaires. Elle pourrait engendrer, pour un certain nombre d'entre eux, déception et démotivation.

### **Acquisition de compétences**

L'expérience de la fonction d'aide-éducateur apparaît également professionnalisante, dans le sens où elle fournit l'opportunité de construire des compétences. Compte tenu de l'expérimentation de cette opportunité au fil du temps, trois quarts des aides-éducateurs en poste en 2001 en viennent ainsi à la juger utile à leur avenir.

La plupart des activités exercées par les aides-éducateurs leur permettent d'acquérir des compétences spécifiques, *a priori* transférables vers d'autres contextes professionnels, relativement proches ou analogues. Par exemple, l'assistance aux enseignants en classe et, dans une moindre mesure, le soutien scolaire requièrent certaines connaissances disciplinaires et des savoir-faire pédagogiques fins, donnant un premier aperçu du métier d'enseignant. De même, la médiation, aussi bien à l'interne entre élèves « perturbateurs » et enseignants, qu'à l'externe auprès de familles ou d'institutions judiciaires, suppose que l'aide-éducateur développe des compétences qui rappellent les différents métiers du travail social, tel qu'éducateur spécialisé ou moniteur-éducateur. Dans nombre de

situations, les aides-éducateurs expérimentent ainsi l'esprit et l'environnement des métiers qui entretiennent un lien plus ou moins fort avec leurs activités.

Les aides-éducateurs sont par ailleurs amenés à mobiliser des compétences plus transversales, elles aussi réutilisables *a priori* ailleurs. Pour s'intégrer aux établissements, ils doivent apprendre à composer et à collaborer avec les personnels enseignants, administratifs, techniques ou surveillants en place, ainsi qu'avec les autres aides-éducateurs présents (expérience du travail en équipe). Afin de se situer à mi-chemin entre les élèves et l'institution, ils doivent développer tout un ensemble de compétences particulièrement complexes, tant cognitives (connaissance des élèves, de leurs comportements et de leurs conditions de vie) que relationnelles (écoute des élèves, capacité à gagner leur respect, à gérer les situations conflictuelles, etc.). Dans un registre plus personnel, ils doivent sans cesse faire preuve d'autonomie et d'initiative, pour faire face tout à la fois au manque de définition des tâches qui leur sont assignées, aux multiples situations imprévues auxquelles ils sont confrontés et à l'absence d'un réel encadrement de proximité. Autant de situations en mesure de contribuer à leur développement personnel (prise de confiance en soi, gain en maturité, etc.).

Pour certains postes emplois-jeunes, comme en matière d'animation culturelle, artistique ou sportive, les aides-éducateurs mettent en pratique des connaissances souvent acquises au cours de formations ou d'expériences antérieures. Mais pour la majorité des postes et des activités, les aides-éducateurs apprennent « sur le tas ». Neuf sur dix n'ont pas bénéficié de formation d'adaptation à leur fonction, et la plupart se retrouvent isolés pour exercer leurs activités. Cela est d'autant plus vrai qu'il s'agit d'activités véritablement nouvelles, telle l'informatique pédagogique : seuls 10 % des aides-éducateurs qui pratiquent cette activité le font avec un enseignant. C'est donc essentiellement sur la durée, à force de se confronter aux tâches qui leur sont dévolues, que les aides-éducateurs se forment leurs compétences.

Toutefois, ce mode d'apprentissage sur le tas nuit à la transférabilité des compétences acquises parce qu'il rend difficile leur repérage. Ni ceux qui les encadrent dans les établissements, ni les aides-éducateurs eux-mêmes n'arrivent à se les représenter à part entière. Pour l'essentiel, les compétences acquises demeurent de simples savoirs d'expérience, non articulés à des savoirs théoriques. Les possibilités de transfert restent donc incertaines (Cahiers pédagogiques, 2002). En insistant en outre sur le nécessaire lien de proximité à créer avec les élèves, et aussi afin de justifier la précarité de l'emploi d'aide-éducateur, on finit par ne valoriser que le fait d'être « jeune » – la « compétence-jeune » (Cadet, 2001) – et non toute la complexité des savoir-faire relationnels mobilisés.

Les aides-éducateurs se montrent donc parfois inquiets quant aux réelles possibilités de transfert de compétences. Ces inquiétudes sont particulièrement vives chez ceux dont l'activité principale semble très éloignée des composantes du marché du travail où se déroule la plupart des recrutements. Les aides-éducateurs effectuant à haute dose de la surveillance ou de l'accueil et de la gestion dans les bureaux de la Vie Scolaire (bureaux des surveillants dans le second degré) sont souvent dans ce cas. Du coup, certains estiment ne rien apprendre au plan professionnel et ont le sentiment de perdre leur temps. La moitié de ceux qui ont la surveillance pour activité principale considère que leur passage par l'Éducation nationale ne leur sera pas utile pour l'avenir – contre seulement un quart pour l'ensemble des aides-éducateurs. Les plus virulents vont même jusqu'à évoquer l'idée d'une « régression » au plan professionnel.

### **Élaboration d'un projet**

Au-delà du temps que leur procure la mesure emploi-jeune pour réfléchir à leur devenir professionnel, les aides-éducateurs peuvent, dans l'exercice de leur fonction et grâce aux personnes qu'ils côtoient, « tester » des branches ou filières professionnelles proches de leurs différentes activités : l'enseignement bien sûr, mais aussi les métiers du secteur social, l'animation... S'il finissent par s'orienter dans ces domaines, on peut penser que se sera en connaissance de cause.

C'est de fait le cas d'une large majorité puisque en 2001 près des deux tiers aspirent à épouser une profession cohérente avec tout ou partie de leurs activités, ou pouvant du moins s'y articuler *a priori* : 25 % des projets formulés sont liés à l'enseignement, 17 % aux carrières sanitaires et sociales, 12 % au sport, à l'animation ou à la culture, et 10 % à l'informatique. Quand les projets professionnels

s'harmonisent aux activités exercées en établissement, les aides-éducateurs font montre d'une plus grande implication dans leur fonction et ont davantage le sentiment d'œuvrer utilement à leur professionnalisation. C'est ainsi que lorsqu'ils souhaitent devenir enseignants ou obtenir un emploi dans le secteur social, culturel ou sportif, les aides-éducateurs sont presque tous convaincus que leur fonction leur sera utile demain (respectivement 89 et 87 %, contre trois quart pour l'ensemble des aides-éducateurs).

La dynamique d'évolution des contenus d'emploi apparaît souvent corrélée à la construction progressive des projets professionnels. D'une part, l'évolution des activités exercées en établissement scolaire, dont on a souligné l'importance (cf. *supra*), joue indéniablement sur les projets de nombreux aides-éducateurs : l'un des facteurs explicatifs des fréquentes modifications de projets constatées chez les aides-éducateurs<sup>8</sup> est ainsi le changement d'activité principale (cf. tableau 1). En retour, il arrive que l'élaboration des projets au fil du temps fasse évoluer le contenu de leur activité en établissement : on a rencontré notamment des chefs d'établissements de plus en plus soucieux de composer leurs postes emplois-jeunes en fonction des projets des jeunes les occupant.

**Tableau 1 – Modélisation logistique de la probabilité d'avoir déclaré en octobre 2001 un projet professionnel différent de celui déclaré en octobre 1999**

|  | Paramètre estimé | Différence de probabilité / probabilité de la réf. | Significativité |
|--|------------------|--|-----------------|
| Constante  | -0,2439          |  | ns              |
| <b>Sexe</b>  |                  |  |                 |
| Homme  | -0,0263          |  | ns              |
| Femme  |                  |  |                 |
| <b>Niveau de diplôme avant d'entrer dans le dispositif</b>         |                  |  |                 |
| Bac ou moins   | 0,4426           | +11  | ***             |
| Bac+2  |                  |  |                 |
| Bac+3 ou +   | -0,5611          | -13  | **              |
| <b>Etablissement de recrutement</b>                                |                  |  |                 |
| Ecole  | -0,0497          |  | ns              |
| Collège  |                  |  |                 |
| Lycée  | 0,2662           |  | ns              |
| <b>Changement d'activité principale entre 1999-00 et 2001-02</b>   |                  |  |                 |
| Changement   | 0,2845           | +7   | *               |
| Pas de changement  |                  |  |                 |
| <b>Jugement sur l'entretien de bilan</b>                           |                  |  |                 |
| Positif  | -0,3509          | -8   | *               |
| Négatif  | -0,0144          |  | ns              |
| Neutre   |                  |  |                 |
| N'a pas fait d'entretien de bilan                                  | -0,3297          | -8   | *               |
| <b>Précision du projet professionnel déclaré en octobre 1999</b>   |                  |  |                 |
| Précis   |                  |  |                 |
| Imprécis   | 0,6495           | +16  | ***             |
| Pas de projet  | 0,8130           | +20  | ***             |
| <b>Antériorité du projet professionnel déclaré en octobre 1999</b> |                  |  |                 |
| Oui  |                  |  |                 |
| Non  | 0,5374           | +13  | ***             |
| <b>Accès à la formation en 1999-00, 2000-01 et 2001-02</b>         |                  |  |                 |
| a suivi une formation tous les ans                                 | -0,5546          | -13  | ***             |
| n'a pas suivi une formation tous les ans                           |                  |  |                 |

Source : Panel aides-éducateurs, Céreq.

ns : non significatif ; \* : significatif au seuil de 5 % ;

\*\* : significatif au seuil de 1 % ; \*\*\* : significatif au seuil de 1 %.

**Note de lecture :** La personne de référence (une femme, titulaire d'un bac+2, exerçant en collège, n'ayant pas changé d'activité principale entre 1999 et 2001, ayant fait un bilan jugé neutre, ayant déjà un projet professionnel précis avant l'emploi-jeune et n'ayant pas fait une formation chaque année) a une probabilité de 43,9 % d'énoncer en 2001 un projet différent par rapport à 1999. Une personne titulaire du seul bac, présentant par ailleurs les mêmes caractéristiques verra cette probabilité augmenter de 11 points.

D'autres variables que celles présentées ci-dessus ont été introduites dans divers essais, mais elles n'étaient pas significatives. Il s'agissait de la situation antérieure à l'emploi-jeune (emploi, chômage, études ou formation, inactivité), de la raison d'entrée dans le dispositif, de la situation de l'établissement en ZEP ou non ou de sa localisation en Île-de-France ou en province.

8. Plus de la moitié (57 %) des aides-éducateurs a déclaré en octobre 2001 un projet professionnel différent de celui déclaré en octobre 1999. Parmi eux, 64 % ont effectivement modifié leur projet, 18 % en ont élaboré un (ils n'en avaient pas en 1999) et 18 % également déclarent ne plus avoir de projet (ils en avaient un en 1999).



Ces dynamiques ne concernent cependant pas l'ensemble des aides-éducateurs. Ils sont plus d'un cinquième à formuler des projets d'avenir sans lien apparent avec leurs activités en établissement scolaire, voire pas de projet du tout (14 %). L'itinéraire dans la fonction est alors perçu de façon plutôt ambivalente. Le plus souvent, ils admettent bénéficier d'une certaine forme de professionnalisation en situation : ils se sentent utiles, développent des compétences et ont le sentiment de s'enrichir sur le plan personnel et humain, au contact des élèves et des équipes pédagogiques. Mais ils se demandent dans quelle mesure leur étiquette d'« emploi-jeune au sein de l'Éducation nationale » sera reconnue dans le privé. Certains d'entre eux craignent même un effet de stigmatisation, le passage par la fonction d'aide-éducateur, voire par l'institution elle-même, pouvant être interprété selon eux comme un signal négatif pour des employeurs potentiels.

Par ailleurs, des jeunes peinent à se projeter dans l'avenir sur la seule base de leur vécu professionnel en tant qu'aide-éducateur. Certains ont du mal à donner un sens robuste à leur fonction, à identifier un lien avec un domaine professionnel particulier et se trouvent de fait désemparés pour construire et stabiliser un projet professionnel. D'autres sont au contraire tellement désireux de rester dans un domaine professionnel proche de leur fonction qu'ils ont tendance à développer des projets peu « réalistes » au regard des besoins effectifs du marché du travail<sup>9</sup>, ou difficilement « réalisables » au vu de leur niveau de formation<sup>10</sup>.

Aussi, la confrontation aux situations de travail ne peut-elle suffire pour garantir toutes les transitions professionnelles. Un management particulier se doit d'accompagner les aides-éducateurs.

### **3. Une gestion des emplois-jeunes mise au service de leur transition**

L'organisation de transitions professionnalisantes est également recherchée, explicitement cette fois, à travers la mise en place d'une gestion spécifique des aides-éducateurs. Il s'agit d'instrumenter le dispositif afin qu'ils anticipent au mieux l'après-contrat. L'institution propose ainsi des outils concrets, au premier rang desquels on trouve les bilans et les formations. Cependant, si l'objectif d'accompagner la transition est affiché depuis le départ, ces outils ont parfois du mal à se mettre en place et à se révéler pleinement efficaces.

#### **Validation d'un projet à partir d'un bilan**

À leur arrivée dans le dispositif, la plupart des aides-éducateurs (66 %) ont déjà une idée précise concernant leur avenir professionnel. Mais l'Éducation nationale ne souhaite pas que l'anticipation de leur avenir reste une affaire exclusivement personnelle. Elle intervient donc dans ce processus en aidant non seulement les jeunes qui peinent à se projeter dans l'avenir à partir de leurs seules situations de travail, mais aussi ceux qui développent des projets jugés irréalistes ou irréalisables. L'objectif est de favoriser l'employabilité des aides-éducateurs en s'appuyant sur la définition de projets professionnels « valides » en vue d'accéder à l'emploi. On retrouve ici les représentations actuellement dominantes sur l'employabilité, lesquelles sur-valorisent l'impératif du projet et en font l'une des principales conditions de l'insertion et de la reconnaissance professionnelles (Jellab, 1997, Boltanski et Chiapello, 1999).

À mesure que les échéances des premiers contrats approchent, les efforts de l'institution pour inciter les aides-éducateurs à se projeter dans l'avenir deviennent plus prégnants. La réalisation de bilans individuels, déléguée aux cellules emplois-jeunes des rectorats, participe de ces efforts. Au départ appelés « entretiens de bilan », ils cherchent à faire le point sur l'itinéraire scolaire et professionnel des aides-éducateurs avec pour premier objectif de formuler un projet de formation cohérent avec un projet professionnel. Par la suite, l'accent est mis sur l'élaboration d'un projet professionnel, reléguant la formation au second plan. Ce changement de nature s'accompagne d'un changement d'appellation : devenus « bilans personnels professionnels », ils ont pour objet

---

9. Dans certains domaines professionnels, comme l'animation et le sport, où l'on retrouve d'autres emplois-jeunes, il existe un risque évident de saturation du marché du travail.

10. Nous faisons ici principalement référence aux métiers de l'enseignement qui requièrent un diplôme de niveau bac+3 pour présenter les concours externes.

« d'analyser les compétences professionnelles et personnelles des aides-éducateurs, ainsi que leurs aptitudes et motivations, dans le but de formaliser un projet personnel professionnel et, si besoin est, un projet de formation adapté<sup>11</sup> ».

Cette démarche de bilans se répand progressivement, le temps pour l'institution de mettre en place les infrastructures (avec la constitution de plates-formes dites de professionnalisation au sein des GRETA, par exemple) et d'acquérir les savoir-faire nécessaires. En octobre 1999, alors qu'ils sont dans le dispositif depuis un an en moyenne, à peine plus de la moitié des aides-éducateurs a fait un entretien de bilan. Deux ans plus tard, les deux tiers sont dans ce cas.

Les bilans permettent souvent de valider un projet professionnel comme l'attestent les deux tiers des aides-éducateurs qui en ont fait un. Parmi ces derniers, la moitié considère que le projet validé lors du bilan correspond tout à fait à leur projet professionnel initial, un tiers en partie et un cinquième pas du tout. Les bilans ne confortent donc pas toujours les jeunes dans leur projet personnel. Ils obligent certains à en changer et en aident d'autres à en construire un.

Pour nombre d'aides-éducateurs, les bilans sont en fait des moments privilégiés pour négocier un projet professionnel mais surtout la ou les formations qui conditionnent sa réalisation. Bien sûr, cette négociation n'aboutit pas toujours. Nous l'avons dit, la validation des projets par les instances académiques n'a rien d'automatique. Ils sont refusés quand ils sont jugés irréalistes par les acteurs de l'institution en charge de la validation. Ils peuvent l'être également quand les formations sont jugées trop chères ou trop longues. Mais quelle qu'en soit la raison, la non validation d'un projet est toujours mal vécue par le jeune qui en fait l'expérience. Les critiques à ce sujet font d'ailleurs partie de celles qui reviennent le plus souvent lors des entretiens avec les aides-éducateurs.

En dépit de leurs apports, les bilans ne permettent pas à tous les aides-éducateurs de formuler et de stabiliser un objectif professionnel et de formation. C'est en particulier le cas des aides-éducateurs les moins diplômés. S'ils sont un peu plus nombreux qu'en moyenne à avoir réalisé plusieurs bilans, ils sont également plus nombreux à ne pas avoir validé de projet à l'occasion d'un bilan (cf. tableau 2). Preuve que malgré les efforts de l'institution, cette population reste la plus fragile quant à la sortie du dispositif.

**Tableau 2 – Répartition (en %) des aides-éducateurs par niveau de diplôme en octobre 2001, selon qu'ils ont ...**

|   | Bac       | Bac+2     | Bac+3 et plus | Total      |
|---|-----------|-----------|---------------|------------|
| ... fait plusieurs entretiens dans le cadre des bilans            | 62        | 26        | 12            | 100        |
| ... vu leur projet non validé lors du bilan                       | 65        | 28        | 7             | 100        |
| ... changé de projet professionnel depuis octobre 1999            | 66        | 27        | 8             | 100        |
| <b>Ensemble des aides-éducateurs encore en poste en oct. 2001</b> | <b>58</b> | <b>29</b> | <b>13</b>     | <b>100</b> |

Source : Panel aides-éducateurs, Céreq.

Plus globalement, les aides-éducateurs les moins diplômés demeurent un groupe qui peine à se projeter dans l'avenir. Ils font partie de ceux qui changent le plus fréquemment de projet dans le temps, signe que certains d'entre eux ont une réelle difficulté à adopter un véritable projet. Avec le changement d'activité principale, le niveau de diplôme est d'ailleurs identifié comme l'un des principaux facteurs explicatifs des modifications de projet professionnel par le modèle Logit (cf. tableau 1). Il apparaît ainsi que moins l'aide-éducateur est diplômé à son entrée dans le dispositif, moins son projet professionnel est stable dans le temps, toutes choses égales par ailleurs.

### **Engagement dans une formation**

Vis-à-vis de la formation, le programme « Nouveaux services, emplois-jeunes » à l'Éducation nationale s'illustre encore par sa spécificité. Dès son lancement, l'institution assortit l'emploi-jeune d'un volume de 200 heures de formation annuelles sur les cinq années que comporte le contrat. A contrario, la place accordée à l'origine à la formation dans les associations, les collectivités

11. Cf. le site du ministère de l'Éducation nationale consacré aux aides-éducateurs : [www.education.gouv.fr/aed/](http://www.education.gouv.fr/aed/)

territoriales et les établissements publics engagés dans le programme est restreinte et n'engage aucunement l'employeur au-delà des mesures habituelles de formation professionnelle continue en faveur de tous les salariés (Bellamy, Gélot, 2002).

Bien sûr, ces 200 heures de formation doivent s'inscrire dans un budget défini, mais une telle annonce laisse entrevoir la possibilité d'entreprendre des formations diplômantes longues. Près d'un aide-éducateur sur dix déclare d'ailleurs s'être engagé dans le dispositif à l'Éducation nationale parce qu'il offrait des possibilités de formation. Cet affichage fort vis-à-vis de la formation rencontre donc un écho favorable parmi les aides-éducateurs. En octobre 1999, plus de huit sur dix ont une idée précise de la formation dans laquelle ils veulent s'engager, la moitié d'entre eux dans une optique de prolongement de la formation antérieure, l'autre dans la volonté d'une ré-orientation professionnelle. Notons qu'à mesure que le niveau de diplôme s'accroît, la première raison prend le pas sur la seconde.

Du côté de l'institution autant que des jeunes, la volonté d'engagement dans la formation est ainsi forte. Au niveau de la réalisation, les choses tardent cependant à se mettre en place. En octobre 1999, moins du tiers des aides-éducateurs est assuré de suivre une formation durant l'année scolaire qui vient de commencer. Dès l'année suivante, les choses s'arrangent puisque ce sont les deux tiers des aides-éducateurs alors en poste qui bénéficient d'une formation. En octobre 2001, près de 60 % des aides-éducateurs en poste sont engagés dans une formation et 20 % ne savent pas encore s'ils en suivront une. Cette montée en puissance quantitative de la formation s'est également accompagnée d'une évolution qualitative des modalités de suivi. Les formations par correspondance<sup>12</sup>, largement décriées par les aides-éducateurs, ont régressé au profit d'autres cursus, parfois réservés aux seuls aides-éducateurs et délivrés par des organismes comme les universités, les IUFM ou les GRETA. Du coup, le temps consacré à la formation augmente : en 2001, près de la moitié des aides-éducateurs déclare y consacrer plus de dix heures par semaine, contre le tiers en 1999. Ce lourd investissement se révèle possible car beaucoup se forment sur leur temps de travail, les chefs d'établissement étant de plus en plus enclins, au fil du temps, à accepter voire à proposer des aménagements d'horaires.

Le discours de l'institution est que la formation n'a de sens que si elle permet d'aboutir à la réalisation d'un projet professionnel. Dans les faits, on observe une certaine cohérence entre formation effectivement suivie et projet professionnel. Ainsi en octobre 1999, parmi les aides-éducateurs qui veulent devenir enseignants et qui suivent une formation, 10 % préparent un DEUG, 27 % une licence et 42 % le concours d'entrée à l'IUFM. De même 67 % de ceux qui souhaitent entrer dans la fonction publique préparent un concours administratif, 55 % de ceux qui souhaitent travailler dans le secteur sanitaire et social préparent un concours d'entrée dans une école dudit secteur<sup>13</sup> ; enfin, 73 % de ceux qui projettent de travailler dans le sport, l'animation ou la culture préparent un BEATEP ou un BEES. Ces observations se confirment les années suivantes et ce, malgré les changements qui ont pu intervenir dans les projets professionnels. L'harmonisation des formations aux projets développés par les aides-éducateurs, conformément au rôle qui lui est officiellement assigné, est bien réelle.

Reste que la formation n'a pas tenu toutes ses promesses. Au total, seuls 16 % des aides-éducateurs toujours en poste en octobre 2001 ont bénéficié d'une formation tous les ans sur les trois années scolaires 1999-2000, 2000-2001 et 2001-2002. Dans le même temps, une proportion comparable (17 %) n'a suivi aucune formation. Les inégalités dans l'accès à la formation s'expliquent principalement par des caractéristiques contextuelles de l'exercice de l'activité (académies ou types d'établissement) : la modélisation logistique de la probabilité d'avoir suivi au moins une formation entre 1999 et 2001, met en évidence l'existence de différences significatives au niveau académique, laissant présager des gestions différenciées du dispositif d'une académie à l'autre ; de même, les aides-éducateurs recrutés en collège et dans une moindre mesure en lycée apparaissent plus souvent concernés par les formations que leurs collègues recrutés en école. En revanche, cette estimation ne donne aucunement à voir des différences significatives d'accès à la formation selon les caractéristiques individuelles des aides-éducateurs (cf. tableau 3).

---

12. En 1999, 57 % des aides-éducateurs suivent une formation par correspondance, 8 % par correspondance avec des cours collectifs. En 2001, ces pourcentages s'établissent respectivement à 26 % et 3 %.

13. Moniteurs-éducateurs, éducateurs, éducateurs spécialisés, assistants de service social, infirmiers, auxiliaires de puériculture, ...

**Tableau 3 – Modélisation logistique de la probabilité d’avoir suivi au moins une formation en trois ans (années scolaires 1999-2000, 2000-2001 et 2001-2002)**

|  | Paramètre estimé | Différence de probabilité / probabilité de la réf. | Significativité |
|--|------------------|--|-----------------|
| Constante  | 2,4933           |  | ***             |
| <b>Sexe</b>  |                  |  |                 |
| Homme  | - 0,3029         |  | ns              |
| Femme  |                  |  |                 |
| <b>Niveau de diplôme avant d’entrer dans le dispositif</b> |                  |  |                 |
| Bac ou moins   |                  |  |                 |
| Bac+2  | 0,1951           |  | ns              |
| Bac+3 ou +   | 0,4608           |  | ns              |
| <b>Établissement de recrutement</b>                        |                  |  |                 |
| École  |                  |  |                 |
| Collège  | 0,7655           | +4   | ***             |
| Lycée  | 0,5301           | +3   | *               |
| <b>Perception de l’emploi-jeune</b>                        |                  |  |                 |
| une étape dans le projet professionnel                     | 0,3332           |  | ns              |
| un moyen d’acquérir une compétence professionnelle         |                  |  |                 |
| un emploi d’attente  | 0,0028           |  | ns              |
| <b>Projet professionnel déclaré en octobre 1999</b>        |                  |  |                 |
| Enseignant, CPE, COP                                       |                  |  |                 |
| Fonction publique  | 0,0264           |  | ns              |
| Carrières sanitaires et sociales                           | - 0,3110         |  | ns              |
| Sport, animation, culture                                  | 0,1575           |  | ns              |
| Informatique, NTIC   | - 0,7424         |  | ns              |
| Autres projets professionnels précis                       | - 0,6663         | -6   | *               |
| Projet professionnel imprécis                              | - 0,8416         | -8   | **              |
| Pas de projet professionnel                                | - 1,3086         | -16  | ***             |
| <b>Académie de recrutement</b>                             |                  |  |                 |
| Caen   | - 1,0990         | -12  | *               |
| Grenoble   | - 1,2103         | -14  | **              |
| Lille  |                  |  |                 |
| Lyon   | - 1,8738         | -27  | ***             |
| Nancy  | - 1,8850         | -28  | ***             |
| Paris  | - 2,2865         | -37  | *               |
| Strasbourg   | - 1,1968         | -14  | *               |
| Versailles   | - 0,9752         | -10  | *               |
| Autres académies (1)                                       | ...              | ...  | ns              |
| <b>Principale activité exercée en 1999</b>                 |                  |  |                 |
| Informatique et NTIC                                       |                  |  |                 |
| Aide à l’enseignement                                      | - 0,4637         |  | ns              |
| Soutien scolaire   | - 0,0103         |  | ns              |
| BCD / CDI  | - 0,1736         |  | ns              |
| Animation  | -0,2261          |  | ns              |
| Surveillance   | 0,6773           |  | ns              |
| Une autre activité   | - 0,0047         |  | ns              |
| Aucune en particulier                                      | - 0,5497         |  | ns              |

Source : Panel aides-éducateurs, Céreq.

(1) : Pour des raisons de place, n’apparaissent dans le tableau que les académies dont les paramètres estimés ressortent significativement.

ns : non significatif ; \* : significatif au seuil de 5 % ;

\*\* : significatif au seuil de 1 % ; \*\*\* : significatif au seuil de 1 %.

**Note de lecture :** la personne de référence (une femme, titulaire du seul bac, exerçant en école, voyant dans le dispositif le moyen d’acquérir une compétence professionnelle, ayant pour projet précis de devenir enseignante, recrutée dans l’académie de Lille, exerçant à titre principal l’informatique en 1999-2000) a une probabilité de 92,4 % d’avoir suivi au moins une formation sur les 3 années observées. Une personne recrutée en collège, présentant par ailleurs les mêmes caractéristiques, verra cette probabilité augmenter de 4 points.

Le modèle ne fait pas apparaître de différences significatives selon les caractéristiques individuelles comme le sexe, le niveau de diplôme ou encore la perception qu’a le jeune de son emploi. L’activité principale exercée ne joue pas non plus dans l’accès à la formation. En revanche, l’absence de projet professionnel ou simplement d’un projet professionnel précis diminue de façon significative la probabilité d’accéder à la formation. C’est finalement pour les académies ou types d’établissement de recrutement que les différences dans l’accès à la formation sont les plus marquées.

Dans un modèle plus complet, nous avons introduit des variables comme la situation avant d’entrer dans le dispositif, la raison d’entrée dans le dispositif ou l’idée que le jeune se fait de son utilité pour l’avenir, l’antériorité du projet professionnel du jeune à son arrivée dans le dispositif, le nombre d’heures travaillées par semaine ou encore le nombre d’activités exercées. Aucune de ces variables n’avait d’effet significatif sur la probabilité d’accéder à la formation.

Pour finir, l’articulation entre fonction d’aide-éducateur et formation n’est pas forcément aisée pour tout le monde. Si les deux-tiers des aides-éducateurs prétendent arriver à les combiner de façon satisfaisante, les autres rencontrent plus de difficultés. Ils peinent d’autant plus à les concilier qu’ils se trouvent engagés dans des processus de transition familiale (départ du domicile des parents) et affective (installation dans une vie de couple, naissance d’un enfant). Les échecs aux examens ou aux concours, les abandons en cours de formation sont d’ailleurs souvent liés à la difficulté de combiner les différentes charges relatives à l’emploi, à la formation et à la vie privée.

L'articulation en est d'autant moins aisée que le dispositif dissocie pour nombre d'aides-éducateurs professionnalisation par le biais de l'expérience et professionnalisation par le biais de la formation. Puisqu'aucun aide-éducateur ne le restera après son contrat de cinq ans, il est demandé à chacun de s'impliquer doublement : d'un côté, dans le cadre de son poste et, de l'autre, dans le cadre de sa formation. Face à cette double injonction, deux attitudes sont possibles : s'impliquer autant dans sa fonction que dans sa formation ou privilégier l'une au détriment de l'autre. La première attitude est d'autant plus envisageable que la fonction exercée est proche du projet professionnel visé. Quant à la seconde, elle ne va pas sans dilemme, mais l'échéance approchant, elle joue de plus en plus souvent en faveur de la formation au détriment de la fonction.

Les pratiques de validation des acquis issus de l'expérience pourraient répondre en partie à ce problème, mais elles restent timides pour l'instant. Si la plupart des aides-éducateurs en ont entendu parler, et si 57 % d'entre eux souhaitent en bénéficier, seuls 6 % en ont profité en octobre 2001. Cette timidité est avant tout due au retard pris dans la promulgation et la mise en place de la loi sur la validation des acquis issus de l'expérience. Cependant, elle révèle aussi peut-être la difficulté à mettre en œuvre cette réforme dans le contexte d'emplois qui n'offrent aucune perspective professionnelle directe, et qui exigent des rapprochements, jamais évidents en soi, avec des certifications ou des bouts de certification qui se réfèrent à d'autres métiers.

### ***Accès facilité à un emploi***

Suite au recrutement massif d'aides-éducateurs durant l'année scolaire 1997-1998, l'institution prend rapidement conscience de l'ampleur de la tâche pour gérer la transition de ces milliers de jeunes. Dès 1999, le sentiment d'avoir engendré une potentielle « bombe à retardement » la pousse à diversifier les outils d'aide à l'insertion proposés jusque-là aux aides-éducateurs. C'est ainsi que voient le jour des mesures permettant un accès facilité à certains emplois, tant à l'externe (accords-cadres) qu'à l'interne (troisièmes concours).

C'est dans cet esprit que le ministère de l'Éducation nationale noue des partenariats avec des entreprises ou des branches professionnelles. À partir de septembre 1999, il signe plus d'une vingtaine d'accords. L'objectif en est « *d'offrir des modalités d'accompagnement personnalisé vers des emplois ciblés* ». On peut dire à cet égard qu'il se place en position de véritable « intermédiaire de transition » sur le marché du travail (Rose, 1994), voire en une quasi-institution d'aide au placement. De grandes entreprises nationales, comme Air France et la SNCF, font partie des premières signataires de ces accords. D'autres entreprises se montrent aussi très intéressées (ACCOR, Euro-Disney, etc.). Au chapitre des branches professionnelles, un accord signé avec l'UIMM prévoit même un nombre record d'embauches (25 000 sur 5 ans). Pour les entreprises et les branches, les accords-cadres peuvent être utilisés comme une forme de pré-recrutement : elles peuvent ainsi disposer d'un vivier de postulants, déjà sélectionnés par l'Éducation nationale, auréolés d'une sorte de « label qualité ».

La diffusion de l'information concernant les accords fonctionne puisqu'en octobre 2001, plus de 80 % des aides-éducateurs en poste savent qu'ils existent. 40 % d'entre eux ont même été dirigés vers des offres d'emploi par ce biais. Seuls 14 % y ont donné suite mais sans aller au-delà d'un simple entretien<sup>14</sup>. Les accord-cadres ont donc reçu un accueil frileux de la part des aides-éducateurs. Pour l'expliquer, ces derniers évoquent le plus souvent l'inadéquation des offres d'emplois proposées, dont le contenu en termes d'activité est trop éloigné de leur fonction d'aide-éducateur. Certains mentionnent aussi l'éloignement géographique.

Plus généralement, on peut penser que les accords-cadres nationaux négligent de mettre en relation les compétences acquises dans le cadre de la fonction d'aide-éducateur avec les compétences requises par les emplois proposés. Il est vrai qu'une telle mise en relation nécessite des savoir-faire spécifiques qui dépassent les simples recensements de besoins de main-d'œuvre. La signature d'accords locaux entre des académies et des entreprises du cru témoignent peut-être d'un souci d'y remédier en partie. Certaines académies vont même jusqu'à recruter des personnes ad-hoc, se plaçant ainsi plus nettement dans une position d'intermédiaire de l'emploi.

---

14. Précisons quand même que parmi les ex-aides-éducateurs, 7 % de ceux susceptibles d'en avoir bénéficié (i.e. sortis du dispositif après la signature des premiers accords) ont trouvé un emploi par ce biais.

À l'interne, l'Éducation nationale propose depuis peu des « troisièmes concours », dont la première session s'est tenue en 2002. Cette nouvelle voie d'accès aux métiers de l'enseignement (professeurs des écoles ou du second degré, conseiller principal d'éducation) est ouverte aux seuls aides-éducateurs titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 et ayant exercé leur fonction au moins quatre ans. On peut voir dans ces concours une forme de reconnaissance de l'expérience acquise pour certains aides-éducateurs. Cependant, ils continuent d'évaluer, à l'instar des concours classiques, des connaissances générales et théoriques plutôt que des savoirs professionnels élaborés en situation de travail. Ce mode d'évaluation risque de ne pas intéresser les moins enclins à passer des concours<sup>15</sup>.

## Conclusion

Il est bien évident que tous les aides-éducateurs n'attendent pas la fin de leur contrat pour mettre un terme à leur passage dans la fonction. Fin 2001, 37 % des aides-éducateurs recrutés entre la rentrée 1997 et avril 1999, ont ainsi déjà quitté le dispositif. Presque toujours, ils ont connu des sorties « vers le haut » : 78 % ont trouvé un nouvel emploi, réussi un concours, repris des études ou commencé une nouvelle formation. On peut d'ores et déjà supposer que la vocation professionnalisante du dispositif Emplois-jeunes a joué pour certains. Près de la moitié des anciens aides-éducateurs en emploi exercent une activité dans laquelle ils mobilisent potentiellement des compétences acquises lors de leur passage par le dispositif. De même, plus de la moitié des anciens aides-éducateurs qui souhaitaient devenir enseignants en 1999 ont réussi à atteindre leur objectif en 2001. Cependant, cette vocation professionnalisante est loin d'être généralisable à l'ensemble des ex-aides-éducateurs. En outre, globalement plus diplômés que ceux qui sont restés en poste, les sortants apparaissent *a priori* mieux armés pour leur reconversion, indépendamment des conditions de leur transition dans le dispositif. Enfin, la détérioration actuelle du marché du travail ne risque-t-elle pas d'avoir raison des processus de professionnalisation vécus dans le cadre de la fonction par quantités d'aides-éducateurs bientôt amenés à la quitter ?

En définitive, l'analyse du dispositif Emplois-jeunes de l'Éducation nationale, en tant que système cherchant à organiser des transitions professionnalisantes, montre toute la difficulté de ce type d'entreprise. Pour être véritablement « actif », un tel dispositif suppose une solide infrastructure gestionnaire et des compétences de pilotage qui ne s'improvisent guère du jour au lendemain. Professionnaliser durablement des individus dans un but de transition ou de reconversion demande un accompagnement particulier, des moyens importants en bilans et en formations, mais aussi des modalités réelles et plurielles de reconnaissance et de qualification : accès à des certifications reconnues, à des passerelles originales vers l'emploi et les marchés internes, etc. On retrouve là la problématique plus générale des conditions de fonctionnement et d'optimisation des « marchés transitionnels du travail » (Gazier, 1997). Une problématique essentielle à l'heure où l'on entend développer les systèmes de transitions et de mobilités, dans une optique aussi bien de sécurisation des trajectoires professionnelles que de structuration des marchés externes du travail.

**Cadet Jean-Paul, Diederichs-Diop Laurence, Fournié Dominique, Mahlaoui Samira**

Céreq, 10, Place de la Joliette BP 21321 – 13567 Marseille cedex 02

Jean-Paul Cadet, Tél. : 04 91 13 28 83 ; Fax : 04 91 13 28 80

E-mail : cadet@cereq.fr

Diederichs-Diop Laurence, Tél. : 04 91 13 28 82 ; Fax : 04 91 13 28 80

E-mail : diderichs-diop@cereq.fr

Fournié Dominique, Tél. : 04 91 13 28 34 ; Fax : 04 91 13 28 80

E-mail : fournied@cereq.fr

Mahlaoui Samira, Doctorante en Sciences de l'éducation

E-mail : SamiraMahlaoui@aol.com

---

15. Les effets de la mise en place des troisièmes concours n'ont pu être mesurés par l'enquête, cette mesure n'étant pas encore mise en place lors de sa réalisation en octobre 2001.

### Méthodologie : une évaluation longitudinale

Nous nous appuyons sur le travail d'évaluation du dispositif Emplois-jeunes que nous réalisons pour le ministère de l'Éducation nationale. Ce travail a la particularité de croiser deux démarches de nature longitudinale. L'inscription de la réflexion dans la durée s'est en effet révélée nécessaire pour apprécier les parcours individuels et la gestion de ces parcours par l'institution.

- La première démarche est une analyse détaillée de la fonction d'aide-éducateur et de son positionnement dans les établissements scolaires. Cette analyse s'appuie sur des entretiens avec des aides-éducateurs, des chefs d'établissement et des enseignants dans 15 établissements de deux académies. Son originalité repose sur la dimension longitudinale recherchée. Les 15 établissements ont été enquêtés deux fois, en 1999-2000, puis en 2001-2002. Dans la mesure du possible, les personnes rencontrées en 1999-2000 l'ont été à nouveau en 2001-2002.
- La seconde démarche consiste également à analyser la fonction d'aide-éducateur mais à travers le suivi d'une cohorte de 3 000 jeunes recrutés dans les premiers mois de mise en place du dispositif. Conçu sur la base de trois interrogations, ce panel s'intéresse aussi à l'évolution des projets professionnels et de formation des aides-éducateurs, ainsi qu'au devenir de ceux qui ont quitté leur poste avant le terme de leur contrat. Les deux premières interrogations ont été réalisées par téléphone en 1999 et 2001. La dernière est prévue fin 2003.

À la base de notre travail d'évaluation, figure le croisement de ces deux démarches. L'une étant qualitative, l'autre quantitative, nous avons cherché autant que possible à les nourrir réciproquement.

### Bibliographie

Bellamy V. (2002), Portrait des jeunes entrés dans le programme, In : *Nouveaux services – emplois-jeunes : regard à mi-parcours*, DARES, Cahier Travail et Emploi, p. 101-112.

Bellamy V., Gélot D. (2002), Professionnalisation des « emplois-jeunes » : huit employeurs sur dix déclarent former leurs salariés, DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 36.1, septembre.

Brunhes B. (1989), La flexibilité du travail – Réflexion sur les modèles européens, *Droit Social*, n° 3, mars.

Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard.

Cadet J-P. (2001), Le dédoublement de la professionnalité chez les aides-éducateurs, *Recherche et Formation*, n° 37, avril-juin, p. 75-90.

Cadet J-P., Diederichs-Diop L., Fournié D., Guitton C. (2000), Aide-éducateur : quel avenir pour la fonction, quel devenir pour les jeunes ? Suivi-évaluation de la mise en œuvre du programme « Nouveaux services, Emplois-jeunes » au Ministère de l'Éducation nationale, Céreq, *coll. Documents*, n° 151, série Évaluation, septembre.

Cadet J-P., Diederichs-Diop L., Fournié D., Guitton C., Mahlaoui S. (2002), Les emplois-jeunes de l'Éducation nationale. Un dispositif de transition professionnalisante ? Céreq, *Bref*, n° 190, octobre.

Cahiers pédagogiques (2002), *Savoir, c'est pouvoir transférer ?* n° 408, novembre.

Clerc D. (2000), Les marchés transitionnels au secours du plein-emploi, *Alternatives Économiques*, n° 186, novembre, p. 115-117.

Demazière D., Pélage A. (2001), Mutations de la construction de l'insertion professionnelle. Le cas du dispositif des « emplois-jeunes », *Éducation et Sociétés*, n° 7/1, p. 81-94.

Diederichs-Diop L., Fournié D. (2001), École, collège, lycée : entre enseignement et éducation, les aides-éducateurs assurent les multiples activités, *Éducation et formations*, n° 60, juillet-septembre, p.75-80.

Gazier B. (1997), Emploi et protection sociale : un dilemme ? *Sciences Humaines*, n° 71, avril, p. 12-17.

Guitton C. (2000), La professionnalisation, nouvelle catégorie de l'intervention publique, *Formation Emploi*, n° 70, septembre, p. 13-30.

Jellab A. (1997), *Le travail d'insertion en Mission Locale*, L'Harmattan.

Rose J. (1994), L'organisation de la transition professionnelle continue, *Cahier n° 8*, Groupe de Recherche sur l'Éducation et l'Emploi.

Schmid G. (1995), Le plein-emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail « transitoires » en tant que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi, *Travail et Emploi*, n° 65, décembre, p. 5-17.

Trottier C. (2001), La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes, *Éducation et Sociétés*, n° 7/1, p. 5-22.





# Formation continue et mobilité professionnelle : fondements à une différenciation spatiale

Éric Cahuzac, Stéphane Caprice, Cécile Détang-Dessendre

## Résumé

L'objectif de ce papier est de fournir des fondements à une différenciation spatiale de l'impact de la formation continue en entreprise sur la mobilité professionnelle. Les hypothèses testées s'appuient sur une partition urbain/rural des marchés locaux du travail au niveau de la densité des emplois et des travailleurs. Dans l'urbain, les appariements entre emplois et travailleurs sont de meilleure qualité, mais le risque de mobilité professionnelle est plus grand. Les firmes font donc face à un arbitrage lorsqu'elles décident de former leurs travailleurs : les coûts de formation peuvent par exemple être plus faibles dans l'urbain du fait d'un meilleur appariement, mais le risque de non-retour sur investissement en raison d'une mobilité plus grande des travailleurs est également plus important. Les données utilisées sont issues d'une enquête du Céreq portant sur 26.000 jeunes travailleurs interrogés en 1997 sur leur parcours professionnel depuis leur sortie des études 5 ans auparavant. Les résultats montrent que le recours à la formation continue en entreprise est plus fréquent dans l'urbain que dans le rural. Toutefois, une fois contrôlées les différences spatiales en termes de structure de l'industrie, les conditions d'accès à la formation continue sont identiques entre l'urbain et le rural. Des différences dans la nature de la formation continue (spécifique/général) entre les deux types d'espace sont toutefois mises en évidence. Dans le rural, la formation continue proposée est plus souvent à caractère spécifique. Une analyse à partir de modèles de durée montre que la formation continue réduit la mobilité professionnelle et de façon plus prononcée dans les marchés de faible densité. Les probabilités de rupture à l'issue d'une formation continue sont également considérablement diminuées dans le rural.

## Introduction

La formation continue en entreprise relève d'une double préoccupation. Pour le salarié, elle est un outil de construction de sa trajectoire professionnelle. Pour l'employeur, elle est un moyen pour améliorer les systèmes de production et de travail. Au regard de cette dualité d'objectifs, les conditions d'accès à la formation professionnelle continue sont différentes en fonction de la nature des salariés. Par exemple, les cadres et les professions intermédiaires sont les principaux bénéficiaires des formations à l'initiative de l'employeur, de même que les individus les plus diplômés, les hommes et les détenteurs d'un contrat à durée indéterminée (Lynch, 1994). Du côté des entreprises, celles de grande taille forment davantage que les PME (Delame, Kramarz, 1997 ; Aventur, Hanchane, 1999). De manière générale, la probabilité d'obtenir un stage de formation continue est sensible au niveau de formation initiale de l'individu et corrélativement à sa position professionnelle dans l'entreprise, ainsi qu'à la taille de l'entreprise.

Alors que les débats théoriques en termes de « job matching » ou de « job training » sur la mobilité professionnelle placent les investissements en capital humain au centre de l'analyse (Jovanovic, 1979b ; Mincer, 1974), la relation entre formation continue et mobilité n'est que partiellement traitée d'un point de vue empirique. D'après Gritz (1993), deux facteurs concourent à cette lacune. D'une part, l'accent a été mis sur l'étude de l'impact des programmes gouvernementaux de formation professionnelle (Heckman *et al*, 2000). D'autre part, le manque de données sur la formation en entreprise a longtemps limité les investigations. L'étude du rôle de la formation continue en entreprise sur la mobilité professionnelle ne s'est développée que récemment (Parent, 1999).

Notre objectif dans ce travail est de proposer une analyse appliquée du rôle de la formation continue sur le turnover en France, et l'originalité est de nous focaliser sur une possible différenciation spatiale des mécanismes à l'œuvre selon la densité des marchés du travail.

En matière d'accès à la formation continue en entreprise, les espaces ruraux devraient se caractériser par une faiblesse de la formation continue dans la mesure où ils regroupent une main-d'œuvre faiblement diplômée, des entreprises de petites tailles et dont le niveau de qualification des salariés est faible (Données françaises : INRA-INSEE, 1998 ; Données internationales : Bryden, Bollman, 2000). Par ailleurs, la qualité des appariements et la probabilité de recevoir une offre d'emploi acceptable varient dans l'espace. Plus les densités de travailleurs et de firmes sont élevées, plus la probabilité d'avoir un appariement de qualité est grande (Hesley, Strange, 1990 ; Hamilton, Thisse, Zenou, 2000), mais plus la probabilité de recevoir une offre de qualité est grande également. Il s'ensuit que, dans ces espaces, la probabilité de quitter l'appariement en cours est soit faible, soit grande en fonction de la force qui l'emporte.

Peut-on pour autant dire que toutes choses égales par ailleurs, le fonctionnement des marchés du travail est homogène et que la formation continue joue le même rôle, une fois les différences de structure contrôlées ? Tout l'enjeu de ce travail est d'apporter des éléments de réflexion sur l'existence ou non de fonctionnements distincts selon la taille des marchés du travail.

Les données utilisées pour l'analyse empirique sont celles de l'enquête Génération 92 du Céreq. L'enquête porte sur un peu plus de 26000 jeunes sortis du système éducatif français en 1992, interrogés en 1997. Lorsque l'on s'intéresse aux logiques de mobilité professionnelle, la période d'insertion professionnelle apparaît particulièrement intéressante. Elle se définit comme un moment spécifique, au sens d'une intense mobilité (Lynch, 1991 ; Farber, 1994 ; Neumark, 1998). Paradoxalement, c'est également une période de leur vie où les individus reçoivent le plus de formation continue (Dupray, Hanchane, 2000). L'intérêt de cette enquête est double, d'une part, nous disposons pour chaque épisode d'emploi de la localisation de l'entreprise afin de pouvoir l'attribuer à une catégorie d'espace donné, d'autre part, l'effort de formation des entreprises y a fait l'objet d'une investigation particulière. À chaque épisode d'emploi nous disposons d'informations concernant la durée totale de la formation reçue, le caractère diplômant ou non, l'objectif de la formation – nous donnant la possibilité de construire un indicateur de spécificité ou de généralité de la formation – et enfin nous connaissons les implications professionnelles de cette formation (augmentation de salaire, de responsabilité,...).

Après l'analyse de l'accès à la formation continue en entreprise, en distinguant les objectifs assignés (adaptation au poste, ...), nous testons le rôle de la formation continue sur la durée en emploi en distinguant la nature de la rupture (démission ou licenciement). Nous tentons un premier contrôle de l'endogénéité de la FCE : nous souhaitons tester le rôle effectif de la FCE sur la durée en emploi, en contrôlant la possibilité que l'accès à la FCE soit liée à la durée en emploi.

L'article est organisée de la façon suivante : la prochaine section fournit un cadre théorique dans le but de dégager quelques prédictions. Les données et les résultats en matière d'accès à la formation continue en entreprise sont présentées en section 2, le rôle de cette formation sur le turnover en section 3. La section 4 conclut.

## **1. Cadre théorique**

### **1.1. Appariement et rupture**

Dans les modèles de « job matching », la qualité de l'appariement, et plus précisément le niveau de productivité d'un salarié sur un poste, est au centre des prédictions concernant les probabilités de rupture. L'adaptation d'un candidat à un poste n'étant pas connue a priori, elle se révèle en expérimentant l'appariement. Par exemple, dans Jovanovic (1979a, p. 974), « the model predicts that workers remain on jobs in which their productivity is revealed to be relatively high and they select themselves out of jobs in which their productivity is revealed to be low. »

Notons que, dans ce cadre, les ruptures de contrat sont toujours sur l'initiative du salarié. Cependant, comme la firme a toute latitude pour baisser le salaire si la qualité du match ne lui convient pas, certaines démissions sont en fait des licenciements indirects. Afin de pallier ce problème, Ballot et Zenou (1992) proposent une théorie de l'appariement avec salaire rigide, hypothèse plus conforme aux faits. Dans ce cas, deux modes de rupture du match sont envisagés, les démissions et les licenciements pour motifs personnels<sup>1</sup>. En effet, lorsque la productivité révélée d'un salarié sur un poste est inférieure à un seuil acceptable par l'entreprise, le niveau de salaire n'étant pas révisable, celle-ci est amenée à licencier le salarié.

Les problèmes d'appariement occupent une place majeure dans la probabilité de rupture, et ce, d'autant plus que les coûts fixes de production liés à l'embauche, à la formation et au licenciement des travailleurs ne sont pas négligeables. Ces coûts fixes sont d'ailleurs importants sur le marché français. Bresson et al (1996), par exemple, estiment sur un panel de 187 firmes françaises observées sur la période 1978-1988, que le coût annuel moyen d'un travailleur qualifié (cadres et techniciens) est d'environ 153 000 francs, tandis que le coût marginal d'ajustement de cet emploi qualifié s'élève à environ 100 000 francs (soit environ 66 % du coût annuel). De même, Abowd, Kramarz (2000) montrent que les coûts de séparation entre entreprises et salariés sont, sur données de 1992, pour des entreprises de plus de 50 salariés, en moyenne de 214 828 francs<sup>2</sup>. Le poids de ces coûts peut également avoir un impact sur les pratiques d'embauche<sup>3</sup>. En résumé, la qualité du match diminue la probabilité de rupture. Nous allons maintenant examiner la place de la formation continue en entreprise dans ces mécanismes de turnover.

## 1.2. Formation continue en entreprise et mobilité interfirmes

Pour l'employeur, la formation continue en entreprise est un moyen pour améliorer les systèmes de production et de travail. C'est dans cette logique que toute entreprise devrait former son personnel : la formation continue conditionne les profits actuels comme la réussite future. Il existe un lien entre formation continue et productivité. Par exemple, selon Delame et Kramarz (1997), les entreprises dépensant plus que le seuil fixé par la loi en France en matière de formation continue<sup>4</sup> voient leur profit et leur productivité accrus par la formation continue, même si l'accroissement de productivité passe par les effectifs d'ingénieurs, cadres et techniciens.

Afin de comprendre le lien entre formation continue et mobilité interfirmes, il peut ensuite être utile de combiner la théorie du « job matching » et celle du « job search ». C'est ce que fait Jovanovic dans son deuxième papier de 1979 lorsqu'il étudie la relation entre capital humain et risque de rupture de contrat. La décision d'investissement en capital humain et le choix de l'intensité de recherche d'une offre d'emploi alternative sont endogènes. La qualité de l'appariement est connue aussitôt après sa réalisation. L'individu a alors un arbitrage à réaliser entre le temps passé en formation spécifique pour

---

1. Les licenciements pour raisons personnelles sont obtenus par différence entre l'ensemble des licenciements et les licenciements économiques qui correspondent à ce que les économistes anglo-saxons appellent « fires ». Dans le droit du travail français, le licenciement économique est défini « comme une rupture, à l'initiative de l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée pour des motifs économiques d'ordre conjoncturel dont la cause, externe, ne dépend pas de la volonté de l'employeur [...] ou d'ordre structurel dont l'origine est une décision patronale de réorganisation des moyens de production [...] ». Les autres licenciements vont donc correspondre à tous les autres motifs de licenciement : faute, inaptitude, insuffisance professionnelle » (Ballot, Zenou (1991), p. 191).

2. Dans ce travail, les causes de séparations pour faute professionnelle ou départ à la retraite sont exclues.

3. La distinction entre CDD et CDI peut en particulier être pertinente. Dans un environnement où les coûts de rupture sont élevés et où l'entreprise souhaite se donner les moyens de tester la qualité de l'appariement (en raison de la nature du poste par exemple), un contrat sous la forme d'un CDD dans un premier temps peut être préféré par l'entreprise à un contrat initié directement en CDI. Les contrats à durée déterminée relèvent souvent d'une période d'essai (1/3 des CDD sont en effet transformés en CDI, voir Abowd, Corbel et Kramarz (1999)). Dans une logique d'appariement, il est alors possible que pour les détenteurs d'un CDI initié par un CDD, le poids accordé à la qualité de l'intégration dans l'entreprise soit plus important que pour les CDI débutés par un statut de CDI, la transformation du CDD en CDI étant le signe de la qualité de l'appariement. Cette démarche semble donc offrir aux entreprises l'opportunité de tester la qualité de l'appariement, lorsque les problèmes d'appariement sont cruciaux.

4. Depuis la loi du 16 juillet 1971, les entreprises se doivent de participer au financement de la formation continue. La loi, en obligeant les entreprises d'au moins 10 salariés à consacrer une part de leur masse salariale à la formation professionnelle, devait inciter les firmes non formatrices (en particulier les PME) à former leur personnel. Ce minimum légal, de 0,8 % de la masse salariale en 1972, est de 1,2 % depuis 1987, ce qui représente plus de 5 000 millions d'euros.

améliorer le match et le temps passé en recherche d'un autre emploi. La distinction introduite par Becker (1964, 1975) est ici reprise et la formation considérée est spécifique. Selon Becker, la formation générale est définie comme : « A training programme is 'perfectly general' if it increases the worker's marginal product by exactly the same amount in many firms. Examples : clerical training, brick-laying » (p. 20 2<sup>nd</sup>e édition (1975) de « Human Capital ») et la formation spécifique comme : « A training programme is 'completely specific' if it increases the worker's productivity in the firm providing the training, but has no effect on his productivity in any other firm. Example : familiarisation programme for new employees » (p. 26 2<sup>nd</sup>e édition (1975) de « Human Capital »). Dans le modèle de Jovanovic (1979b), il y a complémentarité entre la qualité de l'appariement et l'investissement en capital humain spécifique. Le lien de causalité est double. À qualité de match donnée, le risque de rupture diminue quand l'investissement en capital humain spécifique augmente. Dans l'autre sens, le niveau d'investissement est d'autant plus élevé que le risque de rupture est faible. Ces éléments se retrouvent aussi dans la théorie de job training (voir Mincer 1974). L'évolution de la productivité dépend des investissements en formation continue réalisés par l'entreprise et de l'intéressement du travailleur. Le travailleur trouve intérêt à rester dans l'entreprise au sein de laquelle ce capital humain est rémunéré. De la même manière, les firmes ne souhaitent pas perdre cet investissement en licenciant le travailleur.

Un certain nombre de travaux empiriques cherchent à tester cette relation entre formation spécifique et turnover. Après un rapide tour d'horizon des différentes approches du turnover, « job matching », « job search » et « job training », Lynch conclut : « all of these theories are not mutually exclusive and clearly some combination of all of these factors influence the probability of a young worker remaining with an employer » (Lynch, 1991, p152). Un des problèmes récurrents dans ce type de travail empirique consiste à déterminer la nature spécifique ou générale de la formation suivie. Lynch (1991) ou encore Parent (1999), à partir du National Longitudinal Survey of Youth (NLSY), travaillent sur la distinction entre On-the-Job Training (OJT) et Off-the-Job Training. Si la seconde catégorie regroupe très certainement des formations de nature générale, les opérations d'OJT peuvent être spécifiques ou générales. In fine, les deux auteurs s'appuient sur les résultats des estimations pour conclure sur la nature de l'OJT et ne testent pas le rôle de la formation spécifique. Lynch (1991) conclut sur le caractère spécifique de la formation suivie en entreprise puisque la survie en emploi augmente lorsqu'il y a OJT. Parent (1999) aboutit à une conclusion comparable. Notons que le second papier traite explicitement le problème de l'endogénéité alors que Lynch l'évoque sans le traiter économétriquement. En revanche, la Off-the-Job Training permettrait de rechercher un meilleur match et donc augmenterait le turnover.

En résumé, la formation en entreprise apparaît plus spécifique que d'autres formes de formation et devrait donc diminuer les risques de sortie des emplois, en améliorant la qualité du match. Moins transférable d'une firme à l'autre, elle devrait être privilégiée par les firmes en environnement très concurrentiel. La relation n'est cependant pas si simple, puisque même en présence d'un risque de rupture, les firmes offrent de la formation générale. Stankiewicz (1995) propose par exemple comme explication que le développement de la formation continue générale peut constituer une réponse aux changements accélérés des produits et des techniques<sup>5</sup>. La formation continue générale est alors vue comme un moyen de réduire le coût d'adaptation du salarié à des situations spécifiques changeantes. À défaut de tout contrôler, par exemple, le niveau de technicité de tel ou tel secteur, la formation continue peut apparaître d'ordre général, même en présence d'opportunités extérieures pour les travailleurs, et donc avec un risque de rupture élevé.

L'étape suivante de notre réflexion consiste à introduire la dimension spatiale. Comment la prise en compte de l'existence de marchés du travail différenciés peut-elle modifier les prédictions ?

---

5. Pour d'autres références sur formation générale / formation spécifique et en particulier sur le fait que les firmes fournissent de la formation générale, voir Hashimoto (1981) ; Feuer et al (1987) ; Katz, Ziderman (1990) ; Ballot (1994) ; Stevens (1994a, 1994b) ; Lowenstein, Speltzer (1998).

### **1.3. Type de marché du travail et mobilité interfirmes : deux forces qui s'opposent**

Les espaces peu denses impliquent des difficultés d'appariement au sens de Jovanovic (1979). Ainsi, les marchés ruraux du travail sont, contrairement aux marchés urbains, caractérisés par des difficultés d'appariement entre firmes et travailleurs (Hesley, Strange, 1990 ; Thisse, Zenou, 1995 ; Hamilton, Thisse, Zenou, 2000). Ceci se traduit par une productivité moyenne des travailleurs plus élevée dans les espaces denses (Kim, 1991 ; Abdel-Rahman, Wang, 1995, 1997). Par ailleurs, il peut également exister des externalités localisées de capital humain. Le volume total de capital humain disponible dans une ville accroît la productivité du travail dans les entreprises de cette ville (Black, Henderson, 1996).

La plus faible densité des marchés ruraux du travail conduit à une qualité inférieure des appariements qui devrait se traduire par un taux de mobilité plus élevé. Toutefois, dans un marché de petite taille, les coûts d'embauche et de rupture, pour le salarié comme pour la firme, devraient être plus élevés puisque la probabilité de recevoir un emploi acceptable pour le salarié est plus faible (Détang-Dessendre *et al*, 2002) et la probabilité de contacter un salarié acceptable est aussi plus faible pour la firme. Le seuil de rupture du contrat entre la firme et le salarié est alors plus élevé et dans cette logique le turnover est plus faible.

Les deux mécanismes décrits ci-dessus conduisent à une indétermination de l'effet de la taille de marché sur le turnover. Pour autant, Gaigné (2000) met en évidence la primauté de la seconde force sur la première et un turnover plus faible dans le rural français. Pour l'auteur, l'appariement de moins bonne qualité dans le rural ne conduit pas à un turnover plus élevé car le marché n'offre pas les possibilités pour les deux parties d'aboutir à un appariement de meilleure qualité. La conséquence est alors en termes de salaire : les salaires sont plus faibles dans les espaces ruraux que dans les espaces urbains.

Nous retiendrons donc que l'appariement de moins bonne qualité dans le rural ne conduit pas à un turnover plus élevé car le marché n'offre pas les possibilités pour les deux parties d'aboutir à un appariement de meilleure qualité. Une fois les marchés du travail différenciés, il convient d'appliquer les éléments précédents à l'analyse de l'accès à la formation et à l'impact de la FCE sur le turnover en prenant en compte la différenciation spatiale de cet impact.

### **1.4. La FCE et son rôle sur le turnover : y a-t-il une différenciation selon la taille du marché ?**

Une qualité moindre des appariements, combinée avec des opportunités réduites, devrait conduire à un niveau d'investissement en FCE plus élevé dans les espaces ruraux. En revanche, les probabilités de promotion pour les salariés étant plus faibles car les opportunités d'emploi au sein de la firme sont plus restreintes, le salarié, comme la firme, devraient être limités dans leur effort de formation. Le recours et le rôle de la FCE dans les espaces ruraux peuvent donc se voir limités par les contraintes qui s'exercent sur le marché. En ce qui concerne la nature de la FCE, les risques moins importants de hold-up dans les marchés moins denses devraient conduire à de la formation plus générale en entreprise. Cependant, les matches étant de moins bonne qualité, on peut faire l'hypothèse que les premières opérations de formation se centreront sur l'objectif d'adaptation immédiate au poste. Ces formations devraient donc être plutôt de nature spécifique.

Les firmes urbaines sont quant à elles exposées à des problèmes de hold-up sur la formation continue. L'accès à de la formation continue devrait donc y être plus faible et spécifique afin de limiter les risques de rupture. Toutefois, les possibilités d'avancement au sein de la firme peuvent peser en sens inverse. Par ailleurs, comme nous l'avons déjà signalé, même exposées à un risque de rupture, les firmes peuvent fournir de la formation générale. Les firmes urbaines par opposition aux firmes rurales regroupent des firmes dont le niveau de technologie est souvent supérieur et ce, afin de profiter des différentes externalités positives de l'agglomération. L'accès à de la formation continue peut donc y être d'un niveau équivalent au rural et de nature générale. Par ailleurs, comme l'appariement y est de meilleure qualité, la formation a moins de chance de se centrer sur l'objectif d'adaptation immédiate au poste, élément qui va dans le sens d'une formation moins spécifique dans l'urbain. En outre, afin de pallier le risque de départ dans l'urbain, différents mécanismes de promotion interne ou de rémunérations financières peuvent être mis en place. La formation continue peut s'accompagner,

d'avantage que dans le rural, d'un accroissement des responsabilités, d'un changement d'activité ou d'une augmentation de salaire.

La dernière question concerne une possible différenciation spatiale du rôle de la FCE sur le turnover. Comme les matchs sont de moins bonne qualité dans les espaces peu denses et que les offres sont moins nombreuses, une amélioration du match par un investissement en FCE devrait conduire à une diminution plus marquée que dans les espaces urbains du risque de rupture de contrat, soit une augmentation de la durée en emploi.

## **2. L'accès à la formation continue**

### **2.1. Les données**

Les données utilisées dans ce travail sont issues d'une enquête réalisée en 1997 par le Céreq (Centre d'Étude et de Recherche sur les Qualifications) auprès de 26 000 jeunes français ayant quitté le système de formation initiale en 1992. L'objectif de cette enquête est de suivre les parcours professionnels de ces jeunes sortants sur une période de 5 ans (Mansuy, 2001).

L'information est collectée par voie de questionnaire. En plus des informations socio-économiques habituelles (âge, profession des parents, etc.), les thèmes couverts sont la formation initiale et le parcours professionnel. Pour chaque emploi, nous disposons entre autres du salaire, du type de contrat, du secteur, de la fonction dans l'entreprise. Les informations concernant la formation continue en entreprise (FCE) sont de différentes natures. On connaît la durée totale de la formation reçue, l'objectif de celle-ci (connaissance de l'entreprise, adaptation à un poste de travail, formation à une technique, préparation à un concours, préparation à un autre emploi, remise à niveau), son caractère diplômant et ses conséquences en matière professionnelle (prise de responsabilité, augmentation de salaire, changement d'activité, changement d'emploi). En revanche, il n'est pas possible de dater précisément la réalisation de la formation au cours de l'épisode d'emploi pendant lequel la formation est effectuée. De plus, la formation reçue peut se décomposer en plusieurs séquences ; nous ne disposons pas de cette information. Le questionnaire inclut également différentes questions permettant de reconstituer le parcours de chaque individu sur les 5 dernières années, questions à partir desquelles nous construirons des variables historiques sur l'expérience par exemple. Nous sommes également en mesure de contrôler pour le type de marché du travail (urbain/rural) dans la mesure où nous connaissons la localisation de la firme.

Sur cette base, nous avons opéré différents choix que nous présentons ci-dessous. Les problèmes de biais de sélection liés à la participation des femmes à la force de travail sont bien connus (Heckman, 1976). Le traitement des questions qui relèvent de l'économie du travail, qu'elles concernent les niveaux de salaire, les durées de chômage, etc. s'effectue généralement en distinguant les comportements par sexe. Un certain nombre de travaux sur le turnover (Royalty, 1998<sup>6</sup> ; Sicherman, 1996) montrent tout l'intérêt de distinguer les comportements des hommes et des femmes en la matière<sup>7</sup>. Parmi les arguments que Royalty avance, retenons que la participation en pointillés d'une partie de la main-d'œuvre féminine peut conduire à un investissement en capital humain inférieur ; que les contraintes n'émanant pas du marché du travail, telles que la localisation du conjoint, la naissance d'enfants... peuvent perturber les prédictions salariales obtenues dans le cadre des théories du job search ou du job matching (Keith, McWilliams, 1995). Les travaux sur le rôle de la formation continue sur le turnover ne font pas exception à la règle. Ainsi, Gritz (1993) montre que l'impact de la formation continue diffère entre les hommes et les femmes.

Dans ce travail, nous avons fait le choix de porter dans un premier temps notre attention sur le comportement des jeunes hommes. Ils sont un peu plus de 13 000 à avoir connu au moins un épisode d'emploi salarié.

---

6. Royalty (1998) offre un survey intéressant de la littérature sur le « gender differentiation » en matière de turnover.

7. Par exemple, Topel et Ward (1992) font le choix de ne s'intéresser qu'à la mobilité des hommes ; tandis que d'autres travaux tels que ceux de Lynch (1991) se focalisent uniquement sur le comportement des jeunes femmes.

L'intérêt et l'originalité du travail résident à notre sens dans la prise en compte de la différenciation spatiale des marchés du travail basée sur la densité d'emploi. Concrètement, nous cherchons à appréhender les différences de fonctionnement entre marchés urbains et marchés ruraux du travail. La question du passage d'un marché à l'autre, par ailleurs importante pour comprendre la construction des parcours professionnels, en particulier ceux des jeunes ruraux, ne sont pas ici abordés, même si nous disposons des parcours professionnels des jeunes sur 5 années. Les travaux en économie de la migration (Détang-Dessendre, Molho, 1999 ; Greenwood, 1997) ont montré que la mobilité géographique est la plus importante en tout début de vie active et est ensuite réduite. Combes et Duranton (2001) font ainsi remarquer que la mobilité géographique accompagne pour l'ensemble de la population active française moins de 25 % des mobilités professionnelles. Nous avons donc fait le choix de nous intéresser uniquement au dernier épisode d'emploi de chaque individu, en faisant l'hypothèse implicite que les sorties d'emploi enregistrées sont alors essentiellement motivées par des mécanismes intervenant sur le marché du travail.

## 2.2. Les résultats

Dans un premier temps, nous centrons l'analyse sur les déterminants de la formation continue. Nous cherchons en particulier à répondre aux questions suivantes : quels sont les salariés qui ont accès à la formation continue en entreprise ? Dans quel type de firme ? Pour ce faire, nous avons recours à l'estimation de modèles à variable qualitative de type Probit.

La formation continue en entreprise (FCE) s'adresse d'abord aux salariés ayant une solide formation initiale et, en corollaire, occupant des emplois qualifiés (Tableau 1). Lorsque l'on examine la différenciation par CSP, une hiérarchie assez claire se dessine, entre les professions intermédiaires qui reçoivent le plus de FCE, puis viennent les employés, les OQ puis enfin les ONQ. Même si en moyenne les cadres reçoivent plus de formation que les ONQ, une fois contrôlé des autres variables – notamment du niveau de diplôme – les cadres ne se distinguent pas de la référence en matière d'accès à la FCE.

La relation entre niveau de formation et FCE ne semble pas aussi hiérarchisée. En effet, la catégorie qui enregistre la probabilité de FCE la plus élevée regroupe les salariés sortant avec un niveau III, ce qui correspond essentiellement aux formés du supérieur court de type BTS et IUT qui occupent des postes qui requièrent des compétences techniques pointues. Enfin, la probabilité pour un salarié de recevoir un programme de FCE est d'autant plus élevée qu'il travaille dans une grande firme et dans le secteur des services aux entreprises.

Par ailleurs, le fait d'avoir déjà travaillé par le passé dans l'entreprise augmente la probabilité de recevoir de la FCE. Le fait d'avoir une première expérience de travail dans la même entreprise laisse présager un match de meilleure qualité, d'où une probabilité de sortie plus faible et une volonté plus forte d'investissement de la part des deux parties, salarié et firme.

En ce qui concerne le type de contrat de travail, on distingue habituellement en France deux types de contrats, ceux à durée déterminée (CDD) – emplois temporaires servant a priori dans le cadre de remplacements de certains employés ou pour une mission spécifique de courte durée – et des contrats à durée indéterminée (CDI), la forme normale d'emplois sans durée a priori. Parmi ces derniers, il est utile de distinguer les contrats à durée indéterminée initiés par un CDD de ceux débutés directement par un statut de CDI. En effet, les contrats à durée déterminée sont aussi utilisés comme période d'essai, afin de tester les capacités du salarié en vue d'une intégration future et définitive dans l'entreprise (phénomène d'autant plus prégnant que les coûts d'embauche et de séparation sont élevés). Sur notre échantillon, un peu moins de la moitié de nos CDD sont transformés en CDI (43 %, cf. Tableau 2), mais les changements de statut de ce type sont légèrement plus fréquents dans le rural (19,21 %) qu'en moyenne.

Dans une logique d'appariement, on peut s'attendre à ce que les emplois qui relèvent de cette démarche soient plus concernés que les autres par la FCE, dans une démarche d'adaptation des salariés au poste (Kugler, Saint-Paul 2000).



**Tableau 1 – Estimation Probit sur la FCE en entreprise**

|                                    | Coefficients | Écart types |
|------------------------------------|--------------|-------------|
| <b>Effectif de l'entreprise</b>    |              |             |
| nsp                                | .096         | (.103)      |
| Moins de 10                        | Ref          | ref         |
| De 10 à 50                         | .198         | (.046)***   |
| De 50 à 500                        | .419         | (.045)***   |
| 500 et plus                        | .675         | (.052)***   |
| <b>Niveau d'études</b>             |              |             |
| Niveaux I et II                    | .295         | (.11)**     |
| Niveau III                         | .452         | (.092)***   |
| Niveau IV                          | .253         | (.082)**    |
| Niveau V                           | .123         | (.069)      |
| Niveaux vbis et VI                 | ref          | ref         |
| <b>Catégories professionnelles</b> |              |             |
| Cadres, prof. libérales            | .061         | (.074)      |
| Techniciens, prof. intermédiaires  | .211         | (.056)***   |
| Employés                           | .127         | (.056)*     |
| Ouvriers Qualifiés                 | .114         | (.045)*     |
| Ouvriers Non Qualifiés             | ref          | ref         |
| <b>Secteur d'activité</b>          |              |             |
| nsp                                | -.289        | (.368)      |
| Agriculture                        | -.315        | (.101)**    |
| Industries agro alimentaires       | -.172        | (.082)*     |
| Industrie                          | .002         | (.049)      |
| Construction                       | -.227        | (.061)***   |
| Commerce                           | ref          | ref         |
| Services aux entreprises           | .126         | (.049)**    |
| Services aux particuliers          | -.22         | (.078)**    |
| Éducation, santé                   | .09          | (.053)      |
| Entreprise rurale                  | .01          | (.038)      |
| Encadre du personnel               | .127         | (.034)***   |
| Salaire                            | .114         | (.014)***   |
| Salaire au carré                   | -.002        | (.0005)***  |
| Âge                                | .28          | (.106)**    |
| Âge au carré                       | -.003        | (.002)**    |
| Utilisation de l'informatique      | .355         | (.035)***   |
| Contact avec le public             | .125         | (.032)***   |
| Nombre d'épisodes en entreprise    | -.06         | (.01)***    |
| Déjà travaillé dans l'entreprise   | .123         | (.04)**     |
| Constante                          | -6.368       | (1.788)***  |
| N                                  | 12738        |             |
| Pseudo R <sup>2</sup>              | 0.1588       |             |

\* Significatif au seuil de 10 %, \*\* au seuil de 5 %, \*\*\* au seuil de 1 %.

**Tableau 2 – Évolution du contrat dans la séquence**

|                       | Localisation de l'entreprise |         |       | Total   |        |         |
|-----------------------|------------------------------|---------|-------|---------|--------|---------|
|                       | Urbain                       |         | Rural |         |        |         |
| Temporaire/temporaire | 2 483                        | 23,44 % | 695   | 28,16 % | 3 178  | 24,33 % |
| Temporaire/stable     | 1 952                        | 18,42 % | 474   | 19,21 % | 2 426  | 18,57 % |
| Stable/stable         | 6 160                        | 58,14 % | 1 299 | 52,63 % | 7 459  | 57,10 % |
| Total                 | 10 595                       | 81,11 % | 2 468 | 18,99 % | 13 063 | 100 %   |

Le Tableau 3 amène certains éléments de réponse allant dans cette direction. Cette distinction des statuts (emploi stable / emploi temporaire) en début et en fin d'épisode d'emploi met en évidence une probabilité nettement plus faible d'accès à la FCE pour les salariés sur statut non permanent (11 %), en conformité avec l'hypothèse assez triviale selon laquelle la firme investit en priorité dans les salariés qu'elle compte garder.

Plus intéressant est le cas des salariés qui ont été embauchés sur statut temporaire et dont l'emploi s'est transformé en emploi permanent. La probabilité qu'ils aient accès à de la FCE est significativement supérieure à celle des salariés embauchés sur un emploi stable comme en témoigne

encore le Tableau 3. Le passage initial par un CDD peut être rendu nécessaire lorsque les difficultés d'appariement sont grandes. Ce résultat est en conformité avec l'hypothèse selon laquelle le passage en CDD serait un test de match, mais il est toutefois à prendre avec précaution dans la mesure où l'on ne peut situer la réalisation de la FCE par rapport au changement de statut dans l'emploi. Le changement de statut est-il responsable de l'accès à la FCE ou bien l'existence d'une session de FCE permet-elle le changement de statut? Nous sommes là face à un problème d'endogénéité qu'il conviendra de prendre en compte dans le futur.

**Tableau 3 – Accès à la formation continue**

|                       | Formation continue |         |       |         |        |         |
|-----------------------|--------------------|---------|-------|---------|--------|---------|
|                       | Non                |         | Oui   |         | Total  |         |
| Temporaire/temporaire | 2 696              | 30,74 % | 482   | 11,22 % | 3 178  | 24,33 % |
| Temporaire/stable     | 1,395              | 15,91 % | 1 031 | 24,01 % | 2 426  | 18,57 % |
| Stable/stable         | 4,678              | 53,35 % | 2 781 | 64,76 % | 7 459  | 57,10 % |
| Total                 | 8,769              | 67,13 % | 4 294 | 32,87 % | 13 063 | 100 %   |

L'appartenance à un marché rural ou urbain du travail ne semble pas discriminer la probabilité d'accès à la FCE en première analyse. En revanche, lorsque l'on croise le type de marché du travail avec la taille de la firme, si les entreprises de petite et moyenne taille ne se distinguent pas selon leur localisation, la probabilité de suivre une FCE est significativement plus importante dans les grandes firmes implantées dans l'urbain que dans celles implantées dans le rural<sup>8</sup>. De même, lorsque l'on croise le type de marché du travail avec le secteur de la firme, si la plupart des secteurs ne se distinguent pas selon leur appartenance à un marché urbain ou rural, la probabilité de suivre une FCE est significativement plus élevée dans les firmes de l'industrie implantées dans l'urbain que celles implantées dans le rural. Tout se passe comme si les grandes firmes et les firmes de l'industrie implantées dans l'urbain avaient plus recours à de la FCE. La répartition des activités selon laquelle les centres de décision se trouvent implantés dans l'urbain tandis que les centres de production se trouvent implantés dans le rural peut fournir une explication (Duranton, Puga, 2001 ; Ota, Fujita, 1993). Une explication complémentaire réside dans l'implantation de l'industrie de pointe. Celle-ci afin de bénéficier de différentes externalités se trouve essentiellement localisée dans l'urbain.

De manière générale, le rôle de la FCE comme moyen de résolution d'un problème de match plus prononcé dans les marchés du travail à faible densité semble ne pas ressortir une fois prise en compte la structure de ces marchés. Toutefois, l'exploitation d'une question sur le contenu de la formation permet de valider cette hypothèse. En effet, tous ceux qui ont fait un programme de formation ont pu indiquer le caractère de cette formation<sup>9</sup>. Nous avons distingué les formations dont le but est exclusivement de fournir une meilleure adéquation au poste des autres formations.

L'exploitation de cette question nécessite la prise en compte du biais de non-réponse de la part de ceux qui n'ont pas fait de formation. Pour cela nous avons mis en œuvre un modèle Probit avec biais de sélection. Les résultats montrent (Tableau 4) que dans le rural la formation continue est plus souvent à caractère spécifique c'est-à-dire pour adapter la main-d'œuvre au poste de travail. Ceci tend donc à confirmer que l'étroitesse du marché du travail conduit à accepter plus souvent une main-d'œuvre qu'il est préférable de former pour la rendre opérationnelle.

Par ailleurs, quelques informations sur l'appréciation portée par les salariés sur leur emploi tendent à confirmer la faible marge de manœuvre qu'ont les salariés et les firmes afin de pallier cette faiblesse d'appariement dans les espaces ruraux. Ainsi, lorsque l'on demande au salarié si son emploi lui permet (ou lui a permis) de se réaliser professionnellement ou si c'est seulement un moyen de gagner sa vie, les jeunes urbains, les plus qualifiés, sont significativement plus nombreux que les jeunes ruraux à penser que leur emploi leur a permis de se réaliser professionnellement (ceci toutes choses égales par ailleurs). D'autres éléments vont dans le même sens. Ainsi, par exemple, le faible investissement des jeunes ruraux dans leur emploi peut être le signe d'un appariement médiocre.

8. Résultats non présentés ici.

9. Connaissance de l'entreprise, adaptation à un poste de travail, formation à une technique, préparation à un concours, préparation à un autre emploi, remise à niveau, etc.

**Tableau 4 – Estimation Probit sur la FCE spécifique avec biais de sélection<sup>10</sup>**

|  | Coefficients | Ecart types |
|--|--------------|-------------|
| <b>Niveau d'études</b>                               |              |             |
| Niveaux I et II                                      | -.047        | (.194)      |
| Niveau III   | .133         | (.182)      |
| Niveau IV  | -.012        | (.172)      |
| Niveau V   | -.052        | (.164)      |
| Niveaux vbis et VI                                   | Ref          | ref         |
| <b>Catégories professionnelles</b>                   |              |             |
| Cadres, prof. libérales                              | -.122        | (.144)      |
| Techniciens, prof. intermédiaires                    | -.201        | (.112)      |
| Employés   | -.232        | (.114)*     |
| Ouvriers Qualifiés                                   | -.095        | (.1)        |
| Ouvriers Non Qualifiés                               | Ref          | ref         |
| <b>Changement de contrat</b>                         |              |             |
| Temporaire / Temporaire                              | -.188        | (.101)      |
| Temporaire / Stable                                  | -.107        | (.07)       |
| Stable / Stable                                      | Ref          | ref         |
| Nationalité française                                | -.116        | (.187)      |
| Entreprise rurale                                    | .176         | (.078)*     |
| Secteur privé  | -.131        | (.069)      |
| A changé d'emploi dans la séquence                   | -.079        | (.085)      |
| Déjà travaillé dans l'entreprise                     | -.117        | (.081)      |
| Estime qu'il s'est investi beaucoup dans son travail | -.088        | (.063)      |
| Encadre du personnel                                 | .038         | (.063)      |
| Utilisation de l'informatique                        | -.003        | (.082)      |
| Contact avec le public                               | -.083        | (.058)      |
| Constante  | -.714        | (.334)*     |
| N  |              | 12738       |
| Rho  | .045         | (.143)      |

\* Significatif au seuil de 10 %, \*\* au seuil de 5 %, \*\*\* au seuil de 1 %.

Pour autant, la probabilité de démission est plus faible dans le rural. En effet, dans les espaces peu denses, les opportunités extérieures sont peu nombreuses, ce qui n'est pas le cas dans les espaces denses. L'absence de souhait de quitter rapidement l'entreprise dans le rural peut refléter l'absence d'opportunités extérieures. Cette hypothèse est confirmée puisque, lorsqu'on analyse les raisons qui poussent à la recherche d'un autre emploi (cf. note 8), les raisons dans le rural doivent être reliées à autre chose que la présence d'opportunités extérieures et notamment la recherche d'un meilleur salaire. Tandis que les jeunes urbains et en particulier les catégories socioprofessionnelles basses recherchent plus souvent un autre emploi dans l'espoir d'avoir un meilleur salaire.

### **3. Turnover et formation continue en entreprise, existe-t-il une différenciation spatiale des mécanismes à l'œuvre ?**

Après l'analyse de l'accès à la formation continue en entreprise, nous allons nous intéresser, d'une part, à l'impact de la FCE sur le turnover et, d'autre part, à la différenciation spatiale de cet impact.

Au préalable, il est raisonnable de penser que les critères d'accès à la formation ne sont pas aléatoires ni complètement connus. Par conséquent, un biais peut intervenir dans la mesure de l'effet de la formation continue sur la durée de l'épisode d'emploi. L'impact mesuré combine alors à la fois un effet spécifique à la formation mais aussi un effet de sélection provenant du fait que les participants et les non-participants possèdent des caractéristiques non observables qui influencent à la fois les chances d'accéder à un programme de formation continue mais aussi notre variable d'intérêt, la durée des épisodes d'emploi. En effet, il est facilement concevable que les individus les plus motivés

10. Le Tableau 4 ne reporte pas les résultats de l'équation de sélection (accès à la FCE) mais uniquement la partie qualitative (accès à la formation FCE de type spécifique).

accèdent à des programmes de formation continue. Cette caractéristique, qui nous est difficilement observable, est quand à elle vite révélée lors de la mise en situation d'emploi et les employeurs auront tendance à conserver cette main-d'œuvre précieuse, non pas parce qu'elle a fait une formation continue, mais parce qu'elle est plus motivée. Une évaluation non biaisée de l'impact de la formation continue sur la durée des épisodes d'emploi semble donc s'imposer.

### 3.1. La correction du biais de sélection

La méthode de correction du biais sélection retenue est inspirée de Barnow, Cain et Goldberger (1981). Nous utilisons dans une première étape l'estimation du modèle Probit sur la formation continue afin de calculer un terme correcteur du biais qui sera introduit dans une deuxième étape comme explicative de la durée de l'épisode d'emploi. La différence provient du fait que notre seconde étape est ici un modèle de durée et non une fonction de gain comme dans le modèle original. Formellement, l'objectif est d'estimer les paramètres de la relation suivante :

$$\ln(t) = \beta' X + \alpha FC + \varepsilon \quad (1)$$

où  $\ln(t)$  est le logarithme de la durée de l'épisode d'emploi,  $X$  un vecteur de caractéristiques observables et  $FC$  une variable dichotomique qui vaut 1 si l'individu a suivi un programme de formation continue et 0 sinon. La partie non observable  $\varepsilon$  est supposée distribuée selon une loi normale. L'effet de la  $FC$  sur la durée est alors mesuré par le coefficient  $\alpha$ .

Puisque l'on soupçonne un biais de sélection,  $FC$  ne peut être traité comme une variable exogène et on supposera qu'elle est régie par la relation suivante :

$$FC^* = \delta' Z + u \quad \text{avec} \quad \begin{cases} FC = 1 & \text{si } FC^* > 0 \\ FC = 0 & \text{si } FC^* \leq 0 \end{cases} \quad (2)$$

Le système (2) traduit l'aspect non aléatoire de l'accès à la  $FC$  supposé déterminé par un vecteur d'observables  $Z$  et une partie inobservable  $u$  supposée distribuée selon une loi normale. La présence de biais de sélection entraîne que  $\varepsilon$  et  $u$  sont non indépendants et on supposera ici qu'ils suivent une loi normale bivariée de covariance  $\sigma_{\varepsilon u}$ .

Pour traiter ce biais de sélection, nous nous proposons, comme dans Barnow, Cain et Goldberger (1981) d'estimer le modèle (2) par un modèle Probit puis de construire un terme de correction du biais ( $\hat{\lambda}$ ) à partir des coefficients estimés. Ce terme qui est l'espérance conditionnelle de  $u$  sachant  $X$  et  $FC$ , sera introduit dans l'équation (1) conduisant à estimer l'équation suivante :

$$\ln(t) = \beta' X + \alpha FC + \gamma \hat{\lambda} + \mu \quad (3)$$

La significativité du coefficient  $\gamma$  nous confirmera l'endogénéité de la  $FC$  sur la durée de l'épisode d'emploi et validera le traitement du biais de sélection. Dans le cas contraire on pourra traiter la  $FC$  comme une variable exogène.

La nature même de notre variable d'intérêt – la durée de l'épisode d'emploi – nous conduit à utiliser un modèle de durée pour estimer l'équation (3). Nous nous situerons dans le cadre des modèles à vie accélérée en choisissant pour  $\mu$  une distribution Normale afin d'estimer un modèle de durée LogNormal. Le résultat des estimations est présenté dans le paragraphe suivant.

Le Tableau 5 présente les résultats des estimations sous l'hypothèse qu'il n'y a pas de sélection des individus dans des programmes de formation continue (Modèle A) ainsi que lorsqu'on rejette cette hypothèse et que l'on traite le biais de sélection (Modèle B). L'instrumentation de la  $FC$  n'est pas commentée ici. Se reporter au paragraphe 2.2 pour les résultats sur la différenciation spatiale de l'accès à la  $FC$ .

**Tableau 5 – Modèle de durée avec correction du biais de sélection**

|                                     | Modèle A     |             | Modèle B     |             |
|-------------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
|                                     | Coefficients | Ecart types | Coefficients | Ecart types |
| <b>Effectif de l'entreprise</b>     |              |             |              |             |
| nsp                                 | -.147        | (.101)      | -.179        | (.099)      |
| Moins de 10                         | Ref          | ref         | Ref          | ref         |
| De 10 à 50                          | -.052        | (.043)      | -.14         | (.044)**    |
| De 50 à 500                         | .004         | (.047)      | -.219        | (.057)***   |
| 500 et plus                         | -.074        | (.062)      | -.492        | (.089)***   |
| <b>Niveau d'études</b>              |              |             |              |             |
| Niveaux I et II                     | -.292        | (.121)*     | -.462        | (.124)***   |
| Niveau III                          | .145         | (.095)      | -.131        | (.104)      |
| Niveau IV                           | .225         | (.074)**    | .116         | (.076)      |
| Niveau V                            | .2           | (.057)***   | .162         | (.057)**    |
| Niveaux vbis et VI                  | Ref          | ref         | Ref          | ref         |
| <b>Catégories professionnelles</b>  |              |             |              |             |
| Cadres, prof. libérales             | .112         | (.102)      | .065         | (.102)      |
| Techniciens, prof. intermédiaires   | .054         | (.061)      | -.077        | (.062)      |
| Employés                            | .207         | (.054)***   | .14          | (.054)**    |
| Ouvriers Qualifiés                  | .3           | (.043)***   | .239         | (.043)***   |
| Ouvriers Non Qualifiés              | Ref          | ref         | Ref          | ref         |
| <b>Secteur d'activité</b>           |              |             |              |             |
| nsp                                 | .422         | (.481)      | .579         | (.497)      |
| Agriculture                         | -.368        | (.084)***   | -.241        | (.086)**    |
| Industries agro alimentaires        | -.132        | (.087)      | -.031        | (.089)      |
| Industrie                           | -.137        | (.056)*     | -.136        | (.056)*     |
| Construction                        | -.097        | (.062)      | .0005        | (.064)      |
| Commerce                            | Ref          | ref         | Ref          | ref         |
| Services aux entreprises            | -.206        | (.058)***   | -.277        | (.061)***   |
| Services aux particuliers           | -.296        | (.066)***   | -.188        | (.067)**    |
| Éducation, santé                    | .057         | (.078)      | .05          | (.078)      |
| <b>Accès à l'emploi</b>             |              |             |              |             |
| Par candidature                     | -.241        | (.091)**    | -.256        | (.091)**    |
| Par relation                        | -.316        | (.089)***   | -.325        | (.088)***   |
| Par intérim                         | -.287        | (.088)**    | -.292        | (.088)***   |
| Par organisme (ANPE, APEC, CCI,...) | Ref          | ref         | Ref          | ref         |
| Par annonces (presse, radio,...)    | -.508        | (.092)***   | -.515        | (.092)***   |
| Entreprise rurale                   | .14          | (.04)***    | .125         | (.039)**    |
| Encadre du personnel                | -.045        | (.039)      | -.123        | (.04)**     |
| Salaire                             | .346         | (.014)***   | .288         | (.019)***   |
| Salaire au carré                    | -.004        | (.0005)***  | -.003        | (.0005)***  |
| Âge                                 | .279         | (.114)*     | .118         | (.114)      |
| Âge au carré                        | -.004        | (.002)**    | -.001        | (.002)      |
| Utilisation de l'informatique       | .205         | (.043)***   | -.045        | (.06)       |
| Contact avec le public              | -.104        | (.036)**    | -.169        | (.038)***   |
| Nombre d'épisodes en entreprise     | -.276        | (.009)***   | -.238        | (.011)***   |
| A suivi de la FCE                   | .494         | (.04)***    | 2.636        | (.383)***   |
| Secteur privé                       | -.013        | (.067)      | .042         | (.068)      |
| Constante                           | -1.126       | (1.867)     | 1.442        | (1.866)     |
| $\sigma$                            | 1.07         | (.015)***   | 1.069        | (.015)***   |
| $\lambda$                           |              |             | -1.239       | (.217)***   |
| N                                   | 12738        |             | 12738        |             |

### 3.2. Le rôle de la FCE sur le turnover

Le temps passé dans un emploi augmente significativement lorsque le salarié a suivi au moins une FCE. La comparaison des modèles A et B confirme l'intérêt du traitement du biais de sélection qu'engendre le passage par un programme de FCE. En effet, le coefficient estimé  $\lambda$  est fortement significatif et négatif montrant que la non-prise en compte du biais sous-estime l'effet de la FCE. Ce résultat conduit à la mise en évidence de certains mécanismes sous-jacents sur lesquels nous allons nous arrêter maintenant.

Les employés et les ouvriers qualifiés ont un turnover plus faible comparé aux ouvriers non qualifiés. D'autre part, les catégories socioprofessionnelles élevées ne se distinguent pas sur ce point de la référence. On est alors à même de penser que les mécanismes qui régissent ce phénomène sont de deux sortes. En haut de la pyramide une main-d'œuvre qualifiée qui améliore son expérience en multipliant les emplois qualifiés, tandis qu'au bas un problème d'appariement raccourcit les épisodes d'emploi. Cette hypothèse semble appuyée par l'effet des niveaux de diplôme puisque les individus fortement diplômés ont des épisodes d'emploi (toutes choses égales par ailleurs) plus courts que les bas niveaux scolaires. La population étudiée est jeune (32 ans en moyenne), et c'est aussi dans ces premières années de vie active que la mobilité professionnelle est importante pour améliorer ses compétences. Plus l'âge augmente et plus l'emploi se stabilise et les durées s'allongent.

On s'attend à ce que la durée des emplois soit plus grande dans les grandes firmes parce que celles-ci disposent de plus d'opportunités, notamment grâce à l'existence d'un marché interne, pour que le match sur un poste soit de bonne qualité. De fait, la durée moyenne d'un emploi est d'un peu moins de 28 mois dans les firmes de moins de 50 salariés, de 30 mois dans les firmes qui occupent entre 50 et 500 salariés et, enfin, de 33 mois dans les firmes de plus de 500 salariés. Toutefois, comme le recours à la FCE est lié positivement à la taille de la firme (moins de 1/5 des emplois s'accompagnent de FCE dans les firmes de moins de 50 salariés alors que plus d'un tiers de ceux des grandes firmes en bénéficient), les résultats précédents peuvent se trouver être remis en question. Des estimations réalisées par tranche de tailles confirment cette intuition.

En effet, les estimations du modèle A ne font pas ressortir l'effet de la taille de l'établissement. Avec traitement de l'endogénéité les résultats mettent l'accent sur l'importance du turnover dans les grands établissements. Désormais, comparativement aux petits établissements, plus la taille augmente plus les épisodes d'emploi se réduisent en moyenne. Tout ce passe comme si le passage par la FCE était le seul moyen d'augmenter la survie lorsque la taille l'entreprise augmente.

Enfin, les estimations en distinguant les types de marché du travail (Urbain ou Rural) apportent des éclaircissements complémentaires. Bien qu'il n'y ait pas de distinction spatiale dans l'accès à la formation l'appartenance à un marché du travail peu dense augmente les durées des épisodes d'emploi. En effet, les opportunités extérieures étant moins nombreuses dans ces espaces aussi bien pour la firme que pour le salarié, les probabilités de rupture sont alors considérablement diminuées.

#### 4. Conclusion

Les résultats montrent que le recours à la formation continue en entreprise est plus fréquent dans l'urbain que dans le rural. Toutefois, une fois contrôlé pour les différences spatiales en termes de structure de l'industrie, les conditions d'accès à la formation continue sont identiques entre l'urbain et le rural. Des différences dans la nature de la formation continue (spécifique/général) entre les deux types d'espace sont toutefois mises en évidence. Dans le rural, la formation continue proposée est plus souvent à caractère spécifique afin d'adapter l'individu à son poste de travail. L'analyse à partir de modèles de durée montre que la formation continue réduit la mobilité professionnelle. En distinguant les marchés urbain et rural du travail, les probabilités de rupture restent plus faibles dans le rural toutes choses égales par ailleurs.

**Eric Cahuzac**  
INRA-ESR Toulouse,  
Tél. : 05 61 28 53 41 ; E-mail : 05 61 28 53 72  
E-mail : [cahuzac@toulouse.inra.fr](mailto:cahuzac@toulouse.inra.fr)  
**Stéphane Caprice**  
INRA-ESR Toulouse  
E-mail : [caprice@toulouse.inra.fr](mailto:caprice@toulouse.inra.fr)  
**Cécile Détang-Dessendre**  
UMR INRA-ENESAD Dijon  
E-mail : [Cecile.Detang-Dessendre@enesad.inra.fr](mailto:Cecile.Detang-Dessendre@enesad.inra.fr)

## Bibliographie

- Abdel-Rahman H., Wang P. (1995), Toward a general-equilibrium theory of a core-periphery system of cities, *Regional Science and Urban Economics*, 25, 529-546.
- Abdel-Rahman H., Wang P. (1997), Social welfare and income inequality in a system of cities, *Journal of Urban Economics*, 41, 462-483.
- Abowd J.M., Kramarz F. (2000), The costs of hiring and separations, Working Paper CREST, Paris.
- Abowd J.M., Corbel P., Kramarz F. (1999), The entry and exit of workers and the growth of employment: An analysis of French Establishments, *Review of Economics and Statistics* (May), 170-187.
- Aventur F., Hanchane S. (1999), Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises, *Formation Emploi*, 66, 5-20.
- Ballot G. (1994), Continuing education and schumpeterian competition: elements for a theoretical framework, In: R. Asplund (dir.), *Human Capital Creation in an Economic Perspective*, Physica Verlag, Berlin.
- Ballot G., Zenou Y. (1992), Appariement et rotation de la main-d'œuvre : une analyse théorique et économétrique sur données de panel d'entreprises, *Économie et Prévision*, 102/103, 129-142.
- Ballot G., Zenou Y. (1992), Appariements et rotation : une analyse des démissions et des licenciements, In: Ballot G. (ed), *Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie*, Paris, chap. 4, PUF, p. 177-201.
- Barnow B.S., Cain G.C., Goldberger A.S (1981), Issues in the Analysis of Selectivity Bias, In: *Evaluation Studies Review Annual*.
- Becker G. (1964, 1975), *Human Capital*, Columbia University Press, New York.
- Black D., Henderson V. (1996), A theory of urban growth, *Journal of Political Economy*, 107(2), 252-284.
- Brännäs K. (2000), Estimation in a Duration Model for Evaluating Educational Programs. *Umea Economic Studies*, 521.
- Bresson G., Sevestre P., Teurlai J.-C. (1996), The specification of labour adjustment costs: microeconomic comparative study, Working Paper ERUDITE, University Paris XII.
- Brunet C., Lesueur J.-Y. (2002), Contraintes spatiales, statut résidentiel et durée de chômage : Une étude microéconométrique à partir de l'enquête TDE, mimeo GATE.
- Bryden J., Bollman R. (2000), Rural employment in industrialised countries, *Agricultural Economics*, 22, 185-197.
- Carling K. (1996), Testing for Independence in a Dependent Competing Risk Model. *Computational Statistic and Data Analysis*, 22 : 527-535.
- Carling K., Jacobson T. (1995), Modeling Unemployment duration in a Dependent Competing Risks Framework: Identification and Estimation, *Lifetime Data Analysis*, 1(1) : 111-122.
- Combes P.Ph., Duranton G. (2001), Labor pooling, labor poaching and spatial clustering, Document de travail CERAS.
- Davidson R., Mackinnon J. (1993), *Estimation and Inference in Econometrics*, NY, Oxford University Press.
- Delame E., Kramarz F. (1997), Entreprises et formation continue, *Économie et Prévision*, 127, 63-82.
- Détang-Dessendre C., Molho I. (1999), Migration and changing employment status: a hazard function analysis, *Journal of Regional Science*, 39(1), 103-121.

- Dupray A., Hanchane S. (2000), Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes en début de vie active, Note de Travail Céreq, 7.
- Durantou G., Puga D. (2001), From sectorial to functional urban specialisation, Mimeo.
- Farber H.S. (1994), The analysis of interfirm worker mobility, *Journal of Labor Economics*, 12(4), 554-593.
- Feuer M., Glick H., Desai A. (1987), Is firm sponsored education viable? *Journal of Economic Behavior and Organization*, 8, 121-136.
- Gagné C. (2000), Appariement et stabilité de la relation d'emploi dans les espaces ruraux, *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, 5, 821-840.
- Greenwood M.J. (1997), Internal Migration in Developed Countries, In: Rosenweig M.R., Stark O. (eds), *Handbook of Population and Family Economics*, Amsterdam, Elsevier, p. 647-720.
- Gritz M. (1993), The Impact of Training on the Frequency and duration of Employment, *Journal of Econometrics*, 57, 21-51.
- Hamilton J., Thisse J.-F., Zenou Y. (2000), Wage competition with heterogeneous workers and firms, *Journal of Labor Economics*, 18, 453-472.
- Hashimoto M. (1981), Firm-specific Human capital as a shared investment, *American Economic Review*, Juin.
- Heckman J.J. (1990), Varieties of selection bias, *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 80(2), 313-318.
- Heckman J.J., Lalonde R.J., Smith J.A. (1999), The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs, In: Ashenfelter O., Card D. (eds), *Handbook of Labor Economics*, vol. III A, Amsterdam, North-Holland, 1865-2097.
- Heckman J.J., Robb R. (1985), Alternative methods for evaluating the impact of interventions: an overview, *Journal of Econometrics*.
- Hesley R., Strange W. (1990), Matching and agglomerations economies in a system of cities, *Regional Science and Urban Economics*, 20, 189-212.
- INRA-INSEE (1998), *Les campagnes et leurs villes, Contours et Caractères*, INSEE, Paris.
- Jovanovic B. (1979a), Job matching and theory of turnover, *Journal of Political Economy*, 87, 972-990.
- Jovanovic B. (1979b), Firm specific capital and turnover, *Journal of Political Economy*, 87, 1246-1260.
- Kalbfleisch J.D., Prentice R.L. (1980), *The Statistical Analysis of Failure Time Data*, New York, John Wiley.
- Katz E., Ziderman A. (1990), Investment in general training: The role of information and labour mobility, *The Economic Journal*, 100, 1147-1158.
- Kim S. (1991), Heterogeneity of labor markets and city sizes in an open spatial economy, *Regional Science and Urban Economics*, 21, 109-126.
- Kugler A.D., Saint-Paul G. (2000), Hiring and Firing Costs, Adverse Selection and Long-term Unemployment, *IZA Discussion Papers* 134, Institute for the Study of Labor.
- Lowenstein M.A., Spletzer J.R. (1998), Dividing the costs and returns to general training, *Journal of Labor Economics*, 16(1), 142-171.
- Lynch L. (1991), Gender and productivity – The role of off-the-job vs on-the-job Training for the mobility of women workers, *American Economic Review*, 2, 151-156.



- Lynch L. (1994), *Training and the Private Sector: International Comparisons*, NBER, University of Chicago Press.
- Mansuy M. (2001), Génération 92 : un regard renouvelé sur les parcours de débutants ? *Formation Emploi*, 73.
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press.
- Neumark D. (1998), Youth labor markets in the U.S.: shopping around vs staying put, NBER working paper, 6581.
- Ota M., Fujita M. (1993), Communication technologies and spatial organization of multi-unit firms in metropolitan areas, *Regional Science and Urban Economics*, 23, 695-729.
- Parent D. (1999), Wages and Mobility: The impact of employer-provided training, *Journal of Labor Economics*, 17(2), 298-317.
- Royalty A.B. (1998), Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level, *Journal of Labor Economics*, 16(2), 392-443.
- Sicherman N. (1996), Gender Differences in Departures from a Large Firm, *Industrial and Labor Relation Review*, 49: 484-505.
- Stankiewicz (1995), Choix de formation et critères d'efficacité du travail, adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise, *Revue Économique*, septembre, 1311-1331.
- Stevens M. (1994a), *A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition*, Oxford Economic Paper, 537-562.
- Stevens M. (1994b), An investment model for the supply of training by employers, *The Economic Journal*, 104, 556-570.
- Thisse J.F., Zenou Y. (1995), Appariement et concurrence spatiale sur le marché du travail, *Revue Économique*, 43, 615-624.
- Topel R.H., Ward M.P. (1992), Job mobility and the careers of young men, *Quarterly Journal of Economics*, 107, 439-479.

## La conversion professionnelle des jeunes amateurs

Vérène Chevalier

De nombreux jeunes sont inscrits dans des activités de loisirs plus ou moins organisées par des institutions, comme le sport (fédérations sportives et leurs clubs) ou la musique (conservatoires) (Donnat, 1998). La plupart de ces jeunes mènent en parallèle un cursus scolaire ou universitaire et une carrière d'amateur plus ou moins virtuose ou performant. La plupart de ces activités dites « de loisirs » et structurées par des institutions sont en fait des activités de formation impliquant des apprentissages et des niveaux reconnus de compétence (Chevalier, 1998). Certains jeunes, parmi les passionnés, choisissent de convertir leur passion en vocation professionnelle, alors que d'autres sont durablement marqués par leur engagement amateur et orientent leur formation, ou leur choix de profession, au regard de cette expérience acquise. Il apparaît ainsi que les activités d'amateur, dès lors qu'elles sont pratiquées avec engagement, imprègnent les trajectoires des jeunes et jouent probablement un rôle singulier sur les modalités d'insertion professionnelle (Chevalier, Dussart, 2002).

Dans un contexte où les identités personnelles sont moins héritées et davantage construites par les personnes que par le passé (Dubar, 2000), nous pensons que les engagements amateurs peuvent prendre une place inégalée dans la définition du statut social des personnes. Aux confins de la sociologie de la jeunesse et de la socialisation adulte d'une part (Galland, 2001), et de la sociologie des professions d'autre part, notre questionnement porte sur les effets des engagements amateurs des jeunes sur les biographies. Les travaux sur la jeunesse (Chamboredon, 1985 ; Galland, 1990 et 2001) montrent celle-ci comme une période moratoire du cycle de vie où les démarches de l'insertion professionnelle s'inscrivent dans une quête identitaire faite d'expérimentations diverses. D'un autre côté les travaux sur la construction des identités sociales et professionnelles et la sociologie des professions mettent en évidence les étapes progressives de l'entrée des jeunes dans le monde du travail et les logiques identitaires qui sont en jeu dans ces processus fortement individualisés (Dubar, 1998).

Cette problématique est appliquée ici à des engagements amateurs organisés par et dans des institutions qui structurent, orientent et définissent les étapes clefs des carrières d'amateurs. Un des premiers domaines d'investigation est celui de l'engagement sportif, d'une part car il est fortement structuré par des institutions, d'autre part car il est massivement investi par de jeunes amateurs, et largement pourvoyeur de signes identitaires pour ceux qui s'y engagent. La notion de conversion des amateurs n'implique pas nécessairement que les jeunes optent résolument pour une professionnalisation ferme à un moment clairement identifié de leur parcours d'amateur. Cette notion implique plutôt qu'à la faveur de la capitalisation d'expériences valorisantes dans une pratique faisant sens, un glissement s'opère et conduit certains jeunes à donner progressivement une sorte de priorité à cet engagement initialement conçu comme secondaire. En effet, il s'agit pour eux de tenter de concilier l'engagement amateur avec les exigences de l'entrée dans la vie adulte, et donc avec l'accès au monde du travail (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001). À ce titre, ils convertissent leur passion en profession car leur engagement d'amateur leur permet une affirmation identitaire qu'ils ont du mal à trouver dans leur formation principale (qui a pour objet leur formation professionnelle, à l'école ou à l'université). Cette conversion paraît d'ailleurs largement réversible, même si l'on ne peut aujourd'hui le mesurer précisément. Cette conversion peut n'être que provisoire pour de nombreux jeunes (comme le suggère l'effectif annuel de diplômés du ministère des sports ne semblant pas déboucher sur un effectif d'emplois comparable). Elle constitue alors une sorte de sas entre la vie scolaire et la vie

active, le loisir et le travail, l'amateur et le professionnel, permettant d'expérimenter différents statuts ou rôles.

Les données permettant de traiter ces questions relatives aux socialisations professionnelles des jeunes dans un contexte d'engagements pluriels (loisirs organisés, trajectoire scolaire, etc.) ne sont à notre connaissance pas disponibles. En effet, les enquêtes produites par les grandes institutions (Insee emploi, Formation-Qualification-Profession ; Céreq Génération par exemple) ne permettent pas de faire le lien entre les biographies d'amateurs et les modalités d'insertion professionnelle. Cela alors qu'un nombre non négligeable de jeunes ont une double carrière (au moins) et utilisent leurs acquis respectifs (en termes de compétences, de réseaux, etc.) dans les différentes étapes de leur socialisation professionnelle. Nous utiliserons donc différents corpus afin de tenter de cerner quelques éléments sur la place de la nature plurielle des engagements de jeunes et ses effets sur leur socialisation professionnelle.

Ainsi certains éléments seront tirés d'enquêtes nationales (Insee emploi), d'autres d'enquêtes partielles et locales – l'enquête du Commissariat Général du Plan sur les emplois jeunes dans le champ jeunesse et sports (Conseil National de l'Évaluation, 2001) et l'enquête de l'ORFS Basse-Normandie sur les titulaires d'un Bac+2 quatre ans après leur bac –. Ces éléments seront destinés à mettre en perspective les informations relatives à des engagements amateurs avec les socialisations professionnelles des jeunes.

Puis quelques aspects qualitatifs de la conversion professionnelle des pratiquants d'équitation amateurs en France seront abordés à partir de l'analyse de récits biographiques. À partir des travaux de C. Dubar sur les processus de socialisation professionnelle, nous examinerons quelques enjeux de la transformation de la carrière de l'amateur en activité professionnelle.

## **1. Les populations de professionnels sportifs**

L'analyse secondaire des éditions 1983 à 2000 des enquêtes « Emploi » de l'Insee permet de décrire sommairement les évolutions de la structure socio-démographique de la population des moniteurs et éducateurs sportifs et des sportifs professionnels (P 4233) pour la période concernée, et de décrire une relative « normalisation » de cette profession (Chevalier, Dussart, 2002). En une vingtaine d'années, les effectifs augmentent, comme leur proportion au sein de la catégorie des instituteurs et assimilés (PCS 42) qui passe de 3,2 % à 8,9 %. Il y aurait aujourd'hui près de 69 000 moniteurs, éducateurs sportifs et sportifs professionnels en activité. Parmi eux, la part des jeunes de 15-24 ans ne cesse de baisser (de 23,5 % à 12,6 %), comme dans l'ensemble des actifs (de 15,6 % à 8,4 %). On observe aussi un net déclin de la prédominance masculine puisque la part des femmes est passée de 18,8 % en 1983 à 35,1 % en 2000. Dans le même temps la part des femmes dans la population active n'a augmenté que de 3 % (de 43,4 % à 46,5 %).

Les données des enquêtes « Emploi » permettent également de mesurer le degré de stabilité des actifs dans l'emploi qu'ils occupent en distinguant ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. De 1983 à 2000, leur proportion augmente dans l'ensemble de la population active, passant de 35 % à 41,8 %. L'instabilité des moniteurs, éducateurs sportifs et sportifs professionnels reste beaucoup plus forte que celle de l'ensemble des actifs, mais la tendance est inverse puisque la part de ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté baisse en passant de 65,8 % à 60,6 %. Cette diminution relative de l'instabilité chez les professionnels du sport s'accompagne toutefois d'une baisse de la part des actifs à temps complet, de 78,7 % à 60,6 %, bien supérieure à celle que l'on observe pour l'ensemble des actifs (de 87,7 % à 82,7 %), pour les professions intermédiaires (de 90,2 % à 85,4 %) et pour les instituteurs et assimilés (de 85,6 % à 80,8 %).

Ces quelques résultats conduisent à constater que la part des actifs engagés dans les métiers du sport augmente, que la stabilité des emplois y semble moins solide que dans l'ensemble de la population active (60,6 % contre 41,8 % d'emplois de moins de cinq ans d'ancienneté) et plus souvent à temps partiel (39,4 % contre 16,3 % d'emplois à temps partiel). Le quasi doublement de la proportion des femmes au sein de la catégorie est un phénomène remarquable. L'ensemble de ces

évolutions permet d'avancer l'hypothèse d'une certaine « normalisation » de ces professions qui ne sont plus aujourd'hui aussi spécifiquement jeunes et masculines qu'elles l'étaient auparavant.

## 2. L'engagement amateur et ses effets sur la socialisation professionnelle des jeunes

Nous avons également fait une analyse secondaire d'une enquête de l'Observatoire Régional des Formations Supérieures<sup>1</sup> réalisée en 2000 sur l'insertion de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (DUT et BTS). Les réponses à une question ouverte (« Avez-vous des pratiques sportives ou culturelles qui ont ou qui pourraient influencer votre activité professionnelle ? ») ont été recodées par nos soins.

Ce sont seulement 36 % de ces jeunes qui se sentent concernés par la question, qui est la dernière d'un questionnaire portant sur leurs trajectoires scolaire et d'insertion professionnelle. En effet, plus d'un tiers d'entre eux (36 %) n'ont pas répondu à la question posée et 28 % (25 % des garçons et 32 % des filles) ont déclaré ne pas pratiquer d'activité sportive ou culturelle. 13 % déclarent pratiquer une activité qu'ils estiment sans aucun lien avec leur formation ou leur activité professionnelle, 3 % affirment que leur activité de loisir représente une compensation à leur activité professionnelle, 2 % considèrent cette activité comme un atout supplémentaire dans leur CV, 12 % estiment que les savoirs et les relations qu'ils ont acquis dans le cadre de leur activité de loisir leur sont utiles dans le cadre de leur vie professionnelle. Enfin 6 % déclarent avoir opté pour une formation en continuité avec leur activité de loisir ou avoir choisi leur lieu de résidence en fonction de cette activité qu'ils ont finalement placée au centre de leur vie.

**Tableau 1 – L'effet de l'origine sociale (CSP père) sur le rôle des pratiques non contraintes dans les choix professionnels des jeunes titulaires d'un DUT ou d'un BTS**

| Avez-vous des pratiques sportives, culturelles qui ont ou qui pourraient influencer votre activité professionnelle ?                      | Total  | Agriculteur exploitant | Artisan, commerçant chef d'entreprise | Profession libérale, cadre supérieur et enseignant | Profession intermédiaire | Employé | Ouvrier | Non réponse |
|---|--------|------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------|---------|---------|-------------|
| Non réponse   | 35,8 % | 37,3%                  | 36,2 %                                | 30,9 %   | 33,3 %                   | 35,9 %  | 36,3 %  | 42,9 %      |
| Non, pas d'activité   | 28,4 % | 29,1 %                 | 27,6 %                                | 24,8 %   | 29,7 %                   | 29,5 %  | 29,3 %  | 26,5 %      |
| Activité sans aucun lien avec l'activité professionnelle  | 12,7 % | 16,5 %                 | 11,0 %                                | 12,2 %   | 10,3 %                   | 13,2 %  | 13,4 %  | 11,2 %      |
| Pratique permettant de compenser l'activité professionnelle   | 2,8 %  | 3,2 %                  | 4,3 %                                 | 2,2 %  | 3,1 %                    | 3,0 %   | 2,2 %   | 1,0 %       |
| Activité qui constitue un plus dans le CV   | 2,4 %  | 0,6 %                  | 1,9 %                                 | 2,2 %  | 3,6 %                    | 3,8 %   | 1,9 %   | 2,0 %       |
| Engagement ayant un lien indirect avec l'activité professionnelle (acquisition de relations ou de savoirs)                                | 12,0 % | 12,7 %                 | 13,3 %                                | 16,5 %   | 13,8 %                   | 9,0 %   | 11,6 %  | 12,2 %      |
| Engagement ayant un lien direct avec l'activité professionnelle (choix résidentiels, ou de formation) puisqu'il est au centre de leur vie | 5,9 %  | 0,6 %                  | 5,7 %                                 | 11,3 %   | 6,2 %                    | 5,6 %   | 5,4 %   | 4,1 %       |
| Effectifs totaux  | 1 487  | 158                    | 210                                   | 230  | 195                      | 234     | 372     | 98          |

Source : Observatoire Régional des Formations Supérieures (ORFS de Basse-Normandie), 2000.

1. Branche de l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Formations (ORFS) de Basse-Normandie. 1 487 jeunes ont répondu sur les 3 300 à qui le questionnaire avait été adressé.

Si l'on s'intéresse à ceux qui déclarent pratiquer une activité sportive ou culturelle, il semble que 16,4 % des pratiquants amateurs choisissent leur formation, leur profession ou leur lieu de résidence en fonction de leur pratique de loisir et, toujours en se rapportant à l'ensemble des pratiquants déclarés, c'est un tiers d'entre eux qui déclare utiliser les relations et les savoirs acquis au cours de cette pratique dans le cadre de leur activité professionnelle.

Sur l'ensemble des jeunes interrogés, 12 % des enfants d'enseignants et de professions libérales déclarent avoir organisé leur vie professionnelle à partir de leur activité de loisir (contre 6 % pour l'ensemble) et 16,5 % d'entre eux reconnaissent pouvoir mettre au service de leur activité professionnelle les habiletés et les relations acquises dans leur activité de loisir (contre 12 %) (Chevalier, Dussart, 2002). Ainsi l'aisance sociale fait monter le taux de ces deux déclarations, ce qui était prévisible car les enfants de ces milieux sont plus massivement inscrits dans des activités de loisirs de toutes sortes que ceux des milieux plus modestes<sup>2</sup>. Par ailleurs, leur socialisation dans un milieu plus protégé leur offre sans doute davantage de liberté pour choisir entre la « dimension instrumentale et matérielle, la dimension sociale et la dimension symbolique » (Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 2001, p. 154) du rapport au travail ou du moins pour mieux les concilier.

### 3. Les emplois jeunes du champ de la jeunesse et des sports

Nous avons également repris des données d'une enquête spécifique sur les emplois jeunes, car elles semblent complémentaires de l'enquête présentée ci-dessus. En effet, on peut supposer que les jeunes qui sont entrés dans le dispositif Emploi jeune dans le champ jeunesse et sport sont beaucoup plus nombreux à avoir (ou avoir eu) des activités d'amateur et à en faire (en avoir fait) le centre de leur socialisation professionnelle et adulte.

Selon le rapport du Commissariat Général du Plan (2001) et les données du CNASEA, « les jeunes embauchés dans le champ de la jeunesse et des sports sont au nombre de 69302 au 1<sup>er</sup> janvier 2001 et représentent 38 % de l'ensemble des jeunes concernés par le dispositif 'nouveaux services – emplois jeunes'. » Les jeunes embauchés dans le dispositif dans des activités à vocation sportive sont un peu plus jeunes et beaucoup plus souvent des hommes (71 % contre 49,7 % pour l'ensemble), ont un niveau de formation bac et plus pour près de 80 % d'entre eux, et ont un diplôme relevant du sport et de l'animation pour près des trois quarts d'entre eux (la fréquence de ces diplômes JS diminuant avec le niveau de formation générale). 38,6 % des jeunes du dispositif employés dans des activités à vocation sportive ont un diplôme d'État, 25 % un diplôme fédéral ou un BAFA-BAFD, et seulement 28 % n'ont aucun diplôme relevant de la jeunesse et des sports.

Toujours selon le rapport de l'instance, « 92 % des jeunes [du dispositif emploi jeune dans le secteur JS] ont une connaissance préalable du champ » : 36 % d'entre eux par une expérience antérieure de salarié, 38 % par une expérience antérieure de bénévole et 18% par une expérience de pratiquant.

Pour ce qui concerne les jeunes employés dans le domaine strictement sportif du dispositif, notre analyse secondaire montre que seuls 7 % n'ont aucune expérience antérieure relative au secteur sportif, tandis que 20 % ont une triple expérience (pratiquant, bénévole et salarié), 47 % pratiquant et bénévole, 8 % pratiquant et salarié, 15 % une simple expérience de pratiquant, et 5 % des expériences diverses sans avoir été pratiquant :

- 72 % (155) de ceux qui relatent une expérience bénévole dans le domaine sportif (220) déclarent avoir bénéficié d'une relation qui les a orientés vers leur emploi jeune, 48 % ayant d'ailleurs obtenu leur emploi jeune dans la structure qu'ils avaient expérimentée en bénévoles (105).
- 61 % (169) de ceux qui indiquent une expérience de pratiquant dans le domaine sportif déclarent avoir bénéficié d'une relation qui les a orientés vers leur emploi jeune, 50,5 % ayant d'ailleurs obtenu leur emploi jeune dans la structure expérimentée en tant que pratiquant (140).

---

2. Cf. les enquêtes de l'Insee de 1967 et de 1987 sur les pratiques de loisirs (P. Le Roux, 1970 ; Insee, 1989) et les enquêtes du Ministère de la Culture sur les « pratiques culturelles des Français » de 1973, 1981, 1989 et 1997 (Ministère de la Culture, 1982 ; Ministère de la Culture et de la Communication, 1990 ; O. Donnat, 1998).

**Tableau 2 – Effectifs répartis selon les expériences antérieures à l’emploi jeune dans le secteur sportif**

| Statuts antérieurs               | Pratiquant | Non-pratiquant | Total |
|----------------------------------|------------|----------------|-------|
| Salarié et bénévole              | 62         | 3              | 65    |
| Salarié sans bénévole            | 24         | 3              | 27    |
| Bénévole sans salarié            | 146        | 9              | 155   |
| Aucune expérience supplémentaire | 45         | 21             | 66    |
| Total                            | 277        | 36             | 313   |

Source : Enquête CGP – Programme nouveaux services – emplois jeunes dans le champ JS, 2000.

**Tableau 3 – Parts des différents types d’expériences antérieures à l’emploi jeune dans le secteur sportif**

| Statuts antérieurs               | Pratiquant | Non-pratiquant | Total   |
|----------------------------------|------------|----------------|---------|
| Salarié et bénévole              | 19,8 %     | 1,0 %          | 20,8 %  |
| Salarié sans bénévole            | 7,7 %      | 1,0 %          | 8,6 %   |
| Bénévole sans salarié            | 46,6 %     | 2,9 %          | 49,5 %  |
| Aucune expérience supplémentaire | 14,4 %     | 6,7 %          | 21,1 %  |
| Total                            | 88,5 %     | 11,5 %         | 100,0 % |

Source : Enquête CGP – Programme nouveaux services – emplois jeunes dans le champ JS, 2000.

Ainsi, comme on pouvait s’en douter étant donnée la nature des emplois jeunes de ce secteur, une expérience préalable (bénévole ou pratiquant) dans le domaine constitue un véritable sésame pour l’accès à ce type d’emploi.

Par ailleurs, 76 % des jeunes du secteur sportif du dispositif déclarent avoir eu l’intention préalable de travailler dans les domaines de l’animation ou du sport avant d’accéder à l’emploi jeune (84,5 % de ceux ayant eu une expérience bénévole dans le secteur, 79,4 % de ceux ayant une expérience de pratiquant). Les trois quarts de ces jeunes employés dans le dispositif et ayant eu l’intention préalable de travailler dans le domaine JS n’avaient pas pour autant l’intention de monter leur propre structure. En effet, si la plupart des disciplines sportives exigent un équipement (terrain, court, dojo, vestiaire, piste, agrès, bassin, etc.) spécifique, cela ne signifie pas que le club organisateur en soit le propriétaire (ou locataire) ni même qu’il en soit le seul bénéficiaire. Il n’est pas rare que plusieurs clubs se partagent les mêmes locaux, et que chacun ne soit que locataire d’un créneau horaire. Dans un contexte où dans leur majorité les équipements sportifs appartiennent aux collectivités locales et sont gérés ou occupés partiellement (créneaux horaires) par des associations, les jeunes ne sont pas dans des conditions leur permettant d’imaginer « de monter [leur] propre structure pour développer un projet propre ».

Tout se passe comme si les jeunes à la faveur d’expériences gratifiantes envisageaient de travailler dans ce domaine sans pour autant concevoir un projet structuré sur le long terme. Ceci par réalisme (Paradeise, 1998), et par une connaissance préalable du milieu sportif local, mais aussi parce qu’étant dans une période moratoire, ils n’envisagent pas vraiment de s’installer longuement dans ces emplois. Ainsi ces emplois constitueraient aux yeux des jeunes eux-mêmes des dispositifs transitoires, des sas en quelque sorte, leur permettant un accès en douceur dans le monde du travail. Douceur dans le sens où les métiers du sport et de l’animation permettent de disjoindre les trois dimensions du rapport au travail. Ainsi les dimensions sociale et symbolique priment sur la dimension instrumentale<sup>3</sup>, et c’est en cela que ces métiers (et les modalités d’accès) peuvent être conçus comme des sas, des étapes dans le processus de socialisation adulte et professionnelle.

3. Pour reprendre les travaux de C. Nicole-Drancourt et L. Roulleau-Berger (2001) : « la dimension sociale recouvre les sociabilités, les relations humaines de travail, les possibilités de coopération, d’innovation et surtout les formes de reconnaissance sociale, et la dimension symbolique renvoie à l’univers de significations positives ou négatives attribuées au travail par les individus dans la construction des identités sociales » tandis que « la dimension instrumentale et matérielle se réfère au travail comme source de revenu et de richesses extérieures et quantifiables. »

#### 4. Un cas singulier et précurseur : les enseignants d'équitation

La situation des activités équestres est singulière dans le domaine de la distribution des pratiques de loisirs. En effet, alors que celle-ci est globalement et majoritairement organisée par des associations loi 1901 soutenues par les collectivités locales (fournissant équipement, budgets de fonctionnement, voire dans certains cas personnels d'entretien), la distribution des activités équestres s'est très tôt (dès les années 50-60) organisée en dehors du soutien des collectivités locales. La pratique de l'équitation a nécessité dès les années 60 le recours à du personnel permanent salarié<sup>4</sup>, non seulement pour initier et encadrer les pratiquants mais aussi pour entretenir les chevaux et gérer les centres équestres<sup>5</sup>. Les processus de professionnalisation des amateurs y sont donc plus anciens et plus facilement observables que dans les activités plus récemment organisées et institutionnalisées<sup>6</sup>. On doit indiquer rapidement que les établissements distributeurs d'activités équestres ouverts au public (les centres équestres) sont de plus en plus majoritairement constitués d'établissements commerciaux (SARL ou établissements en entreprise individuelle) et de moins en moins sous statut associatif (environ 30 %). Ce phénomène de développement de l'offre d'activités équestres par la création de TPE (très petites entreprises) à vocation commerciale est bien évidemment lié au processus de professionnalisation du secteur. Une majorité de jeunes débutent leur carrière comme salariés d'une association et la poursuivent en créant leur propre entreprise. Les tendances à l'œuvre dans le secteur des activités équestres semblent à bien des égards précurseurs de transformations en cours dans l'ensemble du domaine de la distribution d'activités physiques et sportives au public. L'analyse portera sur les enseignants diplômés, et non sur l'ensemble de la population des salariés des centres équestres.

Il y a environ 4 000 établissements équestres ouverts au public dans lesquels exerceraient environ 6 000 enseignants titulaires d'un BEES<sup>7</sup>. Les effectifs sont globalement équilibrés entre hommes et femmes (52,7 % contre 47,3 %), mais il existe une disparité selon l'âge : les enseignants de moins de 30 ans sont des femmes à 62 % et les plus de 50 ans seulement à 20 %. Il semble que l'on ait affaire ici à un effet d'âge (les contraintes qui pèsent sur la vie familiale des femmes les conduisent probablement plus fréquemment à abandonner des métiers impliquant des astreintes professionnelles le mercredi et le week-end) et à un effet de génération (les plus jeunes enseignants sont aussi issus de populations d'amateurs de plus en plus massivement féminisées, 74 % des licences en 2001 contre 53 % en 1975).

Tableau 4 – Composition par âge et sexe de la population des enseignants d'équitation en 2000

| Âges       | Hommes | Femmes | Total |
|------------|--------|--------|-------|
| 20-24 ans  | 35,6 % | 64,4 % | 205   |
| 25-29 ans  | 38,7 % | 61,3 % | 1 185 |
| 30-39 ans  | 45,5 % | 54,5 % | 2 380 |
| 40-49 ans  | 61,8 % | 38,2 % | 1 346 |
| 50-59 ans  | 78,5 % | 21,5 % | 562   |
| 60 et plus | 82,0 % | 18,0 % | 361   |
| Total      | 52,7 % | 47,3 % | 6 039 |

Source : Fichier FFE, 2000.

4. En 1999, la Mutualité Sociale Agricole (régime agricole de sécurité sociale auquel cotisent une majorité de centres équestres) a répertorié près de 18 000 personnes déclarées au titre de salariés des centres équestres, d'entraînement, de dressage ou de haras (sans distinction). Cf. UNIC, Paris, 2000, p. 67.

5. Comme en témoigne l'existence de la *Convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les personnels des centres équestres*, qui est la première dans le domaine sportif.

6. Les partenaires sociaux du domaine des activités physiques, sportives et de loisirs travaillent actuellement à la mise en place d'une convention collective du secteur sport au sein de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation.

7. Le fichier des enseignants élaboré par la FFE est le seul outil permettant actuellement le décompte des enseignants. Si sa composition semble assez fiable dans ses grandes lignes, il ne constitue pas un véritable recensement, car il ne semble pas être exhaustif ni régulièrement tenu à jour.

Les premières analyses d'entretiens biographiques réalisés auprès d'une quinzaine d'enseignants d'équitation permettent de repérer quelques aspects caractéristiques des processus de conversion professionnelle des amateurs. Les jeunes engagés dans les pratiques équestres sont inscrits dans des carrières doubles : d'un côté leur trajectoire scolaire ou universitaire ayant vocation à les former (directement ou non) à leur futur métier, de l'autre leur carrière de cavalier amateur qui est également constituée d'une succession ordonnée d'étapes. Les deux carrières présentent d'ailleurs des similitudes dans leur organisation, avec des passages par des niveaux reconnus, des diplômes, etc. (Chevalier, 1998). En ce sens la première étape de cette conversion<sup>8</sup> se donne paradoxalement à voir comme le prolongement de leur parcours d'amateur. « *Si j'ai voulu entrer dans le métier, c'est pour monter à cheval, pour continuer la compétition, sans encore avoir les connaissances de la réalité du terrain.* » Les expériences et acquis identitaires accumulés au fil de la carrière de l'amateur (Chevalier, 2002a, b) conduisent certains jeunes à infléchir leur parcours et à donner la priorité à cette activité dans laquelle ils se sont engagés passionnément. (« *Dès l'âge de 13-14 ans, j'ai été attirée par le côté enseignement ; j'aimais bien aider la monitrice à s'occuper des petits, faire la voltige, je participais aux activités du club pour aider. C'est vrai que dès l'âge de 15-16 ans, j'ai commencé à dire à mes parents que j'avais envie de faire deux métiers dans ma vie, c'était vétérinaire ou monitrice d'équitation.* ») La priorité donnée, provisoirement ou non, à la professionnalisation du parcours de l'amateur s'inscrit également dans le contexte contemporain de prolongement de la jeunesse. En effet, elle permet aussi de tester et d'expérimenter des rôles professionnels et adultes, tout en reportant à plus tard les « vrais » engagements dans la vie active. (« *La formation monitorat, pour moi c'était faire une année sabbatique puis retourner à la fac parce que je ne sentais pas ça comme un vrai métier. J'ai découvert que c'était pas mal, on m'a proposé un poste et je suis restée, toujours en pensant que c'était provisoire. Finalement je suis restée.* »)

Le processus de conversion professionnelle des parcours d'amateur désarticule, disjoint les trois dimensions du rapport au travail. Pour ce qui concerne la dimension symbolique, il semble que le travail du loisir constitue un espace de travail spécifique qui ne s'inscrit pas dans les classements opérés pour les métiers ordinaires. Il est systématiquement associé à la « passion » (a priori celle de l'amateur – celui qui aime), ce qui opère manifestement un décalage dans les significations qui lui sont attribuées qui sont systématiquement du côté du plaisir et non de l'astreinte. (« *Je montais des chevaux tous les matins, tous les jours, et puis... ben... c'était pas un eff... c'était un effort, mais c'était pas un effort difficile à supporter, c'était la passion. Ça, je le rattache à la passion, la passion qui est un moteur qui fait faire un tas de choses sans que ce soit pénible, au sens du travail laborieux.* ») Les activités de l'enseignant d'équitation incarnent également une certaine quête d'authenticité puisqu'elles se distinguent de nombreuses autres professions où l'engagement relève d'un calcul coût bénéfique, et donnent le sentiment de vivre intensément ce qui relève d'un choix personnel passionné et non contingent. Elles évitent également de se confronter à l'identification paternelle et permettent donc de se situer, pour un temps au moins, en dehors des nomenclatures traditionnelles. (« *J'étais une fille à papa et j'avais mon petit avenir tout tracé. Il fallait que je fasse des études et récupère sa grosse boîte. Cet avenir-là ne m'enchantait pas. J'ai tout envoyé valdinguer en disant : je vais passer le monitorat.* »)

Du point de vue de la dimension sociale du rapport au travail, la professionnalisation des engagements amateurs peut être l'occasion d'une reconnaissance sociale perçue comme défailante dans le parcours principal. Les opportunités offertes constituent ainsi une alternative valorisante à un parcours scolaire considéré comme hasardeux (« *Il y a des jeunes qui vont faire un cursus universitaire, pour prendre des diplômes, pour accéder à un statut social par les diplômes. Moi, j'étais pas bon en classe, donc j'avais quand même l'ambition d'accéder à un statut social et professionnel, donc l'équitation ça a été cette voie.* ») / « *Quand, après le bac j'ai été refusée à toutes les écoles qui m'intéressaient, et que je me suis retrouvée à devoir m'inscrire dans une fac qui ne me plaisait pas du tout, j'ai vite vu au bout d'un mois que mon choix était fait : c'était enseigner l'équitation que je voulais.* »), ou comme l'aménagement heureux d'un projet initial (« *Je passais tous*

8. La conversion professionnelle de l'amateur peut être décrite comme une succession ordonnée de trois étapes conduisant à construire une identité au travail tout en ménageant certaines catégories de perception et d'identification de l'amateur (Chevalier, 2002a).



*les après-midi et tout mon temps au centre équestre. Et puis, entre-temps, en fait, les études, en licence, bon, moi j'avais pour but d'être instit, et j'ai passé deux fois la licence et deux fois le concours d'instit et j'ai raté. J'en avais un peu ras le bol, et puis je me suis décidée de me lancer un peu dans ça, parce que je me suis dit finalement ça me conviendra mieux, puisqu'il y aura l'enseignement et les chevaux en même temps, et c'est ce que j'aimais. »)*

Enfin, la dimension instrumentale du rapport au travail est principalement évoquée pour signifier l'opportunité d'accéder à l'autonomie vis-à-vis des parents. (*« Dès que j'ai eu l'examen, pour moi c'était très, très clair : je voulais travailler ; il n'était pas question pour moi de prendre des vacances, d'attendre... c'était maintenant que j'ai un diplôme en poche, je ne suis plus à la charge de ma mère, je bosse et je suis indépendante. »*) Les autres aspects (rémunérations, astreintes, etc) ne sont que rarement et surtout tardivement (après quelques années d'expérience) mentionnés (*« Il y avait le code du travail, il y avait les 39 heures, et moi j'en faisais 60 et j'étais heureux d'en faire 60. Parce que je ne voyais pas le travail comme un effort. »*) Ils sont mentionnés au moment des ajustements nécessaires avec le cycle de vie, l'entrée dans le couple, l'arrivée des enfants – surtout pour les femmes. (*« Le problème s'est posé avec la vie familiale. D'abord la vie de couple avec quelqu'un qui n'est pas du milieu. Alors c'est là que la passion commence à diminuer et qu'il y a le conflit des trois vies, la vie familiale, la vie avec les copains et la vie professionnelle. La difficulté est de faire un choix parce qu'on n'imagine pas autre chose qui plaise autant. »*) La dimension instrumentale est également évoquée comme raison essentielle pour créer sa propre entreprise, comme possibilité de travailler pour soi, de se libérer des rapports de subordination vis-à-vis d'amateurs dirigeants bénévoles, et d'en retirer des profits financiers.

À la lumière de ces corpus de données différents et hétérogènes, on s'aperçoit que la connaissance des carrières plurielles des jeunes permet de saisir les modalités de leur socialisation adulte et professionnelle. Ces carrières permettent aux plus engagés de convertir les différents capitaux accumulés, qu'ils soient symboliques ou relationnels, en opportunité(s) d'accès dans le monde du travail. Leur engagement d'amateur leur permet de ne pas tout demander à leur premier emploi, c'est-à-dire permet de disjoindre les différentes dimensions du rapport au travail, quitte à considérer leur emploi dans le domaine du loisir comme un sas, une étape dans leur socialisation adulte. Il semble donc utile de pouvoir collecter dans les enquêtes d'insertion des éléments permettant de saisir l'entremêlement des différentes biographies (scolaire, amateur, apprentissage) et leur contribution réciproque à la socialisation adulte. Ces quelques éléments autorisent à penser que l'analyse des biographies peut s'avérer féconde pour examiner des processus aux interactions diverses, comme les processus d'insertion. Un premier travail exploratoire d'analyse démographique des carrières plurielles l'a d'ailleurs montré à propos de l'engagement dans la compétition de jeunes nageurs (De Bruyn, 2001).

**Vérène Chevalier**

IUP « métiers du sport », Université Paris 12

Lasmas-IdL (UMR 8097)

IRESO, 59-61 rue Pouchet 75 849 Paris cedex 17

E-mail : verene@iresco.fr

## Bibliographie

- Bidart C., Degenne A. *et alii* (2000), *Travailler le temps libre : la construction de l'insertion sociale des jeunes*, Rapport final d'une recherche financée dans le cadre de l'appel d'offre, « Culture, ville et dynamiques sociales », Caen, Maison de la Recherche en Sciences Humaines.
- Bruyn F. de (2001), *Itinéraires biographiques dans la pratique du sport en compétition : exemple de méthodologie chez les nageurs*. Mémoire de DEA, Mutations des Sociétés Contemporaines, option démographie, Paris, Université Paris X, 65 p.
- Chamboredon J.-C. (1985), Adolescence et post-adolescence : la « juvénisation ». Remarques sur les transformations récentes des limites et la définition sociale de la jeunesse, In : A.-M. Alléon, O. Morvan, S. Lebovici (Eds), *Adolescence terminée, adolescence interminable*, Paris, PUF.
- Chevalier V. (1996), Une population de pratiquants sportifs et leurs parcours : les cavaliers titulaires d'une licence, *Population*, n° 3, p. 573-608.
- Chevalier V. (1998), Pratiques culturelles et carrières d'amateurs : le cas des parcours des cavaliers dans les clubs d'équitation, *Sociétés contemporaines*, n° 29, p. 27-39.
- Chevalier V. (2002a), Du statut d'amateur à celui de professionnel : une conversion maîtrisée ? Colloque *Apprendre le cheval autrement*, 18-20 novembre 2001, Actes v<sup>e</sup> colloque École Nationale d'Équitation, Ed. Belin, p. 147-158.
- Chevalier V. (2002b), La transition amateur-professionnel : une socialisation professionnelle originale ? 28<sup>e</sup> journée de la recherche équine, Haras Nationaux – INRA, Paris, p. 103-111.
- Chevalier V., Dussart B. (2002), De l'amateur au professionnel : le cas des pratiquants de l'équitation, *L'Année Sociologique*, 52, p. 451-468.
- Conseil National de l'Évaluation – Commissariat Général du Plan (2001), *Le programme « nouveaux-services – emplois jeunes » dans le champ jeunesse et sport*, Rapport de l'instance d'évaluation présidée par Anicet Le Pors, la Documentation française.
- Donnat O. (1998), *Les pratiques culturelles des Français, enquête 1997*, Paris, Ministère de la culture et de la communication, la Documentation française.
- Dubar C. (2000), *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF.
- Dubar C. (1998), *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Colin, (2<sup>e</sup> éd.).
- Dubar C., Tripier P. (1998), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- Galland O. (1990), Un nouvel âge de la vie, *Revue Française de Sociologie*, n° 1, vol XXXI.
- Galland O. (2001), Portrait sociologique de la jeunesse française, dans *Les jeunes de 1950 à 2000 : un bilan des évolutions*, Paris, INJEP, p. 169-183.
- Groupement Hippique National (1998), *Convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les personnels des centres équestres*.
- Insee (1989), Les pratiques loisirs : enquête 1987-1988, *Insee Résultats*, Coll. Consommation-modes de vie, n° 1.
- Kaufmann J.-C. (2001), *Ego, pour une sociologie de l'individu*, Paris, Nathan.
- Le Roux P. (1970), *Les comportements de loisirs des Français*, coll. de l'Insee, n° 24, série M, n° 2.
- Ministère de la Culture et de la Communication (1990a), *Nouvelle enquête sur les pratiques culturelles des Français en 1989*, Paris, la Documentation française.
- Ministère de la Culture et de la Communication (1990b), *Les pratiques culturelles des Français 1973-1989*, Paris, La Découverte, la Documentation française.

Ministère de la Culture (1982), *Pratiques culturelles des Français. Description socio-démographique. Évolution 1973-1981*, Paris, Dalloz.

Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L. (2001), *Les jeunes et le travail 1950-2000*, PUF, coll. Sociologie d'aujourd'hui.

Paradeise C. (1998), *Les comédiens. Profession et marché du travail*, Paris, PUF.

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

Rougerie C., Courtois J. (1997), Une étape du passage à l'âge adulte : l'emploi qui compte, *Population*, n° 6, p. 1297-1328.

UNIC (2000), *Annuaire ECUS 2000, Tableau Économique, Statistique et Graphique du Cheval en France, Données 1999*, Paris.

# **Systemes de suivi longitudinal des demandeurs d'emploi ayant participé à une formation en Wallonie État des lieux et propositions**

**Bernard Conter, Christine Mainguet, Olivier Plasman**

## **Résumé**

La présente communication vise à rendre compte des initiatives des opérateurs publics wallons de formation professionnelle continue en vue de recueillir des informations sur les parcours des stagiaires après les formations. Les études longitudinales menées par les chercheurs francophones sur ce même public, parfois en collaboration étroite avec ces opérateurs, seront aussi évoquées. Il s'agira ensuite de produire quelques propositions d'amélioration qualitative de ces dispositifs de collecte de données afin de permettre tant l'évaluation des politiques que la compréhension des modalités de l'insertion et de la mobilité socioprofessionnelle.

## **Introduction**

On assiste depuis plusieurs années à un intérêt croissant pour le suivi longitudinal de bénéficiaires de mesures ou de politiques d'emploi et de formation. Il en va ainsi du souhait du Gouvernement wallon (2002) de développer une « culture de l'évaluation » qui implique, entre autres, la mise en place de dispositifs plus systématiques de collecte de données, en particulier concernant les flux sur le marché du travail. De même, la Commission européenne impose-t-elle aux États-membres de développer des systèmes de suivi des bénéficiaires des mesures cofinancées par les Fonds structurels.

La volonté politique d'initier des dispositifs systématiques de suivi des publics en formation s'est principalement manifestée en Wallonie en 1997 lors de la mise en place du Parcours d'insertion (ensemble articulé de services de conseil, d'orientation, de formation et de mise à l'emploi des chômeurs). Toutefois, malgré les intentions exprimées, les réalisations dans ce domaine sont encore rares et non coordonnées (Lohest, Van Haepere, 2001). Il n'existe par ailleurs pas d'enquête de suivi exploitable portant sur un échantillon représentatif de la population active.

Certaines initiatives de suivi longitudinal méritent toutefois notre attention. Il s'agit notamment des enquêtes réalisées par les opérateurs publics de formation (Service public régional de l'emploi et de la formation (FOREM), Institut de formation permanente des Classes moyennes et des PME (IFPME)) et des évaluations réalisées dans le cadre du Fonds social européen depuis 1994.

Notre communication présentera les enquêtes existantes en Wallonie, leurs méthodologies et certains de leurs principaux résultats. Une présentation comparative et critique sera réalisée. Sur cette base, des propositions d'amélioration qualitative de ces dispositifs de suivi seront proposées.

De nouvelles modalités de collecte devraient permettre d'une part de définir un cadre méthodologique, utilisable pour l'évaluation des programmes de formation-insertion soutenus par le Fonds social européen (FSE) en Wallonie et à Bruxelles au cours de la période 2000-2006 et pour l'évaluation des nouvelles mesures relatives à la formation prises dans le cadre du Contrat d'avenir pour la Wallonie. D'autre part, elles fournissent les bases pour de futures analyses des trajectoires sur le marché du travail.

## 1. Modalités et objectifs de la prise d'information sur les stagiaires qui quittent une formation

L'évaluation des politiques de l'emploi ou de l'insertion professionnelle, comme des politiques de formation, s'impose comme une exigence. Toutefois les objectifs et méthodologies peuvent être multiples. Nous traitons ici des politiques qui ont pour objectif principal d'augmenter la qualification des bénéficiaires par la formation professionnelle ou par l'expérience professionnelle de manière à augmenter leurs chances d'insertion sur le marché du travail. Il s'agit pour l'essentiel de programmes de formation professionnelle des demandeurs d'emploi. Ces politiques sont souvent présentées comme poursuivant un but individuel d'insertion sociale et professionnelle. Au niveau macro, d'autres buts peuvent être poursuivis de manière simultanée : diminution du niveau général du chômage, élévation du niveau général de formation d'une population, redistribution des richesses, soutien à la croissance, par exemple (Aucouturier, 1994).

Les outils et moyens à mettre en œuvre pour l'évaluation dépendront du niveau et de la clarté des objectifs du dispositif à évaluer, ainsi que des objectifs de l'évaluation. On peut notamment s'interroger sur le devenir socioprofessionnel des bénéficiaires (que deviennent-ils après telle mesure ? quelle influence la formation a-t-elle eue sur leur carrière ?). L'évaluation peut aussi prendre en compte des facteurs liés à la qualité des emplois occupés (type d'emploi – aidé ou non –, statut, revenu, conditions de travail), à leur « adéquation » par rapport aux formations suivies, à la satisfaction des individus par rapport à leur situation professionnelle ou s'interroger sur les conditions d'acquisition de nouvelles compétences ou qualifications ou, enfin, sur les nouvelles mobilités professionnelles (Degenne, Rose, 1999).

Classiquement, on distingue trois types de démarches d'évaluation : celles portant sur le devenir d'individus ayant bénéficié d'une mesure, celles visant à identifier les effets micro-économiques sur le chômage et l'emploi (notamment en analysant la réaction des entreprises) et, enfin, celles visant une analyse de l'impact macro-économique d'un programme (Gautié, 1993). Notre contribution portera davantage sur la mesure des effets directs des formations sur leurs bénéficiaires. Nous reviendrons, dans la partie propositionnelle du texte, sur quelques critères essentiels de l'évaluation.

### 1.1. Les « temps » de l'évaluation

Si l'on prend pour objectif d'analyser le devenir des individus, plusieurs mesures, correspondant à des moments déterminés des parcours individuels, peuvent être opérées. Chaque mesure est liée à un critère d'évaluation particulier.

#### 1.1.1. La mesure de l'insertion en fin d'action

Un premier critère d'évaluation souvent utilisé est la situation des individus au sortir du dispositif. À la fin du stage ou d'une formation les individus ont-ils « décroché un emploi », poursuivent-ils une autre formation, ... ? Il s'agit là d'une mesure de l'efficacité directe et à court terme<sup>1</sup>.

Une telle mesure est techniquement aisée car elle peut s'appuyer sur des données fournies par les opérateurs ou les administrations qui gèrent les dispositifs. L'information fournie est toutefois d'un intérêt limité : elle ne permet pas d'indiquer si l'insertion des individus perdure ; elle ne considère pas non plus des mises à l'emploi qui interviennent un certain temps après la fin de la mesure considérée.

Toutefois, les différents exercices d'évaluation montrent l'intérêt de ce type d'information quant à l'efficacité des politiques. Ils soulignent la différenciation des effets observés selon les publics pris en compte. En effet, « bien que la politique de l'emploi vise à ajuster la qualification des moins formés, on observe que globalement les débouchés d'une mesure respectent la hiérarchie initiale des niveaux de formation. Autrement dit, plus un individu est diplômé avant d'entrer en formation, plus il a de chances de s'insérer dans l'emploi à la sortie de celle-ci » (Aucouturier, 1994).

---

1. Notons d'emblée que les critères de « l'insertion réussie » ne sont pas univoques. Il s'agit là d'une question essentielle de l'évaluation (Checcaglini, 2000, de Broucker *et al*, 2000, Dubéchet *et al*, 1998, Vincens, 1997 et 1998).

Ce type d'évaluation est aussi parfois présenté comme outil de comparaison, voire de hiérarchisation, des différentes politiques d'emploi. Il permettrait d'identifier les politiques plus efficaces. Il convient de souligner que cette comparabilité a ses limites car les dispositifs étudiés ne sont pas toujours de même nature (préqualifications, formations qualifiantes, stages, ... variant selon la durée, les contenus et méthodes), ne visent pas les mêmes objectifs, ne s'adressent pas aux mêmes publics et mènent à des formes d'insertion différentes (types de contrats, types d'emplois différents). Par ailleurs, les situations en fin de dispositif peuvent aussi refléter le degré de sélectivité à l'entrée.

### **1.1.2. La mesure différée de l'effet**

Afin de prendre en compte ces griefs, certains exercices d'évaluation portent sur la mesure du taux d'accès à l'emploi trois ou six mois après la fin de la mesure. Cette approche permet de prendre en compte des insertions plus tardives dans l'emploi (liées par exemple à la durée de la recherche d'emploi en fin de formation). En distendant l'effet du dispositif, ce type de mesure introduit toutefois un doute sur le lien de causalité entre dispositif et accès à l'emploi (l'accès à l'emploi peut-il encore être considéré comme un effet de la formation ?).

### **1.1.3. La mesure de l'avantage comparatif**

Une autre approche de l'évaluation vise à mesurer l'avantage que les participants peuvent retirer d'une formation par rapport à un groupe de non-participants. Il s'agit alors de comparer les taux d'insertion dans l'emploi (à la sortie, après un délai ou de manière récurrente) d'un groupe de bénéficiaires et de membres d'un « groupe contrôle » (les individus ayant bénéficié d'une formation sont-ils plus nombreux en emploi que ceux qui, bien que présentant certaines caractéristiques communes, n'y ont pas participé ?).

Ces deux groupes peuvent être constitués sous forme expérimentale. Au premier groupe, on proposera une action (formation, aide à l'embauche, par exemple) ; au second, composé d'individus aux caractéristiques similaires (même profil, entrée dans le chômage à une même période, par exemple), on ne proposera pas le bénéfice de l'action. Un tel procédé n'a été utilisé qu'aux États-Unis (Gautié, 1993). Il est contesté en raison de ses difficultés techniques mais surtout au vu des problèmes d'ordre éthique posés.

L'analyse peut également se baser sur une méthode non expérimentale : au groupe des participants, on comparera un groupe contrôle, constitué *ex post* d'individus aux caractéristiques similaires. Dans ce cas, l'écart des taux d'insertion sera tenu pour l'effet net de la mesure évaluée. L'accès à l'emploi d'un individu sorti d'un dispositif ne sera pas considéré comme un effet de celui-ci si, dans le même temps, un individu présentant des caractéristiques similaires a également accédé à l'emploi sans bénéficier de la formation.

Une telle méthode peut cependant introduire des biais de sélection. Il se peut en effet que les participants soient plus motivés, plus entreprenants, bref qu'ils possèdent des qualités subjectives non mesurables mais valorisées par les employeurs et susceptibles d'influencer les décisions d'embauche de ces derniers. Cette influence peut être attribuée de façon abusive à l'action étudiée, l'effet net serait de la sorte surestimé<sup>2</sup> (Gautié, 1993). Il se peut aussi que l'opérateur de formation s'appuie sur ces qualités lors de la sélection à l'entrée, par exemple dans le souci d'obtenir de bons taux de placement. On parlera alors d'effet d'écramage (Van Der Linden, 2001). Plus globalement, se pose la question de la qualité de l'appariement : comment constituer deux groupes d'individus comparables, jusqu'où prendre en compte les parcours précédant la formation, les contenus des formations initiales et continues, etc. ?

---

2. *A contrario*, les participants à un dispositif s'adressant à un public particulier peuvent être l'objet d'un effet de stigmatisation. les employeurs se refusant d'engager des personnes issues de tels dispositifs en raison de l'image négative liée aux caractéristiques supposées du groupe des bénéficiaires.

#### 1.1.4. La collecte récurrente d'informations sur les situations socioprofessionnelles

L'insertion dans l'emploi est un phénomène qui peut prendre du temps. On peut en déduire, pour l'évaluation des politiques, la nécessité d'interroger les individus pendant une longue période après la formation. Il n'est pas dit qu'un individu en chômage trois mois après une formation le soit toujours au bout de six mois. Il y a donc intérêt à interroger les individus à plusieurs reprises à l'issue d'un dispositif évalué. En effet, comme le conclut la DARES (1997), « une trop grande brièveté de la période écoulée entre la sortie de la mesure et la date d'observation ne permettait pas, dans la plupart des enquêtes, de spécifier des trajectoires et de porter un diagnostic sur les chances des sortants de se réinsérer durablement dans l'emploi. À l'inverse, une seule enquête menée longtemps après la sortie d'un dispositif risquait d'aboutir à des résultats peu fiables, les personnes interrogées ayant beaucoup de mal à reconstituer le détail de leur parcours. Il était donc logique que, pour améliorer les méthodes d'évaluation, l'on ait recours à des panels de personnes passées en mesure et interrogées plusieurs fois. »

En mesurant les taux d'insertion de bénéficiaires d'une mesure de façon récurrente, et en les comparant éventuellement avec des groupes témoins, on peut en apprécier les effets et leur évolution dans le temps. Des taux d'insertion croissants pourraient signifier que la mesure prend du temps à sortir ses effets. Par contre, des taux décroissants après un temps donné montreraient que la mesure a des effets limités dans le temps<sup>3</sup>.

Ainsi, la Commission européenne propose, pour les évaluations des Fonds structurels, de calculer un taux de placement, défini comme le pourcentage d'individus à l'emploi 12 mois après la formation, et un « taux de placement durable » représentant la proportion des stagiaires à l'emploi 12 mois après la formation qui le sont toujours après 24 mois (Commission européenne, 1999).

Notons qu'ici encore, l'analyse des données par âge, sexe et niveau de formation accroît l'intérêt des résultats comparés.

Une évaluation fine des effets de mesures de formation ou d'insertion implique donc un suivi des bénéficiaires sur une période longue. Une analyse longitudinale du devenir des bénéficiaires permet de saisir l'effet d'une formation dans la durée. De plus, l'analyse de cohortes successives permet de prendre en compte l'effet de la conjoncture sur l'efficacité des mesures étudiées.

Toutefois, des données agrégées telles que des taux d'insertion d'une cohorte ne disent rien du passage des individus du statut de travailleur à celui de demandeur d'emploi et *vice versa*. En effet, la mesure de taux d'insertion, même récurrente, donne peu d'indications sur le caractère durable de l'insertion des individus dans l'emploi. Comme l'indique le tableau indicatif suivant, des taux globaux d'insertion semblables peuvent cacher des situations très différentes, tantôt d'insertions précaires (hypothèse A), tantôt d'insertions stables (hypothèse B).

Tableau 1 – Exemples de mesures de taux d'insertion

|        |                  | 3 mois  | 6 mois  | 9 mois  | 12 mois |
|--------|------------------|---------|---------|---------|---------|
| Hyp. A | Individu 1       | Emploi  | Chômage | Emploi  | Chômage |
|        | Individu 2       | Chômage | Emploi  | Chômage | Emploi  |
|        | Taux d'insertion | 50 %    | 50 %    | 50 %    | 50 %    |
| Hyp. B | Individu 1       | Emploi  | Emploi  | Emploi  | Emploi  |
|        | Individu 2       | Chômage | Chômage | Chômage | Chômage |
|        | Taux d'insertion | 50 %    | 50 %    | 50 %    | 50 %    |

D'autres mesures peuvent être réalisées : mesure des délais et des durées d'insertion, du temps passé dans les différents statuts, des transitions entre ceux-ci, ...

3. Pour beaucoup de personnes peu qualifiées, les évaluations menées par les opérateurs confirment la difficulté d'une insertion durable. C'est notamment dans le but d'améliorer le processus d'insertion qu'un système de « job coaching » est actuellement testé en Wallonie.

### 1.1.5. La mise en évidence de trajectoires d'insertion

Au contraire des mesures ponctuelles des effets des dispositifs en termes de mise à l'emploi, l'analyse par trajectoires s'appuie sur le constat que les parcours des individus ne sont pas toujours uniformes et que l'important n'est pas tant de mesurer un taux global de mise à l'emploi ou de mesurer le temps moyen nécessaire à la mise à l'emploi des individus d'une cohorte que de cerner les dynamiques des parcours des individus repérés à l'aide des positions des répondants lors des nombreuses interrogations réalisées après la sortie d'un dispositif (Aucouturier, 1994).

Comme nous le mentionnerons plus loin, ce type de méthode a été appliqué pour l'évaluation du FSE en Belgique francophone (Wallonie et Bruxelles), il a permis de montrer, pour certains individus, la variabilité des statuts et situations socioprofessionnels au cours d'un parcours, même si, globalement – à l'instar des évaluations des Contrats Emploi Solidarité en France au cours des années 1990 – il a pu être mis en évidence que la permanence des statuts prédominait (FTU-DULBEA, 1995 ; Conter *et al*, 1998).

D'un point de vue méthodologique, on soulignera que l'analyse de trajectoires revient à établir une typologie de parcours individuels différenciés selon la situation professionnelle des personnes interrogées lors des différentes séquences d'un parcours (*cf. Infra*). Les trajectoires types doivent répondre à deux critères essentiels : exister réellement dans les données produites et concerner un nombre suffisant de cas pour être représentatives. La méthode a l'avantage de rendre compte de l'insertion dans la durée et de distinguer les parcours selon leur progressivité et leur stabilité.

**Tableau 2 – Exemples de situations socioprofessionnelles après la formation et qualification des trajectoires**

|         | 6 mois  | 12 mois      | 18 mois      | 24 mois      | Trajectoires              |
|---------|---------|--------------|--------------|--------------|---------------------------|
| Traj. 1 | Chômage | Emploi (CDD) | Emploi (CDI) | Emploi (CDI) | « Insertion progressive » |
| Traj. 2 | Chômage | Chômage      | Chômage      | Chômage      | « Chômage récurrent »     |
| Traj. 3 | Chômage | Emploi (CDD) | Chômage      | Intérim      | « Insertion précaire »    |

La distinction des trajectoires par genre, par niveau de diplôme et par ancienneté dans le chômage peut faire apparaître des formes d'insertion différenciées selon les groupes concernés. Pour une même mesure, on observera des trajectoires d'insertion plus rapide ou plus stable pour tel groupe de bénéficiaires, et des trajectoires plus incertaines pour d'autres.

### 1.2. Les limites des évaluations des effets auprès des bénéficiaires

Le suivi des chômeurs bénéficiaires d'une formation permet d'apprécier la proportion et, parfois, la qualité des mises à l'emploi. Comme mentionné plus haut, l'ambition d'évaluation micro-économique des effets nets de tels programmes suppose de prendre en compte, par la technique des groupes contrôle notamment, « le nombre réel de chômeurs que la mesure a permis d'éviter » (Gautié, 1993).

Le recours au groupe contrôle ne suffit cependant pas à apprécier l'effet micro-économique net des mesures. D'autres effets peuvent encore biaiser cette estimation. Ils sont plus difficilement mesurables et impliquent d'analyser le comportement des entreprises<sup>4</sup>. Classiquement, trois effets sont distingués : l'effet d'aubaine, qui indique que l'entreprise aurait de toute façon embauché l'individu en l'absence de mesure ; l'effet de substitution, qui caractérise l'éviction d'un individu au profit d'un autre bénéficiant d'une mesure ; et l'effet de déplacement qui se définit par la destruction d'emplois dans une entreprise concurrente ne bénéficiant pas de la mesure évaluée<sup>5</sup>. Ces différents effets ont notamment été développés par Van Der Linden (2001).

4. Une analyse du processus d'insertion doit nécessairement prendre en compte les stratégies de recrutement et plus généralement de gestion des ressources humaines dans les entreprises de la zone considérée

5. Une entreprise bénéficiant d'une main-d'œuvre très qualifiée pourrait, par exemple, gagner des parts de marché sur une entreprise concurrente qui serait amenée à licencier.



### 1.3. Les perspectives ouvertes par la prise en compte de variables de type subjectif

Une approche de type longitudinal permet de qualifier l'insertion d'individus. En dépassant le simple critère de l'accès à l'emploi, elle peut aussi rendre compte de la qualité des emplois occupés ou de la précarité des situations sociales et professionnelles telles qu'elles sont vécues par la personne, des représentations de soi, ... (Correia, Pottier, 1999 ; Bidart, 2000 ; Degenne, Lebeaux, 2001). De nouveaux champs de recherche ont aussi été explorés en Wallonie par l'équipe universitaire du CERISIS (Centre de recherche interdisciplinaire pour la solidarité et l'innovation sociale) (Desmette, 2003 ; Jaminon, 2003). Il s'agit de prendre en compte des variables subjectives susceptibles d'expliquer les trajectoires observées. En l'occurrence, les études ont montré l'influence du sentiment d'efficacité personnelle et plus globalement d'une identité sociale positive dans les parcours d'insertion (*cfr. infra*).

## 2. Les dispositifs de formation en Wallonie

### 2.1. Cadre général

Depuis 1999, les Régions sont, en Belgique, compétentes en matière de formation professionnelle. Une part importante de la formation continue des adultes, en Wallonie, est donc organisée par les pouvoirs publics de la Région wallonne ou co-financée par eux<sup>6</sup>.

La Direction générale de l'économie et de l'emploi du Ministère de la Région wallonne participe à la mise œuvre des politiques de formation professionnelle et gère certains dispositifs en assurant notamment des missions d'agrément et de contrôle des opérateurs. Le Service public régional de l'emploi et de la formation, dénommé le FOREM, assure notamment une mission de « régisseur-ensemblier » des différents dispositifs de mise à l'emploi et de formation en Wallonie.

Les formations professionnelles collectives ou individuelles pour demandeurs d'emploi peuvent être suivies à temps plein ou à temps partiel et se déroulent soit dans les centres gérés directement par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, soit, dans le cadre de partenariats, dans des centres gérés par le secteur associatif ou dans des établissements d'enseignement (notamment de promotion sociale) financés par la Communauté française, soit enfin en entreprise.

Depuis 1997, les différents opérateurs de formation pour demandeurs d'emploi participent au « Parcours d'insertion » qui vise à assurer une plus grande cohérence et une meilleure efficacité dans les interventions des opérateurs de formation et dans la construction des parcours des individus. Le Parcours d'insertion a été structuré en quatre étapes : socialisation, pré-qualification, formation « qualifiante » et transition vers l'emploi. Chaque opérateur est rattaché à une ou plusieurs étapes du parcours. Le dispositif est organisé au niveau sous-régional. Les formations qualifiantes sont assurées par le Service public de l'emploi (FOREM), en partenariat avec des opérateurs publics ou privés. Pour l'essentiel, le secteur associatif prend en charge les publics les plus défavorisés en organisant la formation pré-professionnelle et les étapes de socialisation.

D'autres dispositifs ont été mis en place afin de favoriser les formations individuelles en entreprise des demandeurs d'emploi. Ainsi, le dispositif des Plans Formation Insertion (PFI) permet à des demandeurs d'emploi de suivre une formation à la carte dans une entreprise tout en ayant la garantie d'une période d'engagement de durée équivalente. Un dispositif plus spécifiquement destiné aux jeunes demandeurs d'emploi, le « Plan Jeunes plus » (*cfr. infra*) a été mis en place en Wallonie en 2000. Ce dispositif était obligatoire, à l'origine, pour l'ensemble des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, ne disposant pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et sortis de l'école depuis moins de trois mois. Par la suite, le Plan Jeunes plus a été étendu à tous les niveaux de

---

6. Pour une présentation plus détaillée des différents dispositifs de formation continue des adultes en Wallonie, le lecteur se reportera à Jockin (2002).

Notre communication porte sur la formation continue des demandeurs d'emploi. Les chômeurs ont également la possibilité de suivre des études à temps plein, notamment afin de se préparer à des professions où on constate une « pénurie de main-d'œuvre ». Nous n'abordons pas ici cette problématique, ni celle de la formation scolaire initiale. Signalons cependant que le suivi de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qui quittent l'école est quasi inexistant en Wallonie.

diplôme. Les actions proposées aux jeunes dépassent le cadre de la formation professionnelle : recherche active d'emploi, guidance professionnelle, formation de remise à niveau, formation qualifiante ou encore formation individualisée en entreprise.

Signalons enfin que la plupart des opérateurs de formation professionnelle bénéficient de l'aide financière du Fonds social européen (FSE).

## 2.2. Principaux opérateurs de formation professionnelle en Wallonie

Le Service public régional de l'emploi et de la formation (FOREM) gère plusieurs centres de formation et propose, en partenariat avec d'autres, un programme de formation professionnelle dans les secteurs secondaires et tertiaires. La majorité des personnes qui suivent ces formations sont des demandeurs d'emploi. Le FOREM assure aussi le suivi de dispositifs de formation continue ou d'insertion tels que le Chèque formation, le Plan Formation Insertion, les aides à la création, extension, reconversion ainsi que le réseau des Centres de compétences. Le FOREM s'adresse tant aux travailleurs qu'aux demandeurs d'emploi.

Les Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) accueillent en priorité les publics en difficulté d'insertion. Outre l'orientation, les conseils et la remise à niveau, les programmes de formation comprennent une formation théorique et une formation pratique dans l'OISP ou à l'extérieur (stage). Les entreprises de formation par le travail (EFT) ont quant à elles pour objet d'assurer la formation des stagiaires, très peu qualifiés, en recourant au travail productif assorti d'une formation théorique et d'un accompagnement psychosocial (Jockin, 2002).

La formation des indépendants et futurs indépendants relève de l'institut de formation permanente des classes moyennes et des PME (IFPME). Cet institut, au-delà de sa mission de formation initiale des jeunes qui se destinent aux métiers de l'artisanat et du commerce dans les PME, assure la formation des chefs d'entreprise et la formation continue des personnes qui travaillent dans les PME.

L'enseignement de promotion sociale est géré et subventionné par la Communauté française. Il délivre des certificats équivalents à ceux de l'enseignement de plein exercice ou des certificats spécifiques. Il est accessible notamment aux travailleurs occupés et aux demandeurs d'emploi qui cherchent à parfaire leur formation ou à apprendre un métier (Jockin, 2002). Depuis 1991, cet enseignement est progressivement organisé sous forme de modules.

Enfin, des fonds de formation sectoriels, financés par les cotisations à charge des employeurs, financent et organisent la formation professionnelle des jeunes, des travailleurs et des chômeurs.

Plusieurs de ces dispositifs ont fait l'objet d'évaluations, appelant dans certains cas des analyses de type longitudinal. Ces évaluations sont présentées dans la section suivante. Le tableau ci-dessous fournit une estimation du nombre de bénéficiaires des dispositifs évalués. Il permet de situer l'ampleur relative des différents dispositifs ou opérateurs wallons de formation qui vont être évoqués.

**Tableau 3 – Nombre et types de bénéficiaires des dispositifs de formation-insertion évalués en Wallonie**

| Dispositif          | Bénéficiaires                                    | Nature de la mesure   | 1999   | 2000   | 2001   | 2002   |
|---------------------|--|---|--------|--------|--------|--------|
| FOREM Plan Jeunes+  | Demandeurs d'emploi                              | Conseil, orientation, formation                                   | n.c.   | 8 032  | 16 191 | 18 371 |
| FOREM-Formation     | Demandeurs d'emploi et travailleurs <sup>7</sup> | Formation qualifiante dans les centres du FOREM ou en partenariat | 28 816 | 28 921 | 32 473 | 29 971 |
| E.F.T.              | Demandeurs d'emploi                              | Formation par le travail  | 1 986  | 2 162  | 1 911  |        |
| OISP                | Demandeurs d'emploi                              | Formation préqualifiante  | 10 359 | 11 132 | 11 079 |        |
| IFPME-apprentissage | Apprentis  | Formation en alternance   | 7 808  | 6 684  |        |        |

Source : Statistiques fournies par les opérateurs et l'administration de la Région wallonne.

7. Les données du FOREM portent sur les entrées en formation ; elles concernent à la fois les travailleurs et les demandeurs d'emploi. La proportion de ces derniers est estimée à 80 % de l'ensemble du public en formation.

### 3. État des lieux des initiatives d'évaluation en Wallonie

Certains des dispositifs de formation-insertion mentionnés dans la section précédente ont fait l'objet d'évaluations internes ou externes. Nous en présentons ci-après les principaux résultats, ainsi que quelques éléments de méthode.

#### 3.1. Évaluation du « Plan Jeunes plus »

L'exercice d'évaluation du « plan Jeunes plus » (Forem, 2002 ; Corman, 2002) visait à estimer l'impact net du dispositif en comparant la situation des bénéficiaires, pendant et à l'issue du dispositif, à celle d'un groupe témoin.

Lors d'une première évaluation, l'ensemble des individus participant au programme a été pris en compte, de même que l'ensemble des individus susceptibles de constituer le groupe témoin (individus correspondant aux critères de sélection mais non convoqués dans le cadre du plan). En raison du caractère obligatoire du dispositif, le strict appariement du groupe témoin n'était donc pas recherché. Pour l'analyse, une population totale d'un peu plus de 13 000 individus a été prise en compte. Parmi celle-ci, on comptait 12 454 participants au dispositif étudié et 757 individus n'y ayant pas pris part. L'exercice a mis en évidence les variables les plus associées à la participation au dispositif. Il souligne la « non-uniformité d'accès » du Plan Jeunes plus (autrement dit, sa sélectivité). Ainsi, les jeunes de nationalité belge, et parmi ceux-ci les plus de 19 ans, participent davantage au dispositif.

Le dispositif est, rappelons-le, de nature et de durée variable selon les individus. L'exercice d'évaluation a veillé à identifier des « trajectoires de participation » des individus au Plan Jeunes plus. Ces « trajectoires » s'appuient sur l'enregistrement par le service public de l'emploi de données relatives aux modalités de participation au plan : signature d'une convention, présence aux convocations, formation, emploi, etc. Notons qu'un individu qui décroche un emploi d'une durée supérieure à trois mois est considéré comme sorti du dispositif. Ce cas de figure n'est donc pas repris dans les trajectoires ci-dessous. Le tableau suivant présente les types de parcours les plus fréquents des bénéficiaires du Plan Jeunes plus. La trajectoire 1 concerne les individus qui ont signé une convention et participé aux réunions organisées par le SPE. Les individus participant au dispositif à qui une offre d'emploi a été transmise (sans effet) relèvent de la trajectoire 2. La trajectoire 3 comporte des passages dans des situations d'emploi de courte durée. Sont inscrits dans la trajectoire 4, les individus qui ont de bonnes chances d'occuper un emploi en raison de la réussite d'un examen de recrutement ou de l'inscription dans une réserve de recrutement.

Tableau 4 – « Trajectoires » en cours de dispositifs « Plan Jeunes plus » (répartition en %) <sup>8</sup>

| Types de « trajectoires internes »                   | Hommes<br>n= 1 047 | Femmes<br>n= 643 | Total<br>n= 1 690 |
|--|--------------------|------------------|-------------------|
| 1. Convention, présences, parfois actions            | 75,5               | 74,2             | 75,0              |
| 2. Offre emploi refusée, convention, parfois actions | 3,8                | 5,3              | 4,3               |
| 3. Emploi durant la séquence                         | 17,6               | 17,3             | 17,4              |
| 4. Emploi potentiel, convention, présence, action    | 1,6                | 1,2              | 1,4               |
| 5. Autres  | 1,5                | 2,0              | 1,7               |
| Total  | 100,0              | 100,0            | 100,0             |

Source : Forem (2002) ; calculs propres.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, la mesure réalisée au 30 juin 2001 (que l'on peut assimiler à six mois au moins après le dispositif<sup>9</sup>) indique la quasi-absence d'effet général du

8. Les données portent sur 1 690 individus pour lesquels un « rapport final » a été établi, c'est à dire pour lesquels il fut considéré que le programme s'achevait.

9. Les individus entrent dans le dispositif à tout moment de l'année. L'évaluation des effets sur le public entré dans le dispositif en 2000 a eu lieu en juin 2001.

dispositif. La proportion de bénéficiaires en emploi est supérieure à celle des non-bénéficiaires mais les deux variables ne sont pas statistiquement associées (Corman, 2002).

**Tableau 5 – Situation au 30 juin 2001 du public 2000 du « Plan Jeunes plus »**

|   | Public cible  |              | Sortants du Plan J+ |              |
|---|---------------|--------------|---------------------|--------------|
|   | N             | %            | N                   | %            |
| Demandeurs d'emploi inoccupés                         | 6 565         | 48,0         | 1 421               | 36,6         |
| Contrats de travail<br>(Temps partiel et Temps plein) | 4 046         | 29,6         | 1 741               | 44,9         |
| En formation  | 521           | 3,8          | 58                  | 1,4          |
| Radiations  | 2 394         | 17,5         | 620                 | 16,0         |
| Autres  | 138           | 1,0          | 35                  | 0,9          |
| <i>Total</i>  | <i>13 664</i> | <i>100,0</i> | <i>3 875</i>        | <i>100,0</i> |

Source : Forem (2002).

Notons encore que l'évaluation ne se limitait pas à la mesure d'accès à l'emploi. Une enquête auprès des bénéficiaires veillait aussi à identifier les démarches développées par les jeunes pour accéder à l'emploi, à identifier les démarches les plus efficaces, à caractériser les emplois obtenus (durée, régime, statut) et à sonder les bénéficiaires quant à leur satisfaction vis-à-vis du dispositif.

### 3.2. Évaluation de l'apprentissage et des formations chefs d'entreprises (IFPME)

Une étude sur le devenir des anciens étudiants<sup>10</sup> de l'IFPME (filière apprentissage et filière chef d'entreprise) a été réalisée en 2001 à la demande de cet institut (Wacquier *et al.*, 2001). L'objectif de la démarche était de produire des indicateurs relatifs au mode d'insertion des anciens étudiants et à leur devenir professionnel. L'enquête a porté sur les élèves diplômés des années 1996 à 1999. La méthode d'analyse étant similaire pour les deux filières étudiées, nous présentons ici les résultats relatifs aux détenteurs du certificat d'apprentissage de l'IFPME.

L'étude ne peut être considérée comme longitudinale dans la mesure où elle ne s'appuie que sur une interrogation portant sur deux moments : six mois après la formation et au jour de l'enquête. Cette dernière a été réalisée par téléphone auprès d'un échantillon de 826 anciens étudiants, soit 10,5 % de la population diplômée de l'institut au cours des années 1996 à 1999. Les données relatives à la situation socioprofessionnelle des individus six mois après l'obtention du diplôme sont présentées dans le tableau suivant.

**Tableau 6 – Situation des diplômés de l'apprentissage IFPME 6 mois après la formation (%)**

|                                 | Filles     | Garçons    | Total      |
|---------------------------------|------------|------------|------------|
| Salarié                         | 34         | 47         | 45         |
| Indépendant/ chef d'entreprise  | 2          | 2          | 2          |
| Intérim / job étudiant          | 1          | 1          | 1          |
| Étudiant (IFPME ou autre école) | 35         | 36         | 36         |
| Demandeur d'emploi              | 28         | 12         | 16         |
| Autre                           |            | 1          | 1          |
| <i>Total</i>                    | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> |

Source : Wacquier *et al.* (2001).

Notons encore que l'enquête visait à établir la durée avant l'obtention du premier emploi. Ainsi, 63 % des répondants déclarent avoir décroché un emploi dès la fin du contrat d'apprentissage ou dans les trois premiers mois. Ce chiffre, supérieur à celui relatif à la situation six mois après le diplôme, s'explique sans doute par la précarité d'une partie des premiers emplois. En effet, 23 % sont à durée

10. Ce dispositif ne s'adresse pas aux demandeurs d'emplois, nous l'évoquons cependant brièvement en raison de l'existence d'évaluations développées à l'initiative de cet institut.

déterminée et 12 % sont des contrats d'intérimaires. Remarquons aussi que le temps partiel concerne 16 % du total des individus, mais touche davantage les filles (37 %).

L'enquête produit ainsi quelques données intéressantes sur le *premier emploi* occupé : type d'emploi, secteur professionnel, correspondance avec l'expérience d'apprentissage, moyens utilisés pour trouver l'emploi. Ces données méritent toutefois d'être davantage croisées.

L'étude ne se limite donc pas à mesurer un taux d'insertion dans l'emploi. Les répondants ont aussi été sondés sur les caractéristiques de l'emploi occupé *au moment de l'enquête* (statut, type de contrat, régime), le sentiment de stabilité de l'emploi, le salaire brut mensuel, leurs attentes par rapport à l'évolution du salaire ou encore la possibilité de promotion. Cependant, les données produites sont peu interprétables dans la mesure où les données de l'ensemble des cohortes (1996 à 1999) sont agrégées<sup>11</sup>. Au surplus, l'étude présente des indices d'insertion professionnelle dont la construction et l'interprétation sont sujettes à caution<sup>12</sup>.

### **3.3. Suivi des demandeurs d'emploi ayant terminé une formation organisée par le Service public de l'emploi**

Divers travaux, dont ceux de Cockx (2002), ont montré les limites des informations disponibles dans les bases de données du FOREM pour estimer ne fût-ce qu'une probabilité de sortie du chômage des demandeurs d'emploi qui ont suivi des formations professionnelles au FOREM.

Le FOREM a donc entrepris de mettre en place un dispositif de suivi régulier des demandeurs d'emploi ayant été inscrits dans ses centres de formation professionnelle. Ceux-ci sont interrogés à trois reprises : à la fin de la formation, après 6 mois et après un an. Les contacts sont pris par téléphone. Éventuellement un courrier est envoyé aux personnes qui n'ont pu être jointes. Une procédure de rappel est mise en place. Sont considérées en emploi, les personnes qui ont travaillé 3 mois durant la période écoulée.

Les premiers résultats de ce dispositif ne sont pas encore disponibles. Ils portent sur 2 300 personnes, issues d'un échantillon représentatif au niveau sous-régional des 14 000 demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation en 2001. Il est prévu d'étendre le dispositif à l'ensemble des stagiaires. Les analyses sont menées selon la zone géographique, le métier appris ou les caractéristiques des personnes (genre, âge, niveau du diplôme le plus élevé).

### **3.4. Les recherches sur le suivi des demandeurs d'emploi formés dans les entreprises de formation par le travail (EFT) et Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)**

À notre connaissance, aucune évaluation systématique du devenir professionnel des demandeurs d'emploi qui quittent les EFT ou les OISP n'a été menée en Région wallonne. Des initiatives de recherche plus locales présentent cependant un intérêt méthodologique certain. Dans le cadre d'une recherche sur les effets découlant du passage par des Entreprises de formation par le Travail (EFT)<sup>13</sup>, le CERISIS (Université de Louvain) a réalisé une enquête de suivi longitudinal d'un groupe de bénéficiaires. La démarche repose sur trois interrogations réalisées en 1997 (entrée des stagiaires dans les dispositifs), en 1998 (quelques mois avant la fin du programme) et en 1999 (soit en moyenne 13 mois après la fin du programme).

La recherche n'avait pas pour seul objectif d'évaluer l'impact d'un dispositif sur le retour à l'emploi mais portait plus généralement sur la mesure de la qualité de vie. Ainsi, les activités professionnelles, les revenus, mais aussi l'intégration sociale hors emploi ont été étudiés. Si la proportion de stagiaires en emploi un an après la formation a été mise en évidence, des indications sur le statut, la qualité des emplois ont aussi été analysées. Pour les stagiaires inactifs au moment de

---

11. Ainsi, ces données concernent des situations tantôt quelques mois, tantôt plusieurs années après la formation selon les individus de l'échantillon.

12. L'indicateur du « niveau général d'insertion des apprentis », par exemple, s'appuie sur la mesure du nombre d'individus au chômage six mois après la formation. Sont considérés comme actifs, l'ensemble des individus ne se disant pas demandeurs d'emploi (l'indice prenant la valeur : 1 - proportion de demandeurs d'emploi).

13. Ces initiatives, développées dans le champ de l'économie sociale, visent la réinsertion des demandeurs d'emploi, par l'activité de travail en situation réelle (cf. *supra*).

l'enquête mais qui ont occupé un emploi au cours de la période étudiée, de telles données ont également pu être produites (Lefèvre, 2001).

D'autres enquêtes ont été réalisées auprès d'un échantillon ou de l'ensemble d'opérateurs de formation (pour la plupart, des OISP) d'une sous-région. L'objectif de la démarche était de comparer la situation des bénéficiaires avant et après le passage dans le dispositif sur un ensemble de variables, notamment psychosociales (identité sociale et personnelle) (Desmette, 2003 ; Jaminon, 2003).

Desmette (2003) met en évidence l'influence du sentiment d'efficacité personnelle, défini comme la représentation de ses compétences, sur la trajectoire d'insertion professionnelle. L'étude montre qu'une majorité des individus manifestant un sentiment d'efficacité personnelle affirmée à la sortie de la formation poursuivent un processus d'insertion (formation ou emploi), alors que 80 % des individus dont le sentiment d'efficacité est faible au sortir des formations s'en retournent vers le chômage.

Jaminon (2003) construit des trajectoires professionnelles à partir de trois interrogations de publics engagés dans un processus de formation (entrée, sortie, 9 mois après). Elle distingue les trajectoires d'insertion professionnelle (qui caractérisent le passage de statuts d'inactivité vers l'emploi ou la formation, ou de la formation vers l'emploi) et les trajectoires de désinsertion (de la formation ou l'emploi vers l'inactivité). En étudiant les formes de sociabilité des individus (définies comme l'intensité des relations avec son réseau personnel), l'auteur identifie deux principales formes d'affiliation des publics étudiés : l'affiliation sociale caractérisée par une augmentation des sociabilités sans insertion professionnelle et l'affiliation générale où l'augmentation des sociabilités va de pair avec l'insertion professionnelle. Cette analyse prend son sens lorsqu'elle est confrontée avec la logique de parcours d'insertion. Les résultats obtenus semblent en effet indiquer que la logique principale observée chez les individus fréquentant des dispositifs de qualification est celle de l'affiliation générale tandis que celle le plus souvent à l'œuvre dans les dispositifs de socialisation est celle de l'affiliation sociale. Cependant, concernant ces derniers dispositifs, l'étude montre que ceux-ci ne remplissent que peu leur objectif de transition vers les dispositifs de qualification. C'est en effet dans le statut d'inactivité que la plupart des individus se trouvent 6 mois après la sortie du dispositif.

De telles recherches montrent aussi, à notre sens, tout l'intérêt des analyses longitudinales pour comprendre les composantes psychosociales du processus d'insertion sociale et professionnelle des chômeurs.

### **3.5. Les évaluations des projets cofinancés par le Fonds social européen**

Des analyses plus détaillées ont pu être réalisées dans le cadre des évaluations des programmes de formation professionnelle cofinancés par le Fonds social européen en Wallonie et à Bruxelles depuis 1992. Ces évaluations ont permis la réalisation de suivi longitudinal de demandeurs d'emploi à l'issue de leurs parcours d'insertion.

Ces enquêtes, renouvelées à trois reprises (cohortes 1991, 1992 et 1996) avaient pour but d'identifier la situation des anciens participants à la formation, à intervalle de trois mois, durant une période allant de un à trois ans après la formation (Conter *et al.*, 1998 ; FTU-DULBEA, 2001 ; Plasman *et al.*, 2001) L'analyse a été réalisée en termes de taux de placement. Ainsi, la situation sociale ou professionnelle de l'individu est identifiée de manière récurrente (CDI, CDD, intérim, chômage, aide sociale, inactif, etc.). Des taux d'insertion ont été établis, un, trois, six, douze ou vingt-quatre mois après la formation.

Mais l'originalité des démarches a été de ne pas se limiter à la mesure de taux d'insertion dans l'emploi. L'analyse des trajectoires individuelles a ainsi montré que, pour certains individus, l'insertion rapide dans l'emploi pouvait ne pas s'avérer durable. Pour d'autres, au contraire, une progressivité de l'insertion a été observée.

Ces travaux ont été inspirés par les recherches entreprises par le TEF-ULB sur les trajectoires des jeunes issus des écoles secondaires et du supérieur non universitaire (Desmarez, Martinez, 1991). Le questionnaire de suivi comprenait un « tableau calendrier », sur lequel le répondant était invité à

indiquer mois par mois sa situation sur le marché du travail, et ceci avant et après la formation<sup>14</sup>. Le problème de ce type de récolte de données, c'est qu'on obtient quasi autant de trajectoires différentes que de stagiaires. Il convient donc de trouver une méthode pour construire une typologie des trajectoires en regroupant les parcours les plus proches<sup>15</sup>.

Les équipes de recherche ont ainsi défini des trajectoires types d'insertion. Ainsi par exemple, des trajectoires d'insertion directe par le CDI, de chômage récurrent, d'alternance formation et CDD, de précarité ont été observées chez les anciens participants aux formations. Ces analyses en termes de trajectoires permettent d'apprécier le caractère durable de l'insertion à la sortie du dispositif. L'analyse a aussi souligné l'existence d'un type de trajectoire spécifique au public féminin : celle de l'enlèvement dans la formation.

**Tableau 7 – Répartition des trajectoires observées chez les bénéficiaires de formations FSE selon le genre (%)**

| Trajectoires                     | Caractéristiques  | Hommes     | Femmes     |
|----------------------------------|---|------------|------------|
| Enlèvement dans le chômage       | Ensemble de périodes de chômage parfois périodes de travail                               | 42         | 46         |
| Insertion directe par le CDI     | Trajectoire dominée par le CDI débutant parfois par de courtes périodes de chômage ou CDD | 24         | 17         |
| Situations précaires             | Trajectoire caractérisée par l'absence d'emploi stable                                    | 11         | 18         |
| Enlèvement dans la formation     | Alternance de périodes de formation et de chômage   | -          | 6          |
| Formation et CDD                 | Périodes de CDD et/ou formation entrecoupées par des périodes de chômage                  | 11         | -          |
| Chômage récurrent                | Forte présence du chômage dans une trajectoire également composée de CDD et formations    | -          | 12         |
| Insertion progressive par le CDI | Périodes de CDD ou chômage aboutissant à un CDI en fin de trajectoire                     | 12         | -          |
| <i>Ensemble des trajectoires</i> |   | <i>100</i> | <i>100</i> |

Source : FTU-DULBEA, 2001.

Ces trajectoires ont ensuite été mises en relation avec les caractéristiques personnelles des stagiaires. On a montré que la formation avait un impact très différencié selon les caractéristiques du stagiaire avant l'entrée en formation. La formation avait un effet positif de relance de l'insertion pour des individus ayant un plus haut niveau de qualification et une durée de chômage faible, mais un impact très faible pour les individus peu qualifiés et ayant une longue période sans emploi.

En effet, les stagiaires les plus jeunes (moins de 25 ans) se retrouvent le plus souvent dans des trajectoires de formation, alors que les plus de 45 ans se trouvent plus nombreux dans les situations d'insertion précaire. Le niveau d'éducation initial semble également avoir une influence sur les trajectoires. Ainsi, les moins qualifiés se trouvent davantage dans les trajectoires de chômage et de chômage récurrent, alors que les individus disposant au départ d'un diplôme plus élevé se retrouvent plus souvent dans les trajectoires « d'insertion par le CDI ». Enfin, si la présence d'une expérience professionnelle avant la formation n'a pas une très grande influence sur les trajectoires, il semble néanmoins que ce facteur joue un plus grand rôle chez les hommes. Pour ceux-ci, les trajectoires comportant le plus grand nombre d'expérimentés est l'insertion par le CDI alors qu'en ce qui concerne

14. Les répondants ont été interrogés en face à face à une seule reprise. Ils étaient invités, avec l'aide de l'enquêteur, à compléter la grille-calendrier. Les chercheurs ont souligné la difficulté, dans certains cas, d'une telle méthode, tant la période étudiée était longue et certains individus ne pouvaient pas reconstituer avec précision leur parcours professionnel.

15. Suivant la méthode de Desmarez et Martinez (1991), les distances entre trajectoires ont été calculées selon le principe suivant. Une trajectoire est composée de plusieurs statuts successifs (par exemple : chômage, formation, formation, CDD, CDD, etc.). Pour chaque statut, on a établi une probabilité de sortie vers un autre statut (par exemple la probabilité d'avoir un CDD le mois suivant alors qu'on est en formation, ou la probabilité d'avoir un CDD le mois suivant alors qu'on est en CDD, etc.). De cette façon on établit une distance entre chaque statut. La distance entre deux trajectoires est alors la somme des distances entre les statuts qui les composent. On peut donc construire une matrice des distances qui reprend pour chaque trajectoire la distance qui la sépare des autres. À cette matrice on applique la méthode de classification de Ward qui regroupe les différentes trajectoires de façon à ce que les distances entre les trajectoires d'un même groupe soit minimales et les distances entre les groupes maximales (Bourouche, Saporta, 1980).

les femmes, la trajectoire la plus fréquente parmi les détentrices d'expérience professionnelle est la trajectoire « situation précaire »<sup>16</sup>.

Le tableau récapitulatif ci-dessous présente, pour l'ensemble des exercices d'évaluation évoqués, les périodes sur lesquelles les individus sont interrogés quant à leur situation sociale et professionnelle.

**Tableau 8 – Périodes d'interrogation des stagiaires sortis de mesure de formation ou insertion (durées en mois)**

|                       | Avant la mesure |     |     |     | Mesure |      |   |     | Après mesure |     |      |      |      |      |      |  |
|-----------------------|-----------------|-----|-----|-----|--------|------|---|-----|--------------|-----|------|------|------|------|------|--|
|                       | e-12            | e-9 | e-6 | e-3 | e      | e.c. | s | s+3 | s+6          | s+9 | s+12 | s+15 | s+18 | s+21 | s+24 |  |
| Plan « Jeunes plus »  |                 |     |     |     |        |      |   |     |              |     |      |      |      |      |      |  |
| Formations FOREM      |                 |     |     |     |        |      |   |     |              |     |      |      |      |      |      |  |
| E.F.T.                |                 |     |     |     |        |      |   |     |              |     |      |      |      |      |      |  |
| OISP                  |                 |     |     |     |        |      |   |     |              |     |      |      |      |      |      |  |
| Apprentissage IFPME   |                 |     |     |     |        |      |   |     |              |     |      |      |      |      |      |  |
| Mesures FSE (1994-99) |                 |     |     |     |        |      |   |     |              |     |      |      |      |      |      |  |

( e = entrée dans la formation ; e.c. = en cours de mesure ; s = sortie de formation ).

#### 4. Synthèse et propositions

Comme la présentation de quelques évaluations récentes a pu le montrer, on assiste en Wallonie à un intérêt croissant pour l'étude des effets des politiques de formation ou d'insertion, même si l'on ne peut encore parler de véritable « culture de l'évaluation ». Les évaluations successives commandées par le Fonds social européen ont certainement contribué à ce développement.

Pour plusieurs opérateurs de formation, le devenir de leurs anciens stagiaires semble une donnée stratégique. Aussi s'efforcent-ils de récolter des informations sur leur situation professionnelle, en général six mois après la formation. Ces évaluations sont souvent ponctuelles et n'ont généralement pas le caractère récurrent (analyse de cohortes successives) qui permettrait d'apprécier l'évolution de l'efficacité des dispositifs dans le temps et de prendre en compte la conjoncture socio-économique. Ces données sont aussi trop peu souvent comparées à celles d'un groupe contrôle qui, malgré des biais de sélection évidents, permet de relativiser l'effet des formations en termes de mises à l'emploi. Le caractère interne ou externe de l'évaluation permet parfois d'expliquer l'ambition de l'exercice. De l'usage de telles mesures (promotion des résultats d'un acteur, compréhension des processus d'insertion et du fonctionnement du marché du travail) dépendent souvent les méthodes choisies.

Cependant, comme nous avons pu le montrer, l'insertion professionnelle est un processus complexe qui doit s'apprécier dans la durée. La construction de trajectoires, réalisées à partir d'un suivi longitudinal des individus, s'est avérée de ce point de vue riche d'enseignements. En particulier l'analyse s'appuyant sur les différents statuts d'emploi et de non-emploi a mis en évidence la diversité des modes d'insertion. Un contrat à durée indéterminée, par exemple, ne constitue pas toujours le signe d'une insertion durable. La distinction des trajectoires d'insertion selon les caractéristiques individuelles, en particulier l'analyse de genre et par niveaux de qualification, comme la prise en compte des trajectoires avant la formation, ont contribué à affiner l'analyse. Celle-ci permet de dépasser le cadre strict de l'évaluation d'une politique de l'emploi ou de la formation pour concourir à des objectifs plus ambitieux de compréhension du fonctionnement des marchés du travail, en particulier des nouvelles mobilités professionnelles.

De ce point de vue, il est essentiel que les mesures des situations professionnelles dépassent le seul critère de l'accès à l'emploi. La durabilité de l'insertion mais aussi la qualité de l'emploi obtenu

16. Notons enfin que ces enquêtes ont été l'occasion d'étudier le phénomène des abandons de formation. Plasman *et al.* (2003) ont étudié les causes des abandons, ainsi que la relation existant entre caractéristiques individuelles et probabilité de décrochage de formation. Ils ont ainsi mis en évidence que les jeunes, les peu qualifiés et les inactifs avaient moins de chances d'arriver au terme de la formation.



(statut, niveau de salaire, conditions de travail) devraient davantage se situer au cœur de l'analyse. Le suivi périodique d'individus en cours et après un parcours de formation - insertion peut avoir des objectifs complémentaires. Il permet notamment de décrire et comprendre les parcours d'insertion qui deviennent plus complexes. Il peut aussi aider, comme l'ont montré quelques recherches récentes, à établir des liens entre les motivations des individus, les processus de construction identitaire ou le développement de relations sociales et les processus d'insertion.

Les parcours d'insertion sont de plus en plus complexes, articulés en étapes et rarement linéaires. Leur compréhension, tout comme la mesure de leur efficacité, doit donc également dépasser la simple analyse de la transition à l'emploi pour prendre en compte les stratégies et projets individuels, tant personnels que professionnels, le rapport à l'emploi et au travail, le sens donné par la personne à son parcours, la correspondance de la situation à la sortie des dispositifs avec la motivation initiale.

Enfin, dans les analyses présentées, la formation, ses modes pédagogiques, ses contenus sont souvent considérés comme une « boîte noire », la recherche ou l'évaluation s'intéressant au devenir des individus qui en sont issus. Pourtant, une information sur les types de compétences et les certifications successivement acquises pourrait aussi contribuer à la compréhension des démarches d'insertion professionnelle.

En définitive, notre analyse des exercices existants d'évaluation a souligné les limites des mesures d'insertion directe en soulignant l'intérêt d'approches plus récurrentes, centrées sur les processus socioprofessionnels, et dépassant largement l'étude des transitions vers l'emploi. Cette étude des parcours individuels sera utilement articulée à l'analyse des facteurs sociaux et de contexte, des politiques publiques et des stratégies des entreprises.

**Bernard Conter, Christine Mainguet, Olivier Plasman**

Service des Études et de la Statistique (SES)

Ministère de la Région Wallonne

Place de la Wallonie I, bât 2

B- 5100 Jambes (Belgique)

Tél. : ++ 32.81.33.30.50 ; Fax : ++ 32.81.33.30.55

E-mail : b.conter@mrw.wallonie.be

c.mainguet@mrw.wallonie.be

o.plasman@mrw.wallonie.be

## **Bibliographie**

Aucouturier A.L. (1994), *Panels et évaluation des politiques de l'emploi*, Cahier Travail et emploi, La Documentation française, Paris, février.

Bidart C. (2000), Projets, réseaux relationnels et trajectoires d'accès au monde du travail. Une enquête longitudinale, In : H. Bertrand, A. Degenne, O. Guillot, J. Rose, P. Werquin (eds), *Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus*, Céreq, Documents Séminaires n° 148.

Bouroche J.M., Saporta, G. (1980), *L'analyse des données*, Que sais-je, PUF, Paris.

Checaglini A. (2000), Former pour éviter la marginalisation, *Formation Emploi*, n° 69.

Cockx B. (2002), Les formations professionnelles du FOREM accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie ? In : De La Croix D., Docquier F., Mainguet C., Perelman S., Wasmer E.. (Éds), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*. Bruxelles, De Boeck Université.

Commission européenne (1999), *Évaluer les programmes socio-économiques. Choix et utilisation des indicateurs pour le suivi et l'évaluation*, Bruxelles, Éd. de la C.E., coll. Means.

Conter B. (2001), La formation professionnelle, une politique active de l'emploi ? *Les politiques sociales*, novembre.

Conter B., Hecq C., Plasman O. (1998), Insertion professionnelle : suffit-il de former ? *Wallonie* n° 53, CESRW, Liège.

Correia, M., Pottier, F. (1999), Variables objectives et perceptions subjectives : des éclairages complémentaires pour comprendre les « projets » professionnels, In : A. Degenne, M. Lecoutre ; P. Lièvre, P. Werquin (eds), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*, Céreq, Documents Séminaires, n° 142.

Corman M. (2002), Estimation des résultats du Plan Jeunes plus au 30 juin 2001 pour le public 2000, In : XV<sup>es</sup> Congrès des économistes belges de langue française, *Capital Humain et marché du travail : perspectives régionales et européennes*, rapport préparatoire de la Commission Politiques actives pour l'emploi, CIFOP, Charleroi.

DARES (1997), *La politique de l'emploi*, La Découverte, Coll. Repères, Paris.

de Broucker, P., Gensbittel, M. H., Mainguet, C. (2000), Educational Determinants and Other Aspects of the Transition Process, In: OCDE, *The INES Compendium. Contributions from the INES Networks and Working Groups* (pp. 103-116). Fourth General Assembly of the OECD Education Indicators Programme (11-13 September 2000, Tokyo, Japan), OECD, Monbusho, Japan.

Degenne A., Lebeaux M.O. (2001), Insertion professionnelle et vie sociale des jeunes en Haute-Normandie. Dossiers génération 92, *Formation Emploi*, n° 61.

Degenne A., Rose J. (entretien dirigé par C. Fournier) (1999), Nouvelles du longitudinal, *Formation Emploi*, n° 68, p. 69-75.

Desmarez P., Martinez, E. (1991), Contribution à l'étude des trajectoires professionnelles : l'exemple des diplômés du supérieur non universitaire, In : *Méthode d'analyse de l'insertion professionnelle et du marché du travail*, Dossier TEF, n° 1, avril 1991.

Desmette D. (2003), La formation socioprofessionnelle aide-t-elle à (re)construire le sentiment d'efficacité personnelle des chômeurs ? In : Guyot J.-L., Mainguet C., Van Haeperen B. (Éds), *Formation professionnelle continue : l'individu au cœur des dispositifs*. Bruxelles, De Boeck Université.

Dhyne E., Mahy B. (2002), Dualisme et transitions individuelles sur le marché belge du travail, In : de la Croix D., Docquier F., Mainguet C., Perelman S., Wasmer E. (Éds), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*. Bruxelles, De Boeck Université.

Dubéchet P., Aldeghi I., Le Quéau P. (1998), *Comprendre des insertions professionnelles 'réussies' parmi les jeunes de quartiers en difficulté*, CREDOC, collection des rapports, n° 187, Paris.

FOREM (2002), *Le plan Jeunes+ en Région wallonne. Population 2000. Situation au 30 juin 2001*, Miméo, Forem, Charleroi.

FTU-DULBEA (1995), *Évaluation de l'Objectif 3 1990-1992 du Fonds social européen en Communauté française*, Rapport de recherche, Bruxelles, ronéo.

FTU-DULBEA (2001), *Évaluation des actions en faveur des demandeurs d'emploi soutenues par le FSE en Wallonie et à Bruxelles. Programmation 1994-1999*, Rapport de recherche, Bruxelles, ronéo.

Gautié J. (1993), *Les politiques de l'emploi. Les marges étroites de la lutte contre le chômage*, Vuibert, Coll. Économie, Paris.

Gouvernement wallon (2002), *Contrat d'avenir pour la Wallonie actualisé*, Parlement wallon, 4 avril 2002. 345 (2001-2002) n° 1.

Guyot J.-L., Mainguet C., Van Haeperen B. (Éds) (2003), *Formation professionnelle continue: l'individu au cœur des dispositifs*, Bruxelles, De Boeck Université.

Jaminon C. (2003), Analyse du parcours d'insertion : quelles trajectoires pour les personnes peu qualifiées ayant fréquenté des dispositifs d'insertion ? In : Guyot J.-L., Mainguet C., Van Haeperen B. (Éds), *Formation professionnelle continue : l'individu au cœur des dispositifs*, Bruxelles, De Boeck Université.

Jockin B. (2002), La formation professionnelle en Wallonie, *Les cahiers du CESRW*. Mars, Liège. (<http://www.cesrw.be/publications/monographieformation/presentation.htm>).

Lefèvre C. (2001), Qualité de vie multidimensionnelle et formation par le travail. Une étude longitudinale en Hainaut, *Les Cahiers du CERISIS*, n° 16.

Liénard G. (Éd) (2001), *L'insertion : enjeu pour l'analyse, défi pour l'action*. Liège, Mardaga.

Lohest O., Van Haeperen B. (2001), Évaluation du fonctionnement du Parcours d'insertion en Région wallonne, *Discussion papers*, Service Études et statistique, Ministère région wallonne, n° 0103.

Plasman R., Romain A., Rusinek M., Soudan C. (2001), Formations cofinancées par le FSE. Quel impact de mener une formation jusqu'à son terme? Communication aux Huitièmes journées de sociologie du travail, *Marché du travail et différenciations sociales*, LEST, juin.

Plasman R., Rusinek M., Soudan C. (2003), *Abandon des formations professionnelles : quelles en sont les causes ?* In : Guyot J.-L., Mainguet C., Van Haeperen, B., *Formation professionnelle continue : l'individu au cœur des dispositifs*, Bruxelles, De Boeck Université.

Van Der Linden B. (2001), L'effet des formations professionnelles des chômeurs : de l'impact sur les individus à l'impact macroéconomique, *Bulletin de l'IRES*, n° 227, Louvain-la-Neuve.

Vincens J. (1997), L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle, *Formation Emploi*, n° 60, 121-36.

Vincens J. (1998), L'insertion professionnelle des jeunes : quelques réflexions théoriques, *Formation Emploi*, n° 61.

Wacquier H., Pirnay F., Surlememont B. (2001), *La formation et l'insertion professionnelle des apprentis certifiés et des chefs d'entreprises du réseau de l'IFPME*. Rapport relatif à la Région wallonne, Mimeo, Bruxelles.

# Trajectoires professionnelles et stabilité sur le marché du travail : le cas des musiciens en France, 1987-2000

Philippe Coulangeon, Ionela Roharik

## Introduction

Le marché du travail artistique demeure l'un des espaces d'organisation de l'emploi les plus contradictoires. La principale source des déséquilibres observés sur ce type de marché du travail se trouve dans l'emploi intermittent<sup>1</sup>, la forme d'emploi dominante et génératrice de sureffectifs croissants, de dispersion élevée des revenus individuels et d'une grande flexibilité de l'organisation de la production artistique.

Plusieurs études ont mis en évidence les caractéristiques remarquables des secteurs de l'emploi artistique au regard de la sociologie et de l'économie des marchés du travail, mais le trait commun de ces études reste une perspective qui met l'accent sur les « distributions », plus que sur les « parcours ». Or, de plus en plus, la recherche semble donner davantage raison à cette dernière perspective, dans la mesure où les « distributions » ne permettent pas de décrire les mobilités et donc les mécanismes qui ont contribué à déterminer la forme de ces distributions : ce qui est significatif est moins le nombre d'individus qui occupent une certaine position à un moment donné, que les trajectoires qui les y ont conduits, dans le temps, à travers la succession de différentes positions (Gershuny, 1993).

Nous présentons ici une série de résultats intermédiaires relatifs aux parcours professionnels des musiciens et susceptibles d'éclairer plus largement le fonctionnement du marché du travail artistique. La profession de musicien interprète compte aujourd'hui un peu moins de 25 000 individus<sup>2</sup>. Elle est traversée par l'opposition de deux modèles d'emploi. Celui des salariés permanents d'orchestre, qui représentent environ 5 % des effectifs de la profession. Celui des musiciens intermittents, qui représentent aujourd'hui près de 80 % de la profession. S'ajoutent à ces deux catégories les musiciens-enseignants et les double-actifs, cette dernière catégorie étant assez résiduelle (Coulangeon, 2002).

Le monde des musiciens présente ainsi un certain nombre de traits spécifiques, notamment le fait que la référence à l'emploi permanent, qui a quasiment disparu dans certaines professions voisines (on pense notamment aux comédiens), demeure présente, quoiqu'extrêmement minoritaire. L'analyse des trajectoires professionnelles révèle ainsi plus qu'ailleurs la contingence de l'opposition permanent/intermittent, dans la mesure où le régime de travail intermittent n'est pas incompatible avec une certaine stabilité de l'emploi, comme nous le montrons dans les développements suivants.

- 
1. On appelle intermittents les travailleurs dont l'activité s'exerce, en raison même de sa nature, d'une manière nécessairement discontinue, sous contrat à durée déterminée. L'intermittence se caractérise par un faisceau d'indices : la brièveté des contrats de travail, la multiplicité d'employeurs et l'alternance entre des périodes de travail (sous contrat à durée déterminée d'usage ou non) et des périodes d'inactivité. Mais la multiplicité d'employeurs n'est pas toujours respectée : un certain nombre d'intermittents n'ont de fait qu'un seul et même employeur.
  2. Par musiciens interprètes, nous entendons l'ensemble des artistes interprètes de la musique et du chant, tels que les définissent les conventions collectives en vigueur dans le secteur du spectacle, à savoir les chanteurs, les instrumentistes, principalement, mais aussi, les chefs d'orchestre et chefs de chœur, qui comptent pour un effectif très faible (de l'ordre d'une centaine d'individus). Source : Caisse des Congés Spectacles.

## 1. Le profil particulier du marché du travail artistique

Les relations salariales qui ont cours sur le marché du travail artistique revêtent un caractère assez paradoxal au regard de la relation inhabituelle qui s'y établit entre stabilité et flexibilité. Malgré une précarisation continue des conditions de travail, malgré un fractionnement prononcé de l'emploi, une part essentielle des artistes interprètes doit son insertion durable sur le marché de l'emploi à la généralisation de l'emploi intermittent (Debeauvais et al., 1997). Autrement dit, sur ce marché, c'est la forme d'emploi la plus flexible, puisque les contrats de travail des artistes intermittents ont une durée qui ne dépasse souvent pas la journée, qui assure au plus grand nombre les conditions d'une stabilité professionnelle minimale. Cette configuration très particulière constitue une caractéristique essentielle de l'économie du travail artistique dont le fonctionnement requiert en permanence la disponibilité d'un vivier de professionnels mobilisables pour des engagements ponctuels. Elle a notamment pour corollaire une forte concentration géographique de l'offre de travail (phénomène d'« économie d'agglomération », Menger, 1993).

Ce paradoxe de la stabilité flexible admet deux interprétations. La première associe la stabilité acquise à la diversité des engagements contractés, qui constitue en quelque sorte la combinaison optimale du risque et de la sécurité (Menger, 1991). La seconde renvoie au fait que l'emploi intermittent n'est pas incompatible avec la récurrence des liens contractuels entre employeurs et salariés.

### 1.1. Relations salariales renforcées par le régime des accords tacites

Un rapport UNEDIC montre récemment, de manière assez inattendue, que la proportion d'artistes intermittents qui, au cours d'une année, contractent avec un seul et unique employeur n'est pas totalement négligeable : « 12 % des allocataires indemnisés effectuent la totalité de leur activité chez le même employeur (16 % dans l'annexe 8 et 10 % dans l'annexe 10) : la majorité de ces allocataires effectuent leurs activités sur des durées limitées, surtout en annexe 10 (plus d'1/3 des allocataires effectuent leurs activités en moins de 60 jours et plus de 2/3 en moins de 100 jours dans l'annexe 8 ; près de 60 % en moins de 60 jours et plus de 80 % en moins de 100 jours dans l'annexe 10) ; 4 % d'allocataires en annexe 8 et 1,6 % en annexe 10 effectuent plus de 200 jours d'activité chez le même employeur, ce qui permet de douter de la qualité d'intermittente de ces salariés qui occupent de fait un emploi à temps plein chez un même employeur. Il est à noter que certains employeurs utilisent des logiciels de gestion de leurs contrats à durée déterminée pour éviter le dépassement du seuil de 140 jours par an prévu par la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle » (Roigt, Klein, 2002, p. 50).

De plus, le même rapport montre aussi que l'alternance activité/inactivité laisse une marge assez large aux différents aménagements susceptibles d'optimiser pour l'artiste intermittent ou pour l'employeur le manque séquentiel de travail ; parmi ces aménagements, la déclaration en cachets et le fractionnement des périodes de travail semblent les plus usuels<sup>3</sup>.

---

3. Les déclarations en cachets présentent plus d'avantages que les déclarations en heures. D'abord, leur valeur différente en termes d'heures travaillées selon qu'ils sont isolés (12 heures) ou groupés sur une période de 5 jours ou plus (8 heures) peut conduire à une utilisation abusive des cachets isolés ou partiellement groupés : ainsi 6 cachets groupés réalisés chez le même employeur sont assimilés pour l'affiliation à 48 heures de travail effectif alors que 6 cachets réalisés en deux fois trois jours séparés par une ou plusieurs journées, sont assimilés à 72 heures. En second lieu, les artistes pouvant cumuler 2 cachets par jour, le seuil de 43 cachets nécessaires pour acquérir des droits à indemnisation peut être atteint en 22 jours d'activité, alors que pour les ouvriers et techniciens, 72 jours sont nécessaires. Enfin, la déclaration des cachets est plus favorable pour le calcul du salaire journalier de référence : le paramètre du diviseur minimal de référence utilisé pour le calcul du salaire journalier de référence est de 11 pour les déclarations en cachets, alors qu'il n'est que 7 pour les déclarations en heures, ce qui est très avantageux pour les premières et génère de nouvelles inégalités ; il en est de même pour le calcul des décalages de paiement des indemnités : pour 507 heures de travail, le décalage est de 46 jours, (507/11) pour les déclarations en cachets et de 72 jours (507/7) pour les déclarations en heures. Par ailleurs, l'optimisation de la gestion des cachets peut conduire à ne déclarer que les cachets à même de mieux combiner le délai de franchise et le montant du salaire journalier de référence, ces deux éléments intervenant dans le calcul des prestations et de leur montant. Le fractionnement des périodes de travail permet par ailleurs l'optimisation maximale du régime par le jeu des règles du décalage qui se calcule en jours et non en fonction des salaires perçus. Ainsi, les salariés qui sont engagés sur une longue période dans une structure de production audiovisuelle ou de spectacle vivant (sociétés de production d'émissions dans

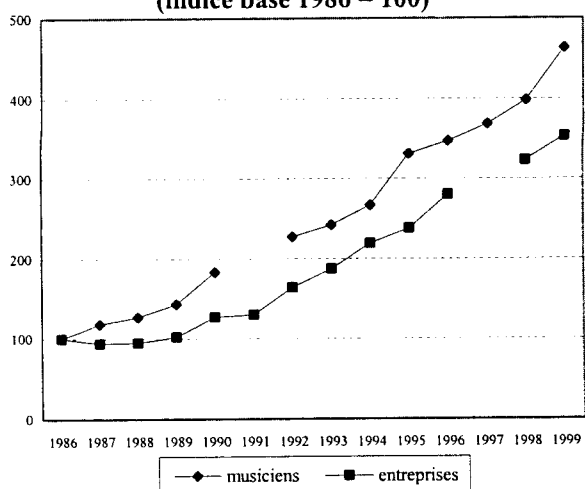
## 1.2. Durabilité des artistes sur le marché du travail

On est aussi un peu surpris de voir que la « perfection contractuelle » (« embaucher et débaucher en tant que de besoin, sans barrière ni à l'entrée, ni à la sortie, sans coûts de prospection ni de licenciement » (Menger, P.-M., 2003, p. 62)) qu'on évoque souvent lorsqu'on parle du marché du travail artistique cache souvent une certaine constance. Le libre jeu de la relation de travail contractuelle sur le marché artistique, peu contrainte par rapport à la relation salariale du marché du travail industriel, semble moins évident lorsqu'on observe de plus près les indicateurs du fonctionnement de ce marché.

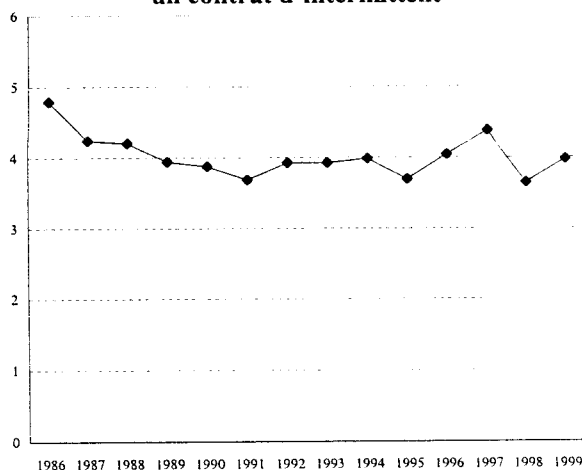
On observe ainsi que la croissance continue des effectifs des artistes et du nombre d'employeurs artistiques est accompagnée d'un niveau quasi constant et pas très élevé du nombre moyen d'employeurs avec lesquels un artiste intermittent a des contrats de travail sur une année (graphique 1).

Graphique 1

Évolution du nombre des entreprises qui emploient des musiciens et des effectifs de musiciens intermittents (indice base 1986 = 100)



Nombre moyen d'entreprises avec lesquelles un musicien détient au moins un contrat d'intermittent



Source : Caisse de Congés Spectacle, CESTA.

On peut offrir une image descriptive plus synthétique de cette durabilité en comparant les deux fonctions de survie suivantes :

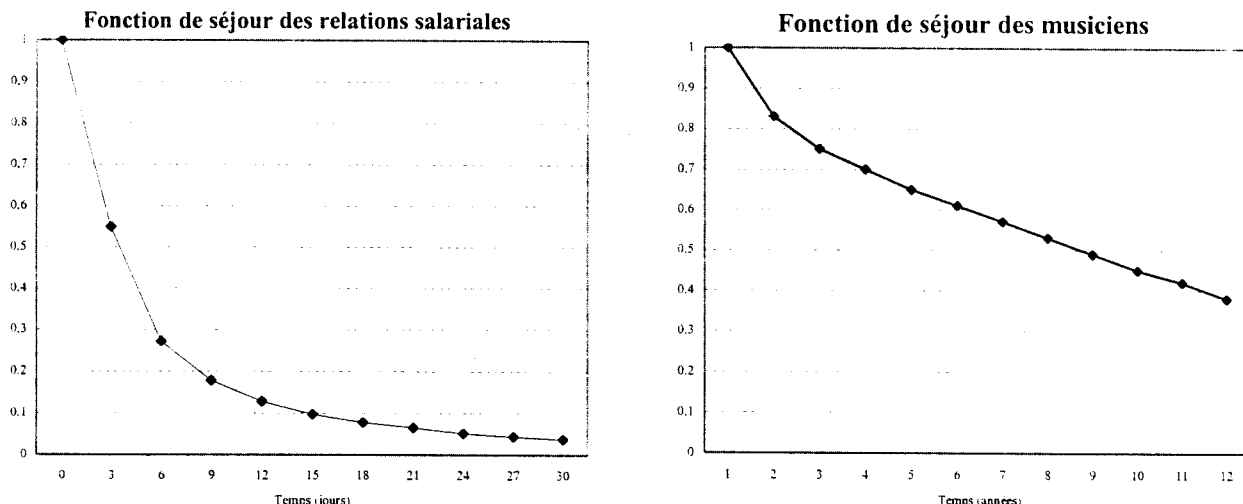
Le graphique 2 comporte dans la partie gauche la courbe de séjour des relations salariales établies par les musiciens, observées à travers les données de la Caisse de Congés Spectacles sur la période 1987-2000. Les « individus » pris en compte dans cette estimation ne sont autre que les couples formés par les artistes musiciens et chacun des employeurs qui leur ont proposé des contrats de travail durant leurs carrières d'intermittents. Dans la partie droite du graphique est présentée la courbe de survie des musiciens, l'unité d'observation étant l'individu avec la durée entière de sa carrière d'intermittent.

La comparaison de ces deux courbes suggère que la longévité des musiciens sur le marché du travail repose sur l'éphémère de leurs relations d'emploi. Presque la moitié des relations salariales disparaissent dans les trois premiers jours après leur constitution, tandis que la même proportion de musiciens ne quitte le marché du travail qu'après 9 ans. Nous utilisons donc cette comparaison comme argument global du fonctionnement général du marché du travail artistique selon une « stratégie du vivier de main-d'œuvre ».

---

l'audiovisuel, sociétés de production de films documentaires, compagnies théâtrales, etc.) et qui travaillent régulièrement chaque semaine du lundi au vendredi par exemple, ou chaque mois une semaine ou deux par exemple pour le tournage d'une émission, bénéficient pour les samedis et dimanches ou pour les semaines de non-travail, des allocations de chômage grâce à ce moyen. (Roigt et Klein, 2002).

Graphique 2



Source : Caisse de Congés Spectacles, CESTA

## 2. Marché du travail primaire, marché du travail artistique : une proximité paradoxale

Les arguments évoqués jusqu'à présent nous suggèrent deux dimensions principales qui, vraisemblablement, décident de la configuration du profil particulier du marché du travail des musiciens. D'abord une dimension qui fait référence à ce qu'on pourrait appeler l'« utilité immédiate de maintien en poste ». Le statut même d'intermittent du spectacle repose sur cette dimension : l'utilité instantanée du maintien en poste est faible dans un univers où les équipes de travail sont conditionnées par la discontinuité des projets artistiques qui ne peuvent pas mobiliser la force de travail sur une base permanente.

Il y a ensuite une deuxième dimension, que l'on pourrait relier au degré de « régulation des rapports de coopération entre individus et employeurs » qui, au contraire peut être forte sur ce type de marché (la stratégie du vivier s'appuie effectivement sur des relations basées sur la confiance, moins contractualisées, etc.).

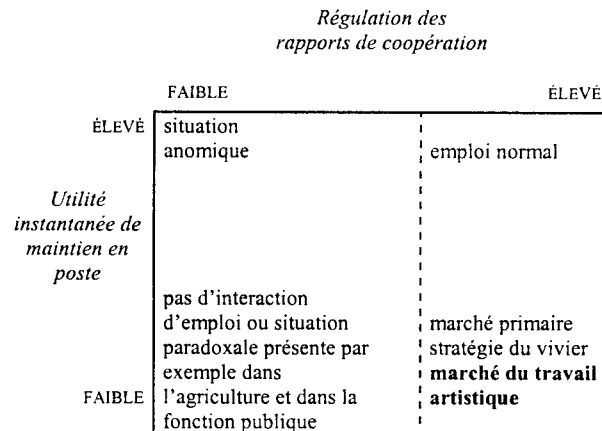
En visualisant d'autres types de marché du travail sur un plan déterminé par ces deux dimensions, on remarque la proximité contre intuitive entre « le marché primaire » et le marché du travail artistique. La similitude semble d'autant plus paradoxale que l'un est réputé pour cumuler les avantages et réduire la mobilité des employés et l'autre l'est plutôt pour la flexibilité et la précarité des situations de travail.

Les hypothèses théoriques mobilisées pour expliquer le fonctionnement des deux types de marché s'appuient au demeurant sur des concepts sans parenté évidente. Lorsqu'une entreprise du marché primaire multiplie les avantages vis-à-vis de ses salariés pour les inciter à rester dans l'entreprise, le fonctionnement du vivier s'appuie sur le principe des « services rendus »<sup>4</sup> pour renforcer les réseaux et créer la réputation.

Cette proximité inattendue appelle quelques éclaircissements. Nous nous proposons ici d'examiner le fonctionnement du marché du travail des musiciens comme alternative aux formes plus classiques du marché du travail, dont nous nous proposons de déchiffrer le fonctionnement à travers les trajectoires professionnelles de ses participants. Nous adoptons à cette fin une méthodologie particulière, celle de l'analyse des appariements optimaux.

<sup>4</sup> Voir Lin (2001), pour une description des thèses des théories du capital social dans la constitution de la réputation.

### Graphique 3 – Typologie des marchés du travail



### 3. Le fonctionnement du marché du travail des musiciens à la lumière des trajectoires professionnelles

L'analyse des appariements optimaux (Optimal Matching Analysis, OMA) est une technique qui permet de calculer le coût de la transformation d'une séquence A en une séquence B en calculant le nombre minimum de transformations partielles nécessaires pour rendre la séquence A identique à la séquence B.

Plus nombreux sont les pas nécessaires pour rendre les deux séquences identiques, plus le coût est important, plus la similarité entre les deux séquences est petite.

Deux types de transformations partielles sont possibles : substitution et insertion / suppression. Un des principaux avantages de cette technique est de prendre en compte non seulement la longueur des séquences et la fréquence des événements mais aussi leur ordre et le contexte dans lequel ils surviennent (Chan, 1995 ; Abbott, 1995).

Deux décisions méthodologiques précèdent la mise en place de l'analyse des appariements optimaux. La première concerne les coûts attribués aux opérations de substitution et d'insertion / suppression qui se trouvent à la base du calcul des coûts optimaux, la deuxième est relative au type d'analyse à effectuer.

#### 3.1. Attribution des coûts de substitution, insertion/suppression

De manière générale, ces coûts peuvent être fixes ou variables. La plupart des algorithmes de calcul mettent en place des procédures où le coût de substitution est le double du coût d'insertion ou de suppression, considérés égaux (Rohwer, 1997).

Des pondérations sont souvent utilisées pour les coûts de substitution. Ces pondérations sont faites selon des critères théoriques à la charge des chercheurs. Ils sont obligés de hiérarchiser les événements qui composent les séquences et d'ordonner ensuite les passages d'un événement à un autre dans une matrice des coûts qui est ensuite utilisée dans les calculs des distances entre séquences.

Cette matrice peut moduler de manière plus fine les coûts de substitution, mais elle ne permet pas de modifier le coût d'une même opération à travers le temps (ce qui pourrait s'avérer une lourde contrainte théorique). En ce qui concerne les coûts d'insertion / suppression, une précision est nécessaire : maintenir ces coûts fixes peut introduire un biais dans l'analyse car deux séquences seront assignées comme similaires plus sur la base d'une longueur proche que d'une succession similaire des événements.



Une manière de diminuer cet effet est d'utiliser le coût d'insertion / suppression fixé pour des séquences de même longueur et seulement une fraction  $n$  de ce coût pour les paires de séquences de longueurs différentes. Dans notre analyse, à défaut d'utiliser une matrice des coûts de substitution, nous allons cependant pondérer, comme nous venons de l'indiquer, les coûts d'insertion / suppression.

### 3.2. L'analyse des appariements optimaux

Elle peut être effectuée de deux manières. Dans une première perspective on peut comparer toutes les paires de séquences enregistrées, et utiliser ensuite la matrice des distances ainsi calculée dans une analyse de classification. À travers cette classification, on essaye d'identifier des trajectoires types, constitués dans une variable qui pourrait être ensuite utilisée comme variable dépendante ou indépendante dans des calculs ultérieurs.

La deuxième perspective vise à comparer chaque séquence enregistrée avec une séquence donnée, l'objectif étant cette fois de mesurer la déviation des parcours observés par rapport à une trajectoire postulée significative pour les hypothèses testées. Pour cet exposé nous allons utiliser cette deuxième perspective.

Les estimations dans l'analyse des appariements optimaux ont été effectuées avec le logiciel TDA, version 6.4 (Blossfeld, Rohwer, 2002).

## 4. Données et variables

Nous utilisons deux groupes des données fournies par la Caisse des Congés Spectacles, et des données issues d'une enquête sur les musiciens effectuée en 2001 auprès de 1 500 professionnels de la musique<sup>5</sup>.

La Caisse des Congés Spectacles est un organisme créé par les employeurs du secteur du spectacle pour permettre la prise effective des congés payés par les artistes et techniciens du spectacle qui n'ont pas été occupés de manière continue chez un même employeur pendant les douze mois précédant leur demande de congé et ce, quelle qu'ait été la nature du contrat de travail. La caisse répertorie annuellement les contrats déclarés par les employeurs et calcule le montant des indemnités de congés payés pour ces catégories professionnelles. Les données fournies par cet organisme sont donc des renseignements administratifs qui permettent de suivre une personne durant son activité professionnelle à travers les caractéristiques des contrats de travail effectués et le lien avec un ou plusieurs employeurs.

Les données de la Caisse de Congés Spectacles ont constitué la base d'échantillonnage pour l'enquête, ce qui nous a permis ensuite d'apparier les informations des deux sources. C'est ainsi que, pour chaque individu, nous détenons des renseignements rétrospectifs concernant leur activité d'intermittent et des informations sur la formation, les caractéristiques et le mode de vie des musiciens, issues de l'enquête rétrospective.

Les résultats que nous présentons ici sont issus du traitement prépondérant des données de la Caisse de Congés, mais nous avons traité la population interrogée lors de l'enquête par questionnaire.

Pour chaque individu nous avons constitué une séquence composée de la succession observée durant sa période d'affiliation à la Caisse de Congés Spectacles, des suivants épisodes d'activité d'intermittent :

---

5. L'enquête sur l'activité professionnelle et les conditions de travail des musiciens a été menée à l'instigation du Département des Études et de la Prospective du Ministère de la Culture. La population de professionnels de la musique qui a servi de base d'échantillonnage pour cette enquête a été l'ensemble des artistes musiciens déclarés à la Caisse des Congés Spectacles en 1999.

- 0 = ne pas travailler  
 1 = avoir, durant la période renseignée de la séquence, des contrats avec un seul employeur récurrent  
 2 = un seul employeur non récurrent, mais dans une branche d'activité récurrente  
 3 = un seul employeur non récurrent, dans une branche d'activité non récurrente  
 4 = avoir, durant la période renseignée de la séquence, des contrats avec plusieurs employeurs dont au moins un employeur récurrent  
 6 = avoir, durant la période renseignée de la séquence, des contrats avec plusieurs employeurs non récurrents, mais dans des branches dont au moins une est récurrente  
 7 = avoir, durant la période renseignée de la séquence, des contrats avec plusieurs employeurs non récurrents dans des branches en totalité non récurrentes.

Par « employeur récurrent », on entend l'employeur avec lequel une personne a eu, durant sa période d'affiliation à la Caisse de Congés, plus d'un contrat de travail. Par « branche récurrente », on entend de même une branche d'activité artistique dans laquelle une personne a travaillé au moins deux fois.

L'identification des moments composant les séquences se fait comme suit : pour chaque individu on identifie la date de début du premier contrat de travail répertorié à la Caisse de Congés Spectacles. Cette date constitue la date de début de la séquence décrivant sa trajectoire professionnelle. Les séquences sont ensuite composées de successions de périodes de 4 mois, jusqu'à la date de l'enquête.

## Résultats

Une première remarque est relative aux six premières séquences de quatre mois d'activité des musiciens. Cette période représente, si l'on fait référence au graphique 2, une période à risque pour la carrière. La fonction de séjour montre qu'un quart des musiciens professionnels quittent le marché du travail au bout de deux ans ce qui laisse supposer que cette période peut être décisive pour la suite du parcours professionnel individuel. Une description sommaire des six premières séquences de quatre mois des parcours fait apparaître la prépondérance de deux événements particuliers au cours de cette période critique :

- 1 = être, durant la période renseignée, en liaison avec un seul employeur qui est aussi un employeur récurrent sur l'ensemble de la période d'affiliation à la caisse ;  
 4 = travailler simultanément avec plusieurs employeurs dont au moins un est un employeur récurrent. Dans la mesure où un employeur ne peut être identifié que dans une seule branche d'activité, la récurrence d'un employeur entraîne la récursivité d'une branche d'activité.

**Tableau 1 – Hiérarchisation des événements durant les six premiers semestres après l'entrée sur le marché du travail intermittent**

| Moments<br>(quadrimestres après l'entrée<br>sur le marché du travail de<br>l'intermittence) | Événement dominant |             |             |             |                   |          |
|---|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|----------|
|   | Moins de<br>30 ans | 30 - 40 ans | 40 - 50 ans | 50 - 60 ans | 60 ans ou<br>plus | Total    |
| Premier quadrimestre  | 1 (49.4)           | 4 (31.6)    | 4 (39.1)    | 1 (44.4)    | 1 (35.7)          | 1 (44.8) |
| Deuxième quadrimestre   | 4 (34.6)           | 4 (34.6)    | 4 (31.8)    | 4 (40.3)    | 4 (35.0)          | 4 (34.4) |
| Troisième quadrimestre  | 4 (36.3)           | 4 (32.2)    | 4 (30.7)    | 1 (29.8)    | 1 (35.8)          | 4 (31.9) |
| Quatrième quadrimestre  | 4 (40.0)           | 4 (42.1)    | 4 (39.4)    | 4 (32.3)    | 4 (32.1)          | 4 (39.9) |
| Cinquième quadrimestre  | 4 (36.0)           | 4 (38.1)    | 4 (34.9)    | 4 (27.4)    | 4 (33.3)          | 4 (35.9) |
| Sixième quadrimestre  | 4 (39.1)           | 4 (36.9)    | 4 (27.4)    | 1 (29.1)    | 4 (19.2)          | 4 (33.4) |

Source : Caisse de Congés Spectacles ; % entre parenthèses ; l'âge étant celui en fin de parcours (l'âge en 2000), nous les interprétons en termes de générations. 1 = travailler avec un seul employeur ; 4 = travailler avec plusieurs employeurs, dont au moins un est récurrent.

Ce profil des trajectoires professionnelles des musiciens peut être interprété comme indicateur du caractère « structuré » des espaces d'opportunités en matière d'emploi que détient cette catégorie d'artistes. Vraisemblablement, ceux-ci sont amenés à entretenir des cercles d'employabilité de

structure « concentrique », constitués d'une partie fixe formée d'au moins un employeur récurrent, et d'une zone de choix plus flexible, constituée d'employeurs satellites, récurrents ou pas. Volontairement ou non, ils fonctionnent dans un espace dual qui réunit un noyau de partenaires probablement plus restreint, mais plus stable aussi, et une périphérie plus flexible, et plus instable.

Cette configuration, qui est sans doute tout à fait propre aux musiciens, est à rapprocher de la relation particulièrement complexe qui s'établit chez eux entre emploi permanent et emploi intermittent. Rappelons qu'en 2000, bien que près des trois quarts des musiciens enregistrés auprès de la Caisse des Congés relèvent de l'intermittence indemnisée par les Assedic, de 10 à 15% d'entre eux cumulent en réalité les prestations intermittentes enregistrées dans la base de données de la Caisse avec un emploi de nature permanente, comme c'est principalement le cas des musiciens d'orchestre ou des enseignants (Coulangeon, 2002).

Nous nous posons à présent la question de savoir si l'existence de cette structure d'employabilité duale permet le rapprochement ou, au contraire, l'éloignement de ce que pourrait être la relation salariale classique : une relation sans interruption, sous la forme d'une succession d'événements identiques qui vont à la limite de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite.

Ces événements sont invariables par la description de l'appariement avec un seul et même employeur et, éventuellement variables en décrivant les différentes promotions et avancements dans la carrière. Le parcours professionnel le plus proche de la relation d'emploi classique qu'un musicien peut avoir serait la succession : **1 1 1 1 1 1 ...**, c'est-à-dire des épisodes successifs de travail avec un seul employeur, récurrente par la récursivité de la relation d'emploi engendrée.

Pour mesurer la déviation que les participants au marché du travail des artistes musiciens pouvaient avoir par rapport au parcours professionnel classique, nous avons calculé la distance de chaque trajectoire des personnes étudiées par rapport à la séquence du « plein emploi classique ».

Les courbes de fréquences cumulées de ces distances, tracées dans les graphiques 4, 5 et 6, font apparaître quelques faits significatifs.

D'abord, hommes et femmes, professionnels musiciens, ne semblent pas s'écarter de manière nettement différenciée de la configuration « classique » de la relation d'emploi<sup>6</sup>. Ils peuvent toutefois avoir des trajectoires significativement différentes en termes de succession d'événements.

Sous l'hypothèse de calcul que nous avons utilisée – les différents passages d'un événement à un autre ont le même poids, mais les coûts d'insertion / suppression d'événements, identiques, sont calibrés pour des longueurs inégales des séquences comparées – cette différence n'est pas identifiable, ni l'éloignement des deux catégories de population par rapport à la relation salariale classique (Graphique 4).

En revanche, un effet âge semble différenciateur (graphiques 5 et 6) sans qu'il soit possible de démêler avec certitude ce qui relève ici d'une interprétation en termes de cycle de vie ou en termes de génération<sup>7</sup>. Les jeunes – hommes et femmes – semblent avoir des trajectoires plus proches du parcours classique « histoire professionnelle ininterrompue avec le même employeur ».

En termes empiriques, la proximité entre les parcours observés et le parcours classique de la relation d'emploi continue – ininterrompue – avec le même employeur se traduit par la fréquence élevée des sous-séquences de type **1 1 1 ... 1 1**.

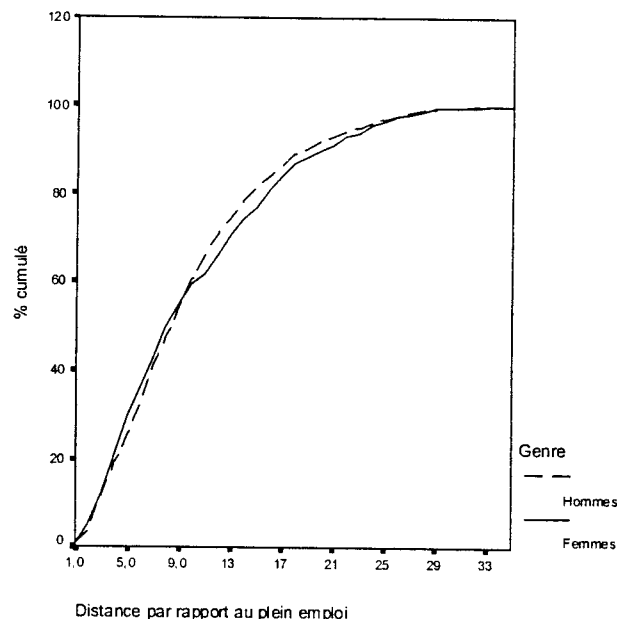
6. Les différences ont été aussi validées par un test du chi-deux.

7. La construction des trajectoires des musiciens a été calibrée sur l'histoire individuelle des individus, non sur une date de début fixe. Cela nous oblige à travailler sous l'hypothèse – assez forte – que des individus de même âge sont entrés à peu près au même moment sur le marché du travail de l'intermittence. Ce qui n'est pas nécessairement vrai. Les variables de contrôle dont on dispose par ailleurs (la date du premier contrat de travail, la date d'immatriculation à la Caisse de Congés Spectacles, la date du premier contrat enregistré effectivement par la gestion de la Caisse de Congés), de sources différentes, sont parfois divergentes. La proportion des chevauchements entre les cohortes définies par la date d'entrée sur le marché du travail et celles définies par le groupe d'âge restent imprécises. Nous sommes toutefois tentés de privilégier une interprétation en termes de génération, mettant en avant l'argument des algorithmes de calcul des similarités entre les différentes séquences qui tiennent compte (à travers les variations des coûts d'insertion / suppression) de leurs longueurs différentes. Cela tend à compenser les éventuels décalages entre les cohortes différemment définies, mais ne prend pas suffisamment en compte le contexte social, économique, etc. particulier à une cohorte.

Ce rapprochement peut être interprété de deux manières différentes. En termes de cycle de vie professionnel, la proximité des parcours des jeunes du parcours classique peut être interprétée dans les termes du modèle de la « carrière en étapes » (Jones, 1996). Une carrière est ainsi vue comme un système de socialisation qui débute avec une étape de prise de contact avec le marché et de consolidation de la formation, suivie d'une étape de construction de réputation et de développement des réseaux qui conditionnent la dernière étape : le maintien sur le marché. En termes de génération, ce rapprochement pourrait être interprété comme un rapprochement progressif du marché intermittent du modèle du marché primaire, mais avec des conséquences différentes, dans la mesure où la continuité de la relation avec l'employeur va de pair avec l'alternance de périodes d'activité et de périodes d'inactivité.

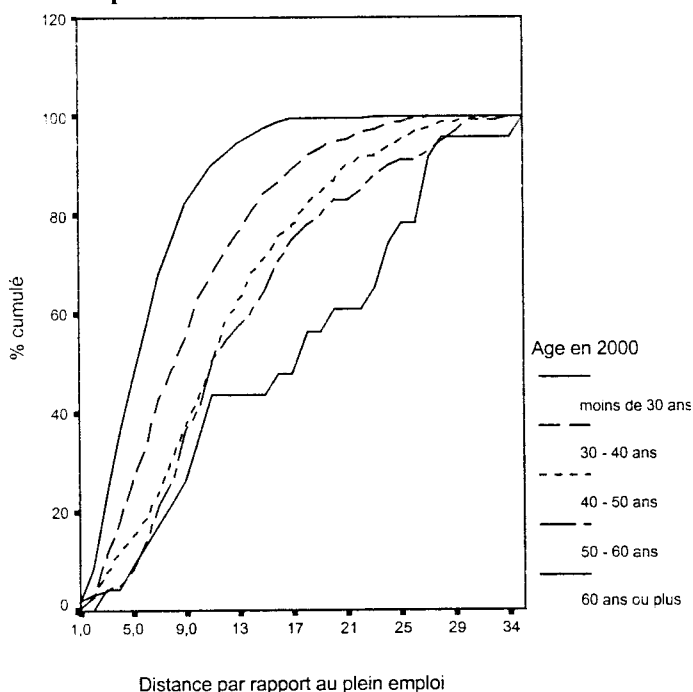
Si l'on suit la première interprétation, l'augmentation de la déviation par rapport au parcours classique à mesure de l'avancée dans le cycle de vie suggère que l'insertion professionnelle suppose dans un premier temps la récurrence des liens avec un employeur et que la diversification des relations d'emploi apparaît ensuite à mesure que la position sur le marché du travail est consolidée par la réputation acquise.

**Graphique 4 – Distances des trajectoires des musiciens par rapport à la trajectoire du plein emploi classique ; comparaison hommes / femmes**

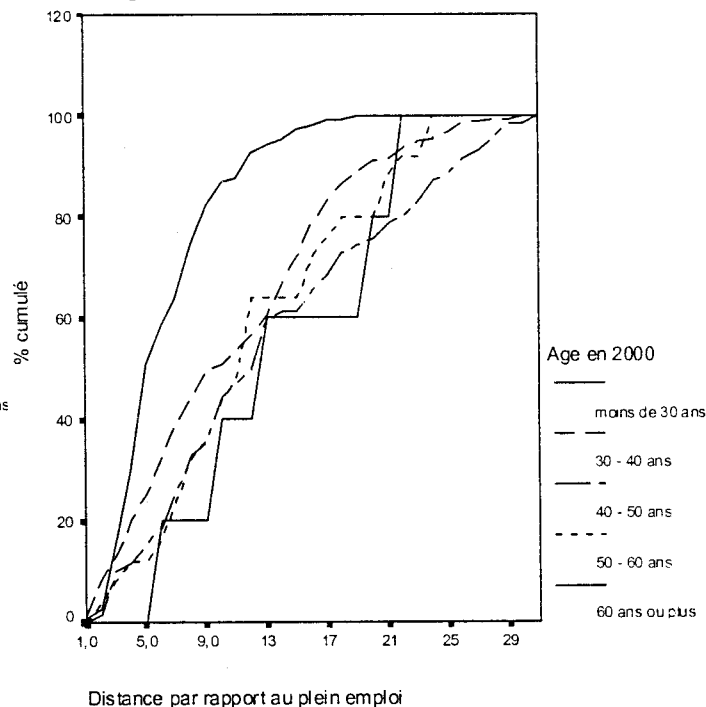


Si l'on suit la seconde interprétation, le rapprochement, au sein des générations montantes, du parcours type, appelle une conclusion assez différente de la précédente. À mesure que s'accroissent les effectifs de musiciens intermittents, à mesure que la tendance au fractionnement de l'emploi se développe, les artistes et/ou leurs employeurs mettent en œuvre des stratégies de pérennisation des relations d'emploi dans un contexte général de flexibilité. On ne peut toutefois exclure que les différences entre générations perceptibles dans les graphiques 5 et 6 ne renvoient aussi à une modification des comportements en matière de déclaration d'emploi. Diverses monographies font apparaître une tendance à l'assainissement, au cours des années 90, de l'économie du secteur du spectacle, traditionnellement affecté par une tendance prononcée au travail non déclaré (Coulangeon, 1999), et cet assainissement peut modifier très sensiblement la physionomie des trajectoires enregistrées sur la base des données de la Caisse des Congés Spectacles.

**Graphique 5 – Distances des trajectoires des musiciens par rapport à la trajectoire du plein emploi classique ; comparaison des différentes cohortes d'hommes**



**Graphique 6 – Distances des trajectoires des musiciens par rapport à la trajectoire du plein emploi classique ; comparaison des différentes cohortes de femmes**



## Conclusion

L'examen des données nous amène à privilégier l'hypothèse selon laquelle la généralisation de l'emploi intermittent dans le secteur du spectacle n'est pas incompatible avec la récurrence des liens contractuels entre employeurs et salariés. De ce point de vue, le modèle d'emploi en vigueur dans ce secteur d'activité apparaît plus adaptatif que réellement innovant. Avec le temps, les acteurs de ce marché du travail (artistes et employeurs) semblent développer des stratégies de pérennisation des relations d'emploi qui, nonobstant la nature intermittente des contrats de travail, se rapprochent d'une culture de la stabilité de l'emploi, la clé de voûte du système étant fournie par un système de socialisation du coût du sous-emploi – régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle – dont le déséquilibre financier sans cesse croissant souligne les limites.

Un des prolongements possibles de l'exploration des données présentée dans cet article consisterait à explorer au moyen de l'analyse des appariements optimaux la période critique des deux premières années suivant l'entrée sur le marché du travail qui apparaît à la lecture de la fonction de séjour des musiciens calculée pour la période 1987-2000 (Graphique 2). On peut supposer en effet que les musiciens qui « survivent » à cette période et ceux qui n'y survivent pas ne présentent pas les mêmes trajectoires dans les mois qui suivent leur insertion professionnelle. En repérant et en catégorisant ces différences, on peut ensuite construire un modèle de durée sur la probabilité de survie professionnelle intégrant cette catégorisation des types de trajectoires au cours de la période critique des deux premières années parmi les variables indépendantes.

**Philippe Coulangeon, Ionela Roharik**

Centre de Sociologie du Travail et des Arts (CNRS-EHESS)

105, Bd Raspail 75006 Paris

Tél. : 01 45 49 76 71 ; E-mail : coulange@ehess.fr

Tél. : 01 45 49 76 80 ; E-mail : roharik@ehess.fr

## Bibliographie

- Abbott A. (1995), Sequence Analysis: New Methods for old Ideas, *Annual Review of Sociology*, n° 21, p. 93-113.
- Blondel A., Rannou J., Roharik I. (2002), *Étude sur la profession de danseur. Évolution du marché de l'emploi et trajectoires professionnelles depuis 1987*, Rapport intermédiaire, Centre de Sociologie du Travail et des Arts, CNRS-EHESS.
- Blossfeld H.-P., Rohwer G. (2002), *Techniques of Event History Modeling, New Approaches to Causal Analysis*, Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- Chan T.W. (1995), Optimal Matching Analysis: A Methodological Note on Studying Career Mobility, *Work and Occupations*, n° 22, p. 467-490.
- Coulangéon P. (1999), Les mondes de l'art à l'épreuve du salariat. Le cas des musiciens de jazz français, *Revue Française de Sociologie*, XL-4, p. 689-713.
- Coulangéon P. (2002), *Les artistes interprètes de la musique et du chant en France (1986-2001)*, Centre de Sociologie du Travail et des Arts, Ministère de la Culture/DEP, Paris.
- Debeauvais R., Menger P.-M., Piettre F., Rannou J., Vari S., Laplante B. (1997), *Le spectacle vivant*, Paris, La Documentation française, Collection Contrats d'études prospective.
- Gershuny J. (1993), Post-Industrial Careers Structures in Britain, In: Esping-Andersen, G. (ed.), *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, London, Sage.
- Jones C. (1996), Careers in Project Networks: The Case of the Film Industry, In: Arthur, B.M., Rousseau D.M., (ed.) *The Boundaryless Career, A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford, Oxford University Press.
- Lin N. (2001), *Social capital. A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Menger P.-M. (1991), Marché du travail artistique et socialisation du risque. Les cas des arts du spectacle, *Revue française de sociologie*, n° XXXII, p. 61-74.
- Menger P.-M. (1993), L'hégémonie parisienne. Économie et politique de la gravitation artistique, *Annales, Économies, Société, Civilisations*, n° 6, nov-déc, p. 1565-1600.
- Menger P.-M. (2003) *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Éditions du Seuil, Collection La république des idées.
- Rohwer G. (1997), *TDA User's Manual Version 2.0*, Berlin, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Roigt J., Klein R. (2002), *Contributions à la réflexion des partenaires sociaux sur les origines des écarts entre les différentes sources statistiques sur les artistes et techniciens intermittents du spectacle, et les aménagements à apporter au fonctionnement des annexes 8 et 10 du régime d'assurance-chômage*, Paris : Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale de l'administration des affaires culturelles.



# La Fonction Publique Territoriale un employeur spécifique ?

Françoise Dauty, Philippe Lemistre

## 1. Introduction

Cette communication est centrée sur les modes de recrutement et de gestion de carrière des agents publics territoriaux. La fonction publique territoriale est abordée en tant qu'employeur spécifique afin de déterminer quelle est sa place dans l'accès à l'emploi et les parcours des jeunes.

Si l'on fait l'hypothèse que les caractéristiques des publics recrutés sont étroitement liées aux caractéristiques de gestion de la main-d'œuvre en termes d'organisation du travail, de durée du contrat envisagé, de carrière, l'intérêt pour les questions de l'emploi public est particulièrement fort.

La fonction publique est soumise, en effet, comme la majorité des secteurs à de fortes contraintes d'évolution et son fonctionnement de type marché interne pose le problème de sa flexibilité, les enjeux de recrutement face aux départs en retraites pour les années à venir sont de plus particulièrement forts (Lemistre, 2002).

Employeur d'un quart de la population salariée, recrutant principalement sur des critères d'âge et de diplôme, la « Fonction Publique » joue un rôle important dans l'emploi et tout particulièrement dans l'emploi des jeunes. Comment ce « premier employeur des jeunes embauchés l'année où ils sortent du système scolaire » (Audier, 1997) intervient dans les débuts de vie active des jeunes ?

En ce qui concerne plus spécifiquement les emplois de la fonction publique territoriale, ces derniers ont connu une forte hausse ces dernières années sous l'effet de la décentralisation notamment. Au moment où se posent de nouveaux enjeux de performance liés à l'organisation et à la qualité des services rendus, il apparaît donc opportun de s'intéresser à la diversité des situations nées de ces évolutions.

Une étude sur la fonction publique amène plusieurs questions :

*Tout d'abord en termes de demande* : comment les évolutions des compétences demandées se traduisent-elles en matière de recrutement dans la fonction publique (Béduwé, Planas, 2002) ? Constate-t-on des décalages vers des postes plus qualifiés, le recours à des contractuels ? En d'autres termes, quelle est la structure des entrées en termes de qualification et de type d'emplois ?

*Parallèlement en matière d'offre de travail*, de recrutement : quel est le profil des entrants et plus qualitativement quelle est l'attractivité des emplois publics ? Quelles différences entre les profils des titulaires et des autres salariés de la fonction publique, les précaires notamment ? Quelles différences entre ces dernières catégories et les personnes recrutées dans le privé à un niveau de salaire équivalent ? Est-ce que la stabilité ou la perspective d'une stabilité dans l'emploi conduit à accepter un éventuel déclassement à l'embauche (Lemistre, 2003) ?



L'enquête mobilisée, l'enquête « Génération 98 », concerne les jeunes sortants du système éducatif en 1998 jusqu'à leur situation en 2001<sup>1</sup>. Elle permet ainsi d'identifier les « comportements » associés aux différentes certifications pour accéder à la fonction publique et les différents parcours.

Le travail mené à partir de l'enquête Génération 98 du Céreq permet d'aborder l'accès et le passage dans les emplois de la fonction publique territoriale en début de vie active. Il s'agit d'examiner les déterminants de l'accès à différents emplois de la fonction publique territoriale trois ans après la date de fin d'études. Au-delà d'une analyse descriptive, les modèles logistiques sont mobilisés pour déterminer l'influence des caractéristiques individuelles (formation, filière, origine sociale, région, etc.) et du parcours (type d'emploi occupé avant d'intégrer la fonction publique territoriale, chômage) sur la probabilité d'occuper un poste dans la fonction publique territoriale, d'une part. D'autre part les salaires relatifs sont étudiés, tant en ce qui concerne leur niveau (en regard de la fonction publique d'État et du secteur privé) que leur évolution en début de carrière. À cette fin, des fonctions de gains sont notamment mobilisées pour étudier le rôle du diplôme, de l'ancienneté et l'impact de différents types de mobilités sur le salaire.

Les types d'emplois font également l'objet d'une attention particulière, afin de tenter d'identifier les caractéristiques associées aux différents statuts (fonctionnaires, contractuels en CDI ou CDD, emplois jeunes).

Dans un premier temps, nous précisons les spécificités de la fonction publique territoriale à travers une comparaison fonction publique territoriale (FPT), fonction publique d'État (FPE), en examinant les caractéristiques des jeunes employés par la FPT en regard de la FPE en 2001 (2.1), puis les différences FPE/FPT quant au mode d'accès aux emplois (2.2). Ensuite, les investigations sont menées pour la seule FPT afin de mieux saisir ses spécificités à partir d'une analyse des salaires. Nous précisons le rôle des variables individuelles et des parcours sur les salaires (3.1) et nous tenterons d'identifier les caractéristiques associées à l'utilisation des différents statuts pour souligner la diversité des modes de gestion, des profils de recrutement (3.2).

## **2. Fonction Publique d'État et Territoriale : des entités peu comparables ?**

La plupart des études économiques et statistiques abordent l'emploi public de manière assez globale, notamment celles qui traitent des salaires, en retenant une variable ou un critère de distinction unique « secteur public » par opposition au secteur privé. Ceci suppose une certaine homogénéité des modes de rémunération et de recrutement au sein du secteur public qui s'opposent à ceux du privé d'une part et d'autre part une proximité entre les professions et les statuts. Or, toutes les études relatives à la structure des emplois comme aux modes de gestion soulignent la diversité qui les caractérise dans les trois fonctions publiques<sup>2</sup>.

Une simple comparaison descriptive entre les caractéristiques des sortants de la génération 98 en emploi dans la FPE et la FPT en 2001 (3 ans plus tard) témoigne très largement de cette distinction (Tableau 1). Toutefois, pour mieux saisir l'importance relative des éléments qui distinguent FPE et FPT, la probabilité d'appartenir 3 ans après la sortie d'études à la FPT a été estimée à partir d'un échantillon comprenant l'ensemble des salariés de la FPE et de la FPT (tableau 2 - procédure probit)<sup>3</sup>. L'échantillon complet comprend 6 749 individus salariés en 2001, répartis en 5 179 individus pour la FPE et 1 570 pour la FPT.

---

1. Ce travail fait l'objet d'une participation au groupe d'exploitation de l'enquête Céreq Génération 98 : « grands employeurs ».

2. La fonction publique regroupe de fait 3 grands employeurs : la FPE, la FPT et la FPH. Chaque fonction publique crée et gère ses emplois par ministère au sein de la FPE, par filière et niveau pour la FPT, par filière et établissement pour la FPH. Les modes de recrutement et concours obéissent à des règles différentes.

3. L'ensemble de la population active n'a pas été retenu pour saisir uniquement les différences entre FPE et FPT. D'autant que la prise en compte du secteur privé, via un probit multinomial par exemple, aurait nécessité des distinctions au moins sectorielles ou par taille d'entreprise pour qu'elle ait un sens.

**Tableau 1 – État et territoriale – éléments descriptifs**

| %                       | FPE | FPT | %                      | FPE  | FPT  |
|-------------------------|-----|-----|------------------------|------|------|
| Fonctionnaire           | 41  | 19  | Rhône-Alpes            | 7,9  | 8    |
| CDI                     | 13  | 19  | Auvergne               | 2,2  | 1,6  |
| CDD                     | 23  | 28  | Languedoc Roussillon   | 2,6  | 5,8  |
| CES                     | 2   | 4   | PACA                   | 5,7  | 7,1  |
| EMPJ                    | 20  | 28  | Corse                  | 0,5  | 0,4  |
| Premier emploi actuel   | 36  | 43  | <b>Diplômes</b>        |      |      |
| Premier emploi privé    | 24  | 29  | non diplômés           | 2,3  | 5,4  |
| Femme                   | 58  | 59  | CAP-BEP non diplômés   | 1,5  | 5,6  |
| <b>Temps de travail</b> |     |     | CAP                    | 1,8  | 6,1  |
| Temps complet           | 92  | 84  | BEP                    | 4,9  | 11,8 |
| Temps Partiel 80 %      | 1,9 | 4,2 | Bac non diplômé        | 2,1  | 3,4  |
| TP 60 %                 | 0,8 | 1,4 | Bac Pro.               | 4,2  | 6,9  |
| TP 50 %                 | 4,3 | 7,5 | Bac Techno.            | 2,8  | 3,5  |
| TP < 50 %               | 1,4 | 3,2 | Bac géné-DEUG non Dip. | 13,9 | 8,7  |
| <b>Régions</b>          |     |     | BTS-DUT non Dip.       | 5,2  | 6,9  |
| Île-de-France           | 26  | 26  | DEUG                   | 4,1  | 5    |
| Champagne-Ardenne       | 3,4 | 2   | BTS                    | 7,1  | 11,4 |
| Picardie                | 4,7 | 3,1 | DUT                    | 2,1  | 2,3  |
| Haute-Normandie         | 2,2 | 3,1 | Bac+3                  | 11,2 | 6,1  |
| Centre                  | 4   | 4,3 | Bac+4                  | 7,9  | 5,8  |
| Basse-Normandie         | 1,5 | 2,6 | Bac+5                  | 8,4  | 7,3  |
| Bourgogne               | 2,2 | 2,3 | IUFM échec             | 10,3 | 0,8  |
| Nord-Pas-de-Calais      | 7,8 | 9   | Écoles et Prépa.       | 10   | 2,9  |
| Lorraine                | 5,4 | 4   | <b>Moyennes</b>        |      |      |
| Alsace                  | 2,2 | 1,8 | Âge                    | 24   | 22   |
| Franche-Comté           | 2   | 1,4 | Mois en emploi         | 28   | 27   |
| Pays de Loire           | 5   | 3,6 | Mois au chômage        | 2,54 | 3,98 |
| Bretagne                | 4,1 | 3,5 | Mois inactivité        | 1,93 | 1,3  |
| Poitou-Charentes        | 2,1 | 1,6 | Mois formation         | 0,6  | 0,49 |
| Aquitaine               | 3,6 | 4,5 | Mois études            | 0,27 | 0,12 |
| Midi-Pyrénées           | 4   | 3,6 | Temps accès PE         | 4,12 | 4,7  |
| Limousin                | 0,9 | 1,1 |                        |      |      |

## 2.1. FPE et FPT des populations très différenciées ?

Les niveaux de diplôme sont clairement différenciés, un tiers des recrutés de la FPT n'a pas le Bac contre 12,6 % dans la FPE. À l'inverse presque la moitié (47,6 %) de jeunes recrutés dans la FPE ont un diplôme égal ou supérieur à Bac+3, ils ne sont que 23 % dans la territoriale. La présence de nombre d'enseignants au sein de la FPE explique évidemment en grande partie cet écart. Pour autant, ceci restant valable pour l'ensemble des comparaisons, des effectifs relatifs plus importants au sein de la FPT pour une certification donnée ne reflètent pas une plus forte probabilité pour un jeune d'appartenir à la FPT plutôt qu'à la FPE. En effet, les effectifs de la FPT représentent moins d'un tiers de ceux de la FPE. Ainsi, un effectif relatif plus important de certains diplômés dans la FPT ne traduit pas automatiquement une présence plus importante en effectif absolu. Par exemple, les bacs technologiques représentent 3,5 % des diplômés de la FPT contre 2,8 % de la FPE (tableau 1). Mais compte tenu des effectifs relatifs, ces derniers sont évidemment plus nombreux au sein de la FPE. Ceci explique que la probabilité d'appartenir à la FPT en regard de la FPE soit diminuée par la possession de ce diplôme même s'il est relativement plus représenté au sein de la FPT (tableau 2).

Quant aux diplômes, la distinction la plus nette concerne le recrutement plus marqué des détenteurs des niveaux de certification les moins élevés au sein de la FPT, i.e. les non-diplômés, les CAP et BEP. Seul le CAP conduit à une probabilité plus élevée d'être recruté dans la FPT que dans la FPE. Les autres diplômes relativement bien représentés au sein de la FPT, sont les baccalauréats professionnels et les BTS. Les jeunes diplômés des formations les plus professionnalisées sont donc les plus représentés au sein de la FPT. Pour les formations générales, en effet, les pourcentages relatifs au

sein de chacune des deux fonctions publiques sont nettement plus faibles dans la FPT (tableau 1 : Bacs généraux, bac+3 et 4 écoles et prépa.).

**Tableau 2 – Probabilité d’appartenir à la FPT en regard de la FPE**

|                                | FPT/FPE | Écart type |                        | FPT/FPE | Écart type |
|--------------------------------|---------|------------|------------------------|---------|------------|
| constante                      | -0,127  | 0,24       | Pays de Loire          | -0,005  | 0,096      |
| fonctionnaire                  | ref.    |            | Bretagne               | 0,035   | 0,105      |
| CDI                            | 0,34    | 0,059      | Poitou-Charentes       | -0,207  | 0,131      |
| CDD                            | 0,27    | 0,052      | Aquitaine              | 0,105   | 0,09       |
| CES                            | 0,1     | 0,09       | Midi-Pyrénées          | 0,009   | 0,1        |
| EMPJ                           | 0,51    | 0,055      | Limousin               | 0,178   | 0,14       |
| Âge                            | -0,016  | 0,008      | Rhône-Alpes            | -0,112  | 0,08       |
| Mois en emploi                 | -0,003  | 0,004      | Auvergne               | -0,119  | 0,133      |
| Mois au chômage                | 0,011   | 0,007      | Languedoc Roussillon   | 0,361   | 0,102      |
| Mois en inactivité             | -0,027  | 0,008      | PACA                   | 0,11    | 0,07       |
| Mois en formation              | -0,01   | 0,008      | Corse                  | 0,045   | 0,17       |
| Mois en études                 | -0,017  | 0,015      | <b>Diplômes</b>        |         |            |
| Temps accès au premier emploi  | -0,006  | 0,004      | non diplômés           | ref.    |            |
| Femme                          | 0,136   | 0,041      | CAP-BEP non diplômés   | 0,198   | 0,146      |
| Premier emploi = emploi actuel | 0,167   | 0,044      | CAP                    | 0,186   | 0,139      |
| Premier emploi privé           | 0,04    | 0,009      | BEP                    | -0,031  | 0,12       |
| Temps complet                  | -0,289  | 0,066      | Bac non diplômé        | -0,179  | 0,162      |
| <b>Régions</b>                 |         |            | Bac Pro.               | -0,062  | 0,132      |
| Île-de-France                  | ref.    |            | Bac Techno.            | -0,39   | 0,157      |
| Champagne-Ardenne              | -0,34   | 0,11       | Bac géné-DEUG non Dip. | -0,81   | 0,124      |
| Picardie                       | -0,229  | 0,103      | BTS-DUT non Dip.       | -0,445  | 0,132      |
| Haute-Normandie                | 0,069   | 0,11       | DEUG                   | -0,435  | 0,141      |
| Centre                         | -0,053  | 0,09       | BTS                    | -0,09   | 0,124      |
| Basse-Normandie                | 0,005   | 0,13       | DUT                    | -0,355  | 0,154      |
| Bourgogne                      | -0,005  | 0,119      | Bac+3                  | -0,773  | 0,13       |
| Nord-Pas-de-Calais             | 0,05    | 0,08       | Bac+4                  | -0,532  | 0,133      |
| Lorraine                       | -0,27   | 0,1        | Bac+5                  | -0,661  | 0,139      |
| Alsace                         | -0,187  | 0,127      | Écoles et Prépa        | -1,02   | 0,153      |
| Franche-Comté                  | -0,212  | 0,134      |                        |         |            |
| Effectif                       | 6749    |            |                        |         |            |
| chi2                           | 6429    |            |                        |         |            |

Au-delà des diplômes, le temps de travail est également différencié entre FPE et FPT. Ainsi, le pourcentage de salariés à temps complet est supérieur de près de 10 % dans la FPE en regard de la FPT qui compte 84 % de travailleurs dans cette situation. Le temps partiel est donc relativement plus développé au sein de la FPT. Par ailleurs, les salariés à temps partiel sont pour 80 % des femmes dans la FPE contre 90 % pour la FPT alors que le pourcentage de femmes est le même dans les deux fonctions publiques (près de 60 %). En d’autres termes, la FPT recrute davantage que la FPE pour des postes à temps partiel majoritairement occupés par des femmes. Ce résultat descriptif est confirmé par la procédure logistique : la probabilité d’être recruté dans la FPT étant diminuée dès lors que le poste est à temps complet<sup>4</sup>.

## 2.2. Des modes d’accès à l’emploi distincts

Le niveau d’éducation étant plus élevé dans la FPE, l’âge moyen est logiquement également plus élevé pour une même génération de sortants du système éducatif. L’accès à l’emploi s’effectue donc, en moyenne, à un âge plus élevé dans la FPE. Il ne s’agit pas de la seule différence entre FPE et FPT

4. En revanche, alors qu’elle représente le même pourcentage dans les deux FP, la probabilité d’être trois années après la date de fin d’études dans la FPT est augmentée par le fait d’être une femme « toutes choses égales par ailleurs ». Un tel résultat peut traduire, par exemple, le fait qu’à diplôme équivalent les femmes sont davantage recrutées dans la FPT que dans la FPE. Une telle conjecture nécessiterait néanmoins des investigations complémentaires sur un échantillon plus important, par région, type de certification, etc.

quant au mode d'accès à l'emploi. Les jeunes salariés en 2001 dans la FPT ont en moyenne connu 4 mois de chômage dans leur parcours depuis la sortie du système éducatif contre 2 mois et demi pour les salariés de la FPE. Trois raisons peuvent être évoquées pour expliquer cette différence. La première est liée au niveau d'éducation, les difficultés d'insertion étant plus importantes pour les moins diplômés relativement plus nombreux au sein de la FPT. Manifestement cette explication n'est pas pertinente ou en tout cas loin d'être suffisante. En effet, si les mois en chômage sont observés par niveau de diplômes, la différence FPE/FPT est surtout importante pour les diplômés supérieurs à Bac plus 3 années (de 1,6 à 4 mois). De plus pour les diplômés inférieurs au baccalauréat les écarts persistent (0,4 à 1,5 mois). Deux autres explications paraissent alors plus plausibles, la première est la procédure de recrutement par concours. Dans la FPT, contrairement à ce qui se passe avec la FP d'état, la réussite au concours ne vaut pas recrutement ; le lauréat du concours est inscrit sur une liste d'aptitude pendant un an (durée renouvelable deux fois à sa demande)<sup>5</sup>. Pendant cette période, il doit trouver un emploi dans une collectivité locale. Il y a donc un temps de latence entre la réussite du concours et le fait de trouver un emploi. Ceci est particulièrement vrai pour les plus hauts niveaux de certification et peut expliquer le nombre de mois de chômage relativement importants pour ces certifications. La dernière hypothèse repose sur l'idée que la FPT pourrait être un second choix pour des jeunes sans emploi. Une telle conjecture semble confirmée par un nombre de mois en chômage particulièrement conséquent notamment pour les Bacs plus 4. Pour ces diplômés, le nombre moyen en chômage est de 2 mois quand ils intègrent la FPE contre près de 5 mois pour la FPT. Ces deux dernières explications peuvent se conjuguer, les jeunes en recherche d'emploi, inscrits au chômage, peuvent passer un concours de la FPT entre autres démarches et rechercher indifféremment un emploi dans une collectivité territoriale ou dans le secteur privé. Les deux résultats suivants confortent cette hypothèse.

On observe en effet que l'emploi occupé 3 ans après la sortie du système éducatif, est plus souvent un premier emploi dans la FPT (pour 43 % des individus) que dans la FPE même « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 2). Or l'accès à un emploi de la FPT est moins rapide quand l'emploi en 2001 est aussi le premier emploi. Le nombre de mois en chômage est, en effet, plus conséquent de 4 mois et demi pour ces individus qui n'ont eu qu'un seul emploi contre toujours 2 et demi pour les jeunes qui accèdent à la FPE. Un tel résultat n'est pas en contradiction avec l'hypothèse d'un second choix, les individus au chômage ayant envisagé d'intégrer la FPT au cours de la période de chômage alors que la décision concernant la FPE est vraisemblance antérieure.

Ces constats soulignent une autre caractéristique des emplois de la FPT : ils sont, surtout les moins qualifiés, plus proches des emplois du secteur privé que ceux de la FPE. Ceux-ci sont souvent plus spécifiques et s'inscrivent dans la continuité de formations ad-hoc. La plus grande proximité FPT – secteur privé s'exprime aussi en matière de modes de gestion de la main-d'œuvre, à travers la diversité des formes d'emploi utilisées (emplois à statut, hors statuts, emplois aidés, recours à la sous-traitance privée, passage par des structures relais). Comme les autres employeurs (du privé) la FPT recrute plus de la moitié de ces nouveaux salariés sur des contrats temporaires et en utilisant largement les possibilités offertes par les politiques de l'emploi (CDD, CES, emploi jeunes). Ainsi, trois ans après leur sortie du système éducatif, seulement un jeune sur 5 employés dans la FPT est fonctionnaire<sup>6</sup>, ils sont plus du double dans la FPE.

Par ailleurs, le recrutement des jeunes s'est effectué de manière différenciée selon les régions. En Île-de-France, les effectifs relatifs au sein des deux FP sont identiques : 26 % des sortants 98 sont en emploi en 2001 dans la FPT comme dans la FPE (tableau 1). En revanche, pour plusieurs autres régions le pourcentage de recrutés au sein de la FPT a été relativement plus important qu'au sein de la FPE, c'est notamment le cas pour le Languedoc-Roussillon, la Basse-Normandie, le Nord-Pas-de-

5. La voie normale de recrutement est le concours. Les concours de la FPT sont irréguliers et de nombreux recrutements ne passent pas par cette voie. De plus, les concours ne sont pas organisés de la même façon selon les catégories : le CNFPT est en charge d'organiser les concours des catégories A et B au niveau national tandis que les centres de gestion en région s'occupent des catégories C. Surtout, contrairement à ce qui se passe avec la FP d'État, il y a disjonction entre les concours de recrutements nationaux fonction d'un nombre de postes susceptibles d'être vacants et ouverture de postes. Les lauréats du concours sont alors inscrits sur une liste d'aptitude et peuvent se faire embaucher par les collectivités locales qui puisent dans ce vivier. Mais de fait de nombreux recrutements procèdent de sortes de bourses d'emplois qui publient des annonces de collectivités assorties des spécificités des postes, il peut alors coexister des postes vacants et des lauréats sans affectation.

6. La même proportion étant recrutée sur CDI.

Calais et PACA. La situation est inverse pour la Lorraine, les Pays de Loire, la Picardie et la Champagne<sup>7</sup>.

Au terme de cette première analyse, la FPT apparaît être effectivement un employeur spécifique en regard de la FPE, tant en ce qui concerne les modes de gestion de main-d'œuvre (statut, temps de travail, mode d'accès à l'emploi) que les caractéristiques individuelles (âge, diplôme) de ses salariés. Cette distinction étant faite, reste à mieux appréhender les différents éléments évoqués pour la seule FPT. C'est l'objectif de la section suivante où sont analysés les déterminants des salaires, de l'obtention de statuts distincts et les différences interrégionales.

### **3. Les déterminants des salaires 3 ans après la sortie du système éducatif**

#### **3.1. Influence des caractéristiques individuelles et du parcours sur le salaire**

Les estimations pour les salaires sont effectuées en utilisant une fonction de gains mettant en relation le logarithme du salaire horaire avec l'ensemble des variables figurant dans le tableau 3.

Le fait d'être une femme diminue le salaire de 5 % à statut et caractéristiques individuelles égales. L'expérience et l'ancienneté étant calculés ici en fonction des durées exactes des séquences d'emploi, la différence n'est donc pas liée, comme c'est souvent le cas, en partie à des périodes d'inactivité en début de carrière. Le différentiel de 5 % est imputable pour seulement 1 % au type d'emploi occupé ou à des différences interrégionales. En effet, si l'estimation de la fonction de gains est effectuée en intégrant l'ensemble des dichotomiques représentant les emplois et les régions, le salaire est diminué de 4 % par le fait d'être une femme. Cette discrimination « apparente » peut être expliquée par des différences d'emploi non saisies par les catégories agrégées. En tout état de cause, la différence « toutes choses égales par ailleurs » demeure inférieure à celle observée pour l'ensemble de la population active notamment par Meurs et Ponthieux (1999) qui obtiennent un écart salarial maximal de 7 %.

Pour les diplômés, deux principaux constats sont effectués : un sort relativement favorable aux non-diplômés, une prime aux diplômés techniques.

En effet, si les moins diplômés sont relativement nombreux au sein de la FPT, il n'existe pas de nette différenciation salariale entre les niveaux de formation. De fait les détenteurs de CAP et BEP ne sont pas rémunérés davantage que les salariés non qualifiés et même relativement moins. Ce résultat surprenant pourrait s'expliquer par des parcours qualifiants extrascolaires effectués par les non-qualifiés (en regard du diplôme).

Les rendements des baccalauréats traduisent clairement une prime aux diplômés techniques ou professionnels par rapport à ceux de la filière générale avec un écart le plus important, de près de 5 %, pour les baccalauréats techniques en regard des baccalauréats généraux. On retrouve cette « prime au technique » pour le niveau III. Toutefois, celle-ci concerne uniquement les Brevets de Techniciens Supérieurs et pas les Diplômes Universitaires Technologiques. Deux explications vraisemblables sont envisageables : les DUT ont un contenu plus général ou/et les spécificités techniques requises au sein de la FPT concernent davantage les BTS que les DUT. Ces deux assertions devant évidemment faire l'objet d'investigations plus spécifiques pour être validées.

---

7. « Toutes choses égales par ailleurs » la probabilité d'appartenir la FPT en regard de la FPE n'est pas toujours augmenté pour les régions pour lesquelles le pourcentage de recrutés est le plus important au sein de la FPT. Ce décalage s'explique vraisemblablement par une relation entre les niveaux de certification, le mode d'accès à l'emploi et les différentes régions. Des investigations par régions pourraient expliquer les corrélations en question, mais les effectifs ne sont pas suffisants ici pour réaliser une analyse détaillée région par région.

Tableau 3 – Estimation d'une Fonction de gains pour la FPT

| Variable dépendante <sup>1</sup> |                         | Insalh   |               |
|----------------------------------|-------------------------|----------|---------------|
| Constante                        |                         | 1,95     | <i>40 (2)</i> |
| Femme                            |                         | -0,05    | <i>4,3</i>    |
| <b>Diplôme</b>                   |                         |          |               |
|                                  | non diplômé             | ref.     |               |
|                                  | CAP-BEP non diplômé     | -0,053   | <i>1,6</i>    |
|                                  | CAP                     | -0,033   | <i>1,0</i>    |
|                                  | BEP                     | -0,045   | <i>1,5</i>    |
|                                  | Bac non diplômé         | 0,015    | <i>0,4</i>    |
|                                  | Bac Pro.                | 0,017    | <i>0,5</i>    |
|                                  | Bac Techno.             | 0,036    | <i>0,9</i>    |
|                                  | Bac géné-DEUG non Dip.  | -0,013   | <i>0,4</i>    |
|                                  | BTS-DUT non Dip.        | 0,049    | <i>1,5</i>    |
|                                  | DEUG                    | 0,068    | <i>1,9</i>    |
|                                  | BTS                     | 0,105    | <i>3,5</i>    |
|                                  | DUT                     | 0,065    | <i>1,5</i>    |
|                                  | Bac+3                   | 0,09     | <i>2,7</i>    |
|                                  | Bac+4                   | 0,145    | <i>4,3</i>    |
|                                  | Bac+5                   | 0,357    | <i>11,0</i>   |
|                                  | Écoles et Prépa         | 0,064    | <i>1,6</i>    |
| <b>Carrière</b>                  |                         |          |               |
|                                  | Premier emploi privé    | 0,03     | <i>1,9</i>    |
|                                  | Ancienneté              | 0,0016   | <i>0,6</i>    |
|                                  | Ancienneté <sup>2</sup> | -0,00001 | <i>0,6</i>    |
|                                  | Expérience              | 0,004    | <i>1,0</i>    |
|                                  | Expérience <sup>2</sup> | -0,0001  | <i>0,4</i>    |
| <b>Statut</b>                    |                         |          |               |
|                                  | CDI                     | -0,02    | <i>1,0</i>    |
|                                  | CDD                     | -0,09    | <i>5,4</i>    |
|                                  | EMPJ                    | -0,241   | <i>14,0</i>   |
|                                  | CES                     | -0,249   | <i>7,7</i>    |
|                                  | Contrat formation       | -0,498   | <i>5,7</i>    |
|                                  | Fonctionnaire           | ref.     |               |
| R <sup>2</sup>                   |                         | 0,36     |               |
| Effectif                         |                         | 1 570    |               |

1. Les variables relatives au temps de travail sont également prises en compte.

2. Les chiffres en italique sont les t de Student.

Pour les niveaux supérieurs, les bacs plus 3 n'ont pas de rendement supérieur au BTS, ce qui traduit à nouveau vraisemblablement une « prime au technique », tandis que les baccalauréats plus 4 ans permettent d'accroître le salaire de 5 % par rapport à la catégorie précédente. Les rendements les plus élevés vont néanmoins aux Baccalauréats plus 5 années qui sont en majorité des DESS (Lopez, 2002) soit encore des diplômes professionnalisants. Ce niveau de certification permet d'obtenir un rendement des diplômes de 25 % de plus qu'un baccalauréat plus trois ou qu'un BTS. A contrario, les sortants d'écoles et de prépa ont un rendement de leur études comparable à celui des DUT. Un tel résultat n'est pas surprenant, les grandes écoles et surtout les prépas destinent, en effet, essentiellement leurs diplômés à la FPE, la FPT est donc un second choix qui limite les rendements de ces formations manifestement moins adaptées à la FPT.

Pour les variables de carrière, expérience et ancienneté, il est relativement difficile de donner des interprétations pour des raisons évidentes de durée de la période d'observation. La situation des sortants 1998 est observée, en effet, en 2001. Ceci permet néanmoins de supposer que nombre d'entre eux sont arrivés au terme de leur « période d'insertion ». Cette période peut comprendre un certain nombre d'emplois intermédiaires, notamment des emplois d'attente. La définition de la période d'insertion pose néanmoins toujours de redoutables problèmes : quand peut-on dire qu'un individu est inséré ? Au terme de quelle période ? (Giret, 2000). L'objectif de cet article n'est évidemment pas de répondre à ces questions. Toutefois, l'accès à la FP peut largement être considéré comme la fin de la

période d'insertion et le début de la carrière (caractéristiques du statut). Il est donc intéressant d'étudier l'ensemble du parcours de ce début de trajectoire professionnelle, même si la carrière est alors à son tout début.

En conséquence, il n'est pas surprenant d'observer des rendements des effets de carrières, via les rendements de l'expérience et de l'ancienneté relativement modestes (moins de 1 % par année). A contrario, un début de carrière dans le privé permet d'obtenir un salaire relatif supérieur de 3 % « toutes choses égales par ailleurs ». Ce résultat n'est pas lié à un avantage relatif lié au chômage prolongé d'autres salariés car si l'on intègre une variable représentant le nombre de mois en chômage à l'estimation, celle-ci est statistiquement non significative et a un impact quasi nul sur le salaire et le coefficient de la variable « premier emploi privé », de même pour une variable indiquant que le premier emploi était occupé au sein de la FPT. En d'autres termes, la FPT semble bien être sur un marché du travail où les salariés potentiels de la FPT sont en concurrence avec ceux du privé, de telle sorte que la FPT offre une « prime » aux salariés passés par le privé. L'octroi de ce « bonus » peut être lié à des compétences acquises dans le privé, mais la courte période passée sur le marché du travail limite la validité d'une telle hypothèse. Une autre hypothèse peut être celle d'un ajustement du salaire aux tarifs du marché pour se procurer des compétences rares ou recherchées. Ainsi, le passage par certains emplois du privé peut également être un « signal » pour l'employeur FPT de compétences particulières. En tout état de cause, la prime traduit vraisemblablement la concurrence entre FPT et secteur marchand sur le marché du travail. Un autre élément vient renforcer cette hypothèse. Il s'agit de la diversité des statuts qui distinguent, comme cela a été vu précédemment, nettement FPE et FPT.

### 3.2. Un statut au rôle différencié en fonction du niveau d'études et de l'emploi occupé

En moyenne, occuper un contrat à durée indéterminée est quasiment équivalent au fait d'être fonctionnaire en termes de salaire 3 ans après la date de fin d'études. En revanche, être en CDD diminue le salaire de près de 10 % et de plus de 20 % pour les emplois jeunes et les contrats emploi-solidarité, à diplôme égal notamment. Ce constat d'une égalité salariale entre statut CDI et fonctionnaire doit néanmoins être relativisé en fonction des niveaux de formation. Tout d'abord, ces derniers sont distribués de manière assez différenciée entre statut<sup>8</sup>. Ainsi, les salariés en CDI ou CDD sont majoritairement (plus d'un tiers) des salariés dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat alors que ces niveaux de certification représentent moins de 20 % des fonctionnaires. A contrario, les plus diplômés (supérieur à bac+2) représentent près d'un tiers des fonctionnaires (et des CDD) contre 13 % des salariés en CDI. Il est intéressant alors d'observer l'impact du statut par niveau de certification. Les régressions ne sont pas reproduites ici, elles sont identiques à celle effectuée dans le tableau 3, à l'exception évidente des diplômés non concernés.

Occuper un emploi jeune est évidemment d'autant plus pénalisant que le niveau de certification est élevé, l'ensemble de ces emplois étant rémunérés au niveau du SMIG alors que plus de 20 % des emplois jeunes détiennent une certification supérieure à bac+2 (25 % de salaire en moins par rapport aux fonctionnaires pour un niveau inférieur au bac contre 34 % pour un niveau supérieur à bac+2). Le contrat à durée déterminée a un impact identique pour les niveaux inférieurs à bac+2, soit environ 15 % du salaire de moins que les fonctionnaires. En revanche, ce statut est peu pénalisant en termes de salaire pour les détenteurs d'un diplôme supérieur à bac+2 qui représentent près d'un tiers des salariés en CDD. La situation est inversée pour les CDI. Ce statut est, en effet, fortement pénalisant pour les diplômés supérieurs au baccalauréat (moins 8 % en regard des fonctionnaires), moitié moins pour les bacheliers et niveau bac et enfin ce statut procure un avantage salarial pour ceux dont le niveau d'études est inférieur au bac (+5 % de salaire par rapport aux fonctionnaires).

Plusieurs hypothèses interprétatives peuvent être formulées à partir de ces résultats. Tout d'abord le CDI est susceptible d'être utilisé pour attirer des individus peu diplômés mais ayant des qualifications recherchées ou acceptant des emplois pénibles ou contraignants, la rémunération offerte étant supérieure à celle issue des grilles de salaire des fonctionnaires de la FPT. Le CDI peut également

---

8. Les pourcentages au sein de chaque statut des salariés ayant un niveau de certification inférieur au baccalauréat sont pour les emplois jeunes, les CDD, les CDI les fonctionnaires respectivement de 23 %, 32 %, 35 %, 17 %, au niveau bac ; 34 %, 24 %, 30 %, 29 %, supérieur au bac ; jusqu'à bac+2 : 21 %, 14 %, 22 %, 22 % ; supérieur à Bac+2 : 22 %, 30 %, 13 %, 32 %.

être utilisé pour recruter de façon stable un salarié mais sans passer par la procédure de concours jugée souvent contraignante par les recruteurs au niveau local. Ensuite, les CDD sont beaucoup utilisés pour les plus diplômés à égalité de traitement au regard du salaire de fonctionnaire afin de capter une main-d'œuvre très qualifiée pour des missions de court ou moyen terme. Une étude des déterminants de l'appartenance aux différents statuts via un modèle logistique multinomiale permet de préciser les assertions précédentes, la catégorie de référence étant celle des fonctionnaires (tableau 4).

**Tableau 4 – Les déterminants du statut**

| Référence fonctionnaire                   | emploi jeune |                | CDD        |                | CDI        |                |
|---|--------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
|   | Paramètres   | <i>P-value</i> | Paramètres | <i>P-value</i> | Paramètres | <i>P-value</i> |
| Constante                                 | -0,189       | 0,799          | 1,88       | 0,007          | -0,06      | 0,94           |
| Mois en emploi                            | 0,098        | 0,51           | -0,005     | 0,969          | 0,302      | 0,055          |
| Mois au chômage                           | 0,118        | 0,003          | 0,098      | 0,01           | 0,011      | 0,81           |
| Mois en inactivité                        | 0,048        | 0,336          | 0,11       | 0,016          | 0,011      | 0,829          |
| Mois en formation                         | 0,055        | 0,337          | 0,1        | 0,058          | 0,011      | 0,861          |
| Mois en études                            | -0,052       | 0,465          | -0,064     | 0,22           | -0,065     | 0,366          |
| Temps accès au premier emploi             | -0,016       | 0,67           | -0,032     | 0,365          | 0,061      | 0,09           |
| Femme                                     | -1,014       | 0              | -0,327     | 0,079          | -0,928     | 0              |
| Premier emploi privé                      | 0,3          | 0,26           | 0,007      | 0,979          | 0,103      | 0,707          |
| Premier emploi= emploi actuel             | -0,753       | 0,01           | -0,568     | 0,04           | -1,331     | 0              |
| Ingénieurs et cadres                      | ref.         |                | ref.       |                | ref.       |                |
| Pers. admin. sup. coll. loc.              | -1,063       | 0,025          | -0,77      | 0,026          | 0,323      | 0,474          |
| Enseignants, formateurs                   | 2,157        | 0              | 0,453      | 0,447          | 1,507      | 0,02           |
| Sages femmes-techniciens médicaux         | -18          | 0,99           | 0,226      | 0,807          | 2,972      | 0,001          |
| Asistantes soc. animateurs, conseil, fam. | 1,301        | 0              | -0,593     | 0,064          | 0,417      | 0,296          |
| PI coll. terr. et cat. B                  | 0,162        | 0,702          | -1,942     | 0,001          | -0,535     | 0,279          |
| Maîtrise admin.                           | -0,773       | 0,366          | -2,104     | 0,01           | -1,419     | 0,2            |
| Techniciens AM                            | 1,069        | 0,038          | -1,054     | 0,044          | -0,137     | 0,825          |
| Agents const. recouv.                     | -1,571       | 0,01           | -1,536     | 0              | 0,423      | 0,355          |
| Adjoints. agents. Admin                   | 1,389        | 0,001          | -0,913     | 0,015          | 0,171      | 0,71           |
| Agents de serv.                           | -0,289       | 0,496          | -0,756     | 0,03           | 0,977      | 0,018          |
| Aides soignants. ASH                      | -1,298       | 0,054          | -1,329     | 0,003          | 0,739      | 0,12           |
| Pompiers, gendarmes, police               | -0,988       | 0,021          | -1,709     | 0              | -0,82      | 0,064          |
| Employé admin.                            | -0,091       | 0,908          | -2,245     | 0,006          | -20        | 0,999          |
| Pers. des serv. Directs                   | 0,209        | 0,756          | -1,067     | 0,082          | 1,547      | 0,01           |
| OQ (hors jardiniers)                      | -0,234       | 0,792          | -1,961     | 0              | 0,441      | 0,344          |
| Jardiniers                                | 1,743        | 0,035          | -0,142     | 0,863          | -0,049     | 0,962          |
| ONQ                                       | -0,789       | 1,584          | -2,461     | 0              | -0,724     | 0,277          |
| Pseudos R <sup>2</sup>                    |              |                |            |                |            |                |
| Cox et Snell                              | 0,358        |                |            |                |            |                |
| Nagelkerke                                | 0,376        |                |            |                |            |                |
| McFadden                                  | 0,146        |                |            |                |            |                |

Plus le nombre de mois en chômage est important plus la probabilité d'occuper un emploi jeune ou un CDD est forte, ces statuts sont effectivement et logiquement souvent des choix de la seconde chance. Si le chômage n'a pas d'impact significatif sur l'accès à un CDI, en regard du statut de fonctionnaire, le temps d'accès au premier emploi a un impact positif. En d'autres termes, l'accès au statut de fonctionnaire est plus rapide que l'accès à un CDI, les salariés en CDI de la FPT ayant occupé plus souvent d'autres emplois avant d'obtenir ce statut (comme en témoigne l'impact négatif sur la probabilité d'être en CDI de l'occurrence premier emploi égal emploi actuel). Par rapport au statut de fonctionnaire, le fait d'être une femme diminue fortement la probabilité d'être en emploi jeune et en CDI. De fait, les femmes sont davantage représentées que les hommes dans les statuts de fonctionnaires (25 % des femmes contre 15 % des hommes). Le statut étant en grande partie lié à l'emploi occupé, 20 dichotomiques représentant plusieurs PCS ont donc été intégrées à la spécification. Ces variables donnent des indications sur les professions pour lesquelles la FPT a davantage utilisé tel ou tel statut. Toutefois, les effectifs sont répartis de manière moins « équitable » que pour les 17 diplômes entre les



catégories. Les commentaires sont donc globaux ou portent sur des catégories où les effectifs ont été jugés suffisants.

La probabilité d'être en emploi jeune est conséquente pour les « formateurs », les « assistantes sociales, les animateurs et conseillers familiaux », « les techniciens et agent de maîtrise » et les « jardiniers » et ceci en regard d'une catégorie de référence où les effectifs relatifs en emplois jeunes sont parmi les plus bas. Ceci n'est pas le cas en regard du statut CDD, ces derniers étant relativement nombreux pour les plus qualifiés. Les catégories qui ont les plus fortes probabilités d'être en CDD sont alors les trois précédentes auxquelles s'ajoutent les agents de services et les « personnels administratifs supérieurs ». Les résultats précédents suggèrent que, pour les plus qualifiés, le CDD ne joue pas le même rôle puisque le statut n'est pas pénalisant en termes de salaire pour les plus diplômés<sup>9</sup>.

Les 4 catégories d'emplois qui augmentent le plus la probabilité d'être en CDI sont les « formateurs », les « personnels des services directs aux particuliers », les « agents de services », « les aides soignants et ASH », les moins diplômés au sein de ces emplois étant plutôt favorisés par ce statut en termes de salaire<sup>10</sup>.

#### 4. Conclusion

L'observation des sortants du système éducatif de 1998 en 2001 confirme la spécificité des emplois et des modes de gestion de la FPT au sein de la fonction publique en général.

L'utilisation d'une diversité de modes de gestion (statuts, salaires, profils) selon les catégories d'emploi et les compétences recherchées, la prime aux « diplômés techniques », la prise en compte de l'expérience hors secteur public souligne l'évolution de la FPT vers des modes de gestion du secteur marchand. À l'opposé la relative protection des femmes et des sans diplôme, l'importance des recrutements dans le cadre des politiques d'emploi : les emplois jeunes renvoient à une gestion publique des emplois. La FPT apparaît donc comme un employeur partagé entre gestion publique et gestion marchande.

Toutefois, les investigations menées ici présentent plusieurs limites. Tout d'abord, les contraintes d'effectifs n'ont pas permis de découpages territoriaux et des études fines par type d'emplois. Ensuite, si la fonction publique territoriale a été étudiée comme un ensemble à part entière, i.e. en la séparant de la FPE, les administrations qui la constituent n'ont pu être étudiées séparément, i.e. la région, les départements et les communes. Des études plus ciblées doivent donc compléter cette analyse de l'employeur spécifique qu'est la fonction publique territoriale.

**Françoise Dauty, Philippe Lemistre**

LIRHE (Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi)  
UMR 5066, Université des Sciences Sociales, Place Anatole France, 31042 Toulouse cedex.

Tél. : 05 61 63 38 62 ; Fax : 05 61 63 38 60

E-mail : dauty@univ-tlse1.fr ; lemistre@univ-tlse1.fr

---

9. Cf. supra.

10. Cf. supra.

## Bibliographie

- Audier F. (1997), La fonction publique : un débouché majeur pour les plus diplômés, *Économie et statistique*, n° 304-305, p. 137-148.
- Béduwé C., Planas J. (2002), EDEX – Hausse d'éducation et marché du travail», *Cahiers du LIRHE*, mai.
- Giret J.-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, CNRS Éditions, Paris, 248 p.
- Lemistre P. (2002), Transformation des Marchés Internes et emplois en France, *note LIRHE*.
- Lemistre P. (2003), Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi, *Revue d'Économie Politique*, janvier-février.
- Lopez A. (2002), Le parcours des jeunes diplômés entrant dans la fonction publique, In : *Comptes rendus des journées d'étude*, avril, La fonction publique face au défi démographique : comment recruter demain ?
- Meurs D., Ponthieux S. (1999), Emploi et salaires : les inégalités entre hommes et femmes en mars 98, DARES, *Premières informations et premières synthèses*, n° 32.2.



# La mobilité intra-groupe : un double cloisonnement local

Sébastien Delarre, Richard Duhautois

## Introduction

Les ressources dont bénéficie une entreprise lorsqu'elle appartient à un groupe ont été évaluées de diverses manières dans la littérature économique. L'appartenance à un groupe permet d'abord de réduire les coûts de transaction (Coase 1937 ; Williamson 1973) ; ensuite, les entreprises du groupe peuvent se concerter pour bénéficier d'actions collectives coordonnées (Chandler 1980) ; enfin, elles peuvent disposer plus facilement de fonds importants pour l'investissement car la crédibilité de ces entreprises est plus grande pour l'endettement. Dans ces différentes optiques, c'est la notion de capital qui est mise en avant. Le groupe tel qu'on le présente est une entité qui se concentre sur le capital et son utilisation. Ainsi, pour la tête de groupe, il est possible de faire remonter les dividendes depuis des sources distantes (Picart, 2002).

Le concept principal du groupe d'entreprises est basé sur l'idée qu'il est constitué d'un ensemble d'éléments juridiquement indépendants mais liés par des relations patrimoniales (Montmorillon, 1986, Batsch, 1995 ; Chabanas, 2002). Le groupe peut être constitué de très peu d'éléments comme d'un grand nombre. Sa création s'inscrit dans son histoire mais on ne sait pas si elle résulte d'un processus conscient et dirigé depuis un centre ou d'un processus d'agrégation plus dispersé. Lorsqu'on parle de groupes la représentation commune est celle d'un grand groupe dirigé par un ensemble limité d'individus qui disposent d'un pouvoir décisionnel fort et qui décident notamment de la mobilité des salariés – ou au moins celle des cadres. Pourtant les politiques d'emploi des groupes ne sont pas très bien appréhendées. On ne sait pas à quel niveau du groupe se joue la gestion des ressources humaines et comment les groupes font circuler leurs salariés<sup>1</sup>. Les études concernant l'emploi et les groupes se sont focalisées sur le processus de désintégration verticale (on peut lire Baudry, 1995, pour un panorama des marchés internes du travail). D'un point de vue empirique, Berthier et Parent (1994) et Boccara (1998) ont montré que la montée des PME à la fin des années 80 était liée à l'externalisation de certaines fonctions des grandes entreprises.

Dans cet article nous nous intéressons à la mobilité professionnelle intra-groupe de la période 1991-1999. Le panel DADS donne la possibilité de reconstituer les trajectoires professionnelles inter-entreprises des salariés, trajectoires qui peuvent être rapportées aux positions des entreprises fréquentées dans les structures financières des groupes auxquelles LIFI donne accès. Un appariement de ce type ajoute une dimension supplémentaire à l'analyse des flux d'emplois (Duhautois, 2002) car on prend en compte la mobilité individuelle directement.

Les bases de données que nous utilisons nous permettent de regarder très précisément où se déroulent les flux de salariés dans les groupes. Les groupes sont en effet des ensembles structurés, chaque firme y occupe une position spécifique par rapport à son centre. Les groupes sont des hiérarchies ayant de multiples branches (cf. graphique 1). Les flux de salariés ne se distribuent pas au hasard dans ces structures, et davantage lorsque celles-ci recouvrent des aires géographiques plus ou moins diversifiées.

---

<sup>1</sup> Il existe un ouvrage sur la politique d'emploi des groupes, un peu âgé, mais toujours d'actualité dans ses propos : *La politique d'emploi des groupes français*, J. Freyssinet, 1982.

Dans cet article nous allons rendre compte de la localisation de ces flux après avoir jaugé leur importance en volume. Si les firmes de groupes disposent bien de possibilités supplémentaires s'agissant de la gestion des ressources humaines, leur instrumentation de ces possibilités spécifiques obéit à des cloisonnements qui sont de deux types : structureaux et géographiques. Nous proposons donc une étude essentiellement spatiale de la circulation des salariés dans les groupes.

Nous ne chercherons pas ici à répondre à des questionnements plus précis comme celui de la réallocation de la main-d'œuvre dans les groupes (Duhautois, Lagarde 2003), celui des modes de coordination et de contrôle propres aux groupes (Lazega 1996 ; Lazega, Mounier 2002), ou encore celui de la réinstitutionnalisation des marchés internes du travail à ce niveau (Moss, Salzman, Tilly, 1998). Notre étude doit plutôt être considérée comme un châssis sur lequel de tels questionnements peuvent venir se greffer par la suite : quel que puisse être le point de vue utilisé pour aborder la question de la gestion du personnel dans les groupes, il doit s'accommoder du constat que nous développons ici, celui du caractère doublement local de cette gestion, par opposition aux flux de capitaux sans doute plus globaux.

La partie 1 donne une mesure de l'importance du recouvrement du marché du travail français par les groupes et un premier indicateur de la mobilité intra-groupe. La partie 2 montre que les flux intra-groupes sont cloisonnés dans des sous-ensembles de la structure financière : ils apparaissent presque toujours entre firmes filles d'une même firme mère ou entre une firme mère et ses firmes filles. La partie 3 ajoute que la plupart des échanges sont intra-départementaux et présente un modèle synthétique basé sur une décomposition du modèle TOBIT proposée par Cragg (1971).

## 1. Les données

Afin d'étudier la mobilité professionnelle intra-groupe, nous utilisons trois sources distinctes de données : le panel DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) qui permet de suivre une partie des salariés dans leur trajectoire professionnelle, l'enquête LIFI (Liaisons financières) qui donne des indications sur les liens financiers entre entreprises et le fichier des MDST (Modifications de Structures) qui recense les principales modifications de structures des entreprises, c'est-à-dire les fusions, les acquisitions, etc.

Le panel DADS est issu de données fiscales françaises qui sont exhaustives et qui comprennent l'ensemble de la population active du secteur privé, des entreprises publiques et de la fonction publique hospitalière. C'est un échantillon au 1/24<sup>ème</sup> obtenu par l'extraction du fichier fiscal original de tous les individus nés en octobre d'une année paire. Les individus extraits sont donc les mêmes d'année en année. Le panel suit chaque année environ 900 000 salariés sur la période d'étude (1991-1999). Au niveau des individus, il permet l'étude des périodes d'emploi, des trajectoires professionnelles et salariales. Au niveau des entreprises, il permet un suivi longitudinal de la politique d'embauche ou de licenciement, ainsi qu'un suivi de la politique salariale mise en œuvre. Le panel commence en 1967. Un identifiant pour les entreprises (SIREN) a été introduit en 1976. Outre ces éléments de base, les principales variables nous renseignent sur les périodes d'emploi individuelles, le code sectoriel de l'entreprise fréquentée, les salaires versés lors des diverses périodes d'emploi, la catégorie juridique de l'entreprise, le type d'emploi, la localisation géographique de l'établissement, la PCS, le nombre d'heures effectuées, la taille de l'entreprise et de l'établissement.

L'enquête LIFI vise un suivi annuel des groupes d'entreprises. Elle existe depuis 1979 pour les groupes privés et depuis 1984 pour les groupes publics. C'est une enquête annuelle. Elle comporte différents types de fichiers, nous décrivons ici les données primaires issues directement des questionnaires. Dans ces fichiers chaque observation décrit un lien entre deux sociétés, l'une dite société « amont » (celle qui détient), l'autre société « aval » (celle qui est détenue). Toutes les sociétés interrogées remplissent l'une des trois conditions suivantes : posséder un portefeuille de titres de participation supérieur à 1 200 K€, réaliser un chiffre d'affaires supérieur à 30 000 K€, ou disposer d'un effectif salarié supérieur à 500 personnes. Celles qui correspondent à l'un de ces trois critères sont interrogées en tant que « sociétés amont » sur leur portefeuille de titres de participation. Si elles déclarent posséder des parts d'une « société aval » qui par ailleurs remplirait l'une de trois conditions

d'entrée dans la base, alors cette société serait à son tour interrogée en tant que « société amont » (si elle ne l'a pas déjà été). Ainsi celles des « sociétés aval » qui ne remplissent aucune des trois conditions mentionnées ne sont pas interrogées en tant que sociétés amont. Les groupes repérés grâce aux données de l'enquête LIFI sont donc le cœur de groupes qui sont en fait plus vastes.

Différentes variables décrivent la nature du lien financier entre la « société amont » et ses « sociétés aval ». Elles sont au nombre de cinq : le pourcentage de voix détenues en assemblée générale ordinaire déclarée par l'entreprise aval et par l'entreprise amont, le pourcentage de capital détenu déclaré par la société amont, la valeur nette de la participation et le taux de contrôle apparent. La variable ici utilisée pour reconstituer les groupes a été le pourcentage de capital détenu déclaré par la société amont. Le choix entre le taux de capital détenu déclaré et le taux de voix détenues déclaré est de faible importance puisqu'ils sont égaux dans 99 % des cas (données de 1999).

L'appariement s'est organisé en trois étapes. La première a consisté à repérer l'ensemble des salariés occupés dans l'ensemble des entreprises de groupes pouvant être retrouvées dans le panel DADS (par exemple en 1999, sur 946 708 individus présents dans le panel, 369 583 travaillent dans une société de groupe durant l'année). Notre choix s'est ensuite porté sur les personnes occupées au 31 décembre de chaque année depuis plus de 27 jours. Nous observons ensuite la trajectoire professionnelle de ces individus sur les années suivantes. S'ils ne changent pas d'entreprises, alors ils sont immobiles. Lorsqu'ils en changent, nous ne gardons que ceux d'entre eux qui ont été au chômage pendant moins de 27 jours avant d'être à nouveau recrutés (sur l'ensemble ainsi sélectionné, en 1999, les flux intra-groupes correspondent à des périodes de latence inférieures ou égales à 1 jour dans 90 % des cas ; de nombreux contrats dans la société de destination commencent alors même que celui signé avec la société de départ n'est pas encore terminé). Parmi ceux-ci nous ne gardons en outre que ceux qui restent en poste dans leur nouvel emploi au moins 27 jours. Nous ne retenons donc au final que le premier nouvel emploi connu ayant rempli la condition des 27 jours, par rapport à celui occupé lors de l'année de référence (31 décembre), durant l'année suivante. Cette procédure facilite le traitement des données mais occulte un certain volume de mobilité intra-groupe. En effet si un individu change plusieurs fois d'entreprise lors d'une même année, la procédure utilisée ne prend en compte que le premier changement repéré.

**Tableau 1 – Parts des individus ayant travaillé dans une société de groupe durant l'année (1991-1999)**

|   | 1991           | 1992           | 1993           | 1994           | 1995           | 1996           | 1997           | 1998           | 1999           |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Population active   | 24 993 797     | 25 175 339     | 25 305 187     | 25 377 479     | 25 514 883     | 25 803 978     | 25 750 834     | 25 902 058     | 26 100 480     |
| Panel DADS au 1/24  | 841 105        | 847 968        | 872 494        | 923 223        | 904 022        | 909 397        | 912 346        | 931 274        | 946 708        |
| Nombre de sociétés de la base LIFI  | 47 614         | 57 106         | 66 556         | 74 510         | 72 795         | 80 820         | 85 615         | 90 315         | 95 555         |
| Nombre de sociétés de la base LIFI appartenant à un groupe                              | 30 470         | 35 974         | 42 981         | 49 275         | 50 880         | 57 063         | 61 881         | 65 712         | 69 967         |
| Nombre de groupes   | 2 927          | 3 965          | 5 018          | 6 374          | 6 738          | 7 516          | 8 237          | 8 788          | 9 336          |
| Part de sociétés de groupe sur l'ensemble de la base LIFI                               | 63,99 %        | 63,00 %        | 64,58 %        | 66,13 %        | 69,89 %        | 70,61 %        | 72,28 %        | 72,76 %        | 73,22 %        |
| Nombre d'individus du panel DADS ayant été salariés dans une société membre d'un groupe | 289 360        | 295 565        | 300 373        | 317 713        | 320 286        | 336 202        | 346 617        | 359 896        | 369 583        |
| <b>Part des individus du panel DADS ayant été salariés dans une société de groupe</b>   | <b>34,40 %</b> | <b>34,86 %</b> | <b>34,43 %</b> | <b>34,41 %</b> | <b>35,43 %</b> | <b>36,97 %</b> | <b>37,99 %</b> | <b>38,65 %</b> | <b>39,04 %</b> |

Le tableau 1 donne les chiffres de l'emploi dans les groupes. En 1999, près de 40 % des individus du panel DADS ont travaillé dans un groupe durant l'année, cette proportion croît lentement depuis 1991 (à l'exception des années 1993 et 1994 durant lesquelles une légère baisse intervient). Notons que la nature du panel DADS nous permet de généraliser cette conclusion : il en va de même pour l'ensemble de la population active française concernée. Plus d'un actif sur trois du secteur privé est susceptible d'être concerné par des réalités propres au groupe. Il est en outre nécessaire de bien noter que cette part est plus importante en réalité puisque les groupes sont plus vastes que LIFI ne nous permet d'en juger. LIFI, en effet, impose des frontières aux groupes, frontières qui viennent des trois conditions utilisées pour qu'une firme soit interrogée en tant que société amont. Mais les groupes continuent au-delà des frontières qui lui sont imposées par ces critères ; ces frontières délimitent ce qui n'est en fait que le « cœur » des groupes.

Nous complétons ces données statiques avec le tableau 2, qui donne un premier aperçu de la mobilité professionnelle des salariés de groupes. Nous utilisons une simple transposition organisationnelle de l'*export analysis* (Lazear, 1995). Nous considérons l'organisation comme un tout et nous calculons, pour l'ensemble des salariés la quittant sur une période donnée, la part de ceux qui restent dans le groupe auquel elle appartient. Plus précisément nous séparons le contingent de salariés repérés à la fin d'une année cible en trois groupes suivant la nature de leur mobilité lors de l'année suivante : ceux qui ne changent pas d'entreprise durant l'année, ceux qui en changent pour ne pas rester dans le groupe d'appartenance de cette entreprise, ceux qui en changent tout en demeurant dans le groupe d'appartenance de l'entreprise quittée. Le tableau 2 présente cet indicateur et les chiffres qui l'accompagnent. La base de données sur laquelle ces chiffres sont calculés correspond annuellement à l'ensemble des sociétés de groupes qui ont perdu au moins un salarié durant l'année cible. Puis les observations annuelles sont agrégées pour couvrir la période 1991-1999 et sont regroupées dans le tableau 2. L'indicateur dont nous parlons est alors calculé comme suit (avant dernière ligne du tableau 2) : il est la part représentée par les salariés quittant leurs entreprises et restant dans leurs groupes sur l'ensemble des personnes quittant leurs entreprises.

Cette première transposition simple de l'*export analysis* montre que la part globale de la mobilité intra-groupe sur la totalité des sorties de niveau entreprise est de 5,6 % pour 1991-1999. Si nous nous permettons de la présenter de façon agrégée sur la période complète, c'est en raison de sa forte stabilité. Elle varie peu d'une année à l'autre. Sa distribution parmi les PCS positionne en première place la PCS « chefs d'entreprises » qui ici représente des directeurs salariés. Résultat consistant puisqu'on imagine facilement qu'au niveau de l'entreprise, l'espace nécessaire à la mobilité des individus ayant atteint la direction vienne à manquer. Arrivent ensuite les cadres et les ingénieurs qui, lorsqu'ils quittent leurs entreprises, le font pour en fait rester dans les groupes auxquels elles appartiennent pour environ 12 % d'entre eux. Il est selon nous particulièrement intéressant de relever la proximité de ce chiffre avec celui qui concernait les directeurs salariés (12 et 14 % respectivement) : notre argument concernant le défaut d'espace expliquerait également ce taux élevé. On sait que les organisations « s'aplatissent » et « se recentrent » (Moss, Salzman, Tilly, 1998). Ceci entraîne mécaniquement une réduction des espaces de mobilité et donc un recours plus important à l'inter-organisationnel et au groupe comme espace privilégié de la ré-institutionnalisation de pratiques managériales intra-organisationnelles « perdues ». C'est du moins ce que nous suggère cette proximité entre les profils des directeurs, pour qui on sait que l'espace manque au niveau intra-organisationnel, et ceux des cadres et ingénieurs, pour qui cela est simplement soupçonné.

Les taux calculés par rapport à l'ensemble (dernière ligne) sont évidemment plus faibles mais respectent pratiquement toujours la hiérarchie des taux précédents. Ils permettent néanmoins d'ajuster les taux en fonction de ceux qui restent au sein de l'entreprise. Ainsi, les cadres sont plus mobiles que les ingénieurs dans le dernier cas, alors qu'ils l'étaient moins avec la première statistique.

**Tableau 2 – Part de la mobilité intra-groupe sur la mobilité organisationnelle sortante totale (1991-1999)**

|   | Chefs d'entreprises | Professions de l'information, des arts et des spectacles | Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise | Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise | Professions intermédiaires | Techniciens | Employés | Ouvriers qualifiés | Ouvriers non qualifiés | Stagiaires | TOTAUX    |
|---|---------------------|--|---|--|----------------------------|-------------|----------|--------------------|------------------------|------------|-----------|
| Restant dans leurs entreprises  | 2 725               | 8 056  | 76 227  | 63 655                                       | 136 114                    | 115 538     | 188 316  | 250 131            | 114 608                | 5 369      | 960 739   |
| Quittant leurs entreprises et ne demeurant pas dans leurs groupes                             | 1 262               | 5 914  | 17 230  | 12 746                                       | 33 822                     | 17 196      | 64 558   | 46 888             | 40 866                 | 6 265      | 246 747   |
| Quittant leurs entreprises mais demeurant dans leurs groupes : <i>mobiles intra-groupes</i>   | 208                 | 132  | 2283  | 1705   | 2455                       | 1383        | 2543     | 2469               | 1388                   | 156        | 14722     |
| Ensemble  | 4 195               | 14 102   | 95 740  | 78 106                                       | 172 391                    | 134 117     | 255 417  | 299 488            | 156 862                | 11 790     | 1 222 208 |
| <b>Part des mobiles intra-groupes sur l'ensemble des personnes quittant leurs entreprises</b> | 14,15 %             | 2,18 %   | 11,70 %   | 11,80 %                                      | 6,77 %                     | 7,44 %      | 3,79 %   | 5,00 %             | 3,28 %                 | 2,43 %     | 5,63 %    |
| <b>Part de mobiles intra-groupe sur l'ensemble</b>  | 4,96 %              | 0,94 %   | 2,38 %  | 2,18 %                                       | 1,42 %                     | 1,03 %      | 1,00 %   | 0,82 %             | 0,88 %                 | 1,32 %     | 1,20 %    |

Ajoutons pour terminer que l'usage de l'*export analysis* au niveau de l'entreprise minore fortement le phénomène de mobilité intra-groupe et donne une impression de faiblesse aux taux présentés : ils sont en réalité plus importants. Toute entreprise est duale : elle comporte un ensemble de postes fortement connectés au marché externe et un autre ensemble de postes isolés de ce marché externe, son marché interne (Doeringer, Piore, 1971). En prenant pour référence la totalité du flux organisationnel sortant, l'*export analysis* transposée au niveau de l'entreprise mixte des flux concernant les postes fortement liés au marché externe avec des flux, bien plus faibles, qui concernent le marché interne de l'entreprise. Or nous pensons qu'il faudrait isoler les uns des autres et calculer la part voulue par rapport à un ensemble plus restreint : celui des flux émanant de l'ensemble de postes fortement liés au marché interne. Ce qui aurait nécessairement pour effet d'augmenter les taux présentés ici. Mais nous avons préféré en rester dans un premier temps à cet indicateur simple et direct.

En résumé ces résultats montrent deux choses. D'abord que les groupes englobent une part importante du marché du travail français et que cette part est croissante sur la période étudiée (sans oublier le fait que cette conclusion porte sur une portion non exhaustive des groupes, du fait de la technique d'échantillonnage propre à LIFI). Ensuite que les entreprises de groupes disposent bien de possibilités nouvelles pour leur gestion des ressources humaines, et qu'elles les utilisent effectivement (de façon encore plus importante que suggéré par notre *export analysis* simple mais biaisée). Mais ceci ne nous dit pas *comment* elles disposent de ces possibilités. Le groupe est certes un bassin de ressources important pour les entreprises membres, mais rien ne dit que c'est de l'ensemble de ces ressources que tirent profits ses membres : divers cloisonnements existent. Nous rendons compte de deux d'entre eux dans cet article.

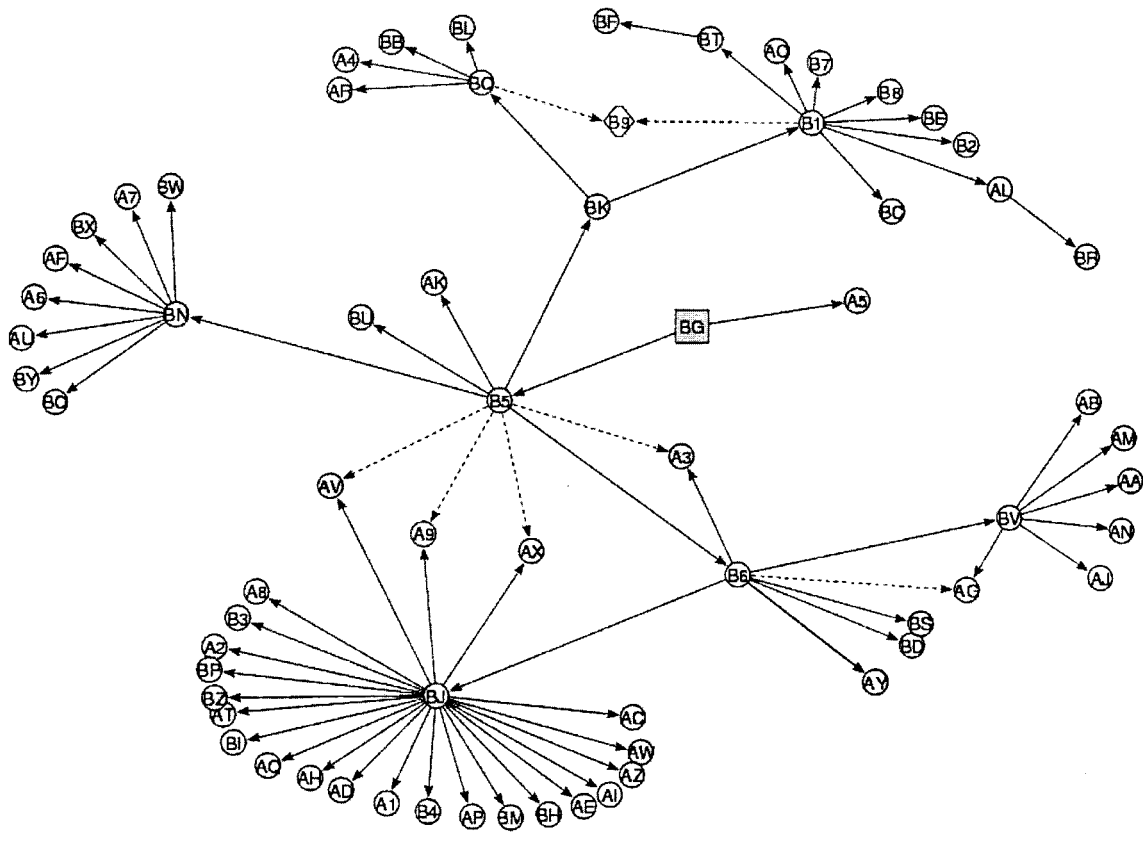
## 2. Le cloisonnement structural

Le graphique 1 donne en exemple la représentation graphique d'un des 9 336 groupes repérés en 1999 (cf. tableau 1). Chaque cercle représente une entreprise, chaque flèche un lien financier ; la firme se trouvant à l'origine de la flèche est celle qui possède plus de 50 % du capital de celle qui se trouve à son extrémité. Chaque flèche pleine représente donc un lien de contrôle (les flèches en pointillés représentent des participations inférieures aux 50 % définissant la situation de contrôle majoritaire).



Toute entreprise ne peut être à l'extrémité que d'une seule flèche pleine (elle ne peut pas être possédée à plus de 100 %). La seule organisation qui n'est à l'extrémité d'aucune flèche est nommée « tête de groupe » ; elle est représentée par un carré dans le graphique (ici « BG » est la tête de groupe).

Graphique 1 – Un exemple de groupe



Ce qu'on voit apparaître dans un tel graphique est en fait une hiérarchie avec à son sommet (en son centre), la tête de groupe, et tout en bas (en périphérie) les sociétés filles n'en contrôlant aucune autre. Conformément aux remarques qui ont été faites auparavant, il faut bien garder à l'esprit que ce graphique représente le cœur du groupe qui peut très bien continuer au-delà des organisations situées en périphérie ; ces organisations n'ont pas été interrogées sur leurs portefeuilles d'actifs parce qu'elles ne remplissent aucune des trois conditions d'entrée dans la base LIFI en tant que « société amont » (cf. supra).

Tout mouvement professionnel dans ce type de configuration hiérarchique peut en fait y être situé d'une façon essentielle pour la suite. Prenez par exemple les organisations « AC » et « AW » toutes deux filles de « BJ » (en bas au milieu). Imaginons qu'un salarié passe de « AC » à « AW » entre 1998 et 1999. On voit immédiatement que la caractéristique essentielle de ce mouvement est de se réaliser entre deux filles d'une même mère : elles ont donc toutes deux le même ascendant hiérarchique direct (i.e. leur mère, « BJ »). Maintenant prenons un mouvement ayant lieu entre « A5 » et « B5 » (au centre du graphique). Il a la même caractéristique que celui que nous venons de voir : « A5 » et « B5 » ont également un même ascendant hiérarchique direct, et un seul, « BG », qui est leur mère.

On dira alors que ces deux mouvements (de « AC » vers « AW » et de « A5 » vers « B5 ») sont équivalents et qu'ainsi tous les mouvements de ce type peuvent être regroupés et dénombrés au sein d'une même classe d'équivalence.

Qu'en est-il dès lors d'un mouvement ayant lieu entre « BR » et « BC » (en haut à droite) ? Ces deux entreprises n'ont pas la même mère et ne renvoient donc pas à la classe d'équivalence que nous venons de présenter. Mais nous voyons qu'un autre lien de parenté structurale les unit : « BR » est fille

de « AL », qui est en fait une sœur de « BC ». Or nous voulons ici retrouver leur ascendant hiérarchique commun (et nous voulons qu'il soit le plus proche possible de chacune des deux sociétés) : il va donc falloir aller le chercher un peu plus haut dans la structure, et celui qu'on trouve le premier est « B1 ». Et ce « plus haut dans la structure » signifie simplement que nous devons commencer à parler en termes de distances.

Ainsi quand un mouvement a existé depuis « BR » vers « BC », le fait de chercher leur *ascendant hiérarchique commun le plus proche* nous conduit à « B1 » qui se trouve à 1 pas de distance de « BC » et à 2 pas de distance de « BR ». Et dans les deux cas précédents, les distances aux *ascendants hiérarchiques communs les plus proches* pour les couples de sociétés {« AC », « AW »} et {« A5 », « B5 »} étaient dans les deux cas de 1 pas depuis la société de départ du salarié et de 1 pas depuis la société où il est arrivé.

Nous adopterons alors l'écriture suivante : le couple de distances à l'ascendant hiérarchique commun le plus proche pour un mouvement allant de « BR » vers « BC » s'écrira {1,2}, celui concernant un mouvement allant de « AC » vers « AW » ou de « A5 » vers « B5 » s'écrira {1,1}. Le premier chiffre donne la distance depuis la firme de départ, le second depuis la firme d'arrivée. Il est à noter que les couples incluant un zéro sont possibles : {0,1} désigne le cas d'un salarié passant de la mère à une fille, ou {1,0} celui d'un salarié passant la fille à la mère. Suivant la taille des groupes, ces distances peuvent être plus ou moins importantes : dans l'exemple donné ici, la situation la plus extrême en terme de somme des distances est {4,3} pour un mouvement allant de la firme « BR » vers la firme « AC » (leur ascendant hiérarchique commun le plus proche étant « B5 »).

On peut généraliser : tout mouvement professionnel ayant lieu entre deux sociétés membres d'un même groupe peut être traduit en un couple de distances {x,y} à leur ascendant hiérarchique commun le plus proche<sup>2</sup>. Nous pouvons donc comptabiliser l'ensemble des mouvements professionnels ayant eu lieu dans l'ensemble des groupes français sur toute la période dans un seul tableau, celui croisant la variable X et la variable Y du couple de distances {x,y} depuis les firmes de départ et d'arrivée à leur ascendant hiérarchique commun le plus proche. Un tel tableau produit par son croisement l'ensemble des classes d'équivalence possibles dont il ne reste plus qu'à compter les occurrences dans les données.

Ce tableau représente sur le plan analytique un résumé des configurations d'échanges prenant effet sur la période et permet de répondre partiellement à la question que nous posons dans cet article : quel usage font les firmes membres des ressources disponibles dans le groupe ? Existe-t-il des cloisonnements et quel est leur type ? Le tableau 3 donne le guide de lecture des croisements pour des distances allant de 0 à 2 pas. Si nous nous sommes limités à ces distances c'est en raison de la rareté des mobilités impliquant de plus grandes distances, comme nous le montrons plus loin. En outre le tableau 3 vise à éclairer la logique qu'implique le croisement des variables X et Y des couples de distances {x,y} ; une fois cette logique acquise, son extension à des distances plus importantes est aisée.

Le tableau 3 se lit ainsi : la structure financière est toujours la même (traits fins) : « A » possède « B » et « C » ; « B » possède « D » ; et « C » possède « E ». Cette petite structure ne vise pas à représenter un groupe. Elle est un sous-ensemble typique pouvant être extrait de n'importe quel groupe ; l'entreprise « A » peut contrôler davantage de firmes, les entreprises « D » et « E » peuvent elles-mêmes disposer de sociétés filles. Les groupes réels sont souvent bien plus vastes, mais ils sont toujours un agrégat de sous-ensembles élémentaires tel que celui représenté dans le tableau 3. Il est rare (3 %) que des sous-structures plus vastes soient nécessitées pour l'application de notre méthode.

---

2. Ceci est possible parce que chaque société n'a qu'une mère la contrôlant majoritairement. Ainsi les cas des co-entreprises, des joint-ventures, ne sont pas analysables en ces termes (par exemple « B9 », cf. graphique 1). Mais ces types de société sont assez rares : en 1999, sur 69 967 sociétés de groupes, seulement 1 719 doivent leur appartenance à leurs groupes à cette forme de contrôle (elles sont elles-mêmes ainsi contrôlées ou l'un de leurs ascendants l'est), de même seules 94 têtes de groupes cessent de l'être une fois la correction apportée. Il faut bien noter également que la technique utilisée ici ne fait référence qu'à la structure des liens majoritaires, les liaisons inférieures aux 50 %, flèches pointillées, ne servent pas dans la détermination de la position de l'ascendant hiérarchique commun le plus proche, ni dans le calcul des distances à ce dernier.

**Tableau 3 – Les distances à l’ascendant hiérarchique commun le plus proche depuis la société de départ et la société d’arrivée**  
Schéma général pour des distances allant de 0 pas à 2 pas

|                                    |       | Distance depuis la firme d’arrivée                 |       |       |
|------------------------------------|-------|--|-------|-------|
|                                    |       | 0 pas  | 1 pas | 2 pas |
| Distance depuis la firme de départ | 0 pas | <i>mouvement de carrière intra-organisationnel</i> |       |       |
|                                    | 1 pas |  |       |       |
|                                    | 2 pas |  |       |       |

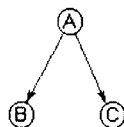
Les traits gras représentent les mouvements de salariés correspondant à la classe générée par le croisement des distances X et Y. Comme on peut le voir, chaque cellule du tableau 3 comporte plusieurs flèches de ce type : elles représentent l’ensemble des mouvements possibles se rapportant à la classe correspondante. Par exemple, le couple de distances à l’ascendant hiérarchique commun le plus proche de type {1;2} (un pas depuis la firme de départ du salarié et deux pas depuis la firme d’arrivée du salarié) renvoie à des mouvements professionnels de « B » vers « E » ou de « C » vers « D ». Dans le cas d’un mouvement de « B » vers « E », leur ascendant hiérarchique commun le plus proche est « A » qui se trouve à 1 pas de la firme de départ « B » et à 2 pas de la firme d’arrivée « E ». D’où l’inclusion de ces mouvements dans la classe {1,2}, aux lignes et colonnes correspondantes dans le tableau 3. Lorsqu’il existe des couples de distances incluant un zéro, cela signifie que l’une des deux firmes impliquées par le mouvement du salarié, en tant que société de départ ou en tant que société d’arrivée, est elle-même l’ascendant hiérarchique commun le plus proche. Le couple {1;0} signifie alors qu’un salarié passe d’une société fille à une société mère (de D vers B ou de B vers A ou de E vers C ou de C vers A).

Si on applique cette méthode à nos données, un peu plus de 1 000 d’entre eux (sur 14 722 flux intra-groupes entre 1991 et 1999) ne peuvent pas être classés dans le tableau. Ceux-ci renvoient à différents cas de figures dont le plus important est celui-ci : on observe souvent des groupes qui ayant cédé le contrôle d’une société donnée en conservent tout de même une partie du capital humain. D’importants flux collectifs sont alors observés. La spécificité de ce genre de mouvements professionnels nous a conduit à ne l’inclure ni ici, ni dans le modèle que nous présenterons en seconde partie. Il nécessite une étude à part mais méritait d’être souligné. Les firmes contrôlées indirectement sont en outre incompatibles avec notre méthode (mais elles sont rares), et LIFI contient quelques erreurs de type double contrôle majoritaire.

Ainsi 13 570 mouvements sur les 14 722 repérés sont classés dans le tableau 4. Ils représentent 92 % de l’ensemble des mobilités intra-groupes observées sur la période 1991-1999. Environ 8 % des flux renvoient donc à des transferts de capitaux humains postérieurs aux reventes ou aux cessations d’activité (mais pour un nombre de sociétés faible relativement à la population de laquelle sont extraits les 92 %).

Le constat essentiel tiré du tableau 4 est le suivant : 84 % des mobilités intra-groupe ayant eu lieu sur la période 1991-1999 renvoient aux couples de distances {1,0}, {1,1} et {0,1}, c’est-à-dire, dans l’ordre, aux mouvements ascendants vers la mère, aux mouvements entre filles d’une même mère

et aux mouvements descendants depuis la mère. Il s'agit de triades financières de type mère-filles (« 2-out-star » ou 021D dans la classification de Holland et Leinhardt, 1976), configurations que le schéma suivant illustre :



**84 % des flux sont cloisonnés dans des triades financières « 2-out-star » sur la période 1991-1999**

**Tableau 4 – Distances à l'ascendant hiérarchique commun le plus proche depuis les sociétés de départ et les sociétés d'arrivée**  
**Ensemble des mobilités intra-groupe, période 1991-1999. Valeurs absolues et pourcentages sur le total**

|                                    |       | Distances depuis la firme d'arrivée |              |       |       |       | Totaux |        |
|------------------------------------|-------|-------------------------------------|--------------|-------|-------|-------|--------|--------|
|                                    |       | 0 pas                               | 1 pas        | 2 pas | 3 pas | 4 pas |        | 5 pas  |
| Distance depuis la firme de départ | 0 pas | 0                                   | <b>4 344</b> | 312   | 42    | 7     | 1      | 4 706  |
|                                    | 1 pas | <b>2 733</b>                        | <b>4 318</b> | 458   | 61    | 21    | 4      | 7 595  |
|                                    | 2 pas | 374                                 | 457          | 210   | 41    | 6     | 1      | 1 089  |
|                                    | 3 pas | 60                                  | 57           | 20    | 3     | 2     | 0      | 142    |
|                                    | 4 pas | 14                                  | 15           | 2     | 1     | 0     | 0      | 32     |
|                                    | 5 pas | 1                                   | 4            | 0     | 0     | 0     | 0      | 5      |
|                                    | 6 pas | 0                                   | 0            | 1     | 0     | 0     | 0      | 1      |
| Totaux                             |       | 3 182                               | 9 195        | 1 003 | 148   | 36    | 6      | 13 570 |

|                                    |       | Distances depuis la firme d'arrivée |                |        |        |        | Totaux |          |
|------------------------------------|-------|-------------------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|----------|
|                                    |       | 0 pas                               | 1 pas          | 2 pas  | 3 pas  | 4 pas  |        | 5 pas    |
| Distance depuis la firme de départ | 0 pas | 0,00 %                              | <b>32,01 %</b> | 2,30 % | 0,31 % | 0,05 % | 0,01 % | 34,68 %  |
|                                    | 1 pas | <b>20,14 %</b>                      | <b>31,82 %</b> | 3,38 % | 0,45 % | 0,15 % | 0,03 % | 55,97 %  |
|                                    | 2 pas | 2,76 %                              | 3,37 %         | 1,55 % | 0,30 % | 0,04 % | 0,01 % | 8,03 %   |
|                                    | 3 pas | 0,44 %                              | 0,42 %         | 0,15 % | 0,02 % | 0,01 % | 0,00 % | 1,05 %   |
|                                    | 4 pas | 0,10 %                              | 0,11 %         | 0,01 % | 0,01 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,24 %   |
|                                    | 5 pas | 0,01 %                              | 0,03 %         | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,04 %   |
|                                    | 6 pas | 0,00 %                              | 0,00 %         | 0,01 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,01 %   |
| Totaux                             |       | 23,45 %                             | 67,76 %        | 7,39 % | 1,09 % | 0,27 % | 0,04 % | 100,00 % |

Mais ce résultat comporte un biais parce que de nombreux groupes sont organisés de cette manière : la tête de groupe est entourée d'un certain nombre de sociétés filles et l'étendue du groupe s'arrête là, il ne comporte pas de distances supérieures à 1. Dans une telle configuration, tout mouvement est nécessairement contraint dans la triade mère-filles. C'est pourquoi nous présentons ensuite un modèle qui va nous permettre de contrôler ce biais, tout en apportant le second constat que nous présentons dans cet article, celui de la dépendance régionale des flux. Cependant ce résultat changera peu, comme nous allons le voir : indépendamment de la taille des groupes, les flux sont majoritairement contraints dans la triade mère-filles<sup>3</sup>.

Dans cette partie nous avons montré que l'usage des ressources de groupe par une société membre dépend de sa position dans la structure financière du groupe. Les entreprises de groupes bénéficient de ressources locales s'agissant de la gestion du personnel : c'est-à-dire émanant des sociétés filles, de la société mère ou des sociétés sœurs directement. Il existe un cloisonnement relatif à la structure financière. Dans la suite nous allons ajouter à la modélisation un deuxième type de cloisonnement : le cloisonnement géographique (cf. tableau 5).

3. Un autre moyen de contrôler ce biais est de dresser un tableau similaire au tableau 4 pour les entreprises se trouvant au minimum à trois pas de distance de la tête de groupe : ceci implique qu'un volume conséquent d'opportunités non relatives à la triade « 2-out-star » existe. Le chiffre de 84 % descend alors à 71,7 %, ce qui reste l'indicateur d'un fort cloisonnement.

**Tableau 5 – Les mouvements géographiques**

| Mouvements                              | Nombres | Part dans le total (en %) |
|---|---------|---------------------------|
| Intra-départementaux                    | 9 818   | 67,8                      |
| Départements de proximité (1 frontière) | 1 990   | 13,7                      |
| Total                                   | 14 492  | 100,0                     |

### 3. Le modèle empirique

Le tableau 6 présente les résultats de la modélisation de la mobilité intra-groupe en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de sa position dans la structure financière du groupe. La variable modélisée est le nombre d'individus qui sortent d'une entreprise pour aller dans une ou plusieurs autres entreprises du même groupe.

Le but de cette partie est double :

- Reprendre le résultat du cloisonnement structural dans un cadre de régression statistique et lui ajouter celui du cloisonnement géographique des flux (point A).
- Suggérer à travers la présence d'autres variables quelques dimensions différentes du phénomène (point B).

On utilise d'une part un modèle Tobit (Tobin, 1958) et d'autre part une décomposition des coefficients Tobit en deux effets proposée par Cragg (1971 ; cf. encadré) : nous les appelons « effet déclencheur » (passage de l'absence à la présence de mobilité) et « effet aggravant » (variation du volume de mobilité, quand elle existe). À travers cette séparation de chaque estimateur en deux parties, la décomposition de Cragg a alors l'avantage suggestif de signaler l'existence de *ponts* entre sociétés tout en prenant une mesure de l'importance du *trafic* les animant.

#### 3.1. Les structures locales :

##### le département et la position de l'entreprise dans la structure financière

Jacques Freyssinet (1982) souligne « *qu'au sein des groupes, la hiérarchie des niveaux de décisions est incertaine mais que des exigences d'efficacité dans la gestion des groupes amènent des niveaux intermédiaires [...] qui traduisent soit une logique technico-commerciale (les divisions), soit une logique spatiale (les sites).* »

Dans la continuité de l'observation de Freyssinet, on décide de construire six variables qui permettent de rendre compte de l'influence des structures locales sur la mobilité intra-groupe. Pour chaque entreprise nous dénombrons :

- L'ensemble des *implantations départementales* qu'elle partage avec ses filles.
- L'ensemble des *implantations départementales* qu'elle partage avec ses sœurs.
- L'ensemble des *implantations départementales* qu'elle partage avec celles des entreprises du groupe qui ne sont ni ses sœurs ni ses filles.

Et inversement :

- L'ensemble de ses *implantations départementales* non communes à celles de ses filles.
- L'ensemble de ses *implantations départementales* non communes à celles de ses sœurs.
- L'ensemble de ses *implantations départementales* non communes à celles des entreprises du groupe qui ne sont ni ses sœurs, ni ses filles.

Les deux premiers effets qui ressortent de la régression du Tobit simple (cf. tableau 6) concernent la position structurale de l'entreprise dans le groupe et la proximité géographique des établissements : au sein du même département, les relations avec les établissements des filles et des sœurs de l'entreprise expliquent fortement la mobilité intra-groupe (0,13 et 0,06). La mobilité vers les établissements des entreprises du même groupe dans le même département qui ne sont ni filles ni sœurs n'est pas significative. À ce niveau, on observe que la proximité structurale des entreprises est primordiale pour comprendre les mobilités au sein des groupes. Quelle que soit la taille du groupe (la variable ne ressort pas), il existe des sous-ensembles triadiques qui expliquent la mobilité. On peut imaginer que ces sous-ensembles sont sectoriels (cf. Freyssinet, 1982).

**Tableau 6 – Résultats des estimations**

|  |  | Modèle TOBIT simple |            |        |                   | Modèle de Cragg |            |        |
|--|--|---------------------|------------|--------|-------------------|-----------------|------------|--------|
|  |  | Estimation          | Écart-type | Prob   |                   | Estimation      | Écart-type | Prob   |
| Structures départementales   | Nombre d'implantations départementales communes avec les sociétés filles                                   | 0,132               | 0,010      | <0,001 | effet déclencheur | 0,039           | 0,003      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | Effet aggravant   | 0,147           | 0,019      | <0,001 |
|  | Nombre d'implantations départementales communes avec les sociétés sœurs                                    | 0,062               | 0,005      | <0,001 | effet déclencheur | 0,021           | 0,002      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | 0,034           | 0,013      | <0,05  |
|  | Nombre d'implantations départementales communes avec des sociétés du groupe n'étant ni sœurs ni filles     | 0,000               | 0,001      | ns     | effet déclencheur | 0,000           | 0,000      | ns     |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | 0,003           | 0,003      | ns     |
| Structures extra-départementales   | Nombre d'implantations départementales non communes avec les sociétés filles                               | 0,036               | 0,003      | <0,001 | effet déclencheur | 0,009           | 0,001      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | 0,050           | 0,009      | <0,001 |
|  | Nombre d'implantations départementales non communes avec les sociétés sœurs                                | 0,010               | 0,001      | <0,001 | effet déclencheur | 0,003           | 0,000      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | -0,021          | 0,006      | <0,001 |
|  | Nombre d'implantations départementales non communes avec des sociétés du groupe n'étant ni sœurs ni filles | 0,001               | 0,000      | <0,001 | effet déclencheur | 0,000           | 0,000      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | -0,003          | 0,001      | <0,05  |
| Ancienneté du portefeuille de titre de EGO   | Part des filles affiliées depuis 1 ou 2 ans  | 1,624               | 0,101      | <0,001 | effet déclencheur | 0,391           | 0,027      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | 1,982           | 0,378      | <0,001 |
|  | Part des filles affiliées depuis plus de 2 ans   | 0,776               | 0,087      | <0,001 | effet déclencheur | 0,222           | 0,024      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | -1,482          | 0,393      | <0,001 |
| Ancienneté relative de la filiation de EGO à sa société mère par rapport à celles de ses sœurs   | Part de sœurs affiliées à la mère depuis moins longtemps   | 1,076               | 0,089      | <0,001 | effet déclencheur | 0,293           | 0,024      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | -2,526          | 0,450      | <0,001 |
|  | Part de sœurs affiliées à la mère depuis plus longtemps  | 0,574               | 0,096      | <0,001 | effet déclencheur | 0,153           | 0,026      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | -2,870          | 0,511      | <0,001 |
| Nombres de salariés quittant EGO cette année-là  | Nombre de cadres quittant l'entreprise cette année-là  | 0,095               | 0,007      | <0,001 | effet déclencheur | 0,027           | 0,002      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | 0,085           | 0,016      | <0,001 |
|  | Nombre de professions intermédiaires quittant l'entreprise cette année-là                                  | 0,042               | 0,006      | <0,001 | effet déclencheur | 0,009           | 0,002      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | 0,091           | 0,014      | <0,001 |
|  | Nombre d'employés quittant l'entreprise cette année-là   | 0,006               | 0,003      | ns     | effet déclencheur | 0,001           | 0,001      | ns     |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | 0,015           | 0,007      | <0,05  |
|  | Nombre d'ouvriers quittant l'entreprise cette année-là   | 0,039               | 0,003      | <0,001 | effet déclencheur | 0,007           | 0,001      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | 0,063           | 0,005      | <0,001 |
| Indicateur d'opportunités extérieures : part de l'emploi stable sur l'emploi départemental total | Part de l'emploi départemental stable pour les PCS cadres  | 0,708               | 0,069      | <0,001 | effet déclencheur | 0,196           | 0,018      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | -2,533          | 0,344      | <0,001 |
|  | Part de l'emploi départemental stable pour les PCS professions intermédiaires                              | 0,342               | 0,079      | <0,001 | effet déclencheur | 0,080           | 0,021      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | -2,404          | 0,387      | <0,001 |
|  | Part de l'emploi départemental stable pour les PCS employés  | -0,180              | 0,084      | <0,05  | effet déclencheur | -0,083          | 0,022      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | -0,998          | 0,399      | <0,05  |
|  | Part de l'emploi départemental stable pour les PCS ouvriers  | -0,703              | 0,079      | <0,001 | effet déclencheur | -0,215          | 0,021      | <0,001 |
|  |  |                     |            |        | effet aggravant   | -1,750          | 0,376      | <0,001 |
|  | Constante  | -5,750              | 0,086      | <0,001 | -                 | -1,466          | 0,017      | <0,001 |
|  | Echelle  | 3,840               | 0,036      | -      | -                 | 4,231           | 0,090      | -      |

En dehors du département, la position structurale de l'entreprise joue de la même façon : les relations sont plus nombreuses avec une fille qu'avec une sœur (0,036 contre 0,010), mais l'impact sur les mobilités intra-groupes est moins fort que lorsque les établissements se trouvent dans le même département. La qualification des salariés, la taille des entreprises, la (non) diversité sectorielle au sein de chaque région constitue un marché du travail bien spécifique (Gambier, Vernières, 1998).

Si on s'intéresse au modèle de Cragg et aux trois effets déclencheurs des implantations départementales communes, les variables renvoyant à la mobilité dans cette triade (0,039 pour le nombre d'implantations départementales communes avec celle de ses filles et 0,021 pour celui concernant les sœurs) sont très largement supérieures à celles qui concernent le nombre d'implantations départementales d'entreprises ni sœurs ni filles (valeur non significative). Si l'on observe ensuite les effets déclencheurs du nombre d'implantations départementales non communes, on constate deux choses : la même hiérarchisation apparaît mais sur des valeurs amoindries.

Ainsi en contrôlant l'effet géographique, on continue à observer un fort effet du cloisonnement structural, et inversement, en contrôlant l'effet structural, on observe également un fort effet de cloisonnement géographique.

La modélisation de Cragg apporte en outre un élément important en ce qui concerne les effets aggravants puisqu'on constate, par rapport aux effets déclencheurs, une prise de distance accrue des coefficients relatifs aux nombres d'implantations départementales partagées avec les filles par rapport aux nombres qui concernent les sœurs (les premiers sont environ quatre fois supérieurs aux seconds au niveau intra-départemental). Notre interprétation est la suivante. Quand un contingent de salariés doit être placé dans une société quelconque, la société mère peut considérer l'éventualité de départager le coût impliqué, en termes de ressources humaines, entre ses différentes sociétés filles. D'où la différence entre les coefficients aggravants relatifs aux sociétés filles (pour lesquels le départage des coûts depuis la source est impossible) et ceux relatifs aux sociétés sœurs. Une telle hypothèse est importante parce qu'elle donne une première idée de la nature de l'acteur effectivement agissant (et donc une voie pour descendre d'une simple statistique aux formes socio-économiques à décrire).

### 3.2. Quelques résultats annexes

#### *L'ancienneté du portefeuille de titres*

Ce groupe de variables concerne l'ancienneté de la relation financière entre une entreprise et les firmes dont elle détient des parts.

L'ancienneté se définit ici comme le nombre d'années écoulées depuis la première acquisition de parts par la société mère. Il peut y avoir des créations pures et des acquisitions d'entreprises indépendantes ou d'entreprises appartenant à un autre groupe. Comme il a été observé dans le cas d'entreprises indépendantes, plus les entreprises sont jeunes et plus les réallocations sont importantes. Ce sont surtout les taux de création d'emplois qui diminuent avec l'âge de l'entreprise, les taux de destruction étant plus lisses (Davis, Haltiwanger, Schuh, 1996).

Lorsqu'on s'intéresse à l'ancienneté du portefeuille de titre d'une société focale, on voit que lors des deux premières années qui suivent l'acquisition de parts dans une autre firme, la mobilité intra-groupe depuis cette société focale est plus probable qu'ensuite. Le coefficient relatifs aux parties du portefeuille de titres nouvellement acquises et anciennement acquises le montrent (1,62 contre 0,77 dans le modèle Tobit non décomposé). Après la prise de contrôle pour laquelle les niveaux sont assez hauts, première et deuxième années, la société mère ressentirait moins le besoin d'émettre des salariés pour les années qui suivent<sup>4</sup>.

Lorsqu'on détaille les coefficients avec le modèle de Cragg, l'effet déclencheur diminue mais reste positif avec l'ancienneté, alors que l'effet aggravant devient négatif. Ainsi les ponts existent de

---

4. Il est sous-entendu ici et dans le reste de l'article que cette émission de salariés se fait spécifiquement vers ces sociétés nouvellement acquises. Ce trait est commun à la plupart de nos coefficients : si nous régressons le volume de salariés émis vers le groupe dans sa globalité, pour nous les différentes variables explicatives décrivant la composition de ce groupe (nombre de sœurs dans le même département, nombres de filles acquises depuis un an ou deux, etc.) jouent spécifiquement le rôle de *destinations* lorsqu'elles rendent compte de l'existence du flux intra-groupe.

façon homogène passée la période du rachat, tandis que les trafics, eux, diminuent. La sensibilité de notre variable dépendante aux variables explicatives relatives à l'ancienneté des filles serait donc, passées les premières années, essentiellement un témoignage des effets de trafics et non de l'existence ou de la non-existence des ponts. Les contacts entre sociétés existent donc continuellement, mais ils sont renforcés en certaines périodes critiques.

Observons ensuite les coefficients qui concernent l'ancienneté de la société focale par rapport à l'ancienneté de ses sœurs. Les entreprises envoient plus de salariés vers le groupe quand elles côtoient davantage de sociétés plus récemment acquises qu'elles-mêmes (1,07 contre 0,57). On peut interpréter ce fait comme une décision de la mère de ponctionner une partie des salariés de ses filles les plus anciennes pour dynamiser les plus jeunes (le fait qu'il existe tout de même une relation positive vers les sœurs plus vieilles renvoie plutôt à la prédominance des structures locales : quel que soit l'âge, les entreprises échangent des individus si elles sont sœurs ou filles).

S'agissant de la décomposition de Cragg, on peut relever la supériorité de l'effet déclencheur de la part des sœurs possédées depuis moins longtemps que l'entreprise focale (0,29) par rapport à la part de sœurs plus anciennes (0,15). Ce qui rejoint l'explication donnée pour les coefficients non décomposés. En revanche si on observe les coefficients des effets aggravants de ces deux variables, ils sont négatifs et proches dans les deux cas (-2,6 et -2,9 ; part de sœurs plus jeunes et part de sœurs plus vieilles). L'hypothèse donnée plus haut, relative au partage du coût de la fourniture du contingent humain entre sociétés sœurs, s'applique de nouveau ici ; elle explique la négativité de ces coefficients.

### ***La mobilité par CSP***

La mobilité intra-groupe que l'on mesure ne prend en compte que la mobilité d'emploi à emploi. Ce type de mobilité concerne beaucoup plus les cadres que les salariés des autres CSP (Amossé, 2002). Nos résultats confirment ce constat : la mobilité intra-groupe est expliquée deux fois plus par les mouvements de cadres que par les autres PCS (le coefficient dans le modèle non décomposé est de 0,095).

L'impact des mouvements des salariés des professions intermédiaires et des ouvriers sur la mobilité intra-groupe est quasi identique (0,046 et 0,039) ; en revanche, celui des employés est non significatif. Il nous semble que cela renvoie à la notion de capital humain spécifique. Même si certains auteurs soulignent le moindre rôle du capital humain spécifique dans les marchés internes (Gautié, 2002), conséquence du progrès technique biaisé, on peut considérer que les employés, par leur formation et leur métier plus généraux, sont à la fois moins difficiles à remplacer que certains ouvriers qualifiés et plus aptes à « changer de métier » hors du groupe. Le caractère généraliste de la formation des employés incite à penser que pour eux le salaire, plus que la compétence, est une variable clé de la mobilité.

On peut souligner en outre que les frontières de la mobilité au sein des groupes ne sont sans doute pas les mêmes pour les différents types de salariés : en moyenne, les cadres doivent avoir un marché interne plus vaste que les techniciens, et les techniciens un marché plus vaste que les ouvriers.

Prenons maintenant la décomposition de Cragg des mêmes effets. On observe que l'effet déclencheur du nombre de cadres quittant l'entreprise est environ trois fois supérieur à celui des professions intermédiaires (0,027 contre 0,008) tandis que l'effet aggravant de cette seconde PCS est légèrement supérieur à celui de la première (0,08 contre 0,09). Il semblerait donc que les professions intermédiaires soient plus dépendantes des effets de trafics entre sociétés que ne le sont les cadres qui eux renvoient davantage à l'effet « ponts ». Pour nous un tel résultat est symptomatique d'une opposition individuelle / collective : les cadres peuvent fonctionner seuls, les professions intermédiaires eux dépendent d'équipes. On peut voir ensuite que les ouvriers ont un profil similaire à celui des professions intermédiaires, mais amoindri, et que les employés ont des niveaux très inférieurs à tous les autres. Ceci rejoint les explications données plus haut.

### ***Les opportunités extérieures***

Les variables d'opportunités d'emplois extérieures au groupe représentent la part de l'emploi stable par rapport à l'emploi total calculée au niveau départemental et par PCS. Quand cette part est



proche de 1, alors la plupart des personnes exerçant le même métier que les salariés de l'entreprise à l'extérieur de l'entreprise et dans le même département le fait depuis plus de 1 an. Il y a dès lors peu de rotation. C'est-à-dire un faible volant d'actifs changeant d'emploi et donc un faible volant d'actifs *ayant récemment été occupés* disponibles pour le recrutement (la situation de *tight labor market* décrite par Doeringer, Piore, 1971). Dans une telle situation les opportunités extérieures sont fortes parce que les employeurs disposent de peu d'alternatives pour le recrutement de personnes récemment occupées<sup>5</sup>, il est donc facile de se faire recruter lorsqu'on quitte l'entreprise dans laquelle on se trouve. On doit donc s'attendre à ce que ces opportunités extérieures aient un effet négatif sur la mobilité intra-groupe et c'est effectivement ce qu'on observe, mais cela seulement de façon claire au niveau des effets aggravants des coefficients décomposés. Les coefficients non décomposés montrent en effet une gradation univoque à travers les PCS, mais *positive* pour les deux premières : de 0,70 et 0,34 pour les cadres et les professions intermédiaires à -0,17 et -0,70 pour les employés et les ouvriers. Pourquoi cette intrusion de coefficients positifs inattendus ? La décomposition de Cragg apporte une désagrégation permettant de démêler le problème. Les effets décomposés sont en effet toujours négatifs sauf pour les effets déclencheurs des cadres et des professions intermédiaires. Rappelons que les opportunités représentent la part de l'emploi stable calculée au niveau des départements avec les PCS. Pour nous ce constat s'interprète facilement : dans une situation où le marché externe ne permet pas un volume suffisant de candidatures, les employeurs se tournent vers leurs marchés internes pour recruter des profils convenables, comme nous l'avons vu pour les coefficients non décomposés. Mais la décomposition ajoute qu'ils ne le font pas massivement : la faiblesse des valeurs des effets aggravants montre le caractère ciblé de ce type de recrutement et renvoie de façon plus générale à la relative faiblesse des mobilités occasionnées par le marché interne par rapport à celles occasionnées par le marché externe.

On peut remarquer en outre que les effets aggravants des opportunités des cadres et des professions intermédiaires sont plus négatifs encore que ceux des employés et des ouvriers. Il semblerait que les premiers profitent davantage d'une situation offrant de nombreuses opportunités extérieures. Ainsi la positivité des coefficients déclencheurs pour les cadres et les professions intermédiaires par rapport à la négativité de ces coefficients pour les employés et les ouvriers associés à la négativité plus grande des coefficients aggravants des premiers par rapport aux niveaux atteints par ceux des seconds renvoient à une configuration de coefficients tout à fait ordonnée : les cadres et les professions intermédiaires sont difficiles à recruter et de ce fait les employeurs se replient davantage vers leurs marchés internes (mais pas de façon massive – faiblesse du marché interne par rapport au marché externe (Germe, 2001) : effet déclencheur positif) mais cette situation est à l'avantage de ces salariés qui peuvent alors se tourner vers le marché externe pour offrir leurs compétences à plus hauts salaires (effet aggravants plus fortement négatifs pour les cadres et les professions intermédiaires que pour les ouvriers et les employés). Les employés et les ouvriers eux aussi sont sensibles à la disponibilité extérieure d'opportunités mais d'une façon moins accentuée et, ce qui est lié, on cherche par ailleurs moins à les retenir parce qu'ils sont moins difficiles à remplacer : on peut se contenter d'une file de candidats plus faible pour en sélectionner un parce que les compétences varient peu.

## Conclusion

Le résultat le plus important de cette étude concerne le rôle des structures locales dans la mobilité des salariés, quelles que soient l'ancienneté de la société dans le groupe, la catégorie socio-professionnelle des salariés et les opportunités d'emploi extérieures au groupe ; ces variables jouent évidemment également chacune leur rôle. Ce résultat est à mettre en opposition avec l'idée d'une structure globale qui maîtrise tout le processus d'attribution des postes dans un groupe. Cela est vrai

---

5. Puisque la plupart des personnes occupées tendent à ne pas bouger, elles n'étaient pas le mois précédent en train d'offrir leur expérience sur le marché du travail ; de même si la plupart des postes occupés le sont depuis plus d'un an, ceux qui se trouvent sur le marché tendent à n'avoir pas été employés depuis un certain temps. La mesure que nous proposons ici n'implique rien quant au volume d'actifs inoccupés disponibles, mais elle permet des hypothèses sur la nature de ces demandeurs.

d'un point de vue des facteurs financiers, mais non d'un point de vue du facteur travail. Déjà en 1980, Bernard Soulage soulignait que les groupes qui mettaient en œuvre une politique d'informations sur la mobilité à pourvoir, seulement une grande majorité ne le faisaient qu'à un niveau local. Ce qu'il observait pour quelques groupes industriels au début des années 80 semble être généralisable à un ensemble plus important de groupes aujourd'hui.

La décomposition des coefficients à l'aide du modèle de Cragg (1971) nous permet d'affiner nos constats de diverses manières et apporte en particulier cet élément interprétatif important : les organisations se partagent les coûts de la mobilité intra-groupe lorsqu'il est possible de le faire, ceci indiquant l'entremise probable de la société mère. Malheureusement, nous ne pouvons mettre en avant la nature de la mobilité. Est-elle forcée ou non ? On a tenté, par exemple, d'introduire des variables financières pour vérifier l'idée suivante : on imagine qu'un groupe ayant une société en déclin a intérêt à « rendre mobiles » ses salariés afin de les dispatcher dans des sociétés plus performantes. Les variables financières de l'entreprise n'ont donné aucun résultat. Le choix de modéliser la mobilité intra-groupe à partir des entreprises « envoyeuses » (cf. *export analysis*, Lazear, 1995) impose des limites aux résultats, mais nous avons trouvé préférable de débiter les analyses de la mobilité au sein des groupes de la façon la plus triviale possible. Aussi trois grandes limites à ces travaux d'appariement LIFI-DADS apparaissent pour le moment :

- l'hétérogénéité de la variable dépendante, elle agrège des substances hétérogènes (mobilité forcée, ou autonome, liée ou non à l'entremise de la société mère pour les déplacements entre sociétés sœurs ; contrôle des firmes possédées ou simple mise en place d'espaces de mobilité dans lesquels faire se dépenser les cadres) ;
- le mixte de marché externe et de marché interne que présente tout mesure ne reconnaissant pas la nature duale des marchés internes du travail ;
- le statut des unités dans les groupes. Notre approche présente un risque de juridisme : divisions horizontales, verticales, simple diversification, ou même fonctions organisationnelles externalisées dans le groupe, doivent être détectées et la mobilité replacée en leur sein. Ce point fait l'objet d'une recherche en cours.

**Sébastien Delarre**

Université de Lille 1 - CLERSÉ et CREST  
INSEE-MK2, Bureau 2134 G211  
15, boulevard Gabriel Péri 92240 Malakoff  
Tél. : 01 41 17 59 89  
Sebastien.delarre@ed.univ-lille1.fr

**Richard Duhautois**

INSEE, Division synthèse des statistiques d'entreprises, et CREST  
INSEE-MK1. Bureau 620 E220  
18, Boulevard Adolphe Pinard 92240 Malakoff  
Tél. : 01 41 17 68 98  
Richard.duhautois@insee.fr

## Bibliographie

- Amossé T. (2002), Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail, *Données Sociales*.
- Batsch L. (1995), *Les groupes industriels français à la fin des années 80*, Economica.
- Baudry B. (1995), *L'économie des relations inter-entreprises*, Éditions La Découverte, collection Repères, n° 165.
- Berthier C., Parent M.C. (1994), Créations, disparitions et restructuration d'entreprises : les effets sur l'emploi des PME, *Économie et statistique*, n° 271-272.
- Boccaro (1998), Mythes et réalités sur l'emploi et la croissance des PME : le rôle des groupes (1984-1992), *Économie et statistiques*, n° 319-320.

- Chabanas (2002), Les entreprises françaises des groupes vues à travers les enquêtes liaisons financières. 1980-1999, *Documents de travail de l'Insee*, E2002.04.
- Chandler (1980), The growth of transnational industrial firm in the United States and the United Kingdoms: a comparative analysis, *The economic history review*, vol. 33, n° 3, p. 396-410.
- Coase R.H. (1937), The nature of the firm, *Economica*, vol. 4, n° 16, p. 386-405.
- Cragg J.G. (1971), Some statistical models for limited dependent variables with application to the demand for durable goods. *Econometrica*, vol. 39, n° 5, p. 829-844.
- Davis S., Haltiwanger J., Schuh S. (1996), *Job creation and destruction*, the MIT press, Cambridge.
- Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal labor market and manpower analysis*, Lexington Massachusets.
- Duhautois R. (2002), Les réallocations d'emplois sont-elles en phase avec le cycle ? *Économie et Statistique*, n° 351.
- Duhautois R., Lagarde P. (2002), Entreprises indépendantes et entreprises de groupes : quelle réallocation d'emplois ? Miméo INSEE.
- Freyssinet J. (1982), *Politiques d'emploi des grands groupes français*, Presse universitaire de Grenoble.
- Gambier, D., Vernières M. (1998), *L'emploi en France*, Collection Repères, La Découverte.
- Gautié J. (2002), Le mode d'ajustement de l'emploi a-t-il changé ? Miméo.
- Germe J.-F. (2001), Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? *Formation et emploi*, n° 76.
- Holland P.W., Leinhardt S. (1976), Local structures in social networks, *Sociological methodology*, v7, p. 1-45.
- Lazear E.P. (1995), A jobs-based analysis of labor markets, *The american economic review*, v85, n° 2, p. 260-265.
- Lazega E. (1996), Arrangements contractuels et structures relationnelles, *Revue française de sociologie*. Vol. 37, n° 4, p. 439-456.
- Lazega E., Mounier L. (2002), Interdependent entrepreneurs and the social discipline of their cooperation, In : (dir), Faverau O., Lazega E. *Convention and structures in economic organization: markets, networks and hierarchies*.
- Lin T.F., Schmidt P. (1984), A test of the Tobit specification against an alternative suggested by Cragg, *The review of economics and statistics*, v66, p. 174-177.
- de Montmorillon B. (1986), *Les groupes industriels*, *Economica*.
- Moss, Salzman, Tilly (1998), Rising from its ashes? The reconstruction of internal labor markets in the wake of corporate restructuring, Draft paper.
- Picart C. (2002), La remontée de l'endettement des grands groupes à la fin des années 90, Miméo INSEE.
- Soulage B. (1980), *Stratégies industrielles et sociales des groupes français*, Thèse de doctorat, Université de sciences sociales de Grenoble.
- Tobin J. (1958), Estimation of relationships for limited dependent variables, *Econometrica*, vol. 26, n° 1: 24-36.
- Williamson O. (1973), Markets and hierarchies: some elementary considerations, *The American economic review*, vol. 63, n° 2, p. 316-325.

## Encadré – Le modèle Tobit simple et le modèle de Cragg

Le modèle Tobit (issu d'un article de J. Tobin (1958)) est un prolongement du modèle probit dans le cas où on observe réellement la valeur supérieure à un seuil et où il existe un nombre assez important d'observations inférieures à ce seuil. Dans ce qui suit, on considère que le seuil est zéro.

### 1 – Le modèle Tobit simple

Dans le cas du modèle Probit, on suppose que la décision prise par agent peut être décrite par une variable continue inobservable ( $y^*$ ), dite latente, fonction linéaire de plusieurs caractéristiques, la loi des perturbations étant normale de moyenne nulle et de variance  $\sigma^2$ .

$$y^* = X\beta + \mu, \text{ avec } \mu \sim N(0, \sigma^2)$$

La décision prise se résume à  $y_i = 1$  s'il prend la décision ou à  $y_i = 0$  s'il ne la prend pas. Autrement dit,

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y^* > 0 \\ 0 & \text{si } y^* \leq 0 \end{cases}$$

Dans le modèle Tobit, l'idée est la même, mais on suppose que l'on observe en plus la valeur  $y_i$  lorsque l'agent  $i$  décide de prendre la décision.

$$y_i = \begin{cases} y^* & \text{si } y^* > 0 \\ 0 & \text{si } y^* \leq 0 \end{cases}$$

Le modèle Tobit peut être considéré comme un intermédiaire entre un modèle qualitatif et un modèle quantitatif traditionnel, puisque pour les observations inférieures à  $y^*$  on se trouve dans la situation du modèle probit et pour les observations supérieures à  $y^*$  on se trouve dans la situation des méthodes linéaires. Si on trace la distribution des  $y_i$ , on se trouve dans un cas où le mode est 0. En fonction de ce mode, on pourrait évidemment utiliser des lois différentes de la loi normale.

### 2 – L'estimation du modèle

On ne peut pas estimer un tel modèle par les MCO ou d'autres méthodes linéaires car les estimateurs sont biaisés (Cf. Gourieroux, 1989). On utilise la méthode du maximum de vraisemblance<sup>6</sup>. La log-vraisemblance s'écrit :

$$\text{Log}L = \sum_{y_i=0} \log \Phi(-x_i b / \sigma) - \frac{n_1}{2} \text{Log}(2\pi\sigma^2) - \frac{1}{2\sigma^2} \sum_{y_i=1} (y_i - x_i b)^2$$

Les estimateurs obtenus dans le modèle Tobit peuvent être décomposés en deux parties : une partie qui mesure le fait de passer de 0 à une valeur positive et une partie qui mesure une variation dans les valeurs positives. On peut appeler chacune de ces parties « effet déclencheur » et « effet aggravant ».

Cragg (1971) a proposé de décomposer la vraisemblance de telle sorte qu'on obtienne des effets séparés pour chaque estimateur. Dans ce cas, la vraisemblance s'écrit :

$$\text{Log}L = \sum_{y_i=0} \log \Phi(-x_i b_1) - \sum_{y_i=1} \log \Phi(-x_i b_2 / \sigma) + \sum_{y_i=1} \log \Phi(x_i b_1) - \frac{1}{2} \text{Log}(2\pi\sigma^2) - \frac{1}{2\sigma^2} \sum_{y_i=1} (y_i - x_i b_2)^2$$

Dans le cas où  $b_1 = b_2 / \sigma$  on revient au modèle Tobit simple<sup>7</sup>.

Avec cette décomposition, on évite un problème inhérent à la spécification d'un modèle Tobit. Dans ce dernier un coefficient positif signifie à la fois une augmentation de la probabilité du passage de 0 à une valeur positive,  $P(y_i > 0)$ , et une augmentation du niveau de la variable expliquée,  $E(y_i / y_i > 0)$ . C'est loin d'être toujours le cas.

6. D'une façon pratique, sous SAS, on peut estimer un modèle Tobit simple de 3 façons différentes : utiliser la proc Lifereg, utiliser la méthode en 2 étapes (dite de Heckman) ou programmer en SAS IML.

7. Lin et Schmidt (1984) ont proposé un test qui permet de choisir entre le modèle Tobit simple et le modèle de Cragg.



# **Le rôle de l'emploi public dans l'insertion des jeunes\***

**Vanessa di Paola, Stéphanie Moullet**

## **Introduction**

Au cours de la décennie 90, l'emploi public concerne plus d'un salarié sur quatre. Cette place importante de l'employeur public se confirme lorsque l'on s'intéresse au marché du travail des jeunes. En effet, pour la population des sortants de formation initiale en 1998, plus de 17 % des jeunes actifs occupés en 2001 sont employés au sein de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière). L'importance de cet employeur, notamment du fait de sa taille, et les prochains départs massifs en retraite des agents de la Fonction Publique donnent à interroger son attractivité aux vues d'éventuelles difficultés de recrutement à venir. Si cette attractivité intéresse l'employeur, du point de vue des jeunes, la question devient celle de l'usage qui peut être fait de l'emploi public dans leur parcours d'insertion professionnelle.

La spécificité d'une analyse économique de l'emploi public tient au mode de fonctionnement particulier du secteur où co-existent un marché interne très spécifique sur lequel l'emploi est garanti à vie et un marché externe dont on peut interroger le fonctionnement : est-il organisé comme sur un marché concurrentiel privé (CDD du secteur public) ou bien a-t-il pour objectif de se substituer à l'employeur privé pour les jeunes en difficulté (cas des mesures d'aide à l'insertion). Pour les entrants sur le marché du travail, les mobilités, selon leur fréquence et la nature des transitions en cause, peuvent traduire des parcours d'insertion où le passage par un emploi dans la fonction publique, quel que soit son statut, ne permet pas de stabilisation visible en emploi durable (en 2001, seuls la moitié d'entre eux se déclarent fonctionnaires, alors que l'autre moitié se répartit sur une pluralité de statuts). À l'inverse, elles peuvent refléter une stratégie de construction de début de carrière professionnelle où l'emploi public tient une place déterminante. L'accès à un marché interne, celui de la Fonction Publique, pourrait dans ce cas relever de logiques non opportunistes. La complexification des parcours professionnels prend une forme particulière en son sein : la carrière peut y débiter par des emplois précaires, coût d'entrée pour l'accès à un parcours « sécurisé ».

Notre travail se situe à l'intersection des questions de l'insertion professionnelle et des recrutements des débutants par la fonction publique (le renouvellement de sa main-d'œuvre). Dans cette perspective, il s'attachera à donner des éléments de réponse aux questions suivantes : quelle est la nature de l'insertion professionnelle des jeunes qui connaissent un ou des emplois dans la fonction publique en début de vie active ? Du point de vue de la stratégie individuelle de construction de début de carrière professionnelle, quelle est l'efficacité du passage par un emploi dans la fonction publique ? Qui sont ceux pour qui ce passage conduit à une situation d'emploi stabilisée ?

---

\* Ce travail s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche commandité par le Ministère de la Recherche sur le thème du travail dans la fonction publique : « Les déterminants des entrées dans les fonctions publiques : parcours du combattant ou pis-aller ? ». L'équipe de recherche, sous la responsabilité de F. Audier, comprend, outre les auteurs, D. Meurs (Ermes), M. Lambert et C. Perez (Céreq).

Les auteurs remercient Jean-François Giret pour son aide sur la méthode de classification des trajectoires, ainsi que Olivier Joseph, Arnaud Dupray et Stéphane Luchini pour leurs conseils.

Dans cet article, nous proposons d'analyser le rôle des séquences d'emploi public dans les trajectoires d'insertion. À cette fin, nous ne nous intéressons qu'aux individus ayant connu au moins un épisode d'emploi dans la fonction publique. Ainsi, à partir de leurs trois premières années de vie active, nous construisons des trajectoires types afin d'appréhender la spécificité de l'employeur public dans l'insertion des jeunes, quel que soit leur niveau de formation. Les jeunes ont-ils un désir d'intégrer la fonction publique et mettent-ils en place des stratégies d'insertion dans le marché interne public ? Si de telles stratégies existent, elles passent par le choix d'une formation permettant une entrée rapide en tant que fonctionnaire ou par un accès au marché interne par l'intermédiaire d'emploi public dans ses statuts autres que fonctionnaires (CDD, intérim, vacation, mesures d'aide à l'insertion...). Ou bien l'emploi public expérimenté est-il un emploi aidé, synonyme de difficulté d'insertion et sans rapport avec le souhait de devenir fonctionnaire ? Cet emploi aidé aura-t-il dans ce cas un impact positif (accès à une situation pérenne : CDI du secteur privé ou fonctionnaire) ou nul sur le parcours des jeunes ?

La typologie construite nous permettra d'appréhender à la fois les événements caractéristiques du parcours (emploi, chômage, inactivité... à des degrés plus ou moins détaillés) et la durée de ces événements. Cette typologie caractérise les trajectoires suivies par les individus et ne dépend donc que du parcours sans qu'aucune variable individuelle n'intervienne dans sa construction. Le poids des caractéristiques individuelles sera considéré dans une deuxième étape de l'analyse qui recourt à un modèle *logit multinomial* afin d'évaluer la probabilité d'appartenir à l'une ou l'autre de ces trajectoires types.

La première section de ce papier traite des données utilisées, issues de l'enquête Génération 98. La section suivante établit la typologie des trajectoires professionnelles des jeunes expérimentant au moins un emploi dans la fonction publique, restreinte à la fonction publique d'État et territoriale<sup>1</sup>.

Dans la dernière section, différentes modélisations économétriques nous permettent de préciser le rôle des déterminants individuels dans les liens que les jeunes entretiennent avec la fonction publique. Dans un premier temps, nous nous intéressons aux probabilités d'occuper au moins un emploi dans la fonction publique au cours de premières années de vie active. Dans le deuxième temps, les déterminants de l'appartenance aux différents parcours types d'insertion révélés dans la section 2 sont identifiés. Enfin, l'accent est mis sur l'accès à un statut d'emploi pérenne : quels sont les facteurs explicatifs des probabilités d'emplois de fonctionnaire ou de CDI occupés après trois ans de vie active ?

## **1. Les données et la construction des bases de travail à partir de l'enquête Génération 98**

Les données utilisées sont issues de l'enquête Génération 98 réalisée par le Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq). Elles concernent 55 000 sortants du système éducatif en 1998 tous niveaux de formation et toutes spécialités de formation confondues parmi les 750 000 primo-sortants à cette date.

Les données sont rétrospectives. Elles permettent d'analyser les trois premières années de vie active au regard de la formation initiale<sup>2</sup>. Elles autorisent donc la comparaison des modalités d'insertion professionnelles des jeunes selon leur niveau d'éducation dans une même conjoncture économique.

---

1. L'exclusion de la Fonction publique hospitalière dans une étude relative au rôle de l'emploi public dans l'insertion des jeunes peut surprendre. Il s'agit en fait d'un choix pragmatique dû à la difficulté de distinguer hôpitaux publics et privés dans l'enquête. Mais ce choix peut également s'expliquer lorsqu'on s'intéresse aux entrants sur le marché du travail puisqu'en effet la fonction publique hospitalière a des canaux de recrutement spécifiques. Il y a non-substitution entre cette fonction publique et les autres fonctions publiques étant donné la singularité des métiers qu'elle concerne (il n'y aurait que les entrées comme directeurs d'hôpitaux qui draineraient le même public que les autres fonctions publiques).

2. Cette enquête succède à l'enquête Génération 92 qui interroge cinq ans après la fin de leur formation initiale les jeunes sortis du système éducatif en 1992. Si l'objectif poursuivi est le même, Génération 92 met d'avantage l'accent sur les situations d'emploi que ne le fait Génération 98 (Epiphane *et al.*, 2001). Concernant cette dernière, des ré-interrogations sont prévues en 2003 et 2005.

L'enquête a pour objet de rendre compte des différentes composantes des parcours d'insertion professionnelle : elle fournit des informations individuelles, socio-démographiques et relatives au parcours scolaire ainsi qu'aux différentes séquences d'emploi ou de non-emploi. Une séquence étant définie comme une durée passée dans un état, une séquence d'emploi correspond à une période d'emploi exercée au sein d'un même établissement sans interruption. Les séquences de non-emploi correspondent à des durées de formation (ou de reprise d'études), d'inactivité (y compris le Service National) et de recherche d'emploi. L'ensemble de ces situations datées est synthétisé au travers du calendrier professionnel renseignant sur tous les états des individus interrogés, mois par mois, de janvier 1998 à mars 2001.

Pour chaque séquence d'emploi, le secteur d'activité, la PCS occupée, le contrat et le temps de travail ainsi que le salaire mensuel perçu, primes incluses, sont connus. La variable décrivant le secteur public ou privé de l'emploi occupé est également disponible et relève d'une déclaration individuelle. À partir de cette dernière et sur la base du nom déclaré de l'employeur, il devient possible de distinguer les trois Fonctions Publiques – Fonction Publique d'État, territoriale et hospitalière –, et au sein de la Fonction Publique d'État, de séparer les types d'employeur, Éducation Nationale, Armée et autres ministères. Les entreprises publiques nationalisées sont également identifiables. La sélection de l'échantillon de notre analyse est donc fondée sur la nature juridique de l'employeur et non pas sur le statut juridique – droit public / droit privé – des salariés ; le terme de fonction publique ne se limite donc pas au statut de fonctionnaire mais à l'ensemble des contrats de travail proposés par l'employeur public<sup>3</sup>. *In fine*, une variable est construite précisant pour chaque épisode d'emploi connu par l'individu, et quel que soit le statut de cet emploi (CDD, CDI, intérim,...), s'il s'agit d'un emploi « public » (fonction publique d'état ou territoriale), « privé ».

Sur la base de cette variable, nous constituons un sous-échantillon de travail concernant uniquement les individus (et les informations relatives aux séquences d'emploi et de non-emploi) dont au moins un emploi, d'une durée minimale de 1 mois, sur la période d'observation, s'exerce dans la Fonction Publique d'état ou territoriale, quel que soit son statut, soient 8 947 individus (ou 112 121 individus pondérés). Le choix de cet échantillon de travail se justifie étant donné notre objet d'étude, à savoir le rôle du passage par l'emploi public dans l'insertion professionnelle des jeunes. Notre étude n'ayant aucune vocation comparative avec les trajectoires se déroulant uniquement dans le secteur privé, il n'est pas utile de conserver les jeunes n'expérimentant pas de séquence d'emploi public dans notre échantillon.

## 2. L'emploi public dans les typologies de parcours professionnels

L'objectif consiste à identifier le rôle des emplois non titulaires de la Fonction Publique pour accéder à un emploi stable, à savoir la titularisation dans le secteur public ou encore l'accès à un CDI dans le secteur privé. Autrement dit, nous cherchons à savoir si les emplois-jeunes, les mesures d'aide à l'insertion, les vacations sont des tremplins d'accès à une situation pérenne, ou bien s'ils sont davantage assimilables à une précarisation de l'emploi public et à une sorte de « secondarisation » d'une partie de ces emplois. À cette fin et à partir des calendriers professionnels des jeunes entrant sur le marché du travail en 1998, nous cherchons à repérer les événements caractéristiques de leurs parcours d'insertion, en particulier le poids et le rôle joué par les emplois contractuels dans l'accession à l'état de fonctionnaire. L'existence de trajectoires constituées de passages différents en termes de contrat de travail et de durée conduit à penser que les jeunes ne font pas les mêmes usages de l'emploi public.

---

3. La notion d'emploi public n'a pas de définition stabilisée, son périmètre et son contenu étant souvent imprécis (ou non précisés). Le rapport annuel de l'Observatoire de l'Emploi Public (2001) permet de clarifier les différents contours possibles de la fonction publique. Au-delà du noyau central constitué de l'ensemble des trois fonctions publiques, le dénombrement se heurte à des problèmes de définition du champ et à des contraintes imposées par les sources statistiques (Brenot-Ouldali, 1999). Dans la mesure où les études relatives au secteur public utilisent des sources différentes et donc recouvrent des champs différents, les comparaisons des résultats s'en trouvent limitées.



Nous procédons à une analyse des chronogrammes ou trajectoires selon la méthode d'Espinasse (1994) consistant à repérer les événements caractéristiques du parcours (CDD, CDI, chômage...) ainsi que, et c'est là l'intérêt de cette méthode, la durée de ces événements. Elle ne suppose pas d'hypothèse *a priori* sur la nature et la hiérarchie des différents états entre eux (elle ne retient aucune autre information que celles disponibles dans les chronogrammes). Nous aurons ainsi une description des parcours sur le marché du travail qui n'a trait qu'aux événements survenus sur le marché du travail, aucun facteur explicatif à ces trajectoires n'étant ici envisagé. Ces derniers seront l'objet de la troisième section.

## 2.1. Typologie des trajectoires : éléments de méthode

L'objectif de la méthode de classification des trajectoires retenues<sup>4</sup> est de synthétiser la diversité des trajectoires individuelles d'insertion à l'aide de classes de trajectoires homogènes. Il s'agit d'exploiter la dimension longitudinale des informations : 40 mois d'observation décrivent la succession des épisodes d'états relatifs à la position par rapport au marché du travail, et notamment la succession éventuelle d'épisodes d'emploi, définis par un changement d'établissement et non pas de profession ou de contrat de travail.

La chronologie des états, leur durée et leur enchaînement – l'information séquentielle des chronogrammes – permet :

- de mesurer une distance entre les trajectoires individuelles : la distance entre deux trajectoires est égale au nombre de mois où les individus associés connaissent des situations différentes, elle est nulle si les états sont identiques pour le même mois ;
- d'identifier les pôles où se concentrent les trajectoires similaires ou voisines : une classification automatique des individus sur la base des distances calculées établit des classes cohérentes et indique pour chacune les états dominants et leurs durées.

## 2.2. Trajectoires types d'insertion

### 2.2.1. Description des trajectoires types

Les différents états, retenus sur la base conjointe du secteur d'emploi et du statut du contrat de travail pour les situations d'emploi, sont les suivants : fonctionnaire, CDI du secteur privé, CDD - contrat saisonnier - contrat d'intérim du secteur public, CDD - contrat saisonnier - contrat d'intérim du secteur privé, mesures du secteur public (emplois jeunes, contrat de qualification, contrat d'apprentissage, CES), mesures du secteur privé (emplois-jeunes, contrat de qualification, contrat d'apprentissage), chômage, formation initiale - inactivité - reprise d'études - service national.

La procédure de construction de la typologie aboutit à neuf trajectoires types (tableau 1) que l'on peut caractériser par des états dominants et/ou une (in)stabilité professionnelle sur les trois années d'observation, entendant par là l'existence de discontinuité de l'emploi ou de mobilité professionnelle.

De façon synthétique, le regroupement suivant peut être effectué :

- **Trajectoires « stables »** : on regroupera sous cette appellation les trajectoires dont l'état dominant est un emploi au statut pérenne : trajectoires « fonctionnaires » et « CDI privé ».
- **Trajectoires « instables »** : on nommera ainsi les trajectoires concernant des parcours chaotiques : trajectoires « CDD privé instable », « CDD public instable ».
- **Trajectoires « insertion dans fonction publique »** : il s'agit ici des parcours chaotiques mais dont l'issue après trois années d'observation se fait majoritairement dans le secteur public : trajectoires « chômage », « inactifs », « CDD privé insérant ».
- **Trajectoires « stabilisation inconnue »** : ce groupe rassemble les parcours caractérisés par des états dont l'issue certaine n'est pas observée : trajectoires « emploi-jeunes », « CDD public ».

---

4. Il existe d'autres méthodes de classification des trajectoires poursuivant le même objectif, comparées dans Espinasse et Giret, 1996.

**Tableau 1 – Trajectoires types**

| Trajectoires types | Dénominations       | Fréquences | Effectifs (pondérés) |
|--------------------|---------------------|------------|----------------------|
| 1                  | Fonctionnaires      | 24.41      | 27 367               |
| 2                  | CDI privé           | 7.51       | 8 425                |
| 3                  | CDD privé instables | 6.36       | 7 133                |
| 4                  | CDD public instable | 7.44       | 8 337                |
| 5                  | Chômage             | 9.53       | 10 686               |
| 6                  | Inactifs            | 10.19      | 11 420               |
| 7                  | CDD privé insérant  | 6.34       | 7 112                |
| 8                  | CDD public          | 12.38      | 13 883               |
| 9                  | Emploi-jeunes       | 15.84      | 17 758               |

### **2.2.2. Poids du passage par un emploi public dans l'insertion des jeunes**

#### *Trajectoires stables et emploi public*

L'analyse des durées moyennes dans chaque état du marché du travail permet de différencier et de caractériser chacune des trajectoires. Ainsi, la trajectoire « fonctionnaire » est marquée par une longue durée en emploi de fonctionnaire, mais on peut noter qu'hors ce statut, l'emploi public non titulaire est plus important que la part de l'emploi privé (y compris CDI). Cette trajectoire très stable est donc caractérisée par un accès rapide à la fonction publique sans avoir passé de temps conséquent dans des emplois privés.

Le corollaire de cette trajectoire pour le secteur privé est l'insertion dans un CDI du secteur privé. La trajectoire « CDI privé » est marquée quant à elle par une durée assez significative dans de l'emploi public (l'échantillon sélectionné concerne les individus qui ont tous expérimenté un épisode au moins d'emploi public). Ainsi, passer par un CDD du secteur public peut être une étape (3,5 mois en moyenne) avant d'accéder à un CDI du secteur privé, le poids de cette durée dans l'emploi public « instable » est même plus important que celui des CDD du secteur privé.

Outre ces deux trajectoires particulièrement stabilisées, on peut considérer les trajectoires pour lesquelles l'emploi public occupé au long du parcours a plutôt un rôle d'insertion (il est le secteur d'emploi occupé en fin de période d'observation) et au contraire celles dans lesquelles l'emploi public expérimenté n'est pas associé à une situation stabilisée au terme des trois années suivant la sortie du système éducatif.

#### *Trajectoires insertion dans la fonction publique*

La trajectoire « CDD privé insérant » est assez atypique puisqu'il s'agit d'une trajectoire où l'état massivement occupé est celui de CDD dans le secteur privé en début de parcours, mais l'insertion au terme des trois années est majoritairement dans le secteur public. C'est donc le passage par un CDD du secteur privé qui conduit à une insertion dans le secteur public (25 % des jeunes de cette trajectoire sont fonctionnaires en mars 2001 et 21 % sont en mesures du secteur privé). Ainsi, l'emploi public expérimenté ici n'est pas un passage permettant une insertion dans l'un ou l'autre des secteurs du marché du travail mais une issue au CDD du secteur privé, issue en partie non stabilisée pour les emplois autres que ceux de fonctionnaires et dont la durée cumulée n'excède pas les 3 mois en moyenne.

Deux autres trajectoires ont une caractéristique similaire quant au rôle de l'emploi public : les trajectoires « inactifs » et « chômage ». Dans les deux cas, les durées cumulées en emplois public ont un poids bien plus grand que celui de l'emploi du secteur privé. En particulier dans la trajectoire « inactifs », où l'inactivité (y compris la formation) occupe une place bien sûr prépondérante, on constate un rôle d'insertion de l'emploi public particulièrement fort puisqu'en fin de trajectoire, 42 % sont fonctionnaires. La trajectoire « chômage » quant à elle est caractérisée par un chômage de longue durée (18 mois en moyenne). Pour autant, la sortie du chômage sur les trois années d'observation est sensible et se fait en grande partie vers de l'emploi public. Ainsi, la durée passée en emploi public occupe 16 % du temps d'observation pour l'emploi public instable et 3,5 % pour l'état de fonctionnaire contre seulement 12 % dans l'emploi privé (10 % en CDD, 2 % en CDI).

### *Trajectoires instables et emploi public*

Pour certaines trajectoires, l'emploi public ne semble pas avoir joué de rôle d'insertion.

En effet, dans la trajectoire « CDD public instable », en dehors du poids des CDD de ce secteur, il est surtout notable que l'état de fonctionnaire n'absorbe pas les CDD du public en fin de trajectoire. Ainsi, le statut de fonctionnaire ne domine pas celui du CDI ni même du CDD du secteur privé. Les jeunes expérimentent une longue durée d'emploi en CDD du secteur public (26 mois en moyenne) sans pour autant se stabiliser au terme des trois années d'observation.

Le processus est quelque peu différent dans la trajectoire « CDD privé instable » où l'expérimentation importante de l'emploi public est concentrée en début de trajectoire. Ici, l'emploi public a un poids important mais ne conduit pas une stabilisation au regard de l'état finalement occupé (les emplois de fonctionnaire ou en CDI ne sont pas majoritaires).

### *Trajectoires stabilisation inconnue et emploi public*

Pour les trajectoires « emploi jeunes » et « CDD public instable », il est difficile d'évaluer le poids de l'emploi public dans l'insertion puisque au terme des premières années de vie active, c'est l'emploi-jeune ou le CDD du secteur public qui domine massivement sans que l'on ait d'information sur une stabilisation ou non à son issue. En effet, les emplois jeunes sont pour la trajectoire éponyme l'état d'insertion à la fin des années d'observation pour 84 % des jeunes de la trajectoire, et ces emplois jeunes sont expérimentés après quelque temps passé surtout au chômage (moins de 3 mois). De même dans la trajectoire « CDD public », le CDD public est l'emploi final pour 79 % des jeunes, avec une durée cumulée moyenne de 26 mois. Les états précédant cette « insertion instable » sont du chômage puis un CDD du secteur privé. L'emploi public insère sans stabiliser puisque le statut reste temporaire.

Il s'agit ici d'une analyse factuelle qui nous informe sur le temps passé dans l'emploi public selon les trajectoires. Pour autant, il convient de ne pas tirer de conclusion quant à la causalité : le fait que les jeunes de la trajectoire « CDI privé » connaissent une durée plus longue en CDD du secteur public qu'en CDD du secteur privé ne peut être pris comme preuve que le CDD public mène plus favorablement qu'un CDD privé à un CDI privé. En effet, dans cette trajectoire, une part non négligeable d'individus est fonctionnaire à la fin de l'observation (12 %) et on ne peut statuer sur la base des trajectoire types s'il s'agit des individus préalablement passés par un CDD public davantage que ceux finalement en CDI du privé (66 %). Seule une analyse économétrique, du type modèle de transition, pourra permettre d'aller plus avant.

### **2.2.3. Trajectoires et caractéristiques individuelles**

#### *Trajectoire et sexe*

On observe des structures par sexe assez différenciées selon les trajectoires. Les trajectoires caractérisées par un passage assez long dans l'emploi public (trajectoires « fonctionnaire », « emploi-jeunes », « CDD public ») sont davantage féminines (resp. 61 %, 68 %, 62 %). Au-delà de ce premier constat, les statistiques descriptives par trajectoires mettent en évidence le fait que les femmes diplômées entrent dans la fonction publique, alors que les hommes diplômés vont dans le secteur privé sans expérimenter d'emploi dans le secteur public. Ainsi, à l'inverse de ce qui est généralement observé, les hommes se retrouvent ici sur-représentés dans les trajectoires plus instables (« chômage » – 66 % d'hommes, « inactifs » – 57 % d'hommes, « CDD public instables » – 54 % d'hommes). Pour leur part, les femmes sont majoritaires dans les trajectoires caractérisées par l'emploi public, à l'exception de la trajectoire « CDD public instables ». Ainsi, la sélection des individus passés au moins une fois par la fonction publique permet de faire émerger un phénomène d'anti-sélection : les hommes les « moins employables » passent par la fonction publique dans des statuts précaires. Alors que les femmes s'insèrent plutôt mieux que dans l'échantillon global : la fonction publique attire les femmes sur des statuts stables, ou des trajectoires insérantes. L'ensemble de ces premiers résultats est bien évidemment à mettre en relation avec le niveau de diplôme et sera à analyser à partir des estimations économétriques.

### *Trajectoire et famille*

Nous voulons ici savoir si les trajectoires que l'on peut qualifier de « publiques », se singularisent par un entourage familial appartenant au secteur public. En particulier, le rôle joué par le statut des parents dans sa transmission aux enfants a été montré par Audier (2000) et mérite d'être étudié. On observe, sur la base des simples statistiques descriptives, que le secteur d'activité du père des jeunes en trajectoires à dominante « publique » n'est que très sensiblement différent de la population totale et ne semble pas être une caractéristique discriminante des populations de chaque trajectoire ; le statut d'emploi de la mère est davantage différencié. En effet, si transmission du statut il y a, il passerait davantage par la mère puisque la trajectoire « fonctionnaire » est marquée par une plus grande fréquence des mères travaillant dans le secteur public (31 % contre 28 % pour l'effectif total). Toutefois, ce chiffre est à relativiser quant au rôle de la transmission d'un statut puisque les mères des jeunes s'insérant en CDI sont aussi plus souvent dans le secteur public que pour l'échantillon global : le statut d'emploi du secteur public de la mère jouerait surtout un rôle favorable à l'insertion plus qu'à la transmission d'un statut. Si l'on élargit cette notion de transmission au secteur privé, on observe que les jeunes des trajectoires à dominante « privée » ont plus souvent une mère travaillant dans le secteur privé que le reste de l'échantillon. À l'inverse, la mère est plus souvent inactive que dans l'échantillon global pour les trajectoires à dominante « instable » (sauf « CDD privé instable » pour lesquels la mère est essentiellement en emploi dans le secteur privé). Globalement, l'hypothèse de transmission d'un statut n'est pas évidente sur la base des simples statistiques descriptives. Il conviendra d'y porter une attention particulière dans les analyses économétriques de la section 3.

### *Trajectoire et formation*

Les structures des niveaux de formation se différencient nettement entre trajectoires.

Les jeunes de la trajectoire « fonctionnaire » sont largement plus formés que la moyenne puisqu'ils sont plus fréquemment de niveau II de formation initiale (54 % contre seulement 30 % pour l'ensemble de l'effectif). 75 % de l'effectif de cette trajectoire (54 % pour l'ensemble de l'échantillon) a un diplôme supérieur ou équivalent à la licence (niveau III et plus). Ce constat va dans le sens de ce qui est généralement observé sur la population des fonctionnaires : « près d'un diplômé sur deux, titulaire d'au moins une licence ou d'un diplôme équivalent entre dans la fonction publique » (Audier, 1997, à partir de l'enquête Emploi).

En revanche, se trouvent dans cette trajectoire « fonctionnaire » des jeunes de niveau inférieur au niveau III en proportion moindre que dans l'échantillon global. En particulier, les jeunes entamant un cursus universitaire après leur bac et s'arrêtant avant d'en être diplômés (niveau IV +) entrent de manière importante dans la fonction publique, ne sont pas dans la trajectoire d'insertion directe dans la fonction publique, mais dans celle des « emplois-jeunes » et dans celle des « inactifs » (qui transitent surtout vers un emploi de fonctionnaire).

Plus généralement, on constate une certaine tendance à des niveaux de qualification moins élevés dans les trajectoires à dominante « privée », relativement à l'ensemble de l'échantillon ; au contraire, on observe une tendance à des qualifications plus élevées que la moyenne de l'échantillon dans les trajectoires à dominante « publique » et ce, sans égard au caractère stable ou non de la trajectoire.

Les trajectoires privées stables concernent des niveaux de qualification moins élevés que la moyenne, au contraire, les trajectoires publiques instables ont un niveau de qualification plus élevé que la moyenne. La trajectoire caractérisée par les niveaux de qualification les plus bas est logiquement celle du « chômage ». Plusieurs lectures de ces résultats descriptifs peuvent être faites mais des hypothèses restent à vérifier quant aux véritables effets dont il est ici question (déclassement, employabilité).

### *Trajectoire et situation finale*

Les situations en mars 2001 ont permis de caractériser les différentes trajectoires types, aussi, on a globalement une correspondance entre l'état final sur le marché du travail et l'intitulé de la trajectoire. Il est alors surtout intéressant de caractériser l'emploi final des trajectoires, nécessairement

instables, pour lesquelles ce n'est pas le cas. Il s'agit en premier lieu de la trajectoire « inactif » où les jeunes sont pour 42 % fonctionnaire en mars 2001, et pour qui l'insertion dans la fonction publique a été différée. En second lieu, les jeunes de la trajectoire « CDD privé insérant » se retrouvent à 25 % dans un emploi de fonctionnaire : ainsi, dans nombre de cas, c'est le passage par un emploi du secteur privé qui va finalement aboutir à une insertion dans la fonction publique en tant que titulaire.

Les individus de la trajectoire « fonctionnaire », qui sont aussi plus qualifiés, occupent en mars 2001 plus que la moyenne des emplois de cadres et à l'inverse moins des emplois de professions intermédiaires ou d'ouvriers. À l'inverse, l'insertion dans le secteur privé, représentée par la trajectoire « CDI privé », est caractérisée par des emplois d'ouvriers et d'employés. Ainsi, l'insertion dans la fonction publique se fait sur des niveaux d'emploi plus élevés que dans le secteur privé. Cette remarque se confirme lorsque l'on analyse les autres trajectoires relatives à une dominante « privée » (« CDD privé instable », « CDD privé insérant ») puisque les jeunes sont en mars 2001 dans des emplois d'ouvriers ou d'employés plus que la moyenne.

La trajectoire « fonctionnaire » est constituée dans plus de la moitié des cas de fonctionnaires de l'Éducation Nationale à la date d'enquête.

Les jeunes de la trajectoire « Emploi-Jeune » se répartissent entre les emplois de l'Éducation Nationale (50 % des cas) et les emplois de la fonction publique territoriale (31 %). S'agissant du parcours « CDD privé insérant », l'emploi s'exerce plus souvent dans le secteur public trois ans après la fin des études (29 % seulement se situent dans le secteur privé).

### 3. Les déterminants individuels des parcours d'insertion

Cette section a pour objet d'identifier parmi les caractéristiques individuelles et les variables de parcours sur le marché du travail les déterminants du passage par un emploi public. La première étape<sup>5</sup> s'intéresse aux déterminants de l'appartenance aux parcours types précédemment établis. Le second temps de l'analyse consiste à identifier les effets de différentes variables, individuelles et résumant le parcours antérieur sur l'accès à un CDI ou au statut de fonctionnaire trois ans après la sortie du système de formation initiale.

#### 3.1. Déterminants individuels de l'appartenance aux différentes trajectoires types

Sur la base des parcours types établis dans la section 2, il s'agit d'étudier les facteurs susceptibles d'expliquer l'appartenance à ces différentes trajectoires. Dans cette perspective, nous estimons un modèle *logit multinomial* (Gourriéroux, 1984) dans lequel la typologie (9 modalités) est la variable à expliquer et les caractéristiques individuelles constituent les facteurs explicatifs.

Les résultats d'estimation (*cf.* annexe 4) permettent d'établir qu'être un homme explique l'appartenance à des parcours types différents de ceux des femmes. Les hommes ont une moins grande probabilité d'appartenir à des trajectoires dont l'état dominant est le « CDD privé », « l'emploi jeune » ou le « chômage » qu'à la trajectoire « fonctionnaire » (parcours type de référence). À l'inverse, ils montrent des propensions plus grandes que les femmes d'appartenir à la trajectoire des inactifs dont l'issue majeure est le statut de fonctionnaire, relativement à la trajectoire de référence (accès direct à ce statut). De même, leur probabilité de se situer dans le parcours « CDD public instable » est relativement plus grande : ce dernier statut, détenu en fin de période d'observation, semble s'apparenter à un pis-aller plus qu'un véritable choix. Être un homme (au sein de la population retenue) expliquerait donc l'appartenance à des parcours plus instables, guidés par la logique de recherche du « bon emploi » et où l'état final peut être un emploi public (par opposition, la logique féminine est celle d'un choix plus rapide pour le statut de fonctionnaire).

---

5. Préalablement, les facteurs explicatifs de la sélection de l'échantillon de travail – les jeunes ayant connu au moins un emploi public – ont été évalués. En résumé, la probabilité d'appartenir à l'échantillon sélectionné est d'autant plus grande que l'individu est une femme, de niveau II ou IV+ de formation initiale, ayant une familiarité avec le secteur public, d'origine française et résidant en province.

Concernant l'effet du niveau de formation initiale, être diplômé de niveau II agit positivement sur la probabilité d'appartenir au parcours « fonctionnaire ». Tous les autres niveaux inférieurs au niveau II expliquent l'appartenance à des trajectoires autres que cette dernière. Être sortant de l'enseignement supérieur sans en être diplômé (niveau IV+) favorise l'appartenance à la trajectoire « emploi-jeune » relativement au parcours de référence.

Résider en province plutôt qu'à Paris ou dans sa région en fin de formation initiale favorise la participation aux parcours plus instables et pénalise l'entrée dans le parcours « CDI privé » comparativement au parcours de référence.

Vivre en couple agit positivement sur l'appartenance à la trajectoire « CDI privé » relativement à celles des fonctionnaires et réduit la probabilité de se situer dans des trajectoires instables. Lorsque le conjoint travaille dans le secteur public, la probabilité de faire partie d'une trajectoire autre que « fonctionnaire » augmente. De même, le fait que le père ou la mère travaille dans ce secteur accroît la probabilité d'appartenir à la trajectoire de référence, sans que cet effet soit pour autant déterminant.

### **3.2. Effet du passage par l'emploi public « instable<sup>6</sup> » sur la probabilité d'accès à un statut « stable<sup>7</sup> » trois ans après être sorti du système éducatif**

Cette analyse est centrée sur le rôle joué par l'emploi public dans l'insertion des jeunes. La construction de trajectoires types puis l'analyse des caractéristiques expliquant les probabilités d'appartenir à l'une ou l'autre de ces trajectoires nous ont donné des éléments de réponse. Il convient à ce stade d'interroger plus explicitement l'efficacité des emplois publics autre que fonctionnaire sur l'insertion des jeunes et en particulier sur leur accès à un statut pérenne au terme des trois années d'observation. Ainsi, nous estimons d'une part la probabilité d'être en CDI en mars 2001, d'autre part la probabilité d'être fonctionnaire à cette même date (modèle *logit*) en considérant explicitement le fait d'avoir connu préalablement des emplois du secteur public ou des emplois du secteur privé en variables explicatives. L'analyse des deux estimations pour notre question prend tout son sens dans une dimension comparative (rôle de chaque variable explicative sur la probabilité d'être en CDI comparativement au rôle des mêmes variables sur la probabilité d'être fonctionnaire).

L'analyse des trajectoires a montré que le statut de fonctionnaire était pour une part importante de l'effectif (25 %) acquis très rapidement après la sortie de formation initiale, alors que ce n'est pas le cas pour l'accès à un CDI stable du secteur privé (*cf.* trajectoire « fonctionnaire » et « CDI privé »). Les résultats des estimations effectuées (*cf.* annexe 5) mettent en avant un effet appuyant ce constat puisqu'on observe un effet significatif positif du nombre de séquences d'emploi sur la probabilité d'être en CDI et négatif sur la probabilité d'être fonctionnaire (une séquence d'emploi supplémentaire multiplie par 1,624 la probabilité d'être en CDI). Cet effet quantifié par la variable « nombre de séquences d'emploi » sans précision du secteur d'activité, est confirmé lorsque l'on s'intéresse plus précisément aux variables « avoir connu auparavant un emploi dans le secteur public » et « avoir connu auparavant un emploi dans le secteur privé »<sup>8</sup>. En effet, pour chacune d'elle, l'effet est positif sur la probabilité d'être en CDI en mars 2001 et négatif sur la probabilité d'être fonctionnaire à la même date. Ainsi, être passé par des emplois antérieurs accroît les chances de se stabiliser dans le secteur privé, pas dans le secteur public.

Au-delà, l'effet du secteur en lui-même semble avoir un impact effectif distinct sur chacune des probabilités estimées : être passé par un emploi public augmente davantage la probabilité d'être en CDI que le passage par un emploi du secteur privé. Toutes choses égales par ailleurs, et sachant que l'on considère ici un échantillon sélectionné (passé au moins une fois par la fonction publique) dans lequel les individus les plus « employables » du secteur privé sont absents (accès direct CDI après formation initiale par exemple), ce résultat témoigne de « l'efficacité » du passage par un emploi du secteur public. L'efficacité est ici encore entendue dans un sens très restreint qui ne considère que l'accès à un statut *a priori* stable indépendamment de la durée dans ce statut d'emploi et du salaire perçu.

---

6. Statut autre que fonctionnaire.

7. CDI du secteur privé ou fonctionnaire.

8. La variable « avoir connu un emploi du secteur privé (resp. public) » est construite ainsi : elle prend la valeur 1 si avant l'emploi actuel l'individu a connu un emploi du secteur privé (resp. public) autre que le CDI (resp. Fonctionnaire).

Avoir connu un emploi public diminue dans une mesure moindre la probabilité d'être fonctionnaire que ne le fait le passage par un emploi privé.

Au vu de ces résultats, il semble donc que l'emploi public ne soit pas un tremplin pour devenir fonctionnaire. Ceci est à relativiser du fait de la taille de la fenêtre d'observation qui est de trois années, et en particulier qui ne couvre pas la sortie des emplois-jeunes. Il reste néanmoins que, si l'efficacité des emplois publics il y a, c'est davantage au profit de l'accès à un CDI, et donc du marché du travail privé. On peut tout de même s'interroger sur l'existence d'effets différenciés selon les statuts de l'emploi public agrégés, dans la variable considérée ci-dessus. Une estimation des deux probabilités (être fonctionnaire, être en CDI) en distinguant les différents statuts possibles dans l'emploi public et dans l'emploi privé éclaire cette question. Nous avons ainsi introduit autant de variables dichotomiques que de statuts par secteur.

L'effet observé des passages par des emplois antérieurs sur la probabilité d'être fonctionnaire, quel que soit le statut de ces emplois, est toujours négatif. La distinction faite est surtout intéressante pour analyser l'effet sur la probabilité d'être en CDI. On observe que derrière l'efficacité du passage préalable par l'emploi public, l'hétérogénéité des situations est grande. Ainsi, ce n'est en fait que le passage par un CDD du secteur public qui a un effet significatif positif (multiplie par 2,4 la probabilité d'être en CDI). Soulignons que, dans une moindre mesure, le passage par un CDD du privé a également un effet significatif positif (multiplie par 1,3 la probabilité d'être en CDI). Enfin, l'absence de significativité des contrats d'apprentissage ou de qualification sur la probabilité d'être en CDI, est à relativiser du fait de la sélection de l'échantillon.

Outre les variables d'emplois passés, nous avons introduit des caractéristiques individuelles usuelles dans ces estimations dont les résultats ne sont pas sans intérêt. Si être un homme accroît les chances d'être en CDI, cela diminue celles d'être fonctionnaire. Ce résultat est conforme à la féminisation connue de la fonction publique (Audier, 2000) et à l'attrait de ces dernières pour ce statut comme l'a montré l'analyse des probabilités d'appartenance aux différentes trajectoires. Outre le sexe, l'âge de l'individu agit de manière positive sur les chances d'être fonctionnaire, alors qu'il n'est pas significatif pour être en CDI. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, avoir une année de plus augmente les chances d'être fonctionnaire, ce qui peut témoigner du fait que plusieurs passages de concours soient nécessaires, à diplôme donné, pour entrer dans la fonction publique.

L'effet du niveau de formation, en accord avec ce qui a été montré jusqu'ici, souligne bien que le statut de fonctionnaire est un état « absorbant » des plus qualifiés de la population étudiée. On observe en particulier que seul le niveau I de formation accroît les chances d'être fonctionnaire par rapport au niveau II (les niveaux inférieurs ont tous un effet significatif négatif). À l'inverse, l'effet des niveaux de qualification sur la probabilité d'être en CDI en mars 2001 est plus nuancé : le niveau I mais aussi les niveaux III et IV augmentent la probabilité par rapport au fait d'être de niveau II.

Les variables qualifiant le lien de l'entourage familial (conjoint, père, mère) avec la fonction publique mettent en évidence un effet positif de la proximité de l'entourage avec le secteur, surtout lorsqu'il s'agit de la mère. Pour autant, à l'inverse des travaux de Audier (2000), l'effet de la transmission du statut n'est pas complètement validé sur l'échantillon « fonction publique » retenu.

## **Conclusion**

Le travail mené sur le rôle de l'emploi public dans l'insertion des jeunes permet de mieux cerner les questions relatives aux stratégies possibles des individus à l'égard de l'emploi public. Ainsi, il est possible d'avancer des éléments de réponse quant au rôle stabilisateur du passage par la fonction publique. La démarche adoptée a conduit à construire neuf parcours types d'insertion que l'on a synthétisé en trois groupes.

Au vu des résultats, il semble que les stratégies se différencient selon le sexe. Ainsi, les femmes font le choix d'un accès rapide au marché interne de la fonction publique : elles sont plus nombreuses et ont une plus grande chance d'appartenir à la trajectoire « fonctionnaires ». À l'inverse, les hommes appartiennent davantage aux trajectoires où l'emploi public est tardif dans le parcours (trajectoire

« inactifs » ou « CDD public instable »). Plus généralement, les trajectoires marquées par un passage assez long dans un emploi public sont davantage féminines ; alors que les hommes ont une moins grande probabilité d'appartenir à des trajectoires dont l'état dominant est le « CDD privé », l'« emploi-jeune » ou le « chômage » qu'à la trajectoire « fonctionnaire ». À cet effet vient s'ajouter celui du niveau de qualification, puisque les femmes diplômées vont dans la fonction publique alors que les hommes diplômés vont dans le secteur privé. Mais indépendamment de cette répartition, les jeunes des trajectoires « publiques » ont des niveaux de qualification plus élevés.

L'insertion professionnelle des jeunes connaissant au moins un épisode d'emploi public se caractérise par une plus grande instabilité que celle des sortants du système éducatif en 1998 : ils sont seulement 45 % en mars 2001 à être dans une situation stable (CDI ou fonctionnaire) contre 55 % pour la population d'ensemble.

Ce résultat légitime l'interrogation relative à l'efficacité du passage par un emploi public. La typologie obtenue ainsi que l'estimation des probabilités d'accès au statut de fonctionnaire d'une part et d'un CDI d'autre part, permettent d'appréhender cette question de l'efficacité. Ainsi, considérer l'emploi public non titulaire comme un coût d'entrée dans un emploi « sécurisé » (le statut de fonctionnaire) n'est pas validé par nos résultats. L'accès au statut de fonctionnaire est en grande majorité rapide à l'issue de la formation initiale. Un résultat important de notre étude montre qu'être passé par des emplois antérieurs accroît les chances de se stabiliser dans le secteur privé, pas dans le secteur public. Il convient de souligner une limite à ce constat liée à la fenêtre d'observation qui n'est que de trois années : la sortie des emplois-jeunes n'est pas observée, il est donc impossible d'évaluer l'impact de cette mesure. On peut aussi considérer que l'efficacité se traduit par le fait d'être en CDI en mars 2001. De ce point de vue, et pour la population sélectionnée dans l'échantillon « fonction publique », le passage par un CDD public joue plus positivement que celui par un CDD privé sur la probabilité d'être en CDI à cette date.

**Vanessa di Paola**

LEST-IDEP, 35 avenue Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence

Tél : 04 42 37 85 28 ; Fax : 04 42 26 79 37

E-mail : [dipaola@univ-aix.fr](mailto:dipaola@univ-aix.fr)

**Stéphanie Moullet**

Céreq-IDEP, 10 place de la Joliette, BP 21321

13567 Marseille cedex 02

Tél : 04 91 13 28 01 ; Fax : 04 91 13 28 80

E-mail : [moullet@cereq.fr](mailto:moullet@cereq.fr)



## Bibliographie

Audier F. (2000), La transmission du statut dans la Fonction publique, *Économie et Statistiques*, n° 337-338.

Audier F (1997), La fonction publique, un débouché majeur pour les mieux formés, *Économie et Statistiques*, n° 304-305, p. 137-148.

Brenot-Ouldali A., (1999), Les salariés du secteur public, *Futuribles*, mai.

Epiphane D. *et al* (2001), Génération 98 – À qui a profité l'embellie économique ? *Bref* 181, Céreq, décembre.

Espinasse J.-M. (1994), Enquête de cheminement, chronogrammes et classification automatique, *Documents Séminaires du Céreq*, 99, p. 193-218.

Espinasse J.-M., Giret J.-F. (1996), Chronogrammes et Trajectoires. Un premier bilan, Journées du Longitudinal, Rennes, mai.

Gourriéroux C. (1984), *Économétrie des variables qualitatives*, Economica.

Guillot Y., Meurs D., Wage Heterogeneity in the French Public Sector: Some First Insights, In: *Public Sector Pay Determination in the European Union*, Macmillan, 1999.

Rapport annuel de l'Observatoire de l'Emploi Public (2001), Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, juin.

de Singly, F., Thélot, C., *Gens du public, gens du privé*. La grande différence. Dunod, 1988.

## Annexe 1

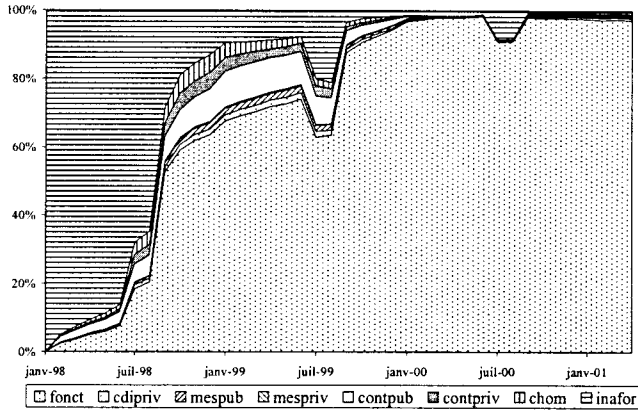
### Caractéristiques individuelles et parcours sur le marché du travail (en %)

| Variables                               | Échantillon<br>Fonction Publique | Échantillon<br>total | Variables                            | Échantillon<br>Fonction Publique | Échantillon<br>total |
|---|----------------------------------|----------------------|--------------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| Homme                                   | 40.62                            | 53.71                | <i>Nb séquences de chômage</i>       |                                  |                      |
| <i>Niveau de formation</i>              |                                  |                      | 0                                    | 55.76                            | 54.98                |
| Niveau I                                | 7.89                             | 8.21                 | 1                                    | 28.61                            | 30.03                |
| Niveau II                               | 29.78                            | 11.45                | 2                                    | 9.73                             | 10.07                |
| Niveau III                              | 16.33                            | 18.28                | 3 et +                               | 5.9                              | 4.92                 |
| Niveau IV                               | 11.71                            | 17.44                | <i>Nb séquences d'emploi</i>         |                                  |                      |
| Niveau IV+                              | 17.07                            | 12.65                | 1                                    | 36.27                            | 42.96                |
| Niveau V                                | 13.87                            | 25.32                | 2                                    | 34.76                            | 32.60                |
| Niveau vbis                             | 2.18                             | 3.95                 | 3                                    | 16.89                            | 14.59                |
| Niveau VI                               | 1.18                             | 2.69                 | 4 et +                               | 12.08                            | 9.85                 |
| Vie en couple                           | 41.56                            | 36.43                | Salaire médian en mars 2001          | 7000                             | 7200                 |
| Avoir un enfant                         | 12.18                            | 11.21                | Salaire médian<br>à l'embauche       | 6500                             | 6500                 |
|   |                                  |                      | Ancienneté dans<br>le dernier emploi | 17                               | 17                   |
| <i>Situation du conjoint</i>            |                                  |                      | <i>Situation en mars 2001</i>        |                                  |                      |
| Emploi public                           | 30.68                            | 21.53                | Fonctionnaire                        | 35.21                            | 5.93                 |
| Emploi privé                            | 51.39                            | 58.11                | CDI du privé                         | 9.74                             | 49.60                |
| Inactif                                 | 17.93                            | 20.36                | CDD du privé                         | 6.49                             | 17.92                |
|   |                                  |                      | CDD du public                        | 17.87                            | 3.00                 |
| <i>Situation du père (fin étude)</i>    |                                  |                      | Mesures non marchandes               | 19.27                            | 3.24                 |
| Emploi public                           | 27.05                            | 22.67                | Mesures marchandes                   | 2.09                             | 4.34                 |
| Emploi privé                            | 49.11                            | 56.46                | Chômage                              | 4.76                             | 6.72                 |
| Inactif                                 | 23.84                            | 20.87                | Inactivité - formation               | 4.33                             | 6.52                 |
|   |                                  |                      | <i>Secteur d'emploi en mars 2001</i> |                                  |                      |
| <i>Situation de la mère (fin étude)</i> |                                  |                      | Éducation Nationale                  | 34.28                            | 6.05                 |
| Emploi public                           | 27.88                            | 22.03                | Armée                                | 7.58                             | 1.34                 |
| Emploi privé                            | 32.90                            | 37.56                | Autres Ministères                    | 16.58                            | 2.92                 |
| Inactif                                 | 39.22                            | 22.03                | Collectivités Territoriales          | 21.08                            | 3.72                 |
| Âge médian en 1998                      | 22                               | 21                   | Parapublic                           | 1.37                             | 1.85                 |
|   |                                  |                      | Secteur Privé                        | 19.11                            | 84.13                |
| <b>Effectifs</b>                        | <b>112 121</b>                   | <b>666 172</b>       | <b>Effectifs</b>                     | <b>112 121</b>                   | <b>666 172</b>       |

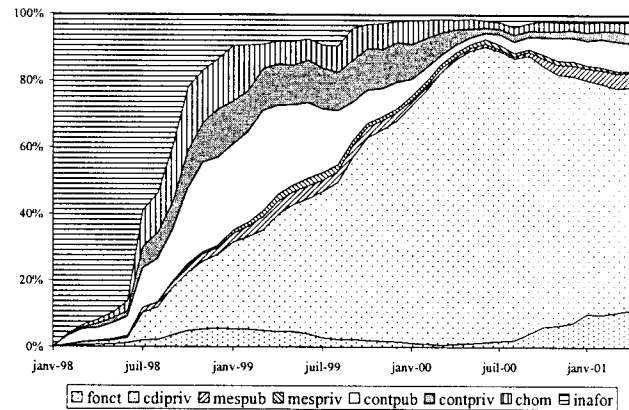
Les secteurs d'emploi Éducation Nationale, Armée, Autres États et Collectivités territoriales sont ceux considérés comme correspondants aux séquences d'emploi dans la fonction publique.

Trajectoires stables

Fonctionnaires

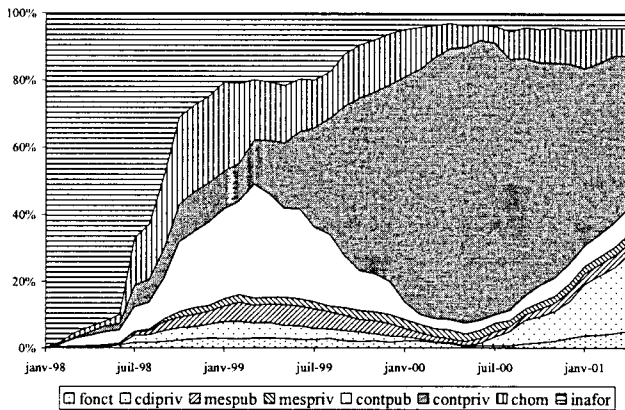


CDI privé

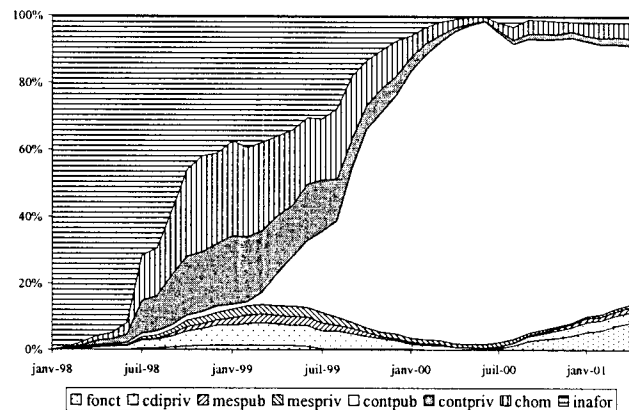


Trajectoires instables

CDD privé instable

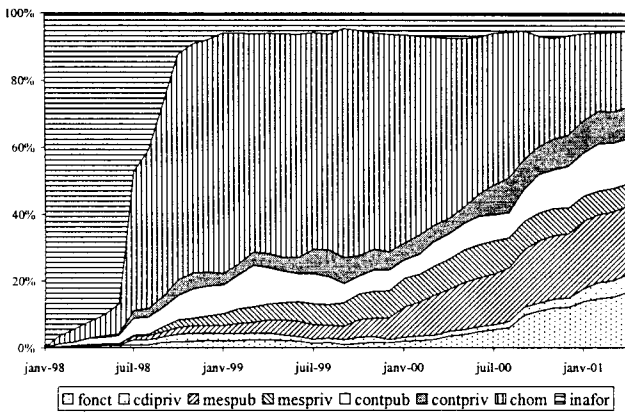


CDD public instable

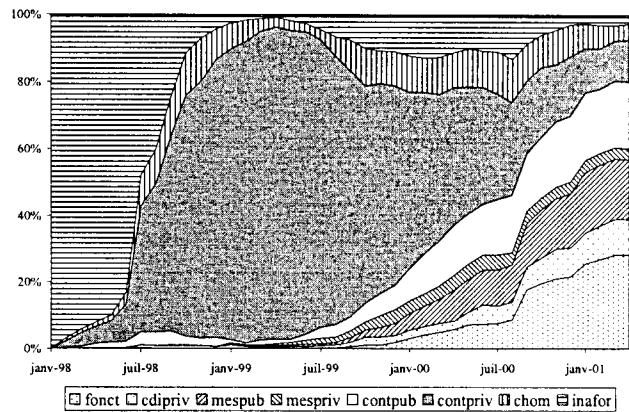


Trajectoires insertion Fonction Publique

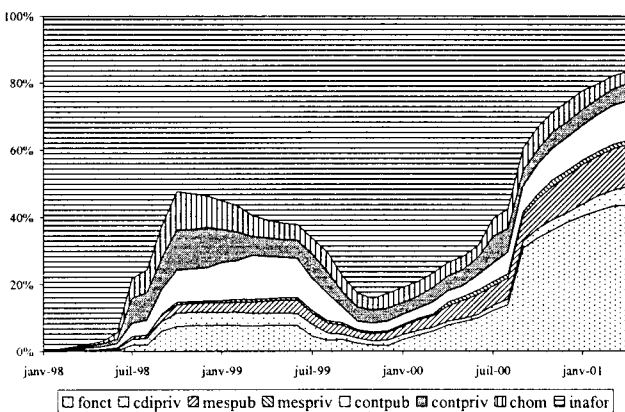
Chômage



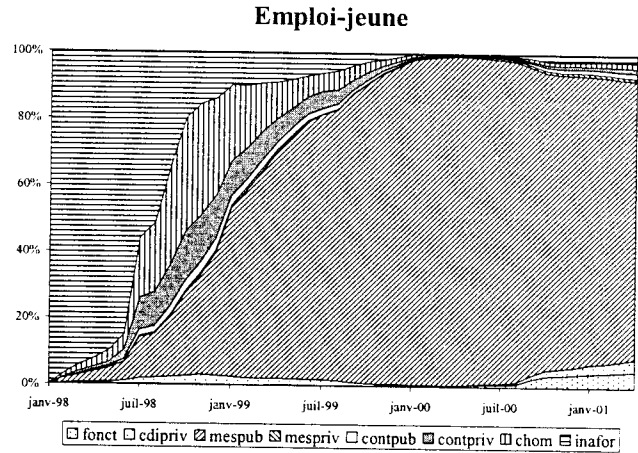
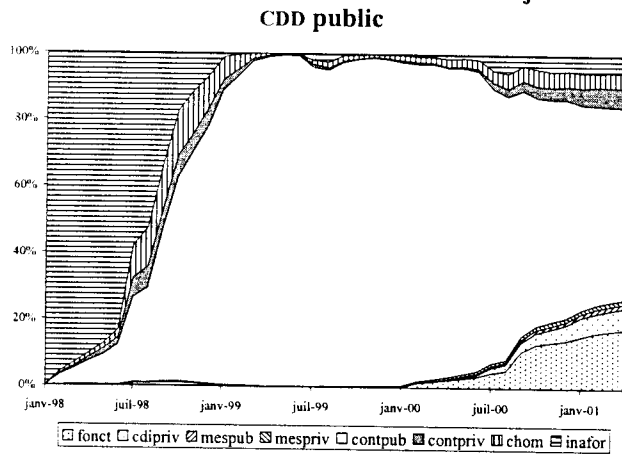
CDD privé insérant



Inactifs



## Trajectoires stabilisation inconnue



## Annexe 3

### Caractéristiques individuelles par trajectoires types

| Variables                               | Fonctionnaires | CDI privé    | CDD privé instable | CDD public instable | Chômage       | Inactifs      | CDD privé insérant | CDD public    | Emploi-jeune  | Echantillon Fonction Publique |
|---|----------------|--------------|--------------------|---------------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|-------------------------------|
| Homme                                   | 39.25          | 43.23        | 42.31              | 54.02               | 65.82         | 57.42         | 35.69              | 37.62         | 31.94         | 40.62                         |
| <i>Niveau de formation</i>              |                |              |                    |                     |               |               |                    |               |               |                               |
| Niveau I                                | 9.99           | 10.34        | 8.66               | 11.39               | 6.96          | 5.91          | 5.50               | 10.64         | 2.16          | 7.89                          |
| Niveau II                               | 53.75          | 15.29        | 12.69              | 24.37               | 17.77         | 32.39         | 18.21              | 30.31         | 18.87         | 29.78                         |
| Niveau III                              | 11.08          | 28.02        | 25.14              | 14.71               | 10.83         | 12.29         | 14.75              | 17.17         | 21.98         | 16.33                         |
| Niveau IV                               | 7.41           | 13.28        | 15.35              | 13.53               | 11.15         | 13.37         | 19.98              | 9.15          | 13.24         | 11.71                         |
| Niveau IV+                              | 8.57           | 12.96        | 14.09              | 15.88               | 16.42         | 22.08         | 18.90              | 13.97         | 32.75         | 17.07                         |
| Niveau V                                | 7.39           | 17.71        | 19.01              | 16.86               | 25.06         | 10.99         | 19.45              | 16.37         | 9.47          | 13.87                         |
| Niveau vbis                             | 1.41           | 1.26         | 3.27               | 2.93                | 5.95          | 1.52          | 2.74               | 2.07          | 1.01          | 2.18                          |
| Niveau VI                               | 0.39           | 1.14         | 1.79               | 0.32                | 5.86          | 1.44          | 0.48               | 0.32          | 0.52          | 1.18                          |
| Vie en couple                           | 52.24          | 41.73        | 33.94              | 36.97               | 28.51         | 39.91         | 41.99              | 43.74         | 43.10         | 41.56                         |
| Avoir un enfant                         | 15.45          | 11.93        | 5.52               | 9.82                | 10.84         | 8.61          | 9.83               | 13.98         | 13.66         | 12.18                         |
| <i>Situation du conjoint</i>            |                |              |                    |                     |               |               |                    |               |               |                               |
| Emploi public                           | 38.57          | 23.18        | 29.97              | 35.67               | 24.06         | 25.17         | 20.91              | 31.18         | 26.08         | 30.68                         |
| Emploi privé                            | 46.22          | 58.63        | 52.62              | 48.55               | 52.86         | 47.01         | 62.90              | 52.76         | 54.40         | 51.39                         |
| Inactif                                 | 15.21          | 18.19        | 17.41              | 15.78               | 23.08         | 27.81         | 16.20              | 16.06         | 19.52         | 17.93                         |
| <i>Situation du père (fin étude)</i>    |                |              |                    |                     |               |               |                    |               |               |                               |
| Emploi public                           | 27.50          | 25.84        | 26.26              | 26.67               | 27.45         | 30.27         | 28.56              | 25.33         | 25.84         | 27.05                         |
| Emploi privé                            | 47.47          | 53.83        | 53.92              | 50.22               | 42.47         | 52.21         | 50.33              | 49.25         | 48.36         | 49.11                         |
| Inactif                                 | 25.03          | 20.33        | 19.82              | 23.10               | 30.08         | 17.51         | 21.10              | 25.42         | 25.80         | 23.84                         |
| <i>Situation de la mère (fin étude)</i> |                |              |                    |                     |               |               |                    |               |               |                               |
| Emploi public                           | 31.24          | 29.33        | 22.51              | 25.39               | 25.31         | 32.44         | 26.90              | 29.58         | 23            | 27.88                         |
| Emploi privé                            | 32.56          | 38.02        | 40.89              | 31.20               | 24.02         | 32.82         | 38.33              | 21.58         | 34.36         | 32.90                         |
| Inactif                                 | 36.21          | 32.65        | 36.51              | 43.41               | 50.67         | 34.74         | 34.77              | 40.83         | 42.63         | 39.22                         |
| Age médian en 1998                      | 24             | 22           | 21                 | 22                  | 21            | 22            | 21                 | 23            | 22            | 22                            |
| <i>PCS en mars 2001 :</i>               |                |              |                    |                     |               |               |                    |               |               |                               |
| Art., com., chef entr.                  | 0.04           | 0.11         | 0.39               | 0.67                | 0.52          | 0.12          | -                  | 0.09          | 0.08          | 0.18                          |
| Cadres                                  | 35.10          | 13.51        | 9.94               | 20.63               | 4.69          | 16.09         | 8.14               | 18.68         | 3.23          | 17.17                         |
| Prof. Intermédiaires                    | 37.01          | 30.79        | 20.55              | 31.32               | 22.39         | 26.15         | 29.68              | 38.49         | 61.90         | 36.23                         |
| Employés                                | 20.61          | 35.48        | 26.23              | 28.01               | 33.45         | 30.02         | 34.81              | 23.21         | 24.18         | 26.60                         |
| Ouvriers                                | 4.41           | 9.79         | 19.64              | 8.54                | 7.11          | 5.26          | 12.29              | 6.64          | 4.57          | 7.23                          |
| <b>Effectifs (pondéré)</b>              | <b>27 367</b>  | <b>8 425</b> | <b>7 133</b>       | <b>8 337</b>        | <b>10 686</b> | <b>11 420</b> | <b>7 112</b>       | <b>13 883</b> | <b>17 758</b> | <b>112 121</b>                |

### Parcours sur le marché du travail par trajectoire type

| Variables   | Fonctionnaires | CDI privé | CDD privé instable | CDD public instable | Chômage | Inactifs | CDD privé insérant | CDD public | Emploi-jeune | Echantillon Fonction Publique |
|---|----------------|-----------|--------------------|---------------------|---------|----------|--------------------|------------|--------------|-------------------------------|
| <i>Nb séquences de chômage</i>                      |                |           |                    |                     |         |          |                    |            |              |                               |
| 0   | 85.33          | 47.22     | 28.35              | 44.09               | 1.12    | 64.02    | 51.67              | 69.91      | 48.89        | 55.76                         |
| 1   | 13.61          | 31.81     | 32.62              | 35.88               | 42.48   | 24.53    | 26.10              | 24.56      | 43.62        | 28.61                         |
| 2   | 0.82           | 12.51     | 20.03              | 15.40               | 31.02   | 0.21     | 12.53              | 3.82       | 6.39         | 9.73                          |
| 3 et plus   | 0.24           | 8.46      | 19                 | 4.63                | 25.38   | 2.24     | 9.70               | 1.70       | 1.11         | 5.9                           |
| <i>Nb séquences d'emploi</i>                        |                |           |                    |                     |         |          |                    |            |              |                               |
| 1   | 49.95          | -         | -                  | 32.17               | 34.63   | 30.76    | -                  | 53.48      | 54.48        | 38.27                         |
| 2   | 31.33          | 40.17     | 26.43              | 41.38               | 32.89   | 44.91    | 35.64              | 33.55      | 32.91        | 34.76                         |
| 3   | 18.72          | 30.59     | 25.11              | 16.06               | 17.75   | 17.14    | 28.78              | 8.82       | 9.35         | 16.89                         |
| 4 et plus   | -              | 29.24     | 47.49              | 10.39               | 14.72   | 7.19     | 35.58              | 4.15       | 3.26         | 12.08                         |
| Salaire médian en mars 2001                         | 9 200          | 7 279     | 6 500              | 6 800               | 5 800   | 7 500    | 6 500              | 6 947      | 5 800        | 7 000                         |
| Salaire médian à l'embauche <sup>9</sup>            | 8 000          | 6 820     | 6 319              | 6 500               | 5 600   | 7 400    | 6 334              | 6 400      | 5 600        | 6 500                         |
| Ancienneté médiane dans le dernier emploi (en mois) | 25             | 14        | 8                  | 18                  | 8       | 9        | 9                  | 29         | 27           | 17                            |
| <i>Situation en mars 2001</i>                       |                |           |                    |                     |         |          |                    |            |              |                               |
| Fonctionnaire                                       | 96.50          | 12.33     | 4.84               | 7.66                | 15.13   | 41.80    | 24.89              | 15.47      | 4.18         | 35.21                         |
| CDI du privé  | 0.91           | 65.71     | 20.85              | 2.63                | 5.93    | 5.66     | 9.73               | 6.13       | 3.41         | 9.74                          |
| CDD du privé <sup>10</sup>                          | 0.53           | 1.72      | 31.68              | 2.16                | 8.48    | 4.79     | 14.61              | 6.03       | 1.62         | 6.49                          |
| CDD du public <sup>11</sup>                         | 0.32           | 9.25      | 7.52               | 78.84               | 12.53   | 13.60    | 16.32              | 58.64      | 1.84         | 17.87                         |
| Mesures non marchandes                              | 0.26           | 4.62      | 3.53               | 1.61                | 21.88   | 13.54    | 20.64              | 1.38       | 83.73        | 19.27                         |
| Mesures marchandes                                  | 0.27           | 0.94      | 3.38               | 0.74                | 7.03    | 1.19     | 3.99               | 2.41       | 0.74         | 2.09                          |
| Chômage   | 0.35           | 3.74      | 8.02               | 3.95                | 22.75   | 3.66     | 4.06               | 4.11       | 1.78         | 4.76                          |
| Inactivité - formation                              | 1.09           | 1.66      | 4.17               | 2.38                | 5.47    | 15.61    | 2.97               | 5.62       | 2.65         | 4.33                          |
| <i>Secteur d'emploi en mars 2001</i>                |                |           |                    |                     |         |          |                    |            |              |                               |
| Éducation Nationale                                 | 52.02          | 7.24      | 4.59               | 26.97               | 20.55   | 30.80    | 17.06              | 31.70      | 49.16        | 34.28                         |
| Armée   | 6.88           | 2.36      | 0.62               | 22.73               | 2.51    | 13.15    | 5.12               | 14.60      | 1.65         | 7.58                          |
| Autres états  | 22.64          | 8.82      | 9.11               | 15.38               | 14.43   | 25.74    | 23.44              | 10.67      | 11.48        | 16.58                         |
| Collectivités Territoriales                         | 16.66          | 9.86      | 5.29               | 28.58               | 29.3    | 14.93    | 21.93              | 26.05      | 30.95        | 21.08                         |
| Para public <sup>12</sup>                           | 0.04           | 1.73      | 2.43               | 0.4                 | 3.43    | 1.19     | 2.48               | 2.4        | 0.31         | 1.37                          |
| Secteur Privé                                       | 1.81           | 69.99     | 74.59              | 5.93                | 29.79   | 14.26    | 29.98              | 14.58      | 6.46         | 19.11                         |
| <i>Durée cumulée</i>                                |                |           |                    |                     |         |          |                    |            |              |                               |
| Fonctionnaire                                       | 27.12          | 1.49      | 0.75               | 0.55                | 1.43    | 4.20     | 2.22               | 1.21       | 0.32         | 7.72                          |
| CDI du privé  | 0.41           | 18.61     | 1.86               | 1.18                | 0.81    | 0.98     | 1.06               | 0.51       | 0.57         | 2.10                          |
| CDD du public                                       | 1.23           | 3.46      | 3.86               | 16.75               | 2.50    | 2.58     | 2.85               | 26.43      | 0.45         | 6.07                          |
| CDD du privé  | 0.50           | 2.44      | 10.45              | 1.89                | 1.60    | 1.37     | 11.52              | 0.65       | 0.85         | 2.35                          |
| Intérim du public                                   | 0.01           | 0.42      | 0.25               | 0.46                | 0.17    | 0.03     | 0.11               | 0.43       | 0.006        | 0.16                          |
| Intérim du privé                                    | 0.26           | 0.63      | 4.18               | 1.01                | 0.53    | 0.96     | 5.42               | 0.33       | 0.55         | 1.07                          |
| Emploi-jeunes du public                             | 0.22           | 0.65      | 0.73               | 0.28                | 1.82    | 1.09     | 2.00               | 0.06       | 24.08        | 4.40                          |
| Emploi-jeunes du privé                              | 0.08           | 0.19      | 0.14               | 0.18                | 1.44    | 0.10     | 0.48               | 0.25       | 0.08         | 0.27                          |
| CES   | 0.08           | 0.10      | 0.37               | 0.06                | 1.57    | 0.30     | 0.13               | 0.02       | 1.11         | 0.40                          |
| Apprentissage, CA, CQ public                        | 0.13           | 0.09      | 0.14               | 0.04                | 0.21    | 0.36     | 0.29               | 0.05       | 0.49         | 0.21                          |
| Apprentissage, CA, CQ privé                         | 0.05           | 0.25      | 0.63               | 0.33                | 0.80    | 0.21     | 0.72               | 0.14       | 0.07         | 0.27                          |
| Chômage   | 0.73           | 2.64      | 4.86               | 4.30                | 18.25   | 2.04     | 2.66               | 1.47       | 2.89         | 3.76                          |
| Inactivité  | 1.59           | 1.23      | 1.68               | 2.24                | 0.96    | 6.23     | 1.32               | 0.97       | 0.95         | 1.83                          |
| Formation   | 6.45           | 6.63      | 7.39               | 7.34                | 7.11    | 12.66    | 7.01               | 6.48       | 6.46         | 7.32                          |

Les secteurs d'emploi Éducation Nationale, Armée et Autres Etat et Collectivités territoriales sont ceux considérés comme des séquences d'emploi dans la fonction publique.

9. Salaire d'embauche de la séquence d'emploi à la date d'enquête (mars 2001).

10. Y compris l'emploi intérimaire.

11. Y compris l'emploi intérimaire.

12. Entreprises publiques ou nationalisées, école de la fonction publique et secteur hospitalier.

## Annexe 4

Modèle Logit Multinomial – Appartenance aux trajectoires types (Log vraisemblance : - 16 834,4) N = 8 947. Trajectoire de référence : « Fonctionnaires »

| Variables/Trajectoires                 | CDD privé instable |         | Emplois jeunes |         | Inactifs   |         | CDD public |         | CDD privé insérant |         | CDD public instable |         | Chômage    |         | CDI privé  |         |
|--|--------------------|---------|----------------|---------|------------|---------|------------|---------|--------------------|---------|---------------------|---------|------------|---------|------------|---------|
|  | Paramètres         | P-value | Paramètres     | P-value | Paramètres | P-value | Paramètres | P-value | Paramètres         | P-value | Paramètres          | P-value | Paramètres | P-value | Paramètres | P-value |
| Constante                              | 0,5826             | .3811   | 1,0234         | .0539   | 4,7027     | .0000   | -1,0243    | .0220   | 2,3526             | .0018   | 1,9307              | .0021   | -1,1575    | .0435   | 1,6275     | .0097   |
| Homme                                  | -0,2797            | .0067   | -0,5758        | .0000   | 0,6308     | .0000   | -0,2904    | .0002   | -0,2509            | .0230   | 0,3122              | .0011   | -0,744     | .0000   | 0,0563     | .5705   |
| Âge en 1998                            | -0,0788            | .0011   | -0,1214        | .0000   | -0,2532    | .0000   | 0,0227     | .1565   | -0,1563            | .0000   | -0,1317             | .0000   | -0,0221    | .2800   | -0,1003    | .0000   |
| <b>Niveau de formation</b>             |                    |         |                |         |            |         |            |         |                    |         |                     |         |            |         |            |         |
| Niveau I                               | Réf                | réf     | réf            | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     | réf                | réf     | réf                 | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     |
| Niveau II                              | -1,3176            | .0000   | 0,2862         | .0955   | -0,0553    | .7218   | -0,7957    | .0000   | -0,9568            | .0000   | -1,0954             | .0000   | -0,7955    | .0000   | -1,4426    | .0000   |
| Niveau III                             | 0,8387             | .0000   | 1,9438         | .0000   | 0,1245     | .5300   | 0,404      | .0047   | 0,4917             | .0254   | 0,1186              | .5161   | 0,4171     | .0244   | 0,6654     | .0001   |
| Niveau IV +                            | 0,6513             | .0032   | 2,6794         | .0000   | 0,8464     | .0000   | 0,7361     | .0000   | 0,7896             | .0010   | 0,308               | .1313   | 1,1063     | .0000   | 0,3231     | .1252   |
| Niveau IV                              | 0,5257             | .0356   | 1,5999         | .0000   | -0,0439    | .8540   | 0,3816     | .0549   | 0,6513             | .0152   | -0,0133             | .9552   | 0,7987     | .0006   | 0,1028     | .6707   |
| Niveau V                               | 0,6304             | .0158   | 1,2361         | .0000   | -0,6565    | .0105   | 0,9481     | .0000   | 0,5511             | .0549   | 0,06                | .8056   | 1,637      | .0000   | 0,2535     | .3058   |
| Niveau V bis                           | 0,9304             | .0144   | 1,1045         | .0035   | -0,9149    | .0236   | 0,8637     | .0092   | 0,6282             | .1265   | 0,0223              | .9528   | 2,1912     | .0000   | -0,2857    | .5146   |
| Niveau VI                              | 1,0052             | .0888   | 0,9134         | .1471   | -0,1575    | .7795   | -0,3876    | .6363   | -0,459             | .5899   | -1,048              | .2098   | 2,9164     | .0000   | 0,2253     | .7210   |
| <b>Lieu de résidence fin études</b>    |                    |         |                |         |            |         |            |         |                    |         |                     |         |            |         |            |         |
| Paris-Île-de-France                    | réf                | réf     | réf            | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     | réf                | réf     | réf                 | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     |
| Province                               | 0,5284             | .0005   | 0,4611         | .0001   | 0,1283     | .2775   | 0,0331     | .7358   | 0,1055             | .4568   | 0,2686              | .0408   | 0,7489     | .0000   | -0,28751   | .0155   |
| Vie en couple                          | -0,3491            | .0064   | -0,1249        | .1889   | -0,4885    | .0000   | -0,1523    | .1075   | -0,0198            | .8790   | -0,1549             | .2008   | -0,6625    | .0000   | 0,2198     | .0612   |
| <b>Situation du conjoint mars 2001</b> |                    |         |                |         |            |         |            |         |                    |         |                     |         |            |         |            |         |
| Secteur privé                          | réf                | réf     | réf            | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     | réf                | réf     | réf                 | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     |
| Secteur public                         | -0,4898            | .0066   | -0,4009        | .0015   | -0,4228    | .0075   | -0,4228    | .0318   | -0,7114            | .0002   | -0,3717             | .0182   | -0,3391    | .0410   | -0,6470    | .0000   |
| Inactif                                | 0,1348             | .5133   | 0,1518         | .3135   | 0,3458     | .0443   | 0,3458     | .1950   | -0,1146            | .5982   | -0,1085             | .5794   | 0,3783     | .0432   | -0,0309    | .8648   |
| <b>Situation du père en 1998</b>       |                    |         |                |         |            |         |            |         |                    |         |                     |         |            |         |            |         |
| Secteur privé                          | réf                | réf     | réf            | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     | réf                | réf     | réf                 | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     |
| Secteur public                         | -0,0913            | .4402   | -0,1549        | .0915   | -0,0578    | .5508   | -0,2970    | .0013   | -0,1659            | .1863   | -0,2423             | .0326   | -0,1501    | .1691   | -0,2727    | .0169   |
| Inactif                                | 0,0003             | .9982   | 0,1468         | .1216   | -0,1446    | .1912   | -0,1364    | .8823   | 0,0474             | .7225   | 0,0701              | .5430   | 0,3215     | .0027   | -0,2320    | .0640   |
| <b>Situation de la mère en 1998</b>    |                    |         |                |         |            |         |            |         |                    |         |                     |         |            |         |            |         |
| Secteur privé                          | réf                | réf     | réf            | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     | réf                | réf     | réf                 | réf     | réf        | réf     | réf        | réf     |
| Secteur public                         | -0,4845            | .0065   | -0,3595        | .0003   | -0,0091    | .9306   | 0,0205     | .8335   | -0,2781            | .0386   | -0,1031             | .3961   | 0,0817     | .4961   | -0,0205    | .8643   |
| Inactif                                | -0,3115            | .0002   | 0,0020         | .9812   | -0,1081    | .2871   | 0,0595     | .5104   | -0,1916            | .1172   | 0,0353              | .7479   | 0,2571     | .0167   | -0,1217    | .2887   |

## Annexe 5

### Probabilité d'occuper un CDI ou d'être fonctionnaire en mars 2001 Passages antérieurs en emploi agrégés ou désagrégés

| Variables                                 | Fonct - passages antérieurs en emploi agrégés |         | CDI - Passages antérieurs en emploi agrégés |         | Fonct - passages antérieurs en emploi désagrégés |         | CDI - Passages antérieurs en emploi désagrégés |         |
|---|---|---------|---|---------|--|---------|--|---------|
|   | Paramètres                                    | P-value | Paramètres                                  | P-value | Paramètres                                       | P-value | Paramètres                                     | P-value |
| Constante                                 | 0.8053  | 0.0531  | -3.7758                                     | <.0001  | 1.3002   | 0.0027  | -3.2888  | <.0001  |
| Homme                                     | -0.1288                                       | 0.0539  | 0.2043                                      | 0.0114  | -0.2047  | 0.0036  | 0.1721   | 0.0338  |
| Âge en 1998                               | 0.0681  | <.0001  | 0.00325                                     | 0.8654  | 0.0472   | 0.0026  | -0.0103  | 0.5874  |
| Niveau I                                  | 0.2253  | 0.0253  | 0.9836                                      | <.0001  | 0.2799   | 0.0081  | 0.9241   | <.0001  |
| Niveau II                                 | réf.  |         | réf.  |         | réf.   |         | réf.   |         |
| Niveau III                                | -0.2451                                       | 0.0142  | 0.9145                                      | <.0001  | 0.0719   | 0.4977  | 0.9861   | <.0001  |
| Niveau IV                                 | -0.5197                                       | 0.0003  | 0.4252                                      | 0.0142  | -0.3715  | 0.0141  | 0.4506   | 0.0096  |
| Niveau IV+                                | -0.8587                                       | <.0001  | 0.2066                                      | 0.1641  | -0.6201  | <.0001  | 0.3592   | 0.0167  |
| Niveau V                                  | -0.5202                                       | 0.0002  | 0.0715                                      | 0.6996  | -0.4655  | 0.0014  | 0.0535   | 0.7732  |
| Niveau vbis                               | -0.8160                                       | 0.0026  | -0.1014                                     | 0.7616  | -0.8586  | 0.0021  | -0.1081  | 0.7473  |
| Niveau VI                                 | -0.4705                                       | 0.3018  | 0.4771                                      | 0.2772  | -0.6197  | 0.1842  | 0.5615   | 0.2064  |
| Nb séquences de chômage                   | -0.6939                                       | <.0001  | -0.1282                                     | 0.0012  | -0.6836  | <.0001  | -0.1281  | 0.0013  |
| Nb séquences d'emploi                     | 0.0177  | 0.6110  | 0.4851                                      | <.0001  | 0.2596   | <.0001  | 0.4431   | <.0001  |
| <i>Lieu de résidence en fin d'études</i>  |   |         |   |         |  |         |  |         |
| Paris                                     | réf.  |         | réf.  |         | réf.   |         | réf.   |         |
| Île-de-France                             | 0.5760  | 0.0098  | -0.5977                                     | 0.0119  | 0.5283   | 0.0270  | -0.5472  | 0.0211  |
| Province                                  | 0.0953  | 0.6199  | -0.8238                                     | <.0001  | 0.0384   | 0.8526  | -0.7209  | 0.0002  |
| <i>Situation du conjoint en mars 2001</i> |   |         |   |         |  |         |  |         |
| Secteur privé                             | réf.  |         | réf.  |         | réf.   |         | réf.   |         |
| Inactif                                   | -0.1496                                       | 0.1967  | 0.0242                                      | 0.8616  | -0.0931  | 0.4447  | 0.0378   | 0.7866  |
| Secteur public                            | 0.2939  | 0.0010  | -0.2540                                     | 0.0423  | 0.3087   | 0.0010  | -0.2439  | 0.0520  |
| <i>Situation du père en 1998</i>          |   |         |   |         |  |         |  |         |
| Inactif                                   | -0.0706                                       | 0.3903  | -0.2507                                     | 0.0147  | -0.1209  | 0.1611  | -0.2250  | 0.0292  |
| Secteur public                            | 0.0939  | 0.2325  | -0.1117                                     | 0.2405  | 0.0774   | 0.3500  | -0.1180  | 0.2168  |
| Secteur privé                             | réf.  |         | réf.  |         | réf.   |         | réf.   |         |
| <i>Situation de la mère en 1998</i>       |   |         |   |         |  |         |  |         |
| Secteur privé                             | réf.  |         | réf.  |         | réf.   |         | réf.   |         |
| Inactive                                  | -0.0425                                       | 0.5879  | -0.0445                                     | 0.6309  | -0.0449  | 0.5858  | -0.0417  | 0.6541  |
| Secteur public                            | 0.2310  | 0.0060  | -0.0666                                     | 0.5103  | 0.2068   | 0.0196  | -0.0885  | 0.3833  |
| <i>Passages en emploi antérieurs</i>      |   |         |   |         |  |         |  |         |
| Dans le secteur public                    | -3.3520                                       | <.0001  | 0.8738                                      | <.0001  |  |         |  |         |
| CDD public                                |   |         |   |         | -3.2234  | <.0001  | 0.8654   | <.0001  |
| Emploi-jeunes dans le public              |   |         |   |         | -4.5020  | <.0001  | -0.2131  | 0.1118  |
| Contrat apprentissage public              |   |         |   |         | -1.7279  | <.0001  | 0.2466   | 0.3618  |
| CES                                       |   |         |   |         | -4.3127  | <.0001  | 0.3183   | 0.2344  |
| Dans le secteur privé                     | -1.0227                                       | <.0001  | 0.2320                                      | 0.0128  |  |         |  |         |
| CDI                                       |   |         |   |         | -2.1621  | <.0001  |  |         |
| Emploi-jeunes dans le privé               |   |         |   |         | -2.3194  | <.0001  | -0.3662  | 0.2046  |
| Contrat apprentissage privé               |   |         |   |         | -1.9802  | <.0001  | 0.2176   | 0.2958  |
| CDD privé                                 |   |         |   |         | -1.1569  | <.0001  | 0.2449   | 0.0096  |
| -2 Log L                                  | 6 525   |         | 4 860                                       |         | 5 899  |         | 4 811  |         |

## Le déclassement dans les Fonctions Publiques d'État et Territoriale, une mesure à partir de la logique floue

Vanessa di Paola, Stéphanie Moullet, Josiane Vero\*

Les travaux récents sur l'insertion professionnelle des jeunes attestent d'une tendance au déclassement. L'économie n'absorberait pas à son juste niveau le surplus de qualification fourni par le système éducatif. L'intérêt que portent les économistes au phénomène de déclassement remonte aux travaux de Freeman (1976) qui actent la naissance de la recherche sur ce thème. Ces travaux reposent sur la distinction faite entre les compétences détenues par un individu et celles requises par l'emploi qu'il occupe. Depuis la fin des années quatre-vingt, les travaux empiriques traitant du déclassement se multiplient, notamment en France (Baudelot, Glaude, 1989 ; Gamel, 1995 ; Forgeot, Gautié, 1997).

L'analyse du déclassement ignore jusque-là le secteur public. Pour autant, l'examen du profil des candidats aux concours et leur nombre croissant révèle une tendance à la dépréciation des diplômes (Gamel, 1995). Ce constat pose la pertinence de l'examen du déclassement au sein de la Fonction Publique. Le découpage traditionnel entre Fonction Publique d'État et Fonction Publique Territoriale conduit à s'interroger sur la caractérisation du phénomène de déclassement dans chacune de ces Fonctions Publiques dans la mesure où les logiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre qu'elles sous-tendent peuvent être distinctes.

D'un point de vue méthodologique, les travaux relatifs au déclassement font apparaître différentes mesures du phénomène dont trois approches se distinguent. La première méthode, baptisée « normative » fixe un niveau de formation requis pour exercer un emploi particulier, en mettant en relation une nomenclature de niveaux de diplômes et une nomenclature de niveaux d'emploi (Affichard, 1981). Elle est fondée sur l'adoption d'une norme d'adéquation entre niveau de formation et niveau d'emploi ; ainsi, l'individu situé en deçà de cette norme est apprécié comme « déclassé », alors que celui positionné au-dessus de la norme est considéré comme « non déclassé » (Giret, 2001). Dans ce cas, l'approche fait intervenir un expert, au jugement qualifié et à compétence reconnue, qui interprète les niveaux de formation adéquats pour exercer une profession. Une voie alternative, notamment utilisée par Forgeot et Gautié (1997), consiste à fixer la ligne de partage de manière empirique. Le déclassement, fondé sur cette approche dite « statistique », n'est pas quant à lui, directement relié à une relation formation emploi définie *a priori*. C'est une mesure relative, au sens statistique du terme, qui établit le seuil de déclassement. Elle consiste à faire dépendre le seuil de déclassement uniquement de caractéristiques statistiques de la distribution des niveaux de formation d'une catégorie d'emplois. D'un point de vue statistique encore, les travaux de Nauze-Fichet et Tomasini (2002) repèrent le déclassement à partir des salaires individuels. À ces approches qui se réfèrent à un seuil objectif, utilisant des informations extérieures, celles du spécialiste qui « après étude du poste de travail » spécifie le niveau de formation nécessaire pour exercer cet emploi ou celle de la distribution des niveaux de formation des salariés, se greffe une troisième approche. Cette dernière choisit de se référer aux opinions des personnes concernées en laissant les déclassés s'auto-désigner. La dimension subjective est établie de manière intentionnelle. C'est l'orientation prise par la troisième approche dite « subjective » (Bodier, Crenner, 1997).

Chacune de ces approches cumule au moins deux inconvénients. Bien que fondées sur des choix normatifs clairement explicités, de telles propositions limitent l'observation du déclassement soit au

---

\* Les auteurs remercient Françoise Cédó pour son aide sur la nomenclature des PCS.



registre « normatif », soit au registre « statistique », soit au registre « subjectif ». Or, des travaux récents mettant en regard le déclassement statistique, normatif et subjectif sur les sortants de DUT et de BTS (Giret, Hatot, 2001), ou sur les sortants du baccalauréat professionnel (Giret, 2001) montrent que les personnes « déclassées » évoluent au gré de la définition adoptée. Si bien que le choix en faveur d'un indicateur particulier ignore les autres dimensions du déclassement. Il peut donc paraître réducteur de vouloir définir et repérer le déclassement à partir d'une approche spécifique. La deuxième objection que l'on peut adresser à de telles approches tient au fait qu'elles se présentent comme une formulation du type « tout » ou « rien », c'est-à-dire « être déclassé » ou « ne pas être déclassé ». Elles supposent ainsi une forte discontinuité dans le bas de l'échelle de l'adéquation entre formation et emploi. Il y aurait une ligne en dessous de laquelle l'inadéquation entre niveau de formation et niveau d'emploi serait sans rapport avec ce qu'il serait au-dessus. À partir de ce type d'hypothèses, on établit une partition de la population en deux classes, les « déclassés » et les « non-déclassés ». Or, en réalité, cette hypothèse est discutable car la distribution des « déclassements » apparaît de manière plus continue et aucun effet de seuil ne s'observe sur cette distribution. La restitution dichotomique des situations individuelles ne semble pas très adaptée pour appréhender le déclassement, dans la mesure où elle suppose qu'il existe des catégories aux frontières bien définies, parce qu'elle occulte toutes les situations intermédiaires entre le tout et le rien et ignore, de fait, l'intensité du déclassement. Notre contribution vise à assouplir cette division de la population.

La présente contribution se concentre sur ces deux objections et mobilise la logique des sous-ensembles flous pour tenter de construire une mesure du déclassement. En effet, face à ces deux problèmes mêlés, la théorie des sous-ensembles flous fondée par Zadeh (1965), puis développée par Dubois et Prade (1980), fournit une piste attractive. Elle offre des outils mathématiques susceptibles de prendre en compte différentes dimensions et admet qu'un élément appartienne plus ou moins à un ensemble. Ces propriétés plaident en faveur d'une mesure floue du déclassement.

Dans un premier temps sera analysé, pour des jeunes sortants du système éducatif, l'effet des divergences dans la définition du déclassement, à partir de la confrontation des différentes définitions existantes. Si la mesure floue supprime tout arbitraire lié à l'effet de seuil, en revanche une approche multicritères ne se justifie que si le recouvrement des personnes identifiées comme déclassées selon les trois définitions n'est que partiel. Les travaux sur le thème (Giret, Hatot 2001 ; Giret, 2001) attestant de ce résultat, suggèrent que le déclassement est multidimensionnel et qu'il est souhaitable de croiser des critères subjectifs et objectifs.

Une première partie de cette contribution aura pour objet d'étudier l'importance du recouvrement des employés des Fonctions Publiques d'État et Territoriale identifiés comme déclassés selon les différentes définitions.

Le passage de ces réflexions à une quantification du déclassement dans les deux Fonctions Publiques nécessitera de construire une échelle capable de représenter les différentes dimensions constitutives du déclassement pour aboutir à une mesure de l'intensité du phénomène. Le travail proposé vise donc à construire, dans un deuxième temps, un indicateur multidimensionnel et continu du déclassement. La difficulté majeure concerne la traduction méthodologique de différentes approches en une échelle qui ferait le bilan de l'intensité du phénomène de déclassement. Cette approche fait écho aux travaux récents sur la mesure floue de la pauvreté (Cerioli, Zani 1990 ; Cheli, Lemmi 1995 ; Vero, Werquin 1997 ; Vero 2002). Leur est commune la réflexion sur la manière de dépasser une approche en termes de seuil et d'approcher un phénomène de manière multidimensionnelle. Mais, s'ajoutent d'autres difficultés liées aux spécificités du champ et de l'objet.

Enfin, on s'efforcera de repérer et de classer les jeunes entrant dans la Fonction Publique à partir de la mesure proposée afin de mettre en regard les spécificités du déclassement dans chacune des deux Fonctions Publiques.

## 1. Le champ de l'analyse

Les données utilisées sont issues de l'enquête Génération 98 réalisée par le Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq) au printemps 2001. Elles concernent 55 000 sortants du système éducatif en 1998 tous niveaux de formation et toutes spécialités de formation confondues parmi les 750 000 primo-sortants à cette date.

Les données, en partie rétrospectives, permettent d'analyser les trois premières années de vie active au regard de la formation initiale. Elles autorisent donc la comparaison des modalités d'insertion professionnelle des jeunes selon leur niveau d'éducation dans une même conjoncture économique. Pour chaque séquence d'emploi, le secteur d'activité, la PCS occupée, le contrat et le temps de travail ainsi que le salaire mensuel perçu, primes incluses, sont connus. La variable décrivant le secteur public ou privé de l'emploi occupé est également disponible et relève d'une déclaration individuelle.

La sélection de l'échantillon de notre analyse est donc fondée sur la nature juridique de l'employeur et non pas sur le statut juridique – droit public / droit privé – des salariés ; le terme de Fonction Publique ne se limite donc pas au statut de fonctionnaire mais à l'ensemble des contrats de travail proposés par l'employeur public.

Notre analyse porte sur le déclassement à l'embauche de l'emploi occupé à la date d'enquête pour des jeunes travaillant dans la Fonction Publique d'État (FPE) ou Territoriale (FPT)<sup>1</sup>, quel que soit leur statut. L'échantillon ainsi constitué concerne 6 726 individus (ou 81 084 individus pondérés). En mars 2001, la Fonction Publique regroupe 14,5 % des jeunes en emploi, dont 73 % dans la FPE. Un jeune sur trois a le statut de fonctionnaire, 37 % d'entre eux sont dans la FPE et 11 % dans la FPT. Les jeunes femmes représentent 58 % de l'échantillon.

La FPE emploie des jeunes davantage diplômés que la FPT, 79 % des premiers sont des sortants de l'enseignement supérieur, 48 % ont un niveau de fin d'étude supérieur ou égal à la licence contre respectivement 57 % et 23 % des jeunes en emploi dans la FPT.

Parmi les jeunes fonctionnaires de la FPE, près de 75 % ont un diplôme supérieur ou égal à la licence, alors que pour ce même statut, ils ne sont que un sur quatre dans la FPT. Ce constat pourrait entraîner, de manière mécanique, un déclassement plus important dans la FPE. En revanche, la proportion de non-titulaires, au moins licenciés, est de 33 % et 21 % respectivement dans la FPE et FPT.

D'autre part, les PCS occupées se différencient largement selon la Fonction Publique : la part des cadres représente 51 % des emplois dans la FPE, contre 12 % dans la FPT. Mécaniquement alors, le déclassement devrait être plus important dans cette dernière.

La question est de savoir si la propension au déclassement des fonctionnaires est plus forte que celle des non-fonctionnaires, et dans quelle mesure les déclassements s'observent davantage dans l'une ou l'autre des Fonctions Publiques.

## 2. Être ou ne pas être déclassé : des résultats divergents selon les approches

Mesurer le déclassement suppose de définir la population des déclassés et l'intensité de leur déclassement. La plupart des travaux récents ont jusque-là concentré leurs efforts sur la manière d'identifier les déclassés sans véritablement s'attaquer à la question de l'intensité de leur déclassement<sup>2</sup>. De façon schématique, trois définitions ont été retenues jusqu'alors : l'approche normative, l'approche statistique et l'approche subjective. Ces trois approches se traduisent par des choix de méthode que l'on peut résumer ainsi.

---

1. L'exclusion de la Fonction Publique Hospitalière du champ de l'analyse des déclassements se justifie par l'existence de ses canaux de recrutement spécifique liés à la singularité des métiers qu'elle concerne.

2. Des travaux répondant à la problématique du rendement salarial du déclassement (Hartog, 1999 ; Sichernan 1991 ; Moullet 2000) établissent, par l'intermédiaire des durées de scolarité de déclassement, une mesure de cette intensité. Il s'agit de définir la qualité des emplois selon la durée d'éducation qu'ils exigent et de classer les individus selon ce critère.

Pour mesurer le *déclassement subjectif*, on choisit de se référer directement à l'auto-appréciation que font les jeunes de leur situation. On mesure dans ce qui suit le déclassement subjectif par rapport à la réponse à la question « À propos de cet emploi, diriez-vous que vous étiez utilisé (a) à votre niveau de compétences, (b) en dessous de votre niveau de compétences, (c) au-dessus de votre niveau de compétences ? » Ainsi, se dégage une mesure du déclassement subjectif qui sera codé 1 si le jeune a le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétences et 0 sinon. Notons qu'ici, contrairement aux approches qui vont suivre, on se réfère à la compétence du jeune et non pas seulement aux diplômes détenus.

Les jeunes occupant des emplois publics après trois ans de vie active se déclarent employés en dessous de leurs compétences dans 22 % des cas s'ils sont fonctionnaires de la FPE et dans 28 % des situations quand il s'agit de titulaires de la Fonction Publique Territoriale. Ils sont en proportion identiques à se dire déclassés dans les deux Fonctions Publiques (32 %) pour les non-titulaires.

Au sein de la FPE, les jeunes se déclarant déclassés ont des caractéristiques différentes selon leur statut : les fonctionnaires déclassés subjectivement sont davantage diplômés que les non-titulaires, plus de la moitié sont des cadres alors qu'un sur deux a une profession intermédiaire parmi les non-titulaires. Un constat de même nature est possible pour les salariés déclassés de la Fonction Publique Territoriale : les titulaires dans cette situation détiennent des diplômes et occupent des PCS plus élevés que les non-titulaires (cf. tableau ci-dessous).

#### Caractéristiques des populations subjectivement déclassées

| FPE Fonctionnaires   | FPT Fonctionnaires  |
|--|---|
| 50 % d'hommes<br>58 % de diplômés de 2 <sup>ème</sup> cycle<br>53 % de cadres  | 53 % de femmes<br>25 % de bacheliers<br>30 % de diplômés de 2 <sup>ème</sup> cycle<br>48 % de techniciens et prof. interm.                  |
| FPE non-fonctionnaires   | FPT non-fonctionnaires  |
| 60 % de femmes<br>31 % de bacheliers<br>29 % de diplômés de 2 <sup>ème</sup> cycle<br>51 % de techniciens et prof. interm. | 53 % de femmes<br>26 % de bacheliers<br>18 % de diplômés de 2 <sup>ème</sup> cycle<br>33 % de techniciens et prof. interm.<br>31 % de OQ-EQ |

Source : Enquête Génération 1998.

La *mesure normative* du déclassement repose quant à elle sur une approche adéquationniste faisant correspondre des niveaux de formation avec une nomenclature des emplois. C'est la voie ouverte par Affichard (1981). Dans le cas de la Fonction Publique, cette mise en relation est guidée par les conditions de diplôme pour l'accès à un poste donné. Ainsi, l'admission par la voie externe dans les corps de la Fonction Publique A, B et C requiert respectivement la possession d'une licence, d'un baccalauréat et du brevet des collèges (ou de diplômes jugés équivalents). Cela étant, l'admission dans la catégorie A est soumise à quelques variations selon la nature des emplois (Gamel, 1995). Il suffit dans certains cas d'un diplôme de fin de premier cycle pour pouvoir se présenter au concours de recrutement, et il est nécessaire dans d'autres cas de détenir une maîtrise ou un diplôme de troisième cycle. Il en est ainsi, par exemple, des conditions d'accès à des postes de maître de conférence, nécessitant la détention d'un doctorat. Des précisions pourraient donc être développées sur la correspondance entre emploi et diplôme par rapport à la règle générale d'admission dans les corps de la Fonction Publique. Néanmoins, la table de correspondance proposée ici repose sur le critère général (Tableau 1). Elle est basée sur le croisement diplôme détaillé / catégorie sociale<sup>3</sup>.

3. La distinction au sein de la catégorie employé des « qualifiés » et « non qualifiés » n'existe pas dans la nomenclature PCS. Le choix adopté ici repose sur l'arbitrage proposé par Burnod et Chenu (2001).

**Tableau 1 – Table de correspondance normative  
entre PCS et diplôme<sup>4</sup> pour l'ensemble de l'échantillon**

|                                | Catégorie C  |              | Catégorie B  | Catégorie A  |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                | ONO – ENO    | OO – EO      | Tech. PI     | Cadres       |
| <b>Non qualifiés</b>           | Surclassé    | surclassé    | Surclassé    | surclassé    |
| <b>CAP ou BEP non diplômés</b> | <b>norme</b> | <b>norme</b> | Surclassé    | surclassé    |
| <b>CAP ou BEP</b>              | <b>norme</b> | <b>norme</b> | Surclassé    | surclassé    |
| <b>BAC</b>                     | déclassé     | déclassé     | <b>norme</b> | surclassé    |
| <b>Supérieur court</b>         | déclassé     | déclassé     | déclassé     | surclassé    |
| <b>2<sup>e</sup> cycle</b>     | déclassé     | déclassé     | déclassé     | <b>norme</b> |
| <b>3<sup>e</sup> cycle</b>     | déclassé     | déclassé     | déclassé     | <b>norme</b> |

Le niveau de déclassement est codé « 1 » si le jeune est déclassé, et il prendra la valeur 0 s'il est dans la norme ou s'il est surclassé.

Les jeunes déclassés d'un point de vue normatif sont en proportion plus élevée dans la FPT que dans la FPE et ce, en particulier, parmi les fonctionnaires. Ils sont 62 % dans la FPT à être déclassés selon ce critère, trois fois plus qu'au sein de la FPE. Un jeune non titulaire sur deux est déclassé dans la FPT et 42 % d'entre eux sont dans ce cas dans la Fonction Publique d'État.

Par ailleurs, ils ne présentent pas les mêmes caractéristiques selon qu'ils sont employés dans la FPE ou la FPT. Dans la première, les fonctionnaires déclassés sont des hommes dans 6 cas sur 10 et des ouvriers ou employés qualifiés dans la même proportion. S'ils sont également majoritairement des ouvriers ou employés qualifiés, les fonctionnaires de la FPT déclassés sont en revanche dans 69 % des cas des jeunes femmes. Les non-titulaires déclassés du point de vue normatif sont semblables en termes de composition par sexe, diplôme et PCS occupées : plus de 6 sur 10 sont des femmes, plus diplômés que les fonctionnaires déclassés (entre 37 et 40 % sont détenteurs d'un bac + 2) et dans la majorité des cas (50 % et 42 % respectivement au sein de la FPE et FPT), il s'agit de techniciens ou de professions intermédiaires.

La *mesure statistique* du déclassement s'appuie sur les tableaux de contingence croisant diplômes et catégories socioprofessionnelles (Forgeot, Gautié, 1987 ; Nauze-Fichet, Tomasini, 2002). Parmi les propositions de mesure faites par les différents auteurs, celle de Nauze-Fichet et Tomasini (2002) se remarque par un souci de valider la norme statistique par une analyse des écarts à l'indépendance. Pour mesurer le déclassement statistique, nous privilégierons cette dernière<sup>5</sup>. La table de correspondance est reportée ci-dessous (Tableau 2). Le niveau de déclassement est codé « 1 » si le jeune est identifié comme déclassé, et il prendra la valeur 0 s'il est dans la norme ou s'il est surclassé.

Dans les deux Fonctions Publiques, la part des jeunes fonctionnaires déclassés statistiquement (11 % et 8 % pour la FPE et FPF respectivement) est moindre que celle des non-fonctionnaires (15 % et 14 % pour la FPE et FPF respectivement).

Le déclassement statistique des fonctionnaires de la FPE touche autant les hommes que les femmes alors que pour les autres populations, les déclassés sont très majoritairement des femmes. À l'exception de la FPT pour laquelle les niveaux de diplôme des jeunes déclassés sont déconcentrés (du 3<sup>ème</sup> cycle au bac), le 2<sup>ème</sup> cycle regroupe ailleurs les trois quarts des déclassés. Les jeunes de la FPT quand ils sont déclassés statistiquement occupent des PCS de niveau inférieur à celles des jeunes déclassés de la Fonction Publique d'État.

4. Nous faisons ici l'hypothèse que les conditions de diplôme pour l'accès à des emplois non fonctionnaires de la fonction publique sont soumises aux mêmes normes que celles des fonctionnaires.

5. Soient X, le niveau de diplôme et Y la PCS, pouvant prendre respectivement les valeurs  $X_1, \dots, X_i, \dots, X_p$  et  $Y_1, \dots, Y_j, \dots, Y_q$ . Soient n l'effectif total,  $n_{ij}$  l'effectif du couple  $(X_i, Y_j)$ ,  $n_i$  et  $n_j$  les effectifs marginaux des modalités  $X_i$  et  $Y_j$ . Sous l'hypothèse d'indépendance entre X et Y, l'effectif théorique du couple  $(X_i, Y_j)$  est  $n_{ij}^* = (n_i \cdot n_j) / n$ . Pour chaque case  $(i, j)$ , on peut alors considérer que la situation diplôme-profession est :  
 – « normale » si  $n_{ij} > n_{ij}^*$  (concordance fréquente entre les modalités  $X_i$  et  $Y_j$ )  
 – « atypique » si  $n_{ij} < n_{ij}^*$  (concordance rare entre les modalités  $X_i$  et  $Y_j$ ). Dans ce deuxième cas, on détermine si la situation « atypique » correspond à du « sur-classement » ou à du « déclassement », en situant « hiérarchiquement » la case  $(i, j)$  par rapport aux cases  $(i, j')$  et  $(i', j)$  considérées comme normales.

Tableau 2 – Table de correspondance statistique PCS-diplôme

|  | Catégorie C    |                 | Catégorie B     | Catégorie A     |
|--|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|  | ONQ - ENQ      | OQ - EQ         | Tech. PI        | Cadres          |
| <b>Pour les fonctionnaires de la FPE</b>     |                |                 |                 |                 |
| Non qualifiés                                | norme 0.1 %    | surclassé 0.8 % | surclassé 0 %   | surclassé 0 %   |
| CAP ou BEP non diplômés                      | norme 0.5 %    | surclassé 2.4 % | surclassé 0.1 % | surclassé 0.1 % |
| CAP ou BEP                                   | norme 1.6 %    | norme 1.6 %     | surclassé 0.2 % | surclassé 0.1 % |
| BAC  | norme 0.9 %    | norme 7.8 %     | norme 1.5 %     | surclassé 0.6 % |
| Sup. court                                   | déclassé 0.2 % | norme 3.2 %     | norme 1.9 %     | surclassé 1.2 % |
| 2 <sup>e</sup> cycle                         | déclassé 0.3 % | déclassé 3.1 %  | déclassé 5.2 %  | norme 52.5 %    |
| 3 <sup>e</sup> cycle                         | déclassé 0.1 % | déclassé 0.3 %  | déclassé 1.6 %  | norme 12.4 %    |
| <b>Pour les fonctionnaires de la FPT</b>     |                |                 |                 |                 |
| Non qualifiés                                | norme 1 %      | surclassé 0 %   | surclassé 0 %   | surclassé 0 %   |
| CAP ou BEP non diplômés                      | déclassé 0 %   | norme 4.8 %     | surclassé 0 %   | surclassé 0 %   |
| CAP ou BEP                                   | norme 4.7 %    | surclassé 3.6 % | surclassé 1.2 % | surclassé 0 %   |
| BAC  | norme 5.6 %    | norme 21.3 %    | surclassé 2 %   | surclassé 0 %   |
| Sup. court                                   | déclassé 0 %   | norme 7.8 %     | surclassé 5.4 % | surclassé 0.7 % |
| 2 <sup>e</sup> cycle                         | déclassé 0.9 % | déclassé 5.6 %  | norme 7.3 %     | norme 9.2 %     |
| 3 <sup>e</sup> cycle                         | déclassé 0 %   | déclassé 1.2 %  | norme 7.3 %     | norme 10.5 %    |
| <b>Pour les non-fonctionnaires de la FPE</b> |                |                 |                 |                 |
| Non qualifiés                                | norme 0.9 %    | norme 0.8 %     | surclassé 0.5 % | surclassé 0.1 % |
| CAP ou BEP non diplômés                      | norme 0.5 %    | norme 2.6 %     | surclassé 0.7 % | surclassé 0.1 % |
| CAP ou BEP                                   | norme 3.4 %    | norme 4.3 %     | surclassé 1 %   | surclassé 0.2 % |
| BAC  | norme 3.4 %    | norme 9 %       | norme 17.9 %    | surclassé 1.1 % |
| Sup. court                                   | déclassé 0.6 % | norme 4.8 %     | norme 10.7 %    | surclassé 2.3 % |
| 2 <sup>e</sup> cycle                         | déclassé 0.3 % | déclassé 2.7 %  | déclassé 9.3 %  | norme 13.7 %    |
| 3 <sup>e</sup> cycle                         | déclassé 0.1 % | déclassé 0.3 %  | déclassé 1.3 %  | norme 6.7 %     |
| <b>Pour les non-fonctionnaires de la FPT</b> |                |                 |                 |                 |
| Non qualifiés                                | norme 2.6 %    | surclassé 1.4 % | surclassé 0.7 % | surclassé 0 %   |
| CAP ou BEP non diplômés                      | norme 3.7 %    | norme 3.6 %     | surclassé 3.2 % | surclassé 0.3 % |
| CAP ou BEP                                   | norme 9.2 %    | surclassé 5.4 % | surclassé 4.4 % | surclassé 0 %   |
| BAC  | déclassé 5.3 % | norme 9.4 %     | surclassé 8.3 % | surclassé 0.2 % |
| Sup. court                                   | déclassé 1 %   | norme 6.2 %     | norme 11.7 %    | surclassé 1.3 % |
| 2 <sup>e</sup> cycle                         | déclassé 1 %   | déclassé 3.8 %  | norme 6.3 %     | surclassé 2.8 % |
| 3 <sup>e</sup> cycle                         | déclassé 0.2 % | déclassé 0.8 %  | déclassé 2.1 %  | norme 5.3 %     |

Source : Enquête Génération 1998, Céreq.

À ce stade, il convient de s'interroger sur le potentiel de chacune des approches pour mesurer le déclassement. On peut plaider en faveur de l'appréciation subjective en invoquant l'argument selon lequel elle fournit l'échelle idéale pour classer les individus. Celle-ci opère en effet le bilan en une dimension ordinaire des différentes composantes du déclassement. Un certain nombre de travaux sur le déclassement y font référence<sup>6</sup> car cette approche offre la possibilité de tenir compte d'une nécessité fondamentale dans les sociétés occidentales : le respect de la diversité des préférences et de la liberté individuelle. Il est à craindre, en effet, dans une approche normative une certaine marge d'*ethnocentrisme*<sup>7</sup> (où l'expert se trompe sur l'universalité de son diagnostic) ou de *paternalisme* (où l'expert se croit permis d'imposer son avis aux autres sur leur situation). Toutefois, si cette approche est séduisante parce qu'elle permet d'éliminer l'arbitraire de l'expert chargé d'établir une norme, elle appelle cependant un certain nombre de critiques, liées aux possibilités de comparaison des satisfactions entre les individus, à commencer par le phénomène dit des préférences adaptatives (Sen 1992 ; Elster, 1983). Il s'agit d'une prédisposition selon laquelle les individus s'adaptent à leur situation et comparent leur état à un niveau d'aspiration. Ils peuvent se situer aussi par rapport à un

6. Jim Allen (2003).

7. Les termes d'*ethnocentrisme* et de *paternalisme* sont empruntés à Fleurbaey et al. (1997) discutant des écueils de l'approche objective de la pauvreté.

niveau jugé moyen dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés, ou bien par rapport à un niveau moyen dans un sous-groupe de référence (groupe d'amis, famille, etc.), ou encore à un niveau jugé « normal » pour telle et telle raison. Si bien que certains s'estiment moins déclassés qu'ils ne le sont en réduisant de manière plus ou moins consciente leurs désirs et leurs prétentions compte tenu des difficultés expérimentées et par adaptation à leur environnement de proximité. Le cas opposé peut aussi apparaître : se sentir plus déclassé qu'on ne l'est par aspirations non satisfaites, car on est incapable d'accéder à un emploi en rapport avec ses ambitions. Un autre problème concerne la comparaison interpersonnelle des satisfactions individuelles quand certaines préférences sont bien informées et d'autres non (Yaari, Bar-Hillel, 1984). Peut-on comparer l'opinion d'un premier individu se fondant sur de fausses croyances à celle d'un second individu ayant formulé un jugement sur des informations valides ? Ces problèmes de comparaison interpersonnelle des satisfactions individuelles se pose dans toutes les approches intégrant les opinions individuelles et jettent le doute sur la pertinence d'un critère de déclassé réduit à la seule dimension subjective.

Les approches statistiques visent à étudier la distribution des correspondances diplôme/emploi. On considère alors les déclassés comme les individus étant dans une situation peu fréquente, même si leurs conditions d'emploi sont bonnes du point de vue de l'expert ou des représentations sociales. Leur handicap repose exclusivement sur leur nombre. Il n'est plus ici question d'une analyse du contenu en formation pour occuper telle ou telle profession. Ainsi, lorsque la distribution varie sensiblement, la proportion de déclassés peut se modifier sans que la situation objective des salariés du bas de la distribution n'ait changé en quoi que ce soit, sauf leur distance au reste de la population.

En outre, ces trois approches se trouvant en préambule des études sur le déclassé sont en prise à deux critiques majeures. D'une part, elles ignorent l'intensité du déclassé de telle sorte qu'un docteur occupant un emploi d'agent de service de la fonction publique sera tout aussi déclassé qu'un bachelier dans la même position d'emploi. D'autre part, on peut redouter que le recouvrement entre les trois approches soit faible et chacune d'entre elles identifie un groupe distinct comme Giret (2001), et Giret et Hatot (2001) l'ont mis en évidence sur les sortants de bac professionnel et de BTS et DUT. L'analyse du recouvrement des jeunes identifiés comme déclassés dans la fonction publique, à partir de l'enquête Génération 1998, va permettre de juger de la proximité des trois approches et de l'intérêt de conjuguer les informations subjectives, normatives et statistiques.

### **Le recouvrement des différentes mesures du déclassé**

Si l'on isole parmi les entrants dans la Fonction Publique les individus identifiés comme déclassés, à partir de chacun des critères de déclassé retenus, on parvient à trois populations dont le recouvrement n'est que partiel. Alors que 53 % des jeunes entrants dans la Fonction Publique sont marqués par au moins l'une des trois formes de déclassé, à peine 15 % en présentent deux (et deux seulement) et un peu plus de 7 % les trois simultanément. Les recouvrements entre les mesures normatives et subjectives sont suffisamment élevés pour que l'on puisse traiter du même phénomène (le déclassé) par les trois approches, mais trop faibles pour prétendre que ces deux aspects du déclassé sont semblables sur le plan conceptuel. Ces résultats se rapprochent de Giret (2001) et Giret, Hatot (2001).

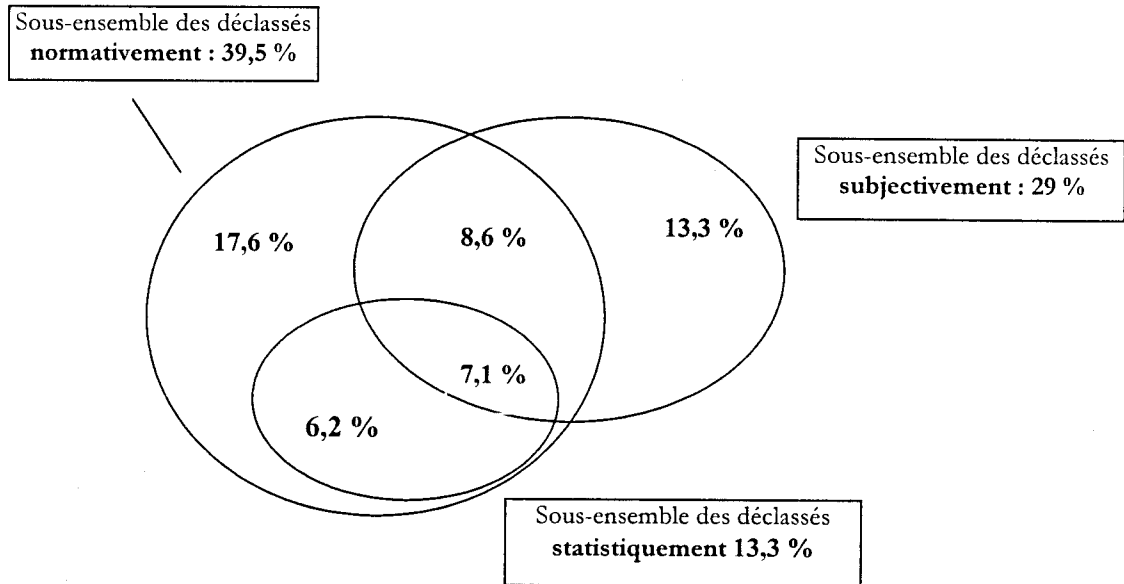
Néanmoins si l'on s'intéresse au recouvrement entre les dimensions statistique et normative, on observe que tous les individus déclassés statistiquement le sont aussi systématiquement d'un point de vue normatif<sup>8</sup>. Le cas inverse ne se vérifie pas. Les résultats obtenus montrent le caractère absorbant de l'approche normative (cf. graphique 1). Ainsi, 17,6 % des individus ne sont déclassés que normativement alors que les 13,3 % de déclassés statistiques le sont aussi sous l'angle normatif. L'ensemble des « déclassés statistiques » est donc un sous-ensemble des « déclassés normatifs ». Ce résultat traduit que l'approche statistique ne permet pas d'isoler une dimension spécifique du déclassé. Aussi, à ce stade, on choisit de ne pas retenir l'indicateur de déclassé statistique dans la constitution d'une mesure multidimensionnelle du déclassé<sup>9</sup>. Cette mesure s'appuie donc sur les

8. La mesure du déclassé statistique proposée par Forgeot et Gautié (1997) conduit au même résultat d'un recouvrement total.

9. Dans une étape ultérieure, la solution consistera à rééquilibrer la pondération affectée à chacune des mesures dont les recouvrements sont trop importants.

indicateurs normatif et subjectif. La définition d'une position tenant compte des exigences de ces deux types d'approches n'est pas immédiate car il faut rendre compte de l'intensité du déclassement. Les développements à venir s'ouvrent à présent à la construction concrète d'un indice graduel faisant le bilan de ces approches.

**Graphique 1 – Le recouvrement des trois mesures du déclassement pour les fonctionnaires de la FPE<sup>10</sup>**



Source : Enquête Génération 1998, Céreq.

### 3. Vers une mesure floue du déclassement

Les deux éclairages que nous avons envisagés paraissent avoir chacun leur pertinence, mais d'autres dimensions du phénomène auraient pu être intégrées pour refléter l'aspect multidimensionnel du déclassement, comme par exemple le déclassement salarial (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002). Néanmoins, cette première étude se concentre sur la construction d'une mesure faisant la synthèse entre les approches normative et subjective, à partir de la logique floue<sup>11</sup>.

Étant donné le caractère multidimensionnel du déclassement, il s'agit d'évaluer le degré d'appartenance de chaque individu au sous-ensemble flou des déclassés à partir des deux approches. La difficulté majeure est de choisir une fonction d'appartenance appropriée pour chacun des indicateurs de déclassement.

10. Note de lecture : 13,3 % des jeunes sont déclassés uniquement subjectivement ; 8,6 % sont déclassés subjectivement et normativement. Enfin, 7,1 % sont déclassés selon les trois critères.

11. Au cœur de la théorie des ensembles flous, éditée par Zadeh (1965), puis développée par Dubois et Prade (1980) se trouve le pari de généraliser la théorie des ensembles classiques en admettant des situations intermédiaires entre l'appartenance totale et l'exclusion totale à une classe. Dans cette perspective, il n'est plus question d'établir une partition d'un ensemble aux limites plus ou moins bien définies, mais il s'agit d'introduire une gradualité d'appartenance à un ensemble. Selon la théorie des ensembles classiques un élément quelconque  $x$  de  $X$  peut avoir deux statuts différents et incompatibles vis-à-vis d'un sous-ensemble  $A$  de  $X$  : soit  $x \in A \Leftrightarrow f_A(x)=1$ , soit  $x \notin A \Leftrightarrow f_A(x)=0$ , avec  $f_A$  la fonction d'appartenance au sous-ensemble  $A$ . Selon la théorie des ensembles flous, un sous-ensemble flou  $A$  de  $X$  est défini à partir du couple :  $\{x, f_A(x)\}$  pour tout  $x \in X$  où  $f_A$  est une fonction d'appartenance qui prend ses valeurs dans l'intervalle fermé  $[0;1]$ . Chaque valeur  $f_A(x)$  représente le degré d'appartenance de  $x$  à  $A$ .  $f_A(x) = 0$  si et seulement si  $x$  n'appartient pas à  $A$ .  $f_A(x) = 1$  si et seulement si  $x$  appartient complètement à  $A$ .  $0 < f_A(x) < 1$ , si et seulement si  $x$  appartient partiellement à  $A$  et son degré d'appartenance est déterminé par la valeur de  $f_A(x)$ . La difficulté majeure de cette approche est de déterminer une spécification appropriée de la fonction d'appartenance

## Le déclassement subjectif

L'opérationnalité concrète de la mesure floue du déclassement dépend des spécificités de la source mobilisée. Certains de nos choix sont guidés par les richesses et les limites de l'enquête Génération 1998. Il en est ainsi de l'approche subjective, pour laquelle on ne peut distinguer parmi les jeunes qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétences, le niveau de gradation dans le déclassement (un peu, beaucoup, etc.). Ainsi, la fonction d'appartenance à l'ensemble flou des déclassés subjectivement est assise sur un indicateur dichotomique.

Soit  $D_S$  les individus déclassés du point de vue subjectif.  $D_S$  n'est en fait pas un ensemble flou, puisque la fonction d'appartenance peut s'écrire :

$$\mu_{D_S}(i) = \begin{cases} 1, & \text{si } i \text{ employé en dessous de son niveau de compétences} \\ 0, & \text{si } i \text{ employé à son niveau de compétences ou au dessus} \end{cases}$$

La forme de la fonction d'appartenance est donc tout à fait identique à celle définissant un ensemble ordinaire.

## Le déclassement normatif

Considérons  $d_{\min, l}$  la durée d'études suffisante pour accéder à l'emploi de catégorie  $l$ , avec  $l=1,2,3,4$ <sup>12</sup>. Soit  $d_{i(k)}^*$  la durée d'études correspondant au plus haut diplôme  $k$  possédé par l'individu  $i$ , avec  $k=1,2,3,4,5,6,7$ <sup>13</sup>. Nous proposons d'établir la fonction d'appartenance au sous-ensemble des déclassés normatifs de la manière suivante :

$$\mu_{D_N}(i) = \begin{cases} 0 & \text{si } d_{i(k)}^* \leq d_{\min, l} \\ \frac{d_{i(k)}^* - d_{\min, l}}{d_{i(k)}^*} & \text{si } d_{i(k)}^* > d_{\min, l} \end{cases}$$

La fonction d'appartenance au sous-ensemble flou  $D_N$  des déclassés normativement, notée  $\mu_{D_N}$ , repose sur un indicateur de distance. Cette distance mesure l'écart relatif entre la durée d'études suffisante pour se présenter au concours de l'emploi occupé,  $d_{\min, l}$  (10 années à partir de l'entrée en classe de sixième, pour un emploi de cadre, nécessitant la licence) et la durée d'études associée au plus haut diplôme de l'individu  $i$   $d_{i(k)}^*$  (11 années à partir de l'entrée en sixième pour un individu titulaire du diplôme de maîtrise). En d'autres termes, l'individu  $i$  est non déclassé ( $\mu_{D_N}(i) = 0$ ) si la durée d'études correspondant à l'obtention du plus haut diplôme possédé ( $d_{i(k)}^*$ ) est inférieure ou égale à la durée d'études nécessaire pour obtenir l'emploi correspondant à la catégorie d'emploi occupée ( $d_{\min, l}$ ). L'individu  $i$  est déclassé dans le cas inverse. Son degré de déclassement est donné par l'écart relatif entre la durée d'études associée au plus haut diplôme possédé ( $d_{i(k)}^*$ ) et la durée d'études suffisante pour occuper l'emploi de catégorie  $l$  de l'individu  $i$ .

Notons que cette fonction d'appartenance est croissante avec le risque de déclassement<sup>14</sup>.

**Tableau 3 – Degré de déclassement normatif**

|                      | ONQ – ENQ | OQ – EQ | Tech. PI | Cadres |
|----------------------|-----------|---------|----------|--------|
| Non Qualifiés        | 0         | 0       | 0        | 0      |
| CAP-BEP non diplômés | 0,20      | 0,20    | 0        | 0      |
| CAP-BEP              | 0,33      | 0,33    | 0        | 0      |
| BAC                  | 0,43      | 0,43    | 0        | 0      |
| Supérieur court      | 0,56      | 0,56    | 0,22     | 0      |
| 2 <sup>e</sup> cycle | 0,62      | 0,62    | 0,33     | 0,05   |
| 3 <sup>e</sup> cycle | 0,70      | 0,70    | 0,48     | 0,26   |

12. Correspondant à (1) ENQ ou ONQ, (2) EQ ou OQ, (3) PI ou technicien, (4) cadre.

13. Correspondant à (1) 3<sup>e</sup> cycle et Grandes Écoles (soit la durée théorique moyenne de 13,5 ans à partir de la 6<sup>e</sup>), (2) 2<sup>e</sup> cycle (10,5 ans), (3) bac + 2 (9 ans), (4) bac (7 ans), (5) CAP-BEP (6 ans), (6) CAP, BEP non diplômés (5 ans) et (7) sans qualification (0 an).

14. La spécification linéaire de la fonction d'appartenance n'est bien entendu pas la seule possible.



## Agrégation des indicateurs de déclassement

L'étape précédente a permis de définir le degré d'appartenance des  $n$  individus aux deux ensembles flous, chacun desquels révélant un aspect du déclassement. Il convient à présent de se pencher sur la manière de réduire à une dimension les degrés d'appartenance obtenus selon les différents indicateurs de déclassement. En d'autres termes, il convient de déterminer quel est le degré d'appartenance  $f_D(i)$  de chaque individu  $i$  à l'ensemble flou  $D$  des déclassés, le déclassement étant entendu au sens large.

L'opérateur d'agrégation retenu ici est la moyenne arithmétique définie ci-dessous. Il pose implicitement qu'il faut accorder la même importance à tous les indicateurs de déclassement.

$$f[\mu_{DS}(i), \mu_{DN}(i)] = f_D(i) = \frac{1}{2}[\mu_{DS}(i) + \mu_{DN}(i)]$$

## Mesure floue du déclassement

L'équation ci-dessus permet de calculer le degré de déclassement global de l'individu  $i$ . Il est désormais possible de construire un indice général en considérant l'ensemble des individus. Par analogie avec la proposition de Cerioli et Zani (1990)<sup>15</sup>, nous définissons cet indice comme la moyenne arithmétique des fonctions d'appartenance des individus.

$$I_D = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n f_D(i) \quad \text{avec } I_D \in [0,1]$$

Ainsi,  $I_D$  représente la proportion floue d'individus faisant partie du sous-ensemble flou des déclassés<sup>16</sup>.

## 4. Analyse du déclassement selon la logique floue

### Décomposition du déclassement

Le calcul de la mesure floue aboutit à une intensité moyenne de déclassement de 0,258. Ce n'est pas seulement cette valeur absolue de la mesure floue qui nous intéresse, mais plutôt la comparaison relative de cette mesure entre les différents sous-groupes d'individus, en particulier entre la Fonction Publique d'État et la Fonction Publique Territoriale, ainsi que les différentes composantes entrant dans sa définition.

Nous allons procéder à différentes décompositions de la mesure floue du déclassement, en retenant comme critère le sexe, le type de Fonction Publique, le statut des salariés de la Fonction Publique afin de voir dans quelle mesure ils sont un facteur décisif et s'ils n'influencent pas de manière systématique le déclassement. Nous présentons dans la colonne « total » du tableau 4 la proportion floue d'individus déclassés selon les deux indicateurs sélectionnés.

15. Cerioli et Zani (1990) ont construit un indice général de pauvreté.

16. On remarque que  $I_D = 0$  si et seulement si  $f_D(i) = 0$  pour tous les individus, c'est-à-dire en absence complète de déclassement, quel que soit l'indicateur considéré et  $I_D = 1$  si et seulement si  $f_D(i) = 1$  pour tous les individus, c'est-à-dire dans des conditions de déclassement extrême. Entre ces deux valeurs extrêmes, la fonction  $I_D$  est monotone croissante par rapport au degré de déclassement de chaque individu.

L'indice  $I_D$  possède également la propriété de décomposabilité et appartient à la classe des indices additivement décomposables, c'est-à-dire que :  $I_D = \sum_{l=1}^k \omega_l I_{Dl}$  où  $\omega_l = \frac{n_l}{n}$  représente le nombre d'individus dans le sous-groupe  $l$  et

$n = \sum_{l=1}^k n_l$  représente la taille de la population.

On peut alors interpréter la quantité  $\omega_l I_{Dl}$  comme la contribution du sous-groupe  $l$  au déclassement total. De même  $100 \times \omega_l I_{Dl} / I_D$  représente la contribution du sous-groupe  $l$  au déclassement total, exprimé en pourcentage.

Les degrés moyens d'appartenance au déclassement suivant les deux approches – normative et subjective – prennent des valeurs proches (resp. 0,228 et 0,289). Cependant, étant donné la nature diverse des indicateurs de déclassement, et par conséquent la définition différente de la fonction d'appartenance qui en découle, on ne peut pas comparer les différentes valeurs de  $\bar{\mu}_{DN}, \bar{\mu}_{DS}$  entre elles.

**Tableau 4 – Décomposition du déclassement selon le sexe**

|  | Total   | Homme  | Femme  |
|--|---|--------|--------|
| <b>Part de la population</b>                       | 100 %   | 42 %   | 58 %   |
| <b>Indicateur de déclassement</b>                  | <b>Proportion floue d'individus déclassés</b>   |        |        |
| Normatif   | 0.228   | 0.245  | 0.215  |
| Subjectif  | 0.289   | 0.304  | 0.278  |
| Mesure floue $I_D$                                 | 0.258   | 0.275  | 0.247  |
| <b>Contribution de chaque sexe au déclassement</b> |   |        |        |
| <b>Indicateur de déclassement</b>                  | <b>Contribution à <math>\bar{\mu}_{DN}, \bar{\mu}_{DS}</math> et à <math>I_D</math></b> |        |        |
| Normatif   |   | 45.5 % | 54.5 % |
| Subjectif  |   | 44.4 % | 55.6 % |
| Mesure floue $I_D$                                 |   | 44.7 % | 55.3 % |

De manière générale, les intensités de déclassement restent proches pour les hommes et les femmes (0,275 et 0,247 respectivement). Pour autant, les hommes figurent parmi les plus déclassés, en moyenne. Le tableau 4 montre que, quel que soit l'indicateur considéré, la contribution majeure est apportée par les femmes. Aussi, les femmes sont moins déclassées que les hommes, mais elles sont plus nombreuses à être dans cette situation. Ceci tient en partie à leur poids relatif dans la population (58 %).

Di Paola et Moullet (2003) montrent, à partir de l'enquête Génération 1998, que les femmes en emploi dans la Fonction Publique en mars 2001 s'y sont insérées plus rapidement et davantage en tant que fonctionnaires que les hommes en emploi dans la Fonction Publique. L'insertion des hommes, de manière générale, est plus favorable que celle des femmes. Aussi, peut-on en déduire que les hommes en emploi dans la Fonction Publique sont, en moyenne, moins « employables » que ceux de la population d'ensemble. On peut par là justifier la plus forte propension au déclassement des hommes par rapport aux femmes.

En tenant compte du type de Fonction Publique dans le cadre de la décomposition du déclassement (tableau 5), l'indicateur flou varie alors entre 0,207 et 0,288. Cette différence de degrés entre sexes, la plus grande, se constate dans la FPT. L'intensité de déclassement des hommes dépasse celle des femmes dans la FPE (0,263 contre 0,231), alors que l'inverse est vrai dans la FPT (0,207 et 0,288 pour les hommes et les femmes respectivement). On constate également que les hommes dans la FPE sont davantage déclassés que dans la FPT. La situation est inverse pour les femmes.

**Tableau 5 – Décomposition du déclassement selon le sexe dans la Fonction Publique d'État et Territoriale**

|   | Total   | Femmes FPE | Hommes FPE | Femmes FPT | Hommes FPT |
|---|---|------------|------------|------------|------------|
| <b>Part de la population</b>  | 100 %   | 44 %       | 32.7 %     | 13.7 %     | 9.6 %      |
| <b>Indicateur de déclassement</b>   | <b>Proportion floue d'individus déclassés</b>   |            |            |            |            |
| Normatif  | 0.228   | 0.185      | 0.239      | 0.295      | 0.262      |
| Subjectif   | 0.289   | 0.277      | 0.287      | 0.281      | 0.353      |
| Mesure floue $I_D$  | 0.258   | 0.231      | 0.263      | 0.288      | 0.207      |
| <b>Contribution des différentes Fonctions Publiques et statut au déclassement</b> |   |            |            |            |            |
| <b>Indicateur de déclassement</b>   | <b>Contribution à <math>\bar{\mu}_{DN}, \bar{\mu}_{DS}</math> et à <math>I_D</math></b> |            |            |            |            |
| Normatif  |   | 36.5 %     | 34.5 %     | 18 %       | 11 %       |
| Subjectif   |   | 42 %       | 32.5 %     | 13.5 %     | 12 %       |
| Mesure floue $I_D$  |   | 39.5 %     | 33.5 %     | 15.5 %     | 11.5 %     |

Dans la FPE, les hommes sont plus déclassés normativement que les femmes, en même temps que leurs degrés de déclasserment subjectif sont proches. Dans la FPT, si les femmes sont normativement plus déclassées (0,295 contre 0,262), le sentiment de déclasserment est plus important pour les hommes (0,353 contre 0,281).

Les deux sexes confondus, on observe davantage de déclasserment dans la Fonction Publique Territoriale que dans la Fonction Publique d'État. Pour autant, le rôle du statut d'emploi nuance ce constat.

**Tableau 6 – Décomposition du déclasserment selon le statut dans la Fonction Publique d'État et Territoriale**

|  | Total  | Fonctionnaire FPE | Non-Fonctionnaire FPE | Fonctionnaire FPT | Non-Fonctionnaire FPT |
|--|--|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| <b>Part de la population</b>   | 100 %  | 33 %              | 43.7 %                | 2.6 %             | 20.7 %                |
| <b>Indicateur de déclasserment</b>   | <b>Proportion floue d'individus déclassés</b>  |                   |                       |                   |                       |
| Normatif   | 0.228  | 0.182             | 0.223                 | 0.347             | 0.274                 |
| Subjectif  | 0.289  | 0.219             | 0.317                 | 0.280             | 0.315                 |
| Mesure floue $I_D$   | 0.258  | 0.201             | 0.270                 | 0.314             | 0.294                 |
| <b>Contribution des différentes Fonctions Publiques et statut au déclasserment</b> |  |                   |                       |                   |                       |
| <b>Indicateur de déclasserment</b>   | <b>Contribution à <math>\bar{\mu}_{DN}</math>, <math>\bar{\mu}_{DS}</math> et à <math>I_D</math></b> |                   |                       |                   |                       |
| Normatif   |  | 27 %              | 43.5 %                | 4 %               | 25.5 %                |
| Subjectif  |  | 25.5 %            | 48.5 %                | 3 %               | 23 %                  |
| Mesure floue $I_D$   |  | 26 %              | 46 %                  | 4 %               | 24 %                  |

Ce découpage confirme que, quel que soit le statut, la Fonction Publique Territoriale connaît la plus grande intensité de déclasserment. Au-delà de ce constat global, des disparités existent. En effet, selon la mesure floue, les fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale connaissent la plus grande intensité de déclasserment (0,314). Ils ont ainsi une intensité de déclasserment moyenne de 56 % supérieure à celle des jeunes de même statut dans la Fonction Publique d'État. Au sein de la Fonction Publique d'État, les titulaires sont moins déclassés que les non-titulaires, et ce quel que soit l'indicateur. En revanche, dans la FPT, du point de vue de la mesure floue, les non-fonctionnaires sont moins déclassés que ne le sont les fonctionnaires. Cependant, lorsqu'on considère les indicateurs séparément, la mesure subjective ne confirme pas ce constat.

Deux raisons peuvent être avancées pour interpréter le déclasserment plus important dans la FPT. La première a trait à la structure en termes de PCS de chacune des Fonctions Publiques : la part des cadres est quatre fois plus importante dans la FPE que dans la FPT. Aussi, d'un point de vue normatif, le déclasserment dans la FPE est de fait moindre. Le second argument tient à la mobilité géographique. En effet, la FPE contraint le plus souvent les jeunes entrants à pourvoir des postes sur l'ensemble du territoire national, contrairement à la FPT. Pour contourner la contrainte de mobilité, les jeunes seraient davantage enclins à se déclasser. Entre la fin des études et l'emploi occupé à la date d'enquête, 33 % des jeunes de la FPE ont changé de département, contre 2 fois moins dans la FPT. Cette hypothèse devra être vérifiée à l'aide d'une modélisation économétrique adéquate.

## Conclusion

Notre démarche exploratoire a pour finalité de mettre en avant l'intérêt d'un indicateur de déclasserment multidimensionnel et continu. À cette fin, les degrés de recouvrement entre les différents indicateurs sont évalués et montrent que la mesure statistique du déclasserment est intégralement absorbée par la mesure normative. Par conséquent, l'indicateur flou de déclasserment repose sur les mesures subjective et normative du phénomène. Un des apports de ce travail consiste à construire une gradation du déclasserment. La logique floue permet de qualifier son ampleur.

Au-delà de l'apport méthodologique, le champ de l'analyse est original. En effet, le secteur public est souvent délaissé dans les travaux relatifs au déclassement.

Ainsi, un certain nombre de résultats singuliers sont à mettre à l'actif de cette contribution. En premier lieu, les hommes apparaissent plus déclassés que les femmes dans la Fonction Publique d'État et inversement dans la Fonction Publique Territoriale. Par ailleurs, le déclassement est d'une plus grande ampleur dans la Fonction Publique Territoriale, en particulier pour les jeunes fonctionnaires.

Ce travail doit se poursuivre en intégrant d'autres dimensions du déclassement, en construisant des systèmes de pondération adaptés. Enfin, une modélisation économétrique permettra d'expliquer l'intensité de déclassement par un ensemble de caractéristiques individuelles, notamment l'existence de mobilité géographique et l'appartenance à l'une ou l'autre des PCS.

**Vanessa di Paola**

LEST-IDEP, 35 avenue Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence

E-mail : diapola@univ-aix.fr

**Stéphanie Moullet**

Céreq-IDEP, 10 place de la Joliette, BP 21321

13567 Marseille cedex 02

E-mail : moullet@cereq.fr

**Josiane Vero**

Céreq-IDEP, 10 place de la Joliette, BP 21321

13567 Marseille cedex 02

E-mail : vero@cereq.fr

## **Bibliographie**

Affichard J. (1981), Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 ? *Économie et Statistique*, n° 134, p.7-27.

Alba-Ramirez (1993), Mismatch in the Spanish Labor Market, *Journal of Human Resources*, 27 (2), p. 259-278.

Allen J. (2003), Educational Mismatches versus Skill Mismatches, Séminaire Lasmus.

Audric S. (2003), Qualifications et diplôme, *Données Sociales*, 2003, p. 183-191.

Baudelot C., Glaude M. (1989), Les diplômes se dévaluent-ils en se multipliant ?, *Économie et Statistique*, 225, p. 3-15.

Bodier M., Crenner E. (1997), Adéquation entre formation et emploi, ce qu'en pensent les salariés, *Insee première*, n° 525, 4 p.

Burnod G., Chenu A. (2001), Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement des catégories socio-professionnelles, *Travail et Emploi*, n° 86.

Cerlioli A., Zani S. (1990), A Fuzzy Approach to The Measurement of Poverty, In : C.Dagum et M. Zenga (éds), *Income and Wealth Distribution, Inequality and Poverty*, Berlin, Springer Verlag.

Cheli B., Lemmi A. (1995), A Totally Fuzzy and Relative Approach to the Multidimensional Analysis of Poverty, *Economic Notes*, vol. 24, n° 1.

Chiappero-martinetti E. (1994), A new Approach to Evaluation of Well Being and Poverty by Fuzzy Set Theory, *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, n° 53, p. 367-388.

Di Paola V., Moullet S. (2003), Le rôle de l'emploi public dans l'insertion des jeunes, *Notes Emploi-Formation*, Céreq, à paraître.

Dolton P., Vignolles A. (2000), The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market, *Economics of Education Review*, 19, p.179-198.

- Dubois D., Prade H. (1980), *Fuzzy Sets and Systems, Theory and Applications*, Academic Press.
- Elster J. (1983), *Sour Grapes*, Cambridge University Press.
- Épiphane D., Giret J.-F., Hallier P., Lopez A., Sigot C. (2001), Génération 98 : À qui a profité l'embellie économique ? *Bref, Céreq*, n° 181, 8 p.
- Fleurbay M., Herpin N., Martinez M., Verger D. (1997), Mesurer la pauvreté ?, *Économie et Statistique*, n° 308-309-310.
- Forgeot, Gautié (1996), Chômage des jeunes et relation formation-emploi, CEE – *LA LETTRE*, juin 1996, n° 43, 9 p.
- Forgeot, Gautié (1997), Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, *Document de travail de l'Insee- Série rouge*, avril 1997, n° 9711, 40 p.
- Freeman R. (1976), *The Overeducated American*, New York, Academic Press.
- Gamel C. (1995), *La dépréciation des diplômes : existence, mesure, interprétation*, Rapport final, Groupe RIF, Université d'Aix-Marseille III.
- Giret J.-F. (2001), Quelques questions autour du déclassement des sortants de baccalauréat professionnel, *CPC INFO*, n° 33, p. 29-31.
- Giret J.-F., Hatot C. (2001), Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS, *Formation Emploi*, n° 75, p. 59-73.
- Groot L., Hoek C. (2000), Overeducation in the labour market: a meta-analysis, *Economics of Education Review*, 19, p.149-158.
- Hartog J. (1999), Suréducation et sous-éducation dans une perspective de formation professionnelle, *Formation Professionnelle, Revue européenne, Cedefop*, 16, p. 53-58.
- Moulet S. (2000), *Contribution à l'analyse des rendements éducatifs : enjeux théoriques et problèmes empiriques d'identification*, Thèse pour le doctorat en sciences économiques, Université de la Méditerranée, décembre 2000, 198 p.
- Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2002), Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, *Économie et Statistique*, n° 305, p. 21-43.
- Sen A.K. (1992), *Inequality Reexamined*, Oxford University Press. Traduction Française *Repenser l'inégalité*, Seuil, 2000.
- Sicherman N. (1991), Overeducation in the Labor Market, *Journal of Labor Economics*, 9 (2), p.101-122.
- Vero J. (2002), *Mesurer la pauvreté à partir des concepts de biens premiers, de réalisations primaires et de capacités de base. Le rôle de l'espace d'information dans l'identification de la pauvreté en phase d'insertion professionnelle*, Thèse de doctorat en sciences économiques, sous la direction de P. Werquin, EHESS.
- Vero J., Werquin P. (1997), Un réexamen de la mesure de la pauvreté. Comment s'en sortent les jeunes en phase d'insertion ? *Économie et Statistique*, n° 307-308-309.
- Yaari M.E., Bar-Hillel M. (1984), On Dividing Justly, *Social Choice and Welfare*, n° 1.
- Zadeh (1965), Fuzzy Sets, *Information and Control*, n° 8.

# Choix professionnel, carrières scolaires et production de la « relève » technique

Pierre Doray, Geneviève Szczepanik,  
Claude Julie Bourque, Claire Fortier, Lucia Mason

## Introduction

Le retour à une croissance économique durable et la « montée de l'économie du savoir » ont contribué à faire émerger (ou ré-émerger) sur la place publique la question des pénuries de main-d'œuvre, spécialement dans les emplois techniques et scientifiques. Ces pénuries, réelles ou appréhendées, apparaissaient particulièrement problématiques parce qu'elles réduiraient la croissance dans les secteurs et les entreprises de la nouvelle économie et de l'économie du savoir. En d'autres mots, ces pénuries posent la question (le problème, diraient certains) de la reproduction de la main-d'œuvre et, par delà celle de l'insertion sur le marché du travail. De manière concomitante, plusieurs porte-parole (lobbys et intervenants divers) des milieux économiques (particulièrement ceux associés à la haute technologie) et scientifiques attribuent une partie des difficultés de recrutement à une certaine irrationalité des jeunes qui ne s'orienteraient pas dans les emplois d'avenir. Ces porte-parole se demandent pourquoi les jeunes ne choisissent pas d'étudier dans un domaine où les emplois sont nombreux et où les conditions de travail et les salaires sont généralement favorables<sup>1</sup>. Les difficultés sont, pour une autre partie, attribuées à l'action des institutions scolaires. On se demande pourquoi le taux de diplomation dans les études techniques et les études scientifiques est aussi faible. Ces questions – qu'il est aussi possible d'interpréter comme une forme de réponse des intervenants des champs économique et scientifique – ont le mérite de mettre le doigt sur des enjeux essentiels de la reproduction de la main-d'œuvre<sup>2</sup> : les choix professionnels et la persévérance scolaire.

La reproduction de la main-d'œuvre hautement spécialisée, comme celle de plusieurs segments de la main-d'œuvre, se réalise par la conjugaison d'une offre d'emploi et la formation d'une main-d'œuvre « intéressée » par l'un ou l'autre champ de spécialités. La présente communication met principalement l'accent sur le second aspect par l'examen des processus du choix de programme (incluant les réorientations) et de la persévérance scolaire (incluant son opposé, les départs). Pour ce faire, nous réalisons une analyse des parcours ou des carrières étudiantes, ce qui permet de contextualiser les décisions relatives à l'orientation et à la poursuite des études en les situant dans la biographie des individus sur les plans scolaires et extrascolaires et dans la relation qu'ils entretiennent avec l'institution scolaire. Cette analyse permet ainsi de dégager non seulement les « rationalités » qui président aux choix professionnels, mais aussi les situations qui peuvent modifier ces derniers. Une étude longitudinale qualitative permet de suivre des étudiants de l'enseignement technique inscrits dans trois programmes associés aux nouvelles technologies ou à l'économie du savoir<sup>3</sup>. Nous avons

---

1. Indiquons que les milieux de l'éducation s'interrogent aussi sur cette question du choix vocationnel des étudiants. Toutefois, leur préoccupation est fort différente, car ils mettent plutôt l'accent sur le fort taux d'indécision vocationnelle (CSE, 1998).

2. En fait, la production d'une main-d'œuvre hautement spécialisée et de la relève en science et technologie (ST) se réalise par la conjugaison de l'offre d'emploi et de la formation d'une main-d'œuvre « intéressée » par l'un ou l'autre domaine en ST. Même si nous reconnaissons l'importance de l'offre d'emploi comme composante du renouvellement de la main-d'œuvre, notre projet s'est uniquement centré sur le second aspect : la formation de la main-d'œuvre.

3. Nous suivons au cours de leurs études, un panel de 127 étudiants inscrits dans trois programmes de l'enseignement technique : électronique, biochimie et informatique. Nous avons rencontré les étudiants une première fois à l'entrée au programme. Par la suite, nous avons réalisé un suivi téléphonique. Nous avons réalisé des entretiens avec les étudiants qui

opté pour une étude longitudinale qualitative qui nous permet de suivre les étudiants du début de leur scolarité dans le programme jusqu'à la fin<sup>4</sup>.

Dans un premier temps, nous présenterons un certain nombre de travaux permettant de dégager les différents facteurs qui influencent le choix professionnel et la persévérance scolaire. Dans un deuxième temps, nous présenterons les différentes logiques présidant au choix de programme des étudiants. Dans un troisième temps, nous dégagerons comment l'expérience scolaire en cours conduit certains étudiants à modifier leur choix et à réaliser des bifurcations de carrière.

## 1. Repères théoriques

Au cours des dernières années, de nombreuses recherches se sont intéressées aux choix scolaires et professionnels des étudiants ainsi qu'à la persévérance ou à son contraire, l'abandon scolaire et au délaissement des études scientifiques en particulier. Cet intérêt croissant est à mettre en relation avec la progression du registre industriel d'action, pour reprendre la terminologie de l'économie des conventions, dans la définition et les orientations des politiques éducatives et qui conduit à poser les enjeux en termes de résultats et d'efficacité. L'échec scolaire agit comme un fort attracteur idéologique (Charlot, 1997) qui oriente de nombreuses politiques publiques. L'échec est aussi lié à l'internalisation des inégalités sociales au sein de l'école (les inégalités sociales se font sentir dans les pratiques éducatives et non seulement devant l'institution scolaire) et à l'augmentation des difficultés d'insertion socio-professionnelle des jeunes, en particulier ceux qui n'ont atteint qu'un faible niveau de scolarité.

La sociologie des inégalités sociales a souligné depuis longtemps combien les différentes formes d'ancrages sociaux (origine sociale, genre, âge, groupe ethnique, etc.) influencent les destinées scolaires (Bourdieu, Passeron, 1970 ; Willis, 1977). Une diversification des contributions s'est fait sentir. Ainsi, les différences entre hommes et femmes ou entre groupes culturels ont fait l'objet de nombreux travaux (Descarries-Bélanger, 1980 ; Dandurand, 1986 ; Duru-Bellat, 1994) de même que l'analyse des exceptions (des situations dites improbables) à la reproduction sociale soulignant, par exemple, l'influence des processus de mobilisation sociale (MacLeod, 1995) ou familiale (Lahire, 1994 et 1998 ; Laurens, 1992 ; Terrail, 1992) dans la destinée scolaire de jeunes issus de milieux ayant une faible probabilité de poursuivre de longues études. En parallèle, des études ont porté sur des aspects plus spécifiques du rapport à l'école ou de l'expérience scolaire comme le choix d'études et la persévérance. Nous pouvons les ordonner selon trois axes d'analyse qui guident la conception de notre enquête :

- Axe 1 : Articulation entre les individus et les institutions
- Axe 2 : Articulation entre les caractéristiques objectives et les traits subjectifs
- Axe 3 : Le rapport au temps (expérience passée/expérience en cours/anticipations)

### 1.1. Les articulations entre individu et institution

Le simple fait de se demander si ce sont les élèves qui échouent à l'école ou si c'est l'école qui échoue (Fallis et Opotow, 2003) suffit à souligner l'effet de l'institution scolaire sur les destins individuels et le décrochage. À cet égard, plusieurs dimensions du fonctionnement de l'institution scolaire ont une influence sur les destinées scolaires individuelles comme le traitement de l'indiscipline (Fallis et Opotow, 2003), la compétition scolaire, le régime pédagogique ou l'absence d'encadrement (Rivière, 1997), les pratiques scolaires dont l'orientation (Masson, 1994 et 1997) et les formes d'évaluation (Vallerand, Fortier et Guay, 1997).

---

quittaient le programme de manière continue. Nous avons rencontré les persévérants à la fin de leur première année et au premier semestre de la troisième année. Nous désirons les rencontrer au moment de la fin de leurs études.

4. Cette approche nous est apparue particulièrement intéressante pour non seulement dégager les différents facteurs qui peuvent intervenir dans la carrière scolaire, mais surtout comprendre comment ils se combinent les uns aux autres. Nous désirions aussi connaître la signification que l'expérience scolaire prenait aux yeux des principaux intéressés. Cette méthode évite aussi les explications et les rationalisations a posteriori (Béret, 1986) des décisions en matière de choix vocationnel et de bifurcation scolaire. Cette méthode permettait aussi d'étudier simultanément des étudiants qui persévèrent et ceux qui décrochent.

Par ailleurs, les taux différents de décrochage entre garçons et filles ainsi que les changements récents de l'orientation scolaire des filles rappellent l'influence des différents ancrages sociaux dans le modelage des destins (David *et al.*, 2003 ; Ramirez et Wotipka, 2001 ; Duru-Bellat, 1995 ; Dawson et O'Connor, 1991). Mais surtout, ces différences soulignent que les mêmes pratiques institutionnelles, dont les pratiques éducatives, n'ont pas les mêmes retombées selon les appartenances sociales. Ainsi, c'est bien la dynamique établie entre l'individu et l'institution qui permettrait de saisir les « décisions » des étudiants en matière de choix et de persévérance.

Sur un autre registre intellectuel, la sociologie de l'expérience (Dubet, 1994 ; Dubet et Martuccelli, 1996) recourt aussi à l'articulation entre individu et institution pour comprendre les pratiques sociales quand elle indique que l'expérience sociale « désigne les conduites individuelles et collectives dominées par l'hétérogénéité de leurs principes constitutifs et par l'activité des individus qui doit construire le sens de leurs pratiques au sein de cette hétérogénéité » (Dubet, 1994, p. 15). L'expérience scolaire est alors définie « comme la manière dont les acteurs individuels et collectifs, combinent les différentes logiques de l'action qui structurent le monde scolaire » (Dubet et Martuccelli, 1996, p. 62), soit les logiques de socialisation, de distribution des compétences et d'éducation. En fait, ces trois logiques reprennent les trois logiques constitutives de l'expérience sociale : l'intégration, la stratégie et la subjectivation.

## 1.2. La dynamique entre les caractéristiques objectives et les traits subjectifs

L'abandon scolaire aux différents niveaux d'enseignement a fait l'objet de portraits qui ont souligné les différences de persévérance et de décrochage selon les dimensions sociodémographiques (ex. : le genre et l'âge), socio-économiques (dont selon l'origine sociale) et scolaires (la réussite scolaire antérieure). D'autres études ont cherché à cerner l'impact de facteurs externes comme l'intensité du travail rémunéré durant les études (Montmarquette *et al.*, 2001 ; Dagenais, 1999). Dans tous ces cas, les facteurs qui influencent la participation font référence aux caractéristiques objectives (à tout le moins objectivées) des individus.

En contrepartie, les études en psychologie et psychologie sociale sur la persévérance mettent surtout l'accent sur la motivation et l'engagement subjectifs des individus. Pirot et de Ketele (2000) proposent une analyse des facteurs de persévérance à l'université en soulignant que la qualité de l'insertion dépend des motivations et de l'engagement dans les études ainsi que de la capacité à répondre efficacement aux exigences scolaires et à surmonter le déséquilibre provoqué par le passage d'un environnement connu à un environnement inconnu (rupture de contexte)<sup>5</sup>. L'engagement des étudiants est défini comme (1) une décision volontaire de s'engager activement et profondément dans ces études et (2) par la participation active dans les activités d'apprentissage. Cet engagement se construit autour de quatre mobilisations : la mobilisation affective (désir et aspirations), la mobilisation conative (quantité d'énergie psychique et physique déployée), la mobilisation cognitive (en référence au travail intellectuel) et la mobilisation métacognitive (stratégie par laquelle l'étudiant prend conscience de ses démarches d'apprentissage et adopte un regard réflexif sur ses apprentissages). Chouinard et Fournier (2002) indiquent que l'approche sociocognitive de la motivation ne cherche pas à cerner la nature de cette dernière « mais à expliquer la dynamique motivationnelle de l'élève en situation d'apprentissage » (p. 117). Les auteurs poursuivent en précisant que « l'apprentissage et le rendement scolaire sont en bonne partie tributaires du dynamisme de l'élève, c'est-à-dire de son niveau d'engagement et de l'utilisation de stratégies cognitives et métacognitives. Par ailleurs, le dynamisme est lui-même dépendant du produit combiné des attentes de l'élève et de la valeur accordée à la réussite » (p. 117). L'analyse comparative entre garçons et filles souligne que ledit dynamisme est prédit de manière différente, les attentes de succès jouant un rôle plus important chez les filles et la valeur influençant davantage les garçons. En fait, ces résultats rappellent que les dispositions subjectives<sup>6</sup> ne sont pas distribuées de manière égale selon les caractéristiques « objectives ». Ainsi, l'analyse doit tenir compte de la dynamique qui construit des passerelles entre les différences objectives et les aspects dits subjectifs de l'individu.

5. L'idée de rupture de contexte rejoint en partie les concepts d'affiliation (Coulon, 1993) et de l'apprentissage du métier d'étudiant.

6. Rappelons qu'il en est de même pour la composition (distribution des capitaux culturel, social et économique) du capital individuel.



### 1.3. Le rapport au temps

Il est aussi possible de distinguer les différents facteurs en fonction de leur rapport au temps et à l'expérience des individus. Ainsi, plusieurs font référence à l'expérience antérieure, d'autres à l'expérience en cours et finalement, d'autres aux anticipations et aux projets des individus.

(1) Deux dimensions de *l'expérience sociale antérieure* sont particulièrement mises en évidence dans les travaux recensés : l'expérience scolaire antérieure et les différents modes d'ancrage social. Les approches s'inspirant des théories de la reproduction expliquent le choix d'études en référence aux dispositions héritées ou incorporées qui modèlent les schèmes d'action et d'interprétation qui seront mobilisés dans le processus de choix (Ball et al, 2001 et 2002). Ainsi, les rapports de classe, de genre et d'ethnie sont considérés comme des sources possibles de dispositions culturelles incorporées qui seraient à l'origine des choix scolaires, que ce soit le choix de programme ou le choix d'établissement (Gauthier et Mercier, 1994 ; Dronkers, 1994 ; Khonder, 2001)<sup>7</sup>. Plusieurs enquêtes ont traité de la spécificité des femmes et des personnes issues de minorités ethniques au sein de la formation scientifique et technologique (Lévesque et Pageau 1990 ; Dawson et O'Connor, 1991 ; Leslie, McClure et Oaxaca, 1998 ; Brainard, 1997 ; Hrimech et Théorêt, 1997). Le genre influence les parcours personnels par le biais de la socialisation différenciée des femmes et des hommes et donc de schèmes interprétatifs différents. Traditionnellement, les parcours scolaires des femmes et des hommes étaient très différents (Descarries-Bélanger, 1980), les études en sciences et en technologie étant massivement le fait des hommes. Au cours des dernières années, toutefois, d'importants changements sont survenus, du moins au secteur pré-universitaire. Ainsi, les filles ont de meilleurs résultats scolaires, décrochent moins et s'orientent de plus en plus vers des études en sciences (Foisy et al., 1999 ; CST, 1998).

Différentes recherches empiriques, souvent quantitatives, (Murtaugh, Burns et Schuster, 1999 ; Terrill, 1988 ; Brais, 1991), portant sur la réussite scolaire dans des établissements scolaires ou dans des programmes spécifiques, soulignent que son meilleur prédicteur est la réussite antérieure. Ainsi, les habiletés éducatives acquises jouent un rôle stratégique dans la persévérance. L'expérience scolaire antérieure a aussi une influence, car elle est une source d'information sur les différents champs de savoir. Cette expérience oriente les choix tant par l'information sur les différentes alternatives existantes en termes de poursuite des études que par la sélection qu'elle réalise, ce qui contribue à réduire le champ des possibles. Les relations aux professeurs, la performance scolaire et les pratiques d'orientation des institutions sont souvent déterminantes des bifurcations des étudiants au sein des différentes voies éducatives.

(2) Les approches psychosociologiques sur le décrochage (Rivière, 1997), les travaux sur les motivations (Barbeau, 1995) ou l'engagement des étudiants (Pirrot et de Ketele, 2000), insistent sur les caractéristiques de *l'expérience en cours*. Les étapes du décrochage (Rivière, 1997) décrivent le processus de non-persévérance par l'examen des capacités d'adaptation et d'intégration intellectuelle et sociale des individus. Les travaux sur la persévérance et le départ scolaire (institutional leaving ou dropping out), inspirés par la théorie des rites de passage (Tinto, 1993) ou de l'affiliation (Coulon, 1993), insistent aussi sur les caractéristiques de l'expérience présente, elle-même modulée par les caractéristiques sociales. Dans ces deux travaux, l'intégration dans une nouvelle institution scolaire est considérée comme une épreuve qui peut conduire à une « renégociation » des choix scolaires et professionnels.

L'ouvrage fondateur de Tinto souligne l'impact de l'intégration académique et de l'insertion sociale dans le milieu sur la poursuite des études. L'expérience d'entrée à l'université se joue autour d'une double intégration, académique et sociale, dans un nouveau milieu. La première fait référence à l'université comme milieu d'apprentissage, et donc aux interactions de l'individu avec les professeurs et tous les membres de la « faculté ». Elle s'exprime aussi par la voie du rendement académique de l'étudiant. La seconde identifie les activités extrascolaires et insiste sur l'organisation de l'université

---

7. L'effet de certaines caractéristiques sociales n'est pas nécessairement continu. Ainsi, Duru-Bellat (1995) note, au collège, une corrélation différente entre le niveau scolaire et la demande d'orientation selon l'origine sociale. Par contre, il n'y aurait plus d'effet de l'appartenance sociale sur l'orientation en sciences en 2<sup>e</sup> et le genre en aurait. L'influence des différents facteurs serait différenciée selon le moment dans le parcours.

comme milieu de vie et sur les interactions avec les pairs. L'intégration à l'université et les ajustements qu'elle exige, amèneront nécessairement l'étudiant à réévaluer ses objectifs et ses engagements et à décider s'il poursuit ou non ses études.

Coulon (1993), pour sa part, a réalisé une recherche fondée sur l'hypothèse que les étudiants qui ne parvenaient pas à s'affilier (c'est-à-dire à « découvrir et s'approprier les allants de soi et les routines dissimulées dans les pratiques de l'enseignement supérieur » (p. 165)) à leur institution d'enseignement supérieur échouaient, ce qui permettait de rendre compte des abandons. Il a donc observé les pratiques d'affiliation des étudiants au cours des premiers mois d'entrée dans l'université afin de cerner les procès de routinisation (succès ou échec) en cours au moment du passage vers le statut d'étudiant. L'affiliation est aussi bien institutionnelle (maîtrise des règles de fonctionnement des universités) qu'intellectuelle (maîtrise des conditions d'exercice du travail intellectuel). La première tâche de l'étudiant est d'apprendre son nouveau « métier », condition essentielle pour y rester. Cet apprentissage consiste à créer une adéquation entre les « exigences universitaires, en termes de contenu intellectuel, de méthodes d'exposition du savoir et des connaissances, et les habitus des étudiants qui sont encore en fait des élèves » (p. 165). Plus spécifiquement, cet apprentissage joue sur (1) les ethno-méthodes locales qui permettent de comprendre le travail des règles et par la suite de les utiliser ; (2) la mise à jour des codes secrets (allants de soi), et les routines des discours, des raisonnements et des règles de classement ; (3) la transformation des règles en actions pratiques et (4) la mise à jour de la temporalité explicite des règles.

Seymour et Hewitt (1997) ont réalisé une enquête fondée sur plus de 400 entrevues approfondies avec des étudiants universitaires en sciences et en mathématiques. Les auteurs dégagent différents facteurs qui influencent la persévérance dont la pauvreté de la pédagogie dans les programmes scientifiques, le désintérêt par rapport à la science, des perspectives de formation plus stimulante dans d'autres secteurs et un ratio difficultés/récompenses attendues (carrière, salaire, style de vie) démesurément élevé. Ces facteurs font largement référence à l'expérience scolaire en cours et en particulier à l'intégration académique. Les auteurs soulignent par ailleurs que la préparation scolaire antérieure et l'habileté des étudiants auraient une faible influence sur les problèmes vécus.

(3) Finalement, d'autres recherches insistent surtout sur *l'anticipation du futur*. Ainsi, des économistes (Montmarquette, Mahseredjian et Houle, 2001), reprenant la théorie du capital humain, rappellent que les choix actuels dépendent largement des avantages escomptés de la poursuite des études. Le choix en cette matière dépendrait d'un calcul qui met en balance les coûts et les avantages anticipés de la poursuite des études ou de leur arrêt (dont le décrochage est une forme). Les travaux sur les projets professionnels (Béret, 1986 ; Felouzis et Sembel, 1997) insistent aussi sur les représentations du futur comme un « déterminant » des conduites en cours. Pour leur part, Felouzis et Sembel définissent le concept de projet par l'articulation de trois dimensions : le rapport aux règles de l'institution scolaire (aspect institutionnel et éducatif), la logique du travail (projet professionnel) et sa perception par les étudiants (dimension subjective du projet), et la dimension contingente de toute carrière. La construction du projet se réalise par ajustements successifs permettant « de prendre en compte à la fois les éléments externes et objectifs (la situation de l'emploi, la rentabilité des diplômes, etc.) et ceux, plus subjectifs, de l'acteur social en situation dans chaque filière... » (Felouzis et Sembel, 1997, p. 47).

Cette distinction en fonction du moment d'intervention des différents facteurs influençant le choix et la persévérance ne doit pas être considérée comme totalement étanche. En effet, l'expérience en cours est influencée par les dispositions acquises (expérience antérieure). Par ailleurs, il est aussi possible que des éléments d'une expérience en cours soient des déclencheurs de schèmes d'action incorporés, c'est-à-dire produits au cours des expériences passées (Lahire, 1998). Finalement, les anticipations ne sont pas indépendantes de ces mêmes dispositions.

L'analyse raisonnée des travaux récents conduit à penser que la signification des choix scolaires et professionnels ainsi que leur persistance dans l'expérience des étudiants peuvent se comprendre en référence à différentes dimensions. Il appert aussi que l'usage du concept de carrière ou de parcours (Becker, 1963, Hodkinson et Sparkes, 1997, Masson, 1997) permet d'éclairer la nature des choix, leur signification et leur persistance par l'articulation des décisions avec les différents moments de

l'expérience scolaire des individus et les facteurs qui en influencent les contours. Ces parcours sont définis en fonction de différents paramètres :

- a) Ils doivent tenir compte des différents événements de la biographie des acteurs et de leurs interactions avec les institutions scolaires. D'une part, ces carrières sont institutionnellement délimitées : choix de programme (en lien avec les processus d'inscription), entrée dans le programme, expérience scolaire en cours. D'autre part, elles le sont aussi par des événements biographiques : situation sociale, expérience scolaire antérieure, projets professionnels, et par la signification que les individus leur accordent.
- b) Il faut, en plus, prendre en compte la modulation individuelle du volet institutionnel des carrières. Si le système éducatif balise de différentes manières les cheminements proposés, les individus introduisent aussi des éléments de modulation ne serait-ce que par le temps utilisé pour franchir les différentes étapes ou par l'usage stratégique des conventions éducatives<sup>8</sup>. Si ce choix doit faire l'objet d'une décision, ne serait-ce pour répondre aux procédures d'admission des institutions scolaires, il n'est pas définitif ou permanent. Les expériences en cours, les conditions d'intégration ou d'affiliation peuvent conduire à une renégociation des choix.
- c) L'expérience scolaire comme les expériences extrascolaires doivent être considérées, ces dernières pouvant influencer le rapport que les étudiants entretiennent avec leurs études. Il suffit de penser au soutien des parents pour les étudiants plus jeunes ou à la conciliation entre famille-études-travail que plusieurs adultes doivent réaliser au cours de leurs études.
- d) Il est possible d'envisager les carrières selon des rapports au temps différents. Le choix s'éclaire en référence aux expériences antérieures, dans certains cas, ou aux projets anticipés, dans d'autres.

Voulant comprendre non seulement la morphologie des parcours, mais aussi la signification des choix et des expériences, l'analyse longitudinale qualitative s'avère un outil fort intéressant. Elle permet de suivre « en temps réel » l'expérience sociale des étudiants tout au cours d'un cycle d'études. Ce suivi évite les rationalisations a posteriori, car nous pouvons rencontrer les étudiants rapidement après leur décision. Cela est particulièrement important pour comprendre les décisions de départ du programme (changement d'orientation ou décrochage). Cette méthode permet aussi de suivre des étudiants sans savoir s'ils vont ou non persévérer<sup>9</sup>. L'intérêt consiste entre autres à saisir la dynamique des départs en tenant compte d'une conclusion de Seymour et Hewitt (1997), soit l'absence de différences fondamentales entre les étudiants qui quittent leur programme initial de sciences et ceux qui y persévèrent. En effet, les facteurs déclarés par plusieurs comme ayant influencé leur décision de décrocher des sciences sont aussi des irritants pour les étudiants ayant persévéré dans le programme. Cette recherche conduit à pondérer l'influence des différents facteurs possibles sur la persévérance. L'enjeu analytique consiste à s'interroger sur la manière dont ces facteurs jouent sur les parcours scolaires.

## 2. Le choix de programme

On peut concevoir l'orientation comme une décision individuelle guidée par les projets professionnels et éclairée par une information pertinente sur les institutions scolaires, les programmes et les métiers. Les pratiques d'orientation scolaire sont largement fondées sur cette représentation du processus. En fait, le processus de « décision » tel qu'il se dégage des discours étudiants est nettement plus complexe. Nous avons dégagé trois dimensions qui rendent compte de la décision en matière d'orientation : le mode de décision, le travail d'orientation et les logiques du choix.

---

8. Par exemple, le seul fait que les étudiants de l'enseignement technique prennent presque une année de plus que le cheminement prévu pour compléter leurs études est un indicateur de la modulation.

9. Peu de recherches font un suivi simultané des parcours continus et des parcours avec bifurcation. Beaucoup d'études sur le décrochage se sont penchées sur les décrocheurs uniquement. La majorité des recherches qui examinent simultanément les deux carrières sont en fait des études quantitatives sur la réussite ou la persévérance (McKenzie, Schweitzer, 2001 ; Koljatic, Kuh, 2001 ; Pageau, Bujold, 2000).

## 2.1. Les modes de décision

La représentation de l'orientation décrite ci-haut n'est qu'un cas de figure du mode de décision des étudiants rencontrés. En effet, plusieurs ressentent une forte indécision vocationnelle<sup>10</sup>. Ils ont rempli les procédures d'admission, ils ont été admis au programme, mais ils ne sont toujours pas certains d'avoir fait le bon choix. Les premières semaines serviront en quelque sorte d'exploration. D'ailleurs, plusieurs n'en sont pas à leur première admission dans un programme collégial. Ils ont déjà été inscrits à un programme qui, finalement, ne leur convenait pas et ils sont dans une phase de réorientation. D'autres ont utilisé le programme d'accueil et d'intégration afin de s'accorder une période supplémentaire de réflexion ou pour compléter certains préalables ou pour suivre des cours de mise à niveau ; d'autres effectuent une session de transition pour gagner du temps en complétant certains cours avant d'être admis dans un nouveau programme. Plusieurs ont réalisé leur choix sous contrainte. C'est le cas par exemple des étudiants qui ont connu des échecs dans certaines disciplines ou dont les notes ne sont pas assez élevées pour être admis dans le programme qui constituerait leur premier choix.

## 2.2. Le travail d'orientation (la recherche d'informations)

Les étudiants se distinguent par le travail déployé au cours de la prise de décision. Si certains affirment que cette dernière a été assez facile à prendre et n'a pas été l'occasion de tiraillement intérieur, le choix « s'imposant », d'autres adoptent une attitude fort différente afin de s'informer sur différents programmes ou valider leur préférence professionnelle. Ainsi, un véritable travail d'orientation et de quête d'informations sur les programmes est entrepris. Différentes sources sont alors mobilisées pour construire une représentation du métier (ou des métiers) et des études correspondantes. Une première est issue du monde scolaire (professeurs, conseiller d'orientation, visites d'établissement, documentation). La seconde source est constituée du réseau social incluant la famille et les amis.

Les activités organisées par le milieu scolaire sont la ressource que les étudiants jugent la plus profitable, leur permettant la meilleure sensibilisation aux programmes d'études et aux carrières. Les acteurs les plus significatifs sont les parents et les professeurs. Le réseau amical est fort peu présent. Globalement, la majorité des étudiants font preuve de méfiance ou de résistance face aux conseils d'orientation. D'une part, le fait de considérer que cette décision est essentiellement individuelle conduit à refuser toute aide ou conseil. D'autre part, les informations fournies par les conseillers en orientation sont souvent considérées comme inutiles. La critique de leur travail peut même se faire virulente.

## 2.3. Les logiques du choix

L'analyse des logiques du choix permet de comprendre que le choix orienté par les projets professionnels ne constitue qu'une fraction du champ des possibles. En fait, en croisant le registre exprimé par les étudiants et la source du choix, nous avons dégagé six logiques différentes (tableau 1).

- L'impératif de la sortie. Le choix est décliné sous le mode d'un désir de sortir de l'institution scolaire le plus rapidement possible. L'orientation se fait par la négative et ne rend pas nécessairement compte du choix de programme. On sait pourquoi on a choisi l'enseignement technique qui apparaît comme la manière la plus rapide de s'insérer sur le marché du travail et de connaître une nouvelle vie tout en ayant en poche une police d'assurance pour l'insertion professionnelle. Par ailleurs, le diplôme d'études collégiales ouvre aussi sur l'université, option envisagée par plusieurs selon la nature de l'expérience scolaire au cégep ou si le désir d'un retour aux études se fait sentir.
- La piqure conjugue aussi le choix sous le mode du goût. Cette fois, l'école a permis d'entrer en contact avec une ou des disciplines qui ont capté l'attention de l'étudiant. Souvent, les professeurs ont un rôle majeur pour canaliser l'attention des étudiants. Par ailleurs, certaines matières vont jouer à l'inverse de repoussoir. On choisit, par exemple, l'électronique parce qu'on a aimé le

---

10. Cette indécision porte sur le contenu du métier.

cours d'électricité en physique et que les cours de chimie ou biologie nous ont déplu<sup>11</sup>. Dans certains cas, le métier dépasse la matière. Il en est ainsi quand on indique que c'est le fait de travailler en recherche qui a orienté le choix.

- Des étudiants sont, comme Obélix, convaincus d'être tombés dans la marmite de l'électronique ou de l'informatique dès leur jeune âge. Ils aiment depuis toujours bricoler des appareils électroniques ou jouer sur l'ordinateur. L'intérêt pour la spécialité s'est formé très jeune, dans le cadre de la vie familiale ou des loisirs. Il est donc « normal » que la curiosité d'enfants ou de jeunes adolescents ait conduit certains au génie électrique, par le transfert du passe-temps en profession.
- L'attrait du métier ne se distingue des deux précédentes que par la source de l'intérêt, soit le milieu de travail. Cette logique se retrouve chez plusieurs adultes qui reviennent aux études après un séjour sur le marché du travail.

**Tableau 1 – Les logiques du choix**

| Registre     | Source              |                           |                              |
|--------------|---------------------|---------------------------|------------------------------|
|              | Expérience scolaire | Expérience extra scolaire | Projets professionnels       |
| Goût         | -                   | L'impératif de la sortie  |                              |
|              | +                   | La piqure                 | L'effet Obélix               |
| Utilité      |                     |                           | La recherche de la bonne job |
| Sens civique |                     |                           | Mission sociale              |

- La recherche de la bonne job conjugue le choix en fonction d'une représentation positive du marché du travail. Les conditions d'échange de la force de travail favorable (emplois nombreux, bons salaires, lieux de travail, conditions de travail, etc.) ont incité à choisir le programme. Cette logique se retrouve en particulier en informatique et, dans une plus faible mesure, en électronique. Nous la retrouvons aussi chez nombre d'étudiants qui font un retour aux études après quelques années sur le marché du travail.
- La dernière logique décline le choix sous un tout autre registre. Ce n'est ni le goût ni l'utilité qui oriente la décision, mais la volonté de contribuer au bien-être de la population ou des animaux. C'est le sens civique qui conduit à choisir un domaine d'étude en voulant contribuer à trouver un médicament contre le sida ou le cancer.

### 3. Les conditions de renégociation des choix

Le choix de programme et l'orientation professionnelle ne font pas l'objet d'une décision sans appel. Au contraire, celle-ci est très fréquemment objet de renégociation en relation avec les expériences scolaires ou personnelles. En ce sens, on peut considérer l'expérience scolaire en cours comme une épreuve conduisant à une renégociation des choix antérieurs, ce que confirment les mouvements d'étudiants entre les programmes. L'enseignement technique recrute ses étudiants dans différents milieux sociaux et aux parcours antérieurs variés. Dans notre échantillon (n = 126), moins de la moitié (48) des étudiants proviennent de l'enseignement secondaire, qui en est la source théorique ou formelle de recrutement. Parmi les autres, certains (46) ont déjà une expérience de l'enseignement collégial : ils sont en changement de programme au sein de l'enseignement technique (20) ou proviennent de l'enseignement pré-universitaire (15) ou d'un cycle d'accueil nouvellement

11. Les disciplines peuvent jouer un autre rôle dans le processus de choix. Par exemple, le fait de bien réussir en mathématiques laisse ouvert l'accès aux sciences ou aux techniques sans pour autant être un élément décisif du choix. Les disciplines sont en quelque sorte des passeports.

créé dans certains cégeps<sup>12</sup> (11). Nous retrouvons aussi une proportion significative (28) d'étudiants qui effectuent un retour aux études après un séjour sur le marché du travail ou « *avoir élevé leur famille* ». Or, près de 40 % des étudiants qui ont commencé l'un ou l'autre programme, l'ont quitté ou ont abandonné leurs études.

Il est ainsi possible de distinguer trois situations décrivant autant d'expériences scolaires : la persévérance, la persévérance avec difficulté et les départs. La comparaison entre les deux dernières catégories est particulièrement intéressante, car elle peut mettre en évidence les difficultés jugées surmontables de celles qui ne le seraient pas.

### 3.1. Les persévérants

Léonard a 29 ans et provient d'un milieu ouvrier. Il possède un diplôme de maîtrise en science de l'environnement, mais il n'a absolument pas apprécié son expérience de travail dans ce domaine (absence de travail régulier). Il a trouvé un emploi dans un cirque qui l'a conduit à travailler avec un spécialiste de l'électronique. Il a découvert cette spécialité et il a décidé de retourner aux études dans ce domaine. Il est concierge, ce qui lui évite de payer un loyer, et il a un peu d'économies pour payer ses études. Son entrée au programme s'est très bien déroulée et le rapport au contenu est très positif. Il doit travailler de manière continue, surtout qu'il ne se souvient pas de certaines matières (mathématiques), mais il réussit très bien. Il trouve les études intéressantes, car « *il découvre quelque chose de nouveau tous les jours.* » Il s'est aussi rapidement intégré au groupe même s'il trouve parfois difficile de ne pas se retrouver avec des étudiants de son âge.

Les étudiants persévérants, comme Léonard, se caractérisent par le fait que « *tout va bien* » et que leur discours manifeste un rapport de plaisir aux études. Au-delà de cette affirmation générale, les étudiants soulignent d'abord que la perspective du métier présentée par les enseignants rejoint et intègre leur propre représentation. Même dans le cas de ceux qui avaient une représentation floue du métier, la perspective de ce dernier permet de confirmer le choix initial. En plus, on souligne que les bonnes notes jouent un rôle de renforcement, de telle sorte que l'expérience scolaire n'est absolument pas ressentie sous le mode de l'épreuve, au contraire. Finalement, on indique aussi que la première année d'études dans le programme a été l'occasion de créer des réseaux plus denses entre étudiants et de mieux connaître les professeurs. Reprenant les termes de Tinto ou de Coulon, le discours des persévérants indique une intégration ou une affiliation académique et sociale forte. Si l'intégration académique tient à la correspondance entre composition du métier en termes de compétences et les exigences du régime éducatif, il faut mentionner l'importance des représentations du métier dans « l'évaluation » des étudiants de leur expérience.

### 3.2. Les persévérants avec difficultés

#### 3.2.1. Les parcours de Idir et Germaine

Idir a 24 ans. Il provient d'une famille de médecins (père et mère). Il a réalisé une partie de ses études secondaires dans une institution privée avec quelques difficultés dans des disciplines scientifiques. Il est entré au collège dans le programme Accueil et Intégration afin de compléter ses préalables pour aller en science. Après trois sessions, il a abandonné et s'est inscrit au programme de sciences humaines. Un cours de biologie a ranimé la flamme pour les sciences et il a décidé de s'inscrire dans une technique en biochimie. Son choix s'est fait contre ses parents pour qui le cégep n'est qu'un passage vers l'université, destination « normale » des études. Il y a connu des échecs et une baisse d'intérêt. Il a rencontré un professionnel responsable de l'aide personnalisée individualisée qui l'a pris en charge. Les visites de laboratoire lui ont permis de conforter son choix même s'il connaît toujours des hauts et des bas qu'il gère par la mise en œuvre de stratégies de modulation du temps de travail scolaire.

---

12. Ainsi, 37 % des étudiants de notre échantillon ont connu un changement de programme au sein de la formation collégiale, sans compter les adultes qui réalisent des retours aux études. Ces changements de programme sont une des explications au fait que les étudiants de l'enseignement technique prennent une année de plus que le curriculum prévoit (quatre ans au lieu de trois) (sources : les Indicateurs de l'éducation, édition 2002, <http://www.meq.gouv.qc.ca/stat/indic02/indic02f.htm>).

Germaine provient d'un milieu agricole. Elle a 18 ans. Elle a choisi ce programme très tôt au cours de sa scolarité secondaire parce qu'il lui permettait de travailler dans un laboratoire pour aider les personnes malades<sup>13</sup>. Elle veut « *travailler avec les virus et les maladies* ». Dès la première session, elle connaît des échecs, ce qui la démotive. Malgré tout, elle apprécie toujours le programme, car la matière est présentée en détail et les cours sont concrets. Elle aime beaucoup les manipulations de laboratoire. Elle complétera son diplôme en quatre ans plutôt que trois. Manifestement, la force de son projet et l'intérêt pour les laboratoires lui permettent de renouveler son engagement, même si ce dernier est fragile.

### **3.2.2. La dynamique de résistance**

Si pour le premier groupe d'étudiants, l'expérience scolaire est un moment de confirmation des choix, associé à une carrière linéaire (du moins pour la portion future), le second groupe s'en distingue alors qu'ils vivent des difficultés plus ou moins grandes qui introduisent une dose certaine d'incertitude quant à la pertinence de leur choix et affectent le degré de leur engagement face à leurs études. En fait, ils se retrouvent dans une situation de renégociation de leur projet. Toutefois, cela ne veut pas dire que pour autant ils quittent. En fait, la majorité s'accroche. Plusieurs motifs et circonstances sont évoqués pour rendre compte de la poursuite :

- Les causes de l'échec sont identifiées, ce qui l'explique aux yeux des étudiants. Certaines causes peuvent faire l'objet d'une action de leur part (ex. : modifier ses comportements et le mode d'exercice du métier d'étudiant), d'autres sont hors de leur contrôle (lacunes des professeurs ou les problèmes du programme).
- Une action institutionnelle (ex. : d'un professionnel de l'institution) a permis de confirmer le choix de programme et a ainsi créé les conditions d'un renouvellement de l'engagement de l'individu, comme Idir, face à ses études.
- La réussite au programme est une condition essentielle à la réalisation du projet professionnel, ce qui suffit à l'engagement individuel face aux études.
- La participation aux activités pratiques et aux stages est une source de renouvellement de l'engagement, parce que directement associée au métier et à son exercice ou éloignée du régime éducatif (celui du secondaire et des cours menant à l'université) que l'on a voulu quitter.
- Les difficultés sont surmontables. Certains en ont même la preuve, car leurs notes se sont améliorées, ce qui est interprété comme une progression. Le programme peut alors être jugé plus facile et la pression personnelle apparaît moins forte.

Si les explications de ou des échecs tiennent à des lacunes au plan des apprentissages ou à des lacunes éducatives (mauvais professeurs ou régime éducatif inadéquat), le rapport au métier ouvre fréquemment sur le renouvellement de l'engagement. Par ailleurs, le fait que les difficultés soient « temporaires » (ou perçues comme telles), laisse un espoir, ce qui est une autre source de renouvellement. Il est dès lors possible de mettre en œuvre des stratégies d'adaptation pour faire face aux difficultés. Certains vont réaménager leur gestion du temps (réduire le temps de travail salarié afin d'augmenter celui du travail scolaire), d'autres modifier leurs stratégies de travail (travailler tous les jours, travailler collectivement, réviser les cours précédents, consulter les professeurs, etc.), solliciter (et obtenir) le soutien des pairs ou du réseau social, moduler les apprentissages (réduire le nombre de cours suivi utiliser les mesures de soutien à la réussite et à la persévérance, etc.) ou changer de collège en espérant une meilleure intégration dans le nouveau collège.

## **3.3. Les départs et les abandons**

### **3.3.1. Les parcours de Listan et de Barbara**

Listan provient d'une famille au capital culturel élevé (père cadre). On pourrait penser que la causalité du probable attachée à son origine sociale l'inscrirait dans le sens de la poursuite d'études universitaires, mais ses performances scolaires faibles au secondaire l'ont plutôt conduit à choisir des études techniques dans un domaine proche des intérêts de son père (qui travaille dans une entreprise

---

13. Son père est décédé, sa mère fait du bénévolat auprès de personnes atteintes du cancer et plusieurs membres de sa famille sont décédés du cancer.

d'électronique). Il a choisi un programme en électronique parce qu'il avait de la facilité en électricité. En fait, le choix de programme apparaît comme un compromis entre les aspirations du père, les goûts de Listan et le niveau effectif de réalisation scolaire. Les problèmes scolaires sont apparus rapidement alors qu'il a connu, dès la première session, des difficultés dans ses cours de formation générale (échec en philosophie, français et mathématiques). Au second semestre, les difficultés dans les cours de la spécialité ont rapidement émergé. En fait, il ne peut pas continuer en électronique ou changer de programme (les échecs en formation générale le bloquent). Les difficultés en formation générale lui ferment toutes les possibilités dans l'enseignement collégial et la seule alternative est de retourner aux études en formation professionnelle où il n'aura pas à suivre de cours de formation générale.

Barbara a 24 ans. Elle provient d'une famille ouvrière et ne se considérait pas comme une bonne étudiante au secondaire. Elle avait de faibles notes, ce qui la démotivait. Elle était encore moins intéressée et étudiait encore moins, jusqu'en dernière année alors qu'elle a réalisé l'importance des notes pour passer au cégep. Son premier choix aurait été technique de garde, mais elle n'a pas été acceptée. Elle amorce donc des études en sciences humaines qu'elle abandonne à la fin de la première session pour intégrer le marché du travail. Barbara est représentative des étudiants de milieu ouvrier qui, tout en aspirant à des études supérieures, ont des difficultés qui les conduisent en dehors de l'école. Sous l'incitation de son copain informaticien, elle retourne aux études. Elle termine son programme de sciences humaines et décide d'aller en informatique parce qu'elle est intéressée au domaine de son copain et qu'il y a de bonnes possibilités d'emploi. Outre le lien avec son ami, l'intérêt pour la discipline est essentiellement de l'ordre des conditions économiques. Dès le début des cours, elle ne trouve pas que c'est une matière « naturelle » pour elle. En fait, au cours de la première année, elle s'aperçoit qu'elle n'a aucun intérêt pour le domaine et décide d'abandonner. Elle est admise dans un programme de formation professionnelle en assistance technique en pharmacie qu'elle termine. Elle en est à son troisième stage et elle a déjà une offre d'emploi.

### 3.3.2. *La dynamique de départ*

Les arrivées au programme d'étudiants ayant déjà l'expérience de l'enseignement collégial comme les départs indiquent un fort taux de mobilité entre programmes<sup>14</sup>. Mais comment expliquer cette dernière ? Nous avons repéré différents éléments qui peuvent se conjuguer pour conduire à renégocier les choix antérieurs dans le sens d'une bifurcation de parcours.

L'exemple de Listan souligne combien le rapport au travail scolaire et à l'intégration académique est important dans la persévérance. Quand le nombre d'échecs est très élevé et qu'il conduit à un blocage au sein de l'enseignement collégial, il y a exclusion<sup>15</sup> ou abandon. Dans ce cas particulier, le blocage en formation générale ferme tout avenir dans l'enseignement collégial, il ne lui reste que l'enseignement professionnel (secondaire). En comparaison à son origine sociale, il s'agit certainement d'un échec, mode selon lequel les parents vivent le changement. En regard à l'expérience scolaire antérieure, la destination apparaît plus corrélée. Globalement, l'orientation effective se réalise par l'échec.

Barbara met en lumière un autre élément : la déception professionnelle. Désireuse d'obtenir un diplôme dans un domaine où il y a de l'emploi, elle choisit informatique. Or, très tôt, elle constate que le domaine ne l'attire aucunement sans compter les difficultés scolaires. La décision de changer de programme se prend au cours de la première année. Les seuls avantages « économiques » d'un emploi ne suffisent pas à persévérer dans un domaine, surtout quand les difficultés scolaires sont présentes.

La déception disciplinaire ou professionnelle prend un autre visage : celui de l'écart entre la perspective du métier présentée par les agents éducatifs ou dans les activités pédagogiques et les représentations individuelles. Contrairement à Barbara, des étudiants ont bien une connaissance du contenu

---

14. Nous avons noté jusqu'à ce moment 43 départs et changements de programme : dix-huit étudiants ont quitté l'école, seize ont changé de programme en dehors de l'enseignement technique et neuf ont changé pour d'autres programmes techniques ou professionnels. C'est dire que les bifurcations de carrières conduiraient les étudiants en dehors de l'enseignement technique.

15. Une règle du régime pédagogique de l'enseignement collégial stipule qu'un trop grand nombre d'échecs dans une session conduit à l'exclusion du programme.



du travail, mais celle-ci est tellement différente du contenu du programme, qu'ils ne s'y retrouvent pas et ne voient pas comment ils peuvent poursuivre leurs études. Cette déception peut se produire très tôt dans le cursus, certains cours véhiculant de manière plus directe cette perspective. En informatique, le cours de programmation est souvent celui qui conduit au départ. Pour d'autres étudiants, l'importance des cours « théoriques » a cet effet de déstabilisation de la représentation. Un projet professionnel qui s'appuie sur une représentation vague du métier ou, au contraire, une représentation très précise peut conduire au même résultat<sup>16</sup>.

La dernière série d'éléments qui jouent sur les départs regroupe tous les facteurs extrascolaires. Certaines bifurcations s'expliquent par des incidents ou des accidents biographiques (maladies, accidents, peines d'amour, disputes avec les parents, problèmes de toxicomanie, etc.). Ces incidents ont conduit les individus à quitter le programme dans lequel ils étaient déjà inscrits, ce qui les a conduits au programme actuel. Ces mêmes circonstances ont perturbé d'autres étudiants qui ont finalement quitté le programme actuel. Dans tous les cas, l'équilibre qui pouvait exister entre l'expérience scolaire et l'expérience extrascolaire se trouve modifié et la carrière scolaire est interrompue. D'autres départs ou abandons mettent en relation l'expérience scolaire et le rapport au travail. Par exemple, l'inscription au programme d'un père de famille est motivée par les difficultés économiques de l'emploi. Le diplôme est perçu comme une police d'assurance devant une situation possible de congédiement. Le retour à une stabilité économique réduit l'« urgence » de posséder ladite police. La valorisation sociale qu'un employeur peut accorder à un individu (ex. : en lui proposant une promotion) peut conduire ce dernier à investir le travail, surtout s'il connaît des difficultés scolaires importantes. Dans l'un et l'autre cas, la situation actuelle de travail permet de rendre compte des abandons.

Il semble que le départ du programme soit facilité par l'existence d'une alternative éducative qui correspondrait davantage au projet professionnel et à la représentation du métier. Le changement de programme apparaît alors comme une manière de se rapprocher du projet professionnel. On s'inscrira par exemple dans un programme ayant des liens (ex. : pour plusieurs électronique et informatique sont deux programmes qui auraient des liens). L'alternative peut aussi être éducative. Certains adultes en retour aux études et qui ont connu des difficultés d'intégration académique dans le régime éducatif régulier désirent retourner dans le « circuit » adulte et envisagent une inscription dans un programme pour adultes (AEC).

La différence entre les persévérants avec difficultés et les étudiants qui quittent le programme tient dans le fait que ces derniers voient ou perçoivent leur carrière scolaire bloquée et trouve dans une alternative une voie qui correspondrait davantage au projet professionnel. Les premiers considéreraient que les difficultés rencontrées étaient surmontables ou contournables. Des stratégies d'adaptation pouvaient être mises en œuvre afin d'atteindre cette fin. Ce n'est pas le cas des abandons alors que leur avenir au programme est bouché.

## Conclusion

Notre objectif était de comprendre un des processus en présence dans la reproduction de la main-d'œuvre technique, soit le choix professionnel des étudiants et sa persistance en cours de formation. Un premier constat est le fait que le choix est varié par le mode d'accès à la formation technique et les logiques de justification des choix. Le recrutement de la formation technique puise certainement dans un vivier constitué des étudiants qui ont connu une relégation scolaire, ce qui a été mis en évidence depuis fort longtemps. Cet aspect est présent et marque l'expérience scolaire de nombreux étudiants qui connaissent toujours des difficultés scolaires dans des programmes où la théorie est relativement forte. Mais il y a plus. D'abord, plusieurs choisissent la formation technique parce qu'elle est une filière éducative alternative qui ouvre sur l'université tout en permettant un contact immédiat avec une spécialité appréciée, ce que n'offre pas le passage par la formation pré-universitaire. Il s'agit bien d'une alternative au régime éducatif du secondaire, car on espère un autre rapport au savoir par le biais des cours de spécialité et des cours pratiques. Ensuite, elle représente,

---

16. Dans le premier cas, on découvre le métier (C'est ça !) dans l'autre, on constate que le programme ne mènera pas au métier projeté.

pour nombre d'étudiants, une voie de réalisation individuelle et de mobilité sociale. Le diplôme permettra de sortir d'un emploi peu qualifié et ouvrira sur un emploi plus stable et mieux rémunéré. On est bien dans une logique de « recherche d'une bonne job » associée à un rapport utilitariste au programme.

La prise de décision en matière de choix scolaire et professionnel met en jeu une variété de logiques de choix et de registres de justification. Certains puisent dans l'expérience antérieure la source du choix, d'autres dans les projets. Les logiques dites de la piquêre et de l'effet Obélix illustrent le premier cas alors que celles dites de l'attrait du métier, de la mission sociale et de la recherche de la bonne job sont représentatives du second cas de figure. Un autre trait du mode de décision tient dans son caractère temporaire, et les recherches longitudinales sont précieuses pour les comprendre. D'une part, le choix de plusieurs étudiants n'est pas ferme et ils se demandent toujours s'ils ont fait le « bon choix ». D'autre part, les étudiants sont confrontés à l'expérience scolaire du programme. Plusieurs approches théoriques (Tinto, 1993) ont déjà souligné cette question en insistant sur l'importance de l'intégration académique et sociale sur la persévérance. Notre analyse complète cette perspective en la conceptualisant comme une double épreuve. Cette dernière se pose au plan éducatif dans la confrontation entre le métier d'étudiant (incluant les compétences, les habitus et les comportements d'apprentissage possédés) et le régime éducatif de l'enseignement technique. L'épreuve se joue aussi dans la confrontation entre les représentations du métier des étudiants avec les perspectives des enseignants et celles présentes dans le programme, ce qui conduit à des désenchantements ou des déceptions fréquentes. Par cette confrontation autour du métier, nous retrouvons aussi le rapport au savoir comme une composante centrale de l'expérience scolaire. Les deux confrontations agissent sur les performances ainsi que sur l'engagement, conduisant à des exclusions institutionnelles ou des départs. Or, dans ces derniers cas, la majorité des étudiants se retrouvent en dehors de l'univers de la technique.

**Pierre Doray, Geneviève Szczepanik,  
Claude Julie Bourque, Claire Fortier, Lucia Mason**  
Centre interuniversitaire de recherche  
sur la science et la technologie (CIRST)  
Université du Québec à Montréal  
Case Postale 8888, Succ. Centre Ville  
Montréal, Canada, H3C 3P8  
E-mail : Doray.pierre @uqam.ca

## Bibliographie

- Ball, S.- J., Davies J., David M., Reay D. (2002), 'Classification' and 'Judgement': social class and the 'cognitive structures' of choice of Higher Education, *British Journal of Sociology of Education*, vol. 23, n° 1, p. 51-72.
- Ball, S. J. Davies J., David M., Reay D. (2001), Décisions, différenciations et distinctions : vers une sociologie du choix des études supérieures, *Revue Française de Pédagogie*, n° 136, p. 65-75.
- Barbeau D. 1995, La motivation scolaire, In : Collectif sous la direction de J.-P. Goulet, *Enseigner au collégial*, Montréal, AQPC.
- Becker H. S. (1963), *Outsider : Studies in the Sociology of Deviance*, New York, Free Press.
- Béret P. (2002), Projets professionnels et emplois ultérieurs : une analyse des mécanismes de l'insertion professionnelle, *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 31, n° 2, p. 179-194.
- Béret, P. (1986), Les projets scolaires : contribution à une théorie de l'acteur dans le système éducatif, *Formation-Emploi*, n° 13.
- Bourdieu P., Passeron J. C. (1970), *La reproduction*, Éditions de Minuit.
- Brainard, S. (1997), *A Longitudinal Study of Undergraduate Women in Engineering and Science*. WEPAN National Conference Proceedings. Pittsburg : Women in Engineering Programs & Advocates Network.
- Brais, Y. (1991), *Retard scolaire au primaire et risque d'abandon scolaire au secondaire*, Québec, Direction de la Recherche, Ministère de l'Éducation.
- Charlot, B. (1997), *Du rapport au savoir. Éléments pour une théorie*, Paris, Anthropos.
- Chouinard R., Fournier M. (2002), Attentes de succès et valeur des mathématiques chez les adolescentes et les adolescents du secondaire, In : Lafortune L et Mongeau P., *L'affectivité dans l'apprentissage*, Presses de l'université du Québec, Québec, p. 115-136.
- Conseil de la science et de la technologie (1998), *Des formations pour une société de l'innovation*, Sainte-Foy : Gouvernement du Québec.
- Coulon A. (1993), *Ethnométhodologie et éducation*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Dagenais, M. (1999), *Travail pendant les études et abandon scolaire : Cause, conséquences et politiques d'intervention*, Montréal, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).
- Dandurand P. (1986), Les rapports ethniques dans le champ universitaire, *Recherches Sociographiques*, Vol. XXVII, n° 1, p. 41-77.
- David M. E., Ball S. J., Davies J., Reay D. (2003), Gender Issues in Parental Involvement in Student Choices of Higher Education, *Gender and Education*, vol. 15, n° 1, p. 21-37.
- Dawson C., O'Connor P. (1991), Gender differences when choosing scholl subjects: parental push and career pull. Some tentative hypotheses, *Research in Science Education*, n° 21, p. 55-64.
- Descarries-Bélanger F. (1980), *L'école rose... et les cols roses*, Montréal, Édition Albert-St-Martin.
- Dronkers, J. (1994), Fathers' Unemployment and Children's Academic Achievement, *Education and Society*, vol. 12, n° 1, p. 3-21.
- Dubet F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, Le Seuil.
- Dubet F., Martucelli D. (1996), *À l'école. Sociologie de l'expérience scolaire*, Paris, Le Seuil.
- Duru-Bellat M. (2000), L'analyse des inégalités de carrières scolaires : pertinence et résistance des paradigmes des années soixante-dix, *Éducation et Sociétés*, p. 25-42.

- Duru-Bellat M. (1995), Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. La « causalité du probable » et son interprétation sociologique. *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n°1, p. 69-86.
- Duru-Bellat M. (1994), Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psycho-sociales, *Revue Française de Pédagogie*, n°109, p. 111-141.
- Duru-Bellat M. (1990), *L'école des filles*, Paris, L'Harmattan.
- Fallis R. K., Opotow S. (2003), Are Students Failing School or Are Schools Failing Students? Class Cutting in High School, *Journal of Social Issues*, vol. 59, n° 1, p. 103-119.
- Felouzis G., Sembel N. (1997), La construction des projets à l'université, *Formation-Emploi*, n° 58, p. 45-60.
- Foisy M., Sévigny J., Gingras Y., Séguin S. (1999), *Portrait statistique des effectifs étudiants en sciences et en génie au Québec, Montréal et Québec*, CIRST-UQAM et Chaire CRSSNG/ALCAN pour les femmes en sciences et génie.
- Gauthier M., Mercier L. 1994, *La pauvreté chez els jeunes. Précarité économique et fragilité sociale. Un bilan*, Québec, IQRC.
- Hodkinson P., Spakes A.-C. (1997), Careership: a sociological theory of career decision making, *British Journal of Sociology of Education*, vol. 18, n° 1, p. 29-44.
- Hrimech M., Théorêt M. (1997), L'abandon scolaire au secondaire : une comparaison entre les élèves montréalais nés au Canada et ceux nés à l'étranger, *Revue Canadienne de l'éducation*, vol. 22, n° 3, p. 268-282.
- Khondker Habitul Haque (2001), Class, gender, and interest in Science: the Singapore Case, *Bulletin of Science, Technology and Society*, n° 21, p. 202-208.
- Koljatic M. et Kuh G. D. (2001), A longitudinal assessment of college student engagement in good practices in undergraduate education, *Higher Education*, n° 42, p. 351-371.
- Lahire B. (1994), Les raisons de l'improbable, Les formes populaires de la « réussite » à l'école élémentaire, In : Vincent Guy, *L'Éducation prisonnière de la forme scolaire ?* Lyon, PUL, p. 73-106.
- Lahire B. (1998), *L'homme pluriel Les ressorts de l'action*, Paris, Nathan, Collection Essais et Recherche.
- Laurens J.-P. (1992), *1 sur 500. La réussite scolaire en milieu populaire*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail.
- Leslie L.-L., McClure G.-T., Oaxaca R.-L. (1998), Women and Minorities in Science and Engineering: A Life Sequence Analysis. *The Journal of Higher Education*, vol. 69, n° 3, p. 239-276.
- Lévesque, M., Pageau D. (1990), *La persévérance aux études : la conquête de la toison d'or ou l'appel des sirènes*, Québec, Direction générale de l'enseignement collégial, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science.
- MacLeod, J. (1995), *Ain't no Makin' it. Leveled Aspirations in a Low-Income Neighborhood*, Boulder, Westview Press.
- Masson P. (1997), Élèves, parents d'élèves et agent scolaires dans le processus d'orientation, *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXVIII, n° 1, p. 119-142.
- Masson P. (1994), Négociations et conflits dans le processus d'orientation des élèves de l'enseignement secondaire, *Sociétés Contemporaines*, n° 18-19, p. 165-186.
- McKenzie K., Schweitzer R. (2001), Who Succeeds at University? Factors predicting academic performance in first year Australian university students, *Higher Education Research and Development*, vol. 20, n° 1, p. 21-33.
- Montmarquette C., Mahseredjian S., Houle R. (2001), The determinants of university dropouts: a

- bivariate probability model with sample selection, *Economics of Education Review*, n° 20, p. 475-484.
- Murtaugh P.-A., Burns L.-D.; Schuster J. (1999), Predicting the retention of university students, *Research in Higher Education*, vol. 40, n° 3, p. 355-371.
- Pageau D., Bujold J. (2000), *Dis-moi ce que tu veux et je te dirai jusqu'où tu iras*, Québec, Direction du recensement étudiant et de la recherche institutionnelle, Université du Québec.
- Pirot L., de Ketele J.-M. (2000), L'engagement académique de l'étudiant comme facteur de réussite à l'université. Étude exploratoire menée dans deux facultés contrastées, *Revue des Sciences de L'Éducation*, vol. XXVI, n° 2, p. 367-394.
- Ramirez F. O., Wotipka C. M. (2001), Slowly but Surely ?The global expansion of Women's participation in Science and Engineering Fields of Study, 1972-1992. *Sociology of Education*, n° 74 (july), p. 231-251.
- Reay D., Ball S.-J., David M. (2002), 'It's taking me a long time but I'll get there in the End': mature students on access courses and higher education choice, *British Educational Research Journal*, vol. 28, n° 1, p. 5-19.
- Reay D., Davies J., David M., Ball S.-J. (2001), Choices of Degree and Degrees of Choice? Class, 'race'and the Higher Education Choice Process, *Sociology*, vol. 35, n° 4, p. 855-874.
- Richard J. (2001), Participation disadvantage in Australian higher education: An analysis of some effects of geographical location and socioeconomic status, *Higher Education*, n° 42, p. 455-472.
- Rivière B. (1998), *Le décrochage au collégial : le comprendre et le prévenir*, Laval, Beauchemin.
- Seymour E.; Hewitt N. (1997), *Talking about Leaving: Why Undergraduates Leave the Sciences*, Boulder, Westview Press.
- Terrail J.-P. 1992, Destins scolaires du sexe. Une perspective historique et quelques arguments, *Population*, n° 3.
- Terrill, R. (1988), *L'abandon scolaire au collégial. Une analyse du profil des décrocheurs*, Montréal, Service régional d'admission du Montréal Métropolitain.
- Tinto V. (1993), *Leaving college, Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*, Chicago and London, The University of Chicago Press.
- Vallerand R.-J., Fortier M.-S., Guay F. (1997), Self-determination and persistence in real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 72, n° 5, p. 1161-1176.
- Willis P.-E. (1978), L'école des ouvriers, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, p. 51-61.
- Willis P.-E. (1977), *Learning to Labour*, Aldershot, Gower.

# Moving Up, Moving Out: The Transitions of Atypical Workers to the Standard Employment Contract

Vanessa Gash

There are broadly speaking two contradictory theses concerning the potential upward mobility of atypical workers. One considers the bridging function of atypical work, suggesting that atypical employment contracts can serve as an entry route to the standard employment contract for labour market outsiders. The second suggests a marginalisation of the labour market with atypical workers the unfortunate inhabitants of a segmented and peripheral market. This paper shall present an investigation of the transitions of atypical workers into what is generally understood as a 'standard employment contract' in an effort to test the relative merits of the bridging or marginalisation theses. The definition of the standard employment contract differs for each form of atypical employment analysed. In our analysis of the transitions of temporary workers we look at their transitions to a permanent contract, whilst our analysis of part-time workers looks at their transitions to full-time work. This paper adopts an institutionalist framework, arguing that labour market and welfare state institutions will parameterise outcome, three countries with different forms of welfare and market flexibility are presented: Denmark, France and the UK. Using the first six waves of the European Community Household Panel survey (ECHP), spanning a period from 1994 to 1999, the transitions of flexibilised labour are investigated using event history analysis techniques (Allison, 1984; Blossfeld and Rohwer, 1995).

## 1. Hypothesis

### 1.1. Hypothesis for Temporary Workers

There has been very little work on the relative risks of integrative rather than exclusionary transitions of temporary workers and consequentially the theory concerning this dynamic is under-developed. The primary reason for this is the relative absence of panel data that collects information on contract status in a calendar data format. Even in instances where panel data exists many researchers have chosen to analyse the labour market transitions of temporary workers from a cross-sectional perspective rather than an event history perspective (Henguelle, 1994; Bloch, Estrade 1998; Cellier *et al.* 1998; OECD, 2002). There are a few notable exceptions (Booth *et al.* 2002) though none, as far as I have been able to ascertain, provide comparative analyses of these transitions.

One theoretical view is that temporary workers are probationary contract workers (Booth *et al.* 2002; Henguelle, 1994) that is workers who are employed on short-term contracts so that employers can scan their skills and abilities before giving them entry to the standard employment contract. Such a perspective would predict a reasonable flow of workers from temporary contracts to permanent contracts and would, moreover, predict greater recourse to this form of contract in markets where employers' information concerning skills and capabilities is bounded by poor skills co-ordination or calibration (Soskice, 1999; Hall and Soskice, 2001). A second theoretical viewpoint that does not assume that temporary contract workers will be imbued with poor labour market characteristics is that of efficiency

wage theory (Krueger and Summers, 1988; Schömann *et al.* 1998). Here the threat of unemployment, which is arguably greater for workers with short-term contracts, combined with the ensuing drop in income is used as a disciplining device to discourage 'shirking' and maximise output. What is important to our analysis is the theorised application of efficiency wage incentives across the range of occupational and skill levels, giving us reason to expect both highly skilled and low skilled workers amongst temporary contract holders.

Conversely dual labour market (Doeringer *et al.*, 1971; Piore and Sabel, 1984) and segmentation (Edwards, 1979; Gordon *et al.*, 1982) theories predict little mobility from one labour market segment to another. Dual labour market theories predict stark skills differences between workers in the 'core' and 'peripheral' segments as a result of the different technological requirements of each sector. Production in the core market, which is explicitly described by Doeringer and Piore (1971) as being stable, is technologically intensive and requires considerable economies of scale and stability of product demand to offset the costs of technological advancements. Production in the peripheral sector is more exposed to fluctuations in product demand and is thereby based on low cost, low skill labour that is hired and fired in accordance to fluctuations in product demand. Labour market segmentation theory also predicts little mobility from one segment to another though the explanation for the reduced access to primary markets differs, with labour market segmentation attributed to employers divide and rule strategies over workers<sup>1</sup>. A review of the literature in the area suggests that from the perspectives of dual labour market and segmentation theories we would expect to see very few transitions for temporary workers into the standard employment contract. From the perspectives of probationary contract and efficiency wage theory, and to some extent the theory of the flexible firm, we would expect temporary workers to have an equal distribution of skill level with some tendency for higher skilled workers to be employed on short-term contracts before they are admitted to a primary segment.

## 1.2 Hypotheses for Temporary Workers by Country

Here we argue that the institutional configurations of nation state will parameterise the hypothesised transitions of temporary contract workers. The Danish labour market is presented as a *flexibly coordinated market* on the basis of its flexible employment protection legislation, generous social security provision and its emphasis on labour market activation. It is argued that the Danish labour market will exhibit the least labour market segmentation as a result of its attempts to manage the needs of both demand side and supply side market dynamics. With particular reference to the analysis at issue, the labour market transitions of atypical workers, it is predicted that the flexible co-ordination of the Danish regime will be the most conducive to the integrative transitions of temporary workers to the standard employment contract.

The UK labour market is presented as a *flexibly un-coordinated market* on the basis of its flexible employment protection legislation, minimal social security provision and its under-developed labour market activation programmes. It is argued that the UK labour market will exhibit market segmentation, in particular for the lower skilled and women workers, as a result of its *laissez faire* attitude to market management which only provides minimal market intervention in incidences of market failure. However we do not predict temporary workers *per se* to have frustrated access to permanent contract employment as a result of employers using short-term contracts as a form of probationary contract whereby they can scan the skills of new recruits.

The French labour market is presented as a *rigidly coordinated market* on the basis of its rigid employment protection legislation, its middling social security provision (which provides unequal protection to different categories of worker) and its commitment to labour market activation. It is argued that the French labour market will also exhibit labour market segmentation. It is argued here however that

---

1. Paugam's thesis is unfortunately omitted from this text given this text's focus on the transitions of atypical workers rather than providing a combined analysis of both precarity of employment as well as of precarity of work (Paugam, 2000).

the source of the segmentation, and therefore its consequences, will be different than that established in the UK. In France labour market segmentation is attributed to the rigidities of employment regulation which has resulted in a segmentation between those with secure employment and those attempting to gain access to secure employment. Those that will suffer from greater labour market precarity are more likely therefore to be younger cohorts. It is hypothesised that the French regime will be the least conducive to the integrative transitions of temporary workers.

### 1.3. Hypothesis for Part-time Workers

We can also predict part-time work to be affected by dual labour market and segmented market dynamics. The association of part-time work with the peripheral labour market has a long standing tradition based in uncontested empirical analysis of the poor quality of the jobs that part-time workers tend to hold (Buchtemann and Quack, 1989; Blank, 1990; Gornick and Jacobs, 1996; O'Connell and Gash, 2003). Part-time employment however is more of a labour market outlier than temporary employment in that it is disproportionately governed by dynamics of labour supply. We cannot, for instance, expect part-time employers to be endowed with any of the redeeming human capital characteristics of the probationary contract worker, with no rationale or empirical evidence to suggest that employers offer reduced hour contracts to scan workers prior to offering them a full-time contract<sup>2</sup>.

Whilst part-time work has been consistently described as bad work its saving grace has been the suggestion that it serves as an employment niche for women seeking work-life balance (Fagan and Rubery, 1996) and that some women therefore choose this form of labour force participation (Hakim, 1991; Hakim, 2000). Nonetheless, it is argued here that an important qualifier to the work-life balance argument is proof that part-time work is indeed chosen, and also proof that women are not constrained in part-time jobs when they are no longer dependent on them to achieve work-life balance. So far empirical analysis suggests that transitions from part-time to full-time employment are by no means unproblematic (Dex, 1996; Galtier, 1999; O'Reilly and Bothfeld, 2002).

### 1.4. Hypotheses for Part-time Workers by Country, the 'Double Burden' versus the 'Triple Burden' and the Intermediation of Nation State

The chosen aspect of part-time work makes the assertion, albeit indirectly, that even though part-time work may be of poor quality this is a legitimate trade off for the ability to achieve work-life balance. What is argued in this section, however, is that such an argument must be parameterised within national employment and social policy contexts which vary in the degree to which workers are forced to make a decision between good full-time jobs and no work-life balance and poor quality part-time jobs and good work-life balance<sup>3</sup>.

The extent to which workers are 'forced' into part-time jobs in pursuit of work-life balance will be dependant on the national strategies towards the integration of women into paid employment. There are divergent strategies, explicit and implicit, across nation states toward female labour market integration. These vary in terms of the extent to which women are encouraged to engage in the market and if so whether they are encouraged to do so on a full-time or part-time basis. One means by which women, or indeed parents with responsibilities for childcare, can be facilitated to participate in the labour market on an equal footing with workers without such responsibilities is through the provision of *publicly* funded childcare. The emphasis has been placed on the public provision of childcare as it is argued that recourse to private provision is only available to highly remunerated workers. It is from this premise that I speak of the 'triple burden' of women with low skills in liberal market economies.

---

2. Though some have argued that part-time employment, in so far as it offers some labour market experience, can provide an entry point to more stable and traditional employment (Schmid, 1998).

3. The issue concerning workers choice to work reduced hours is an important one which cannot be addressed at length here. There is evidence, however, that French part-timers are more likely to be under-employed than part-time workers in other EU countries though a portion of this may be due to measurement error (Gash, 2003).



The Danish regime, and to a lesser extent the French regime, facilitate women's integration to paid employment through the provision of high quality and extensive childcare removing one of the barriers to work-life balance and thereby decreasing the required trade-off between 'part-time jobs' with good work-life balance and 'full-time jobs' with bad work-life balance. Such provision is not available in the UK where the majority of workers are expected to co-ordinate their childcare provision privately. We can expect stark variations, therefore, in the impact of household variables on part-time workers transitions from part-time work to full-time employment by country and can expect the presence of children of school going age to decrease UK part-timers transitions to full-time employment in a manner that should not be replicated in either Denmark or France.

## **2. The data**

This study is based on analyses of the first six waves of the European Community Household Panel Survey (ECHP). The dataset created to measure the transitions of temporary and part-time workers has the following peculiarities. The first peculiarity of this dataset is the manner in which labour market transitions have been measured. While labour market transitions are commonly measured with calendar data, the information collected in ECHP does not distinguish between different types of employment, so that we could not establish whether a transition from employment to unemployment, for instance, was a transition from a temporary or a part-time job. It was therefore necessary to determine job start and end dates from information collected at each year of the survey. The second feature of the dataset is that it was created in such a way as to maximise the number of observations, this was vital given that the sub-population we are interested in is quite small. A pooled sample of the three countries gives us 1286 temporary workers in the first wave of the ECHP, while the number of part-time workers in the first wave of the sample is 2052. Rather than taking the first job-start date of each individual in a given year the code was constructed in such a way as to have a sliding scale of first job start dates. This involved the collection of information on the current employment start date in year one of the survey for all respondents who were in employment in year one. For those who did not have a current job start date in year one, due to unemployment for instance, the first job start date in subsequent years of the sample was taken as the job start date for that individual. This alternative way of establishing the start date yielded additional cases that were vital to the multivariate analysis. Our sample of 1286 temporary workers increased to 2797 while our part-time sample increased from 2052 to 3199.

## **3. Non-parametric Distributions**

The first figure presented in this section shows the proportions of temporary workers who survive a transition to a permanent employment contract by country. The first observation of note is that temporary workers in each country share similar trajectories into permanent work though, counter to our hypothesis, Danish and French temporary workers appear to be the most similar in this transition whilst UK temps appear to be the outliers with more rapid entry to permanent employment contracts. The second figure presents the survival functions of part-time workers' transitions to full-time employment. The first observation of note here is the dramatic difference in the proportion of part-time workers who survive upwards transitions compared to the proportion of temporary workers in the preceding figure, suggesting that part-time work provides a comparatively poor entry point to the standard employment contract. We also find that Danish part-timers appear to have higher transition rates than part-timers in either France or the UK. The test of significance of the between country difference is not significant however (Table 1). Table 1 provides a similar analysis in tabular form though presents the survivor functions at specified cut off points along the time axis. We find that after a 3 year period 51 % of UK temps have made a transition to permanent employment, while this is only true of 33 % of Danish temps and 26 % of French temps. After a period of 5 years the difference between Danish and French temps is minimal though UK temps are

still more likely to make a transition to a permanent contract. Taking the same cut-off for part-time workers we can see that the proportion of part-timers who remain in part-time positions over-time is larger with only 25 % of Danish part-timers, 14 % of French part-timers and 20 % of UK part-timers making a transition to full-time work after a 3 year period. Looking at the cut-off period of 5 years we find even starker evidence of the stability of the part-time labour market compared to the temporary market. The difference in the proportion of employees in each respective market at 60 months is 52 % in the UK, 42 % in France and 27 % in Denmark figures which provide a useful comparative indicator of the extent of the difference between these two forms of employment.

#### 4. Temporary Workers Transitions to Permanent Contracts

The model estimation for temporary contract workers follows a two step equation sequence towards the revelation of any confounding effects between the impact of demographic and human capital variables and the impact of variables relating to the temporary workers location in the labour market (Table 2).

In an effort to control for heterogeneity amongst temporary contract workers two temporary worker interactions are introduced to the models. The first aims to identify temporary contract workers who are on active labour market programmes, this is approximated by identifying the main source of the workers income. If the main source of the workers income is not from wages but is rather from unemployment or other social benefits the worker is classified as being on an active labour market programme (ALMP). This classification is not ideal however as many ALMP participants receive wages directly from their employers whilst the state subsidises the contract through the employer rather than through the employee. In France work experience programmes are primarily funded through the exoneration of employers' social security payments whilst in the UK subsidies for work experience and job related training are also frequently made to the employer rather than the employee (DWP, 2000). The second interaction term aims to distinguish between temporary contract workers who are on fixed-term rather than casual or seasonal contracts. This distinction is only possible for our analysis of Denmark and the UK however, as no such distinction is provided in the UDB version of the ECHP for France.

In Denmark we find no difference between the upward transitions of fixed term contract holders and other temporary workers, namely seasonal and casual workers. In the UK on the other hand we find a stark difference with fixed term contract holders displaying a strong and highly significant tendency for upward mobility. The variables measuring the demographic and human capital characteristics of temporary workers also reveal marked differences by country. First of all (in Table 2, Eq. 1) we find no male/female segmentation in the Danish or French temporary labour market though do find that UK women are less likely to enter permanent contracts than men are. Age also has a notable impact. In all countries we find that younger workers are much more likely to make an integrative transition to a permanent contract than older temporary workers. In the UK the effect is much more pronounced with all workers in the younger age categories being more likely to enter a permanent contract than older temporary workers. The variables measuring the human capital characteristics of temporary workers are less significant, with France the only country to find a positive association between human capital investment, job related skills training in this instance, and upward mobility<sup>4</sup>. The models also account for the labour market majority status<sup>5</sup> of workers in an effort to determine the impact of previous labour

---

4. One of the reasons behind the reduced impact of educational level on labour market transitions in the ECHP is the failure of the UDB version of the dataset to update the information on educational level between the first and the fifth panel of the survey. Given that the observation window for our temporary worker sample begins in the second wave of the ECHP we already expect the precision of the educational level variable to be less precise.

5. This variable measures previous labour market attachment in the 12 months preceding the first interview date. The variable is a categorical variable of the labour market majority status of the respondent. There are eight categories in this variable comprising those who were: continuously employed (12 months in employment), continuously unemployed (12 months in unemployment), continuously in education (12 months in Education), continuously inactive (12 months in housework or other economically inactive category); the next 3 categories consists of those who spent the majority of their time, that is between

market attachment on future labour market outcome. We find that temporary workers with reduced labour market attachment are more likely to make a transition to a permanent job than workers who have been in their jobs for an extended period. The second equation pushes the equation further seeking to explain the negative significance of women working in temporary employment in the UK and also seeking to examine the impact of the labour market characteristics of temporary work. The variables introduced in this section are: working-time, occupation, firm size, job related benefits and unemployment experience. An interaction term of gender and ALMP is also introduced in an attempt to clarify possible differences between different ALMP some of which tend to have a gender bias (O'Connell and McGinnity, 1997). While there was no gender bias in terms of the transitions of temporary workers as an aggregate whole in Denmark and France, we do find a bias amongst subsidised contract workers. In Denmark women subsidised workers are more likely to make an integrative transition. Moreover the introduction of the subsidised worker interaction appears to have clarified the main effect of subsidised temporary workers with subsidised workers making more transitions to permanent contracts than casual workers, though it should be noted that this is only significant at the .10 level. In France a similar dynamic is revealed between subsidised workers and gender. So while the introduction of the interaction term clarifies the main effect of subsidised employment, making it positive and significant, we find that French female subsidised workers are less likely to make integrative transitions. In the UK we find that the introduction of the interaction is non-significant and also removes the significance of the subsidised employment variable, so is not included in the model. Working-time is also introduced to the model to see if working hours impacts on the hazard of making a transition. This variable varies across nation state in a manner which is consistent with expectation. Danish part-time temps are no more or less likely to make an upward transition, whilst French part-time temps are marginally less likely and UK part-time temps are significantly more likely to remain in temporary contract employment. The other labour market variables added to the model have a muted effect: occupational group appears to have no impact on temporary workers upward transitions nor does firm size. The receipt of employer provided benefits, however, does have a predictive impact on French workers upwards transitions. Finally previous unemployment experience has no impact on temporary workers transitions to permanent contract work.

## 5. Part-time Workers Transitions to Full-time Hours

The model estimation for part-time workers follows a similar two step procedure as that applied to the analysis of temporary workers though the variables applied to our analysis are different in accordance with our varying hypothesis concerning these two distinct forms of atypical employment. The first series of variables were introduced to test the structuring impact of the household and demographic characteristics of part-time workers while the second model tests the impact of labour market variables. The two step model was applied to examine whether the theorised impact of household variables remained even after labour market characteristics were introduced to the model. We find that in all countries, save for Denmark, women part-timers are less likely than male part-timers to make an upward transition to full-time employment. In the UK the strength of this tendency is such that even when we control for the labour market characteristics of workers women are still less likely to enter full-time work than men part-timers. Interaction terms between working-time and reasons for working reduced hours confirm that heterogeneity between part-time workers in their reasons for working part-time also influences the transitions they make in the future. Underemployed part-timers in Denmark are more likely than other part-timers to make upward transitions whilst part-timers who engage in reduced hours to facilitate their care responsibilities are less likely to upwards transitions in France. The number of children, as well as the ages of these children, within the household were introduced to the model to test whether there were national differences in the constraining effects of children on upward mobility. It is argued here that it is

---

11 months and 6 months, in either employment or unemployment and finally there is a residual category of those who were mobile across all these categories and had no majority status.

the negative association with upward mobility that is of importance rather than positive associations with transitions to full-time employment which we associate with parents returning to full-time hours once their children reach a manageable age. We find that in Denmark, our country with the most extensive childcare provision, the number of children in the household has no negative association with upward transitions, a finding which is also true of the French model. In the UK, on the other hand, we find that the presence of children of school going age has a strong negative impact on part-time workers upward transitions. The relative contribution of part-time workers wages to net household income had a muted effect though one which was statistically significant in each country. The higher the net household contribution the greater the probability the worker would make a transition to full-time employment. The human capital characteristics of part-time workers were found to impact on upwards transitions, though only in Denmark and the UK. In Denmark workers with formal training were more likely than not to move upwards to full-time employment, while in the UK workers with low levels of education were less likely to enter full-time work. Younger workers were more likely in each country to make upward transitions. The variable which measures labour market attachment reveals that those who have a prior history of 12 months or more of unemployment appear to be more likely to move upwards to full-time working hours in both Denmark and the UK. This suggests that part-time work is used by some as an entry point to the standard employment contract in these countries. In France there is some limited evidence of a similar dynamic with the positive significance of the other mover category, a category which is also significant in Denmark. The labour market characteristics of workers that were introduced to the second model measured whether the individual was in receipt on not of employer provided benefits, their occupational status, as well as the firm size of the workplace. Employer provided benefits were introduced to the model in an effort to distinguish workers in the primary labour market where, according to internal labour market and hard and soft HRM theories, workers tend to be in receipt of employer provided benefits. This variable failed to reach significance in either Denmark or France however<sup>6</sup>. Occupational level did however yield interesting and plausible results. In each country we find a similar dynamic with part-time workers in the higher professions much more likely to make a transition to full-time working hours. In France this tendency was only true of female workers in the lower professional and clerical sectors. Finally firm size appears to have a structuring impact on the upwards transitions of part-time workers with part-time workers in small firms, that is firms that have less than 19 people, less likely to make upwards transitions than workers in large firms.

## 6. Discussion

The preceding analysis investigated the extent to which atypical employment can be construed as a point of entry to the standard employment contract. While the theoretical framework for temporary workers is quite straightforward, testing whether market segmentation or market integration ensues from a period spent in a temporary contract, the analysis for part-time workers is problematised by the argument that part-time workers choose to work part-time rendering our interpretation of part-time workers transitions more difficult. This paper also sought to investigate the extent to which national employment and social policies parameterise the labour market transitions of atypical workers. The Danish labour market was described as being *flexibly co-ordinated* and was expected to be characterised by extensive temporary and part-time worker transitions to the standard employment contract. The French labour market was described as a *rigidly coordinated market* and was expected to be characterised by exclusionary transitions for temporary contract workers though less so for part-time workers, whilst the UK labour market was described as being *flexibly un-coordinated* with expectations of integrative transitions for temporary contract workers and exclusionary transitions for part-time workers.

---

6. Though this variable was of importance in predicting the upward transitions of French temporary workers.

The analyses presented suggests that temporary work can act and does act as a stepping stone to permanent contract employment, though there were notable differences by country with the UK exhibiting the most pronounced exits and France exhibiting the lowest. That the UK exhibits the most pronounced exits was only partially anticipated by our expectation that British employers would be disproportionately likely to use short-term contracts as a form of 'probationary contract'.

The multivariate analysis sought to distinguish between different forms of temporary and part-time work. This was done to cater for the long acknowledged heterogeneity amongst atypical workers (Dex, 1984; Booth, 2002; Gash, 2003). In our analysis of temporary contract workers distinctions were made between temporary workers who were on state subsidised employment schemes and those who were on fixed-term rather than casual or seasonal contracts. This disaggregation, between different types of temporary workers, proved to be highly predictive of these workers transitions in the UK. Further attempts to disaggregate different types of subsidised contract worker were attempted in view of the increasing evidence of divergent labour market outcomes between divergent forms of ALMP (O'Connell and McGinnity, 1997; Conniffe *et al.*, 2000). While the ECHP did not provide us with the means to distinguish between different forms of subsidised contract worker a distinction was made by gender given the general tendency of women to be concentrated in direct employment schemes a form of ALMP broadly considered to have the weakest labour market attachments (O'Connell and McGinnity, 1997). Such a strategy was fruitful in so far as it clarified the main effects of the ALMP variable in France proving it to be positively associated with upward transitions. While the majority of the evidence suggests that temporary work can act as a stepping stone to permanent contract employment there is also evidence that some workers do get 'stuck' in temporary work. Temporary workers that seem to get 'stuck' in temporary work tend to be older, tend to work on reduced hour contracts and tend to have had continuous labour market attachment. The counter intuitive finding that temporary workers with increased labour market attachment are less likely to enter a permanent contract position is not too difficult to understand if we accept that there is some temporary labour market segmentation between probationary contract workers employed for much shorter periods and other forms of temporary contract worker.

In our analysis of part-time workers transitions distinctions were made between part-time workers who had different reasons for working part-time, in an effort to respond to the debate concerning part-time workers choice to engage in reduced hour employment. While these variables did uncover a component of part-time worker heterogeneity, labour market attachment and occupational status were much more powerful predictors of differential outcome amongst part-time workers. In Denmark, and to a lesser extent in the UK, decreased labour market attachment was a powerful predictor of upward transitions, suggesting that reduced hour contracts are associated with transitions to full-time employment but only for those who remain part-time for a short period. Occupational level was the most powerful predictor and appeared to be capturing a similar dynamic in all three countries. Here we found that part-time workers in the higher professional occupations were much more likely than lower skilled workers to enter full-time employment. This finding confirms our assumption concerning part-time employment being available as a work-life balance strategy for higher grades of workers who are perhaps some of the few in positions to negotiate part-time hour contracts for a reduced period. Finally, we hypothesised that the Danish, and to a lesser extent the French, regime would mediate the constraining effect young children on part-time workers transitions to full-time employment. This was confirmed in our analysis with British part-time workers significantly less likely to make a transition to full-time employment.

**Vanessa Gash**

Nuffield College, Oxford, OX1 1NF

Tel.: 00 44 1865 278615 ; Fax: 00 44 1865 278621

Email: Vanessa.Gash@nuffield.oxford.ac.uk

## Bibliography

- Allison P. D. (1984), *Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data*, London, Sage Publications.
- Blank R. M. (1990), Are Part-time Jobs Bad Jobs? In: G. Burtless (ed), *A future of Lousy Jobs*, Washington D. C., Brookings Institute.
- Bloch L., Estrade M.-A. (1998), Les formes particulières d'emploi en France: Un marche-pied vers les emplois stables ? In : INSEE (ed), *1998-1999 France, Portrait Social*, Paris.
- Blossfeld H.-P., Rohwer G. (1995), *Techniques of event history modeling: new approaches to causal analysis*, Mahwah N.J, Erlbaum.
- Booth A., Francesconi M. and Frank J. (2002), Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal of Literature* (June), p. 189-213.
- Buchtemann C., Quack, S. (1989), Bridges or Traps: Non-Standard Employment in the Federal Republic of Germany, In: G. Rodgers and J. Rodgers (eds), *Precarious Jobs in Labour market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Geneva, ILO.
- Cellier R., Gelot D. and Ramadraivonona D. (1998), Les emplois en contrat à durée déterminée en 1996, *Les Dossiers de la DARES*, vol. 7, La Documentation Française.
- Conniffe D., Gash V. and O'Connell P. (2000), Evaluating State Programmes: Nature Experiments and Propensity Scores, *The Economic and Social Review*, 31(4), p. 283-308.
- Department of Work and Pensions (2000), *New Deal Information Resource*, <http://newdeal.gov.uk/default.asp>
- Dex S., 1984, Women's work histories: an analysis of the Women and Employment Survey, London, Department of Employment.
- Dex S. and Centre for Economic Policy Research (Great Britain) (1996), *Women's employment transitions around childbearing*, London, Centre for Economic Policy Research.
- Doeringer P. B., Piore M. J. and United States Dept. of Labor, Manpower Administration (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington, Mass, Heath.
- Edwards R. (1979), *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, London, Heinemann.
- Fagan C., Rubery, J. (1996), The Saliency of the Part-time Divide in the European Union, *European sociological review*, 12(3), p. 227-250.
- Galtier B. (1999), Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein? *Économie et statistique*, 1/2(321-322), p. 79-87.
- Gash V. (2003), Temporary and Part-time Work: Current Issues in French Research, *Economic Change, Unequal Life-Chances and Quality of Life*, Oxford.
- Gordon D.M., Edwards R. and Reich M. (1982), *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Gornick J. C., Jacobs J. A. (1996), A cross-national analysis of the wages of part-time workers: Evidence from the United states, the United Kingdom, Canada and Australia, *Work, Employment and Society* 10(1), p. 1-27.
- Hakim C. (1991), Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations, *European sociological review*, 7(2), p. 101-121.

Hakim C. (2000), *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*, Oxford, Oxford University Press.

Hall P., Soskice D. (eds) (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, OUP.

Henguelle V. (1994), Les emplois sur contrat à durée déterminée : un mode d'accès à l'emploi stable ? *Travail et Emploi*, 58.

Krueger A. B., Summers L. H. (1988), Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure, *Econometrica* 56(2), p. 259-293.

O'Connell P., Gash, V. (2003), The Effects of Working-time, Segmentation and Labour Market Mobility on Wages and Pensions in Ireland, *British Journal of Industrial Relations* 41(1), p. 71-95.

O'Connell P., McGinnity F. (1997), *Working Schemes? Active Labour Market Policy in Ireland*, Aldershot, Ashgate.

OECD (2002), *Employment Outlook*, Paris, OECD Publications.

O'Reilly J., Bothfeld S. (2002), What Happens After Working Part-time? Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and Western Germany, *Cambridge Journal of Economics* 26, p. 409-439.

Paugam S. (2000), *Le Salarié de la précarité : Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.

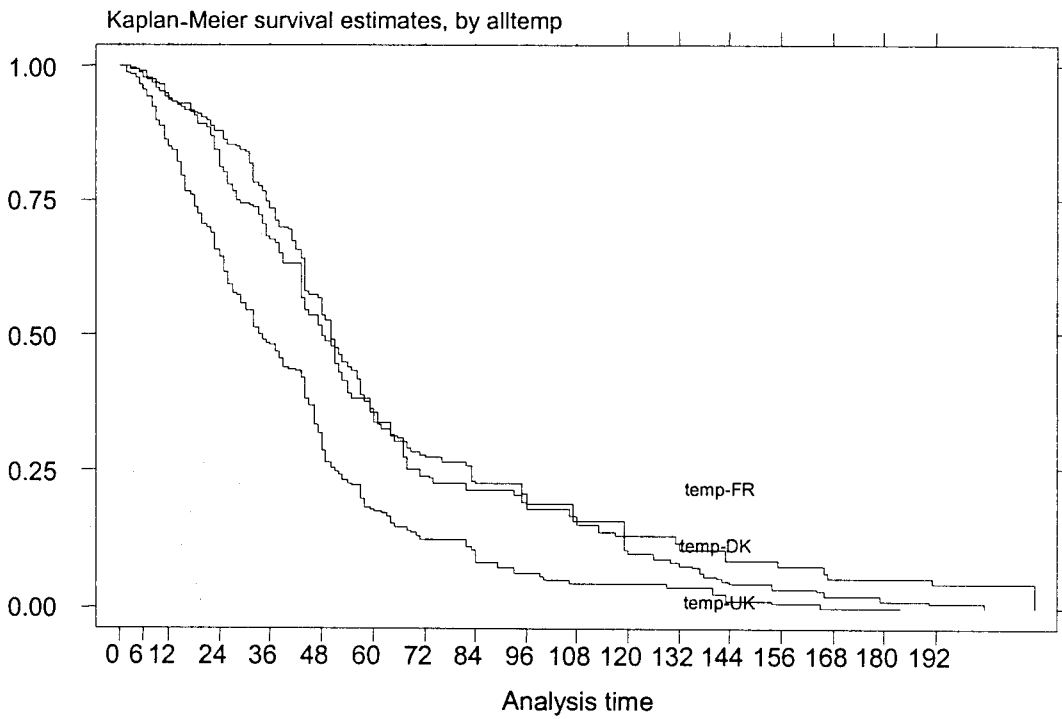
Piore M.J., Sabel C.F. (1984), *The second industrial divide: possibilities for prosperity*, New York, Basic Books.

Schömann K., Rogowski R. and Kruppe T. (1998), *Labour market efficiency in the European Union: employment protection and fixed-term contracts*, London, Routledge.

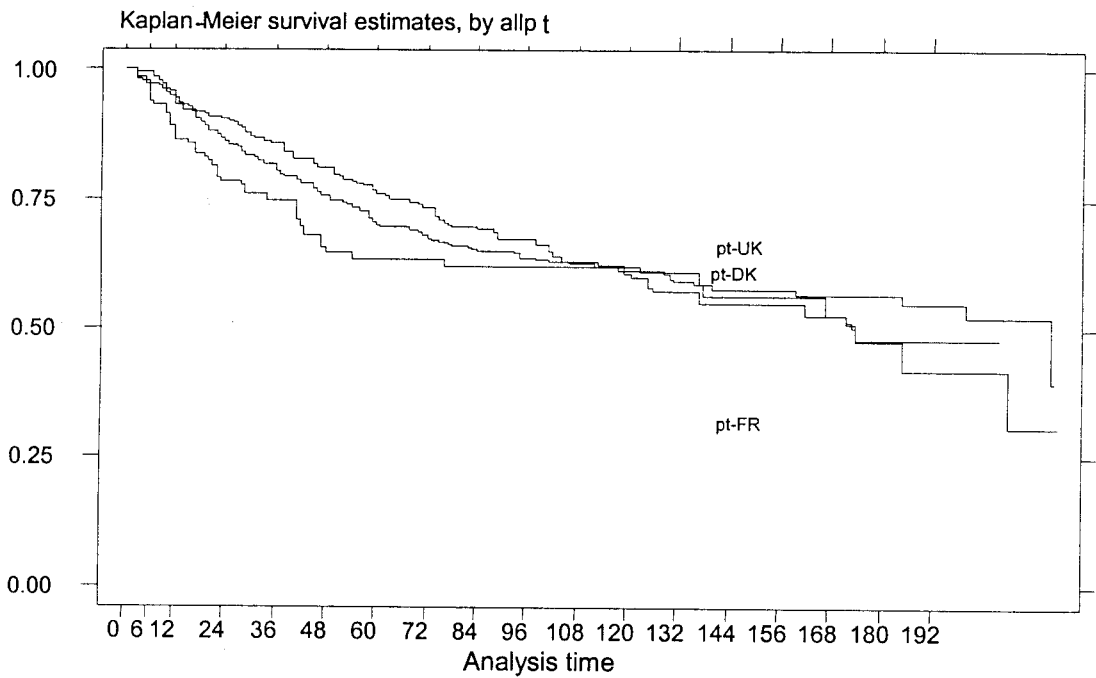
Schmid G. (1998), *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, WZB, Discussion Paper (FS 98 206).

Soskice D.W. (1999), *Divergent production regimes: coordinated and uncoordinated market economies in the 1980s and 1990s*, Cambridge, Cambridge University Press.

**Figure 1– Transition from Temporary to Permanent Contract, by Country**



**Figure 2– Transition from Parttime to Fulltime Employment, by Country**





**Table 1 – Survivor Functions S(f) and tests of significance by Country**

|                                      | Denmark | France                 | United Kingdom |
|--------------------------------------|---------|------------------------|----------------|
|                                      |         | Temporary to Permanent |                |
| Time(months)                         | S(f)    | S(f)                   | S(f)           |
| 0                                    | 1       | 1                      | 1              |
| 6                                    | 0.98    | 0.991                  | 0.956          |
| 12                                   | 0.94    | 0.937                  | 0.851          |
| 24                                   | 0.812   | 0.878                  | 0.645          |
| 36                                   | 0.677   | 0.736                  | 0.482          |
| 48                                   | 0.497   | 0.537                  | 0.286          |
| 60                                   | 0.357   | 0.339                  | 0.176          |
| 120                                  | 0.097   | 0.131                  | 0.045          |
|                                      |         | Part-time to Full-time |                |
| Time(months)                         | S(f)    | S(f)                   | S(f)           |
| 0                                    | 1       | 1                      | 1              |
| 6                                    | 0.937   | 0.994                  | 0.973          |
| 12                                   | 0.864   | 0.945                  | 0.933          |
| 24                                   | 0.784   | 0.904                  | 0.861          |
| 36                                   | 0.748   | 0.859                  | 0.804          |
| 48                                   | 0.645   | 0.809                  | 0.755          |
| 60                                   | 0.633   | 0.762                  | 0.699          |
| 120                                  | 0.62    | 0.606                  | 0.613          |
| (pt S(f) – temp S(f)) at 36 months   | 0.071   | 0.123                  | 0.322          |
| (pt S(f) – temp S(f)) at 60 months   | 0.276   | 0.423                  | 0.523          |
| Relative Hazard Temps                | 0.964   | 0.785                  | 1.66           |
| Relative Hazard Part-timers          | 1.2     | 0.98                   | 0.97           |
| Wald Chi2 (Country diff Temps)       | 68.150  | Pr>Chi2                | 0.000          |
| Wald Chi2 (Country diff Part-timers) | 1.330   | Pr>Chi2                | 0.514          |

**Table 2 – Piecewise Constant Exponential Model with Continuous Data:  
Temporary Contract Workers Transitions to Permanent Contract Employment, by Country**

|   | Denmark |      |        |      | France |      |        |      | United Kingdom |      |        |      |
|---|---------|------|--------|------|--------|------|--------|------|----------------|------|--------|------|
|   | EQ.1    |      | EQ.2   |      | EQ.1   |      | EQ.2   |      | EQ.1           |      | EQ.2   |      |
|   | Coef.   | P> z | Coef.  | P> z | Coef.  | P> z | Coef.  | P> z | Coef.          | P> z | Coef.  | P> z |
| Women                                     | 0.009   |      | -0.137 |      | -0.161 |      | -0.101 |      | -0.155         | *    | -0.103 |      |
| Publicly Subsidised Emp*Temporary         | -0.269  |      | -0.798 |      | 0.098  |      | 0.913  | *    | 0.312          | ~    | 0.315  | ~    |
| Fixed-term Contract*Temporary             | 0.11    |      | 0.047  |      |        |      |        |      | 1.098          | ***  | 1.121  | ***  |
| Subsidised Emp*Women                      |         |      | 0.924  | *    |        |      | -0.847 | ~    |                |      |        |      |
| Part-time (<30 hours a week)              |         |      | 0.041  |      |        |      | -0.479 | ~    |                |      | -0.235 | *    |
| Secondary Ed (ref Third level Education)  | -0.088  |      | -0.049 |      | 0.003  |      | -0.076 |      | 0.173          |      | 0.178  |      |
| Primary Ed                                | -0.017  |      | 0.106  |      | 0.03   |      | 0.101  |      | 0.055          |      | 0.012  |      |
| Formal Training (TV)                      | 0.376   |      | 0.32   |      | 0.649  | *    | 0.814  | *    | 0.036          |      | 0.185  |      |
| 18-25                                     | -0.103  |      | 0.441  |      | 0.399  | ~    | 0.11   |      | 0.525          | ***  | 0.47   | ***  |
| 25-29                                     | 0.52    | ~    | 0.71   | *    | 0.531  | *    | 0.492  | ~    | 0.479          | ***  | 0.449  | ***  |
| 30-45                                     | 0.007   |      | 0.16   |      | -0.076 |      | -0.272 |      | 0.218          | *    | 0.221  | *    |
| 55+                                       | 0.152   |      | 0.253  |      | -0.593 |      | -0.451 |      | -0.094         |      | -0.084 |      |
| Continuously Unemp (ref Continuously Emp) | 0.888   |      | 1.248  | ~    | 0.355  |      | 0.438  |      | 0.421          |      | 0.336  |      |
| Continuously in Education                 | 0.673   |      | 0.514  |      | 0.678  |      | 0.776  |      | -0.132         |      | -0.145 |      |
| Continuously Inactive                     |         |      |        |      | 1.076  | *    | 1.815  | **   | 0.072          |      | 0.114  |      |
| Mover thru Employment                     | 0.176   |      | 0.273  |      | -0.143 |      | 0.175  |      | 0.313          | *    | 0.274  | ~    |
| Mover thru Unemployment                   | 0.771   | *    | 1.051  | **   | 0.017  |      | 0.082  |      | 0.001          |      | -0.055 |      |
| Mover Other                               | 0.842   | **   | 0.72   | *    | 0.158  |      | 0.237  |      | -0.191         |      | -0.142 |      |
| Private sector (ref Public sector)        |         |      | -0.266 |      |        |      | 0.355  |      |                |      | 0.165  |      |
| Lower prof (ref Higher Professional)      |         |      | 0.37   |      |        |      | 0.493  |      |                |      | -0.057 |      |
| Clerical                                  |         |      | -0.559 |      |        |      | 0.449  |      |                |      | 0.103  |      |
| Skilled manual                            |         |      | 0.198  |      |        |      | 0.239  |      |                |      | -0.149 |      |
| Manual                                    |         |      | -0.341 |      |        |      | -0.528 |      |                |      | 0.251  |      |
| Firm size 1-19 (ref Firm size 100+)       |         |      | -0.268 |      |        |      | 0.513  |      |                |      | -0.125 |      |
| Firm size 20-99                           |         |      | -0.15  |      |        |      | 0.01   |      |                |      | 0.081  |      |
| Firm size Missing                         |         |      | -0.707 | *    |        |      | -0.225 |      |                |      | -0.211 |      |
| Unemployed in the last 5 years            |         |      | 0.033  |      |        |      | -0.278 |      |                |      | 0.153  |      |
| Employer Prov Benefits                    |         |      | 0.276  |      |        |      | 0.354  | ~    |                |      |        |      |
| <i>Baseline Hazard</i>                    |         |      |        |      |        |      |        |      |                |      |        |      |
| Duration <6 months                        | 0.928   |      | 0.863  |      | 2.467  | *    | 1.836  | ~    | 0.677          | **   | 0.695  | **   |
| Duration 6-12 months                      | 1.296   | ~    | 1.248  |      | 2.084  | *    | 1.732  |      | 0.609          | **   | 0.671  | **   |
| Duration 12-24 months                     | 1.751   | *    | 1.772  | *    | 3.097  | **   | 2.617  | *    | 0.452          | ~    | 0.517  | *    |
| Duration 24-36 months                     | 2.407   | **   | 2.417  | **   | 3.654  | **   | 3.356  | **   | 0.576          | *    | 0.642  | *    |
| Duration 36-48 months                     | 2.641   | **   | 2.778  | **   | 4.221  | ***  | 4.055  | ***  | 0.67           | **   | 0.775  | **   |
| Duration 48+ months                       | 2.68    | **   | 2.82   | **   | 3.385  | **   | 3.15   | **   | -0.178         |      | -0.035 |      |
| Constant                                  | -6.813  | ***  | -6.689 | ***  | -8.21  | ***  | -8.548 | ***  | -5.776         | ***  | -6.101 | ***  |

**Table 3 – Piecewise Constant Exponential Model with Continuous Data:  
Part-time Workers Transitions to Full-time Employment, by Country**

|   | Denmark |      |        |      | France |      |        |      | United Kingdom |      |        |      |
|---|---------|------|--------|------|--------|------|--------|------|----------------|------|--------|------|
|   | EQ.1    |      | EQ.2   |      | EQ.1   |      | EQ.2   |      | EQ.1           |      | EQ.2   |      |
|   | Coef.   | P> z | Coef.  | P> z | Coef.  | P> z | Coef.  | P> z | Coef.          | P> z | Coef.  | P> z |
| Women   | -0.251  |      | -0.213 |      | -0.597 | *    | 0.391  |      | -0.229         | **   | -0.191 | *    |
| Under-employed*part-time                                  | 1.746   | ***  | 2.074  | ***  | 0.092  |      | 0.111  |      |                |      |        |      |
| Child-care*part-time                                      | -0.183  |      | 0.234  |      | -0.927 | ~    | -0.767 |      |                |      |        |      |
| Cohabiting  | 1.777   | *    | 1.846  | *    | 0.193  |      | 0.077  |      | 0.022          |      | -0.008 |      |
| 1 Child less than 3 in the Household<br>(Ref No Children) | -0.391  |      | -0.474 |      | -0.032 |      | 0.165  |      | -0.155         |      | -0.134 |      |
| 2 + Children less than 3 in the Household                 | 3.182   | ***  | 4.279  | ***  | 0.437  |      | 2.061  | **   | 0.036          |      | 0.073  |      |
| 1 Child less than 12 in the Household                     | 0.307   |      | 0.74   |      | 0.834  |      | 0.595  |      | -0.352         | *    | -0.357 | *    |
| 2+ Children less than 12 in the Household                 | 1.573   |      | 2.194  |      | 1.321  |      | 0.081  |      | -0.549         | **   | -0.559 | **   |
| 1 Child less than 16 in the Household                     | 0.234   |      | 0.048  |      | -0.747 |      | -0.379 |      | 0.33           | **   | 0.36   | **   |
| 2+ Children less than 16 in the Household                 | -1.135  |      | -1.383 |      | -1.39  |      | -0.406 |      | 0.406          | *    | 0.443  | *    |
| Part-time Contribution to Household Income                | 1.807   | ~    | 1.529  |      | 0.607  |      | 0.694  |      | 0.298          | *    | 0.236  |      |
| Secondary Ed (ref Third level Education)                  | 0.055   |      | 0.687  |      | -0.073 |      | -0.108 |      | -0.081         |      | -0.014 |      |
| Primary Ed  | -0.2    |      | 0.479  |      | 0.128  |      | 0.449  |      | -0.225         | **   | -0.159 | ~    |
| Formal Training (TV)                                      | 1.135   | *    | 1.047  |      | 0.009  |      | 0.237  |      | 0.064          |      | 0.048  |      |
| 25-29   | 0.074   |      | -0.422 |      | 1.276  | **   | 1.586  | **   | 0.82           | ***  | 0.878  | ***  |
| 30-39   | -0.561  |      | -1.247 |      | 0.706  | ~    | 1.138  | *    | 0.628          | ***  | 0.647  | ***  |
| 40-54   | -1.36   | *    | -1.752 | **   | 0.518  |      | 0.408  |      | 0.313          | **   | 0.325  | ***  |
| 55+   |         |      |        |      | -0.188 |      | -0.053 |      | -0.645         | *    | -0.622 | *    |
| Continuously Unemp (ref Continuously Emp)                 | 1.314   | ~    | 1.489  | ~    | 0.355  |      | 0.716  |      | 0.785          | **   | 0.752  | **   |
| Continuously in Education/Inactive                        | 1.708   | **   | 1.43   | *    | 0.179  |      | 0.444  |      | 0.023          |      | -0.026 |      |
| Mover thru Employment                                     | 0.935   |      | 0.915  |      | -0.334 |      | 0.216  |      | 0.193          |      | 0.133  |      |
| Mover thru Unemployment                                   | 0.887   |      | 0.837  |      | 0.129  |      | 0.042  |      | 0.172          |      | 0.128  |      |
| Mover Other   | 1.345   | *    | 1.556  | **   | 0.644  | *    | 0.321  |      | 0.164          |      | 0.095  |      |
| Unemployed in the last 5 years                            |         |      | -0.435 |      |        |      | -0.243 |      |                |      | 0.145  |      |
| Employer Prov Benefits                                    |         |      | 0.117  |      |        |      | -0.381 |      |                |      | -0.027 |      |
| Private Sector (ref Public sector)                        |         |      | -0.091 |      |        |      | 0.065  |      |                |      |        |      |
| Lower prof (ref Higher Professional)                      |         |      | -1.005 | *    |        |      |        |      |                |      | -0.132 |      |
| Clerical worker   |         |      | -1.698 | **   |        |      | 0.908  |      |                |      | -0.314 | **   |
| Skilled manual  |         |      | -1.772 |      |        |      | 0.657  |      |                |      | -0.346 | **   |
| Manual  |         |      | -1.855 | *    |        |      | -0.621 |      |                |      | 0.023  |      |
| Lower professional + clerical * women                     |         |      |        |      |        |      | -1.582 | *    |                |      |        |      |
| Firm size 1-19 (ref Firm size 100+)                       |         |      | -1.054 |      |        |      | -0.283 |      |                |      | -0.22  | *    |
| Firm size 20-99   |         |      | -1.504 |      |        |      | -0.086 |      |                |      | -0.078 |      |
| Firm size Missing   |         |      | -1.417 | *    |        |      | -0.502 |      |                |      | -0.203 |      |
| <i>Baseline Hazard</i>                                    |         |      |        |      |        |      |        |      |                |      |        |      |
| Duration <6 months  | 0.316   |      | 0.329  |      | 0.194  |      | 0.114  |      | 0.753          | ***  | 0.712  | ***  |
| Duration 6-12 months                                      | 0.224   |      | 0.156  |      | -0.319 |      | -0.46  |      | 0.639          | ***  | 0.604  | ***  |
| Duration 12-24 months                                     | -0.114  |      | -0.112 |      | -0.31  |      | -0.412 |      | 0.386          | **   | 0.316  | *    |
| Duration 24-36 months                                     | 0.966   | ~    | 1.037  | ~    | -0.731 |      | -0.312 |      | 0.148          |      | 0.085  |      |
| Duration 36-48 months                                     | -0.209  |      | -0.008 |      | -0.058 |      | 0.233  |      | 0.405          | **   | 0.379  | **   |
| Duration 48+ months                                       | -13.962 | ***  |        |      | -0.226 |      | -1.759 | ~    | 0.029          |      | 0.015  |      |
| Constant  | -8.682  | ***  | -6.452 | 0    | -5.91  | ***  | -6.28  | ***  | -5.776         | ***  | -5.487 | ***  |

# Le passage du temps partiel au temps plein : une analyse à partir des données françaises du Panel européen de ménages

Olivier Guillot, Éliane Jankeliowitch-Laval

En France, d'après les chiffres de l'enquête *Emploi* de mars 2002, 3,2 millions de femmes travaillent à temps partiel, soit 29,7 % des actives occupées (Aerts et Bigot, 2002). En recul depuis 1997, la part du temps partiel « subi » demeure néanmoins assez élevée ; en effet, ce sont 30 % des actives à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage (et sont effectivement à la recherche d'un autre emploi ou, tout au moins, sont « disponibles pour travailler davantage »)<sup>1</sup>.

La présente étude s'intéresse aux trajectoires d'activité des femmes travaillant à temps partiel, et, plus particulièrement, au devenir de celles qui sont en temps partiel contraint. La question centrale que l'on se propose d'aborder ici est celle du *passage du temps partiel au temps complet*. Quelle est la proportion d'actives à temps partiel qui accèdent à un emploi à temps plein au bout de  $n$  années ? Quels sont les facteurs individuels qui favorisent cette transition ?

Les travaux relatifs aux trajectoires des actifs à temps partiel sont encore rares (dans le cas français tout au moins). Autant que l'on puisse en juger, seules trois études empiriques récentes peuvent être citées : l'étude de Galtier (1999), qui exploite les données des enquêtes *Emploi* de 1994, 1995 et 1996, celle que l'on doit à Oliveira et Ulrich (2002), menée à partir des enquêtes *Emploi* de 1999, 2000 et 2001, et celle de Bourreau-Dubois *et alii* (2001), qui s'appuie sur les données françaises des *trois premières vagues* (1994-96) du *Panel européen de ménages*. Les deux premières études ne sont pas centrées sur le cas des femmes (l'une porte sur l'ensemble des salariés à temps partiel du secteur privé ; l'autre, sur les salariés concernés par la loi du 19 janvier 2000 *relative à la réduction négociée du temps de travail*). Quant à la troisième étude, elle ne fournit que quelques éléments descriptifs sur le devenir des actives à temps partiel.

Ce papier est structuré de la manière suivante. Dans la section 1, on présente les données dont on dispose. Dans la section 2, on expose les résultats d'une analyse descriptive portant sur les trajectoires d'activité des femmes travaillant à temps partiel. Dans la section 3, on apporte quelques précisions sur le modèle que l'on a utilisé pour tenter de mettre en évidence les déterminants du passage au temps complet. Les résultats de ce modèle sont présentés et commentés dans la section 4.

## 1. Les données

On s'appuie sur les données françaises des *cinq premières vagues annuelles* (1994-98) du *Panel européen de ménages*, collectées par l'Insee. La période générale d'observation est donc plus longue que dans les travaux de Galtier (1999), Oliveira et Ulrich (2002) et Bourreau-Dubois *et alii* (2001).

Le questionnaire individuel de ce panel apporte de nombreux éléments d'information sur l'activité des individus âgés de 17 ans et plus. Lorsque la personne est active occupée au moment de l'enquête, ses conditions de travail sont décrites de manière assez précise. Entre autres informations, on sait si l'activité est exercée à temps complet ou à temps partiel, et, dans ce dernier cas, si le temps partiel est « subi » plutôt que « choisi ». L'enquête présente en effet l'intérêt de renseigner sur les

---

1. Ces femmes sont plus exposées à la pauvreté que les autres actives à temps partiel (Lagarenne et Legendre, 2000).

souhaits en matière de durée de travail des actifs à temps partiel, ainsi que sur les raisons pour lesquelles ceux-ci ne travaillent pas à temps complet<sup>2</sup>. On parlera ici de temps partiel « subi » lorsque l'individu a déclaré, à la date de l'enquête, « souhaiter travailler davantage »<sup>3</sup>.

Parmi les 7 495 femmes âgées de 17 ans et plus qui ont été enquêtées à l'automne 1994, lors de la première vague du panel, 3 195 avaient un emploi. La présente analyse porte sur celles d'entre elles qui ont pu être réinterrogées en 1995, 1996, 1997 et 1998. Après exclusion des quelques cas de valeurs manquantes, cet échantillon cylindré comporte 2 280 actives (soit 71,4 % de l'échantillon initial), dont 690 qui travaillaient à temps partiel en 1994. Les caractéristiques de ces 690 femmes sont très proches de celles de l'ensemble des actives à temps partiel interrogées à l'automne 1994 (cf. tableau 1).

## 2. Approche descriptive

En se fondant sur les situations d'activité observées aux dates des quatre enquêtes annuelles suivantes, on s'est intéressé au devenir professionnel des femmes qui étaient à temps partiel à l'automne 1994. Différents éléments descriptifs sont présentés ici.

Parmi les actives qui travaillaient à temps partiel en 1994, seulement deux sur trois étaient encore dans cette situation en 1996 et moins de six sur dix en 1998 (cf. tableau 2). À la fin de la période d'observation, près d'un cinquième (18,9 %) de ces femmes avaient un emploi à temps plein et un quart étaient inactives ou au chômage. À titre de comparaison, si l'on se penche sur le parcours des actives qui étaient à temps complet en 1994, on s'aperçoit que la proportion de femmes se trouvant toujours dans la même situation quatre ans plus tard est bien plus élevée chez celles-ci (de l'ordre de 75 %). En 1998, ce sont 10 % seulement de ces actives qui travaillaient, non plus à temps plein, mais à temps partiel, et 14 % qui n'avaient plus d'emploi. D'année en année, le taux d'emploi a diminué aussi bien chez les femmes qui étaient initialement à temps complet que parmi celles qui étaient à temps partiel, mais cette baisse a été plus marquée chez ces dernières.

Lorsqu'on introduit une distinction entre le cas des actives à temps partiel qui souhaitent travailler davantage en 1994 (temps partiel « subi ») et le cas de celles qui ne désiraient pas accroître leur durée de travail (temps partiel « choisi »), on constate que les premières sont un peu plus nombreuses que les secondes à ne plus occuper d'emploi à temps partiel quatre ans plus tard (une sur deux contre quatre sur dix). Près de 17 % de ces femmes souhaitant travailler davantage sont passées du temps partiel au temps plein entre 1994 et 1995. En 1996, c'est plus d'une sur cinq qui était à temps complet. Par la suite, toutefois, et ce point mérite tout particulièrement d'être noté, cette proportion a peu varié. Ainsi, en 1998, ces actives n'étaient guère plus nombreuses qu'en 1996 à travailler à temps complet (23,6 % contre 21,8 %).

Chez les femmes qui avaient déclaré, en 1994, ne pas souhaiter accroître leur durée de travail, le taux d'emploi à temps plein a augmenté progressivement au fil des années, passant de 9 % en 1995 à près de 16 % en 1998. Mais ce que l'on constate surtout, dans cette sous-population, c'est la forte baisse du taux d'activité : à la fin de la période d'observation, 19 % des femmes ne souhaitant pas travailler davantage étaient sorties du marché du travail (au moins temporairement). La raison en est sans doute que, parmi ces femmes, beaucoup ont choisi de travailler à temps partiel pour des motifs d'ordre familial et sont donc susceptibles d'arbitrer en faveur d'une interruption d'activité, notamment au moment de l'arrivée d'un nouvel enfant ; on trouve également des actives plus âgées pour

---

2. Chaque année, les actifs à temps partiel ont été invités à répondre aux deux questions suivantes :

- « Actuellement, souhaitez-vous travailler davantage et êtes-vous disponibles pour cela ? - 1. Oui, à temps plein, 2. Oui, sans aller jusqu'au temps plein, 3. Non » ;
- « Quelle est la principale raison qui vous amène à travailler à temps partiel ? - 1. Je souhaite travailler à temps partiel pour poursuivre une formation, des études, 2. pour exercer une autre activité professionnelle, 3. pour faire des travaux ménagers, garder un enfant ou d'autres personnes, 4. pour raison de santé (maladie, handicap), 5. pour d'autres raisons, 6. Je n'ai pas trouvé d'emploi à temps plein, 7. Autres cas (préciser) ».

3. Une autre définition du temps partiel contraint aurait pu être retenue : en se fondant sur la réponse à la seconde question, le temps partiel peut également être qualifié de « subi » lorsque l'individu a invoqué, comme raison de l'exercice d'une activité à temps partiel, le fait de « n'avoir pas trouvé d'emploi à temps plein ». Sur ce point, voir Bourreau-Dubois *et alii* (2001).

lesquelles le choix du temps partiel s'inscrit dans une logique de passage progressif à la retraite (Bourreau-Dubois *et alii*, 2001). Toujours en 1998, ces femmes étaient presque quatre fois moins nombreuses à se trouver au chômage que celles qui n'étaient pas satisfaites de leur durée de travail (4,2 % contre 15,9 %), ce qui n'est guère surprenant puisque ces dernières, en 1994, étaient bien plus souvent en CDD (30,2 % des cas contre 8,6 %).

Dernier point qu'il convient de souligner ici : la diminution de la part du temps partiel subi chez les actives qui souhaitaient travailler davantage en 1994 et qui étaient encore (ou de nouveau) à temps partiel l'année *t*. En 1998, seulement un peu plus de la moitié de ces actives n'étaient toujours pas satisfaites de leur durée de travail. Parmi celles qui n'étaient plus désireuses de travailler davantage, 55 % ont effectivement vu leur nombre d'heures de travail hebdomadaire augmenter entre 1994 et 1998. Quant aux autres, peut-être est-ce en raison de la survenance de tel ou tel événement affectant leur situation démo-économique (mise en couple, naissance d'un enfant, fin de l'épisode de chômage du conjoint, etc.) qu'une durée de travail inchangée, voire plus faible, est devenue plus acceptable.

Lorsqu'on examine les trajectoires individuelles d'activité des femmes qui travaillaient à temps partiel en 1994, toujours en se fondant sur les situations observées aux dates des enquêtes annuelles successives, on s'aperçoit que moins de la moitié (46,6 %) de ces femmes sont restées constamment à temps partiel de 1994 à 1998. Les actives qui ne désiraient pas accroître leur temps de travail en 1994 sont plus souvent dans ce cas que celles qui avaient déclaré souhaiter travailler davantage (50,6 % contre 40,3 %).

Une description des trajectoires d'activité, sous l'angle du nombre et du type de changements d'état, est fournie dans le tableau 3. Seules trois situations ont été distinguées ici : le temps partiel, le temps complet et le non-emploi (chômage ou inactivité). Les actives qui ne sont pas restées constamment à temps partiel ont connu le plus souvent un seul changement d'état (*i.e.* soit elles ont accédé à un emploi à temps plein, soit elles sont passées du temps partiel au chômage ou à l'inactivité). Celles qui souhaitaient travailler davantage en 1994 sont toutefois un peu plus nombreuses que les autres à avoir fait l'expérience d'au moins deux changements de situation (22,9 % des cas, parmi l'ensemble de ces actives, contre 15,8 % chez les femmes qui ne désiraient pas accroître leur durée de travail).

Au total, ce sont un peu plus d'un quart (27,5 %) des actives travaillant à temps partiel en 1994 qui ont accédé à un emploi à temps plein, à un moment ou à un autre, entre 1995 et 1998. Cette proportion est sensiblement plus élevée chez celles qui souhaitaient travailler davantage : 32,5 % d'entre elles sont passées du temps partiel au temps complet, contre 24,1 % des actives qui ne désiraient pas accroître leur durée de travail.

Bien souvent (pour plus d'un tiers des actives concernées), le passage du temps partiel au temps complet a été suivi d'un retour au temps partiel ou d'une transition vers le chômage ou l'inactivité, et ce, parfois dès l'année d'après. C'est le cas aussi bien chez les femmes qui souhaitaient initialement travailler davantage que chez celles qui étaient satisfaites de leur durée de travail (34,8 % et 38,6 % des actives concernées, respectivement). Ceci peut expliquer, au moins en partie, que le taux d'emploi à temps complet n'augmente que faiblement au fil du temps (*cf. supra*).

Quant à la proportion totale de femmes ayant connu le chômage ou/et l'inactivité (à un moment ou à un autre), elle s'élève à 36,8 % chez celles qui souhaitaient travailler davantage en 1994 et à 29,9 % chez les autres actives.

**Tableau 1 – Caractéristiques des actives travaillant à temps partiel en 1994  
et taux de passage du temps partiel au temps plein**

En %

|  | Caractéristiques des actives travaillant à temps partiel en 1994 |                                | Taux de passage du temps partiel au temps plein entre 1995 et 1998 * (échantillon cylindré) |
|--|--|--------------------------------|---|
|  | Ensemble (N = 912)   | Échantillon cylindré (N = 690) |   |
| Nationalité : étrangère                                      | 7,3  | 5,8                            | 19,8  |
| Âge  |  |                                |   |
| < 35 ans   | 37,8   | 38,4                           | 38,1  |
| 35 à 44 ans  | 33,5   | 33,2                           | 24,1  |
| 45 à 54 ans  | 20,2   | 19,4                           | 19,4  |
| ≥ 55 ans   | 8,5  | 9,0                            | 12,5  |
| Existence d'un handicap (ou d'une maladie chronique)         | 14,4   | 13,3                           | 15,0  |
| Niveau de diplôme  |  |                                |   |
| Aucun diplôme  | 17,0   | 15,9                           | 18,0  |
| CEP, BEPC ou Brevet des collèges                             | 23,9   | 23,6                           | 20,2  |
| CAP ou BEP   | 27,7   | 28,2                           | 28,6  |
| Baccalauréat   | 15,2   | 15,1                           | 38,6  |
| Diplôme d'enseignement supérieur                             | 16,2   | 17,2                           | 35,2  |
| Profession   |  |                                |   |
| Indépendante   | 7,2  | 6,5                            | 39,3  |
| Cadre  | 5,9  | 6,3                            | 37,1  |
| Profession intermédiaire                                     | 14,7   | 15,0                           | 31,5  |
| Employée de la fonction publique                             | 16,6   | 16,7                           | 26,2  |
| Employée administrative d'entreprise                         | 16,5   | 16,7                           | 16,8  |
| Employée de commerce   | 9,1  | 9,8                            | 35,0  |
| Employée des services directs aux particuliers               | 19,8   | 19,2                           | 21,1  |
| Ouvrière   | 10,2   | 9,8                            | 33,1  |
| Durée hebdomadaire de travail                                |  |                                |   |
| < 15 heures  | 16,0   | 15,7                           | 23,5  |
| 15 à 29 heures   | 57,3   | 55,4                           | 22,3  |
| ≥ 30 heures  | 26,7   | 28,9                           | 36,8  |
| Nature du temps partiel                                      |  |                                |   |
| Contraint  | 42,0   | 41,4                           | 32,5  |
| Choisi pour des raisons d'ordre familial                     | 26,5   | 28,0                           | 25,0  |
| Choisi pour d'autres raisons                                 | 31,5   | 30,6                           | 23,7  |
| Durée cumulée de chômage (janv. 1993 – oct. 1994) : ≥ 6 mois | 11,2   | 9,7                            | 33,2  |
| Statut d'activité et revenus du travail du conjoint éventuel |  |                                |   |
| Ne vit pas en couple   | 20,1   | 20,2                           | 43,8  |
| Conjoint actif occupé – ≤ 1 Smic                             | 7,2  | 7,2                            | 23,6  |
| Conjoint actif occupé – 1 à 2 Smic                           | 30,1   | 30,0                           | 22,0  |
| Conjoint actif occupé – 2 à 4 Smic                           | 23,8   | 25,1                           | 28,0  |
| Conjoint actif occupé – > 4 Smic                             | 8,0  | 8,8                            | 20,2  |
| Conjoint chômeur ou inactif                                  | 10,8   | 8,7                            | 17,9  |
| Nombre d'enfants à charge et âge du plus jeune               |  |                                |   |
| Aucun enfant   | 47,8   | 46,5                           | 32,6  |
| 1 enfant, âgé de moins de 6 ans                              | 6,5  | 6,9                            | 18,4  |
| 1 enfant, âgé de 6 ans ou plus                               | 13,5   | 12,4                           | 18,2  |
| 2 enfants ou plus, âge du plus jeune : < 6 ans               | 14,6   | 15,6                           | 23,4  |
| 2 enfants ou plus, âge du plus jeune : ≥ 6 ans               | 17,6   | 18,6                           | 27,7  |
| Région de résidence : Île-de-France                          | 16,3   | 15,5                           | 38,8  |
| <i>Ensemble</i>  |  |                                | 27,5  |

\* Proportion d'actives ayant travaillé à temps complet, à un moment ou à un autre, entre 1995 et 1998.

Source : *Panel européen de ménages* (vagues 1 à 5), 1994-98, Insee.

Le taux de passage au temps plein <sup>4</sup> varie sensiblement selon les caractéristiques individuelles (cf. tableau 1). Ainsi, ce taux décroît fortement avec l'âge (passant de 38,1 % chez les actives de moins de 35 ans à seulement 12,5 % parmi les 55 ans et plus). À l'inverse, le passage au temps complet est plus fréquent chez les femmes titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures. De même, celles qui travaillaient au moins 30 heures par semaine en 1994 sont plus nombreuses que les autres à avoir accédé à un emploi à temps plein <sup>5</sup>. Des différences entre catégories socioprofessionnelles sont également observées : c'est chez les cadres et les non-salariées que l'on enregistre le plus fort taux de passage au temps complet ; et c'est pour certaines catégories d'employées (les employées administratives d'entreprise et les employées des services directs aux particuliers) que ce taux est, à l'inverse, le plus faible <sup>6</sup>. En revanche, lorsqu'on opère une distinction, parmi les actives qui ne souhaitent pas accroître leur durée de travail en 1994, entre celles qui avaient choisi de travailler à temps partiel pour des motifs d'ordre familial et celles qui avaient fait le choix du temps partiel pour d'autres raisons, on constate que les unes et les autres ne sont pas caractérisées par des taux de passage au temps complet significativement différents.

**Tableau 2 – Devenir des actives travaillant à temps partiel ou à temps complet en 1994**

En %

| <b>1. Ensemble des actives travaillant à temps partiel en 1994</b>               |                   |                   |                   |                   |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|  | Situation en 1995 | Situation en 1996 | Situation en 1997 | Situation en 1998 |
| Emploi à temps partiel   | 76,5              | 67,4              | 62,1              | 56,7              |
| Emploi à temps plein   | 12,4              | 15,1              | 16,0              | 18,9              |
| Chômage  | 5,5               | 7,9               | 7,8               | 9,1               |
| Inactivité   | 5,6               | 9,6               | 14,1              | 15,3              |
| <i>Total</i>   | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      |
| <b>2. Actives à temps partiel souhaitant travailler davantage en 1994</b>        |                   |                   |                   |                   |
|  | Situation en 1995 | Situation en 1996 | Situation en 1997 | Situation en 1998 |
| Emploi à temps partiel   | 68,8              | 58,6              | 57,4              | 50,4              |
| <i>dont : temps partiel subi</i>   | <i>52,0</i>       | <i>43,1</i>       | <i>33,2</i>       | <i>27,8</i>       |
| Emploi à temps plein   | 16,8              | 21,8              | 21,2              | 23,6              |
| Chômage  | 10,5              | 13,6              | 11,8              | 15,9              |
| Inactivité   | 3,9               | 6,0               | 9,6               | 10,1              |
| <i>Total</i>   | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      |
| <b>3. Actives à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage en 1994</b> |                   |                   |                   |                   |
|  | Situation en 1995 | Situation en 1996 | Situation en 1997 | Situation en 1998 |
| Emploi à temps partiel   | 82,0              | 73,2              | 65,4              | 61,0              |
| <i>dont : temps partiel subi</i>   | <i>13,5</i>       | <i>13,1</i>       | <i>10,9</i>       | <i>7,7</i>        |
| Emploi à temps plein   | 9,4               | 10,6              | 12,3              | 15,7              |
| Chômage  | 2,0               | 4,1               | 5,0               | 4,2               |
| Inactivité   | 6,6               | 12,1              | 17,3              | 19,1              |
| <i>Total</i>   | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      |
| <b>4. Ensemble des actives travaillant à temps complet en 1994</b>               |                   |                   |                   |                   |
|  | Situation en 1995 | Situation en 1996 | Situation en 1997 | Situation en 1998 |
| Emploi à temps partiel   | 6,6               | 7,9               | 10,5              | 10,5              |
| Emploi à temps plein   | 87,4              | 83,4              | 78,2              | 75,4              |
| Chômage  | 3,1               | 3,8               | 4,4               | 4,9               |
| Inactivité   | 2,9               | 4,9               | 6,9               | 9,2               |
| <i>Total</i>   | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      | <i>100,0</i>      |

Champ : Actives travaillant à temps partiel ou à temps complet à l'automne 1994, dont la situation d'emploi en 1995, 1996, 1997 et 1998 est connue.

Source : *Panel européen de ménages* (vagues 1 à 5), 1994-98, Insee.

4. Il s'agit de la proportion d'actives ayant travaillé à temps complet, à un moment ou à un autre, entre 1995 et 1998.

5. Ce point a déjà pu être souligné par Galtier (1999) et Bourreau-Dubois *et alii* (2001).

6. Toutefois, compte tenu de la faiblesse des effectifs, ces résultats doivent être interprétés avec prudence.



**Tableau 3 – Description des trajectoires d’activité entre 1994 et 1998  
des femmes travaillant à temps partiel en 1994**

En %

|  | Temps partiel<br>subi en 1994 | Temps partiel<br>choisi en 1994 | Ensemble     |
|--|-------------------------------|---------------------------------|--------------|
| Aucun changement d’état                                  | 40,3                          | 50,6                            | 46,6         |
| 1 changement d’état                                      | 36,8                          | 33,6                            | 34,7         |
| <i>TP</i> → <i>CI</i>                                    | 19,0                          | 21,2                            | 20,2         |
| <i>TP</i> → <i>TC</i>                                    | 17,8                          | 12,4                            | 14,5         |
| 2 changements d’état                                     | 15,4                          | 12,1                            | 13,4         |
| <i>TP</i> → <i>CI</i> → <i>TP</i>                        | 5,8                           | 3,8                             | 4,5          |
| <i>TP</i> → <i>CI</i> → <i>TC</i>                        | 2,5                           | 1,3                             | 1,9          |
| <i>TP</i> → <i>TC</i> → <i>TP</i>                        | 3,7                           | 6,4                             | 5,2          |
| <i>TP</i> → <i>TC</i> → <i>CI</i>                        | 3,4                           | 0,6                             | 1,8          |
| 3 changements d’état                                     | 6,7                           | 3,7                             | 5,0          |
| <i>TP</i> → <i>CI</i> → <i>TP</i> → <i>CI</i>            | 2,3                           | 0,4                             | 1,2          |
| <i>TP</i> → <i>CI</i> → <i>TP</i> → <i>TC</i>            | 0,7                           | 1,0                             | 0,8          |
| <i>TP</i> → <i>CI</i> → <i>TC</i> → <i>CI</i>            | 1,0                           | 0,2                             | 0,5          |
| <i>TP</i> → <i>CI</i> → <i>TC</i> → <i>TP</i>            | 0,0                           | 0,2                             | 0,1          |
| <i>TP</i> → <i>TP</i> → <i>TP</i> → <i>TC</i>            | 1,4                           | 0,8                             | 1,1          |
| <i>TP</i> → <i>TC</i> → <i>TP</i> → <i>CI</i>            | 0,3                           | 0,9                             | 0,8          |
| <i>TP</i> → <i>TC</i> → <i>CI</i> → <i>TP</i>            | 0,3                           | 0,0                             | 0,1          |
| <i>TP</i> → <i>TC</i> → <i>CI</i> → <i>TC</i>            | 0,7                           | 0,2                             | 0,4          |
| 4 changements d’état                                     | 0,8                           | 0,0                             | 0,3          |
| <i>Total</i>   | <i>100,0</i>                  | <i>100,0</i>                    | <i>100,0</i> |
| % total de femmes ayant connu le chômage ou l’inactivité | 36,8                          | 29,9                            | 32,6         |
| % total de femmes ayant travaillé à temps complet        | 32,5                          | 24,1                            | 27,5         |

*TP* : Temps partiel ; *TC* : Temps complet ; *CI* : Chômage ou inactivité.

Champ : Actives travaillant à temps partiel à l’automne 1994, dont la situation d’emploi en 1995, 1996, 1997 et 1998 est connue.

Source : *Panel européen de ménages* (vagues 1 à 5), 1994-98, Insee.

### 3. Le modèle

Pour analyser la transition du temps partiel au temps complet, on a utilisé un *modèle logit polytomique non ordonné* (sur ce type de modèle, voir, par exemple, DeMaris, 1992). La variable dépendante de ce modèle, notée *Y*, est une variable discrète à trois modalités *j* : 1 si la femme est restée à temps partiel de 1994 à 1998 (trajectoire de référence), 2 si celle-ci a perdu ou quitté son emploi à temps partiel au cours de cette période mais n’est pas passée au temps complet, et 3 si celle-ci a accédé à un emploi à temps plein (quelle que soit la date à laquelle cette transition s’est produite).

Le modèle s’écrit :

$$\text{Log} \left[ \frac{\text{Pr}(Y=j)}{\text{Pr}(Y=1)} \right] = \alpha_j + \sum_{k=1}^K \beta_{jk} Z_k \quad j = 2, 3$$

où  $Z_k$  représente la  $k^e$  variable explicative,  $\beta_{jk}$  est le coefficient de  $Z_k$  dans l’équation  $j$  (à estimer), et  $\alpha_j$  est la constante de l’équation  $j$  (à estimer).

Les caractéristiques individuelles prises en compte dans cette analyse sont les suivantes : la nationalité, l’âge, l’existence d’un handicap ou d’une maladie chronique, le logarithme du salaire horaire (estimé par régression, en suivant la procédure en deux étapes de Heckman, 1979)<sup>7</sup>, la

7. L’équation de salaire est fournie dans l’article de Bourreau-Dubois *et alii* (2001).

profession<sup>8</sup>, le caractère contraint ou choisi du temps partiel, le fait d'avoir connu au moins six mois de chômage au cours des deux dernières années, le statut d'activité et le montant des gains mensuels moyens du conjoint éventuel, le nombre d'enfants à charge (de moins de 18 ans), l'âge du plus jeune enfant, et le fait de résider en région Île-de-France. Il s'agit des caractéristiques à la date de la première enquête annuelle (automne 1994).

Ce modèle, qui a été estimé par la méthode du maximum de vraisemblance<sup>9</sup>, porte sur les actives travaillant à temps partiel en 1994, personnes de référence de leur ménage ou conjointes de la personne de référence à cette date<sup>10</sup>.

#### 4. Les résultats des estimations

Les résultats du modèle logit polytomique sont présentés dans le tableau 4<sup>11</sup>.

Comme on pouvait s'y attendre, les femmes les plus jeunes (*i.e.* celles qui étaient âgées de moins de 35 ans en 1994) ont de plus grandes chances d'accéder à un emploi à temps plein plutôt que de rester à temps partiel (par rapport à la catégorie de référence et à l'ensemble des autres actives). Il n'est pas non plus surprenant de constater que les actives âgées d'au moins 55 ans ont une plus forte probabilité de sortir vers le chômage ou (surtout) l'inactivité, celles-ci ayant plus souvent opté pour le temps partiel dans une logique de retrait progressif du marché du travail.

L'existence d'un handicap (ou d'une maladie chronique) est un autre facteur qui favorise la transition vers le chômage ou l'inactivité plutôt que le passage au temps complet. On observe également un effet positif sur la probabilité de connaître ce type de transition plutôt que de rester à temps partiel, mais cet effet n'est pas significatif au seuil de 10 %<sup>12</sup>.

Plus le taux de salaire est élevé, plus la probabilité de sortir vers le chômage ou l'inactivité (plutôt que de rester à temps partiel ou d'opter pour le temps plein) est faible. Dans le cas de la sortie vers l'inactivité, une interprétation en termes d'effet de substitution dominant semble pouvoir être avancée. En revanche, le taux de salaire n'a pas d'effet significatif sur la probabilité de passer au temps complet plutôt que de rester à temps partiel.

Dans l'opposition entre passage au temps plein et maintien à temps partiel, le niveau de rémunération du conjoint, pour les femmes en couple, ne semble pas non plus intervenir. En effet, ne se distinguent des actives vivant seules (catégorie de référence) que celles dont le conjoint a des gains mensuels compris entre un et deux Smic, les chances d'accéder au temps complet plutôt que de rester à temps partiel étant significativement plus faibles pour ces femmes, un résultat difficile à interpréter. Par contre, on constate que les actives dont le conjoint dispose de gains élevés (*i.e.* plus de quatre fois le Smic) ont une plus forte probabilité de sortir vers le non-emploi plutôt que de passer du temps partiel au temps plein, ce qui était attendu.

---

8. En raison du faible nombre d'observations, une distinction a simplement pu être introduite entre le cas des employées (dans leur ensemble) et celui des autres actives.

9. Les traitements ont été réalisés à l'aide du logiciel Limdep.

10. Bien évidemment, cette analyse conserve un caractère exploratoire. En effet, s'agissant de la définition de la variable dépendante, on a été amené, en raison de la faiblesse des effectifs, à classer dans la même catégorie (la catégorie 3) des actives qui sont passées du temps partiel au temps plein sans avoir connu le chômage ou l'inactivité (ni avant, ni après cette transition) et d'autres qui, à un moment ou à un autre, se sont retrouvées sans emploi, ce qui est sans doute discutable. Autre limite que l'on se doit de mentionner ici : l'éventuelle endogénéité de certaines variables explicatives (de deux de ces variables, tout particulièrement : la durée cumulée de chômage et le caractère contraint ou choisi du temps partiel en 1994).

11. On y a reporté les paramètres estimés des deux équations indépendantes (*i.e.*  $Y=2$  vs  $Y=1$  et  $Y=3$  vs  $Y=1$ ), ainsi que les coefficients de la troisième équation du modèle (celle qui oppose passage au temps plein et sortie vers l'inactivité ou le chômage). Pour connaître les seuils de signification des coefficients de cette dernière équation (coefficients qui peuvent être obtenus par simple soustraction, à partir des paramètres estimés des deux équations indépendantes), on a réestimé le modèle en prenant comme référence  $Y=2$ .

12. La probabilité critique est de 10,8 %.

Tableau 4 – Paramètres estimés du modèle logit polytomique

|  | Moyenne | Sortie vers le chômage ou l'inactivité vs Activité à temps partiel de 1994 à 1998 | Passage au temps plein vs Activité à temps partiel de 1994 à 1998 | Passage au temps plein vs Sortie vers le chômage ou l'inactivité |
|--|---------|---|---|--|
| Constante  | -       | 4,554 **  | 1,802   | -2,752   |
| Nationalité : étrangère  | 0,061   | -0,716  | -0,678  | 0,038  |
| Âge  |         |   |   |  |
| < 35 ans   | 0,337   | 0,491 *   | 0,653 **  | 0,162  |
| 35 à 44 ans  | 0,356   | <i>Réf.</i>   | <i>Réf.</i>   | <i>Réf.</i>  |
| 45 à 54 ans  | 0,209   | -0,157  | -0,705 **   | -0,548   |
| ≥ 55 ans   | 0,098   | 2,459 ***   | -0,180  | -2,639 ***   |
| Existence d'un handicap (ou maladie chronique)   | 0,142   | 0,493   | -0,491  | -0,984 **  |
| Logarithme du salaire horaire (prédit)   | 3,688   | -1,545 ***  | -0,358  | 1,187 **   |
| Profession : employée  | 0,616   | -0,461 *  | -0,816 ***  | -0,355   |
| Temps partiel subi (en 1994)   | 0,379   | 0,180   | 0,124   | -0,056   |
| Durée cumulée de chômage au cours de la période janvier 1993 - octobre 1994 : ≥ 6 mois | 0,079   | 2,385 ***   | 1,173 **  | -1,212 ***   |
| Activité / revenus du travail du conjoint éventuel                                     |         |   |   |  |
| <i>Ne vit pas en couple</i>  | 0,135   | <i>Réf.</i>   | <i>Réf.</i>   | <i>Réf.</i>  |
| Conjoint actif occupé – ≤ 1 Smic   | 0,076   | -0,023  | -0,484  | -0,461   |
| Conjoint actif occupé – 1 à 2 Smic   | 0,326   | -0,065  | -0,685 **   | -0,620   |
| Conjoint actif occupé – 2 à 4 Smic   | 0,273   | 0,040   | -0,245  | -0,285   |
| Conjoint actif occupé – > 4 Smic   | 0,096   | 0,426   | -0,756  | -1,182 **  |
| Conjoint chômeur ou inactif  | 0,094   | -0,787  | -0,855 *  | -0,068   |
| Nombre d'enfants à charge et âge du plus jeune   |         |   |   |  |
| <i>Aucun enfant</i>  | 0,421   | <i>Réf.</i>   | <i>Réf.</i>   | <i>Réf.</i>  |
| 1 enfant, âgé de moins de 6 ans  | 0,075   | 0,799 *   | -0,972 **   | -1,771 ***   |
| 1 enfant, âgé de 6 ans ou plus   | 0,132   | -0,144  | -0,684 *  | -0,540   |
| 2 enfants ou plus, âge du plus jeune : < 6 ans   | 0,170   | 0,227   | -0,806 **   | -1,033 **  |
| 2 enfants ou plus, âge du plus jeune : ≥ 6 ans   | 0,202   | -0,346  | -0,473  | -0,127   |
| Région de résidence : Île-de-France  | 0,164   | 0,323   | 0,755 ***   | 0,432  |
| Logarithme de la vraisemblance :   |         | -582,57   |   |  |
| Pseudo-R <sup>2</sup> de McFadden :  |         | 0,142   |   |  |
| Nombre d'observations :  |         | 647   |   |  |
| Répartition de l'échantillon sous l'angle du type de trajectoire :                     |         |   |   |  |
| Activité à temps partiel de 1994 à 1998  |         | 325   |   |  |
| Sortie vers le chômage ou l'inactivité   |         | 166   |   |  |
| Passage au temps plein   |         | 156   |   |  |

\*\*\* : significatif au seuil de 1 % ; \*\* : significatif au seuil de 5 % ; \* : significatif au seuil de 10 % ; *Réf.* : catégorie de référence.

Champ : Actives travaillant à temps partiel à l'automne 1994, personnes de référence de leurs ménages ou conjointes des personnes de référence à cette date, dont la situation d'emploi en 1995, 1996, 1997 et 1998 est connue.

Source : *Panel européen de ménages* (vagues 1 à 5), 1994-98, Insee.

La présence de jeunes enfants est clairement un élément déterminant : toutes choses égales par ailleurs, pour les femmes ayant au moins un enfant de moins de six ans, la transition du temps partiel au temps complet est moins probable.

Les employées, dans leur ensemble, ont de plus grandes chances de rester à temps partiel (par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles). À l'inverse, la probabilité de ne connaître aucun changement de situation est significativement plus faible pour les femmes qui se sont trouvées antérieurement au chômage (durant au moins six mois au cours des deux dernières années). En particulier, ces actives sont davantage susceptibles de connaître à nouveau le chômage ou de se retirer du marché du travail. Quant aux actives qui résident en région Île-de-France, elles ont une plus forte probabilité de passer au temps complet plutôt que de rester à temps partiel.

Enfin, il est intéressant de constater que la variable « temps partiel subi » ne s'est révélée significative dans aucune des trois équations du modèle. À caractéristiques identiques, et notamment à âge égal, les actives souhaitant travailler davantage n'ont donc pas de plus grandes chances que les autres d'accéder à un emploi à temps plein plutôt que de demeurer à temps partiel. Elles n'ont pas non plus une probabilité plus élevée de sortir vers le chômage ou l'inactivité<sup>13</sup>.

## Conclusion

D'après les résultats de cette étude réalisée à partir des données françaises des cinq premières vagues annuelles (1994-1998) du *Panel européen de ménages*, un peu plus d'un quart des femmes travaillant à temps partiel en 1994 ont accédé à un emploi à temps plein entre 1995 et 1998. Dans de nombreux cas, toutefois, le passage au temps plein a été suivi d'un retour au temps partiel ou d'une sortie vers le chômage ou l'inactivité, ce qui peut expliquer, au moins en partie, que le taux d'emploi à temps complet, parmi les actives travaillant initialement à temps partiel, n'augmente que faiblement au fil des années (passant de 12,4 % en 1995 à 18,9 % en 1998). L'accès au temps complet a été plus fréquent chez les femmes qui souhaitaient travailler davantage en 1994 (32,5 % des cas, contre 24,1 % parmi celles qui ne désiraient pas accroître leur temps de travail). Cependant, toutes choses égales par ailleurs, ces dernières n'ont pas une plus forte probabilité de passer du temps partiel au temps plein.

D'autres travaux sur le devenir des actives à temps partiel devraient prochainement être menés. Pour affiner l'analyse, il s'agira de s'appuyer sur les trajectoires mensuelles d'activité que le *Panel européen de ménages* permet de reconstituer, et non plus seulement sur les situations observées aux dates des enquêtes annuelles successives. Une comparaison internationale sur ce thème est également envisagée.

**Olivier Guillot, Éliane Jankeliowitch-Laval**

ADEPS – EPS (CNRS et Université Nancy 2)  
Faculté de Droit, Sciences Économiques et Gestion  
4, rue de la Ravinelle ; C.O. n° 26  
54 035 Nancy cedex  
Tél. : 03 83 19 28 00 ; Fax : 03 83 19 28 07  
E-mail : Olivier.Guillot@univ-nancy2.fr ; Eliane.Jankeliowitch@univ-nancy2.fr

---

13. Lorsqu'on introduit une distinction entre celles d'entre elles qui avaient déclaré souhaiter travailler à temps plein et celles qui désiraient accroître leur durée de travail « sans aller jusqu'au temps plein » (cf. *supra*, note 2), on s'aperçoit que l'accès au temps complet n'est pas plus probable pour les premières. Ce dernier résultat s'oppose à celui qui a été obtenu par Oliveira et Ulrich (2002), pour les salariés – hommes et femmes – concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000 (c'est la probabilité de passer du temps partiel au temps complet entre 2000 et 2001 qui a été estimée par les auteurs).

## Bibliographie

Aerts A.-T., Bigot J.-F. (2002), Enquête sur l'emploi de mars 2002. Chômage et emploi en hausse, *Insee-Première*, n° 857.

Bourreau-Dubois C., Guillot O., Jankeliowitch-Laval E. (2001), Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants, *Économie et Statistique*, n° 349-350, p. 41-61.

DeMaris A. (1992), Logit Modeling : Practical Applications, *Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences*, n° 86, Sage.

Galtier B. (1999), Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? *Économie et Statistique*, n° 321-322, p. 79-87.

Heckman J.J. (1979), Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica*, vol. 47, n° 1, p. 153-161.

Lagarenne C., Legendre N. (2000), Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux, *Économie et Statistique*, n° 335, p. 3-25.

Oliveira A., Ulrich V. (2002), L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel, *Document d'études*, n° 61, DARES.

## **80 % au bac et avant... (Questions autour de la demande d'éducation en France et de ses mécanismes)**

**Saïd Hanchane, Éric Verdier**

Il a été maintes fois souligné que, de 1985 à 1995, les croissances des taux d'accès au baccalauréat et à l'enseignement supérieur avaient été d'une telle ampleur qu'elles pouvaient être qualifiées de structurelles. Ces proportions ont en effet quasiment doublé durant cette période. En 1985, 36 % de la génération parvenaient au niveau IV et 25 % rentraient dans l'enseignement supérieur. Dix ans plus tard, les mêmes pourcentages sont respectivement de 66 % et de 51 % (à la session de juin 2000, la proportion de jeunes devenant bacheliers s'est établie à 62 % tandis que 69,2 % atteignaient le niveau IV de formation). Sans atteindre les 80 % visés par la loi de 1989, qui relevaient plus de l'orientation mobilisatrice que de l'objectif résultant d'une évaluation *ex ante*<sup>1</sup>, le résultat n'en est pas moins spectaculaire.

Cette croissance éducative s'est largement appuyée sur le développement de la formation professionnelle et technologique avec, dans le secondaire, la création des baccalauréats professionnels et, dans le supérieur, l'expansion des BTS et DUT. En outre, dans le cadre d'une extension des formations par alternance, l'apprentissage a connu un vif regain, marqué notamment par une forte augmentation des flux au niveau IV (Simon, 2001). De biens rares et réservés aux catégories sociales favorisées, en particulier au regard d'une comparaison classique avec l'Allemagne (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982), diplômes et plus hauts niveaux de formation se sont largement diffusés dans la société française.

Cette contribution propose un éclairage sur l'une des dimensions de cette expansion éducative : elle concerne la construction des parcours de formation au sein de l'enseignement secondaire. Compte tenu de l'importance prise par l'objectif consistant à mener 80 % d'une cohorte au niveau du bac, nous sommes partis de l'hypothèse selon laquelle l'obtention du baccalauréat était devenue de facto une norme sociale incontournable. Certes, on objectera que la loi d'orientation de 1989 fixait un second objectif qui était de mener 100 % de la classe d'âge à un diplôme de niveau V mais il reste que :

- Cette clause, pour importante qu'elle soit, a été introduite a posteriori, quatre ans après le lancement de facto de l'objectif des 80 % par Jean-Pierre Chevènement et la perception des risques de stigmatisation pour les jeunes qui n'atteindraient pas cette norme.
- Interrogées en 1992, les familles des élèves entrés en classe de 6<sup>ème</sup> en 1989 (enquête « Familles » associée au panel de la DPD) répondent à plus des deux tiers que le diplôme visé est un titre de l'enseignement supérieur.
- La puissance du mouvement de poursuite d'études vers l'enseignement supérieur, notamment de la part des bacheliers technologiques, atteste du fait que le baccalauréat tend à s'imposer comme un viatique indispensable mais non pas, loin s'en faut, suffisant, en particulier en période de croissance du chômage juvénile (Verdier, 1996), pour rentrer en bonne posture dans la compétition pour l'accès à l'emploi, marquée par une forte « exclusion sélective » (Garonna, Ryan, 1989).

Ainsi l'obtention du baccalauréat serait devenue la norme sociale prédominante en matière d'éducation, plus encore que la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans. Si la détention du grade et des

---

1. Les simulations établies en 1987 par le BIPE à la demande du ministère de l'Éducation Nationale estimaient plausible un niveau de 72 % de jeunes au niveau IV en l'an 2000.

connaissances qui lui sont attachées devient l'objectif social partagé, alors conformément aux théories de la justice (Trannoy, 1999), devrait jouer un principe de compensation des différences (recherche de l'homogénéité) plutôt qu'un principe de récompense naturelle des talents personnels (logique de différenciation). En effet, le second principe, dans une pure logique méritocratique, enregistre les différences de talent révélées par les performances scolaires et conduit à maximiser celles-ci en mettant en place, par exemple, des classes de niveau. Par contre, le premier principe exprimé ci-dessus rejoint les points de vue de Walzer ou de Rawls qui attachent une importance cruciale à la définition d'un seuil minimum de connaissances et de compétences que la société doit à chacun (même s'ils en tirent des conséquences politiques différentes (Meuret, 1999)). Théoriquement et pratiquement, les conséquences sont très importantes : le jeu du principe de compensation induit que les talents deviennent des ressources collectives et que leur influence sur la réussite, dès lors que l'on se situe au-dessous du seuil minimum socialement fixé, soit neutralisée. L'effectivité du principe appelle de plus forts investissements collectifs pour les « moins talentueux », à effort égal, mais au-delà du seuil, la responsabilité de chacun prévaut et dès lors, le principe de récompense naturelle. Il est donc primordial d'examiner comment le système d'enseignement secondaire s'organise pour construire l'accès à cette norme sociale, identifiée à l'obtention du baccalauréat.

Dans une première phase de l'exploitation de la source riche et complexe, qu'est le panel d'élèves entrés en 6<sup>ème</sup> en 1989 (voir ci-dessous), cette contribution se focalise d'abord sur les différents itinéraires menant au grade de bachelier. Ils nous paraissent en effet pertinents pour comprendre comment se construit le développement de l'éducation, visé par l'action publique entreprise depuis maintenant plus de 15 ans (1). Si le bac tend à s'imposer avec le projet d'échapper aux conditions de vie et d'emploi jugées indignes, dans les représentations, de ce grade éducatif (voir Beaud, 2002), autre chose est de dire qu'il y a différentes manières d'accéder à cette reconnaissance sociale minimale des capacités de chacun. Toute la question est alors de savoir si l'offre de différents itinéraires et attributs (sous forme d'options par exemple) ne reconstruit pas mécaniquement de fortes différenciations internes, au point de faire perdre de son sens à l'unicité de la norme. Son éclatement peut en effet être source de fortes inégalités sociales qui transitent par les conditions dans lesquelles s'opère la socialisation familiale<sup>2</sup> (2). C'est toute l'ambiguïté politique de la « démocratisation » à la française pointée par d'Iribarne et d'Iribarne (1999).

La diversification de l'offre peut se muer en ségrégation des parcours, du fait des aptitudes différenciées à jouer des opportunités et à prendre des risques en termes de cheminements scolaires (3). Différents degrés d'estime sociale et de capacités stratégiques à signaler les qualités individuelles pourront alors être attachés aux diverses modalités d'accès à la norme qu'est l'obtention du grade de bachelier (4).

## **1. L'accès au baccalauréat : l'état de la diversification des parcours de formation**

Cette première partie a pour but de typer les trois filières institutionnelles (générale, technologique et professionnelle) qui mènent au baccalauréat ainsi que les différents itinéraires qu'elles recouvrent. Outre l'impact d'une offre de formation qui s'est diversifiée, durées d'études, réussites au bac et redoublements permettent d'étalonner les unes et les autres.

L'investigation empirique porte principalement sur le panel d'élèves du second degré recrutés en 1989. Ce dispositif, réalisé par la Direction de la Programmation et du Développement (DPD) du ministère de l'Éducation Nationale a fait l'objet d'une exploitation récente (cf. J.-P. Caille et S. Lemaire, 2003). Les données qui nous ont été transmises comportent 24 710 individus mais ne permettent pas de connaître le devenir des élèves à l'issue de la dixième année de suivi, censée être la dernière année d'observation. Partant de là, toute une série d'indicateurs est calculée en ne retenant, pour ce travail, que les individus arrivés en classe terminale (cf. tableau 1 de l'annexe 1). Notons d'emblée que seulement 60,4 % de notre cohorte parviennent à ce niveau d'études. Le baccalauréat

---

2. Le panel de la DPD construit sur la base d'un échantillonnage atomique donne très peu prise à une évaluation du rôle du contexte scolaire (maître, classe, établissement), ce que permettrait de faire un sondage en grappe, fondé par exemple sur des classes entières (Duru-Bellat, 2002, p. 35).

général rassemble les effectifs les plus importants (34 % par rapport à l'ensemble de la cohorte entrée en 6<sup>ème</sup> et 56,3 % des jeunes parvenus jusqu'au bac, qu'ils l'aient obtenu ou non), suivi des baccalauréats technologiques (respectivement 17,6 % et 29,2 %) et enfin les baccalauréats professionnels (8,7 % et 14,4 %). Cette dernière filière de formation, la plus récente, pèse d'autant moins qu'a joué, pour cette génération, l'opportunité de rejoindre la filière technologique grâce à l'ouverture de « classes passerelles » (près de 15 %<sup>3</sup> des bacheliers technologiques ont emprunté ce type de classes).

### 1.1. Filières de baccalauréats et durées d'accès à la classe de terminale

Les parcours qui mènent à ces baccalauréats se distinguent en premier lieu, et de façon exogène, par la durée minimale que nécessite institutionnellement leur préparation. Ils se distinguent aussi par la structure très hétérogène des itinéraires qu'ils recouvrent. Leur description préliminaire paraît donc indispensable avant d'envisager une analyse micro-économétrique des facteurs d'affectation dans les itinéraires les plus fréquents, car plus représentatifs d'un point de vue statistique.

En contrôlant le fait que la durée nécessaire pour se présenter aux bacs généraux et technologiques s'élève à 7 ans et que celle relative à la filière professionnelle est de 8 ans (et sans prendre en compte, à ce stade, les redoublements en terminale), on calcule une statistique qui permet de distinguer les élèves qui « arrivent à l'heure » des autres (cf. tableaux 2, 3 et 4 de l'annexe 1). Ainsi, plus de 70 % des élèves de la filière générale sont « à l'heure », un peu plus du quart arrive en terminale au bout de 8 ans et ce n'est une infime partie qui arrive au-delà de cette durée. Les différenciations sont marquées avec les deux autres filières. En effet, les « arrivées à l'heure » dans la filière professionnelle rassemblent plus de 30 % des effectifs (huit ans), environ 50 % mettent neuf ans et 18 % 10 ans. Quant à la filière technologique, un peu plus du quart des jeunes arrivent à l'heure, environ 70 % mettent 8 ans, le reste 10 ans. Si les bacs technologiques arrivent moins souvent à l'heure que les bacs professionnels, ils sont en revanche très peu nombreux à arriver très en retard (5 % en 10 ans contre 18 % pour le bac professionnel).

### 1.2. Des réussites fortement discriminées

Sur la base de ce premier critère, il ressort que l'investissement de la collectivité, des individus et de leurs familles est plus élevé pour les itinéraires qui mènent au bac professionnel, dans la mesure où la majorité des individus qui y sont engagés se présente à l'examen au bout de neuf ans, contrairement aux deux autres cas (le mode est à sept ans pour le bac général et à 8 ans pour le bac technologique). L'efficacité endogène de cet investissement, éclairée par l'examen des tableaux 5, 6 et 7 de l'annexe 1 qui donnent les taux de réussite au bac, est sujette à caution dans la mesure où la capacité des élèves à obtenir le diplôme de la filière, pour laquelle ils ont opté ou dans laquelle ils ont été orientés, est donc fortement discriminée.

En effet, les taux d'obtention du diplôme<sup>4</sup> s'avèrent très différenciés d'une filière à l'autre (de 65,7 % à 92,7 % dans la filière générale, en passant par une situation intermédiaire, celle du technologique, avec un taux de 75,9 %)<sup>5</sup> ; de ce fait, quelle que soit la durée mise pour arriver au bac, le poids des trois types de filières dans le nombre total de bacheliers est encore plus déséquilibré qu'il ne l'est au regard de la part des élèves arrivés en terminale : la proportion de bacs généraux s'élève alors à 62,4 %, celles des bacs technologiques et professionnels s'abaissent respectivement à 26,3 % et 11,3 %.

On peut faire l'hypothèse que ces écarts résultent d'une construction sociale. En effet, ils laissent entendre que les critères de qualité mis en œuvre à l'examen sont probablement plus en phase, structurellement, avec ceux qui relèvent originellement de la filière générale, que l'on applique donc également, d'une manière significative, dans les filières technologique et professionnelle, en vue de

3. Ce pourcentage serait plus élevé si étaient pris en compte les échecs à l'examen – dont on peut estimer, à titre hypothétique, qu'ils rassemblent une plus forte proportion d'élèves engagés initialement dans la voie professionnelle.

4. Défini ici comme le rapport de bacheliers au nombre d'élèves parvenus en terminale.

5. Ces chiffres sont à prendre avec précaution dans la mesure où nous n'avons pas pu avoir accès aux résultats de la 10<sup>e</sup> année de suivi.



vérifier l'aptitude des élèves à répondre aux exigences académiques du grade de bachelier ; on sait d'ailleurs que l'une des formes de différenciation entre l'enseignement professionnel français et le système dual allemand tient précisément aux taux d'échec à l'examen qui, beaucoup plus élevés en France, expriment des conceptions sensiblement différentes de la nature des épreuves et, en particulier, du statut des matières générales (voir Möbus et Verdier, 1997).

### **1.3. Des redoublements aux significations profondément différentes**

L'examen du tableau 8 (annexe 1) montre que l'étalonnage des trois filières est encore plus marqué, dès lors que l'on prend en compte la proportion des élèves qui ont redoublé lors du premier cycle : 8,1 % pour les bacheliers généraux, 38,9 % pour les bacheliers technologiques, 51,9 % pour les bacheliers professionnels ; dit autrement, ces redoublants du collège représentent 85,4 % des bacheliers professionnels qui n'étaient pas à l'heure en terminale, 54,9 % pour les bacs technos (63,3 % en tenant compte des classes passerelle) et 23,4 % des bacs généraux. On voit donc que les « retardataires » de la filière générale redoublent pour l'essentiel au lycée (plus des trois quarts, dont près de 30 % pour la seule classe de seconde, marquée par des redoublements volontaires, en vue d'obtenir l'orientation souhaitée (Coeffic, 1998)) : ainsi l'allongement de la durée marginale de scolarité peut-il aussi bien refléter une imposition qu'un choix délibéré. Enfin, la fréquentation des classes de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> technologiques, bien que très minoritaire parmi les diplômés, n'apparaît significative que dans la filière professionnelle.

### **1.4. Itinéraires et étalonnage des filières**

L'ensemble de ces caractérisations permet de typer les différents itinéraires de chacune des filières. Dans la filière générale, la première distinction oppose, bien sûr, les bacheliers à l'heure à tous les autres ; ensuite, parmi les élèves « en retard », il faut isoler les redoublements en seconde qui ne sont suivis que dans 30,6 % par un redoublement en première ou en terminale, alors que 42,6 % de ceux qui ont redoublé au collège passent une année supplémentaire au lycée, ce qui tend à confirmer le caractère volontaire d'une fraction de ces redoublements. Parmi les bacheliers technologiques, la première distinction présentée à l'instant pour les bacheliers généraux s'impose également : être ou ne pas être à l'heure. Il faut ajouter que près de la moitié des redoublants du collège passe une année supplémentaire en second cycle. Il est particulièrement intéressant de noter que parmi les bacheliers technologiques issus de la filière professionnelle (classes passerelles), soit 15,4 % du flux, seuls 4 % redoublent leur terminale contre 9,3 % pour l'ensemble : on peut en déduire que cette voie d'accès est probablement plus sélective que ne l'est globalement la filière technologique. Ne peut-on y voir l'envers du phénomène, maintes fois mis en exergue (voir Duru-Bellat, 2002), selon lequel l'orientation à l'issue du collège envoie en lycée professionnel des élèves qui, à caractéristiques scolaires équivalentes, auraient très bien pu gagner un lycée général ou technologique, si tant est que leurs parents l'aient demandé ? Enfin, dans le cas des bacheliers professionnels, c'est manifestement par le choix de la spécialité, non pris en compte dans la construction des itinéraires au regard de la durée et d'éventuelles ré-orientations, que se jouent les plus fortes différenciations. Mais surtout, c'est donc bien en creux ou en regard des deux autres filières que se caractérisent les itinéraires des bacheliers professionnels.

Plus précisément, à partir du tableau 8 de l'annexe 1, on identifie 14 itinéraires différents, les plus représentatifs en effectifs, qui mènent à l'obtention du baccalauréat (cf. tableau 9 de l'annexe 1). La structure d'un itinéraire et le fait d'y être plutôt que dans un autre n'est évidemment pas le fruit du hasard ; cela s'explique tant par des facteurs de demande que par des dimensions liées à l'offre institutionnelle. Celle-ci semble en effet avoir joué un rôle très important (cf. § 3. ci-dessous).

Les développements qui suivent tentent d'éclairer la signification sociale des durées d'études et des itinéraires les plus éloignés de la norme idéale correspondant à l'obtention d'un baccalauréat général en sept ans.

## 2. Égalité des chances à l'école et inégalités sociales : les facteurs d'exclusion de la norme (analyse à l'aide d'un Probit simple)

Quelles que soient les conceptions de la justice que l'on retiendra, l'accès au bien éducatif est crucial pour la création et la répartition du bien-être social.

L'éducation peut améliorer, en effet, le bien-être de différentes façons, directement par la satisfaction que procure la participation à l'activité éducative (perspective hédonique) et, indirectement, en conférant aux individus un statut social et en leur donnant des atouts pour réussir leur vie professionnelle. En outre, historiquement, le système éducatif français met au centre de ses préoccupations une exigence d'égalité des chances qui traverse les principaux objectifs assignés à l'école<sup>6</sup>.

De fait, en termes de taux d'accès des différentes catégories sociales à l'enseignement, la réduction des inégalités depuis une vingtaine d'années est notable (de 3 % par an en moyenne d'après Joutard et Thélot, 1999, p. 73). En effet, le très fort développement de la scolarisation, durant la décennie 1985-1995, a sensiblement réduit les inégalités sociales mesurées en taux bruts d'accès : par exemple, depuis 1984, les possibilités de suivre des études supérieures ont été multipliées par 3,5 pour les enfants d'ouvriers, contre 2,2 en moyenne (MEN, 2000). Néanmoins les interrogations sont nombreuses sur la nature de cette « démocratisation », tantôt qualifiée de « ségrégative » (Merle, 2000), d'« uniforme » (Goux et Maurin, 1997) ou encore de « démographisation » (Prost, 1992).

On ne reprend pas ce débat ici (voir Duru-Bellat et Kieffer, 2000, notamment) mais on insiste sur l'une des dimensions, particulièrement accusée en France, de cette croissance éducative, à savoir la complexification considérable du système de formation initiale. Elle engendre, en effet, des interrogations sur le sens que revêtent, pour les jeunes et leurs familles, une offre et des parcours possibles de plus en plus diversifiés mais qui n'offrent pas en aval, à niveau de formation formellement égal, les mêmes perspectives en termes d'insertion et de carrière. Certains vont même jusqu'à qualifier cette diversification d'« opacité », pour reprendre l'expression de Joutard et Thélot (1999) : ils y voient même « potentiellement un facteur d'accroissement des inégalités sociales devant l'école » (*ibid.*).

La création, en 1985, des baccalauréats professionnels a constitué, manifestement, une évolution significative de la formation professionnelle des jeunes et, plus largement, de l'enseignement secondaire. Mais presque aussi marquantes sont la mise sur pied de « classes passerelles » permettant à des élèves issus d'un BEP de (re)joindre la filière technologique et, plus encore, la suppression des CAP préparés en trois ans après la classe de 5<sup>ème</sup> ou encore l'ouverture des classes de 3<sup>ème</sup> et de 4<sup>ème</sup> technologiques ; de même, la manière de recourir au redoublement est une variable clé de la politique d'éducation, dont les effets, outre leur impact sur les durées moyennes d'études, peuvent être contradictoires, le redoublement permettant à certaines catégories d'élèves de se conforter pour la suite de leur carrière scolaire mais jouant, pour d'autres, comme une stigmatisation fortement pénalisante pour l'accès à certaines filières. Aussi volontariste et structurante soit-elle, comme a pu le montrer Prost (1986) à propos d'un autre tournant du système éducatif français, celui pris à la charnière des années 50 et 60, l'offre publique de formation ne conforme pas pour autant toutes les trajectoires scolaires.

L'un des moyens dont on dispose pour isoler l'effet de cette dimension institutionnelle consiste justement à répartir les individus selon les itinéraires possibles qui peuvent mener à un baccalauréat et à examiner les probabilités d'y être affecté selon les seules caractéristiques individuelles et familiales<sup>7</sup>.

Plus précisément dans ce qui suit immédiatement, on retient de façon normative ce que peut être une réussite idéale dans un parcours qui mène jusqu'au baccalauréat. Ce parcours est celui d'un

---

6. Claude Thélot (1994) en cite trois : transmission d'un savoir et d'une culture, préparation à la vie professionnelle, formation du citoyen pour la contribution à la construction de l'identité de son pays, en plus d'une exigence d'équité entre les élèves.

7. Une deuxième, plus judicieuse, consisterait à construire des indicatrices institutionnelles, communes à tous les itinéraires, pour les caractériser et traduire ainsi indirectement l'effet de l'institution dans le cadre d'un Mixed Logit. Elle fera l'objet, nous l'espérons, d'un travail ultérieur.

individu qui arrive au bac général à l'heure (en sept ans) ; les facteurs qui améliorent les chances d'être dans ce cas par rapport aux 13 autres (cf. tableau 9 de l'annexe 1) feront l'objet d'une analyse dans le point 2.2 après une description de la structure de l'échantillon dans le point 2.1.

## 2.1. Construction et description des données

Nous avons apparié les données du panel avec celles provenant de l'enquête complémentaire auprès des familles réalisée en 1991 par la DPD. Cette enquête a l'avantage de compléter les données recueillies dans le cadre du panel par des informations sur le contexte familial de l'élève (parents, scolarité des frères et sœurs), de son parcours dans le primaire, des souhaits des parents vis-à-vis de l'instruction de leur enfant, les raisons du choix de l'établissement... Les taux de réponse à cette enquête s'élèvent à 80 %. L'appariement de ces données d'enquête avec la sous-population des individus qui ont eu le bac par l'un des 14 itinéraires décrits dans le tableau 9 nous permet d'avoir un échantillon de 9 114 élèves. 49 % parmi eux ont eu le bac général en 7 ans et les autres se répartissent dans les autres itinéraires selon des proportions voisines à celles qui apparaissent dans le tableau 9. Le tableau suivant permet de caractériser les sous-populations par les moyennes des variables mobilisées dans l'analyse.

**Tableau A – Descriptif de l'échantillon et des variables de l'analyse**

|   | <b>Bac général<br/>en 7 ans</b> | <b>Les autres cas<sup>8</sup></b> |
|---|---------------------------------|-----------------------------------|
|   | Moyenne                         | Moyenne                           |
| Homme   | 0.383757                        | 0.456822                          |
| <b>Nationalité</b>                                    |                                 |                                   |
| Français  | 0.961401                        | 0.926166                          |
| <b>Qui est le responsable de l'enfant</b>             |                                 |                                   |
| Les deux parents                                      | 0.910085                        | 0.86766                           |
| <b>Diplôme du père</b>                                |                                 |                                   |
| Sans diplôme  | 0.0589023                       | 0.109024                          |
| CEP   | 0.0845605                       | 0.158247                          |
| BEPC  | 0.060241                        | 0.0647668                         |
| CAP-BEP   | 0.216421                        | 0.264896                          |
| Bac-BT  | 0.151049                        | 0.107513                          |
| Premier cycle   | 0.0948237                       | 0.0587219                         |
| Inconnu   | 0.0963855                       | 0.151123                          |
| <b>Diplôme de la mère</b>                             |                                 |                                   |
| Sans diplôme  | 0.0593485                       | 0.13601                           |
| CEP   | 0.106872                        | 0.198187                          |
| BEPC  | 0.106872                        | 0.109888                          |
| CAP-BEP   | 0.177599                        | 0.215026                          |
| Bac-BT  | 0.196118                        | 0.130397                          |
| 1 <sup>er</sup> cycle                                 | 0.148594                        | 0.0770725                         |
| Inconnu   | 0.0504239                       | 0.0874352                         |
| <b>Catégorie socio-professionnelle du responsable</b> |                                 |                                   |
| Agriculteur   | 0.0397144                       | 0.0328152                         |
| Artisan-commerçant                                    | 0.148148                        | 0.11766                           |
| Enseignant  | 0.0932619                       | 0.0364853                         |
| Profession intermédiaire                              | 0.226238                        | 0.204879                          |
| Employé   | 0.0957162                       | 0.132988                          |
| Ouvrier qualifié                                      | 0.144578                        | 0.261658                          |
| Ouvrier non qualifié                                  | 0.0379295                       | 0.0813903                         |
| Inconnu   | 0.00981705                      | 0.0189983                         |

8. Cf. détails dans le tableau 9, annexe 1.

|   |           |           |
|---|-----------|-----------|
| <b>Niveau à l'écrit de français à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>             |           |           |
| Bon   | 0.726685  | 0.340026  |
| Moyen   | 0.234047  | 0.441278  |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>                           |           |           |
| Bon   | 0.831102  | 0.492228  |
| Moyen   | 0.144801  | 0.374352  |
| <b>L'enfant bénéficie-t-il d'une chambre à lui seul</b>                       |           |           |
| Non   | 0.159527  | 0.23791   |
| <b>Redoublement en primaire</b>   |           |           |
| Oui   | 0.0247657 | 0.137306  |
| <b>Raisons du choix de l'établissement</b>                                    |           |           |
| Bonne réputation  | 0.306113  | 0.261226  |
| <b>Soutien scolaire parental</b>  |           |           |
| Oui à cause des difficultés   | 0.0887996 | 0.334197  |
| Non pas besoin  | 0.384427  | 0.176166  |
| Pas de soutien  | 0.0872378 | 0.181131  |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |           |           |
| Non   | 0.754128  | 0.668178  |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b>             |           |           |
| Au moins un   | 0.0343597 | 0.076209  |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |           |           |
| Aucun   | 0.905399  | 0.932211  |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou abandonné leurs études</b>  |           |           |
| Au moins un enfant  | 0.0138331 | 0.0228843 |
| <b>Diplôme jugé utile pour trouver un emploi</b>                              |           |           |
| Diplôme d'études supérieures  | 0.835788  | 0.669473  |
| <b>Âge souhaité pour travailler</b>   |           |           |
| 20 ans et plus  | 0.948907  | 0.844775  |

Parmi les nombreux commentaires qu'appelle le contenu de ce tableau, on mentionnera les dimensions suivantes :

- compte tenu de la norme retenue, la réussite des filles est « éclatante » vis-à-vis de celle des garçons,
- le fait de mener sa scolarité sous la responsabilité de ses deux parents est un facteur positif,
- le niveau de diplôme des parents (plus encore de la mère que du père) détermine fortement la proximité ou, à l'inverse, l'éloignement vis-à-vis de la norme idéale. En complément, le fait d'avoir un responsable familial enseignant plutôt qu'ouvrier non qualifié est très discriminant,
- la scolarité antérieure au collège (notes à l'évaluation en début de 6<sup>ème</sup>, le fait d'avoir ou non redoublé à l'école primaire) est fortement corrélée à l'atteinte ou non de la norme retenue,
- la qualité de la projection dans l'avenir (diplôme jugé utile pour trouver un emploi, âge de fin d'études) joue également d'une manière significative.

## 2.2. Structure familiale, performances de l'élève et chances d'arriver à l'heure au bac général

Comme le soulignent Thélot et Vallet (2000), l'égalité des chances devant l'école est une ambition récente qui ne date que de l'après deuxième guerre mondiale, voire même de l'entrée dans la société de consommation, c'est-à-dire le début des années 60. La massification<sup>9</sup> de l'école, poursuivent-ils, s'est traduite par la fusion des deux filières qui avaient caractérisé l'institution éducative avant les années 60. Il s'agissait de la filière primaire (école communale, puis

9. La massification est définie de façon précise par les deux auteurs comme un allongement général des études, ou encore un accroissement de la scolarisation pour l'ensemble des jeunes, quel que soit leur milieu d'origine.

éventuellement, Cep, primaire supérieur, brevet, brevet supérieur) et la filière secondaire (petite classe de lycée, lycée, baccalauréat puis, éventuellement, études supérieures). Aujourd'hui<sup>10</sup>, tous les jeunes vont au collège, deux tiers vont au lycée (ou au lycée professionnel), plus de la moitié entrent dans l'enseignement supérieur.

L'impact de cette massification sur la réduction des inégalités est au centre de l'analyse menée ici. Comme nous le soulignons plus haut, l'arrivée de plus en plus massive au baccalauréat et les chances de plus en plus élevées de l'obtenir peuvent aller de pair avec une segmentation étanche entre les filières et parcours de formation selon les situations sociales et familiales des élèves. La question de l'égalité des chances se trouve alors posée en termes de démocratisation qualitative (Prost, 1986 ; Thélot et Vallet (2000)<sup>11</sup>). Autrement dit, il s'agit de savoir si cette massification a permis aux élèves de milieux modestes de s'inscrire dans des parcours de formation leur permettant une réussite sociale meilleure que celles de leurs parents, et ce malgré les conditions sociales modestes dans lesquelles ils évoluent, mais aussi de « concourir » pour les mêmes emplois et positions sociales, à niveau d'études donné, que les jeunes issus de familles plus favorisées.

En effet, les écarts sociaux en matière d'éducation peuvent être variables selon les critères retenus et l'usage, dans un contexte de diversité croissante des voies de formation, d'un indicateur tel que le niveau éducatif atteint ou le diplôme le plus élevé, ne peut être que de plus en plus problématique (Duru-Bellat, 2002, p. 55). Le critère de la réussite au baccalauréat, sans savoir comment l'individu y a accédé, est, par voie de conséquence, tout autant sujet à caution. Tout en prenant le risque de la normativité, nous introduisons un jugement de valeur par la définition d'une norme de référence (l'obtention du bac général en sept ans), à partir de laquelle on tente d'identifier les mécanismes qui contribueraient aux inégalités scolaires. L'usage de cette norme est d'autant plus justifié qu'elle joue comme un repère qui reste assez discriminant dans un contexte de massification des études. Et de toutes les manières, il est peu probable que l'on puisse trouver, à l'aide des données nationales aujourd'hui disponibles, un critère unique et objectif à partir duquel on évaluerait les inégalités scolaires sans jugements de valeur<sup>12</sup>.

Les résultats qui suivent opposent donc l'obtention d'un bac général à tous les autres itinéraires (cf. tableau 9, annexe 1). Certes, l'hétérogénéité de ces itinéraires est manifeste puisque chacun se caractérise par sa propre dynamique et ses propres bifurcations. Les causalités que ces derniers engendrent ne seront pas étudiées en tant que telles ici<sup>13</sup>. Mais les développements qui suivent se focalisent sur l'impact des caractéristiques individuelles et familiales qui expliquent qu'un élève soit ou non dans la « norme » (obtention du bac général en 7 ans).

De façon tout à fait évidente, l'examen des effets marginaux du modèle probit simple (tableau 1, annexe 2) révèle l'ampleur de la sélection sociale à l'œuvre qui sous-tend le fait que l'élève soit dans la norme.

Indépendamment du genre et de la nationalité, la probabilité d'avoir le bac général en sept ans est la plus élevée lorsque les deux parents sont responsables de la scolarité des leur enfant, sont très instruits (diplôme de deuxième ou troisième cycle), dans des catégories socio-professionnelles intellectuelles (enseignants, cadres) ou encore dans des catégories socio-professionnelles a priori très motivées pour que leur enfant ne se retrouve pas dans des conditions de travail aussi pénibles que les leurs (agriculteurs). Les parents qui choisissent pour leur enfant un établissement pour sa réputation et qui lui offrent de bonnes conditions de vie (le fait de lui réserver une chambre seule), qui ont d'autres enfants dans un parcours scolaire linéaire ou « parfait » (pas d'enfant dans un lycée professionnel, pas d'enfant qui ait abandonné ou interrompu leurs études, des enfants dans le supérieur), améliorent les chances de l'élève à être à l'heure pour décrocher un bac général. Même lorsqu'il est soutenu par ses parents, un enfant qui rencontre des difficultés a moins de chances d'obtenir un bac général qu'un enfant qui n'a pas des difficultés et qui ne bénéficie d'aucun soutien de ses parents.

---

10. D'après les statistiques fournies par les auteurs.

11. Les deux auteurs abordent cette question selon la même démarche en utilisant une base empirique plus riche et des méthodes d'évaluation différentes.

12. « Une approche engagée des réalités sociales, gage sans doute de créativité, de curiosité et d'empathie, n'est pas incompatible avec un souci constant d'explicitation des concepts et des démarches » (Duru-Bellat, 1999).

13. Nous prévoyons une étude spécifique à l'aide d'un mixed Logit.

Il est également important de souligner que le jugement de valeur porté par les parents quant au diplôme le plus utile pour trouver un emploi contribue à expliquer pourquoi un élève obtient ou non un bac général en sept ans : cette probabilité augmente lorsque c'est un diplôme du supérieur qui est désigné.

Ces résultats préliminaires montrent de façon assez convaincante que ce que nous désignons comme norme renvoie en fait à ce qu'il y a de plus favorable en termes familial et social. S'inscrire dans cette norme est largement soumis à une sélection sociale ne permettant pas à l'égalité des chances de fonctionner comme elle le devrait, au regard d'une pure logique méritocratique. Non seulement, la massification ne s'est pas traduite par une démocratisation qualitative, mais on peut se demander si ce n'est pas dans les chemins qui mènent à l'obtention du baccalauréat que réside l'essentiel des inégalités devant l'école. Duru-Bellat (2002) souligne d'ailleurs que, progressivement, les inégalités scolaires absorbent l'essentiel des effets des inégalités sociales qui jouent de manière plus apparente aux stades de la maternelle et de l'école primaire.

Au-delà de ce bilan très général, quelques commentaires spécifiques autour de certaines variables méritent d'être avancés. S'agissant du genre, l'augmentation spectaculaire des niveaux de formation des filles les amène à bénéficier de plus de chances que les garçons d'être dans la norme. On peut en effet considérer que les filles prennent beaucoup plus au sérieux que les garçons la composante stratégique de l'investissement en capital humain. Cette forme de rationalité tient probablement à la valeur plus élevée qu'elles accordent aux rendements des études dans des conditions où l'augmentation de leur scolarisation est survenue en même temps que l'accroissement de leur taux d'activité. Être dans la norme constituerait alors, pour elles, un moyen d'enclencher un cheminement dans le supérieur leur ouvrant une carrière professionnelle qui leur rend plus aisée la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (Duru-Bellat, *ibid.*).

Les aptitudes des élèves peuvent être identifiées de façon variée par les notes à l'entrée en sixième, par le redoublement en primaire ou encore par les difficultés de l'enfant que les parents reconnaissent lorsqu'ils sont interrogés sur leur soutien. Ces aptitudes de l'élève sont en effet un facteur assez discriminant pour qu'il soit dans la norme et cela peut se voir selon plusieurs facettes. Par exemple, les meilleurs scores des évaluations de l'écrit en français et du niveau de math à l'entrée en sixième de l'élève améliorent nettement sa probabilité d'être dans la norme. Certes, ces indicateurs peuvent paraître insuffisants pour identifier la compétence de l'élève : un redoublement en primaire ou le niveau de mathématique et du français ne sauraient la représenter de façon exhaustive ; en outre, les aptitudes de l'élève peuvent évoluer dans le temps alors qu'elles sont ici évaluées à l'entrée en sixième. Enfin, le fait d'être dans la norme peut être sensible à d'autres facteurs assez distincts, fort heureusement est-on tenté de dire, des aptitudes des élèves telles que l'on peut les mesurer à un moment donné. Duru-Bellat *et al.* (1993) et Lemelin (1998) notent, à juste titre, que les décisions des conseils de classe et des responsables d'orientation, variables d'un établissement à un autre, sont sensibles aussi à d'autres facteurs que la seule aptitude. Autrement dit, l'école peut ne pas être que méritocratique.

Mais il reste que le niveau en math demeure un facteur discriminant si l'on en croit des travaux d'évaluation menés dans d'autres pays (Kodde, 1986 ; Paglin et Rufolo, 1990).

Par ailleurs, la socialisation familiale ne se résume pas au niveau de richesse et de confort pour l'élève mais joue comme un lieu de formation des aptitudes, des préférences et des aspirations. En effet, au-delà de l'existence d'externalités inter-générationnelles que notre modèle identifie par l'impact du niveau d'éducation des parents, la famille peut engendrer des externalités intra-générationnelles, par l'intermédiaire des parcours scolaires de la fratrie. Les effets marginaux montrent qu'au-delà du niveau d'instruction des parents et des aptitudes des élèves, les familles où la scolarisation se poursuit dans l'enseignement supérieur, évitent à leurs enfants une scolarisation en lycée professionnel ou encore l'abandon en cours de cycle et sont celles où l'élève a le plus de chance d'être dans la norme. Être en contact immédiat avec des enfants, ses propres frères et sœurs qui poussent au plus loin leurs études favorise l'inscription dans l'itinéraire qui consiste à arriver à l'heure au baccalauréat général.

Ces premiers résultats soulignent l'impact du milieu sur le parcours scolaire. Mais ils sont loin d'expliquer le rôle, probablement différent, que peut avoir la forme du projet d'éducation envisagé par les parents. Notons que ce projet peut être relativement détaché de la position sociale dans laquelle ces derniers évoluent. Le besoin de s'en sortir peut être un facteur qui conduit les familles modestes à inciter les enfants à emprunter les voies d'excellence et donc à surestimer les rendements externes de l'école par rapport aux familles les plus aisées. Notons au passage que le fait d'être un étranger (cf. effet marginal de la variable de nationalité) améliore les chances d'être dans la norme ; l'effet d'une aspiration familiale à un avenir meilleur sur le parcours de l'enfant est ici évident.

Même si on a introduit dans ce modèle le diplôme souhaité par les parents, indiquant un effet marginal positif important lorsqu'il s'agit d'un diplôme du supérieur, il n'en reste pas moins que projet familial et parcours des enfants méritent une analyse plus rigoureuse que l'on propose de poursuivre dans la troisième partie.

Mais avant d'en arriver là, précisons que « l'héritage culturel » associé souvent au rôle des familles peut-être vu comme un facteur important mais non pas absolu de construction des itinéraires, contrairement à ce que tend à avancer une lecture « classique » en termes de reproduction sociale. En effet, soulignons que les itinéraires présentés expriment une typologie d'ajustements entre les caractéristiques de l'offre, les facteurs hérités du passé et les choix formés par les individus.

### **3. Projet familial et norme scolaire : analyse à l'aide d'un Probit bivarié**

Les projets familiaux reposent sur des aspirations qui sont encadrées dans des logiques sociales. L'analyse de leurs effets repose sur une modélisation appuyée sur un Probit bivarié. Les résultats conduisent à se référer à l'expression d'un cynisme social qui contribue fortement à structurer les trajectoires individuelles.

#### **3.1. Aspirations familiales et parcours scolaires**

Avec la prédominance persistante des thèses de la reproduction sociale par l'école, la sociologie de l'éducation a longtemps tendu à imposer une vision « implacable des inégalités sociales de carrières scolaires » (Duru-Bellat, 2002). L'exercice de choix apparents des familles et des élèves ne pouvait être, dans cette acception, qu'une forme d'intériorisation des logiques reproductrices portées par le fonctionnement de l'école. Il ne s'agit pas ici de rejeter en bloc ces thèses, ce qui serait contradictoire avec les développements consacrés ci-dessus aux inégalités et, en particulier, au fait que très précocement, des inégalités de réussite scolaire s'enracinent dans des soutiens familiaux très inégaux socialement. Mais il est indéniable qu'il faille prendre en compte des logiques d'acteurs de plus en plus diversifiées, à l'aune de la complexification croissante du système éducatif. Les individus (élèves et familles) font montre d'une capacité croissante de distanciation vis-à-vis du système et développent pour cela des stratégies, exprimant, face à l'école, un « instrumentalisme » (Duru-Bellat, *ibid.*, 27) de plus en plus exigeant.

C'est d'ailleurs dans les capacités à anticiper la suite du cheminement scolaire et, au-delà, de l'insertion sur le marché du travail, que se construisent, à chaque étape clé de la carrière scolaire, de nouvelles formes de différenciation sociale. Il est bien connu que, tant au collège qu'au lycée, le choix des options relève de stratégies de distinction, sans cesse raffinées. Elles jouent un rôle d'autant plus crucial pour certaines familles qu'elles permettent de contourner plus facilement les règles de la sectorisation et d'atteindre ainsi des établissements jugés plus porteurs, compte tenu de leur réputation et de leur recrutement. Il faut souligner que ces pratiques individuelles ne se déploient pas seulement vis-à-vis des lycées de la filière générale mais jouent entre établissements de la seule filière professionnelle (voir Bel, 1996).

En outre, à l'occasion des processus d'orientation, les demandes formulées par les élèves et leurs parents sont caractérisées par une auto-sélection, très variable selon les milieux sociaux. Elle concerne pour l'essentiel les élèves moyens comme tendent à le montrer les demandes d'orientation en fin de classe de troisième : avec 9 de moyenne au contrôle continu du brevet, 66 % des familles de

cadres demandent une orientation en second cycle long contre 18 % des familles ouvrières (Roux, Davaillon, 2001). Cette logique, que l'on peut qualifier de « reproductrice », est d'autant plus prégnante que les conseils de classe « prennent leurs décisions de manière essentiellement réactive (...) avec pour conséquence importante que l'autosélection dont font montre les familles de milieu populaire ne sera pas corrigée, ou très rarement » (Duru-Bellat, *ibid.*, 79).

Enfin, les interactions entre demande des familles et offre jouent fortement. Ainsi les demandes individuelles d'orientation seront d'autant plus ambitieuses que l'établissement d'appartenance formulera un niveau moyen de demandes plus tiré vers le haut. De même, les orientations vers l'enseignement professionnel seront spontanément plus fortes lorsque la diversité locale de l'offre, en termes de spécialités, est plus riche.

Il devient dès lors incontournable de savoir comment les citoyens se saisissent, au-delà de la scolarité obligatoire, des efforts en éducation que l'État met à leur disposition. Il importe aussi de savoir par quels mécanismes on peut identifier les facteurs de la répartition de ces efforts. Or on sait que dans un système économique décentralisé, les biens et les services reviennent à ceux qui en font la demande. C'est donc naturellement aux divers facteurs de la demande d'éducation qu'il faut s'intéresser (Lemelin, 1998, p. 487) pour traiter des inégalités dans ce domaine. Le fait de savoir si l'éducation est un bien de consommation ou au contraire un bien d'investissement importe peu ici<sup>14</sup>. En effet, on a trop longtemps considéré, et à tort, que les aptitudes et la famille n'avaient d'effets que si l'éducation pouvait être perçue comme un bien de consommation. Or, les aptitudes peuvent agir sur les taux de rendements (cf. Willis, 1986 ; Card, 2001 par exemple) et en plus d'être un lieu d'apprentissage, la famille contribue au financement de l'investissement lorsque l'accès aux ressources sur le marché financier est soumis à des barrières (Becker, 1993 ; Hanchane et Moullet, 2000) ; il est même possible, dans des travaux plus récents, d'identifier plus précisément la contribution des revenus et d'éducation des parents dans le salaire de leurs enfants (cf. Beenstock, 2002 par exemple).

Reste maintenant à savoir comment identifier la variable censée traduire la demande d'éducation. Cette identification pose des problèmes assez complexes dans la mesure où les inégalités dans ce domaine tiennent tout autant à la qualité de la formation qu'à la durée de la scolarisation (Lemelin, 1998 ; p. 489). On peut en effet hésiter entre plusieurs mesures quantitatives (l'intention ou la décision de poursuite des études, demande d'admission, inscription, persévérance et abandon scolaire, retour aux études, obtention du diplôme) et des mesures tenant compte d'éléments qualitatifs qui se rapportent à la filière de formation et son ordre de préférence dans la symbolique qui caractérise une société donnée vis-à-vis de l'éducation. Si certains travaux ramènent la demande d'éducation à un seul indicateur (l'intention de la poursuite d'études, Houle et Ouellet, 1982, ou la dernière année d'un cursus, Baril *et al.*, 1987), d'autres considèrent simultanément la demande d'admission, l'admission, l'inscription et l'obtention du diplôme (Manski et Wise, 1983). On peut également rajouter à ces facteurs le choix de la filière et des parcours de formation.

C'est cette dernière voie qui est ici choisie. Dans cette section 3, nous empruntons une voie qui traite simultanément aspiration familiale et parcours scolaire selon une démarche semblable à celle des deux derniers auteurs mentionnés.

### **3.2. Le problème de l'identification de l'effet du projet familial sur l'itinéraire de l'élève : d'un Probit bivarié à un Probit bivarié conditionnel**

Suite à la discussion précédente, il est assez naturel de supposer que les aspirations familiales (identifiées ici par le diplôme jugé utile) et la nature du parcours qui mène au bac sont, en partie, corrélées. L'une des possibilités qui permet une identification correcte des paramètres de leurs variables explicatives consiste alors à définir un cadre statistique qui prend en compte la corrélation

---

14. De même, il est difficile de distinguer empiriquement entre les deux points de vue, car bien des facteurs jouent sur la demande, que l'éducation soit un bien de consommation ou d'investissement. Le prix, ou le coût privé, est un facteur dans les deux cas et on ne voit pas pourquoi sa définition serait différente selon que l'éducation est un bien de consommation ou d'investissement : même poursuivies à des fins de consommation, les études exigent du temps et celui-ci est à usage alternatif (Lemelin, 1998 ; p. 495), et c'est sous cette forme que la théorie de l'investissement en éducation le considère.



entre leurs termes d'erreur dans un modèle joint. Dans la mesure où le parcours et les aspirations sont des variables qualitatives, ce modèle peut être un probit bivarié, si on fait l'hypothèse que les non-observables suivent une loi normale. L'équivalent dans un cas linéaire est le modèle SUR.

Si on part du principe que la première équation est celle qui explique la probabilité d'avoir le bac à l'heure et que la deuxième explique la probabilité que les parents jugent utile un diplôme du supérieur, alors on peut écrire :

$$y^*1 = \beta'1x1 + \varepsilon1, \quad y1 = 1 \text{ si } y^*1 > 0, \quad 0 \text{ sinon,}$$

$$y^*2 = \beta'2x2 + \varepsilon2, \quad y2 = 1 \text{ si } y^*2 > 0, \quad 0 \text{ sinon,}$$

avec  $x1, x2$  les deux sous-ensembles des variables explicatives qui peuvent avoir des éléments en commun.

En faisant l'hypothèse que les résidus suivent une loi normale bivariée  $(0,0,1,1,\rho)$ , on appellera ce modèle un probit bivarié avec comme fonction de répartition  $\Phi=(x1,x2, \rho)$  et fonction de densité  $\phi(x1,x2,\rho)$ .

Pour écrire la fonction de répartition, nous posons  $Qi1=2yi1-1$  et  $Qi2=2yi2-1$ ,  $zij=\beta'jxij$ ,  $wij = Qij zij$ ,  $j=1,2$  et  $\rho^*i=Qi1Qi2\rho$ .

Les probabilités qui serviront pour le calcul de la vraisemblance sont donc sous la forme :  $\text{Prob}(Y1=yi1, Y2=yi2)=\Phi(wi1,wi2,\rho^*i)$ . La log-vraisemblance peut s'exprimer alors sous la forme suivante :  $\text{Log } L = \sum_{i=1 \dots n} \Phi(wi1,wi2, \rho^*i)$ . (2)

Nous renvoyons le lecteur à Greene (2000, p. 850) pour les résultats du premier et second ordre de la maximisation. Le plus important à noter est qu'à partir de cette spécification on peut tirer toute une série d'effets marginaux qui peuvent directement nous intéresser ici.

Pour cela écrivons,  $x=x1 \cup x2$  et  $\beta'1x1 = \gamma'1x$  et soulignons que  $\gamma1$  contient tous les paramètres non nuls de  $\beta1$ ,  $\gamma2$  est définie de la même manière. Dans ces conditions, la probabilité bivariée est :  $\text{Pob}[y1=1,y2=1]=\Phi[\gamma'1x, \gamma'2x,\rho]$  (3).

On peut bien évidemment calculer ces mêmes probabilités pour les autres les combinaisons entre les modalités de  $y$ .

L'effet marginal de  $x$  n'est rien d'autre que  $\delta\Phi/\delta x = g1\gamma1 + g2\gamma2$  (4), avec  $g1 = \Phi(wi1)\Phi[w1-1-\rho^*iwi1/\sqrt{(1-\rho^*i)}]$  et  $g2$  peut être définie tout simplement en intervertissant les indices « 1 » et « 2 ».

On peut définir une espérance non conditionnelle et des espérances conditionnelles. Ce sont ces dernières qui nous intéressent le plus ici. Plus précisément, nous avons utilisé l'une d'entre elles ( $y1/y2$ ) pour calculer l'effet marginal des explicatives sur la probabilité d'être dans un parcours parfait ( $y1$ ) qui mène au bac, conditionnellement au fait que l'on a des parents qui jugent que le plus utile pour trouver un emploi est un diplôme du supérieur ( $y2$ ).

En effet,  $E[y1/y2=1,x]=\Phi[\gamma'1x, \gamma'2x,\rho] / \Phi(\gamma'2x)$ , et partant de là, l'effet marginal global est :

$$\delta E[y1/y2=1,x]/\delta x = (1/ \Phi(\gamma'2x)) [g1\gamma1 + (g2 - \Phi[\gamma'1x, \gamma'2x,\rho] * (\Phi(\gamma'2x)/\Phi(\gamma'2x))\gamma2], \quad (5)$$

avec  $(1/ \Phi(\gamma'2x)) * g1\gamma1$  l'effet marginal direct des variables sur les réalisations de  $y1$  et le reste désigne l'effet marginal indirect qui représente l'effet des variables explicatives de la deuxième équation, transitant par l'effet de la variable conditionnant  $y2$ .

On peut évidemment préférer à ce modèle une autre approche qui consiste à introduire parmi les explicatives de la première équation «  $y2$  » et à réaliser une estimation en deux étapes. Cette démarche présente de mauvaises propriétés (cf. Greene 1998 ou Wooldrige 2002, p. 478-478). Une démarche alternative et plus robuste consiste à se placer dans le cadre d'un probit bivarié conditionnel où «  $y2$  » intervient dans la première équation. Pour des détails autour de cette démarche que nous appliquons sans commentaire de ses résultats dans cette première version de ce travail, nous renvoyons le lecteur à Greene (1998) ou encore à Hanchane et Recotillet (2003). Ces derniers présentent le calcul des effets marginaux et la matrice de variance-covariance adéquate dans le cas général où  $\rho$  est significativement

différent de zéro. L'intérêt d'un probit bivarié conditionnel consiste à corriger du biais d'endogénéité d'une variable explicative dans un cadre non linéaire en évitant une estimation en deux étapes faisable dans le cas linéaire mais qui l'est beaucoup moins dans le cas des modèles à variables qualitatives.

### **3.3. Norme d'excellence : entre aspirations familiales et « cynisme » social**

Les résultats du probit bivarié (tableau 2 annexe 2) confortent l'hypothèse selon laquelle projet familial et parcours de l'élève peuvent être expliqués par des facteurs communs d'hétérogénéité non observée qui ne sont pas pris en compte dans le modèle. Le paramètre de cette dernière est positif et significatif. En effet, les mécanismes qui expliquent l'utilité du diplôme du supérieur, au-delà des variables contrôlées dans le modèle, sont corrélés à celles qui expliquent un parcours mené à l'heure. L'effet de la variable diplôme jugé utile a donc été certainement mal identifié dans le modèle précédent dans la mesure où elle s'explique, en partie, par les mêmes mécanismes qui conduisent un enfant à décrocher son bac général en sept ans. Avant de ré-examiner cet effet dans un modèle mieux spécifié, le probit bivarié conditionnel, les résultats du modèle probit bivarié simple sont riches d'enseignements.

Les effets marginaux, tels qu'ils sont ici calculés (cf. équation n° 5), permettent de décomposer l'effet global d'une variable entre son effet direct sur la probabilité d'être dans la norme, conditionnellement au fait que l'on a des parents qui jugent utile un diplôme du supérieur, et l'effet indirect de cette variable lorsqu'elle est présente dans l'équation expliquant ce jugement. Autrement dit, dans le tableau 3 de l'annexe 2 l'effet marginal global d'une variable est par définition la somme de ses deux valeurs affichées dans la première colonne (effet direct) et la deuxième colonne (effet indirect).

Les facteurs d'hétérogénéité renvoient à un ensemble de variables non mesurables ou non mesurées par les données disponibles. La méthode d'estimation utilisée permet de capter leurs effets de façon agrégée. Les éléments qui interviennent dans cette hétérogénéité ne peuvent être définis avec précision même si on peut penser, dans notre cas, au capital culturel de la famille, à son statut social, à la motivation dont elle fait preuve pour inciter l'élève à être dans la norme tout en considérant utile pour lui des études dans le supérieur.... Le plus important à noter est que les effets des variables contrôlées dans le modèle sont nets de l'effet de cette hétérogénéité ; ils sont par conséquent bien identifiés techniquement.

En dehors des facteurs d'hétérogénéité non observée qui semblent aller dans le même sens, il nous paraît pertinent de souligner le jeu parfois contradictoire entre ce à quoi aspirent les familles et le sort que réserve l'école à leur progéniture. Plus précisément, il s'agit d'examiner les valeurs et les signes des effets marginaux directs et indirects. Le plus frappant de ce point de vue tient dans le jeu opposé des modalités de la variable diplôme des parents (ou encore celles des CS), dans la probabilité de décrochage d'un bac à l'heure (effet direct) et dans celle considérant l'enseignement supérieur comme la meilleure stratégie pour l'emploi (effet indirect). Dans la majorité des cas, les effets marginaux directs et indirects de ces variables ont ainsi des signes opposés. Plus précisément, le père sans diplôme ou avec un CEP ou encore l'ouvrier non qualifié qui aspirent, plus que les autres catégories, à une voie d'excellence pour leur enfant (les effets marginaux, tableau 3 annexe 2 sont positifs et les plus élevés) ne peuvent pas arrêter la machine du « déterminisme social » (les effets marginaux de ces modalités sont négatifs et parfois parmi les plus élevés en valeur absolue dans l'équation bac).

Si l'aspiration des parents ouvriers ou peu instruits réduit l'impact que peut avoir leur catégorie sociale sur l'échec de l'enfant, il n'en demeure pas moins que le fait d'être d'un milieu modeste surdétermine la destinée scolaire d'un élève : les effets marginaux globaux restent négatifs et parmi les plus élevés pour ces catégories.

Compte tenu des facteurs d'hétérogénéité non observée positivement corrélés et du peu d'impact des aspirations des familles les plus modestes, il est fort vraisemblable que la diversification des filières et la massification des études ne se sont pas traduites en démocratisation qualitative. En effet, les aspirations des familles modestes doivent faire face au cynisme de la sélection sociale.

Malgré le peu de marge de manœuvre que ce déterminisme social laisse à la famille, on ne nie pas que celle-ci demeure un acteur « stratège » qui tente d'adapter la scolarité d'un élève, par exemple en fonction du sort réservé à sa fratrie. De même, la famille sait se projeter dans le long terme en insistant pour que l'élève puisse avoir une carrière scolaire longue malgré les difficultés qu'il a pu rencontrer en début de scolarisation. Les bonnes évaluations de son enfant ne l'empêchent pas non plus de sous-estimer le rôle que peut avoir un diplôme du supérieur dans l'accès à l'emploi, même si ces évaluations contribuent fortement à la probabilité de décrocher un bac à l'heure. C'est ce jeu complexe que montrent également certaines valeurs de nos effets marginaux.

En effet, même si le redoublement en primaire semble être un facteur qui éloigne l'élève de la norme (effet marginal négatif), la famille ne le considère pas pour autant comme un handicap pour le plus long terme. Ce premier échec ne lui interdit pas de juger utile pour son enfant une entrée dans le supérieur (effet marginal positif, tableau 3 annexe 2). N'oublions pas que l'enquête famille a été réalisée en 1991, c'est-à-dire en deuxième année de collège (deuxième année de suivi du panel). On peut en dire autant de l'effet des évaluations en maths et en français à l'entrée en sixième, compte tenu des signes opposés de leurs effets marginaux dans les deux équations.

### *Effets d'apprentissage au sein de la fratrie*

La famille tente d'éviter pour l'élève les mauvais choix d'orientation qu'ont connus les autres membres de la fratrie. Le fait d'avoir des enfants en lycée professionnel incite les parents à réviser leur jugement et probablement à remettre de l'ordre dans l'orientation de l'élève (l'effet marginal de cette modalité sur la probabilité de juger utile le supérieur sont positifs). Nourris par l'expérience de l'affectation des autres membres de la fratrie dans un lycée professionnel, les parents réactualisent leur évaluation du rôle de l'école en voyant dans l'enseignement supérieur le meilleur moyen pour réussir une insertion sociale et professionnelle.

En mettant en avant cette perception du rôle de l'enseignement supérieur et en la transmettant sans doute à leur enfant, ils contribuent à le ramener vers la norme, c'est-à-dire à faire un parcours sans faute jusqu'au bac général (si l'effet marginal direct de la modalité « au moins un enfant dans le lycée professionnel » sur le bac général est de « -0.0812 », l'effet global n'est que de « -0.078 » à cause de l'effet marginal indirect positif de la modalité « 0.0025 » sur la probabilité de juger utile un diplôme du supérieur).

En revanche, la présence dans la famille d'enfants qui ont quitté le système scolaire semble conduire les parents à sous-estimer le rôle que peuvent jouer les filières longues d'enseignement dans la vie professionnelle. Le brassage avec une fratrie ne fréquentant pas l'école et le peu d'importance accordée à celle-ci par les responsables de la famille sont des facteurs qui contribuent significativement à s'éloigner de la norme (les deux effets marginaux sont négatifs).

Le jeu du soutien scolaire est tout aussi crucial quant au rôle des familles dans un parcours scolaire. En effet, l'aide apportée à un enfant qui a des difficultés incite les parents à juger plus utile pour lui un diplôme du supérieur que dans le cas d'un enfant soutenu sans qu'il en ait vraiment besoin (l'effet marginal de la première modalité « 0.0033 » est supérieur à zéro et donc supérieur à la deuxième qui représente la référence) ou encore d'un enfant qui n'a pas besoin d'aide (l'effet marginal s'élève à 0.0013, cf. tableau 3 de l'annexe 2). Cependant, il reste que les enfants soutenus en raison de leurs difficultés sont ceux qui s'éloignent le plus de la norme (cf. effet marginal de la modalité, première colonne du tableau).

Ces résultats révèlent toutes les difficultés que l'on peut rencontrer pour définir rigoureusement la manière dont une famille affecte l'aptitude des ses enfants et répartit l'investissement en éducation entre eux. N'oublions pas que l'apprentissage peut être vu comme une production conjointe de l'école et de la famille. L'école peut entériner, augmenter ou contrecarrer, comme le montrent certains de nos résultats, cette influence familiale, par le biais de sa politique d'affectation des ressources ou d'orientation. En somme, il s'avère que la famille et l'école ont des effets complémentaires sur les élèves, ce qui accroît la probabilité que l'éducation serve d'instrument de reproduction (Lemelin, 1998).

Les résultats relatifs à l'effet du soutien scolaire ou encore à l'effet de la situation des membres de la fratrie rejoignent une littérature assez récente qui s'attaque à la question de l'affectation des ressources entre les différents membres d'une famille et à la manière dont celle-ci peut être une source de réduction ou d'accentuation des inégalités (Becker et Tomes, 1986 ; Behrman, Pollak et Taubman, 1995).

Sur la base de nos résultats, le fait qu'un frère ou une sœur soit passé dans un lycée professionnel augmente la probabilité que les parents jugent utile, pour un autre enfant (l'élève que l'on observe dans le panel), une destination vers le supérieur, soulève une question de fond. Celle-là même est à nouveau soulevée lorsqu'on réexamine la variabilité de l'effet du soutien scolaire, selon les aptitudes de l'enfant, sur la trajectoire scolaire jugée utile. En effet, dans une perspective utilitariste, on peut tout simplement penser que la répartition de l'effort familial en matière d'éducation dépend des préférences des parents et des arbitrages qu'ils font entre l'équité de la répartition et la valeur totale des héritages et des apprentissages qu'ils sont susceptibles de transmettre. En effet, certains parents peuvent préférer investir dans les enfants qui ont un avantage comparé supérieur aux autres membres de la fratrie, en les poussant à éviter la formation professionnelle, comme on pourrait le lire à partir de nos résultats. D'autres parents peuvent avoir une attitude plus égalitaire surtout si l'éducation présente à leurs yeux une valeur intrinsèque ; dans ce cas on parle de biais de préférence des parents en faveur de l'héritage en éducation (Behrman, Pollak et Taubman, 1995 ; Lemelin, 1998). D'autres parents encore peuvent avoir une attitude compensatoire : mieux vaut aider les enfants qui éprouvent le plus de difficultés ; les effets marginaux relatifs au soutien pourraient conforter cette vision.

Toute la question réside alors dans le fait de savoir quel arbitrage la famille réalise entre efficacité et équité et comment elle agit sur cette dernière : faut-il assurer l'égalité de l'effort ou des résultats ? Cette réflexion conduit Lemelin à parier sur une corrélation négative entre aptitudes et scolarité. L'effet marginal des bonnes évaluations en français et en mathématiques sur la probabilité du diplôme jugé utile pourrait bien donner lui raison (ils sont négatifs).

Nos propres résultats comme ceux de cette littérature récente sont encore mal établis. Cependant, cela n'empêche pas de considérer la famille comme une entité dotée d'une stratégie hétérogène vis-à-vis de ses membres par la manière dont elle décide de l'affectation des ressources et agit, par voie de conséquence, sur les inégalités en matière d'éducation. Le rôle de la famille dans l'éducation ne peut donc être rabattu sur le seul statut social des parents, via leur diplôme ou leur CS, dans la filiation d'une stricte logique reproductrice. Cependant au final, des variables restent les plus déterminantes.

#### **4. Égalité des chances à l'école ou inégalités des affectations dans les itinéraires ?**

Comme évoqué en introduction, la formation professionnelle des jeunes a fait l'objet de profondes réformes structurelles depuis 1985. Ainsi la très forte dégradation de l'insertion des jeunes, à l'orée de la période (1983-1984), avait conduit les acteurs publics et privés à accélérer des transformations qualitatives de la formation, en gestation depuis plusieurs années (Verdier, 1996). Face au chômage croissant des titulaires de CAP et de BEP, la crédibilité sociale et économique de la formation professionnelle initiale était directement mise en cause. Précisément, les réformes visèrent à rendre plus efficace, plus reconnue et plus validée socialement la formation professionnelle des jeunes, en développant le principe de l'alternance entre l'école et l'entreprise. En outre, dans le contexte sociétal français, la création des baccalauréats professionnels en 1985 visait explicitement à revaloriser formellement la formation professionnelle en lui conférant, par l'entremise du bac, une dignité égale à celle des autres filières, plutôt que de refondre qualitativement les titres existants (CAP-BEP) ; renouveler l'attrait de l'apprentissage « par le haut » en autorisant, par cette voie, la préparation de titres de l'enseignement supérieur. Une littérature, pour l'essentiel qualitative, conduit à douter de l'atteinte de ces objectifs (4.1.). Ses conclusions sont mises à l'épreuve des traitements des données du panel.

#### 4.1. Ordre social et ordre symbolique des filières de formation

En effet, il semble que cet « anoblissement » de la filière professionnelle n'ait pas produit tous les effets attendus. Du fait de l'attribution de cette ressource symbolique qu'est le grade de bachelier, les attentes des familles populaires vis-à-vis de l'école et d'une identité scolaire revalorisée ont été d'autant plus fortes. Il s'agissait pour leurs enfants, à la fois d'obtenir une plus forte protection à l'égard du chômage et d'échapper à l'usine. Mais compte tenu de l'accroissement général de la scolarisation, cet accès à la poursuite d'études a brouillé les frontières et les repères de milieux populaires<sup>15</sup>.

Ces désillusions ont atteint les jeunes eux-mêmes : « les élèves des LEP, minoritaires au sein de leur classe d'âge, ont en outre tendance à vivre leur scolarité dans l'ombre des 'vrais' lycéens ; leurs expériences scolaires deviennent des ersatz des 'vraies' expériences lycéennes » (Beaud, Pialoux, 1999, p. 171). Le fait d'entrer en lycée professionnel a été largement ressenti comme une stigmatisation et non comme l'engagement dans la construction d'une identité professionnelle. Ainsi que le soulignent Beaud et Pialoux (1999), un ensemble d'indices signale la réticence, voire l'impossibilité, qu'ont les élèves à se vivre et à se penser comme de futurs ouvriers. À l'incertitude sur l'identité dont est porteur l'enseignement professionnel, s'ajouterait l'incertitude sur la qualité des signaux dont ses diplômés sont porteurs.

En outre, au sein du lycée professionnel, l'espace scolaire est très finement segmenté par les mécanismes d'orientation et les aspirations des élèves. Il en résulte une hiérarchisation des sections (professions) : « les élèves orientés vers le LEP industriel demandent en priorité à être inscrits en BEP de maintenance et d'électrotechnique et cherchent à éviter les classes de BEP d'usinage et de décolletage, composées uniquement d'élèves qui ont été refusés dans les autres sections » (*ibid.*, p. 165-166). Les effets symboliques l'emportent souvent sur « l'intérêt rationnel » puisque des élèves n'hésiteront pas à délaissier des sections, telles que « matériaux souples » qui, dans tel ou tel bassin d'emploi, offriront pourtant des perspectives d'insertion sensiblement supérieures à d'autres.

Enfin, ces incertitudes identitaires ont partie liée avec les ambiguïtés qui ont marqué le développement de la voie préparant aux baccalauréats professionnels durant les années 90. La valorisation sur le marché du travail des formations à finalité professionnelle ne semble être consistante qu'au niveau de l'enseignement supérieur, en particulier pour les jeunes issus de la filière longue. Ainsi « les sortants de baccalauréat professionnel fréquenteraient bel et bien le segment d'emploi qui accueillait jusque-là essentiellement des individus titulaires d'un CAP ou d'un BEP » (Eckert, 1999, p. 235)<sup>16</sup>.

Au bout du compte, la hiérarchie des filières entre le général, le technologique et le professionnel en sort d'autant plus validée qu'en termes d'établissements, les deux premières citées sont de plus en plus associées, reléguant le professionnel dans un « autre monde ». S'il était suivi d'effet à une grande échelle, le rapport Decomps (2001) qui prône la constitution de lycées de métiers, romprait radicalement avec cette logique de segmentation.

#### 4.2. L'élève, la famille et le choix ordinal des filières de formation

Les résultats de la partie précédente montrent qu'une part importante des inégalités risque d'être occultée ou mal identifiée si l'analyse se limite aux seules alternatives « succès ou non au bac » ou encore « arrivée ou non au bac ». Le critère normatif et binomial, introduit ci-dessus, montre toute la force de la différenciation, sous-jacente à la façon dont l'élève décroche son bac. Elle renvoie à la manière dont s'oppose le parcours qui mène au bac général en sept ans, aux autres parcours, en

---

15. Les mises à l'écart et les coupures ne sont plus aussi claires ; elles sont différées et voilées, les parents ne sont plus sûrs de la valeur des verdicts prononcés par l'école concernant leurs enfants. Une sorte d'inquiétude, voire une sourde rancœur contre l'école, se fait de plus en plus jour dans les familles ouvrières. La poursuite d'études, encouragée par de multiples signes, n'est-elle pas un leurre ? (Beaud, Pialoux, 1999, p. 161).

16. « Le bac professionnel occupe aujourd'hui une position analogue à celle des 'bons' CAP du début des années 1970 (débouchant sur des emplois d'ouvrier qualifié), à la différence essentielle qu'il n'est plus perçu comme une formation 'ouvrières' » Beaud, Pialoux, 1999, p. 171).

particulier parce que l'accès au lycée reste entaché de fortes différenciations sociales (Duru-Bellat, 2002, p. 81).

*Afin d'approfondir l'analyse, il importe d'expliciter plus la définition de la norme. Pour les trois filières (professionnelle, technique et générale), on se focalise sur les individus qui ont obtenu le bac général en sept ans (cursus général au collège, première générale), le bac technologique en 7 ans (cursus général au collège et une première techno) et le bac professionnel en 8 ans (cursus général au collège, seconde et terminale en BEP et première bac professionnel). Le tableau 9 de l'annexe 1 donne leurs effectifs et leurs destinées<sup>17</sup>.*

En explicitant les filières de formation et en sélectionnant les parcours à l'heure pour chacune d'entre elles, la question des préférences, d'aptitudes individuelles ou encore familiales pour y être affecté se pose. Devant la massification des études, nous faisons l'hypothèse d'un ordre de préférence qui conduit globalement les familles à préférer pour leurs enfants des parcours d'éducation qui les destinent à aller le plus loin possible dans les études. En outre, compte tenu de la généralisation des poursuites d'études et du brouillage relatif des signaux qu'elle engendre, nous faisons l'hypothèse seconde que les jeunes et leurs familles tentent de réduire l'incertitude qui pèse sur leurs capacités productives en empruntant des « parcours d'excellence ».

Ainsi, en ne sélectionnant que ces parcours au sein de chaque filière, on fait le pari que le choix d'une filière peut être soumis à une certaine rationalité que nos tests empiriques permettent d'éclairer. Cette rationalité est à la croisée des aspirations familiales et des contraintes sociales (ou « déterminisme social »). Nous souhaitons encore une fois éclairer le débat quant à l'émergence ou non d'une démocratisation qualitative.

Pour ce faire, nous introduisons un ordre de préférence croissant : la filière professionnelle, la filière technologique et enfin la filière générale. C'est dans ce cadre statistique, un probit ordinal, que nous examinons la manière dont les élèves et les familles se positionnent en bas ou en haut de l'échelle des parcours qui mènent à un bac. Afin de tenir compte de la sélectivité que peut engendrer l'expression d'un jugement sur l'utilité d'un diplôme pour le supérieur, nous estimons dans un deuxième temps un probit ordinal avec biais de sélection. Pour le probit ordinal simple, nous renvoyons le lecteur à Maddala (1983) ou encore à Greene (2000). Nous prenons en compte les mises en garde pour le calcul et l'interprétation des effets marginaux de variables qualitatives telles que les a formulées Wooldrige (2002, p. 504-506).

Les effets marginaux du tableau 6 de l'annexe 2 montrent que les probabilités d'affectation dans la norme d'excellence (bac général en sept ans) ne sont pas vraiment bouleversées mais mieux précisées.

Les caractéristiques qui mènent au bac général se distinguent nettement de celles qui mènent au bac technologique ou encore au bac professionnel. Les effets marginaux des premières sont toujours de signes opposés à ceux des deux autres filières.

Cependant, s'il est vrai que les diplômes des parents contribuent fortement à expliquer les destinées vers le bac général et technologique, il en va autrement pour la filière professionnelle : en effet, la probabilité d'avoir son bac à l'heure dans la filière professionnelle semble très peu affectée par la différence de niveau d'instruction de la mère et du père (les effets marginaux des différentes modalités sont proches).

---

17. Quelques résultats extraits de ce tableau méritent d'être avancés. Dans le cas de bacs généraux et technologiques, la part des sorties du système éducatif augmente au fur et à mesure que l'individu se retrouve dans un parcours qui l'éloigne de la norme d'excellence de sa filière. Dans le cas des bacs professionnels, les élèves qui décrochent ce bac à l'heure continuent moins souvent leurs études contrairement à ceux qui l'obtiennent en 9 ans. De même, le fait de croire à l'efficacité de l'apprentissage acquis dans le cadre de la formation professionnelle est une incitation pour l'élève à arriver à l'heure et à tenter de valoriser rapidement sa formation.

La filière technologique semble plus être la destinée d'élèves dont les parents n'ont pas connu l'enseignement supérieur et inversement la filière générale semble plus être réservée aux parents qui ont fait des études longues tandis qu'au final, les filières non générales restent le vivier des enfants des catégories ouvrières et des employés (les seuls dont les coefficients sont significatifs par rapport à la référence avec des effets marginaux positifs).

En outre, les filières technologiques et professionnelles semblent être un segment de formation pour les élèves très moyennement évalués en français et en mathématiques à l'entrée en sixième à l'opposé de la filière générale.

Si la filière générale reste le domaine de prédilection des familles les mieux positionnées socialement et des élèves les mieux évalués, la filière technologique demeure la voie privilégiée, par rapport à la filière professionnelle, pour les familles les plus modestes qui minimisent ainsi les contraintes de la sélection sociale et permettent à leurs enfants d'accéder au supérieur. En effet, les sorties vers l'enseignement supérieur se situent dans des proportions voisines pour les bacs généraux et les bacs technologiques. Toute la question est de savoir si ces enfants des milieux populaires sont en mesure de choisir les filières du supérieur pour eux les plus porteuses et/ou sont sérieusement préparés pour réussir à l'université.

Par contre, on peut souligner que les préférences pour la formation générale – du moins quand l'accès à celle-ci se concrétise – constituent une stratégie qui permet de diversifier la palette de choix dans l'enseignement supérieur et offre une plus grande flexibilité dans les reconversions à réaliser en cas de difficultés d'apprentissage dans la filière universitaire choisie à la sortie du lycée (Caille, Lemaire, 2003). Il est fort probable que les élèves titulaires d'un bac technologique, qui diffèrent leur date de sortie pour mieux se protéger contre le risque de déclassement ou du chômage, courent, en contrepartie, le risque d'être victimes de la plus grande irréversibilité de leur orientation antérieure. En cas de difficultés durant les premières années d'études supérieures, leurs marges de réorientation sont sérieusement réduites par rapport à un bachelier issu de la filière générale se trouvant dans la même situation.

Finalement la relative irréversibilité des choix d'orientation fait que lorsqu'ils prennent la décision de poursuivre leurs études, les élèves bacheliers des filières technologiques ou encore professionnelles courent le risque de faire un « mauvais tirage », contrairement à ce qu'avancent Hogan et Walker (2002) à propos des effets de l'allongement des études. Ainsi les capacités différenciées à se prémunir contre le risque et avoir les moyens de le faire constituent un autre mécanisme générateur d'inégalités qui s'ajoute à celui qu'induit la massification des études !

## 5. Conclusion

Prenant en compte une offre institutionnelle diversifiée et malgré des pesanteurs sociales qui ne manquent pas de jouer fortement, les individus (élèves et familles) font des choix mus par leurs aspirations et leurs anticipations de l'avenir (Boudon, 1979). Les itinéraires étudiés ici, le fait d'être dans la norme par exemple par rapport aux autres parcours, doivent donc être vus comme la résultante de ces interactions entre les structures sociales et institutionnelles et les arbitrages faits par les individus. Comme le souligne Duru-Bellat (2002), « cette anticipation du futur intègre évidemment la trajectoire sociale envisagée » (p. 190).

Précisément, pour aller dans le sens de ces préoccupations, nous nous sommes plus particulièrement intéressés aux aspirations et à la représentation de l'avenir scolaire (et universitaire) jugé souhaitable par les parents, en termes de diplômes et d'âge de fin d'études, ce que l'on peut entendre comme des « objectifs » que les uns et les autres forment ou encore, dans certains cas tout du moins, comme l'expression de processus d'auto-sélection. En outre, cet acteur « stratège » tente de mettre en œuvre des pratiques et des usages adaptatifs des filières d'éducation et de formation, en fonction d'une lecture réactualisée du contexte et de la trajectoire parcourue (éventuellement par la fratrie), ainsi que de l'avenir, immédiat ou lointain, perçu comme probable. Sans évoquer ici l'intérêt de prendre en compte une logique de subjectivation en tant que composante de l'expérience scolaire

(Dubet, 1994), il faut reconnaître que cette approche souffre, pour l'instant, d'une limite qui tient au fait que nous n'avons pas pu encore disposer des vœux d'orientation émis par les élèves et leurs familles à l'issue de la classe de 3<sup>ème</sup>, ni des parcours dans l'enseignement supérieur.

Saïd Hanchane, Éric Verdier  
Lest-IDEF, UMR 6123 (CNRS et Universités de Provence et de la Méditerranée)  
35, avenue Jules Ferry 13621 Aix-en-Provence cedex  
E-mail : hanchane@univ-aix.fr  
E-mail : verdier@univ-aix.fr

## Bibliographie

- Amemiya T. (1987), *Advanced Econometrics*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- Baril R., Robidoux B. et Lemelin C. (1987), La demande d'éducation des jeunes québécois, *l'Actualité économique*, vol. 63, n° 1, p. 5-24.
- Beaud S. (2002), *80 % au bac... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, La Découverte.
- Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Paris.
- Becker G. (1993), *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis*, 3<sup>ème</sup> édition, Columbia University Press.
- Becker G., Tomes N. (1986), Human capital and the rise and the fall of families, *Journal of Labor Economics*, vol. 4, n° 3.
- Behrman J.R., Pollak R.A., Taubman (1995), *From Parent to child*, University of Chicago Press.
- Beenstock M. (2002), The effects of parents education and earnings upon the education and earnings of the children, Working Paper Avril, Department of Economics, Hebrew university of Jerusalem.
- Bel M. (1996), Réputation et offre de formation, les lycées techniques et professionnels, *Formation Emploi*, n° 56, p. 51-62.
- Boudon R. (1979), *La logique du social*, Paris, Hachette.
- Caille J.-P. (1997), Niveaux d'acquisition à l'entrée en sixième et réussite au collège, Note d'information, 97.01, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- Caille J.-P., Lemaire S. (2003), Que sont devenus les élèves entrés en 6<sup>ème</sup> en 1989 ? *Données Sociales*, INSEE.
- Campinos-Dubernet M. (1995), Baccalauréat professionnel : une innovation ? *Formation Emploi*, n 49, mars, p. 3-30. La Documentation Française.
- Card D. (2001), Estimating the return to schooling: progress on some persistent econometric problems, *Econometrica*, 69 (5).
- Coeffic N. (1998), Parcours scolaires au collège et au lycée, Note d'information 98-01, Ministère de l'Éducation Nationale.
- Dubet F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, Le Seuil.
- Decomps B. (2001), *Le lycée des métiers*, rapport au Ministre de l'Éducation Nationale.
- Duru-Bellat M. (1999), La sociologie des inégalités sociales à l'école, entre « engagement et distanciation », In : Meuret D. (ed.), *La justice du système éducatif*, De Boeck Université, Bruxelles.
- Duru-Bellat M. (2002), *Les inégalités sociales à l'école, Genèse et mythes*, PUF.



Duru-Bellat M., Kieffer A. (2000), La démocratisation de l'enseignement en France : Polémiques autour d'une question d'actualité, *Population*, n° 55 (1), p. 51-80.

Duru-Bellat M., Jarousse J.-P. et Mingat A. (1993), Les scolarités de la maternelle au Lycée, *Revue Française de Sociologie*, Vol. XXXIV, n° 1.

Eckert H. (1999), L'émergence d'un ouvrier bachelier, les 'bac pro' entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés, *Revue Française de Sociologie*, XL-2, p. 227-253.

Garonna P., Ryan P. (1989), Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées, *Formation Emploi*, Paris, La Documentation Française, n° 25, p. 78-90.

Goux D., Maurin É. (1997), Démocratisation de l'école et persistance des inégalités, *Économie et Statistique*, n° 306, INSEE, Paris, p. 27-39.

Greene W. H. (2000), *Econometric Analysis*, 4<sup>ème</sup> édition, Prentice Hall.

Greene W. H. (1998), Gender Economic Courses in Liberal Arts Colleges: Further Result, *Journal of Economic Education*, 29 4.

Hanchane S., Moullet S. (2000), Les rendements éducatifs privés : fondements, bilan et évaluation de nouvelles alternatives, *Économie Publique, études et recherches*, n° 5.

Hanchane S., Moullet S. (1997), Mesure et analyse des rendements éducatifs : le cas français, Document de Travail GREQAM, n° 97B07.

Hanchane S., Recotillet I. (2003), Academic careers: the effect of participation to post-doctoral program, à paraître mai, Document de Travail, Lest.

Hogan V., Walker I. (2002), Education choice under Uncertainty, Mimeo, University College Dublin, presented to the Royal Economic Society Annual Conference 2002.

Houle, R et Ouellet L. (1982), L'influence des facteurs socio-économiques sur la demande privée d'enseignement universitaire, *Revue canadienne d'économique*, vol. 15, n° 4, p. 693-705.

d'Iribarne A., d'Iribarne P. (1999), Le système éducatif français comme expression d'une culture politique, *Revue européenne de formation professionnelle*, Thessalonique, Cedefop, vol. II, n° 17, p. 27-39.

Joutard Ph., Thélot C. (1999), *Réussir l'école : pour une politique éducative*, Seuil, Paris.

Kodde D. (1986), Uncertainty and the Demand for Education, *The Review of Economics and Statistics*, 68 (3).

Lemelin C. (1998), *L'Éconosite et l'Éducation*, Presses Universitaires du Québec.

Manski, C.F., Wise D.A. (1983), *College choice in America*, Cambridge, Mass, Harvard University Press.

Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF.

Maddala G.S. (1983), *Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press.

Merle P. (2000), Le concept de démocratisation de l'institution scolaire, une typologie et sa mise à l'épreuve, *Population*, vol. 55, n° 1, p. 14-49.

Meuret D. (ed.), (1999), *La justice du système éducatif*, De Boeck Université, Bruxelles.

Ministère de l'Éducation Nationale, (2000), *L'État de l'École, 30 indicateurs sur le système éducatif français*, n° 10, Direction de la programmation et du développement, Paris.

Möbus M., Verdier É. (1997), *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France, conception et jeux d'acteurs*, L'Harmattan, Paris.

- Mollet S. (2000), *Contributions à l'analyse des rendements éducatifs : enjeux théoriques et problèmes empiriques d'identification*, Thèse de Doctorat, GREQAM, Université de la Méditerranée.
- Paglin M., Rufolo A.M. (1990), Heterogeneous Human Capital, Occupational choice, and Male-Female Earning Differences, *Journal of Labour Economics*, 8, p. 123-144.
- Prost A. (1986), *L'enseignement s'est-il démocratisé ?* PUF, Paris.
- Prost A. (1992), *Éducation, société et politiques : une histoire de l'enseignement en France de 1945 à nos jours*, Éditions du Seuil, Paris.
- Roux S., Davailon A. (2001), Le processus d'orientation en fin de troisième. Observation des comportements des acteurs et analyse des causalités, *Éducation et Formation*, n° 60.
- Simon G. (2001), L'apprentissage. Nouveaux territoires, nouveaux usages, *Bref*, n° 175, Céreq.
- Thélot C. (1994), L'Évaluation du système éducatif français, *Revue Française de Pédagogie*, n° 107.
- Thélot C., Vallet L.-A. (2000), La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle, *Économie et Statistique*, n° 334.
- Trannoy A., (1999), L'égalisation des savoirs de base : l'éclairage des théories économiques de la responsabilité et des contrats, In : Meuret D. (ed.) *La justice du système éducatif*, De Boeck Université, Bruxelles.
- Verdier É (1996), L'insertion professionnelle des jeunes « à la française » : vers un ajustement structurel ? *Travail et Emploi*, n° 4, La Documentation Française, p. 37-54.
- Willis R. J. (1986), Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earning Functions, *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, chap. 10.
- Wooldridge J.M., (2002), *Ecometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press.

## Annexe 1

**Tableau 1 – Effectifs et pourcentages des arrivées au Baccalauréat  
(panel du second degré recrutement 1989)**

| Type de Bac       | N <sup>(1)</sup> | %/au nombre total<br>d'arrivées au bac<br>toutes catégories | %/ à la cohorte<br>(24 710 individus) |
|-------------------|------------------|---|---------------------------------------|
| Bac général       | 8 414            | 56,3  | 34                                    |
| Bac professionnel | 2 155            | 14,4  | 8,7                                   |
| Bac technologique | 4 361            | 29,2  | 17,6                                  |
| Ensemble          | 14 930           | 100   | 60,4                                  |

(1) Les élèves observés dans deux types de bac ne sont pas pris en compte (60 élèves), de même que les élèves qui ont préparé le bac professionnel en 1 ou 3 ans.

Le nombre total des arrivées au Bac tenant compte de ces élèves est 15 005 soit 60,7 % de la cohorte.

**Les élèves observés en terminale selon la durée  
à partir de l'année de recrutement en sixième (1989-1990)**

**Tableau 2 – Bac général**

| 7 ans    | 8 ans | 9 ans | 10 ans | Effectif | Pourcentage |
|----------|-------|-------|--------|----------|-------------|
| Oui      | Non   | Non   | Non    | 5 158    | 61,3        |
| Oui      | Oui   | Non   | Non    | 805      | 9,6         |
| Oui      | Oui   | Oui   | Non    | 61       | 0,7         |
| Oui      | Oui   | Oui   | Oui    | 5        | 0,06        |
| Oui      | Non   | Oui   | Non    | 1        | 0,01        |
| Non      | Oui   | Non   | Non    | 1 406    | 16,7        |
| Non      | Oui   | Oui   | Non    | 653      | 7,8         |
| Non      | Oui   | Oui   | Oui    | 38       | 0,4         |
| Non      | Non   | Oui   | Non    | 189      | 2,2         |
| Non      | Non   | Oui   | Oui    | 80       | 0,9         |
| Non      | Non   | Non   | Oui    | 18       | 0,2         |
| Ensemble |       |       |        | 8 414    | 100         |

**Tableau 3 – Bac technologique**

| 7 ans    | 8 ans | 9 ans | 10 ans | Effectif | Pourcentage |
|----------|-------|-------|--------|----------|-------------|
| Oui      | Non   | Non   | Non    | 1 025    | 23,5        |
| Oui      | Oui   | Non   | Non    | 135      | 3,1         |
| Oui      | Oui   | Oui   | Non    | 5        | 0,1         |
| Oui      | Oui   | Oui   | Oui    | 2        | 0,04        |
| Non      | Oui   | Non   | Oui    | 1        | 0,02        |
| Non      | Oui   | Non   | Non    | 1 725    | 39,6        |
| Non      | Oui   | Oui   | Non    | 271      | 6,2         |
| Non      | Oui   | Oui   | Oui    | 12       | 0,3         |
| Non      | Non   | Oui   | Non    | 825      | 18,9        |
| Non      | Non   | Oui   | Oui    | 152      | 3,5         |
| Non      | Non   | Non   | Oui    | 208      | 4,8         |
| Ensemble |       |       |        | 4 361    | 100         |

**Tableau 4 – Bac professionnel préparé en deux ans**

| 7 ans    | 8 ans | 9 ans | 10 ans | Effectif | Pourcentage |
|----------|-------|-------|--------|----------|-------------|
| –        | Oui   | Non   | Non    | 663      | 30,8        |
| –        | Oui   | Oui   | Non    | 34       | 1,6         |
| –        | Oui   | Oui   | Oui    | 2        | 0,1         |
| –        | Oui   | Non   | Oui    | 1        | 0,04        |
| –        | Non   | Oui   | Non    | 1 008    | 46,8        |
| –        | Non   | Oui   | Oui    | 59       | 2,7         |
| –        | Non   | Non   | Oui    | 388      | 18          |
| Ensemble |       |       |        | 2 155    | 100         |

Réussite\* au Bac général, technologique et professionnel selon la durée passée au collège et lycée

Tableau 5 – Bac général

| Durée de scolarisation    | 7 ans |      | 8 ans |      | 9 ans |     | Ensemble |      |
|---------------------------|-------|------|-------|------|-------|-----|----------|------|
|                           | N     | %    | N     | %    | N     | %   | N        | %    |
| Effectif et pourcentage** |       |      |       |      |       |     |          |      |
| Sans redoublement         | 5 105 | 60,7 | 1 307 | 15,5 | 130   | 1,5 | 6 542    | 77,8 |
| Avec redoublement         | -     | -    | 693   | 8,2  | 516   | 6   | 1 209    | 14,2 |
| Avec triplement           | -     | -    | -     | -    | 53    | 0,6 | 53       | 0,6  |
| Ensemble                  | 5 105 | 60,7 | 2 000 | 23,7 | 699   | 8,1 | 7 804    | 92,7 |
| %/à la cohorte            | 20,7  |      | 8,1   |      | 2,8   |     | 31,6     |      |

Tableau 6 – Bac technologique

| Durée de scolarisation    | 7 ans |    | 8 ans |      | 9 ans |      | Ensemble |      |
|---------------------------|-------|----|-------|------|-------|------|----------|------|
|                           | N     | %  | N     | %    | N     | %    | N        | %    |
| Effectif et pourcentage** |       |    |       |      |       |      |          |      |
| Sans redoublement         | 961   | 22 | 1 433 | 32,9 | 605   | 13,9 | 2 999    | 68,8 |
| Avec redoublement         | -     | -  | 114   | 2,6  | 194   | 4,4  | 308      | 7    |
| Avec triplement           | -     | -  | -     | -    | 4     | 0,1  | 4        | 0,1  |
| Ensemble                  | 961   | 22 | 1 547 | 35,5 | 803   | 18,4 | 3 311    | 75,9 |
| %/à la cohorte            | 3,9   |    | 6,3   |      | 3,2   |      | 13,4     |      |

Tableau 7 – Bac professionnel préparé en deux ans

| Durée de scolarisation    | 8 ans |      | 9 ans |      | Ensemble |      |
|---------------------------|-------|------|-------|------|----------|------|
|                           | N     | %    | N     | %    | N        | %    |
| Effectif et pourcentage** |       |      |       |      |          |      |
| Sans redoublement         | 556   | 25,8 | 838   | 38,9 | 1 394    | 64,7 |
| Avec redoublement         | -     | -    | 22    | 1    | 22       | 1    |
| Ensemble                  | 556   | 25,8 | 860   | 39,9 | 1 416    | 65,7 |
| %/à la cohorte            | 2,2   |      | 3,5   |      | 5,7      |      |

\*\* Pourcentage par rapport au nombre total d'élèves arrivés au Bac concerné.

\* Les élèves reçus au bac deux fois successivement ne sont pas pris en compte.

Tableau 8 – Les itinéraires scolaires des reçus au Baccalauréat général, technologique et professionnel (panel second degré 1989)

|   | N     | % / aux arrivées au Bac concerné | %/ la cohorte |
|---|-------|----------------------------------|---------------|
| <b>BAC général sans redoublement en terminale</b>                       |       |                                  |               |
| 7 ans, cursus général au collège, première générale                     | 5 020 | 59,7                             | 20,3          |
| 7 ans, cursus général au collège, première technologique                | 25    | 0,3                              | 0,1           |
| 7 ans, autres cas   | 60    | 0,7                              | 0,2           |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement en seconde               | 534   | 6,3                              | 2,2           |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement en première              | 408   | 4,8                              | 1,6           |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement au collège               | 333   | 3,9                              | 1,3           |
| 8 ans, autres cas   | 32    | 0,4                              | 0,1           |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement au collège et en seconde | 49    | 0,6                              | 0,2           |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement en seconde et première   | 28    | 0,3                              | 0,1           |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement au collège et première   | 28    | 0,3                              | 0,1           |
| 9 ans, autres cas   | 25    | 0,3                              | 0,1           |
| <b>BAC général avec redoublement en terminale</b>                       |       |                                  |               |
| 8 ans, cursus général au collège, première générale                     | 682   | 8,1                              | 2,8           |
| 8 ans, cursus général au collège, première technologique                | 3     | 0,03                             | 0,01          |
| 8 ans, autres cas   | 8     | 0,09                             | 0,03          |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement en seconde,              | 227   | 2,7                              | 0,9           |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement en première              | 123   | 1,5                              | 0,5           |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement au collège               |       |                                  |               |
| 9 ans, autres cas   | 14    | 0,2                              | 0,06          |
| <b>BAC général avec triplement en terminale</b>                         |       |                                  |               |
| 9 ans, cursus général au collège, première générale ou technologique    | 53    | 0,6                              | 0,2           |

| <b>BAC professionnel sans redoublement en terminale</b>   |     |      |      |
|---|-----|------|------|
| 8 ans, cursus général en collège, seconde et terminale BEP, première BAC pro  | 429 | 19,9 | 1,7  |
| 8 ans, 6 <sup>ème</sup> et 5 <sup>ème</sup> générale, 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> techno, seconde et terminale BEP, première BAC pro                                       | 75  | 3,5  | 0,3  |
| 8 ans, cursus général au collège, seconde et terminale BEP agricole ou autres secondes et premières, première BAC pro ou autres   | 27  | 1,2  | 0,1  |
| 8 ans autres cas  | 25  | 1,2  | 0,1  |
| 9 ans, cursus général en collège avec redoublement, seconde et terminale BEP, première BAC pro  | 466 | 21,6 | 1,9  |
| 9 ans, redoublement en 6 <sup>ème</sup> ou 5 <sup>ème</sup> ou 4 <sup>ème</sup> (générale), 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> techno, seconde et terminale BEP, première BAC pro | 88  | 4,1  | 0,4  |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement en seconde ou terminale BEP, première BAC pro  | 62  | 2,9  | 0,2  |
| 9 ans, cursus général au collège, seconde générale ou technologique, seconde et terminale BEP, première BAC pro   | 41  | 1,9  | 0,2  |
| 9 ans autres cas  | 181 | 8,4  | 0,7  |
| <b>BAC technologique sans redoublement en terminale</b>   |     |      |      |
| 7 ans, cursus général au collège, première techno   | 901 | 20,7 | 3,6  |
| 7 ans, cursus général au collège, première générale   | 31  | 0,7  | 0,1  |
| 7 ans, autres cas   | 29  | 0,7  | 0,1  |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement en seconde   | 509 | 11,7 | 2,1  |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement au collège   | 520 | 11,9 | 2,1  |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement en première  | 64  | 1,5  | 0,3  |
| 8 ans, cursus général au collège, seconde et terminale BEP, première technologique  | 196 | 4,5  | 0,8  |
| 8 ans, cursus général en collège, seconde générale ou technologique, première générale, première technologique  | 69  | 1,6  | 0,3  |
| 8 ans, autres cas   | 75  | 1,7  | 0,3  |
| 9 ans, cursus général au collège avec redoublement, seconde et terminale BEP, première technologique  | 197 | 4,5  | 0,8  |
| 9 ans, cursus général au collège avec redoublement, redoublement en seconde   | 149 | 3,4  | 0,6  |
| 9 ans, autre cas  | 259 | 5,9  | 1    |
| <b>BAC technologique avec redoublement en terminale</b>   |     |      |      |
| 8 ans, cursus général au collège, seconde générale ou technologique, première technologique   | 106 | 2,4  | 0,4  |
| 8 ans, cursus général au collège, seconde générale ou technologique, première générale  | 6   | 0,1  | 0,02 |
| 8 ans, autres cas   | 2   | 0,04 | 0    |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement en seconde   | 65  | 1,5  | 0,3  |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement au collège   | 82  | 1,9  | 0,3  |
| 9 ans, cursus général au collège, redoublement en première  | 16  | 0,4  | 0,06 |
| 9 ans, cursus général au collège, seconde et terminale BEP  | 21  | 0,5  | 0,08 |
| 9 ans, autres cas   | 10  | 0,2  | 0,04 |

**Tableau 9 – Devenir des reçus au Bac pour les itinéraires dominants  
(panel du second degré 1989)**

| Itinéraires scolaires<br>(durée et trajectoire)  | N    | % / aux<br>arrivées au<br>Bac<br>concerné | % / la<br>cohorte | Études<br>supérieures | Sorties du<br>système<br>éducatif | Autres |
|--|------|---|-------------------|-----------------------|-----------------------------------|--------|
| <b>BAC général</b>   |      |   |                   |                       |                                   |        |
| 7 ans, cursus général au collège, première générale  | 5020 | 59,7                                      | 20,3              | 98,8                  | 1                                 | 0,2    |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement en première   | 408  | 4,8                                       | 1,6               | 97,8                  | 2                                 | 0,2    |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement en seconde  | 534  | 6,3                                       | 2,2               | 96,6                  | 3,4                               |        |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement au collège  | 333  | 3,9                                       | 1,3               | 97,6                  | 2,1                               | 0,3    |
| 8 ans, cursus général au collège, première générale, redoublement au Bac   | 682  | 8,1                                       | 2,8               | 95,2                  | 4,2                               | 0,6    |
| <b>BAC professionnel</b>   |      |   |                   |                       |                                   |        |
| 8 ans, cursus général en collège, seconde et terminale BEP, première BAC pro                                     | 429  | 19,9                                      | 1,7               | 31,5                  | 63,6                              | 4,9    |
| 9 ans, cursus général en collège avec redoublement, seconde et terminale BEP, première BAC pro                   | 466  | 21,6                                      | 1,9               | 37,1                  | 62,2                              | 0,6    |
| <b>BAC technologique</b>   |      |   |                   |                       |                                   |        |
| 7 ans, cursus général au collège, première techno  | 901  | 20,7                                      | 3,6               | 96,7                  | 2,4                               | 0,9    |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement en seconde  | 509  | 11,7                                      | 2,1               | 93,1                  | 5,3                               | 1,6    |
| 8 ans, cursus général au collège, redoublement au collège  | 520  | 11,9                                      | 2,1               | 92,1                  | 7,3                               | 0,6    |
| 8 ans, cursus général au collège, seconde et terminale BEP, première technologique                               | 196  | 4,5                                       | 0,8               | 86,7                  | 11,2                              | 2      |
| 9 ans, cursus général au collège avec redoublement, seconde et terminale BEP, première technologique             | 197  | 4,5                                       | 0,8               | 83,8                  | 16,2                              |        |
| 9 ans, cursus général au collège avec redoublement, redoublement en seconde                                      | 149  | 3,4                                       | 0,6               | 90,6                  | 9,4                               |        |
| 8 ans, cursus général au collège, seconde générale ou technologique, première technologique, redoublement au Bac | 106  | 2,4                                       | 0,4               | 86                    | 12,2                              | 1,9    |

## Annexe 2

**Tableau 1 – Les déterminants de l'itinéraire bac général contre tous les autres itinéraires  
Un modèle Probit simple**

|   | <b>Coeff.</b> | <b>t-ratio</b> | <b>Effet marginal</b> |
|---|---------------|----------------|-----------------------|
| Constante   | -0.389902     | -2.71535       | -0.155                |
| Homme   | -0.258584     | -8.33352       | -0.102                |
| Nationalité   | -0.198982     | -2.65645       | -0.079                |
| <b>Qui est responsable de l'enfant</b>                        |               |                |                       |
| Les deux parents  | 0.248897      | 4.76509        | 0.099                 |
| Les autres cas  | Réf.          |                |                       |
| <b>Diplôme du père</b>  |               |                |                       |
| Sans diplôme  | -0.187527     | -2.22128       | -0.074                |
| CEP   | -0.38228      | -5.13804       | -0.152                |
| BEPC  | -0.303204     | -3.81058       | -0.120                |
| CAP-BEP   | -0.256226     | -4.03521       | -0.102                |
| Bac-BT  | -0.120269     | -1.89999       | -0.047                |
| 1 <sup>er</sup> cycle   | -0.163849     | -2.36074       | -0.065                |
| Inconnu   | -0.187186     | -2.55474       | -0.074                |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                   | Réf.          |                |                       |
| <b>Diplôme de la mère</b>                                     |               |                |                       |
| Sans diplôme  | -0.691037     | -8.15868       | -0.275                |
| CEP   | -0.619258     | -8.27866       | -0.246                |
| BEPC  | -0.444773     | -5.98584       | -0.177                |
| CAP-BEP   | -0.515311     | -7.55312       | -0.205                |
| Bac-BT  | -0.29305      | -4.35304       | -0.116                |
| 1 <sup>er</sup> cycle   | -0.18338      | -2.63334       | -0.073                |
| Inconnu   | -0.561111     | -6.56021       | -0.223                |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                   | Réf.          |                |                       |
| <b>Catégorie socio-professionnelle</b>                        |               |                |                       |
| Agriculteur   | 0.178236      | 1.96727        | 0.070                 |
| Artisan-Commerçant  | 0.0816805     | 1.41555        | 0.032                 |
| Enseignant  | 0.151191      | 2.10701        | 0.060                 |
| Profession intermédiaire                                      | 0.0222823     | 0.409733       | 0.008                 |
| Employé   | -0.00572202   | -0.0878131     | -0.002                |
| Ouvrier qualifié  | -0.11809      | -1.90386       | -0.047                |
| Ouvrier non qualifié  | -0.142763     | -1.69332       | -0.056                |
| Inconnu   | 0.0284167     | 0.208038       | 0.011                 |
| Cadre   | Réf.          |                |                       |
| <b>Niveau écrit de français à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b> |               |                |                       |
| Bon   | 0.788371      | 13.6276        | 0.313                 |
| Moyen   | 0.334818      | 5.9275         | 0.133                 |
| Très passable, insuffisant                                    | Réf.          |                |                       |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>           |               |                |                       |
| Bon   | 0.56336       | 8.06221        | 0.224                 |
| Moyen   | 0.114624      | 1.62581        | 0.045                 |
| Très passable, insuffisant                                    | Réf.          |                |                       |
| <b>L'enfant bénéficie-t-il d'une chambre à lui seul ?</b>     |               |                |                       |
| Non   | -0.0806567    | -2.01792       | -0.032                |
| Oui   | Réf.          |                |                       |
| <b>Redoublement en primaire</b>                               |               |                |                       |
| A redoublé en primaire  | -0.522249     | -7.92021       | -0.207                |
| N'a pas redoublé en primaire                                  | Réf.          |                |                       |
| <b>Raison du choix de l'établissement</b>                     |               |                |                       |
| Bonne réputation  | 0.0815123     | 2.41123        | 0.032                 |
| Pratique,...  | Réf.          |                |                       |
| <b>Soutien scolaire parental</b>                              |               |                |                       |
| Oui à cause des difficultés                                   | -0.625603     | -14.3972       | -0.249                |
| Non pas besoin  | 0.273852      | 7.40647        | 0.109                 |
| Pas de soutien  | -0.216013     | -4.35604       | -0.086                |
| Oui même s'il n'a pas besoin d'aide                           | Réf.          |                |                       |

| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |            |          |        |
|---|------------|----------|--------|
| Non   | 0.21755    | 6.38774  | 0.086  |
| Oui   | Réf.       |          |        |
| <b>Nombre d'enfants de la famille au lycée professionnel</b>                  |            |          |        |
| Au moins un enfant  | -0.194581  | -2.85865 | -0.077 |
| Aucun   | Réf.       |          |        |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |            |          |        |
| Aucun   | -0.0946997 | -1.72764 | -0.037 |
| Au moins un enfant  | Réf.       |          |        |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |            |          |        |
| Au moins un enfant  | -0.133352  | -1.19409 | -0.053 |
| Aucun   | Réf.       |          |        |
| <b>Diplôme jugé utile pour trouver un emploi</b>                              |            |          |        |
| Diplôme d'études supérieures  | 0.207527   | 5.56564  | 0.082  |
| Diplôme de niveaux inférieurs   | Réf.       |          |        |

Nombre d'individus : 9 114 ; - log V = 4711.1

Cohorte du panel DPD (entrée en 6<sup>ème</sup> en 1989) apparié avec les données de l'enquête auprès des familles.

**Tableau 2 – Déterminants de la probabilité conjointe de l'itinéraire bac général en sept ans contre tous les autres itinéraires et le diplôme le plus élevé souhaité par la famille**  
Un modèle Probit bivarié

|   | <b>Coeff.</b> | <b>t-ratio</b> |
|---|---------------|----------------|
| <b>Les déterminants de l'itinéraire bac général (Bac)</b> |               |                |
| Constante   | -0.194082     | -1.45517       |
| Homme   | -0.25785      | -8.27308       |
| <b>Nationalité</b>  |               |                |
| Français  | -0.197706     | -2.65971       |
| Les autres nationalités                                   | Réf.          |                |
| <b>Qui est responsable de l'enfant ?</b>                  |               |                |
| Les deux parents  | 0.247036      | 4.80152        |
| Les autres cas  | Réf.          |                |
| <b>Diplôme du père</b>                                    |               |                |
| Sans diplôme  | -0.221365     | -2.65692       |
| CEP   | -0.415638     | -5.58638       |
| BEPC  | -0.317488     | -3.93985       |
| CAP-BEP   | -0.275459     | -4.3611        |
| Bac-BT  | -0.126947     | -2.02349       |
| 1 <sup>er</sup> cycle                                     | -0.162503     | -2.32271       |
| Inconnu   | -0.219976     | -3.00536       |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles               | Réf.          |                |
| <b>Diplôme de la mère</b>                                 |               |                |
| Sans diplôme  | -0.692124     | -8.10003       |
| CEP   | -0.620364     | -8.29368       |
| BEPC  | -0.444173     | -5.9779        |
| CAP-BEP   | -0.514751     | -7.5843        |
| Bac-BT  | -0.29287      | -4.36453       |
| 1 <sup>er</sup> cycle                                     | -0.183163     | -2.63086       |
| Inconnu   | -0.561825     | -6.51582       |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles               | Réf.          |                |
| <b>Catégorie socio-professionnelle du responsable</b>     |               |                |
| Agriculteur   | 0.157837      | 1.73623        |
| Artisan-commerçant  | 0.0743041     | 1.28441        |
| Enseignant  | 0.149732      | 2.08803        |
| Profession intermédiaire                                  | 0.0207752     | 0.378688       |
| Employé   | -0.022922     | -0.351754      |
| Ouvrier qualifié  | -0.140019     | -2.23148       |
| Ouvrier non qualifié                                      | -0.174732     | -2.11312       |
| Inconnu   | -0.00819603   | -0.0608781     |
| Cadre   | Réf.          |                |



|   |           |          |
|---|-----------|----------|
| <b>Niveau écrit de français à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>                 |           |          |
| Bon   | 0.791969  | 13.6018  |
| Moyen   | 0.331925  | 5.87722  |
| Très passable, insuffisant  | Réf.      |          |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>                           |           |          |
| Bon   | 0.57902   | 8.25274  |
| Moyen   | 0.126644  | 1.80376  |
| Très passable, insuffisant  |           |          |
| <b>L'élève bénéficie—il d'une chambre à lui tout seul ?</b>                   |           |          |
| Non   | -0.086413 | -2.14007 |
| Oui   | Réf.      |          |
| <b>Redoublement en primaire</b>   |           |          |
| A redoublé en primaire  | -0.539537 | -8.37687 |
| N'a pas redoublé en primaire  | Réf.      |          |
| <b>Les raisons du choix de l'établissement</b>                                |           |          |
| Bonne réputation  | 0.0934889 | 2.75406  |
| Pratique,..   | Réf.      |          |
| <b>Soutien scolaire parental</b>  |           |          |
| Oui à cause des difficultés   | -0.632746 | -14.5215 |
| Non pas besoin  | 0.269367  | 7.22974  |
| Pas de soutien  | -0.231025 | -4.63202 |
| Oui même s'il n'a pas de difficultés  | Ref       |          |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |           |          |
| Non   | 0.213746  | 6.32005  |
| Oui   | Réf.      |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b>             |           |          |
| Au moins un enfant  | -0.203023 | -3.00251 |
| Aucun   | Réf.      |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |           |          |
| Aucun   | -0.113697 | -2.1111  |
| Au moins un enfant  | Réf.      |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |           |          |
| Au moins un enfant  | -0.121458 | -1.13042 |
| Aucun   | Réf.      |          |

|  |            |           |
|--|------------|-----------|
| <b><i>Les déterminants du diplôme souhaité par les parents (DipSouh)</i></b> |            |           |
| Constante  | 1.5548     | 15.2212   |
| <b>Diplôme du père</b>   |            |           |
| Sans diplôme   | -0.655514  | -8.9827   |
| CEP  | -0.678655  | -10.4498  |
| BEPC   | -0.380643  | -4.92799  |
| CAP-BEP  | -0.462277  | -7.96688  |
| Bac-BT   | -0.214142  | -3.41137  |
| Inconnu  | -0.655304  | -10.3685  |
| 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                | Réf.       |           |
| <b>Catégorie socio-professionnelle du responsable</b>                        |            |           |
| Agriculteur  | -0.362805  | -3.8885   |
| Artisan-commerçant   | -0.171777  | -2.59107  |
| Enseignant   | -0.0286855 | -0.329822 |
| Profession intermédiaire   | -0.0590441 | -0.949658 |
| Employé  | -0.322735  | -4.66218  |
| Ouvrier qualifié   | -0.388274  | -5.8815   |
| Ouvrier non qualifié   | -0.513804  | -6.3109   |
| Inconnu  | -0.575815  | -4.30511  |
| Cadre  | Réf.       |           |
| <b>Niveau de français à l'écrit à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>            |            |           |
| Bon  | 0.115273   | 2.17057   |
| Moyen  | -0.024932  | -0.51141  |
| Très passable, insuffisant   | Réf.       |           |

| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>                           |            |          |
|---|------------|----------|
| Bon   | 0.262643   | 4.43143  |
| Moyen   | 0.17321    | 2.98515  |
| Très passable, insuffisant  | Réf.       |          |
| <b>L'enfant bénéficie-t-il d'une chambre à lui seul ?</b>                     |            |          |
| Non   | -0.0937852 | -2.48459 |
| Oui   | Réf.       |          |
| <b>Redoublement en primaire</b>   |            |          |
| A redoublé  | -0.283391  | -5.41688 |
| N'a pas redoublé  | Réf.       |          |
| <b>Raison du choix de l'établissement</b>                                     |            |          |
| Bonne réputation  | 0.219441   | 6.13217  |
| Pratique,...  | Réf.       |          |
| <b>Soutien scolaire parental</b>  |            |          |
| Oui à cause des difficultés   | -0.164206  | -3.79635 |
| Non pas besoin  | -0.0631962 | -1.57523 |
| Pas de soutien  | -0.25056   | -5.22398 |
| Oui même s'il n'a pas de difficultés  | Réf.       |          |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |            |          |
| Non   | -0.0535758 | -1.52583 |
| Oui   | Réf.       |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b>             |            |          |
| Au moins un enfant  | -0.125831  | -2.07716 |
| Aucun   | Réf.       |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |            |          |
| Aucun   | -0.386873  | -6.23401 |
| Au moins un enfant  | Réf.       |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |            |          |
| Au moins un enfant  | 0.159271   | 1.50851  |
| Aucun   | Réf.       |          |
| Corrélation des termes de l'hétérogénéité non observée entre bac et DipSouh   | 0.115681   | 5.39907  |

Nombre d'individus : 9 114 ; -log V = 9212.34.

Cohorte du panel DPD (entrée en sixième en 1989) apparié avec les données de l'enquête auprès des familles.

**Tableau 3 – Les effets marginaux ( $\delta E[y_1/y_2=1,x]/\delta x$ )**

|   | <b>Effet sur le bac général<br/>Effet direct</b> | <b>Effet sur le diplôme<br/>jugé utile : effet indirect</b> |
|---|--|---|
| Constante                                   | -0.776   | -0.314  |
| Homme                                       | -0.1032  | -   |
| Français                                    | -0.0791  | -   |
| <b>Qui est responsable de l'enfant</b>      |  |   |
| Les deux parents                            | 0.0988   | -   |
| Les autres cas                              | Réf.   |   |
| <b>Diplôme du père</b>                      |  |   |
| Sans diplôme                                | -0.0886  | 0.0132  |
| CEP   | -0.1663  | 0.0137  |
| BEPC  | -0.1270  | 0.0077  |
| CAP-BEP                                     | -0.1102  | 0.0093  |
| Bac-BT                                      | -0.0508  | 0.0043  |
| 1 <sup>er</sup> cycle                       | -0.0650  | 0   |
| Inconnu                                     | -0.0880  | 0.0132  |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles | Réf.   |   |

| <b>Diplôme de la mère</b>   |         |         |
|---|---------|---------|
| Sans diplôme  | -0.2769 | -       |
| CEP   | -0.2482 | -       |
| BEPC  | -0.1777 | -       |
| CAP-BEP   | -0.2059 | -       |
| Bac-BT  | -0.1172 | -       |
| Premier cycle   | -0.733  | -       |
| Inconnu   | -0.2248 | -       |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                                   | Réf.    | -       |
| <b>Catégorie socio-professionnelle du responsable</b>                         |         |         |
| Agriculteur   | 0.0631  | 0.0073  |
| Artisan-commerçant  | 0.0279  | 0.0035  |
| Enseignant  | 0.0599  | 0.0006  |
| Profession intermédiaire  | 0.0083  | 0.0012  |
| Employé   | -0.0092 | 0.0065  |
| Ouvrier qualifié  | -0.0560 | 0.0078  |
| Ouvrier non qualifié  | -0.0699 | 0.0104  |
| Inconnu   | -0.0033 | 0.0116  |
| Cadre   | Réf.    |         |
| <b>Niveau d'écrit en français à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>               |         |         |
| Bon   | 0.3168  | -0.0023 |
| Moyen   | 0.1328  | 0.0005  |
| Très passable, insuffisant  | Réf.    |         |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>                           |         |         |
| Bon   | 0.2316  | -0.0053 |
| Moyen   | 0.0507  | -0.0035 |
| Très passable, insuffisant  |         |         |
| <b>L'élève bénéficie-t-il d'une chambre pour lui tout seul ?</b>              |         |         |
| Non   | -0.0346 | 0.0019  |
| Oui   | Réf.    |         |
| <b>Redoublement en primaire</b>   |         |         |
| A redoublé en primaire  | -0.2159 | 0.0057  |
| N'as pas redoublé en primaire   | Réf.    |         |
| <b>Les raisons du choix de l'établissement</b>                                |         |         |
| Bonne réputation  | 0.0374  | -0.0044 |
| Pratique,...  | Réf.    |         |
| <b>Soutien scolaire</b>   |         |         |
| Oui à cause des difficultés   | -0.2531 | 0.0033  |
| Non pas besoin  | 0.1078  | 0.0013  |
| Pas de soutien  | -0.0924 | 0.0051  |
| Oui même s'il n'a pas de difficultés  |         |         |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |         |         |
| Non   | 0.0855  | 0.0011  |
| Oui   | Réf.    |         |
| Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel                    |         |         |
| Au moins un enfant  | -0.0812 | 0.0025  |
| Aucun   | Réf.    |         |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |         |         |
| Aucun   | -0.0455 | 0.0078  |
| Au moins un enfant  | Réf.    |         |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |         |         |
| Au moins un enfant  | -0.0486 | -0.0032 |
| Aucun   | Réf.    |         |

**Tableau 4 – Déterminants de la probabilité conjointe de l’itinéraire bac général en sept ans  
contre tous les autres itinéraires (conditionnellement au diplôme le plus élevé souhaité par la famille)  
et le diplôme le plus élevé souhaité par la famille  
Un modèle Probit bivarié conditionnel**

|   | Coeff.     | t-ratio   |
|---|------------|-----------|
| <i>Les déterminants de l’itinéraire bac Général (Bac)</i>         |            |           |
| Constante   | -0.699161  | -2.40913  |
| Homme   | -0.25568   | -8.16461  |
| <b>Nationalité</b>  |            |           |
| Français  | -0.198944  | -2.69557  |
| Les autres nationalités   | Réf.       |           |
| <b>Qui est responsable de l’enfant</b>                            |            |           |
| Les deux parents  | 0.248146   | 4.85221   |
| Les autres cas  | Réf.       |           |
| <b>Diplôme du père</b>  |            |           |
| Sans diplôme  | -0.130188  | -1.33367  |
| CEP   | -0.322252  | -3.4995   |
| BEP   | -0.276877  | -3.31479  |
| CAP-BEP   | -0.222355  | -3.16046  |
| Bac-BT  | -0.109054  | -1.72024  |
| 1 <sup>er</sup> cycle   | -0.165144  | -2.36925  |
| Inconnu   | -0.131445  | -1.49309  |
| 2+ et 3 <sup>ème</sup> cycles                                     | Réf.       |           |
| <b>Diplôme de la mère</b>   |            |           |
| Sans diplôme  | -0.682287  | -7.97151  |
| CEP   | -0.611686  | -8.16378  |
| BEP   | -0.441887  | -5.97103  |
| CAP-BEP   | -0.510861  | -7.53251  |
| Bac-BT  | -0.290598  | -4.34189  |
| 1 <sup>er</sup> cycle   | -0.181912  | -2.61901  |
| Inconnu   | -0.555029  | -6.45497  |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                       | Réf.       |           |
| <b>Catégorie Socio-professionnelles du responsable</b>            |            |           |
| Agriculteur   | 0.208758   | 2.24136   |
| Artisan-Commerçant  | 0.0921304  | 1.5865    |
| Enseignant  | 0.151819   | 2.1164    |
| Profession intermédiaire  | 0.0244     | 0.446694  |
| Employé   | 0.0227838  | 0.327727  |
| Ouvrier qualifié  | -0.0797469 | -1.12446  |
| Ouvrier non qualifié  | -0.0872388 | -0.911771 |
| Inconnu   | 0.0888106  | 0.620392  |
| Cadre   | Réf.       |           |
| <b>Niveau de français à l’écrit à l’entrée en 6<sup>ème</sup></b> |            |           |
| Bon   | 0.770043   | 12.3328   |
| Moyen   | 0.333777   | 5.89699   |
| Très passable, insuffisant  | Réf.       |           |
| <b>Niveau de math à l’entrée en 6<sup>ème</sup></b>               |            |           |
| Bon   | 0.527521   | 6.58552   |
| Moyen   | 0.0918495  | 1.24408   |
| Très passable, insuffisant  | Réf.       |           |
| <b>L’enfant bénéficie-t-il d’une chambre à lui seul ?</b>         |            |           |
| Non   | -0.0700222 | -1.68701  |
| Oui   | Réf.       |           |
| <b>Redoublement en primaire</b>                                   |            |           |
| A redoublé en primaire  | -0.483393  | -6.44227  |
| N’a pas redoublé en primaire                                      | Réf.       |           |
| <b>Raison du choix de l’établissement</b>                         |            |           |
| Bonne réputation  | 0.0606136  | 1.57033   |
| Pratique,...  | Réf.       |           |

|   |            |          |
|---|------------|----------|
| <b>Soutien scolaire parental</b>  |            |          |
| Oui à cause des difficultés   | -0.604381  | -12.1799 |
| Non pas besoin  | 0.277128   | 7.43756  |
| Pas de soutien  | -0.187658  | -3.34581 |
| Oui même s'il n'a pas de difficultés  | Réf.       |          |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |            |          |
| Non   | 0.220952   | 6.54431  |
| Oui   | Réf.       |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b>             |            |          |
| Au moins un enfant  | -0.177266  | -2.5499  |
| Aucun   | Réf.       |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |            |          |
| Aucun   | -0.0625521 | -1.02161 |
| Au moins un enfant  | Réf.       |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |            |          |
| Au moins un enfant  | -0.150496  | -1.36139 |
| Aucun   | Réf.       |          |
| <b>Diplôme jugé utile pour trouver un travail</b>                             |            |          |
| Diplôme d'études supérieures.   | 0.54706    | 1.86134  |
| Autres diplômes de niveaux inférieurs   | Réf.       |          |

|   |            |           |
|---|------------|-----------|
| <i>Les déterminants du diplôme souhaité par les parents (DipSouh)</i> |            |           |
| Constante   | 1.56405    | 15.3116   |
| <b>Diplôme du père</b>  |            |           |
| Sans diplôme  | -0.652337  | -8.93192  |
| CEP   | -0.675643  | -10.3916  |
| BEPC  | -0.373513  | -4.80918  |
| CAP-BEP   | -0.459972  | -7.90874  |
| Bac-BT  | -0.204926  | -3.25953  |
| Inconnu   | -0.653192  | -10.3071  |
| 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles         | Réf.       |           |
| <b>Catégorie socioprofessionnelle du responsable</b>                  |            |           |
| Agriculteur   | -0.368052  | -3.93088  |
| Artisan-Commerçant  | -0.177272  | -2.66336  |
| Enseignant  | -0.0408831 | -0.470528 |
| Profession intermédiaire  | -0.0669302 | -1.07225  |
| Employé   | -0.330971  | -4.76568  |
| Ouvrier qualifié  | -0.395259  | -5.96258  |
| Ouvrier non qualifié  | -0.517774  | -6.34876  |
| Inconnu   | -0.580829  | -4.33551  |
| Cadre   | Réf.       |           |
| <b>Niveau de français à l'écrit à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>     |            |           |
| Bon   | 0.11423    | 2.15676   |
| Moyen   | -0.0220875 | -0.453595 |
| Très passable, insuffisant  | Réf.       |           |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>                   |            |           |
| Bon   | 0.2654     | 4.48473   |
| Oui   | 0.174079   | 3.00274   |
| Très passable, insuffisant  | Réf.       |           |
| <b>L'enfant bénéficie-t-il d'une chambre à lui seul ?</b>             |            |           |
| Non   | -0.0974988 | -2.58703  |
| Oui   |            |           |
| <b>Redoublement en primaire</b>                                       |            |           |
| A redoublé en primaire  | -0.282715  | -5.40513  |
| N'a pas redoublé  | Réf.       |           |
| <b>Raison du choix de l'établissement</b>                             |            |           |
| Bonne réputation  | 0.224631   | 6.27138   |
| Pratique, ...   |            |           |

| <b>Soutien scolaire parental</b>  |            |          |
|---|------------|----------|
| Oui à cause des difficultés   | -0.162149  | -3.74254 |
| Non pas besoin  | -0.0645727 | -1.61008 |
| Pas de soutien  | -0.246973  | -5.13243 |
| Non même s'il n'a pas de difficultés  |            |          |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |            |          |
| Non   | -0.0588804 | -1.67722 |
| Oui   | Réf.       |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b>             |            |          |
| Au moins un enfant  | -0.122859  | -2.03108 |
| Aucun   | Réf.       |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |            |          |
| Aucun   | -0.393118  | -6.34631 |
| Au moins un enfant  | Réf.       |          |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |            |          |
| Au moins un enfant  | 0.154137   | 1.47374  |
| Aucun   | Réf.       |          |
| Corrélation des termes de l'hétérogénéité non observée entre bac et DipSouh   | -0.199102  | -1.15582 |

Nombre d'individus : 9 114 ; -log V = 9210.48

Cohorte du panel DPD (entrée en sixième en 1989) apparié avec les données de l'enquête auprès des familles.

**Tableau 5 – Les facteurs d'accès aux itinéraires « parfaits » de façon ordinale pour bac professionnel, bac technologique et bac général**  
Un Probit ordonné

|   | <b>Coeff.</b> | <b>t-ratio</b> |
|---|---------------|----------------|
| Constante                                   | 3.24251       | 14.4356        |
| Homme                                       | -0.336597     | -7.30817       |
| <b>Nationalité</b>                          |               |                |
| Français                                    | -0.333949     | -3.63811       |
| Les autres nationalités                     | Réf.          |                |
| <b>Qui est responsable de l'enfant</b>      |               |                |
| Les deux parents                            | 0.142027      | 1.81995        |
| Les autres cas                              | Réf.          |                |
| <b>Diplôme du père</b>                      |               |                |
| Sans diplôme                                | -0.785237     | -5.58173       |
| CEP   | -0.877573     | -6.56163       |
| BEPC  | -0.594855     | -3.96716       |
| CAP-BEP                                     | -0.714053     | -5.76828       |
| Bac-BT                                      | -0.490368     | -3.92073       |
| 1 <sup>er</sup> cycle                       | -0.232522     | -1.59405       |
| Inconnu                                     | -0.682545     | -5.01435       |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles | Réf.          |                |
| <b>Diplôme de la mère</b>                   |               |                |
| Sans diplôme                                | -0.991028     | -6.38589       |
| CEP   | -0.891781     | -6.05992       |
| BEPC  | -0.692823     | -4.6798        |
| CAP-BEP                                     | -0.668429     | -4.66502       |
| Bac-BT                                      | -0.436541     | -3.02505       |
| 1 <sup>er</sup> cycle                       | -0.160456     | -1.01703       |
| Inconnu                                     | -0.820687     | -5.15016       |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles | Réf.          |                |
| <b>Catégorie socioprofessionnelle</b>       |               |                |
| Agriculteur                                 | 0.0922665     | 0.646578       |
| Artisan-Commerçant                          | -0.0248342    | -0.234245      |
| Enseignant                                  | 0.0675406     | 0.455134       |
| Profession intermédiaire                    | -0.110041     | -1.16356       |
| Employé                                     | -0.193148     | -1.80967       |

|   |            |           |
|---|------------|-----------|
| Ouvrier qualifié  | -0.256764  | -2.50749  |
| Ouvrier non qualifié  | -0.330611  | -2.77579  |
| Inconnu   | -0.016658  | -0.08483  |
| Cadre   | Réf.       |           |
| <b>Niveau de français à l'écrit à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>             |            |           |
| Bon   | 0.727512   | 9.76751   |
| Moyen   | 0.348505   | 4.9534    |
| Très passable, insuffisant  | Réf.       |           |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>                           |            |           |
| Bon   | 0.405201   | 4.38118   |
| Moyen   | 0.0201733  | 0.219302  |
| Très passable, insuffisant  | Réf.       |           |
| <b>L'enfant bénéficie-t-il d'une chambre à lui seul ?</b>                     |            |           |
| Non   | -0.136231  | -2.50631  |
| Oui   | Réf.       |           |
| <b>Redoublement en primaire</b>   |            |           |
| A redoublé en primaire  | -0.996072  | -14.8266  |
| N'a pas redoublé en primaire  | Réf.       |           |
| <b>Raison du choix de l'établissement</b>                                     |            |           |
| Bonne réputation  | 0.111366   | 2.14618   |
| Pratique,...  | Réf.       |           |
| Soutien scolaire parental   |            |           |
| Oui à cause des difficultés   | -0.644349  | -10.4356  |
| Non pas besoin  | 0.186581   | 3.28054   |
| Pas de soutien  | -0.276089  | -3.96723  |
| Oui même s'il n'a pas de difficultés  | Réf.       |           |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |            |           |
| Non   | -0.0544542 | -1.01231  |
| Oui   | Réf.       |           |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b>             |            |           |
| Au moins un enfant  | -0.347707  | -4.44463  |
| Aucun   | Réf.       |           |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |            |           |
| Aucun   | -0.243829  | -2.81794  |
| Au moins un enfant  | Réf.       |           |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |            |           |
| Au moins un enfant  | -0.0255836 | -0.182343 |
| Aucun   | Réf.       |           |
| Mu( 1)  | 1.06541    | 28.0757   |

Nombre d'individus : 5 622 ; -log V = 2 499.66

Cohorte du panel DPD (entrée en sixième en 1989) apparié avec les données de l'enquête auprès des familles.

**Tableau 6 – Effets marginaux Probit ordonné (Wooldrige 2002, p. 506)**

|  | BAC Pro  | BAC Techno | BAC Gén |
|--|----------|------------|---------|
| Constante                                | -0.1065  | -0.5464    | 0.6529  |
| Homme                                    | 0.0111   | 0.0567     | -0.0678 |
| <b>Nationalité</b>                       |          |            |         |
| Français                                 | 0.0110   | 0.0563     | -0.0672 |
| Les autres nationalités                  | Réf.     |            |         |
| <b>Qui est responsable de l'enfant ?</b> |          |            |         |
| Les deux parents                         | -0.00047 | -0.0239    | 0.0286  |
| Les autres cas                           | Réf.     |            |         |

| <b>Diplôme du père</b>  |         |         |         |
|---|---------|---------|---------|
| Sans diplôme  | 0.0258  | 0.1323  | -0.1581 |
| CEP   | 0.0288  | 0.1479  | -0.1767 |
| BEPC  | 0.0195  | 0.1002  | -0.1198 |
| CAP-BEP   | 0.0235  | 0.1203  | -0.1438 |
| Bac-BT  | 0.0161  | 0.0826  | -0.0987 |
| 1 <sup>er</sup> cycle   | 0.0076  | 0.0392  | -0.0486 |
| Inconnu   | 0.0224  | 0.1150  | -0.1374 |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                       | Réf.    |         |         |
| <b>Diplôme de la mère</b>   |         |         |         |
| Sans diplôme  | 0.0325  | 0.1670  | -0.1996 |
| CEP   | 0.0293  | 0.1503  | -0.1796 |
| BEPC  | 0.0228  | 0.1168  | -0.1395 |
| CAP-BEP   | 0.0220  | 0.1126  | -0.1395 |
| Bac-BT  | 0.0143  | 0.0736  | -0.0879 |
| 1 <sup>er</sup> cycle   | 0.0053  | 0.0270  | -0.0323 |
| Inconnu   | 0.0270  | 0.1383  | -0.1653 |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                       | Réf.    |         |         |
| <b>Catégorie socioprofessionnelle</b>                             |         |         |         |
| Agriculteur   | -0.030  | -0.0155 | 0.0186  |
| Artisan-Commerçant  | 0.0008  | 0.0042  | -0.0050 |
| Enseignant  | -0.0022 | -0.0114 | 0.0136  |
| Profession intermédiaire  | 0.0036  | 0.0185  | -0.0222 |
| Employé   | 0.0063  | 0.0326  | -0.0389 |
| Ouvrier qualifié  | 0.0084  | 0.0433  | -0.0517 |
| Ouvrier non qualifié  | 0.01009 | 0.0557  | -0.0666 |
| Inconnu   | 0.0005  | 0.0028  | -0.0034 |
| Cadre   | Réf.    |         |         |
| <b>Niveau de français à l'écrit à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b> |         |         |         |
| Bon   | -0.0239 | -0.1226 | 0.1465  |
| Moyen   | -0.0114 | -0.0587 | 0.0702  |
| Très passable, insuffisant  | Réf.    |         |         |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>               |         |         |         |
| Bon   | -0.0133 | -0.0683 | 0.0816  |
| Moyen   | -0.0007 | -0.0034 | 0.0041  |
| Très passable, insuffisant  | Réf.    |         |         |
| <b>L'enfant bénéficie-t-il d'une chambre à lui seul ?</b>         |         |         |         |
| Non   | 0.0045  | 0.0230  | -0.0274 |
| Oui   | Réf.    |         |         |
| <b>Redoublement en primaire</b>                                   |         |         |         |
| A redoublé en primaire  | 0.0327  | 0.1679  | -0.2006 |
| N'a pas redoublé en primaire                                      | Réf.    |         |         |
| <b>Raison du choix de l'établissement</b>                         |         |         |         |
| Bonne réputation  | -0.0037 | -0.0188 | 0.0224  |
| Pratique,...  | Réf.    |         |         |
| <b>Soutien scolaire parental</b>                                  |         |         |         |
| Oui à cause des difficultés                                       | 0.0212  | 0.1086  | -0.1298 |
| Non pas besoin  | -0.0061 | -0.0314 | 0.0376  |
| Pas de soutien  | 0.0091  | 0.0465  | -0.0556 |
| Oui même s'il n'a pas de difficultés                              | Réf.    |         |         |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>       |         |         |         |
| Non   | 0.0018  | 0.0092  | -0.0110 |
| Oui   | Réf.    |         |         |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b> |         |         |         |
| Au moins un enfant  | 0.0114  | 0.0586  | -0.0700 |
| Aucun   | Réf.    |         |         |



| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |        |        |         |
|---|--------|--------|---------|
| Aucun   | 0.0080 | 0.0411 | -0.0491 |
| Au moins un enfant  | Réf.   |        |         |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |        |        |         |
| Au moins un enfant  | 0.0008 | 0.0043 | -0.0052 |
| Aucun   | Réf.   |        |         |

**Tableau 7 – Probit Ordonné avec prise en compte de la sélectivité due à la variable souhait des parents pour le diplôme le plus élevé jugé le plus utile pour trouver un emploi**

|   | <b>Coeff.</b> | <b>t-ratio</b> |
|---|---------------|----------------|
| Constante   | 2.91811       | 12.6946        |
| Homme   | -0.345317     | -6.36824       |
| <b>Nationalité</b>  |               |                |
| Français  | -0.13625      | -1.19205       |
| Les autres nationalités   | Réf.          |                |
| <b>Qui est responsable de l'enfant ?</b>                          |               |                |
| Les deux parents  | 0.0521386     | 0.56921        |
| Les autres cas  | Réf.          |                |
| <b>Diplôme du père</b>  |               |                |
| Sans diplôme  | -1.11526      | -6.72898       |
| CEP   | -1.24994      | -8.30203       |
| BEPC  | -1.0287       | -6.98993       |
| CAP-BEP   | -1.03043      | -8.30178       |
| Bac-BT  | -0.779727     | -6.25671       |
| 1 <sup>er</sup> cycle   | -0.414387     | -2.82424       |
| Inconnu   | -0.879205     | -5.98959       |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                       | Réf.          |                |
| <b>Niveau d'écrit de français à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>   |               |                |
| Bon   | 0.653662      | 7.07779        |
| Moyen   | 0.324851      | 3.80476        |
| Très passable, insuffisant  | Réf.          |                |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>               |               |                |
| Bon   | 0.368798      | 2.97894        |
| Moyen   | 0.00302338    | 0.0252021      |
| Très passable, insuffisant  | Réf.          |                |
| <b>L'enfant bénéficie-t-il d'une chambre à lui seul ?</b>         |               |                |
| Non   | -0.159289     | -2.36413       |
| Oui   | Réf.          |                |
| <b>Redoublement en primaire</b>                                   |               |                |
| A redoublé en primaire  | -0.913218     | -8.04129       |
| N'a pas redoublé en primaire                                      | Réf.          |                |
| <b>Les raisons du choix de l'établissement</b>                    |               |                |
| Bonne réputation  | 0.0308778     | 0.50488        |
| Pratique,...  | Réf.          |                |
| Soutien scolaire parental   |               |                |
| Oui à cause des difficultés                                       | -0.616641     | -7.41371       |
| Non pas besoin  | 0.148999      | 2.27412        |
| Pas de soutien  | -0.20178      | -2.14979       |
| Oui même s'il n'a pas besoin                                      | Réf.          |                |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>       |               |                |
| Non   | -0.128786     | -2.00879       |
| Oui   | Réf.          |                |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b> |               |                |
| Au moins un enfant  | -0.261174     | -2.304         |
| Aucun   | Réf.          |                |

| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |            |           |
|---|------------|-----------|
| Aucun   | -0.107018  | -1.10497  |
| Au moins un enfant  | Réf.       |           |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |            |           |
| Au moins un enfant  | -0.102855  | -0.672382 |
| Aucun   | Réf.       |           |
| Mu(1)   | 1.04792    | 16.7729   |
| Constante   | 1.59921    | 10.5378   |
| <b>Diplôme du père</b>  |            |           |
| Sans diplôme  | -0.714315  | -7.46142  |
| CEP   | -0.710445  | -8.37546  |
| BEPC  | -0.417969  | -4.16286  |
| CAP-BEP   | -0.473972  | -6.41566  |
| Bac-BT  | -0.246193  | -3.1208   |
| Inconnu   | -0.661831  | -8.14527  |
| 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                 | Réf.       |           |
| <b>Catégorie socio-professionnelle du responsable</b>                         |            |           |
| Agriculteur   | -0.256789  | -2.29566  |
| Artisan-commerçant  | -0.10358   | -1.28394  |
| Enseignant  | 0.132749   | 1.22919   |
| Profession intermédiaire  | 0.0322559  | 0.416761  |
| Employé   | -0.227695  | -2.5686   |
| Ouvrier qualifié  | -0.339818  | -4.07762  |
| Ouvrier non qualifié  | -0.431521  | -4.14144  |
| Inconnu   | -0.458636  | -2.51832  |
| Cadre   | Réf.       |           |
| <b>Niveau d'écrit de français à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>               |            |           |
| Bon   | 0.0489176  | 0.597759  |
| Moyen   | -0.149117  | -1.89323  |
| Très passable, insuffisant  | Réf.       |           |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>                           |            |           |
| Bon   | 0.240473   | 2.36899   |
| Moyen   | 0.177691   | 1.73634   |
| Très passable, insuffisant  | Réf.       |           |
| <b>L'enfant bénéficie-t-il d'une chambre à lui seul ?</b>                     |            |           |
| Non   | -0.0724265 | -1.42632  |
| Oui   | Réf.       |           |
| <b>Redoublement en primaire</b>   |            |           |
| A redoublé en primaire  | -0.265928  | -3.59954  |
| N'a pas redoublé en primaire  | Réf.       |           |
| Les raisons du choix de l'établissement                                       |            |           |
| Bonne réputation  | 0.178777   | 3.85527   |
| Pratique,...  | Réf.       |           |
| <b>Soutien scolaire parental</b>  |            |           |
| Oui à cause des difficultés   | -0.241751  | -3.81941  |
| Non pas besoin  | -0.051849  | -1.06553  |
| Pas de soutien  | -0.315107  | -4.86271  |
| Oui même s'il n'a pas besoin  | Réf.       |           |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |            |           |
| Non   | -0.0164941 | -0.340242 |
| Oui   | Réf.       |           |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b>             |            |           |
| Au moins un enfant  | -0.293011  | -3.55373  |
| Aucun   | Réf.       |           |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |            |           |
| Aucun   | -0.368697  | -4.64105  |
| Au moins un enfant  | Réf.       |           |

| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |           |          |
|---|-----------|----------|
| Au moins un enfant  | 0.297867  | 1.98904  |
| Aucun   | Réf.      |          |
| Corrélation des termes de l'hétérogénéité non                                 | -0.445986 | -2.15293 |

Nombre d'individus : 5 622 ; -log V = 4213.80

**Tableau 8 – Effets marginaux**

|   | <b>BAC pro</b> | <b>BAC techno</b> | <b>BAC général</b> |
|---|----------------|-------------------|--------------------|
| Constante   | -0.0500        | -0.3502           | 0.4001             |
| Homme   | 0.0059         | 0.0414            | -0.0474            |
| <b>Nationalité</b>  |                |                   |                    |
| Français  | 0.0023         | 0.0146            | -0.0187            |
| Les autres nationalités   | Réf.           |                   |                    |
| <b>Qui est responsable de l'enfant ?</b>                                      |                |                   |                    |
| Les deux parents  | -0.0009        | -0.0063           | 0.0071             |
| Les autres cas  | Réf.           |                   |                    |
| <b>Diplôme du père</b>  |                |                   |                    |
| Sans diplôme  | 0.0191         | 0.1338            | -0.1529            |
| CEP   | 0.0214         | 0.1500            | -0.1714            |
| BEPC  | 0.0176         | 0.1234            | -0.1411            |
| CAP-BEP   | 0.0176         | 0.1237            | -0.1413            |
| Bac-BT  | 0.0133         | 0.0936            | -0.1069            |
| 1 <sup>er</sup> cycle   | 0.071          | 0.0497            | -0.0568            |
| Inconnu   | 0.0151         | 0.1055            | -0.1206            |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycles                                   | Réf.           |                   |                    |
| <b>Niveau d'écrit de français à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>               |                |                   |                    |
| Bon   | -0.0112        | -0.0784           | 0.0896             |
| Moyen   | -0.0056        | -0.0390           | 0.0445             |
| Très passable, insuffisant  | Réf.           |                   |                    |
| <b>Niveau de math à l'entrée en 6<sup>ème</sup></b>                           |                |                   |                    |
| Bon   | -0.063         | -0.0443           | 0.0506             |
| Moyen   | -0.0001        | -0.0004           | 0.0004             |
| Très passable, insuffisant  | Réf.           |                   |                    |
| <b>L'enfant bénéficie-t-il d'une chambre à lui seul ?</b>                     |                |                   |                    |
| Non   | 0.0027         | 0.0191            | -0.0218            |
| Oui   | Réf.           |                   |                    |
| <b>Redoublement en primaire</b>   |                |                   |                    |
| A redoublé en primaire  | 0.0156         | 0.1096            | -0.1252            |
| N'a pas redoublé en primaire  | Réf.           |                   |                    |
| <b>Les raisons du choix de l'établissement</b>                                |                |                   |                    |
| Bonne réputation  | -0.0005        | -0.0037           | 0.0042             |
| Pratique,...  | Réf.           |                   |                    |
| Soutien scolaire parental   |                |                   |                    |
| Oui à cause des difficultés   | 0.0106         | 0.0740            | -0.0846            |
| Non pas besoin  | -0.0026        | -0.0179           | 0.0204             |
| Pas de soutien  | 0.0035         | 0.0242            | -0.0277            |
| Oui même s'il n'a pas besoin  | Réf.           |                   |                    |
| <b>Rencontre des professeurs à l'initiative des parents</b>                   |                |                   |                    |
| Non   | 0.0022         | 0.0155            | -0.0177            |
| Oui   | Réf.           |                   |                    |
| <b>Nombre d'enfants de la famille dans un lycée professionnel</b>             |                |                   |                    |
| Au moins un enfant  | 0.0045         | 0.0313            | -0.0358            |
| Aucun   | Réf.           |                   |                    |
| <b>Nombre d'enfants de la famille étudiants dans l'enseignement supérieur</b> |                |                   |                    |
| Aucun   | 0.0018         | 0.0128            | -0.0147            |
| Au moins un enfant  | Réf.           |                   |                    |
| <b>Nombre d'enfants de la famille qui ont fini ou interrompu leurs études</b> |                |                   |                    |
| Au moins un enfant  | 0.0018         | 0.0123            | -0.0141            |
| Aucun   | Réf.           |                   |                    |

# Les chômeurs les plus pauvres retrouvent difficilement un emploi

Jean-Michel Hourriez, Valérie Roux\*

## Résumé

Les chômeurs les plus pauvres ont un faible taux de retour à l'emploi : aux effets du diplôme et de la durée du chômage s'ajoutent des effets liés aux revenus du chômeur et de son conjoint. Lorsque la conjoncture s'est améliorée en 1997, leur retour à l'emploi s'est donc effectué lentement, d'où une baisse des inégalités de revenus relativement lente en début de reprise.

## 1. Introduction

Depuis la mi-1997, la France a connu une baisse continue du chômage : le taux de chômage au sens du BIT est passé de 12,3 % mi-1997 à 8,7 % au printemps 2001. Dans ce contexte, chacun s'attend à une baisse de la pauvreté monétaire ou, ce qui est équivalent, à une baisse des inégalités entre le bas et le milieu de la distribution des revenus. En effet, le taux de pauvreté monétaire est nettement plus élevé parmi les chômeurs que parmi les salariés en emploi : en 1997, il était de 2,5 % pour les salariés en emploi toute l'année contre 25 % pour les actifs sans emploi toute l'année (Hourriez, 2001). Pourtant, rien ne garantit en théorie que la reprise de l'emploi à la fin des années quatre-vingt-dix s'est bien accompagnée d'une baisse de la pauvreté et des inégalités. Deux mécanismes pourraient en effet avoir contrarié la baisse de la pauvreté monétaire :

– Un effet de sélection : il se pourrait que la reprise de l'emploi ait bénéficié en priorité aux chômeurs ayant les caractéristiques les plus favorables, laissant de côté les chômeurs à faible niveau de vie, souvent dépourvus de qualification et éloignés du marché du travail (ancienneté de chômage élevée, appartenance à un ménage sans emploi...). L'amélioration conjoncturelle diminuerait alors les effectifs de chômeurs non pauvres sans diminuer les effectifs de chômeurs pauvres.

– Un effet de « trappe à pauvreté » : il se pourrait que le gain de niveau de vie associé à la reprise d'emploi s'avère insuffisant pour sortir de la pauvreté. L'amélioration conjoncturelle transformerait alors des chômeurs pauvres en travailleurs pauvres, sans diminuer l'effectif total des pauvres.

L'objet de cet article est de tester l'existence d'un effet de sélection. L'effet de trappe pourra faire l'objet d'une étude ultérieure. Cette analyse est possible grâce à une nouvelle source : l'enquête Insee-DGI « Revenus fiscaux » couplée avec l'enquête Emploi. Grâce à cette source annuelle combinant l'observation de l'emploi et des revenus, il devient possible d'étudier l'impact de la conjoncture de l'emploi sur les revenus des ménages, ce que peu de travaux ont fait en France<sup>1</sup>. En outre, cette source s'exploite comme un panel, suivant les individus sur deux années civiles consécutives. Trois panels sont disponibles à ce jour : 1996/97, 1997/98, 1998/99. Nous n'observons donc que la phase de redémarrage de l'économie.

---

\* Au moment de la rédaction de cet article, Valérie Roux appartenait à la Division revenus-patrimoine de l'INSEE. Avec la participation de Nadine Legendre.

Avertissement : les avis émis dans ce document ne reflètent pas la position de l'Insee et ne reflètent que les opinions de ses auteurs.

1. Citons par exemple Chambaz et Maurin (1996), qui ont vérifié que les inégalités de niveau de vie intra-catégorielles (à âge et catégorie sociale donnés) sont liées au cycle conjoncturel, augmentant en période de chômage élevé.

Pour appréhender l'effet de sélection, nous testons si la probabilité pour un chômeur en  $t-1$  de retrouver un emploi durant l'année  $t$  (notée  $P_t$ ) est une fonction croissante du revenu en  $t-1$  (noté  $R_{t-1}$ ). Si oui, ceci signifie que les chômeurs pauvres ont un taux de retour à l'emploi plus faible que les autres chômeurs et donc une durée de chômage plus longue. Ils sont peu mobiles sur le marché du travail comme sur l'échelle des niveaux de vie.

Quelle est la conséquence d'un tel effet de sélection sur la pauvreté ? Si l'on suit la cohorte des individus au chômage à une date initiale  $t^0$ , le revenu moyen des membres de cette cohorte qui restent au chômage va diminuer au cours du temps. En l'absence de cycle conjoncturel (taux d'entrée et de sortie dans le chômage constants pour toutes les catégories), un équilibre s'établirait entre flux d'entrée et de sortie du chômage, dans lequel l'appauvrissement de chaque cohorte de chômeurs serait compensé par l'arrivée de nouveaux chômeurs moins pauvres ; les effectifs de chômeurs pauvres ou non seraient constants. C'est lorsque la conjoncture s'améliore qu'une corrélation positive entre  $P_t$  et  $R_{t-1}$  a des conséquences sur la pauvreté. Si les flux d'entrée dans le chômage se tarissent à compter de  $t^0$ , l'équilibre est rompu, car l'appauvrissement de la cohorte des chômeurs en  $t^0$  n'est plus compensé : peu après  $t^0$ , le revenu moyen de la population au chômage en  $t$  diminue, avant que l'on tende vers un nouvel équilibre. Ainsi, au début de la reprise, les effectifs des pauvres au chômage devraient diminuer moins vite que ceux des chômeurs non pauvres : la pauvreté des actifs baisse moins vite que le chômage. Ce sont les populations les plus mobiles qui bénéficient les premières d'une amélioration de la conjoncture.

La corrélation entre  $P_t$  et  $R_{t-1}$  peut se renforcer ou s'atténuer au cours du temps. Puisque nous observons  $P_t$  trois années de suite ( $t = 1997$  à  $1999$ ), nous pouvons suivre l'évolution de  $P_t$  pour chaque valeur de  $R_{t-1}$ . Sachant que  $P_t$  s'accroît en moyenne grâce à la reprise, trois scénarios sont possibles :

- scénario de référence :  $P_t$  s'accroît parallèlement pour tous, pauvres ou non ;
- scénario optimiste :  $P_t$  s'accroît surtout pour les pauvres, le lien entre  $P_t$  et  $R_{t-1}$  s'atténue voire disparaît ;
- scénario pessimiste :  $P_t$  ne s'accroît que pour les non-pauvres, le lien entre  $P_t$  et  $R_{t-1}$  se renforce.

L'évolution décrite dans le paragraphe précédent correspond au scénario de référence. Si l'on s'en écarte, l'évolution de la pauvreté sera évidemment plus ou moins favorable.

Dans la première partie descriptive de cet article, nous montrons que  $P_t$  croît avec  $R_{t-1}$ . Une analyse économétrique permet ensuite de tester si ce lien résulte uniquement des déterminants classiques de la sortie de chômage (âge, sexe, diplôme, durée du chômage) ou s'il existe un effet propre du revenu sur la sortie de chômage.

## **2. Données et faits stylisés**

### **2.1. La définition du revenu est conditionnée par les données**

Les données sur la pauvreté n'étant pas disponibles à ce jour, nous analysons la distribution des revenus individuels d'activité ou de remplacement sur le champ des actifs salariés (encadré). Les actifs les plus pauvres pourront néanmoins être repérés : ce sont ceux qui cumulent un revenu personnel faible ou nul avec l'absence d'un conjoint apportant des revenus au ménage.

Pour chacun des trois panels ( $t=1997$  à  $1999$ ), la situation d'activité est suivie mois par mois, mais pas le revenu. En effet le revenu est mesuré sur l'année civile :  $R_{t-1}$  désigne le total des salaires ou indemnités de chômage perçues par l'individu tout au long de l'année  $t-1$ . Ceci nous amène à calculer  $P_t$  de décembre à décembre (probabilité de reprise d'emploi en décembre  $t$  pour un chômeur en décembre  $t-1$ , conditionnellement au fait que cet individu reste présent sur le marché du travail en

décembre t). En reliant la trajectoire d'activité postérieure à janvier t aux revenus antérieurs à décembre t-1, on évite toute corrélation mécanique entre  $P_t$  et  $R_{t-1}$ <sup>2</sup>.

Pour fixer les idées, précisons qu'un chômeur sur six se situe au-delà de la limite entre le 3<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> décile de la distribution des revenus individuels des actifs (environ 5 500 F par mois). À l'opposé, un chômeur sur cinq a un revenu nul, n'ayant perçu ni salaires ni indemnités de chômage au cours de l'année t-1 ; si les autres membres de son ménage sont aussi dépourvus de ressources, il peut bénéficier de minima sociaux comme le RMI.

#### Encadré – Source, concept et champ

**Source** : L'enquête Revenus fiscaux, réalisée tous les ans depuis 1996, résulte d'un appariement de tout ou partie de l'échantillon de l'enquête annuelle sur l'emploi avec le fichier des déclarations fiscales. L'échantillon de l'enquête Emploi est renouvelé par tiers tous les ans, ce qui permet d'exploiter la source en panel (pour les individus n'ayant pas changé de logement). On dispose actuellement de trois panels sur deux ans : les panels 1996/97 et 1997/98 suivent un tiers de l'échantillon de l'enquête Emploi soit 25 000 ménages, le panel 1998/99 est deux fois plus précis puisqu'il suit deux tiers soit 50 000 ménages.

**Dates des variables utilisées** : Le panel sur t-1 et t fournit des informations sur :

- les revenus perçus au cours des années t-1 et t,
- la situation d'activité (emploi, chômage, inactivité) pour chaque mois, de mars t-1 à mars t+1. On peut donc étudier le retour à l'emploi sur l'année civile t des chômeurs en décembre t-1.
- les caractéristiques socio-démographiques stables (âge, situation familiale, etc.) sont observées en mars t (enquête Emploi réalisée à cette date).
- l'ancienneté de chômage en décembre t-1 a été reconstituée d'après plusieurs variables de l'enquête Emploi réalisée en mars t.

**Concept de revenu** : La variable monétaire prise en compte est le revenu individuel déclaré au fisc. Il s'agit d'un revenu annuel, exprimé en francs 1999 par mois. Il comprend :

- les revenus d'activité salariale,
- les indemnités de chômage (AUD et ASS), non compris les primes de licenciements,
- d'éventuels autres éléments comme les pensions de retraite et les pensions alimentaires (nettes des pensions versées).

L'AUD est versée pendant les n mois suivant la perte d'emploi (n varie de 4 à 30 selon la filière d'indemnisation, n augmentant avec le nombre de mois travaillés et l'âge) ; l'ASS est un minimum social versé au-delà de n mois sous conditions de ressources du ménage et si le chômeur a travaillé 5 ans au cours des 10 dernières années (s'il n'a pas droit à l'ASS, son revenu devient nul au-delà de n mois).

**Champ** : salariés ou chômeurs en décembre t-1 ainsi qu'en décembre t. C'est sur ce champ que sont calculés chaque année les déciles de revenus individuels en t-1.

## 2.2. À âge égal, le taux de retour à l'emploi croît avec le revenu

Le taux de retour à l'emploi  $P_t$  est avant tout décroissant avec l'âge, passant de 54 % chez les moins de 30 ans à 9 % chez les plus de 55 ans. Or  $R_{t-1}$  croît avec l'âge, passant de 2100 à 5 700 F par mois en moyenne, ce qui s'explique notamment par les règles d'indemnisation du chômage. Si l'on compare les différentes générations entre elles,  $P_t$  et  $R_{t-1}$  sont donc corrélés négativement, d'où un effet d'« anti-sélection » allant dans le sens contraire des mécanismes décrits en introduction : c'est la génération la plus pauvre – les jeunes – qui a profité en premier de la reprise, avant que la baisse du taux de chômage ne s'étende aux plus âgés<sup>3</sup>.

L'effet de sélection évoqué en introduction ne s'observe donc qu'en intragénérationnel. Dans la suite de la partie 2, on se restreint aux 30-49 ans. L'effet de sélection apparaît alors clairement : pour chacune des trois années étudiées, le taux de retour à l'emploi  $P_t$  augmente avec le décile de  $R_{t-1}$  (tableau 1), passant de 1/4 pour les chômeurs sans revenus à 1/2 pour les plus favorisés (4<sup>ème</sup> décile et plus).

2. Avec un calcul de  $P_t$  de mars à mars, comme il est d'usage, les individus reprenant un emploi entre mars t-1 et mars t ont mécaniquement un revenu annuel  $R_{t-1}$  plus élevé que les individus restés au chômage, dès lors que le retour à l'emploi s'effectue avant décembre.

3. Le recul du chômage des plus de 50 ans n'a débuté qu'en septembre 1999, alors que celui des jeunes a débuté dès octobre 1996 (Insee, 2001).

Le nombre de mois passés en emploi au cours de l'année t est également une fonction croissante du revenu : un chômeur sans ressources sur 3 retravaille en moyenne 6 mois, tandis que 2 chômeurs sur 3 gagnant plus de 5500 F retravaillent en moyenne 8 mois (tableau 2).

**Tableau 1 – Taux de retour à l'emploi en décembre t des chômeurs en décembre t-1 âgés de 30 à 49 ans**

| Déciles de la distribution de revenus de l'ensemble des salariés ou chômeurs | Répartition des chômeurs (moyenne sur 3 ans) | Taux de retour à l'emploi |             |             |
|--|--|---------------------------|-------------|-------------|
|  |  | 1996/1997                 | 1997/1998   | 1998/1999   |
| Revenus nuls   | 19,1   | 20,7                      | 27,3        | 26,7        |
| 1 <sup>er</sup> décile (hors revenus nuls)                                   | 13,6   | 36,1                      | 37,5        | 33,3        |
| 2 <sup>ème</sup> décile  | 34,2   | 30,3                      | 30,1        | 35,5        |
| 3 <sup>ème</sup> décile  | 16,6   | 38,2                      | 42,3        | 47,9        |
| 4 <sup>ème</sup> décile et plus  | 16,5   | 51,8                      | 56,5        | 49,8        |
| <b>Ensemble des chômeurs de 30 à 49 ans</b>                                  | <b>100,0</b>                                 | <b>34,3</b>               | <b>37,2</b> | <b>37,5</b> |

**Tableau 2 – Retour à l'emploi au cours de l'année t parmi les chômeurs en décembre t-1 âgés de 30 à 49 ans**

| Déciles de la distribution de revenus des salariés Ou chômeurs | Probabilité de travailler au moins 1 mois |             |             | Nombre moyen de mois en emploi pour ceux qui ont travaillé |            |            |
|--|---|-------------|-------------|--|------------|------------|
|  | 1996/1997                                 | 1997/1998   | 1998/1999   | 1996/1997  | 1997/1998  | 1998/1999  |
| Revenus nuls   | 26,6                                      | 32,8        | 32,7        | 5,5  | 6,4        | 6,4        |
| 1 <sup>er</sup> décile (hors revenus nuls)                     | 47,0                                      | 48,9        | 47,2        | 6,4  | 7,1        | 7,0        |
| 2 <sup>ème</sup> décile  | 43,4                                      | 42,9        | 49,8        | 6,3  | 6,3        | 6,9        |
| 3 <sup>ème</sup> décile  | 49,0                                      | 57,8        | 64,5        | 6,9  | 6,8        | 7,2        |
| 4 <sup>ème</sup> décile et plus                                | 62,5                                      | 68,0        | 63,8        | 8,3  | 7,9        | 8,0        |
| <b>Ensemble des chômeurs de 30 à 49 ans</b>                    | <b>45,0</b>                               | <b>48,6</b> | <b>50,4</b> | <b>6,8</b>   | <b>6,9</b> | <b>7,1</b> |

**Tableau 3 – Taux de retour à l'emploi en décembre t des chômeurs en décembre t-1 âgés de 30 à 49 ans**

|                              | Distribution des chômeurs (moyenne sur 3 ans) | Revenu individuel mensuel moyen en 1998 (en francs 1999) | Taux de retour à l'emploi |           |           |
|------------------------------|---|--|---------------------------|-----------|-----------|
|                              |   |  | 1996/1997                 | 1997/1998 | 1998/1999 |
| <b>Diplôme</b>               |   |  |                           |           |           |
| Sans diplôme                 | 43,9  | 2615   | 30,8                      | 34,3      | 33,2      |
| BEPC                         | 8,0   | 3545   | 38,2                      | 34,1      | 34        |
| CAP-BEP                      | 28,7  | 3464   | 38,4                      | 36,2      | 41,8      |
| Bac                          | 8,8   | 4200   | 31,9                      | 45,9      | 38,2      |
| Diplôme supérieur au bac     | 10,6  | 4775   | 38                        | 45,4      | 44,9      |
| <b>Ancienneté de chômage</b> |   |  |                           |           |           |
| - de 3 mois                  | 17,7  | 4532   | 41,8                      | 51,5      | 47,8      |
| 3 à 8 mois                   | 24,7  | 3318   | 42,7                      | 44,7      | 37,0      |
| 9 à 14 mois                  | 19,3  | 3281   | 31,2                      | 37,3      | 38,2      |
| 15 à 20 mois                 | 9,2   | 3128   | 35,7                      | 31,8      | 38,5      |
| 20 à 32 mois                 | 13,9  | 2338   | 23,2                      | 30,8      | 31,7      |
| 33 mois et plus              | 15,2  | 1434   | 24,5                      | 19,3      | 19,1      |

Le lien entre  $P_t$  et  $R_{t-1}$  s'explique en partie par l'impact du diplôme et de l'ancienneté dans le chômage. Plus le diplôme est élevé et l'ancienneté faible, plus  $P_t$  et  $R_{t-1}$  prennent des valeurs élevées (tableau 3). En fait,  $P_t$  dépend peu du diplôme<sup>4</sup>. L'ancienneté joue en revanche un rôle aussi important que le revenu. Ces deux variables sont étroitement liées : compte tenu des règles d'indemnisation du chômage, le revenu d'un chômeur dépend de son ancienneté. L'analyse économétrique permettra d'isoler l'effet propre du revenu à ancienneté donnée.

D'une année sur l'autre, l'amélioration conjoncturelle se traduit par une légère augmentation de  $P_t$ , qui passe en moyenne de 34 % en 1996/97 à 37 % dès l'année suivante. Symétriquement, le taux de transitions de l'emploi vers le chômage diminue, passant de 3,5 % en 1996/97 à 2,9 % deux ans plus tard. Si l'on compare les différentes catégories de revenu, de diplôme ou d'ancienneté, on constate que  $P_t$  varie de façon assez erratique d'une année sur l'autre, mais qu'il tend à augmenter dans les catégories favorisées comme dans les catégories défavorisées. On ne s'éloigne donc pas significativement du scénario de référence évoqué en introduction : les effectifs de chômeurs pauvres devraient diminuer moins vite que le nombre total de chômeurs lorsque la conjoncture s'améliore.

### 2.3. Le revenu moyen des chômeurs a diminué en début de reprise

Entre 1997 et 1999, chez les 30-49 ans, le revenu moyen des chômeurs<sup>5</sup> a diminué de 2 % alors que le revenu moyen des salariés en emploi augmentait de 3,1 % grâce à la croissance. Plus précisément, le revenu médian des chômeurs a bien progressé (les chômeurs ont davantage travaillé au cours de l'année). Mais il y a moins de chômeurs à revenu élevé : alors que le nombre total de chômeurs diminuait de 7 %, les effectifs de chômeurs gagnant plus de 9 000 F par mois ont diminué de 23 %. Au contraire les effectifs de chômeurs sans ressources n'ont diminué que de 5 %. Ces chiffres suggèrent que les chômeurs les plus favorisés ont vite repris le chemin de l'emploi, tandis que les chômeurs les moins favorisés tardent à retravailler.

La baisse des inégalités de revenus individuels parmi les actifs salariés de 30 à 49 ans est donc relativement lente entre 1997 et 1999. Il y a bien une baisse des inégalités : le ratio  $D1/D5$  entre la limite supérieure du 1<sup>er</sup> décile et la médiane est passé de 0,28 à 0,30. En partitionnant la population active en deux groupes, les actifs occupés et les chômeurs, l'inégalité totale se décompose en une inégalité inter (liée essentiellement au chômage) et une inégalité intra (liée essentiellement à la distribution des salaires mensuels). Cette dernière a diminué. Mais c'est l'inégalité inter qui nous intéresse ici. En retenant comme indicateur d'inégalité la variance du logarithme du revenu, l'inégalité inter s'exprime simplement comme une fonction croissante du taux de chômage  $u$  et de l'écart entre le revenu moyen des chômeurs et des actifs occupés :

$$V_{\text{inter}} = u(1-u)[\log(R_{\text{emp}}) - \log(R_{\text{cho}})]^2$$

En l'absence d'effet de sélection,  $R_{\text{emp}}$  et  $R_{\text{cho}}$  évolueraient parallèlement et la variance inter diminuerait avec  $u$ , passant de 0,357 à 0,344. À cause de la baisse relative du revenu moyen des chômeurs, la variance inter est passée en réalité de 0,357 à 0,360. L'effet de sélection aurait donc annulé la baisse de l'inégalité inter.

4. C'est surtout pour les jeunes en phase d'insertion (non pris en compte ici) que l'effet du diplôme est important.

5. Dans la partie 2.3, l'enquête « Revenus fiscaux » est exploitée en coupe transversale, et l'emploi en mars  $t$  est rapproché des revenus sur l'année civile  $t$ .



### 3. Modélisation économétrique

Dans cette partie, nous cherchons à déterminer s'il existe, « toutes choses égales par ailleurs », un lien significatif entre  $R_{t-1}$  et  $P_t$ . Conditionnellement à la trajectoire d'emploi et de revenu antérieure à décembre t-1, nous prédisons la trajectoire d'emploi durant l'année t. Ainsi, toutes les variables économiques et sociales relatives à l'année t-1 sont considérées comme exogènes car elles font partie du passé de l'individu. En revanche, les variables relatives à l'année t seront des variables endogènes.

Deux types de variables exogènes ont été introduites dans les modèles :

- des caractéristiques permanentes : le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, la situation familiale ;
- des caractéristiques variables mesurées en t-1: l'ancienneté de chômage mesurée en décembre, le niveau de revenu du chômeur et de son conjoint éventuel sur l'année civile t-1.

Le retour à l'emploi est étudié sous deux angles complémentaires à partir de variables endogènes relatives à l'année t : d'une part la probabilité d'avoir un emploi en décembre t ; d'autre part la probabilité d'avoir connu au moins un mois d'emploi au cours de l'année t et le nombre de mois passés en emploi durant l'année t. L'intérêt de cette seconde approche est qu'elle prend en compte les retours vers l'emploi sur l'ensemble de l'année et non pas à une date fixée. Dans chaque régression, les mêmes variables explicatives  $X_{t-1}$  ont été retenues. Les trois années 1996/97, 1997/98, 1998/99 sont étudiées avec des régressions indépendantes.

Pour modéliser la probabilité d'avoir un emploi salarié en décembre t, on effectue une régression logistique :

$$Y_{it} = \alpha_t + \beta_t X_{it-1} + \varepsilon_{it}$$

avec  $Y_{it} = 1$  si la personne occupe un emploi salarié en décembre t ;

et  $Y_{it} = 0$  si la personne est toujours au chômage en décembre t.

Pour la seconde approche, nous considérons le nombre de mois passés en emploi au cours de l'année t. Cependant, un nombre important de chômeurs en t-1 n'auront travaillé aucun mois en t : il y a donc un point d'accumulation en zéro qui déforme la distribution. C'est pourquoi, nous avons choisi de régresser la variable « nombre de mois travaillés » uniquement sur les individus ayant connu au moins un mois d'emploi. Dans ce cas, pour traiter l'existence d'un biais de sélectivité dans la population, il faut effectuer la régression en deux étapes et introduire lors de la seconde étape le ratio de Mills comme régresseur supplémentaire (Robin, 1999). Les deux équations estimées sont donc les suivantes :

1°) Équation probit de participation, sur l'ensemble des chômeurs en t-1 :

$$Z_{it} = \alpha_t + \beta_t X_{it-1} + \varepsilon_{it}$$

avec  $Z_{it} = 1$  si le chômeur a connu au moins un mois d'emploi au cours de l'année t,  $Z_{it} = 0$  sinon.

2°) À partir de ce modèle probit, on récupère des estimations convergentes des ratio de Mills, que l'on réinjecte dans la régression linéaire suivante. Cette régression est effectuée sur les chômeurs en t-1 qui vérifient  $Z_{it} = 1$  :  $M_{it} = \alpha_t + \beta_t X_{it-1} + \delta_t Mills_{it} + \varepsilon_{it}$

**Tableau 4 – Probabilité d'avoir un emploi en décembre t  
pour une personne au chômage en décembre t-1**

| <i>Régression logistique</i>  | 96/97        | 97/98        | 98/99        |               |
|---|--------------|--------------|--------------|---------------|
| <b>Constante</b>  | (-0,005)     | 0,67         | (0,19)       |               |
| <b>Âge</b>  |              |              |              |               |
| Moins de 30ans  | <b>0,5</b>   | <b>0,39</b>  | <b>0,57</b>  |               |
| 30-39 ans   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| 40-49 ans   | (-0,24)      | -0,24        | (-0,14)      |               |
| 50-54 ans   | <b>-0,44</b> | <b>-0,75</b> | <b>-0,7</b>  |               |
| 55 ans et +   | <b>-2,26</b> | <b>-2,64</b> | <b>-2</b>    |               |
| <b>Diplôme</b>  |              |              |              |               |
| Sans diplôme  | (-0,17)      | (-0,18)      | <b>-0,42</b> |               |
| BEPC  | (0,14)       | (-0,29)      | (-0,24)      |               |
| CAP-BEP   | (0,17)       | (-0,24)      | (-0,19)      |               |
| Bac   | (0,07)       | (0,11)       | (-0,21)      |               |
| Diplôme supérieur au bac  | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| <b>Ancienneté de chômage (1997 et 1998)</b>                         |              |              |              | <b>(1999)</b> |
| - de 3 mois   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | - de 2 mois   |
| 3 à 8 mois  | (-0,03)      | <b>-0,45</b> | (-0,12)      | 2 à 4 mois    |
| 9 à 14 mois   | -0,27        | <b>-0,59</b> | <b>-0,36</b> | 5 à 10 mois   |
| 15 à 20 mois  | (-0,22)      | <b>-0,76</b> | <b>-0,57</b> | 11 à 16 mois  |
| 20 à 32 mois  | <b>-0,69</b> | <b>-0,75</b> | <b>-0,53</b> | 17 à 22 mois  |
| 33 mois et plus   | <b>-0,69</b> | <b>-1,19</b> | <b>-0,72</b> | 23 à 34 mois  |
|   |              |              | <b>-0,92</b> | 35 mois et +  |
| <b>Déciles de revenus individuels en n-1</b>                        |              |              |              |               |
| Revenus nuls  | <b>-0,7</b>  | <b>-0,96</b> | <b>-0,46</b> |               |
| 1 <sup>er</sup> décile hors revenus nuls                            | (-0,29)      | <b>-0,55</b> | (-0,09)      |               |
| 2 <sup>ème</sup> décile   | <b>-0,5</b>  | <b>-0,72</b> | (-0,07)      |               |
| 3 <sup>ème</sup> décile   | (-0,14)      | <b>-0,42</b> | 0,22         |               |
| 4 <sup>ème</sup> décile et plus                                     | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| <b>Composition familiale et revenus du conjoint</b>                 |              |              |              |               |
| Personne sans conjoint  | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| Femmes en couple - conjoint dans 1 <sup>er</sup> quartile de revenu | <b>-0,75</b> | (-0,06)      | (-0,02)      |               |
| Femmes en couple - conjoint avec revenus >1 <sup>er</sup> quartile  | (-0,15)      | (0,25)       | (0,12)       |               |
| Hommes en couple - conjoint sans revenu                             | (-0,31)      | (0,35)       | <b>0,35</b>  |               |
| Hommes en couple - conjoint avec revenus > 0                        | <b>0,61</b>  | <b>0,6</b>   | <b>0,52</b>  |               |
| Hébergé   | (-0,17)      | (0,21)       | (0,11)       |               |
| Autres cas  | (-0,01)      | (-0,54)      | (0,00)       |               |

Légende : Les coefficients en gras sont significatifs au seuil de 5 %, ceux qui ne sont pas en gras sont significatifs au seuil de 10 % et ceux entre parenthèse ne sont pas significatifs au seuil de 10 %.

**Tableau 5 – Probabilité d'avoir travaillé au moins un mois l'année t pour une personne au chômage en décembre t-1**

| <i>Régression probit</i>  | 96/97        | 97/98        | 98/99        |               |
|---|--------------|--------------|--------------|---------------|
| <b>Constante</b>  | <b>0,5</b>   | <b>0,85</b>  | <b>0,59</b>  |               |
| <b>Âge</b>  |              |              |              |               |
| Moins de 30ans  | <b>0,36</b>  | <b>0,29</b>  | <b>0,43</b>  |               |
| 30-39 ans   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| 40-49 ans   | <b>-0,27</b> | <b>-0,22</b> | (-0,1)       |               |
| 50-54 ans   | <b>-0,29</b> | <b>-0,63</b> | <b>-0,55</b> |               |
| 55 ans et +   | <b>-1,37</b> | <b>-1,42</b> | <b>-1,34</b> |               |
| <b>Diplôme</b>  |              |              |              |               |
| Sans diplôme  | (-0,05)      | (-0,12)      | <b>-0,19</b> |               |
| BEPC  | (0,16)       | (-0,21)      | (-0,1)       |               |
| CAP-BEP   | (0,11)       | (-0,13)      | (-0,1)       |               |
| Bac   | (0,20)       | (0,02)       | (-0,1)       |               |
| Diplôme supérieur au bac  | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| <b>Ancienneté de chômage (1997 et 1998)</b>                         |              |              |              | <b>(1999)</b> |
| - de 3 mois   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | - de 2 mois   |
| 3 à 8 mois  | -0,17        | <b>-0,29</b> | <b>-0,16</b> | 2 à 4 mois    |
| 9 à 14 mois   | <b>-0,35</b> | <b>-0,53</b> | <b>-0,51</b> | 5 à 10 mois   |
| 15 à 20 mois  | <b>-0,3</b>  | <b>-0,57</b> | <b>-0,61</b> | 11 à 16 mois  |
| 20 à 32 mois  | <b>-0,7</b>  | <b>-0,66</b> | <b>-0,61</b> | 17 à 22 mois  |
| 33 mois et plus   | <b>-0,74</b> | <b>-0,88</b> | <b>-0,71</b> | 23 à 34 mois  |
|   |              |              | <b>-0,91</b> | 35 mois et +  |
| <b>Déciles de revenus individuels en n-1</b>                        |              |              |              |               |
| Revenus nuls  | <b>-0,48</b> | <b>-0,6</b>  | <b>-0,27</b> |               |
| 1 <sup>er</sup> décile hors revenus nuls (1)                        | (-0,11)      | <b>-0,25</b> | (0,03)       |               |
| 2 <sup>ème</sup> décile   | (-0,16)      | <b>-0,36</b> | (0,05)       |               |
| 3 <sup>ème</sup> décile   | (-0,11)      | (-0,18)      | <b>0,25</b>  |               |
| 4 <sup>ème</sup> décile et plus                                     | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| <b>Composition familiale et revenus du conjoint</b>                 |              |              |              |               |
| Personne sans conjoint  | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| Femmes en couple - conjoint dans 1 <sup>er</sup> quartile de revenu | <b>-0,46</b> | (-0,009)     | (-0,01)      |               |
| Femmes en couple - conjoint avec revenus > 1 <sup>er</sup> quartile | (-0,03)      | (0,08)       | 0,04         |               |
| Hommes en couple - conjoint sans revenu                             | <b>-0,29</b> | (0,03)       | (0,14)       |               |
| Hommes en couple - conjoint avec revenus > 0                        | <b>0,27</b>  | <b>0,43</b>  | <b>0,34</b>  |               |
| Hébergé   | (-0,14)      | (0,1)        | (0,05)       |               |
| Autres cas  | (-0,08)      | <b>-0,48</b> | (-0,1)       |               |

Légende : les coefficients en gras sont significatifs au seuil de 5 %, ceux qui ne sont pas en gras sont significatifs au seuil de 10 % et ceux entre parenthèse ne sont pas significatifs au seuil de 10 %.

**Tableau 6 – Régression du nombre de mois passés en emploi l'année t  
pour les chômeurs en décembre t-1  
ayant retrouvé un emploi (corrige du biais de sélection)**

| <i>Régression linéaire</i>  | 96/97        | 97/98        | 98/99        |               |
|---|--------------|--------------|--------------|---------------|
| <b>Constante</b>  | <b>4,49</b>  | <b>5,56</b>  | <b>5,68</b>  |               |
| <b>Âge</b>  |              |              |              |               |
| moins de 30ans  | <b>1,7</b>   | <b>1,44</b>  | <b>1,53</b>  |               |
| 30-39 ans   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| 40-49 ans   | (-0,32)      | (-0,7)       | -0,46        |               |
| 50-54 ans   | (-0,72)      | <b>-2,6</b>  | -1,78        |               |
| 55 ans et +   | (-4,79)      | <b>-7,5</b>  | <b>-6,45</b> |               |
| <b>Diplôme</b>  |              |              |              |               |
| Sans diplôme  | (-0,25)      | (-0,5)       | <b>-1,59</b> |               |
| BEPC  | (1,04)       | (-0,39)      | <b>-1,12</b> |               |
| CAP-BEP   | (0,59)       | (-0,25)      | -0,9         |               |
| Bac   | (0,75)       | <b>0,9</b>   | <b>-0,9</b>  |               |
| Diplôme supérieur au bac  | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| <b>Ancienneté de chômage (1997 et 1998)</b>                         |              |              |              | <b>(1999)</b> |
| - de 3 mois   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | - de 2 mois   |
| 3 à 8 mois  | (-0,64)      | <b>-1,59</b> | (0,54)       | 2 à 4 mois    |
| 9 à 14 mois   | (-1,16)      | <b>-2,17</b> | <b>-1,27</b> | 5 à 10 mois   |
| 15 à 20 mois  | (-1,26)      | <b>-3,44</b> | <b>-2,13</b> | 11 à 16 mois  |
| 20 à 32 mois  | (-3)         | <b>-3,22</b> | <b>-3,83</b> | 17 à 22 mois  |
| 33 mois et plus   | (-2,79)      | <b>-4,28</b> | <b>-3,41</b> | 23 à 34 mois  |
|   |              |              | <b>-4</b>    | 35 mois et +  |
| <b>Déciles de revenus individuels en n-1</b>                        |              |              |              |               |
| Revenus nuls  | <b>-3,47</b> | <b>-3,48</b> | <b>-2,16</b> |               |
| 1 <sup>er</sup> décile (hors revenus nuls)                          | <b>-1,22</b> | <b>-1,4</b>  | <b>-0,67</b> |               |
| 2 <sup>ème</sup> décile   | <b>-1,7</b>  | <b>-2,33</b> | <b>-0,59</b> |               |
| 3 <sup>ème</sup> décile   | <b>-1,26</b> | <b>-1,44</b> | (0,54)       |               |
| 4 <sup>ème</sup> décile et plus                                     | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| <b>Composition familiale et revenus du conjoint</b>                 |              |              |              |               |
| Personne sans conjoint  | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   | <i>Ref</i>   |               |
| Femmes en couple - conjoint dans 1 <sup>er</sup> quartile de revenu | (-0,23)      | (-0,22)      | (-0,42)      |               |
| Femmes en couple - conjoint avec revenus > 1 <sup>er</sup> quartile | <b>1,15</b>  | (0,22)       | (0,36)       |               |
| Hommes en couple - conjoint sans revenu                             | (-0,02)      | 0,94         | <b>0,87</b>  |               |
| Hommes en couple - conjoint avec revenus > 0                        | <b>2,19</b>  | <b>2,42</b>  | <b>1,79</b>  |               |
| Hébergé   | (0,12)       | (0,6)        | 0,73         |               |
| Autres cas  | (0,7)        | (-1,13)      | (-0,06)      |               |
| <b>Ratio de Mills</b>   | (4,52)       | <b>6,3</b>   | <b>6,7</b>   |               |

Légende : les coefficients en gras sont significatifs au seuil de 5 %, ceux qui ne sont pas en gras sont significatifs au seuil de 10 % et ceux entre parenthèse ne sont pas significatifs au seuil de 10 %.

## 4. Les estimations

### 4.1. La probabilité de retrouver un emploi décroît fortement avec l'âge et la durée de chômage

Des régressions logistique et probit, il ressort que, quelle que soit l'année considérée, deux caractéristiques conditionnent très fortement le retour à l'emploi des chômeurs : l'âge et l'ancienneté de chômage (tableau 4). En effet, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de retrouver un emploi décroît très fortement avec l'âge, en particulier au-delà de 55 ans, et elle diminue également fortement avec la durée passée au chômage. La probabilité pour un chômeur en décembre 1998 d'avoir un emploi en décembre 1999 est de 55 % pour la situation de référence<sup>6</sup>. Cette même personne qui ne dévierait de la situation de référence que par son âge aurait une probabilité de retrouver un

6. Personne sans conjoint âgé de 30 à 39 ans, diplômé de l'enseignement supérieur, ayant moins de trois mois de chômage, et ayant des revenus supérieurs à la limite du 3<sup>ème</sup> décile.

emploi de 68 % si elle avait moins de 30 ans et de seulement 14 % si elle avait plus de 54 ans. De même, si cette personne ne se différencie de la situation de référence que par une ancienneté de chômage comprise entre 11 et 16 mois, elle n'aurait que 41 % de chances d'être en situation d'emploi salarié en décembre 1999. Si l'on considère la probabilité d'avoir travaillé au moins un mois dans l'année, le constat est le même, mais les écarts entre générations sont moins forts (tableau 5). De plus, lorsque le chômeur retrouve un emploi, il a tendance également à travailler plus longtemps dans l'année lorsqu'il est jeune et qu'il a une faible ancienneté de chômage (tableau 6).

Le diplôme a une influence peu marquée sur la probabilité d'être en emploi en décembre ou d'avoir connu au moins un mois d'emploi l'année suivante. En 1996/97 et 1997/98, l'effet du diplôme n'est même pas significatif. En 1998/99, seuls les non-diplômés ont une probabilité significativement plus faible que les diplômés du supérieur de retrouver un emploi. Cependant, l'effet du diplôme semble un peu plus marqué et plus progressif lorsque l'on s'intéresse au nombre de mois passés en emploi, en particulier la dernière année.

D'autres caractéristiques individuelles qui auraient pu avoir une influence sur la probabilité de retrouver un emploi ont été testées mais se sont avérées peu ou pas significatives : la catégorie socioprofessionnelle du dernier emploi ne sortait pas significativement des régressions et risquait d'être fortement corrélée au diplôme ; le fait de vivre à Paris, d'être nouvel entrant sur le marché du travail soit après des études, soit après une période d'inactivité ont également été testés sans succès.

La corrélation qui apparaît dans les faits stylisés entre la probabilité d'être en emploi en décembre et le niveau de revenu du chômeur est en partie liée aux effets de l'ancienneté et du diplôme. Cependant, une fois contrôlés l'âge, le niveau de diplôme et l'ancienneté de chômage, l'effet du revenu sur le retour à l'emploi semble perdurer.

#### **4.2. À âge, ancienneté et diplôme donnés, le retour à l'emploi est pénalisé par des revenus trop faibles**

De l'analyse des régressions logistiques, il ressort un effet propre significatif du décile de revenu dans lequel se trouve le chômeur. En particulier, quelle que soit l'année considérée, les chômeurs n'ayant eu, au cours de l'année t-1, aucun revenu personnel ont, toutes choses égales par ailleurs, beaucoup plus de difficultés à se reclasser sur le marché du travail. Un chômeur qui serait dans la situation de référence en 1997, situation très favorable avec notamment un niveau de revenu situé dans le 4<sup>ème</sup> décile ou plus haut, aurait 66 % de chances d'être en emploi en décembre 1998 ; en revanche, ce même chômeur qui aurait eu des revenus nuls en 1997 n'aurait plus que 43 % de chances d'être en emploi un an plus tard. En début de reprise, les chômeurs qui retrouvent un emploi ne sont donc pas en priorité les chômeurs sans ressources propres. De plus, même lorsqu'ils retrouvent un emploi, ces chômeurs sans ressources personnelles travaillent, à caractéristiques identiques, moins longtemps dans l'année : ainsi, un chômeur aux revenus nuls en 1997 travaillera en 1998 2 mois de moins qu'un chômeur du 1<sup>er</sup> ou du 3<sup>ème</sup> décile et 3,5 mois de moins qu'un chômeur du 4<sup>ème</sup> décile.

Entre 1996/97 et 1998/99, l'effet propre du revenu semble globalement se maintenir, ce qui suggère que l'on est proche du scénario de référence évoqué en introduction. C'est lors de l'année intermédiaire 1997/98 que l'effet propre est le plus significatif. En 1998/99, l'avantage concurrentiel des chômeurs du 4<sup>ème</sup> décile par rapport aux 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> déciles s'estompe, comme si les chômeurs les plus mieux pourvus étaient déjà tous en emploi. En revanche, toutes choses égales par ailleurs, l'écart de probabilité entre les chômeurs du 2<sup>ème</sup> décile et ceux qui sont sans revenu devient significatif.

Plusieurs phénomènes peuvent contribuer à expliquer le fait que le revenu personnel du chômeur l'année t-1 influence son retour à l'emploi l'année t. Avoir un revenu faible signifie avoir peu ou pas travaillé l'année précédente (peu de salaires perçus) et n'avoir reçu que très peu d'indemnités chômage. Entre deux chômeurs ayant la même ancienneté de chômage, celui qui perçoit des revenus plus élevés est celui dont la dernière période travaillée a été plus longue et/ou mieux rémunérée. Le revenu reflète donc à la fois le volume d'activité récente du chômeur et son dernier salaire. Or le volume d'activité récente peut jouer le rôle d'un signal pour l'employeur lors d'une embauche. Il reflète aussi le comportement d'offre de travail (propension du chômeur à accepter des emplois). Quant au dernier salaire, il dépend de la dernière fonction exercée, du niveau de responsabilité, du

secteur d'activité, de la motivation, de la personnalité, etc. Les chômeurs les mieux rémunérés seraient ceux qui ont réussi à atteindre des niveaux de rémunération supérieurs aux autres grâce à diverses caractéristiques inobservées. Ces mêmes caractéristiques inobservées contribueront à un retour vers l'emploi plus rapide. Dans ce cas, l'impact du revenu sur la trajectoire d'emploi en t serait dû à ces caractéristiques inobservées.

Si le revenu personnel du chômeur influence positivement sa probabilité de retrouver un emploi, ce n'est donc pas forcément parce que cette variable économique a un effet direct sur la réinsertion ; c'est davantage parce que le niveau de revenu est un « proxy » d'un ensemble de variables inobservées. Selon la théorie économique, l'effet direct du revenu personnel sur le retour à l'emploi serait négatif : les chômeurs bien indemnisés auraient un salaire de réserve élevé et seraient plus exigeants quant à la qualité de cet emploi, d'où une offre de travail moins forte que celle des chômeurs mal indemnisés. Dans nos estimations, cet effet négatif est dominé par l'effet de « proxy » de la variable revenu.

### **4.3. Avoir un conjoint avec un emploi facilite la sortie du chômage**

Le niveau de vie d'une personne, et en particulier d'une personne au chômage, dépend de ses revenus propres mais aussi des revenus de son conjoint lorsqu'il existe. Dans la mesure où les logiques de recherche d'emploi peuvent être différentes entre les hommes et les femmes, nous nous sommes intéressés à une variable explicative croisant le sexe, la situation matrimoniale et le niveau de revenu du conjoint éventuel. Parmi les personnes sans conjoint, nous n'avons pas trouvé de différences entre hommes et femmes, si bien que nous les avons regroupés en une seule modalité. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes en couple retrouvent plus facilement un emploi que les personnes sans conjoint. Et parmi les hommes en couple, ceux dont la femme travaille sont encore plus favorisés. Pour les femmes, contrairement aux hommes, la vie en couple ne favorise pas la reprise d'emploi, mais comme pour les hommes un conjoint dépourvu de revenus apparaît comme un handicap : en 1996/97, les femmes en couple, avec un conjoint ayant des revenus dans le premier quartile, avaient une probabilité plus faible de retrouver un emploi que les personnes sans conjoint et les autres femmes en couple. Avec la reprise économique, leur probabilité de retrouver un emploi est redevenue identique à celle des personnes vivant seules, les femmes en couple avec un conjoint aux revenus supérieurs au 1<sup>er</sup> quartile étant légèrement favorisées en 1997/98.

Au total, on observe deux handicaps pour la sortie de chômage : être une femme en couple ; et surtout faire partie d'un ménage sans emploi ou presque (personne isolée ou personne en couple dont le conjoint gagne peu). Hormis une éventuelle homogamie sociale, deux phénomènes peuvent expliquer ce dernier constat :

- lorsque le conjoint n'existe pas ou gagne peu, il peut exister un effet de trappe à inactivité : la reprise d'emploi de l'individu peut entraîner la suppression de certaines allocations et minima sociaux et réduire in fine la hausse du niveau de vie du ménage liée à la reprise d'emploi ; ainsi le retour à l'emploi n'est pas encouragé et l'offre de travail est inférieure à celle des personnes en couple avec un conjoint aux revenus élevés, qui ne touchent pas de prestations sous conditions de ressources en restant au chômage ;
- les couples sans emploi ont de mauvaises conditions de vie, ce qui serait un handicap pour retrouver un emploi ; en outre, elles sont éloignées du marché du travail, si bien qu'elles se marginaliseraient de la société et auraient plus de mal à se réinsérer sur le marché du travail.

## **5. Conclusion**

La probabilité de sortie du chômage par l'emploi dépend non seulement de facteurs classiques comme l'âge, la durée du chômage ou le diplôme, mais aussi du revenu du chômeur et de son conjoint éventuel. Le revenu résume vraisemblablement une multitude de caractéristiques inobservées de l'individu qui influent sur son offre de travail ou sur son employabilité. Il est possible également que la faiblesse du niveau de vie altère directement les chances de reprendre un emploi, soit parce que de mauvaises conditions de vie pénalisent le retour à l'emploi, soit parce que les ménages à bas revenus perçoivent des prestations désincitatives.

On observe en tout cas que, à âge donné, les chômeurs ayant de faibles ressources retrouvent plus difficilement et plus lentement un emploi. Ils forment donc une population peu mobile sur le marché du travail et l'échelle des niveaux de vie. Et, du fait de cette faible mobilité, ils réagissent lentement aux inflexions de la conjoncture, de sorte qu'une baisse du chômage peut ne pas se traduire immédiatement par une baisse de la pauvreté liée au chômage.

**Jean-Michel Hourriez**

INSEE, Division revenus-patrimoine

18, boulevard Pinard, Timbre F350

75675 Paris cedex 14

Tél. : 01 41 17 54 70

E-mail : [jean-michel.hourriez@insee.fr](mailto:jean-michel.hourriez@insee.fr)

**Valérie Roux**

Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321

13567 Marseille cedex 02

Tél. : 04 91 13 28 53

E-mail : [roux@cereq.fr](mailto:roux@cereq.fr)

## **Bibliographie**

Chambaz C., Maurin É. (1996), Revenus et niveaux de vie d'une génération à l'autre, *Revue économique*, vol. 47, n° 3, mai.

Hourriez J.-M. (2001), Avoir un emploi et être pauvre. Bas salaires, sous-emploi et chômage, quels liens avec la pauvreté ? *France Portrait Social 2001-2002*, Insee, octobre.

INSEE (2001), Hausse de l'emploi et recul du chômage historique en 2000, *France Portrait Social 2001-2002*, Insee, octobre.

Robin J.-M. (1999), Modèles structurels et variables explicatives endogènes, *Document de Travail Insee* n° 2002.

# Évolution des carrières et du mode de recrutement des non-qualifiés (une étude pour sept figures représentatives)

Philippe Lemistre, Maurice Ourtau

## 1. Introduction

Les analyses de la DARES et les travaux d'un groupe de réflexion du Plan sur la prospective des métiers et des qualifications<sup>1</sup> font ressortir la persistance d'un besoin incompressible d'emplois réputés non qualifiés selon les catégories statistiques en vigueur (PCS, Familles Professionnelles).

Cette persistance du besoin en non-qualifiés s'accompagne d'une redistribution au profit d'emplois aux contours souvent non encore stabilisés, relevant des secteurs tertiaires et accueillant une proportion croissante d'actifs dont le niveau d'éducation et de diplôme ne cesse de s'élever (Chardon, 2001).

La question se pose désormais de savoir si la détention de diplômes (de plus en plus élevés) par ceux qui accèdent à ces emplois ne modifie pas les critères effectivement adoptés dans les recrutements et dans les modes de gestion de main-d'œuvre (carrières salariales). Le diplôme jouerait ainsi un rôle de signalement par rapport aux compétences attendues et souvent non explicitement affichées pour une partie au moins de cette catégorie d'emplois. Si l'hétérogénéité des profils des titulaires de ces emplois, en principe accessibles à tous, croît, on peut faire l'hypothèse que leurs attentes et leurs capacités d'accès à des emplois qualifiés se diversifient. Ainsi les plus diplômés qui à moment donné acceptent d'occuper ces emplois ont probablement de fortes chances d'accéder plus ou moins rapidement à des emplois plus conformes à leur niveau d'éducation.

C'est là une manière de resituer la problématique de l'emploi non qualifié dans la dynamique des carrières, c'est-à-dire une succession d'emplois occupés sur une période donnée par un individu, résultat des interactions entre ses propres attentes et comportements et ceux des employeurs.

En effet, concernant l'employeur, au-delà de l'hétérogénéité des populations qui occupent les emplois non qualifiés, il convient d'étudier l'hétérogénéité des emplois entre eux, tant en ce qui concerne les modes de recrutement que les modes de gestion de carrières.

Dans ces perspectives, trois fois trois Enquêtes Emploi de l'Insee empilées (1983-84-85, 1991-92-93, 1999-2000-2001) sont utilisées pour trois objectifs :

- Test de l'hypothèse d'hétérogénéité pour sept figures de la catégorie statistique des emplois non-qualifiés de la nomenclature PCS : les employés de libre-service (ELS 5518), les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales (ASM 5631), les manutentionnaires (MANUT 6792), les agents de service hospitaliers (ASH 5222), les agents de service de la fonction publique (sauf hôpitaux – ASFP 5216 et 17), les serveurs et commis de restaurant ou de café (SERV 5611), les nettoyeurs (NET 6891).

---

1. Les auteurs comptent parmi les participants à ce groupe.



Une analyse descriptive des compétences appréciées notamment par le niveau d'étude, l'âge, le diplôme et la stabilité dans la firme permet de montrer que les compétences des individus qui occupent des emplois différents sont elles-mêmes différenciées, certains emplois nécessitant des compétences plus élevées que d'autres (Lemistre, Ourtau, 2001).

- Estimation de fonctions de gains pour l'ensemble des ENQ retenus et pour chacune des figures ENQ, éléments de différenciation liés au salaire entre catégories ou groupe d'ENQ et entre individus au sein de chaque ENQ.
- Analyse de la mobilité vers un emploi qualifié entre les années n-1 et n pour chacune des 7 figures étudiées.

La première section est consacrée à une brève analyse des différences inter-catégorielles et la seconde aux différenciations intra-catégorielles.

## 2. Salaires et promotions – une comparaison entre les sept figures

### 2.1. Les différences de salaire entre les figures

Les statistiques descriptives donnent une première indication sur les niveaux de salaires. Si l'on observe les médianes et les moyennes pour les trois échantillons les salaires horaires les plus faibles concernent les assistantes maternelles et les serveurs : respectivement pour la médiane 29 et 32 francs de l'heure pour 1999-2001 en regard de 38 pour la catégorie la mieux payée, les agents de service hospitaliers<sup>2</sup>. En termes d'évolution, les salaires relatifs médians ont augmenté considérablement (plus de 12 francs entre 83-85 et 99-01) pour les employés de libre-service, les ASH, agents de service de la fonction publique, les manutentionnaires et les nettoyeurs. L'évolution la plus faible (+7 francs) concerne les ASM.

Pour expliquer les différences de salaire inter-catégorielles plusieurs régressions ont été effectuées, seuls les principaux résultats sont reproduits ici<sup>3</sup>. Une première régression par les MCO du salaire horaire sur des dichotomiques représentant les 7 figures met en exergue des écarts inter-catégoriels croissants avec les dates d'enquêtes. Ceci montre, en partie, que le niveau de variance expliquée par ces écarts augmente de plus de 10 % de la période 83-85 à 99-01 (respectivement pour les trois périodes : 0,048 ; 0,098 ; 0,18). Si l'on effectue la même estimation en contrôlant l'effet moyen sur le salaire de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité et du temps de travail (temps complet, temps partiel), les écarts de salaire entre catégories sont moindres. Les variables de contrôle expliquent donc logiquement et en partie les écarts de salaire inter-catégoriels.

La seconde régression est une fonction de gains mettant en relation « classiquement » le logarithme du salaire horaire avec les variables individuelles (nombre d'années d'études, sexe, expérience sur le marché du travail, ancienneté dans la dernière entreprise, temps de travail) puis les dichotomiques représentant les figures. Sans ces dichotomiques, il s'avère qu'à l'inverse des caractéristiques de la demande le niveau de variance expliquée est décroissant (respectivement pour les 3 périodes : 0,163 ; 0,162 ; 0,097). Les carrières salariales sont donc de plus en plus hétérogènes pour l'ensemble de la population retenue. Est-ce que cette hétérogénéité accrue est due à plus de diversité des modes de rémunération pour tous les emplois ou à une plus grande diversité entre les différentes catégories d'emplois ? Les deux explications sont probablement en partie vraies mais la seconde hypothèse semble néanmoins l'emporter. En effet, dès lors que les indicatrices des figures sont ajoutées à la spécification, le niveau de variance expliquée est à nouveau croissant. Une dernière spécification comprend l'ensemble des variables d'offre et de demande. Cette dernière cumule évidemment l'ensemble des effets précédents et n'apporte pas d'élément supplémentaire.

---

2. Certains salaires sont inférieurs au SMIC horaire, ce qui semble peu concevable, mais la durée de travail prise en compte est déclarative. En d'autres termes, la durée effective déclarée est vraisemblablement supérieure à la durée contractuelle qui sert de base au calcul du salaire.

3. Pour le détail voir Bédoué, Fourcade, Lemistre, Ourtau, novembre 2002, « Emploi non qualifié : quel(s) usage(s) pour quels parcours professionnels ? » Rapport intermédiaire pour la DARES.

Le résultat le plus remarquable de l'estimation individuelle concerne l'effet négatif du genre sur le salaire qui diminue très largement, le fait d'être une femme minorant le salaire de près de 10 % pour 83-85 contre moins de 4 % pour 99-01 ! Il est important de noter que cet effet est croissant entre ces deux périodes sans les dichotomiques représentant les emplois, la variable sexe absorbait donc des « effets profession » dès lors que ces derniers sont ignorés. Il s'agit par exemple du fort pourcentage de femmes parmi les assistantes maternelles qui sont les moins rémunérées et de plus en plus nombreuses. En d'autres termes, la discrimination salariale à l'égard des femmes est globalement croissante mais en grande partie liée au type d'emploi occupé, et ceci davantage actuellement qu'auparavant. À travail égal, en revanche, le salaire est moins inégal. Ceci étant, l'affectation plus ou moins souhaitée à certains emplois peut aussi relever de la discrimination à l'embauche.

## 2.2. Promotions : éléments descriptifs

Les promotions sont observées pour les trois périodes et aux trois dates en regard de la situation l'année n-1, les enquêtes Emplois donnant la position professionnelle de l'individu en n-1. L'analyse des promotions est donc effectuée avec un décalage d'un an en regard des investigations sur le salaire. L'échantillon retenu concerne les sept figures de non-qualifiés en n-1. Par exemple, pour le dernier échantillon 1998-1999-2000 une promotion est constatée dès lors que l'emploi occupé en n (1999-2000-2001) est qualifié dans la nomenclature Chardon<sup>4</sup>.

**Tableau 1 – Individus promus vers un emploi qualifié entre l'année n-1 et n (%)**

| Figures         | ASFP  |       |       | ASH   |       |       | ELS   |       |       | SERV  |       |       |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                 | 83-85 | 91-93 | 99-01 | 83-85 | 91-93 | 99-01 | 83-85 | 91-93 | 99-01 | 83-85 | 91-93 | 99-01 |
| Enquêtes        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| % promus        | 2,2   | 5,7   | 5,2   | 3,8   | 7,2   | 4,8   | 6,6   | 7,4   | 9,2   | 6     | 8,6   | 10,3  |
| dont femmes %   | 71    | 67    | 66    | 75    | 81    | 79    | 49    | 62    | 48    | 36    | 47    | 48    |
| % de femmes PCS | 80    | 83    | 82    | 83    | 87    | 88    | 80    | 77    | 71    | 60    | 67    | 63    |
| en interne %    | 78    | 84    | 76    | 88    | 80    | 65    | 56    | 45    | 41    | 57    | 35    | 35    |
| Figures         | ASM   |       |       | MANUT |       |       | NET   |       |       |       |       |       |
|                 | 83-85 | 91-93 | 99-01 | 83-85 | 91-93 | 99-01 | 83-85 | 91-93 | 99-01 |       |       |       |
| Enquêtes        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| % promus        | 1,7   | 2,4   | 2,1   | 7,9   | 12,2  | 15,4  | 2,3   | 3,3   | 3,2   |       |       |       |
| dont femmes %   | 100   | 100   | 100   | 10    | 13    | 19    | 33    | 54    | 45    |       |       |       |
| % de femmes PCS | 100   | 100   | 100   | 23    | 28    | 30    | 67    | 76    | 77    |       |       |       |
| en interne %    | 25    | 37    | 29    | 70    | 69    | 41    | 64    | 57    | 62    |       |       |       |

Pour l'ensemble des figures de non-qualifiés retenues, globalement il est clair que la proportion d'individus promus augmente, au moins entre les deux périodes extrêmes. Ces promotions s'effectuent de plus en plus en changeant d'employeur et vers des emplois de plus en plus diversifiés<sup>5</sup>. Par ailleurs, contrairement au constat effectué pour les évolutions de salaire au sein des figures la discrimination à l'égard des femmes pour l'obtention de promotion ne semble pas avoir diminué entre les différentes périodes.

## 3. Les déterminants de l'évolution des salaires et des promotions au sein de chaque figure

Les résultats précédents donnent quelques indications quant aux déterminants du positionnement des figures entre elles en termes de salaire. Il s'agit d'une analyse inter-catégorielle, mais il est clair que chaque figure recouvre une dispersion des salaires différente d'une catégorie à l'autre. De fait l'écart-type représente plus de 15 % à 28 % du salaire moyen selon l'emploi considéré. Une analyse

4. La nomenclature PCS ne distingue pas qualifiés/non-qualifiés pour les employés. Plusieurs nomenclatures sont proposées à cet effet : Bisault, Destival et Goux (1994), Burnod et Chenu (1999), Chardon (2001). C'est cette dernière qui est adoptée pour le travail présenté. Sont considérées comme qualifiées les professions exercées en grande proportion par des personnes possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession.

5. Pour chaque figure les PCS de destination des salariés promus de n-1 à n ont été examinées. Elles s'avèrent être de plus en plus diversifiées, les filières professionnelles propres à chaque PCS concerneraient donc de moins en moins d'individus.

intra-catégorielle est donc nécessaire. Elle est également requise pour justifier les écarts inter-catégoriels. Pour estimer les variations de salaire au sein de chaque figure une fonction de gains est estimée pour chacune d'entre elles (tableaux 2a à 2g). Les autres caractéristiques de la demande (taille de l'entreprise, secteur d'activité, temps de travail) sont toujours prises en compte mais non reproduites, ainsi que les termes quadratiques<sup>6</sup>.

Pour les promotions les disparités sont également effectives tant en ce qui concerne leurs modalités que leur nombre. Ainsi les tableaux précédents sont commentés pour chaque figure où une étude des déterminants de l'obtention d'une promotion vers un emploi qualifié complète les résultats descriptifs. Cette étude est réalisée au moyen d'un modèle probit mettant en relation le fait d'avoir obtenu ou non une promotion et des caractéristiques individuelles. L'échantillon retenu concerne les sept figures de non-qualifiés en n-1. Les variables individuelles retenues concernent l'année n car elles ne sont pas disponibles pour n-1, à l'exception de la variable dichotomique codée 1 dès lors que l'individu est salarié à temps partiel et évidemment de la variable genre qui demeure inchangée d'une période à l'autre.

### 3.1. Les agents de service de la fonction publique (sauf hôpitaux) (5216 et 5217)

Tableau 2a

| Variable dépendante                 | In salaire horaire     |                         |                        | Promotion de n-1 à n  |                        |                        |
|-------------------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|
|                                     | 83-85                  | 91-93                   | 99-01                  | 83-85                 | 91-93                  | 99-01                  |
| Enquête                             |                        |                         |                        |                       |                        |                        |
| Constante                           | 3,083<br><i>0,06</i>   | 3,406<br><i>0,056</i>   | 3,545<br><i>0,046</i>  | -2,19<br><i>0,38</i>  | -1,23<br><i>0,358</i>  | -2,13<br><i>0,376</i>  |
| Femme                               | -0,091<br><i>0,008</i> | -0,0504<br><i>0,008</i> | -0,036<br><i>0,007</i> | -0,21<br><i>0,123</i> | -0,374<br><i>0,095</i> | -0,488<br><i>0,108</i> |
| NAE<br><i>(nb. années d'études)</i> | 0,01<br><i>0,008</i>   | -0,002<br><i>ns</i>     | 0,0008<br><i>ns</i>    | 0,056<br><i>0,028</i> | 0,014<br><i>0,008</i>  | 0,091<br><i>0,024</i>  |
| EXP<br><i>(expérience)</i>          | 0,007<br><i>0,001</i>  | 0,005<br><i>0,001</i>   | 0,004<br><i>0,001</i>  | -0,008<br><i>ns</i>   | -0,005<br><i>ns</i>    | -0,003<br><i>ns</i>    |
| ANC<br><i>(ancienneté)</i>          | 0,006<br><i>0,002</i>  | 0,013<br><i>0,002</i>   | 0,009<br><i>0,001</i>  | -0,003<br><i>ns</i>   | -0,006<br><i>ns</i>    | -0,005<br><i>ns</i>    |
| ANC1<br><i>(ANC ≤ 1)</i>            | -0,009<br><i>ns</i>    | -0,008<br><i>ns</i>     | -0,009<br><i>ns</i>    | 0,812<br><i>0,184</i> | 0,58<br><i>0,145</i>   | 0,558<br><i>0,145</i>  |
| Temps partiel                       | --                     | --                      | --                     | -0,194<br><i>0,12</i> | -0,255<br><i>0,1</i>   | -0,155<br><i>0,092</i> |
| R <sup>2</sup> ajusté               | 0,214                  | 0,254                   | 0,18                   | --                    | --                     | --                     |

Les agents de service de la fonction publique hors hôpitaux sont à 80 % des femmes pour les trois échantillons (tableau 1). Cette majorité de femmes percevait, toutes choses égales par ailleurs (niveau d'études, expérience, ancienneté), un salaire près de 10 % inférieur à celui des hommes pour la période 1983-1985 (tableau 2a). À l'instar de l'ensemble des emplois étudiés, cette discrimination salariale s'est largement atténuée, le différentiel étant de moins de 4 % pour 1999-2001. A contrario, seulement 70 % des promus sont des femmes et cette proportion diminue (tableau 1). La discrimination pour les promotions semble donc croissante dans cette profession. De fait la probabilité d'être promu est de plus en plus diminuée par le fait d'être une femme, le coefficient négatif de la variable genre ayant doublé entre les deux périodes extrêmes (tableau 2a).

Par ailleurs, les rendements de l'ancienneté se sont renforcés au détriment de ceux de l'expérience. Une logique de marché interne semble donc se substituer à une logique de marché externe pour cette profession dont les salaires sont de plus en plus associés à l'ancienneté dans l'entreprise et de moins en moins à l'expérience sur le marché du travail. Ainsi, 10 ans d'ancienneté en

6. Ces termes ont des valeurs proches pour les différentes périodes ou bien sont non significatifs. Dès lors qu'ils sont significatifs leur signe est toujours conforme au signe attendu, i.e. négatif. NAE<sup>2</sup> est souvent non significatif contrairement à EXP<sup>2</sup> et ANC<sup>2</sup> dont les valeurs sont souvent proches de -0,0001.

83-85 augmentaient en moyenne le salaire horaire de 5,1 % contre 6,2 % pour 10 ans d'expérience<sup>7</sup>. En 1999-2001 les mêmes durées procurent respectivement pour l'ancienneté et l'expérience des rendements de 7,2 % et 3 %. Toutefois, il est important de noter que globalement les effets de carrières sont moindres en 1999-2001 qu'en 1983-1985. En effet les rendements cumulés de l'ancienneté et de l'expérience sont pour chaque période respectivement de 11,3 % et 10,3 % pour 10 années d'expérience et d'ancienneté, l'écart étant croissant avec le nombre d'années d'ancienneté et d'expérience. Cette diminution relative est d'autant plus forte que le nombre d'années d'ancienneté est en moyenne 4 fois moindre que le nombre d'années d'expérience, quel que soit l'échantillon<sup>8</sup>.

Par ailleurs, la logique de marché interne ne semble pas conduire à des promotions mais à une évolution des salaires dans l'emploi, l'ancienneté ayant un impact négatif et non significatif sur la probabilité d'obtenir une promotion. En revanche, pour cette figure cette même probabilité est croissante avec le niveau d'études alors que celui-ci ne joue pas sur l'évolution du salaire dans l'emploi. Les plus diplômés sont davantage promus que les autres, la promotion compensant l'absence de différenciation salariale dans l'emploi en fonction du niveau d'études.

La variable indicatrice d'une ancienneté inférieure à 1 an n'est pas significative. Un tel résultat n'est évidemment pas surprenant pour un emploi public. Toutefois, si une ancienneté de moins d'un an n'est pas pénalisante en termes de salaire il n'en demeure pas moins que la part des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté a plus que doublé entre 1983-85 et 1999-2001. Par ailleurs, une ancienneté inférieure ou égale à un an indique une forte probabilité que l'individu ait obtenu la promotion en changeant de firme. Il s'agit en effet de l'ancienneté dans l'entreprise qui emploie le salarié après la promotion (n et non n-1). Dès lors que le coefficient de la variable est positif un changement d'entreprise agit positivement sur la probabilité d'être promu. En d'autres termes, un tel changement est, en moyenne, plutôt associé à une promotion.

Plus de 5 % des agents de service de la fonction publique hors hôpitaux ont été promus sur la période 1999-2001 contre 2,2 % pour 83-85. Ces promotions s'effectuent à près de 80 % sans changer d'entreprise (tableau 1). Cette catégorie recouvre évidemment différents corps de métiers et ses composantes ont vraisemblablement évolué comme en témoignent les types d'emplois occupés après une promotion. Si environ 10 % des promus se dirigent vers un emploi de commis ou d'adjoint administratif de la fonction publique, quelle que soit la période, pour les autres emplois de destination la situation a évolué. Ainsi, 20 % des promus occupaient un emploi d'agent de bureau de la fonction publique en 83-85 contre seulement 10 % en 1999-2001. Une évolution similaire est constatée pour l'emploi de cuisinier qualifié. A contrario, en 1983-1985 moins de 10 % des promus occupaient un emploi d'ouvrier qualifié d'entretien général des bâtiments contre 22 % en 1999-2001. Les métiers des promus apparaissent relativement différents quant à leur contenu et l'évolution dans les emplois de destination traduit les transformations au sein de la catégorie. Par exemple, l'externalisation croissante de la restauration dans le secteur public explique vraisemblablement la diminution du nombre de promus vers des emplois de cuisiniers.

Le fait d'occuper un emploi à temps partiel diminue la probabilité d'être promu, la logique de carrière salariale étant pour cette profession davantage concentrée sur les emplois à temps plein.

### 3.2. Les agents de service hospitaliers (5222)

Entre 1983-1985 et 1999-2001 le pourcentage de femmes a augmenté de 5 % et la discrimination salariale a diminué. En regard du genre la situation des agents de service hospitaliers est comparable à celle des agents de service de la fonction publique hors hôpitaux : la proportion de femmes parmi les promus est inférieure à la proportion de femmes dans la profession et la discrimination semble croissante.

---

7. Les rendements de l'ancienneté et de l'expérience sont calculés en prenant en compte les termes quadratiques non reproduits ici. Le mode de calcul « habituel » est le suivant : le rendement de n années d'ancienneté ou d'expérience est égal à l'exponentielle de la somme de l'ancienneté (n) multipliée par son coefficient (tableau 2) et de l'ancienneté au carré multipliée à nouveau par son coefficient (non reproduit mais souvent proche de -0.0001).

8. La diminution est évidemment accentuée par rapport à une égalité nombre d'années d'expérience-nombre d'années d'ancienneté puisque le rendement de l'expérience diminue, relativement, plus que celui de l'ancienneté.

Pour les ASH un changement d'entreprise est positivement corrélé à la probabilité d'obtenir une promotion.

Les rendements de l'ancienneté ont toujours été supérieurs à ceux de l'expérience pour cette profession, l'écart se creuse néanmoins avec le temps. Ainsi pour dix années d'expérience et d'ancienneté les rendements respectifs sont de 6,2 % et 11,6 % pour 83-85 contre 3,4 % et 13,4 % pour 99-01.

Tableau 2b

| Variable dépendante                 | In salaire horaire     |                        |                        | Promotion de n-1 à n   |                        |                        |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|                                     | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  |
| Enquête                             |                        |                        |                        |                        |                        |                        |
| Constante                           | 3,163<br><i>0,062</i>  | 3,429<br><i>0,082</i>  | 3,28<br><i>0,087</i>   | -1,41<br><i>0,388</i>  | -2,12<br><i>0,453</i>  | -0,99<br><i>0,607</i>  |
| Femme                               | -0,05<br><i>0,009</i>  | -0,058<br><i>0,01</i>  | -0,013<br><i>0,014</i> | -0,161<br><i>0,126</i> | -0,183<br><i>0,112</i> | -0,219<br><i>0,184</i> |
| NAE<br><i>(nb. années d'études)</i> | 0,005<br><i>ns</i>     | -0,008<br><i>ns</i>    | 0,019<br><i>0,011</i>  | 0,004<br><i>ns</i>     | 0,072<br><i>0,032</i>  | -0,044<br><i>ns</i>    |
| EXP<br><i>(expérience)</i>          | 0,007<br><i>0,001</i>  | 0,006<br><i>0,001</i>  | 0,004<br><i>0,001</i>  | -0,017<br><i>0,006</i> | -0,003<br><i>ns</i>    | -0,003<br><i>ns</i>    |
| ANC<br><i>(ancienneté)</i>          | 0,011<br><i>0,002</i>  | 0,016<br><i>0,002</i>  | 0,013<br><i>0,002</i>  | 0,004<br><i>ns</i>     | 0,005<br><i>ns</i>     | -0,009<br><i>ns</i>    |
| ANC1<br><i>(ANC ≤ 1)</i>            | -0,023<br><i>0,014</i> | -0,027<br><i>0,012</i> | -0,002<br><i>ns</i>    | 0,595<br><i>0,219</i>  | 1,07<br><i>0,173</i>   | 0,806<br><i>0,192</i>  |
| Temps partiel                       | --                     | --                     | --                     | -0,506<br><i>0,3</i>   | -0,186<br><i>ns</i>    | 0,028<br><i>ns</i>     |
| R <sup>2</sup> ajusté               | 0,226                  | 0,321                  | 0,131                  | --                     | --                     | --                     |

Compte tenu du rendement élevé de l'ancienneté et de sa progression, les effets de carrière sont demeurés globalement stables (autour de 16 %), la croissance des rendements de l'ancienneté compensant la diminution de ceux de l'expérience. La part de salariés ayant une ancienneté de moins d'un an a plus que doublé entre les deux périodes extrêmes passant de 10 à 22 %, le fait d'avoir une ancienneté de moins d'un an n'est plus pénalisant. Un tel résultat est peut-être dû à une politique salariale non discriminante visant à stabiliser des salariés dont les conditions de travail sont relativement contraignantes. Ce type d'emploi conduit, en effet, à un nombre d'heures travaillées élevé puisque la durée de travail déclarée avoisine les 39 heures à la médiane alors que pour les autres figures, à l'exception des manutentionnaires, la durée de travail hebdomadaire médiane est inférieure ou égale à 35 heures pour 1999-2001. De fait, cette profession n'est aujourd'hui encore pas passée aux 35 heures compte tenu des problèmes d'effectifs.

Pour la dernière période la variable mesurant le niveau d'éducation par le nombre d'années d'études est significative. Ceci traduit la compensation salariale des écarts en termes de niveau d'études dans la profession. En revanche, le niveau d'études n'est déterminant pour l'obtention d'une promotion que pour la période intermédiaire (91-93) et le fait d'occuper un emploi à temps partiel est peu discriminant pour les périodes les plus récentes (coefficient de la variable décroissant et non significatif pour les deux dernières périodes).

En ce qui concerne le principal emploi de destination des salariés promus il demeure inchangé, il s'agit de l'emploi d'aide-soignant. Toutefois, alors que le nombre relatif de promus augmente faiblement les carrières semblent de plus en plus hétérogènes. Ainsi près de 90 % des ASH promus devenaient aides-soignants en 83-85 contre seulement 44 % en 99-01. Cette évolution est vraisemblablement liée à deux éléments : la faible attractivité de l'emploi d'aide-soignant compte tenu des contraintes inhérentes à cette profession (horaires, pénibilité) et un recrutement direct de diplômés pour les emplois d'aide-soignant au détriment de la filière interne. De fait les promotions internes ne représentent plus que 65 % des promotions en 1999-2001 contre 88 % en 1983-1985.

### 3.3. Les employés de libre-service (5518)

Tableau 2c

| Variable dépendante          | ln salaire horaire     |                        |                        | Promotion de n-1 à n   |                        |                        |
|------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|                              | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  |
| Enquête                      |                        |                        |                        |                        |                        |                        |
| Constante                    | 2,941<br><i>0,216</i>  | 2,89<br><i>0,215</i>   | 3,074<br><i>0,142</i>  | -1,27<br><i>0,797</i>  | 1,857<br><i>0,787</i>  | 2,405<br><i>0,649</i>  |
| Femme                        | -0,104<br><i>0,018</i> | -0,038<br><i>0,015</i> | -0,026<br><i>0,011</i> | -0,675<br><i>0,194</i> | -0,166<br><i>ns</i>    | -0,262<br><i>0,156</i> |
| NAE<br>(nb. années d'études) | 0,017<br><i>ns</i>     | 0,057<br><i>0,035</i>  | 0,034<br><i>0,019</i>  | 0,013<br><i>ns</i>     | 0,009<br><i>ns</i>     | 0,076<br><i>0,04</i>   |
| EXP<br>(expérience)          | 0,007<br><i>0,003</i>  | 0,002<br><i>0,002</i>  | 0,009<br><i>0,002</i>  | -0,007<br><i>ns</i>    | 0,008<br><i>ns</i>     | 0,012<br><i>ns</i>     |
| ANC<br>(ancienneté)          | 0,013<br><i>0,005</i>  | 0,011<br><i>0,003</i>  | 0,004<br><i>ns</i>     | 0,006<br><i>ns</i>     | 0,008<br><i>ns</i>     | -0,027<br><i>0,11</i>  |
| ANC1<br>(ANC ≤ 1)            | -0,024<br><i>ns</i>    | -0,037<br><i>0,019</i> | -0,056<br><i>0,015</i> | 1,09<br><i>0,242</i>   | 1,29<br><i>0,22</i>    | 1,15<br><i>0,183</i>   |
| Temps partiel                | --                     | --                     | --                     | -0,531<br><i>0,356</i> | -0,369<br><i>0,218</i> | 0,391<br><i>0,181</i>  |
| R <sup>2</sup> ajusté        | 0,195                  | 0,207                  | 0,194                  | --                     | --                     | --                     |

Les employés de libre-service sont de plus en plus des hommes (80 % de femmes en 83-85 contre 71 % en 99-01). Toutefois, les écarts de salaire hommes-femmes ont considérablement diminué, les femmes étant rémunérées moins de 3 % de moins que les hommes en 99-01 contre 10 % en 83-85. Si la discrimination à l'égard des femmes a également diminué entre les deux périodes extrêmes, elle s'est accrue de la période intermédiaire (1991-1993) à la dernière. De plus avec 70 % de femmes dans la profession, ces dernières ne représentent que la moitié des promus.

Alors que les valeurs moyennes et médianes de l'âge, de l'expérience, de l'ancienneté dans la firme ont peu évolué, les effets de carrière sont globalement nettement moins élevés. Par exemple, 10 années d'expérience et d'ancienneté permettaient d'augmenter le salaire de 17,8 % pour la période 83-85 contre seulement 11 % pour 99-01. Pour autant il est important de rappeler que cette profession est celle pour laquelle les salaires relatifs ont le plus augmenté sur la période. La combinaison de ces deux résultats met en exergue une logique de rémunération fondée de moins en moins sur la carrière et de plus en plus sur le niveau de salaire immédiat. En d'autres termes, une pure logique de marché semble s'être substituée à une logique relevant, en partie au moins, des « marchés internes ».

Pour cette profession les variables associées au niveau d'éducation sont significatives pour les deux périodes (91-93, 99-01). Les différences de niveau de formation sont donc compensées au sein de la profession. La variable 'nombre d'années d'études' n'est pas significative pour les deux premières périodes, le niveau d'études apparaît par contre discriminant pour l'obtention de promotions en 1999-2001. Pour cette dernière période l'ancienneté dans la firme a un impact négatif sur la probabilité d'être promu. Les promotions concernent surtout les salariés les plus diplômés qui changent de firme, comme en témoigne le coefficient positif de la variable « ancienneté inférieure ou égale à un an ». A contrario, le fait d'avoir moins d'un an d'ancienneté dans une firme est de plus en plus pénalisant en termes de salaire (-2,4 % à -5,6 %), alors que la part de salariés ayant une ancienneté de moins d'un an est, pour toutes les périodes, supérieure à 20 % avec une progression relativement faible (2 ou 3 %) à chaque période. Les emplois à court terme sont donc vraisemblablement de moins en moins bien rémunérés par rapport aux autres.

En 1983-1985, 60 % des ELS occupaient des emplois de Maîtrise de l'exploitation de magasins de vente à l'issue d'une promotion, contre seulement 10 % en 1999-2001. Le pourcentage d'individus promus dans l'autre grande catégorie de destination des ELS, les vendeurs, a aussi diminué en regard de la première période. Les promotions s'effectuent donc vers des catégories d'emplois et des domaines de spécialité de plus en plus diversifiés alors que dans le même temps la part des promus est passée de 6,6 % à 9,2 %.

L'ensemble de ces évolutions peut être en partie lié au fait que l'emploi d'ELS serait devenu un « emploi de passage » pour des jeunes plus diplômés que ceux qui demeurent dans l'emploi. Le fait que les promotions soient de plus en plus des promotions externes témoigne également de cette évolution.

### 3. 4. Les serveurs et commis de restaurant ou de café (5611)

Tableau 2d

| Variable dépendante          | ln salaire horaire     |                        |                        | Promotion de n-1 à n   |                        |                        |
|------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|                              | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  |
| Enquête                      |                        |                        |                        |                        |                        |                        |
| Constante                    | 2,76<br><i>0,091</i>   | 3,46<br><i>0,127</i>   | 3,06<br><i>0,111</i>   | -2,542<br><i>0,395</i> | -2,5<br><i>0,415</i>   | -2,33<br><i>0,339</i>  |
| Femme                        | -0,042<br><i>0,012</i> | -0,009<br><i>ns</i>    | -0,02<br><i>0,011</i>  | -0,366<br><i>0,129</i> | -0,322<br><i>0,109</i> | -0,187<br><i>0,099</i> |
| NAE<br>(nb. années d'études) | 0,032<br><i>0,011</i>  | -0,03<br><i>0,019</i>  | 0,01<br><i>ns</i>      | 0,084<br><i>0,3</i>    | 0,067<br><i>0,03</i>   | 0,08<br><i>0,022</i>   |
| EXP<br>(expérience)          | 0,012<br><i>0,002</i>  | 0,008<br><i>0,002</i>  | 0,015<br><i>0,001</i>  | 0,005<br><i>ns</i>     | 0,011<br><i>0,006</i>  | 0,006<br><i>ns</i>     |
| ANC<br>(ancienneté)          | 0,013<br><i>0,003</i>  | 0,007<br><i>0,004</i>  | 0,004<br><i>ns</i>     | 0,012<br><i>ns</i>     | 0,003<br><i>ns</i>     | -0,025<br><i>0,015</i> |
| ANC1<br>(ANC ≤ 1)            | 0,017<br><i>ns</i>     | -0,014<br><i>0,015</i> | -0,028<br><i>0,015</i> | 0,696<br><i>0,155</i>  | 1,047<br><i>7,89</i>   | 0,772<br><i>0,115</i>  |
| Temps partiel                | --                     | --                     | --                     | -0,24<br><i>0,152</i>  | -0,007<br><i>ns</i>    | -0,409<br><i>0,115</i> |
| R <sup>2</sup> ajusté        | 0,136                  | 0,108                  | 0,126                  | --                     | --                     | --                     |

Si entre les deux périodes extrêmes la discrimination salariale à l'égard des femmes a diminué, celle-ci est néanmoins réapparue en dernière période (99-01) alors que la variable genre n'était plus significative pour 1991-1993. En revanche, la discrimination à l'égard des femmes en matière de promotion a considérablement diminué, le coefficient de la variable genre étant divisé par deux. Sur le plan descriptif alors que le pourcentage de femmes dans la profession est resté stable et proche de 60 %, la part des femmes parmi les promus est passée d'un peu plus d'un tiers à presque la moitié (tableau 1).

De même que pour les employés de libre-service, les effets de carrière sont moins prégnants (10 années d'expérience et d'ancienneté augmentent le salaire de 21,03 % en 83-85 contre 16,5 % en 99-01) et le fait d'avoir une ancienneté inférieure à une année est de plus en plus pénalisant. En revanche, contrairement aux ELS, les serveurs, commis de restaurant ou de café sont de plus en plus fréquemment dans cette dernière situation : 29 % ont moins d'un an d'ancienneté en 1983-1985 contre 42 % en 1999-2001. Ainsi, de plus en plus de salariés de cette catégorie demeurent peu de temps dans une même entreprise et cette précarité est de plus en plus pénalisante en termes de salaire.

Le niveau d'études est un facteur discriminant pour l'obtention d'une promotion. L'impact négatif de l'ancienneté pour la période 1999-2001 et l'effet positif d'une ancienneté de moins d'un an reflètent la prééminence de la voie externe pour l'obtention de promotions. La part de promus par la voie interne a, en effet, considérablement diminué entre les périodes extrêmes, passant de 57 % à 35 %.

De même que pour les ELS le nombre relatif de promus a augmenté (de 6 % à 10,3 %) et les promotions s'effectuent de plus en plus vers des emplois diversifiés. Ainsi, les promus représentaient plus de 10 % des emplois de Maîtres d'hôtel ou de la Maîtrise du hall et des étages pour la période 1983-1985 contre moins de 10 % pour la dernière période. L'évolution la plus remarquable concerne la catégorie cuisiniers qualifiés qui accueillait 57,5 % des promus pour la première période et 33 % pour la dernière.

### 3.5. Les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales (5631)

Tableau 2e

| Variable dépendante          | ln salaire horaire    |                       |                        | Promotion de n-1 à n   |                        |                        |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|                              | 83-85                 | 91-93                 | 99-01                  | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  |
| Enquête                      |                       |                       |                        |                        |                        |                        |
| Constante                    | 2,89<br><i>0,242</i>  | 3<br><i>0,142</i>     | 3,339<br><i>0,081</i>  | -2,64<br><i>0,832</i>  | 2,665<br><i>0,526</i>  | -2,386<br><i>0,475</i> |
| Femme                        | -0,03<br><i>ns</i>    | -0,053<br><i>ns</i>   | -0,048<br><i>ns</i>    | --                     | --                     | --                     |
| NAE<br>(nb. années d'études) | 0,025<br><i>0,018</i> | 0,04<br><i>0,013</i>  | 0<br><i>ns</i>         | 0,058<br><i>ns</i>     | 0,068<br><i>0,036</i>  | 0,026<br><i>ns</i>     |
| EXP<br>(expérience)          | 0,0027<br><i>ns</i>   | 0,002<br><i>ns</i>    | -0,002<br><i>0,001</i> | -0,016<br><i>ns</i>    | -0,018<br><i>0,008</i> | -0,007<br><i>ns</i>    |
| ANC<br>(ancienneté)          | 0,011<br><i>0,004</i> | 0,007<br><i>0,002</i> | 0,005<br><i>0,002</i>  | -0,013<br><i>ns</i>    | 0,014<br><i>ns</i>     | -0,018<br><i>0,01</i>  |
| ANC1<br>(ANC ≤ 1)            | 0,013<br><i>ns</i>    | -0,002<br><i>ns</i>   | -0,018<br><i>0,009</i> | 1,52<br><i>0,354</i>   | 1,33<br><i>0,182</i>   | 1,339<br><i>0,136</i>  |
| Temps partiel                | --                    | --                    | --                     | -0,425<br><i>0,251</i> | -0,128<br><i>0,085</i> | -0,148<br><i>0,098</i> |
| R <sup>2</sup> ajusté        | 0,101                 | 0,125                 | 0,141                  | --                     | --                     | --                     |

Les salaires horaires moyens et médians des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et travailleuses familiales sont de loin les plus faibles en regard des autres figures pour la dernière période 1999-2001. Quant aux déterminants individuels de ce salaire ils semblent pouvoir se résumer à un seul élément essentiel, l'ancienneté. Son rendement a néanmoins été divisé par plus de 2 de la période 83-85 à 99-01. Le fait d'avoir une faible ancienneté est devenu de plus en plus pénalisant pendant que la part de salariés ayant une ancienneté de moins d'un an est restée relativement stable. Dans le même temps les écarts en termes de niveau d'étude n'ont plus été compensés, la variable nombre d'années d'études n'étant pas significative pour la dernière période.

La variable genre n'est évidemment pas retenue pour cette catégorie puisque pratiquement 100 % des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales sont des femmes. Les résultats sont peu homogènes d'une période à l'autre, exception faite de l'impact négatif sur la probabilité d'être promu du fait de travailler à temps partiel et de l'effet positif d'une ancienneté inférieure à un an. La valeur élevée du coefficient de cette dernière variable montre que les promotions sont obtenues en changeant d'entreprise, la proportion d'individus de cette catégorie promus en interne reste inférieure à 30 % pour les deux périodes extrêmes.

La profession vers laquelle les promotions ont le plus fréquemment lieu est celle d'aide-soignant. Toutefois, cette destination ne concerne que 10 % des promus qui eux-mêmes ne représentent que 2 % de la catégorie. Les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales sont, en effet, celles qui sont le moins promues parmi les catégories étudiées. La part de promues a relativement peu augmenté même si en absolu les promotions sont nettement plus nombreuses puisque la profession est celle où les effectifs ont le plus augmenté.

### 3.6. Les manutentionnaires, agents non qualifiés des services d'exploitation des transports (6792)

La part des femmes a augmenté de 23 à 30 % entre 1983-1985 et 1999-2001. Comparativement aux figures précédentes, si la discrimination salariale a diminué, sa décroissance est restée modeste de telle sorte que pour 1999-2001 le fait d'être une femme diminue le salaire de plus de 6 %. De même, si la discrimination à l'égard des femmes en matière de promotion a diminué son niveau reste relativement élevé. Ainsi, la part des femmes parmi les promus est de moins de 20 % pour la dernière période.



Tableau 2f

| Variable dépendante                 | ln salaire horaire     |                        |                        | promotion de n-1 à n   |                        |                        |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|                                     | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  |
| Enquête                             |                        |                        |                        |                        |                        |                        |
| Constante                           | 2,81<br><i>0,168</i>   | 3,266<br><i>0,161</i>  | 3,112<br><i>0,138</i>  | -1,88<br><i>0,496</i>  | -1,93<br><i>0,431</i>  | -2,32<br><i>0,422</i>  |
| Femme                               | -0,096<br><i>0,012</i> | -0,074<br><i>0,012</i> | -0,063<br><i>0,012</i> | -0,536<br><i>0,157</i> | -0,497<br><i>0,126</i> | -0,318<br><i>0,123</i> |
| NAE<br><i>(nb. années d'études)</i> | 0,036<br><i>ns</i>     | 0,008<br><i>ns</i>     | 0,018<br><i>ns</i>     | 0,041<br><i>ns</i>     | 0,064<br><i>0,033</i>  | 0,091<br><i>0,029</i>  |
| EXP<br><i>(expérience)</i>          | 0,009<br><i>0,002</i>  | 0,006<br><i>0,002</i>  | 0,001<br><i>ns</i>     | -0,008<br><i>0,005</i> | 0<br><i>ns</i>         | 0,005<br><i>ns</i>     |
| ANC<br><i>(ancienneté)</i>          | 0,007<br><i>0,003</i>  | 0,004<br><i>0,002</i>  | 0,005<br><i>0,003</i>  | 0,02<br><i>0,009</i>   | 0,012<br><i>0,006</i>  | -0,009<br><i>0,002</i> |
| ANC1<br><i>(ANC &lt;=1)</i>         | 0,033<br><i>0,016</i>  | -0,026<br><i>0,014</i> | -0,019<br><i>0,015</i> | 0,961<br><i>0,153</i>  | 0,67<br><i>0,133</i>   | 0,776<br><i>0,124</i>  |
| Temps partiel                       | --                     | --                     | --                     | -0,321<br><i>ns</i>    | -0,157<br><i>ns</i>    | -0,124<br><i>ns</i>    |
| R <sup>2</sup> ajusté               | 0,259                  | 0,163                  | 0,209                  | --                     | --                     | --                     |

En ce qui concerne les effets de carrière, les manutentionnaires et agents non qualifiés des services d'exploitation des transports ont connu la décroissance la plus marquée. Pour 10 ans d'expérience et d'ancienneté les rendements moyens étaient de près de 15 % en 1983-1985, ils sont de 4 % seulement en 1999-2001. Un tel résultat est vraisemblablement en partie lié à la diminution du nombre de ces salariés dans les grandes entreprises où les logiques de carrière à long terme sont les plus prégnantes.

Par ailleurs, le nombre de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté a doublé entre les deux périodes extrêmes pour atteindre plus de 40 % en 1999-2001. Pour la première période le fait d'avoir moins d'un an d'ancienneté n'était pas pénalisant contrairement aux deux périodes suivantes. Ainsi, ces emplois semblent de plus en plus gérés dans une logique de court terme. De fait le rapport ancienneté/expérience (indicateur de stabilité) a considérablement diminué (0,37 en 83-85 contre 0,18 en 1999-2001).

Le niveau d'études est un élément de plus en plus discriminant pour l'obtention d'une promotion.

Alors que l'ancienneté dans la firme avait un effet positif sur la probabilité d'être promu celui-ci est négatif pour la dernière période. Les promotions sont de plus en plus obtenues par la voie externe, les promotions internes ne concernant plus qu'environ 40 % des promus pour la période 1999-2001 contre près de 70 % pour les deux autres périodes.

Parmi les sept figures retenues cette profession est celle pour laquelle les promotions sont les plus fréquentes, la proportion de promus ayant doublé pour atteindre 15,4 % pour la dernière période. Les professions vers lesquelles évoluent les manutentionnaires et agents non qualifiés des services d'exploitation des transports demeurent inchangées d'une période à l'autre : chauffeurs et OQ de la manutention du magasinage et des transports. La part d'individus promus à destination de ces deux professions reste stable, autour de 15 % et de 25 % respectivement.

### 3.7. Les nettoyeurs (6891)

Le pourcentage de femmes est croissant entre les deux périodes extrêmes. Dans le même temps, la discrimination salariale à l'égard des femmes a considérablement diminué (division par 3 du coefficient de la variable genre). En revanche, en matière de promotion, celle-ci a augmenté entre les deux périodes extrêmes. La part des femmes parmi les promus est inférieure, quelle que soit la période considérée, de plus de 30 % à celle de leur part dans la profession qui a progressé de 10 % pour atteindre 77 % en 1999-2001.

Tableau 2g

| Variable dépendante          | ln salaire horaire     |                        |                        | promotion de n-1 à n   |                        |                        |
|------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|                              | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  | 83-85                  | 91-93                  | 99-01                  |
| Enquête                      |                        |                        |                        |                        |                        |                        |
| Constante                    | 3,068<br><i>0,076</i>  | 3,491<br><i>0,079</i>  | 3,477<br><i>0,062</i>  | -2,11<br><i>0,415</i>  | -3,015<br><i>0,404</i> | -2,61<br><i>0,397</i>  |
| Femme                        | -0,153<br><i>0,011</i> | -0,089<br><i>0,009</i> | -0,052<br><i>0,009</i> | -0,431<br><i>0,158</i> | -0,241<br><i>0,12</i>  | -0,596<br><i>0,12</i>  |
| NAE<br>(nb. années d'études) | 0,01<br><i>ns</i>      | -0,013<br><i>ns</i>    | 0,013<br><i>0,008</i>  | 0,035<br><i>0,023</i>  | 0,111<br><i>0,028</i>  | 0,094<br><i>0,025</i>  |
| EXP<br>(expérience)          | 0,007<br><i>0,002</i>  | 0,004<br><i>0,001</i>  | 0,004<br><i>0,001</i>  | -0,002<br><i>ns</i>    | 0,004<br><i>ns</i>     | 0,005<br><i>ns</i>     |
| ANC<br>(ancienneté)          | 0,012<br><i>0,002</i>  | 0,007<br><i>0,002</i>  | 0,005<br><i>0,002</i>  | 0,004<br><i>ns</i>     | 0,013<br><i>ns</i>     | -0,01<br><i>ns</i>     |
| ANC1<br>(ANC ≤ 1)            | 0,002<br><i>ns</i>     | -0,018<br><i>0,011</i> | -0,022<br><i>0,01</i>  | 0,925<br><i>0,186</i>  | 0,959<br><i>0,14</i>   | 0,6<br><i>0,138</i>    |
| Temps partiel                | --                     | --                     | --                     | -0,473<br><i>0,222</i> | -0,433<br><i>0,131</i> | -0,172<br><i>0,102</i> |
| R <sup>2</sup> ajusté        | 0,222                  | 0,15                   | 0,083                  | --                     | --                     | --                     |

Les promotions s'effectuent en majorité par voie interne (60 % des promus), un niveau d'étude relativement élevé favorisant l'obtention d'une promotion. Le nombre relatif de promus a peu évolué et demeure relativement bas, mais l'effectif de la profession a considérablement augmenté. Le nombre de promus en valeur absolue a donc augmenté. La faiblesse de l'augmentation relative peut s'expliquer par le fait que la progression des effectifs s'est surtout faite en augmentant la proportion de femmes alors que celles-ci sont discriminées pour les promotions.

Comme pour la plupart des autres catégories les effets de carrière sont globalement moindres qu'auparavant, le rendement de 10 ans d'expérience et d'ancienneté ayant diminué (division par plus de deux pour atteindre 7 % en 1999-2001) ainsi que celui de chacune de ces deux composantes. Le fait d'avoir moins d'une année d'ancienneté est aussi de plus en plus pénalisant, même si le pourcentage de salariés dans cette situation n'a pas considérablement augmenté.

Enfin pour cette catégorie les déterminants individuels, sectoriels et de taille retenus dans l'estimation semblent avoir un rôle de moins en moins important dans la fixation du niveau de salaire. Le niveau de variance expliquée par ces variables est de plus en plus faible pour atteindre moins de 10 % en 1999-2001.

#### 4. Conclusion

Au terme de cette analyse il semble relativement difficile de classer les emplois en regard des évolutions de salaire et de carrière compte tenu d'une forte hétérogénéité croissante entre emplois. Quelques éléments peuvent néanmoins être notés : les ELS et les serveurs ne relèvent plus de logiques de type « marchés internes », seuls l'expérience et le nombre d'années d'études jouent un rôle pour l'augmentation des salaires et/ou l'obtention de promotions qui sont relativement nombreuses pour ces catégories. La situation relative aux promotions est identique pour les manutentionnaires. En revanche, si le salarié demeure dans la catégorie l'ancienneté joue toujours un rôle sur le salaire. C'est également le cas pour les ASM qui connaissent néanmoins une situation beaucoup moins favorable en termes d'évolution de carrière et de niveau de salaire, ce dernier étant le plus faible des 7 figures. Les nettoyeurs, ASFP et ASH connaissent une situation intermédiaire où le nombre de promus est en légère progression et les effets de carrière plutôt favorables à l'ancienneté. Il est intéressant de constater, qu'à l'exception des ELS et des serveurs, l'impact de l'ancienneté dans l'entreprise est toujours supérieur à celui de l'expérience sur le marché du travail alors que l'inverse est pratiquement toujours constaté pour les études effectuées sur l'ensemble de la population active.

Que conclure de ces constats ? Tout d'abord que la valorisation de l'ancienneté, de l'expérience et des études traduit l'existence de compétences valorisées de manière différenciée pour les emplois non qualifiés, ce qui relativise la notion de non-qualification. Ensuite que la catégorie où les effectifs sont en nette progression, les ASM, est de loin la plus défavorisée en terme de salaire et de carrière. Pourtant qui pourrait affirmer qu'il faut être moins compétent ou disposer de moins de savoir-faire pour occuper un tel emploi qui consiste essentiellement à s'occuper des enfants en bas âge que pour occuper un emploi de manutentionnaire, de nettoyeur ou de serveur ? Il nous semble évident que les causes de la moindre rémunération des ASM sont à rechercher dans la représentation sociale d'une profession exercée dans la sphère du travail domestique qui, s'il relève maintenant de plus en plus du secteur marchand, a toujours été et est toujours associé à une situation d'inactivité pour les femmes au foyer, donc non valorisé dans les statistiques nationales.

Finalement la valeur économique reflète peut-être parfois davantage une valorisation socialement construite qu'une juste rémunération des compétences.

Par ailleurs, il est nécessaire d'éclairer les logiques qui conduisent au constat d'une augmentation du nombre de promotions obtenues pour certaines catégories. Il est manifeste, en effet, qu'une grande partie de ces promotions reflètent des logiques de reclassement alors que celles qui s'inscrivaient dans une logique de filière professionnelle semblent plutôt en déclin.

**Philippe Lemistre, Maurice Ourtau**  
Lirhe (Laboratoire Interdisciplinaire de recherche  
sur les Ressources Humaines et l'Emploi)  
UMR 5066, Université des Sciences Sociales,  
Place Anatole France 31042 Toulouse cedex  
Tél : 05 61 63 38 70 ; Fax : 05 61 63 38 60  
E-mail : lemistre@univ-tlse1.fr ; ourtau@univ-tlse1.fr

## **Bibliographie**

- Bédoué C., Fourcade B., Lemistre P., Ourtau M. (2002), Emploi non qualifié : quel(s) usage(s) pour quels parcours professionnels ? Rapport intermédiaire pour la DARES.
- Bisault L., Destival V., Goux D. (1994), Emploi et chômage des « non-qualifiés » en France, *Économie et Statistique*, n° 273.
- Burnod G., Chenu A. (1999), Employés : quelles qualifications ? *Document de travail Insee-Crest*, avril.
- Chardon O. (2001), Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans, *Insee Première*, n° 796, juillet.
- Lemistre P., Ourtau M. (2001), Emploi non qualifié et compétences, In : *Intégration européenne et économie sociale*, L'Harmattan, p. 135-144.

# L'entrée sur le marché du travail

## Un système d'observation et des analyses en évolution

Michèle Mansuy, Yvette Grelet

Le système d'observation français de l'entrée des jeunes sur le marché du travail, créé au milieu des années soixante-dix pour éclairer les politiques publiques, regroupe les enquêtes d'insertion et le bilan formation-emploi. Son évolution a accompagné les fortes inflexions de la demande institutionnelle depuis son origine. Il a aussi alimenté le débat scientifique, et les analyses produites ont contribué à l'enrichir. Deux questions sociales fortes, le déclassement et la précarité, nous permettront d'illustrer cet apport réciproque.

### 1. Un système d'information adapté à une demande institutionnelle mouvante

#### 1.1. Des outils construits pour appuyer la décision publique

Le système d'information sur l'insertion professionnelle des jeunes en France est né de la planification quantitative (Affichard, Gensbittel, 1984). Cherchant à prévoir les conditions d'une croissance économique soutenue, les planificateurs établissent une grille d'équivalence entre formation et emploi, élaborant pour coder l'une et l'autre deux nomenclatures hiérarchisées qui se correspondent. Il ne s'agit nullement d'une retranscription de la réalité, mais d'un objectif à atteindre, qu'on veut quantifier aisément (Tanguy, 2002). Les travaux préparatoires au VI<sup>e</sup> Plan projettent l'emploi et la formation initiale à cinq ans, dans la grille de correspondance ainsi définie. L'écart entre les deux distributions aide à formuler des objectifs d'adaptation du système éducatif à la croissance future. L'exercice repose sur deux autres postulats : qu'on peut estimer avec une précision raisonnable l'évolution détaillée de l'emploi à cinq ans, et que les nouvelles embauches sont pourvues majoritairement par des sortants de scolarité.

La préparation du Plan suivant marque un point d'inflexion. Le premier postulat s'effondre lors du premier choc pétrolier. Les études de la mobilité professionnelle invalident le second (Capdevielle, Grapin, 1976). Mobilisant les enquêtes d'insertion conduites alors par le Centre d'Études de l'Emploi et l'enquête FQP, les auteurs comparent les premières entrées sur le marché du travail aux autres flux de mobilité : changements d'emplois, entrées-sorties des autres formes d'inactivité et du chômage. Les sortants de l'école se révèlent n'alimenter qu'une petite minorité des embauches, autour de 15 %. Forts de ces résultats, les pouvoirs publics sont convaincus de la nécessité de nouveaux outils d'observation de l'insertion professionnelle des jeunes. D'où la création de l'observatoire EVA en 1976. En parallèle, les bilans formation-emploi (Audier, 1995 ; Join-Lambert, 1994) sont mis en place pour analyser la position relative des sortants de l'école sur les marchés du travail. Les deux dispositifs sont complémentaires : les bilans annuels fournissent des données de contexte indispensables à l'interprétation des résultats des enquêtes d'insertion.

Les années quatre-vingt sont marquées par l'essor des dispositifs d'aide publique à l'emploi des jeunes. La méthodologie mise au point pour observer les entrées dans la vie active est alors transposée à l'évaluation des mesures d'aide à l'emploi (Affichard, 1985). Les jeunes bénéficiaires du dispositif

de formation des « 16-18 ans » inaugurent cette extension en 1984. Ensuite, l'évaluation des mesures<sup>1</sup> diversifie son arsenal. En plus des enquêtes régulières auprès de bénéficiaires, le Ministère du Travail et le Céreq ont suivi trois panels successifs de jeunes sortants de l'enseignement secondaire, panels conçus pour pouvoir comparer les bénéficiaires de différents dispositifs entre eux et avec une population témoin<sup>2</sup>.

Les enquêtes d'insertion standard sont également mobilisées, en s'adaptant à la multiplication des « nouvelles formes d'emploi ». Les dispositifs d'aide à l'emploi sont en effet devenus un élément structurel de la période de transition entre école et emploi : en six ans, les mesures ont accueilli les deux tiers des jeunes sortis de l'enseignement secondaire en 1994 (Giret, Lopez, 2002).

## 1.2. Un point de vue qui privilégie l'analyse des rapports entre formation et emploi

Les enquêtes du Céreq, comme le bilan formation-emploi, définissent l'actif débutant en fonction de sa date de fin d'études initiales. Ils se démarquent en cela des travaux antérieurs, qui privilégiaient les cohortes d'âge (Dossou *et al.*, 1975, 1977, 1980). Mais cette position est également singulière en Europe (Jobert, Marry, Tanguy, 1995). En Allemagne par exemple, les transitions juvéniles se conjuguent au pluriel (professionnelle, familiale, résidentielle), et le passage de l'éducation à l'emploi est souvent décomposé en deux paliers distincts, le premier concernant l'allocation dans le système de formation, le second le passage des formations aux emplois. Au Royaume-Uni, ce sont les transitions à l'issue de l'enseignement secondaire qui sont l'objet d'observation privilégié : les enquêtes concernent des cohortes d'âge ou des cohortes de jeunes suivis depuis la fin de la scolarité secondaire, et les choix d'orientation dans le système post-secondaire et supérieur font partie de l'étude des transitions au même titre que les premiers pas professionnels de ceux qui quittent l'école au niveau secondaire.

Le choix français de privilégier le début de carrière professionnelle est moins restrictif qu'il y paraît. Les enquêtes d'insertion professionnelle peuvent être complétées par des enquêtes sociales (Degenne, Lebeaux, 2001) ou biographiques (Demazière, Dubar, 1994 ; Couppié, Épiphane, Fournier, 1997). D'autres sources traitent les transitions juvéniles dans un sens plus large. C'est le cas du panel « jeunes » du Céreq, où un questionnement élargi sur le ménage et les ressources financières permet une approche originale de la pauvreté des jeunes (Vero, Werquin, 1997). Les enquêtes « jeunes » et « jeunes et carrières » de l'Insee permettent de traiter l'ensemble des transitions vers l'âge adulte. Enfin, les parcours internes au système éducatif peuvent être analysés grâce aux panels d'élèves (Caille, Lemaire, 2002 ; Vallet, 1997) ou d'étudiants (Frickey, 2000).

Si dater le début de carrière à la fin des études initiales présente des avantages clairs, cela pose aussi quelques difficultés. En premier lieu, les sortants de formation initiale ne sont pas tous dépourvus d'expérience. Souvent, étudiants et lycéens ont déjà travaillé avant d'achever leurs études (Ballion, 1994 ; Bordigoni, Vergnies, 1997 ; Béduwé, Giret, 2001). Cette expérience reste toutefois d'ampleur limitée, bien en deçà de ce qu'elle atteint dans d'autres pays européens, comme le Danemark et les Pays-Bas (Couppié, Mansuy, 2001 ; Wolbers, 2001). Selon l'enquête Génération 98, 70 % des jeunes ont travaillé avant la fin des études, mais seule une petite minorité a connu un emploi régulier (11 %)<sup>3</sup>. Le questionnement des enquêtes d'insertion a maintenant été adapté pour mieux saisir cette expérience précoce.

La difficulté à déterminer la fin de formation initiale constitue une deuxième limite. Même si les retours en formation à temps plein sont rares (4 % des cas selon Génération 98), la datation de la fin de formation reste floue, surtout en raison de la formation en alternance : en 2000, 64 % des contrats d'apprentissage et 41 % des contrats de qualification sont conclus dans le prolongement immédiat des

- 
1. Malgré l'amélioration constante des outils et des méthodes mobilisés, les résultats restent fragiles et souvent contradictoires (Bouder, Cadet, Demazière, 1994). Le principal problème tient au biais de sélection à l'entrée des mesures, dont l'effet propre est très difficile à dégager. D'un autre côté, les intermédiaires (Baron *et al.*, 1999) ou les entreprises sont fortement impliqués dans le résultat. Les études qui combinent techniques quantitatives et analyse des comportements d'acteurs se sont développées surtout récemment (Charpail, Zilberman, 2002 ; Simonin, 2002, 2003).
  2. Le dernier panel mis en place par la DARES en 2002 suit la trajectoire professionnelle de bénéficiaires sortis de dispositif en 1999 (Even, 2002). Il intègre une interrogation de la population témoin.
  3. Ces pourcentages n'incluent pas les apprentis.

études scolaires (Sanchez, 2002). Les jeunes formés en alternance ont un double statut, celui d'étudiant mais aussi celui de salarié sous contrat spécifique. La césure pratiquée entre études initiales et activité est donc en partie arbitraire, et appelle une étude approfondie des situations de recouvrement entre formation et emploi pour l'éclairer. La durée réelle d'expérience de travail après la fin des études n'est pas davantage homogène : ruptures d'activité et chômage ne touchent pas l'ensemble de la cohorte de façon similaire.

Toutefois, la notion de cohorte de sortants de formation initiale offre de multiples avantages. Les cohortes ainsi définies, même si elles ne sont pas entièrement homogènes du point de vue de l'expérience de travail, on l'a vu, le sont bien davantage que les cohortes d'âge. À vingt-six ans, on peut avoir dix années d'expérience professionnelle si l'on a quitté l'école à l'âge de fin de scolarité obligatoire, ou juste quelques mois, si l'on est titulaire d'un doctorat. La durée écoulée depuis la fin de formation illustre mieux les rapports des jeunes à l'emploi que l'âge biologique (Rose, 1998). On peut ainsi montrer, plus nettement qu'avec des cohortes d'âge, que le risque de chômage décroît rapidement quand cette durée s'allonge<sup>4</sup> (Bilan Formation-Emploi, 1998 ; Martinelli, Simon, Werquin, 1999 ; Céreq, 2002).

Définir les jeunes actifs en fonction de leur date de sortie de formation initiale évite aussi le brouillage des effets de la conjoncture. L'influence de la conjoncture au moment de l'entrée sur le marché du travail peut en effet se répercuter bien au-delà des premières expériences professionnelles. La position d'emploi des jeunes est aussi plus affectée par la conjoncture que celle des actifs expérimentés (Fondeur, Minni, 1999). Pendant la reprise de la fin des années 90, l'insertion professionnelle des jeunes s'améliore sensiblement, sauf pour les sortants précoces du système éducatif (Minni, Poulet-Coulibando, 2001).

Enfin, le système s'est révélé assez souple : construit pour promouvoir les qualifications nécessaires à la croissance future, il a surtout été utilisé pour mesurer l'insertion professionnelle dans un contexte d'expansion scolaire et de chômage élevé. Il s'est même adapté au développement des mesures d'aide à l'emploi des jeunes.

### 1.3. De la primo-insertion au début de carrière

Depuis les premières enquêtes sur l'entrée des jeunes dans la vie active, la question de la durée d'observation est récurrente. Pour les concepteurs du « dispositif permanent d'observation des insertions et des premières années de cheminement professionnel » qui devait devenir l'observatoire EVA, le suivi des parcours individuels devait s'étendre « jusqu'à ce que l'expérience professionnelle et la formation continue aient une incidence importante par rapport à la formation ». Cette durée était évaluée à une dizaine d'années, soit une enquête dite alors « d'insertion » un an après la sortie, suivie d'une réinterrogation tous les trois ans (Céreq, 1975). Un tel dispositif devait à la fois répondre à la demande exprimée par les décideurs, et aux besoins d'une connaissance approfondie des mécanismes à l'œuvre dans le déroulement des débuts de carrière professionnelle. Cette double exigence est toujours d'actualité. Les enquêtes à court terme<sup>5</sup>, complétées par des exploitations de l'Enquête Emploi, fournissent des résultats rapides<sup>6</sup> (Minni, Poulet-Coulibando, 2003). Les enquêtes de suivi des trajectoires individuelles alimentent les besoins d'information sur les processus d'intégration des jeunes sur le marché du travail et l'analyse des mobilités (professionnelle, sectorielle, statutaire, salariale, fonctionnelle, familiale, géographique, etc.). La durée dans laquelle ce processus se déploie fait débat. Depuis l'origine, l'observation oscille entre trois et cinq ans, allant dans certains cas jusqu'à neuf années<sup>7</sup>. Une certaine stabilisation des trajectoires est atteinte au cours des trois premières années qui suivent la sortie du système éducatif (Viney, 1983 ; Hillau, 1995 ; Eckert, 2000), alors que les mobilités ultérieures sont beaucoup plus lentes à se produire. Le suivi sur neuf ans d'une cohorte de

---

4. Dans une certaine mesure, ce résultat se généralise aux autres pays de l'Union Européenne, exceptés ceux où les marchés professionnels sont dominants, comme l'Autriche, l'Allemagne et les Pays-Bas (Gangl, 2001).

5. Les enquêtes d'insertion ont été remplacées par l'enquête décentralisée auprès des sortants de lycée ou de centres d'apprentissage et les enquêtes ad hoc menées par les observatoires universitaires ou les écoles.

6. De plus, la standardisation des Enquêtes Emploi facilite les comparaisons internationales (Minni, Brunet, 2003).

7. Neuf ans pour les inscrits au baccalauréat de 1983, sept ans pour les jeunes de bas niveau scolaire sortis en 1986 de l'enseignement secondaire.

bacheliers a montré que des réorientations professionnelles majeures interviennent entre la sixième et la neuvième année. Par exemple, certains jeunes formés aux spécialités industrielles évoluent alors des métiers de la production vers des fonctions de conception ou de management (Hillaou, 1995).

La question de la durée « pertinente » d'observation présuppose qu'il y aurait un terme au processus d'insertion, de même que le début de ce processus est fixé au moment où le jeune a cessé de fréquenter un établissement d'enseignement. Les critères par lesquels on identifierait les bornes du processus font débat. Vernières donne de l'insertion d'un individu une définition qui a le mérite de clarifier ces critères (Vernières, 1997), mais la notion même de stabilisation du processus individuel pose question. En l'absence de consensus sur ce point, Vincens propose de se reporter à des définitions conventionnelles de l'insertion (Vincens, 1997, 1998). Une approche macroéconomique est utilisée pour fixer un critère déterminant si une cohorte de sortants est insérée ou non. La norme endogène ainsi établie permet alors de juger de l'insertion d'un individu membre de cette cohorte.

On peut cependant se demander si cette controverse ne perd pas de son actualité avec le développement de la formation tout au long de la vie. La frontière entre éducation initiale et formation continue étant de plus en plus floue, l'insertion n'est plus que le premier maillon d'une chaîne de mobilité plus large. On s'oriente plutôt vers une analyse des débuts de carrière, pour identifier les singularités des jeunes actifs par rapport aux actifs expérimentés, et caractériser « leurs modes d'insertion dans les marchés du travail » (Freyssinet, 1996). Il s'agit alors de démêler les caractéristiques transitoires, liées à la phase d'apprentissage réciproque que font les employeurs et les débutants lors de la mise au travail des jeunes embauchés, et les changements structurels qui annoncent des profils de carrière durablement différents ; l'analyse de la mobilité est au cœur de ce travail de différenciation.

#### **1.4. Du suivi de groupes d'intérêt à l'analyse des cheminements d'acteurs**

Au départ, on se préoccupait surtout d'identifier les déterminants structurels de l'accès à l'emploi des jeunes, et d'en mesurer le poids. Et comme les outils statistiques n'étaient pas taillés pour exploiter toute la richesse des données longitudinales, les données de suivi individuel étaient principalement traitées en coupes instantanées. Les taux d'emploi étaient ainsi utilisés pour comparer des cohortes de jeunes, à un ou plusieurs moments de la période d'observation. Cela supposait implicitement une certaine homogénéité du devenir professionnel des cohortes de sortants partageant les mêmes caractéristiques (scolaires, sociales ou contextuelles).

Puis sont venus les premiers indicateurs intégrant le temps ou les transitions (Maréchal, Viney, 1983 ; Pottier, 1985). Utilisés eux aussi pour comparer des cohortes, ils ont ouvert la voie aux travaux sur données individuelles, à visée exploratoire ou modélisatrice. Les typologies de trajectoires se sont multipliées, basées sur les calendriers mensuels d'états faisant apparaître la temporalité des événements, ou sur des batteries d'indicateurs intégrant éventuellement plusieurs dimensions de la mobilité (Béret, 1995 ; Bordigoni, Mansuy, 1997). Elles ont permis de progresser sur la connaissance des parcours individuels de plus en plus complexes. Quant aux méthodes économétriques, elles postulent la forme de la relation entre la variable d'intérêt prise pour mesure de la qualité de l'insertion et ses déterminants et la relient à un cadre théorique. Les avancées dans ce domaine ont débouché sur la mise en œuvre de modèles élaborés : ainsi Balsan, Hanchane et Werquin (1996) ont utilisé un modèle probit à effets aléatoires pour estimer la probabilité d'avoir un emploi stable six ans après la sortie de l'école. Les auteurs ont ainsi montré que l'influence du bagage éducatif jouait encore après six ans sur le marché du travail : l'expérience professionnelle joue un rôle important, mais n'annule pas l'effet des conditions initiales.

Si l'enregistrement d'informations quantitatives sur les parcours des jeunes donne un aperçu des comportements individuels, ce sont toutefois les entretiens qualitatifs qui permettent d'en saisir l'intentionnalité et la cohérence (Demazière, Dubar, 1994).

Le système d'observation de l'entrée des jeunes sur le(s) marché(s) du travail en France, né de la commande publique, s'est profondément transformé depuis son origine. Le gisement de données longitudinales qu'il produit est de mieux en mieux exploité. Depuis 1998, la comparaison de la situation professionnelle des jeunes à celle des actifs plus expérimentés s'est enrichie. Il reste

néanmoins des marges de progression, qui ne nécessitent pas toutes un questionnement étendu. Même si la description des trajectoires professionnelles s'est améliorée, il est possible, avec les outils existants, de mieux intégrer les différentes dimensions de la qualité des emplois.

Les bornes de la période de suivi pertinente sont en partie arbitraires, on l'a vu. C'est pourquoi il faut continuer à élargir la perspective aux événements antérieurs à la fin des études (la carrière scolaire, les premières expériences de travail, le contexte de vie, les événements marquants de l'enfance et de la jeunesse ont un impact important sur l'itinéraire du jeune actif). Prolonger l'analyse des premiers pas professionnels par celle des mobilités ultérieures est une autre voie d'approfondissement possible.

## **2. Deux questions-clés : précarité et risque de déclassement**

Il est hors de propos d'offrir un panorama des principaux résultats issus des analyses quantitatives, largement développés ailleurs, notamment dans les publications du Céreq et des partenaires du bilan formation-emploi (DPD, DARES, Insee).

Il faut souligner que le système français d'observation de l'entrée sur le marché du travail privilégie l'emploi, les périodes de chômage ou d'inactivité étant vues, jusqu'à une période récente, plutôt en creux. Il a donc apporté plus de matière à réfléchir aux trajectoires d'emploi, celui-ci fût-il fragile, qu'à étudier le chômage prolongé et le risque d'exclusion. Dans ce registre, l'étude comparative de la situation professionnelle des jeunes actifs et de leurs aînés a fait émerger deux constats, jamais démentis depuis la fin des années soixante-dix : à capital scolaire équivalent, les jeunes sont plus souvent en situation d'emploi précaire, et leur catégorie socio-professionnelle est moins favorable. Le système d'information disponible a donc nourri les interrogations sur les questions de la précarité et du déclassement, questions qui sont peut-être plus que jamais au cœur du débat scientifique. Il a en retour évolué au fil du temps, à mesure que s'affinaient les problématiques correspondantes. Ces deux questions nous ont donc paru emblématiques de l'étroite imbrication d'un dispositif d'observation avec les questions de connaissance qu'il alimente. Nous en présenterons les principaux constats et les cadres théoriques d'interprétation généralement invoqués, puis nous examinerons en conclusion ce qui les relie aux évolutions du marché du travail.

### **2.1. Le risque de déclassement en début de carrière est de plus en plus élevé**

En 1997, plus de 20 % des ouvriers non qualifiés avaient le niveau du bac. Plus de la moitié des jeunes actifs employés de banque étaient même diplômés de l'enseignement supérieur. Le tableau 1, issu de l'enquête Génération 92, montre un risque élevé de déclassement, au sens de la norme du Plan, surtout pour les professions tertiaires.

La notion même de déclassement suppose établie une correspondance, implicite ou explicite, entre formation initiale et position professionnelle. Trois grands courants de l'économie du travail proposent de formaliser cette correspondance, ou plus généralement les liens entre éducation et emploi. La théorie du capital humain (Becker, 1964) représente le diplôme comme un capital qui augmente la productivité de l'individu et partant, le salaire qu'il obtient. Le diplôme peut également être vu comme un filtre ou un signal d'aptitudes (Arrow, 1973 ; Spence, 1974) qu'utilisent les employeurs lors du recrutement pour limiter l'incertitude sur la productivité du futur embauché. Ces deux courants ne donnent pas d'interprétation immédiate du déclassement professionnel, autre que celle d'un désajustement transitoire, lié à l'adaptation réciproque entre entreprise et nouvel embauché. Dans le premier schéma en effet, une baisse du rendement du diplôme devrait rétroagir sur les investissements futurs. Dans le deuxième, la conséquence d'une rapide expansion scolaire serait la dévaluation des diplômes plutôt que le déclassement. Selon la théorie de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975), la productivité est propre aux emplois et non aux individus qui les occupent. Dans un contexte d'offre d'emploi rationnée, les employeurs classent les demandeurs en fonction de leur diplôme. En effet, les coûts d'adaptation des diplômés aux postes sont présumés réduits. Plus le diplôme est élevé, mieux le candidat est placé dans la file d'attente pour l'accès aux emplois. Cette



troisième formalisation explicite les conséquences d'une expansion scolaire en présence de chômage massif : les titulaires de diplômes ont de meilleures chances d'accès aux emplois, tandis que ceux dont le bagage éducatif est limité sont guettés par le chômage. D'où un risque fort de déclassement pour les premiers, et de marginalisation professionnelle pour les seconds.

**Tableau 1 – Déclassement normatif**  
**Profession cinq ans après la fin des études et niveau de sortie**

| Profession actuelle                       | Niveau bac | Bac+2 | Licence et au-delà |
|---|------------|-------|--------------------|
| Technicien électricité-électronique       |            |       | 14 %               |
| Employé de supermarché                    | 45 %       | 7 %   |                    |
| Secrétaire                                | 45 %       | 29 %  |                    |
| Employé de banque                         | 33 %       | 41 %  | 16 %               |
| OQ de la mécanique                        | 35 %       |       |                    |
| ONQ de la chimie et des IAA               | 23 %       |       |                    |
| ONQ de la manutention et l'emballage      | 21 %       |       |                    |
| Assistante maternelle, employée de maison | 18 %       |       |                    |

Professions sélectionnées ; source : Génération 92, Céreq.

La définition et la mesure du désajustement ont évolué avec le temps. À la fin des années soixante-dix, la définition du déclassement était normative, statique, et la mesure du phénomène intervenait dans les premiers mois suivant la sortie du système éducatif. La norme d'équivalence héritée des plans quantitatifs précédents posait comme objectif la concordance entre un niveau d'études et un niveau de classification professionnelle. Les enquêtes ont rapidement montré que cette correspondance était loin d'être réelle au moment de la primo-insertion.

Dans une deuxième étape, il a été possible de mesurer l'évolution du phénomène avec la conjoncture (Gensbittel, Viney, 1987). En dépit de l'élévation du niveau d'éducation des sortants du système éducatif, on ne note aucune amélioration du taux de déclassement à court terme. Mais le déclassement reste vu comme un élément essentiellement transitoire de la trajectoire des personnes.

En 1991, Podevin et Viney adoptent une approche plus dynamique : ils analysent les reclassements ultérieurs en ouvriers qualifiés de diplômés de CAP ou de BEP déclassés dans leur première année de vie active. Les chances de reclassement des jeunes apparaissent très liées à l'activité économique des employeurs. Plus, les perspectives de carrière des jeunes reclassés diffèrent selon le secteur d'activité. Là où la formation continue est bien développée, le reclassement ouvre des possibilités réelles de promotion future en agent de maîtrise ou en technicien. Ailleurs, les catégories ouvrières et intermédiaires sont plus étanches et les perspectives des jeunes reclassés sont plus limitées.

Ainsi, en s'en tenant à la définition initiale, normative, est-on passé d'une mesure statique et instantanée, à une appréciation plus dynamique, après trois à cinq ans de parcours professionnel. Ce glissement traduit une interprétation renouvelée du déclassement : le désajustement transitoire, au tout début de carrière, s'est banalisé. Il est en partie compensé par des mobilités professionnelles « de rattrapage » lors des emplois ultérieurs, et désormais les divergences d'interprétation portent plutôt sur la suite de la trajectoire : le déclassement initial est-il entièrement compensé dans la suite de la carrière, ou bien les cohortes de sortants gardent-elles durablement la marque de la conjoncture expérimentée lors de leur dernier emploi ?

Les études récentes (Forgeot, Gautié, 1997 ; Gautié, Nauze-Fichet, 2000) se démarquent des travaux antérieurs. Le déclassement ne se réfère plus à une norme de correspondance entre diplômes et emplois, mais est appréhendé statistiquement, comme l'écart à la situation modale. Les résultats vont dans le sens d'un déclassement croissant au cours des années quatre-vingt-dix. Pendant la reprise de 97-98, le risque de déclassement ne baisse que pour les plus diplômés (grandes écoles et troisième cycle des universités), et se stabilise au mieux pour les autres catégories. La définition statistique par le mode ne repose pas sur des hypothèses fortes (et discutables) comme la définition normative. Mais

elle permet difficilement les comparaisons temporelles en moyenne ou longue période, puisque la référence change. Cette définition portant nécessairement sur des catégories professionnelles à larges mailles, elle n'évite pas l'écueil auquel se heurte la définition normative : faire la part de l'élévation du niveau de qualification des emplois concernés et de la sous-utilisation des compétences des jeunes actifs est délicat. D'un autre côté, la difficulté croissante à catégoriser les groupes sociaux (Maurin 2002 ; Bédoué, Germe, 2003) rendrait inopérante la grille d'équivalence entre niveaux et diplômes « pourtant toujours nécessaire en tant qu'organisateur social » (Vincens, 2002).

Nauze-Fichet et Tomasini (2002) s'en affranchissent donc et proposent une autre mesure statistique du déclassement, fondée sur le salaire : est déclassé celui qui gagne moins que la médiane de la catégorie de diplôme inférieure. Les écarts avec l'appréciation statistique basée sur les CS sont importants (32 % des cas).

C'est à une troisième forme de définition, subjective cette fois, que les études étrangères se réfèrent le plus souvent (voir par exemple Allen et van der Velden, 2001). Le déclassement est défini par la perception qu'en ont les intéressés. Dans le cas français, Giret et Hatot (2001) comparent déclassement normatif et subjectif dans le cas des diplômés de DUT et de BTS. Ils constatent que ceux qui s'estiment déclassés gagnent moins que les autres. Les deux mesures ne concordent que pour 60 % des jeunes concernés. Les écarts entre les taux de déclassement mesurés selon les deux définitions sont en outre très variables selon les filières. Faibles pour les spécialités industrielles et commerciales, ils vont jusqu'à 30 % en comptabilité, secrétariat ou tourisme, où les diplômés s'estiment moins souvent déclassés que n'en jugerait la norme.

On voit que selon le mode de définition choisi, les résultats sont sensiblement différents, et que les débats sur la mesure du déclassement sont encore largement ouverts. Leur vivacité témoigne d'un regain d'intérêt pour la question du déclassement. Son retour en force, ces dernières années, illustre la « désillusion des enfants de la démocratisation scolaire » (Beaud, 2001). Chez les jeunes issus de milieux populaires, dont l'accès au diplôme représentait un espoir d'ascension sociale dans l'esprit de leurs familles, le sentiment d'amertume prédomine. Pour l'auteur, les diplômés se seraient même dévalorisés dans l'absolu, et pas seulement relativement à la hiérarchie des emplois, la scolarisation de masse ayant produit une moindre sélectivité du système.

## **2.2. La précarisation des emplois pèse particulièrement sur les jeunes actifs**

L'attention portée à la précarité des jeunes n'est pas nouvelle. Les contrats d'intérimaires ont depuis longtemps été décrits comme des impasses pour les jeunes issus de milieux ouvriers (Pialoux, 1979).

La notion de précarité, d'abord apparue dans le champ des politiques familiales et de la pauvreté, s'est depuis étendue et banalisée (Barbier, 2002). Suivant en cela Paugam (2000), on insistera ici sur deux volets : la précarité de l'emploi et celle du travail. La première dimension concerne les emplois instables. La deuxième implique de bas salaires et un faible degré de satisfaction dans l'emploi occupé.

*La précarité de l'emploi* peut être appréhendée de diverses façons. La définition la plus courante est liée à la nature juridique du contrat de travail : les titulaires de CDD, de contrats saisonniers, les intérimaires et les travailleurs informels sont souvent définis comme « précaires » au regard de l'emploi.

Dans la période récente, les jeunes actifs sont beaucoup plus fréquemment en emploi précaire, au sens du statut, que leurs aînés (28 % contre 7 % en 2002). Toutefois, cette différence semble surtout due à la position d'outsider des jeunes actifs sur les marchés du travail. Si l'on considère en effet les nouvelles embauches et non plus le stock des emplois, la différence se réduit – 44 % contre 34 % pour les actifs plus anciens (Minni, Poulet-Coulibando, 2003).

La banalisation générale des embauches sous contrat précaire expliquerait donc leur fréquence chez les jeunes actifs. Celle-ci baisse rapidement lorsqu'on s'éloigne de la fin des études : deux jeunes actifs sur trois sont concernés au premier emploi, et un tiers trois ans après la fin des études (Céreq, 2002). La moitié des embauches sur CDD est suivie d'un nouveau contrat sans limitation de durée.

Embauche sur statut de CDD ou d'intérimaire ne serait pas synonyme d'emploi instable (Maurin, 2002). Des contre-exemples sont présentés dans (Nicole-Drancourt, 1991) : de jeunes adultes peuvent choisir d'enchaîner des emplois à durée limitée sans passage par le chômage. Un CDD ou une mission d'intérim peut ouvrir la voie à une insertion durable dans l'entreprise d'embauche. A contrario, certaines formes de CDI peuvent se révéler instables, dans de petits établissements de certaines branches (Lochet, 1997). Pour les jeunes non bacheliers, avoir un premier emploi en CDD accroît certes le risque d'avoir un parcours d'emploi instable. Toutefois, pour ceux qui connaissent ensuite une mobilité avec gain salarial, le salaire médian après quatre ans d'activité dépasse celui des jeunes qui n'ont connu qu'un seul emploi en CDI (Bordigoni, Mansuy, 1997). Le CDD au premier emploi se révèle ainsi porteur d'un plus grand risque de chômage ultérieur, mais peut aussi permettre un début de carrière salariale plus favorable. Les CDD peuvent être, dans certains cas, un choix, ou une position d'attente. Pour les non-qualifiés, ils restent néanmoins un synonyme de précarité (Cancé, 2002). De plus la nature juridique du contrat de travail (CDD, intérim) peut non seulement enclencher une trajectoire instable, mais aussi freiner l'accès à l'indépendance du jeune actif. Pour un jeune sorti de formation au niveau secondaire, le départ du domicile parental est ainsi positivement lié à l'obtention d'un CDI (Dufour-Kippelen, 1999).

Le travail temporaire correspond lui aussi à des profils divers. Certains salariés temporaires sont à la recherche d'un revenu supplémentaire, certains sont en attente d'une meilleure opportunité d'emploi, ou d'un climat économique plus favorable, d'autres sont intérimaires par choix personnel, d'autres encore ont un itinéraire professionnel complet en intérim, mais sans que cela soit a priori (Jourdain, 2002). CDD, contrats temporaires et précarité sont corrélés, surtout pour ceux qui ont un bagage scolaire limité. Pour autant, les deux notions ne se recouvrent pas. Le statut juridique de l'emploi occupé ne suffit pas, on l'a vu, à qualifier une situation d'emploi précaire. Une définition plus dynamique, intégrant les phases hors emploi, peut être proposée (Pérez, Thomas, 2002). En suivant l'évolution de la situation d'emploi sur quatre ans, sur l'ensemble des actifs cette fois, les auteurs mettent à jour un halo de précarité. D'autres facteurs que le statut d'emploi apparaissent, comme le temps partiel. Or, les jeunes femmes sorties précocement du système éducatif sont très souvent confrontées au temps partiel subi. Neuf fois sur dix, elles n'ont pas choisi le temps partiel (Martinelli, Simon, Werquin, 1999).

Le CDD ou le temps partiel subi, qui tendent à devenir la norme de première embauche pour les jeunes, le sont aussi pour les actifs mobiles. L'instabilité d'emploi, si on l'apprécie par le caractère durable de la relation d'emploi et non plus seulement par sa nature juridique, s'accroît en tendance et concerne toutes les catégories de salariés (Maurin, 2002). Cette évolution serait plutôt liée à celle du système productif et des normes sociales qu'à une discrimination accrue des employeurs à l'égard des jeunes actifs.

La *précarité du travail* se traduit par une absence d'intégration dans la communauté professionnelle, un manque de reconnaissance salariale, une non-satisfaction du poste occupé.

La recherche sur l'insertion professionnelle accorde moins de place au salaire en France qu'au Royaume-Uni (Ryan, 2001). Cette préoccupation n'est pourtant pas absente (CERC, 1991 ; Bordigoni, Mansuy, 1995 ; Dupray, Hanchane, 2001). Les deux premiers documents cités montrent un large éventail de salaire au niveau CAP-BEP selon la spécialité suivie. L'échelle des salaires recouvre assez bien l'échelle de prestige des programmes scolaires. Le dernier montre que la formation continue suivie pendant les cinq premières années de vie active est un gage de relation d'emploi stable avec l'employeur et apporte un bonus salarial. D'une façon générale, la hiérarchie des salaires reflète assez bien celle des diplômes et spécialités ou disciplines à l'intérieur du système de formation. Plus le diplôme est élevé, meilleur est le salaire médian. À diplôme donné, les spécialités industrielles et scientifiques sont mieux rémunérées que les spécialités tertiaires ou littéraires. L'effet de la spécialité ou de la discipline peut même surpasser celui du niveau (Martinelli, Simon, Werquin, 1999).

Les sortants précoces du système éducatif, qui ont déjà les difficultés les plus grandes à trouver un emploi, ont aussi le risque le plus fort d'emploi à bas salaire, étant les plus concernés par le temps partiel contraint. Ce n'est qu'au niveau CAP ou BEP pour les filières industrielles, au niveau du bac

pour les filières générales et tertiaires, qu'une majorité de jeunes actifs atteint l'indépendance financière.

En comparaison des actifs plus expérimentés, le salaire des jeunes de trente ans aujourd'hui est moins favorable qu'il ne l'était dans les années soixante-dix (Baudelot, Gollac, 1997). Au même âge, les jeunes actifs d'aujourd'hui, quittant l'école plus tard, sont moins bien intégrés aux entreprises que la génération précédente.

Utilisé par la plupart des économistes comme le critère majeur d'intégration professionnelle à l'entreprise, le salaire n'est pas le seul critère pertinent pour juger cette intégration. Pour mesurer la qualité de l'appariement salarié-employeur, le programme de recherche comparative européenne STT (Sofer et alii, 2000), emploie une approche originale en économie du travail : s'appuyer sur les déclarations des salariés. À tout âge, ceux qui s'estiment peu satisfaits ont une probabilité de démission future bien supérieure. Ainsi, la satisfaction dans le travail semble le meilleur prédicteur de l'attachement du salarié à son entreprise. Et cette satisfaction paraît liée au contenu du travail, et aux relations du salarié avec son entourage professionnel, autant qu'au salaire perçu, surtout pour les femmes.

La satisfaction au travail, on l'a vu, est un bon indice d'intégration professionnelle. Mais elle n'implique pas systématiquement la sécurité de l'emploi. Cinq ans après la fin de leurs études, les jeunes actifs se déclarent la plupart du temps satisfaits de leur travail actuel et optimistes pour l'avenir. En règle générale, la satisfaction dans le travail, l'optimisme sur le futur sont plus fréquents, et le sentiment d'avoir connu un parcours difficile plus rare, lorsque le statut socio-professionnel de l'emploi occupé s'élève. Ainsi, les ouvriers non qualifiés cumulent l'insatisfaction dans le travail et la fréquence des CDD cinq ans après la fin des études.

**Tableau 2 – Opinion des jeunes actifs sur leur parcours (%)**

| Profession                                | Satisfait de sa situation actuelle | Optimiste pour l'avenir | Contrat sans limitation de durée | Parcours difficile |
|---|------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|--------------------|
| Cadre de la fonction publique             | 86                                 | 84                      | 78                               | 32                 |
| Cadre commercial                          | 87                                 | 84                      | 93                               | 29                 |
| Enseignant                                | 88                                 | 81                      | 90                               | <b>42</b>          |
| Ingénieur informaticien                   | 81                                 | 89                      | 97                               | 33                 |
| PI de la santé et du social               | <b>78</b>                          | 70                      | <b>60</b>                        | 44                 |
| Technicien électricité-électronique       | 74                                 | 71                      | 87                               | 38                 |
| Aide-soignante, ambulancier               | 78                                 | 72                      | 73                               | 48                 |
| Employé comptable                         | 79                                 | 71                      | 86                               | 36                 |
| Employé de supermarché                    | <b>60</b>                          | 66                      | <b>78</b>                        | 47                 |
| Coiffeur                                  | 87                                 | 73                      | 87                               | 38                 |
| OQ de la mécanique                        | 79                                 | 68                      | 80                               | 39                 |
| ONQ de la chimie et des IAA               | 66                                 | 57                      | 62                               | <b>50</b>          |
| ONQ de la manutention et l'emballage      | <b>52</b>                          | <b>51</b>               | <b>46</b>                        | <b>62</b>          |
| Assistante maternelle, employée de maison | <b>65</b>                          | <b>52</b>               | <b>70</b>                        | <b>69</b>          |

Professions sélectionnées ; Source : Génération 92, Céreq.

Le tableau 2 apporte quelques nuances à ce constat global. Les enseignants ont une bonne intégration professionnelle et un statut d'emploi stable la plupart du temps, mais sont nombreux à estimer leur parcours d'insertion difficile. Fréquemment employées en CDD cinq ans après la fin de leurs études, les infirmières se déclarent néanmoins le plus souvent satisfaites de leur travail. À l'inverse, les aides maternelles, pourtant nombreuses à avoir un contrat de travail sans limitation de durée, sont peu satisfaites de leur travail actuel et peu optimistes pour leur avenir professionnel.

Les sortants précoces du système éducatif, qui ont le risque de chômage le plus fort, sont aussi plus souvent en situation précaire (du point de vue de l'emploi comme du travail) lorsqu'ils travaillent. Pour les autres, qui ont atteint au moins le lycée ou l'année terminale d'un cycle professionnel court, les parcours d'insertion sont plus diversifiés. Mais les exemples ci-dessus montrent qu'un ensemble de critères est nécessaire pour qualifier le parcours, qui ne peut se résumer à deux ou trois indicateurs.

### **2.3. Les évolutions constatées sont fortement liées à l'organisation des marchés du travail**

Le déclassement massif s'est produit dans un contexte de développement sans précédent des niveaux d'éducation, même si la démocratisation scolaire reste limitée (Duru-Bellat, Kieffer, 2000). Ce mouvement est général en Europe (Muller, Wolbers, 2001), mais d'ampleur particulière en France.

Face à cet afflux de diplômés, dans un contexte de chômage élevé, les employeurs sont à même de sélectionner les candidats les plus diplômés à un poste donné. Le déclassement pourrait être la conséquence de la poussée des diplômés dans une économie à marchés internes dominants.

Il y a vingt ans, la question de secteurs intégrateurs de main-d'œuvre était déjà posée par Clémenceau et Géhin (1983). Plus tard, Paul (1989) insiste sur les effets de la demande de travail sur le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Au cours des années quatre-vingt, l'entrée des jeunes sur les marchés du travail français est proche du modèle d'exclusion sélective (Garonna et Ryan, 1989). Les jeunes, ayant une expérience de travail au mieux limitée, sont placés à la fin de la file d'attente pour l'accès aux marchés internes. Les jeunes actifs assurent le surcroît de flexibilité, plus, les embauches sont la variable d'ajustement en cas de récession (Chauvel, 1997). Depuis, les marchés internes rétrécissent (Lefresne et Fondeur, 1999 ; Germe, 2001 ; Gautié, 2002). La compétition internationale accrue, le développement des NTIC, l'émergence d'un mode de relations professionnelles post-fordiste, plus orienté vers le consommateur, ont poussé les entreprises à rechercher des niveaux de compétences plus élevés et des contrats de travail plus flexibles lors des nouvelles embauches. Les entreprises sont moins attachées à l'ancienneté dans l'entreprise, dont le rendement décroît. La mobilité professionnelle ascendante décline, remplacée par une mobilité horizontale (Goux, 1991). Les ports d'entrée des marchés internes sont maintenant situés à tous les niveaux de qualification, et non plus principalement au bas de l'échelle. Des marchés professionnels émergent, non pas pour des professions traditionnelles, mais pour des niveaux de qualification élevés (cadres, experts d'un domaine, informaticiens, etc.). À titre d'illustration, l'enquête génération 92 montre que les jeunes ingénieurs informaticiens ont un taux de mobilité élevé à l'intérieur de leur secteur professionnel, avec un avantage salarial fréquent à la mobilité. Mais, à la différence de leurs aînés, ils restent majoritairement (60 % d'entre eux, cinq ans après la fin de formation) employés des SSII, sans être intégrés au service informatique d'une grande entreprise. L'évolution des marchés internes fait toutefois l'objet de lectures contrastées : seraient-ils en déclin structurel, les rendements de l'ancienneté ayant très fortement décliné (Maurin, 2002) ou simplement en cours de recomposition, ces rendements s'étant simplement différenciés (Lemistre, 2002 ; Germe, Monchatre, Pottier, 2003) ?

Reste que parmi les jeunes actifs, les plus diplômés sont souvent préférés par les entreprises. Le processus d'exclusion sélective est toujours à l'œuvre pour ceux qui ont des diplômes non supérieurs. Le diplôme est souvent utilisé comme un filtre lors de l'embauche. D'où le déclassement des plus diplômés, et les risques d'exclusion de ceux qui ont un capital scolaire limité. La formation professionnelle initiale est plus souvent utilisée comme signal de compétences, mais les tests empiriques récents tendent à montrer que l'effet de filtre l'emporte (Dupray, 2000).

Si, avec Stankiewicz (2002), on estime que ce n'est pas la productivité potentielle du candidat que l'employeur cherche à maximiser lors du recrutement, mais sa valorité (c'est-à-dire aussi sa capacité d'adaptation au changement et sa créativité), il est probable que, à salaire égal, les plus diplômés sont avantagés.

De fortes incertitudes demeurent. Sur l'évolution de l'organisation des marchés du travail, on l'a vu plus haut. La persistance des marchés internes fait débat. Les nouveaux espaces de mobilité professionnelle vont-ils se structurer selon trois formes principales : stabilité polyvalente, modèle de la profession et flexibilité de marché (Boyer, 2001), ou plus simplement selon une logique duale, les moins qualifiés étant soumis aux parcours précaires et aux mobilités contraintes ?

Sur les conséquences des évolutions démographiques : quel sera l'arbitrage opéré entre diplôme et expérience pour pourvoir les postes libérés par les départs en retraite des baby-boomers ?

Sur l'évolution de la structure sociale : quel équilibre s'établira entre générations, dans le contexte futur, bien moins favorable que celui de la « décennie dorée » ?

À n'en pas douter, les tendances futures offriront des perspectives renouvelées à l'analyse de l'intégration professionnelle des jeunes.

**Michèle Mansuy**

Insee, Direction Régionale PACA

17, rue Menpenti

13387 Marseille cedex 10

Tél. : +33 (4) 91 17 58 52 ; Fax : +33 (4) 91 17 59 59

E-mail : michele.mansuy@insee.fr

**Yvette Grelet**

Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal

MRSH, Université de Caen, Esplanade de la Paix

14032 Caen cedex

Tél. : +33 (2) 31 56 65 54 ; Fax : +33 (2) 31 56 62 06

E-mail : grelet@mrsh.unicaen.fr

## Bibliographie

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

Affichard J. (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, janvier-mars, p. 66-74.

Allen J., van der Velden R. (2001), Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search, *Oxford Economic Papers* 3, p. 434-452.

Arrow K.J. (1973), Higher Education as a filter, *Journal of Political Economy*, vol. 87, p. 333-350.

Audier F. (1995), Jeunes débutants et marché du travail en France : évolutions et transformations durant la dernière décennie, *Document de travail*, TIY workshop, Oostvoorne.

Ballion R. (1994), *Les lycéens et leurs petits boulots*, Hachette-éducation.

Balsan D., Hanchane S., Werquin P. (1996), Mobilité professionnelle initiale, éducation et expérience sur le marché du travail, *Économie et Statistique*, n° 299, septembre, p. 91-106.

Barbier J-C. (2002), A Survey of the Use of the Term précarité in French Economics and Sociology, *Document de travail*, n° 19, novembre, Centre d'Études de l'Emploi.

Baron C., Bureau M.C., Leymarie C., Nivolle P. (1999), *Insertion, les feux follets de la démocratie*, Éditions Charles Léopold Mayer.

Baudelot C., Gollac M. (1997), Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? *Économie et Statistique*, n° 304-305, avril-mai, p.17-36.

Beaud S. (2001), *80 % au bac...et après ? Textes à l'appui*, Éditions La Découverte.

Becker G. S. (1964), *Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Columbia University Press.

Bédoué C., Germe J.-F. (2003), Les logiques de l'élévation des niveaux de formation : de la hausse à la stabilisation, *Note du LIRHE*, n° 371, janvier.

Bédoué C., Giret J.-F. (2001), Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, p. 31-52.

- Béret P. (1995), Projet professionnel, qualifications et mobilités d'une cohorte de jeunes, In : A. Degenne, M. Mansuy, P. Werquin (eds.), *Trajectoires et insertions professionnelles*, Céreq, *Documents Séminaire*, n° 112, p. 93-113.
- Bilan Formation-Emploi résultats 1996, 1998, *Synthèses Insee*, n° 17.
- Bordigoni M., Mansuy M. (1995), Quatre ans après le CAP ou le BEP, que gagnent-ils ? *Bref-Céreq*, n° 112.
- Bordigoni M., Mansuy M. (1997), Les parcours professionnels des lycéens et apprentis débutants, *Économie et statistique*, n° 304-305, avril-mai, p. 109-120.
- Bordigoni M., Vergnies J.-F. (1997), Étudiants salariés. Quand la vie active commence avant la fin des études, *Bref-Céreq*, n° 132, juin.
- Bouder A., Cadet J.-P., Demazière D. (1994), Évaluer les dispositifs d'insertion pour les jeunes et les chômeurs de longue durée, *Document Céreq*, n° 98, septembre.
- Boyer R. (2001), Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales, *Couverture orange CEPREMAP*, n° 2001-14.
- Caille J.-P., Lemaire S. (2002), Que sont devenus les élèves entrés en 6<sup>ème</sup> en 1989 ? In : *Données Sociales*, Insee Références, p.81-92.
- Cancé R. (2002), Travailler en contrat à durée déterminée : entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire, *Travail et Emploi*, n° 89, janvier, p. 29-44.
- Capdevielle Y., Grapin P. (1976), L'insertion professionnelle à la sortie du système scolaire. Quelques exemples sur la période récente, *Économie et Statistique*, n° 81-82, septembre-octobre, p. 57-72.
- CERC, 1991, Les rémunérations des jeunes à l'entrée dans la vie active, *Document CERC*, n° 99.
- Céreq (1975), Département Formation et Carrières, *Note de travail du 16 avril*, ronéo.
- Céreq (2002), *Quand l'école est finie ; premiers pas dans la vie active de la Génération 98*.
- Charpail C., Zilberman S. (2002), Regards sur trois mesures d'aide à l'emploi : les bénéficiaires s'expriment, *Premières Synthèses*, n° 05.2, DARES.
- Chauvel L. (1997), *Le destin des générations*, Le lien social, PUF.
- Clémenceau P., Géhin J.P. (1983), Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? *Formation Emploi*, n° 2, avril-juin, p. 7-18.
- Coupié T., Épiphanie D., Fournier C. (1997), Insertion professionnelle et début de carrière, les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ? *Bref-Céreq*, n° 135, octobre.
- Coupié T., Mansuy M. (2001), The position of young people and new entrants in European labour markets, In: *CATEWE Final report*. Dublin, ESRI.
- Degenne A., Lebeaux M.O. (2001), Insertion professionnelle et vie sociale des jeunes en Haute-Normandie, *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, p. 75-93.
- Demazière D., Dubar C. (eds) (1994), L'insertion des jeunes de bas niveaux scolaires. Trajectoires biographiques et contexte structurel, *Documents Céreq Synthèse*, n° 91.
- Dossou F., Faguer J.P., Kandel I., Rousselet J. (1975), (1977), (1980), L'entrée des jeunes dans la vie active : la génération 1955, *Cahiers du CEE*, n° 7, 15, 20.
- Dufour-Kippelen S. (1999), Le rôle du départ du domicile parental dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes, *Documents Céreq séminaires*, n° 142, p. 113-125.
- Dupray A. (2000), Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification des compétences productives, *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 29, n° 2.
- Dupray A., Hanchane S. (2001), Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes, *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, p. 53-74.

- Duru-Bellat M., Kieffer A. (2000), La démocratisation de l'enseignement en France : polémiques autour d'une question d'actualité, *Population*, 55<sup>ème</sup> année, n° 1, janvier, p. 51-78.
- Eckert, H. (2000), Analyser les mouvements d'accès et de retrait du marché de l'emploi au cours de la période d'insertion professionnelle, *Formation-Emploi*, n° 73, janvier-mars, p. 95-120.
- Even K. (2002), Un outil rénové pour évaluer la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le panel des bénéficiaires, *Premières Synthèses*, n° 33.1, DARES.
- Fondeur Y., Minni C. (1999), Emploi des jeunes et conjoncture, *Premières Synthèses*, n° 51, DARES.
- Forgeot G., Gautié J. (1997), Chômage des jeunes et processus de déclassement, *Économie et Statistique*, n° 304-305, avril-mai, p. 53-74.
- Freyssinet J. (1996), Les jeunes face à l'emploi. L'apport de l'économie du travail, In : *Les jeunes et l'emploi, Recherches pluridisciplinaires*, DARES, Cahier Travail et Emploi.
- Frickey A. (ed.) (2000), La socialisation des étudiants débutants, *dossiers Éducation et Formations*, DPD, n° 115.
- Gangl M. (2001), European perspectives on Labour Market Entry: A Matter of Institutional Linkages between Training Systems and Labour Markets? In: *CATEWE Final report*. Dublin, ESRI.
- 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, p. 78-90.
- Gautié J., Nauze-Fichet E. (2000), Déclassement sur le marché du travail et retour au plein emploi, *La lettre du CEE*, n° 64.
- Gautié J. (2002), Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes, *Documents de Travail*, n° 15, mars, CEE.
- Gensbittel M.H., Viney X. (1987), Formations et accès aux emplois : les traits dominants de la période 1976-1982, *Formation Emploi*, n° 18, avril-juin, p. 48-63.
- Germe J.-F. (2001), Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? *Formation Emploi*, n° 76, décembre, p. 129-146.
- Germe J.-F. (Pr.), Monchatre S., Pottier F. (rapp.) (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, rapport de l'atelier « mobilités professionnelles », Qualifications et Perspectives, Plan.
- Giret J.-F., Hatot C. (2001), Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS, *Formation Emploi*, n° 75, juillet-septembre, 59-73.
- Giret J.-F., Lopez A. (2002), Les six premières années de vie active des jeunes sortis de l'enseignement secondaire en 1994, *Document Céreq*, n° 163.
- Goux D. (1991), Coup de frein sur les carrières, *Économie et Statistique*, n° 249, décembre, p. 75-87.
- Hillau B. (1995), Les trajectoires structurelles à neuf ans d'une cohorte de bacheliers, *Document Céreq*, n° 112.
- Jobert A., Marry C., Tanguy L. (1995), *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Paris, Armand Colin, Bibliothèque européenne des sciences de l'éducation.
- Join-Lambert E. (1994), Les bilans formation-emploi depuis 1973, du renouvellement des professions aux problèmes sociaux de la première insertion, *Économie et Statistique*, n° 277-278, p. 7-18.
- Jourdain C. (2002), Intérimaires, les mondes de l'intérim, *Travail et Emploi*, n° 89, janvier, p. 9-28.
- Lefresne F., Fondeur Y. (1999), Place des jeunes sur le marché du travail dans six pays européens : Allemagne, Espagne, France, Italie, Royaume-Uni, Suède. Quelle transformation des normes d'emploi ? *Les Cahiers du Lasmas*, série séminaire, n° 00-2.



- Lemistre P. (2002), Transformation des marchés internes et emplois en France, *Note du LIRHE*, n° 360, mars.
- Lochet J.-F. (1997), L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises, L'insertion professionnelle. Analyses et débats, sous la direction de M. Vernières, *Economica*, p. 87-116.
- Maréchal P., Viney X. (1983), Les premières années de la vie active des jeunes sortis en 1975 de classes terminales de CAP et de BEP ?, *Formation Emploi*, n° 2, avril-juin, p. 19-34.
- Martinelli D., Simon G., Werquin P. (1999), Génération 92 : profils, parcours et emplois en 1997, *Bref-Céreq*, n° 149.
- Maurin E. (2002), *L'égalité des possibles*, La république des idées, Éditions du Seuil.
- Minni C., Brunet F. (2003), L'insertion dans l'emploi des jeunes européens : plus rapide au Nord qu'au Sud, *Premières Synthèses*, n° 07.2, DARES.
- Minni C., Poulet-Coulibando P. (2001), L'évolution récente des scolarités et de l'insertion professionnelle (1998-2000), *Notes d'Information*, Ministère de l'Éducation Nationale, n° 01-28 et 01-29.
- Minni C., Poulet-Coulibando P. (2003), Coup de frein à l'insertion professionnelle des jeunes en 2002, *Premières Synthèses*, n° 07.1, DARES.
- Muller W., Wolbers M. (2001), Educational attainment of young people in the European Union: cross-country variation of trends over time, In: *CATEWE Final report*. Dublin, ESRI.
- Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2002), Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, *Économie et Statistique*, n° 354, p. 21-48.
- Nicole-Drancourt C. (1991), *Le labyrinthe de l'insertion*, La Documentation française.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité, les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF.
- Paul J.-J. (1989), *La relation formation-emploi : un défi pour l'économie*, *Economica*.
- Pérez C., Thomas C. (2002), Identifier les précaires dans l'enquête emploi : élément d'une démarche méthodologique pour saisir leur rapport à la formation, *Documents Céreq*, n° 164, p. 255-275.
- Pialoux M. (1979), Jeunesse sans avenir et travail intérimaire, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 26-27, p. 19-47.
- Podevin G., Viney X. (1991), Sortir des catégories ONQ pour les jeunes de niveau V : formation et/ou reclassement, *Formation Emploi*, n° 35, juillet-septembre, p. 47-58.
- Pottier F. (1985), L'avenir des diplômés de l'enseignement supérieur scientifique, *Formation Emploi*, n° 10, avril-juin, p. 3-22.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée de Brouwer, Paris.
- Ryan P. (2001), L'insertion professionnelle en France : les apports d'une comparaison internationale, *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, p. 129-132.
- Sanchez R. (2002), Formation et insertion des jeunes : les entrées en contrats d'apprentissage et de qualification en 2000, *Premières Synthèses*, n° 07.2, DARES.
- Simonin B. (2002), Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leur point de vue et leurs attentes, *Premières Synthèses*, n° 50.2, DARES.
- Simonin B. (2003), L'usage des emplois aidés par les employeurs du secteur non marchand : logiques sociales, logiques de gestion, *Premières Synthèses*, n° 06.2, DARES.
- Sofer C.(dir.) (2000), *Schooling, Training and Transitions: An economic Perspective (STT)*, TSER final report, march.
- Spence A.M. (1974), *Market Signalling; Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University Press, Cambridge.

- Stankiewicz F. (2002), Productivité ou valorité du salarié ? Contribution au débat sur le travail, *Travail et Emploi*, n° 91, juillet, p. 19-29.
- Tanguy L. (2002), Formation et emploi dans les IV<sup>e</sup> et V<sup>e</sup> plans (1962-1970), *Revue française de sociologie*, n° 43-4, p. 685-709.
- Thurow C. L. (1975), *Generating inequality*, Basic books.
- Vallet L.-A. (1997), Parcours scolaires des enfants immigrés, In : *Les immigrés en France*, Paris, Insee, Coll. Contours et Caractères, p. 56-57.
- Vernières M. (1997), *L'insertion professionnelle, analyses et débats*, Economica.
- Vero J., Werquin P. (1997), Un réexamen de la mesure de la pauvreté, *Économie et Statistique*, n° 308-309-310, décembre, p. 143-158.
- Vincens J. (1997), L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle, *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre, p. 21-36.
- Vincens J. (1998), L'insertion professionnelle des jeunes, quelques réflexions théoriques, *Formation Emploi*, n° 61, janvier-mars, p. 59-72.
- Vincens J. (2002), Dynamique du système éducatif et accès aux emplois en France, In : *Le développement de l'éducation et de la formation (1980-2000) : quels effets pour quelles efficacités ?* Actes des journées du RAPPE, Aix-en-Provence, 21-22 novembre 2002.
- Viney X. (1983), L'insertion sur le marché du travail : les pièges d'une analyse statique et quelques réponses fournies par l'étude des cheminements professionnels, *Formation Emploi*, n° 4, octobre-décembre, p. 74-77.
- Wolbers M. (2001), Learning and working: double statuses in youth transitions within the European Union, In: *CATEWE Final report*. Dublin, ESRI.



# Les déterminants de l'abandon en thèse : étude à partir de l'enquête Génération 98 du Céreq

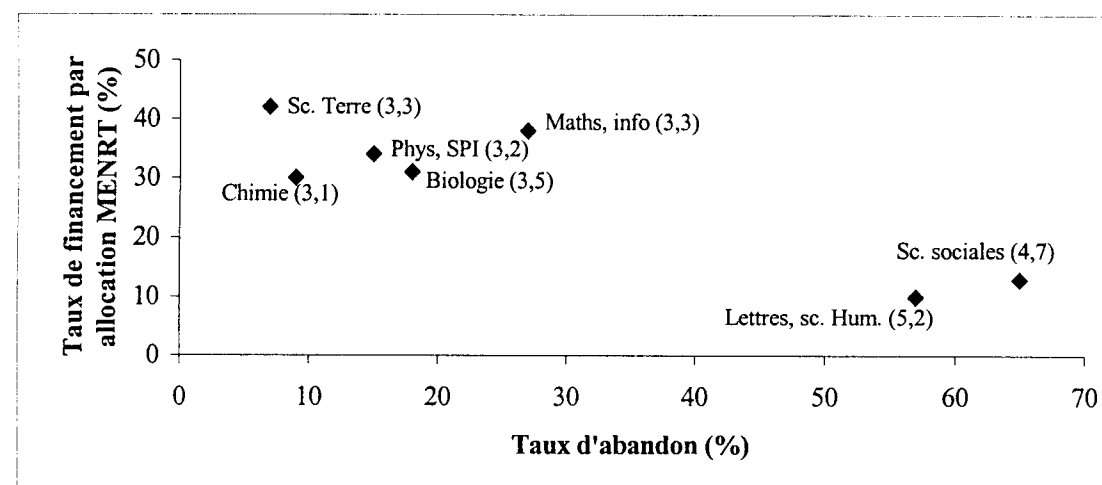
Philippe Muguérou, Jake Murdoch, Jean-Jacques Paul

## Introduction

Dans cet article, nous tentons de comprendre les déterminants de l'abandon en thèse et les facteurs susceptibles d'expliquer les raisons avancées par les doctorants pour justifier cet abandon, à l'aide de la base de données Génération 98 du Céreq.

Un graphique instructif permet d'introduire la diversité des taux d'abandon, des durées de thèse et celle des taux de financements par allocation du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, sans que des relations simples et univoques puissent en être déduites, puisque le financement de la thèse n'est qu'un des éléments explicatifs du taux d'abandon et de la durée des thèses. Ce graphique souligne probablement plus la diversité des formes institutionnelles qui sous-tendent les disciplines scientifiques d'une part, et les sciences humaines et sociales d'autre part. Les premières sont caractérisées par des taux d'abandon en cours de thèse faibles (de 10 à 30 %), des durées moyennes de thèse également faibles (3-3,5 ans) et des taux de financement par allocation MENRT élevés (30-50 %). Les lettres et sciences humaines et les sciences sociales sont en revanche caractérisées par des taux d'abandon plus élevés (autour de 60 %), des durées plus longues (autour de 5 ans) et des taux de financements par allocation plus faibles (autour de 10 %). Cependant, même au sein de ces deux grandes catégories, des disparités demeurent.

Figure 1 – Taux d'abandon, durée moyenne des thèses et taux de financement par allocation MENRT par grande discipline



Source : Taux d'abandon, taux de financement par allocation du Ministère et, entre parenthèses, durées moyennes des thèses en année. Ces résultats proviennent de l'enquête renouvelée du Ministère (enquête « Écoles Doctorales » 1999-2000) (Boulard, Méla, 2002).

Il s'agit alors de tenter de dénouer la complexité des facteurs susceptibles d'influencer abandon et durée des thèses.<sup>1</sup> Faute de données individuelles susceptibles d'être utilisées pour modéliser la durée des thèses et le taux d'abandon en thèse, nous tentons de comprendre, à l'aide de la base de données Génération 98 du Céreq, les déterminants du taux d'abandon en thèse.

## 1. Comment expliquer l'abandon en cours de thèse ?

### 1.1. L'échantillon utilisé

Nous allons travailler sur une population de 6 929 diplômés et non diplômés de thèse, dont 1924 n'ont pas soutenu leur thèse. Nous présentons quelques données statistiques permettant de souligner les caractéristiques de cette population (cf. Tableau 1).

Tableau 1 – Quelques caractéristiques de l'échantillon

|                                 | Sciences exactes | SHS   | Ensemble |
|---------------------------------|------------------|-------|----------|
| % ayant obtenu la thèse         | 88               | 49    | 72       |
| % hommes                        | 62               | 43    | 54       |
| Durée des études supérieures    |                  |       |          |
| Ensemble                        | 10,3             | 11,1  | 10,6     |
| Doctorat obtenu                 | 10,4             | 12,1  | 10,8     |
| Doctorat non obtenu             | 9,7              | 10,2  | 10,1     |
| % enfant de père cadre          | 50               | 55    | 52       |
| Cursus                          |                  |       |          |
| DEUG et cursus universitaire    | 45               | 67    |          |
| IUT et cursus universitaire     | 7                |       |          |
| Prépa et cursus universitaire   | 11               | 14    |          |
| Prépa et école d'ingénieurs     | 16               |       |          |
| Non prépa et école d'ingénieurs | 11               |       |          |
| Autres                          | 10               | 19    |          |
| Nombre d'observations           | 4 124            | 2 805 | 6 929    |

Source : Génération 98, Céreq.

Le tableau 1 montre que 4 124 individus ont poursuivi leurs études en sciences exactes et 2805 en SHS. 62 % des scientifiques sont du genre masculin contre 43 % pour les non-scientifiques. Environ 50 % des étudiants en thèse sont d'origine sociale favorisée (cadre, ingénieur, profession libérale, professeur) avec peu de différences entre filières.

45 % des scientifiques ont entrepris un DEUG et poursuivi un cursus universitaire après leur année de terminale, 7 % un IUT, 11 % ont fait une prépa et ont ensuite un cursus universitaire, 16 % ont un diplôme d'ingénieur préparé à la suite d'une prépa, 11 % sont ingénieurs (d'origine non prépa) et 10 % ont suivi d'autres parcours d'études. Pour les non-scientifiques, 67 % ont un DEUG, 14 % ont effectué une prépa et 19 % ont fait un cursus différent<sup>2</sup>.

### 1.2. Quelques caractéristiques affectant l'abandon de la thèse

Le taux d'abandon en cours de thèse est globalement de 27 % mais avec de grandes disparités entre filières scientifiques (12 %) et filières non scientifiques (51 %). Au sein de ces deux groupes des disparités importantes sont également observées (cf. Tableau 2 et Tableau 3)<sup>3</sup>.

Il existe peu de différences de genre. Ces taux sont respectivement de 25 % et 31 % pour les hommes et pour les femmes. Pour les scientifiques, le taux d'abandon est de 13 % pour les hommes et de 9 % pour les femmes. Pour les filières non scientifiques, les taux correspondants sont de 50 % et

1. De nombreuses études américaines se sont intéressées à ces phénomènes (Jacks *et al.*, 1983, Baird, 1990, Hanson, 1992, Tinto, 1988 et 1993, Golde, 1997 et 2000, Ferrer de Valero, 2001). Quelques études françaises ont également récemment vu le jour sur ces thèmes (Grivillers, Gugenheim, 2002 ; Boulard, Méla, 2002).

2. Il existe des différences régionales. Cf. Perret (2003) dans ce volume.

3. Ces taux sont proches de ceux obtenus à l'aide de l'enquête du Ministère (Boulard, Méla 2002).

52 % (effet de structure important par disciplines). L'origine sociale semble avoir peu d'influence sur le taux d'abandon (même au sein de chaque filière).

**Tableau 2 – Taux d'abandon en thèse, par discipline (%)**

|               |              |          |        |                                    |                       |     |                                |                      |
|---------------|--------------|----------|--------|------------------------------------|-----------------------|-----|--------------------------------|----------------------|
| Mathématiques | Informatique | Physique | Chimie | Mécanique,<br>électronique,<br>SPI | Sciences<br>de la vie | LSH | Droit,<br>science<br>politique | Économie-<br>gestion |
| 23            | 31           | 7        | 6      | 17                                 | 9                     | 59  | 51                             | 37                   |
| 12            |              |          |        |                                    |                       | 51  |                                |                      |

Source : Génération 98, Céreq.

Il existe cependant quelques différences en fonction du parcours antérieur. Pour les filières scientifiques, les individus qui ont un cursus universitaire (DEUG) et ceux qui ont fait une école d'ingénieurs sans prépa abandonnent relativement moins (avec des taux respectifs d'abandon de 9 % et 11 %). Par contre, les étudiants qui ont tenté une prépa après la terminale (avec cursus universitaire par la suite) ont un taux d'abandon plus élevé (21 %).

Pour les SHS, il semble exister une certaine différence entre les cursus DEUG et prépa (52 et 41 respectivement).

**Tableau 3 – Taux d'abandon en cours de thèse pour quelques sous-populations aux caractéristiques spécifiques**

|                                 | Sciences exactes | SHS | Total |
|---------------------------------|------------------|-----|-------|
| Ensemble                        | 12               | 51  | 28    |
| Hommes                          | 18               | 50  | 25    |
| Femmes                          | 9                | 52  | 31    |
| Enfant de père cadre            | 13               | 53  | 30    |
| Enfant de père non cadre        | 11               | 52  | 26    |
| Selon le cursus universitaire : |                  |     |       |
| DEUG et cursus universitaire    | 9                | 52  |       |
| IUT et cursus universitaire     | 13               |     |       |
| Prépa et cursus universitaire   | 21               | 41  |       |
| Prépa et école d'ingénieurs     | 15               |     |       |
| Non prépa et école d'ingénieurs | 11               |     |       |

Source : Génération 98, Céreq.

### 1.3. Résultats des estimations

La probabilité d'abandon en thèse est modélisée à l'aide de modèles probit.

Nous proposons ici les résultats de plusieurs modèles différents :

- Les premiers pour l'ensemble de l'échantillon de docteurs et par discipline en séparant les sciences dures des lettres et sciences humaines.
- Les seconds sur l'ensemble de l'échantillon par sexe.
- Les derniers par discipline (sciences vs. LSH) et par sexe.

Les effets marginaux pour chacun de ces modèles sont présentés dans les quatre tableaux en annexe.

Trois types de variables susceptibles d'expliquer la probabilité d'abandon en thèse ont été pris en compte dans les modèles :

- La discipline du doctorat.
- Le parcours scolaire et universitaire.
- Un ensemble de caractéristiques socio-démographiques.

Il n'a pas été possible d'introduire dans les modèles des variables relatives aux conditions de thèse<sup>4</sup>, telles que les financements obtenus durant la thèse, faute d'information disponible. Or, de telles

4. À l'exception d'une variable résumant la possession ou non d'un emploi régulier pendant la thèse.

variables exercent un effet important sur la probabilité d'abandon en thèse. Reste à espérer que la non prise en compte de ces variables n'affecte pas, d'une manière trop importante, les estimations fournies ici ; en particulier, on peut espérer que les variables prises en compte ici demeuraient malgré tout significatives et avec des effets marginaux relativement similaires, ce qui n'est aucunement garanti, suite à l'hypothétique introduction de variables relatives aux conditions de thèse.

### ***1.3.1. Des différences hommes-femmes ?***

Alors que la simple lecture de tableaux croisés semblait montrer que les femmes abandonnent davantage en thèse, les modèles présentés ici montrent au contraire que les femmes ont une probabilité légèrement inférieure d'abandonner la thèse, tout au moins dans les disciplines lettres et sciences humaines, une fois pris en compte l'ensemble des autres effets.

Par ailleurs, comme nous allons le voir de façon détaillée par la suite, les variables explicatives de l'abandon en thèse sont relativement différentes selon le genre.

### ***1.3.2. De grandes disparités par discipline***

La discipline du doctorat est ici un des déterminants essentiels de la probabilité de ne pas terminer la thèse. Globalement, les doctorants en sciences exactes abandonnent beaucoup moins leur thèse que les doctorants en LSH. Mais au sein de chacun de ces deux grands groupes, des disparités demeurent selon les disciplines. Ainsi, les doctorants en physique et en chimie, et dans une moindre mesure ceux en sciences de la vie, abandonnent relativement moins fréquemment leur thèse que les doctorants en mathématiques, en sciences de la terre – cette dernière discipline constituant la référence dans le modèle – et surtout en informatique. Pour les LSH, les doctorants en lettres, langues et littérature ont une très forte probabilité d'abandonner la thèse – accrue de près de 33 % par rapport aux docteurs en sciences de la terre. Comparativement à ces thésards, les doctorants en économie, et dans une moindre mesure les doctorants en droit, abandonnent relativement moins fréquemment leur thèse.

Quelques différences intéressantes entre hommes et femmes apparaissent. C'est notamment le cas de la discipline informatique qui accroît la probabilité d'abandonner la thèse pour les hommes (et est sans effet pour les femmes). Il est probable que les hommes doctorants en informatique abandonnent leur thèse plus aisément pour rejoindre le secteur privé face à des offres intéressantes ; mais cette hypothèse mériterait d'être confirmée par l'analyse des emplois possédés. Par ailleurs les femmes en droit et en LSH semblent avoir une plus forte probabilité d'abandon en thèse que les hommes dans ces mêmes disciplines.

### ***1.3.3. Les conditions de la thèse***

Une seule variable de conditions de thèse a pu être introduite dans le modèle : le fait d'avoir eu ou non un emploi régulier pendant la thèse. Cette variable a été construite à l'aide des variables relatives au dernier emploi régulier pendant les études déclaré par les individus, et des dates de ce dernier emploi. Une certaine incertitude demeure quant à savoir, d'une part, ce qu'est exactement cet « emploi régulier » pendant la thèse, et, d'autre part, si les dates prises en compte recouvrent exactement la période de thèse<sup>5</sup>. Néanmoins, cette variable semble indiquer que les doctorants qui possèdent un emploi régulier pendant la thèse abandonnent plus fréquemment leur thèse que les autres, avec, respectivement, un accroissement marginal de la probabilité de 16 et 12 % pour les SHS et pour les sciences exactes.

Dans les deux tableaux suivants on constate néanmoins que ce n'est que pour les femmes en sciences que cette variable semble accroître la probabilité d'abandon puisque cette variable n'est pas significative pour les hommes, que ce soit en sciences ou en SHS, et pour les femmes en SHS.

---

5. Nous ne possédons pas en effet les dates de début de thèse.

### **1.3.4. Les parcours scolaire et universitaire**

Le parcours scolaire est ici appréhendé par le baccalauréat possédé et l'âge d'obtention du baccalauréat. L'obtention d'un bac scientifique diminue d'environ 14 % la probabilité d'abandonner la thèse pour les thésards en SHS, cette variable n'étant pas introduite dans le modèle relatif aux doctorants en sciences exactes puisque la plupart d'entre eux possèdent un bac scientifique. Il ne semble pas exister de différences significatives entre hommes et femmes sur ce point (Tableau 8 en annexe).

Le fait d'avoir obtenu le bac avec retard – à 19 ans ou plus – accroît également la probabilité d'abandonner la thèse pour les LSH, mais est sans effet pour les doctorants en sciences exactes. Il n'y a pas de différence entre hommes et femmes sur ce point<sup>6</sup>.

Le parcours universitaire pré-doctoral est analysé à l'aide de l'origine universitaire des individus. La catégorisation – de cas mutuellement exclusifs – que nous avons déjà utilisée précédemment est reprise ici. Notons, avant toute chose, que ces variables sont assez peu significatives. Cependant, les doctorants en LSH qui sont diplômés d'une école de commerce semblent abandonner plus facilement leur thèse – avec une probabilité marginale de près de 35 % –, toutes choses égales par ailleurs. Cet effet est particulièrement prononcé pour les femmes en SHS (Tableau 8 en annexe).

En revanche, les doctorants en LSH avec un parcours universitaire (DEUG seulement) auraient une probabilité très légèrement inférieure d'abandonner la thèse ; mais cet effet n'est plus significatif lorsque hommes et femmes sont séparés.

Pour les scientifiques, le parcours universitaire avant le doctorat semble ne pas réellement affecter la probabilité d'abandonner la thèse, en dehors d'un léger effet positif (sur la probabilité d'abandonner la thèse) pour les individus ayant effectué une classe préparatoire aux grandes écoles et qui ont ensuite un parcours universitaire ; cet effet significatif ne persiste pas quand hommes et femmes sont distingués (Tableau 7).

### **1.3.5. L'effet des variables socio-démographiques**

Venons-en maintenant aux quelques variables socio-démographiques. L'âge exerce un certain effet sur la probabilité d'abandon en thèse. Un léger effet quadratique est en effet observé, les doctorants « jeunes » et « vieux » ayant une probabilité plus forte d'abandonner la thèse que les individus qui se situent aux âges intermédiaires. On peut calculer que, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'abandon en thèse est la plus faible à l'âge<sup>7</sup> de 30,2 ans pour les doctorants en sciences et à 32,5 ans pour les LSH.

L'origine sociale des individus – appréhendée ici par la PCS du père – n'exerce pas d'effet sur la probabilité d'abandon en thèse<sup>8</sup>.

Le statut familial des doctorants semble exercer un certain effet sur la probabilité de ne pas terminer la thèse. En effet, les doctorants en SHS en couple au moment de l'enquête<sup>9</sup> ont une probabilité accrue d'abandonner leur thèse. En séparant discipline et sexe, on constate néanmoins que cet effet n'est significatif que pour les femmes en SHS avec un effet marginal de +13,6 %.

Enfin, si le doctorant en SHS a eu un enfant durant la thèse<sup>10</sup>, il a également une plus forte probabilité de ne pas terminer sa thèse. Et cet effet est une nouvelle fois uniquement significatif pour les femmes en SHS, avec une probabilité marginale de +25,6 %.

---

6. Dans le tableau 7, cette variable n'a pu être introduite pour cause de colinéarité.

7. Il s'agit de l'âge au moment de l'enquête.

8. D'autres variables et d'autres combinaisons de variables ont été testées : PCS de la mère, PCS du conjoint... sans que ces variables apparaissent jamais significatives.

9. On peut considérer cette variable comme une approximation de la situation de ces individus au moment de la décision d'abandonner la thèse, même si, encore une fois, une certaine imprécision demeure.

10. Cette variable est construite à l'aide de la question relative aux dates de naissance des enfants.



## 2. Les déterminants des justifications d'abandon en thèse

### 2.1. Les raisons d'abandon en thèse : disparités par genre et par discipline

Les raisons principalement avancées par les individus pour justifier leur abandon en thèse sont d'avoir trouvé un emploi (dans 40 % des cas), des raisons financières (dans 30 % des cas) et d'être lassé de faire des études (dans 23 % des cas).

La catégorisation des réponses par grande discipline et par sexe est fournie dans le tableau suivant. Les hommes d'une part (en dehors des LSH), les scientifiques et les docteurs en droit-économie d'autre part, justifient leur abandon plus fréquemment pour des raisons d'emploi.

La seconde justification, moins positive, concerne des raisons financières pour 30 % des individus. La différence la plus importante ne se situe pas ici au niveau disciplinaire mais au niveau sexué, les femmes expliquant beaucoup plus fréquemment leur abandon par des raisons d'ordre financier.

Enfin, la troisième justification (lassitude de faire des études), qui concerne 23 % des individus, pourrait être interprétée comme une insatisfaction à l'égard du programme doctoral suivi<sup>11</sup>. Les hommes justifient davantage que les femmes leur raison d'abandon par cette proposition. Les doctorants en droit et économie avancent également plus fréquemment cette proposition.

Tableau 4 – Raisons d'abandon en thèse, par discipline et par sexe (%)

|                           | Sciences |    | LSH |    | Droit-économie |    | Ensemble |    |
|---------------------------|----------|----|-----|----|----------------|----|----------|----|
|                           | H        | F  | H   | F  | H              | F  | H        | F  |
| Lassé de faire des études | 24       | 13 | 19  | 19 | 33             | 28 | 25       | 21 |
| Raisons financières       | 22       | 32 | 21  | 34 | 30             | 36 | 24       | 35 |
| A trouvé un emploi        | 44       | 40 | 34  | 37 | 51             | 38 | 42       | 38 |

Source : Génération 98, Céreq.

### 2.2. Résultats des estimations

Nous avons tenté, avec assez peu de succès, de modéliser les probabilités des différences raisons avancées pour justifier l'abandon en thèse (raisons financières, « lassitude de faire des études », raisons d'emploi) pour comprendre les déterminants de ces justifications d'abandon. C'est pourquoi nous ne présentons ici que les résultats liés à la modélisation de la probabilité d'avancer des raisons financières et des raisons d'emploi ; les autres modèles (probabilité de « lassitude ») ne comportaient pour ainsi dire aucune variable significative.

Dans le tableau 9, nous présentons deux modèles pour chacune des probabilités en question (raisons financières et raisons d'emploi) : un modèle probit simple et un modèle probit bivarié avec sélection. En effet, la probabilité des raisons avancées pour justifier la décision d'abandon en thèse est uniquement observée pour les individus ayant effectivement abandonné leur thèse. Ceci peut induire un biais de sélection dans les coefficients estimés par probit simple. L'équation de sélection pour le modèle 2 de chaque modèle comprend les variables classiques utilisées pour modéliser la probabilité d'abandon dans la section précédente. Il ne semble toutefois pas exister de biais de sélection car les coefficients de corrélation des termes d'erreur des deux équations des modèles bivariés ne sont pas ou peu significatifs. Notons enfin que contrairement aux modèles de la section précédente, le pouvoir explicatif de ces modèles est limité.

Trois variables ont des effets significatifs sur la probabilité d'avancer des raisons financières. Le fait d'être diplômé d'une école d'ingénieur diminue la probabilité d'avancer des raisons financières pour justifier l'abandon. Les titulaires d'un bac scientifique ont également une probabilité très légèrement inférieure mais peu significative (ou pas significative dans le modèle avec sélection). En

11. Le manque de relations avec le directeur de thèse ou les autres membres du laboratoire, l'isolement du thésard, ou bien encore le désintérêt pour le sujet de thèse, sont quelques-unes des explications qui peuvent également expliquer le recours à cette proposition un peu sibylline par près d'un quart des doctorants ayant abandonné leur thèse. Mais des études qualitatives seraient nécessaires pour savoir ce qui se cache exactement derrière cette justification d'abandon.

revanche, les individus qui possédaient un emploi régulier durant leur thèse ont sans surprise une plus forte probabilité de justifier leur abandon par des raisons financières. Il ne semble pas exister de réelles différences entre disciplines. Ici une seule variable dichotomique a été introduite pour distinguer les disciplines scientifiques des SHS. Néanmoins, l'introduction d'un ensemble de variables pour chaque sous-discipline ne modifie pas les conclusions puisque ces variables ne sont pas significatives.

Les résultats des modèles « raisons d'emploi » sont encore moins satisfaisants puisque seules deux variables sont significatives.

## **Conclusion**

La probabilité d'abandon en thèse est fortement affectée par la discipline du doctorat, les doctorants en sciences exactes ayant une probabilité bien plus faible d'abandonner en cours de thèse. Mais des différences importantes par discipline sont également perceptibles au sein des deux grandes groupes sciences exactes et SHS. Concernant les caractéristiques socio-démographiques, le fait de vivre en couple ou d'avoir eu un enfant pendant la thèse augmente la probabilité d'abandon mais de façon différente selon le genre et la discipline. Le cursus avant thèse exerce un léger effet, alors que le genre et l'origine sociale n'ont que peu d'effets. Les doctorants justifient leur abandon en thèse majoritairement par des raisons d'emploi et par des raisons financières.

**Philippe Moguérou, Jake Murdoch, Jean-Jacques Paul**

IREDU-CNRS, Université de Bourgogne

Pôle AAFE – Esplanade Erasme – BP 26513

21065 Dijon cedex

Tél. : +33(0)3 80 39 54 50 ; Fax : +33(0)3 80 39 54 79

E-mail : philippe.moguerou@u-bourgogne.fr

E-mail : jake.murdoch@u-bourgogne.fr

E-mail : jean-jacques.paul@u-bourgogne.fr

**Tableau 5 – Probabilité d’abandonner la thèse, ensemble de l’échantillon et par discipline : effets marginaux**

|  | Ensemble              | SHS                   | Sciences              |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Constante  | 11.24***<br>(1.34)    | 15.20***<br>(2.53)    | 7.83***<br>(1.19)     |
| Sexe féminin                                     | -0.047**<br>(0.023)   | -0.035<br>(0.044)     | -0.042**<br>(0.020)   |
| Mathématiques                                    | 0.069<br>(0.073)      |                       | 0.020<br>(0.035)      |
| Physique   | -0.172***<br>(0.067)  |                       | -0.105***<br>(0.029)  |
| Chimie   | -0.197***<br>(0.067)  |                       | -0.114***<br>(0.029)  |
| Sciences de la vie                               | -0.069<br>(0.064)     |                       | -0.054**<br>(0.028)   |
| Mécanique, électronique                          | 0.00012<br>(0.060)    |                       |                       |
| Informatique                                     | 0.164***<br>(0.0678)  |                       | 0.082***<br>(0.029)   |
| Lettres, langues, sciences humaines              | 0.330***<br>(0.060)   |                       |                       |
| Droit  | 0.234***<br>(0.063)   | -0.136***<br>(0.050)  |                       |
| Économie, gestion                                | 0.144**<br>(0.065)    | -0.273***<br>(0.062)  |                       |
| Emploi régulier pendant la thèse                 | 0.154***<br>(0.048)   | 0.163**<br>(0.083)    | 0.121***<br>(0.045)   |
| Bac scientifique                                 | -0.137***<br>(0.029)  | -0.142***<br>(0.049)  |                       |
| En retard au bac (19 ans et plus)                | 0.098***<br>(0.031)   | 0.199***<br>(0.059)   | 0.022<br>(0.028)      |
| CPGE seule                                       |                       |                       | 0.049*<br>(0.026)     |
| École d’ingénieurs sans CPGE                     |                       |                       | 0.036<br>(0.030)      |
| Prépa + École d’ingénieurs                       | -0.077*<br>(0.044)    |                       |                       |
| École de commerce                                | 0.289***<br>(0.109)   | 0.357**<br>(0.155)    |                       |
| IUT  |                       |                       | 0.027<br>(0.032)      |
| DEUG seul  | -0.070***<br>(0.024)  | -0.081*<br>(0.050)    |                       |
| Âge  | -0.736***<br>(0.091)  | -0.948***<br>(0.169)  | -0.537***<br>(0.0817) |
| Âge au carré                                     | 0.0117***<br>(0.0015) | 0.0146***<br>(0.0028) | 0.0089***<br>(0.0013) |
| Père cadre, profession intellectuelle supérieure | 0.026<br>(0.022)      | 0.017<br>(0.044)      | 0.019<br>(0.018)      |
| En couple au moment de l’enquête                 | 0.060***<br>(0.024)   | 0.129***<br>(0.479)   | 0.014<br>(0.019)      |
| A eu un enfant pendant la thèse                  | 0.064**<br>(0.031)    | 0.112**<br>(0.059)    | 0.010<br>(0.027)      |
| Ln L   | -719.9                | -361.9                | -355.5                |
| Ln L0  | -1014.8               | -438.7                | -419.1                |
| Chi-deux   | 589.8***              | 153.7***              | 127.3***              |
| N  | 1739                  | 634                   | 1099                  |

Notes : Estimation ML de modèles probit, enquête Génération 98. Effets marginaux avec erreurs-types entre parenthèses.

\*\*\* significatif à 1 % ; \*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 %.

Lecture : Les femmes ont une probabilité d’abandonner en thèse qui est inférieure de 4,7 % à celle des hommes, toutes choses égales par ailleurs i.e. une fois pris en compte l’ensemble des autres effets. Les doctorants en SHS qui vivent couple ont une probabilité d’abandonner la thèse qui est accrue de 12,9 % par rapport aux doctorants en SHS qui ne sont pas en couple.

Tableau 6 – Probabilité d'abandonner la thèse, ensemble de l'échantillon, par sexe (effets marginaux)

|  | Hommes               | Femmes               |
|--|----------------------|----------------------|
| Constante                              | 10,082***<br>(1,800) | 12,525***<br>(2,038) |
| Discipline du doctorat : mathématiques | -0,003<br>(0,085)    | 0,239*<br>(0,145)    |
| Physique                               | -0,162**<br>(0,076)  | -0,138<br>(0,141)    |
| Chimie                                 | -0,167**<br>(0,077)  | -0,194<br>(0,138)    |
| Sciences de la vie                     | -0,177**<br>(0,089)  | 0,074<br>(0,121)     |
| Mécanique                              | -0,006<br>(0,068)    | 0,049<br>(0,129)     |
| Informatique                           | 0,181**<br>(0,074)   | 0,089<br>(0,164)     |
| LSH                                    | 0,295***<br>(0,071)  | 0,456***<br>(0,120)  |
| Droit                                  | 0,152**<br>(0,075)   | 0,401***<br>(0,125)  |
| Économie                               | 0,132*<br>(0,079)    | 0,218*<br>(0,127)    |
| Âge                                    | -0,655***<br>(0,122) | -0,842***<br>(0,138) |
| Âge au carré                           | 0,010***<br>(0,002)  | 0,013***<br>(0,002)  |
| Emploi régulier pendant la thèse       | 0,073<br>(0,069)     | 0,204***<br>(0,071)  |
| En retard au bac                       | 0,102***<br>(0,038)  | 0,089<br>(0,057)     |
| Bac scientifique                       | -0,151***<br>(0,037) | -0,091*<br>(0,047)   |
| Père cadre                             | 0,032<br>(0,029)     | 0,021<br>(0,036)     |
| En couple                              | 0,052*<br>(0,031)    | 0,051<br>(0,038)     |
| Un enfant pendant la thèse             | -0,005<br>(0,040)    | 0,166***<br>(0,051)  |
| Prépa + école d'ingénieur              | -0,011<br>(0,049)    | -0,038<br>(0,092)    |
| Prépa seule                            | 0,076*<br>(0,044)    | 0,034<br>(0,053)     |
| Ingénieur sans prépa                   | 0,049<br>(0,060)     | 0,061<br>(0,084)     |
| IUT                                    | 0,003<br>(0,057)     | 0,045<br>(0,092)     |
| École de commerce                      | 0,296**<br>(0,124)   | 0,503**<br>(0,204)   |
| ln L                                   | -398,9               | -307,8               |
| Ln L0                                  | -549,3               | -463,6               |
| Chi-deux                               | 300,6                | 311,6                |
| N                                      | 970                  | 763                  |

Notes : Estimation ML de modèles probit, enquête Génération 98. Effets marginaux avec erreurs-types entre parenthèses.  
 \*\*\* significatif à 1 % ; \*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 %.

**Tableau 7 – Probabilité d’abandonner la thèse, disciplines scientifiques, par sexe (effets marginaux)**

|  | Hommes            | Femmes            |
|--|-------------------|-------------------|
| Constante                              | 7,973*** (1,688)  | 6,760*** (1,588)  |
| Discipline du doctorat : mathématiques | -0,008 (0,048)    | 0,077* (0,045)    |
| Physique                               | -0,114*** (0,038) | -0,076* (0,043)   |
| Chimie                                 | -0,112*** (0,040) | -0,100** (0,040)  |
| Sciences de la vie                     | -0,132*** (0,049) | -0,008 (0,032)    |
| Informatique                           | 0,107*** (0,037)  | 0,014 (0,055)     |
| Âge                                    | -0,545*** (0,116) | -0,467*** (0,109) |
| Âge au carré                           | 0,009*** (0,002)  | 0,008*** (0,002)  |
| Emploi régulier pendant la thèse       | 0,023 (0,070)     | 0,197*** (0,064)  |
| En retard au bac                       | 0,063* (0,036)    | (1)               |
| Père cadre                             | 0,033 (0,025)     | -0,002 (0,024)    |
| En couple                              | 0,028 (0,027)     | -0,020 (0,027)    |
| Un enfant pendant la thèse             | -0,019 (0,038)    | 0,033 (0,034)     |
| Prépa seule                            | 0,050 (0,037)     | 0,057 (0,035)     |
| Ingénieur sans CPGE                    | 0,036 (0,042)     | 0,036 (0,036)     |
| IUT                                    | 0,024 (0,041)     | 0,005 (0,059)     |
| In L                                   | -241,6            | -100,8            |
| In L0                                  | -282,2            | -134,2            |
| Chi2                                   | 81,1              | 66,9              |
| N                                      | 680               | 419               |

Notes : Estimation ML de modèles probit, enquête Génération 98. Effets marginaux avec erreurs-types entre parenthèses.  
 \*\*\* significatif à 1 % ; \*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 %.

(1) : variable omise car un problème de colinéarité rendait impossible la convergence de l’algorithme d’optimisation.

**Tableau 8 – Probabilité d’abandonner la thèse, sciences humaines et sociales, par sexe (effets marginaux)**

|                                  | Hommes            | Femmes            |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|
| Constante                        | 18,320*** (4,640) | 15,501*** (3,220) |
| Discipline du doctorat : droit   | -0,217*** (0,078) | -0,073 (0,069)    |
| Économie-gestion                 | -0,269*** (0,093) | -0,312*** (0,089) |
| Âge                              | -1,128*** (0,306) | -0,985*** (0,218) |
| Âge au carré                     | 0,017*** (0,005)  | 0,015*** (0,004)  |
| Emploi régulier pendant la thèse | 0,169 (0,137)     | 0,147 (0,105)     |
| En retard au bac                 | 0,165** (0,081)   | 0,261*** (0,092)  |
| Bac scientifique                 | -0,141* (0,075)   | -0,132* (0,068)   |
| Père cadre                       | 0,000 (0,068)     | 0,033 (0,061)     |
| En couple                        | 0,090 (0,075)     | 0,136** (0,065)   |
| Un enfant pendant la thèse       | -0,043 (0,088)    | 0,256*** (0,085)  |
| École de commerce                | 0,171 (0,200)     | 0,640** (0,270)   |
| DEUG seul                        | -0,115 (0,079)    | -0,048 (0,067)    |
| In L                             | -157,7            | -196,1            |
| In L0                            | -201              | -237,5            |
| chi2                             | 86,6              | 82,7              |
| N                                | 290               | 344               |

Notes : estimation ML de modèles probit, enquête Génération 98. Effets marginaux avec erreurs-types entre parenthèses.  
 \*\*\* significatif à 1 % ; \*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 %.

**Tableau 9 – Probabilité d’avancer des raisons financières ou des raisons d’emploi  
pour justifier l’abandon en thèse (effets marginaux)**

|                                  | Raisons financières  |                                  | Raisons d’emploi    |                                  |
|----------------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------|----------------------------------|
|                                  | Probit               | Probit bivarié<br>avec sélection | Probit              | Probit bivarié<br>avec sélection |
| Constante                        | -0.175***<br>(0.522) | -3.039<br>(2.071)                | -0,026<br>(0,058)   | -3,476<br>(2,256)                |
| Sexe féminin                     | 0.052<br>(0.09)      | 0.063<br>(0.049)                 | -0,082*<br>(0,048)  | -0,076<br>(0,051)                |
| Disciplines scientifiques        | 0.065<br>(0.059)     | 0.014<br>(0.075)                 | -0,048<br>(0,063)   | -0,118<br>(0,080)                |
| Diplômé d’une école d’ingénieur  | -0.244**<br>(0.097)  | -0.265***<br>(0.109)             | -0,037<br>(0,089)   | -0,036<br>(0,096)                |
| École de commerce                | -0.003<br>(0.007)    | 0.023<br>(0.156)                 | -0,480**<br>(0,207) | -0,466**<br>(0,226)              |
| BTS                              | -0.304<br>(0.196)    | -0.311<br>(0.237)                | 0,108<br>(0,170)    | 0,134<br>(0,177)                 |
| DUT                              | -0.0124<br>(0.091)   | 0.063<br>(0.104)                 | -0,030<br>(0,097)   | -0,018<br>(0,101)                |
| Emploi régulier pendant la thèse | 0.134**<br>(0.068)   | 0.137*<br>(0.074)                | 0,095<br>(0,077)    | 0,091<br>(0,082)                 |
| En retard au bac                 | 0.082<br>(0.054)     | 0.071<br>(0.060)                 | 0,003<br>(0,060)    | -0,018<br>(0,066)                |
| Bac scientifique                 | -0.092*<br>(0.051)   | -0.087<br>(0.056)                | 0,068<br>(0,055)    | 0,085<br>(0,059)                 |
| Père cadre                       | -0.051<br>(0.042)    | -0.051<br>(0.046)                | -0,038<br>(0,047)   | -0,035<br>(0,050)                |
| En couple                        | 0.008<br>(0.045)     | 0.006<br>(0.050)                 | -0,060<br>(0,049)   | -0,066<br>(0,053)                |
| A eu un enfant pendant la thèse  | -0.018<br>(0.062)    | -0.042<br>(0.073)                | -0,038<br>(0,066)   | -0,067<br>(0,073)                |
| Rho                              |                      | 0.254<br>(0.165)                 |                     | 0,274*<br>(0,165)                |
| ln L                             | -271.3               | -990.24                          | -309,89             | -1028,4                          |
| N                                | 472                  | 1733                             | 472                 | 1733                             |

Source : Génération 98. Estimation ML de modèles probit et probit bivarié avec sélection. Effets marginaux avec erreurs-types entre parenthèses. L’équation de sélection n’est pas représentée ici. Néanmoins, elle reprend l’essentiel des variables explicatives des modèles modélisant la probabilité d’abandon en thèse.

\*\*\* significatif à 1 % ; \*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 %.

## Bibliographie

- Baird, L. (1990), Disciplines and doctorates: The relationships between program characteristics and the duration of doctoral study, *Research in Higher Education*, 31, p. 369-385.
- Béret P., Giret J.-F., Recotillet I. (2002), *Étude sur la mobilité des jeunes docteurs*, Résultats provisoires du premier thème d'étude : mobilités et trajectoires professionnelles des jeunes docteurs après la thèse, mars.
- Boulard A.-S., Méla J.-F. (2002), Les études doctorales : évolution de 1991 à 2000, *Note d'information de la DPD*, 02-44, octobre, 6 p.
- Ferrer de Valero Y. (2001), Departmental Factors Affecting Time-to-Degree and Completion Rates of Doctoral Students at One Land-Grant Research Institution, *Journal of Higher Education* 72(3), May/June, p. 341-367.
- Golde C.M. (1997), Beginning Graduate School: Explaining First Year Doctoral Student Attrition, In: Anderson M.S. (ed.), *The Experience of Being in Graduate School: An Exploration*.
- Golde C.M. (2000), Should I Stay or Should I Go?: Student descriptions of the doctoral attrition process, *Review of Higher Education* 23 (2), p. 119-227.
- Golde C.M., Dore T.M. (2001), *At Cross Purposes: What the experiences of today's doctoral students reveal about doctoral education*, A report prepared for The Pew Charitable Trusts, Philadelphia, PA.
- Grivillers E., Gugenheim F. (2002), La réussite de 1 000 entrants en doctorat à l'USTL, *OFIPE Publications* 23, Université des Sciences et Technologies de Lille, novembre.
- Hanson T. L. (1992), The abd phenomenon: The 'at-risk' population in higher education and the discipline of communication, Paper presented at the annual meeting of the Speech Communication Association, Chicago, IL, October 29-November 1, 1992.
- Jacks P., Chubin D. E., Porter A. L., Connolly T. (1983), The abcs of abds: A study of incomplete doctorates, *Improving College and University Teaching*, 31, p. 74-81.
- McWilliam E., Richard J. (2002), Editorial: Doctoral Education in a Knowledge Economy, *Higher Education, Research and Development* 21(2), p. 1-7.
- Pressey S.L. (1962), Age and the Doctorate. Then and Now: With Some Possibly Radical Suggestions, *Journal of Higher Education*, 33 (3), Mar., p. 153-160.
- Tinto V. (1982), Limits of Theory and Practice in Student Attrition, *Journal of Higher Education*, 53 (6), Nov.-Dec., p. 687-700.
- Tinto V. (1988), Stages of Student Departure: Reflections on the Longitudinal Character of Student Leaving, *Journal of Higher Education*, 59 (4), Jul.-Aug., p. 438-455.
- Tinto V. (1993), Toward a theory of doctoral persistence, In: Tinto (ed.), *Leaving College*, Chicago, IL: University of Chicago Press, p. 230-243.

# « Avec le temps... » Le maintien sur le marché, indice de réussite professionnelle des comédiens

Pilmis Olivier

## Introduction

Après s'être longtemps exclusivement intéressée aux artistes par le prisme de la création artistique, une littérature sociologique de plus en plus abondante concerne désormais les artistes comme acteurs d'un marché du travail. Ces approches permettent de porter un regard nouveau sur la carrière artistique, notamment en ce qu'elle comporte certains éléments particulièrement « objectifs » et quantifiables, qu'il s'agisse du niveau des revenus, du nombre de jours de travail ou encore du nombre de contrats. Une analyse statistique longitudinale permet ainsi d'envisager la carrière et la progression dans la carrière en mettant l'accent sur ces facteurs « objectifs », et d'aboutir par ce biais à une mesure de certains aspects de la réussite professionnelle sur ce marché du travail particulier qu'est celui des comédiens, marqué par une forte flexibilité et une grande précarité. L'étude des caractéristiques de ce marché du travail fait ainsi apparaître que le simple maintien sur ce marché se révèle alors comme le premier facteur permettant de discriminer les comédiens proches de la « réussite professionnelle » de ceux qui en sont plus éloignés. La question du maintien sur le marché constitue ainsi un point de vue intéressant pour une étude de marché dans son ensemble et des comportements des comédiens sur celui-ci.

## Données

Nous avons pour cela exploité des données administratives, issues de la Caisse des Congés Spectacle (CCS), couvrant la période 1990-2000<sup>1</sup>. La CCS est une association d'employeurs s'occupant de la gestion des congés payés des salariés artistes et techniciens employés de façon intermittente dans les entreprises visées par l'article D 762-1 du Code du Travail. Gérée par les seuls employeurs, le versement de ses indemnités de congés payés repose sur la base de déclarations conjointes des salariés et de leurs employeurs. Ces données de la Caisse des Congés Spectacles recensent donc les contrats signés dans le domaine du spectacle (spectacle vivant comme spectacle enregistré) pour toutes les catégories de personnel (artistes et techniciens). Ces données ont été construites de manière à constituer des cohortes de comédiens (en prenant comme critère l'année d'entrée dans la carrière).

## Le marché du travail des comédiens

À l'instar de l'ensemble des secteurs artistiques, le marché du travail des comédiens se développe sans cesse et voit son importance, notamment démographique, augmenter continûment (Menger, 1997). Le graphique 1 donne une représentation de cette **expansion** du marché du travail pour certaines catégories d'acteurs et montre notamment que les effectifs des comédiens ont quasiment doublé durant la décennie 1990-2000. Au-delà des justifications individuelles de l'entrée

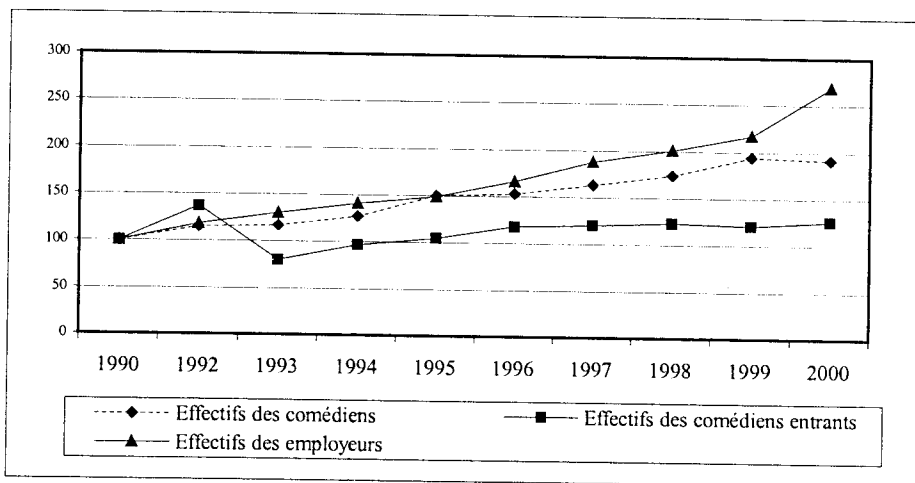
---

1. Les données sont absentes pour l'année 1991, ce qui a notamment pour conséquence de considérer comme membres de la cohorte commençant en 1992 ceux qui, dans les faits, font partie de celle commençant en 1991.



dans la carrière liées à l'attrait d'un métier artistique (Freidson, 1986, 1994), cette absorption constante d'entrants plus nombreux est permise par l'absence de barrières à l'entrée de ce marché du travail : aucun diplôme n'est nécessaire pour pénétrer sur le marché de l'art dramatique, les postes de comédiens ne sont en aucun cas subordonnés à la détention de tel ou tel titre. Et si les formations à l'art dramatique sont suivies par la plupart des comédiens<sup>2</sup>, aucune n'est nécessaire pour faire son entrée sur ce segment du marché du travail (Paradeise *et al.*, 1998).

Graphique 1 - L'expansion du marché du travail des comédiens



Indice 100 : 1990

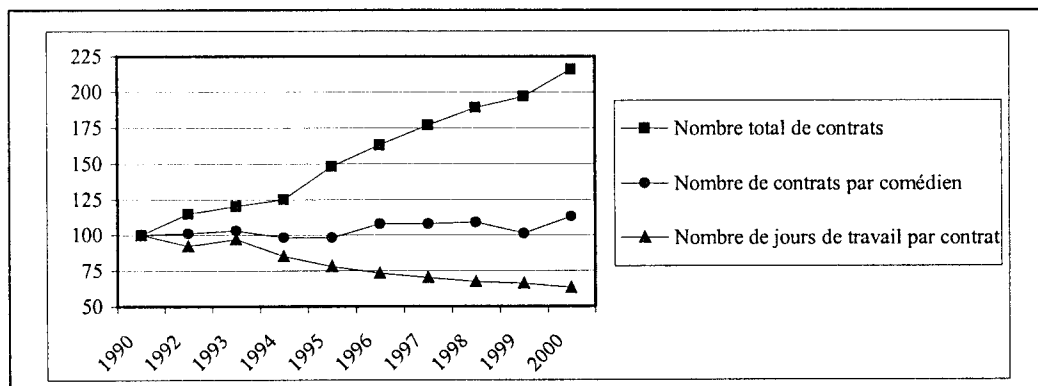
Cette augmentation du nombre de comédiens présents sur le marché peut d'abord être considérée comme un effet de l'accroissement de la concurrence entre producteurs. Ceux-ci ont vu leur nombre augmenter (+ 169 % entre 1990 et 2000), notamment sous l'impulsion d'un secteur privé en développement (radios et télévisions en particulier). Cette hausse du nombre d'employeurs sur le marché permet en elle-même d'expliquer une partie de l'augmentation du nombre de comédiens, surtout si l'on prend en compte l'incertitude quant au succès de ces œuvres (pièces de théâtre, films, etc.) par essence prototypiques (Faulkner, Anderson, 1987), qui a alors pour conséquence de favoriser une surproduction apparaissant, dans ce cadre, comme un moyen rationnel d'accroître ses chances de produire un succès (Menger, 1989). Chaque nouveau projet comporte de nouvelles prises de risques, et c'est pour les réduire que l'on recourt à la surproduction. Des caractéristiques structurelles, liées à cette organisation par projet, interviennent également. Le marché du travail des comédiens, comme l'ensemble des mondes de l'art, repose en effet sur une logique de projet (Becker, 1988 ; Bielby, 1999) : les comédiens se rassemblent le temps d'une pièce ou d'un court-métrage et se séparent généralement une fois ce projet mené à son terme, ce qui nécessite une mobilisation rapide des effectifs et implique nécessairement une grande *flexibilité* du marché du travail.

Ce marché flexible se caractérise également par une *précarité* croissante incarnée par le statut de travailleur intermittent partagé par la quasi-totalité des comédiens<sup>3</sup> (Menger, 1994). Et si le nombre de contrats est sans cesse plus élevé au niveau global du nombre total de contrats signés dans l'année, cette hausse est largement absorbée par l'accroissement de la population de comédiens : le nombre moyen de contrats signés par chaque comédien dans l'année stagne. Cette stagnation, accompagnée d'une durée sans cesse moindre des contrats, aboutit globalement à une diminution de la durée annuelle travaillée et des rémunérations. La précarité s'est donc nettement renforcée sur le marché du travail des comédiens.

2. P.-M. Menger (1997, p. 47) indique que 85 % des comédiens ont suivi une formation à l'art dramatique, et que 35 % en ont même suivi plusieurs.

3. Ce n'est pas le cas des membres des troupes permanentes. Il faut cependant signaler que celles-ci, sauf de rares exceptions (Comédie-Française, Théâtre du Soleil, etc.), ont aujourd'hui disparu.

Graphique 2 – Évolution des contrats

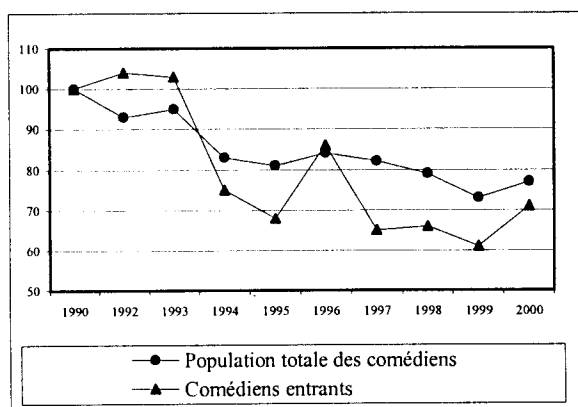


Indice 100 : 1990

De plus, les inégalités sur ce marché sont importantes, et si l'entrée dans la carrière de comédien peut se comparer à une loterie, c'est parce que les gains de la plupart sont faibles, et aussi parce que les rémunérations peuvent également être extrêmement élevées (Filer, 1986), de grandes différences de talent engendrant de très grandes différences de revenus (Rosen, 1981). Inégalités de salaire et de durée du travail sont constitutives de ce marché. S'y ajoute encore une discrimination, au sein de la population des comédiens, entre les « entrants » et les comédiens plus « anciens » sur le marché du travail. La précarisation du marché du travail touche en effet plus particulièrement ceux qui font leur entrée sur le marché du travail, qui non seulement « payent » leur inexpérience par des niveaux de rémunérations et de travail plus faibles que ceux des comédiens plus expérimentés, mais ont aussi vu leur situation se dégrader plus fortement dans la dernière décennie.

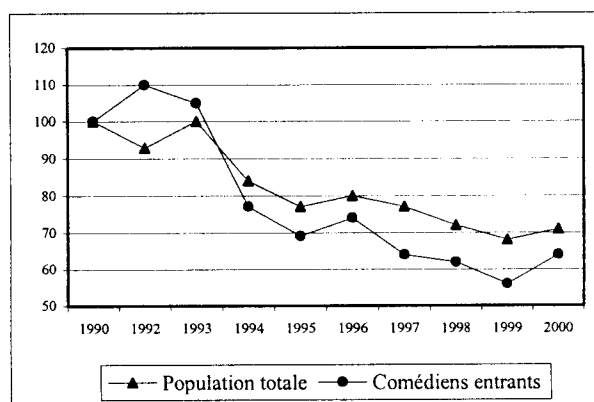
Graphique 3 – Évolution des rémunérations 1990-2000

Indice 100 : 1990



Graphique 4 – Évolution du temps de travail 1990-2000

Indice 100 : 1990



### La question de la durabilité sur le marché

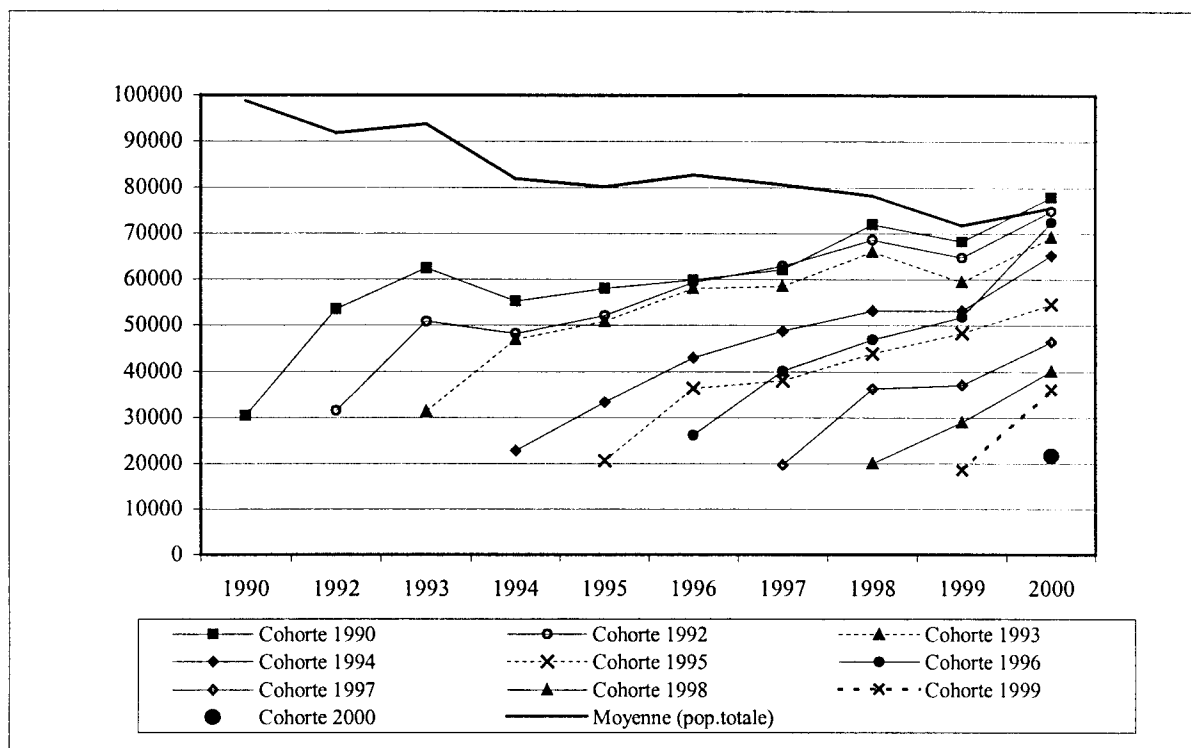
En effet, on a identifié plus haut la réussite professionnelle au nombre de jours travaillés et à la rémunération, mais il va de soi que l'une comme l'autre dépend du maintien sur le marché du travail. En ce sens, et compte tenu du caractère chaotique des carrières artistiques, la présence, et plus précisément le maintien sur le marché du travail s'apparente à une condition nécessaire mais non suffisante de la réussite professionnelle.

Ce lien entre maintien sur le marché et réussite professionnelle apparaît plus évident encore au regard de l'absence de tout diplôme certifiant la valeur d'un comédien, ainsi que des caractéristiques d'une carrière consistant en une succession d'engagements brefs. La présence sur le marché agit comme un signal pour l'employeur et contribue alors à enclencher une spirale *d'auto-renforcement* grâce à laquelle les actifs ont de plus en plus de chances d'être actifs, tandis que les inactifs ont de

moins en moins de chances de l'être, et se rapprochent sans cesse d'une situation d'« abandon réaliste » (Paradeise *et al.*, 1998). Ce mécanisme par lequel l'activité appelle l'activité et l'emploi engendre l'emploi contribue donc à creuser encore davantage les inégalités entre comédiens, notamment en termes de durée du travail.

À ceci s'ajoute une sélectivité croissante du marché du travail, faisant que ceux qui quittent le marché ont toujours moins de chances d'y revenir (Pilmis, 2002). On comprend alors d'autant mieux l'importance pour les comédiens d'être présents à tous prix sur le marché du travail, notamment pour les comédiens entrant sur le marché, qui comptent parmi les actifs dont la situation est la plus précaire. Les premières années, fonctionnant comme une période probatoire, apparaissent en ce sens décisives : il s'agit de « faire ses preuves ». En témoigne la relative « normalisation » de la situation des comédiens parvenant à demeurer présents sur le marché. Ceux-ci voient en effet leur condition s'améliorer progressivement. C'est ce que montrent les graphiques 5 et 6, qui sont obtenus en calculant, pour chaque année, les rémunérations moyennes et la durée travaillée moyenne des membres de chaque cohorte présents sur le marché cette année-là. Au bout de quelques années, tant le niveau de leurs rémunérations que celui de leur temps de travail s'approche du niveau moyen de la population totale de comédiens.

**Graphique 5 – Évolution du revenu annuel moyen (en francs)  
Cohorte par cohorte**

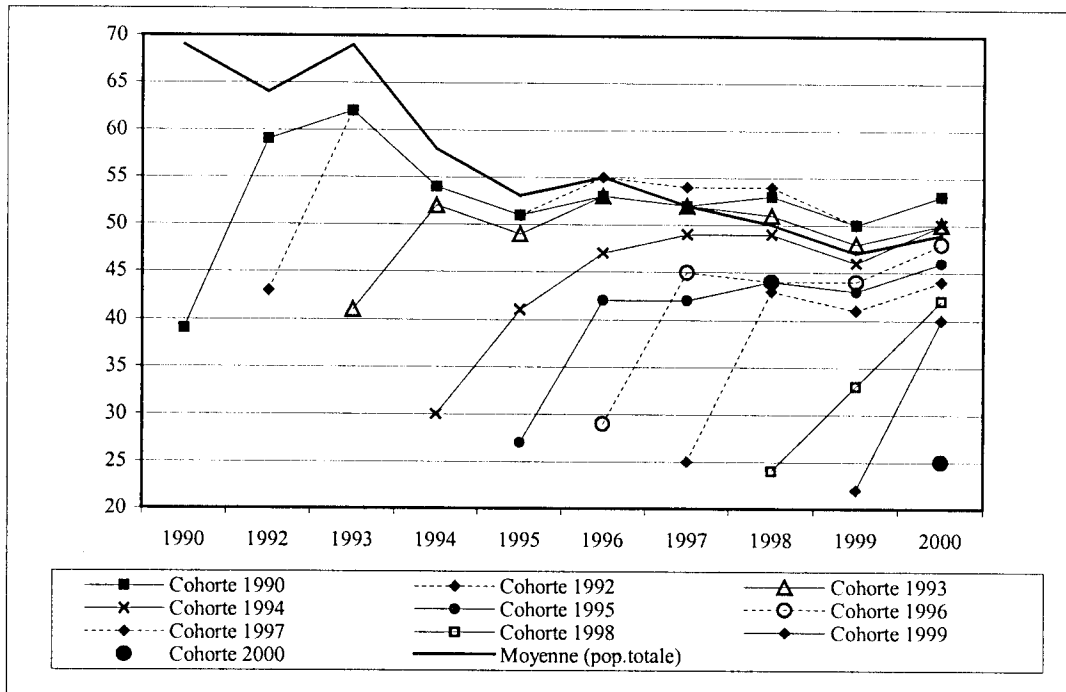


Le revenu des comédiens connaît une augmentation constante avec l'ancienneté de la cohorte, ce qui se traduit aussi bien d'un point de vue longitudinal, au fur et à mesure du vieillissement de la cohorte, que transversal avec, chaque année, l'ancienneté des « strates » les unes par rapport aux autres. Cette hausse se produit particulièrement entre la première et la seconde année de présence sur le marché. Cependant, les rémunérations moyennes des membres des différentes cohortes sont inférieures aux rémunérations moyennes de l'ensemble des comédiens, et ceci en dépit de la baisse globale des rémunérations entre 1990 et 2000.

La durée travaillée par ces comédiens connaît une évolution assez similaire à celle des revenus. Si ce temps de travail augmente de manière importante après la première année de présence sur le marché, les années suivantes voient cette augmentation se poursuivre à un rythme bien moins élevé. Elle permet néanmoins aux membres des différentes cohortes de rejoindre progressivement (et même

de dépasser, pour les cohortes les plus anciennes) la valeur moyenne de la durée du travail pour l'ensemble des comédiens.

**Graphique 6 – Évolution de la durée moyenne du travail  
Cohorte par cohorte**



### Le cercle vertueux de l'expérience

Un tel lien entre ancienneté et « réussite » se comprend comme une forme voisine du mécanisme d'auto-renforcement de l'activité. Ce dernier repose en effet dans une large mesure sur les opportunités d'apprentissage et la réputation que signifie l'ancienneté sur le marché du travail. Chaque nouveau projet apporte pour le comédien de nouvelles occasions de se perfectionner, conformément à cette idée selon laquelle les compétences et les qualifications d'un comédien s'apparentent *d'avantage à un processus de sédimentation que de scolarisation*.

Un comédien plus ancien est plus expérimenté, et il est également plus réputé. Chaque nouveau projet constitue une expérience professionnelle supplémentaire et « ajoute une ligne » au *curriculum vitae* du comédien. Ceci contribue à accroître sa réputation dans la mesure où le nombre des expériences professionnelles en constitue, pour un employeur, un indicateur simple et pratique. L'ancienneté implique donc des revenus plus élevés et un plus grand temps de travail par le biais de l'apprentissage et de la réputation. Le comédien plus « ancien » sur le marché du travail a donc davantage de facilités à se situer dans cette situation d'auto-renforcement de l'activité grâce à laquelle la « réussite professionnelle » devient plus accessible. Mais ce mécanisme repose sur un troisième fondement, constitué par les réseaux et les relations. Celles-ci sont également plus nombreuses à la faveur de l'ancienneté.

### Relations, réseaux et milieu d'interconnaissances

L'ancienneté du comédien sur le marché du travail est particulièrement favorable à l'établissement de liens utiles sur ce marché. Ces relations sont, plus que le *curriculum vitae* lui-même, la source de la réputation qui, dans ce cas, s'identifie peu ou prou à la notoriété, au moins au sein du milieu professionnel : « un réseau de relations, c'est un certain nombre de personnes qui vous connaissent suffisamment pour remettre entre vos mains le sort d'une partie de leur projet. L'élément primordial de ce réseau, c'est la confiance » (Becker, 1988). Ce poids des relations est plus important encore dans le cas du monde de l'art dramatique où la réputation est l'un des principaux critères de

différenciation de l'offre de travail. Face à l'incertitude sur la valeur et les compétences des comédiens, l'émergence des structures d'intermédiation, qu'il s'agisse d'agents ou de système de recommandation entre comédiens, est inévitable (Bielby, Bielby, 1999). Les « rencontres » (l'un des mots-clés du vocabulaire professionnel de l'art dramatique) jouent alors un rôle crucial dans la mesure où, à la fois, elles précèdent souvent de futurs engagements et elles signifient l'augmentation de la taille du réseau dont dispose le comédien.

L'ancienneté sur le marché permet d'accroître la taille et l'étendue de ce réseau. Favorables à la réputation, les relations constituent également un capital social<sup>4</sup> mobilisable pour avoir accès à l'information sur les emplois disponibles (« s'échanger des plans ») ou obtenir emplois et engagements. L'ensemble de ces relations représente donc pour le comédien une ressource dont il peut faire usage et qui repose sur la reconnaissance, la réputation, la coopération, etc. Permettant d'avoir une information plus complète et facilitant l'obtention d'un emploi, les relations représentent ces « modes non institutionnalisés de résolution des problèmes informationnels sur le marché du travail » (Salais, Baverez, Reynaud, 1999 ; voir également Granovetter, 1973, 1995).

### Un nécessaire recours au bénévolat

La question de la présence sur le marché a une telle importance que le comédien doit être actif à tout prix, et à plus forte raison lorsqu'il débute dans la profession. Il se heurte à un impératif d'activité. L'obtention d'engagements est la première étape de la réussite du jeune comédien et son objectif principal. La question des rémunérations n'est plus alors que secondaire : l'important n'est pas que les engagements du comédien soient rémunérés, mais qu'ils soient aussi nombreux que possible. Le début de carrière des comédiens comporte donc inévitablement des séries d'engagements non rémunérés, une succession d'emplois bénévoles qui représentent les « concessions » que le comédien doit accepter pour pouvoir se maintenir sur le marché. Le bénévolat signifie en effet pour les employeurs une réduction des coûts d'autant plus favorable à l'organisation de projets que les structures de production dans le monde de l'art dramatique sont souvent modestes. Dans ce contexte, le bénévolat est souvent la condition de l'engagement du comédien.

Le comportement des comédiens eux-mêmes peut également favoriser ces situations de bénévolat, si l'on envisage la possible influence d'un habitus « artiste » que les jeunes comédiens présenteraient avec une acuité particulière. Reposant dans une large mesure sur la valorisation du désintéressement et l'idée que la condition d'artiste se définit davantage par le nombre d'expériences professionnelles que par le montant des rémunérations, cet habitus justifie le renoncement à toute rémunération au regard de l'intérêt artistique du projet (Bourdieu, 1979, p. 362-364 ; voir également Bourdieu, 1975 et Moulin, 1997). Le comédien privilégie les gratifications symboliques du métier de comédien par rapport aux gratifications matérielles, et il préfère la participation à un projet « intéressant » qu'à un projet lucratif. « Contraint » de participer bénévolement à un projet en raison des faibles moyens de la production et de la nécessité d'avoir une activité constante, le comédien a également le sentiment, dans ce bénévolat voire *par* ce bénévolat, d'être « pleinement » artiste.

Même si, par définition, il exclut que les engagements du comédien soient rémunérés, ce type de bénévolat n'en est pas moins conçu comme *professionnel*. Toutes les activités bénévoles du comédien figurent sur son *curriculum vitae* en tant qu'expériences professionnelles, au même titre que n'importe quel engagement rémunéré. Et de nombreux comédiens présentent des *curriculum vitae* dont la plupart des lignes correspondent à des participations non rémunérées à différents projets. Les expériences restent professionnelles quoique bénévoles, à condition toutefois qu'elles aient un sens artistique, puisque l'habitus « artiste » ne permet de justifier le renoncement aux cachets *que si* le projet présente un intérêt artistique, qui représente le bénéfice à retirer d'une expérience bénévole. Avec ce type d'expériences, tout se passe comme si le comédien renonçait aux rémunérations normalement attachées à son expérience : il privilégie l'accumulation de l'expérience à sa traduction monétaire immédiate. Ce bénévolat professionnel s'apparente donc à un véritable *investissement*, au sens économique du terme, effectué par le comédien. Celui-ci renonce à des rémunérations présentes

---

4. Le concept de « capital social » est ici employé dans le sens que lui a donné Pierre Bourdieu (1980) d'« ensemble de ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un *réseau durable de relations* plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance ».

afin de s'assurer une présence future sur le marché du travail, par le biais de ce mécanisme d'auto-renforcement de l'activité, ainsi que des revenus futurs supérieurs aux revenus présents, conséquence notamment de l'accumulation d'expérience.

## La gestion du portefeuille d'activités

Cette explication de la normalisation de la situation comme un effet mécanique de l'ancienneté n'épuise pas toutes les possibilités d'interprétation de ce phénomène. On peut émettre l'hypothèse que cette progression des rémunérations et de la durée du travail dépend aussi du comportement sur le marché du travail et non seulement de la présence sur ce marché. La « normalisation » de la situation des comédiens peut également être un effet de la gestion de ses activités par le comédien.

Parmi ces modes de gestion de la carrière figurent en particulier les diverses formes de diversification des activités (Menger, 1997), parmi lesquelles la diversification « interne » qui porte sur les seules activités artistiques de comédien, et qui voit donc un cumul des engagements dans différentes branches d'activités (e. g. théâtre et cinéma ; radio, post-synchronisation et cinéma). Elles ont pour effet de réduire le risque pesant sur le niveau des rémunérations du comédien ainsi que sur celui de son temps de travail. Face à l'instabilité et à l'incertitude concernant les activités sur le secteur, le comédien se constitue un portefeuille d'activités lui permettant d'amoinrir ce risque : « la composition (plus ou moins contrainte) de ce portefeuille permet à l'artiste de diminuer les risques de la carrière artistique à travers la diversification des investissements et placements qui lui sont accessibles » (Menger, 1989). Dictée en partie par le besoin de répondre au risque propre à toute activité artistique, la diversification des activités apparaît ainsi pour partie contrainte. Mais elle peut aussi devenir un atout pour le comédien dont la position sur le marché est plus assurée et qui peut alors concentrer son activité autour de quelques points forts : c'est alors une ressource stratégique.

Cette diversification interne contribue à diminuer le risque portant sur les activités, notamment dans la mesure où elle assure une certaine diversité des contacts dont bénéficie le comédien. Cette diversité des relations est la source de leur richesse et de leur force. Les liens issus de cette diversification présentent la caractéristique de mettre le comédien en contact avec des milieux différents et de lui fournir des informations neuves. De plus, si l'on considère chaque secteur (audiovisuel, théâtre, publicité, etc.) comme un marché du travail particulier et spécifique, la diversification devient alors synonyme de présence simultanée sur plusieurs marchés du travail distincts et a pour effet de faciliter la régularité de l'activité et de fournir des opportunités d'apprentissage liées à la pratique des différentes techniques propres à ces secteurs. Génératrice de « liens faibles », de relations professionnelles utiles pour obtenir un emploi et de l'information sur les emplois disponibles (Granovetter, 1995) et favorisant la régularité de l'activité, la diversification interne influe doublement sur le niveau des rémunérations et le temps de travail.

## Une mesure de la diversification des activités

Les données disponibles permettent de mesurer cette diversification, en rendant possible la création d'un *indice de diversité*. Pour cela, il faut d'abord déterminer la branche d'activités la plus importante parmi celles fréquentées par le comédien, qui sera désignée par la suite comme « branche dominante », et qui correspond à celle dans laquelle le comédien a obtenu le plus grand nombre d'engagements. La diversification interne des activités s'appréhende en effet comme l'inverse de la prépondérance de cette branche dominante parmi les activités du comédien, elle-même identifiée à l'écart entre le nombre de contrats signés dans cette branche dominante et le nombre de contrats signés dans les autres branches. On peut alors utiliser l'indice de diversité suivant :

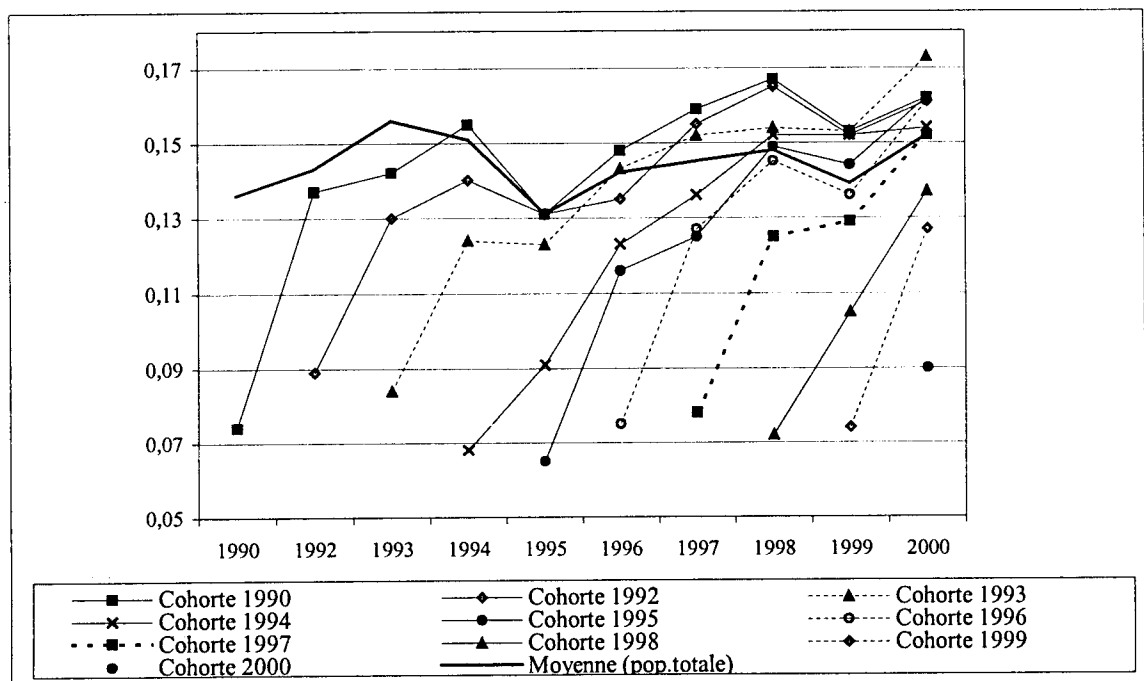
$$\frac{1}{2} \left( 1 - \frac{\text{Nombre de contrats dans la branche dominante} - \text{Nombre de contrats dans les autres branches}}{\text{Nombre total de contrats}} \right)$$

Cet indice est construit de manière à varier de 0 en cas de parfaite absence de diversification, c'est-à-dire si tous les contrats sont signés dans une même branche, à 0,94 en cas de parfaite diversification, i. e. si le comédien a autant de contrats dans chacune des neuf branches d'activités. Du fait même de l'existence de la branche dominante, cet indice ne peut en effet atteindre l'unité. On a ici défini neuf branches d'activités : audiovisuel (incluant télévision et cinéma, que les données de la CCS ne permettaient pas de distinguer), publicité, post-synchronisation, autres spectacles enregistrés, théâtre, autres spectacles vivants, animation culturelle, autres animations et autres activités.

### Diversification et ancienneté

À l'aide de cet indice, il est possible de mesurer l'intensité de la diversification pour chaque année et chaque individu répertorié par la Caisse des Congés Spectacle. On peut également calculer la moyenne annuelle des différents indices de diversité pour chaque cohorte, i. e. connaître l'indice de diversité moyen de chaque cohorte pour toutes les années. Ces données sont synthétisées dans le graphique 7. Le plus notable résultat qui en est issu concerne la hausse de cet indice de diversité avec l'ancienneté. Ceci se traduit aussi bien avec le vieillissement de chaque cohorte (évolution de chaque courbe prise individuellement) qu'avec l'ancienneté des cohortes les unes par rapport aux autres (position des différentes courbes les unes par rapport aux autres chaque année).

Graphique 7 – Évolution de l'indice de diversité  
Cohorte par cohorte



Trois hypothèses explicatives peuvent être mobilisées pour comprendre cette évolution de l'intensité de la diversification interne des activités. On peut tout d'abord y voir un *effet de la tendance à la hausse de ce marché*. L'expansion du marché décrite plus haut n'est pas totalement uniforme et paraît concerner certaines branches davantage que d'autres : audiovisuel à la fin des années 1980, animation culturelle et spectacle vivant (en dehors du théâtre) durant la décennie 1990. Cette expansion structurelle du secteur dans son entier, et de certaines de ses branches plus particulièrement encore, peut donner naissance à un mécanisme de hausse de l'indice de diversité. La croissance du marché, du nombre de contrats (et notamment si elle ne se retrouve pas également dans tous les secteurs) implique effectivement une hausse des opportunités d'engagement, un élargissement de l'« espace d'opportunités », facilitant par là même la fréquentation par un comédien de plusieurs branches.

La croissance de la diversification ne serait donc pas véritablement liée en elle-même à l'ancienneté sur le marché du travail, mais plutôt aux évolutions de ce marché sur la période : la croissance de cet indice de diversité serait alors un effet de structure. C'est le temps, plus que l'ancienneté, qui permettrait de comprendre la hausse de la diversification. Cette hypothèse pose cependant problème puisqu'elle ne peut rendre compte de la similarité des positions des différentes cohortes. Elle signifie en effet que chaque nouvelle cohorte de comédiens arrive sur un marché du travail plus important, plus étendu que la précédente, où l'« espace d'opportunités » est plus large. Il serait donc toujours plus facile à chaque nouvelle cohorte de diversifier ses activités, en bénéficiant de ce marché du travail plus étendu. Les courbes représentant les cohortes devraient donc marquer une translation témoignant d'une hausse de cet indice de diversité : les courbes les plus récentes devraient avoir « à âge égal » (après le même nombre d'années d'existence) des indices de diversité plus élevés que les cohortes les plus récentes. Cela ne semble pas être le cas, comme le montre la comparaison des valeurs de l'indice de diversité que prennent les différentes cohortes leur première année d'existence.

### ***La diversification, condition de la réussite***

Cette remise en cause de l'hypothèse d'un effet de structure justifie de se tourner vers une autre explication qui lie directement *diversification des activités et maintien sur le marché du travail*. Ce rapprochement se fait à travers la prise en compte du turn-over. Celui-ci est important sur le marché du travail des comédiens, et si la population de comédiens augmente globalement, c'est essentiellement en raison de l'addition annuelle de nouveaux comédiens, entrant sur le marché. Ainsi en 1999, la population de comédiens augmente de 1 905 personnes tandis que 2 487 nouveaux comédiens font leur apparition. La situation est encore plus nette en 2000 où l'arrivée de plus de 2 500 comédiens ne parvient à empêcher la baisse des effectifs totaux de comédiens (-329). Et pour toutes les cohortes, on retrouve la situation suivante : pour une cohorte donnée, plus le temps passe, plus ses effectifs diminuent, plus son indice moyen de diversité augmente. Le rapprochement de ces deux observations permet de proposer une explication supposant la disparition de ceux qui ne réduisent pas les risques, et ne diversifient pas leurs activités. Cette hypothèse suppose que le maintien ou non sur le marché du travail n'est pas aléatoire, mais qu'il dépend, dans une certaine mesure, de cette diversification des activités : celui qui diversifie ses activités a de plus grandes chances de se maintenir sur le marché du travail. La disparition chaque année des comédiens diversifiant le moins leurs activités expliquerait la croissance, au niveau agrégé, de cet indice de diversité, construit comme la moyenne des indices de diversité des membres de cette cohorte. C'est alors la diversification qui permet l'ancienneté, via le maintien sur le marché. Cette hypothèse doit cependant être vérifiée plus généralement : le lien entre présence sur le marché et diversification doit être éclairci, notamment dans la mesure où une causalité inverse est également envisageable.

En effet, la diversification, comme mode de gestion du portefeuille d'activités, voit ses possibilités augmenter avec l'ancienneté compte tenu de l'importance des réseaux et de l'apprentissage sur le tas. Celui-ci inclut aussi bien des aspects techniques, relevant de la maîtrise de l'art dramatique, que de l'approfondissement de la connaissance du milieu en lui-même et des règles qui le régissent. L'ancienneté sur le marché signifie une connaissance plus complète et plus profonde du monde de l'art dramatique, de ses règles de fonctionnement et des personnes qui le peuplent. Elle facilite l'obtention d'engagements et permet de varier les branches d'activités. La relation entre diversification des activités et maintien sur le marché est donc équivoque, et ceci à plus forte raison qu'il y a lieu de penser que cette relation n'est pas linéaire mais bien au contraire qu'il existe un « optimum » en termes de diversification. De ce fait, une plus grande diversification des activités n'est pas systématiquement synonyme d'une plus grande réussite, comme en témoignent les exemples extrêmes du comédien bénéficiant d'une niche d'emploi (c'est le cas par exemple de nombreux comédiens employés dans le secteur du doublage et de la post-synchronisation où la spécialisation est importante), et celui du comédien diversifiant ses activités faute de parvenir à établir des relations durables d'emploi et de s'aménager des zones de stabilité.



Au total, appréhender les carrières de comédiens à travers le prisme du seul maintien sur le marché permet néanmoins d'avoir une vision assez nette du marché du travail des comédiens et de ses modes de fonctionnement, et indique des pistes intéressantes pour poursuivre son analyse. Il faut cependant noter que la manière dont fut ici envisagé le concept de « carrière » n'est ni parfaite ni complète : une carrière ne se résume pas en effet à une compilation de composantes quantitatives. Elle est indissociable de l'individu qui la fait et, dans cette optique, elle recouvre bien une dimension subjective liée à la signification qu'elle prend pour cet individu<sup>5</sup>. À ce titre, d'autres indices de la réussite professionnelle seraient envisageables, portant notamment sur des éléments comme la reconnaissance des pairs.

**Olivier Pilmis**

Centre de Sociologie du Travail et des Arts (CESTA)

Adresse personnelle : 25 rue Descartes 75005 Paris

Tél. : 01 40 46 81 12

E-mail : [olivier.pilmis@club-internet.fr](mailto:olivier.pilmis@club-internet.fr)

---

5. C'est en particulier le point de vue des auteurs interactionnistes comme E. C. Hughes (1996) ou H. S. Becker (1985).

## Bibliographie

- Becker H. S. (1985), *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance*, Métailié [1<sup>re</sup> éd. : 1963].
- Becker H. S. (1988), *Les Mondes de l'art*, Flammarion [1<sup>re</sup> éd. 1982].
- Bielby W. T., Bielby D. D. (1999), Organizational mediation of project-based labor markets: talent agencies and the careers of screenwriters, *American sociological review*, 64 (1), p. 64-85.
- Bourdieu P. (1975), L'invention de la vie d'artiste, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2, p. 67-93.
- Bourdieu P. (1979), *La Distinction : critique sociale du jugement*, Éditions de Minuit.
- Bourdieu P. (1980), Le capital social. Notes provisoires, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31, p. 2-4.
- Faulkner R. R., Anderson A. B. (1987), Short-Term Projects and Emergent Careers: Evidence From Hollywood, *American Journal of Sociology*, 92 (4), p. 879-909.
- Freidson E. (1986), Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique, *Revue française de sociologie*, 27 (3), p. 431-443.
- Freidson E. (1994), Pourquoi l'art ne peut pas être une profession, In : *L'Art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, La Documentation française, p. 117-135.
- Granovetter M. S. (1973), The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, 78 (6), p. 1360-1380.
- Granovetter M. S. (1995), *Getting a job. A Study of contacts and careers*, University of Chicago Press [1<sup>re</sup> éd. 1974].
- Hughes E. C. (1996), *Le Regard sociologique : essais choisis*, Éditions de l'EHESS [1<sup>re</sup> éd. : 1971].
- Menger P.-M. (1989), Rationalité et incertitude de la vie d'artiste, *L'Année sociologique*, 39, p. 111-151.
- Menger P.-M. (1994), Être artiste par intermittence : la flexibilité du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle, *Travail et emploi*, 60, p. 4-22.
- Menger P.-M. (1997), *La Profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, La Documentation française.
- Moulin R. (1997), *L'Artiste, l'institution et le marché*, Flammarion [1<sup>ère</sup> éd. : 1992].
- Paradeise C., Charby J., Vourc'h F. (1998), *Les Comédiens : profession et marché du travail*, Presses Universitaires de France.
- Pilmis O. (2002), *Les carrières de comédiens. Une approche longitudinale de la réussite professionnelle sur le marché du travail artistique*. Mémoire pour le DEA de sociologie, sous la direction de P.-M. Menger, EHESS.
- Rosen S. (1981), The Economics of Superstars, *American Economic Review*, 71 (5), p. 845-858.
- Salais R., Baverez N., Reynaud B. (1999), *L'Invention du chômage. Histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, Presses Universitaires de France [1<sup>re</sup> éd. 1986].



# Les mobilités des étudiants. Le cas des diplômés des Instituts Universitaires de Technologie

Danielle Potocki Malicet

## Résumé

Les formations courtes en Institut Universitaire de Technologie débouchent soit sur des métiers soit sur des poursuites d'études. Les choix des étudiants sont habituellement liés à des facteurs traditionnels : âge, origine sociale, baccalauréat, filière suivie, professionnalisation, ainsi qu'aux mobilités : mobilité professionnelle et mobilité personnelle.

## Introduction

Les formations courtes en Institut Universitaire de Technologie (IUT) sont des formations professionnelles, qui ouvrent vers des métiers selon les compétences acquises pendant la formation. Le diplôme est élaboré en tenant compte des exigences et des besoins du milieu professionnel et doit aboutir à un emploi. Ce rôle traditionnel est supplanté par le rôle de tremplin vers des poursuites d'études. Les étudiants titulaires d'un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), acteurs de leur propre parcours d'études et de leur insertion professionnelle, mettent en œuvre des logiques d'action liées à des éléments variés : origine sociale, baccalauréat, filières de formation, forme de formation (alternance ou traditionnelle), de socialisation scolaire, représentations du travail. Ces logiques sont également liées aux processus de professionnalisation développés dans la formation. Mais le déterminant principal peut être rapporté à la notion de mobilité et aux conflits entre différentes mobilités. Le débat classique met en son centre la mobilité sociale. Celle-ci peut prendre différentes formes et relie l'origine sociale d'un individu et la position qu'il acquiert par la suite. Parallèlement, d'autres formes de mobilités peuvent être mises en évidence dans l'analyse des diverses phases marquant les trajectoires des étudiants et dans cette étude, deux types sont retenus : la mobilité professionnelle et la mobilité personnelle. La mobilité professionnelle est celle des différentes étapes du parcours de formation marquée par une recherche de professionnalisation devant conduire les jeunes aux finalités professionnelles qu'ils ont prévues ou qu'ils espèrent. La mobilité personnelle est structurée plutôt par le passage de la vie juvénile à la vie adulte et la construction d'un projet de vie pendant les études à l'IUT, projet qui doit se pérenniser après la sortie de l'IUT.

L'article s'appuie sur des études menées depuis 1998, dans le cadre de l'Observatoire du Suivi, de l'Insertion Professionnelle, de l'Évaluation des Diplômés de l'IUT de l'Université de Reims. La population concernée est représentée par les diplômés sortis de l'IUT, de 1995 à 2000, tous départements de formation confondus.

Dans une première partie de cet article, l'acteur étudiant et la notion de mobilité seront précisés. Les caractéristiques de la population étudiée et de la formation permettront de cerner les deux principales logiques d'action de poursuite d'étude ou d'insertion professionnelle. Dans une seconde partie, les conflits de mobilités seront présentés et reliés aux deux logiques d'action.

## 1. L'acteur étudiant et les mobilités

« Toutes les théories en présence aujourd'hui se définissent comme des théories de l'action et sont construites autour d'une définition de l'activité des acteurs, d'une esquisse d'anthropologie et d'une représentation des rapports des acteurs au système » (Friedberg, 1996). Autour des étudiants en IUT qui conservent une certaine marge de manœuvre, sont réunis des acteurs différents dont les jeux sont complexes, notamment les entreprises et le système de formation. Leurs interactions aboutissent à favoriser chez les étudiants l'une ou l'autre voie : insertion professionnelle ou poursuite d'études, et à privilégier l'une ou l'autre mobilité : professionnelle ou personnelle.

### 1.1. L'étudiant acteur

L'étudiant vit des situations qu'il ne peut maîtriser et il est soumis à des règles de fonctionnement d'institutions dans lesquelles il évolue. Mais il se trouve dans une phase de transition pendant laquelle il dispose de marges de manœuvre qui déterminent de nouveaux comportements. Il s'extrait du milieu familial car généralement la poursuite d'études après le baccalauréat l'éloigne peu ou prou de la famille, et du milieu de l'école. Il crée son propre foyer seul ou en couple. Il est certes sous l'influence du milieu universitaire, du milieu de formation, mais il cherche à prendre en charge sa vie et ses choix. Il devient de plus en plus autonome et acteur et ses actions prennent en compte un ensemble d'éléments du système dans lequel il évolue.

Il développe des logiques d'action mais ses conduites sont parfois incertaines, il est amené à gérer des situations diverses et fait alors appel à des « principes d'action hétérogènes, dont la rationalité ne peut pas être rapportée à un seul principe ou à une seule catégorie explicative des choix » (Dubet, 1994). Il met en place, plus ou moins efficacement, de façon plus ou moins élaborée, plus ou moins fine et conçue, des stratégies pour faciliter son passage entre deux situations, dans la perspective d'améliorer ses conditions ultérieures de vie sociale, personnelle, professionnelle. Il est également soumis à des pressions contradictoires, « injonctions sociales plus ou moins tacites à gagner son autonomie, son indépendance morale et financière vis-à-vis des parents (...désir d'autonomie et d'indépendance) et la nécessaire dépendance et remise de soi que suppose l'appropriation des connaissances scolaires-universitaires » (Lahire, 2000). Comme les écoliers, les collégiens et les lycéens qui gèrent « plus ou moins toutes ces dimensions d'une expérience qui se transforme au fur et à mesure qu'ils franchissent les étapes de leur formation, qui se module différemment selon leur position dans le système, selon les diverses situations sociales » (Dubet, Martuccelli, 1996), l'étudiant est amené s'adapter, à moduler et à être mobile.

Il ne faut pas oublier que l'étudiant acteur est entouré d'autres acteurs, susceptibles d'intervenir dans ses choix :

– la famille : l'origine sociale, qui a déterminé le cursus scolaire précédent, reste un élément important d'explication des différences entre les étudiants (Baudelot, 1988).

– l'école : véhicule de socialisation et de transmission des valeurs, préjugés, stéréotypes divers, l'école conserve sa fonction sociale de reproduction de la hiérarchie sociale par le classement et la sélection, de transmission de savoirs et de culture. Les acteurs « se socialisent à travers les divers apprentissages et se constituent comme des sujets dans leur capacité de maîtriser leur expérience, de devenir pour une part, les auteurs de leur éducation » (Dubet, Martuccelli, 1996).

– le milieu universitaire, des études, de la formation, de la préprofessionnalisation : il est le milieu du passage entre la vie adolescente et la vie adulte, entre la scolarisation et la vie professionnelle. Il prépare à la vie professionnelle (plus ou moins bien, plus ou moins longtemps). Il peut engendrer des écarts entre l'espéré (de la vie antérieure, familiale et scolaire) et le prévisible (de la vie professionnelle), écarts d'autant plus importants que les étudiants ne mesurent pas « la réalité des emplois qui leur sont actuellement offerts » (Lojkine, 1992)

– le milieu professionnel : il est un acteur présent à l'IUT par ses interventions dans la formation et les liens forts qui existent entre l'IUT et les entreprises de la région. Le poids de l'environnement des entreprises est donc fort dans la formation dispensée et les étudiants en tiennent compte dans leur parcours et à la fin de leurs études.

## 1.2. Les mobilités

La mobilité est le passage d'un état à un autre, d'une situation de jeune à une situation d'adulte, d'une situation d'étudiant à une autre situation d'étudiant ailleurs et autrement, ou encore le passage d'une situation de non-emploi à une situation d'emploi (Potocki Malicet, 1997). La mobilité des étudiants pendant et à la fin de leurs études est alors un élément essentiel de leur apprentissage. « Un enjeu capital à prendre en compte par l'enseignement supérieur est le rapport des étudiants à la mobilité : géographique, linguistique/culturelle, professionnelle » (Gautheron-Boutchatsky, 2000). Ces différentes mobilités sont marquées par les représentations et les modèles identificatoires qui sont transmis aux étudiants par les environnements dans lesquels ils évoluent, donc aussi par l'institution dans laquelle ils sont insérés. La trajectoire de l'étudiant liée aux environnements, aux différents milieux sociaux, aux différentes cultures côtoyées, mais aussi aux désirs d'évolution, de construction de soi, à la projection de soi, peut être reliée à ces mobilités.

Souvent vue sous l'angle social, la mobilité relie l'origine sociale d'un individu et la position qu'il acquiert par la suite. Mais la mobilité peut également être analysée sous l'angle de la mobilité personnelle et de la mobilité professionnelle, ces différents aspects pouvant entrer en conflit et marquer le choix des étudiants pendant leurs études et à leur sortie de l'IUT. Elles ne peuvent être analysées sans faire référence à la mobilité géographique ou spatiale.

### 1.2.1. La mobilité personnelle

La mobilité personnelle est liée aux éléments personnels pris en compte pour gérer des situations de changement professionnel. Comme le soulignent Gilbert et Thionville « Aborder la question de la mobilité personnelle est évoquer l'ensemble des situations de changement professionnel au niveau individuel » (Gilbert, Thionville, 1990). Cette notion utilisée essentiellement dans le cadre de la gestion des ressources humaines, peut être étendue à la compréhension des logiques d'action des étudiants. Aborder alors la question de la mobilité personnelle des étudiants c'est aborder une mobilité liée au choix et au projet de vie professionnelle, personnelle et sociale.

Le projet de vie personnelle se construit dès l'entrée à l'IUT, souvent même avant. Il est affiné pendant les études à l'IUT par le fait même que les jeunes passent pendant ce temps d'un statut de jeunes lycéens à un statut de jeunes étudiants et construisent leur vie à venir. C'est une mobilité culturelle, intellectuelle qui marque le passage à la vie adulte et la possibilité de modifier une situation connue et parfaitement maîtrisée en une situation inconnue et non maîtrisée.

Cette mobilité est mesurée par différents éléments : acceptation ou refus de partir loin de la famille, vie en couple, prise en charge de sa propre organisation de vie, prise de responsabilité progressive, autonomie financière, etc.

### 1.2.2. La mobilité professionnelle

Traditionnellement appliquée aux situations des personnes en activité de travail, elle recouvre les changements de poste, mutations, reconversions et changement de métier, promotions et changements d'entreprise.

Pour les étudiants, on peut regrouper sous cette appellation toute modification de la situation de formation d'origine de l'étudiant. Elle recouvre alors la réorientation ou la poursuite d'études dans une discipline différente, complémentaire, nouvelle, ou encore l'insertion dans la vie active. Elle est, à l'IUT, préparée par les éléments de professionnalisation. Les stages, les projets menés pendant les deux années d'IUT favorisent une première prise de contact avec le monde professionnel et permettent aux étudiants d'affiner leurs choix en matière de profession à venir, de projet professionnel en cohérence ou non avec les études suivies.

La mobilité professionnelle peut être une mobilité verticale assimilable à celle des salariés lorsqu'ils connaissent une progression de carrière. C'est une mobilité ascendante, l'étudiant est mobile pour favoriser son ascension professionnelle, pour développer ses compétences professionnelles et préparer au mieux sa vie professionnelle. Elle est mesurée par la poursuite des études : à un niveau supérieur à celui que l'étudiant vient de quitter, ou par le niveau d'intégration du monde

professionnel : à un poste de qualification égale ou supérieure à celle que l'étudiant espérait en choisissant la formation IUT.

Elle peut être une mobilité horizontale qui s'apparente à une acquisition d'un complément de compétences, mesurée par une formation nouvelle, de même niveau, dans une discipline différente mais complémentaire de la précédente afin d'améliorer les possibilités d'intégration professionnelle future.

### **1.2.3. La mobilité géographique**

Elle peut accompagner soit une poursuite d'étude de la part de l'étudiant, soit une insertion professionnelle. Elle peut être explicative des choix des autres mobilités ou être consécutive à ces choix.

## **1.3. Les caractéristiques de la population et de la formation**

### **1.3.1. La population étudiante de l'IUT**

Les étudiants ont fait l'objet d'une première enquête puis d'un suivi par questionnaires envoyés par la poste et relances téléphoniques. Le taux de réponse avoisine 35 % avec 226 réponses pour 1994, 50 % avec 371 réponses pour 1995, 60 % avec 407 réponses pour 1996, 75 % avec 564 réponses pour 1997, 45 % avec 376 réponses pour 1998, 53 % avec 480 réponses en 1999 et 40,4 % avec 385 réponses pour 2000.

La population ayant répondu est majoritairement masculine (71 % en 1994, 63 % en 1995, 62 % en 1996 et 1997, 61 % en 1998, 53,5 % en 1999 et 59,2 % en 2000), quelle que soit l'année de sortie. Sur les 9 départements de formation qui sont étudiés pour la période, 4 sont industriels ou secondaires : Génie Civil (GC), Génie Mécanique et Productique (GMP), Mesures Physiques (MP), Génie Industriel et Maintenance (GIM) ; 5 sont tertiaires : Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA), Gestion Logistique et Transports (GLT), Techniques de Commercialisation (TC), Gestion Administrative et Commerciale (GACO), Informatique (INFO). Les départements industriels ou secondaires comptent presque exclusivement des garçons avec des taux avoisinant pour les sept années : GC 84 %, GMP 92 %, MP 83 %, MI 96 %. Les départements tertiaires connaissent une population plus partagée et parfois plus féminisée, mais jamais exclusivement féminine avec des taux, sur les cinq années, proches de : GEA 66 %, GLT 57 %, TC 68 % et GACO 71 %. Il faut mettre à part le département tertiaire INFO qui est fortement masculinisé : approximativement 83 % de garçons.

C'est une population qui en règle générale (70 à 75 %) a redoublé au moins une fois pendant sa scolarité ou s'est réorientée. Elle a généralement obtenu un bac scientifique (60 à 67 %), ou un baccalauréat économique (20 à 25 %). Quelques étudiants ont un baccalauréat G/STT (8 à 9 %), F/STI (6 à 7 %) ou A/L (3 %).

C'est également une population qui vient de la région Champagne-Ardenne (domiciliée en région, études secondaires dans les lycées de la région) pour plus de 80 %, et partiellement de départements limitrophes (Aisne, Somme).

### **1.3.2. Les caractéristiques de la formation et la professionnalisation**

Divers modes de fonctionnement pédagogique sont mis en œuvre :

– La pédagogie traditionnelle : elle se présente sous forme de cours (exposés magistraux), de travaux dirigés (TD) et travaux pratiques (TP) d'application, de contrôles réguliers des connaissances, de contrôles de synthèse sur les connaissances acquises pendant la période (semestre ou année) dans les différentes disciplines générales et professionnelles.

– Les projets et les stages : ce sont des pédagogies qualifiées d'actives en liaison avec un contexte authentique réel. Chaque projet est mené par une équipe d'étudiants pendant 6 mois, ½ à 1 journée par semaine, pour une entreprise, une institution, une association. Le projet sert à l'acquisition de nouvelles compétences, de nouvelles connaissances et développe les capacités pratiques, les savoir-faire et les savoir-être des étudiants. C'est une découverte du monde professionnel en même temps qu'un apprentissage du travail en équipe.

Les stages, d'une durée de 10 semaines en entreprise, sont quant à eux une épreuve individuelle mettant l'étudiant en contact direct avec l'entreprise et le métier. Ils développent également les connaissances, les compétences nouvelles, les savoir-faire et les savoir-être et sont normalement l'occasion de mettre en pratique les connaissances acquises avec la pédagogie traditionnelle. Ils sont parfois suivis d'une embauche pendant les vacances et servent ainsi de tremplin à une expérience professionnelle plus poussée.

Pour une partie des étudiants, il y a derrière le choix volontaire ou imposé d'un projet ou d'un stage un début de professionnalisation, d'expérience professionnelle, une ouverture vers la vie professionnelle, vers le métier ou le secteur d'activité, le type d'entreprise ou le type d'activité choisis. On peut constater qu'entre 10 à 15 % des diplômés trouvent leur premier emploi à la suite d'un stage effectué durant leurs études supérieures, et cet emploi fait suite au stage effectué dans le cadre de l'IUT de Reims pour 0,4 % d'entre eux sortis en 94, 7 % en 95, 14 % en 96, 20 % en 97 et 23,5 % en 1998, 8,5 % en 1999 et 8,6 % en 2000.

– Les autres liens avec l'entreprise : la professionnalisation se réalise également lors des semaines de synthèse. Elles interviennent en fin de période d'enseignements semestriels ou annuels. Elles s'appuient sur des travaux en groupe, des études de cas, des simulations pédagogiques. Elles mobilisent des compétences stratégiques, des interactions entre individus, des liens entre les différentes disciplines et les contenus théoriques. Elles mettent les étudiants en situation de résolution de problèmes en entreprise, d'analyse et de synthèse.

La professionnalisation est également présente à travers les aides à la recherche d'emploi, les liens établis entre les enseignants, les différents départements de l'IUT et les entreprises, les interventions de professionnels dans la formation, l'envoi par les professionnels de leurs possibilités d'emploi. L'étudiant profite de ces données, de ces informations pendant qu'il est à l'IUT mais il en profite beaucoup plus rarement après. En effet, il ne pense pas souvent à consulter les offres d'emploi, à reprendre contact avec l'IUT quand il cherche un emploi.

12 % en 1994 consultent les offres d'emploi disponibles à l'IUT, 15,9 % en 1995, 19 % pour 96, 17,6 % en 97, 13,3 % en 98, 11,7 % en 1999 et 3,4 % en 2000 ; ce qui revient à dire qu'environ 8 étudiants sur 10 n'ont pas consulté ces offres d'emploi disponibles à l'IUT. En fait, ils sont sortis du système IUT qui fait déjà partie de leur passé. Sur la période, seuls environ 3 % des étudiants ont trouvé un emploi à partir des offres disponibles à l'IUT.

C'est une stratégie plus individuelle, hors de l'IUT. En fait, l'étudiant ne construit pas de réseau à partir de l'IUT, il ne garde que peu de contact avec l'IUT après sa sortie. Ce comportement peut être expliqué par le fait que l'étudiant d'IUT passe un temps relativement court (2 ans ou 3 ans maximum) dans l'établissement. C'est une période de transition et il ne prend pas le temps de bâtir un réseau de relations. De plus, il ne trouve pas dans l'établissement de cellule globale d'aide à l'insertion, de gestion des stages ou des projets. De même, les associations d'étudiants qui existent ont un rôle ponctuel, essentiellement pendant le passage de l'étudiant dans l'établissement ; elles n'ont pas la possibilité d'assurer le lien entre l'établissement, l'étudiant et l'environnement professionnel après la sortie du diplômé (1994 : 0,4 %, 1995 : 0,3 %, 1996-1997 : 0 %, 1998 : 0,5 %, 0,3 % en 2000, ont trouvé un emploi grâce aux associations).

## **2. Les logiques d'action et les conflits de mobilités**

### **2.1. Deux logiques d'action des étudiants**

#### **2.1.1. La poursuite d'études**

Selon les années et les répondants, 55 à 60 % des étudiants font le choix de poursuivre leurs études (dont environ 6 à 7 % à l'étranger) (94 : 61,1 %, 95 : 63,9 %, 96 : 58 %, 97 : 51 %, 98 : 50 %, 99 : 64,2 % et 2000 : 64,2 %). Ce sont surtout des garçons, titulaires d'un bac S, issus des départements GEA, INFO, MP, GMP, GC. Les filières TC, GLT, GACO ont la particularité d'avoir un taux faible voire nul en ce qui concerne la poursuite d'études. Ce sont des filières qui préparent fortement à un emploi et qui ouvrent sur des secteurs d'activité en expansion, dont les besoins en main-d'œuvre sont importants : commerce (déficit de commerciaux en France), transport et logistique (les diplômés



ne sont pas en nombre suffisant pour répondre aux besoins de la profession). Il faut signaler que dans le département TC, il existe une formation par alternance qui favorise véritablement l'insertion professionnelle. Une remarque pour GACO : c'est une filière très féminisée (71 %), ouverte dans les Ardennes, département où la culture locale est forte (on reste au pays, on est ardennais avant tout). On retrouve ici ce que Pierre Cam appelle « l'attachement au territoire et au 'connu' et le désir de 'Vivre et travailler au pays' » (Cam, 2000).

Quatre tendances de vœu de poursuite d'études se dessinent :

- les écoles d'ingénieur, surtout pour les départements secondaires,
- les licences et maîtrises, pour les départements tertiaires et en moindre proportion pour les départements secondaires,
- les IUP surtout pour les départements secondaires,
- les années spéciales en IUT surtout pour les départements tertiaires,
- enfin, il faut signaler les diplômes universitaires et les écoles supérieures de commerce.

La majorité des étudiants réussit en général à réaliser son vœu et à intégrer le cursus qu'elle envisageait. Globalement, la poursuite d'études se fait sur une courte période : 1 an (30 à 40 %), 2 ans (30 %), + de 2 ans (20 à 30 %) et répond à un objectif de spécialisation de la formation d'origine. Elle est plus longue pour les départements secondaires que tertiaires. Non seulement les étudiants poursuivent majoritairement leurs études, mais ils y réussissent et ils obtiennent leur diplôme (60 à 66 %). Rares sont ceux qui arrêtent en cours de route (3 à 4 %) et encore plus rares sont ceux qui échouent (1 à 1,5 %).

### **2.1.2. L'insertion professionnelle**

Parmi les diplômés de l'IUT qui veulent s'insérer professionnellement, les taux d'insertion varient selon le moment de réalisation de l'enquête, à savoir quelques années ou quelques mois après la sortie de l'IUT. Les tendances générales qui se répètent pour la période sont :

- La durée de recherche du premier emploi est brève : de 2 mois (pour 65 à 80 %) à moins d'un an.
- Le premier emploi est souvent (60 à 70 % environ) en adéquation avec l'enseignement suivi à l'IUT.
- La candidature spontanée est le moyen le plus rentable (environ 25 %) puis les relations familiales ou amicales, les annonces et parfois une suite de stage et l'intérim.
- Le nombre d'entreprises contactées pour obtenir un premier emploi est relativement élevé pour plus d'un tiers des étudiants : plus de 20 pour 35 % des étudiants, mais également relativement faible pour presque un autre tiers d'étudiants : moins de 5 pour 30 %.
- Le contrat est un CDI (de 25 à 50 %) ou un CDD (de 30 à 40 %). Il dépend du secteur (secondaire ou tertiaire) et de l'année de sortie par rapport à l'année de l'étude réalisée.
- Le poste est souvent un poste d'employé (50 % à 70 % et surtout pour les DUT tertiaires), de technicien (20 % et surtout pour les DUT secondaires), parfois un poste d'agent de maîtrise (15 %) ou d'ouvrier (10 %). Rares sont les étudiants qui créent leur propre entreprise.
- Les entreprises concernées sont des grandes entreprises (40 % environ) et des PME (30 %). Les autres sont des professions libérales, la fonction publique, des administrations ou des associations.

La vocation première des IUT n'a donc pas disparu même si elle s'est restreinte. Les diplômés qui souhaitent intégrer la vie active y réussissent relativement vite et dans des conditions assez favorables. L'université et l'IUT en particulier ont la responsabilité de préparer les jeunes au métier et à l'emploi. Elles l'ont en parallèle avec les entreprises qui doivent jouer leur rôle « une fois que l'essentiel des apprentissages aura été réalisé par l'institution scolaire » (Renaud-Coulon, Seyriex, 1999). Le rapport Attali attribue à l'enseignement supérieur diverses missions qui doivent permettre à chaque étudiant d'améliorer ses connaissances, de s'adapter aux métiers à venir, d'atteindre son niveau d'excellence en maintenant en constante évolution son savoir. Cette constante évolution s'accompagne de l'apprentissage de la mobilité pendant cette période.

## 2.2. Des conflits entre les mobilités

Les attitudes des individus à l'égard de la mobilité sont variées et en phase avec la stratégie individuelle. Les individus se déterminent en fonction d'une anticipation des coûts et avantages qui sont associés à une éventualité de changement. Changer d'orientation, de formation, de région, de situation, c'est changer quelque chose en soi, modifier le lieu et les conditions où se construit et s'affirme l'identité. Pour les étudiants de l'IUT, un lien peut être fait entre mobilité personnelle, mobilité professionnelle et mobilité géographique. Mais ces mobilités ne vont pas obligatoirement dans le même sens. La mobilité personnelle liée au passage de la vie d'enfant ou d'adolescent à la vie adulte, par le biais de la vie d'étudiant ne suppose pas toujours la recherche d'une mobilité géographique. De même la mobilité professionnelle telle que décrite précédemment n'est pas recherchée, parallèlement à la mobilité personnelle.

L'étudiant, de par sa situation, se trouve dans une phase de transition professionnelle et personnelle. Il prépare son intégration dans une situation d'activité et de vie nouvelle ; il vit un moment de socialisation secondaire qui s'appuie, en les transformant, sur les acquis antérieurs de la socialisation primaire (Rose, 1996). Cette transition contribue également à sa socialisation professionnelle c'est-à-dire à son devenir professionnel et lui permet de donner du sens à ses actions par rapport à l'accélération ou au retardement de la « mise au travail ». Pendant toute cette phase de transition, dès son intégration dans le système de formation de l'IUT, pendant sa formation et lors de sortie de ce système, l'étudiant cherche à affiner ses représentations du travail, qui vont ensuite l'aider à construire son rapport au travail et à développer un processus identitaire par rapport à ce travail. La construction d'une identité autonome se fait avant même ces moments essentiels que sont « la sortie du système scolaire et la confrontation au marché du travail » (Dubar, 1991).

L'étudiant se trouve en position de gérer au mieux sa situation de transition, son passage entre deux étapes, entre sa vie d'adolescent et sa vie d'adulte, entre sa vie prise en charge et sa vie de prise de responsabilité.

Il n'y a pas toujours de cohérence visible entre stage, projet, profession, entre avant et après. Par les essais, les erreurs, il multiplie les tentatives de mieux se connaître, de cerner ses besoins. L'étudiant touche à tout, cherche, se cherche. En fait, il est tenu de « gérer simultanément plusieurs logiques de l'action renvoyant à diverses logiques du système social, qui n'est alors plus « un » système, mais la coprésence de systèmes structurés par des principes autonomes » (Dubet, 1994). Ces logiques d'action sont alors agencées dans l'expérience (Friedberg, 1996).

Toutes les mobilités entrent en conflit : mobilité géographique, sociale, professionnelle, personnelle. L'ensemble des facteurs n'est pas encore maîtrisé. L'étudiant est dans l'expectative et a du mal à faire ses choix et la prise de distance de l'acteur étudiant par rapport à ses rôles et ses intérêts n'est pas toujours facilement réalisée.

### 2.2.1. *Mobilité professionnelle privilégiée*

L'étudiant va chercher à améliorer son niveau d'études par la poursuite d'études dans la même discipline, en approfondissement et se diriger alors vers des formations universitaires de niveau plus élevé : licence, maîtrise et plus, ou encore en intégrant une école d'ingénieurs notamment. Il va alors être tenu de se déplacer, d'être mobile géographiquement, de rompre, tout au moins en partie, les attaches personnelles, familiales, sociales qu'il s'était construites pendant sa vie à l'IUT.

Ici, il faut distinguer les filières tertiaires des filières secondaires. « Si l'on examine les étudiants d'IUT, force est de constater qu'il n'y a plus un public mais deux publics. Le premier, celui des spécialités industrielles, manifeste par sa mobilité même son investissement dans les études supérieures et sa volonté de les poursuivre, quel qu'en soit le prix ; le second, celui des spécialités tertiaires, est très proche dans son mode d'existence des étudiants du DEUG » (Cam, 2000). Dans les filières secondaires, les diplômés de l'IUT ne peuvent pas toujours rester dans leur région d'origine. Ils doivent muter et se déplacer vers une autre région mieux pourvue en formations de niveau supérieur à celle de l'IUT : IUP (35 à 40 % de poursuite d'études), écoles d'ingénieurs (35 à 40 %). C'est véritablement une mobilité professionnelle verticale fortement privilégiée. Dans les filières tertiaires,

ce sont surtout les rares étudiants qui souhaitent poursuivre leurs études à l'étranger (1 à 3,5 %) ou dans une école de commerce (15 à 16 %) qui sont les plus mobiles géographiquement.

La mobilité professionnelle horizontale est également privilégiée par les étudiants des filières secondaires qui restent alors en région Champagne-Ardenne en poursuivant dans la seule école d'ingénieurs (en emballage et conditionnement), en UFR de Sciences (licence, maîtrise, troisième année de spécialisation avec diplôme local (DU)) ou au CNAM (10 % en spécialisation ou changement d'orientation en complément de la formation première).

Pour les étudiants des filières tertiaires, cette mobilité se réalise en intégrant des formations en MST ou des troisièmes années de spécialisation avec un DU.

C'est une poursuite d'études pour améliorer les compétences, la professionnalisation.

### **2.2.2. Mobilité personnelle privilégiée**

La mobilité personnelle est en liaison directe avec la précédente. C'est sur son lieu de formation, à l'IUT, dans la ville de cette formation, que se fait le passage de la vie juvénile à la vie adulte. C'est pendant la période de cette formation que l'étudiant s'éloigne des contraintes de son milieu familial et social, et qu'il se construit son propre milieu social.

Mais c'est également une mobilité qui peut s'éloigner des formes de la mobilité professionnelle, notamment de la mobilité verticale. Elle peut être menée en parallèle et même entrer en conflit avec la mobilité professionnelle verticale ou géographique. Après avoir construit son milieu social personnel, l'étudiant peut être amené à le conserver, à le renforcer et les choix qu'il va être tenu de faire peuvent l'amener à privilégier une mobilité horizontale, qui va le mener à entamer une nouvelle formation, différente de celle qu'il avait suivie, qui n'est pas obligatoirement un complément, mais qui va lui permettre de préserver sa situation personnelle, de ne pas bouger, de rester dans l'univers qu'il se construit progressivement. Il peut choisir une formation disponible sur place même si elle ne correspond pas à un complément dans la voie précédente ; il peut changer d'orientation et reprendre des études à un niveau inférieur à celui qu'il a atteint, c'est-à-dire reprendre en 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> année de DEUG, en BTS. Il s'agit toujours d'une mobilité professionnelle ou d'une nouvelle professionnalisation, dont on ne peut dire qu'elle est descendante même si le niveau est inférieur à celui acquis car on ignore vers quoi elle va déboucher. Elle gomme le temps des deux années d'IUT mais pas les connaissances. Cela exige de l'étudiant une mobilité personnelle, mentale forte pour s'adapter, se réorienter complètement, pour recommencer un cycle déjà terminé par ailleurs.

La prise de distance par rapport à la famille, par rapport au début de la vie adulte, n'est pas entièrement faite et l'étudiant privilégie ces éléments plutôt que sa professionnalisation poussée. Il va donc choisir la non-mobilité géographique pour des raisons financières d'une part (limiter les frais engendrés par un départ hors région) et d'autre part pour des raisons personnelles, sociales et familiales : il veut rester près de sa famille, de son copain(e) ou concubin(e), ne pas rompre les liens familiaux et sociaux.

Ce comportement est renforcé par la courte durée des études qui s'inscrivent souvent en continuité des études secondaires, dans la même académie. « Pour ces étudiants la brièveté des études se conjugue avec l'absence quasi totale de mobilité durant le cursus. 98 % des élèves du cycle court n'ont pas changé d'académie ou de lieu d'études durant leur cursus. » (Cam, 2000). On constate que la plupart des bacheliers (76 à 80 %) intégrant l'IUT étaient scolarisés dans des lycées de la Marne ou de la région Champagne-Ardenne. Le constat reste le même pour la poursuite d'études : 57 % (96-97), 50,7 % (98), 69,6 % (99), 52,3 % (2000) des étudiants désireux de poursuivre leurs études sont intéressés par des établissements se situant dans la Marne et dans la région Champagne-Ardenne. 11 % (96-97), 8,3 % (98), 4,3 % (99) et 9,5 % (2000) envisagent d'aller en Île-de-France.

Dans les filières tertiaires, ce comportement est renforcé par le panel de formations offertes par l'université de Reims Champagne-Ardenne : licences, DU, années spéciales. Le choix réalisé par l'étudiant est alors moins guidé par un souci de professionnalisation poussée que par une recherche de confort et de bien-être personnels. Il devient plus tentant de privilégier la mobilité personnelle en restant dans la région. Il s'agit souvent d'une reprise d'études à un niveau inférieur à bac+2 (1<sup>ère</sup> ou

2<sup>ème</sup> année de DEUG avoisinant les 20 % de poursuites d'études), dans une discipline qui n'est pas souvent en concordance avec la formation antérieure. Cette mobilité exige de la part de l'étudiant un effort très important et pas toujours mesuré de retour, de remise en cause de soi, qui peut être beaucoup plus difficile à vivre que l'éloignement géographique.

C'est une poursuite d'études avant tout pour repousser l'entrée dans le monde du travail et se stabiliser dans une situation a priori connue et maîtrisée.

Le diplômé de l'IUT peut également intégrer directement la vie professionnelle en acceptant un premier emploi sur place. Là encore, le choix de non-mobilité géographique et donc de mobilité personnelle est prioritaire. Il peut choisir un emploi disponible sur place, même s'il ne correspond pas à la formation suivie, au niveau voulu ou espéré. Selon les résultats de l'enquête 94, on constate que les étudiants devenus salariés sont peu mobiles géographiquement. En effet, pour 75 % ils travaillent et/ou vivent dans la Marne, la région et les départements limitrophes. Une remarque pour les étudiants en Informatique : ils sont plus mobiles que les autres car beaucoup travaillent en Île-de-France et à Paris. Les résultats sont sensiblement identiques pour 95 et 96-97 : 50 à 55 % des étudiants sont embauchés dans la Marne et de façon plus générale 70 à 75 % en Champagne-Ardenne. Il est difficile d'en déduire qu'ils sont également peu mobiles professionnellement, même si au moment de l'enquête : 31 % des 94, 31,8 % des 1995 ont changé d'emploi depuis leur entrée dans le monde du travail, 40 % pour 1996, 21,7 % pour 1997, 29,4 % pour 1998 et 39,3 % pour 2000.

Enfin, seuls 1,7 % des diplômés 95, 15 % des diplômés 97, 4,5 % des diplômés 1998 qui travaillent, recherchent un autre emploi qui réponde mieux à leur qualification ou à leur formation, et 8 % pour 1996. Ce faible pourcentage démontre très certainement que le DUT est un diplôme apprécié des chefs d'entreprise, et que la majorité des étudiants trouvent un emploi répondant à leurs attentes. Mais ce peut être également le signe d'un ancrage personnel important et d'une non-mobilité globale. Comme cela a déjà été signalé, cette situation peut s'expliquer par un aspect culturel profond qui retient les gens en région.

## Conclusion

À l'IUT, le développement des compétences dans l'axe de la professionnalisation se fait à travers divers pédagogies et moyens. Sur le plan technique la professionnalisation n'est que très peu contestable ou même contestée. C'est plus sur le plan de la « qualification relationnelle » (Lojkine, 1992) qu'il y a des manques et l'étudiant a parfois du mal à relier entre eux les différents moyens à sa disposition, à penser véritablement l'insertion professionnelle, à développer ou simplement à concrétiser son projet professionnel ou son projet personnel. C'est une des raisons qui le pousse à poursuivre des études pour repousser le moment du choix (qu'il peut considérer comme important sinon définitif) et être véritablement confronté à l'entreprise qu'il connaît peu. « La très grande majorité des diplômés de l'enseignement technique – y compris de l'enseignement supérieur – n'ont pas acquis une culture générale qui leur permette de communiquer dans l'entreprise » (Lojkine, 1992).

Les études courtes façonnent sur un temps relativement limité la construction sociale de l'acteur étudiant. La professionnalisation se met en place et avec elle les mobilités professionnelle et personnelle. L'ancrage dans la vie se fait dès ce moment de transition. C'est de plus en plus à l'université plutôt que dans le monde du travail que l'étudiant construit sa vie, et se stabilise dans sa profession future, dans son lieu de vie. C'est pour les étudiants diplômés de l'IUT, à travers l'IUT et l'expérience qu'ils y développent, qu'ils « fabriquent des relations, des stratégies, des significations à travers lesquelles ils se constituent eux-mêmes » (Dubet et Martuccelli, 1996).

**Danielle Potocki Malicet**  
Université Reims Champagne-Ardenne  
Laboratoire AEP Analyse et Évaluation des Professionnalisations (EA3313)  
Rue des Crayères, BP 1035, 51687 Reims cedex 2  
Tél./Fax : 03 26 91 01 31  
E-mail : danielle.potocki-malicet@univ-reims.fr

## Bibliographie

- Baudelot C. (1988), La jeunesse n'est plus ce qu'elle était : les difficultés d'une description, *Revue économique*, 39 (1) janvier, p. 189-224.
- Bouffartigue P. (1994), *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*. L'Harmattan, Bibliothèque de l'éducation, Paris.
- Cam P. (2000), Le parcours des étudiants, In : *Les conditions de vie des étudiants. Enquête OVE 1997*, sous la direction de Grignon C., PUF, Paris, p. 385-491.
- Dubar C. (1991), *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris.
- Dubet F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Éditions du Seuil, Paris.
- Dubet F., Martuccelli D. (1996), *À l'école. Sociologie de l'expérience scolaire*. Éditions du Seuil, Paris.
- Friedberg E. (avec Vidal D., Dubet F.) (1996), Symposium sur « *Sociologie de l'expérience* », *Sociologie du travail*, 1/96, p. 81-100.
- Gautheron-Boutchatsky C. (2000), Héritage familial et mobilité chez des normaliens de l'ENS de Fontenay/Saint-Cloud, Congrès international francophone *Apprendre et enseigner dans l'enseignement supérieur*, ADMES, AIPU, Paris.
- Gilbert P., Thionville R. (1990), *Gestion de l'emploi et évaluation des compétences*. EST Éditeur, Collection Les hommes et l'entreprise. Paris.
- Lahire B. (2000), Conditions d'études, manières d'étudier et pratiques culturelles, In : *Les conditions de vie des étudiants. Enquête OVE 1997*, sous la direction de Grignon C., PUF, Paris, p. 240-381.
- Lojkine J. (1992), *Les jeunes diplômés. Un groupe social en quête d'identité*. PUF, Sociologie d'aujourd'hui, Paris.
- Potocki Malicet D. (1997), *Éléments de sociologie du travail et de l'organisation*, Collection Ethno-sociologie, Anthropos, Paris.
- Renaud-Coulon A., Serieyx H. (1999), *Reprenons la Bastille. Le modèle de société au cœur de l'emploi*, Village Mondial, Paris.
- Rose J. (1996), L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi, *Sociologie du travail*, 1/96, p. 63-80.

# Insertion des docteurs en sciences de la vie en France : secteur académique et secteur privé\*

Stéphane Robin

## Résumé

L'objectif de cette recherche est d'identifier les déterminants des carrières des docteurs en sciences de la vie, dans le secteur académique et dans le secteur privé. Cette question a acquis une importance nouvelle dans les années 1990, où les perspectives d'emploi académique étaient moindres, alors que la croissance économique dépendait plus que jamais de l'innovation et des nouvelles technologies. À l'aide de données d'enquête originales portant sur plus de 800 docteurs en sciences de la vie français, nous montrons que l'insertion académique et l'insertion privée dépendent de critères très différents. L'orientation vers l'un ou l'autre secteur se fait dès l'entrée en thèse, avec peu de possibilités de reconversion par la suite. Dans la mesure où la plupart des entrées en thèse sont fortement motivées par la perspective d'une carrière académique, ce résultat révèle un problème d'incitation qu'il convient d'étudier de manière plus approfondie.

## 1. Introduction

À compter du milieu des années 1990, les opportunités d'emploi pour les nouveaux titulaires de doctorat ont eu tendance à décliner. Beaucoup de jeunes docteurs se voient contraints d'occuper une succession d'emplois temporaires, parfois entrecoupée de périodes de chômage. Ce « fait stylisé » semble concerner l'ensemble des disciplines et des pays industrialisés (Mallet, 1995 ; Martinelli, 1998 ; Martinelli, Molinari, 2000 ; National Research Council, 1998 ; Freeman, Weinstein *et al.*, 2001). Cependant, dans un contexte où la croissance économique est basée sur les avancées technologiques, accroître la quantité de ressources consacrées au processus d'innovation demeure une nécessité. Or, la main-d'œuvre hautement qualifiée (et en particulier les docteurs) constitue un élément essentiel du processus d'innovation. Dans cette situation, il convient donc d'accroître le nombre de docteurs formés chaque année, non pas de manière indifférenciée, mais en se concentrant sur les diplômés susceptibles de travailler en Recherche & Développement (ci-après R&D) dans le secteur privé.

L'objectif de la présente contribution est précisément de fournir une meilleure compréhension des ressorts de l'insertion des docteurs français dans le secteur privé, comparativement au secteur académique. Notre investigation portera sur un domaine particulier, celui des sciences de la vie. Ce choix s'explique par le fait que les jeunes diplômés de cette discipline (docteurs ou non) connaissent des difficultés d'insertion particulièrement sensibles (APEC, 2000 ; DGRT, 1994 ; Mallet, 1995), alors même que le secteur des biotechnologies apparaît comme porteur d'expansion économique dans un futur très proche (Saviotti, 1999).

---

\* Ce papier est un prolongement de mon travail de thèse, mené au sein de l'unité INRA de Grenoble, et financé par une allocation du Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur. Cette recherche a également bénéficié d'une aide de la DGA. Je remercie le Pr. Bart Cockx (IRES-UCL) pour ses commentaires sur une première version de ce texte.

Notre exposé est organisé de la manière suivante : dans un premier temps (Section 2), nous présentons les données utilisées. Nous examinons ensuite, de manière plus détaillée (Section 3), les enjeux liés à l'étude des carrières des docteurs en-dehors du secteur académique. La Section 4 est consacrée à une analyse économétrique mobilisant un modèle de durée à risques concurrents. Dans une cinquième et dernière section, nous dégagons les principales conclusions de l'analyse, en mettant l'accent sur leurs implications en matière de politique d'enseignement et de recherche.

## 2. Les données « Sciences de la Vie »

Notre base de données (que nous appellerons désormais base « Sciences de la Vie ») rassemble des données individuelles sur environ 800 docteurs en sciences de la vie issus de plusieurs universités françaises de taille importante dispensant une formation doctorale en sciences de la vie. Le terme « sciences de la vie » correspond ici à la dénomination de la Direction Scientifique n°5 (DS 5) du Ministère de la Recherche : « Biologie, Médecine et Santé ». Les données ont été collectées par enquête postale, en 1998, dans le cadre d'un projet de recherche sur les personnels des laboratoires mené par l'unité INRA de Grenoble. Cette enquête portait sur les titulaires d'un doctorat nouveau régime en sciences de la vie, ayant soutenu leur thèse entre 1984 et 1998. Un questionnaire a été adressé directement aux docteurs, grâce à des fichiers d'adresses fournis par les universités préalablement contactées. Précisons qu'en raison de l'existence du *numerus clausus*, les facultés de médecine n'ont pas été prises en considération dans l'enquête.

Le principal avantage du mode de collecte des données (par rapport aux enquêtes postales effectuées auprès de directeurs de DEA et/ou d'écoles doctorales) est que les informations sont fournies par les docteurs eux-mêmes, ce qui tend à renforcer l'exactitude des réponses. Au terme de l'enquête, environ 800 réponses ont été enregistrées, pour 1800 questionnaires envoyés. Le taux de réponse est donc supérieur à 40 %, ce qui est très raisonnable pour une enquête postale (cf. Appendice, Table A). La base de données fournit des informations (quantitatives et qualitatives) très détaillées sur chaque individu recensé. Ces informations concernent notamment :

- **Les caractéristiques individuelles** : date de naissance, genre, âge à la soutenance, etc.
- **La formation avant la thèse** : diplômes obtenus avant la thèse, type de cursus avant la thèse (universitaire, écoles), formations complémentaires, etc.
- **La formation doctorale** : discipline de spécialité, type de financement, durée de la thèse, date de soutenance, etc.
- **Expérience de recherche** : nombre de publications scientifiques, nombre de communications, etc.
- **Stage post-doctoral** : « Post-doc » dans une université, en entreprise, etc.

Enfin, les données « Sciences de la Vie » nous permettent de reconstituer, trimestre par trimestre, l'évolution de la situation professionnelle (ou « trajectoire professionnelle »), depuis la fin de la thèse, de chaque individu recensé. En effet, la période d'observation (1984-1997) est décomposée en 56 trimestres ; à chaque trimestre  $t$ ,  $1 \leq t \leq 56$ , correspond une variable discrète  $S_t$  qui décrit la situation des individus au regard du marché du travail. Cette variable comporte 11 modalités, décrites dans le Tableau 1. L'une de ces modalités est bien entendu la thèse : une fois identifié le trimestre de fin de thèse, il est aisé de reconstruire la trajectoire professionnelle depuis la soutenance jusqu'au dernier trimestre 1997. La variable  $S_t$  joue un rôle clé dans notre analyse, car sur elle repose la construction des variables de durée. Les trajectoires pour lesquelles certains trimestres n'étaient pas renseignés ont été exclues de l'analyse : en conséquence, les estimations économétriques de la Section 4 portent sur 720 docteurs au maximum. Étant donné la nature des informations disponibles, notre analyse portera sur le côté « offre » du marché du travail des docteurs. Nous privilégierons une analyse en forme réduite plutôt que structurelle, dans la mesure où notre objectif n'est pas de tester un modèle théorique formel, mais d'explorer un cadre conceptuel et d'en tirer des réflexions intéressantes la politique de recherche.

Tableau 1 – Situation professionnelle au trimestre  $t$  (variable  $s_t$ )

| <i>Modalité de la variable <math>s_t</math></i> | <i>Situation professionnelle au trimestre <math>t</math></i> |
|---|--|
| 1   | Service militaire  |
| 2   | Chômage  |
| 3   | CDD dans le secteur privé                                    |
| 4   | CDI dans le secteur privé                                    |
| 5   | CDD dans le secteur public                                   |
| 6   | CDI dans le secteur public                                   |
| 7   | Inactivité <sup>1</sup>                                      |
| 8   | Post-doc   |
| 9   | Poursuite d'études   |
| 10  | Création d'entreprise  |
| 11  | Thèse  |

### 3. Comprendre les carrières des docteurs dans le secteur privé : enjeux et perspectives

Alors que les carrières académiques font l'objet d'une littérature abondante à l'échelle internationale (cf., par exemple, Tasiran *et al.*, 1997 ; Diamond, 2001 ; Stephan, Levin, 2001), les déterminants des carrières des docteurs dans le secteur privé restent peu étudiés. Aux États-Unis, Zucker *et al.* (1997) ont prêté attention aux carrières des « star scientists » dans les entreprises américaines, tandis que Eaton et Bailyn (1999) ont étudié les carrières des scientifiques (y compris non-docteurs) dans les entreprises de biotechnologies. En France, les travaux portant sur l'insertion des docteurs en entreprise sont un peu plus nombreux, sans doute parce que celle-ci se révèle relativement difficile (Martinelli *et al.*, 1998 ; Paul, Perret 1997, 1999). Dans un contexte où la croissance économique est de plus en plus « basée sur les connaissances » et où, simultanément, les docteurs éprouvent de grandes difficultés à trouver un emploi permanent, les carrières des docteurs en-dehors du secteur académique restent un objet d'analyse plus pertinent que jamais.

Tel est du moins le postulat à l'origine des réflexions de Romer (2000) sur la situation des docteurs aux États-Unis, réflexions qui peuvent éclairer, à bien des égards, la situation française. Selon Romer (2000), pour que les investissements en R&D aient un quelconque impact sur la croissance économique, ils doivent se manifester par un accroissement réel de la quantité de ressources entrant dans le processus d'innovation. Parmi ces ressources, une main-d'œuvre hautement qualifiée (telle que la main-d'œuvre doctorale) apparaît comme essentielle, à condition, cependant, de mettre en place des politiques visant à diriger les flux de nouveaux docteurs vers la R&D privée et non plus seulement vers la recherche académique. Les politiques de recherche font ainsi face à un nouveau défi : accroître la proportion de docteurs directement opérationnels en R&D dans le secteur privé.

Pendant, les pays industrialisés ne semblent pas prêts à relever ce défi : l'accroissement de main-d'œuvre doctorale constaté ces dernières années en France (cf. Appendice, Table B) et aux États-Unis (Romer, 2000) consistait essentiellement de docteurs désireux de poursuivre une carrière académique. Une conséquence directe de cet accroissement est que de nombreux jeunes docteurs ont rencontré des difficultés accrues pour accéder à un emploi académique stable.

Le cas des sciences de la vie illustre parfaitement ce problème, tant en France (cf. par exemple DGRT, 1995) qu'aux États-Unis (National Research Council, 1998 ; Freeman, Weinstein *et al.*, 2001). L'exploitation des données « Sciences de la Vie » décrites dans la Section 2 va nous permettre d'explorer ce problème de manière plus approfondie dans le cas français. Notre objectif principal sera d'identifier les facteurs favorables à une insertion en CDI dans le secteur privé, et plus particulièrement ceux pouvant constituer des instruments valides pour la politique de recherche en France.

1. Différent de chômage : congé de maternité, maladie, disponibilité, etc.



## 4. Analyse économétrique

### 4.1. Méthodologie et modélisation

Les modèles de durée font désormais partie des outils standards pour analyser les transitions individuelles sur le marché du travail. Dans cette section, nous utilisons les données de calendrier de la base « Sciences de la Vie » pour mesurer l'impact d'un ensemble de variables explicatives sur le taux de transition (ou « hasard ») vers le *premier* CDI dans les secteurs public et privé respectivement. Pour ce faire, nous estimons, par la technique du Maximum de Vraisemblance, un modèle de durée à hasard proportionnel mixte (Van den Berg, 2000), appelé ci-après modèle HPM, dans lequel la dépendance au temps (*baseline hazard*) est continue par morceaux (Lancaster, 1990). Il s'agit d'un modèle à risques concurrents, permettant de distinguer les cas où le premier CDI est un CDI public de ceux où le premier CDI est un CDI privé.

Les données longitudinales ne nous permettent pas de faire la distinction public/académique ; cependant, des recoupements avec d'autres questions (nature du premier emploi, nature de l'emploi occupé au moment de l'enquête) ont permis d'établir que la majorité des CDI publics sont en fait des CDI académiques. Chaque individu est suivi depuis son trimestre de soutenance jusqu'au dernier trimestre 1997 (ce qui nous a conduit à exclure de l'analyse les diplômés de 1997, réduisant ainsi l'échantillon à 600 individus). Les individus qui ne connaissent pas de transition vers un CDI sur la période sont censurés.

Dans le modèle HPM estimé ici, l'axe du temps est divisé en  $m$  intervalles  $I_l = [\tau_l, \tau_{l+1}[$ , avec  $l = 1, 2, \dots, m$ . Les bornes sont  $\tau_1 < \tau_2 < \tau_3 < \dots < \tau_m$ , avec  $\tau_1 = 0$  et  $\tau_{m+1} = \infty$ . Le modèle s'écrit :

$$(1) \quad \ln \tilde{h}_{ij}(t) = \alpha_{jl} + \beta_j X_i + \mu_{ji} \quad \text{pour } t \in I_l, \text{ et avec } j = 1, 2.$$

où  $\tilde{h}_{ij}(t)$  est la fonction de hasard,  $\alpha_{jl}$  un paramètre mesurant la dépendance au temps (« effet fixe du temps »),  $X_i$  un vecteur de variables explicatives,  $\beta_j$  le vecteur des paramètres à estimer et  $\mu_{ji}$  un effet aléatoire destiné à capter l'hétérogénéité individuelle non observée. L'indice  $i$  désigne le  $i^{\text{ème}}$  individu, et l'indice  $j$  le type de transition ( $j = 1$  pour une transition publique,  $j = 2$  pour une transition privée). Par hypothèse, la variable aléatoire  $\lambda_i = \exp(\mu_i)$  suit une loi Gamma de paramètres  $(\delta, \delta)$ , telle que  $E(\lambda_i) = 1$  et  $\text{Var}(\lambda_i) = 1/\delta$ . Les intervalles  $I_l$  peuvent être de longueurs inégales : dans notre cas, l'axe du temps était divisé en six intervalles (auxquels étaient associés six paramètres  $\alpha_{jl}$ ), les cinq premiers d'une durée de 1 an, et le dernier d'une durée de 2 ans.

### 4.2. Variables

Les variables explicatives utilisées dans le modèle sont décrites dans le Tableau 2 ; leur définition est assez intuitive, à l'exception de celles que nous détaillons ci-dessous :

- Le « Taux de publication » est simplement le nombre de publications pendant la thèse rapporté à la durée de celle-ci.
- Le « Projet professionnel » est présenté dans le Tableau 2 comme un ensemble de 3 variables dichotomiques. Dans les résultats de l'estimation, cependant, nous l'interprétons, par souci de lisibilité, comme une variable à 3 catégories. Ces deux présentations sont équivalentes, il suffit d'omettre l'une des variables dichotomiques (qui constituera la catégorie de référence) lors de l'estimation du modèle. La même remarque vaut pour le « Financement de la thèse ».
- Le « Taux de chômage 25-49 » est un indicateur de la tension sur le marché du travail au moment d'accéder à un CDI. Cette variable a été construite à partir de données INSEE fournies par le Service d'Analyse Économique de l'IREC. Elle donne, pour chaque observation, le taux de chômage des 25-49 ans en France, au trimestre où l'individu a débuté son premier CDI (ou au dernier trimestre 1997 pour les observations censurées).
- « Post-doc » est une variable dichotomique indiquant si l'individu occupait ou non un post-doc au trimestre suivant sa soutenance. Le post-doc est défini ici comme un emploi temporaire dans le domaine de la recherche (publique ou privée) hors du territoire français.

**Tableau 2 – Définition et statistiques descriptives des variables explicatives**

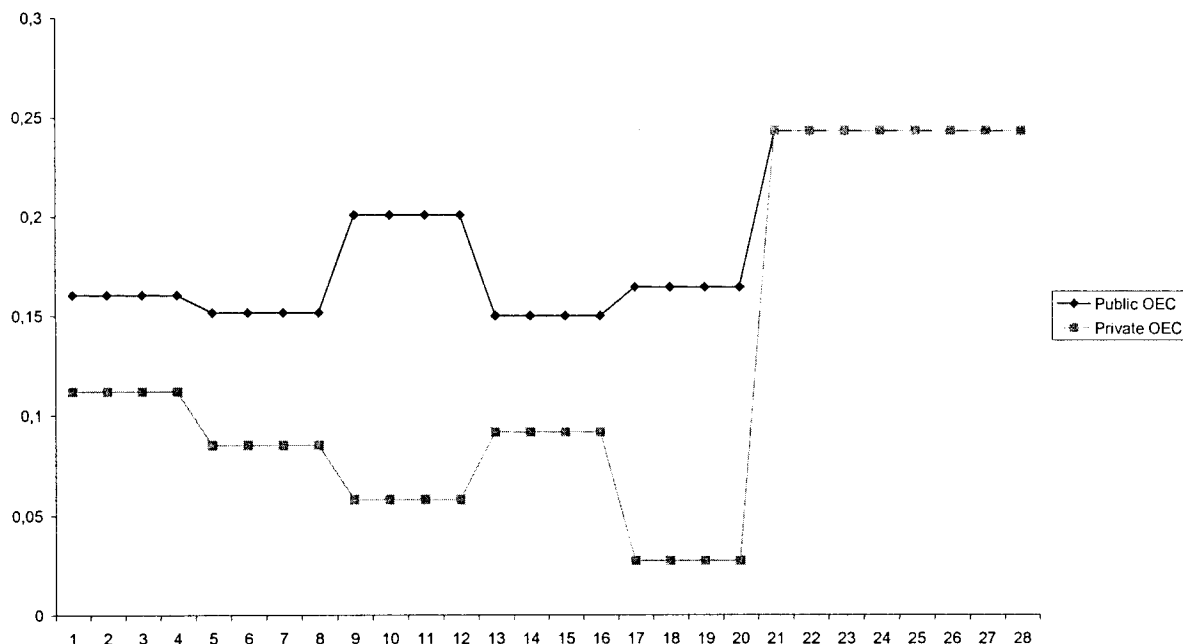
| <i>Variable</i>  | <i>Statistiques : moyenne (écart-type)</i> |
|--|--|
| <b>Taux de publication</b>                                     | 0,97 (0,90) min : 0 max : 5                |
| <b>Mention</b> (1 si TH ou THF, 0 sinon)                       | 0,84 (0,37)                                |
| <b>Projet professionnel académique</b> (1 si oui, 0 si non)    | 0,56 (0,50)                                |
| <b>Projet professionnel privé</b> : (1 si oui, 0 si non)       | 0,07 (0,25)                                |
| <b>Autre projet ou aucun projet</b> (1 si oui, 0 si non)       | 0,37 (0,48)                                |
| <b>Genre</b> (1 si masculin, 0 si féminin)                     | 0,48 (0,50)                                |
| <b>Durée de la thèse</b> (en années)                           | 3,7 (0,93) médiane : 4                     |
| <b>Cursus antérieur</b> (1 si purement universitaire, 0 sinon) | 0,73 (0,44)                                |
| <b>Financement public</b> (1 si oui, 0 si non)                 | 0,63 (0,48)                                |
| <b>Financement privé</b> (1 si oui, 0 si non)                  | 0,08 (0,27)                                |
| <b>Autre ou aucun financement</b> (1 si oui, 0 si non)         | 0,29 (0,45)                                |
| <b>Entreprise partenaire de la thèse</b> (1 si oui, 0 si non)  | 0,17 (0,37)                                |
| <b>Université d'origine = A</b> (1 si oui, 0 si non)           | 0,25 (0,43)                                |
| <b>B</b> (1 si oui, 0 si non)                                  | 0,12 (0,32)                                |
| <b>C</b> (1 si oui, 0 si non)                                  | 0,08 (0,26)                                |
| <b>D</b> (1 si oui, 0 si non)                                  | 0,18 (0,38)                                |
| <b>E</b> (1 si oui, 0 si non)                                  | 0,34 (0,48)                                |
| <b>F</b> (1 si oui, 0 si non)                                  | 0,04 (0,19)                                |
| <b>Année de soutenance</b>                                     |  |
| - entre 1984 et 1989 (1 si oui, 0 si non)                      | 0,16 (0,37)                                |
| - entre 1990 et 1992 (1 si oui, 0 si non)                      | 0,34 (0,47)                                |
| - entre 1993 et 1994 (1 si oui, 0 si non)                      | 0,26 (0,44)                                |
| - entre 1995 et 1996 (1 si oui, 0 si non)                      | 0,24 (0,42)                                |
| <b>Taux de chômage 25-49</b>                                   | 10,79 (0,82)                               |
| <b>Post-doc</b> (1 si oui, 0 si non)                           | 0,39 (0,49)                                |

### 4.3. Résultats

Le Graphique 1 donne une représentation des fonctions de hasard estimées pour les transitions publiques et privées. Le taux de transition vers un CDI public reste proche de 0,15 sur l'ensemble de la période, exception faite du troisième et du dernier intervalles de temps, marqués par une hausse à 0,20 et 0,25 respectivement. La hausse du hasard au 3<sup>ème</sup> intervalle est cohérente avec un fait stylisé : dans les années 1990, la moitié environ des jeunes docteurs diplômés en France chaque année ont occupé un post-doc (ou un autre emploi temporaire) pendant les 3 premières années suivant leur soutenance (Martinelli, Molinari, 2000).

Le hasard d'obtenir un CDI privé tend globalement à décroître pendant les 4 premières années après la thèse. Le cinquième intervalle (5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> années après la thèse) est marqué par une forte hausse du taux de transition, qui passe de 0,05 à 0,25, soit un niveau identique à celui du hasard d'obtenir un CDI public. À cette exception près, le taux de transition vers le secteur privé est toujours inférieur au taux de transition vers le secteur public, ce qui rend probablement compte du fait que les emplois privés ne sont traditionnellement pas un débouché pour les docteurs français.

Graphique 1 – Fonctions de hasard estimées



Les résultats de l'estimation proprement dits sont présentés dans le Tableau 3. L'effet de chaque variable explicative sur la fonction de hasard est donné par la formule «  $\exp(\beta)-1$  », où  $\beta$  est le coefficient estimé associé à la variable considérée. Le Tableau 3 suggère que les déterminants des carrières des docteurs dans le secteur privé sont nettement distincts de ceux des carrières du secteur public. En premier lieu, l'effet de la constante (qui mesure l'effet de  $\alpha_1$  pour un individu ayant toutes ses caractéristiques à zéro) est fortement négatif pour les transitions privées, alors qu'il est positif pour les transitions publiques. Cela signifie que, toutes choses égales par ailleurs, l'accès à un CDI dans le secteur privé se fait rarement dans l'année suivant la thèse : il se pourrait qu'une période de reconversion soit nécessaire avant qu'un jeune docteur puisse obtenir ce type d'emploi. Ce résultat rejoint les observations de Martinelli *et al.* (1998).

Pour accéder à un CDI dans le secteur privé, il est préférable de réaliser sa thèse sur une courte durée, en s'appuyant sur un financement privé (cette catégorie incluant les CIFRE). À l'inverse, la valorisation académique de la thèse, à l'aide de publications dans des revues scientifiques, diminue les chances d'obtenir un CDI privé. Mais le facteur ayant l'impact le plus fort est le projet professionnel, puisque constituer, à l'entrée en thèse, un projet professionnel orienté « secteur privé » augmente le hasard de 87 %. Dans le même ordre d'idée, un départ en post-doc après la thèse diminue le hasard de 68 %. Toutes ces variables peuvent être considérées comme « instrumentales », dans la mesure où les acteurs peuvent – en partie – les contrôler : les étudiants/doctorants peuvent décider de leur projet professionnel, du mode de valorisation de leur thèse et du départ en post-doc ; les décideurs politiques peuvent influencer sur l'offre de financements de thèse orientés vers le secteur privé (CIFRE notamment), et sur l'offre de post-doc.

Cependant, l'effet de la conjoncture ne doit pas être sous-estimé : les docteurs ayant soutenu leur thèse dans les années 1990 ont ainsi des chances d'accès à l'emploi privé stable significativement inférieures à celles de la génération précédente (années 1980). En revanche, en période de crise (quand le taux de chômage est élevé), le doctorat semble faciliter l'accès à l'emploi privé. Ce phénomène traduit peut-être une généralisation des reconversions lorsque les débouchés académiques sont restreints par la baisse des crédits attribués à la recherche (les périodes de crise ayant souvent vu, dans les années 1990, la mise en place de politiques de rigueur).

**Tableau 3 – Résultats de l'estimation du modèle HPM**

| Variables explicatives |                        | Accès au 1 <sup>er</sup> CDI public |              | Accès au 1 <sup>er</sup> CDI privé |              |
|------------------------|------------------------|-------------------------------------|--------------|------------------------------------|--------------|
|                        |                        | Coefficient                         | (Écart type) | Coefficient                        | (Écart type) |
| Constante              |                        | 5,8401                              | (0,9851)***  | -12,4421                           | (2,4448)***  |
| Genre                  | <i>Masculin</i>        | 0,1027                              | (0,1409)     | 0,3485                             | (0,1908)*    |
|                        | <i>Féminin</i>         |                                     |              |                                    |              |
| Mention                | <i>TH ou plus</i>      | 0,5355                              | (0,2494)**   | -0,0300                            | (0,3034)     |
|                        | <i>Autre ou aucune</i> |                                     |              |                                    |              |
| Durée de la thèse      |                        | -0,0051                             | (0,0768)     | -0,3235                            | (0,1215)***  |
| Financement            | <i>Public</i>          | 0,0951                              | (0,1713)     | 0,3737                             | (0,2549)     |
|                        | <i>Privé</i>           | -0,1572                             | (0,3899)     | 0,8543                             | (0,3896)**   |
|                        | <i>Autre ou aucun</i>  |                                     |              |                                    |              |
| Taux de publication    |                        | 0,0033                              | (0,0902)     | -0,2692                            | (0,1259)**   |
| Cursus antérieur       | <i>Universitaire</i>   | -0,4733                             | (0,1545)***  | -0,2789                            | (0,2213)     |
|                        | <i>Autre</i>           |                                     |              |                                    |              |
| Partenariat industriel | <i>Oui</i>             | -0,0498                             | (0,2388)     | -0,0170                            | (0,2863)     |
|                        | <i>Non</i>             |                                     |              |                                    |              |
| Projet professionnel   | <i>Académique</i>      | 0,3699                              | (0,1638)**   | 0,0205                             | (0,2138)     |
|                        | <i>Privé</i>           | -0,3586                             | (0,4124)     | 1,0552                             | (0,2963)***  |
|                        | <i>Autre ou aucun</i>  |                                     |              |                                    |              |
| Université d'origine   | <i>B</i>               | 0,6119                              | (0,3268)*    | 0,2781                             | (0,4207)     |
|                        | <i>C</i>               | 0,1167                              | (0,2508)     | -0,8466                            | (0,4695)*    |
|                        | <i>D</i>               | -0,1003                             | (0,2406)     | -0,2395                            | (0,3283)     |
|                        | <i>E</i>               | -0,2297                             | (0,1887)     | -0,0306                            | (0,2392)     |
|                        | <i>F</i>               | 0,2813                              | (0,3648)     | -0,0055                            | (0,7564)     |
|                        | <i>A</i>               |                                     |              |                                    |              |
| Année de soutenance    | <i>1990-1992</i>       | 1,0898                              | (0,2441)***  | -0,7468                            | (0,2772)***  |
|                        | <i>1993-1994</i>       | 1,5595                              | (0,3192)***  | -1,3075                            | (0,3238)***  |
|                        | <i>1995-1996</i>       | 1,8505                              | (0,3512)***  | -0,7913                            | (0,3001)***  |
|                        | <i>1984-1989</i>       |                                     |              |                                    |              |
| Post-doc               | <i>Oui</i>             | -0,7076                             | (0,1736)***  | -1,1491                            | (0,2500)***  |
|                        | <i>Non</i>             |                                     |              |                                    |              |
| Taux chômage 25-49     |                        | -1,1350                             | (0,0941)***  | 0,7759                             | (0,2117)***  |
| Effet fixe du temps    | $\alpha_2 - \alpha_1$  | 0,3820                              | (0,1821)**   | -0,1480                            | (0,2232)     |
|                        | $\alpha_3 - \alpha_1$  | 0,9799                              | (0,2072)***  | -0,5156                            | (0,3146)     |
|                        | $\alpha_4 - \alpha_1$  | 0,8346                              | (0,2876)***  | -0,1754                            | (0,3437)     |
|                        | $\alpha_5 - \alpha_1$  | 1,0325                              | (0,3395)***  | -1,6265                            | (0,7273)**   |
|                        | $\alpha_6 - \alpha_1$  | 1,7250                              | (0,3925)***  | 0,6497                             | (0,3835)     |
|                        | $\alpha_1$             |                                     |              |                                    |              |
| Rho                    |                        | 6,51e-07                            | (0,0002)     | 4,06e-06                           | (0,0012)     |

Significative au seuil de \* 10 %; \*\* 5%; \*\*\* 1 %

NB : un test de Wald conduit au rejet de l'hypothèse nulle  $H_0 : \langle \beta_j = 0 \rangle$  au seuil de 1 %.

Pour finir cette section, nous discuterons brièvement des effets fixe (du temps) et aléatoire (individuel) introduits dans le modèle. De manière générale, l'effet fixe du temps affecte fortement le hasard d'accéder à un CDI public, mais peu (ou pas) le hasard d'accès à un CDI privé. Dans la dernière ligne du Tableau 3 figure le paramètre Rho, qui mesure la contribution de la variance liée à l'effet aléatoire individuel  $\mu_{ji}$  à la variance totale. Un test du ratio de vraisemblance conduit au rejet de l'hypothèse nulle  $H_0 : \langle \text{Rho} = 0 \rangle$ , ce qui signifie que le modèle estimé n'est pas significativement biaisé par la présence d'hétérogénéité individuelle non observée.

## 5. Conclusion et implications pour la politique de recherche en France

L'objectif de cette contribution était d'identifier, à l'aide d'un modèle de durée de type HPM à risques concurrents, les déterminants de l'accès à une carrière privée pour les docteurs en sciences de la vie français. Nos résultats suggèrent qu'il est possible d'accéder à un CDI privé après le doctorat, à condition cependant de s'y préparer dès l'entrée en thèse et d'abandonner l'idée d'une carrière académique. Les thèses donnant accès au secteur privé doivent en effet avoir un format spécifique (durée courte, financement privé ou CIFRE, partenariat avec une entreprise) radicalement différent de celui des thèses académiques. Les docteurs désireux de s'engager dans une carrière privée doivent donc se préparer, dès l'entrée en thèse, à adopter ce format et à acquérir, en matière de recherche, les modes de fonctionnement que valorisent les entreprises. C'est là précisément que le bât blesse : la majorité des docteurs (80 % environ de chaque cohorte de diplômés) exprime une forte préférence *ex ante* pour l'emploi académique. Ce fait stylisé n'est pas limité à notre échantillon, plusieurs auteurs (par exemple : Tasiran *et al.*, 1997 ; Stern 1999 ; Romer, 2000) l'ayant également observé, à travers les pays et les disciplines.

Nos résultats mettent donc en lumière, dans le cas des sciences de la vie du moins, un problème d'incitation particulièrement épineux. En effet, nous l'avons vu, il peut être bénéfique, du point de vue des économies nationales, d'accroître le nombre de docteurs destinés à travailler en R&D dans le secteur privé, et d'orienter la politique de recherche en vue de cet objectif. Ceci est particulièrement difficile si la majorité des étudiants s'engageant dans un doctorat le font avec l'espoir de mener un jour une carrière académique (ce qui est actuellement le cas). Si la France veut favoriser sa croissance économique en stimulant, par un influx de main-d'œuvre spécialisée, la capacité d'innovation du secteur privé, alors la politique de recherche doit inclure la mise en place d'une structure d'incitations adéquate, visant à attirer davantage d'étudiants vers la R&D privée.

Le cadre nécessairement limité de la présente contribution ne permet pas une réflexion approfondie sur les réformes possibles ou souhaitables. En guise de conclusion, nous nous contenterons donc d'indiquer quelques pistes, en nous limitant au cas des sciences de la vie. Tout d'abord, le gouvernement pourrait accroître le nombre d'allocations de recherche offertes dans des domaines qui offrent un intérêt tout particulier pour les entreprises, comme les applications thérapeutiques des biotechnologies ou la bio-informatique. Dans le même ordre d'idée, accroître le nombre de bourses CIFRE pourrait conduire à former davantage de chercheurs en entreprise, tout en offrant aux jeunes docteurs de meilleures perspectives d'insertion dans le secteur privé.

Finalement, d'aucuns pourraient imaginer des mesures plus radicales, comme la création d'un doctorat « orienté vers le secteur privé », qui jouerait, par rapport au doctorat « traditionnel », un rôle similaire à celui que joue le DESS par rapport au DEA. Ce nouveau doctorat pourrait attirer une partie substantielle des étudiants désireux de s'engager dans un doctorat ; ces doctorants auraient ainsi la possibilité de mener une activité de recherche appliquée, dans de bonnes conditions (de financement, notamment), et avec la perspective de « vrais » débouchés. Il est peu probable qu'après avoir réalisé leur thèse dans ces conditions, ces docteurs éprouvent l'envie de retourner vers le secteur académique. Considérons pour finir une dernière option offerte aux pouvoirs publics : créer davantage de passerelles entre secteur académique et secteur privé, en favorisant la création de groupements de recherche mixtes, de pépinières d'entreprises, et de *spin-off* à partir de grandes universités. Les efforts en la matière sont encore modestes en France, malgré la volonté affichée des autorités de promouvoir les nouvelles technologies (cf. par exemple Lemarié *et al.*, 2001, pour une enquête statistique sur le secteur des biotechnologies en France). Une telle politique « d'ouverture » pourrait cependant générer des débouchés considérables, à la fois nouveaux et valorisants, pour les jeunes docteurs français.

**Robin Stéphane**

IRES-UCL, Place Montesquieu 3, Boîte 4

1348 Louvain-la-Neuve (Belgique)

Tél : 00 32 10 47 34 61 ; Fax : 00 32 10 47 39 45

E-mail : robin@ires.ucl.ac.be

## Appendice

**Table A – Taux de réponse par université**

| Universités  | Population contactée | Échantillon | Taux de réponse |
|--------------|----------------------|-------------|-----------------|
| A            | 203                  | 88          | 43%             |
| B            | 452                  | 149         | 33%             |
| C            | 246                  | 79          | 32%             |
| D            | 175                  | 52          | 30%             |
| E            | 237                  | 142         | 60%             |
| F            | 500                  | 253         | 50%             |
| <b>Total</b> | <b>1813</b>          | <b>763</b>  | <b>42%</b>      |

NB : Pour des raisons de confidentialité, les noms des universités sont remplacés par les lettres A à F.

**Table B – Nombre de thèses « nouveau régime » soutenues par discipline sur la période 1989-1999**

| Année | Direction scientifique  |   |   |                                      |                               |                              |                              | Total |
|-------|-------------------------|---|---|--------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------|
|       | DS 1<br>Math.,<br>info. | DS 2<br>Physique,<br>sciences<br>ingén. | DS 3<br>Sciences<br>Terre et<br>Univers | DS 4<br>Sciences<br>des<br>matériaux | DS 5<br>Sciences<br>de la vie | DS 6<br>Sciences<br>humaines | DS 7<br>Sciences<br>sociales |       |
| 1989  | 722                     | 1247                                    | 328                                     | 881                                  | 1223                          | 859                          | 703                          | 5963  |
| 1990  | 795                     | 1344                                    | 335                                     | 995                                  | 1436                          | 1032                         | 845                          | 6782  |
| 1991  | 830                     | 1498                                    | 313                                     | 1017                                 | 1409                          | 1172                         | 959                          | 7198  |
| 1992  | 980                     | 1714                                    | 393                                     | 1232                                 | 1660                          | 1420                         | 1161                         | 8560  |
| 1993  | 740                     | 2283                                    | 410                                     | 1094                                 | 1857                          | 1587                         | 1326                         | 9297  |
| 1994  | 846                     | 2532                                    | 439                                     | 1197                                 | 1977                          | 1987                         | 1620                         | 10598 |
| 1995  | 792                     | 2324                                    | 417                                     | 1122                                 | 1946                          | 1756                         | 1304                         | 9661  |
| 1996  | 898                     | 2864                                    | 499                                     | 1150                                 | 2002                          | 2024                         | 1537                         | 10974 |
| 1997  | 886                     | 2764                                    | 493                                     | 1120                                 | 2070                          | 2076                         | 1672                         | 11081 |
| 1998  | 845                     | 2636                                    | 436                                     | 1031                                 | 2033                          | 1903                         | 1698                         | 10582 |
| 1999  | 769                     | 2469                                    | 392                                     | 965                                  | 1882                          | 2126                         | 1638                         | 10241 |

Source : DGRT, 1995, 2000, 2001.

## Bibliographie

- APEC (2000), *Les filières de formation à insertion « difficile », l'exemple de la biologie*, APEC, Paris.
- DGRT (1994), *Rapport sur les études doctorales*, Ministère de la Recherche, Paris.
- DGRT (1995) *Rapport sur les études doctorales*, Ministère de la Recherche, Paris.
- DGRT (1998), *Rapport sur les études doctorales*, Ministère de la Recherche, Paris.
- DGRT (2000), *Rapport sur les études doctorales 1999*, Ministère de la Recherche, Paris.
- DGRT (2001), *Rapport sur les études doctorales 1998*, Ministère de la Recherche, Paris.
- DPD (2001), *Recherche et Développement en France : résultats 1999, estimations 2000, objectifs socio-économiques du BCRD 2001*, Ministère de la Recherche, Paris.
- Diamond A. (2001), Scientists' salaries and the implicit contracts theory of labour markets, *International Journal of Technology Management*, vol. 22, n° 7/8.
- Eaton S.C., Bailyn L. (1999), Work and life strategies of professionals in biotechnology firms, *Annals of the American Academy of Political & Social Sciences*, n° 562, p. 159-173.
- Ehrenberg R.G. (1992), The Flow of New Doctorates, *Journal of Economic Literature*, n° 30, June, p. 830-875.

- Freeman R.B. (1980), Employment opportunities in the Doctorate Manpower Market, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 33, n° 2, p. 185-197.
- Freeman R.B., Weinstein E. *et al.* (2001), *Careers and rewards in Bio Sciences : the disconnect between scientific progress and career progression*, Scientific report downloaded in July, 2002 from <http://www.ascb.org/competition.html>
- Lancaster T. (1990), *The Econometric Analysis of Transition Data*, New York, Cambridge University Press.
- Lemarié S. *et al.* (2001), Is the Creation and Development of Biotech SMEs Localised ? Conclusions Drawn from the French Case, *Small Business Economics*, vol. 17, p. 61-76.
- Mallet F. (1995), Les docteurs et le marché de l'emploi, *Éducation et formation*, n° 41, p. 21-29.
- Martinelli D. (1998), *L'insertion récente des docteurs*, Céreq, Marseille.
- Martinelli D. *et al.* (1998), Emploi public, emploi privé : la difficile conversion des titulaires de thèse, *Bref Céreq*, n° 146.
- Martinelli D., Molinari M. (2000), L'insertion professionnelle en 1999 des diplômés de l'enseignement supérieur, *Documents Observatoire Céreq*, n° 150.
- National Research Council (1998), *Trends in the early careers of life scientists*, Washington D.C., National Academy Press.
- Paul J-J., Perret C. (1997), *Les docteurs de l'université et les entreprises*, Document IREDU, Université de Bourgogne, Dijon.
- Paul J-J., Perret C. (1999), Impact des relations université/industrie sur l'insertion en entreprise des jeunes docteurs scientifiques, *Cahiers de l'innovation*, n° 99042.
- Romer P.M. (2000), Should the government subsidize supply or demand in the market for scientists and engineers? *NBER Working Paper Series*, n° 7723, June.
- Sauer R. (1988), Estimates of the returns to quality and co-authorship in economic academia, *Journal of Political Economy*, vol. 96, n° 4, p. 855-866.
- Saviotti P.P. (1999), Biotechnologies, l'aube d'une révolution ? *Biofutur*, 194, novembre, p. 12-14.
- Stephan P., Levin S.G. (2001), Career stage, benchmarking and collective research, *International Journal of Technology Management*, vol. 22, n° 7/8.
- Stern S. (1999), Do scientists pay to be scientists ? *NBER Working Paper Series*, n° 7410.
- Tasiran *et al.* (1997), Climbing Career Steps : becoming a Full Professor of Economics, *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 99, n° 3, p. 471-484.
- Van den Berg G. (2000), Duration models : specification, identification, and multiple durations. In : *Handbook of Econometrics*, vol. 5, James J. Heckman & Edward Leamer Eds.
- Zucker L. *et al.* (1997), Labor Mobility from Academe to Commerce, *NBER Working Paper Series*, n° 6050.

## Emploi non qualifié et trajectoires féminines

Danièle Trancart, Armelle Testenoire

L'insertion peut être appréciée au regard de la qualité du travail exercé. L'attention se porte alors sur la qualification de l'emploi occupé. Cette perspective sans être indépendante de l'analyse du statut des emplois occupés<sup>1</sup>, s'en distingue néanmoins par l'attention portée aux liens, nécessairement complexes, entre la formation et l'emploi. La qualification individuelle se définit par le niveau de formation initiale, combinée à l'expérience et à la formation en cours d'emploi (validée ou non par un titre). Les débutants<sup>2</sup> entrent sur le marché du travail en ayant pour principal bagage certifié leur formation initiale, même si l'acquisition d'une première expérience professionnelle peut être internalisée dans le cursus de formation sous forme de stages.

Dès lors la période d'insertion peut être interprétée comme un temps d'ajustement aux exigences des postes proposés par les entreprises (Vernières, 1997). Cette conception revient à poser la nécessaire incomplétude de la formation initiale.

La période de croissance a occulté cette phase de transition, dans la mesure où en raison de pénuries de main-d'œuvre combinées à une transformation du rapport salarial, cette étape se déroulait en interne dans l'entreprise. Depuis les années 80, les entreprises tendent à se défausser de ce rôle en le renvoyant sur le marché externe (flexibilité externe) et sur l'état (politiques de l'emploi), ce qui est rendu possible par la déréglementation progressive du droit du travail. Le système de formation et le marché du travail doivent aujourd'hui être censés fournir une main-d'œuvre directement « prête à l'emploi » en terme de savoir-faire et de savoir-être.

Cependant, les comportements des jeunes et de leurs familles demeurent profondément marqués par le modèle en vigueur dans les années d'après-guerre. De plus, la progression continue du niveau de formation accroît le décalage entre les attentes des jeunes et les emplois qui leur sont proposés. En particulier lorsque plus de la moitié de la génération a au moins le bac (contre 26 % en 1980), le niveau V (CAP, BEP) permet-il encore d'accéder aux emplois d'ouvriers et employés qualifiés pour lesquels ils ont été formés ?

La reprise de la croissance nette des emplois d'ouvriers et d'employés<sup>3</sup> non qualifiés depuis 1994, plus rapide que celle de l'emploi qualifié (Audric-Lerenard, Tanay, 2000), accroît encore le risque de décalages entre la qualification des individus et la qualification de leur emploi.

Si l'on considère la phase d'insertion comme un temps de socialisation et d'acquisition d'une expérience complétant la formation initiale, peut-on considérer que l'insertion dans un emploi non qualifié constitue une première étape servant de tremplin pour accéder à un emploi qualifié ? Adopter cette perspective suppose que les emplois occupés permettent l'acquisition d'une expérience initiale qualifiante. Cette problématique nous amène à nous interroger sur l'impact des premiers emplois non qualifiés sur la trajectoire professionnelle ultérieure.

---

1. Les emplois non qualifiés sont ceux qui ont les statuts les plus précaires.

2. Entendus au sens de sortants de la formation initiale sous statut scolaire, ce qui exclut les situations d'alternance sous statut salarial.

3. Jusqu'en 1994, les créations d'emploi non qualifié dans le tertiaire ne compensaient pas les pertes dans l'industrie. Les allègements des charges sociales sur les bas salaires, combinées à la reprise économique à partir de 1996 sont responsables de cette inversion de tendance par rapport aux quinze années antérieures.



Notre analyse s'appuiera dans un premier temps sur comparaison des deux enquêtes « Génération 92 » restreinte à trois ans et « Génération 98 » sur le même champ que « Génération 92 »<sup>4</sup>. Dans un deuxième temps nous présenterons quelques résultats<sup>5</sup> d'une enquête par entretiens biographiques menée auprès de jeunes femmes de niveau V.

## 1. Notion de qualification

La qualification renvoie traditionnellement à deux dimensions : la qualification individuelle et la qualification de l'emploi occupé.

### 1.1. La qualification individuelle

« La qualification individuelle s'entend comme étant l'aptitude à mettre en œuvre un certain type de travail qualifié ; ce travail qualifié (...) est constitué d'un ensemble de tâches plus ou moins complexes ou diversifiées, manuelles ou intellectuelles dans une proportion variée, demandant, pour être exercées avec l'efficacité normale exigée à un moment donné, des connaissances tant théoriques que pratiques et une expérience professionnelle plus ou moins étendue » (Salais, 1976). Cette aptitude s'acquiert par la formation suivie au sein du système éducatif mais également par l'expérience acquise dans le cursus professionnel et/ou une formation ultérieure. Ces deux temps : formation initiale et expérience professionnelle se cumulent lorsque le travail exercé est « qualifiant » (c'est-à-dire permettant de compléter la formation initiale ou de développer d'autres aptitudes). Ce n'est pas toujours le cas, certains cursus peuvent se révéler « déqualifiants ». On perçoit ici l'enjeu décisif que constituent les séquences d'emplois exercés lors des premières années de la vie active. Cependant, à l'entrée sur le marché du travail, la qualification individuelle des jeunes peut être appréhendée par le niveau de formation et le diplôme.

**Tableau 1 – Part des effectifs par niveau de qualification**

| Niveaux            | G98    | G92  |
|--------------------|--------|------|
| Niveaux I, II      | 16,5 % | 16 % |
| Niveau III         | 17 %   | 13 % |
| Niveau IV          | 28,5 % | 27 % |
| Niveau V           | 29 %   | 31 % |
| Niveaux Vbis et VI | 9 %    | 13 % |

La « Génération 98 » est mieux formée que la précédente. Au sein de l'échantillon national de l'enquête « Génération 92 », 56 % atteignaient au moins le niveau IV (dit niveau « bac »), dans « Génération 98 » ils sont 62 % à obtenir ce niveau (Tableau 1). Deux changements significatifs sont à observer entre G98 et G92 : une croissance de la part des jeunes de niveau III (niveau bac + 2) et une baisse de celle des jeunes de niveau Vbis et VI (jeunes sans qualification).

**Tableau 2 – La non-qualification individuelle**

|                 | Génération 92      |                           | Génération 98      |              |
|-----------------|--------------------|---------------------------|--------------------|--------------|
|                 | Sans qualification | Sans diplôme <sup>6</sup> | Sans qualification | Sans diplôme |
| <b>Ensemble</b> | 13 %               | 31 %                      | 9 %                | 23 %         |
| <b>Filles</b>   | 14 %               | 29 %                      | 8 %                | 19 %         |
| <b>Garçons</b>  | 12 %               | 34 %                      | 10 %               | 26 %         |

4. Pour comparer les deux enquêtes, il est nécessaire de sélectionner une fenêtre d'observation et un champ communs. Ce que nous avons reconstitué en utilisant la base G92 sur 3 ans et la base G98 restreinte au champ de l'enquête G92.

5. Pour une analyse plus détaillée cf : Testenoire A., Trancart D. (2002).

6. La variable non diplômés désigne ici la non-possession du diplôme de sortie, d'où une surestimation de la part de non-diplômés de quelques points, dans G92 et G98 ; les différences entre les deux enquêtes étant cependant valides.

Cependant, en dépit de la tendance générale, encore 9 % des jeunes quittent le système éducatif sans aucune qualification en 1998 (Niveau Vbis et VI). Ce dernier chiffre, bien qu'en baisse, demeure élevé au regard de la loi d'orientation de 1989 qui prévoyait des moyens nécessaires pour que tous les élèves poursuivent leur scolarité jusqu'au niveau V (CAP ou BEP).

Les jeunes sans diplôme ou sans qualification constituent un groupe plus masculin, plus populaire, plus souvent issu d'une famille nombreuse ou de l'immigration que l'ensemble des jeunes. L'orientation précoce vers des filières courtes est également plus marquée. Ils ont, plus souvent que les autres jeunes, des parents qui eux-mêmes sont sans diplôme ou sans emploi.

## 1.2. La qualification de l'emploi

La qualification de l'emploi correspond aux capacités requises, au niveau théorique et pratique, pour occuper un poste de travail. Quel diplôme, quelles aptitudes doit posséder un individu pour occuper un emploi ? La qualification, ainsi exprimée par les entreprises, est le produit d'une situation objective (évolution de la technologie et de l'organisation du travail...) mais est également le résultat de rapports de force sociaux. Le pouvoir inégal de négociation des salariés s'exprime dans la reconnaissance contractuelle. Des pratiques et des normes salariales (niveaux de salaire, grilles de classification) se sont institutionnalisées. La qualification n'existe que parce qu'elle est « reconnue » dans des conventions, que celles-ci soient explicites (grilles de classification/conventions collectives) ou implicites (pratiques d'embauche).

Ainsi les conventions collectives de la métallurgie dans l'entre-deux guerres puis les arrêtés Parodi-Croizat ont permis une reconnaissance interprofessionnelle des qualifications ouvrières (Cézard, 1979). Dans la nomenclature des catégories socioprofessionnelles et les bulletins de recensement de la population, le découpage du groupe des ouvriers reflète l'architecture de la grille Parodi<sup>7</sup>. La continuité entre la classification conventionnelle (codification sociale familière aux enquêtés) et la nomenclature de la CS fait que le codage statistique entre ouvriers non qualifiés et ouvriers qualifiés est relativement sûr (Desrosières, Thévenot, 1996).

Il n'en est pas de même pour les employés, où la frontière entre qualifiés/non qualifiés est d'une part variable d'une branche à l'autre et d'autre part peu familière aux enquêtés. La nomenclature de la PCS employés sépare de grandes familles de fonctions professionnelles<sup>8</sup>, sans opérer une distinction explicite des niveaux de qualification. Le partage entre qualifiés et non-qualifiés doit donc s'effectuer par codage ultérieur des familles professionnelles et au sein d'entre elles (Burnod, Chenu, 2001).

G. Burnod et A. Chenu proposent une répartition entre employés qualifiés et non qualifiés à partir de la nomenclature des PCS agrégée à 42 postes. Ils opèrent un partage selon deux critères : d'une part la formation requise et le niveau de salaire, d'autre part les conditions et les fonctions exercées dans le travail (autonomie/contrainte). O. Chardon (Chardon, 2001) définit la qualification profession par profession à partir de la spécialité de formation des personnes en emploi. Ainsi les professions qui sont exercées en grande proportion par des personnes possédant un diplôme de la même spécialité que la profession sont considérées comme qualifiées. À l'inverse, les autres professions sont classées non qualifiées.

En retenant la définition des emplois non qualifiés donnée par O. Chardon, nous pouvons évaluer l'effectif des jeunes occupant des emplois non qualifiés dans G92 et G98. Les indicateurs retenus sont relatifs à la part des emplois non qualifiés premièrement quelques mois après la sortie du système scolaire, soit respectivement en janvier 93 et en janvier 99, deuxièmement 27 mois après, soit respectivement en avril 95 et avril 2001 et enfin troisièmement à la part de jeunes ayant occupé au moins un emploi non qualifié au cours des 27 mois. Au total, l'emploi non qualifié concerne 34,3 % des jeunes en début de période (janvier 99) et 27,8 % en fin de période (avril 2001). Cette faible baisse montre que le recours à l'emploi non qualifié reste important. En effet, 42,3 % des jeunes occupent, au cours de la période étudiée, au moins un emploi non qualifié.

---

7. Manœuvre/os, ouvrier qualifié et hautement qualifié.

8. Employés civils et agents de service de la fonction publique, policiers et militaires, employés administratifs d'entreprise, employés de commerce, personnels des services directs aux particuliers.

**Tableau 3 – Les jeunes en emploi non qualifié**

|          | Génération 98 |            |                        | Génération 92 |            |                        |
|----------|---------------|------------|------------------------|---------------|------------|------------------------|
|          | Janvier 1999  | Avril 2001 | Ensemble de la période | Janvier 1993  | Avril 1995 | Ensemble de la période |
| Ensemble | 34,3 %        | 27,8 %     | 42,3 %                 | 33,5 %        | 29,2 %     | 41,7 %                 |
| Filles   | 33,7 %        | 27,8 %     | 42 %                   | 30,5 %        | 28,2 %     | 39,6 %                 |
| Garçons  | 34,8 %        | 27,8 %     | 42,7 %                 | 37 %          | 30,2 %     | 43,6 %                 |

## 2. Les jeunes occupant un emploi non qualifié dans les enquêtes G98 et G92

La comparaison des deux enquêtes G98 et G92 permet de d'analyser la répartition des emplois non qualifiés par niveau de formation et par sexe.

### 2.1. Répartition par niveau de formation

Le niveau de formation et le diplôme protègent très nettement de l'emploi non qualifié. La frontière d'accès à l'emploi qualifié se situe de moins en moins au niveau V, mais se déplace aujourd'hui vers le niveau IV. Dans G92, l'on trouvait pour le niveau IV une part de non-qualifiés égale à la moyenne, elle est supérieure dans G98. Entre les deux enquêtes, la part de jeunes étant passés par l'emploi non qualifié pendant la période de l'enquête est très comparable. Cependant ce mouvement affecte plus particulièrement les jeunes de niveau bac ou inférieur. Alors que 42 % des jeunes de niveau IV avaient occupé au moins un emploi non qualifié entre janvier 93 et avril 95 (enquête G92), entre janvier 1999 et avril 2001 ils sont 46,7 % dans ce cas (enquête G98).

**Tableau 4 – Part de jeunes ayant occupé un emploi non qualifié par niveau de formation**

|                    | Génération 98 |            |                 | Génération 92 |            |                 |
|--------------------|---------------|------------|-----------------|---------------|------------|-----------------|
|                    | Janvier 1999  | Avril 2001 | Période 27 mois | Janvier 1993  | Avril 1995 | Période 27 mois |
| Niveaux I, II      | 6,5 %         | 2,5 %      | 8,9 %           | 3,5 %         | 1,3 %      | 5,1 %           |
| Niveau III         | 17,4 %        | 9,2 %      | 22,8 %          | 13 %          | 9 %        | 20 %            |
| Niveau IV          | 38 %          | 29,2 %     | 46,7 %          | 33,5 %        | 28 %       | 42 %            |
| Niveau V           | 51 %          | 47,8 %     | 62,5 %          | 46,5 %        | 47 %       | 58 %            |
| Niveaux Vbis et VI | 59 %          | 60,5 %     | 72,3 %          | 61 %          | 62 %       | 70 %            |
| Non diplômés       | 56 %          | 53 %       | 67 %            | 55 %          | 52,2 %     | 68 %            |

### 2.2. Évolution des caractéristiques de l'emploi non qualifié

Le calcul d'un indice de concentration permet de comparer le poids des différentes catégories au sein de l'emploi non qualifié, indépendamment de leurs effectifs respectifs. L'indice de concentration se calcule en rapportant la part d'une caractéristique dans la catégorie d'emploi non qualifié à la part de cette caractéristique dans l'ensemble des emplois. Il permet d'éliminer l'effet d'effectifs variables au sein de chaque niveau de formation et donc d'évaluer le degré de concentration des jeunes d'un niveau donné dans l'emploi non qualifié et d'autre part de comparer les situations dans le temps.

La probabilité d'occuper un emploi non qualifié est étroitement liée au niveau de formation. Ainsi, en 1999, on observe une concentration de l'emploi non qualifié particulièrement nette pour les jeunes de niveaux Vbis et VI, de niveau V dont les indices sont tous supérieurs à 1, soit respectivement 1,7, et 1,5 en début de période. De plus cette concentration augmente (tableau 5) pour ces catégories au fil des ans. Une part des jeunes de niveaux IV, III, II et I qui occupaient des emplois non qualifiés en début de période accède à l'emploi qualifié. Par un effet de fil d'attente, des jeunes de niveau inférieur accèdent à l'emploi sur des postes non qualifiés. Les indices de concentration augmentent, passant de 1,5 en 1999 à 1,7 en 2001 pour le niveau V (le poids des jeunes de niveau V dans l'emploi non qualifié en janvier 99 est de 43,7 % alors qu'ils représentent 29,2 % de l'ensemble des emplois ; chiffres respectivement égaux à 47,7 % et 27,7 % en avril 01) et de 1,7 à 2,2 pour les niveaux Vbis et VI (le

poinds des jeunes de niveaux Vbis et VI dans l'emploi non qualifié en janvier 99 est de 11 % alors qu'ils représentent 6,3 % de l'ensemble des emplois ; chiffres respectivement égaux à 14,3 % et 6,6 % en avril 2001). Il est à noter l'indice proche de 1 pour le niveau IV : la frontière d'accès à l'emploi qualifié se déplace aujourd'hui du niveau V au niveau IV. Sur les données de G92, les résultats sont comparables.

**Tableau 5 – Indices de concentration de l'emploi non qualifié dans G98**

|                               |          | Janvier<br>1999 | Avril<br>2001 | Période    |
|-------------------------------|----------|-----------------|---------------|------------|
| <b>Niveaux<br/>I et II</b>    | ensemble | 0,2             | 0,1           | 0,2        |
|                               | garçons  | 0,1             | 0,1           | 0,1        |
|                               | filles   | 0,25            | 0,1           | 0,2        |
| <b>Niveau III</b>             | ensemble | 0,53            | 0,3           | 0,5        |
|                               | garçons  | 0,53            | 0,3           | 0,6        |
|                               | filles   | 0,5             | 0,3           | 0,5        |
| <b>Niveau IV</b>              | ensemble | 1,1             | 1             | 1          |
|                               | garçons  | 1               | 1,0           | 1,1        |
|                               | filles   | 1,2             | 1,1           | 1,2        |
| <b>Niveau V</b>               | ensemble | <b>1,5</b>      | <b>1,7</b>    | <b>1,5</b> |
|                               | garçons  | 1,35            | 1,6           | 1,4        |
|                               | filles   | <b>1,8</b>      | <b>2</b>      | <b>1,6</b> |
| <b>Niveaux<br/>vbis et VI</b> | ensemble | <b>1,7</b>      | <b>2,2</b>    | <b>1,7</b> |
|                               | garçons  | 1,6             | 2             | 1,7        |
|                               | filles   | <b>2</b>        | <b>2,4</b>    | <b>1,8</b> |

La probabilité d'occuper un emploi non qualifié est également dépendante du sexe. Au sein des niveaux V, Vbis et VI, les indices de concentration sont systématiquement plus élevés pour les filles que pour les garçons que ce soit en 1999, 2001 ou sur l'ensemble de la période.

Les filles de niveau de formation inférieur au bac sont les plus touchées par les emplois non qualifiés. On peut s'interroger sur leur possibilité à accéder progressivement à d'autres emplois.

### 3. Analyse longitudinale : que signifie « être passé par l'emploi non qualifié » ?

Nous nous proposons d'effectuer ici une analyse dans une perspective longitudinale. Le champ de cette typologie concerne l'ensemble des jeunes ayant occupé, sur la période, au moins un emploi non qualifié, soit 42 % des jeunes. L'itinéraire professionnel est reconstitué de façon séquentielle mois par mois, de janvier 1999 à avril 2001. La démarche utilisée vise à résumer l'ensemble des parcours, à partir de 9 états possibles pour les 27 mois observés en quelques formes ou classes stables. Ces 9 états sont : ouvrier non qualifié, ouvrier qualifié, employé non qualifié, employé qualifié, cadres, professions intermédiaires et artisans, formation, service national, inactivité, chômage. On repère alors chaque jeune par sa classe d'appartenance, l'analyse est ensuite complétée en mobilisant les autres variables d'identification pour expliquer les classes.

La classification<sup>9</sup> fait apparaître 5 classes de trajectoire d'inégale importance.

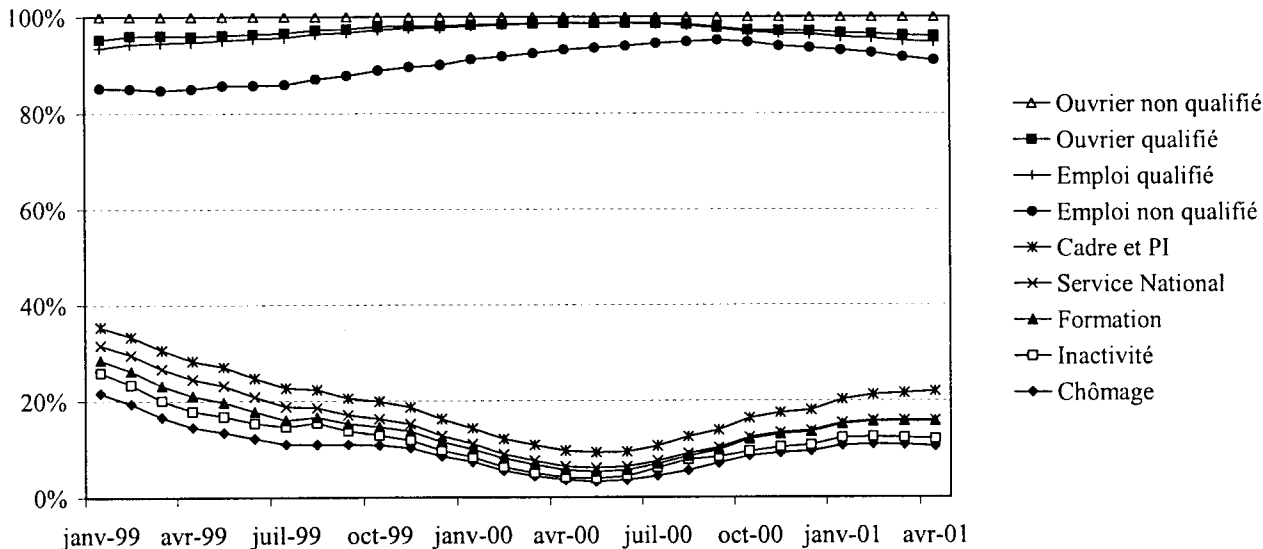
La première (10 % des effectifs) regroupe les jeunes accédant le plus souvent à un emploi d'ouvrier qualifié et dans une moindre mesure à un emploi de cadre ou profession intermédiaire ou artisan. La seconde (20 %) est une classe dite mixte : les jeunes sont soit en situation d'emploi qualifié (employé ou cadre, profession intermédiaire non qualifié), soit au chômage. La troisième rassemble des jeunes qui se caractérisent par l'emploi non qualifié d'employé (26 %), la quatrième caractérise les trajectoires d'inactivité (6 %), enfin la dernière rassemble l'emploi d'ouvrier non qualifié (38 %).

9. La procédure Fastclus du logiciel SAS est utilisée ici, à partir du tableau disjonctif complet.

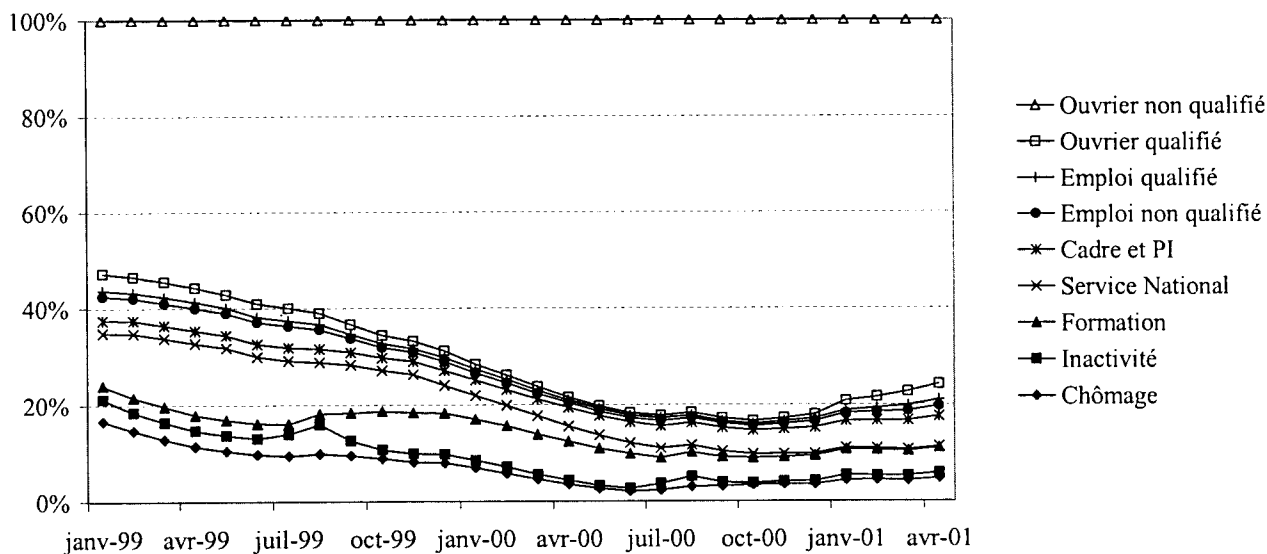
Les trajectoires construites de la même manière sur la génération 92 sont très proches : les trois dernières classes sont identiques et ont des poids très comparables à un ou deux point près ; les deux autres recouvrent des trajectoires assez comparables : l'accès à un emploi qualifié (surtout cadre, profession intermédiaire ou artisan) et une classe emploi et chômage dite « mixte ».

Nous présenterons dans un premier temps les caractéristiques des classes 3 et 5 d'emplois non qualifiés et de la classe 4 dite d'inactivité pour les jeunes de la génération G98, enquête restreinte à un échantillon comparable à celui de G92.

**Classe 3 – Employés non qualifiés**



**Classe 5 – Ouvriers non qualifiés**



**Les classes 3 (26 %) et 5 (38 %) – L'emploi non qualifié**

Ce sont les classes les plus nombreuses avec près des deux tiers des effectifs de jeunes de l'échantillon. L'accès au premier emploi se fait en moyenne en près de 4 mois. Dans les deux classes, les temps de chômage, d'inactivité ou de reprise d'études ne dépassent pas 10 % de l'ensemble de la période. Quant aux emplois non qualifiés, ils représentent près de 90 % de la période active occupée (sur le total des mois en emploi). Ceci montre la relative stabilité des situations des jeunes de ces classes.

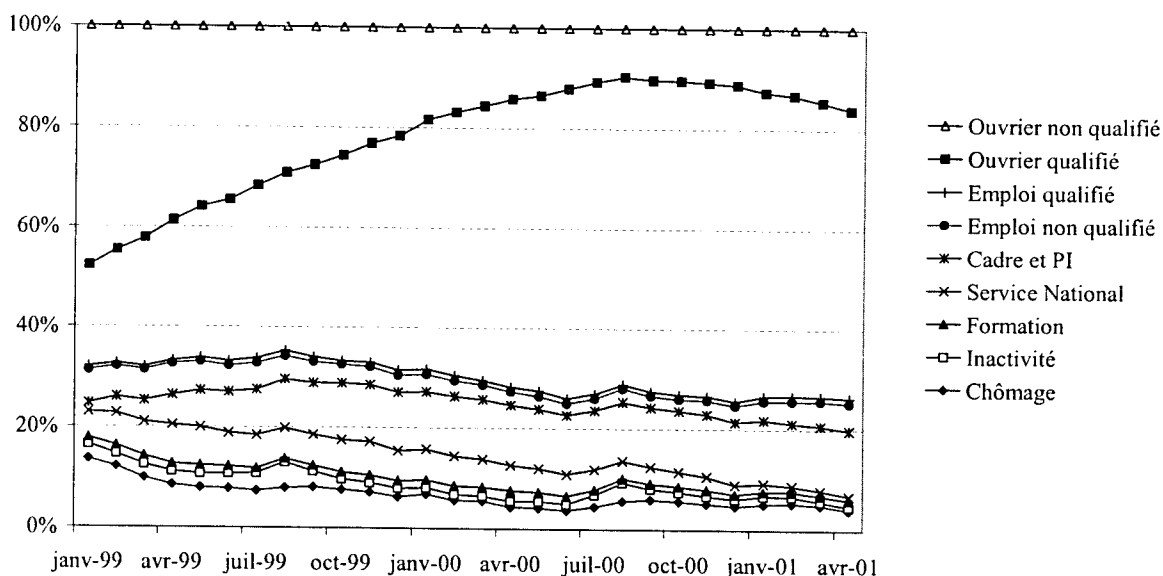
Ces jeunes s'insèrent sur des emplois non qualifiés, employés pour la classe 3 très féminine (73 % de filles) et ouvriers pour la classe 5 très masculine (75 % de garçons).

Les autres caractéristiques sont peu discriminantes<sup>10</sup>.

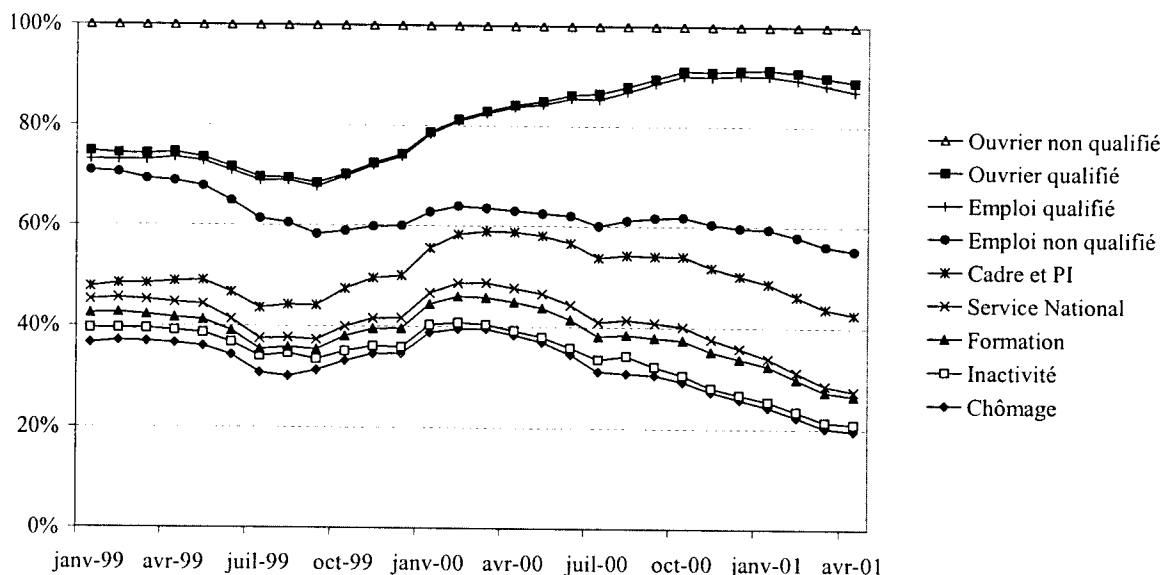
Dans la classe 3 les jeunes en emplois ENQ passent de 50 % à 70 % entre le début et la fin de la période ; les jeunes en situation de chômage diminuant corrélativement de 22 % à 11 %.

Dans la classe 5, les emplois ONQ atteignent 76 % en fin de période (52 % en début de période).

### Classe 1 – Ouvriers qualifiés



### Classe 2 – Chômage et employés qualifiés



### La classe 1 – Vers l'emploi d'ouvrier qualifié (10 %)

On compte 83 % de garçons en moyenne. Les jeunes de cette classe travaillent pendant 90 % de la période ; les emplois qualifiés représentant près de 70 % du temps actif occupé. L'accès au premier emploi est rapide (en moyenne de 2,3 mois).

10. Les caractéristiques des jeunes, à l'exception du sexe, sont moins discriminantes que dans la typologie effectuée sur G92.

En début de période, 49 % de ces jeunes sont ONQ et 49 % sont OQ en fin de période. L'ensemble de l'emploi qualifié concerne plus de 72 % des jeunes de ce groupe, en fin de période.

### La classe 2 – Une insertion vers un emploi qualifié difficile (28 %)

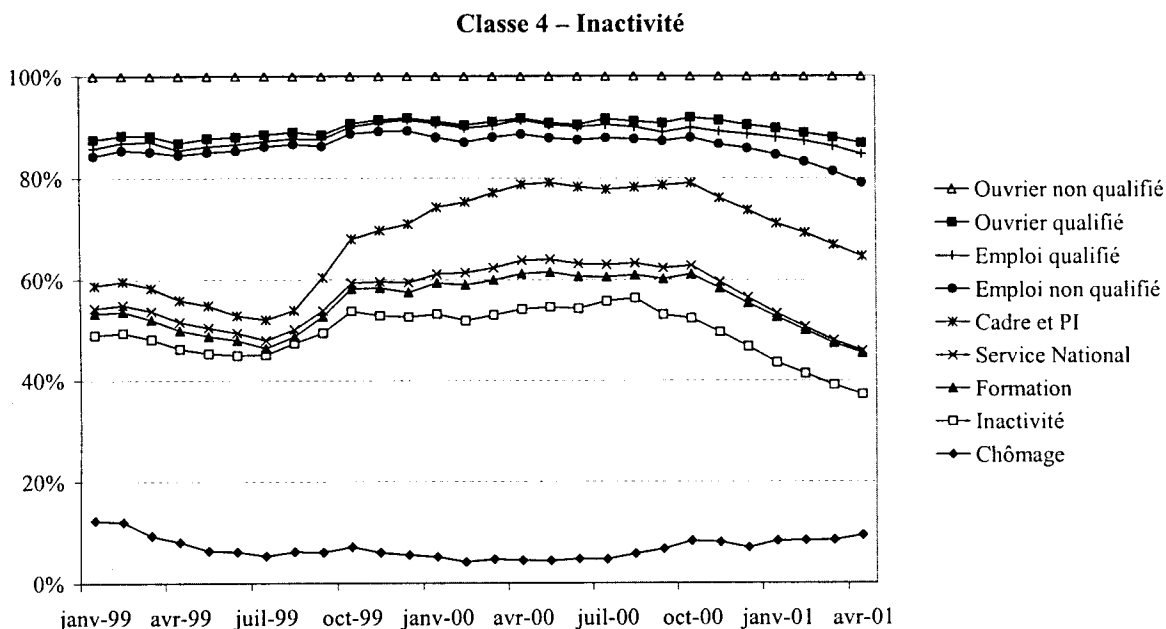
L'accès au premier emploi est relativement long (en moyenne 7,2 mois). La part du temps travaillé est de 69 % dont un peu moins de la moitié (46 %) en emploi qualifié. En fin de période 47 % de ces jeunes occupent un emploi qualifié alors qu'ils n'étaient que 6 % en début de période.

Mais cette classe regroupe également des jeunes touchés par le chômage : 37 % en début de période et 20 % en fin de période. Dans ce groupe, les variations conjoncturelles de l'activité déterminent des changements importants de situation.

### La classe 4 (6 %) – L'inactivité

Cette classe peu nombreuse est essentiellement féminine (65 % de filles). L'augmentation des taux d'inactivité est importante : 35 % en début de période à 47 % un an après, puis légère amélioration pour atteindre 30 % en avril 2001. Le total des mois en emploi sur la période représente à peine 50 % du temps ; c'est le chiffre le plus faible comparativement aux autres classes. Les emplois non qualifiés représentent près des deux tiers de la période active (76 % en moyenne). De plus le temps d'accès au premier emploi est de près de 10 mois. Les autres variables sont peu discriminantes.

Dans les deux autres classes l'accès à un emploi qualifié est manifeste, mais il concerne peu de jeunes. Pour un jeune sur dix (classe 1), c'est un accès à un emploi d'ouvrier qualifié (ou de cadre ou profession intermédiaire dans une moindre mesure). Dans la classe 2 (deux jeunes sur 10), les jeunes dont les trajectoires traduisent un accès à un emploi d'employé qualifié sont proches de ceux en situation de chômage. On peut donc penser que ces situations sont instables et caractérisent une insertion difficile.



L'analyse de ces trajectoires met en évidence le fait que les jeunes passés par l'emploi non qualifié sont durablement marqués par ce passage. Les résultats suivants confirment, tout comme dans l'enquête G92, les premiers constats :

Sur l'ensemble des jeunes passés par l'emploi non qualifié et en emploi en avril 2001, près de deux sur trois (63 %) occupent toujours un emploi non qualifié (contre 27 % pour l'ensemble de la génération). Les classes de trajectoires rendent compte des différences entre les jeunes : 30 % de la période en emplois non qualifiés sur l'ensemble des emplois dans la classe 1 (accès à l'emploi

qualifié) mais près de 90 % dans les classes 3 (employés non qualifiés) ou 5 (ouvriers non qualifiés) ; la moyenne étant de 76 %.

À la date de l'enquête, les emplois précaires (intérim surtout) et à temps partiel sont plus souvent non qualifiés que les autres (80 % de non qualifiés pour l'intérim et 82 % pour les temps partiels contre 69 % en moyenne). Le genre, le niveau de qualification, l'obtention du diplôme correspondant et l'activité économique de l'entreprise (NES) sont également des variables ayant un impact sur l'accès à un emploi qualifié.

Concernant l'activité économique de l'entreprise, des écarts importants subsistent à niveau de qualification égal, selon les secteurs. Parmi les jeunes de niveau IV passés par l'emploi non qualifié et en emploi en mars 97, on en compte en moyenne, près de 65 % occupant un emploi non qualifié. Les grands secteurs représentatifs des emplois de ces jeunes et les plus opposés en matière de qualification de l'emploi sont les suivants : d'une part, les grandes surfaces alimentaires (90 % d'emplois NQ), les industries agricoles (77 % d'emploi NQ), l'agriculture, la sylviculture et la pêche (80 % d'emplois non qualifiés), les hôtels-restaurants (80 % d'emplois NQ) et d'autre part l'éducation (22 % d'emplois non qualifiés), les commerces de détail (50 % d'emplois non qualifiés), l'administration publique (49 % d'emplois non qualifiés)

Des remarques similaires peuvent être faites pour les jeunes de niveau V (les effectifs des autres niveaux ne permettent pas une étude détaillée des secteurs). Parmi ceux passés par l'emploi non qualifié et en emploi en mars 97, on en compte, en moyenne, près de 78 % qui occupent un emploi non qualifié. Les secteurs représentatifs des emplois de ces jeunes et les plus opposés en matière de qualification de l'emploi sont les suivants : d'une part, le nettoyage (94 % d'emplois non qualifiés), la sécurité (98 % d'emplois non qualifiés) les services domestiques (93 % d'emplois non qualifiés), les grandes surfaces alimentaires (90 % d'emplois NQ), les industries agricoles (86 % d'emploi NQ), l'agriculture, la sylviculture et la pêche (84 % d'emplois non qualifiés) et d'autre part les commerces de détail<sup>11</sup> (53 % d'emplois non qualifiés) et les transports routiers (59 % d'emplois non qualifiés).

À ce stade, pour affiner cette analyse et pour tenir compte des effets conjoints entre variables, nous avons effectué un modèle de régression logistique. Ce modèle identifie l'effet propre de chacune des caractéristiques, « toutes choses égales par ailleurs ». Cette fois, les modalités ayant un impact positif ou négatif par rapport à la situation de référence peuvent être situées plus précisément. Les résultats obtenus confirment les remarques précédentes.

Les différents éléments d'analyse montrent, au-delà du diplôme et du niveau de formation, la permanence de l'impact des différenciations sexuées (surtout pour les jeunes filles de spécialités tertiaires), des caractéristiques sociales et familiales. Toutes choses égales par ailleurs, les secteurs favorables à la qualification sont le commerce de détail, les secteurs non marchands et les transports routiers ; les plus défavorables étant la grande distribution, l'agriculture, l'hôtellerie restauration (résultats conformes à l'analyse précédente). Les jeunes à temps partiel et sur des emplois précaires ont également moins de chances d'accéder à un emploi qualifié.

#### **4. Trajectoires de femmes de niveau V**

Les modalités d'insertion des jeunes femmes de niveau V sont révélatrices d'une double discrimination : d'une part du fait de leur faible qualification et d'autre part du fait de leur sexe. À même niveau de qualification, les conditions d'embauche des femmes sont nettement plus défavorables que celles des hommes, que ce soit en termes de statut de l'emploi, de probabilité d'occuper un emploi non qualifié, ou en termes de salaire. Néanmoins, alors que certaines sortent du marché du travail après avoir occupé des emplois précaires et non qualifiés, d'autres accèdent à des emplois qualifiés. Face à ce constat, l'enquête s'attache à comprendre ce qui, à même niveau de qualification, infléchit les trajectoires de ces jeunes femmes ? Quel est l'impact respectif des premiers emplois et des événements de la vie privée ?

---

11. Il faut remarquer que dans la nomenclature retenue par O. Chardon, les emplois de vendeurs spécialisés sont tous classés qualifiés.



L'enquête, menée en 2002 auprès d'un échantillon de 25 jeunes femmes de niveau V issues du fichier Céreq de « Génération 92 », permet d'apprécier la trajectoire avec un recul de dix ans. L'échantillon a été constitué selon deux critères :

- pour une première part (échantillon 1) : de jeunes femmes inactives depuis au moins 16 mois à la date de l'enquête Céreq en 1997,
- pour une deuxième part (échantillon 2) : de femmes occupant un emploi qualifié d'ouvrière ou d'employée depuis au moins 16 mois à la date de l'enquête.

Lors de l'enquête les situations professionnelles des jeunes femmes ont peu évolué par rapport à 1997 : retour à l'emploi dans un seul cas pour les inactives, congé parental ou changement d'emploi pour les actives.

Les récits biographiques ne laissent pas apparaître de différences significatives entre les deux échantillons que ce soit en termes d'origine sociale ou en termes d'activité des mères. L'attitude éducative diffère cependant. Le deuxième échantillon se distingue par le fait que l'insertion professionnelle des filles importait autant que celles des garçons, leur autonomie également.

#### **4.1. Rapport au temps et constitution d'une famille**

Âgées de 28 à 30 au moment de l'enquête, toutes les jeunes femmes vivent ou ont vécu en couple et sont aujourd'hui mères. Cependant la constitution de leur famille ne suit pas le même rythme pour les deux groupes de femmes interrogées. Les jeunes femmes inactives ont toutes été mères avant 24 ans et parfois bien avant. Leur adolescence puis le passage à l'âge adulte ont été fréquemment marqués par des problèmes relationnels, voire des ruptures tant avec leur famille d'origine qu'avec leurs premiers conjoints.

Par contraste avec les trajectoires familiales heurtées du premier échantillon, celles des femmes du deuxième groupe sont très linéaires. Décohabitation et mise en couple aux alentours de 21/22 ans pour vivre avec leur conjoint actuel. Ces femmes ont aujourd'hui un ou deux enfants jeunes. Les délais entre les différentes étapes du calendrier d'entrée dans la vie adulte ont eu une incidence décisive sur leurs conditions d'insertion. Le décalage des calendriers, facteur d'une meilleure insertion n'est cependant pas fortuit. Il est le produit de rapports différents au temps.

Les femmes du premier échantillon se situent dans un présent permanent. Elles manifestent une attente face à un avenir, qui est plus un « à venir » (Mercure, 1995). La marge de manœuvre réside, tout au plus, dans une capacité d'adaptation aux événements. Cette situation est très rapidement cumulative. La précarité de l'emploi et des revenus entretient un horizon à court terme ne permettant aucunement de faire des projets.

Les femmes du deuxième échantillon expriment un souci d'emprise et de contrôle de leur avenir. L'accès des *deux* conjoints à un emploi stable est leur premier objectif, auquel les autres sont soumis. Là aussi ce processus est cumulatif : la sécurité financière favorisant à son tour l'élaboration de projets. Ces deux représentations du temps modèlent des rapports à l'existence qui ont des enjeux décisifs en termes d'accès à l'emploi.

#### **4.2. Le processus de retrait du marché du travail**

Lors des entretiens, il s'avère que le retrait du marché du travail des femmes de l'échantillon 1 s'est effectué, dans la plupart des cas, à la deuxième naissance. Au moment de l'enquête, la plupart sont encore inactives et bénéficiaires, encore pour une courte durée, de l'Allocation Parentale d'Éducation (de rang 2 ou 3). La question de leur retour éventuel à l'emploi se pose sous un horizon allant de trois mois à un an. Seules deux femmes ont retrouvé un emploi au moment de l'enquête. À la différence des femmes inactives de la génération précédente, ces jeunes femmes expriment toutes le désir de travailler. L'activité est devenue aujourd'hui une norme qu'elles ont intériorisée. Ces femmes ne se distinguent pas de celles de l'échantillon 2 en termes de « rapport à l'activité » (Nicole-Drancourt, 1992). Cependant, celui-ci ne n'est à aucun moment accompagné par un engagement professionnel, entendu au sens d'un investissement dans un travail, ou un métier (Dubar, 1994). Comment s'investir dans un travail que l'on n'est pas sûr d'effectuer la semaine suivante et surtout où l'on n'est pas reconnue comme professionnelle, et parfois même comme individu tout simplement !

En effet, lors de leur entrée sur le marché du travail en 92, ces femmes occupaient des emplois non qualifiés et étaient touchées de plein fouet par la flexibilité (précarité des statuts, temps partiel et horaires atypiques). Lorsqu'à l'occasion de la deuxième naissance, la possibilité d'entrer dans un dispositif délivrant de l'épreuve de la recherche d'emploi s'est présentée, les femmes ont saisi cette opportunité (Afsa, 1998). qui lève temporairement l'incertitude face à l'avenir. Les conjoints des femmes interrogées ont pesé dans la décision. Leur préférence pour l'arrêt féminin est justifiée par la rationalité économique qui fournit un argument fort. Cependant derrière cette rationalité économique se profile, parfois ouvertement, une nette préférence pour l'arrêt féminin. Quand tous les arguments pèsent en faveur de l'inactivité et que *l'activité suppose une lutte quotidienne*, les femmes renoncent à leur aspiration professionnelle.

Les motifs de sortie du marché du travail sont divers et interagissent entre eux. La sélectivité du marché du travail<sup>12</sup> requiert aujourd'hui une intense mobilisation des débutants, et ce en amont de la recherche d'emploi (de fait dès l'engagement dans le cursus de formation professionnelle). Cette mobilisation ne tolère aucune faille, aucun objectif concurrent ; elle exige que les engagements familiaux soient différés, ce qui est le cas pour la plupart des débutants actuellement<sup>13</sup>. Les jeunes femmes du premier échantillon font exception à cette tendance générale. Leur modalité d'entrée dans la vie familiale est demeurée similaire à celle de leurs mères, alors que les délais d'accès à un emploi stable s'allongent, tant pour elles que pour leurs conjoints.

Dans ce contexte, les premiers emplois ont un impact décisif sur la trajectoire, appréciée ici à 10 ans. La précarité des statuts et la non-qualification des emplois ne permettent pas d'enclencher un processus de socialisation professionnelle et un engagement dans le travail. L'effet ultime est sans conteste pour elles celui du temps partiel, « marqueur social et sexué » (Angeloff, 2000). Face à un salaire partiel, l'attractivité de l'APE croît. L'échec de leur primo-insertion ne fait cependant que repousser à la fin de l'APE, soit à 3 voire 6 ans, les échéances.

### 4.3. L'accès à l'emploi qualifié

Les femmes de l'échantillon 2 ont réussi leur première insertion, en ce sens qu'elles ont accédé à des emplois qualifiés soit d'emblée soit au bout de un ou deux ans. De plus, aucune n'a occupé d'emploi à temps partiel.

Si les études au collège les ont peu motivées, leur attitude se transforma profondément dès lors qu'elles furent confrontées à des situations de travail. Apprendre un métier devint pour elles un enjeu fort. Elles furent en cela épaulées par leurs parents qui participèrent fréquemment à la recherche du premier emploi, voire du maître d'apprentissage. À l'issue de leur période de formation plusieurs femmes se virent proposer une embauche sous contrat à durée indéterminée et ce dans divers secteurs<sup>14</sup>. Leur engagement professionnel a vraisemblablement pesé en leur faveur. Quelques-unes ont enchaîné plusieurs emplois précaires pendant un an ou deux avant de se stabiliser dans un emploi qualifié. L'absence de contraintes familiales, la mobilité procurée par le fait qu'elles étaient titulaires du permis de conduire leur a ouvert un éventail plus large d'emplois. Leur détermination ne se manifestait pas seulement dans leur recherche d'emploi mais aussi dans leur souci d'enrichir leur expérience professionnelle. Pour elles, travailler ne signifie pas seulement avoir un statut. Le travail a un sens par son contenu.

Leur projet professionnel les a amenées à différer leurs engagements familiaux. À travers tous les entretiens se dégage une logique commune qui anime leur parcours : sortir de la précarité et accéder à une relative aisance matérielle, symbolisée par l'accession à la propriété. La naissance du premier enfant est différée après la stabilisation professionnelle des deux conjoints. La seule variante qui est intervenue est l'ordre des événements : dans certains cas l'accession à la propriété a précédé la maternité, dans d'autres elle l'a suivie de peu. Dans cette optique, l'activité féminine fait partie intégrante du projet conjugal. Tout dénote dans leurs choix une capacité d'anticipation. Ces femmes et

---

12. Encore renforcée pour les niveaux v.

13. Tous niveaux de qualification confondus.

14. Commerce (2), cuisine, pâtisserie, coiffure (2), pharmacie.

leurs conjoints refusent de se laisser surprendre par les événements. Leur réussite est vulnérable et ils le savent.

La comparaison des trajectoires d'insertion des deux groupes de femmes étudiées met en évidence l'impact décisif des premiers emplois. Lorsqu'ils sont qualifiés ils permettent de valoriser la formation initiale et d'enclencher une véritable socialisation professionnelle. Ainsi les jeunes femmes ayant accédé à l'emploi qualifié (échantillon 2) accèdent plus précocement que leurs parents au confort du logement et à la propriété. Cependant, cette situation n'est pas due à un écart de salaire à l'embauche, mais à une transformation profonde de leurs comportements : maternité différée et forte mobilisation conjugale en vue de l'emploi. Leurs perspectives de carrière sont néanmoins limitées à terme.

Les jeunes femmes de l'échantillon 1, par contre, vivent de plein fouet le déclassement social et la précarité. Peu qualifiées, alors que le niveau moyen de qualification progresse, mères au même âge que leurs mères, alors que l'âge moyen à la maternité s'élève<sup>15</sup>, ce sont elles qui paient le plus lourd tribut à la crise.

**Danièle Trancart, Armelle Testenoire**  
GRIS-CA Céreq  
Université de Rouen  
76821 Mont Saint Aignan  
E-mail : [trancart@epeire.univ-rouen.fr](mailto:trancart@epeire.univ-rouen.fr)  
E-mail : [a.testenoire@wanadoo.fr](mailto:a.testenoire@wanadoo.fr)

---

15. De 2 ans et 8 mois en 25 ans (1975/2000) (Daguet, 2001).

## Bibliographie

- Afsa C. (1998), L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique de l'emploi, *Insee première*, n° 569.
- Angeloff T. (2000), *Le temps partiel, un marché de dupes ?* Syros, Paris.
- Audric-Lerenard A., Tanay A. (2000), Ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail, *Premières synthèses*, DARES.
- Battagliola F. (1999), Des femmes aux marges de l'activité, au cœur de la flexibilité, *Travail, Genre et Société*, n° 1, p. 157-177.
- Bonnet, Labbé (2000), L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant, *Recherches et prévisions*, n° 59.
- Burnod G., Chenu A. (2001), Employés non qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socio-professionnelles, *Travail et emploi*, n° 86.
- Cézard M. (1979), Les qualifications ouvrières en question, *Économie et statistique*, n° 110.
- Chardon O. (2001), Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans, *Insee Première*, n° 796.
- Daguet F. (2002), La fécondité en France au cours du XX<sup>e</sup> siècle, *Insee Première*, n° 873.
- Desrosières A., Thévenot L. (1996), *Les catégories socio-professionnelles*, La Découverte, Paris.
- Dubar C. (1994), L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel, *Revue Française de sociologie*, 35-2.
- Mercure D. (1995), *Les temporalités sociales*, L'Harmattan, Paris.
- Nicole-Drancourt C. (1992), Mode de socialisation et rapport à l'activité, *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 2.
- Salais R. (1976), Qualification individuelle et qualification de l'emploi, *Économie et statistique*, n° 81-82.
- Testenoire A., Trancart D. (2002), *Emploi non qualifié et trajectoires féminines*, Rapport Ministère de l'Éducation Nationale.
- Testenoire A., Trancart D. (2001), Les jeunes de bas niveau de qualification (V, Vbis et VI) face à l'emploi : une comparaison Haute-Normandie/France, *Génération 92, notes de travail*, Céreq, n° 16.
- Vernières M. (1997), *L'insertion professionnelle*, Economica, Paris.



# Justice sociale et pauvreté

## Une comparaison des concepts de Rawls, Sen et Fleurbaey appliquée à des jeunes sortants du système éducatif

Josiane Vero

L'objectif de cette communication est de confronter trois approches de la pauvreté directement inspirées des développements récents des théories économiques de la justice. Le texte se concentre sur les approches de Rawls (1971), Sen (1985) et Fleurbaey (1995). Ce choix trouve à nos yeux une justification principale qu'il est facile de se représenter. Dans le débat qui porte sur les objets qu'une société doit chercher à égaliser, schématiquement trois visions peuvent être distinguées. Dans la conception défendue par Rawls (1971), il est question d'offrir aux individus certaines ressources de base que Rawls appelle « biens premiers sociaux »<sup>1</sup>, à charge ensuite pour chacun d'entre eux de les utiliser selon leurs préférences, de réaliser les actions et d'atteindre les états qu'ils valorisent. Dans cette première conception, les dimensions pertinentes pour l'évaluation de la pauvreté relèvent des biens premiers : seul un faible niveau de détention de ces derniers doit témoigner de la pauvreté. Mais l'égalité peut se situer à un deuxième niveau et privilégier l'accomplissement de certaines réalisations fondamentales, c'est-à-dire certains états ou diverses actions jugées pertinentes. C'est notamment la position défendue par Fleurbaey (1995)<sup>2</sup> ; l'accomplissement des autres réalisations étant renvoyé à la responsabilité individuelle. Le bien-être d'une personne dans un mode d'organisation sociale est alors jugé à la valeur de l'ensemble de réalisations de base ; l'évaluation de la pauvreté reposant sur les privations de ce même ensemble de réalisations. Enfin, la voie suivie par Sen (1985) amène à se poser de façon sensiblement différente certaines des questions qui se posent quant à l'objet de l'égalité. En effet, Sen défend l'idée d'une égalité centrée non plus sur les biens premiers, ni même sur les réalisations de base, mais sur un certain nombre d'opportunités réelles de fonctionnement<sup>3</sup>, ce qu'il appelle les *capabilités*<sup>4</sup> de base. Il relève ensuite de leur responsabilité de saisir ces opportunités

1. Ce que Rawls (1971) entend être des biens premiers sociaux peut être résumé comme des circonstances et des moyens généraux utiles à la réalisation de tout projet de vie, quelqu'en soit le contenu exact. Il s'agit de ressources à usage général, que chaque individu rationnel, quelle que soit sa conception du bien ou ses objectifs, ne peut pas ne pas désirer en tant que « précondition de la poursuite des plans de vie ». Cette liste de *biens premiers* comprend : (1) les droits et les libertés fondamentales, (2) la liberté de mouvement et le libre choix d'une position dans un contexte d'égalité des chances, (3) les pouvoirs et les prérogatives attachés aux différentes fonctions et positions dans les institutions politiques et économiques de la société, (4) les revenus monétaires et la richesse, (5) les bases sociales du respect de soi.
2. Fleurbaey établit une liste de six réalisations fondamentales qui lui semble revêtir une certaine pertinence dans les sociétés occidentales : (1) le respect pour la sphère privée, (2) la santé, (3) l'éducation et l'information, (4) la richesse, (5) le pouvoir de décision collective, (6) l'intégration sociale.
3. Le concept de *réalisations fondamentales* de Fleurbaey (1995) recoupe d'assez près le concept de *fonctionnement* proposé par Sen (1985) dix ans plus tôt à deux différences près. Tandis que les *fonctionnements* laissent une place à des attributs subjectifs, les *réalisations primaires*, *a contrario*, n'en accordent aucune. Seules les informations objectives sont jugées pertinentes. De l'aveu même de Fleurbaey « La responsabilité est prise en compte [...] par le fait d'ignorer dans des considérations distributives les attributs individuels jugés 'non fondamentaux', à commencer par leur satisfaction subjective » Fleurbaey (1996 : 20). Ne prendre en considération que les attributs objectifs marque un pas de dissidence vis-à-vis du concept de *fonctionnement* de Sen. Ensuite Sen se refuse à donner une liste de fonctionnements de base alors que Fleurbaey en établit une.
4. Le concept de « capabilités » est traduit en français dans plusieurs ouvrages de Sen par le néologisme « capacité » (Sen, 1987, 1992, 1999a). On peut trouver aussi la traduction « capacités » (Sen, 1999b). Sen ne fournit pas de liste de capabilités à l'image des deux autres auteurs, Sen précise au travers de son œuvre quelques exemples de *capabilités* fondamentales, telles que la possibilité d'être bien nourri, l'opportunité d'être convenablement vêtu et logé, la possibilité d'échapper à la morbidité. Il évoque aussi des *capabilités* plus complexes comme la liberté réelle de prendre part à la vie

réelles. Dans ce contexte, l'évaluation du bien-être repose sur l'espace informationnel des *capabilités* de base, et la conception de la pauvreté envisagée relève d'un manque de ces mêmes opportunités réelles de fonctionnement<sup>5</sup>.

Si ces approches ont pour idée commune de responsabiliser les individus, il reste que la ligne de partage entre la responsabilité individuelle et la responsabilité sociale n'est pas établie au même niveau. Face à ce constat, la question qui nous intéresse est la suivante : les pauvretés en termes de biens premiers, de réalisations et de *capabilités* permettent-elles d'isoler les mêmes personnes dans la pauvreté ? Cette question revêt une certaine importance tant au niveau de la description de la pauvreté que du point de vue de l'action publique dès lors que des problèmes de privation sont posés. En effet, si le recouvrement de la population des plus démunis est identique à partir des trois concepts de pauvreté, cela signifie qu'il n'y a pas de variabilité individuelle dans la manière de transformer les moyens du bien-être en opportunités réelles de bien-être ou en bien-être accompli. À l'échelle descriptive, ce résultat nous rapproche d'une plus grande liberté dans le choix de l'espace d'information à mobiliser. À l'échelle de l'organisation sociale, l'intervention peut être ciblée indifféremment au niveau des biens premiers sociaux, que des opportunités réelles de bien-être ou encore à hauteur du bien-être accompli et aboutir cependant aux mêmes effets. Mais une toute autre interprétation est envisagée si le recouvrement des trois populations n'est que partiel. La reconnaissance de la pauvreté et sa mesure doivent être mis à l'épreuve de certains jugements de valeurs. Les moyens de mesure du phénomène et les moyens d'agir au niveau de l'intervention publique doivent se plier aux normes éthiques retenues et seront donc de nature différente selon la ligne de partage adoptée.

## 1. Les concepts de biens premiers et réalisations fondamentales face au défi des capacités

On pourrait penser que l'approche de Rawls en termes de biens premiers fournit la riposte idéale aux critiques brandies à l'égard de l'utilitarisme dès lors qu'elle propose une solution aux trois objections principales qui lui ont été adressées<sup>6</sup>. Mais si la critique de Rawls sur le *welfarisme* est assurément puissante, sa motivation pour remplacer l'utilité par les biens premiers n'est pas également incontestable. En premier lieu, le concept de biens premiers ignore les besoins différenciés des individus. Or, comme l'a souligné Sen (1992), il existe nombre de différences dans les dotations naturelles qui confèrent un pouvoir inégal de bâtir la vie comme on l'entend. Parmi ces dotations naturelles, Sen insiste d'une part sur la place de l'environnement naturel et social, et d'autre part sur le rôle des traits personnels. L'approche de Rawls, en privilégiant l'optique des biens premiers ignore ainsi la variabilité individuelle dans la transformation de ceux-ci en réalisations effectives. *A contrario*, l'approche des *capabilités* peut faire plus facilement une place aux caractéristiques individuelles en tant que telles. Par ailleurs, si la solution de Rawls repose sur une liste de biens premiers, celle-ci n'a guère de contenu opératoire. Accroître la masse des attributs de la pauvreté ne garantit pas *ipso facto* que l'on accroisse le nombre d'indicateurs pour l'évaluation des états individuels. Si attrayante soit-elle, cette solution se heurte cependant à la difficulté d'intégrer et surtout de représenter les différents types de *biens premiers*. En effet, dans la mesure où la société est censée garantir *a priori*, et de manière irréductible les droits et les libertés fondamentaux de tous les citoyens, l'évaluation de la pauvreté se limite pour ainsi dire aux revenus et à la richesse, exception faite des

---

de la société, le pouvoir de se montrer en public sans honte. Cela étant, l'énumération de ces quelques exemples est surtout de nature pédagogique et sert à préciser le contenu du concept de *capabilité*. Elle ne procède nullement d'une volonté d'établir une liste normative semblable à celle des *biens premiers*.

5. Cf. Annexe 2 pour une présentation de l'articulation des concepts.

6. L'utilitarisme est fondé sur deux principes, le *welfarisme* et l'*additivisme*. Le *welfarisme* réclame que la pauvreté soit évaluée en fonction d'une caractéristique mentale et une seule : le plaisir ou le désir. L'objet de la pauvreté est donc restreint à l'utilité. Or deux objections ont été formulées à l'égard du *welfarisme* : d'une part, les difficultés liées aux comparaisons interpersonnelles des utilités et d'autre part l'usage d'un seul indicateur trop lié à des éléments de responsabilité individuelle. L'*additivisme* est en fait le principe d'agrégation des utilités individuelles qui prend appui sur la sommation de celles-ci. Pour le dire autrement, la caractéristique de l'*additivisme* est de s'intéresser à la sommation des utilités et, sauf indirectement, la manière dont la somme totale des satisfactions est distribuée entre les individus n'importe pas. Cette approche est donc indifférente à la distribution interpersonnelle des utilités. Ce qui a été l'objet d'une critique majeure.

bases sociales du respect de soi qui sont plus délicates à évaluer. Ce qui nous ramène apparemment à un critère monétaire aussi étroit que l'utilité. Alternativement, la perspective des *capabilités* peut puiser dans un grand arsenal les indicateurs de pauvreté, puisque l'approche de Sen ne se limite pas à un ensemble confiné d'indicateurs.

On pourrait alors penser que l'approche de Fleurbaey fondée sur les réalisations fondamentales, constitue une alternative préférable à celle des biens premiers pour mesurer la pauvreté. Mais dans la mesure où cette perspective néglige que soit prise en compte la diversité des conceptions de la vie et du bien, dans la mesure où des éléments d'information subjectifs sont écartés, et dans la mesure où la perspective de Fleurbaey concourt à imposer une liste canonique de besoins définis une fois pour toutes et valables en toutes circonstances, il y a lieu de privilégier les *capabilités*. À l'appui de cette position, Sen avance une grande variété d'arguments qu'il nous semble difficile d'éluder facilement<sup>7</sup>.

L'approche de la pauvreté en termes de *capabilités* n'est pas sans attrait, ni force dans la mesure où elle permet de répondre aux problèmes de la diversité des situations individuelles, de la variété des besoins et des préférences, et qu'elle accorde une place importante à la liberté de choix. Cela étant, malgré tout l'intérêt que cette approche suscite, il demeure quelques ambiguïtés dans le concept de *capabilités* et certaines zones d'ombres quant à ses possibilités d'opérationnalisation. On se propose ici de soulever quelques critiques pouvant faire obstacle à cette approche. Il nous semble que deux d'entre elles peuvent être développées. Le principal problème est que la base du partage des responsabilités, se place au niveau de l'ensemble de choix. Or, la distinction entre les choix et les circonstances involontaires est difficile à établir car elle repose sur la notion de libre arbitre. L'ambiguïté de fond se répercute au niveau de toute la chaîne, y compris au niveau de la mise en pratique du concept. Bien que nous adhérons à l'idée selon laquelle l'égalité des opportunités est l'idéal vers lequel nous devrions diriger nos efforts, compte tenu des difficultés rencontrées, nous serons conduits dans un dernier temps à poser un objectif peut-être moins ambitieux, mais plus opérationnel en termes de *fonctionnements redéfinis*. La solution préconisée par Sen pour traduire empiriquement le concept de *capabilités* (1992), consiste à faire apparaître les fonctionnements sous une formulation telle qu'ils renseignent déjà sur certains choix alternatifs. C'est ce que Sen appelle un *fonctionnement redéfini*. Par exemple, le *fonctionnement* « jeûner » n'est pas identique au *fonctionnement* « être affamé ». C'est choisir de ne pas manger quand on a d'autres choix devant soi. De même, « Choisir *A* quand *B* est aussi possible est un *fonctionnement* différent... 'de Choisir *A* quand *B* ne l'est pas' » (Sen, 1992, p. 37). Il y a donc en pratique des possibilités de prise en compte des choix individuels, même si établir une liste exhaustive des opportunités est un exercice hors de portée. Reste en suspens la question de savoir qui peut déterminer si la solution *B* est possible, qui peut arbitrer sur l'opportunité du choix ? Ce que Sen cherche à identifier est-il objectivable ? S'il est illusoire de pouvoir déterminer de manière objective si le choix est réel ou formel, sans entrer dans une discussion délicate sur le libre arbitre, il y a néanmoins une réponse pragmatique qu'on peut avancer, et c'est celle que nous privilégierons par la suite. Une estimation du choix peut être obtenue à partir du jugement porté par l'individu. Cette solution comporte, néanmoins, nous en convenons, un certain nombre de problèmes semblables à ceux pointés à propos de l'utilité ou des approches subjectives. Mais une hiérarchisation des options en présence peut néanmoins être établie. C'est alors un compromis entre une approche purement objective et une perspective simplement subjective. Ces considérations nous permettent de poser un objectif moins ambitieux, mais plus opérationnel, en termes de *fonctionnements redéfinis*.

## **2. Traduire empiriquement les trois concepts : une adaptation nécessaire à la spécificité des jeunes**

Dresser des ponts entre les concepts théoriques et leur traduction empirique pourrait paraître immédiat, car les approches pragmatistes de Rawls (1971) et Fleurbaey (1995) tiennent pour acquis une liste canonique de *biens premiers* et de *réalisations fondamentales*. Toutefois une lecture au pied de la lettre ne saurait convaincre : la mise en parallèle des deux listes va rapidement permettre de l'étayer. En effet, les propositions des deux auteurs intègrent toutes les deux la richesse. Non

---

7. Pour plus de détail sur l'argumentaire de Sen, on peut se rapporter à Vero (2002).



seulement, donc, le critère de Rawls (1971) se limite à la richesse, mais encore, il est incapable de se distinguer fondamentalement de la proposition de Fleurbaey (1995). Or, nous admettrons sans peine que ramener le traitement des *biens premiers* à celui de la richesse pose évidemment un problème.

L'abord de la pauvreté par les concepts de *biens premiers* et de *réalisations primaires* ne saurait donc se dispenser d'une discussion sur le bien fondé des deux listes. La discussion à mener exige donc de distinguer deux problèmes mêlés. Le premier est de savoir si les ressources monétaires et la richesse sont des *biens premiers* ou des *réalisations primaires*. Le second revient à statuer sur l'opérationnalité d'une liste donnée, en mettant en évidence le rôle de la spécificité de la population étudiée et l'incidence de l'objectif de l'étude. Ces deux problèmes sont bien mêlés car l'interprétation du statut de la richesse, comme nous allons l'argumenter, est elle-même dépendante du contexte dans lequel son usage se répand. Ce qui remet en cause toute tentative d'établissement d'une liste valable en toutes circonstances. Mais on comprend aussi pourquoi il faut les distinguer. D'un point de vue logique, il ne saurait y avoir de dépendance du critère au contexte de l'étude et de la population, s'il y a un accord sur le statut des ressources monétaires. La discussion consiste donc à montrer que les ressources peuvent être considérées tantôt comme relevant du domaine des *biens premiers*, et tantôt du domaine des *réalisations primaires*. Commençons par constater que la richesse peut être envisagée comme une *réalisation*. Il est facile d'imaginer que l'enrichissement constitue un indicateur relevant du domaine des objectifs individuels à accomplir. Ce n'est pas un hasard si la loterie nationale a autant de succès. C'est au contraire un signe révélateur de l'importance accordée par beaucoup à l'objectif de gain d'argent. On comprend donc pourquoi Fleurbaey (1995a) retient comme *réalisation primaire* la richesse individuelle. Cela étant, s'il importe d'affirmer que le lien entre la richesse et les *réalisations* est visible, il ne saurait s'agir de prétendre qu'il s'y restreint, car l'intention ultime des joueurs de loto n'est pas toujours en soi de remplir leur bas de laine. Nous pouvons penser que la richesse possède sa propre fonction de déterminant du plan de vie envisagé et constitue alors un moyen d'accomplir le projet de vie. Par conséquent le classement des indicateurs de pauvreté selon l'optique des *biens premiers* ou celle des *réalisations* ne peut être examiné à part après qu'on l'ait soustrait à son usage ponctuel. Pareille dualité pour une même et seule variable peut paraître surprenante, mais pourtant le débat n'est pas nouveau. Il se pose dans des termes sensiblement identiques quand on s'attarde en philosophie sur la question des *moyens* et des *fins*. Tout ce qu'on cherche à réaliser, c'est-à-dire les buts et les objectifs, sont des fins, distinguées des moyens qui sont utilisés pour atteindre les objectifs valorisés. Par exemple, je gagnerai de l'argent – moyen – pour disposer d'un logement spacieux et confortable – fin –. Mais certaines fins peuvent être les moyens d'autres fins. Par exemple, je souhaite acquérir ce logement – moyen – pour pouvoir recevoir des amis à la maison – fin –. Or, il existe une proximité entre d'une part les *biens premiers* et les moyens et d'autre part les *réalisations* et les fins. Selon le point de vue duquel se place l'observation, certaines *réalisations* peuvent constituer des *biens premiers* utiles à d'autres *réalisations* supérieures. Les ressources monétaires ne peuvent être définitivement rangées ni sous la bannière des *biens premiers* ni sous celle des *réalisations primaires*. Ce qui remet en question, du même élan, la pertinence d'une liste figée d'indicateurs de pauvreté.

En conséquence, puisque le choix des critères ne peut échapper à l'emprise du contexte dans lequel ils sont utilisés, toute interprétation pratique a de fortes chances d'être caduque pour une autre étude. À suivre cette idée, les listes de *biens premiers* et de *réalisations primaires* ne seraient qu'une facette du discours, à laquelle il faut adjoindre, pour être complet, une discussion sur la spécificité de la population étudiée. Que cet élément ait été oublié nous paraît regrettable. Mais si cette discussion est négligée par Rawls (1971) et Fleurbaey (1995), elle est centrale pour d'autres auteurs. Elle correspond d'assez près à ce que Sen avait à l'esprit quand il refusait de se livrer à l'établissement d'une liste canonique de *capabilités*. L'analyse à venir est conforme aux exigences que nous venons de souligner. Notre propos est d'arrimer la réflexion sur les *biens premiers*, les *capabilités* et les *réalisations primaires* à la spécificité de la population dont elle discute. Celle-ci concerne une cohorte de jeunes sortants du système éducatif, interrogée par le Céreq<sup>8</sup>.

Nous soutenons que l'évaluation de la pauvreté doit se fonder sur ce qui fait spécialement besoin à la population étudiée. Or, ce qui peut paraître essentiel pour un adulte ne l'est peut-être nécessairement pour quelqu'un de plus jeune. Par exemple, on peut soutenir que le sous-équipement

---

8. Cf. Annexe 1 sur la source.

en biens durables, le fait de disposer d'un logement d'une certaine superficie, le niveau de revenus et de patrimoine sont des caractéristiques essentielles pour mesurer la pauvreté auprès des adultes. Ce sont d'ailleurs des attributs souvent utilisés dans la plupart des études. Mais, on peut être amené à douter de la pertinence de ces caractéristiques pour mesurer la pauvreté auprès des jeunes. S'agissant des ressources d'abord, il est assez difficile de pouvoir appréhender précisément leur montant, dans la mesure où il n'est pas aisé de pouvoir chiffrer la valeur réelle des biens et services consentis en nature par les proches, notamment la mise à disposition d'un logement, l'aide à l'achat de certains biens tels qu'un véhicule, ou des biens durables, le règlement plus ou moins occasionnel de certaines dépenses, comme par exemple les dépenses alimentaires. Il n'est pas évident, non plus, de pouvoir évaluer précisément le montant des aides financières versées en espèces, parce que, le plus souvent elles n'ont pas un caractère particulièrement régulier ni au niveau de la fréquence du versement, ni par rapport au montant de l'aide. En ce qui concerne le patrimoine, la position des jeunes dans le cycle de vie ne saurait plaider en faveur de la sélection d'une telle variable. En revanche, la prise en compte du capital humain qui traduit l'espérance de gain pourrait lui être substituée. S'agissant des biens durables, le même type de doutes peut être soutenu, dans la mesure où nombre de jeunes bénéficiant de bons revenus ne disposent pas par choix de certains équipements. D'ailleurs, le plus souvent le logement occupé a un caractère provisoire, et la volonté d'investir dans certains équipements ou travaux est assez peu marquée (Herpin, Verger, 1997a, b). Il y a matière à penser que les aspirations des jeunes sont centrées autour d'autres types de préoccupations. À cet égard, on peut mentionner les travaux de Galland (1997a, b), analysant les modes de vie des jeunes et soulignant l'existence de goûts et de valeurs communes à tous les jeunes en matière de culture et de loisir. Au rang des activités de ce type, le temps consacré aux activités telles que le cinéma, le sport ou les relations sociales est particulièrement important. Ces résultats amènent à penser que la dimension loisir est à intégrer dans l'analyse de la pauvreté qui porte sur une population jeune et qu'il est important de porter le regard sur l'utilisation du temps libre. Une particularité de la jeunesse, avant la naissance du premier enfant, se manifeste au niveau « des produits culturels et de loisirs, les contacts, les déplacements et les sorties » (Herpin, Verger, 1997a, b). En définitive, et c'est là un aspect central de l'étude que nous allons conduire dans ce qui suit, il est possible de considérer, que les informations relatives au capital humain, à la position sur le marché du travail, à l'indépendance résidentielle, aux activités de loisir, au soutien des parents, recèlent une certaine pertinence en raison de la spécificité des difficultés rencontrées par les jeunes à cet égard et du caractère singulier de leur mode de vie. C'est donc pour une approche de la pauvreté orientée en direction d'un regard plus soutenu à l'égard de l'éducation, de l'emploi, de l'indépendance résidentielle, du soutien familial et des activités de loisir que la pauvreté est appréhendée dans le cadre de notre travail.

Par ailleurs, nous considérons que le choix des indicateurs varie au gré de l'orientation de l'étude et de la population étudiée. Ainsi, selon la nature du travail engagé, certains indicateurs peuvent être considérés tantôt comme relevant du domaine des *biens premiers* ou tantôt comme relevant de la sphère des *réalisations*. Pour nourrir ce point de vue, prenons l'exemple de la dimension éducation. Le niveau d'éducation atteint par une personne peut être regardé comme une *réalisation*. Il est facile d'imaginer que l'atteinte d'un certain niveau de formation constitue un indicateur de bien-être relevant du domaine des objectifs individuels à accomplir. C'est d'ailleurs dans cette catégorie que Fleurbaey (1995) classe la dimension éducation. Cela étant, dans le cas particulier d'une population sortant du système éducatif, caractérisée par le projet de s'insérer sur le marché du travail, on peut être amené à douter du choix en faveur d'un classement de la dimension éducation à l'intérieur de la sphère des *réalisations*. En effet, il est possible de penser que l'éducation possède sa propre fonction de déterminant du plan de vie envisagé et constitue alors un moyen d'accomplir le projet professionnel. Il est, en effet, plus vraisemblable de soutenir qu'il constitue un moyen, autrement dit un *bien premier*, pour les jeunes ayant quitté le système éducatif et cherchant à accéder au système d'emploi. Dans ce cas, la situation sur le marché du travail peut être envisagée comme une *réalisation*.

### 3. Les indicateurs de pauvreté sélectionnés

Pour construire la mesure floue selon les biens premiers, on a intégré six indicateurs de condition de logement, trois indicateurs d'éducation et trois indicateurs monétaires. La mesure floue de la pauvreté en termes de réalisations fondamentales regroupe quant à elle un indicateur d'indépendance résidentielle, trois indicateurs liés à des activités de loisir, un indicateur d'endettement et un indicateur de position sur le marché du travail. Pour construire la mesure floue de la pauvreté en termes de capacités, nous avons pris appui sur les fonctionnements redéfinis. Rappelons que le concept de *capabilité* exprime toutes les opportunités réelles d'actions et d'états, les fonctionnements<sup>9</sup> sont véritablement les états et les actions accomplis alors que le concept de *fonctionnement redéfini* envisage les actions et les états accomplis par rapport aux alternatives réelles concurrentes. Nous avons essayé de tirer parti de certaines informations de l'enquête pour traduire la liberté de choix. Mais il y a en pratique des difficultés à relier tous les fonctionnements sélectionnés à l'ensemble plus large des fonctionnements redéfinis, parce que, dans le panel du Céreq, comme dans la plupart des enquêtes, les données portent surtout sur les faits et non sur les situations qui auraient pu survenir dans telle condition. Il nous a été possible de représenter deux des dimensions retenues pour représenter les réalisations, sous la forme de fonctionnements redéfinis. Il s'agit de l'*indépendance résidentielle* et de la *position sur le marché du travail*, que nous avons traduits selon quelques options alternatives. Les autres informations intégrées sont identiques à celles introduites pour l'approche en termes de réalisations fondamentales (tableau 1).

Tableau 1 – Les indicateurs de pauvreté<sup>10</sup>

| Biens premiers               |      | Réalizations  |      | Fonctionnements redéfinis  |      |
|------------------------------|------|---|------|--|------|
| <i>Éducation</i>             | %    | <i>Marché du travail</i>  | %    | <i>Marché du travail</i>   | %    |
| – Niveau de formation        |      | • Emploi  | 74.7 | • Emploi, formation, reprise d'études, inactivité par choix  | 74.1 |
| • Niveau iv                  | 26.8 | • Chômage   | 18.9 | • Chômage associé à des refus de propositions d'emploi   | 2.1  |
| • Niveau v                   | 49.7 | • Autre situation   | 6.4  | • En emploi par nécessité  | 3.1  |
| • Niveau vb et vi            | 23.5 |   |      | • Au chômage sans avoir jamais refusé d'offre d'emploi, inactif par résignation, au service national | 20.8 |
| – Sans diplôme               | 37.4 |   |      |  |      |
| – Sans permis de conduire    | 12.9 |   |      |  |      |
| <i>Logement</i>              |      | <i>Loisir</i>   |      | <i>Loisir</i>  |      |
| – Sans baignoire ni douche   | 0.4  | – Jamais en vacances  | 37.2 | – Jamais en vacances   | 37.2 |
| – Sans WC intérieur          | 1.1  | – Jamais cinéma, stade, etc.  | 13.3 | – Jamais au cinéma, stade, etc.  | 13.3 |
| – Sans eau chaude courante   | 0.2  | – Passe plus de 10 heures par semaine à effectuer des tâches ménagères (courses, cuisine, ménage) | 25.6 | – Passe plus de 10 heures par semaine à effectuer des tâches ménagères (courses, cuisine, ménage)    | 25.6 |
| – Sans moyen de chauffage    | 0.3  |   |      |  |      |
| – sans four                  | 3.1  |   |      |  |      |
| – sans réfrigérateur         | 0.8  |   |      |  |      |
| <i>Ressources monétaires</i> |      | <i>Indépendance</i>   |      | <i>Indépendance</i>  |      |
| – Absence d'épargne          | 74.6 | – Vit chez ses parents  | 50.0 | – Vit chez ses parents par obligation  | 39.8 |
| – Sans soutien familial      | 66.9 |   |      |  |      |
| – Revenu d'activité          |      |   |      |  |      |
| • < 2160 F                   | 15.6 |   |      |  |      |
| • ∈ [ 2160 F , 3480 F ]      | 12.2 |   |      |  |      |
| • > 3480 F                   | 72.1 |   |      |  |      |
|                              |      | <i>Gestion du budget</i>  |      | <i>Gestion du budget</i>   |      |
|                              |      | – Dépense plus que ne gagne et s'endette  | 6.1  | – Dépense plus que ne gagne et s'endette   | 6.1  |

Source : Troisième Panel du Céreq, vague 4.

9. Ou les réalisations fondamentales.

10. La construction des degrés de privation pour les indicateurs dichotomiques est telle que la privation est associée à la valeur 1 et la non-privation est associée à la valeur 0. Pour les indicateurs polytomiques ou continues, le détail de leur construction des degrés de privation est donné en annexe 2.

#### 4. Prendre en compte l'intensité et la multidimensionalité de la pauvreté : l'apport de la logique floue

La confrontation empirique entre les concepts de pauvreté inspirés des théories économiques de la justice de Rawls (1971), Sen (1985) et Fleurbaey (1995) suppose de mettre en place des outils méthodologiques adéquats. Le premier problème est donc de prendre en compte une base d'information regroupant non pas un seul indicateur mais plusieurs. Le second problème est de dépasser une restitution dichotomique de la pauvreté décrivant les situations individuelles en termes de pauvres et de non-pauvres<sup>11</sup>. L'essentiel est ici de comprendre que l'objectif recherché est d'assouplir cette division abrupte de la population tout en restant ancré dans les approches multidimensionnelles.

Face à ces ambitions, la théorie des sous-ensembles flous fondée par Zadeh (1965), puis développée par Dubois et Prade (1980), fournit un cadre mathématique séduisant. Au cœur de la théorie mathématique de Zadeh se trouve alors le pari de pouvoir généraliser la théorie des ensembles classiques en admettant des situations intermédiaires entre l'appartenance totale et l'exclusion définitive à une classe, entre le tout et le rien. Dans cette perspective, il n'est plus question d'établir une partition d'un ensemble aux limites plus ou moins bien définies, mais il s'agit d'introduire une gradualité d'appartenance à un ensemble<sup>12</sup>. Cette piste offre, en outre, la possibilité d'intégrer plusieurs indicateurs pour établir les gradations d'appartenance à un ensemble. La difficulté majeure de cette approche est de déterminer une spécification appropriée de la fonction d'appartenance des individus à la pauvreté qui, à ses extrémités, inclut l'individu au groupe étudié ou l'en exclut de façon certaine mais qui, entre les valeurs extrêmes, varie à proportion de la proximité au groupe.

La fonction d'appartenance au sous-ensemble flou des pauvres adoptée ici repose sur la proposition de Vero et Werquin (1997). Celle-ci est établie sur la base de deux principes initialement énoncés par Cerioli et Zani (1990)<sup>13</sup>. Le premier se réfère au standard de vie et suppose qu'une importance plus grande soit accordée aux pratiques les plus répandues. Le second principe est fondé sur la notion de cumul de privations. Le degré d'appartenance à l'ensemble des pauvres (c'est-à-dire l'intensité de la pauvreté) est d'autant plus élevé que les handicaps s'ajoutent les uns aux autres. Mais l'originalité de la proposition retenue réside dans un rééquilibrage de la pondération de deux handicaps fortement corrélés ; ce qui conduit à minimiser le poids des indicateurs redondants (Annexe 4).

#### 5. Les jeunes pauvres selon les trois éclairages sont-ils les mêmes ?

L'exploitation des réponses de la quatrième vague du panel Céreq apporte des éléments de réponse sur le rôle du concept de pauvreté. Ce dernier joue un rôle central dans l'identification des jeunes en situation de pauvreté. Il est particulièrement intéressant de relever les écarts entre les trois populations identifiées, résultat qui rejoint des conclusions analogues quand on compare des approches de la pauvreté sous les angles monétaires, conditions de vie et subjectif (Lollivier, Verger, 1997). Le recouvrement est faible entre une approche de la pauvreté fondée sur les biens premiers, les fonctionnements redéfinis (Sen, 1985) et les réalisations fondamentales (Fleurbaey, 1995, 1996). Si l'on isole au bas des trois échelles, 10 % des jeunes pauvres, on identifie trois populations dont le

---

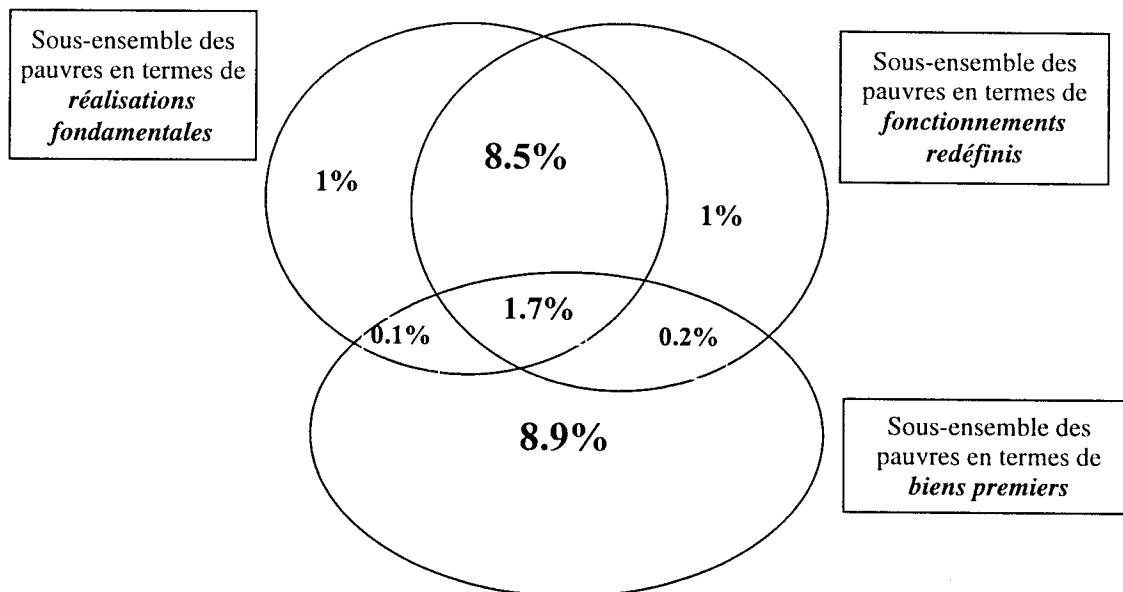
11. Les approches traditionnelles de la pauvreté fondées sur un seuil sont, en effet, discutables car elles se présentent comme une formulation du type « tout » ou « rien », c'est-à-dire « est pauvre » ou « n'est pas pauvre ». Elles supposent ainsi une forte discontinuité dans le bas de l'échelle des niveaux de vie. Il y aurait un endroit charnière reflétant une rupture du comportement, une ligne en-dessous de laquelle le phénomène serait sans rapport avec ce qu'il serait au-dessus. C'est avec ce genre d'hypothèse qu'on établit une partition de la population en deux classes, les pauvres et les non-pauvres. Or, en réalité, cette hypothèse est discutable, car la distribution des niveaux de vie apparaît de manière plus continue et on ne peut espérer observer des fractures saillantes (Fleurbaey et al., 1997).

12. Considérons un ensemble  $X$  et  $x$  un élément quelconque de  $X$ . Un sous-ensemble flou  $A$  de  $X$  est défini ainsi :  $\{x, f_A(x)\}$  pour tout  $x \in X$  où  $f_A$  est une fonction d'appartenance qui prend ses valeurs dans l'intervalle fermé  $[0;1]$ . Chaque valeur  $f_A(x)$  représente le degré d'appartenance de  $x$  à  $A$ . Ainsi  $f_A(x) = 0$  si et seulement si  $x$  n'appartient pas à  $A$ .  $f_A(x) = 1$  si et seulement si  $x$  appartient complètement à  $A$ .  $0 < f_A(x) < 1$ , si et seulement si  $x$  appartient partiellement à  $A$  et son degré d'appartenance est déterminé par la valeur de  $f_A(x)$ .

13. Pour une présentation des avantages et des limites de la mesure floue de Cerioli et Zani, on peut se reporter à Vero (2002).

recouvrement n'est que partiel. Alors que 22 % de la population présente au moins l'une des trois formes de pauvreté, à peine plus de 8 % cumulent deux formes de pauvreté et moins de 2 % révèlent les trois formes simultanément.

Graphique 1 – Le recouvrement des trois images de la pauvreté



Source : Troisième Panel du Céreq, vague 4

On peut préciser l'emboîtement entre ces trois concepts en regardant la fréquence des individus qui apparaissent pauvres selon certains concepts et non pauvres selon d'autres. Ainsi, près de 9 % sont pauvres selon le concept de biens premiers, mais pas selon les réalisations, ni selon les réalisations redéfinies traduisant que le concept de biens premiers isole une population à part ; les intersections avec les deux autres ensembles regroupe des effectifs marginaux. En revanche, environ 10 % cumulent une pauvreté au sens du concept de Sen et du concept de Fleurbaey. Les pauvretés en termes de fonctionnement et de fonctionnement redéfinis tendent donc à se conjuguer sans que l'on puisse les assimiler<sup>14</sup>. Résultat majeur, le concept joue un rôle central dans le ciblage des populations en difficultés, dès lors qu'il isole des populations distinctes. Le graphique 1 permet de mettre en évidence que les jeunes saisis au bas de la hiérarchie des *biens premiers* ne sont pas les mêmes personnes que ceux appréhendés dans la partie inférieure de l'échelle des *réalisations* et des *fonctionnements redéfinis*. Nous avons donc mis l'accent sur le faible niveau de recouvrement entre une approche de la pauvreté privilégiant l'optique des moyens généraux d'accomplissement des plans de vie, et une seconde voie tournée sur les l'accomplissement effectif des plans de vie, c'est-à-dire celle qui privilégie l'observation des états individuels et des actions réalisées. En revanche, il est difficile de conclure sur la divergence entre l'approche reposant sur les *réalisations* et l'approche orientée en direction des *capabilités*, c'est-à-dire mobilisant l'information relative à l'ensemble des *réalisations* qui sont potentiellement accessibles à une personne. Cela étant, les différences observées à l'égard d'une part des *biens premiers* et d'autre part des *réalisations* et des *fonctionnements redéfinis* incitent à pousser l'analyse un peu plus en avant et à porter le regard sur les traits des jeunes gens saisis à partir des diverses approches.

## 6. Profil des trois populations au regard de la pauvreté

Il convient donc de franchir un pas supplémentaire en cherchant à déterminer les profils des personnes dont l'intensité de pauvreté est la plus forte à partir de chaque approche. Qui est ciblé à travers ces trois façons de concevoir la pauvreté ? Un modèle économétrique permet de dévoiler le

14. La moindre différence entre les deux approches vient de faibles introductions de variation entre les deux concepts.

portrait des personnes identifiées selon chaque concept et de procéder à une analyse comparative des profils (tableau 2). Les trois gradations de pauvreté sont éclairées à partir du même groupe de variables afin de confronter la significativité des régresseurs dans chacun des modèles<sup>15</sup>. Le raisonnement s'appuie, comme pour tout modèle de ce genre, sur une analyse toutes choses égales par ailleurs.

### 6.1. Qui cumule les trois formes de pauvreté ?

On peut penser que les jeunes gens qui rencontrent les plus grandes difficultés sont ceux dont les caractéristiques transparaissent selon les trois manières de mesurer la pauvreté, formant en quelque sorte le noyau dur de la pauvreté. Dans ce cas, il semble important d'examiner les similitudes des visages de la pauvreté. Il est possible de repérer certaines régularités dans le portrait des personnes ciblées à partir des trois concepts. Ce sont précisément, les jeunes gens qui ont de faibles moyens au départ et qui rencontrent des difficultés à la fois dans leur liberté d'accomplir et dans l'accomplissement de certaines réalisations jugées fondamentales. Les convergences dans la description des profils portent sur les jeunes gens originaires d'une famille nombreuse, sur les jeunes femmes célibataires ayant des enfants à charge. Le cumul des difficultés du public accueilli dans le réseau des missions locales et des PAIO est aussi assez net. S'il existe des tendances communes dans la description de la pauvreté à partir des trois espaces d'informations, pour autant, cette convergence ne se manifeste pas sur tous les descripteurs. Même si on observe un certain nombre de caractéristiques communes dans la description des portraits de jeunes selon les trois points de vue, il y a toutefois des différences non négligeables entre l'approche en termes de *biens premiers* et l'optique des *réalisations fondamentales* et des *fonctionnements redéfinis*.

### 6.2. Qui est concerné par la seule pauvreté en termes de biens premiers ?

Les jeunes dont l'intensité de pauvreté est plus forte seulement sous l'angle des biens premiers sont plus souvent des enfants de mère inactive. Ce résultat est assez conforme à nos attentes car nous pouvons supposer que l'inactivité de la mère va de pair avec une aisance financière moindre des parents. Or, il y a tout lieu de penser que les possibilités de soutien des parents soient corrélées avec leur niveau de revenu. Aussi, dans la situation où la mère est inactive, le revenu parental est limité aux revenus d'activité du père, et la solidarité familiale peut être moins facilement mise à contribution.

La pauvreté sous la définition des *biens premiers* concerne plus souvent les sortants de classes de l'enseignement secondaire que les jeunes ayant achevé leurs études dans un CFA. Ce résultat n'est pas particulièrement étonnant dans la mesure où la formation par apprentissage possède la caractéristique de combiner la poursuite des études, l'acquisition de premières expériences professionnelles et le bénéfice d'un salaire. Même si celui-ci est inférieur au SMIC, les apprentis amorcent avant la fin de leur formation initiale au moins un début d'indépendance financière. Ce qui n'est pas le cas des jeunes scolarisés dans un établissement secondaire. Ainsi, les apprentis ont la possibilité pendant leurs études de réaliser une épargne personnelle, d'anticiper sur l'équipement de leur logement, d'assurer le financement d'un permis de conduire, alors que pour les jeunes scolarisés dans des établissements secondaires, ces perspectives restent dépendantes de l'aide des parents et sont vraisemblablement plus réduites. Par contre, on peut être surpris de l'absence de différences en termes de *réalisations* et de *fonctionnements redéfinis*, dans la mesure où les résultats habituels montrent que

---

15. Ce procédé possède l'avantage relatif d'afficher clairement les caractéristiques individuelles qui sont simultanément pertinentes dans la description des trois sous-ensembles flous et de dégager les traits communs des pauvres en termes de *biens premiers*, de *réalisations* et de *fonctionnement redéfinis*. L'intérêt de cette démarche réside aussi dans la possibilité de mettre en évidence par contraste les traits individuels qui sont significatifs dans une première approche et qui n'ont pas de portée dans une seconde. Il possède toutefois un inconvénient majeur, celui de restreindre l'ajout de variables potentiellement pertinentes dans la restitution du profil. À cet égard, nous avons pu constater que les informations relatives à la formation étaient tout à fait pertinentes pour expliquer le degré de pauvreté défini en termes de *réalisations* ou de *fonctionnements redéfinis*. Ce constat nous inviterait donc à introduire le niveau de formation dans le groupe des régresseurs du modèle. Cela étant, comme le niveau de formation est partie prenante dans la construction du degré de pauvreté en termes de *biens premiers*, il n'est pas possible de l'introduire parmi les variables explicatives. En effet, l'interprétation proposée conduirait dans une sorte de raisonnement circulaire qui revient à décrire les particularités des jeunes pauvres en termes de *biens premiers*, par le fait qu'ils ont un faible niveau de *biens premiers*.

Tableau 2 – Analyse des trois approches de la pauvreté

| Variable expliquée<br>Fonction d'appartenance au<br>Sous-ensemble flou des pauvres (1) | N    | Biens premiers |                | Réalizations |                | Fonctionnements redéfinis |                |
|--|------|----------------|----------------|--------------|----------------|---------------------------|----------------|
|  |      | Param.         | t              | Param.       | t              | Param.                    | t              |
| <b>Constante</b>   |      | -1.144         | -15.62         | -1.350       | -15.06         | -1.386                    | -15.32         |
| <b>Catégorie socio-prof. du père</b>   |      |                |                |              |                |                           |                |
| Agriculteur  | 81   | -0.276         | <b>-2.24**</b> | 0.055        | 0.41           | 0.051                     | 0.38           |
| Indépendant non agricole   | 205  | -0.005         | -0.05          | 0.047        | 0.45           | 0.051                     | 0.50           |
| Cadre, prof. libérale  | 100  | -0.064         | -0.61          | -0.180       | -1.27          | -0.207                    | -1.44          |
| Employé  | 205  | -0.010         | -0.12          | 0.041        | 0.40           | 0.059                     | 0.57           |
| Ouvrier  | 944  | -0.013         | -0.21          | 0.138        | <b>1.72*</b>   | 0.135                     | <b>1.67*</b>   |
| Non renseigné  | 529  | -0.003         | -0.04          | 0.106        | 1.13           | 0.071                     | 0.74           |
| Prof. Intermédiaire  | 219  | Réf            | Réf            | Réf          | Réf            | Réf                       | Réf            |
| <b>Activité de la mère</b>   |      |                |                |              |                |                           |                |
| Inactive   | 535  | 0.079          | <b>1.81*</b>   | 0.028        | 0.55           | -0.016                    | 0.30           |
| Non renseigné  | 328  | 0.061          | 0.92           | -0.057       | -0.73          | -0.013                    | -0.16          |
| Active   | 1420 | Réf            | Réf            | Réf          | Réf            | Réf                       | Réf            |
| <b>Contact réseau des ML et PAIO</b>   |      |                |                |              |                |                           |                |
| Au moins 1 fois depuis la fin des études   | 339  | 0.116          | <b>2.40**</b>  | 0.485        | <b>9.49**</b>  | 0.447                     | <b>8.63**</b>  |
| Jamais depuis la fin des études  | 1944 | Réf            | Réf            | Réf          | Réf            | Réf                       | Réf            |
| <b>Pays de naissance</b>   |      |                |                |              |                |                           |                |
| Autre pays   | 102  | -0.062         | -0.71          | 0.258        | <b>2.87**</b>  | 0.256                     | <b>2.83**</b>  |
| Non renseigné  | 131  | -0.197         | -0.83          | -0.258       | -0.89          | -0.327                    | -1.11          |
| France   | 2151 | Réf            | Réf            | Réf          | Réf            | Réf                       | Réf            |
| <b>Contact avec assistante sociale</b>   |      |                |                |              |                |                           |                |
| Au moins une fois  | 153  | 0.013          | 0.18           | 0.284        | <b>3.92**</b>  | 0.268                     | <b>3.66**</b>  |
| Jamais depuis la fin des études  | 2130 | Réf            | Réf            | Réf          | Réf            | Réf                       | Réf            |
| <b>Taille de la fratrie</b>  | 2283 | <b>0.035</b>   | <b>3.15**</b>  | <b>0.039</b> | <b>3.13**</b>  | <b>0.041</b>              | <b>3.20**</b>  |
| <b>Situation de famille</b>  |      |                |                |              |                |                           |                |
| <i>Femme ...</i>   |      |                |                |              |                |                           |                |
| Célibataire sans enfant  | 373  | Réf            | Réf            | Réf          | Réf            | Réf                       | Réf            |
| Célibataire avec enfants   | 27   | 0.351          | <b>2.55**</b>  | 0.683        | <b>4.76**</b>  | 0.613                     | <b>4.24**</b>  |
| Couple, conjoint emploi, sans enfant   | 284  | -0.206         | <b>-3.10**</b> | -0.481       | <b>-5.76**</b> | -0.458                    | <b>-5.38**</b> |
| Couple, conjoint autre situation, sans enfant  | 54   | -0.175         | -1.40          | -0.158       | -1.15          | -0.063                    | -0.47          |
| Couple, conjoint emploi, avec enfants  | 181  | -0.025         | -0.35          | 0.378        | <b>5.11**</b>  | 0.382                     | <b>5.09**</b>  |
| Couple, conjoint autre situation, avec enfant  | 21   | 0.103          | 0.61           | 0.445        | <b>2.66**</b>  | 0.423                     | <b>2.49**</b>  |
| <i>Homme ...</i>   |      |                |                |              |                |                           |                |
| Célibataire  | 914  | -0.147         | <b>-2.95**</b> | -0.172       | <b>-3.03**</b> | -0.137                    | <b>-2.37**</b> |
| Couple, conjoint emploi, sans enfant   | 224  | -0.194         | <b>-2.68**</b> | -0.960       | <b>-7.72**</b> | -0.893                    | <b>-7.26**</b> |
| Couple, conjoint autre situation, sans enfant  | 125  | -0.236         | <b>-2.60**</b> | -0.633       | <b>-5.18**</b> | -0.559                    | <b>-4.62**</b> |
| Couple, conjoint emploi, avec enfants  | 39   | -0.213         | -1.45          | -1.003       | <b>-3.70**</b> | -0.875                    | <b>-3.42**</b> |
| Couple, conjoint autre situation, avec enfant  | 41   | -0.374         | <b>-2.41**</b> | -0.220       | -1.39          | -0.167                    | -1.06          |
| <b>Établissement de sortie</b>   |      |                |                |              |                |                           |                |
| Secondaire   | 1904 | Réf            | Réf            | Réf          | Réf            | Réf                       | Réf            |
| Apprentissage  | 261  | 0.189          | <b>-3.06**</b> | 0.033        | 0.50           | 0.043                     | 0.64           |
| Non renseigné  | 118  | 0.319          | 1.31           | 0.114        | 0.39           | 0.191                     | 0.62           |

\* : significatif à 10 % ; \*\* : significatif à 5 %.

(1) : Le modèle estimé est un modèle non linéaire, dont la variable dépendante prend ses valeurs dans l'intervalle [0-1]. Les trois fonctions d'appartenance ont été estimées à partir de la méthode des moindres carrés non linéaires. La forme de la fonction non linéaire est une loi logistique, prenant ses valeurs dans [0,1] et définie de la façon suivante :  $e^x/(1+e^x)$ .

les jeunes issus d'un CFA sont toutes choses égales par ailleurs mieux insérées sur le marché du travail (Couppié, Werquin, 1994). Nos données confirment cette tendance, puisque les sortants de l'apprentissage sont plus souvent en emploi et moins souvent au chômage à la date de l'enquête. Cela étant, le vecteur de *réalisations* n'est pas exclusivement composé de l'information relative à la situation du marché du travail et c'est en réalité l'effet des autres variables composant le vecteur de *réalisations* qui vient infléchir l'effet de l'avantage relatif des apprentis sur le marché du travail. Ce qui a pour nous un intérêt direct, c'est de constater que les apprentis, dotés de *biens premiers* supplémentaires par rapports aux sortants du secondaire ne sont pas pour autant dans une meilleure posture du point de vue des *réalisations* et des *fonctionnements redéfinis*. Il est d'une très grande utilité pratique d'observer ce résultat, car il témoigne de l'influence de différences dans l'utilisation des moyens pour l'accomplissement des *réalisations*.

### 6.3. La pauvreté selon les réalisations fondamentales et les fonctionnements redéfinis

Le point de vue des *réalisations* et des *fonctionnements redéfinis* s'écarte de l'optique des *biens premiers* à plusieurs égards: Une divergence importante se manifeste par rapport à la catégorie sociale du père, par rapport au pays de naissance et vis-à-vis de l'ensemble des femmes ayant des enfants.

Les enfants d'ouvriers témoignent, en effet, de difficultés accrues par rapport aux enfants dont le père est profession intermédiaire ou cadre, alors que l'optique des biens premiers ne laissait pas entrevoir ce différentiel. Ce résultat amène à conforter la thèse de Sen (1985, 1992) selon laquelle l'approche en termes de *biens premiers* néglige certaines considérations liées à la diversité des individus, jouant un rôle essentiel dans la conversion des moyens en un ensemble de *réalisations* composées d'états et d'actions. En d'autres termes, il existe une hétérogénéité des jeunes gens provenant de caractéristiques héritées, et ces variations de personne à personne influencent les aptitudes à réaliser les *réalisations primaires*. Tous les individus ne sont donc pas semblables et ne possèdent pas les mêmes potentialités de conversion des *biens premiers* en *réalisations*.

Le pays de naissance s'avère très sélectif dans l'intensité de la pauvreté selon les *réalisations fondamentales* et les *fonctionnements redéfinis*, alors que l'optique des *biens premiers* ne fait pas ressortir ce facteur. Selon Canimaro et al. (2000), le taux de chômage des étrangers ressortissants des pays non européens est plus élevé que la moyenne nationale, et atteint une valeur de 30 %. Par ailleurs, selon la même source, le risque de chômage est plus élevé et la sortie de cet état est également plus difficile pour les étrangers. Les difficultés accrues d'accès à l'emploi peuvent s'interpréter par un appui moindre de la famille tout comme des relations personnelles moins développées, constituant un handicap notamment en termes de recherche d'emploi (Canimaro et al., 2000).

L'approche de la pauvreté par les réalisations fondamentales et les fonctionnements redéfinis met en évidence une pauvreté accrue de toutes les femmes ayant des enfants, qu'elles soient célibataires ou non, alors que l'angle des *biens premiers*, n'isolait que les femmes célibataires avec des enfants. La pauvreté en termes de *réalisations* traduirait ici plutôt une difficulté dans la conversion des *biens premiers* en termes *réalisation*, notamment en raison de la nécessité de s'occuper d'enfants en bas âge, de se consacrer aux tâches ménagères. Si bien que les activités de loisirs s'en trouvent réduites, et les possibilités d'accès au système d'emploi plus contraintes.

## Conclusion

Les résultats de la confrontation empirique des concepts de biens premiers, de réalisations fondamentales et de fonctionnements redéfinis nous permettent d'argumenter que l'identification d'une population pauvre est solidaire des présupposés éthiques adoptés pour la définition de la pauvreté. Nous avons cherché à souligner à quel point l'enracinement dans une éthique particulière est important, dans la mesure où on ne repère pas systématiquement la convergence des indicateurs ni dans l'identification des pauvres ni dans la mesure de leur intensité de pauvreté. Ce résultat implique du même élan la nécessité de se positionner, d'un point de vue normatif, par rapport à l'éventail des concepts de pauvreté en présence.



La réponse que nous avons argumentée est un discours en faveur du concept de capacités. Nous avons affronté les théories de Rawls et Sen, pour conclure à la préférence de cette dernière. Nous avons aussi traité de l'approche de Fleurbaey comme alternative à celle de Sen et justifié que soit privilégié le concept de capacités. Attentifs aux ambiguïtés du concept de capacité et à ses conditions d'opérationnalisation, nous avons essayé de faire partager notre point de vue selon lequel l'approche de la pauvreté par les capacités est l'idéal vers lequel nous devrions diriger nos efforts. Cela étant, la position que nous avons développée a consisté à poser un objectif peut-être moins ambitieux, mais plus opérationnel en termes de fonctionnements redéfinis. Pour tout dire, si le concept de capacités donne à comprendre ce qu'il est opportun de sélectionner comme information pour mesurer la pauvreté, la traduction empirique reste encore problématique en raison notamment des ambiguïtés intrinsèques à la ligne de partage fondée sur la notion de choix.

En résumé, l'idée de la pauvreté, telle qu'elle s'exprime à travers les théories économiques de la justice, est une tentative de partager la répartition des responsabilités mettant cause les individus et la société. D'où, comme on l'a vu, la diversité des concepts puisqu'il s'agit à chaque fois de porter un jugement de valeur sur la charge qui revient à chacune des deux parties. Il n'y a donc pas de concept de pauvreté qui ne soit idéologique ou qui ne produise des points de vue particuliers sur la société. Aucune conception de la pauvreté ne peut par conséquent dire la vérité. Le positionnement idéologique et le pluralisme sont inévitables. La reconnaissance de ce pluralisme ne doit pas conduire à l'indifférence vis-à-vis des positions en présence car chacune peut contribuer à éclairer les débats et les enjeux, situer les positions les plus ouvertes et les moins particularistes, c'est-à-dire les plus favorables à la compétition démocratique. Et c'est alors le travail des économistes, des philosophes, des statisticiens et des sociologues de s'interroger sur les notions à travers lesquelles ils pensent la pauvreté et de mettre en lumière la façon dont ils la représentent. Cet exercice constitue une direction, dans laquelle, à nos yeux, se prolonge un débat dont tout indique qu'il n'est pas clos.

**Josiane Vero**

Céreq, 10 place de la Joliette  
BP 21321, 13567 Marseille cedex 02  
E-mail : vero@cereq.fr

## **Bibliographie**

- Arnsperger C., Van Parijs P. (2000), *Éthique économique et sociale*, La Découverte, Collection Repères.
- Canimaro C., Canceill G. et Cloarec N. (2000), Chômeurs étrangers et chômeurs d'origine étrangère, *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n° 46.2.
- Cerlioli A., Zani S. (1990), A Fuzzy Approach to The Measurement of Poverty, In: C. Dagum et M. Zenga (éds), *Income and Wealth Distribution, Inequality and Poverty*, Berlin : Springer Verlag.
- Coupié T., Werquin P. (1994), Les itinéraires des jeunes dans les dispositifs publics d'aide à l'insertion, In : M. Ourtau et P. Werquin (éds), *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, collection Documents séminaires, n° 99, septembre.
- Dubois D., Prade H. (1980), *Fuzzy Sets and Systems, Theory and Applications*, Academic Press.
- Fleurbaey M. (1995), Equal Opportunity or Equal Social Outcome? *Economics and Philosophy*, Cambridge University Press.
- Fleurbaey M. (1996), *Théories économiques de la justice*, Economica.
- Fleurbaey M. (2001), Quelques réflexions sur la mesure des inégalités et du bien-être social, In : *Inégalités économiques*, Conseil d'Analyse Économique, La Documentation française.
- Fleurbaey M., Herpin N., Martinez M., Verger D. (1997), Mesurer la pauvreté? *Économie et Statistique*, n° 308-309-310.

- Galland O. (1997), L'invention de la jeunesse, *Projet*, n° 251.
- Gamel C. (1992), *Économie de la justice sociale - Repères éthiques du capitalisme*, Cujas.
- Gorman W.M. (1956), The demand for related goods, *Journal Paper*, J3129 (Iowa Experimental Station).
- Herpin N., Verger D. (1997a), La pauvreté une et multiple, *Économie et Statistique*, n° 308-309-310.
- Herpin N., Verger D. (1997b), Les étudiants, les autres jeunes, leur famille et la pauvreté, *Économie et Statistique*, n° 307-308-309.
- Herpin N., Verger D. (2000a), *La consommation des français : Alimentation, habillement, logement*, Collection Repères, La Découverte, Tome 1.
- Herpin N., Verger D. (2000b), *La consommation des français : Transports, loisirs, santé*, Collection Repères, La Découverte, Tome 2.
- Kolm S.C. (1996), *Modern Theories of Justice*, Cambridge, MIT Press.
- Lancaster K.J. (1966), A New Approach to Consumer Theory, *Journal of Political Economy*, n° 74.
- Lollivier S., Verger D. (1997), Pauvreté monétaire, d'existence ou subjective sont distinctes, *Économie et Statistique*, n° 308-309-310.
- Rawls J. (1971), *A Theory of Justice*, Harvard University Press. Tr. française, *Théorie de la justice*, Le Seuil, 1987.
- Roemer J.E. (1996), *Theories of Distributive Justice*, Harvard University Press.
- Sen A. K. (1985), *Commodities and Capabilities*, North Holland.
- Sen A. K. (1987), *On Ethics and Economics*, Oxford, Blackwell Publishers. Traduction Française *Éthique et Économie. Et autres essais*, Presses Universitaires de France, 1993.
- Sen A. K. (1992), *Inequality Reexamined*, Oxford University Press. Traduction Française *Repenser l'inégalité*, Le Seuil, 2000.
- Sen A. K. (1999a), *L'économie est une science morale*, La Découverte.
- Sen A. K. (1999b), *Development as Freedom*, Alfred Knopf Inc. Traduction Française, *Un nouveau modèle économique*, Odile Jacob, 2000.
- Van Parijs P. (1991), *Qu'est-ce qu'une société juste ? Introduction à la pratique de la philosophie politique*, Collection Couleurs des Idées, Le Seuil.
- Vero J. (2002), *Mesurer la pauvreté à partir des concepts de biens premiers, de réalisations primaires et de capacités de base : le rôle de l'espace d'information dans l'identification de la pauvreté des jeunes en phase d'insertion professionnelle*, Thèse de doctorat en économie mathématique et économétrie, sous la direction de P. Werquin, EHESS.
- Vero J., Werquin P. (1997), Un réexamen de la mesure de la pauvreté. Comment s'en sortent les jeunes en phase d'insertion ? *Économie et Statistique*, n° 307-308-309.
- Zadeh (1965), Fuzzy Sets, *Information and Control*, n° 8.

## Annexes

### Annexe 1 – Le troisième panel du Céreq

En 1996, le Céreq a lancé le troisième panel auprès d'un échantillon de 3 500 jeunes sortis de formation initiale en 1994 à un niveau de formation inférieur au baccalauréat, en collaboration avec la DARES. La mise en place de cette opération a nécessité le déploiement de moyens particuliers. La constitution de la base des sortants du système éducatif a pris appui, d'une part, sur les fichiers d'élèves collectés auprès des collèges et lycées et, d'autre part, sur les contrats d'apprentissage fournis par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Les vagues d'enquête ont été réalisées annuellement auprès de la cohorte de sortants afin de limiter les effets de mémoire dans la reconstitution des cheminements. L'enquête s'est déroulée par téléphone avec saisie simultanée sur ordinateur. Les thèmes abordés concernent : la formation initiale, le parcours professionnel – *décrit mois par mois depuis la sortie du système éducatif* – le contexte familial et social – *origine sociale, périodes de vie en couple, et de fondation d'une famille, parcours professionnel du conjoint* – les ressources, les conditions de vie – *caractéristiques sommaires du logement, de l'équipement et des loisirs*.

#### *Quelques chiffres sur l'enquête*

– Le panel « mesure jeune » du Céreq couvre 425 000 sortants en 1994 du système éducatif à un niveau inférieur ou égal au baccalauréat. Les effectifs et taux d'attrition selon les vagues sont les suivants :

| Effectif                   | Taux d'attrition | Effectif                   | Taux d'attrition |
|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| Vague 1 : 3 469 répondants |                  | Vague 3 : 2 627 répondants | 11 %             |
| Vague 2 : 2 957 répondants | 15 %             | Vague 4 : 2 297 répondants | 13 %             |

## Annexe 2 – Articulation des concepts de biens premiers, réalisations fondamentales<sup>16</sup> et capacités de base

La présentation de Sen (1985) repose à la base sur la théorie du consommateur élaborée par Gorman (1956) et Lancaster (1966), laquelle envisage les biens en fonction de leurs caractéristiques, c'est-à-dire par rapport aux diverses utilisations qui peuvent être dérivées de la consommation d'un bien. Ainsi, Sen emprunte à Gorman et Lancaster la distinction entre d'une part, les biens et, d'autre part, les caractéristiques des biens. Pour illustrer cette différence, Sen (1985, p. 6) fournit l'exemple d'un bien, la nourriture, et de ses diverses caractéristiques : « La possession de nourriture procure à son détenteur l'accès aux propriétés de la nourriture, comme assouvir la faim, assurer la nutrition, offrir un plaisir gustatif, ou apporter un support aux relations sociales. »

La présentation qu'il formule repose ainsi sur cette distinction. Considérons les notations suivantes. Soit  $x_i$  = le vecteur de biens premiers possédés par une personne  $i$ . Soit  $c(.)$  = la fonction (non nécessairement linéaire) convertissant un vecteur de biens en un vecteur de caractéristiques de ces biens. Soit  $f_i(.)$  = une fonction de conversion individuelle de  $i$ , traduisant une manière pour  $i$  d'utiliser les biens – en générant un vecteur de *fonctionnements* à partir des caractéristiques d'un vecteur de biens possédés –. Soit  $F_i$  = l'ensemble des fonctions de conversion individuelles qui sont à la portée de l'individu  $i$  (l'individu  $i$  peut choisir une fonction d'utilisation particulière  $f_i$  à l'intérieur de cet ensemble).

Si un individu  $i$  choisit une fonction d'utilisation  $f_i(.)$ , appliquée à un vecteur de biens  $x_i$ , alors les modes de *fonctionnements* relatifs à l'individu  $i$  sont fournis par  $b_i$ , où

$$b_i = f_i [c(x_i)]$$

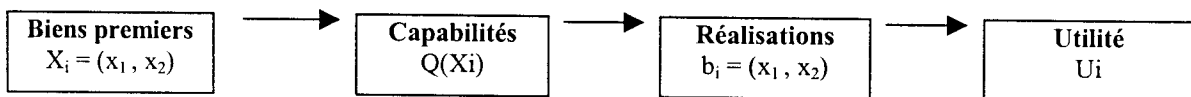
Le vecteur  $b_i$ , expose Sen, peut être envisagé comme l'ensemble des états et des actions de l'individu  $i$ , c'est-à-dire ce qu'il fait et ce qu'il est, comme le fait d'être bien nourri, bien vêtu, mobile ou de prendre part à la vie de la communauté. Le mode de *fonctionnement* d'un individu est donc à distinguer des biens premiers utilisés par l'individu et du plaisir généré par le mode de *fonctionnement*. Sen utilise habituellement l'exemple suivant : faire de la bicyclette – le *fonctionnement* – est à distinguer du fait de posséder la bicyclette – le bien utilisé – de même que cela est distinct de la satisfaction générée par cette possibilité – l'utilité –.

Si les possibilités de choix en vecteurs de biens d'une personne sont incluses dans un ensemble  $X_i$ , alors les vecteurs de *fonctionnements* à la portée de  $i$  sont donnés par l'ensemble  $Q_i(X_i)$ .

$$Q_i(x_i) = \{ b_i / b_i = f_i [c(x_i)], \text{ pour tout } f_i(.) \in F_i \text{ et pour tout } x_i \in X_i \}$$

L'ensemble  $Q_i(X_i)$ , explique Sen (1985, p. 9) reflète les *capacités* dont dispose l'individu  $i$ , c'est-à-dire « la liberté dont jouit une personne  $i$  en termes de choix de modes de *fonctionnements*, étant donnés, d'une part, ses fonctions de conversion personnelles  $F_i$  – des caractéristiques de biens en *fonctionnements* –, et, d'autre part, l'ensemble des biens qui lui sont disponibles. » Ces *capacités* traduisent les diverses combinaisons de *fonctionnements* que l'individu  $i$  peut accomplir.

### Graphique A – Articulation des concepts



16. On considérera ici de manière équivalente les réalisations fondamentales et les fonctionnements de base.

### Annexe 3 – Construction des fonctions d'appartenance de chaque indicateur

Parmi les indicateurs de pauvreté choisis, nous trouvons en premier lieu dix indicateurs dichotomiques pour les biens premiers, cinq indicateurs dichotomiques pour les réalisations fondamentales et cinq indicateurs dichotomiques pour les fonctionnements redéfinis. Le degré d'appartenance à l'ensemble des pauvres selon chaque indicateur est alors très simple puisqu'il est nul lorsqu'il y a absence de privation (*exemple : logement avec baignoire ou douche*) et prend la valeur unitaire lorsqu'il y a privation (*logement sans baignoire ni douche*). Les indicateurs de privation selon l'approche des biens premiers comprennent aussi une variable monétaire (le revenu d'activité de l'individu, noté  $y_i$ <sup>17</sup>). Nous envisageons d'utiliser la fonction d'appartenance de Cerioli et Zani (1990). Deux seuils de pauvreté sont établis ( $Z'$  et  $Z''$ ). Un premier exclut de la pauvreté, un second y inclut. Entre ces deux lignes sont recensés les individus ayant une appartenance partielle au groupe des pauvres selon la dimension revenu.

$$\mu_{PR} = \begin{cases} 1 \Leftrightarrow y_i \leq Z' \\ \frac{Z'' - y_i}{Z'' - Z'} \Leftrightarrow Z' < y_i \leq Z'' \\ 0 \Leftrightarrow y_i > Z'' \end{cases}$$

Une troisième catégorie d'indicateurs regroupe des indicateurs polytomiques. C'est le cas du niveau de formation pour les biens premiers, de la situation sur le marché du travail pour les réalisations fondamentales et pour les fonctionnements.

- le degré d'appartenance associé à l'indicateur de niveau de formation est nul si l'individu est de niveau IV (*niveau le plus haut dans l'échantillon*). Il prend la valeur 0,5 pour le niveau V et la valeur 1 pour les niveaux Vbis et VI.
- le degré d'appartenance associé à l'indicateur de situation sur le marché du travail selon les réalisations fondamentales est nul si l'individu est en emploi à la date de l'enquête (*situation jugée la plus favorable*). Il prend la valeur 0,5 pour les individus en formation, reprise d'études, service national ou inactivité et la valeur 0 si l'individu est au chômage.
- le degré d'appartenance associé à l'indicateur de situation sur le marché du travail selon les fonctionnements redéfinis est nul si l'individu occupe un emploi correspondant à ses attentes, en inactivité par choix, en formation ou en reprise d'études. Il prend la valeur 0.33 si l'individu est au chômage tout en ayant refusé des offres d'emploi. Il est égal à 0.66 si l'individu  $i$  occupe un emploi ne correspondant pas à ses attentes, et égal à 1 si l'individu est au chômage sans avoir jamais refusé d'offres d'emploi, inactif par résignation, au service national (*situations les plus contraignantes du point de vue des fonctionnements redéfinis*).

17. Il s'agit de toute forme de ressource liée à une activité présente, telle que le salaire, l'allocation formation, la solde ou même à une activité antérieure, telle que l'allocation chômage. Plus précisément, l'information utilisée a trait au revenu d'activité mensuel à la date de l'enquête. C'est donc un choix en faveur du revenu courant. Le revenu médian s'élève pour l'ensemble de l'échantillon à 5 400 francs (4 000 francs pour les femmes et 5 800 francs pour les hommes).

#### Annexe 4 – La fonction d'appartenance agrégée à l'ensemble flou des pauvres

L'annexe 3 expose la définition du calcul du degré d'appartenance des  $n$  individus aux  $k$  ensembles flous, chacun desquels dénotant un certain aspect de la pauvreté. Nous devons maintenant nous pencher sur la manière de réduire à une dimension les degrés d'appartenance obtenus selon les différents indicateurs de privation. En d'autres termes, il s'agit de déterminer quel est le degré d'appartenance  $f_p(i)$  de chaque individu  $i$  à l'ensemble flou  $P$  des pauvres. Il s'agit donc de trouver une méthode d'agrégation pour une évaluation globale de la pauvreté.

Soit  $n$  individus ( $i=1, \dots, n$ ) et  $k$  indicateurs de pauvreté ( $j = 1, \dots, k$ ) prenant chacun leur valeur dans l'intervalle  $[0;1]$ . Les valeurs prises par les  $k$  indicateurs forment le vecteur de dotations de chaque individu  $i$ . Soit  $f_i$  la proportion de vecteurs de dotations composés au moins des mêmes privations que le vecteur de l'individu  $i$ . La fonction d'appartenance se construit en référence à cette proportion  $f_i$ . La construction de la fonction d'appartenance requiert le calcul d'une mesure d'appartenance intermédiaire au groupe des pauvres  $m_p(i)$ .

$$m_p(i) = \frac{\ln\left(\frac{1}{f_i}\right)}{\sum_{i=1}^n \ln\left(\frac{1}{f_i}\right)}; 0 < f_i \leq 1$$

Le poids associé au vecteur de dotations de l'individu  $i$  est égal à  $\ln(1/f_i)$ . Plus un vecteur de biens ou de pratiques est répandu, plus, à l'inverse, le poids associé à la privation de cet ensemble de biens et de pratiques sera important. Il suffit ensuite de centrer et normer la mesure d'appartenance intermédiaire pour obtenir la spécification de la fonction d'appartenance composite. Rappelons que toute fonction d'appartenance prend ses valeurs dans l'intervalle  $[0;1]$

$$f_p(i) = \frac{m_p(i) - \min[m_p(i)]}{\text{Max}[m_p(i)] - \min[m_p(i)]} \quad ; \quad f_i > 0$$

La fonction d'appartenance au groupe des pauvres est égale à 0 pour les individus qui sont, au regard de l'ensemble de la population, dans une position telle que personne n'a un meilleur style de vie. La fonction d'appartenance est croissante par rapport au risque de pauvreté. En conséquence, plus la fonction d'appartenance se rapproche de 1, plus le degré de pauvreté est élevé. La fonction d'appartenance accorde plus de poids à une combinaison de pratiques ou de biens très répandus qu'à une combinaison de dotations peu répandues. Cela signifie que la privation consécutive à une dotation de biens et de pratiques très diffusée aura plus d'incidence sur la valeur de la fonction d'appartenance.



CÉREQ  
Dépôt légal 2<sup>e</sup> trimestre 2003



**E**n dix ans le marché du travail s'est profondément transformé, les questions que se posent les analystes ont évolué également :

- l'emploi stable reste un objectif pour la plupart des salariés mais les brusques restructurations induites par la mondialisation conduisent à penser aussi en termes de maintenance de l'employabilité ;
- les nouveaux besoins en main-d'œuvre qualifiée émergeant des changements de la structure productive et les évolutions démographiques qui se profilent dans un avenir proche nous incitent à réfléchir en termes de transitions et à donner une large place à la formation tout au long de la vie ;
- la vie professionnelle est au centre des questionnements mais la généralisation du travail féminin impose une vision qui articule travail et vie familiale ; aux exigences de flexibilité répondent les revendications liées à la vie personnelle.

Dix années d'enquêtes, d'analyses et d'échanges ont considérablement fait évoluer les questionnements et les regards sur l'insertion professionnelle et les politiques qui la prennent pour cible. Ces 10<sup>es</sup> Journées du longitudinal en proposent un bilan.

ISBN : 2-11-093541-3

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