

formation - QUALIFICATION - emploi



**centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

**les emplois
tenus par les jeunes
de 17 ans**



DOSSIER

3

**1972
mai**



Centre d'études
et
de recherches
sur les qualifications

les emplois tenus par les jeunes de 17 ans

Nous remercions particulièrement les administrations et organismes sans lesquels cette étude n'aurait pu être réalisée.

tout spécialement,

les responsables des organismes qui ont bien voulu nous ouvrir et exploiter leurs fichiers pour la constitution de l'échantillon,

les personnels des échelons régionaux de l'emploi, de l'agence nationale pour l'emploi, des services académiques d'information et d'orientation des régions concernées par l'enquête ainsi que leurs chefs de service qui ont animé et réalisé les enquêtes auprès des employeurs.

Ont collaboré à l'enquête :

les échelons régionaux de Lille, Lyon, Marseille, Paris et Toulouse ;

les services d'information et d'orientation des académies de Grenoble, Lille, Lyon, Aix, Marseille, Nice et Toulouse ;

les services de l'Inspection du travail de la région Midi-Pyrénées ;

les centres régionaux de l'agence nationale pour l'emploi de Lille, Lyon, Marseille, Paris et Toulouse.

AVERTISSEMENT AU LECTEUR

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications publie simultanément les résultats de deux enquêtes mettant en lumière les conditions d'entrée dans la vie active des jeunes adolescents qui ont quitté très tôt le système de formation initiale.

La première de ces études paraît dans la bibliothèque du CEREQ (1), collection destinée à faire connaître les travaux conduits par des équipes de recherche extérieures au centre, mais portant sur des sujets très directement liés à sa mission ; elle rend compte des résultats d'une enquête conduite en 1970 auprès d'un échantillon de jeunes de l'agglomération parisienne.

La seconde étude fait l'objet d'un dossier du CEREQ et présente les résultats complets d'une enquête réalisée en 1971 par le centre lui-même, auprès d'un échantillon d'employeurs de jeunes de 17 ans dans cinq zones géographiques françaises.

La complémentarité de ces deux études, renforcée par la proximité de leurs dates d'intervention, apparaît de manière évidente. La similitude des sujets traités ne doit cependant pas masquer les différences qui tiennent, tant aux objectifs et aux méthodes adoptés pour chacune des études, qu'à la définition de leur champ propre et des populations concernées.

Quelques précisions sur ce point permettront aux lecteurs des deux ouvrages de mieux comprendre les nuances constatées dans les conclusions des deux documents.

L'étude effectuée par la section de psycho-sociologie de l'INED, à la demande du Ministère de l'Éducation nationale, met l'accent sur les attitudes et comportements individuels, ce qui a conduit à adopter la méthode de l'interrogation à domicile des jeunes touchés par l'enquête (2).

L'enquête réalisée par le CEREQ se propose de décrire le contenu des tâches et les perspectives d'évolution professionnelle liées aux emplois tenus par les jeunes salariés de 17 ans ; elle a donné lieu à un recueil d'informations auprès des employeurs.

Différentes quant à leurs approches, les deux enquêtes se distinguent également par le champ géographique couvert.

L'enquête de l'INED a été conduite auprès d'un échantillon d'anciens élèves de l'agglomération parisienne, telle qu'elle était définie en 1954 par l'INSEE.

□□□

(1) «Bibliothèque du CEREQ» n° 3 «Formation et devenir professionnel d'une promotion de jeunes dans l'agglomération parisienne» Documentation Française, 31 Quai Voltaire - 75-PARIS (7e).

(2) Cette étude de l'INED a été greffée sur l'enquête longitudinale «orientation et sélection scolaires» qui a suivi de 1962 à 1972 l'histoire scolaire de la promotion des enfants qui ont quitté le cycle primaire en juin 1962. Cette étude a fait l'objet de différents articles parus dans la revue «Population» et qui ont été repris dans «Population» et l'enseignement Paris, I.N.E.D. - P.U.F. 1970.

La région parisienne est incluse dans l'échantillon de l'enquête du CEREQ : il s'agit donc d'une zone plus large que la précédente.

De plus, certains des jeunes salariés concernés par cette étude ont pu être formés en dehors de la région parisienne, ce qui rend plus délicate encore la comparaison directe entre les conclusions des deux enquêtes.

Les populations étudiées se différencient enfin par l'âge et le niveau de formation : les anciens élèves interrogés par l'INED ont en moyenne au moins un an de plus que les jeunes salariés touchés par l'enquête du CEREQ. A un âge moyen plus élevé correspondent une plus grande hétérogénéité des niveaux de formation ainsi qu'une plus forte proportion d'élèves ayant achevé une formation professionnelle courte.

Sans aucun doute, ces distinctions entre les caractéristiques des deux populations étudiées justifient à elles seules la tonalité propre des conclusions tirées par les auteurs des deux rapports.

SOMMAIRE

LES EMPLOIS TENUS PAR LES JEUNES DE 17 ANS

	pages
INTRODUCTION	
Objet de l'étude, méthode et champ de l'enquête	7
 PREMIERE PARTIE : Les jeunes de 17 ans au travail	
CHAPITRE I - Les jeunes de 17 ans dans les zones géographiques enquêtées	15
CHAPITRE II - Les caractéristiques de la population des jeunes salariés et apprentis de 17 ans	21
 DEUXIEME PARTIE : Le recrutement et la mise au travail des jeunes de 17 ans	
CHAPITRE I - Les établissements qui emploient des jeunes	37
CHAPITRE II - Les emplois offerts aux jeunes dans les différents secteurs d'activité ..	45
CHAPITRE III - Les travaux confiés aux jeunes après leur recrutement - conditions d'emploi et de mise au travail	55
 TROISIEME PARTIE : L'évolution professionnelle des jeunes dans les entreprises qui les occupent	
CHAPITRE I - Les conditions habituelles de mise au travail des jeunes	75
CHAPITRE II - Le rôle de l'apprentissage	83
CHAPITRE III - L'utilisation de la formation professionnelle reçue par les jeunes	89
CHAPITRE IV - L'insertion professionnelle des jeunes sans formation	97
 CONCLUSION	106
 ANNEXES	113

INTRODUCTION

L'entrée dans la vie professionnelle constitue une source croissante de préoccupation et même d'inquiétude pour les jeunes et leurs parents. Pour certains, c'est le moment attendu où doivent se réaliser des aspirations clairement exprimées. Pour un trop grand nombre d'entre eux, c'est le passage de l'univers protégé et défini du système éducatif, plus ou moins accepté d'ailleurs, à un monde mouvant et mal connu où chacun doit s'efforcer de s'assumer économiquement et socialement.

Les conditions dans lesquelles se réalise l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de la scolarité ou des études peuvent donc être interprétées comme un test à la fois du système éducatif et du système social en son entier.

Certes, l'enseignement a des objectifs plus vastes que l'accès à l'emploi, mais puisque toute vie sociale suppose la participation du plus grand nombre au travail collectif, il ne saurait ignorer, dans ses perspectives, le problème du travail, et le jeune qui termine sa scolarité devrait pouvoir trouver dans celui qui lui est confié au moins l'espérance d'une réalisation personnelle, en rapport avec la formation reçue. Sinon, il se sentira hors du jeu et sacrifié.

C'est dans cet esprit que l'intergroupe «Formation-Qualification» s'est interrogé au cours de la préparation du VI^{ème} Plan, sur le sort des 200 000 jeunes qui cessent leur scolarité à 16 ans sans avoir bénéficié d'une formation professionnelle (1) et s'est inquiété «du prolongement de tendance qui situe entre 21 et 25 % la part des recrutements à opérer sur des sorties du système éducatif sans qualification professionnelle» (2), soit, après déduction des apports nets d'immigration, entre 127 000 et 147 000 jeunes chaque année.

Le maintien à un niveau élevé des besoins en main d'oeuvre non formée n'était-il pas de nature à aggraver le handicap déjà subi par les trop nombreux jeunes insuffisamment préparés à entrer dans la vie active ?

Certes, l'apprentissage et l'exercice d'une activité professionnelle peuvent sans doute compenser, avec le temps, l'absence de formation initiale, mais l'insuffisance qualitative des débouchés appréciés par l'intergroupe ne risquait-elle pas d'en bloquer un grand nombre dans des emplois sans perspectives ? Il convenait donc de s'assurer des situations concrètes faites sur le plan professionnel aux jeunes se présentant sur le marché du travail à l'issue de l'obligation scolaire.

L'étude des emplois tenus par les jeunes de 17 ans, confiée au Centre d'études et de recherches sur les qualifications, devait tendre à préciser l'évolution réelle des conditions d'emploi de ces jeunes qu'ils aient bénéficié ou non d'un enseignement professionnel préalable, qu'ils aient été ou non recrutés sur contrat d'apprentissage en vue d'acquérir la qualification qui leur manquait.

□□□

(1) La formation professionnelle pendant le VI^{ème} Plan — Rapport général, page 88.

(2) Op. — cit. page 60.

Au-delà d'un constat de caractère nécessairement descriptif, l'étude devait donc être orientée vers la recherche des filières d'emplois susceptibles de leur procurer une véritable insertion professionnelle.

LA METHODE D'ENQUETE

La situation professionnelle des jeunes dépend sans doute d'eux-mêmes, c'est-à-dire de leurs aptitudes acquises et de la manière dont ils les développent par l'exercice d'une profession ou une formation complémentaire, mais aussi et surtout de la place que leur offrent les employeurs qui les occupent.

C'est pourquoi, nous avons d'abord voulu saisir un échantillon représentatif des emplois occupés par une classe d'âge, à un instant donné, afin d'observer ensuite l'évolution des conditions d'emploi depuis le recrutement jusqu'au moment de l'enquête ou du départ du jeune lorsque celui-ci s'était produit avant le passage de l'enquêteur.

LES OPTIONS INITIALES

La détermination des bases de l'échantillonnage est toujours un compromis entre les objectifs de l'étude et les possibilités d'accès à un fichier d'individus ou d'emplois organisé et mis à jour.

La réalisation des objectifs de l'enquête imposait :

— de couvrir un large échantillon des situations faites aux jeunes à l'issue de la scolarité obligatoire. Dans la mesure où celles-ci sont largement influencées par la structure des activités locales, nous avons retenu le principe d'un échantillonnage opéré sur des zones géographiques distinctes, de préférence à un échantillon national.

— de ne pas se référer à une classe d'âge trop proche de la fin de l'obligation scolaire afin d'éliminer les situations temporaires ou transitoires qui la suivent immédiatement et de procéder à l'enquête à un moment où les conditions d'emploi devraient se stabiliser. Ainsi l'échantillon a été tiré pour la classe d'âge de 17 ans.

— d'effectuer les enquêtes après un délai suffisant pour observer les évolutions éventuelles.

Les fichiers disponibles les plus récents étaient à jour au 31 décembre 1969. Le sondage a donc porté sur les jeunes au travail à cette date, nés au cours de l'année 1952. Cette classe d'âge n'a pas été soumise à la prolongation de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans. Le choix de la classe née en 1953 eût présenté de graves inconvénients puisqu'une partie de celle-ci eût été déchargée de l'obligation scolaire peu avant la date à laquelle il nous était possible de la saisir au travail.

De plus, puisqu'il importait de préciser, dans un premier temps, la place faite aux jeunes dans les entreprises à l'issue de la scolarité obligatoire, et de rechercher d'éventuelles filières d'emplois susceptibles de compenser le handicap supporté par nombre d'entre eux du fait de l'absence de formation professionnelle initiale, l'accent devait être mis sur la mobilité professionnelle. L'importance de la période maximale qui a pu s'écouler entre la sortie de l'école et le moment de l'enquête — 4 années — était favorable à cette recherche.

Les informations figurant aux fichiers utilisés se limitaient toutefois au nom et à l'adresse de l'employeur et à l'identité et à l'âge du jeune. Si nous pouvions saisir l'ensemble des jeunes nés en 1952, au travail le 31 décembre 1969, nous ne possédions aucun renseignement sur les origines scolaires.

Les interviews ont été réalisées auprès des employeurs. Il était en effet impossible de toucher systématiquement les jeunes puisque seule l'adresse de leur employeur en fin 1969 nous était

connue et ils étaient susceptibles de l'avoir quitté entre temps. La mobilité professionnelle observée dans notre enquête est donc la mobilité chez l'employeur.

L'analyse comparée des emplois tenus par les jeunes de 17 ans restés jusqu'à cet âge chez leur premier employeur et des emplois occupés chez un nouvel employeur, permet, en tout état de cause, de mesurer les effets positifs éventuels de la mobilité interentreprises.

L'ECHANTILLON

L'échantillonnage a été effectué pour cinq zones géographiques constituées soit de régions économiques, soit du regroupement de deux départements, la représentativité étant assurée au sein de chacune d'elles. Ce sont :

- La région du Nord
- la région Midi-Pyrénées
- la région parisienne
- les départements du Rhône et de l'Isère
- les départements des Bouches du Rhône et Alpes Maritimes

Ces cinq zones ont été choisies en raison des différences qu'elles présentent quant à leurs structures d'activité et à leurs conditions d'équilibre de l'emploi. La population des jeunes actifs de 17 ans est peu mobile. Elle est d'autant plus affectée par la conjoncture locale que, sans formation ou sans expérience professionnelle, elle possède moins de titres pour se défendre sur le marché du travail et, par conséquent, se trouve plus dépendante de la répartition numérique des emplois localement disponibles.

Le nombre total des enquêtes a été limité à 2 000 pour tenir compte des moyens susceptibles d'être mobilisés pour les effectuer. L'échantillon est, pour chaque zone, de taille voisine. Les précisions du sondage n'étant pas liées à la taille de l'échantillon mais à la valeur de la fraction sondée. (cf. annexe : méthode de sondage).

TABLEAU I
TAILLE DES ECHANTILLONS ET RESULTATS DES ENQUETES.

	Echantillon	Enquêtes effectuées et retenues
Région du Nord	388	380
Région Midi-Pyrénées	403	354
Rhône-Isère	400	393
Bouches-du-Rhône-Alpes-Maritimes	403	382
Région parisienne	406	378
Ensemble	2 000	1 887

Les variations du volume de l'échantillon dans chaque zone, sont dues à la méthode d'échantillonnage retenue. Un double échantillon de fiches adresses a été tiré de manière à permettre d'effectuer des remplacements en cas d'échecs et de réaliser un nombre d'enquêtes le plus proche possible du nombre d'unités échantillon de départ. Les fiches adresses – premières cartes et fiches de remplacement – ont été appariées par classe d'activité et par circonscription d'enquêteurs ; les difficultés de concordance entre ces deux critères n'ont pas toujours permis d'obtenir le nombre exact de 400 unités échantillon.

LA PRESENTATION DES RESULTATS STATISTIQUES

Les données observées ont été pondérées pour rendre les résultats homothétiques de l'échantillon de départ.

Afin de ne pas perdre l'information recueillie, nous n'avons pas réduit l'échantillon réel par élimination des enquêtes en surnombre mais pondéré chaque enquête effectuée du coefficient exprimant le rapport entre le nombre d'enquêtes réalisées dans la strate et le nombre d'unités échantillon tirées initialement dans celle-ci (1).

Ainsi les 1 887 enquêtes effectuées, retenues comme valables, ont été ramenées au volume initial de l'échantillon, c'est à dire 2 000 unités.

L'utilisation de coefficients de redressement a entraîné la publication de tableaux mécanographiques en centièmes. Toutefois, les valeurs absolues ont été arrondies dans la présentation faite ici des résultats, afin d'en simplifier l'expression et la lecture, et les pourcentages calculés sur les valeurs en centièmes.

LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire d'enquête élaboré par le CEREQ a été soumis à l'avis des représentants des administrations qui ont assuré les interviews : le Ministère de l'Education nationale, le Ministère du Travail, de l'emploi et de la population ; l'Agence nationale pour l'emploi, l'O.N.I.S.E.P.

Ce questionnaire se présentait en deux parties :

I – Un questionnaire «Etablissement» destiné à recueillir les indications sur :

- l'activité et la taille de l'établissement et éventuellement de l'entreprise dont celui-ci dépend,
- les effectifs de salariés de moins de 20 ans qu'il occupe,
- le nombre de jeunes de moins de 20 ans recrutés 1970.

II – Un questionnaire «Emploi» portant sur cinq thèmes successifs :

1. La situation du jeune.

Nous ne possédions aucune information sur celle-ci avant l'enquête ; il convenait donc de faire préciser :

- la nature du lien contractuel entre le jeune et son employeur : apprentissage, embauche temporaire ou sans limitation de durée ;

□□□

(1) Ces strates résultent de la répartition des emplois occupés par les jeunes selon l'activité économique de l'employeur en 10 classes pour les régions et zones de province et de la répartition des établissements en fonction du nombre de jeunes de 17 ans qu'ils employaient pour la région parisienne (cf. annexe 4).

Le taux de sondage est le même pour les 10 classes dans chaque région ou zone de province. Il diffère pour les strates de la région parisienne.

- le niveau et le type de formation reçue avant son embauche ou tout au moins la connaissance qu'en avait l'employeur et donc en fait, ce qu'il avait pu, ou non, prendre en considération pour recruter le jeune ;
- l'ancienneté de présence chez l'employeur ;
- dans une certaine mesure, le cheminement professionnel antérieur du jeune ; à cet effet, une question portait sur le point de savoir s'il s'agissait de son premier emploi ou non.

2. Les conditions de travail du jeune immédiatement après son embauche.

- la nature des fonctions,
- le cadre de travail et le métier dans lesquels elles s'exerçaient,
- le type de tâches effectuées,
- les modalités d'organisation du travail.

3. Les modalités de mise au travail des jeunes recrutés et le temps d'adaptation nécessaire pour exercer l'emploi observé, ainsi que les préférences marquées pour le recrutement des jeunes à cet emploi.

4. L'évolution des conditions de travail, c'est à dire l'emploi exercé au moment de l'enquête si le jeune était encore dans l'établissement à cette époque, ou au moment de son départ s'il l'avait déjà quitté.

L'un des principaux objectifs de l'étude est en effet de savoir si les jeunes sans formation sont bloqués dans leur vie professionnelle, ou si, dans un certain nombre de cas, leur premier emploi constitue le point de départ d'une filière possible dans l'entreprise.

5. La formation complémentaire suivie au cours du passage du jeune chez l'employeur interviewé.

Les réponses aux questions posées sur ce thème doivent permettre d'apprécier dans quelle mesure les employeurs facilitent la formation complémentaire, et si cette dernière s'intègre à des perspectives réelles d'amélioration des conditions d'emploi.

Les deux derniers thèmes n'ont pas été évoqués lorsque le jeune est resté moins de 6 mois chez l'employeur interrogé. La prise en considération des effets de la formation complémentaire, comme du changement d'emploi dans une entreprise nécessite l'écoulement d'un minimum de temps et il est souhaitable d'observer sur ce point des situations consolidées.

première partie

LES JEUNES DE 17 ANS AU TRAVAIL

Pour apprécier la portée des observations faites sur les emplois tenus par la «population échantillon», il convient de situer la population parente de chaque zone d'échantillonnage, les jeunes salariés ou apprentis de 17 ans, au sein de leur classe d'âge et de préciser les principales caractéristiques de la population sondée.

Les jeunes de 17 ans dans les zones géographiques enquêtées

1. – TAUX DE SCOLARISATION ET TAUX D'ACTIVITE

Nous ne disposons pas des taux d'activité et de scolarisation appréciés au 31 décembre 1969 pour les jeunes nés en 1952.

Une estimation approchée peut toutefois en être donnée à partir des résultats du recensement de la population.

Celui-ci constate les situations de scolarité et d'activité de la population en mars 1968, soit 21 mois avant la date de référence des informations figurant aux fichiers utilisés pour le sondage de notre enquête : 31 décembre 1969.

L'écart entre ces deux périodes n'est pas tel que les comportements à l'égard de la scolarité et de l'activité se soient fondamentalement modifiés. La Commission de l'Education Nationale du Plan a estimé que les taux de scolarisation à 17 ans étaient passés de 39,8 % en 1968 à 42,7 % en 1970.

La référence au recensement de la population constitue une base de comparaison des situations régionales évaluées par défaut en ce qui concerne les taux de scolarisation et, par excès en ce qui concerne les taux d'activité.

L'INSEE affecte les données observées au moment du recensement de la population — c'est-à-dire en mars — aux classes d'âge définies par rapport à l'année civile du recensement. Or, si la même définition a été utilisée pour la classe d'âge de l'échantillon, la présence des jeunes au travail a été observée en fin d'année. Un ajustement des résultats du recensement était donc nécessaire.

L'effectif scolarisé et l'effectif au travail à 17 ans révolus correspondent aux données observées au moment du recensement rapportées non plus à une classe d'âge définie par rapport à l'année civile mais à la classe d'âge théorique de la population de 17 ans née entre avril 1950 et mars 1951. Une approximation des effectifs scolarisés, des actifs et des salariés correspondant à cette population, consiste à additionner le quart de la valeur des données affectées par l'INSEE à la classe d'âge née en 1951, aux trois quarts de la valeur des données affectées à la classe née en 1950.

$$P (\text{avril } 50\text{- mars } 51) = 1/4 P (51) + 3/4 P (50)$$

TABLEAU II

A PARTIR DES DONNEES AINSI RECTIFIEES, LES TAUX DE SCOLARISATION ET D'ACTIVITE ONT ETE CALCULES PAR SEXE ET PAR REGION.

ZONES	GARÇONS			FILLES		
	taux de scolarisation	taux d'activité	taux d'inactivité	taux de scolarisation	taux d'activité	taux d'inactivité
Région parisienne	55 %	42 %	3 %	57 %	38 %	5 %
Région du Nord	41 %	56 %	3 %	40 %	49 %	11 %
Rhône — Isère	50 %	47 %	3 %	56 %	38 %	6 %
Bouches du Rhône — Alpes Maritimes	55 %	40 %	5 %	62 %	27 %	11 %
Région Midi-Pyrénées	53 %	43 %	4 %	69 %	22 %	9 %
FRANCE entière	44 %	52 %	4 %	51 %	40 %	9 %

en % de la classe d'âge ayant 17 ans révolus.

Les taux d'activité et de scolarisation sont généralement liés. Ce sont des indicateurs autant du comportement à l'égard de la scolarisation que de la pression du marché du travail, qu'il s'agisse d'un déficit des emplois disponibles ou de l'attrance vers des emplois plus qualifiés.

Chez les garçons comme chez les filles, la relation entre scolarisation et activité est particulièrement nette dans les différentes zones d'enquêtes et constitue un indicateur des disparités de situation des jeunes dans chacune d'elles.

1.1 Chez les garçons

— Dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes et de la région de Midi-Pyrénées ; l'insuffisance des emplois disponibles se vérifie par un faible taux d'activité et un fort pourcentage d'inactifs. Elle incite à la prolongation de la scolarité.

— Dans la région parisienne, en dépit d'un pourcentage moyen d'inactifs comparable aux autres régions, le taux de scolarisation, favorisé par la concentration de l'équipement scolaire et universitaire, est relativement élevé.

— Dans les départements du Rhône et de l'Isère et surtout la région du Nord, les taux d'activité sont beaucoup plus forts (47 % et 56 %). Dans la région du Nord à forte population salariale, le retard de la scolarisation a été souligné à différentes reprises dans des études relatives au comportement à l'égard de la scolarisation et les travaux régionaux pour la préparation des Vème et VIème Plan. Le maintien du taux d'inactivité à un niveau voisin de celui de la région parisienne confirme le fait que les jeunes entrent au travail très tôt dans ces régions ce qui affaiblit le niveau moyen de formation scolaire.

1.2 La situation relative des jeunes filles est peu différente de celle des garçons

D'une manière générale leur taux d'activité est nettement plus faible que celui des garçons et parallèlement les taux de scolarisation et d'inactivité plus élevés.

— Comme chez les garçons, la région de Midi-Pyrénées et les départements des Bouches du Rhône-Alpes Maritimes, se caractérisent par un taux d'activité réduit 22 % et 27 % et un fort taux d'inactivité 9 % et 11 % des jeunes filles.

— Dans la région parisienne et les départements du Rhône et de l'Isère, les taux d'activité chez les jeunes filles sont comparables dans la région parisienne et les départements du Rhône et de l'Isère (taux d'activité 38 % dans les deux zones, taux d'inactivité respectivement 5 % et 6 %).

– La région du Nord a une situation différente. En effet les jeunes filles allient à un fort taux d'activité (49 %) un faible taux de scolarisation (40 %), légèrement inférieur à celui des garçons, ce qui laisse subsister un taux élevé d'inactivité (11 %).

1.3 En résumé

Au point de vue quantitatif, la situation des jeunes sur le marché du travail paraît particulièrement difficile dans le Midi-Pyrénées et les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes, où ils ont tendance à prolonger davantage leur scolarité.

A l'opposé, les jeunes entrent nombreux au travail dès la fin de la scolarité ou après une courte prolongation de celle-ci dans la région du Nord.

Les départements du Rhône et de l'Isère et la région parisienne occupent sur le plan de la scolarité une position intermédiaire par rapport aux autres zones de notre échantillon.

2. LES ACTIFS DE 17 ANS ET LES JEUNES DE L'ECHANTILLON

2.1 Les catégories d'actifs retenues

L'échantillon ne représente pas la totalité des actifs de 17 ans mais seulement les salariés non agricoles à l'exclusion de quelques catégories particulières.

Les catégories d'actifs suivantes n'ont pas été incluses dans l'échantillon :

- l'ensemble des actifs agricoles,
- les auxiliaires familiaux dans les activités non agricoles (artisanat et commerce) peu nombreux à 17 ans,
- et les travailleurs indépendants, inexistant à cet âge.

En outre, parmi la population salariée retenue ne figurent pas :

- . les gens de maison pour lesquels les interviews auraient dû être conduites auprès des particuliers qui les emploient,
- . les personnels titulaires de l'administration. En fait, les règles de recrutement de la fonction publique écartent également les jeunes de moins de 18 ans. Par contre, les jeunes de 17 ans embauchés comme vacataires ou auxiliaires, bien qu'en nombre limité, ont été concernés par l'enquête,
- . les jeunes relevant des régimes miniers.

ainsi que quelques activités dont on trouvera la liste en annexe.

2.2 Classe d'âge et population échantillon

La comparaison des actifs et des effectifs salariés de la classe d'âge estimée à partir des données du recensement selon les modalités exposées à propos du calcul des taux d'activité et de scolarisation

et des données des fichiers utilisés pour le sondage (1) permet de préciser les conditions de raccordement de l'échantillon à la population de la classe d'âge.

TABLEAU III

ZONES GEOGRAPHIQUES	Estimations afférentes à la population de 17 ans révolus en mars 1968			Jeunes salariés et apprentis au 31.12.69			
	Classe d'âge de référence	actifs et apprentis	salariés et apprentis (gens de maison exclus) (population parente)	Effectifs figurant aux fichiers (base de sondage)	Taux de couverture de la population parente par la base de sondage	Effectifs de l'échantillon	Taux de sondage
Région parisienne	143 500	58 000	50 800	40 000	78,7 %	406	1 %
Région du Nord	72 500	38 000	32 000	34 300	107,2 %	388	1,1 %
Rhône - Isère	34 000	14 500	12 100	10 100	82,6 %	400	4 %
Bouches-du-Rhône-Alpes-Maritimes	33 000	11 000	9 700	8 100	83,5 %	403	5 %
Région Midi-Pyrénées	36 500	12 000	8 400	11 000	131,0 %	403	3,6 %
Ensemble de la population sondée	319 500	133 500	113 000	103 500	91,6 %	2 000	
FRANCE ENTIERE	856 000	398 500	338 500				

Chaque unité échantillon n'a donc pas la même valeur selon la région concernée. Les résultats d'ensemble, redressés par strate à l'intérieur d'une région ou d'une strate, lorsqu'ils sont cumulés doivent donc être considérés comme des résultats bruts, significatifs de la moyenne des comportements ou situations régionales.

Il convient donc de distinguer dans l'exposé des résultats :

Ceux qui relèvent des caractéristiques régionales, notamment les secteurs d'emplois et le recours à l'apprentissage, qui seront présentés par région.

et ceux qui relèvent des conditions particulières de travail dans une profession ou pour une population ou pour un secteur d'activité donné, qui seront généralement présentés sans faire de distinction par région. Ces derniers résultats seront tirés des observations effectuées sur l'ensemble des unités échantillon (2).

2.3 Répartition de la population échantillon par sexe

Le pourcentage des emplois offerts aux jeunes gens et aux jeunes filles sont proches dans les cinq zones d'enquête, seule la région Midi-Pyrénées occupe une position particulière.

□□□

(1) Les données des fichiers ont été rectifiées au prorata des erreurs observées dans l'échantillon : qu'il s'agisse d'erreurs sur l'année de naissance ou sur la présence effective du jeune dans l'entreprise au 31.12.1969.

(2) Nous avons préféré présenter les résultats bruts lorsque la variable régionale n'était pas le critère premier, et faire état des situations réellement observées sur le terrain, lorsque cela ne faussait pas leur interprétation.

TABLEAU IV

REPARTITION PAR SEXE DE LA POPULATION SALARIEE NON AGRICOLE DE L'ECHANTILLON (AU 31.12.69) DANS LES DIFFERENTES REGIONS

ZONES GEOGRAPHIQUES	EFFECTIFS			POURCENTAGES		
	H	F	T	H	F	T
Région parisienne	228	178	406	56	44	100
Région du Nord	226	162	388	58	42	100
Rhône – Isère	227	173	400	57	43	100
Bouches du Rhône – Alpes Maritimes	239	164	403	59	41	100
Région Midi-Pyrénées	263	140	403	65	35	100
Ensemble	1 183	817	2 000	59	41	100

Les variations relatives à la répartition par sexe de la population échantillon selon les régions, sont inférieures à celles qui affectent les taux d'activité masculine et féminine dans chaque région. Elles traduisent cependant les différences des structures d'activité des régions enquêtées.

– Ainsi 44 % des emplois offerts aux jeunes de 17 ans de la région parisienne sont occupés par des jeunes filles. C'est le taux de féminité rencontré le plus élevé. Mais, c'est aussi la seule région où plus de la moitié des jeunes sont à cet âge employés dans des activités tertiaires.

– Le taux de féminité tombe à 43 % dans les départements du Rhône et de l'Isère. Les jeunes y sont peu employés dans les activités tertiaires mais les industries textiles et surtout, celles de la confection et des métaux et de l'électricité, plus diversifiées que dans les autres régions d'enquête, emploient une main d'oeuvre féminine jeune importante.

– L'importance des activités textiles et la place de l'industrie de la confection dans l'emploi des jeunes de la région du Nord assurent un taux de féminisation élevé de l'emploi à 17 ans, malgré le faible développement de l'emploi tertiaire.

– Dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes les jeunes filles occupent 41 % des emplois tenus par les jeunes de 17 ans, mais leur taux d'activité reste faible : 27 %. L'emploi industriel des jeunes de 17 ans dominé par les industries du bâtiment ne favorise guère les jeunes filles.

– Caractérisée également par un faible niveau d'activité des jeunes de 17 ans, la région de Midi-Pyrénées est particulièrement défavorable à l'emploi des jeunes filles de cet âge. En raison du caractère rural de cette région, les emplois tertiaires y sont peu développés et les emplois industriels largement orientés vers les industries du bâtiment.

La diversité des situations faites aux jeunes gens et aux jeunes filles appelle une analyse distincte des conditions d'emploi de l'un et l'autre sexe.

Caractéristiques de la population des jeunes salariés et apprentis de 17 ans

Les situations observées au cours de l'enquête sont significatives de celles faites aux jeunes nés en 1952, salariés ou apprentis au 31 décembre 1969.

Nous avons déjà signalé que ni leur formation initiale, ni la nature du contrat qui les liait à un employeur — apprentissage ou non —, n'étaient connues au départ, et que ces jeunes n'avaient pas été astreints à la prolongation de la scolarité obligatoire de 14 à 16 ans.

Il était donc possible de rencontrer parmi les jeunes de l'échantillon à la fois des jeunes ayant quitté l'école à 14 ans — notamment à l'issue de l'enseignement primaire — et des jeunes ayant atteint un niveau d'études plus élevé. Si les premiers pouvaient avoir, au moment de l'enquête, une ancienneté chez leur employeur susceptible d'atteindre quatre ans, cette durée devait généralement être moindre chez les seconds. Ainsi, il était normalement possible de trouver dans la population concernée, des anciens élèves de l'enseignement technique et des apprentis ayant entrepris, ou terminé, la préparation d'un CAP ou d'un examen de fin d'apprentissage.

Les conditions d'emploi des uns et des autres devaient être soigneusement distinguées, non seulement parce qu'ils ne disposaient pas des mêmes avantages pour réaliser leur insertion professionnelle mais surtout parce que, nous situant dans une perspective d'étude des emplois offerts aux jeunes et de l'évolution de leurs conditions de travail en entreprise, il convenait de s'interroger précisément sur les perspectives offertes par l'apprentissage et l'utilisation effective de la formation professionnelle reçue avant l'embauche et, de les comparer aux possibilités réservées à ceux qui ne bénéficiaient ni de l'un ni de l'autre.

Nous avons donc classé l'ensemble de la population des jeunes qui occupaient les différents emplois concernés par l'enquête en trois catégories :

— **les jeunes ayant bénéficié d'un enseignement professionnel** avant leur embauche, et que par simplification nous désignerons ultérieurement par l'expression «jeunes ayant une formation». Les jeunes qui n'avaient pas achevé le premier cycle d'enseignement technique n'ont été classés dans cette catégorie qu'à la condition d'avoir accompli au moins une année complète de formation pour la préparation des BEP et CAP en 2 ans et deux ans pour la préparations des CAP en 3 ans.

— **les apprentis sous contrat** : nous nous sommes référés à l'existence juridique de ce contrat quels qu'en soient l'objet, la durée et les modalités pratiques de réalisation.

— **les jeunes sans formation professionnelle** embauchés en qualité de salariés, qui seront désignés par l'expression «jeunes salariés sans formation».

L'imputation des jeunes à ces différentes catégories a été faite à partir des déclarations de leurs employeurs. Ceci est resté sans conséquence sur la répartition des apprentis sous contrat mais aurait pu introduire un biais important entre les deux sous-populations : «jeunes salariés ayant bénéficié d'un enseignement professionnel» et «jeunes salariés sans formation professionnelle». En fait, les hésitations des employeurs ont plus porté sur le niveau exact de la formation reçue que sur la nature générale ou professionnelle de celle-ci.

Les imprécisions sur le niveau de la formation sont restées limitées :

– 12 % des employeurs des jeunes salariés sans formation professionnelle n'ont pu préciser si la formation générale du jeune était inférieure, égale ou supérieure au BEPC,

– mais seulement 2 % des employeurs qui ont déclaré que leur jeune salarié possédait une formation professionnelle avant son recrutement n'ont pu préciser si cette formation était inférieure, égale ou supérieure au niveau CAP.

Selon les définitions qui viennent d'être données, les jeunes de l'échantillon se répartissent en trois groupes de population d'importance inégale.

TABLEAU V

Catégories de population	GARCONS	FILLES	ENSEMBLE
Apprentis sous contrat	435	159	594
Jeunes ayant bénéficié d'une formation	259	204	463
Jeunes salariés sans formation	489	454	943
Ensemble de l'échantillon	1 183	817	2 000

1. LES CONDITIONS D'ACCES AU TRAVAIL DES JEUNES DE 17 ANS : REPARTITION PAR CATEGORIES DE POPULATION

La ventilation des jeunes des cinq régions dans les trois groupes de population distingués est significative des conditions dans lesquelles les jeunes de 17 ans au travail ont accédé à la vie active.

TABLEAU VI

Catégories	Régions					
		Région du Nord	Région parisienne	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Marit.	Midi-Pyrénées
Jeunes ayant reçu une formation professionnelle	1	20	35	24	19	17
apprentis	2	14	15	30	41	48
jeunes salariés sans formation	3	66	50	46	40	35
TOTAL		100	100	100	100	100
dont jeunes sortis de scolarité sans formation	2 + 3	80 %	65 %	76 %	81 %	83 %

L'inégal développement de l'apprentissage selon les régions a une incidence directe sur le devenir des jeunes qui, sortant de l'école, accèdent à la vie active.

Or, c'est précisément dans les régions où les taux d'activité à 17 ans sont les plus élevés que l'apprentissage est le moins développé. Il s'y concentre donc des masses importantes de jeunes sans formation professionnelle, mis au travail directement sans préparation. La forte incidence de l'apprentissage justifie un examen séparé de la situation des garçons et des filles dans les cinq régions.

1.1 Les conditions d'accès au travail des garçons de 17 ans

Ce sont traditionnellement les garçons qui profitent le plus de l'apprentissage, leur mise au travail à l'issue de l'obligation scolaire devrait s'en trouver facilitée.

Le rôle de substitution que joue l'apprentissage par rapport à l'enseignement technique se trouve considérablement renforcé dans certaines régions. Mais il ne semble pas qu'il y ait concurrence parfaite entre ces formes d'enseignement professionnel puisque l'absence de développement de l'apprentissage dans certaines régions n'a pas pour corollaire une extension plus considérable de l'enseignement technique au sein de la population des jeunes de 17 ans au travail.

Ainsi la région du Nord dont le taux d'activité masculine à 17 ans est parmi les plus élevés, est aussi la région où les jeunes sont mis au travail dans les plus mauvaises conditions de préparation en raison de la faiblesse relative de l'apprentissage.

Les régions parisienne et Midi-Pyrénées, qui connaissent des taux d'activité voisins à 17 ans, offrent finalement aux jeunes garçons des conditions de préparation à la vie active très différentes.

TABLEAU VII

GARÇONS		Région du Nord	Région parisienne	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Marit.	Midi Pyrénées
1	jeunes ayant reçu une formation	22	30	22	18	18
2	apprentis	14	19	40	48	58
3	jeunes salariés sans formation	64	51	38	34	24
1+2+3	TOTAL	100	100	100	100	100
2+3	dont jeunes sortis de scolarité sans formation professionnelle	78 %	70 %	78 %	82 %	82 %
	taux d'activité masculine à 17 ans	56 %	42 %	47 %	40 %	43 %

L'influence de l'apprentissage sur les conditions d'entrée des jeunes de 17 ans dans la vie active l'emporte largement sur celle de l'enseignement professionnel. Si la moitié des garçons de 17 ans a été mise au travail sans aucune préparation dans la région parisienne et seulement le quart dans le Midi-Pyrénées, alors que la proportion des jeunes garçons au travail ayant bénéficié d'un enseignement professionnel initial est dans la région parisienne presque double de celle constatée dans le Midi-Pyrénées, la différence est bien liée au nombre de contrats d'apprentissage. Encore faut-il en connaître l'aboutissement (1).

1.2 Les conditions d'accès au travail chez les jeunes filles de 17 ans

La même répartition des jeunes filles selon les conditions d'accès au travail donne un classement différent des régions :

TABLEAU VIII

FILLES		Région du Nord	Rhône Isère	Midi Pyrénées	Bouches du Rhône Alpes Mar.	Région parisienne
1	jeunes ayant reçu une formation	17	26	16	20	43
2	apprentis	14	17	28	31	10
3	jeunes salariés sans formation	69	57	56	49	48
1+2+3	TOTAL	100	100	100	100	100
2+3	dont jeunes sortis de scolarité sans formation professionnelle	83 %	74 %	84 %	80 %	57 %
	taux d'activité féminine à 17 ans	49 %	38 %	22 %	27 %	38 %

000

(1) cf. IIIème partie du rapport.

– les variations régionales du pourcentage d'apprentis restent fortes mais leur amplitude est moindre chez les filles que chez les garçons. L'effet en est d'autant plus limité que ce sont les régions qui ont les taux d'activité féminine les plus faibles qui ont également le plus fort taux d'apprentissage.

– la variation régionale du pourcentage des jeunes filles ayant bénéficié d'un enseignement professionnel est plus forte chez les filles que chez les garçons, le rôle de la formation initiale s'en trouve renforcé chez elles.

– ce sont bien entendu les régions où peu d'emplois sont offerts aux jeunes dans le secteur des services qui occupent les proportions les plus faibles de jeunes filles disposant d'une formation professionnelle avant l'embauche.

En conclusion, chez les garçons comme chez les filles, si l'on fait abstraction de la région parisienne dont la structure d'emploi est très particulière, c'est dans les régions où les jeunes entrent le plus tôt dans la vie active que l'on constate aussi les proportions les plus élevées de jeunes salariés sans formation.

Le tableau suivant résume la situation des indicateurs relatifs aux conditions d'entrée en activité des jeunes de 17 ans dans les cinq zones qui ont fait l'objet de notre sondage.

TABLEAU IX

ZONES	Taux d'activité	% de jeunes ayant bénéficié d'un enseignement professionnel	Développement de l'apprentissage	% des jeunes qui entrent dans la vie active sans formation
Région du Nord	– élevé pour les deux sexes	– moyen chez les jeunes gens, – faible chez les jeunes filles, avec une proportion importante en fin de 1er cycle	– faible surtout chez jeunes gens	– très important pour les deux sexes (2/3)
Région Parisienne	– moyen chez les jeunes gens et les jeunes filles	– élevé surtout chez les jeunes filles mais près de la moitié n'ont pas le niveau CAP	– faible	– important pour les deux sexes (≠ 50 %)
Départements du Rhône et de l'Isère	– élevé pour les jeunes gens – moyen pour les jeunes filles	– moyen chez les jeunes gens – élevé chez les jeunes filles	– important pour les jeunes gens – faible pour les jeunes filles	– moyen pour les jeunes gens : 38 % – important pour les jeunes filles : 57 %
Départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes	– plus faible pour les jeunes gens – faible pour les jeunes filles	– faible chez les jeunes gens – un peu moins chez les jeunes filles	– important chez les jeunes gens – relativement important chez les jeunes filles	– relativement faible chez les jeunes gens : 34 % – reste important chez les jeunes filles : 49 %
Midi-Pyrénées	– moyen chez les jeunes gens – très faible chez les jeunes filles	– faible pour les deux sexes – forte proportion de fin de 1er cycle chez les jeunes gens	– très important chez les jeunes gens – assez fort chez les jeunes filles	– faible chez les jeunes gens : 24 % – assez important chez les jeunes filles : 56 %

2. LE NIVEAU DE FORMATION DES JEUNES EN ACTIVITE

2.1 La formation générale des apprentis

L'apprentissage est conçu comme un mode d'acquisition d'une qualification professionnelle, il est généralement assimilé aux « premières formations » c'est à dire à celles qui précèdent l'entrée réelle

dans la vie professionnelle. C'est pourquoi il est intéressant de préciser le niveau de la formation générale sur laquelle vient se greffer l'apprentissage (1).

Trois niveaux de formation générale ont été distingués :

- niveau primaire et début du 1er cycle secondaire
- niveau BEPC
- niveau supérieur au BEPC

L'examen des niveaux de formation des apprentis selon les régions permet de faire quelques observations intéressantes :

TABLEAU X

NIVEAU DE FORMATION DES APPRENTIS SELON LES REGIONS

Région	Niveau		primaire et début 1er cycle	niveau BEPC et supérieur	TOTAL	Apprentis dont le niveau n'a pu être précisé en %	Effectifs apprentis de l'échantillon
	Sexe						
Région parisienne	G		88,5	11,5	100	5 %	43
	F		86,0	14,0	100	0 %	16
Région du Nord	G		96,9	3,1	100	0 %	33
	F		95,6	4,4	100	0 %	23
Dép. Rhône-Isère	G		93,2	6,8	100	5 %	90
	F		85,4	14,6	100	7 %	30
Dép. Bouches du Rhône, Alpes Maritimes	G		94,2	5,8	100	4 %	116
	F		89,3	10,7	100	4 %	51
Région Midi-Pyrénées	G		93,4	6,6	100	6 %	153
	F		74,2	25,8	100	3 %	39

Les jeunes apprentis dont le niveau de formation générale est inférieur à celui du BEPC représentent entre 85 et 95 % de l'ensemble des apprentis des différentes régions. Le pourcentage de jeunes filles qui possèdent le niveau du BEPC est généralement nettement plus élevé que celui des garçons surtout dans la région de Midi-Pyrénées. (le quart des jeunes filles en apprentissage atteint le niveau du BEPC).

C'est dans la région du Nord qu'on observe le niveau moyen de formation générale le plus faible chez les apprentis des deux sexes.

2.2 La formation générale des jeunes salariés sans formation professionnelle

La ventilation des jeunes sans formation professionnelle initiale selon le niveau de la formation générale reçue a été opérée, d'une part pour les jeunes embauchés sans limitation de durée, et pour l'ensemble des jeunes quelle que soit la durée de leur contrat de travail (embauche pour un temps limité ou non). Le recrutement de jeunes pour un temps limité correspond, le plus souvent, à un afflux momentané de travail et s'effectue généralement sans référence au passé scolaire ou professionnel ; en conséquence, les informations qui les concernaient risquaient d'être peu sûres.

En définitive, cette distinction ne présente pas un intérêt essentiel pour deux raisons :

- d'une part, les jeunes embauchés pour un temps limité constituent des effectifs très faibles dans l'échantillon. En effet, 446 garçons soit 91,2 % et 426 filles soit 93,8 % ont été recrutés sans limitation de durée ;

(1) Quelques enquêteurs ont noté la présence de jeunes qui avaient abandonné la préparation d'un CAP pour entrer en apprentissage, leur nombre est cependant trop restreint pour être significatif.

— d'autre part, la comparaison de la répartition par niveau de formation générale, des jeunes salariés sans formation professionnelle recrutés pour une durée illimitée, et de l'ensemble des jeunes sans formation professionnelle quelle que soit la durée du contrat, montre qu'il n'existe pas de différences essentielles.

La ventilation des jeunes salariés — sans formation professionnelle — de chaque région selon leurs niveaux de formation générale est donc présentée ici sans distinction de durée de contrat.

TABLEAU XI

NIVEAU DE FORMATION GENERALE DES JEUNES SANS FORMATION PROFESSIONNELLE SELON LES REGIONS

REGION.	Niveau Sexe	Répartition des jeunes dont le niveau de formation générale a été précisé				Jeunes dont le niveau de formation n'a pas été précisé	Effectif échantillon
		primaire et début 1er cycle	BEPC	Supérieur au BEPC	Total ventilé		
Région parisienne	G	76	23	1	100	23 %	116
	F	83	13	4	100	17 %	
Région du Nord	G	95	4	1	100	7 %	144
	F	90	10	—	100	6 %	
Rhône — Isère	G	91	5	4	100	6 %	86
	F	94	4	2	100	6 %	
Bouches du Rhône — Alpes Maritimes	G	90	10	—	100	12 %	81
	F	82	18	—	100	10 %	
Région Midi-Pyrénées	G	89	9	—	100	28 %	62
	F	87	14	4	100	9 %	

— Dans la région parisienne, la proportion de jeunes sans formation professionnelle parvenus en fin de premier cycle ou à niveau supérieur est relativement forte ; 24 % des jeunes gens et 17 % des jeunes filles sont dans ce cas, ce qui constitue un pourcentage nettement supérieur à celui des autres régions.

— Dans la région du Nord et les départements du Rhône et de l'Isère, le niveau de formation générale des jeunes salariés qui n'ont pas bénéficié d'un enseignement professionnel n'excède guère le niveau primaire ou début de premier cycle.

— Il en est de même chez les garçons de la région de Midi-Pyrénées et des départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes.

Le niveau réel de la formation générale est d'autant plus faible qu'un grand nombre de jeunes, classés parmi les «primaires», n'ont jamais atteint le niveau de fin d'études primaires. Une indication nous est donnée par les précisions qui ont été apportées à leur sujet par une partie des employeurs interrogés.

TABLEAU XII

FORMATION GENERALE RECUE PAR LES JEUNES SALARIES SANS FORMATION PROFESSIONNELLE DES LE NIVEAU «PRIMAIRE»

Formation reçue Région	Jeunes dont le niveau réel de formation a été précisé			% de jeunes salariés dont le niveau de fin de scolarité n'a pu être précisé
	Niveau inférieur au CEP	Niveau CEP ou début du 1er cycle	TOTAL	
Région parisienne	71,7	28,3	100	62,6 %
Région du Nord	49,1	50,9	100	55,4 %
Rhône-Isère	39,4	60,6	100	61,4 %
Bouches du Rhône — Alpes Maritimes	43,1	56,9	100	64,3 %
Région Midi-Pyrénées	43,2	56,8	100	41,6 %

L'aspect sélectif du système éducatif apparaît singulièrement renforcé dans la région parisienne puisque on y trouve les groupes de jeunes les plus typés aux deux extrêmes :

- ou bien les jeunes qui n'ont pas reçu de formation professionnelle sont parvenus au niveau BEPC (24 % des garçons et 17 % des filles) ;
- ou ils ont accumulé des retards scolaires dès le début de leur formation dans l'enseignement élémentaire (plus de la moitié d'entre eux).

La comparaison des niveaux de formation des jeunes salariés sans formation et des apprentis sous contrat ne laisse pas apparaître des différences notables entre ces deux populations de jeunes pour une même région et pour un sexe donné. L'apprentissage n'opère donc aucune sélection à priori parmi les jeunes qui sortent de l'appareil sans formation professionnelle.

TABLEAU XIII

POURCENTAGE DE JEUNES AYANT ATTEINT LE NIVEAU BEPC PAR CATEGORIE SEXE ET REGION (1)

Sexe Catégorie Régions	GARCONS		FILLES	
	Apprentis	Jeunes salariés sans formation	Apprentis	Jeunes salariés sans formation
Région parisienne	11,5 %	24 %	14,0 %	17 %
Région du Nord	3,1 %	5 %	4,4 %	10 %
Rhône – Isère	6,8 %	9 %	14,6 %	6 %
Bouches du Rhône – Alpes Maritimes	5,8 %	10 %	10,7 %	18 %
Région Midi-Pyrénées	6,6 %	9 %	25,8 %	18 %

2.3 La formation professionnelle reçue par les jeunes qui en ont bénéficié avant leur recrutement

Trois niveaux de formation professionnelle ont également été distingués :

- début de formation : un ou deux ans de CET selon que le CAP concerné se prépare en 2 ou 3 années,
- niveau fin de premier cycle et assimilé (c'est-à-dire niveau CAP, fin d'apprentissage, FPA du premier degré),
- niveau supérieur au premier cycle.

La ventilation par niveau n'avait été effectuée d'abord que pour les jeunes recrutés sans limitation de durée, qui représentaient 244 garçons soit 94,2 % et 186 filles soit 91,2 % des jeunes ayant reçu une formation professionnelle. Cette distinction n'offrant pas un intérêt primordial a été abandonnée pour l'examen des niveaux de formation professionnelle par région.

.....

(1) base 100 = ensemble des jeunes par sexe, catégorie, région dont le niveau de formation générale a été précisé.

TABLEAU XIV

NIVEAU DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES QUI EN ONT BÉNÉFICIÉ, SELON LES RÉGIONS

REGION \ NIVEAU	SEXE	Début de formation professionnelle	CAP	Supérieur au CAP	N S P ou N D	TOTAL
Région parisienne	G	48	52	—	—	100
	F	41	58	—	1	100
Région du Nord	G	26	66	—	8	100
	F	29	71	—	—	100
Rhône — Isère	G	25	73	—	2	100
	F	26	72	—	2	100
Bouches du Rhône — Alpes Maritimes	G	26	72	—	2	100
	F	22	78	—	—	100
Midi-Pyrénées	G	10	90	—	—	100
	F	39	61	—	—	100

N.S.P. = ne sait pas, N.D. = non déclarés

Dans l'ensemble des régions sauf la région parisienne et la région Midi-Pyrénées, on constate que 70 à 80 % des jeunes qui ont reçu une formation professionnelle sont parvenus au niveau CAP.

Par rapport à cette remarque générale, il faut noter surtout :

— l'écart entre les niveaux de formation des jeunes gens et des jeunes filles de la région de Midi-Pyrénées,

— le niveau médiocre de la formation professionnelle des jeunes salariés de la région parisienne. Le pourcentage de jeunes du niveau CAP parmi les salariés de 17 ans qui ont reçu une formation professionnelle y est plus faible que dans les autres régions.

Ainsi, la région parisienne semble avoir du point de vue de la formation une place particulière : si le niveau de formation générale des apprentis et des jeunes sans formation professionnelle y est relativement plus élevé que dans les autres régions, par contre le niveau de formation professionnelle des jeunes en ayant bénéficié, paraît y être plus faible.

3. LA MOBILITE ET LA STABILITE AU TRAVAIL DES JEUNES DE 17 ANS

On pressent que les conditions dans lesquelles les jeunes sont recrutés s'expliquent par la nature des activités régionales et les déséquilibres ou les tensions qui se produisent localement entre les besoins et les disponibilités en main-d'oeuvre. La mobilité est influencée par les mêmes facteurs, son observation chez les jeunes de notre échantillon devrait être d'autant plus significative à cet égard que le choix des cinq régions repose sur ces considérations.

D'autre part, l'enquête étant orientée vers l'analyse de l'évolution des conditions d'emploi des jeunes chez leurs employeurs, c'est-à-dire de la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise, il convient au préalable de mesurer l'importance de la mobilité d'entreprise à entreprise et de fournir un indice de la stabilité ou de l'instabilité de notre population.

3.1 Taux de mobilité inter-entreprises

La répartition des jeunes de l'échantillon selon qu'ils occupaient ou non leur premier emploi chez l'employeur où ils ont été saisis est significative de la mobilité qui a précédé cet emploi. Leur

ventilation selon qu'ils étaient ou non présents dans l'entreprise au moment de l'enquête, exprime la mobilité qui a suivi l'occupation des emplois observés.

Le taux de «mobilité» a été calculé par catégorie et par région pour les garçons et pour les filles, en vue de mettre en évidence l'incidence des disparités régionales déjà évoquées. (cf. Annexe 2)

TABLEAU XV

TAUX DE MOBILITE INTER-ENTREPRISES PAR CATEGORIE ET PAR REGION

SEXE		Jeunes ayant reçu une formation		Apprentis		Jeunes salariés sans formation	
		$t x_i$	$t x_i - t \bar{x}$	$t x_i$	$t x_i - t \bar{x}$	$t x_i$	$t x_i - t \bar{x}$
GARÇONS	Région parisienne	66,2	+12,7	54,0	+ 3,5	66,6	+ 0,9
	Région du Nord	46,7	- 6,8	48,8	- 1,7	54,2	-11,5
	Rhône - Isère	58,3	- 4,8	45,5	- 5,0	59,8	- 5,9
	Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	50,4	- 3,1	55,7	+ 5,2	74,9	+ 9,1
	Midi-Pyrénées	42,4	-11,1	48,3	- 2,2	73,4	+ 7,7
	taux moyen	53,5		50,5		65,7	
	écart absolu moyen		5,7		3,5		7,0
	indice de dispersion	10,7 %		6,9 %		10,6 %	
FILLES	Région parisienne	53,4	+13,0	51,4	+ 7,1	70,0	+14,0
	Région du Nord	39,9	- 0,5	35,6	- 8,7	47,4	- 8,6
	Rhône - Isère	47,5	+ 7,1	51,3	+ 7,0	53,0	- 3,0
	Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	46,1	+ 5,7	51,4	+ 7,1	57,7	+ 1,7
	Midi-Pyrénées	14,9	-25,5	31,7	-12,6	52,0	- 4,0
	taux moyen	40,4		44,3		56,0	
	écart absolu moyen		8,0		8,5		6,3
	indice de dispersion	19,8 %		19,2 %		11,2 %	

$$\text{taux moyen : } t\bar{x} = \frac{\sum t x_i}{5} \quad \text{écart absolu moyen : } ea = \frac{\sum (t x_i - t\bar{x})}{5} \quad \text{indice de dispersion} = \frac{ea \times 100}{t\bar{x}}$$

3.1-1 TAUX DE MOBILITE PAR SEXE

D'une manière générale, le taux de mobilité est plus faible chez les filles que chez les garçons, quelle que soit la catégorie concernée.

Ces différences par sexe, traduisent les difficultés plus grandes éprouvées par les jeunes filles pour trouver un emploi. Les taux régionaux d'inactivité féminine étant plus élevés que les taux masculins, les filles ont donc très normalement tendance à rester dans l'emploi trouvé.

Les indices de dispersion des taux régionaux de mobilité sont aussi plus importants chez les filles que chez les garçons, ce qui signifie de plus fortes disparités régionales.

3.1-2 TAUX DE MOBILITE PAR CATEGORIE

a) La mobilité des apprentis

le taux moyen de mobilité des apprentis est de 50,5 % chez les garçons et 44,3 % chez les filles. Seules, les apprenties des régions du Nord et Midi-Pyrénées connaissent des taux nettement plus faibles : 35,6 % et 31,7 %.

Peu de jeunes ont occupé un ou plusieurs emplois salariés avant d'entrer en apprentissage.

TABLEAU XVI

Non 1er emploi ensemble déclaré %	Région Parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Mart.	Midi Pyrénées	Pourcentage moyen
GARCONS	14,0 %	18,8 %	12,6 %	21,9 %	17,2 %	16,9 %
FILLES	18,7 %	4,3 %	16,7 %	16,3 %	15,4 %	14,3 %

En fait, les apprentis changent d'employeur en cours ou en fin de contrat. Ils sont nombreux à aller chercher ailleurs la consécration de leur apprentissage.

TABLEAU XVI bis

Absents % Absents + Présents	Région Parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Marit.	Midi Pyrénées	Pourcentage moyen
GARCONS	48 %	37,7 %	43,9 %	45,7 %	42,8 %	43,6 %
FILLES	34,3 %	31,2 %	41 %	36,8 %	25,5 %	33,8 %

Ainsi entre 38 % et 48 % des garçons en apprentissage quittent leur maître d'apprentissage pratiquement au cours de leur 18ème année (1).

Les filles sont moins nombreuses à quitter rapidement l'employeur chez lequel elles sont en apprentissage ; le pourcentage de départs est voisin du tiers dans la plupart des régions sauf la région de Midi-Pyrénées. (Les raisons de la stabilité des jeunes filles chez les employeurs de cette région ont déjà été soulignées).

b) La mobilité des jeunes salariés

Les jeunes salariés, qu'ils aient ou non bénéficié d'une formation préalable, sont plus libres de changer d'employeurs. Ils ne lui sont pas liés par un contrat écrit. De plus, ils ne bénéficient pas des allocations familiales, leur départ n'entraîne pas de ce fait de sanctions financières pour la famille. On devait donc s'attendre à observer chez eux des taux de mobilité plus élevés que chez les apprentis. En fait, les taux moyens de mobilité sont proches chez les apprentis et les jeunes qui ont bénéficié d'une formation professionnelle.

Par contre, les moyennes des taux régionaux de mobilité sont plus élevées chez les jeunes sans formation que chez les jeunes ayant reçu une formation :

TABLEAU XVII

Taux moyens de mobilité	Apprentis	Jeunes sans formation	Jeunes ayant reçu une formation
GARCONS	50,5 %	65,7 %	53,5 %
FILLES	44,3 %	56,0 %	40,4 %

Ces différences doivent être interprétées avec précaution car la période maximale d'activité possible est plus courte pour ceux qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel : les deux

□□□

(1) Les jeunes avaient tous fêté leur 18ème anniversaire au moment de l'enquête et même quelques uns avaient 19 ans.

tiers d'entre eux ont terminé le premier cycle d'enseignement du second degré, ce qui les a conduit à prolonger leur scolarité au-delà de 14 ans.

D'ailleurs on observe que les jeunes ayant reçu une formation sont moins nombreux à avoir occupé un ou plusieurs emplois salariés avant d'être recrutés chez l'employeur qui a été interrogé.

TABLEAU XVIII

	Non premier emploi ensemble déclaré %	Région parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Mar.	Midi Pyrénées	moyenne des % régionaux
GARÇONS	avec formation	36,9 %	25,5 %	35,6 %	23,1 %	28,3 %	29,9 %
	sans formation	45,1 %	29,9 %	41,7 %	43,3 %	44,0 %	40,8 %
FILLES	avec formation	30,1 %	29,6 %	14,0 %	15,6 %	4,7 %	18,8 %
	sans formation	34,6 %	32,7 %	30,8 %	33,8 %	24,7 %	31,3 %

De plus, on constate qu'ils ont été moins nombreux que les jeunes sans formation à avoir quitté, au moment de l'enquête, l'établissement où ils étaient au 31 décembre 1969. Ce qui laisse présager une plus grande stabilité de leur part, ainsi que nous le verrons plus loin.

TABLEAU XIX

	Présents Présents + absents %	Région Parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Mar.	Midi Pyrénées	moyenne des % régionaux
SALARIÉS	avec formation	51,1 %	30,3 %	41,3 %	43,2 %	40,5 %	41,3 %
	sans formation	52,8 %	36,9 %	44,8 %	60,5 %	59,6 %	50,9 %
SALARIEES	avec formation	34,5 %	17,9 %	44,1 %	32,3 %	14,3 %	28,6 %
	sans formation	60,5 %	25,8 %	36,2 %	47,8 %	39,0 %	41,9 %

Dans l'ensemble des régions, les jeunes salariés qui ont reçu une formation professionnelle sont plus stables que ceux qui n'en ont pas bénéficié.

Certes, la période d'activité des premiers est plus courte, mais leurs conditions d'emplois se sont révélées également plus satisfaisantes, une proportion notable d'entre eux s'insère valablement dans la vie professionnelle.

De fortes disparités subsistent cependant d'une région à l'autre notamment en ce qui concerne la mobilité des jeunes filles sans formation. Ces disparités paraissent davantage liées à des aspects économiques qu'à des comportements.

Si l'on considère l'ensemble des catégories de jeunes et chacun des deux sexes, les taux de mobilité sont toujours inférieurs à la moyenne dans la région du Nord et toujours supérieurs à la moyenne dans la région Parisienne. Or par rapport aux autres circonscriptions étudiées la région parisienne et la région du nord présentent certains traits communs : taux d'activité élevé à 17 ans et forte densité de peuplement.

Les écarts entre les indices de mobilité observés chez les jeunes de ces deux régions sont suffisamment importants pour ne pas s'expliquer uniquement par des variations de comportement, mais par des différences fondamentales dans les conditions d'emploi qui leur sont offertes. On peut avancer l'hypothèse d'une concurrence des employeurs de jeunes plus forte sur le marché du travail de la région parisienne que sur celui de la région du Nord.

Dans les départements du Rhône et de l'Isère, les taux de mobilité des jeunes salariés sont également inférieurs à la moyenne des taux régionaux sauf chez les jeunes filles qui ont reçu une formation. Celles-ci notamment ont été plus nombreuses à quitter l'employeur chez lequel elles se trouvaient en fin 1969. Or dans cette région, les secteurs industriels et les secteurs tertiaires se concurrencent pour l'emploi des jeunes filles.

Les difficultés que les jeunes ayant reçu une formation éprouvent pour trouver un emploi, sont manifestes dans la région de Midi-Pyrénées. C'est d'ailleurs la région qui dans notre échantillon a le plus faible taux d'activité féminine à 17 ans (35 %).

A l'opposé les taux de mobilité très élevés chez les jeunes gens sans formation (74,5 % dans les deux départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes et 73,4 % dans la région de Midi-Pyrénées) confinent à l'instabilité et laissent transparaître une insatisfaction assez largement répandue.

Après l'analyse des comportements des jeunes à l'égard de la mobilité, il convient de s'assurer s'ils sont restés un minimum de temps chez l'employeur qui les occupait fin 1969, pour pouvoir tirer profit de leurs premières expériences professionnelles.

3.2 La stabilité des jeunes de l'échantillon chez leur employeur

Le rapprochement de la date de recrutement de celle du départ ou de celle de l'enquête selon que le jeune avait ou non quitté entre temps son employeur, a permis de calculer la durée de présence des jeunes dans l'emploi qu'ils occupaient en fin 1969.

La comparaison des durées de présence doit tenir compte du fait qu'ils ne sont pas tous sortis de l'école au même âge selon la catégorie à laquelle ils appartiennent. Ceci apparaît nettement dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU XX

TEMPS PASSE PAR LES JEUNES CHEZ LES EMPLOYEURS INTERROGES PAR CATEGORIE ET PAR SEXE

CATEGORIE Durée de présence	SEXE	Apprentis		Jeunes salariés ayant reçu un enseignement professionnel		Jeunes salariés sans formation professionnelle	
		G	F	G	F	G	F
≤ 6 mois		1 %	—	11 %	11 %	15 %	9 %
> 6 mois		99 %	100 %	89 %	89 %	85 %	91 %
> 12 mois		92 %	96 %	73 %	77 %	76 %	82 %
> 24 mois		73 %	71 %	6 %	10 %	38 %	42 %
> 36 mois		45 %	32 %	3 %	1 %	30 %	21 %

Compte tenu des décalages qui se sont produits dans les dates de sorties de scolarité, la comparaison des situations régionales selon les différentes catégories de jeunes, apprentis, jeunes salariés avec ou sans formation peut se faire utilement sur la proportion de jeunes restés plus de 12 mois chez les employeurs qui les occupaient en fin décembre 1969. En raison du délai écoulé entre la fin 1969 et la période d'enquête, tous pouvaient théoriquement satisfaire à cette condition.

TABLEAU XXI

SEXE	d = % de jeunes restés 12 mois ou plus chez l'employeur	Jeunes ayant reçu une formation		Apprentis		Jeunes salariés sans formation	
		dx_i	$dx_i - d\bar{x}$	dx_i	$dx_i - d\bar{x}$	dx_i	$dx_i - d\bar{x}$
GARÇONS	Région parisienne	72,1	- 1,3	90,7	- 2,9	73,3	- 0,6
	Région du Nord	76,6	+ 3,2	97,0	+ 3,4	86,1	+ 12,2
	Dép. du Rhône et de l'Isère	74,0	+ 0,6	96,7	+ 3,1	81,2	+ 11,3
	Dép. Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes	71,5	- 1,9	88,8	- 4,8	69,1	- 4,8
	Région de Midi-Pyrénées	72,9	- 0,5	94,6	- 1,0	59,7	- 14,2
	moyenne des % régionaux	73,4		93,6		73,9	
	écart absolu moyen		1,5		3,0		8,6
	indice de dispersion	2,0 %		3,2 %		11,6 %	
FILLES	Région parisienne	73,7	- 6,9	100	+ 4,3	80,0	- 1,2
	Région du Nord	92,9	+ 12,3	87,0	- 8,7	86,5	+ 5,3
	Dép. du Rhône et de l'Isère	70,4	- 10,2	100	+ 4,3	88,0	+ 6,8
	Dép. des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes	78,8	- 1,8	94,1	- 1,6	69,6	- 11,6
	Région de Midi-Pyrénées	87,0	+ 6,4	97,4	+ 1,7	82,0	+ 0,8
	moyenne des % régionaux	80,6		95,7		81,2	
	écart absolu moyen		7,5		4,1		5,1
	indice de dispersion	9,3 %		4,3 %		6,3 %	

Les apprentis, dans leur quasi totalité, sont restés plus d'un an chez l'employeur où ils étaient en apprentissage (la moyenne des pourcentages régionaux : 93,6 % pour les garçons et 95,7 % pour les filles) et les indices de dispersion de la durée de présence par région sont faibles. Tout au plus observe-t-on que les garçons en apprentissage dans les Bouches du Rhône et les Alpes-Maritimes ainsi que les filles en apprentissage dans la région du Nord sont relativement moins nombreux à être restés plus d'un an chez leur employeur. Or le cinquième des garçons des deux premiers départements a occupé un emploi avant d'entrer en apprentissage, et l'apprentissage de courte durée aux métiers du textile et de la confection est développé dans la région du Nord.

L'indice de dispersion est faible (2 %) également pour les garçons ayant bénéficié d'une formation. Donc, quelles que soient les variations de leur comportement à l'égard de la mobilité, dans chaque région près des trois quarts sont restés au moins un an chez l'employeur où on a observé l'évolution de leurs conditions d'emploi.

A l'inverse, la dispersion est forte chez les garçons sans formation (indice de dispersion : 11,6 %). On retrouve ici les effets des variations de la mobilité des jeunes selon les régions. La stabilité des jeunes sans formation dans la région du Nord et les départements du Rhône et de l'Isère (taux de mobilité respectifs 54,2 et 59,8 %) fait que 86,1 et 81,2 % de ceux-ci sont restés plus de 12 mois dans l'entreprise qui les employaient fin 1969. Par contre, aux forts taux de mobilité observés dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes ainsi que dans la région Midi-Pyrénées chez les jeunes de la même catégorie (respectivement 74,9 % et 73,4 %) correspond une moindre proportion de jeunes restés plus de 12 mois soit 65,1 % et 59,7 %. Il faut toutefois noter que l'instabilité est moins forte que ne pouvaient le laisser craindre les taux de mobilité de ces deux régions.

Les jeunes filles salariées sont plus nombreuses que les garçons salariés à être restées plus d'un an chez les employeurs enquêtés, qu'elles aient ou non bénéficié d'une formation.

Les moyennes des taux régionaux de stabilité s'établissent respectivement à 73,4 % et 73,9 % chez les garçons et 80,6 % et 81,2 % chez les filles.

Chez les jeunes salariés qui ont reçu une formation, l'indice de dispersion régionale est également élevé (9,3 %). Les observations faites à propos de la mobilité trouvent ici leur prolongement puisque 92,9 % des jeunes filles de la catégorie dans la région du Nord et 87 % de celles de la région du Midi-Pyrénées sont restés plus de 12 mois.

Chez les jeunes filles qui n'ont pas reçu une formation il faut noter la stabilité moindre observée dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes. Seulement 69,6 % d'entre elles sont restées plus d'un an chez l'employeur qui les occupaient fin 1969.

deuxième partie

**LE RECRUTEMENT
ET LA MISE AU TRAVAIL
DES JEUNES DE 17 ANS**

CHAPITRE I

Les établissements qui emploient des jeunes

Les établissements qui emploient les jeunes de 17 ans peuvent être caractérisés du point de vue de leur taille et de leur activité.

1. TAILLE DES ETABLISSEMENTS

1.1 Variations régionales

— la distribution des établissements qui emploient des jeunes de 17 ans selon leur taille, varie fortement selon la région.

TABEAU XXII

REPARTITION DES ETABLISSEMENTS QUI EMPLOIENT DES JEUNES SELON LEUR TAILLE

Taille des éta. Régions	1 à 5 salariés ou appr	6 à 9	10 à 49	50 à 99	100 et	TOTAL	non déclaré en %	% de jeu- nes occu- pés dans l'industrie	% de jeu- nes appren- tis
Région parisienne	32	10	26	8	24	100	4 %	43,2 %	15 %
Région du Nord	10	6	16	14	54	100	1 %	74,6 %	14 %
Dép. Rhône — Isère	24	9	22	13	32	100	1 %	69,5 %	30 %
Dép. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	34	11	29	10	16	100	1 %	53,7 %	41 %
Région de Midi-Pyrénées	34	10	28	8	20	100	5 %	64,2 %	48 %

Cette répartition paraît très liée aux caractéristiques de l'emploi régional :

— c'est en effet pour des raisons différentes que l'on constate des proportions voisines de jeunes occupés dans les établissements de moins de 10 salariés, dans la région parisienne, la région de Midi-Pyrénées, les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes,

– importance de l’emploi dans le secteur tertiaire notamment commercial pour la région parisienne,

– poids du secteur du bâtiment dans l’emploi industriel des jeunes pour les deux autres zones et forte proportion d’apprentis.

Dans la région du Nord et les départements du Rhône et de l’Isère plus fortement industrialisés, l’offre d’emploi émanant des établissements de plus de 10 salariés est nettement plus importante.

La concentration de l’emploi des jeunes de la région du Nord dans les établissements de plus de 100 salariés s’explique également par la faiblesse du secteur tertiaire, le poids des industries de la confection et du textile dans l’emploi des jeunes filles, mais aussi par la faiblesse de l’apprentissage.

En dehors de cette dernière région, ce ne sont pas les établissements importants qui offrent le plus d’emplois aux jeunes de 17 ans. Cette constatation pourrait cependant être faussée dans la mesure où cette population concerne à la fois des apprentis qui sont occupés essentiellement dans de petits établissements, et des jeunes salariés.

1.2 L’emploi des jeunes salariés selon la taille des établissements

Près de 50 % des jeunes salariés de 17 ans de l’échantillon étaient effectivement occupés dans des établissements de plus de 50 salariés, mais ceux-ci emploient davantage de jeunes sans formation professionnelle que de jeunes ayant bénéficié d’un enseignement professionnel (55 % contre 42 %).

TABLEAU XXIII

Taille des établissements	Taille des établissements					TOTAL	Effectif Echantillon
	1 à 9	10 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et plus		
Jeunes recrutés							
Jeunes salariés ayant bénéficié d’un enseignement professionnel	24	29	12	23	12	100	463
Jeunes salariés sans formation professionnelle	20	25	15	28	12	100	943
Ensemble des jeunes salariés et apprentis	36	24	11	21	8	100	2 000

2. LES SECTEURS D’ACTIVITES

La ventilation des effectifs de l’échantillon par secteurs d’activité regroupés, a été faite à partir des numéros d’identification des entreprises, c’est-à-dire à partir de la nomenclature des activités économiques de l’INSEE (NAE).

Deux regroupements en 7 et en 15 postes ont été utilisés par agrégation des deux premiers chiffres de la nomenclature (voir tableau annexe 3).

Deux variables influent considérablement sur la répartition des secteurs d’activités économiques susceptibles de recruter les jeunes : le sexe et la région.

2.1 Les secteurs d’emplois par sexe

La répartition par sexe des jeunes de 17 ans occupés dans les différents secteurs fait apparaître une dominante masculine dans la plupart des secteurs à l’exception des services spécialisés tels que l’hygiène et la santé et des industries féminines de l’habillement et du textile.

Les garçons sont plus nombreux que les filles à être employés dans les commerces alimentaires mais aussi non alimentaires, et ils sont pratiquement aussi nombreux que les jeunes filles dans le secteur de la banque et des assurances. Les débouchés offerts aux jeunes filles restent donc quantitativement limités même dans le secteur tertiaire.

TABLEAU XXIV

REPARTITION DE LA POPULATION ECHANTILLON PAR SEXE ET SELON LES SECTEURS D'ACTIVITES REGROUPEES

	Secteurs d'activité regroupés	G	F	Total	Effectif Echantillon
INDUSTRIE	Codes				
	02 Production et première transformation métaux	85,4	14,6	100	55
	03 Mécanique générale	70,7	29,3	100	61
	04 Construction machines, navales, automobiles, cycles, aéronautiques	92,6	7,4	100	106
	05 Construction électrique	62,4	37,6	100	75
	06 Bâtiments et travaux publics	97,2	2,8	100	290
	07 Textile	39,2	60,8	100	130
	08 Confection	8,4	91,6	100	142
	09 Autres industries	59,2	40,8	100	360
TERTIAIRE	10 Commerces agricoles et alimentaires	58,5	41,5	100	193
	11 Commerces non alimentaires	56,8	43,2	100	300
	12 Banques et assurances	49,4	50,6	100	80
	13 Hygiène	16,7	83,3	100	90
	14 Santé	17,5	82,5	100	39
	15 Autres services et transports	57,0	43,0	100	79
	ENSEMBLE	59,1	40,9	100	2 000

L'ensemble du secteur d'activité 09 (autres industries) comporte également quelques secteurs à dominante féminine mais ce ne sont pas les plus importants. Ce regroupement comporte en effet les principaux secteurs suivants par ordre d'importance.

TABLEAU XXV

Secteurs d'activités regroupés parmi les «autres industries»	Code NAE à 2 chiffres	G	F	TOTAL	Effectif Echantillon
Industries agricoles et alimentaires	40 à 46	65	35	100	128
Industries du bois	53	90	10	100	40
Pelletterie, cuirs et peaux, chaussures	50 à 52	38	62	100	35
Papier carton	54	40	60	100	32
Chimie, caoutchouc, corps gras	35 à 37 et 39	48	52	100	28
Industries polygraphiques	55	55	45	100	26
Verre, céramique, matériaux de construction	30 à 32	59	41	100	26
Autres industries diverses	06 à 15 et 56 à 61	56	44	100	45
Ensemble (groupe 09)		59	41	100	360

Ces données sur le taux de masculinité et de féminité par secteur d'activité ne rendent pas compte des débouchés réels dans les différentes régions. Ceux-ci résultent en effet de la structure même des activités régionales.

2.2 Secteurs d'emplois par régions

L'industrie accueille et utilise davantage de jeunes gens et de jeunes filles de 17 ans que les commerces et les services dans les différentes régions de province, sauf dans la région parisienne et dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes pour les jeunes filles.

TABLEAU XXVI

Régions	Secteur Sexe	Industriel		Tertiaire		TOTAL
		G	F	G	F	
Région du Nord		76	73	24	27	100
Dép. du Rhône et de l'Isère		75	64	25	36	100
Région de Midi-Pyrénées		72	50	28	50	100
Dép. des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes		66	38	34	62	100
Région parisienne		47	36	53	64	100

2.2-1 LE SECTEUR INDUSTRIEL

a) LA METALLURGIE ET LES CONSTRUCTIONS MECANIQUE ET ELECTRIQUE (CODES REGROUPES 02 A 05)

TABLEAU XXVII

REGIONS	% de jeunes de la région occupés dans les secteurs 02 à 05	taux de féminisation à 17 ans dans la région	Catégories de jeunes occupés dans les secteurs 02 à 05				Effectif de l'échantillon
			Apprentis	Jeunes ayant reçu une formation	Jeunes sans formation	TOTAL	
Région parisienne	14,0 %	28 %	11,1 (15)	37,5 (35)	51,4 (50)	100 (100)	57
Région du Nord	14,3 %	11,6 %	7,6 (14)	34,7 (20)	57,7 (66)	100 (100)	56
Dép. Rhône et Isère	18,4 %	24,1 %	25,3 (30)	29,3 (24)	45,4 (46)	100 (100)	74
Dép. Bouches du Rhône Alpes maritimes	14,1 %	15,9 %	35,1 (41)	38,7 (19)	26,2 (40)	100 (100)	56
Région de Midi-Pyrénées	13,3 %	22,9 %	41,8 (48)	34,3 (17)	23,9 (35)	100 (100)	54
TOTAL							297

chiffres sous la ligne : % de jeunes de la catégorie pour l'ensemble des secteurs industriels et tertiaires

Quelle que soit la région, près de 14 % des jeunes sont occupés dans la métallurgie. Seuls les départements du Rhône et de l'Isère en emploient une proportion plus élevée : 18,4 %. Dans la

région parisienne, les départements du Rhône et de l'Isère, des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes, les jeunes filles représentent près du quart des jeunes employés dans la métallurgie. Elles y sont beaucoup moins nombreuses dans les régions Nord et Midi-Pyrénées.

Ces industries occupent dans chaque région un nombre de jeunes salariés ayant bénéficié d'une formation professionnelle supérieure à la moyenne des activités de la région, mais, en contrepartie, l'apprentissage y est moins développé. Ceci apparaît particulièrement net pour la région de Midi-Pyrénées et les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes.

b) LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS (CODE 06)

TABLEAU XXVIII

REGIONS	% de jeunes de la région dans le secteur 06	taux de féminisation à 17 ans	Catégories de jeunes occupés dans le secteur 06				Effectif de l'échantillon
			Apprentis	Jeunes formés	Jeunes sans formation	TOTAL	
Région parisienne	9,0 %	6,2 %	24,6 (14)	40,7 (35)	34,7 (50)	100 (100)	37
Région du Nord	10,8 %	7,3 %	14,6 (14)	29,2 (20)	56,2 (66)	100 (100)	42
Dép. Rhône et Isère	13,2 %	1,9 %	46,2 (30)	28,2 (24)	25,0 (46)	100 (100)	53
Dép. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	16,4 %	ε	60,2 (41)	15,0 (19)	25,0 (40)	100 (100)	66
Région de Midi-Pyrénées	23,1 %	1,2 %	62,9 (48)	17,3 (17)	19,8 (35)	100 (100)	93
TOTAL							291

Le secteur du bâtiment et des travaux publics n'embauche pratiquement que des garçons. Il constitue l'essentiel des débouchés industriels des garçons dans les régions sous-industrialisées.

Ce secteur est par essence même celui de l'apprentissage. Mais c'est aussi, dans les régions qui recourent moins à l'apprentissage, l'un des secteurs où les jeunes qui ont reçu une formation professionnelle sont relativement nombreux. Au total il apparaît donc comme celui où les jeunes sont les mieux préparés à l'exercice d'une activité professionnelle.

c) LES INDUSTRIES TEXTILES ET DE LA CONFECTION (CODES REGROUPES 07 ET 08)

TABLEAU XXIX

REGIONS	% de jeunes de la région occupés dans les secteurs 07 à 08	taux de féminisation à 17 ans dans la région	Catégories de jeunes occupés dans les secteurs 07 à 08				Effectif de l'échantillon
			Apprentis	Jeunes ayant reçu une formation	Jeunes sans formation	TOTAL	
Région parisienne	2,2 %	87,5 %	-	-	-	-	9
Région du Nord	32,1 %	68,9 %	19,2 (14)	7,9 (20)	72,9 (66)	100 (100)	124
Dép. Rhône et Isère	16,6 %	80,6 %	12,8 (30)	20,5 (24)	66,7 (46)	100 (100)	66
Dép. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	6,6 %	88,4 %	62 (41)	11 (19)	27 (40)	100 (100)	27
Région de Midi-Pyrénées	11,5 %	84,1 %	13,7 (48)	20,5 (17)	65,8 (35)	100 (100)	93
TOTAL							272

Ces industries occupent une position particulière dans la région du Nord puisqu'elles employaient près du tiers des jeunes de 17 ans à la fin de 1969.

Plus de 80 % des emplois qu'elles procurent sont réservés aux jeunes filles sauf dans la région du Nord où plus de 30 % des emplois de ces deux secteurs sont occupés par des garçons. Ce sont en fait les industries textiles qui sont concernées par l'emploi des garçons.

Ces industries utilisent principalement des jeunes qui n'ont pas de formation. L'inversion constatée dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes entre la proportion d'apprentis et de jeunes salariés sans formation par rapport aux autres régions doit être interprétée avec prudence compte tenu de la faible représentation de ces industries dans l'emploi des jeunes de 17 ans de la région. Elle ne signifie d'ailleurs pas une meilleure préparation au travail, ainsi que nous le verrons plus loin à propos de l'utilisation de l'apprentissage dans ces deux activités.

d) LES AUTRES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION (CODE 09)

TABLEAU XXX

REGIONS	% de jeunes de la région dans le secteur 09	taux de féminisation à 17 ans	Catégories de jeunes occupés dans le secteur 09				Effectif de l'échantillon
			Apprentis	Jeunes formés	Jeunes sans formation	TOTAL	
Région parisienne	18,0 %	57,8 %	16,6 (15)	26,6 (35)	56,8 (50)	100 (100)	73
Région du Nord	17,4 %	33,4 %	9,4 (14)	15,9 (20)	74,7 (66)	100 (100)	67
Dép. Rhône et Isère	21,3 %	44,7 %	20,5 (30)	20,2 (24)	59,3 (46)	100 (100)	86
Dép. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	16,6 %	33,2 %	33,9 (41)	6,8 (19)	59,3 (40)	100 (100)	67
Région de Midi-Pyrénées	16,7 %	32,5 %	38,0 (48)	17,4 (17)	44,6 (35)	100 (100)	67
TOTAL							193

Ces industries occupent des effectifs de jeunes supérieurs à ceux de la métallurgie dans toutes les régions : entre 17 et 18 % des jeunes y sont occupés et même 21,3 % dans les départements du Rhône et de l'Isère. Il s'agit essentiellement d'industries agricoles et alimentaires, des industries polygraphiques, des industries du bois.

Dans la région du Nord et de Midi-Pyrénées ainsi que dans les départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes, elles occupent surtout des garçons (2/3 de garçons, 1/3 de filles). Les débouchés qu'elles offrent aux filles et aux garçons sont plus équilibrés dans les départements du Rhône et de l'Isère puisqu'elles emploient 55 % des garçons et 45 % des filles. Ces industries emploient même davantage de filles que de garçons dans la région parisienne (42 % de garçons, 58 % de filles).

Ces diverses industries recrutent principalement des jeunes sans formation. La plupart des apprentis sont occupés dans les industries du bois et les industries agricoles et alimentaires.

2.2-2 LE SECTEUR TERTIAIRE

TABLEAU XXXI

REGIONS	% de jeunes par région occupés dans le secteur tertiaire				Effectifs de l'échantillon
	Secteur commercial		Services	Ensemble tertiaire	
	Commerces alimentaires	Commerces non alimentaires			
Région parisienne	17,6 %	18,4 %	20,8 %	56,8 %	230
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	11,1 %	16,9 %	18,3 %	46,3 %	187
Région Midi-Pyrénées	8,9 %	14,3 %	12,2 %	35,4 %	143
Dép. Rhône – Isère	4,5 %	12,8 %	13,2 %	30,5 %	122
Région du Nord	6,0 %	12,3 %	7,1 %	24,4 %	99

Les activités commerciales et de service offrent des débouchés quantitativement et qualitativement très différents selon la région.

La part prise par les commerces alimentaires et surtout les services varie plus fortement selon les régions que celle des commerces non alimentaires. Mais pour interpréter le volume réel d'emplois que les uns et les autres représentent, il faut tenir compte des différences de taux d'activité observée entre les zones étudiées.

Ces taux sont élevés dans la région du Nord mais faibles dans les Bouches du Rhône et les Alpes Maritimes et dans la région de Midi-Pyrénées. La répartition des emplois entre secteurs d'activité ne préjuge donc pas du nombre de jeunes restant sans emploi ou scolarisés faute d'emplois disponibles.

Les emplois du commerce offerts se partagent inégalement entre les jeunes gens et les jeunes filles, et ce sont les jeunes filles qui au total apparaissent défavorisées sur ce plan.

La faiblesse du secteur des services dans les régions à fort taux d'activité féminine autres que la région parisienne pénalise également les jeunes filles puisqu'en dehors des industries de la confection, c'est le seul secteur où la majorité des emplois occupés par les jeunes de 17 ans leur soit attribuée (sauf pour la région du Nord).

La situation relativement favorable de l'emploi des jeunes dans les services dans la région parisienne et des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes est due en grande partie au développement dans ces régions des «banques, assurances et agences prestataires de services aux entreprises».

TABLEAU XXXII

POURCENTAGE DE JEUNES DE CHAQUE REGION OCCUPES DANS LES DIFFERENTS SECTEURS DES SERVICES

REGIONS	Banques assurances	Hygiène service personnel	Santé	autres services et transports	ensemble des services	Effectif de l'échantillon
Région parisienne	14,8 %	2,9 %	1 %	2,8 %	20,8 %	85
Dép. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	1,9 %	7,1 %	2,7 %	6,6 %	18,3 %	74
Région Midi-Pyrénées	ε	6,6 %	2,3 %	3,0 %	12,2 %	49
Dép. Rhône – Isère	1,3 %	4,3 %	2,8 %	4,8 %	13,2 %	53
Région du Nord	1,3 %	1,6 %	1,1 %	3,1 %	7,1 %	27
TOTAL						288

Dans l'ensemble les conditions de recrutement, c'est-à-dire les catégories de jeunes utilisés, sont meilleures dans les services par rapport aux commerces et dans les commerces non alimentaires par rapport aux commerces alimentaires, les premiers recrutant davantage de jeunes ayant bénéficié d'un enseignement professionnel surtout dans la région parisienne.

TABLEAU XXXIII

REGIONS	Catégories de jeunes recrutés									TOTAL	Effectif de l'échantillon		
	Apprentis			Jeunes formés			Jeunes sans formation				1	2	3
	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
Région parisienne	17,8			31,3			50,9			100	74		
		14,4			26,2			59,4		100		71	
			9,5			47,1			43,4	100			85
Dép. Bouches du Rhône	26,3			20,7			53,0			100	68		
Alpes Maritimes		33,9			6,8			59,2		100		45	
			39,2			23,9			36,9	100			74
Région Midi-Pyrénées	51,5			13,7			34,8			100	58		
		43,7			10,1			46,3		100		36	
													12
Dép. Rhône - Isère	37,3			25,5			37,2			100	51		
												18	
			38,6			23			38,4	100			53
Région du Nord	15,5			28,2			56,3			100	49		
		13,6			9,1			77,3		100		23	
			18,7			33,4			47,9	100			27

- 1 - Commerces non alimentaires
- 2 - Commerces alimentaires
- 3 - Services

CHAPITRE II

Les emplois offerts aux jeunes dans les différents secteurs d'activité

C'est la nomenclature des activités individuelles de l'INSEE (édition 1962) qui a été utilisée pour le classement des emplois offerts aux jeunes. Pour rendre l'exploitation compatible avec la taille de l'échantillon, nous avons choisi le regroupement en 30 postes des deux premiers chiffres des activités individuelles distinguées à la nomenclature, qui sert aux publications du Ministère du Travail et de l'INSEE (cf. table des regroupements en annexe). Ces 30 postes couvrant l'ensemble de la nomenclature, certains sont restés sans effectif ; en fait 17 postes regroupent l'essentiel des effectifs, quel que soit le sexe ou la catégorie des jeunes concernés.

Les regroupements opérés sont assez larges, aussi la fréquence de répartition des jeunes selon ce code est sensiblement identique, que l'on considère l'emploi de recrutement ou l'emploi tenu au moment du départ ou de l'enquête. C'est pourquoi nous pouvons indifféremment parler «d'emplois de recrutement» pour désigner les groupes de métiers dans lesquels les jeunes au travail le 31 décembre 1969 ont été recrutés, ou «d'emplois offerts» aux jeunes de 17 ans pour désigner les groupes de métiers qu'ils occupaient à cet âge.

TABLEAU XXXIV

Taux de stabilité par groupe de métiers des jeunes restés plus de 6 mois chez leur employeur

Code — groupe de métiers	Jeunes ayant reçu une formation	Apprentis	Jeunes sans formation
1 — Manutention stockage	100	61,1 (1)	78,1
6 — Construction et entretien de bâtiments	97,9	100	95,5
8 — Transformation des métaux	97,9	100	90,2
9 — Electricité	100	92,9	90,6
11 — Arts graphiques	92,9	100	95,5
12 — Chimie et activités connexes	100	100	100
13 — Production et transformation des aliments	97,2	100	100
14 — Production des fils et étoffes	100	83,3	95,2
15 — Utilisation des tissus	98	100	95,1
16 — Apprêt et utilisation des cuirs et peaux	100	100	92,3
17 — Traitement et utilisation du bois	100	100	92,9
19 — Métiers manuels divers	100	100	100
20 — Emplois de bureaux et assimilés	100	98,5	93,3
21 — Commerces et assimilés	96,7	100	98,7
22 — Emploi de service	100	100	97,7
23 — Soins personnels	96,9	100	100
24 — Services sociaux et de santé	100	100	100
autres	87,5 (1)	80 (1)	100

(1) effectif faible.

Les différences observées dans la répartition des secteurs d'activités économiques qui emploient les jeunes de 17 ans se retrouvent bien évidemment au niveau des emplois dans lesquels ils sont occupés.

Outre les différences selon la région d'emploi, le sexe ou la catégorie de jeunes dont les dominantes sont bien connues, il paraît nécessaire de considérer les emplois offerts dans les différents secteurs d'activités : les observations faites par secteur d'activité étant davantage susceptibles de généralisation.

TABLEAU XXXV

REPARTITION DES JEUNES PAR GROUPE DE METIERS ET PAR REGION

ENSEMBLE DES REGIONS GROUPES DE METIERS	EFFECTIFS							POURCENTAGE					
	Code	Région parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Marit.	Midi Pyrénées	Ensemble	Région parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Marit.	Midi Pyrénées	Ensemble
Manutention – stockage	1	48	67	37	60	48	260	12	17	9	15	12	13
Construction – entretien	6	17	29	39	37	54	176	4	7	10	9	13	9
Transformation métaux	8	39	42	60	53	62	256	10	11	15	13	15	13
Electricité	9	23	17	26	19	20	101	6	4	6	4	5	5
Fabrication – transformation verre	10	–	–	–	4	–	4	–	–	–	1	–	ε
Arts graphiques	11	16	2	9	8	4	39	4	ε	2	2	1	2
Chimie et activités connexes	12	6	5	10	5	1	27	1	1	2	2	ε	1
Production – Transformation aliments	13	34	22	31	34	39	160	8	6	8	8	10	8
Production – fils – étoffes	14	–	50	17	3	11	81	–	13	4	1	3	4
Utilisation – tissus	15	5	55	48	25	33	166	1	14	12	6	8	8
Services sociaux – Santé	24	2	4	6	8	9	29	ε	1	2	2	2	1
Appret – utilisation cuirs - peaux	16	5	–	8	5	9	27	1	–	2	1	2	1
Traitement utilisation bois	17	6	11	13	19	24	73	1	3	4	5	6	4
Métiers manuels divers	19	4	3	6	9	2	24	1	1	2	2	ε	1
Emplois bureaux et assimilés	20	134	40	40	39	17	270	33	11	10	10	4	14
Commerce et assimilés	21	44	19	16	38	27	144	11	5	4	9	7	7
Emplois de service	22	16	10	8	15	18	67	4	3	2	4	5	3
Soins personnels	23	6	4	13	24	24	71	1	1	4	6	6	4
Sous totaux des groupes représentant plus de 1 % des effectifs par région	Σ	405	380	387	401	402	1 975	98	98	98	99	99	98
Autres		1	8	13	2	1	25	2	2	2	1	1	2
TOTAUX		406	388	400	403	403	2 000	100	100	100	100	100	100

TABLEAU XXVI
REPARTITION DES JEUNES PAR SEXE ET PAR GROUPE DE METIERS

GROUPES DE METIERS \ SEXE	EFFECTIFS			T	POURCENTAGE		
	Code	H	F		H	F	T
Manutention - stockage	1	175	85	260	14,8	10,5	13,0
Construction - entretien	6	176	—	176	14,9	—	8,8
Transformation métaux	8	239	17	256	20,2	2,0	12,8
Electricité	9	83	18	101	7,0	2,2	5,0
Fabrication - transformation verre	10	4	—	4	0,3	—	0,2
Arts graphiques	11	23	16	39	1,9	2,0	2,0
Chimie et activités connexes	12	12	15	27	1,0	1,9	1,3
Production - transformation aliments	13	153	7	160	12,9	0,9	8,0
Production fils - étoffes	14	31	50	81	2,6	6,2	4,1
Utilisation - tissu	15	14	152	166	1,1	18,6	8,3
Appret - utilisation cuirs - peaux	16	9	18	27	0,8	2,2	1,4
Traitement - utilisation bois	17	72	1	73	6,1	£	3,6
Métiers manuels divers	19	7	17	24	0,6	2,1	1,2
Emplois bureaux et assimilés	20	98	172	270	8,3	21,1	13,5
Commerces et assimilés	21	26	118	144	2,2	14,5	7,2
Emplois de service	22	25	42	67	2,1	5,1	3,3
Soins personnels	23	9	62	71	0,8	7,6	3,5
Services sociaux - santé	24	7	22	29	0,6	2,8	1,5
Sous totaux des groupes représentant plus de 1 % des effectifs par région	Σ	1 163	812	1 975	98,2	99,7	98,7
Autres		20	5	25	1,8	0,3	1,3
TOTAUX		1 183	817	2 000	100	100	100

TABLEAU XXXVII

REPARTITION DES JEUNES PAR CATEGORIE ET PAR GROUPE DE METIERS

CATEGORIE DE POPULATION GROUPES DE METIERS	Code	EFFECTIFS			POURCENTAGE		
		Apprentis	Jeunes salariés ayant reçu une formation	Jeunes salariés sans formation	Apprentis	Jeunes salariés ayant reçu une formation	Jeunes salariés sans formation
Manutention - stockage	1	1	20	239	£	4	25
Construction - entretien	6	95	26	55	16	6	6
Transformation métaux	8	101	92	63	17	20	7
Electricité	9	34	32	35	6	7	4
Fabrication - transformation verre	10	1	1	3	£	£	£
Arts graphiques	11	14	3	22	2	1	2
Chimie et activités connexes	12	3	3	21	£	1	2
Production - transformation aliments	13	107	24	29	18	5	3
Production - fils - étoffes	14	11	6	64	2	1	7
Utilisation - tissus	15	52	29	84	9	6	9
Appret - utilisation cuirs - peaux	16	6	6	15	1	1	2
Traitement utilisation bois	17	38	20	15	6	4	2
Métiers manuels divers	19	3	4	17	£	1	2
Emplois bureaux et assimilés	20	3	150	117	£	32	12
Commerce et assimilés	21	30	20	94	5	4	10
Emplois de service	22	6	10	51	1	2	5
Soins personnels	23	65	4	2	11	1	£
Services sociaux - santé	24	18	4	7	3	1	1
Sous totaux des groupes représentants plus de 1 % des effectifs par région		588	454	933	97	97	99
Autres		6	9	10	3	3	1
TOTAUX		594	463	943	100	100	100

1. LES INDUSTRIES DES METAUX – 02 à 05

– Emplois confiés aux garçons :

1.1 Les apprentis – exclusivement du sexe masculin – sont formés uniquement aux métiers de la branche : transformation des métaux : 77 % et métiers de la construction électrique : 10 %.

1.2 Les jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel sont également occupés à des métiers de la transformation des métaux dans des proportions voisines : 72 % à la transformation des métaux et 12 % aux emplois de la construction électrique.

1.3 Les affectations des jeunes sans formation recrutés par ces industries diffèrent surtout qualitativement par rapport aux autres catégories de jeunes puisque en dehors même de la nature des tâches qui leur sont confiés :

44 % seulement sont affectés à des emplois de la transformation des métaux,
19 % à des emplois du montage de la construction électrique,
14 % à des emplois de manutention.

– Emplois confiés aux filles :

Près de 70 % des emplois confiés aux jeunes filles sont des emplois de production. Dans ces industries, seules les jeunes filles qui ont bénéficié d'une formation professionnelle initiale sont recrutées pour occuper des emplois de bureaux.

– 36 % des emplois confiés aux jeunes filles dans ces industries relèvent des métiers de transformation des métaux et de la construction électrique.

– 1/3 sont des emplois de manutention et de nettoyage.

2. LES INDUSTRIES DU BATIMENT – 06

Nous avons déjà noté que les industries du bâtiment recrutent relativement moins de jeunes salariés sans formation que les autres secteurs.

2.1 L'apprentissage prépare surtout à trois groupes de métiers :

– les métiers de la construction et de l'entretien	65 %
– ceux du traitement et de l'utilisation du bois	15 %
– et ceux de l'installation électrique	12 %
	<u>92 % des contrats</u>

2.2 Les emplois confiés aux garçons possédant une formation sont plus diversifiés. 94 % des emplois concernent les groupes de métiers suivants :

– les métiers de la construction et de l'entretien des bâtiments	41 %
– les professions du bois (menuiserie)	19 %
– les professions d'électriciens	17 %
– mais aussi les professions de la transformation des métaux	17 %

2.3 Les jeunes sans formation sont occupés dans les mêmes types d'emplois ainsi que les emplois de la manutention : 88 % des garçons sans formation professionnelle employés dans cette branche se répartissent entre :

– les emplois de la construction et de l'entretien des bâtiments	57 %
– la manutention	21 %
– les emplois des installations électriques	10 %

Les quelques jeunes filles employées dans le bâtiment ont reçu une formation initiale et sont affectées à des tâches de secrétariat ou de dactylographie.

3. LES INDUSTRIES TEXTILES – 07

Les industries textiles recourent peu à l'apprentissage et n'utilisent guère que des jeunes sans formation.

- la plupart des garçons y sont occupés à des emplois de la production des fils et étoffes 54 %
- ou à des travaux de manutention 30 %
- très peu sont affectés aux services d'entretien dans des emplois de la transformation des métaux 10 %

Les jeunes filles essentiellement sans formation professionnelle initiale sont utilisées dans les emplois spécifiques de la branche :

production des fils et étoffes (62 % ou utilisation des tissus 25 %)

Contrairement aux activités précédentes on ne confie pas aux jeunes filles de 17 ans d'emplois de bureau dans les industries textiles.

4. LES INDUSTRIES DE LA CONFECTION – 08

Activité à dominante féminine les industries de la confection utilisent, nous l'avons déjà souligné, des jeunes sous contrat d'apprentissage et des jeunes qui ont bénéficié d'une formation initiale, dans les deux cas d'ailleurs pour des emplois de production de l'utilisation des tissus.

Il en va de même des jeunes filles sans formation professionnelle : 84 % travaillent à des emplois de l'utilisation des tissus. Les autres sont utilisées à la manutention, à l'entretien des locaux et non à des tâches administratives ou commerciales.

5. LES AUTRES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION – 09

Toutes les industries regroupées sous cette dénomination ne revêtent pas une importance identique pour les jeunes. En fait, selon la catégorie à laquelle ils appartiennent, seulement certaines d'entre elles offrent des débouchés substantiels.

5.1 Apprentis

Dans ces industries les contrats d'apprentissage préparent principalement :

- aux métiers de la transformation des aliments : bouchers, charcutiers, boulangers, etc 51 %
- aux métiers du traitement et de l'utilisation du bois 17 %
- aux arts graphiques 8 %
- aux professions comme celles de la transformation des métaux et de l'électricité 8 %

Les quelques contrats passés au profit des jeunes filles intéressent des professions administratives ou les arts graphiques.

5.2 Jeunes ayant reçu une formation

Ces jeunes sont recrutés dans la même profession que les apprentis :

- la production et de la transformation des aliments 30 %
- l'utilisation du bois 16 %

Ils sont également employés soit à des professions communes à l'ensemble des activités :

- transformation des métaux, électricité 11 %
- travaux de manutention 18 %

Comme dans les autres industries non féminines, les jeunes filles formées sont recrutées pour tenir des emplois administratifs.

5.3 Jeunes sans formation

La qualité médiocre des débouchés offerts par ces industries hormis la transformation artisanale des aliments, les industries polygraphiques et celles du bois transparaît dans le pourcentage élevé d'emplois de manutention qu'il s'agisse des garçons ou des filles sans formation : 44 % des premiers et 38 % des seconds sont affectés à des travaux de manutention.

6. LES COMMERCES ALIMENTAIRES (10)

6-1 L'apprentissage y est peu développé sauf pour les garçons qui se préparent aux métiers de la transformation des aliments, ces professions concernant à la fois le secteur commercial et le secteur industriel.

6-2 Les commerces alimentaires recrutent peu de jeunes formés à 17 ans si ce n'est quelques garçons ou filles pour des travaux administratifs ou comptables et plus rarement pour la vente.

6-3 L'essentiel des recrutements dans les commerces alimentaires s'effectue à partir des jeunes sans formation.

Les garçons sont affectés en majorité à des travaux de manutention (56 %) ou à la transformation des aliments (26 %), rarement à la vente.

Il en va de même pour les jeunes filles ; à peine la moitié (48 %) d'entre elles est affectée à la vente et plus du tiers à la manutention.

7. LES COMMERCES NON ALIMENTAIRES (11)

Les emplois offerts aux jeunes de 17 ans dans les commerces non alimentaires sont de meilleure qualité que ceux des commerces alimentaires.

7.1 On y recourt à l'apprentissage pour les garçons principalement pour les métiers de la transformation des aliments (rayon alimentation des commerces intégrés) : 30 % des contrats, mais aussi pour les métiers de la transformation des métaux (respectivement 30 et 40 % des contrats de ce secteur d'activité). L'apprentissage commercial proprement dit porte sur des effectifs insignifiants.

7.2 Les quelques jeunes qui ont reçu une formation préalable et sont recrutés dans les commerces non alimentaires sont affectés surtout à des tâches administratives. Il y a deux fois moins de jeunes

de 17 ans formés, recrutés dans des fonctions commerciales que dans les fonctions administratives qu'il s'agisse des garçons ou des filles.

7.3 Les effectifs de jeunes de 17 ans affectés à la vente sont donc essentiellement constitués de jeunes sans formation. La moitié des jeunes salariés sans formation sont mis à la vente et près du quart à des tâches administratives. Plus de la moitié des garçons sans formation (44 %) sont, comme dans les commerces alimentaires utilisés à des travaux de manutention ou équivalents, et pratiquement aucun à la vente. Un quart d'entre eux sont occupés à des travaux divers relevant des spécialités professionnelles liées à la nature du commerce où ils exercent leurs fonctions.

8. LES SERVICES (12 à 15)

8-1 Ce sont les jeunes filles qui bénéficient principalement des contrats d'apprentissage passés dans les services. Ceux-ci concernent les métiers des soins personnels (principalement la coiffure) et dans une moindre proportion les métiers de la santé (surtout préparatrices en pharmacie).

8-2 Les jeunes ayant bénéficié d'un enseignement professionnel recrutés dans les services sont surtout des jeunes filles ; leurs employeurs appartiennent principalement au secteur bancaire ou à celui des assurances et aux transports. Jeunes gens et jeunes filles sont employés à des travaux administratifs. Les emplois de bureaux constituent 90 % de ceux qui leur sont offerts.

8-3 Il en va d'ailleurs de même des emplois confiés aux jeunes sans formation. Le secteur bancaire comme les services autres que les soins personnels et la santé recrutent davantage de jeunes gens que de jeunes filles sans formation pour les affecter à des tâches de bureau.

La nature des activités économiques ne suffit pas pour fournir des indications nécessaires au repérage des débouchés des jeunes sans formation puisque les comportements de recrutement varient largement selon le secteur. Les observations faites ci-dessus doivent également être approfondies si l'on veut appréhender la nature des emplois confiés aux jeunes de 17 ans.

Les travaux confiés aux jeunes après leur recrutement

La référence à la nomenclature des activités individuelles a permis de situer les emplois offerts aux jeunes. Son utilisation reste cependant insuffisante pour procéder à une analyse des tâches effectivement remplies par les jeunes et à une description des conditions dans lesquelles ils exécutent les travaux qui leur sont confiés.

Les questions posées au cours de l'interview et l'analyse des réponses consignées sur chaque questionnaire ont permis d'établir trois séries d'indicateurs qui conduisent à une description plus précise des conditions de travail.

Ces trois séries sont constituées par :

- une nomenclature des tâches construite à partir des réponses obtenues,
- une batterie de critères relatifs aux conditions d'exécution des tâches,
- les exigences dominantes des travaux effectués.

La nomenclature des tâches (cf. annexe 3)

Cette nomenclature, en 32 postes, établie au cours du codage et du contrôle des questionnaires remplis par les enquêteurs, fournit un classement des types de tâches confiées aux jeunes. Elle en distingue la nature et la complexité. Le classement obtenu n'est cependant pas continu et les distances qualitatives entre chaque poste ne sont pas constantes.

Il ne s'agissait pas en effet de procéder à une évaluation des emplois confiés aux jeunes, mais de les rassembler dans un catalogue aussi cohérent que possible sans forcer les informations disponibles. C'est pourquoi, selon la nature des tâches, les niveaux distingués sont plus ou moins nombreux.

En dépit des distorsions que nous avons laissées volontairement pour ne pas déformer l'information, il est possible de dresser un tableau de concordance des postes de la nomenclature qui en donne le classement comparé.

TABLEAU XXXVIII

NATURE COMPLEXITE	Manutention conditionnement	Activités de fabrication	Activités administratives	Activités commerciales	Soins personnels
Tâches rudimentaires	11,91		61		
Tâches élémentaires à caractère répétitif		21.31.41	62.63.64		
Assistance d'un professionnel	12	51.71		81	92
Travaux répétitifs complexes	13	22.32.42			
Travaux de métiers		52	65	83.84.85	
Exercice de profession		53.72	66.67.68.69	82	93

La concordance des rubriques définie ci-dessus permet de constituer cinq groupes de tâches de niveau distinct :

GROUPE I – Tâches rudimentaires qui ne présentent aucune exigence particulière :

- 11 – manutention, conditionnement manuel
- 61 – courses, gardiennage
- 91 – nettoyages

GROUPE II – Tâches élémentaires :

A – tâches élémentaires et répétitives en fabrication :

- 21 – aide à la conduite de machines ou appareils de fabrication
- 31 – montages ou préparations manuelles simples
- 41 – contrôles quantitatifs, tri

B – tâches élémentaires de bureau :

- 62 – travaux élémentaires de bureau : écritures ou classement
- 63 – facturation, chèques, travaux élémentaires dans les services comptables
- 64 – travaux simples dans les services techniques

C – assistance d'un professionnel ou d'une personne expérimentée dans sa tâche :

- 51 – aide, activités industrielles ou artisanales
- 71 – aide, métiers de l'alimentation
- 81 – aide, métiers du commerce
- 92 – aide, métiers des soins personnels

GROUPE III – Tâches complexes de fabrication à caractère répétitif :

- 12 – conduite de petits engins de manutention
- 22 – conducteurs de machines ou appareils mécaniques simples
- 32 – opérations complexes de montage, préparation ou finition
- 42 – contrôle avec finition ou mesures simples

GROUPE IV – Travaux relevant de l'exercice partiel d'un métier ou d'une profession :

- 52 – travaux de métiers ne comportant ni la variété ni l'indépendance d'exécution du travail du professionnel
- 65 – travaux d'exécution de mécanographie ou sur machine comptable
- 83 – 84 – 85 – service de la clientèle ne relevant pas essentiellement de la vente

GROUPE V – Exercice d'une profession qualifiée ou d'un métier :

- 53 – métiers industriels
- 72 – alimentation
- 66 à 69 – professions administratives
- 82 – vente
- 93 – soins personnels

Les apprentis en début de contrat ont été classés selon la nature de leur tâche en 51, 71, 81, 92, 62, 63, ou 64, si la description qui en était donnée, permettait de considérer qu'ils étaient bien en

situation d'apprentissage et non affectés à des tâches de fabrication à contenu particulièrement prescrit, au quel cas ils étaient classés au poste convenable de la nomenclature des tâches comme les jeunes salariés.

On ne peut donc pas considérer qu'il y ait eu traitement particulier des apprentis dans ce classement, puisque les situations d'apprentissage observées ont été, soit rangées en début de contrat sous les rubriques : «apprentissage de...» qui sont les mêmes que «aide ou assistance d'un professionnel», soit dans l'une quelconque des autres rubriques, si cela se justifiait.

Les conditions d'exécution des tâches

Trois questions figuraient au questionnaire d'interview pour faire préciser par l'employeur les conditions dans lesquelles le jeune effectuait le travail qui lui était demandé après son recrutement. Chaque enquêteur devait s'assurer des justifications que l'employeur pouvait donner à sa réponse.

Ces trois questions étaient les suivantes :

- 1) – le travail effectué consistait-il en des tâches répétitives ?
- 2) – est-ce que pour chacune des tâches à réaliser des consignes précises étaient données par un responsable ? lequel ?
- 3) – la conduite et l'organisation de son travail l'amenaient-elles à prendre des initiatives ?

Cette dernière question n'était posée qu'en cas de réponse négative à la précédente.

En outre, il était demandé à l'employeur de préciser si le jeune travaillait seul, en équipe, et avec quelles personnes, et s'il travaillait à la chaîne. La combinaison de réponses possibles a permis d'établir une grille des conditions de travail que nous avons ordonnée ainsi :

- 1) – initiative du jeune dans un travail non répétitif
- 2) – travaux répétitifs laissant place à des initiatives dans l'organisation et la conduite du travail
- 3) – travaux diversifiés effectués avec des consignes précises
- 4) – travaux répétitifs renforcés par des consignes précises
- 5) – travaux répétitifs ne nécessitant pas de consignes
- 6) – travaux élémentaires divers ne nécessitant pas de consignes

Cette grille ne permet pas de préciser les conditions exactes de travail de chaque jeune et d'évaluer chaque emploi étudié. Le recours à de nombreux enquêteurs et la méthode d'interview de l'employeur n'assurent pas une fiabilité des résultats telle que chaque donnée puisse être traitée individuellement. L'intérêt de cette grille est de qualifier chaque groupe de tâches, professions ou catégorie de jeunes, en fonction de la fréquence des réponses données, et de permettre la comparaison des profils moyens de réponse.

Le profil moyen des réponses correspondant aux emplois de chaque catégorie de jeunes est significatif des conditions dans lesquelles ils sont mis au travail après recrutement :

TABLEAU XXXIX

Modalités Catégories	Emplois requérant de l'initiative (1 et 2)	Travaux diversifiés avec consignes (3)	Travaux répétitifs avec consignes (4)	Travaux répétitifs simples et travaux élémentaires (5 & 6)	Non classés	Total
Apprentis	1,2	67,3	28,0	3,1	0,5	100
Jeunes ayant reçu une formation	5,1	43,9	42,2	7,3	1,5	100
Jeunes sans formation	4,5	25,9	50,7	18,2	0,7	100

La modalité 3 correspond aux conditions normales d'apprentissage. Celui-ci suppose en effet, un travail guidé et suivi et impose de ne pas enfermer le jeune dans des travaux répétitifs et non diversifiés.

Les différences des profils des réponses concernant les jeunes salariés, selon qu'ils ont reçu ou non une formation, sont également explicites de ce qui leur est demandé après l'embauche. Le profil des seconds est nettement décalé vers le bas. La référence faite cependant à l'initiative, par les employeurs de certains d'entre eux, ne peut choquer si l'on se rappelle que 40 % des jeunes sans formation avaient occupé au moins un emploi avant d'être embauchés et que leur expérience professionnelle pouvait porter sur plusieurs années.

Les exigences dominantes

Trois questions du questionnaire d'interview portaient également sur les exigences de l'emploi de recrutement, telles du moins que l'employeur ou son représentant les traduisait.

Celui-ci devait préciser en effet, si les tâches confiées au jeune, demandaient **essentiellement** :

- des efforts physiques,
- de l'habileté manuelle,
- ou des connaissances professionnelles.

L'habileté manuelle supposait que la qualité des travaux dépendait directement de la finesse et de la précision d'une intervention manuelle (1).

Par connaissance professionnelle on entendait, les connaissances théoriques ou technologiques nécessaires pour l'exercice d'un emploi sans préjuger de leur approfondissement ni de leur mode d'acquisition (1).

Par convention, nous avons décidé de ne pas considérer comme compatible l'association comme exigences dominantes : efforts physiques – connaissances professionnelles.

Les possibilités de réponses comportaient également six modalités d'exigences ordonnées ainsi :

- 1 – connaissances professionnelles seulement,
- 2 – connaissances professionnelles et habileté manuelle,
- 3 – habileté manuelle seule,
- 4 – effort physique associé à l'habileté manuelle,
- 5 – effort physique seul,
- 6 – aucune exigence particulière.

Les questions relatives aux exigences de connaissance professionnelle et d'habileté n'ont pas été posées dans le cas d'apprentissage, l'interférence entre des exigences telles que connaissance professionnelle et habileté manuelle avec les objectifs de l'apprentissage eût été trop explicite pour accorder une signification réelle aux réponses.

Nous allons exposer maintenant les résultats de ces analyses pour chaque catégorie de jeunes, mais seulement pour ceux qui sont restés plus de 6 mois chez leur employeur.

□□□

(1) Précision donnée dans les instructions d'enquête avec des exemples.

1. LES TRAVAUX CONFIES AUX APPRENTIS APRES LEUR RECRUTEMENT

1.1. Les conditions d'exécution de leurs travaux (cf. tableau XXXIX)

Il était normal que dans les débuts de l'apprentissage, il n'y ait que peu de place pour l'initiative. L'apprentissage correspond assez précisément au contenu de la troisième modalité «travaux effectués sous consignes précises». Les 2/3 des apprentis seraient occupés dans ces conditions. Mais on observe des variations importantes selon la profession concernée :

TABEAU XL

CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL CONFIE AUX APPRENTIS APRES LEUR RECRUTEMENT

Groupes de métiers	Codes	Effectifs	Travaux diversifiés avec consignes Modalité 3	Travaux répétitifs avec consignes Modalité 4	Autres modalités	Non classés	TOTAL
- production et transformation des aliments	13	106	72,6	23,2	4,2	0	100
- transformation des métaux	08	97	75,0	22,9	2,1	0	100
- construction et entretien des bâtiments	06	94	76,6	21,2	1,1	1,1	100
- soins personnels	23	64	60,0	37,9	2,1	-	100
- utilisation des tissus	15	52	34,6	52,0	13,4	-	100
- traitement et utilisation du bois	17	36	80,1	11,2	5,9	2,8	100
- électricité (installation et construction)	09	33	79,3	20,7	-	-	100
- commerce	21	30	67,5	24,9	7,6	-	100
Autres groupes de métiers		73	54,8	35,6	9,6	-	100
Ensemble des apprentis restés plus de 6 mois		585	67,3	28,0	4,2	0,5	100

La modalité 3 domine très largement dans les réponses fournies par les maîtres d'apprentissage aux groupes de métiers : 17-9-6-8-13-21

A l'opposé, c'est la quatrième modalité «travaux répétitifs appuyés par des consignes précises» qui l'emporte dans les réponses données pour les contrats d'apprentissage de l'utilisation des tissus : 52 % des réponses.

1.2. Durée des contrats d'apprentissage

TABEAU XLI

Groupes de métiers	Codes	Apprentis	en % de l'effectif de 17 ans	contrats de moins d'un an	contrats de 1 à 2 ans	contrats de de 2 ans et plus	Ensemble des contrats %
- production et transformation des aliments	13	107	18	6	13	81,0	100
- transformation des métaux	08	101	17,1	9,3	6,2	84,5	100
- construction et entretien des bâtiments	06	95	16	4,6	3,5	91,9	100
- soins personnels	23	65	11	5,8	17,9	76,5	100
- utilisation des tissus	15	52	8,7	39,3	32,1	28,6	100
- traitement et utilisation du bois	17	38	6,4	8,4	7,6	84,0	100
- électricité	09	33	5,5	6,1	-	93,9	100
- commerce	21	30	5	6,9	3,5	89,6	100
Autres groupes de métiers		73	12,3	19,2	4,1	76,7	100
TOTAL		594	100	10,8	9,9	79,3	100

Les conditions de passation des contrats sont parfois telles que le terme même d'apprentissage paraît usurpé : 64 jeunes sous contrat d'apprentissage l'étaient pour moins d'un an. Pratiquement, il s'agit surtout de contrats de 6 mois.

Là encore les jeunes filles se trouvent relativement pénalisées puisque 19,5 % de leurs contrats d'apprentissage sont passés pour moins d'un an contre 7,6 % chez les garçons (1).

Ces contradictions entre les objectifs de l'apprentissage et la réalité des travaux confiés aux jeunes apparaissent également à travers l'analyse des tâches auxquelles ils sont occupés.

1.3. Tâches confiées aux apprentis

La plupart des apprentis peuvent être considérés comme effectuant dans la période qui suit immédiatement leur recrutement des tâches susceptibles de les préparer à l'exercice du métier.

En effet sur les 594 apprentis, 585 sont restés plus de 6 mois chez leur employeur, dont 554 plus de 12 mois, soit 94,7 %.

Parmi les 585 jeunes restés plus de 6 mois :

- 534, soit 91,3 % étaient effectivement placés dans une situation d'apprentissage après leur recrutement ;
- 43, soit 7,6 % étaient occupés à des tâches qui ne pouvaient les préparer directement à l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée ;
- 5, soit 0,9 % étaient déjà affectés à des travaux de métier et exerçaient toutes les attributions d'une profession qualifiée ;
- 3, soit 0,2 % n'ont pu être classés.

Les conditions de mise au travail des apprentis selon les professions sont très instructives de l'usage que l'on y fait de l'apprentissage.

UDD

Durée des contrats par sexe	G	F	Ensemble
< 12 mois	7,6	19,5	10,8
> 12 à 23 mois	7,6	16,4	9,9
> 24 à 35 mois	73,8	79,7	70,0
> 36 mois	11,0	4,4	9,3
TOTAL	100	100	100

TABLEAU XLII

NATURE DES TACHES CONFIEES AUX APPRENTIS SELON LA PROFESSION FAISANT L'OBJET DU CONTRAT

(Apprentis sous contrat restés plus de 6 mois chez leur employeur)

PROFESSIONS	Effectifs				REPARTITIONS SELON LA NATURE DES TACHES						
	Codes	Total	G	F	Travaux rudi- mentaires	Tâches élémen- taires de fabrication	Tâches complexes répétitives	Exercice partiel ou complet d'un pro- fessionnel qualifié	Appren. as- sistance d'un ou- vrier qualifié	Non classés	TOTAL
					I	II A	III	IV-V	II B + IIC		
- production et transfor- mation des aliments	13	106	105	1	-	-	-	-	100	-	100
- transformation des mé- taux	08	97	97	-	-	-	-	-	100	-	100
- construction et entretien des bâtiments	06	94	94	-	-	-	1	99	-	-	100
- soins personnels	23	64	9	55	2	-	-	98	-	-	100
- utilisation des tissus	15	52	5	47	-	51	-	49	-	-	100
- traitement et utilisation du bois	17	36	36	-	-	3	6	-	91	-	100
- électricité construction et installation	09	33	33	-	-	-	-	97	3	-	100
- commerce	21	30	9	21	-	-	-	100	-	-	100
- autres groupes		73	38	35	3	14	1	3	79	-	100
Ensemble		585									
- garçons			426		-	2		1	97	-	100
- filles				159	1	20	1	1	77	ε	100

Ce sont dans les professions qui occupent le plus de jeunes filles sous contrat que les conditions de mise au travail apparaissent le moins répondre aux exigences d'un apprentissage normal.

Les informations fournies par les employeurs eux-mêmes montrent en effet que la moitié des jeunes sous contrat dans les professions de l'utilisation des tissus ne sont pas placés dans des conditions réelles d'apprentissage d'un métier mais affectés à des travaux répétitifs parcellaires de production.

Et si les conditions de mise au travail des apprentis sont plus mauvaises dans la région du Nord, c'est que ces professions y occupent une place importante.

TABLEAU XLIII

NATURE DES TACHES CONFIEES AUX APPRENTIS SELON LA REGION

(Apprentis restés plus de 6 mois chez leur employeur)

REGIONS	Répartitions selon la nature des tâches							
	Codes	T. rudi- mentaires	T. élémen- taires fabrication	T. com- plexes répétitives	exercice partiel ou complet d'une prof. qualifiée	appren- tissage réel	Non classés	Total
		I	II A B	III	IV & V	II B IIC		
Région parisienne		-	2	-	-	98	-	100
Région du Nord		2	35	-	-	62	-	100
Dép. Rhône-Isère		-	2	1	-	97	ε	100
Dép. Bouches du Rhône Alpes Maritimes		1	6	-	1	92	-	100
Région de Midi-Pyrénées		1	2	-	2	95	ε	100

2. LES TACHES CONFIEES, APRES RECRUTEMENT, AUX JEUNES SALARIES AYANT RECU UNE FORMATION

2.1 Les conditions d'exécution des tâches

Il est utile de rappeler ici le profil général des réponses des employeurs des jeunes concernés :

– modalités 1 et 2, intervention de l'initiative	5,1
– modalité 3, travaux diversifiés avec consignes	43,9
– modalité 4, travaux répétitifs appuyés par des consignes	42,2
– modalité 5 et 6, travaux répétitifs élémentaires	7,3
– non classés	1,5
	<hr/>
	100.

Les groupes professionnels pour lesquels il est fait le plus appel à l'initiative (modalités 1 et 2) sont principalement :

– les métiers du commerce	12,2 %
– les métiers de la construction et de l'entretien du bâtiment	8,0 %

Ces deux modalités sont invoquées avec une proportion proche de la moyenne dans les autres professions de cette catégorie :

- 6,1 % pour la transformation des métaux,
- 5,7 % pour les métiers du bâtiment,
- 5,0 % pour les métiers de l'alimentation,
- 4,0 % pour les emplois de bureau,

Les travaux confiés aux jeunes, tout en faisant appel à des consignes, sont plus diversifiés dans certains groupes de métiers. La majorité des employeurs s'est prononcée pour la modalité 3 à propos des emplois relevant des professions suivantes :

- le traitement et l'utilisation du bois (68,3 % des réponses portent sur la modalité 3),
- la construction et l'entretien du bâtiment (60 %)
- la transformation des métaux (51,6 %)
- l'électricité (installation et construction) (50,8 %)
- la production et la transformation des aliments (50 %)

Le caractère répétitif des tâches est nettement plus accentué dans les emplois de bureau et la manutention. Les employeurs qui utilisent dans ces professions des jeunes ayant bénéficié d'une formation se prononcent en majorité pour la 4ème modalité : travaux répétitifs élémentaires appuyés par des consignes précises, respectivement 52 % et 44 %. La différence entre ces deux groupes d'emploi résulte du fait que les autres emplois de manutention correspondent à des travaux répétitifs élémentaires dans 22 % des cas.

En conclusion :

Ce sont les métiers du commerce, de la construction et de l'utilisation du bois qui font le plus appel à l'initiative ou à la diversification des tâches mais ils n'occupent que 13,9 % des jeunes qui reçoivent une formation, alors que les emplois de bureau qui en occupent près du 1/3 ont dans leur majorité un caractère répétitif, voire élémentaire (dans 58 % des cas, modalités 4, 5 et 6). Ce sont aussi les professions pour lesquelles les contenus d'emplois sont généralement les moins prescrits, c'est-à-dire moins étroitement dépendants de la division du travail adoptée et ou du système technique mis en oeuvre.

TABLEAU XLIV

CONDITIONS D'UTILISATION, APRES RECRUTEMENT DES JEUNES SALARIES AYANT RECU UNE FORMATION

Groupes de Métiers	Codes	Effectifs	Modalités 1 & 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalités 5 & 6	Non classés	TOTAL
– emplois de bureau	20	136	4,8	35,2	52,0	8,0		100
– transformation des métaux	08	81	6,1	51,9	35,8	4,9	1,2	100
– électricité (installation et construction)	09	28	5,7	50,8	43,5			100
– construction et entretien du bâtiment	06	25	8,0	60,0	28,0		4,0	100
– production et transformation des aliments	13	20	5,0	50,0	40,0		5,0	100
– traitement et utilisation du bois	17	19		68,4	15,8	5,3	10,5	100
– commerce	21	18	12,2	61,2	9,3	17,0		100
– manutention	01	18		34,3	43,8	21,9		100
Autres professions		65	3,1	32,3	92,3	10,8	1,5	100
Ensemble > 6 mois de présence		410	5,1	43,9	42,2	7,3	1,5	100

2.2 Les exigences dominantes des tâches pour lesquelles les jeunes ayant reçu une formation sont recrutés.

TABLEAU XLV

professions	exigences dominantes		Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalités 5 & 6	Total ventilé	Non classés
	Codes								
– emplois de bureau	20	136	65,2	2,5	2,2	–	30,1	100	0,4 %
– transformation des métaux	08	81	3,4	82,9	12,3	1,3	–	100	3,9 %
– électricité	09	28	7,5	62,6	22,2	3,8	3,8	100	0 %
– construction et entretien des bâtiments	06	25	5,8	84,8	–	–	9,4	100	43,0 %
– production et transformation des aliments	13	20	23,1	47,9	17,2	–	11,8	100	0 %
– utilisation et traitement du bois	17	19	6,9	62,0	31,1	–	–	100	12,3 %
– commerce	21	18	14,2	12,3	21,0	–	52,6	100	0 %
– manutention	01	18	5,9	–	20,8	5,9	67,4	100	0 %
Autres professions		65	3,2	48,5	29,9	1,8	16,6	100	1,5 %
Ensemble > 6 mois de présence		410	26,6	38,7	13,8	1,1	19,8	100	3,8 %

Les employeurs ont considéré que les tâches confiées aux jeunes exigeaient des connaissances professionnelles seulement dans 65 % des cas pour lesquels la précision a pu être apportée (et 60 % de l'effectif total). C'est-à-dire qu'au recrutement, dans près de 35 % des emplois confiés à ces jeunes, il n'est pas nécessaire, selon les employeurs eux-mêmes, de posséder des connaissances professionnelles. Et même si l'on voulait en déduire également les emplois qui requièrent de l'habileté manuelle que la formation aurait pu développer (13,8 % des cas rencontrés), il resterait encore 21,2 % des emplois pour lesquels aucun lien ne peut être fait de près ou de loin avec une quelconque formation.

Quels sont les groupes de métiers qui correspondent à ces indications ?

Les emplois de bureau se scindent nettement en deux groupes puisqu'ils font appel à des connaissances professionnelles dans les deux tiers des cas et qu'aucune exigence n'est formulée dans 30 % des cas. Or nous savons que 60 % des jeunes occupés dans ces emplois sont affectés à des travaux répétitifs. Ils ne tirent que très peu partie de la formation reçue.

Les emplois de la transformation des métaux, de la construction, de l'électricité, du traitement du bois et de la transformation des aliments exigent à la fois de l'habileté manuelle et des connaissances professionnelles. La seconde modalité associant ces deux caractéristiques domine d'ailleurs dans les réponses des employeurs utilisant des jeunes dans les emplois relevant de ces professions.

Les connaissances professionnelles sont donc largement utilisées dans ces groupes de métiers puisque les deux premières modalités (connaissances professionnelles seules ou associées à l'habileté manuelle) sont évoquées pour ces 5 groupes (groupes de métiers 08, 09, 17, 06, et 13) respectivement dans 86,3 % , 70,1 % , 68,9 % , 90,6 % , et 71,0 % des cas.

Il n'est guère fait référence aux deux dernières modalités (5 et 6), «efforts physiques ou absence de toute exigence particulière», que pour une fraction relativement réduite d'emplois, principalement ceux du commerce (52,6 %) et de la manutention (67,4 %).

Il faut noter également qu'il n'a pu être répondu clairement à ces questions dans les métiers de la construction où près de la moitié des employeurs n'a pu exprimer les exigences dominantes de l'emploi confié à un jeune ayant bénéficié d'un enseignement professionnel. Il semble qu'ils ont été gênés par le fait que nous avons exclu par convention la possibilité de se référer à la fois aux connaissances professionnelles et à l'effort physique.

TABLEAU XLVI

EXIGENCES DE CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES ET NIVEAU DE FORMATION PROFESSIONNELLE PAR PROFESSIONS

PROFESSIONS	CODES	% des emplois de la profession exigeant des connaissances professionnelles Modalités 1 & 2	Niveau de formation professionnelle des jeunes recrutés dans la profession			TOTAL
			Inférieur au CAP	Niveau CAP	non déterminé	
Emplois de bureau	20	67,7 %	42,4	56,8	0,7	100
Transformation des métaux	08	86,3 %	12,3	86,4	1,3	100
Electricité	09	70,1 %	17,4	78,9	3,7	100
Construction et entretien des bâtiments	06	90,6 %	24,3	71,7	4,0	100
Production et transformation des aliments	13	71,0 %	39,5	60,5	0,0	100
Utilisation et traitement du bois	17	68,9 %	11,2	88,8	0,0	100
Commerce	21	26,5 %	37,1	62,9	0,0	100
Manutention	1	5,9 %	28,4	71,6	0,0	100
Autres professions		51,7 %	29,1	1,2	69,7	100
Ensemble > 6 mois de présence		65,3 %	30,9	68,1	1,3	100

Si l'on compare les exigences de connaissances professionnelles exprimées par les employeurs au niveau de formation des jeunes qu'ils ont recrutés, certaines professions paraissent utiliser nettement moins la formation réelle reçue par les jeunes.

La proportion de jeunes ayant reçu une formation professionnelle du niveau CAP est nettement supérieure au pourcentage des emplois exigeant des connaissances professionnelles pour les professions de la manutention, du commerce, et aussi du traitement et de l'utilisation du bois.

A l'opposé, les niveaux réels de formation sont faibles chez les jeunes qui occupent des emplois de bureau et chez ceux qui sont employés à la production et au traitement des aliments.

2.3 Nature des tâches confiées à des jeunes ayant reçu une formation professionnelle

TABLEAU XLVII

Nature des tâches	Manutention	Fabrication	Activités administratives	Activités commerciales	Soins personnels	Total	%
Groupes de tâches							
I - tâches rudimentaires	22	38	28	—	—	50	12,2
II A + B - tâches élémentaires	—	38	35	—	—	73	17,8
II C - assistance d'un professionnel	—	31	—	14	3	48	11,7
III - tâches complexes et répétitives	—	13	—	—	—	13	3,2
IV - travaux de métiers	—	70	7	4	—	81	19,7
V - exercice d'une profession	—	70	69	1	3	143	34,9
Non classés						2	0,5
Total > 6 mois de présence	22	222	139	19	6	410	100

Les groupes de tâches qui ont été définis à partir du tableau de concordance des tâches, permettent de situer les niveaux d'exécution des travaux confiés aux jeunes après leur recrutement.

Toutefois, pour être significatives à l'égard de la catégorie de jeunes concernée, certaines distinctions doivent être opérées au sein du groupe II : «tâches élémentaires». La position d'aide peut en effet être considérée comme une position d'attente, d'autant qu'un nombre important des jeunes intéressés n'avait jamais travaillé avant d'entrer chez les employeurs interrogés. Placés auprès d'un professionnel, les jeunes peuvent profiter de ses conseils pour s'initier aux tâches nouvelles qui leur sont confiées.

C'est pourquoi nous diviserons le groupe II en deux sous-groupes :

- groupe II — A + B : tâches élémentaires de fabrication ou de bureau, codes 21.31.41. et 62.63.64 (1)
- groupe II — C : assistance d'un professionnel ou d'une personne expérimentée dans sa tâche, codes 51.71.81.92 (1)

Les groupes I : «tâches rudimentaires» et II — A + B : «tâches élémentaires» n'ont pas de point commun avec une quelconque formation alors que les groupes II — C et III peuvent correspondre à des emplois de début confiés à des jeunes qui n'ont pas encore travaillé ou qui ont une formation réduite.

Seuls les groupes IV et V offrent aux jeunes la possibilité de mettre en oeuvre immédiatement leurs connaissances professionnelles.

Ainsi donc :

- 30,0 % des jeunes sont affectés après recrutement, à des tâches qui n'ont pas de lien avec leur formation ;
- 14,9 % pourraient être considérés comme en situation d'attente ;
- 54,6 % peuvent utiliser immédiatement et au moins partiellement leurs connaissances professionnelles (1).

La situation professionnelle des jeunes qui ont reçu une formation varie fortement selon les professions.

□□□

(1) Non classés = 0,5 %.

TABLEAU XLVIII

Professions	Codes	Nature des tâches confiées aux jeunes par profession									Non classés	Total
		Effectifs			Tâches rudimentaires	Tâches élémentaires	Assistance d'un professionnel	Tâches complexes et répétitives	Exercice manuel d'une profession qualifiée	Exercice d'une profession qualifiée		
		T	G	F	I	II A B	II C	III	IV	V		
- Emplois bureau	20	136	28	108	18,9	25,7	—	—	4,8	50,6	—	100
- Transf. métaux	08	81	77	4	—	9,0	9,1	0,6	40,2	41,1	—	100
- Electricité	09	28	21	7	—	25,8	8,2	15,1	32,8	18,1	—	100
- Construc. entretien bâtiments	06	25	25	0	4,0	—	19,9	—	23,4	52,7	—	100
- Utilisation tissus	15	25	2	23	—	43,9	4,2	18,5	25,0	8,4	—	100
- Product. et transf. des aliments	13	20	19	1	—	—	56,4	—	6,1	37,5	—	100
- Utilisation et traitement du bois	17	19	19	0	—	11,2	—	11,2	55,8	21,8	—	100
- Commerce	21	18	5	13	14,8	—	73,5	—	5,7	6,0	—	100
- Manutention	01	18	16	2	84,4	15,6	—	—	—	—	—	100
- Autres professions	40	17	23	—	8,6	24,5	15,5	10,1	17,8	21,0	2,5	100
- Ensemble 6 mois de présence	Total	410										
	G		229		16,9	7,7	13,9	1,4	29,9	30,3	—	100
	F			181	5,7	31,4	9,3	5,2	7,1	40,7	06	100

Une forte proportion de jeunes mettent en oeuvre leurs connaissances professionnelles dès leur recrutement dans les professions industrielles à dominante masculine.

- . travail des métaux (80 % des jeunes de la profession)
- . utilisation et traitement du bois (77,6 % des jeunes de la profession)
- . électricité – construction et installation – (60,9 % des jeunes de la profession)
- . construction et entretien des bâtiments (76,3 % des jeunes de la profession)

Les emplois de bureau confiés aux jeunes dès leur embauche présentent encore ici une dichotomie particulière. Deux groupes de tâches s'opposent nettement parmi ces emplois : 55 % des emplois (groupe IV et V) permettent de mettre à profit directement ou indirectement l'acquis de formation alors que les autres 45 % sont parfaitement élémentaires.

Les emplois de la production et du traitement des aliments se partagent également en deux groupes sensiblement équivalents selon les tâches confiées aux jeunes au moment du recrutement.

Ce sont en fait, en dehors des emplois de manutention qui n'ont rien à voir dans l'ensemble avec les formations, (ce qui contredit les quelques employeurs optimistes sur les possibilités de faire usage de connaissances professionnelles dans ces emplois) les emplois de l'utilisation des tissus et du commerce qui semblent offrir, du moins au moment de l'embauche, le moins d'intérêt pour les jeunes qui ont déjà reçu une formation professionnelle.

Dans l'ensemble, ce sont les professions les plus féminisées qui procurent aux jeunes les moins bonnes conditions de mise au travail après l'embauche. L'inégalité des deux sexes sur ce plan est flagrante puisque :

- mettent en oeuvre leurs connaissances (groupes IV et V) : 60 % des garçons et 48 % des filles,
- se trouvent dans des emplois d'attente (groupes II et III) : 15 % des garçons et 15 % des filles,
- sont occupés sans pouvoir utiliser leur formation (groupes I, II A/B) : 25 % des garçons et 37 % des filles.

3. LES TRAVAUX CONFIES AUX JEUNES SALARIES SANS FORMATION PROFESSIONNELLE APRES LEUR RECRUTEMENT

3.1 Conditions d'exécution de leurs travaux

Le profil des réponses aux questions relatives aux conditions d'exécution des tâches est évidemment plus faible pour ce groupe.

Rappelons que :

- 4,5 % des réponses correspondent aux modalités 1 et 2 : appel à l'initiative ;
- 25,9 % des réponses, à la modalité 3 : travaux diversifiés ;
- 50,7 % des réponses, à la modalité 4 : travaux répétitifs appuyés par des consignes ;
- 18,2 % des réponses aux modalités 5 et 6 : travaux répétitifs simples et élémentaires ne nécessitant pas d'instructions particulières ;
- 0,7 % des réponses n'ont pu être classées.

Les 4,5 % des réponses laissant entrevoir une part d'initiative des jeunes dans l'exercice du travail, concernent essentiellement des emplois du commerce et quelques emplois de bureau. Il convient d'ailleurs de rappeler que 40 % des jeunes de 17 ans de ce groupe avaient déjà occupé au moins un emploi avant leur embauche chez l'employeur interrogé. Une certaine expérience professionnelle semble autoriser une plus grande liberté d'attitude dans les emplois dont le caractère répétitif est moins affirmé et le contenu moins prescrit.

Les conditions d'exécution des tâches permettent de classer les groupes de métiers d'une manière particulièrement nette :

– seuls les métiers de la construction offrent un profil particulier d'emploi pour les jeunes sans formation, puisque dans 68,2 % des cas, ils correspondent à des tâches diversifiées accomplies selon les consignes de l'employeur ou d'un ouvrier qualifié. De nombreux enquêteurs ont observé dans ces métiers des situations d'apprentissage de fait.

– les autres groupes de professions emploient surtout les jeunes à des tâches répétitives appuyées par des consignes :

. 73 % des jeunes occupés dans les métiers de l'utilisation des tissus se trouvent dans ce cas et, même, 20,9 % sont affectés à des tâches répétitives élémentaires pouvant s'effectuer rapidement sans instructions particulières.

. près des 2/3 des jeunes employés aux métiers de la production des fils et étoffes sont aussi dans cette situation et 30 % sont occupés à des tâches élémentaires répétitives.

. les emplois de bureau, les emplois de la transformation des métaux et les emplois de manutention sont également constitués en majorité de travaux répétitifs effectués au coup par coup : 55,3 % des emplois de bureau, 58,5 % des emplois de la transformation des métaux et 56 % des emplois de la manutention confiés à des jeunes sans formation s'exercent dans ces conditions.

. les emplois de commerce et d'hôtellerie présentent la particularité de proposer des conditions d'emplois très diverses.

Dans les commerces, 20 % des emplois font appel à l'initiative, 36 % des emplois correspondent à des travaux diversifiés effectués sous consignes, 27 % à des travaux répétitifs qui nécessitent toutefois des consignes précises et 15 % à des travaux rudimentaires.

Dans l'hôtellerie, un glissement s'opère vers les niveaux les plus bas, quelques emplois font appel à l'initiative, 27 % consistent en des travaux diversifiés, effectués sans consignes, 37 % en travaux répétitifs et 23 % en travaux rudimentaires.

TABLEAU XLIX

CONDITIONS D'UTILISATION, APRES RECRUTEMENT, DES JEUNES SANS FORMATION

Groupes de métiers	Code	Effectifs	Initiative associée ou non à des tâches répétitives	Travaux diversifiés avec consignes	Travaux répétitifs avec consignes	Travaux répétitifs ou élémentaires ne nécessitant pas de consignes	Non classés	TOTAL
			Modalité 1 et 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5		
– manutention - stockage	01	187	2,3	16,0	56,6	25,1	–	100
– emplois bureau	20	107	3,2	30,0	55,3	10,5	1,0	100
– emplois du commerce	21	78	20,6	36,0	26,8	14,1	2,5	100
– utilisation des tissus	15	81	–	6,1	73,0	20,9	–	100
– transformation métaux	08	61	1,6	30,2	58,5	6,7	–	100
– production des fils et étoffes	14	62	3,3	5,0	62,2	29,5	–	100
– construction et entretien des bâtiments	06	44	2,3	68,2	27,2	–	2,3	100
– emplois de services et de l'hôtellerie	22	44	12,1	27,3	37,2	23,4	–	100
Autres groupes		163	3,4	34,3	43,6	17,5	1,2	100
Ensemble > 6 mois de présence		827	4,5	25,9	50,7	18,2	0,7	100

3.2 Les exigences requises par les travaux qui leur sont confiés

Les jeunes salariés sans formation ne peuvent guère satisfaire qu'à deux des exigences formulées : habileté manuelle et efforts physiques.

Si quelques rares employeurs se sont référés, dans à peine 2,3 % des cas, à des connaissances professionnelles, cela est rendu possible parce que 40 % de ces jeunes avaient déjà occupé antérieurement un emploi. Encore que, lorsque cette exigence a été évoquée à propos des emplois de recrutement de ces jeunes, elle ait été souvent associée à l'habileté manuelle.

En fait, selon les employeurs :

- 42,7 % des emplois confiés aux jeunes salariés sans formation recrutés, n'appellent aucune exigence particulière (modalité 5) ;
- 43,3 % des emplois requièrent de l'habileté manuelle, associée dans 5,6 % des cas à l'effort physique (modalité 2 et 3, 4) ;
- 13,1 % des emplois correspondent à des travaux de force (modalité 6).

Les groupes d'activité les plus importants se rattachent très naturellement à chacune de ces situations dominantes :

- l'habileté manuelle (modalités 2, 3, 4) est évoquée principalement pour les emplois relevant :
 - . de l'utilisation des tissus, pour 74,9 % des emplois du groupe ;
 - . de la production des fils et étoffes, pour 71,2 % des emplois du groupe ;
 - . de la transformation des métaux, pour 71,2 % des emplois du groupe.

– aucune exigence particulière n'est formulée pour :

- . 86,1 % des emplois de bureau ;
- . 84,6 % des emplois de commerce ;
- . 73,7 % des emplois domestiques et de l'hôtellerie.

– la force physique est surtout exigée à propos de deux groupes d'emplois :

- . plus de la moitié des emplois de la construction et de l'entretien des bâtiments, et 39,5 % des emplois de la manutention.

Mais ces deux groupes ne sont pas identiques, car 24,3 % des emplois de la construction réclament en même temps de l'habileté manuelle et 28 % des emplois de la construction requièrent à titre principal uniquement de l'habileté.

Ces deux modalités ne se rencontrent respectivement que pour 5 % et 19,3 % des emplois de la manutention.

Une différence sensible est faite toutefois dans les métiers de la construction et de l'entretien des bâtiments selon la catégorie à laquelle se rattache le jeune recruté : on y réserve, en fait, les travaux qui présentent des exigences physiques à ceux qui n'ont pas de formation.

TABLEAU L

EXIGENCES DE RECRUTEMENT DES EMPLOIS CONFIES AUX JEUNES SANS FORMATION

Groupes de métiers	Codes	Connaissances professionnelles seules	Connaissances professionnelles plus habileté manuelle	Habileté manuelle seule	Habileté manuelle et efforts physiques	Aucune exigence particulière	Efforts physiques seuls	TOTAL	Non classés
		Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5	Modalité 6		% sur effectif du groupe
– manutention - stockage	01	–	0,6	19,8	5,7	39,5	34,4	100	3,1 %
– emplois de bureau	20	3,0	1,8	5,2	–	86,1	3,9	100	1,1 %
– commerces	21	1,3	–	12,8	–	84,6	1,3	100	–
– utilisation des tissus	15	1,3	2,4	67,3	5,2	22,6	1,2	100	1,3 %
– transformation métaux	08	–	1,6	60,8	10,4	20,5	6,7	100	1,6 %
– production des fils et étoffes	14	–	–	61,5	9,7	23,8	5,0	100	–
– construction entretien des bâtiments	06	2,6	2,4	28,0	24,3	12,5	30,2	100	2,4 %
– services et hôtellerie	22	–	–	8,6	2,5	73,7	15,2	100	2,4 %
Autres groupes		0,8	2,9	61,6	4,6	22,7	7,2	100	1,3 %
Ensemble > 6 mois de présence		0,9	1,4	36,3	5,6	42,7	13,1	100	1,6 %

3.3 Les tâches confiées aux jeunes sans formation après leur recrutement

En utilisant les mêmes regroupements de tâches que pour les jeunes qui ont reçu une formation, la répartition des tâches s'effectue de la manière suivante :

TABLEAU LI

TACHES	Manutention Nettoyage	Fabrication	Activités administratives	Activités commerciales	Soins personnels	TOTAL	%
I - tâches rudimentaires	269	–	42	–	–	311	37,6
II A-B - travaux élémentaires	–	224	44	–	–	268	32,4
II-C - assistance de personnels expérimentés	–	91	–	56	9	156	18,9
III - travaux répétitifs complexes	–	38	–	–	–	38	4,6
IV - travaux de métiers	–	3	10	8	–	21	2,5
V - exercice d'une profession	–	0	5	19	–	24	2,9
Non classés (00)						9	1,1
Total effectif > 6 mois						827	100

– 93,5 % des jeunes salariés sans formation sont donc affectés après recrutement aux tâches les plus simples, ce qui correspond d'ailleurs à la définition du groupe :

. 37,6 % se voient cependant confier les tâches les plus rudimentaires, manoeuvre, balayeur, coursier... (groupe I)

. 32,4 % effectuent des travaux élémentaires surtout en fabrication. Il s'agit de tâches parcellaires répétitives et simples. (groupes II A et B).

. seulement 23,5 % sont placés auprès de personnel qualifié ou affectés à des travaux répétitifs complexes (groupe II C et III).

– 2,5 % sont recrutés pour effectuer des tâches relevant de travaux de métiers, surtout d'ordre administratif (mécánographie) ou commercial (livraisons). (groupe IV).

– 2,9 % exercent effectivement un métier (groupe V). Il s'agit d'exceptions.

– 1,1 % des emplois tenus par ces jeunes n'ont pu être classés.

Il ne semble pas qu'ici les jeunes filles soient pénalisées lors du recrutement, contrairement à ce qui a été observé pour les jeunes qui ont bénéficié d'une formation professionnelle. La répartition des garçons et des filles selon les regroupements de tâches qui viennent d'être utilisés se fait de manière peu différente, les garçons sont même plus nombreux à effectuer des tâches rudimentaires.

	garçons	filles
Tâches rudimentaires (groupe I)	43,9	31,4
Travaux élémentaires et répétitifs (groupe II A B)	26,7	38,5
Travaux complexes et assistance (groupe II C)	26,6	27,3
Exercice partiel ou complet d'un métier (groupe IV et V)	2,8	7,8
	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0

Si l'on considère les professions communes aux garçons et aux filles telles que les emplois de bureau, les garçons s'y voient seulement confier des travaux élémentaires ou des emplois de coursier alors qu'un certain nombre de filles parviennent à des emplois comportant l'exercice complet ou partiel d'une profession administrative qualifiée (dactylographie, secrétariat).

En effet, 41 % des garçons ont des emplois de coursier ou de travaux élémentaires de bureau et seulement 31 % des filles, 44 % des garçons effectuent des travaux élémentaires et 39 % des filles. 30 % des filles occupent des emplois plus qualifiés et seulement 6 % des garçons.

Pour les garçons les emplois les plus intéressants sont d'abord les emplois du travail des métaux : 37 % y sont dans une situation de pré-apprentissage et 18 % occupés à des emplois qualifiés ou services qualifiés (III et IV) – et les emplois de la construction et de l'entretien des bâtiments : la moitié des garçons s'y trouvent dans une situation de pré-apprentissage (II C).

Pour les jeunes filles en dehors des emplois de bureau, ce sont les emplois du commerce qui présentent les meilleures conditions de mise au travail : 70 % sont en pré-apprentissage et le quart occupent immédiatement des emplois de la vente avec toutes les attributions que cela comporte. Par contre, les emplois de l'utilisation des tissus et ceux de la production des fils et étoffes sont plus fermés : respectivement 86 % et 54 % des jeunes filles y sont affectés à des tâches élémentaires et répétitives.

Les emplois de service de l'hôtellerie et de manutention sont cependant d'encore plus médiocre qualité : les 3/4 des jeunes dans le premier cas et la quasi-totalité dans le second sont utilisés à des tâches rudimentaires.

TABLEAU LII

NATURE DES TACHES CONFIEES AUX JEUNES SANS FORMATION, SELON LA PROFESSION EXERCEE

SEXE	Groupes de métiers	Code	Effectif	Tâches rudimentaires	Tâches élémentaires fabrication	Tâches élémentaires administratives	Assistance d'un professionnel	Tâches complexes répétitives	Exercice partiel d'une profession	Exercice d'une profession qualifiée	Non classés	TOTAL
				Groupe I	II A	II B	II C	III	IV	V		
GARÇONS	manutention	01	113	96,8	0,5	—	0,9	0,9	0,9	—	—	100
	travail des métaux	08	48	5,3	40,0	—	36,6	11,8	6,3	—	—	100
	construction bâtiment	06	44	41,1	7,2	—	51,7	—	—	—	—	100
	emplois bureau	20	60	48,6	1,7	44,1	—	5,6	—	—	—	100
	autres professions		152	15,2	39,3	1,0	34,8	6,6	0,7	—	2,4	100
	Ensemble garçons > 6 mois de présence		417	43,9	19,9	6,8	22,6	4,0	2,6	0,2	—	100
FILLES	manutention	01	74	95,9	2,7	—	—	1,4	—	—	—	100
	utilisation tissus	15	75	4,2	85,2	—	1,2	9,0	—	—	—	100
	commerce	21	68	5,2	—	—	69,4	—	—	25,4	—	100
	emplois de bureau	20	46	30,8	—	39,3	—	—	18,1	11,7	—	100
	production fils et étoffes	14	38	10,8	53,9	—	11,2	24,1	—	—	—	100
	nettoyage, hôtellerie	22	28	75,0	14,3	—	10,7	—	—	—	—	100
	autres professions		81	17,1	58,1	—	14,5	3,0	1,9	—	5,4	100
	Ensemble filles > 6 mois de présence		410	31,4	34,1	4,4	15,9	5,4	2,3	5,5	0,9	100

En conclusion :

Si l'on évoque les tâches confiées aux jeunes selon la catégorie, comme nous l'avons fait au début de ce chapitre pour les profils de condition d'exécution des tâches, il apparaît que chaque catégorie a un profil d'emploi bien typé dès le recrutement. La distinction s'opère dès le départ et transparaît nettement dans la ventilation des tâches selon le regroupement déjà utilisé.

TABLEAU LIII

TACHES	Apprentis	Jeunes ayant reçu une formation	Jeunes salariés sans formation
I tâches rudimentaires	0,6	12,2	37,6
II tâches élémentaires	98,1	29,5	55,9
III tâches complexes et répétitives	0,2	3,2	2,5
IV et V travaux de métier et exercice d'une profession qualifiée	0,9	54,6	2,9
Non classés	0,2	0,5	1,1
TOTAL	100	100	100

La répartition des tâches est telle qu'il ne paraît pas que les jeunes salariés sans formation qui ont déjà occupé un ou plusieurs emplois avant l'embauche chez l'employeur interrogé en aient tiré un sensible profit.

Il reste à examiner l'incidence de la mobilité interne à l'entreprise sur les conditions de travail des jeunes.

**EVOLUTION PROFESSIONNELLE
DES JEUNES
DANS LES ENTREPRISES
QUI LES OCCUPENT**

Avant de comparer les conditions d'emploi au moment du recrutement et au moment de l'enquête ou du départ du jeune, si celui-ci avait quitté l'employeur auparavant, il convient de s'intéresser à l'accueil des jeunes dans l'entreprise.

S'agissant de jeunes récemment sortis de l'école, la mise au travail nécessite qu'un certain temps soit consacré à leur adaptation et à leur mise au courant, celles-ci pouvant se faire ou directement sur le tas ou d'une manière plus progressive et systématique.

Les conditions habituelles de mise au travail des jeunes

Les employeurs ont été interrogés sur les modalités d'adaptation qu'ils pratiquent à l'égard des jeunes qu'ils recrutent, sur le type d'emploi concerné et la durée de cette adaptation.

1. LES MODALITES D'ADAPTATION

Trois données ont été repérées systématiquement :

1 – l'adaptation sur le tas, c'est-à-dire la prise de contact directe avec le travail après une simple mise au courant ;

2 – l'entraînement progressif complété par des exercices prévus à l'avance et effectués en dehors de toute production. Cette modalité propose une initiation au travail assez systématique ;

3 – la formation méthodique qui revêt à la fois des aspects théoriques et pratiques et peut s'accompagner de cours suivis en dehors de l'entreprise. Elle correspond à l'idée d'apprentissage.

Le recours à ces trois formes d'adaptation se fait donc différemment selon qu'il y a ou non contrat d'apprentissage.

TABLEAU LIV

Modalités de mise au travail	Apprentis	Jeunes salariés ayant reçu une formation	Jeunes salariés sans formation
1 - sur le tas	9,9	74,8	82,7
2 - exercice progressif	8,9	14,9	9,8
3 - formation méthodique	81,2	9,7	6,6
Non réponses	0 %	0,6 %	0,9 %
TOTAL ventilé	100	100	100
Effectif	594	463	943

1.1 Les apprentis

Près de 20 % des apprentis ne reçoivent pas de formation méthodique complète et parmi ceux-ci :

– 8,9 % bénéficient seulement d'un entraînement progressif s'accompagnant d'exercices plus ou moins systématiques.

– 9,9 % sont directement mis sur le tas, il n'est pas fait de différence entre eux et le jeune salarié vis à vis duquel aucun engagement d'apprentissage n'a été pris.

112 des 594 apprentis ne bénéficient donc pas dans l'entreprise de conditions particulières de mise au travail.

Ce chiffre doit être rapproché de celui des jeunes qui ne suivent pas de cours professionnels. Cette question a été posée seulement lorsque le jeune est resté plus de 6 mois chez son employeur (98 % des cas), or 70 des 585 apprentis restés plus de 6 mois chez leur employeur ne suivent pas de cours professionnels, soit 12,1 %.

Cet apprentissage tronqué apparaît le fait de quelques professions particulières :

TABLEAU LV

PROFESSIONS	Codes	Effectif	sur le tas	Exercices progressifs	Formation méthodique	TOTAL
– Production et transformation des aliments	13	106	3,7	6,6	89,7	100
– Transformation des métaux	08	101	6,0	6,0	88,0	100
– Construction et entretien des bâtiments	06	95	6,3	9,5	84,2	100
– Soins personnels	23	65	1,5	6,2	92,3	100
– Utilisation des tissus	15	52	38,5	23,0	38,5	100
– Traitement et utilisation du bois	17	38	5,3	13,2	81,5	100
– Electricité	09	33		3,0	97,0	100
– Commerce	21	30	13,3	23,3	63,4	100
Autres professions		74	24,6	2,7	72,7	100
TOTAL		594	9,9	8,9	81,2	100

Trois groupes de professions se distinguent nettement dans la mesure où le pourcentage de contrats non accompagnés d'une formation méthodique y est particulièrement élevé :

- les métiers de l'utilisation des tissus, c'est-à-dire la confection, (61,5 %)
- les métiers du commerce (essentiellement la vente, spécialisée ou non), (36,6 %)
- l'ensemble des groupes de professions faiblement représentés dans l'échantillon (27,3 %).

En fait, si le quart des effectifs totaux de ces groupes ne reçoit pas une formation méthodique, cela est pratiquement dû aux quelques contrats d'apprentissage de la production des fils et étoffes : 7 contrats sur 11 donnent lieu à une formation directe sur le tas.

Ceci confirme les observations qui ont été faites précédemment sur les conditions d'exécution du travail et la durée des contrats.

1.2 Les jeunes salariés

Les conditions de mise au travail des jeunes ne sont guère différentes qu'ils aient reçu une formation professionnelle ou non.

75 % des jeunes qui ont reçu une formation et 83 % de ceux qui n'en ont pas bénéficié sont directement mis au travail sur le tas. Le faible écart observé n'est pas significatif d'une différence de comportement des employeurs à l'égard des uns et des autres. Il est davantage lié au fait que les mêmes professions ne sont pas également représentées dans les deux groupes de jeunes. (Aucune

différence significative n'apparaît en effet dans les réponses des employeurs occupant des jeunes des deux catégories pour un même groupe de profession).

L'accueil du nouvel embauché et son initiation au travail semblent toutefois se faire dans de meilleures conditions pour quelques professions. Celles-ci sont d'ailleurs les mêmes quelle que soit la formation initiale des jeunes. Ce sont :

– les emplois de bureau où plus du quart des jeunes formés et près du tiers des jeunes sans formation bénéficient de conseils et même le plus souvent d'une formation réelle (cf. ici le rôle du secteur bancaire).

– les emplois de la transformation des métaux et ceux de la construction où plus du quart des jeunes, quelle que soit leur formation, reçoivent une initiation pratique.

A l'opposé, on ne trouve guère que les emplois de la manutention où les jeunes soient pratiquement tous mis au travail sur le tas.

TABLEAU LVI

CONDITIONS DE MISE AU TRAVAIL DES JEUNES SALARIÉS PAR PROFESSION

Professions rassemblant plus de 5 % des effectifs de chaque catégorie	Jeunes salariés ayant reçu une formation				Total
	Effectifs	Sur le tas	Exercices progressifs	Formation méthodique	
01 - Manutention	20	100	—	0	100 (1)
06 - Construction et entretien des bâtiments	26	73,0	19,2	7,7	100
08 - Transformation des métaux	92	72,6	19,6	9,8	100
09 - Electricité	32	65,6	25,0	9,4	100
13 - Production et transformation des aliments	24	82,6	17,4	0	100 (3)
15 - Utilisation des tissus	—	—	—	—	—
14 - Production des fils étoffes	—	—	—	—	—
17 - Traitement et utilisation du bois	20	80,0	20,0	0	100
20 - Emplois de bureau	150	73,2	9,3	17,5	100 (4)
21 - Commerce	20	85,0	15,0	0	100
22 - Services hôtellerie	—	—	—	—	—
Autres groupes	79	77,2	16,5	6,3	100
TOTAL	463	74,8	14,9	9,7	100 (5)

Professions rassemblant plus de 5 % des effectifs de chaque catégorie	Jeunes salariés sans formation				Total
	Effectifs	Sur le tas	Exercices progressifs	Formation méthodique	
01 - Manutention	238	93,3	3,4	—	100 (2)
06 - Construction et entretien des bâtiments	55	74,6	20,0	5,4	100
08 - Transformation des métaux	63	73,0	15,9	11,1	100
09 - Electricité	—	—	—	—	—
13 - Production et transformation des aliments	—	—	—	—	—
15 - Utilisation des tissus	84	78,6	16,7	4,7	100
14 - Production des fils étoffes	63	85,7	9,5	4,8	100
17 - Traitement et utilisation du bois	—	—	—	—	—
20 - Emplois de bureau	117	67,5	7,7	24,8	100
21 - Commerce	94 (4)	90,3	7,5	2,2	100
22 - Services hôtellerie	51	90,2	5,9	4,1	100
Autres groupes	178	80,3	13,5	6,2	100
TOTAL	943	82,8	9,8	6,6	100

□□□

Effectif non déclaré, hors ventilation : (1) = 1, (2) = 7, (3) = 1, (4) = 1, (5) = 1

2. LA DUREE DE L'ADAPTATION

L'estimation par les employeurs du temps d'adaptation des jeunes à l'emploi pour lequel ils ont été recrutés comporte un jugement sur ces jeunes et sur la difficulté du travail à accomplir. En effet, il s'agissait pour eux de préciser le temps moyen nécessaire pour que le jeune parvienne à accomplir son travail dans des conditions normales comparables à celles des autres personnes qui exercent les mêmes fonctions depuis plus longtemps. Les réponses ont été dans l'ensemble peu précises. Les cas aberrants qui révélaient que la question n'avait manifestement pas été comprise ont été assimilés aux non déclarés. C'est ainsi que quelques artisans ont confondu le temps nécessaire pour devenir un professionnel reconnu et incontesté et le temps nécessaire au nouvel embauché pour accomplir normalement, c'est-à-dire avec un minimum d'autonomie, et dans des conditions normales de rendement les tâches qui lui sont confiées. Les réponses relatives à l'estimation de la durée de l'adaptation peuvent être rapprochées utilement des modalités de la mise au travail.

TABLEAU LVII

Modalités d'adaptation	Estimation de la durée d'adaptation				Total ventilé	N D
	moins de 2 mois	2 à 4 mois	5 à 8 mois	9 mois et plus		
1 - sur le tas	56	22	12	10	100	5 %
2 - exercices progressifs	18	27	22	33	100	6 %
3 - formation complète (1)	9	18	13	60	100	5 %

Les réponses concernant les jeunes salariés sont homogènes et font apparaître une tendance à l'allongement relatif de la période d'adaptation des jeunes ayant reçu une formation. Ils ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés : le passage des exercices scolaires aux travaux en entreprise demande un minimum de temps, ce qui n'est pas le cas des travaux simples confiés aux jeunes sans formation. Il semble toutefois que certains employeurs aient tendance à surestimer ce laps de temps.

TABLEAU LVIII

Modalités d'adaptation Durée d'adaptation	Jeunes sans formation		Jeunes ayant reçu une formation	
	Sur le tas	Autres modalités	Sur le tas	Autres modalités
moins de 2 mois	61	30	44	16
2 à 5 mois	19	28	21	35
5 à 8 mois	9	19	16	21
9 mois et plus	11	23	19	28
TOTAL	100	100	100	100

L'allongement relatif de la durée d'adaptation à l'emploi chez les jeunes qui ont reçu une formation professionnelle se trouve confirmé quelles que soient les modalités d'adaptation. Aucune variation significative n'apparaît suivant la profession. Ceci confirme donc que la mise en pratique des connaissances acquises est bien la cause de cet allongement relatif de la période d'adaptation chez ces jeunes, dont plus de la moitié (54,6 %) sont recrutés pour effectuer des travaux de métier, ou exercer effectivement un métier.

□□□

(1) Ces réponses sont biaisées par rapport aux autres, car les maîtres d'apprentissage font référence soit à la fin de l'apprentissage, soit à une étape plus proche correspondant à l'intégration du jeune au sein de l'équipe à laquelle il collabore.

Les modalités de la mise au travail des jeunes selon la catégorie à laquelle ils appartiennent ne semblent pas de nature à compenser sensiblement les handicaps initiaux puisque la proportion de jeunes qui ne sont pas directement mis au travail sur le tas correspond à :

- 90 % des apprentis ;
- 25 % des jeunes salariés ayant reçu une formation ;
- 17 % des jeunes salariés sans formation.

Avant d'examiner l'évolution des conditions d'emplois des jeunes de 17 ans, il reste à mesurer l'incidence de la formation complémentaire éventuellement suivie par ces jeunes.

3. LA FORMATION COMPLEMENTAIRE ET LES JEUNES DE 17 ANS

Cette question n'a été abordée au cours de l'interview qu'avec les employeurs qui avaient occupé un jeune depuis plus de 6 mois. Les employeurs pouvaient ignorer les cours effectivement suivis en dehors des heures de travail, par les jeunes qu'ils occupaient. Toutefois, chaque fois qu'un employeur savait que le jeune salarié ou apprenti suivait des cours, se posait le problème de l'incidence de ceux-ci sur les conditions d'emploi ultérieures.

3.1. Les jeunes qui suivent une formation complémentaire :

- 88,9 % des apprentis suivent des cours professionnels, normalement obligatoires sauf éloignement des centres de regroupement.
- 19,5 % des jeunes ayant déjà bénéficié d'un enseignement professionnel.
- 10,7 % seulement des jeunes salariés sans formation.

L'écart de situation s'accroît d'autant entre les jeunes salariés sans formation et ceux qui ont déjà reçu un début de formation, sinon une formation professionnelle complète. Cette situation est d'ailleurs très liée aux politiques ou aux attitudes des employeurs à l'égard des jeunes de ces deux catégories. Car qu'il s'agisse des jeunes sans formation, ou des jeunes ayant reçu une formation professionnelle, la formation complémentaire a été envisagée entre l'employeur et le jeune dès l'embauche, dans très exactement la moitié des cas signalés.

Cette formation complémentaire apparaît d'ailleurs particulièrement sélective chez les jeunes sans formation. Les jeunes qui ont atteint le niveau du BEPC en profitent en effet largement (38 % d'entre eux) alors que les autres sont peu concernés par la formation complémentaire (7 %).

Au contraire, les jeunes qui ont reçu un début de formation complètent leur formation en cours de vie active et cela dès l'entrée dans la vie active.

PROPORTION DE JEUNES SALARIES SUIVANT UNE FORMATION COMPLEMENTAIRE SUIVANT LEUR NIVEAU DE FORMATION INITIALE

Jeunes ayant reçu une formation professionnelle	}	1 – début de formation	27,1 %
		2 – niveau CAP ou supérieur	16,3 %
		Ensemble	19,5 %
Jeunes salariés sans formation professionnelle initiale	}	1 – niveau primaire ou début de 1er cycle ..	7,2 %
		2 – niveau BEPC ou supérieur	38,1 %
		Ensemble	10,7 %

3.2. Les modalités de la formation complémentaire reçue

TABLEAU LIX

Catégories de jeunes	Moment de la formation				Rémunération		
	Pdt les heures de travail	Pdt et en dehors des heures de travail	en dehors des heures de travail	Total	par l'employeur	pas de rémunération	Total
- apprentis	65,2	19,0	15,8	100	60,8	39,2	100
- jeunes salariés ayant bénéficié d'un enseignement professionnel	41,2	18,6	40,2	100	33,6	66,4	100
- jeunes salariés sans formation professionnelle	47,1	12,3	40,6	100	42,4	57,6	100

La formation complémentaire des jeunes de 17 ans se fait au moins pour partie pendant les heures de travail lorsqu'elle est connue de l'employeur, et même pour une bonne part entièrement pendant les heures de travail. C'est en effet le cas des 2/3 des apprentis et de près de la moitié des jeunes sans formation professionnelle.

La participation de l'employeur à la rémunération du temps de formation des jeunes sous forme de maintien de la rémunération pendant le temps d'absence, semble se pratiquer assez largement bien qu'un écart subsiste entre le nombre de jeunes qui s'absentent du travail pour suivre une formation complémentaire et ceux qui bénéficient d'une rémunération de l'employeur pour ce temps passé à l'extérieur de l'établissement ou des ateliers.

Ainsi :

- 84,2 % des apprentis s'absentent et 60,8 % sont rémunérés.
- 59,8 % des jeunes ayant reçu une formation s'absentent et 33,6 % sont rémunérés.
- 59,4 % des jeunes sans formation s'absentent et 42,4 % sont rémunérés.

3.3. Les suites données à la formation complémentaire.

TABLEAU LX

Catégories de jeunes	formation complémentaire achevée	non achevée	abandonnée	non réponses	Total	effectif en formation
- apprentis	58,9	38,2	1,0	1,9	100	515
- jeunes ayant bénéficié d'une formation professionnelle initiale	30,6	40,2	20,1	9,1	100	80
- jeunes sans formation professionnelle	34,2	44,7	13,3	7,8	100	89

Ce qui différencie particulièrement l'apprentissage des autres formes d'enseignement post-scolaire c'est le pourcentage d'abandons en cours de formation :

- 13 % des jeunes sans formation,
- et surtout 20 % des jeunes qui avaient bénéficié d'une formation initiale se sont trouvés dans cette situation.

Outre le fait que ces cours post-scolaires touchent un pourcentage faible de ces jeunes on constate que l'assiduité est loin d'y être parfaite.

Mais ce qui frappe le plus c'est que quelle que soit la catégorie des jeunes, la moitié des employeurs affirment être disposés à prendre en considération leur formation complémentaire soit sur le plan des salaires soit sur le plan du travail. Il faut d'ailleurs rappeler que la moitié des employeurs de

jeunes salariés qui suivent une formation complémentaire avaient prévu cette formation au moment de l'embauche. Tout se passerait donc, comme si les efforts que les jeunes peuvent faire eux-mêmes pour améliorer leur formation n'avaient pas de suite dans l'entreprise qui les emploie, les condamnant ainsi à changer d'employeur. De plus, ce sont surtout les jeunes ayant atteint un certain niveau scolaire qui suivent une formation complémentaire.

La situation des apprentis n'est guère plus favorable sur ce point en dépit des obligations contractuelles, puisque la moitié des employeurs se refusent également à tout engagement à leur égard. On comprend alors mieux pourquoi 20 % des apprentis quittent leur maître d'apprentissage en fin de contrat.

TABLEAU LXI

INCIDENCE DE LA FORMATION COMPLEMENTAIRE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES

Catégories de jeunes	prise en considération de la formation complémentaire	aucune incidence envisagée par l'employeur	Ne sait pas	TOTAL
- Apprentis	49,7	7,5	42,8	100
- Jeunes ayant bénéficié d'une formation professionnelle initiale	52,2	14,2	33,6	100
- Jeunes sans formation professionnelle	50,4	14,5	35,1	100

Cependant la pratique du travail permet l'acquisition d'une certaine expérience et parfois la révélation d'aptitudes susceptibles d'être mieux utilisées.

Il convient donc d'analyser l'évolution des jeunes dans l'entreprise qui les emploie avant de se prononcer sur :

- le rôle effectif de l'apprentissage,
- l'avantage procuré par la possession d'une formation professionnelle initiale,
- l'insertion professionnelle des jeunes salariés sans formation.

Les conditions d'emploi au moment du recrutement et celles qui étaient faites aux jeunes au moment de l'enquête ou au moment de leur départ ne seront comparées que pour les jeunes restés plus de 6 mois chez leur employeur. Il faut en effet qu'un certain temps se soit écoulé pour que cette évolution soit sensible.

L'évolution des conditions d'emploi ne peut s'analyser à partir des regroupements par profession de la nomenclature des activités individuelles. Celle-ci ne permet pas de distinguer clairement les niveaux de qualification. Nous allons donc nous référer à la classification des tâches exposée dans la deuxième partie.

Lors des interviews, il n'a pas été demandé à l'employeur si le jeune était toujours occupé dans le même emploi qu'au moment du recrutement, mais on a cherché à savoir si les tâches qui lui étaient confiées au moment de l'enquête ou lors de son départ avaient évolué depuis son recrutement et en quoi consistait cette évolution ? La notion d'emploi est en effet trop ambiguë pour constituer un point de référence précis.

L'évolution des conditions d'emploi ne peut se réduire à un changement d'affectation de poste de travail, car il ne s'accompagne pas nécessairement d'une définition des tâches faisant appel à une plus grande qualification, et surtout, l'évolution s'opère très souvent de manière très progressive, notamment lorsque l'emploi n'est pas strictement défini par rapport à l'outillage ou aux matériaux mis en oeuvre. Ainsi, sur une courte période, rien ne paraît changer dans l'occupation de l'apprenti alors que si on compare l'inventaire des tâches effectuées au début et au milieu, ou en fin d'apprentissage, la distance apparaît nettement. Pour l'employeur, il est toujours l'apprenti menuisier ou boucher et il lui faudrait quelque réflexion pour affirmer immédiatement qu'il a changé d'emploi.

C'est pourquoi, même dans les quelques cas où il y a changement de profession, on ne saurait en déduire, sans indication sur la nature des tâches, s'il y a eu évolution positive des conditions de travail.

Le rôle de l'apprentissage

Rappelons que sur les 594 apprentis, 585 sont restés plus de 6 mois chez leur employeur dont 554 plus de 12 mois, soit 94 %. Parmi eux :

- 534 étaient effectivement placés dans une situation d'apprentissage après leur recrutement ;
- 43 étaient occupés à des tâches qui ne pouvaient les préparer directement à l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée ;
- 5 étaient déjà affectés à des travaux de métier et exerçaient toutes les attributions d'une profession qualifiée ;
- 3 n'ont pu être classés.

La grille d'analyse des tâches utilisée pour classer les tâches effectuées au moment du recrutement puis ultérieurement au moment de l'enquête ou du départ du jeune est fondée sur une distinction de la nature des tâches et des niveaux d'exécution de celles-ci.

L'évolution dans les conditions d'emploi se déduisent facilement du tableau de concordance par niveau de la nomenclature des tâches.

La comparaison des positions occupées dans ce tableau à deux moments différents peut s'analyser comme :

- régression
- absence de changement
- changement dans la nature des tâches sans modification du niveau d'exécution correspondant
- amélioration du niveau d'exécution sans changement dans la nature des tâches
- changement dans la nature des tâches s'accompagnant d'une amélioration de leur niveau d'exécution.

1. LES 43 APPRENTIS QUI N'ONT PAS ETE AFFECTES APRES LEUR RECRUTEMENT A DES TACHES SUSCEPTIBLES DE LES PREPARER A L'EXERCICE D'UN METIER ont vu leurs conditions d'emploi évoluer de la manière suivante :

TABLEAU LXII
CONDITIONS D'EMPLOI

au moment du recrutement			au moment de l'enquête ou du départ				
Niveau des tâches	Codes tâches (1)	Effectifs	Régression	Stabilité		Progression	
				Aucun changement	changement de nature des tâches	sans changement de nature des tâches	avec changement de nature des tâches
tâches rudimentaires	11.91.61	3	-	3	-	-	-
tâches élémentaires	31.21	39	1	17	1	20	-
Travaux répétitifs complexes	42	1	-	1	-	-	-
TOTAL		43	1	21	1	20	

Si la moitié des jeunes de ce groupe a connu une amélioration des conditions d'emploi, celle-ci est restée limitée. Ils sont restés bloqués à des postes de fabrication pour y effectuer des opérations fragmentaires et répétitives. Un seul a été affecté à des travaux relevant de l'exercice d'une profession.

Un jeune est passé d'un poste d'aide conducteur à un emploi administratif pour effectuer des travaux élémentaires dans un bureau de dessin.

TABLEAU LXIII
JEUNES AYANT VU LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL EVOLUER

Tâches départ			Tâches d'arrivée		TOTAL
	Codes	22	32	52	
tâches élémentaires de fabrication	31	2	8	-	10
	21	9	-	1	10
TOTAL		11	8	1	20

Il se confirme très nettement que les jeunes sous contrat placés dans des ateliers de fabrication pour y effectuer des travaux de caractère élémentaire et répétitif restent bloqués dans cette situation et que leur contrat reste purement formel.

2. LES 5 APPRENTIS QUI ONT ETE AFFECTES DES LE DEPART A DES TRAVAUX PROFESSIONNELS ONT CONFIRME LEURS APTITUDES PAR LA SUITE.

TABLEAU LXIV

Emplois de départ	Codes	Emplois d'arrivée				Départ
		52	65	53	69	
travaux de métiers	52	1	-	1	-	2
mécanographie	65	-	1	-	-	1
métiers industriels	53	-	-	1	-	1
dessinateur	69	-	-	-	1	1
Arrivée		1	1	2	1	5

3. LE DEVENIR DES 534 APPRENTIS

TABLEAU LXV

CONDITIONS D'EMPLOI							
Au moment du recrutement		Au moment de l'enquête ou du départ du jeune					
Tâches	Code	Effectif départ	En régression	Stabilité		En progression	
				Aucun changement	Change-ment de tâches	Sans chan-gement de nature des tâches	avec chan-gement de nature des tâches
apprentissage :							
- des métiers industriels	51	312	5	60	2 (1)	244	1
- des métiers de l'alimentation	71	99	1	48	-	48	2
- des métiers de la vente	81	38	1	15	-	22	-
- des métiers des soins personnels	92	-	-	44	-	39	1
- des métiers du dessin	64	1	-	-	-	1	-
		534	7	167	2 (1)	354	4
Evolution en %		100	1,3	31,1	0,4	66,3	0,7

Un tiers de ces contrats ne se concrétise par aucun changement dans le niveau d'exécution des tâches confiées. Il s'agit manifestement d'un échec, que celui-ci soit dû aux jeunes intéressés ou au maître d'apprentissage.

Les quelques régressions notées se sont traduites par l'utilisation d'apprentis à des tâches de manoeuvre à des travaux respectifs de fabrication ou de bureau.

Les changements intervenus pour les deux autres tiers, qui ont connu une progression de leurs conditions d'emploi, se sont traduits pour la plupart par l'exercice effectif des métiers appris. Quelques jeunes en cours d'apprentissage ou sortis de l'entreprise où ils étaient en apprentissage ne s'étaient pas encore vu confirmer totalement leur qualification (1) et n'effectuaient pas encore l'ensemble des travaux répondant à la définition du métier.

TABLEAU LXVI

Tâches de recrutement	Effectif départ a	Emploi ultérieur		Taux de succès
		Travaux de métier (IV) b	Exercice du métier (V) c	
apprentissage :				
51 - métiers manuels industriels	312	109	136	78,5 %
71 - métiers de l'alimentation	99	2	48	50,5 %
81 - vente, commerce	38	6	16	57,8 %
92 - métiers des soins personnels	84	1	39	47,6 %
64 - dessin	1	-	1	-
TOTAL	534	118	240	70,0 %
$\frac{\text{Total b} + \text{Total c}}{\text{Total a}}$	100	22,1 %	45,0 %	

Ainsi le taux de succès de l'apprentissage varie selon la nature de l'activité à laquelle il correspond.

□□□

(1) 38 % des apprentis suivant des cours professionnels n'avaient pas encore achevé leur cycle d'apprentissage.

4. LE BILAN DE L'APPRENTISSAGE

Pour en dresser le bilan, il faut aussi prendre en considération les contrats qui n'ont pour ainsi dire jamais pris naissance effectivement puisque dès le départ les conditions de travail du jeune «apprenti» ne le destinaient pas à l'acquisition d'une qualification. On doit donc comparer les succès obtenus à la totalité des effectifs recrutés sous contrat.

Les suites données aux contrats d'apprentissage pour les jeunes restés au moins 6 mois dans l'entreprise apparaissent alors dans le tableau ci-après selon la nature des tâches.

TABLEAU LXVII

Nature des tâches	Effectifs recrutés a	sont parvenus à exercer un métier ou ont effectué des travaux de métier b	Taux de succès (b/a en %)
fabrication (1)	456	299	65,6 %
activités administratives	4	3	
activités commerciales	38	22	57,8 %
soins personnels	84	40	47,6 %
TOTAL	582 (2)	364 (3)	62,5 %

(1) y compris alimentation et manutention

(2) non compris 3 non classés

(3) dont 5 directement affectés à des travaux de métier

Si l'on reprend la totalité des apprentis de l'échantillon, on observe donc que sur 594 apprentis :

- . 7 n'ont pu faire l'objet de précisions (soit 1,2 %) ;
- . 5 sont restés moins de 6 mois chez leur maître d'apprentissage (soit 0,2 %) ;
- . 218 contrats n'ont pas abouti, (soit 36,7 %) ;
- . 364 contrats ont tenu au moins partiellement leurs promesses (soit 61,3 %).

Pratiquement, 61 % des jeunes de 17 ans sous contrat d'apprentissage ont effectivement acquis une qualification. Le pourcentage d'échecs reste lourd. Le quart de ces échecs est dû à la nature même du contrat dont l'objet n'est manifestement pas l'acquisition d'une qualification.

5. LES SUITES D'APPRENTISSAGE PAR PROFESSION ET PAR SEXE.

S'il est manifeste que l'apprentissage permet à un nombre important de jeunes sans formation d'améliorer considérablement leurs conditions d'insertion professionnelle, il subsiste que des échecs enregistrés sont le fait particulier de certaines professions.

TABLEAU LXVIII

EVOLUTION DES CONDITIONS D'EMPLOI EN COURS D'APPRENTISSAGE

Professions	Codes	Effectif sous contrat	% de jeunes de la profession sous contrat	% de jeunes en situation d'apprentissage immédiatement après leur recrutement	% de jeunes parvenus à exercer partiellement ou complètement une profession qualifiée
– production et transformation des aliments	13	105	72,3 %	100 %	50,5 %
– transformation des métaux	08	97	43,8 %	100 %	76,2 %
– construction et entretien des bâtiments	06	94	57,6 %	98,8 %	83,9 %
– traitement et utilisation du bois	17	36	58,4 %	91,5 %	77,4 %
– électricité	09	33	42,9 %	96,5 %	77,5 %
– autres professions		47	9,5 %	74,4 %	54,2 %
– Ensemble > 6 mois de présence		426	39,8 %	96,2 %	68,7 %
– utilisation des tissus	15	47	32,4 %	45,3 %	26,0 %
– soins personnels	23	55	92,4 %	97,5 %	45,6 %
– commerce	21	21	20,7 %	100 %	69,3 %
– autres professions		35	7,9 %	73,8 %	41,9 %
– Ensemble > 6 mois de présence		159	21,1 %	77,3 %	45,4 %

Il semble donc que les résultats de l'apprentissage pourraient être améliorés si certains contrats faisaient l'objet d'une attention vigilante. Les situations de faux contrat sont repérables à travers des indices faciles à saisir :

- durée du contrat,
- fréquentations des cours professionnels,
- pratiques antérieures de l'entreprise.

Certaines professions faisant l'objet de contrat d'apprentissage accusent des taux d'échecs à 17 ans proche de la moitié et même supérieur à la moitié alors que les contrats y sont proportionnellement nombreux. Cette situation est surtout le fait des professions donnant lieu à un contrat d'apprentissage chez les jeunes filles.

Près des 3/4 des garçons qui se destinent aux métiers de la production et de la transformation des aliments sont sous contrat d'apprentissage. Or à 17 ans la moitié des contrats ne se sont pas concrétisés dans les conditions d'occupation des jeunes chez leur maître d'apprentissage.

La quasi totalité des filles qui entrent dans les métiers des soins personnels (coiffure) le font sous contrat et à 17 ans également plus de la moitié d'entre elles n'ont pu acquérir la qualification recherchée.

Le tiers des jeunes filles occupées dans des emplois de la confection sont sous contrat à 17 ans, seulement le quart d'entre elles parviennent à l'exercice d'une profession qualifiée.

Il apparaît nettement que des contrats sont passés pour des situations ne répondant pas aux règles de l'apprentissage. La formule utilisée vise seulement à faciliter la mise au travail, les structures de l'entreprise, et les modalités de la division du travail adoptées ne laissant pas de place à une qualification réelle, comparable à celle donnée dans les établissements d'enseignement technique.

Mais, avant de se prononcer sur l'utilité d'une formation courte, visant à une simple adaptation rapide à des conditions nouvelles de travail, il faut comparer les résultats obtenus selon qu'il y a un contrat d'apprentissage ou non.

Deux professions se prêtent à cette comparaison en raison de l'importance des effectifs de jeunes sous contrat ou de jeunes sans formation :

A – utilisation des tissus chez les filles,

B – production et la transformation des aliments chez les garçons.

TABLEAU LXIX

CATEGORIES PROFESSIONS	EFFECTIF	Tâches auxquelles sont parvenus les jeunes en % de l'effectif			TOTAL
		Tâches complexes à caractère répétitif Groupe III	Exercice partiel ou complet du métier groupe IV et V	Tâches élémentaires ou rudimentaires Groupes I et II	
A					
. apprentis	47	27,5	26	46,5	100
. jeunes sans formation	75	34,2	21,4	44,4	100
B					
. apprentis	105	0	50,5	49,5	100
. jeunes sans formation	21	4,5	39,1	56,4	100

Les effets de l'apprentissage doivent être dans ces deux cas interprétés avec prudence. On y constate en effet deux types d'évolution différentes :

Une évolution de la situation d'apprentissage vers l'exercice d'une profession qualifiée pour :

- . le quart des effectifs dans le premier cas
- . la moitié dans le second.

Un blocage, dans des proportions voisines, des jeunes sans formation et des apprentis à des travaux élémentaires et répétitifs (groupes I et II) qui, dans le secteur de l'utilisation des tissus, sont susceptibles d'évoluer seulement vers des tâches plus complexes mais parcellaires et répétitives.

Il est donc possible d'avancer, qu'en présence d'une organisation de tâches parcellisées dans l'entreprise, la formule du contrat d'apprentissage ne laisse pas apparaître d'avantages déterminants par rapport à l'embauche directe. Sans prétendre arrêter toutes recherches en vue de créer des formules d'apprentissage simplifiées visant plutôt l'adaptation à l'entreprise ou au poste que l'acquisition d'une qualification, il serait prudent de s'assurer que les effets pourraient en être bénéfiques pour les jeunes et que cela n'entretiendrait pas l'illusion d'une formation qui prolonge inutilement le temps de passage entre la sortie de scolarité et la mise au travail, avec le cortège des habitudes parfois rencontrées de renouvellements successifs de contrats à durée limitée et d'abattements de salaires.

Les jeunes filles mériteraient de ce point de vue une grande vigilance car, déjà pénalisées par le fait que les taux de féminisation sont faibles, elles sont également plus facilement l'objet de ces formules dilatoires.

L'utilisation de la formation professionnelle reçue par les jeunes

Nous avons déjà souligné que 61 % des jeunes ayant reçu une formation professionnelle avaient été affectés après recrutement à des travaux qui, selon les employeurs eux-mêmes, n'exigeaient pas de connaissances professionnelles.

De plus, si l'on compare, par profession, le pourcentage d'emplois de recrutement qui exigent des connaissances professionnelles, à la proportion de jeunes de niveau CAP, cette dernière est très généralement supérieure.

TABLEAU LXX

Professions		Effectifs	% d'emplois exigeant des connaissances professionnelles	% de jeunes du Niveau C A P
— emplois de bureau	20	136	66,9 (1)	56,8
— transformation des métaux	08	81	82,6 (2)	86,4
— électricité	09	28	70,2 (2)	78,9
— construction	06	25	60,0 (2) (3)	71,7
— transformation des aliments	13	20	71,6 (2)	60,5
— utilisation des tissus	15	25	56,0	70,6
— traitement et utilisation du bois	17	19	63,2 (2)	88,8
— commerce	21	18	22,2	62,9
— autres professions		59	32,2	57,6
Ensemble		410	62,4	68,2

L'analyse des tâches confiées aux jeunes après leur recrutement a permis de considérer que 54,6 % des jeunes seulement avaient pu utiliser immédiatement et au moins partiellement la formation reçue et que parmi les autres 15 % étaient peut-être dans une situation d'attente ou de test, l'employeur envisageant une utilisation de leurs connaissances après un certain délai.

Il convient de le vérifier, en examinant l'évolution de leurs conditions d'emploi.

□□□

(1) connaissances professionnelles seulement.

(2) connaissances professionnelles associées à habileté manuelle.

(3) seule profession qui ait un nombre significatif de non réponses à cette question (32 %).

1. LES CHANGEMENTS INTERVENUS DANS LES CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES DE L'ÉCHANTILLON

L'évolution des conditions d'emploi des jeunes ayant reçu une formation apparaît dans le tableau suivant :

TABLEAU LXXI

CONDITIONS D'EMPLOI							
Au moment du recrutement			Au moment de l'enquête ou du départ du jeune				
Tâches	Codes	Effectif initial	En régression	Stable		En progression	
				sans changement	avec changement dans la nature des tâches	sans changement dans la nature des tâches	avec changement dans la nature des tâches
- tâches rudimentaires	11 et 91	22	-	11	-	-	11
	61	28	-	19	2	7	-
- tâches élémentaires de fabrication	21.31.41	38	-	18	1	19	-
- tâches élémentaires de bureau	62.63.64	35	-	23	-	12	-
- assistance d'un professionnel :							
· en fabrication	51.71	31	-	15	-	16	-
· à la vente ou au commerce	81	14	-	9	1	4	-
· aux soins personnels	92	3	-	3	-	-	-
- tâches complexes de :							
· fabrication	12.22.32.42	13	-	12	1	-	-
· travaux de métier	52.65.83. 84.85.	81	1	34	-	45	1
- exercice d'une profession							
· en fabrication	53.72	70	1	69	-	-	-
· administration	66.69	69	6	63	-	-	-
· commerciale	82	1	-	1	-	-	-
· soins personnels	93	3	-	3	-	-	-
non précisée	00	2	-	2	-	-	-
TOTAL		410	8	282	5	103	12
TOTAL		100	2,0 %	68,8 %	1,2 %	25,3 %	2,7 %

L'éventail du classement des emplois qu'il nous a été possible de faire diffère donc quelque peu selon l'activité, c'est pourquoi nous partirons de celle-ci pour analyser l'évolution.

1.1 Les travaux de manutention et de conditionnement manuel (codes : 11 et 91)

Parmi les 20 manoeuvres, plus de la moitié (11) ont connu une évolution de leur condition d'emploi.

5 ont été affectés ultérieurement à des postes de fabrication.

6 à des tâches administratives ou commerciales.

Mais ces évolutions sont restées limitées pour la plupart. En effet seulement 5 d'entre eux sont parvenus à des postes susceptibles de leur procurer des références professionnelles (emplois du groupe III ou IV – travaux complexes de fabrication à caractère répétitif et travaux relevant de l'exercice partiel d'un métier ou d'une profession).

1.2 Les activités de fabrication

1.2.1 TACHES ELEMENTAIRES DE FABRICATION (Codes : 21 – 31 et 41)

a) Les aide-conducteurs de machine de fabrication : (Code : 21)

10 jeunes parmi les 16 qui ont été affectés à ce type de tâches ont connu des changements dans leurs conditions d'emploi, mais ceux-ci sont en général restés limités ; un seul a réalisé une

insertion professionnelle satisfaisante compte tenu de la formation initiale (exercice d'une profession qualifiée : code : 53).

b) les 22 jeunes affectés après recrutement à des tâches élémentaires de fabrication, (codes : 31 – 41) ont connu des changements de leurs conditions d'emploi.

Toutefois, parmi ceux-ci seulement 10 ont vu leurs conditions s'améliorer, ils ont été affectés à des tâches plus complexes de fabrication. Parmi eux, 3 sont parvenus à l'exercice partiel ou complet d'une profession qualifiée (codes 52-53).

1.2.2 TACHES COMPLEXES DE FABRICATION.

– les treize jeunes qui étaient affectés à des travaux complexes de fabrication (codes : 22-32-42) se sont trouvés bloqués dans cette situation, l'un d'entre eux est même affecté à des travaux élémentaires de bureau.

1.2.3 ASSISTANCE D'UN PROFESSIONNEL.

– 31 jeunes étaient placés en qualité d'aides auprès d'ouvriers de métiers (codes : 51-71).

L'évolution devient déjà plus nette à ce niveau, le type de tâches correspondant paraît d'ailleurs assez proche des conditions d'occupation des apprentis.

. 20 étaient dans des emplois de fabrication ou de chantier (codes : 51), 15 ont connu une progression sensible de leurs conditions d'emploi :

– 10 ont été affectés ultérieurement à des travaux de métiers (code : 52) ;

– 5 ont exercé une activité professionnelle (code : 53)

. 10 étaient occupés dans des emplois de l'alimentation (code : 71) :

. 1 seul est parvenu à l'exercice du métier (code : 72).

1.2.4 LES TRAVAUX DE METIER (Code : 52)

Il s'agit de jeunes qui n'ont pas toutes les prérogatives attachées à l'exercice d'une profession et exécutant une gamme limitée d'opérations de manière répétitive. Ils restent des ouvriers spécialisés.

Leur évolution est particulièrement nette puisque sur les 70 qui ont été occupés de cette manière après leur recrutement, 44 sont parvenus ultérieurement à l'exercice de leur métier (code : 53).

1.2.5 L'EXERCICE D'UNE PROFESSION QUALIFIEE (Code : 53)

70 jeunes ont été recrutés directement à ce niveau.

Ils s'y sont tous maintenus sauf 1.

1.3 Les activités administratives

1.3.1 – 28 jeunes ont été recrutés pour être affectés à des tâches de garçon de bureau, ou de coursier (code : 61).

– 7 seulement sont parvenus à prendre un poste fixe pour effectuer des travaux élémentaires de bureau ;

– 2 sont devenus purement et simplement des manutentionnaires.

1.3.2 – 35 ont été occupés à des travaux élémentaires administratifs après recrutement (codes : 62-63-64).

– 12 ont évolué de manière positive essentiellement vers les emplois de la comptabilité (code : 68) et non vers la dactylographie et le secrétariat.

Ils ont en fait accédé à des professions correspondant à leur formation. Ceci ne semble pas indépendant de leur emploi d'entrée puisqu'ils étaient affectés à des services comptables, principalement dans la banque.

Parmi les 69 jeunes affectés directement à des tâches administratives qualifiées (dactylographie, secrétariat, comptabilité, codes : 66 à 69), 6 n'ont pu s'adapter et ont été affectés ultérieurement à des tâches simples de bureau (codes : 62-63-64).

1.4 Les activités commerciales et de service

1.4.1 – aide vendeur (code : 81) :

– 14 jeunes n'ont pas, après recrutement, exercé les responsabilités du vendeur à l'égard tant du client que des marchandises, mais assistaient l'employeur ou un vendeur qualifié ;

– seulement 4 sont parvenus ultérieurement à ces responsabilités après une pratique suffisante de cette activité et un a changé d'activité pour exercer une profession industrielle.

1.4.2 – Les effectifs concernant les jeunes de la catégorie affectés à des activités relevant des soins personnels pour assister le personnel qualifié (code : 92) sont trop faibles (3) pour permettre de les évoquer. Notons qu'aucun des trois n'a toutefois connu d'évolution sensible.

1.4.3 – Les quelques jeunes (14) recrutés directement comme vendeurs (code : 82) ou coiffeurs (code : 93) se sont adaptés à leur emploi.

2. PORTEE ET SIGNIFICATION DES EVOLUTIONS CONSTATEES

2.1. Une évolution largement dépendante des structures des entreprises.

L'évolution des tâches varie considérablement selon les tâches initiales, mais il convient de préciser l'ampleur des progressions réelles.

TABLEAU LXXII

Tâches de départ ayant évolué	CODES	Tâches ultérieures				Effectif ayant évolué positivement selon les tâches de départ	Taux d'évolution positive par rapport à l'ensemble des effectifs de départ
		Tâches élémentaires ou assistance d'un professionnel	Tâches complexes	Travaux de métier	Exercice d'une profession		
		II	III	IV	V		
- tâches rudimentaires	I	13	2	1	2	18	36,0 %
- tâches élémentaires :							
- de fabrication	II A		15	1	3	19	50,0 %
- de bureau	II B				12	12	34,3 %
- aide :	II C						
- fabrication	51.71			10	6	16	51,6 %
- commerce	81			1	3	4	28,6 %
- travaux de métier	IV						
- fabrication	52				44	44	62,9 %
- mécanographie	65				1	1	-
- commerce	83.84.85				1	1	
Ensemble		13	17	13	72	115	28,0 %

– 28 % des jeunes concernés ont vu leurs conditions de travail s'améliorer et 2 % régresser.

– la grande majorité, 70 % n'a pas connu d'évolution sensible de ses conditions de travail. La moitié, exerçait, toutefois une profession qualifiée puisqu'elle avait été recrutée directement dans les emplois qualifiés. Or la compétence de ces jeunes n'a pas été mise en cause par la suite puisqu'ils sont restés affectés aux mêmes emplois.

Seules quelques dactylos n'ont pas réussi et ont tenu par la suite des emplois de classement ou d'écriture.

En fait, les progressions enregistrées sont très contingentes des conditions de recrutement.

. aucune évolution n'est constatée à partir de tâches complexes de fabrication (groupe III : codes 12.22.32.42.43)

alors qu'elles sont très sensibles à partir :

. des emplois consacrés à des travaux de métiers en fabrication (groupe III ; code : 52) : près des 2/3 des jeunes qui étaient dans cette position sont parvenus à exercer le métier correspondant ;

. des emplois d'aide ou d'assistant en fabrication (groupe II C ; codes : 51 et 71) : la moitié des jeunes recrutés dans ces emplois ont évolué (51,6 %) soit qu'ils soient parvenus à exercer une profession qualifiée soit qu'ils aient été affectés à des travaux de métier ;

. des emplois de bureau consacrés à des travaux élémentaires de classement ou d'écriture (groupe II B ; codes : 62, 63, 64) : un tiers des jeunes recrutés dans ces emplois ont par la suite été affectés à des tâches de dactylographie ou de secrétariat ;

. des emplois d'aide-vendeur (groupe II C ; code : 81) : un quart a exercé par la suite les responsabilités entières de la vente.

Les évolutions observées à partir de ces quatre types d'emplois s'opposent à celles qu'ont connues les jeunes recrutés pour des tâches «rudimentaires», essentiellement de manoeuvre (groupe I) ou pour des tâches élémentaires de fabrication (groupe II A). Un pourcentage important de ces derniers a vu sa situation améliorée, mais en deçà du seuil correspondant à une qualification réelle, voire même, à un début de qualification :

. la moitié des jeunes affectés soit à des tâches élémentaires de fabrication soit en qualité d'aide-conducteur de machine ou appareil soit en qualité de monteur ou préparateur, ont vu en effet leurs conditions d'emploi s'améliorer. Mais si ces jeunes se sont intégrés à l'entreprise ils n'ont pu accéder qu'à des travaux répétitifs de fabrication plus complexes, ils sont restés OS ;

. De même, si un tiers des manoeuvres a évolué ultérieurement c'est principalement pour effectuer des tâches élémentaires et particulièrement des travaux simples de bureau.

Ces blocages se trouvent confirmés par le fait que les jeunes qui ont accédé directement à des emplois d'OS de fabrication (tâches complexes mais répétitives, groupe III) n'ont pas bougé par la suite.

Sur le plan des filières, il apparaît donc que la possibilité d'accès à une qualification est liée au type et au niveau de l'emploi d'entrée. Plus ce niveau est élevé, plus les chances de parvenir à une qualification réelle sont grandes à la condition qu'il ne s'agisse pas de postes de travail sur une ligne de fabrication.

L'évolution ultérieure est étroitement dépendante de la structure des emplois de l'entreprise d'accueil. L'entrée dans un poste de fabrication industrielle où l'organisation parcellaire domine semble condamner le jeune assez longtemps à rester en fabrication à des postes non qualifiés.

2.2. Des blocages particuliers à certaines professions

Comme pour l'apprentissage, les professions féminisées, en dehors des emplois de bureau, ne sont guère favorables à l'utilisation ou à l'acquisition effective d'une qualification.

. Seulement un tiers des jeunes filles ayant reçu une formation initiale parvient à l'exercice partiel ou complet d'une profession qualifiée, qu'il s'agisse de l'utilisation des tissus et des métiers du commerce, ou même des autres professions sauf les emplois de bureau. Les perspectives apparaissent même particulièrement bloquées dès le départ pour les métiers autres que le commerce et les emplois de bureau.

. Chez les garçons la situation est beaucoup plus favorable puisque 70 % d'entre eux se voient reconnaître une qualification réelle. Seuls trois groupes de professions font exception :

- les emplois de manutention,
- les emplois de bureau,
- les métiers de la production et de la transformation des aliments.

TABLEAU LXXIII

EVOLUTION DES CONDITIONS D'EMPLOI PAR PROFESSION DES JEUNES AYANT RECU UNE FORMATION

SEXE	Professions	Codes	Effectif de jeunes formés	% de jeunes formés par profession	% de jeunes affectés à l'exercice partiel ou complet d'une profession qualifiée après recrutement (IV et V)	% de jeunes parvenus à l'exercice partiel ou complet d'une profession qualifiée (situation au moment de l'enquête) (IV et V)
GARÇONS	– emplois de bureau	20	28	31,3 %	11,1 %	10,7 %
	– transformation métaux	08	77	34,4 %	84,2 %	92,6 %
	– métiers de l'électricité	09	21	20,8 %	67,2 %	76,5 %
	– construction et entretien des bâtiments	06	25	15,5 %	76,1 %	80,8 %
	– production et transformation aliments	13	19	13,0 %	46,1 %	41,1 %
	– traitement et utilisation du bois	17	19	30,2 %	77,7 %	77,7 %
	– manutention	01	16	12,4 %	0 %	0 %
	– autres professions		24	13,6 %	62,5 %	84,0 %
FILLES	Ensemble > 6 mois de présence		229	21,4 %	60,1 %	69,2 %
	– emplois de bureau	20	108	69,3 %	67,0 %	72,3 %
	– utilisation des tissus	15	23	15,8 %	33,8 %	36,8 %
	– emplois de commerce	21	13	13,1 %	8,3 %	32,6 %
	– autres professions		37	10,6 %	28,9 %	36,6 %
	Ensemble > 6 mois de présence		181	24,0 %	47,8 %	54,7 %

En raison des différences de niveau réel de formation des jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel on est conduit à s'interroger sur les liens entre le niveau de formation professionnelle reçue et le pourcentage de réussite par profession.

. Chez les garçons, les professions qui emploient une proportion importante de CAP (> 70 %) connaissent un taux de réussite élevé (> 75 %) (1).

Pour les professions où la proportion de CAP est plus faible le taux de succès reste inférieur à cette proportion, ce qui confirme le fait qu'un certain nombre de jeunes de niveau CAP sont mal utilisés par ces professions ; les écarts sont les suivants :

emplois de bureau : 9,8 %,
production et transformation des aliments : 22,7 %.

Les professions qui emploient un nombre relativement moins important de garçons «autres professions» occupent dans de bonnes conditions à la fois les jeunes de niveau CAP et les autres.

. Chez les jeunes filles, le niveau de formation professionnelle est plus faible que chez les garçons, et le taux de réussite de l'insertion professionnelle également.

Les emplois de bureau leur sont favorables, contrairement aux garçons, mais les 2/3 des jeunes filles occupées dans les emplois de bureau ont un niveau CAP et seulement 20 % des garçons.

Les seuls emplois industriels qui occupent un nombre quelque peu important de jeunes filles, l'utilisation des tissus, ne leur permettent pas d'accéder à une qualification. Le taux de réussite est de 40 %, alors que 75 % des jeunes filles qui y sont employées ont le niveau CAP.

TABLEAU LXXIV

CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES PAR FORMATION ET NIVEAU DE FORMATION D'ORIGINE

SEXE	PROFESSIONS	Code	% de jeunes parvenus à l'exercice partiel ou complet d'une profession qualifiée (groupes IV et V)	Niveau de formation professionnelle initiale			
				Début de formation	Niveau CAP	Non déclarées	TOTAL
GARÇONS	emplois de bureau	20	10,7 %	76,7	19,8	3,5	100
	transformation métaux	08	92,6 %	10,3	88,3	1,5	100
	métiers de l'électricité	09	76,5 %	18,3	76,9	4,8	100
	construction bâtiments	06	80,8 %	24,3	71,7	4,0	100
	Production transformation des aliments	13	41,1 %	36,2	63,8	0	100
	traitement et utilisation du bois	17	77,7 %	11,2	88,8	0	100
	manutention	01	0 %	25,6	74,4	0	100
	autres professions		84,0 %	39,9	60,1	0	100
	ensemble > 6 mois		69,2 %	27,2	71,0	1,8	100
FILLES	emploi de bureau	20	72,3 %	33,4	66,6	-	100
	utilisation des tissus	15	36,8 %	27,4	72,6	-	100
	emplois de commerce	21	32,6 %	43,3	56,7	-	100
	autres professions		36,6 %	40,6	56,5	2,8	100
	ensemble > 6 mois		54,7 %	34,9	64,5	0,6	100

CONCLUSION

Au terme de l'évolution des 410 jeunes qui avaient bénéficié d'une formation avant leur recrutement, on constate que :

287 jeunes, soit 67,5 % d'entre eux se sont vus reconnaître une qualification correspondant à leur formation ou, tout au moins, ont été affectés à des travaux qui leur permettaient de mettre en pratique la formation reçue : (exercice du métier ou travaux de métier). Les trois quarts avaient été recrutés directement à ces niveaux et seulement un quart (24,4 %) à des niveaux inférieurs. C'est donc près du tiers des jeunes qui ont reçu une formation qui n'ont pu mettre celle-ci à profit : 123 jeunes. Or, si 35 % d'entre eux ont bien connu une évolution, ils sont restés bloqués dans des emplois d'OS. L'insertion des jeunes formés est cependant largement facilitée par rapport aux autres catégories de jeunes.

□□□

(1) Taux de réussite : % de jeunes parvenus à l'exercice partiel ou complet d'une profession qualifiée (groupes de tâches IV et V).

L'insertion professionnelle des jeunes sans formation

Les jeunes salariés de 17 ans sans formation professionnelle connaissent dès l'embauche un handicap sensible.

– 5 % d'entre eux seulement sont recrutés pour des travaux de métiers ou pour exercer une profession qualifiée bien qu'une forte proportion (40 %) ait exercé une activité professionnelle avant l'embauche. (La moitié des jeunes qui ont reçu une formation professionnelle sont directement recrutés pour ce type de tâches).

– 58,4 % des jeunes sans formation sont recrutés pour effectuer des tâches élémentaires ou complexes, répétitives et parcellaires,

– et surtout 37,6 % se voient confier les travaux les plus rudimentaires.

La pratique professionnelle en entreprise leur permet-elle de combler au moins une partie de ce handicap ?

1. LES CHANGEMENTS INTERVENUS DANS LES CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES DE L'ECHANTILLON

Le tableau ci-après résume l'évolution des conditions d'emplois des jeunes sans formation à partir du niveau des tâches qui leur ont été confiées après recrutement.

TABLEAU LXXV
CONDITIONS D'EMPLOI

Au moment du recrutement			Au moment de l'enquête ou au moment du départ				
TACHES	CODES	Effectif initial	En régression	Stables		En progression	
				Aucun changement	Changement dans la nature des tâches	Pas de changement dans la nature des tâches	Avec changement dans la nature des tâches
- tâches rudimentaires	11.61.91	311	-	207 (1)	-	21	83
- travaux élémentaires							
· de fabrication	21.31.41	224	1	145 (2)	1	76	1
· de bureau	62.63.64	44	1	37 (3)	-	6	-
- aide en fabrication	51.71	93	1	34	-	57	1
· à la vente	81	56	-	34	1	21	-
· soins personnels	92	9	-	9	-	-	0
- travaux complexes et répétitifs	12.22.32.42	38	2	34	-	2	-
- travaux de métier							
· fabrication	52	3	-	1	-	1	1
· mécanographie	65	10	-	10	-	-	-
· commerce	83.84.85	8	-	8 (4)	-	-	-
- exercice d'une profession							
· fabrication	53.72	0	-	-	-	-	-
· administration	66 à 69	5	1	4	-	-	-
· commerce	82	19	-	19	-	-	-
· soins personnels	92	0	-	-	-	-	-
- non précisés	00	7	-	7	-	-	-
TOTAL		827	6	549	2	184	86
TOTAL %		100	0,7	66,5	0,2	22,3	10,3

Nota : Jeunes dont les tâches d'arrivée n'ont pu être précisées.

(1) dont 6 non précisées.

(2) dont 4 non précisées.

(3) dont 1 non précisée.

(4) dont 1 non précisée.

Ainsi 32,6 % des jeunes salariés sans formation professionnelle ont connu une évolution significative de leurs conditions d'emploi. La nature de cette évolution est précisée ci-dessous.

TABLEAU LXXVI
EFFECTIF AYANT EVOLUE : NATURE DES EVOLUTIONS

Tâches de recrutement à partir desquelles s'est produite l'évolution	Codes	Tâches ultérieures				TOTAL	Taux d'évolution (1)
		Tâches élémentaires ou «d'aide» (GR II)	Tâches complexes répétitives (GR III)	Travaux de métier GR IV	Exercice d'une profession (GR V)		
- tâches rudimentaires :							
· manoeuvre	11	32	22	9	14	77 } 104	33,4 %
· nettoyage	91	1	-	2	3		
· garçons de bureau	61	17	2	-	5		
- travaux élémentaires							
· fabrication	21.31.41	-	70	1	6	77	34,4 %
· bureau	62.63.64	-	-	-	6	6	13,6 %
- «aide» :							
· fabrication	51.71	-	1	38	19	58	60,6 %
· vente	81	-	-	4	17	21	37,5 %
- tâches complexes répétitives	12.22.32.42	-	-	2	-	2	5,2 %
travaux de métier							
fabrication	52	-	-	-	2	2	
TOTAL		50	95	56	69	260	32,6 %
TOTAL %		18,6	35,3	20,4	25,7	100	

□□□

(1) % effectif ayant évolué / effectif initial, par groupe de tâches.

Pour rendre compte du détail des évolutions, il convient de distinguer des activités exercées et le niveau de qualification des tâches.

1.1 Tâches rudimentaires de manutention, conditionnement et nettoyage (codes 11.91)

269 jeunes de la catégorie ont été recrutés pour de telles tâches :

244 à des emplois de manutention et de conditionnement (code 11).

25 à des travaux de nettoyage (code 91).

1.1.1. – Les jeunes affectés à des tâches de nettoyage n'ont pratiquement pas évolué seuls 2 d'entre eux sont devenus serveurs (code 85) et 1 «aide» dans la coiffure (code 92).

1.1.2 – Parmi les 244 jeunes affectés à des emplois de manutention, 164 n'ont pas évolué (soit 67,2 %), 3 n'ont pu être suivis, 77 ont vu leurs conditions d'emplois changer :

– 63 sont entrés en fabrication :

. 13 sont parvenus à l'exercice d'une profession ou se sont vus confier des travaux de métiers (codes 52, 72 et 53),

. 22 ont été affectés à des travaux complexes de fabrication : acquisition d'une référence professionnelle (codes 22, 32, 42, 12),

. 7 ont assisté des ouvriers expérimentés dans leur travail (emplois d'attente) (codes 51, 71),

. 21 ont occupé un poste de fabrication ne comportant que des travaux élémentaires répétitifs (codes 21, 31, 41) ;

– 3 ont occupé ultérieurement des emplois de bureau à des niveaux de qualification satisfaisants : dactylo, aide-comptable, employé de service technique, et 1 a effectué des travaux élémentaires de comptabilité (code 63) ;

– 11 ont été affectés à des emplois de nature commerciale :

. 3 sont aide-vendeurs (code 81),

. 5 vendeurs (code 82),

. 2 aux livraisons ou au service de la clientèle (codes 83, 84, 85).

1.1.3 – L'évolution peut donc se résumer ainsi sur le plan qualificatif :

25 sont parvenus à l'exercice d'un métier ou dans une situation proche (groupes IV et V : codes 82 à 85, 52-53 et 72, 65 à 69),

22 se sont fortement intégrés à leur entreprise qui leur a confié des travaux spécialisés complexes (acquisition de références professionnelles – Groupe III, codes 22-32-42-12),

33 ont obtenu d'être affectés à un poste de travail plus précis que la situation de manoeuvre ou balayeur (groupe II ; codes cités : 21-31-41-51-71-81-92-63).

1.2 Activités de fabrication

1.2.1 – ASSISTANCE DE PERSONNEL QUALIFIE OU EXPERIMENTE (Codes : 51-71) :

93 jeunes assistaient des ouvriers qualifiés ou expérimentés dans leur travail après leur recrutement (dont 20 dans des emplois de l'alimentation – code : 71).

a) 34 seulement n'ont pas changé de conditions de travail par la suite (dont 13 dans l'alimentation).

b) parmi les autres :

– dans les emplois de fabrication industrielle (code 51) :

- . 38 sont parvenus à l'exercice, au moins partiel d'une profession qualifiée (groupe IV),
- . 12 à l'exercice d'une profession qualifiée (groupe V),
- . 1 a été affecté à des travaux spécialisés complexes en fabrication (groupe III),
- . 1 est devenu manutentionnaire (code 11).

– dans les emplois de l'alimentation (code 71) 7 jeunes également sont parvenus à exercer une profession qualifiée de l'alimentation.

Au total, 57 jeunes sont parvenus à l'exercice total ou partiel d'une profession qualifiée (groupes IV et V), soit 60 % d'entre eux. Les situations observées ici sont très proches de l'apprentissage. Il n'est donc pas étonnant de trouver un taux de réussite parfaitement identique à celui de l'apprentissage sans contrat.

1.2.2. LES TACHES ELEMENTAIRES DE FABRICATION (Codes : 21.31.41)

224 jeunes étaient affectés à de telles tâches :

– 145 n'ont pas connu de changements dans leurs conditions de travail (soit 64,8 %),

– 79 ont connu des changements :

- . 70 ont glissé vers des postes de fabrication plus complexes (groupe III),
- . 7 se sont hissés à l'exercice total ou partiel d'une profession (groupes IV ou V),
- . 1 a changé d'affectation pour un travail élémentaire de bureau (groupe II codes 62, 63, 64),
- . un autre pour un travail de manutentionnaire (groupe I code 11).

Ses évolutions ont donc été limitées. Les jeunes employés à des tâches parcellaires en fabrication progressent comme ailleurs (1/3 d'entre eux) mais ils ne peuvent prétendre à des postes qualifiés qui n'existent pas dans les ateliers de fabrication où ils sont occupés. Ils restent attachés à leur ligne de fabrication et ne peuvent espérer d'amélioration sensible tant qu'ils y resteront. Ils sont pour la plupart tributaires des structures mêmes des entreprises qui les emploient.

1.2.3 TRAVAUX REPETITIFS COMPLEXES (22.31.42)

35 jeunes seulement ont été affectés directement à ce type de travaux. Il semble bien que l'on ne confie pas les postes importants, sur les lignes de fabrication, à des jeunes recrutés à l'extérieur : il faut faire ses preuves. La filière normale est de passer par les postes les plus élémentaires (codes : 21.31.41).

Ces jeunes n'ont pratiquement connu aucun changement :

- 2 seulement sont parvenus à l'exercice partiel d'une profession qualifiée,
- 2 ont pris des emplois différents de manutentionnaire et aide-vendeur.

Cette absence d'évolution confirme ce qui a été constaté au paragraphe précédent. Ceux qui sont entrés directement aux meilleurs postes de la ligne de fabrication sont restés OS.

1.2.4 TRAVAUX DE METIERS (52)

3 jeunes ont directement accédé à ce niveau. L'un est parvenu à l'exercice de la profession, un autre est passé dans un service technique (69).

1.3 Les activités administratives

1.3.1 LES TRAVAUX DE COURSE – PLANTONS (Code : 61)

42 jeunes étaient occupés à de telles tâches :

- 15 seulement sont restés dans la situation de départ
- 3 n'ont pu être suivis
- 17 ont été affectés à des fonctions plus précises pour effectuer des travaux élémentaires de bureau
- 4 ont exercé un emploi de niveau plus élevé : mécanographie, secrétariat, comptabilité
- 1 a été affecté à la vente
- 1 est passé en fabrication pour y conduire des appareils élémentaires
- 1 est devenu aide magasinier.

Pour la plupart, la situation première est restée transitoire. Ils sont devenus titulaires d'une fonction administrative par la suite.

1.3.2 LES TRAVAUX ADMINISTRATIFS ELEMENTAIRES (Codes : 62.63.64)

44 jeunes ont été recrutés pour effectuer des travaux élémentaires administratifs, essentiellement des travaux de bureau (39).

6 seulement sont parvenus à des postes plus élevés :

- 3 mécanographes (Code : 65)
- 1 dactylographe (Code : 66)
- 1 secrétaire (Code : 67)
- 2 emplois techniques (Code : 69)

La faiblesse des évolutions constatées repose sur l'insuffisance de la formation générale des jeunes recrutés dans les emplois.

1.3.3 LES TRAVAUX DE PERFORATEUR ET MECANOGRAPHE (Code : 65)

Les 10 jeunes employés aux tâches de mécanographe ou de perforateur sont restés à ces travaux spécialisés. Ils se trouvent généralement intégrés dans une équipe de travail organisée. La distance entre les qualifications d'exploitation et d'encadrement était trop grande pour être franchie.

1.3.4 LES EMPLOIS ADMINISTRATIFS QUALIFIES (Codes 66 à 69)

5 jeunes ont été recrutés dans ces positions :

- un échec a été enregistré (rétrogradation à l'emploi de coursier),
- une dactylo est devenue secrétaire,
- les autres n'ont pas vu leurs conditions de travail évoluer.

1.4 Les activités commerciales et de service

1.4.1. – 56 jeunes ont été recrutés comme aide-vendeur ou aide-serveur (code 81) :

- 17 se sont vus confier ultérieurement les responsabilités du vendeur,
- 4 ont été affectés au service de restauration ou salle de débit de boisson.

1.4.2. – les 27 jeunes directement recrutés à la vente ou au service en salle dans la restauration ou l'hôtellerie, n'ont pas changé de travail.

1.5 Les soins personnels

Les 9 jeunes employés à des travaux relevant de cette activité effectuaient de petits travaux annexes pour aider les professionnels ou l'employeur. Ils n'ont pas évolué. Ceci confirme l'insatisfaction que ces professions procurent aux jeunes quel que soit leur niveau de formation.

1.6 Conclusion

Pour les jeunes salariés sans formation, comme pour les jeunes salariés ayant reçu une formation, l'évolution est contingente de l'emploi de recrutement, mais elle a une portée limitée.

Moins de la moitié (46,1 %) des jeunes qui ont connu une évolution sensible de leurs conditions d'emploi est parvenue à exercer une profession ou à effectuer des travaux de métier. Cette proportion varie selon le type de tâches auxquelles ils ont été affectés après recrutement :

. L'évolution est surtout sensible chez ceux qui ont été placés auprès d'un professionnel ou d'une personne expérimentée : 60 % d'entre eux sont parvenus à effectuer des travaux de métier, ou même pour un tiers d'entre eux, à exercer un métier. Ainsi 37,5 % des jeunes embauchés comme aide-vendeur ou dans une situation voisine sont parvenus à assumer la responsabilité et à bénéficier de l'autonomie du vendeur.

. Les évolutions qui se produisent à partir d'autres types de tâches sont de moindre ampleur :

34,4 % des jeunes recrutés pour effectuer des travaux élémentaires et répétitifs de fabrication ont évolué mais la quasi totalité (90 %) a dû se contenter de tâches complexes et répétitives.

De même, un tiers des jeunes recrutés à des tâches rudimentaires de manutention, de bureau (garçons de bureau) ou de service (nettoyage) a pu se dégager de ces positions mais peu ont pu franchir des étapes importantes. La moitié a effectué ultérieurement des tâches élémentaires de fabrication, un quart, des tâches plus complexes mais répétitives en fabrication ; 30 % seulement de ceux qui ont vu leurs conditions de travail évoluer sont parvenus à l'exercice total ou partiel d'une profession.

2. L'INSERTION PROFESSIONNELLE REALISEE PAR LES JEUNES SANS FORMATION SELON LA PROFESSION DANS LAQUELLE ILS SONT RECRUTES.

Toutes les professions n'ouvrent pas des perspectives identiques aux jeunes sans formation, c'est ce qui apparaît dans le tableau suivant :

TABLEAU LXXVII

SEXE	PROFESSIONS	Codes	Nature des tâches initiales					Nature des tâches ultérieures					
			% de jeunes sans formation professionnelle	T. simples d'exécution	T. complexes répétitifs	T. conduisant à l'exercice du métier	Non déclarés	TOTAL	Gr I. II	Gr III	Gr IV. V	Non déclarés	TOTAL
				Gr I. II	Gr III	Gr IV. V.							
GARÇONS	- manutention	01	86,7 %	97,3	0,9	0,9	1,9	100	93,1	4,7	2,2	-	100
	- emplois bureau	20	67,4 %	94,4	-	5,6	-	100	86,0	-	14,0	-	100
	- transformation métaux	08	21,8 %	81,9	11,8	6,3	-	100	34,4	37,8	27,8	-	100
	- production fils et étoffes	14	46,3 %	89,2	10,8	-	-	100	49,5	22,5	28,0	-	100
	- construction entretien bâtiments	06	26,9 %	99,9	-	-	0,1	100	37,7	4,5	57,8	-	100
	- autres professions		29,1 %	92,2	7,8	-	-	100	45,2	28,5	22,6	3,7	100
	Ensemble > 6 mois		38,8 %	93,1	4,0	2,8	0,1	100	60,4	15,5	23,1	1,0	100
FILLES	- manutention	01	97,3 %	98,5	1,4	-	0,1	100	96,4	3,6	-	-	100
	- emploi bureau	20	29,8 %	70,1	-	29,8	0,1	100	59,1	-	40,8	0,1	100
	- emploi commerce	21	66,2 %	74,6	-	25,4	-	100	49,6	-	50,4	-	100
	- utilisation tissus	15	51,8 %	91,0	9,0	-	-	100	64,4	34,2	1,4	-	100
	- production fils et étoffes	14	76,8 %	85,9	24,1	-	-	100	64,1	35,9	-	-	100
	- emplois service hôtellerie	22	82,3 %	100	-	-	-	100	88,0	3,6	8,3	0,1	100
	- autres professions		14,5 %	89,7	3,0	1,9	5,4	100	63,6	23,9	4,7	7,8	100
Ensemble > 6 mois		54,8 %	85,8	5,4	7,8	1,0	100	65,4	16,1	17,0	1,5	100	

On observe encore une fois que les jeunes filles sont pénalisées par rapport aux garçons bien, qu'au départ, leurs conditions de recrutement soient légèrement supérieures à celles des garçons :

- 15,5 % des garçons et 16 % des filles parviennent à des travaux complexes et répétitifs susceptibles de leur procurer une référence professionnelle (groupe III) ;
- 23 % des garçons et 17 % des filles obtiennent des conditions d'emplois proches de l'exercice d'une profession ou d'un métier qualifié (groupes IV et V).

Si l'on considère la proportion de jeunes restés au niveau des tâches simples ou élémentaires (groupe I et II) et celles de ceux qui sont parvenus à exercer en totalité ou partiellement une profession qualifiée (groupe IV et V), les professions peuvent être classées ainsi :

- Chez les garçons, ce sont les professions de la construction et de l'entretien des bâtiments qui permettent la plus forte évolution : 58 % des jeunes y acquièrent une qualification effective (groupe IV et V), mais ils y sont peu nombreux. Les employeurs préfèrent recruter pour ces professions des jeunes formés ou sous contrat d'apprentissage.

Les professions dites «emplois de bureau» n'offrent guère plus de perspectives de qualification que les emplois de manutention pour les jeunes sans formation, respectivement 86 et 93 % de ces jeunes y restent bloqués à des tâches élémentaires (groupe I et II). Pourtant la plupart de ces jeunes sans formation n'ont aucune raison d'éprouver des difficultés par insuffisance de formation générale puisque la moitié d'entre eux sont du niveau BEPC. Les jeunes gens sans formation tiennent dans ces professions des emplois subalternes. Est-ce à dire qu'il ne suffit plus pour occuper des emplois de bureau qualifiés d'avoir une bonne formation générale ?

- Chez les filles par contre, les emplois de bureau et les emplois de commerce permettent l'acquisition d'une qualification reconnue, respectivement 40 % et 50 % (groupes IV et V).

Leurs perspectives restent médiocres dans les autres professions : les 2/3 des jeunes filles sont maintenues à des travaux élémentaires et pratiquement aucune ne débouche sur une qualification qu'il s'agisse des emplois de l'utilisation des tissus et des emplois de la production des fils et étoffes.

Leurs perspectives sont nulles dans les emplois de la manutention et les emplois de service de l'hôtellerie et la restauration.

Dans quelle mesure le niveau de formation générale intervient-il dans cette évolution ? La plupart des professions recrutent des jeunes qui n'ont pas un niveau de formation générale substantiel à 17 ans. Rien ne permet donc de prétendre ou d'affirmer qu'il y ait une influence déterminante du niveau réel de formation sur l'acquisition d'un début de qualification par la pratique en entreprise.

Toutefois, il apparaît nettement dans le tableau ci-après que les jeunes qui ont atteint le niveau BEPC à 17 ans et qui travaillent, se dirigent essentiellement vers les emplois de bureau.

On peut donc s'étonner des faibles résultats obtenus par les garçons dans ces emplois alors que leur niveau de formation est largement équivalent à celui des filles. Il faut se rappeler ici qu'une grande partie des emplois dits de bureau qui leur sont confiés n'ont pas toujours un lien étroit avec l'activité administrative ou comptable.

TABLEAU LXXVIII

SEXE	Professions de recrutement	Codes	% de jeunes parvenus en		niveau de formation générale			
					primaire et début de 1er cycle	niveau BEPC ou supérieur	non déclarées	total
GARÇONS	- manutention	01	4,7 %	2,2 %	90,9	3,6	5,5	100
	- emplois bureau	20	-	14,0 %	45,3	49,3	5,4	100
	- transf. métaux	08	37,8 %	27,8 %	87,9	4,2	7,9	100
	- production fils et étoffes	14	22,5 %	28,0 %	78,6	-	21,4	100
	- const. bâtiments	06	4,5 %	57,8 %	84,2	5,0	10,8	100
	- autres professions		28,5 %	22,6 %	82,6	3,1	14,3	100
	Ensemble > 6 mois		15,5 %	23,1 %	80,0	10,0	10,0	100
FILLES	- manutention	01	3,6 %	-	74,3	6,8	18,9	100
	- emploi bureau	20	-	40,8 %	50,4	43,9	5,7	100
	- emploi commerce	21	-	50,4 %	83,3	13,4	3,3	100
	- utilisation tissus	15	34,2 %	1,4 %	92,2	3,8	4,0	100
	- prod. fils et étoffes	14	35,9 %	-	97,4	-	2,6	100
	- emplois de service hôtellerie	22	3,6 %	8,3 %	84,9	11,5	3,6	100
	- autres professions		23,9 %	4,7 %	83,6	7,7	8,7	100
	Ensemble > 6 mois		16,1 %	17,0 %	81,1	11,3	7,5	100

En résumé, plus de la moitié des jeunes sans formation restent bloqués dans des emplois où ils ne peuvent même pas obtenir de références professionnelles.

Sur les 943 jeunes salariés sans formation professionnelle de la population échantillon, 12,4 % ne sont pas restés 6 mois chez leur employeur.

17,6 % sont parvenus à exercer une profession qualifiée ou à effectuer des travaux de métier (groupes IV et V) dont 73 % à la suite de l'évolution qu'ils ont connue dans l'entreprise qui les occupait en fin 1969 et 27 % dès l'embauche (ils avaient acquis leur expérience professionnelle antérieurement chez d'autres employeurs).

13,7 % ont été affectés à des travaux complexes de fabrication (groupe III) ; la reconnaissance implicite de références professionnelles dans une entreprise laisse présumer qu'ils pourraient faire valoir également ces références à l'extérieur de celle-ci.

21,8 % sont restés confinés dans des travaux de manutention, course, nettoyage (groupe I), après plusieurs mois de présence chez leur employeur.

De même 38,6 % de ces jeunes salariés sans formation sont restés affectés à des tâches élémentaires soit à des postes de fabrication, soit en qualité d'assistant ou d'aide (groupe II). Les 2/3 étaient déjà dans cette position au moment du recrutement.

La situation de 1,9 % des jeunes sans formation n'a pu être précisée.

Si l'on compare ces performances à celles des jeunes qui ont bénéficié d'une formation initiale et à celles des apprentis, le handicap de départ, c'est-à-dire celui acquis à l'issue de la scolarité s'est largement amplifié au bout de quelques années de pratique professionnelle.

TABLEAU LXXIX

REPARTITION DES JEUNES SELON LE NIVEAU DES TACHES QUI LEUR SONT CONFIEES

SEXE	Groupes de tâches	Codes	au moment du recrutement			ultérieurement		
			Apprentis	Jeunes formés	Jeunes sans formation	Apprentis	Jeunes formés	Jeunes sans formation
GARÇONS	Tâches rudimentaires	I	0,5	16,9	43,8	1	10,4	26,7
	Tâches élémentaires	II	98,1	21,5	49,4	29,3	15,2	33,7
	Tâches complexes et répétitives	III	0,0	1,4	4,0	0,5	4,9	15,5
	Travaux de métiers	IV	0,5	29,9	2,6	24,0	18,0	14,1
	Exercice d'une profession qualifiée	V	0,6	30,3	0,2	44,7	51,5	9,0
	Non classés		0,3	0,0	0,0	0,5	0,0	1,0
	TOTAL			100	100	100	100	100
FILLES	Tâches rudimentaires	I	0,9	5,7	31,4	2,1	4,8	23,2
	Tâches élémentaires	II	96,9	40,7	54,5	41,0	29,6	42,3
	Tâches complexes et répétitives	III	0,7	5,2	5,4	11,5	10,3	16,1
	Travaux de métiers	IV	0,9	7,1	2,3	11,1	4,2	4,5
	Exercice d'une profession qualifiée	V	0,0	40,7	5,5	34,3	50,5	12,5
	Non classés		0,6	0,6	0,9	0,0	0,6	1,4
	TOTAL			100	100	100	100	100

CONCLUSION SUR LE RÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'INSERTION DES JEUNES AU MONDE DU TRAVAIL

L'enquête portant sur les emplois tenus par les jeunes de 17 ans dont les résultats viennent d'être analysés avait pour objet la connaissance de leurs conditions d'insertion professionnelle au cours de la période qui suit leur entrée dans la vie active. Elle devait notamment préciser dans quelle mesure les handicaps résultant des différences observées dans le déroulement de la scolarité antérieure se transféraient, s'amplifiaient ou s'atténuaient pendant les premières années d'exercice d'une activité salariée. Plus que la recherche de phénomènes d'insertion professionnelle méconnus, elle devait fournir des indications sur les mécanismes selon lesquels ces phénomènes se développent et l'ampleur qu'ils revêtent afin de contribuer à la définition des mesures de compensation ou d'accompagnement susceptibles de pallier les insuffisances souvent dénoncées.

Les conclusions qui peuvent être formulées, ne s'attachent qu'à la qualification professionnelle saisie à travers la nature et le niveau d'exécution des tâches confiées aux jeunes. Les aspects relatifs aux rémunérations, à la durée du travail et à la sécurité de l'emploi qui entrent nécessairement en compte dans les jugements que les jeunes portent sur le monde du travail n'ont pas été abordés. Toute évaluation d'une situation se faisant dans la limite des critères retenus, il ne faudrait pas tirer de cette enquête un diagnostic global sur l'insertion des jeunes de 17 ans dans la vie active (1). Les enseignements qu'elle comporte sont relatifs à la mise en pratique de la formation reçue, pour ceux qui en avaient antérieurement bénéficié, et aux possibilités d'accès à une qualification professionnelle, pour ceux qui n'ont pas reçu au cours d'une scolarité le plus souvent minimale, une préparation faisant place à la vie professionnelle.

Ces limites étant posées, la portée de ces enseignements dépasse le court terme. Il importe en effet, à une époque où l'ambition de ne pas limiter la formation à la période scolaire s'affirme de plus en plus, de réunir les éléments d'un diagnostic sur la situation présente, notamment en ce qui concerne les compatibilités entre le système éducatif qu'il est convenu d'appeler de première formation : formation scolaire et apprentissage, et le système socio-économique de l'emploi. Quels usages ce dernier fait-il des formations dispensées ? Quelles ouvertures offre-t-il à ceux qui ont tiré parti de ces formations comme à ceux qui sont restés en marge ?

□□□□

(1) 44 % des garçons et 34 % des filles avaient quitté l'employeur qui les occupait à 17 ans, ce qui sous-entend qu'un certain nombre d'entre eux est à la recherche d'autres satisfactions.

L'importance du rôle joué par la formation professionnelle dans le déroulement des premières années de vie professionnelle des jeunes qui ne prolongent pas leurs études au delà du premier cycle apparaît sans aucune ambiguïté.

A s'en tenir à la seule population échantillon des jeunes de 17 ans restés plus de 6 mois chez leur employeur, les possibilités d'accès à l'exercice d'une profession qualifiée ou aux «travaux de métiers» c'est-à-dire ceux habituellement réservés à des personnels qualifiés, mais dans une gamme plus restreinte, sont particulièrement tranchées en fonction des conditions de préparation à la vie active.

TABLEAU LXXX

PROPORTION DE JEUNES PARVENUS A EXERCER UNE PROFESSION OU A EFFECTUER DES TRAVAUX DE METIER (GROUPE DE TACHES IV ET V)

Sexes	Jeunes salariés ayant reçu une formation professionnelle	Apprentis	Jeunes salariés sans formation professionnelle
Garçons	69,5 %	68,7 %	23,1 %
Filles	54,7 %	45,6 %	17,0 %

La formation professionnelle, qu'elle ait été acquise au cours de la scolarité ou par voie d'apprentissage, constitue le canal privilégié d'accès à la qualification. Cette «prime» à la formation est d'autant plus nette que les jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel sont entrés plus tardivement dans la vie active.

Il faut donc retenir en premier lieu que l'efficacité à 17 ans du système d'enseignement professionnel et celui de l'apprentissage sont globalement, sous l'angle de la qualification, très proches, et que seule une faible minorité de jeunes salariés qui n'ont bénéficié ni de l'un ni de l'autre, parvient difficilement après plusieurs années à compenser le handicap de départ (1). En fait, les handicaps de départ s'aggravent au détriment des jeunes sans formation, malgré les échecs ou la mauvaise utilisation, pour certaines professions, des compétences présumées acquises par l'apprentissage ou l'enseignement technique.

De sérieux blocages subsistent en effet dans le passage des jeunes du système éducatif à l'emploi, puisque 40 % des contrats d'apprentissage en cours à 17 ans n'aboutissent pas et que près du tiers des jeunes qui avaient bénéficié d'un enseignement professionnel initial n'ont pu le mettre à profit. Ces difficultés paraissent très dépendantes du sexe, des structures régionales et des habitudes de recrutement des employeurs.

— les jeunes filles de l'ensemble des régions observées sont doublement pénalisées par l'insuffisance des emplois disponibles qui entraîne chez elles des taux d'inactivité généralement élevés (2) et leur affectation à des emplois peu qualifiés quelle que soit leur formation d'origine.

— dans la mesure où la proportion de jeunes au travail à 17 ans qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel reste limitée (3), l'apprentissage ne saurait être considéré comme une voie «anormale», concurrente de l'enseignement technique. Les résultats s'avèrent dans la pratique assez voisins et concernent souvent des effectifs plus importants. Le faible développement de l'apprentissage dans certaines régions comme la région parisienne et le Nord ne s'accompagne pas d'un accroissement de la part de l'enseignement technique, mais d'une augmentation du nombre de jeunes accédant directement à la vie professionnelle sans préparation et se trouvant ensuite bloqués dans des emplois sans qualification. La part faite à l'apprentissage repose sur des usages et l'importance des structures artisanales. Parallèlement au développement industriel et économique des régions, qui va de pair avec l'affaiblissement des unités de faibles dimensions, se trouve posé le problème du renouvellement et de l'adaptation de la formule de l'apprentissage. Elle concernera toujours les jeunes qui n'accèdent pas à l'enseignement technique ou quittent l'école au cours du premier cycle.

□□□

(1) 9 % de ces garçons et 12 % de ces filles parviennent à l'exercice d'une profession.

(2) cf. tableau II, page 16.

(3) de 17 à 35 % selon la région.

On peut prendre la mesure de ce phénomène en rappelant la place de l'apprentissage chez les jeunes de 17 ans dans les cinq régions étudiées.

TABLEAU LXXXI

		Région parisienne	Région Du Nord	Départements Rhône-Isère	Départements Bouches du Rhône Alpes-Maritimes	Région Midi-Pyrénées	Ensemble échantillon
Apprentis	% de jeunes parvenus aux groupes de tâches IV et V	80,9 %	47,5 %	72,8 %	53,2 %	61,6 %	61,3 %
	% de jeunes en apprentissage	15,0 %	14,0 %	30,0 %	41,0 %	48,0 %	29,7 %
Jeunes sans formation	% de jeunes parvenus aux groupes de tâches IV et V	24,2 %	20,8 %	17,3 %	24,0 %	14,5 %	17,6 %
	% de jeunes sans formation	50,0 %	66,0 %	46,0 %	40,0 %	35,0 %	47,2 %

Si l'efficacité relative de l'apprentissage n'est pas en cause, elle varie selon les régions, au-delà de ce qu'il convient, pour considérer ces variations comme la simple résultante d'échecs normaux inhérents à toute formation. En fait, qu'il s'agisse du recours à l'apprentissage comme de l'emploi des jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement, certaines pratiques dévient largement la formation de son objet et présentent en conséquence des coûts sociaux élevés pour la collectivité. L'inégale répartition des emplois relevant de ces professions selon les régions a pour conséquence les écarts sensibles signalés ci-dessus en matière d'apprentissage. Ils ne sont pas moins patents pour les jeunes qui ont reçu une formation professionnelle antérieurement à leur entrée dans la vie active.

TABLEAU LXXXII

Jeunes ayant reçu une formation	Région parisienne	Région du Nord	Départements Rhône-Isère	Départements Bouches du Rhône	Région Midi-Pyrénées Alpes Maritimes	Ensemble échantillon
% de jeunes ayant accédé aux groupes IV et V	55,9 %	53,7 %	73,9 %	71,9 %	63,1 %	61,9 %
% de jeunes ayant reçu une formation	35,0 %	20,0 %	24,0 %	19,0 %	17,0 %	23,1 %

En ce qui concerne l'apprentissage, un certain nombre d'éléments à caractère purement formel perceptibles par tout observateur devraient conduire à manifester plus de rigueur. Si 40 % des contrats n'aboutissent pas, un pourcentage non négligeable d'entre eux peuvent être suspectés dès leur passation.

- 20 % des apprentis ont un contrat de 6 mois ou d'un an,
- 10 % ne suivent pas de cours professionnels.

Or, ce sont généralement les mêmes professions qui utilisent de telles formules viciées et n'obtiennent, bien évidemment, que les résultats limités qui en sont sciemment attendus au départ.

Les regroupements d'apprentis, envisagés et expérimentés depuis de nombreuses années, devraient également éviter les 20 % d'apprentis qui ne reçoivent, de l'avis même de leur maître d'apprentissage, aucune formation méthodique comportant des enseignements pratiques et théoriques.

Sans revenir sur le détail des professions concernées, on peut toutefois rappeler que les redressements à apporter concernent quelques rares professions du secteur industriel, l'utilisation des tissus et l'alimentation, et le commerce et les soins personnels (1).

De la même manière une partie des jeunes de 17 ans qui ont reçu une formation professionnelle n'a pas l'occasion de la mettre en pratique. Les taux de réussite, c'est-à-dire le nombre de jeunes qui parviennent à l'exercice complet ou partiel d'une profession qualifiée, comparé à celui des jeunes

□□□

(1) cf. page 87.

disposant d'une formation de niveau CAP est explicite des politiques de recrutement des employeurs : pour certaines professions ils emploient davantage de jeunes disposant d'une formation professionnelle complète qu'ils ne leur offrent d'emplois qualifiés (cf. tableau page 81). En fait, les politiques de recrutement et le degré d'ouverture des entreprises à l'insertion professionnelle des jeunes apparaissent très typés par secteur d'activité. Mais ces politiques ne sont pas uniformes, elles sont assez fortement modulées selon le sexe et la catégorie de jeunes. Les classements qu'il est possible de faire par secteur d'activité selon le taux de réussite des jeunes occupés pour les jeunes ayant reçu une formation et les apprentis (groupes IV et V), et le pourcentage de jeunes sans formation ayant au moins acquis une référence professionnelle (groupes de tâches III, IV et V) diffèrent largement par sexe et catégorie (1).

TABLEAU LXXXIII et TABLEAU LXXXIV
TAUX DE REUSSITE PAR SECTEUR D'ACTIVITE

SEXE	Proportion de jeunes parvenant à l'exercice complet ou partiel d'une profession	Jeunes salariés ayant reçu une formation		Apprentis	
		Secteur d'activité	% en Gr. IV et V	Secteurs d'activité	% en Gr. IV et V
GARÇONS	au-delà de 80 %	– métaux, mécanique et construction électrique	83 %	– métaux, mécanique et construction électrique	83 %
		– bâtiment et T.P.	84 %	– bâtiment et T.P.	80 %
		– commerces non agricoles	87 %		
	entre la 1/2 et les 2/3	– les autres industries	67 %	– industries diverses (2)	60 %
			– commerces agricoles et alimentaires	60 %	
			– commerces non alimentaires	55 %	
FILLES	2/3	– banques et assurances	66 %	– commerces non alimentaires	65 %
	environ la 1/2	– autres services	78 %		
		– habillement	54 %	– industries textiles	50 %
		– industries diverses	52 %	– hygiène et soins personnels	47 %
	environ le 1/3	– commerces non alimentaires	52 %		
		– ensemble des industries des métaux	33 %	– confection	33 %
			– industries diverses (2)	39 %	
			– santé	35 %	

SEXE	Proportion de jeunes sans formation ayant acquis au moins une référence professionnelle	Secteurs d'activité	% de jeunes dans les groupes III, IV et V	dont IV et V
GARÇONS	plus des 2/3	– production des métaux	71 %	35 %
		– mécanique générale	78 %	40 %
		– construction électrique	68 %	16 %
	près de la 1/2	– bâtiment et T. P.	48 %	43 %
		– construction mécanique	40 %	16 %
plus du 1/3	– industries textiles	40 %	18 %	
	– commerces non agricoles	38 %	33 %	
	– commerces agricoles et alimentaires	31 %	29 %	
moins du 1/3	– industries diverses	28 %	8 %	
	– services	£	£	
FILLES	près de la 1/2	– banques et assurances	55 %	55 %
		– industries textiles	47 %	11 %
		– commerces alimentaires	47 %	45 %
	plus du 1/3	– métaux	38 %	
		– commerces non alimentaires	33 %	33 %
1/3	– confection	32 %	8 %	
moins du 1/3	– autres industries	23 %	8 %	
	– services	10 %	10 %	

□□□

(1) le calcul des taux de réussite a été modulé selon qu'il s'agissait d'apprentis ou de jeunes formés d'une part et de jeunes non formés d'autre part pour tenir compte des différences de préparation à la vie active.

(2) principalement alimentaires.

Quel que soit le secteur d'activité, la qualité de l'insertion professionnelle offerte aux jeunes de 17 ans dépend étroitement de la filière d'accès à l'emploi et l'écart se creuse entre les apprentis et les jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel d'une part, et les jeunes sans formation d'autre part. Ce phénomène se trouve d'autant plus renforcé que les secteurs d'activité qui offrent des possibilités réelles d'insertion aux jeunes sans formation restent rares : métaux et bâtiment, pour les garçons, textile et commerce pour les filles, encore que pour ces deux derniers secteurs, la qualification des emplois offerts ne peut guère être comparée à celle des deux secteurs précédents.

Les premières années de pratiques professionnelles viennent consacrer l'acquis des premières formations, mais inégalement selon les professions dans lesquelles les jeunes sont recrutés. Les différences observées dans l'ouverture des débouchés offerts aux jeunes du point de vue de la qualification indiquent assez les blocages qui se produisent dans certaines professions, mettant en cause des politiques de recrutement d'autant plus enracinées qu'il s'agit généralement de professions étroitement liées à un secteur d'activité.

TABLEAU LXXXV

POSSIBILITES D'ACCES AUX EMPLOIS QUALIFIES OFFERTS DANS LES PRINCIPALES PROFESSIONS OU ILS SONT EMPLOYES (1)

Catégories			Apprentis	Exercent le métier ou effectuent des travaux de métier	Jeunes salariés ayant reçu une formation	Exercent le métier ou effectuent des travaux de métier	Jeunes salariés sans formation	Exercent le métier ou effectuent des travaux de métier
Professions								
1 - Manutention, stockage	Sexe							
	H		—	—	—	—	très restreintes	2,2 %
	F		—	—	—	—	—	—
6 - Construction, entretien	H		très ouvertes	83,9 %	très ouvertes	80,8 %	très ouvertes	57,8 %
	F		—	—	—	—	—	—
8 - Transformation des métaux	H		très ouvertes	77,2 %	très ouvertes	92,6 %	moyennes	27,8 %
	F		—	—	—	—	—	—
9 - Electricité	H		très ouvertes	77,5 %	très ouvertes	76,5 %	—	—
	F		—	—	—	—	—	—
13 - Production et transformation des aliments	H		moyennes	50,5 %	très restreintes	41,1 %	—	—
	F		—	—	—	—	—	—
15 - Utilisation des tissus	H		—	—	—	—	moyennes	28,0 %
	F		très restreintes	36,0 %	—	—	très restreintes	1,4 %
17 - Traitement et utilisation du bois	H		très ouvertes	77,4 %	très ouvertes	77,6 %	—	—
	F		—	—	—	—	—	—
20 - Emplois de bureau	H		—	—	très restreintes	10,7 %	très restreintes	14,0 %
	F		—	—	très ouvertes	72,3 %	très ouvertes	40,8 %
21 - Commerce et assimilés	H		très restreintes	26,1 %	—	—	—	—
	F		ouvertes	69,3 %	très restreintes	32,6 %	très ouvertes	50,4 %
22 - Domestiques et annexes	H		—	—	—	—	—	—
	F		—	—	—	—	très restreintes	8,3 %
23 - Soins personnels	H		—	—	—	—	—	—
	F		très restreintes	45,6 %	—	—	—	—
Ensemble des professions	H		—	68,7 %	—	69,2 %	—	23,1 %
	F		—	45,4 %	—	54,7 %	—	17,0 %

□□□

(1) Définition des classes.

Si certaines liaisons apparaissent entre secteur d'emploi, profession de recrutement et offres d'emplois qualifiés aux jeunes de 17 ans formés ou possibilités de formation ou d'acquisition de qualification, on ne peut parler de filières d'insertion susceptibles de pallier le manque de formation professionnelle initiale.

Même pour les emplois administratifs, il n'apparaît pas qu'il y ait concurrence entre la formation professionnelle spécialisée et la formation générale de fin de premier cycle, puisqu'un début de formation professionnelle spécialisée assure l'accès à des emplois administratifs ou de secrétariat qualifiés plus certainement que la possession d'un niveau BEPC.

Les probabilités d'insertion professionnelle paraissent dépendre de quatre termes :

- les conditions d'accès à l'emploi : formation d'origine et apprentissage,
- le secteur d'emploi – le secteur industriel – métaux et bâtiment notamment – offrant des conditions d'emplois plus satisfaisantes,
- la profession dans laquelle s'effectue le recrutement,
- mais aussi les conditions d'emplois offertes aux jeunes au moment de leur recrutement, lesquelles sont fortement influencées par les structures de l'entreprise.

Si la qualité de l'insertion professionnelle est liée à ces quatre termes, les possibilités d'amélioration ultérieure dépendent étroitement du dernier, or c'est le facteur le plus important pour les jeunes sans formation, puisqu'ils ne peuvent prétendre obtenir dès le recrutement la reconnaissance d'une qualification qu'ils ne possèdent pas.

Certains types de tâches et surtout certaines conditions de travail facilitent grandement l'évolution des jeunes sans formation vers un début de qualification : les situations d'assistance d'un ouvrier qualifié ou expérimenté ou de l'employeur. Ces situations quasi artisanales s'apparentent beaucoup à l'apprentissage. 51,6 % des jeunes salariés ayant reçu une formation initiale, et 60 % de ceux qui n'en avaient pas bénéficié, occupés dans ces conditions, ont connu une évolution positive de leur situation de travail qui les a conduit à l'exercice du métier correspondant ou de travaux apparentés à ce métier.

Plus qu'une clarification des débouchés offerts aux jeunes, l'analyse des résultats de l'enquête conduit à la mise en évidence d'un certain nombre de mécanismes, grossiers sans doute, mais qui paraissent imposer lourdement leur tribut aux jeunes qui accèdent à la vie active et ne peuvent être transgressés dans toute tentative d'action sous peine d'inefficacité.

Les comportements des employeurs à l'égard des jeunes sont fortement ancrés dans leurs politiques ou leurs habitudes de recrutement. Bien que les emplois spécifiques de jeunes n'existent pas, les 2/3 de leurs employeurs marquent une nette préférence pour l'emploi de jeunes. Or, ceci ne se traduit pas par une amélioration équivalente de leur niveau de qualification, sauf pour l'apprentissage.

Les employeurs utilisent d'abord les jeunes gens et jeunes filles formés ou qu'ils ont formés sous contrat d'apprentissage et même pour certaines professions en plus grand nombre qu'ils n'ont de postes qualifiés à leur offrir.

Les jeunes sans formation se heurtent à la concurrence des apprentis et des jeunes formés qui ont plus qu'eux la possibilité d'acquérir en outre une expérience professionnelle au cours des années qui suivent l'acquisition de leur formation. Or, comme les uns et les autres changent d'employeurs à la recherche d'une amélioration générale de leurs conditions de travail, les jeunes salariés sans formation professionnelle déjà fréquemment bloqués chez leur employeur à 17 ans, ont peu de chance d'obtenir des emplois intéressants chez d'autres employeurs.

Les échecs enregistrés soulignent sans doute moins les conséquences de mauvaises orientations à la fin des études pouvant tenir à des raisons diverses, notamment de localisation, qu'ils ne mettent en lumière le fait qu'une bonne partie des jeunes se trouvent bloqués dans des situations qui n'exigent aucune qualification véritable, ou ne leur permettent pas d'espérer obtenir rapidement cette qualification en raison même des structures d'emplois adoptées par les entreprises qui les embauchent.

L'organisation même du travail isole certains secteurs d'emploi de production ou de service où l'on opère selon une division plus ou moins poussée des tâches. Elle aboutit à la fois à un cloisonnement des services et à une pyramide de qualifications qui présente des ruptures de continuité. Celles-ci freinent à la fois la mobilité et les possibilités de promotion.

C'est sans doute cet aspect des choses qu'il convient de considérer avant de prononcer un diagnostic d'inadaptation des formations, car tout effort d'adaptation limité se trouve, dans cette circonstance, compromis par avance. Compte tenu des variations des fréquences d'évolution observées selon les emplois occupés on ne peut considérer que c'est par hasard que l'apprentissage et les situations d'emploi proches de l'apprentissage, qui supposent : assistance, conseil, tâches à contenu non prescrit, correspondent à des évolutions particulièrement marquées, quelle que soit la catégorie de jeunes concernée.

Pour être utile aux jeunes sortis de scolarité sans formation professionnelle, en l'état actuel des choses, les efforts d'adaptation ne peuvent se centrer seulement sur les préoccupations des entreprises qui les emploient. Il semble qu'il faille accorder davantage de prix à des formations accélérées susceptibles de constituer un palliatif à l'enseignement professionnel dont ces jeunes n'ont pas bénéficié, qu'aux actions d'adaptation qui ne peuvent avoir de prolongement sans une politique de promotion des travailleurs de la branche ou du secteur, ou des changements structurels profonds.

Il reste cependant que l'adaptation des jeunes sans formation professionnelle initiale pourrait être favorisée, si une préparation minimale à la vie en entreprise leur était donnée avant de quitter le milieu scolaire. Il s'agirait de faire en sorte qu'ils puissent accéder au moins aux responsabilités de la conduite de machine ou à des manipulations simples. En les initiant au monde nouveau qui les attend, il conviendrait de leur éviter les stages prolongés que nombre d'entre eux effectuent actuellement à des tâches subalternes.

En les initiant à la manipulation de certains instruments (outils et langages), il importerait de faciliter leur passage ultérieur à la conduite d'ensembles plus complexes ou à des tâches requérant l'usage d'instruments ou de procédures diversifiées dans des domaines limités (1), pour l'instant réservés à d'autres personnels.

L'efficacité des formations complémentaires conçues pour ces jeunes paraît donc dépendre de la participation effective de toutes les parties prenantes à la définition de leurs objectifs et à leur mise en oeuvre ; l'objectif étant finalement de permettre à ces jeunes gens et jeunes filles d'accéder à des emplois que l'on ne leur confie pas actuellement, avec les conséquences qui doivent en résulter sur le comportement en matière de recrutement, et les modalités d'utilisation de ces personnels.

L'évolution positive des conditions d'insertion des jeunes dans le monde du travail exigerait qu'une formation professionnelle améliorée soit complétée et prolongée par le souci de valoriser les conditions d'utilisation de ces jeunes dans l'entreprise.

□□□

(1) Ensemble des tâches identifiées dans le groupe III de la nomenclature des tâches.

ANNEXES

ANNEXE 1. — Tirage d'un échantillon aléatoire de jeunes salariés nés en 1952 et présents dans une entreprise au 31 décembre 1969.

1. Echantillon brut initial et enquêtes réalisées

1.1. — Région parisienne

A — Tirage d'entreprises

B — Tirage de jeunes travailleurs

1.2. — Autres zones

2. Echantillon, enquêtes réalisées, coefficients de redressement

3. Coefficients d'extrapolation (K1), coefficients de redressement (K2), ensemble des régions d'enquête

4. Activités économiques, regroupements en classes

ANNEXE 2. — Taux de mobilité.

ANNEXE 3. — Activités économiques. Regroupements en 7 et 15 postes.

ANNEXE 4. — Activités économiques. Hors échantillon.

ANNEXE 5. — Nomenclature des tâches.

Tirage d'un échantillon aléatoire de jeunes salariés nés en 1952 et présents dans une entreprise au 31 décembre 1969

1. OBJET DE L'ETUDE

Dans le cadre d'une étude sur les emplois tenus par les jeunes à la sortie de la scolarité obligatoire le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a demandé à la SEDES (1) de définir les modalités de tirage d'un échantillon d'environ 2 000 emplois tenus par les jeunes.

Le champ géographique de l'enquête était limité au cinq zones suivantes :

- région parisienne,
- région du Nord,
- région Midi-Pyrénées,
- départements du Rhône et de l'Isère,
- départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes

2. CHOIX DE LA BASE DE SONDAGE

L'enquête devant être effectuée en 1971, le fichier du recensement de population de 1968 n'était pas utilisable du fait que les jeunes travailleurs entrant dans le champ de l'enquête n'ont pas été recensés comme tels lors du recensement. Le tirage aléatoire d'un échantillon de jeunes dans cette base de sondage aurait conduit à des déchets d'échantillon considérables.

Le fichier des établissements de l'INSEE pouvait paraître constituer une base de sondage convenable dans l'optique d'un sondage à plusieurs degrés. Cette solution a été rejetée pour plusieurs raisons :

- ce fichier ne contient aucune information individuelle sur le personnel des entreprises, et par conséquent ne permet pas la sélection et le tirage des individus au second degré.
- de plus, ce fichier n'étant pas exploité à des fins comptables, des défauts de mise à jour pouvaient ajouter des difficultés supplémentaires très gênantes pour le déroulement pratique de l'enquête et pour l'extrapolation des résultats.

La solution qui est apparue comme étant la plus appropriée, a consisté à exploiter des fichiers utilisés pour le recouvrement des cotisations et le paiement de prestations sociales. Ceux-ci sont nécessairement tenus à jour. De plus, ils sont nominatifs et contiennent les informations permettant le tirage d'un échantillon stratifié.

□□□

(1) Société d'études pour le développement économique et social.

3. ORGANISATION DES FICHIERS

L'information disponible au niveau de chaque région est constituée :

- d'un fichier de cotisants (entreprises ou établissements) pour lesquels on connaît :
 - . le nom ou la raison sociale,
 - . la taille (moins de 10 salariés, 10 salariés et plus).
- des dossiers des cotisants donnant la liste nominative (noms, numéros d'immatriculation) des personnes ayant été employées dans l'entreprise ou l'établissement au cours de l'année civile écoulée. De plus, il est possible, dans certains cas, d'isoler les personnes appartenant à l'entreprise le 31 décembre de l'année civile considérée,
- d'un fichier individuel donnant pour chaque prestataire son numéro d'immatriculation, son nom, son adresse et le numéro d'immatriculation à l'INSEE de l'employeur.

4. ECHANTILLONNAGE

4.1 Principes généraux

L'échantillonnage devait tenir compte, d'une part de la nature et de la richesse des informations existantes, d'autre part des possibilités pratiques de leur utilisation. De ce fait, les modalités pratiques d'échantillonnage ont été différentes d'une région à l'autre.

4.1.1 METHODE RETENUE POUR LES REGIONS DU NORD ET MIDI-PYRENEES

On disposait d'une part, du fichier des établissements et du fichier des salariés établi à partir de déclarations nominatives annuelles, fichiers sous forme de rubans magnétiques susceptibles d'être fusionnés et exploités par ordinateur.

On a d'abord procédé à la fusion des deux fichiers et à la sélection des jeunes travailleurs nés en 1952 et présents dans les entreprises au 31 décembre 1969.

Ainsi, chaque article du ruban magnétique à partir duquel devait être effectué le tirage comprenait :

- au premier niveau : les établissements ou, exceptionnellement, avec la possibilité de faire la distinction, les entreprises lorsqu'elles rassemblent plusieurs établissements ou entreprises.

On avait :

- . le nom ou la raison sociale,
- . l'adresse,
- . le nombre moyen de salariés,
- . la branche d'activité économique selon la nomenclature des activités économiques de l'INSEE,
- . le classement à l'intérieur d'une nomenclature des activités regroupées en 15 postes.

- au deuxième niveau : les salariés nés en 1952, ayant travaillé au cours de l'exercice considéré et toujours présents dans l'établissement ou l'entreprise au 31 décembre 1969.

Pour chaque salarié, on avait :

- . le nom et le prénom,
- . le numéro de Sécurité sociale,
- . la présence éventuelle au 31 décembre 1969.

Modalités pratiques :

Afin d'obtenir une répartition satisfaisante de l'échantillon selon les branches d'activités, le tirage a été effectué de façon systématique selon la méthode des « totaux cumulés » au sein de dix classes d'activité obtenues par regroupement des 15 postes distingués aux fichiers (cf. annexe 5).

Les pas de tirage (25 pour la région du Nord, 10 pour la région Midi-Pyrénées) ont été définis de façon à obtenir un échantillon surabondant de jeunes travailleurs, ce qui permettrait le remplacement des unités statistiques se révélant rebut d'échantillon ou d'enquête.

4.1.2 METHODE RETENUE POUR LES DEPARTEMENTS DU RHONE ET DE L'ISERE

La méthode retenue pour la région Nord et Midi-Pyrénées ne pouvait être retenue pour la région Rhône-Alpes car il n'était pas possible à partir des rubans magnétiques relatifs au fichier de salariés de sélectionner, parmi les jeunes nés en 1952, ceux qui étaient présents dans l'entreprise au 31 décembre 1969.

On a donc procédé au tirage avec un pas égal à 15, de jeunes nés en 1952 selon la méthode précédemment décrite, et à la sélection manuelle par retour aux bordereaux des déclarations nominatives annuelles des jeunes n'ayant pas quitté les entreprises au 31 décembre 1969.

4.1.3 METHODE RETENUE POUR LES DEPARTEMENTS DES BOUCHES-DU-RHONE ET DES ALPES-MARITIMES

A l'époque du tirage de l'échantillon, on disposait d'une part, d'un fichier sous forme de ruban magnétique, exploitable par ordinateur, et couvrant l'ensemble des entreprises à gestion mécanisée (75 % de la population salariée active), d'autre part, des bordereaux de déclarations nominatives annuelles pour les entreprises à gestion non mécanisée.

Le tirage a donc été réalisé en deux phases :

- un tirage effectué selon la méthode utilisée pour les régions Nord et Midi-Pyrénées de jeunes salariés employés dans les entreprises mécanisées,
- un tirage manuel dans les bordereaux de déclarations nominatives annuelles des entreprises à gestion non mécanisée.

Les pas de tirage ayant été différents (5 pour le premier tirage, 10 pour le second), il a été procédé pour le premier échantillon à l'élimination d'une unité sur deux. On a ainsi constitué un échantillon initial au 1/10 sur l'ensemble des deux populations.

4.1.4 METHODE RETENUE POUR LA REGION PARISIENNE

Pour la région parisienne, il n'a pas été possible, du fait des contraintes imposées au service informatique par l'adoption récente d'un nouveau matériel, de procéder au tirage d'emplois à partir de la fusion du fichier d'établissements et du fichier de salariés.

Il a donc fallu procéder à un tirage à deux degrés.

Au premier degré, on a tiré des entreprises, au deuxième degré, on a manuellement extrait des bordereaux de déclarations nominatives annuelles, les jeunes travailleurs nés en 1952 et présents dans les entreprises au 31 décembre 1969.

Un premier tirage ayant été effectué avec des pas trop grands, il a fallu procéder à un tirage complémentaire pour avoir un échantillon de taille suffisante (cf. annexe 1).

4.2 Pondération des enquêtes

On a calculé trois séries de coefficients :

- des coefficients de redressement k_0 qui permettent d'obtenir pour chacune des régions intéressées, un échantillon redressé représentatif de la population étudiée (cf. annexe 2).
- des coefficients d'extrapolation qui permettent l'extrapolation, pour chacune des régions intéressées, à la population étudiée (cf. annexe 3).
- des coefficients de redressement k_2 qui permettent d'obtenir pour l'ensemble des régions intéressées un échantillon « fictif » représentatif de la population étudiée (cf. annexe 3).

ECHANTILLON BRUT INITIAL (1) ET ENQUETES REALISEES

2.

Région Parisienne

A – TIRAGE D'ENTREPRISES

N° du tirage	Premier tirage		Deuxième tirage		Total des deux tirages	
Type d'entreprise	10	10	10	10	10	10
Pas de tirage	200	50	80	20	57,14	14,29
Dossiers tirés	812	780	1 755	1 646	2 567	2 426
Dossiers exploités	682	627	1 755	1 470	2 437	2 037

B – TIRAGE DE JEUNES TRAVAILLEURS

Strates	Echantillon brut initial (1)			Nombre d'enquêtes réalisées
	1er tirage	2e tirage	Total des deux tirages	
01	48	99	147	42
02	10	15	25	7
03	-	-	-	-
04	104	224	328	106
05	193	346	539	156
06	83	119	202	30
07	96	91	187	18
08	21	463	484	18
Total	555	1 357	1 912	378

□□□

(1) y compris les unités de remplacement.

Autres zones

Classe d'activité	REGION DU NORD		Départs RHONE ISERE		Départs BOUCHES-du-RHONE ET ALPES-MARITIMES		REGION MIDI-PYRENEES		
	Cf. annexe IV	Echantillon initial (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Echantillon initial (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Echantillon initial (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Echantillon initial (1)	Nombre d'enquêtes réalisées
01		210	60	164	97	132	67	161	58
02		143	41	97	56	150	68	235	81
03		96	25	39	24	48	26	71	25
04		34	9	31	17	14	4	8	2
05		253	76	46	25			49	17
06		194	52	90	51	68	33		
07		173	47	66	36	136	67	147	47
08		22	5	12	7	28	11	14	2
09		107	28	40	24	82	37	83	29
10		137	37	91	56	148	69	181	52
TOTAL		1 369	380	676	393	806	382	1 072	354
Fraction de sondage		$\frac{1}{25}$		$\frac{1}{15}$		$\frac{1}{10}$		$\frac{1}{10}$	

ECHANTILLON (1), ENQUETES REALISEES, COEFFICIENTS DE REDRESSEMENT

Classe d'activité (cf. annexe IV)	Région du Nord			Départements du Rhône et de l'Isère		
	Echantillon (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Echantillon coefficient K 0	Echantillon (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Coefficient K 0
01	64	60	1,07	95	97	0,98
02	42	41	1,02	57	56	1,02
03	27	25	1,08	24	24	1,00
04	10	9	1,11	18	17	1,06
05	76	76	1,00	27	25	1,08
06	47	52	0,90	53	51	1,04
07	50	47	1,06	38	36	1,06
08	5	5	1,00	7	7	1,00
09	29	28	1,04	24	24	1,00
10	48	37	1,02	57	56	1,02
TOTAL	398	380	1,05	400	393	1,02

(1) y compris les unités de remplacement.

Classe d'activité (cf. annexe IV)	Départements des Bouches du Rhône et des Alpes-Maritimes			Région Midi-Pyrénées		
	Echantillon	Nombre d'enquêtes réalisées	Coefficient K 0	Echantillon (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Coefficient K 0
01	66	67	0,99	62	58	1,07
02	75	68	1,10	93	81	1,15
03	24	26	0,92	25	25	1,00
04	7	4	1,75	2	2	1,00
05			1,03	18	17	1,06
06	34	33				
06			1,03	43	41	1,05
07	68	67	1,01	57	47	1,21
08	14	11	1,27	3	2	1,50
09	41	37	1,11	30	29	1,03
10	74	69	1,07	70	52	1,35
TOTAL	403	382	1,06	403	354	1,14

(1) non compris les unités de remplacement.

STRATE	Région Parisienne		
	Echantillon (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Coefficient K0
01	98	42	2,33
02	17	7	2,43
03	-	-	-
04	55	106	0,52
05	90	156	0,58
06	34	30	1,13
07	31	18	1,72
08	81	18	4,50
TOTAL	406	378	1,07

(1) non compris les unités de remplacement

COEFFICIENTS D'EXTRAPOLATION (K1) ET, COEFFICIENTS DE REDRESSEMENTS (K2) POUR L'ENSEMBLE DES REGIONS COUVERTES PAR L'ENQUETE

Classe d'activité (cf. annexe IV)	REGION du NORD		Départements RHONE ISERE		Départements BOUCHES-du-RHONE ALPES-MARITIMES		REGION MIDI-PYRENEES	
	K ₁	K ₂	K ₁	K ₂	K ₁	K ₂	K ₁	K ₂
01	81,92	1,45	30,26	0,54	23,79	0,42	21,10	0,37
02	81,92	1,44	31,00	0,55	26,31	0,42	22,31	0,39
03	89,12	1,58	29,08	0,51	22,31	0,39	21,60	0,38
04	86,78	1,54	32,65	0,58	43,25	0,77	30,00	0,53
05	78,20	1,38	32,92	0,58	23,97	0,42	21,76	0,39
06	87,29	1,54	31,59	0,56	23,97	0,42	21,24	0,38
07	86,09	1,52	32,81	0,58	24,28	0,43	23,79	0,42
08	102,40	1,81	30,71	0,54	30,64	0,54	52,50	0,93
09	89,61	1,59	29,83	0,53	26,51	0,47	21,76	0,39
10	86,27	1,53	29,09	0,51	26,48	0,47	32,21	0,57

Strates (cf. annexe VI)	Région Parisienne	
	K ₁	K ₂
01	267,81	4,74
02	273,29	4,84
03	-	-
04	66,93	1,18
05	74,74	1,32
06	145,63	2,58
07	224,72	3,98
08	581,61	10,29

REGROUPEMENT DES ACTIVITES ECONOMIQUES EN CLASSES

N° de classe d'activité	Activités économique
01	METALLURGIE
02	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
03	BOIS, PIERRES ET TERRES A FEU, LIVRE
04	INDUSTRIES CHIMIQUES, CAOUTCHOUC, PAPIER-CARTON
05	TEXTILE
06	VETEMENT, CUIRS ET PEAUX, PELLETERIE ET FOURRURES
07	ALIMENTATION
08	TRANSPORT ET MANUTENTION
09	COMMERCES NON ALIMENTAIRES
10	EAU GAZ ELECTRICITE, INTERPROFESSIONNEL

□□□

(1) non compris les unités de remplacement.

ANNEXE 2

Taux de mobilité

La répartition des jeunes de l'échantillon selon qu'ils occupaient ou non leur premier emploi chez l'employeur où ils ont été saisis est significative de la mobilité qui a précédé cet emploi.

La ventilation de ces mêmes jeunes selon qu'ils étaient ou non présents dans l'entreprise au moment de l'enquête exprime la mobilité qui a suivi l'occupation des emplois observés..

Le croisement de ces deux caractéristiques permet de construire un indice de mobilité.

	1er emploi	Nième emploi	Non réponse au sujet du 1er emploi (N S P)
Présents	n'on occupé que l'emploi objet de l'enquête	ont occupé plus d'un emploi avant embauche	n'ont peut être occupé qu'un emploi
Absents	sont susceptibles d'avoir occupé plus d'un emploi	sont susceptibles d'avoir occupé au moins trois emplois	sont susceptibles d'avoir occupé plusieurs emplois

La valeur en pourcentage de ces différents sous-ensembles de l'échantillon brut est donnée au tableau ci-dessous.

	1er emploi (j_1)	non 1er emploi (j_2)	N S P (j_3)	Ensemble (E)
Présents (i_1)	43,4	12,4	1,6	57,4
Absents (i_2)	24,8	13,7	3,3	41,8
$\Sigma i_1, i_2$	68,2	26,1	4,9	99,8
Présence ou absence non déclarée (i_3)				0,8
Ensemble de l'échantillon				100,0

Définition du taux de mobilité retenu – la case i_1, j_1 regroupe l'ensemble des jeunes qui n'ont connu aucune mobilité avant la date de l'enquête, à 2 % près si l'on tenait compte de la ligne i_3 (présence non déclarée) et de la case i_1, j_3 (NSP 1er emploi, présents). Elle concerne un effectif important (43,4 %).

Nous retiendrons comme indice de mobilité le complément à 100 du rapport en pourcentage de la case i_1, j_1 à l'ensemble de la population, déduction faite des NSP et non déclarés.

$$\text{Taux de mobilité} = 100 - \left[\frac{1 E \cap P}{1 E \cap N 1 E} \right] \times 100$$

où $1 E$ est l'ensemble des jeunes qui ont occupé leur premier emploi chez l'employeur interrogé.

P , l'ensemble des jeunes présents dans l'entreprise au moment de l'enquête,

et $N 1 E$, l'ensemble des jeunes qui avaient déjà occupé un ou plusieurs emplois avant d'être recrutés par l'employeur interrogé.

ANNEXE 3

Activités économiques

Regroupements en 7 et 15 postes

Regroupement en 7 postes		Regroupement en 15 postes	Codes à 2 chiffres de la N A E
non représenté	01	Pêche, forêts agriculture	01 à 05
	02	Production et première transformation des métaux	16 à 20
02 à 05 Métallurgie, construction mécanique et électrique	03	Mécanique générale, articles métalliques divers, précision optique	22 à 24 à 29
	04	Construction de machines, constructions navales automobiles, constructions aéronautiques	21 à 25 à 27
	05	Constructions électriques	28
06 Bâtiments et travaux publics	06	Bâtiments et travaux publics	33 à 34
	07	Industries textiles	47 et 48
07 et 08 Textile et confection	08	Habillement, travail des étoffes	49
09 Autres industries	09	Autres industries	06 à 15, 30 à 32 35 à 46, 50 à 61
10 Commerces agricoles et alimentaires	10	Commerces agricoles et alimentaires	69 et 70
11 Commerces non agricoles	11	Commerces non agricoles	71 et 81
	12	Banques et assurances et agences financières	82 à 84
12 à 15 Autres services	13	Hygiène	89
	14	Santé	91
	15	Autres activités de services et transports	62 à 68, 85 à 88 92 à 99
non représenté		non représenté	90

ANNEXE 4

Activités économiques Hors échantillon

Pêche, forêts et agriculture c'est-à-dire les codes NAE à 2 chiffres :

- 01 – Pêche sauf les entreprises d'armement,
- 02 – Forêt sauf le travail du bois en forêt,
- 03 – Culture,
- 04 – Production animale,
- 05 – Activités annexes de l'agriculture.

L'extraction minière, soit les codes à 3 chiffres NAE suivants :

- 101 à 108 – Pétrole et carburants
- 111 – Extraction de houille et lignite
- 121-131-136 Extraction de minerais
- 141 – Ardoisières,
- 150 – Asphalte,
- 152 – Sel,
- 155 – Souffre,
- 157 – Spath fluor.

Les gens de maison code NAE à 2 chiffres : 90

Nomenclature des tâches

1 - Manutention, stockage

- 11 - manoeuvre, manutention, conditionnement, emballage, approvisionnement manuel des machines et appareils
- 12 - conduite et utilisation de petits engins de manutention

2 - Conduite d'appareils mécaniques ou électriques simples pour des opérations de préparation, fabrication ou finition, élémentaires (travaux en série); ex. perçage, tronçonnage, pliage, polissage, piquage...

- 21 - aide-conducteur
- 22 - conducteur

3 - Montage, façonnage, préparation, finitions élémentaires manuelles pouvant nécessiter éventuellement l'utilisation de petits appareils, par ex. de soudage, perçage, vissage.

- 31 - opérations élémentaires de : assemblage, façonnage, préparation, finitions (tâches élémentaires ou fractionnaires) ; ex. collage, câblage, soudage sur chaîne.
- 32 - opérations complexes : assemblage, façonnage, préparation, finition et montage-soudage de constructions soudées en série (postes caractérisés par plusieurs séries d'opération simples successives).

4 - Vérification, contrôle

- 41 - contrôles simples : tirage, dénombrement avec classement, étiquetage.
- 42 - mesures simples, contrôle avec finitions.

5 - Métiers industriels

- 51 - apprentissage - aide ou assistance d'un travailleur qualifié ou expérimenté.

- 52 - usinage simple de série ou petits travaux de métiers dans une gamme restreinte.
- 53 - attributions relevant de l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée.

6 - Tâches administratives et techniques autres que production et entretien

- 61 - coursier, standard, planton, portier
- 62 - emploi de bureau à des tâches élémentaires : «écritures, classement»
- 63 - emploi de bureau à des tâches élémentaires : «facturation, chèques, paie, services comptables»
- 64 - emploi de bureau à des tâches élémentaires : «services techniques, méthode, dessin, guichet»
- 65 - perforateur-vérificateur, mécanographe
- 66 - sténodactylographe, dactylographe
- 67 - secrétariat (tâches complexes avec autonomie)
- 68 - aide comptable
- 69 - dessinateur débutant ou débutant qualifié d'autres services techniques autres que production et entretien

7 - Métiers de l'alimentation (boucher, charcutier, pâtissier...)

- 71 - aides (avec participation à la vente ou aux livraisons) ou apprentis
- 72 - exercice du métier

8 - Commerce

- 81 - aide ou apprenti aux métiers du commerce
- 82 - vente au détail, caisse
- 83 - prestation de service à la clientèle commerciale autre que vente (ex. : ouvrier en station service)
- 84 - livraisons
- 85 - service en hôtellerie, restauration, débit de boissons

9 - Service

- 91 - nettoyage, entretien des locaux, gardiennage
- 92 - aide ou apprenti aux métiers de service (ex. : soins, coiffure)
- 93 - exercice des métiers ou activités professionnelles de service (ex. : coiffeur, aide soignante)

00 - Autres fonctions non désignées ailleurs

la documentation française
29-31 Quai Voltaire
75340 Paris CEDEX 07

AM - 569