

## Gestion sectorielle de la main-d'œuvre et insertion des débutants dans les années 90

Par Nathalie Moncel

*Des travaux anciens révélaient déjà l'importance des modes de gestion de la main-d'œuvre dans l'analyse de l'insertion professionnelle. Reprenant cette approche, cette recherche propose une typologie des modes sectoriels d'embauche des débutants au cours des années 90 pour caractériser ainsi les tendances en cours.*

L'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes s'est considérablement enrichie avec le recueil et l'exploitation de données longitudinales ; celles-ci permettent en effet de caractériser les différents types de trajectoires, d'évoquer l'existence de parcours stabilisants et d'autres plus précaires. Toutefois, le rôle des entreprises dans les mobilités de début de vie active, et plus globalement dans le processus d'insertion, est méconnu. Les enquêtes étant principalement conduites auprès des individus, ce rôle ne peut être appréhendé que de façon indirecte. Il est également peu questionné par la plupart des analyses sur l'emploi des jeunes.

### MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

L'insertion professionnelle est majoritairement étudiée à partir des cadres d'analyse issus des théorisations de la formation ; ces dernières proposent des conceptions réduites de l'emploi et des pratiques des

entreprises. Dans l'approche du capital humain, la formation détermine la productivité du travailleur ; l'entreprise apparaît alors comme un simple lieu d'évaluation de ses capacités productives ou un lieu d'acquisition de capacités productives spécifiques. Pour d'autres théories, qui ont partiellement remis en cause le modèle du capital humain (théories du signal

**Nathalie Moncel** est économiste, chargée d'études Céreq au sein du Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (GREE), CNRS-université Nancy 2, lors de cette recherche. Actuellement, elle est chercheuse associée au sein du *Centre for Research on Innovation and Competition, University of Manchester, (ESRC)*. Elle a publié : *La mobilisation de la main-d'œuvre jeune par les entreprises : logiques sectorielles, logiques sociétales*, Thèse d'économie, université de Nancy 2, 1999, 369 p. ; « Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité : quelles conséquences pour l'emploi des jeunes ? », *Formation Emploi* n° 60, Céreq, octobre-décembre, 1997, pp. 67-79.

ou du filtre, théories de l'appariement, du cycle de vie ou des incitations), la formation est un indicateur de la productivité potentielle des individus ; l'entreprise, par la mise au travail, devient le lieu de détermination des capacités productives effectives. Dans cette perspective, l'intérêt du concept d'emploi est souligné par les études les plus récentes sur les carrières salariales : « *la mise en exergue de différences de rémunération entre salariés aux caractéristiques et conditions de travail identiques ou " disparités non compensatrices " confirme [également] les limites explicatives des variables individuelles.* » (Lemistre, Plassard, 1998). Malgré cette avancée notable, une telle position reste limitée puisque l'emploi demeure un concept empirique, identifié à la catégorie socio-professionnelle. L'appréhension plus globale des pratiques des firmes est pour l'instant non prise en compte dans les modèles<sup>1</sup>. L'analyse des déterminants de la mobilisation de la main-d'œuvre débutante par les firmes est donc souvent limitée aux caractéristiques individuelles ; dès lors, au-delà du « tri » des salariés, l'impact des modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises, sur les trajectoires d'insertion, est difficilement intégré.

À l'inverse, des travaux déjà anciens (Eymard-Duverney, 1981 ; Grando, 1983) ont révélé l'existence de modes différenciés de gestion de la main-d'œuvre, en lien avec les configurations productives sectorielles, et leurs conséquences en termes d'allocation et d'usage de la main-d'œuvre. Plus globalement, un tel angle d'approche considère d'une part que les structures d'emploi sont déterminées en dehors des rapports de marché et qu'elles reposent sur des segments d'emplois hiérarchisés par les firmes ; d'autre part, que l'allocation de la main-d'œuvre au sein de ces segments, organisée par le fonctionnement du marché du travail, répond à un processus de différenciation de la main-d'œuvre dans un système d'emploi donné. Ce processus donne sens à la sélectivité à l'œuvre sur le marché du travail et aux relations observées entre les caractéristiques des emplois et celles des individus<sup>2</sup>. Dans cette perspective, l'entreprise est avant tout un lieu de différenciation de la main-d'œuvre et les

formes de mobilité prennent sens par rapport à un type de structuration des emplois.

Le repérage des divers types de gestion de la main-d'œuvre contribue de façon essentielle à la compréhension des modalités d'insertion professionnelle. Des travaux relativement anciens ont mis à jour les liens entre les modalités d'accès à l'emploi des jeunes et les différents types de gestion de la main-d'œuvre. Les transformations observées dans les modalités d'accès à l'emploi des jeunes générations ne peuvent être réellement éclairées qu'en resituant les flux d'insertion dans l'ensemble des mouvements du système d'emploi.

En comparant les modes sectoriels de recrutements en 1972 et en 1977, Petit (1978) montre que la conjoncture n'a pas d'effet automatique sur les pratiques de renouvellement de la main-d'œuvre ; de même, il met à jour l'existence d'une analogie mais pas d'un lien systématique entre gestion de la main-d'œuvre type « marché externe »<sup>3</sup> et appel à la main-d'œuvre jeune. En outre, selon Menu (1979), la structure des qualifications n'apparaît pas déterminante. Il met en évidence la forte polarisation des jeunes dans les emplois non qualifiés, quel que soit le secteur. Mais Clémenceau, Géhin (1983) puis Amat, Géhin (1987) démontrent que l'intensité et la nature des flux de renouvellement de la main-d'œuvre sont des facteurs déterminants de l'entrée des jeunes au sein des secteurs d'activité ; ces flux sont eux-mêmes liés à des modes de gestion de la main-d'œuvre spécifiques. On assiste en effet à une polarisation des jeunes au sein des secteurs à mode de gestion externe de la main-d'œuvre et à leur relative exclusion des secteurs à gestion de la main-d'œuvre de type « marché interne. » Cette tendance s'est d'ailleurs accrue à la fin des années 70.

Dans une analyse précédente (Moncel, 1997), nous avons confirmé ce type de lien entre modes de gestion de la main-d'œuvre et emploi des jeunes au début des années 90. Cette étude soulignait le paradoxe d'une relative stabilité des voies d'entrée en emploi des jeunes au sein du système productif, avec un renforcement du clivage entre secteurs d'insertion

<sup>1</sup> Les pratiques des firmes sont du domaine de « l'hétérogénéité inobservée » (Goux, Maurin, 1997).

<sup>2</sup> On rejoint ici l'approche développée notamment par Thurow (1975), en termes de concurrence pour l'emploi, qui considère que le salaire est un attribut du poste et non de l'individu qui l'occupe, la formation étant alors utilisée comme indicateur des capacités d'adaptation des individus aux postes que les firmes déterminent et cherchent à pourvoir.

<sup>3</sup> Les expressions de marché interne/marché externe sont utilisées dans cet article de façon descriptive pour désigner des pratiques de gestion de la main-d'œuvre typiques : stabilité de la main-d'œuvre et mobilité interne pour l'accès à des postes qualifiés sont caractéristiques des marchés internes, rotation et appel-rejet de la main-d'œuvre sur des postes d'exécution sont des caractéristiques des marchés externes.

et secteurs fermés à la main d'œuvre débutante ; et ce, malgré les fortes transformations du système d'emploi durant la décennie 80. D'autre part, alors que les formes particulières d'emploi<sup>4</sup> se généralisent pour les débutants sur le marché du travail, les logiques sectorielles de gestion de la main-d'œuvre apparaissent également déterminantes des conditions d'accès à l'emploi stable (Moncel, Rose, 1995 ; Lochet, 1995). Enfin, de façon plus globale, les deux dernières décennies sont marquées par des mouvements de déstabilisation des marchés internes du travail (resserrement de la hiérarchie des salaires, blocage des mobilités internes, fragmentation des statuts) et par une structuration des marchés externes par les dispositifs institutionnalisés de transition (mesures d'insertion, intermédiaires du marché du travail, prise en charge fiscale d'une partie des coûts de mobilisation et d'usage pour certaines catégories de main-d'œuvre). Ces changements d'ordre structurel affectent les conditions d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi des jeunes ; face à la montée concomitante de la scolarisation et du chômage des jeunes, certaines études vont jusqu'à évoquer une impasse du système d'insertion à la française (Gautié, 1995 ; Verdier, 1996 ; Rose, 1996 ; Moncel, 1999).

---

*« Il n'y a pas  
de lien  
univoque  
entre évolution  
du volume  
d'emploi et  
renouvellement de  
la main-d'œuvre »*

---

## CONDITIONS D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET RENOUVELLEMENT DE LA MAIN- D'ŒUVRE DANS LES ANNÉES 90

Les transformations des conditions d'insertion professionnelle dans les années 90 sont connues, certaines prolongeant des tendances antérieures. La

<sup>4</sup> On regroupe généralement sous cette appellation l'ensemble des emplois à durée déterminée et/ou pour lesquels une partie du coût est assuré par un financement fiscalisé par les dispositifs de la politique de l'emploi : CDD, intérim, contrats d'alternance, emplois aidés dans les secteurs marchand et non marchand.

hausse du niveau de formation des débutants s'est poursuivie. Si le chômage d'insertion s'est généralisé (Fournié, Grando, 1995), les disparités selon le niveau de formation se sont creusées ; de même, les difficultés d'insertion des jeunes les moins diplômés se sont accrues (Estrade, Thiesset, 1998). Parallèlement, les conditions d'accès à l'emploi ont été marquées par la diffusion des formes particulières d'emploi et du travail à temps partiel (Ponthieux, 1997), et par un glissement vers le bas des recrutements à tous les niveaux de diplôme (Poulet, 1998). Le phénomène de déclassement à l'embauche apparaît plus important pour les titulaires de baccalauréat ou de diplômes supérieurs et semble avoir changé de nature : « *on serait passé d'une logique d'insertion professionnelle avec perspectives d'évolution à brève échéance dans l'entreprise à un processus où l'emploi déclassé est accepté " faute de mieux " »* (Forgeot, Gautié, 1997, p. 67).

Les débutants se trouvent à l'entrée du marché du travail ; ils forment une part quasi-constante des recrutements annuels des entreprises, comprise entre 9 et 11 % depuis le milieu des années 80 (Fournié, Grando, 1995) ; par conséquent, leurs conditions d'embauche reflètent les transformations de la structure et des modes de renouvellement de la main-d'œuvre par les entreprises. Toutefois, ces transformations sont complexes car elles entremêlent facteurs conjoncturels et évolutions structurelles du système d'emploi. Ainsi, on constate globalement une poursuite du mouvement de tertiairisation de l'économie ; cependant, l'évolution du volume d'emploi est très différenciée selon les secteurs d'activité, et plus ou moins régulière selon leur sensibilité à la conjoncture très heurtée sur la période (cf. **encadré 1**). Par ailleurs, il n'y a pas de lien univoque entre évolution du volume d'emploi et renouvellement de la main d'œuvre : le déclin du volume d'emploi ne signifie pas l'absence de rotation de la main-d'œuvre. Ainsi, les secteurs qui subissent de fortes fluctuations conjoncturelles présentent des cas de figure opposés entre les activités de la construction ou des biens d'équipement, qui connaissent des taux d'entrée relativement faibles, et les secteurs des services aux entreprises qui sont de gros recruteurs (Ersnt, 1996). De même, les secteurs dont l'activité est liée à la consommation des ménages (industries agroalimentaires, industries des biens de consommation ou commerce de détail) ont des profils de renouvellement de la main-d'œuvre très différenciés qui conjuguent fort taux d'entrée et stagnation ou baisse du volume d'emploi (DARES, 1997).

Encadré 1

## Conjoncture et emploi dans les années 90

Depuis le milieu des années 80, le cycle économique est très marqué : forte croissance entre 1986 et 1989, ralentissement à partir de 1990, puis récession au début de l'année 1993. La reprise amorcée dans les premiers trimestres de l'année 1994 ne dure pas. Il faudra attendre 1997 pour assister à une véritable reprise, confirmée en 1998 et 1999.

Sur cette période, la vitesse et l'amplitude de l'ajustement de l'emploi se sont accrues. Après trois années d'expansion, la croissance de l'emploi se ralentit brusquement à l'automne 1990, et le volume d'emploi décroît de 158 000 en moyenne entre 1991 et 1993. Il repart à la hausse de la mi-1994 à la mi-1995, puis stagne en 1996. L'année 1997 se caractérise par des créations nettes d'emploi qui se poursuivent en 1998 et en 1999. Au total, selon les données des enquêtes « Emploi » de l'INSEE, l'emploi affiche une baisse moyenne de 1,5 % entre 1990 et 1994 et une hausse de 4 % entre 1994 et 1999.

Il convient de noter que le lien entre croissance du PIB (Produit intérieur brut) et création d'emploi repose en partie sur des effets de structure : l'enrichissement de la croissance en emploi sur la dernière décennie est expliquée pour 10 % par la transformation sectorielle de l'économie, pour 40 % par le développement du temps partiel, pour 20 à 30 % par le développement des emplois courts et pour 20 à 30 % par la politique d'allègement des charges sociales (Gérardin, 1999).

D'autre part, l'emploi des jeunes, et plus encore celui des débutants ou des actifs récents sur le marché du travail, surréagit à la conjoncture (Fondeur, 1999). Cette sensibilité s'est accrue depuis le milieu des années 80 du fait de la nature des emplois auxquels les jeunes ont accès, mais de façon inégale, les jeunes les moins diplômés étant les plus exposés.

Au sein des transformations de la structure professionnelle, des évolutions complexes apparaissent aussi (Lerenard, 1999). Globalement, parmi les secteurs qui ont connu la plus forte expansion, on peut distinguer d'une part, les activités du tertiaire public qui sont parmi les moins affectées par une modification des qualifications (les employés y occupent près de la moitié des emplois) ; d'autre part, les activités des services financiers et des services aux entreprises qui développent, pour les premiers, des emplois d'encadrement, et pour les seconds, des emplois de cadres dans les sociétés de conseils, mais aussi des emplois d'ouvriers qualifiés ou non dans les sociétés d'intérim, de gardiennage, ou de nettoyage<sup>5</sup>. Les secteurs dynamiques de l'industrie (secteurs des biens intermédiaires et de haute technologie) ont tendance à créer des emplois qualifiés et les activités industrielles en déclin recomposent également leur main-d'œuvre autour de professions plus qualifiées. Mais, loin de

disparaître, les emplois peu qualifiés se déplacent de l'industrie vers le tertiaire, avec le développement des employés de commerce, des personnels des services aux particuliers et des agents de service<sup>6</sup>.

Recompositions sectorielles et professionnelles se conjuguent donc pour constituer le contexte de l'emploi des débutants. Cependant, l'insertion représente un flux sur le marché du travail ; dès lors, les conditions de renouvellement de la main-d'œuvre vont être déterminantes dans l'accès à l'emploi. Or, mal-

<sup>5</sup> Le métier d'agent d'entretien a ainsi été le plus créateur d'emplois dans les services marchands avec une augmentation de 33 000 emplois entre 1993 et 1998 pour atteindre un niveau de 265 000 emplois en 1998 (Lerenard, 1999).

<sup>6</sup> Après une baisse continue de ses effectifs depuis 1984, l'emploi non qualifié augmente à nouveau depuis le milieu des années 90 et représente un quart des emplois salariés en mars 2000 (Gubian, Ponthieux, 2000).

gré la faible amplitude de variation du volume d'emploi, les mouvements de main-d'œuvre sont élevés. Du milieu des années 80 au milieu des années 90, les flux d'entrées et de sorties de salariés représentent, selon les années, entre 55 et 60 % du stock d'emploi total (Lagarde, Maurin, Torelli, 1996). Cette rotation de la main-d'œuvre est principalement liée à des mouvements de mobilité « pure », c'est-à-dire qui ne donnent lieu ni à création ni à suppression d'emploi<sup>7</sup>. Durant la seconde moitié de la décennie 90, les mouvements de main-d'œuvre se sont accrus en raison de la reprise de l'activité économique (Richet-Mastain, Vazeille, 2000). Les emplois d'ouvriers et d'employés connaissent les taux de rotation les plus importants et la mobilité des salariés est le plus souvent subie (Charlot, Sandoval, 1995).

Ces évolutions des pratiques de renouvellement de la main-d'œuvre s'appuient sur un recours accru aux formes particulières d'emploi. Face à des fluctuations de l'activité plus erratiques depuis le milieu des années 80, les entreprises ont en effet eu tendance à ajuster plus vite et plus fortement leur volume d'emploi en recourant de façon privilégiée aux emplois temporaires. Ainsi, la première phase de la reprise de 1994 se caractérise par l'accroissement des entrées sous contrat à durée déterminée (CDD) ; mais, à l'inverse du mouvement constaté à la fin des années 80, elle n'a pas été relayée par une seconde phase se traduisant par des recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI). Il semble que « *l'évolution structurelle prend le pas sur l'évolution conjoncturelle, la baisse tendancielle de la part des recrutements sur CDI masquant pour partie la reprise conjoncturelle des embauches fermes* » (Audirac, Barthelemy, Jaulent, 1996, p. 7). Cette tendance caractérise également la reprise de l'emploi lors du premier semestre 1998.

Par rapport à l'ensemble de ces transformations, il semblait intéressant de réexaminer l'impact des pratiques de gestion de la main-d'œuvre sur l'insertion professionnelle des débutants durant les années 90. La répartition sectorielle de l'emploi des débutants s'est-elle modifiée au regard de celle des années 80 ? Comment les conditions de renouvellement de la main-d'œuvre influencent-elles la stabilisation des

<sup>7</sup>« Près d'un salarié sur quatre est chaque année entré ou sorti d'un établissement sur la période 1985-1994, tandis qu'un emploi sur 31 était créé, et un emploi sur 23 supprimé pendant la même période » (Chambin, Mihoubi, 1995).

nouveaux entrants sur le marché du travail ? Quelles différenciations au sein du processus d'insertion met-on à jour à travers les corrélations entre secteurs d'entrée, conditions d'emploi et caractéristiques individuelles ?

Afin d'apporter des éléments de réponse à ces questions, nous avons exploité l'enquête *Génération 92* du Céreq<sup>8</sup>. Certes, l'utilisation d'une enquête centrée sur les individus ne permet pas de mesurer à proprement parler un « effet entreprise » ; toutefois, l'intérêt de l'enquête *Génération 92* est double dans cette démarche. D'une part, elle concerne tous les niveaux de sortie du système éducatif et rend donc possible l'observation des conditions d'insertion à conjoncture identique. D'autre part, cette enquête comporte des informations sur les emplois tenus par les sortants du système éducatif pendant leurs cinq premières années de vie active. Elle permet ainsi d'analyser la mobilité de la main-d'œuvre débutante au sein du système productif à partir des caractéristiques de temporalité des séquences d'emploi (date de survenance, rang dans la trajectoire d'emploi, durée) et de position au sein du système d'emploi (activité et taille de l'entreprise, nature du contrat et position professionnelle).

## UNE TYPOLOGIE DES MODES DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DÉBUTANTE

Dans un travail précédent (Lhotel, Moncel, 2000), une description des mobilités d'emploi des jeunes sortis du système éducatif en 1992 avait fait apparaître plusieurs faits saillants : le flou de la notion de stabilité au regard des indicateurs classiques de l'insertion, l'intensité de la mobilité sectorielle et la stabilité de la structure sectorielle des emplois sur les cinq premières années de vie active. L'analyse présentée ici complète et enrichit cette approche<sup>9</sup>.

Le niveau d'analyse retenu est constitué par des « segments productifs » définis par le croisement

<sup>8</sup> Pour une présentation de cette enquête, cf. *Bref-Céreq*, n° 149, janvier, 1999.

<sup>9</sup> Cet article reprend les principaux résultats d'une recherche présentée dans Moncel, (2001), « Les pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre débutante par les entreprises et leurs conséquences sur les parcours d'insertion », *Note de travail Génération 92*, Céreq, n° 9, janvier 2001.

entre l'activité et la taille des établissements<sup>10</sup> : seize secteurs d'activité et trois classes de taille (moins de 10 salariés, 10 à 49 salariés, 50 salariés et plus). Un « effet sectoriel » est identifié lorsque la taille de l'entreprise ne différencie pas les pratiques à l'égard des débutants. Le **tableau 1** présente la répartition de l'ensemble des séquences d'emploi<sup>11</sup> considérées au sein des segments productifs.

<sup>10</sup> Ce renseignement est toutefois fragile pour certains secteurs (comme les services de santé, d'éducation et l'administration par exemple) car la question portait sur la taille de l'établissement et non de l'entreprise.

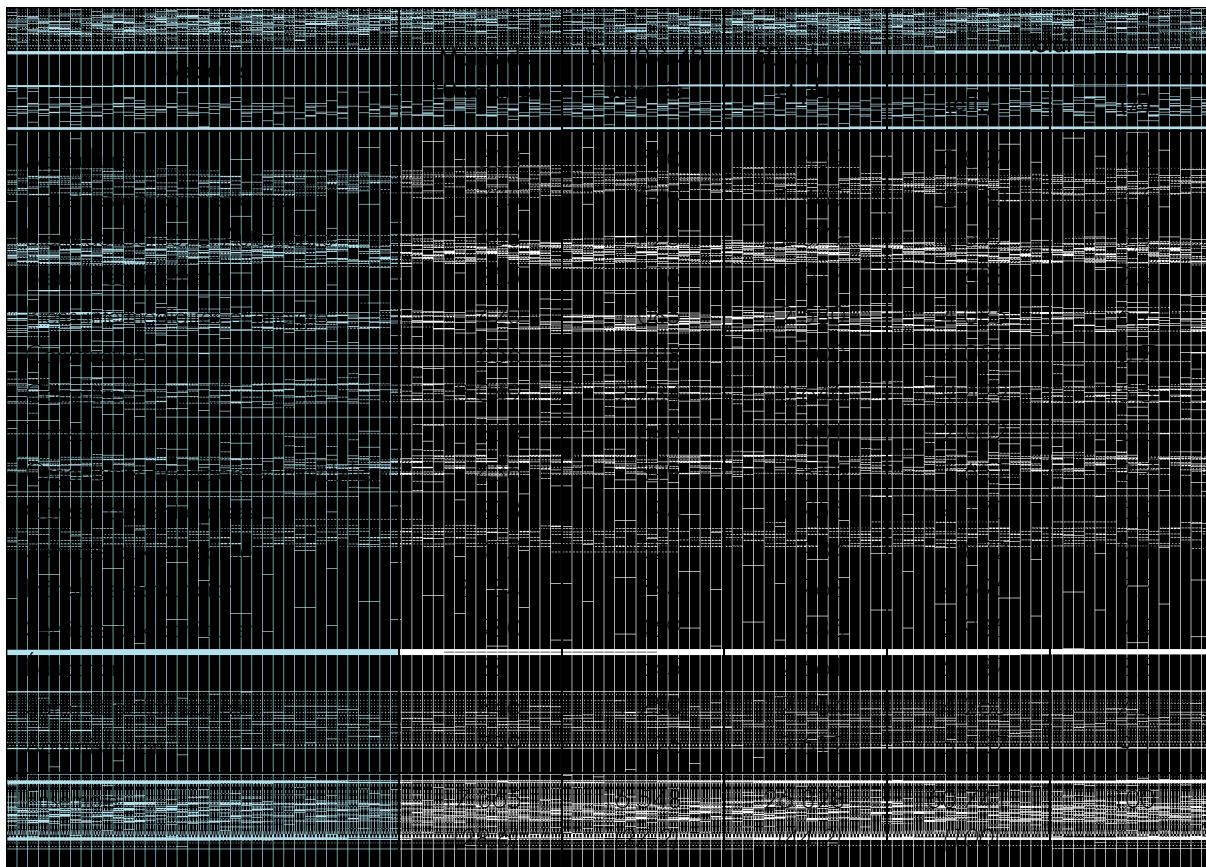
<sup>11</sup> Une séquence d'emploi est définie à partir de sa description dans le calendrier comme une période de travail sans interruption dans une même entreprise, quel que soit le statut, ou comme inté-

L'objectif était d'évaluer les pratiques d'appel de la main-d'œuvre des segments productifs ainsi définis. Pour cela, nous avons soumis les données à un traitement statistique en deux étapes.

La première étape a permis de classer les segments productifs en fonction de leurs pratiques d'appel de la main-d'œuvre. Nous avons fait une analyse factorielle des correspondances (AFC), suivie d'une clas-

rimaire dans plusieurs entreprises. Toutefois, nos données ne comportent pas les séquences d'intérim pur (intérim de durée inférieure ou égale à deux mois ou séquence d'intérim dans plusieurs entreprises) car elles ne sont pas renseignées sur le secteur d'activité. D'autre part, les séquences identifiées à des emplois de vacances, séquences ayant débuté avant septembre 1992 et ayant duré moins de trois mois, n'ont pas été prises en compte.

Tableau 1  
Répartition des séquences d'emploi au sein des segments productifs



**Exemple de lecture :** 1638 séquences d'emploi se sont déroulées dans des établissements de moins de 10 salariés du secteur de l'agriculture, 4,6 % dans le secteur de l'agriculture et 28,6 % dans les établissements de moins de 10 salariés.

**Source :** enquête « Génération 92 », Céreq.

sification hiérarchique pour regrouper les secteurs en fonction de pratiques d'appel communes. Ces pratiques d'appel sont repérables par un certain nombre d'indicateurs issus des données propres à chaque segment productif (cf. **encadré 2**). Ils portent sur le taux de premier emploi et le taux d'emploi à cinq ans (emploi actuel) dans ce segment, leurs durées moyennes, l'importance et la durée des emplois « intermédiaires » (emplois du passé), le taux de fuite du segment à l'issue du premier emploi ou, au contraire, les taux d'entrée en fin de période dans le segment.

L'AFC met en évidence trois grands profils de pratique et la classification hiérarchique amène à une partition des segments suivant ces profils en six classes (voir ci-après).

La seconde étape visait à caractériser plus globalement les modes de mobilisation de la main-d'œuvre débutante en croisant l'appartenance d'un segment productif à une classe (et donc à une pratique d'appel particulière) avec d'autres indicateurs issus des données et portant cette fois sur la nature des emplois occupés et les caractéristiques des individus occupant ces emplois (cf. **encadré 3**).

## Des profils distincts d'appel de la main-d'œuvre débutante...

La méthode d'analyse factorielle utilisée pour traiter les données met en évidence, dans un premier temps, trois profils principaux<sup>12</sup>.

- Le premier profil est caractérisé par une prédominance de séquences courtes du passé, des séquences de rang élevé (correspondant à des emplois tardifs dans les trajectoires) et des départs importants après le premier emploi. Il est construit par des segments

<sup>12</sup> Pour une présentation exhaustive des traitements statistiques réalisés, on peut se reporter à Moncel (2001).

### Encadré 2

## Les indicateurs des pratiques d'appel de la main-d'œuvre

Les méthodes de traitement statistiques utilisées relèvent de l'analyse des données : analyse factorielle des correspondances afin de dégager des profils d'appel de la main-d'œuvre débutante, classification ascendante hiérarchique afin de former des classes de segments productifs homogènes selon leurs pratiques. Au total, neuf indicateurs sont utilisés pour caractériser les pratiques d'appel de la main-d'œuvre :

- Part des premiers emplois parmi le total des séquences d'emploi ;
- Part des emplois actuels : nombre d'emplois à la date de l'enquête parmi le total des séquences d'emploi ;
- Durée moyenne en mois des premiers emplois : durée moyenne des premiers emplois finis ;
- Part des séquences d'emploi du passé de moins de 3 mois dans l'ensemble des séquences d'emploi ;
- Part des séquences d'emploi du passé de plus de 6 mois dans l'ensemble des séquences d'emploi ;
- Part des séquences d'emploi arrivant en quatrième position ou plus parmi le total des séquences d'emploi ;
- Taux de départ du segment après le premier emploi ;
- Taux d'arrivée dans le segment lors du dernier emploi ;
- Part des fins de séquences d'emploi non liées uniquement à la volonté de l'individu.

de rotation de la main-d'œuvre débutante : les petits et moyens établissements de l'hôtellerie-restauration, des services aux entreprises (distincts ici des activités de conseil aux entreprises qui regroupent les secteurs tels que la recherche-développement, la communication...), des transports, mais aussi par les activités de l'agriculture.

- À l'opposé se trouve un profil d'appel de la main-d'œuvre débutante caractérisé par des premiers emplois longs, souvent encore tenus à la date de l'enquête, des départs et des arrivées faibles. Il correspond à des segments à la fois introducteurs de main-d'œuvre et stabilisants : les grands établissements de la finance, du conseil aux entreprises, de

## Les Indicateurs des conditions d'emploi et des caractéristiques de la main-d'œuvre

S'agissant des conditions d'emploi, les indicateurs suivants ont été retenus :

- le statut à l'embauche : CDI (CDI, fonctionnaire, indépendant, *free lance*), CDD (CDD, intermittent, intérim, vacataire, saisonnier, sans contrat), contrat aidé (apprentissage, CES (Contrat emploi solidarité), contrat de qualification, stagiaire rémunéré, autre mesure d'aide) ;
- le temps de travail à l'embauche : temps partiel ou temps complet ;
- la position professionnelle à l'embauche : cadre, professions intermédiaires, employés, ouvriers, indéterminé (réponse relativement fréquente - 4 % - pour le premier emploi) ;
- Les mobilités entre premier emploi et emploi à la date de l'enquête : absence de mobilité (31,7 % en moyenne), mobilité au sein de la même classe.

Les conditions d'emploi au premier emploi ont des traits connus. Le contrat à durée indéterminée occupe une place minoritaire (36 %) derrière le contrat à durée déterminée (49 %) et avant les différents types de contrats aidés (15 %) qui contribuent à un taux de premiers emplois à temps partiel relativement élevé (28 %). En termes de position professionnelle, 43 % des premiers emplois sont des postes d'employés, un tiers des postes d'ouvriers, les catégories de cadres ou de professions intermédiaires ne concernant qu'une faible minorité des premières situations professionnelles avec respectivement 6 % et 14 % des premiers emplois.

En ce qui concerne les caractéristiques de la main-d'œuvre, deux indicateurs ont été retenus :

- le niveau de sortie du système éducatif en 1992 : supérieur (niveau I, II et III), baccalauréat (niveau IV sup. et IV sec.), niveau V et moins (V, Vbis et VI) ;
- le genre : la part des femmes s'établit à 46,8 % et celle des hommes à 53,2 % dans la population considérée (les débutants ayant eu un premier emploi).

Selon la nomenclature retenue, la structure des niveaux de sortie du système éducatif correspond à 35,6 % de sortants du supérieur, 23,1 % de sortants niveau baccalauréat, et 41,1 % de sortants niveau V et inférieur. Ce dernier taux paraît élevé mais, comme nous l'avons noté (Lhotel, Moncel, 2000), la structure par niveau de formation au sein de l'enquête *Génération 92* comporte une surreprésentation des sortants de niveau V et inférieur par rapport aux données du ministère de l'Éducation nationale (direction des Études et de la Prospective - DEP, 1994): 12,1 % de niveau VI et Vbis contre 9,4 % selon la DEP et 31,2 % de niveau V, contre 29,2 % selon la DEP.

l'administration, de l'éducation et de la santé, ainsi que des industries de biens d'équipement et le BTP.

- Entre ces deux pôles se distingue un autre profil à la fois introducteur et distributeur de main-d'œuvre, puisque caractérisé par une part moyenne de premiers emplois, de durée également moyenne, mais aussi marqué par des taux de départ et d'arrivée rela-

tivement forts et des séquences de rang élevé. Ce profil est construit par des petits et moyens établissements des industries des biens d'équipement et de consommation, des activités de transports, de la finance et du commerce, des petits établissements de l'éducation et de la santé.



... correspondant à des modes spécifiques de mobilisation de la main-d'œuvre

Une classification ascendante hiérarchique permet de distinguer ensuite une partition en six classes de segments productifs caractérisées par les valeurs des indicateurs d'appel, de conditions d'emploi et de caractéristiques de la main-d'œuvre<sup>13</sup>.

► **Classe 1 : Les segments de rotation**  
(cf. tableau 2)

Regroupant plus d'un premier emploi sur cinq, cette classe présente une nette distinction entre deux sous-groupes inégaux quant à leur part dans le premier emploi des débutants, très différents en termes de conditions d'emploi et de mobilité et qui correspondent à une partition spécifique selon le niveau de diplôme et le genre.

**Classe 1.1 : Les profils atypiques des segments de passage court (5,8 % des premiers emplois)**

Cette classe regroupe la plupart des séquences d'emploi dans le secteur de l'agriculture, celles dans les établissements des industries agroalimentaires (IAA) de taille moyenne, et un tiers des séquences dans le secteur de l'administration. Cette proximité dans les modes de mobilisation de la main-d'œuvre débutante repose sur :

- une utilisation intensive des contrats aidés (un tiers des embauches en premier emploi) et du travail à temps partiel (près de 44 % en premier emploi) ;
- des postes d'exécution pour près de 90 % des premiers emplois ;
- une main-d'œuvre majoritairement féminine et de niveau V et inférieur ;
- une mobilité volontaire dans l'agriculture et les industries agroalimentaires et involontaire dans l'administration, qui apparaît également comme un secteur d'arrivée lors du dernier emploi.

<sup>13</sup> On renvoie également aux annexes de Moncel (2001) pour les valeurs des indicateurs pour les classes.

Tableau 2  
Les segments de rotation de la main-d'œuvre débutante  
(Classe 1)

Classe 1	Secteurs	Taille (nombre de salariés)	% des séquences d'emploi du secteur
Classe 1.1	Agriculture	Plus de 10	57,9
	IAA (industries agroalimentaires)	De 10 à 49	19,9
	Administration	Moins de 50	34,7
Classe 1.2	Agriculture	Moins de 10	42,1
	Biens intermédiaires	Moins de 10	10,3
	BTP	Moins de 10	40,8
	Transports	Moins de 50	50
	Services aux entreprises	Moins de 10	22,3
	Services aux particuliers	De 10 à 49	16
	Hôtellerie-restauration	Toutes tailles	100

Note : Les lignes grisées soulignent les secteurs appartenant majoritairement à la classe.

Exemple de lecture : 57,9 % des séquences d'emploi dans le secteur de l'agriculture se déroulent dans des établissements de plus de 10 salariés et appartiennent à la classe 1.1.

Source : enquête « Génération 92 », Céreq.

À travers ces caractéristiques d'emploi et de mobilité, il apparaît que cette classe comporte des segments à gestion externe de la main-d'œuvre traditionnellement introducteurs de la main-d'œuvre débutante. Elle comprend également, avec l'administration, un secteur d'insertion administré *via* les dispositifs de la politique d'emploi utilisés massivement.

**Classe 1.2 : Les activités de l'hôtellerie et les secteurs de turnover des catégories ouvrières (15,8% des premiers emplois)**

On trouve ici l'ensemble des activités de l'hôtellerie et les entreprises de petite taille du BTP, des services aux entreprises et aux particuliers qui présentent des modalités de mobilisation de la main-d'œuvre débutante caractérisées par :

- un recours fort au contrat à durée indéterminée lors de l'embauche en premier emploi (46,7 % des premiers emplois) ;
- une mobilité intense entre des activités voisines : mobilité souvent volontaire à l'issue du premier

Tableau 3  
Les segments introducteurs et stabilisants  
de la main-d'œuvre débutante (Classe 2)

Classe 2	Secteurs	Taille (nombre de salariés)	% des séquences d'emploi du secteur
Classe 2.1	Biens intermédiaires	Plus de 50	63,2
	Finance et immobilier	Plus de 50	49,4
	Conseil aux entreprises	Plus de 50	42,1
	Éducation	Plus de 50	51,3
	Santé et action sociale	Plus de 50	50,8
	Administration	Plus de 50	65,2
Classe 2.2	Biens de consommation	Plus de 50	66,2
	Biens d'équipement	Toutes tailles	100
	Transports	Plus de 50	50
	BTP	Plus de 50	27,1
	Finance et immobilier	Moins de 10	26,4
	Conseil aux entreprises	De 10 à 49	28,6
	Services aux entreprises	De 10 à 49	27,8

**Note** : Les lignes grisées soulignent les secteurs appartenant majoritairement à la classe.

**Exemple de lecture** : 63,2% des séquences d'emploi dans le secteur des biens intermédiaires se déroulent dans des établissements de plus de 50 salariés et appartiennent à la classe 2.1.

**Source** : enquête « Génération 92, Céreq.

emploi, mais la mobilité entre premier emploi et emploi à la date de l'enquête se réalise plus fréquemment au sein de cette classe ;

- des postes d'ouvriers et d'employés pour plus de 85 % des premiers emplois mais également des positions professionnelles codifiées comme « indéterminé » (9,2 %) ;
- une main-d'œuvre masculine pour près des deux tiers, issue des niveaux V et inférieur pour près de 60 %, et du niveau du baccalauréat pour un quart.

Identifiés comme porteurs du fort *turnover* des catégories ouvrières et employées, ces secteurs constituent également des secteurs d'insertion traditionnels, notamment pour les jeunes hommes, et dessinent un espace de mobilité intra-sectorielle relativement forte.

### ► Classe 2 : Les segments introducteurs et stabilisants (cf. tableau 3)

Les caractéristiques typiques de cette deuxième classe font clairement ressortir des pratiques de stabilisation des débutants : des taux de premiers emplois et d'emplois actuels supérieurs à la moyenne et des taux d'arrivée et de départ faibles. Toutefois, deux sous-classes se distinguent par l'espace de mobilité qu'elles dessinent.

#### **Classe 2.1 : Des segments de premiers emplois stabilisants (24,4 % des premiers emplois)**

On ne trouve dans cette classe que des établissements de grande taille qui appartiennent aux secteurs de l'industrie des biens intermédiaires, de l'administration, de la santé et de l'éducation, du conseil et de la finance. Les modes de mobilisation allient :

- des mobilités de départ après premier emploi et d'arrivée lors du dernier emploi faibles, une forte stabilité d'emploi entre première et dernière séquence, avec plus de la moitié des mobilités entre ces deux séquences au sein de la classe ;
- un recours moyen au CDI (près de 40 % des embauches en premier emploi) et au travail à temps partiel (un quart des embauches) ;
- près de deux fois plus de postes de cadres et de professions intermédiaires que la moyenne lors du premier emploi ;

- une majorité de sortants du supérieur et une sous-représentation des sortants des niveaux V et inférieurs ;
- une légère surreprésentation des femmes (52 %).

Sans réelle surprise, on constate que les segments de ce groupe assurent aux débutants une stabilisation dans l'emploi. Les mobilités s'inscrivent dans une logique de type « marché interne », même si les conditions d'entrée reposent à présent sur le passage par des emplois précaires, souvent utilisés dans une logique de sélection de la main-d'œuvre.

#### **Classe 2.2 : Des segments à prédominance industrielle (13,1 % des premiers emplois)**

Cette classe est marquée par la présence des activités industrielles et des modes de mobilisation caractérisés par :

- des séquences de rang élevé et des séquences d'em-

- ploi à la date de l'enquête plus fréquentes ;
- un fort taux de premiers emplois sous CDD (plus de 56 % des embauches) et un faible recours au temps partiel ;
- une double polarisation de la structure des qualifications ouvriers/cadres ;
- une surreprésentation des hommes (plus des deux-tiers de la main-d'œuvre au premier emploi) et une présence affirmée de sortants du supérieur (46 % des débutants en premier emploi).

Comparativement à la classe précédente, dont elle est proche en termes de caractéristiques des pratiques d'appel, cette classe est composée de segments au sein desquels l'entrée semble plus tardive : près de 70 % des séquences d'emploi à la date de l'enquête sont tenues par des jeunes ayant débuté dans une autre classe d'activité. On peut penser que ces activités cherchent à bénéficier d'expériences acquises antérieurement et qu'une mobilité en termes de « métier » (d'exécution ou d'encadrement) serait plus prégnante que des logiques sectorielles de circulation de la main-d'œuvre.

► **Classe 3 : Les segments introducteurs et distributeurs** (cf. tableau 4)

La dernière classe, regroupant plus de 40 % des premiers emplois, combine un profil moyen en ce qui concerne les indicateurs relatifs à l'introduction de la main-d'œuvre débutante (part des premiers emplois et des emplois actuels) et un poids significatif des séquences du passé, courtes ou longues et des séquences de rang élevé ; cela peut être considéré comme le signe d'une circulation de la main-d'œuvre entre les activités de cette classe.

**Classe 3.1 : Des segments d'emploi précaire pour une main-d'œuvre féminine (19,7% des premiers emplois)**

Cette classe est caractérisée par la quasi-absence de grands établissements et des modes de mobilisation de la main-d'œuvre débutante qui reposent sur :

- des séquences d'emplois longs du passé plus fréquentes ;
- une embauche sur cinq sur des postes de cadres et professions intermédiaires ;
- plus d'une embauche sur cinq sous contrat aidé ou

Tableau 4  
Les segments introducteurs et distributeurs de la main-d'œuvre débutante (Classe 3)

Classe 3	Secteurs	Taille (nombre de salariés)	% des séquences d'emploi du secteur
Classe 3.1	IAA (industries agroalimentaires)	Moins de 10	26,7
	Biens de consommation	Moins de 50	33,7
	Biens intermédiaires	De 10 à 49	26,5
	BTP	De 10 à 49	32
	Finance et immobilier	De 10 à 49	24,1
	Conseil aux entreprises	Moins de 10	29,3
	Services aux particuliers	Moins de 10 et >50	84
	Éducation	Moins de 50	48,6
Classe 3.2	Santé et action sociale	Moins de 10	19,8
	IAA	50 et plus	53,3
	Commerce	Toutes tailles	100
	Services aux entreprises	50 et plus	50
	Santé et action sociale	De 10 à 49	29,3

Note : Les lignes grisées soulignent les secteurs appartenant majoritairement à la classe.

Exemple de lecture : 26,7% des séquences d'emploi dans le secteur des IAA se déroulent dans des établissements de moins de 10 salariés et appartiennent à la classe 3.1.

Source : enquête « Génération 92 », Céreq.

vacations et plus d'un tiers des emplois à temps partiel ;

- une majorité de jeunes femmes (55,7% de la main-d'œuvre) possédant une formation inscrite dans la moyenne des niveaux de sortie du système éducatif.

Ces modes de mobilisation sont assez remarquables puisqu'ils combinent une forte précarité et des postes qualifiés. On peut penser que de telles pratiques expliqueraient en partie les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les filles. Alors que les jeunes filles possèdent des niveaux de formation globalement plus élevés que les garçons, leur insertion professionnelle est singulièrement difficile (déclassement à l'embauche, salaires plus faibles, temps partiel et sous-emploi). Deux catégories d'ex-

---

« les distinctions  
entre secteurs  
introduceurs,  
stabilisants et  
distributeurs [...]  
valent encore  
aujourd'hui »

---

plication sont généralement évoquées (Rack, 1998): des filières et espaces professionnels différenciés entre filles et garçons, une concurrence très vive entre les femmes selon leur âge.

**Classe 3.2 : une classe marquée par le commerce (21,2 % des premiers emplois)**

Cette classe regroupe toutes les tailles d'établissements du secteur du

commerce (15 % des séquences d'emploi). On y trouve aussi les grands établissements des industries agroalimentaires (IAA) et des services aux entreprises, ainsi que les établissements de taille moyenne des secteurs de santé et d'action sociale, caractérisés par des modes de mobilisation qui allient :

- des emplois de courte durée fréquents ;
- des embauches le plus souvent sous CDD, à temps partiel pour plus d'un tiers ;
- une nette surreprésentation des postes d'employés ;
- une main-d'œuvre issue des niveaux secondaires pour les trois-quarts, et féminine pour près de la moitié.

Comme pour la classe précédente, les conditions d'accès à l'emploi sont marquées par la précarité et le déclassement à l'embauche. Toutefois, la mobilité intra-classe est relativement forte. Cette situation témoigne d'une inscription plutôt durable de la main-d'œuvre débutante dans ces activités et pourrait préfigurer un espace de mobilité autour des professions d'employés.

Quelles conclusions peut-on tirer de cette typologie ? Tout d'abord, les distinctions entre secteurs introduceurs (classe 1), stabilisants (classe 2) et distributeurs (classe 3), évoquées dès le début des années 80, valent encore aujourd'hui. Eu égard au poids relatif des classes dans l'emploi des secteurs, l'agriculture, le BTP et l'hôtellerie présentent toujours les caractéristiques d'une logique d'introduction de la main-d'œuvre débutante puisque les départs sont massifs à l'issue du premier emploi. De même, une partie des secteurs de l'industrie et de l'administration (les grands établissements) demeurent des secteurs qui stabilisent les débutants recrutés. Les secteurs des

services aux particuliers, des industries agroalimentaires et du commerce, mais également les petits établissements de l'éducation, répondent quant à eux à une logique de distribution des débutants sur le marché du travail, avec des conditions de premier emploi plus ou moins précaires, mais aussi parfois une inscription durable dans ces segments productifs.

Par ailleurs, la polarisation de la main-d'œuvre selon le genre et le niveau de sortie du système éducatif est très nette et a également peu évolué. Elle s'effectue par une affectation spécifique au sein des différentes positions professionnelles et des activités, reflétant ainsi des processus sélectifs liés aux structures particulières d'emploi. À cet égard, on notera que la taille de l'établissement ne joue pas sur les pratiques de mobilisation des débutants dans certains secteurs (ex. commerce, hôtellerie, agriculture et services aux particuliers). À l'inverse, ce critère différencie fortement les pratiques de stabilisation des secteurs de l'industrie, de la finance et de l'immobilier, et les services d'éducation et d'administration. Enfin, s'agissant du recours aux différentes formes d'emploi, les résultats confirment certains faits déjà mis en évidence pour les sortants du secondaire (Lochet, 1995) : un usage généralisé du contrat à durée déterminée, qui n'est plus un critère distinctif des modes de recrutement ; un usage parfois paradoxal, puisque de courte durée, du contrat à durée indéterminée ; un usage intensif des contrats aidés et des contrats de vacation comme mode de renouvellement de la main-d'œuvre au sein des secteurs des services publics de la santé, de l'administration et de l'éducation.

\* \*  
\*

### Quelques perspectives pour l'analyse de l'insertion professionnelle

Finalement, il n'apparaît donc pas de répartition sectorielle totalement nouvelle des flux de l'insertion professionnelle<sup>14</sup> ; ce constat contraste avec les

<sup>14</sup> À partir d'une exploitation de la même enquête, Mansuy et Thireau (1999) mettent en avant une répartition sectorielle inédite ; mais celle-ci n'identifie pas la répartition de l'accès à l'emploi des débutants car, d'une part, l'analyse repose sur l'étude de la répartition d'un stock d'emplois et, d'autre part, ces emplois sont les derniers emplois tenus ou ceux tenus à la date de l'enquête, soit en 1997, par les sortants de 1992.

importantes transformations des conditions de l'insertion au cours des dernières décennies. Mais un tel résultat prend tout son sens au regard des données concernant l'ensemble de la main-d'œuvre et présentées en première partie : l'allocation des débutants au sein du système productif est le reflet de pratiques de différenciation de la main-d'œuvre plus globales. Les secteurs à fort *turnover* sont ceux qui, mécaniquement, accueillent le plus de débutants, et les conditions d'embauche s'appliquent aux candidats débutants comme aux autres. Resituant l'insertion professionnelle dans l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre, une telle perspective relativise la spécificité de ce moment de transition. Elle conforte ainsi l'hypothèse d'une détermination des processus d'insertion par les modes de mobilisation de la main-d'œuvre ; ce faisant, elle conduit à s'interroger plus globalement sur les déterminants de la mobilité au sein d'une structure d'emploi.

Ainsi, selon la conception du système de mobilité développée par Maurice, Sellier et Silvestre (1982), les mobilités, en tant que modalités de mouvements entre emplois, sont des processus inscrits dans un

espace de qualification qui préexiste aux différentes mobilités individuelles et qui structure les formes qu'elles peuvent prendre. À cet égard, il serait intéressant de voir dans quelle mesure les pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre influencent les parcours professionnels des débuts de vie active. Un rapide examen des indicateurs traditionnellement utilisés pour caractériser les trajectoires d'insertion (temps d'emploi, de chômage, nombre d'épisodes différents...) révèle qu'il existe effectivement des différenciations des parcours selon la classe d'appartenance du premier emploi (Moncel, 2001). Un travail supplémentaire pourrait consister à montrer comment, à travers ces logiques de mobilisation de la main-d'œuvre débutante, la formation initiale devient une caractéristique définissant le potentiel de progression des individus au sein d'une structure d'emploi. Cette approche permettrait d'évaluer la valeur des diplômes à partir des mobilités plus ou moins favorables dont leurs titulaires sont en mesure de bénéficier. Dans cette optique, l'utilisation de données longitudinales d'entreprises (type DADS ou Déclarations annuelles de salaires) serait sans doute fructueuse.

---

## Bibliographie

---

Amat F., Géhin J.-P. (1987), « Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d'exécution », *Formation Emploi*, n° 18, pp. 37-47.

Audirac P.-A., Barthélemy N., Jaulent C. (1996), « Quand les entreprises réembauchent : le redémarrage de 1994 en regard de celui de 1988 », DARES, *Premières synthèses*, n° 123, 96-7.1, 8 p.

Chambin M., Mihoubi F. (1995), « Le processus de création et suppression d'emplois dans les établissements de plus de 50 salariés (1985-1994) », *Premières Synthèses*, DARES, 7 p.

Charlot G., Sandoval V. (1995), « Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière », *Premières Synthèses*, DARES, 95-27, n° 86, 7 p.

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

DARES (1997), *Évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité*, Rapport préparatoire à la Conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, octobre, 38 p.

Ersnt B. (1996), « Marché du travail et cycle conjoncturel », *Données sociales 1996*, INSEE, pp. 98-103.

Estrade M.-A., Thiesset C. (1998), « Des débuts de carrières moins assurés », *INSEE Première*, n° 598, juillet, 4 p.

- Eymard-Duvernay F. (1981), « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et Statistique*, n° 138, pp. 49-68.
- Forgeot G., Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, 4/5, pp. 53-74.
- Fondeur Y. (1999), « Emploi des jeunes et conjoncture », *Premières Synthèses*, 99.12, n° 51.1, DARES, 10 p.
- Fournié D., Grando J.-M. (1995), « Les recrutements des jeunes sortants du système éducatif : difficultés passagères ou dégradation irrémédiable ? », *Bref-Céreq*, n° 113, octobre, 4 p.
- Gautié J. (1995), *Chômage des jeunes et politique active de l'emploi en France*, Thèse d'économie, université de Paris I - Sorbonne, 484 p.
- Gérardin A. (1999), « Croissance et emplois : quelques remarques », *Droit Social*, n° 5, pp. 474-480.
- Goux D., Maurin E. (1997), « Les inégalités de salaire : le rôle des employeurs réexaminé », INSEE, *Document de travail*, F 9707, 67 p.
- Grando J.-M. (1983), « Industrie et gestion de la main-d'œuvre », *Formation Emploi*, n° 1, pp. 19-36.
- Gubian A., Ponthieux S. (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », *Premières Synthèses*, décembre 2000, n° 51.1, DARES, 11 p.
- Lagarde S., Maurin E., Torelli C. (1996), « Flux d'emplois et flux de main-d'œuvre en France – une étude sur la période 1987-1992 », *Revue Économique*, n° 3, mai, pp. 633-642.
- Lemistre P., Plassard J.-M. (1998), « Le concept d'emploi : un nouveau fondement pour l'analyse économique des carrières salariales », in P. Méhaut, P. Mossé (coord.), *Les politiques sociales catégorielles – fondements, portée et limites*, L'Harmattan, Coll. « Logiques économiques », tome 1, pp. 524-545.
- Lerenard A. (1999), Les profils des nouveaux embauchés dans les métiers porteurs des services marchands, *Premières Synthèses*, 99.04, n° 15.1, DARES, 7 p.
- Lhotel H., Moncel N. (2000), « Différenciations des conditions de mobilité et de ressources des sortants du système éducatif en 1992 », Communication aux 7<sup>ème</sup> Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, *Document Séminaires Céreq*, n° 148, pp. 199-215.
- Lochet J.-F. (1995), « Logiques d'usage des statuts d'embauche des jeunes en insertion : le cas des jeunes de niveau VI et V de formation », *Documents Céreq*, n° 108, pp. 127-150.
- Mansuy M., Thireau V. (1999), Quels secteurs pour les débutants ?, *Bref-Céreq*, n° 153, 4 p.
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF, 382 p.
- Menu D. (1979), « Mouvements de main-d'œuvre dans les emplois et insertion des jeunes », *Documents Céreq*, n° 34, 27 p.
- Moncel N. (2001), « Les pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre débutante par les entreprises et leurs conséquences sur les parcours d'insertion », *Note de travail Génération 92*, Céreq, n° 9, janvier.
- Moncel N. (1999), *La mobilisation de la main-d'œuvre jeune par les entreprises : logiques sectorielles, logiques sociétales*, Thèse d'économie, université de Nancy 2, 369 p.
- Moncel N. (1997), « Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité : quelles conséquences pour l'emploi des jeunes ? », *Formation Emploi*, n° 60, Céreq, octobre-décembre, pp. 67-79.
- Moncel N., Rose J. (1995), « Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ? », *Économie et Statistique*, n° 283-284, 3/4, INSEE, pp. 53-66.
- Petit P. (1978), *Rythmes sectoriels et insertion des jeunes dans la vie active*, CEPREMAP.

Ponthieux S. (1997), « Débuter dans la vie active au milieu des années quatre-vingt-dix : des conditions qui se dégradent », *Économie et Statistique*, n° 304-305, 4/5, pp. 37-52.

Poulet P. (1998), « La place des jeunes sur le marché du travail » *Revue Synthèses*, n° 17, INSEE, pp. 85-106.

Rack C. (1998), « L'insertion professionnelle des jeunes filles », *4 pages du Centre d'études de l'emploi*, n° 30, novembre, 4 p.

Richet-Mastain L., Vazeille O. (2000), « Dans tous les secteurs d'activité, les mouvements de personnel

se sont intensifiés entre 1996 et 1998 », *Premières Synthèses*, 2000.02, n° 07, DARES, 8 p.

Rose J. (1996), « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, n° 1/96, pp. 63-79.

Thurow L. (1975), *Generating Inequality*, Macmillan Press, 258 p.

Verdier E. (1996), « L'insertion professionnelle des jeunes " à la française " : vers un ajustement structurel ? », *Travail et Emploi*, n° 69, pp. 37-54

## Résumé

### Gestion sectorielle de la main-d'œuvre et insertion des débutants dans les années 90

Par Nathalie Moncel

Des travaux déjà anciens ont mis en évidence l'importance des modes de gestion de la main-d'œuvre dans l'analyse de l'insertion professionnelle. Reprenant cette approche au niveau sectoriel pour les années 90, cette recherche met en perspective les transformations des conditions d'accès à l'emploi des débutants et les évolutions dans le renouvellement de la main-d'œuvre. L'enquête « Génération 92 » du Céreq permet ensuite de réaliser une typologie des modes sectoriels de mobilisation des débutants, et de caractériser ainsi les tendances en cours. Ces évolutions conduisent à questionner aussi bien le processus d'insertion que son analyse.