

## Famille, petites annonces, ANPE...

### L'accès à l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur

par Dominique Epiphane et Daniel Martinelli\*

*On connaît l'effet du diplôme, du sexe ou de l'origine sociale sur l'insertion professionnelle. Mais la qualité des emplois occupés par les jeunes diplômés est également corrélée avec les moyens utilisés pour y accéder.*

Les derniers travaux sur l'entrée dans la vie active des diplômés de l'enseignement supérieur montrent une dégradation notable de leurs conditions d'insertion (Martinelli, Vergniès et alii, 1995). Même s'il est de plus en plus la condition *sine qua non* pour trouver un emploi, le diplôme ne protège plus complètement du chômage et son rôle de « signal » ne suffit plus à garantir aux plus diplômés l'accès immédiat à l'emploi : « *Le poids du diplôme dans les critères de tri à l'entrée et de promotion diminue au profit d'autres signaux peu coûteux (périodes d'essais faiblement ou pas rémunérées, indices, relations...), et de critères de compétences définis par l'employeur. Condition toujours nécessaire, le diplôme est de moins en moins condition suffisante.* » (Vinokur, 1995, p.177). Dans ce contexte, la formation initiale qui détermine toujours fortement les modalités d'insertion sur le marché du travail ne saurait être considérée comme le seul facteur explicatif de celles-ci et l'analyse de l'insertion doit, plus que jamais, intégrer des dimensions explicatives supplémentaires pour comprendre la variabilité des trajectoires.

Dans ce cadre, la prise en compte de l'environnement familial et des moyens par lesquels les jeunes diplômés ont accédé à leur emploi peut contribuer à une meilleure compréhension de la diversité des trajectoires en début de vie active. Les contextes familiaux et sociaux dans lesquels évoluent les individus permettent d'appréhender, outre certains mécanismes de reproduction sociale, une partie des réseaux potentiellement mobilisables par les jeunes au moment de leur entrée sur le marché du travail. Leur prise en compte peut relativiser les corrélations établies entre la formation et l'emploi.

Les rares travaux réalisés dans cette perspective utilisant les enquêtes de l'observatoire ONEVA (voir l'encadré : « L'enquête Céreq de 1995 ») ont montré la pertinence de cette approche et sa vertu heuristique dans l'analyse de l'insertion professionnelle. Catherine Marry (1983) a ainsi mis en évidence des inégalités sociales d'accès à l'emploi chez des jeunes de niveau V selon que leur père était actif ou inactif : « *Fils d'actifs et fils d'inactifs sont inégaux devant l'insertion : la forme, l'intensité et l'efficacité des moyens sociaux ou "réseaux d'insertion" qu'ils sont susceptibles de mobiliser pour valoriser leur capital scolaire et accéder à l'emploi diffèrent nettement.* » Elle montre comment l'origine sociale des jeunes oriente fortement leurs pratiques de recherche d'emplois et, *in fine*, les emplois qu'ils occupent.

\* **Dominique Epiphane** est chargée d'études au département des Entrées dans la vie active du Céreq. Ses travaux portent notamment sur l'insertion professionnelle des jeunes femmes. Elle a contribué au dossier *Femmes sur le marché du travail : l'autre relation formation-emploi* (à paraître prochainement dans la Collection des Etudes du Céreq).

**Daniel Martinelli** travaille au département des Entrées dans la vie active du Céreq. Ses thèmes d'études portent sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur, l'évolution des emplois de cadres et des professions intermédiaires.

### **L'enquête Céreq de 1995 sur l'insertion à l'issue de l'enseignement supérieur**

Les données utilisées dans cet article sont issues de l'enquête réalisée par le Céreq en décembre 1994 et janvier 1995 auprès des diplômés de l'enseignement supérieur en 1992 dans le cadre de l'Observatoire des entrées dans la vie active (ONEVA). Elle concerne les diplômés d'IUT, de STS, d'écoles d'ingénieurs, de commerce (la plupart reconnues par l'État) et les sortants de l'université (2ème et 3ème cycle hors santé) de nationalité française, âgés de moins de 35 ans.

Un échantillon de 4 800 individus issus d'établissements métropolitains a été interrogé par téléphone avec saisie simultanée. Cet article repose sur l'exploitation des réponses concernant les enquêtés qui sont sortis directement après l'obtention de leur diplôme en 1992 et qui ont occupé (au moins) un emploi entre cette date et la date de l'enquête soit environ 3 100 questionnaires.

Les deux enquêtes précédentes avaient été réalisées par voie postale en 1987 et 1991.

C'est en ce sens que nous souhaitons dépasser ici le centrage quasi-exclusif sur l'interaction entre formations et emplois qui nous conduit traditionnellement à réduire les caractéristiques des jeunes à leurs caractéristiques scolaires (Martinelli, Vergniès *et alii*, 1995 ; Epiphane et Hallier, 1994). Cette approche, qui « place les relations sociales au cœur du fonctionnement du marché du travail » (Degenne *et alii*, 1991) ne nous conduit cependant pas à accorder aux réseaux sociaux un pouvoir explicatif supérieur à celui des caractéristiques dont les individus sont porteurs (sexe, âge, diplôme, origine sociale...). Il ne s'agit pas d'oublier la corrélation rappelée par François Héran (1989) qui existe entre capital de relations, capital économique et capital culturel, mais d'appréhender, au-delà de ces attributs – et notamment du diplôme possédé –, quelle peut être l'incidence de la mobilisation de ces réseaux sur l'insertion professionnelle.

Cet article porte sur l'usage effectué par les diplômés des différents modes d'accès à l'emploi ainsi que sur les relations entre ces modes d'accès et le type d'emploi occupé. Il s'appuie sur la dernière enquête de l'Observatoire national des entrées dans la vie active relative aux sortants de l'enseignement supérieur. Dans cette enquête, des questions portant sur les moyens ayant permis d'accéder aux emplois ont été introduites. On connaît ainsi la méthode qui a finalement permis l'embauche mais pas les démarches infructueuses effectuées pendant la période de recherche d'emploi. Par ailleurs, un seul mode de recrutement est enregistré alors que l'insertion a parfois été permise grâce à la mise en œuvre simultanée de plusieurs méthodes de recherche d'emploi. Les données dont nous disposons ne rendent donc compte

que partiellement du processus de recherche d'emploi, elles permettent néanmoins une première appréciation des relations qui peuvent exister entre le moyen principal qui a permis l'accès à l'emploi et les caractéristiques de cet emploi.

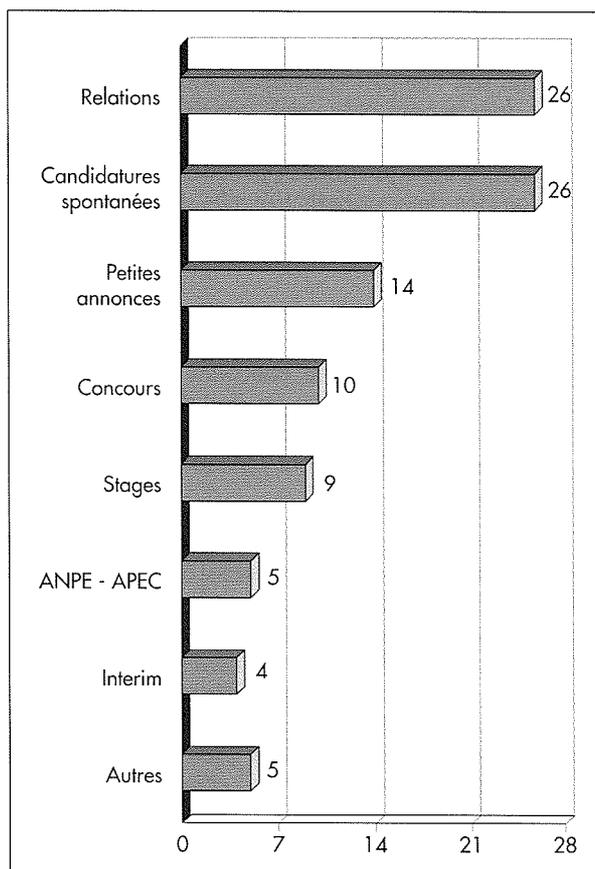
Nous essayerons dans un premier temps d'appréhender les liens qui existent entre les caractéristiques des diplômés et leur mode d'accès à l'emploi. Dans un second temps, nous étudierons les corrélations que l'on peut observer entre ce mode d'accès et le type d'emploi occupé.

### **LE MODE D'ACCÈS À L'EMPLOI EST SURTOUT CORRÉLÉ À LA FORMATION ET À L'ORIGINE SOCIALE**

Deux moyens dominent parmi ceux qui ont permis aux diplômés de l'enseignement supérieur d'accéder à leur premier emploi. Ce sont les candidatures spontanées et le recours aux relations personnelles. Les relations renvoient à des réseaux très divers : le réseau familial (8 %), amical (6 %), scolaire (7 %) et professionnel (5 %), constitué au cours des emplois occupés avant la fin de leurs études. Pour ce qui concerne les candidatures spontanées, une partie a été envoyée suite à la consultation d'annuaires professionnels (10 %), une autre suite à une recommandation, c'est à dire à une information donnée par un tiers (5 %).

Seuls 14 % des diplômés ont trouvé leur emploi à partir de petites annonces. Il est vrai qu'en raison du nombre important de candidatures spontanées, les

Graphique 1  
**Mode d'accès au premier emploi (ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur)**



Source : Céreq, observatoire EVA.

entreprises disposent souvent d'un vivier de candidats potentiels qu'elles peuvent contacter directement. Pour leur part, les concours de la Fonction publique contribuent au recrutement de 10 % des sortants de l'enseignement supérieur. Ces concours les conduisent en particulier aux carrières de l'enseignement. Les stages en entreprise ont permis à 9 % des diplômés d'obtenir un contrat de travail ; enfin, les intermédiaires de l'insertion (ANPE, APEC, agences d'interim...) sont à l'origine de 9 % des emplois pourvus.

Les moyens par lesquels les jeunes diplômés ont accédé à l'emploi qu'ils occupent en fin de période d'observation (soit 30 mois après l'entrée dans la vie active) sont sensiblement les mêmes qu'au premier emploi ; seule la part des concours est plus importante (+ 4 %). Ces moyens diffèrent sensiblement selon le diplôme obtenu et les caractéristiques propres à chaque individu.

## LE LIEN ENTRE LA FORMATION ET LE MODE D'ACCÈS À L'EMPLOI EST ÉTROIT

### Les diplômés de l'université sont fréquemment recrutés par concours

Globalement, les diplômés de deuxième cycle accèdent plus que les autres à leur premier emploi par le biais d'un concours de la Fonction publique. C'est pour les diplômés en Lettres et Sciences humaines que le recrutement par cette voie est le plus fréquent (30 %). C'est également le cas pour une proportion importante de diplômés de second cycle en Droit, Sciences économiques et Sciences exactes. À l'inverse, les sortants des IUT, des STS et des écoles ont très rarement obtenu leur emploi ainsi.

Ces données mettent en évidence le poids des débouchés situés dans la Fonction publique à l'issue des études universitaires. Les métiers de l'enseignement en représentent une grande part. La Licence est le diplôme requis pour s'inscrire à la plupart des concours de catégorie A. De fait, ce sont majoritairement les diplômés de Licence et de Maîtrise qui s'y présentent. Pour les diplômés de certaines spécialités littéraires, les emplois de la Fonction publique peuvent représenter jusqu'à 80 % des débouchés (Martinelli, 1994). Ils occupent notamment une grande partie des emplois de professeurs des écoles offerts.

### Les diplômés des écoles et des 3èmes cycles trouvent souvent leur premier emploi grâce à un stage, à leurs relations scolaires ou professionnelles antérieures

Les stages et les relations professionnelles antérieures paraissent plus souvent à l'origine de l'emploi que les relations scolaires au sens strict (association d'anciens élèves, information provenant de l'école, professeurs, pairs). Les stages qui ont permis l'accès à l'emploi sont souvent inclus dans la formation et le système éducatif est ainsi indirectement à l'origine de nombreuses embauches observées (Lecoutre, 1995). Ils concernent particulièrement les diplômés des écoles de commerce et d'ingénieurs dont la formation inclut systématiquement un stage en entreprise de durée non négligeable.

Les diplômés de 3ème cycle universitaire recourent aux stages pour s'insérer mais également à des relations professionnelles antérieures. Nombreux sont les diplômés de 3ème cycle qui ont déjà travaillé avant leur sortie du système universitaire ; les liens tissés à cette occasion constituent une opportunité pour s'insérer.

### **Les diplômés des IUT et des STS font davantage appel aux intermédiaires de l'insertion**

La proportion de premiers emplois trouvés grâce aux intermédiaires de l'insertion (agences d'intérim, ANPE, APEC...) atteint son maximum parmi les titulaires de DUT et de BTS (13 %). Elle est beaucoup plus faible à l'issue des autres formations supérieures et tombe à 3 % pour les diplômés de second cycle en Lettres et Sciences humaines. A l'issue des IUT et des STS, les spécialités industrielles conduisent à un usage plus fréquent de l'intérim, et les spécialités tertiaires à un usage accru des services de l'ANPE.

Parmi l'ensemble des diplômés, le recours modéré aux intermédiaires de l'insertion, aux agences publiques de placement en particulier, est un phénomène relativement classique (Giret, Karaa et Plassard, 1996). A l'issue de l'enseignement supérieur, cela peut s'expliquer par une insertion relativement favorable et par l'usage de ces agences en dernier recours. L'utilisation plus fréquente des intermédiaires de l'insertion à l'issue des IUT et des STS provient certainement de la rareté des autres alternatives à ce niveau (après un diplôme de niveau Bac. + 2, l'accès aux concours de la Fonction publique est par exemple peu fréquent). Mais la nature des emplois visés explique également ce résultat : les missions d'intérim et les offres d'emplois disponibles à l'ANPE correspondent plus fréquemment aux débouchés traditionnels de ces formations (techniciens, agents de maîtrise...).

### **L'ORIGINE SOCIALE DES JEUNES ORIENTE ÉGALEMENT LEURS MODES D'ACCÈS À L'EMPLOI**

#### **Les diplômés issus de milieux modestes trouvent plus rarement un emploi grâce à leur entourage**

A formation égale, les diplômés dont le père est employé ou ouvrier font, au premier comme au dernier emploi, moins fréquemment appel à leur entourage (famille et amis) pour s'insérer. Leurs parents ne possédant pas le même réseau relationnel que les cadres, ils sont moins susceptibles d'aider leurs enfants sortant de l'enseignement supérieur à trouver un emploi qui corresponde à leur formation. Les diplômés issus d'une famille d'employés, d'ouvriers et des catégories intermédiaires ont plus souvent recours aux agences d'intérim, ANPE, APEC... que ceux dont le père est cadre ou indépendant.

### **Les enfants de fonctionnaires sont plus fréquemment recrutés par concours**

Le secteur d'activité du père (public ou privé) apparaît également discriminant. Ce sont les enfants de fonctionnaires qui passent le plus de concours, et ce, quel que soit l'emploi considéré. Alors que 9 % des jeunes dont le père et la mère travaillent dans le secteur privé ont obtenu leur premier emploi en passant un concours, cette proportion passe à 13 % pour ceux dont l'un des deux parents travaille dans la Fonction publique et à 16 % pour ceux dont les deux parents sont dans ce cas.

Si l'on raisonne en terme de recrutement, les chiffres sont tout aussi révélateurs : parmi ceux qui ont obtenu leur premier emploi par concours, 61 % sont issus d'une famille où au moins un des deux parents est dans la Fonction publique ; cette proportion n'est que de 44 % parmi ceux qui ont obtenu leur emploi par un autre moyen.

La tendance à l'autorecrutement dans la Fonction publique démontrée par les travaux de Claude Thélot semble donc toujours en œuvre et les questions qu'il soulevait à l'époque plus que jamais opportunes : *« Cette tendance à l'autorecrutement dans la Fonction publique a-t-elle un caractère plutôt socioéconomique (le prestige ou la sécurité de l'emploi suffisant à l'expliquer) ou proprement culturel (que l'on songe aux enfants de professeurs ou d'instituteurs, par exemple) ? Plus généralement, il faudrait réfléchir aux conséquences de ce phénomène sur la coupure dans la société française, entre le secteur privé et le secteur public – coupure génératrice d'incompréhensions, voire de suspicions réciproques. »* (Thélot, 1982)

A l'inverse, les enfants dont le père travaille dans le secteur privé ont eu plus souvent que leurs pairs, recours aux petites annonces et à leurs relations familiales pour trouver leurs emplois.

### **L'âge et le sexe influent surtout sur le recrutement par concours**

La probabilité d'accéder à l'emploi par concours s'accroît avec l'âge. Outre le fait que les étudiants les plus âgés se trouvent principalement dans les formations longues de type universitaire où l'on passe le plus de concours, à niveau de diplôme équivalent, le fait d'être plus âgé augmente la probabilité d'obtenir son premier emploi par cette voie. Pour les moins de 25 ans, 8 % des diplômés accèdent à leur premier emploi ainsi. Pour les sortants âgés de 25 et 26 ans, cette proportion passe à 15 % et parmi ceux âgés de 27 ans et plus, à 20 %.

La variable sexe est assez peu discriminante dans le recours aux différents moyens pour trouver un emploi. On observe plus de concours chez les femmes (18 % d'entre elles ont eu accès au dernier emploi par ce biais, contre 11 % des hommes). Mais ce sont les formations à l'issue desquelles les diplômés s'insèrent le plus fréquemment via un concours, qui sont les plus féminisées (2ème cycle de Lettres et Sciences humaines). Si l'on étudie séparément l'effet de la formation et du sexe, pour le premier emploi c'est essentiellement la formation qui joue : les diplômés de second cycle en Lettres et Sciences humaines connaissent une plus forte probabilité d'accéder à l'emploi par concours et ce, quel que soit leur sexe. En revanche, pour l'emploi occupé après 30 mois de vie active, la variable sexe est également explicative (même si c'est toujours la formation qui joue un rôle prépondérant).

### **L'AIDE DES PROCHES NE PERMET GÉNÉRALEMENT PAS L'ACCÈS AUX « MEILLEURS » EMPLOIS**

Nous observerons ici l'effet propre de chaque variable sur la « qualité » des emplois obtenus. Les critères que nous avons choisis pour évaluer celle-ci sont les suivants :

- la nature du contrat de travail (accès à un emploi sur contrat à durée indéterminée) ;
- la position professionnelle (accès à une profession intermédiaire ou à un poste de cadre) ;
- le salaire de l'emploi de décembre 1994 (salaire net mensuel, toutes primes comprises). Le critère pris en compte est le fait de percevoir un salaire supérieur à la rémunération médiane des sortants de l'enseignement supérieur (soit 8 000 F)<sup>1</sup>.

### **LA « QUALITÉ » DE L'INSERTION RESTE EN GRANDE PARTIE LIÉE AU DIPLÔME...**

Les résultats montrent la pérennité de la hiérarchie des formations supérieures en matière d'insertion. Les diplômés des écoles d'ingénieurs occupent des emplois de meilleur niveau que ceux issus de 3ème cycle et des écoles de commerce. Ces derniers sont eux-mêmes plus favorisés que les diplômés de second cycle, les titulaires de DUT/BTS fermant la marche.

<sup>1</sup> On étudie ici la probabilité de percevoir plus de 8 000 francs net en décembre 1994, toutes primes comprises. Cette modélisation relativement sommaire des salaires ne peut à elle seule permettre d'évaluer les emplois. Il s'agit d'un élément supplémentaire d'analyse à confronter aux autres caractéristiques des emplois occupés.

Ainsi, le taux d'accès aux catégories « professions intermédiaires » ou « cadres » dès le premier emploi oscille de 35 % pour les titulaires de DUT/BTS tertiaires à 97 % pour les diplômés des écoles d'ingénieurs. Trente mois après la sortie du système éducatif, l'écart se resserre légèrement. De même, le diplôme a un impact déterminant sur le salaire : la proportion de sortants qui perçoivent un salaire net supérieur à 8 000 F varie de 13 % pour les titulaires de DUT/BTS tertiaires à 90 % pour les diplômés des écoles d'ingénieurs.

### **MAIS L'ON CONSTATE AUSSI UNE FORTE CORRÉLATION ENTRE LE MOYEN PAR LEQUEL L'EMPLOI A ÉTÉ TROUVÉ ET SA « QUALITÉ »**

A l'instar de ce qu'avait constaté Granovetter (1974) et de ce qu'une équipe du LASMAS avait confirmé dans une étude plus récente (Degenne *et alii*, 1991), nos résultats montrent que le recours à la famille et aux amis (« les liens forts ») mène généralement à des emplois de moins bonne « qualité » que ceux obtenus par un autre moyen. Granovetter fait l'hypothèse que lorsqu'on mobilise les liens forts, la personne sollicitée s'oblige à proposer une solution, même si elle n'est pas en position de trouver quelque chose d'optimal. Il explique ainsi le fait que les meilleurs emplois ne soient pas en général obtenus par cette voie (Marry, 1992). Les stratégies efficaces consisteraient donc, à utiliser des liens faibles (c'est-à-dire des relations plus lointaines comme les relations professionnelles, les relations des relations...) plutôt que des liens forts. Cependant, on peut faire l'hypothèse que pour une personne de statut social élevé, la nature du lien n'a pas d'incidence sur le résultat obtenu et que les liens forts peuvent donner des résultats aussi bons que les liens faibles. Ainsi, nous attendions-nous à ce que les sortants de l'enseignement supérieur puisent, plus facilement que les sortants de niveau scolaire inférieur, dans les liens forts, les relais dont ils ont besoin pour trouver un « bon » emploi. Or, qu'il s'agisse du premier emploi ou du poste occupé après 30 mois de vie active, les diplômés de l'enseignement supérieur qui mobilisent des relations familiales accèdent à des emplois plus fréquemment précaires et moins souvent qualifiés que ceux qui ont utilisé un autre moyen (intérim exclu).

Ainsi, seulement 40 % des diplômés ayant mobilisé leurs relations familiales obtiennent un premier emploi classé « profession intermédiaire » ou « cadre ». Cette proportion atteint 64 % pour ceux

Tableau 1  
Facteurs influant sur la "qualité" de l'emploi (modèle logit dichotomiques)

Variables explicatives	Premier emploi		Emploi en décembre 1994		
	emploi sur CDI	cadre, pr. interm.	emploi sur CDI	cadre, pr. interm.	sal. net > 8000 F
Probabilité de référence	62,2	60,5	73,6	72,8	37,5
Diplôme					
DUT / BTS industriel	- 13.5	8.6	ns	9.9	- 16.6
DUT / BTS tertiaire	ns	- 12.8	ns	- 12.3	- 22.3
Dip. école de commerce	22.4	24.0	18.6	16.7	39.9
Dip. école d'ingénieurs	12.8	36.2	13.1	26.4	48.6
Univ. : dip. 2° cycle sciences	ns	13.7	ns	ns	ns
Univ. : dip. 2° cycle droit, sciences éco.	référence	référence	référence	référence	référence
Univ. : dip. 2° cycle lettr. sc. hum.	ns	11.9	ns	9.0	- 12.5
Univ. : dip. 3° cycle sciences	ns	22.2	ns	20.9	23.5
Univ. : dip. 3° cycle droit sc. éco.	ns	20.4	ns	13.6	18.4
Univ. : dip. 3° cycle lettr. sc. hum.	- 17.9	17.7	ns	18.1	ns
Baccalauréat d'origine					
Bac. A	ns	ns	- 9.1	ns	ns
Bac. B	référence	référence	référence	référence	référence
Bac. C et E	ns	8.7	ns	ns	15.2
Bac. D	ns	8.5	ns	ns	ns
Bac. techno., Bac. Pro.	ns	ns	ns	ns	ns
Sexe					
homme	référence	référence	référence	référence	référence
femme	- 5.7	- 12.3	ns	- 6.7	- 5.8
Age en 1992					
moins de 23 ans	ns	ns	ns	ns	- 7.5
23-24 ans	référence	référence	référence	référence	référence
25-26 ans	6.5	11.1	ns	7.8	9.3
27 ans et plus	13.3	15.6	7.5	ns	19.4
Cat. socio-prof. du père					
père indépendant	ns	ns	ns	ns	- 9.2
père cadre	référence	référence	référence	référence	référence
père profession intermédiaire	ns	ns	ns	ns	ns
père employé ou ouvrier	ns	ns	ns	- 7.8	ns
Cat. socio-prof. de la mère					
mère indépendante	ns	ns	8.3	ns	ns
mère cadre	ns	ns	ns	8.0	ns
mère profession intermédiaire	ns	ns	ns	ns	7.6
mère employée ou ouvrière	référence	référence	référence	référence	référence
mère inactive	6.5	ns	ns	ns	ns
Secteur d'activité du père					
Secteur privé	référence	référence	référence	référence	référence
Fonction publique	ns	ns	ns	5.8	ns
Situation du père en 1992					
Père actif	référence	référence	référence	référence	référence
Père inactif	ns	ns	ns	ns	9.5
Mode d'accès à l'emploi					
annonces	référence	référence	référence	référence	référence
intérim	- 41.2	- 21.9	- 29.0	- 15.2	ns
ANPE, APEC	- 17.1	ns	- 13.1	ns	ns
candidature spontanée	- 19.9	ns	ns	ns	ns
candidature recommandée	- 30.4	ns	- 17.6	ns	ns
relations scolaires	- 33.7	ns	- 19.7	ns	ns
relations professionnelles	- 22.1	ns	ns	ns	ns
relations	- 28.6	- 28.6	- 16.4	- 28.0	- 18.1
relations amicales	- 27.9	- 22.3	- 17.9	- 13.4	ns
concours	30.9	30.1	22.3	18.6	29.4
autre moyen	- 17.8	ns	- 13.3	ns	ns

**Lecture du tableau**

La deuxième ligne (DUT-BTS industriel) montre que l'on a une probabilité moindre d'accéder à un emploi sur CDI à l'issue de cette formation qu'après un diplôme de second cycle en droit-science économiques (formation de référence).

**Attention** : on ne peut ni ajouter ni soustraire les différentes probabilités dans ce tableau, les différentes variables agissant séparément.

Les valeurs reprises dans le texte correspondent aux données observées mais l'analyse s'appuie sur les résultats des modèles. Ceux-ci permettent notamment de hiérarchiser l'effet des différentes variables.

Source : Céreq

**NB** : ns : non significatif. Les valeurs figurant dans ce tableau sont celles qui sont significatives au seuil de 5 %.

qui ont obtenu leur emploi à la suite d'une candidature spontanée, 65 % après une petite annonce et 93 % après un concours de la Fonction publique.

Les contrats obtenus par ceux qui recourent aux liens forts sont plus précaires : la proportion de CDI atteint alors seulement 36 % (contre 41 % pour les candidatures spontanées, 45 % pour l'ANPE/APEC, 62 % pour les petites annonces et 93 % pour les concours).

Les diplômés qui accèdent à l'emploi grâce à des relations familiales sont également moins rémunérés : seulement 18 % d'entre eux gagnent plus de 8 000 F (emploi en décembre 1994). A l'opposé, les concours de la Fonction publique (57 % gagnent plus de 8 000 F) permettent souvent aux diplômés d'échapper aux plus bas salaires en début de vie active. Entre ces deux extrêmes, l'usage des autres modes d'accès à l'emploi mène à des rémunérations relativement semblables.

L'observation des résultats formation par formation est tout aussi révélatrice. Pour les titulaires de DUT et de BTS et les diplômés des écoles, le recours aux liens forts influe négativement sur l'accès aux professions intermédiaires et au statut cadre. Parmi les diplômés de l'université, cet effet est encore plus net : le taux d'accès direct à une profession intermédiaire ou de cadre varie de 27 % à 93 % selon que l'on mobilise des relations familiales ou que l'on réussisse un concours.

### **D'AUTRES VARIABLES ONT DES EFFETS SUR L'INSERTION MAIS DE MANIÈRE MOINS SENSIBLE**

Le milieu d'origine a une légère influence sur la « qualité » de l'emploi et ce, quel que soit le diplôme et le moyen utilisé pour y parvenir. Si les effets de l'origine sociale ne sont pas immédiatement perceptibles en début de période, ils sont décelables 30 mois après la sortie du système éducatif. A formation égale, les diplômés dont le père est employé ou ouvrier ont un peu moins de chances d'accéder aux catégories « professions intermédiaires » et « cadres » (leur taux d'accès à ces catégories est de 68 % contre 75 % en moyenne). Le secteur d'activité du père a un effet d'amplitude comparable, le niveau du dernier emploi étant plus élevé lorsque le père travaille dans la Fonction publique. Après 30 mois de vie active, la profession de la mère a également un effet puisque les diplômés dont la mère est cadre accèdent plus souvent que les autres aux emplois de « haut niveau ».

La « qualité » de l'emploi est partiellement liée au sexe. Les disparités entre les hommes et les femmes que l'on observe traditionnellement ne relèvent pas seulement d'un effet de structure (dû à une différence de distribution au sein des spécialités et des types de formation), mais bien d'un effet propre à la variable sexe puisqu'à formation égale, les différences entre les hommes et les femmes subsistent. Le premier emploi des jeunes femmes est plus souvent précaire que celui des hommes et elles accèdent moins souvent que leurs pairs aux catégories « professions intermédiaires » et « cadres ». L'écart, assez sensible au premier emploi (16 points), s'atténue 30 mois après la sortie du système éducatif (12 points). Néanmoins, la proportion de femmes gagnant plus de 8 000 F reste inférieure à celle des hommes.

Les sortants les plus âgés sont relativement favorisés en termes d'emplois. Ils accèdent plus souvent à un CDI et à des postes classés « professions intermédiaires » ou « cadres ». C'est pour les diplômés des IUT et des STS que l'effet de l'âge sur la qualité des emplois est le plus sensible. La part des diplômés qui gagnent plus de 8 000 francs s'accroît avec l'âge : elle passe de 39 % pour les moins de 27 ans à 63 % pour leurs aînés.

Ces différences d'insertion en fonction du milieu d'origine, du sexe et de l'âge sont relativement nettes. Elles restent toutefois moins importantes que celles observées lorsqu'on étudie les effets du diplôme et du moyen qui a permis l'accès à l'emploi.

### **PERSPECTIVES**

Ces résultats montrent l'intérêt de dépasser le centrage exclusif sur la formation initiale lorsque l'on décrit les modalités d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Saisir le diplôme, c'est appréhender les « atouts » des individus, prendre en compte les caractéristiques sociales c'est évaluer les potentialités de chacun de les « rentabiliser ». La nature du diplôme – et donc le type d'emploi auquel les jeunes peuvent prétendre – explique il est vrai en grande partie, nous l'avons vu, leurs pratiques de recherche d'emploi et la qualité de leur insertion. Mais leur origine sociale, à formation égale, est aussi un facteur explicatif des moyens mobilisés pour trouver un emploi et de la qualité des emplois occupés. Les modalités d'entrée dans la vie active des jeunes diplômés dépendent donc non seulement de leur « capital culturel » (mesuré ici par le diplôme) mais aussi de ce que Pierre Bourdieu appelle leur « capital social » dont les effets

« sont particulièrement visibles dans tous les cas où différents individus obtiennent un rendement très inégal d'un capital (économique ou culturel) à peu près équivalent » (Bourdieu, 1980).

Les réseaux sociaux mobilisés – et notamment le fait de recourir ou non aux liens forts (c'est-à-dire aux proches) – influent nettement sur le type d'emploi occupé. A l'instar de ce qui a été observé pour les jeunes sortants peu diplômés, le recours à la famille et aux amis est moins « rentable » que les liens faibles (écoles, relations professionnelles) ou que d'autres moyens (annonces, concours, candidatures spontanées) pour les sortants de l'enseignement supérieur. Ce résultat tend à invalider notre hypothèse selon laquelle pour ce type de population, la nature du lien n'a pas d'incidence sur son efficacité, c'est-à-dire que les liens forts donnent des résultats aussi bons que les liens faibles.

La première explication que l'on peut avancer est d'ordre méthodologique : la manière dont a été recueillie l'information a une incidence sur l'appréhension que l'on peut avoir de l'efficacité de la famille. En effet, la difficulté de repérage des liens potentiellement présents derrière les réponses « candidatures spontanées à partir de recommandation » et « stages »<sup>2</sup> permet d'envisager que certaines relations familiales efficaces ont pu être masquées, au niveau déclaratif, par le dernier vecteur utilisé. On peut penser que **les liens forts sont d'autant plus rentables qu'ils sont relayés par un autre moyen** ; or, ces liens forts en amont ne sont pas repérables dans notre questionnaire puisque l'enquêté déclare le **dernier** moyen qui a conduit à l'emploi. Par exemple, le père dont le fils a été embauché suite à un stage obtenu grâce à ses relations, n'apparaîtra sans doute pas toujours comme le médiateur ayant conduit à l'emploi (c'est ici « le stage » et non « le père » qui sera déclaré par l'individu).

Le recueil des différents facteurs ayant favorisé l'accès à l'emploi est donc nécessaire pour appréhender la complexité du processus. Nos premiers résultats qui montrent – au-delà des limites que nous mentionnons ici – la pertinence de la prise en compte des réseaux d'insertion, nous encouragent à intégrer dans la prochaine enquête de l'ONEVA des modalités et des questions supplémentaires, nécessaires à une description plus détaillée de l'accès à l'emploi.

<sup>2</sup> On ne sait pas dans ce cas, quels réseaux ont été mobilisés pour accéder à l'entreprise où s'est déroulé le stage.

Par ailleurs, nos résultats nous suggèrent plusieurs hypothèses d'interprétation et nous ouvrent ainsi d'autres pistes de recherche.

Si l'usage d'un mode d'accès à l'emploi donné a un effet sur la qualité de cet emploi, c'est aussi parce que **les jeunes diplômés ne mobilisent pas ces modes d'intermédiation de manière aléatoire**. Par exemple, on peut supposer que l'utilisation des liens forts révèle dans bon nombre de cas, une proximité géographique entre la famille d'origine et le lieu de l'emploi. On peut donc faire l'hypothèse que les jeunes diplômés qui ont eu recours à leur entourage pour trouver leur emploi sont moins mobiles que les autres. Or, ceux qui cherchent à rester dans leur région d'origine réduisent leur champ des possibles et ont de fait, de moins fortes probabilités d'obtenir un emploi de « bonne qualité ». Tenir compte de la **dimension locale** (quels emplois dans quelles zones d'emplois ?) et de la **dimension temporelle** (la famille est-elle le premier ou l'ultime recours dans le processus de recherche d'emploi ?) permettrait d'introduire des variables intermédiaires dans le schéma d'analyse relativement simple présenté ici.

Par ailleurs, si **l'utilisation d'un mode d'accès à l'emploi** est liée à des caractéristiques individuelles, elle **est également liée aux caractéristiques de l'emploi obtenu**. Les différents modes d'intermédiation n'occupent pas des positions identiques sur le marché du travail. Le mode de recrutement, loin d'être aléatoire, obéit à des stratégies de la part des employeurs. La taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le statut de l'emploi, ont un impact sur les types de recrutement mis en place par les entreprises. « *Chaque mode d'intermédiation est positionné sur un segment spécifique du marché du travail, en fonction des emplois à pourvoir* » (Giret, Karac et Plassard, 1996). Nous avons intégré dans cette étude les caractéristiques de base de l'emploi occupé (statut, position professionnelle, salaire). En raison de la taille de l'échantillon, les nomenclatures que nous avons utilisées sont peu détaillées (pour la position professionnelle par exemple) et la description de l'emploi est succincte. Plusieurs dimensions ne sont pas prises en compte dont notamment les caractéristiques des entreprises dans lesquelles les jeunes s'insèrent. D'après nos données, ce sont les entreprises du secteur tertiaire marchand et du BTP d'une part et les petites entreprises d'autre part, qui ont davantage tendance à utiliser un mode de recrutement à caractère relationnel. Or, ces entreprises semblent également être celles où les emplois offerts aux jeunes diplômés en début de carrière sont – selon les

critères d'appréciation de l'emploi que nous avons retenu – de moins « bonne qualité »<sup>3</sup> que ceux offerts dans le secteur industriel et dans les grandes entreprises. L'introduction dans les modèles mathématiques des effets de la taille et du secteur de l'entreprise serait donc particulièrement intéressante<sup>4</sup>.

Enrichir davantage la compréhension de l'accès à l'emploi des jeunes diplômés supposerait donc des

<sup>3</sup> Par exemple, le taux d'accès aux catégories « Professions intermédiaires » et « Cadres » est 1,3 fois plus élevé dans l'industrie que dans le secteur tertiaire marchand.

<sup>4</sup> Ces investigations devraient être possible à partir de la future enquête tous niveaux de l'ONEVA.

développements supplémentaires et une optimisation des enquêtes d'insertion. Néanmoins, nous pensons que ces premiers résultats plaident en faveur d'une approche plus large, plus « compréhensive » (Marry, 1983) des processus d'insertion, y compris lorsqu'il s'agit de travaux quantitatifs. En l'occurrence, les réseaux relationnels aussi complexes soient-ils, et leurs effets – directs ou indirects – en début de vie active, mériteraient d'être davantage pris en considération dans les approches de l'insertion professionnelle.

Dominique Epiphane  
Daniel Martinelli

## Bibliographie

Bourdieu P. (1980), « Le capital social », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, vol. 31, p. 2-3.

Degenne A., Fournier I., Marry C., Mounier L. (1991), « Les relations sociales au cœur du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, n° 5, mars, p. 75-97.

Epiphane D., Hallier P. (1994), « Après le Bac... », *Céreq Bref* n° 97.

Epiphane D., Martinelli D. (1993), *Diplômés des écoles d'ingénieurs : les conditions d'insertion restent parmi les meilleurs*, Céreq, Document n° 90.

Giret J.-F., Karaa A., Plassard J.-M. (1996), « Modes d'accès à l'emploi des jeunes et salaires », *Formation Emploi*, Céreq, n° 54.

Granovetter M.-S. (1974), « *Getting a job* », Cambridge, Harvard university Press.

Héran F. (1989), « La sociabilité, une pratique culturelle », *Economie et statistiques* n° 216, p. 3-22.

Lecoutre M. (1995), *Le cheminement d'insertion professionnelle des étudiants sortis de cinq formations de 3ème cycle à l'administration et à la gestion du secteur culturel*, Centre

d'études et de recherches du groupe ESC - Centre régional associé au Céreq.

Marry C. (1983), « Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers », *Formation Emploi* n° 4, oct.-déc., p. 3-15.

Marry C. (1992), « Les jeunes et l'emploi : force et faiblesse des liens forts », in *Cheminevements professionnels et mobilités sociales*, sous la direction de L. Coutrot et C. Dubar, La Documentation française, p. 300-324.

Martinelli D. (1994), « *Diplômés de l'université : insertion au début des années 1990* », Céreq, Document n° 100.

Martinelli D., Vergnies J.-F., Marchal N., Sigot J.-C. (1995), « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade », *Céreq Bref* n° 107.

Thélot C. (1982), « *Tel père tel fils ? Position sociale et origine familiale* », Paris, Bordas.

Vinokur A. (1995), « Réflexions sur l'économie du diplôme », *Formation Emploi*, Céreq, n° 52, oct.-déc.

## WORK, EMPLOYMENT & SOCIETY

*A Journal of the British Sociological Association*

*Work, Employment and Society* covers all aspects of work, employment and unemployment and their connections with wider social processes and social structures. The journal has a focus on sociology but welcomes contributions from other disciplines which address these issues in a way which informs sociological debate. We are keen to encourage papers on international and comparative issues. Papers for formal consideration must be submitted in English, following the notes for contributors printed in the journal. The editorial board can also give an informal view of papers written in French or German.

The journal has a Notes and Issues section which includes brief research reports and assessments of current debates. Comments on contemporary developments in the world of work in leading European countries are particularly welcome.

A section of review essays, extended reviews and regular book reviews keeps readers up to date with developments in the field.

Recent papers include:

<i>Janet Walsh</i>	Employment Systems in Transition: a Comparative Analysis of Britain and Australia
<i>James Wickham</i>	Part-time Work in Ireland and Europe
<i>Richard Hyman</i>	Institutional Transfer: Industrial Relations in Eastern Germany
<i>Annie Phizacklea &amp; Monder Ram</i>	Being Your Own Boss: Ethnic Entrepreneurs in Comparative Perspective
<i>Roberto Garvia</i>	The Professional Blind in Spain
<i>Steve Jeffreys</i>	Down but not out: French Unions after Chirac
<i>Pierre Dubois</i>	Markets in Organisations and Organisations in Markets

All editorial issues should be addressed to the editor, Paul Edwards, at Warwick Business School, University of Warwick, Coventry CV4 7AL, UK. Phone +44 1203 524270. Fax 524184. email [IRRUP@WBS.WARWICK.AC.UK](mailto:IRRUP@WBS.WARWICK.AC.UK).

Subscriptions: Institutions: £83 in UK, £86 elsewhere  
Individuals: £31.

Orders to: Cambridge University Press, Edinburgh Building, Shaftesbury Road, Cambridge. CB2 2RU. UK.

Information on **WES** and other journals published by CUP is available via <http://www.cup.cam.ac.uk/>