

**CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS**

**La mobilité
professionnelle
d'une cohorte de
jeunes durant les
cinq premières
années de vie active
(1979-1984)
à l'issue des classes
de BEP ou de CAP**

Françoise Bruand

DOCUMENTS DE TRAVAIL

Numéro 81

Septembre 1992

LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE
D'UNE COHORTE DE JEUNES
DURANT LES CINQ PREMIÈRES ANNÉES
DE VIE ACTIVE (1979-1984)
A L'ISSUE DES CLASSES
DE BEP OU DE CAP



Françoise Bruand

C E R E Q

Document de travail n° 81

Septembre 1992

SOMMAIRE

Introduction 5

Encadré méthodologique 8

PREMIÈRE PARTIE

LE DEPART DES SECTEURS D'ACCUEIL VERS DES SECTEURS BEAUCOUP PLUS CONCENTRES.

1. Départ des secteurs d'accueil et taille de l'unité de travail 11
2. Départ des secteurs d'accueil ou des petites unités ? 13
3. La migration vers de plus grandes unités 13
4. L'accueil s'est largement effectué dans les tout petits établissements 16
5. Ils quittent les travailleurs indépendants
et se dirigent vers le secteur public 18
6. Conclusion 21

DEUXIÈME PARTIE

PRATIQUES DES ENTREPRISES ET COMPORTEMENTS DES DEBUTANTS.

1. Les petites unités offrent moins de précarité
lors de la première embauche 23
2. C'est d'abord la mobilité volontaire qui explique
cette mobilité plus intensive dans les petits établissements 26

3. Mobilités et motivations des jeunes	26
4. La mobilité contrainte est également plus importante dans les petites unités	32
5. Un chômage plus menaçant	35
6. Conclusion	36

TROISIÈME PARTIE

MOBILITE ET ENTREE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.

1. Pratique des employeurs et nature de l'entrée	37
2. Intensité de la mobilité	40
3. Orientation de la mobilité	44

QUATRIÈME PARTIE

PARCOURS DE MOBILITE ET CARACTERISTIQUES DES JEUNES.

1. Vers l'administration et les entreprises publiques s'orientent les plus favorisés	47
2. La population débutante qui gagne une entreprise privée présente un profil beaucoup plus bas	48
3. Que résulte-t-il de ces diverses mobilités observées en début de vie active ?	48

CINQUIÈME PARTIE

TRAJECTOIRES MASCULINES ET FEMININES : DES DIFFERENCES QUI S'AMPLIFIENT.

1. Entre le premier et le dernier employeur, les caractéristiques scolaires et sociales de la main d'oeuvre débutante n'évoluent pas	51
2. Mais par contre, elles subissent de plus violentes pratiques de rejet	53
3. La période d'insertion semble plutôt aggraver les désavantages des femmes	59

CONCLUSION	63
-------------------------	-----------

ANNEXES	65
----------------------	-----------

INTRODUCTION

On sait que l'insertion des jeunes, notamment après leur sortie de l'enseignement technique court, s'effectue de façon privilégiée dans certaines zones d'activités économiques, baptisées secteurs d'accueil [Amat et Géhin, 1987]. Mais cet accueil est souvent transitoire : les secteurs composés de petites entreprises sont aussi des zones de fort renouvellement de main-d'oeuvre débutante. Or s'il est indéniable que les jeunes sortants des classes de BEP ou de CAP quittent les petites unités de travail pour en gagner de plus importantes au cours de leurs premières années de vie professionnelle [Maréchal et Viney, 1983], doit-on pour autant imputer les mouvements de main-d'oeuvre à la flexibilité plus importante pratiquée par les petites entreprises ? Pour certaines théories « dualistes » du marché du travail, elles rejetteraient d'autant plus rapidement leur main-d'oeuvre que celle-ci serait plus récente sur le marché du travail.

L'instabilité engendrée par les pratiques de gestion de main-d'oeuvre serait ainsi une conséquence de l'instabilité économique des petites entreprises soumises à la précarité de leurs marchés. « Le dualisme du marché du travail repose sur le dualisme du marché des produits qui correspond grosso modo à la taille des entreprises. Les grandes s'intéressent aux segments de la demande stable et prévisible, les petites se consacrent à la fraction de la demande non prévisible et fluctuante » [Campinos et Marry, 1986, p. 218]. D'où des modes de gestion de la main-d'oeuvre eux-mêmes très différenciés : une flexibilité essentielle au fonctionnement de la petite entreprise « que ne peut se permettre le secteur moderne, confronté à l'ampleur de ses investissements et à la puissance des organisations syndicales » [AZOUVI 1981]. De plus, chaque type d'entreprise appellerait une catégorie spécifique de main-d'oeuvre : « la nature de la formation différenciée selon l'appartenance à l'un ou l'autre segment est une notion constitutive importante de leur définition » [CAMPINOS ET MARRY, 1986, P 218].

Ainsi par cette assimilation entre secteurs d'accueil, petites entreprises et zones de flexibilité et de fragilité économique, rendrait-on compte de la précarité croissante qui a affecté l'insertion professionnelle de ces jeunes, qui se concentre davantage sur ces zones d'activité. [AMAT et GEHIN 1987]

Or cette flexibilité essentielle aux pratiques des petites entreprises reste à démontrer.

Est-il bien sûr que les petites entreprises offrent plus de précarité à l'embauche et renvoient, plus souvent que les grandes, leur main-d'oeuvre débutante sur le marché du travail ? Il n'est pas certain que de rentrer d'emblée dans une grande entreprise préserve de toute recherche d'emploi et de toute instabilité. A l'inverse, rentrer dans des petites entreprises signifie-t-il obligatoirement des passages ultérieurs par le chômage ?

Ce départ des petits établissements ne correspond-il pas plutôt à une aspiration profonde des jeunes qui chercheraient à gagner des unités à forte concentration de salariés : les systèmes de protection de la main-d'oeuvre y sont bien plus opérants et permettent à celle-ci de négocier au mieux les conditions de vente de sa force de travail ?

Ainsi dans cette migration, l'attraction des grandes entreprises est peut-être tout aussi décisive que le phénomène de rejet des petites. Et s'il existe bien une stratification du marché du travail qui justifie l'attraction exercée par les grandes entreprises, le départ des petites n'est pas forcément lié à leurs pratiques de flexibilité.

Bref, à travers ce phénomène de migration des jeunes, des petites vers les grandes entreprises se trouve posée la question de la relation entre des pratiques de gestion des entreprises et des conduites de mobilité des individus. Les petites entreprises rejettent-elles davantage que les grandes leur main-d'oeuvre débutante ou bien les jeunes quittent-ils davantage les petites que les grandes entreprises ?

En vue d'éclairer ces phénomènes et de lever les ambiguïtés, l'étude de la période d'insertion professionnelle d'une promotion de jeunes sortis de l'enseignement technique court s'avère particulièrement intéressante. Elle offre, en effet, la possibilité d'observer plus en détail la nature de cette migration des petites vers les grandes unités de travail d'une cohorte numériquement importante de jeunes issus d'une formation professionnelle : ils sont près de 200 000 à être sortis en 1979 des classes de CAP et de BEP. Cette population, sensible du point de vue du chômage, a été interrogée dans le cadre d'une enquête de cheminement, de l'Observatoire EVA en 1984 (1).

Les enquêtes de cheminement de l'Observatoire EVA fournissent l'instrument privilégié de réponse à toutes ces questions. Elles permettent en effet de reconstituer sur cinq ans l'ensemble de la carrière de ces débutants depuis leur sortie de l'école : d'une part, elles fournissent des indications très précises sur l'ensemble des postes occupés, en terme d'activité exercée, de statut, de taille de l'établissement, de nature de l'employeur, de secteur d'activité ainsi que sur les caractéristiques scolaires et sociales des titulaires de ces emplois en terme de filière, de spécialité, de certification et de renseignements sur la profession des parents.

Mais surtout les enquêtes de cheminement ne se contentent pas d'opérer des coupes à un instant donné, elles fournissent des indications précieuses sur les trajectoires professionnelles elles-mêmes pendant les cinq années qui ont suivi la sortie de l'école. Peuvent être ainsi calculées les durées de chômage tout au long de la période, l'ampleur des changements d'employeur ou d'emploi, les changements de statut ou de qualification... Ainsi dispose-t-on de toute une batterie d'indicateurs qui permettent de caractériser les cursus socio-professionnels : on peut notamment comparer les positions

(1) Ils avaient été interrogés une première fois dans le cadre d'une enquête d'insertion en mars 1980, qui avait donné lieu à une publication [Bédoué et Gensbittel, 1985].

sociales atteintes, évaluer les difficultés rencontrées en chemin, et spécifier l'intensité et la nature des mobilités observées. Il devient ainsi possible d'entrevoir l'hétérogénéité du marché du travail où s'insèrent ces jeunes débutants et tenter d'expliquer ces mobilités vers les plus grandes entreprises.

On peut en effet connaître l'orientation et la motivation de ces mobilités puisqu'on a demandé aux jeunes les raisons qui ont présidé à leur départ, qu'il soit lié à des pratiques des entreprises (licenciements ou fins de contrat) ou à des aspirations de la main-d'oeuvre (départ volontaire) ou à des causes extérieures au système productif (service national).

MÉTHODOLOGIE

L'enquête de cheminement de 1984 a permis de reconstituer la succession des diverses situations professionnelles occupées par chacun de ces jeunes depuis la sortie de l'école en juin 1979 jusqu'en juin 1984. A cette date, le jeune peut être au chômage, salarié, aide-familial, s'être installé à son compte, à l'armée, en mission d'intérim ou inactif.

Ce mouvement des petites aux grandes entreprises ne concernant que l'activité salariée, nous avons centré notre analyse sur la période qui s'écoule entre la première et la dernière activité salariée déclarée (1) quelle que soit la situation au moment de l'enquête. Nous disposons en effet par ailleurs d'indicateurs de durées de chômage ou d'inactivité qui nous permettent de mesurer le temps passé au chômage ou en inactivité entre la sortie de l'école et juin 1984 qui s'avèrent des indicateurs beaucoup plus intéressants qu'un simple taux de chômage à une date quelconque. En effet, beaucoup de jeunes n'avaient en effet pas encore trouvé leur premier emploi lors de l'enquête d'insertion (9 mois après la sortie). On a pu ainsi mesurer le temps passé à la recherche d'un premier emploi et la longueur des retombées ultérieures au chômage.

L'ensemble de ces indicateurs ont permis pour chaque population de calculer des durées moyennes. Nous pouvons ainsi tenir compte de tous ceux qui étant au chômage au moment de l'enquête de cheminement, ont néanmoins exercé au moins une activité salariée au préalable.

Quant à ceux dont la dernière activité n'est pas salariée, ils sont de toute façon très peu nombreux : moins de 2 % des effectifs de la cohorte.

Pour les salariés, c'est d'abord la **notion d'employeur**, qui dans le questionnaire permet de cerner les diverses situations professionnelles du jeune embauché. Chez un même employeur, la nature du contrat, de la classification ou de l'emploi peut avoir évolué : lorsque tel est le cas, on a demandé à chaque individu d'identifier le premier et le dernier cas de figure.

L'employeur est identifié à partir de plusieurs questions :

- l'activité principale de l'établissement où travaille le jeune embauché répertorié à partir d'une adaptation pour l'Observatoire EVA de la nomenclature des activités et produits en cent postes de l'INSEE.

(1) Nous n'avons pas tenu compte des situations d'intérim car elles ne fournissent aucun renseignement sur la nature de l'utilisateur des prestations de services intérimaires. Un peu plus de 8 % de la cohorte avait débuté comme intérimaire. Au dernier emploi, 2,5 % occupent un tel statut.

- le nombre de personnes travaillant de façon permanente dans cet établissement.
- la nature de l'employeur : une exploitation agricole, une entreprise artisanale, un commerçant, une personne exerçant en libéral, un particulier, une entreprise privée, une entreprise publique et nationalisée, une administration d'Etat ou une collectivité locale.

C'est une question sur la taille de **l'établissement** où s'exerce l'activité salariée qui a été posée au jeune débutant ; l'interroger sur la taille de **l'entreprise** aurait supposé que la taille de **l'entreprise** aurait supposé que le jeune débutant soit suffisamment intégré dans l'entreprise pour savoir que l'unité où il travaille, relève d'une entreprise composée de multiples établissements. Or une telle connaissance des structures juridiques ne pouvait être considérée comme acquise surtout par un débutant, tandis que la taille de l'établissement est apparue immédiatement perceptible au jeune salarié. De toute façon, une information sur l'entreprise n'aurait non plus permis de savoir si elle appartenait ou non à un groupe plus important.

La question de la taille de l'établissement ne fournit ainsi qu'une information négative sur la taille de l'entreprise qui ne peut qu'être égale ou supérieure à celle de l'établissement. Mais elle fournit une information minima sur la structure de la production. Elle a pu être utilement complétée par une question sur la **nature de l'employeur** qui permet d'isoler les entreprises artisanales, les particuliers et les commerces, même si elle présente le défaut de ne pas distinguer les PME des entreprises privées de grande taille et de ne pas préciser la taille de l'entreprise commerciale (petit commerçant ou chaîne de magasin). Afin d'isoler, au moins, les établissements de grande taille, nous avons distingué, au sein des entreprises privées, les établissements de plus ou moins cinquante salariés, ce qui ne permet pas bien sûr de repérer à coup sûr, l'ensemble des grandes entreprises. Nous avons également effectué les redressements nécessaires lorsque les intéressés se déclarent employés dans une entreprise artisanale de plus de dix salariés.

Le nombre moyen d'employeurs sur la période fournit des indications sur l'intensité des mobilités. Un indicateur de changement d'emploi essaie de rendre compte de l'ampleur des mobilités professionnelles : nous avons comptabilisé ainsi pour une population donnée, la proportion de ceux dont la première activité et la dernière activité qu'elle soient exercées chez le même employeur ou chez des employeurs différents ne sont pas chiffrées dans le même poste du code des métiers.

De plus, une question sur la raison du départ du premier employeur permet de savoir si l'entreprise est responsable de ce départ (rejet = fin de contrat ou licenciement) ou si celui-ci est le fait de la main d'oeuvre (départ volontaire ou départ au service national). Sont considérés comme stables, les salariés toujours employés par un unique employeur à la date de l'enquête de cheminement.

PREMIÈRE PARTIE
LE DÉPART DES JEUNES
DES SECTEURS D'ACCUEIL VERS
DES SECTEURS BEAUCOUP PLUS CONCENTRÉS

1. Départ du secteur d'accueil et taille de l'unité de travail

Entre la première activité salariée exercée par les jeunes débutants après leur sortie des classes de BEP et de CAP, et leur dernière activité précédant l'enquête de 1984, la structure des effectifs selon les secteurs se modifie sensiblement. On comptabilise 15 500 emplois en moins dans dix secteurs d'activité, parmi lesquels en premier lieu, le BTP (- 4 000), les HCR (- 2 900), le travail des métaux et la fonderie, l'agriculture, la réparation auto, les services domestiques et les services divers. C'est dans ces dix secteurs que les effectifs de cette main-d'oeuvre débutante ont le plus diminué pendant ces cinq ans. Ils avaient offert un premier emploi à 44 % de ces jeunes, ils n'emploient plus que 36 % d'entre eux, lors de leur dernière activité précédant l'enquête.
c.f tableau n° 1.

Dans le même temps, les secteurs qui ont gagné le plus de débutants au cours de la même période relèvent de l'administration (administration, santé, armée, police, enseignement) ou bien sont composés de grandes entreprises du secteur public (Énergie, SNCF...) ou privé (Construction électrique et électronique, construction navale, aéronautique et armement).

Et lorsqu'on sait que ces dix secteurs avaient très majoritairement accueilli ces jeunes dans des établissements de moins de cinquante salariés, voire même la plupart du temps de moins de dix, on peut se demander si ces jeunes quittent plutôt les petites entreprises en général ou certains secteurs en particulier.

Tableau 1 : Évolution des stocks et des flux dans les secteurs d'activité
entre la première et la dernière activité salariée

	% 1er emploi	% dernier emploi	gains & pertes	Taux d'évolut.	Etabl <50 salariés	Etabl < 10 salari.	% stables	% vers établ. + grand
BATIMENT, GENIE CIVIL & AGRICOLE	10,7	8,6	-4 040	-20	77	42	22	41
HOTELS CAFE RESTAURANTS	5,8	4,3	2 877	-26	92	56	8	45
FONDERIE, TRAV DES METAUX	5,0	4,1	-1 619	-17	60	25	27	35
AGRIC. SYLVICULTURE PECHE	2,1	1,4	-1 384	-34	87	55	12	50
REPARATION AUTO	3,6	3,0	-1 121	-16	83	44	24	37
SERVICES DOMESTIQUES	1,2	0,7	-959	-42	99	99	6	65
SERVICES DIVERS	3,5	3,0	-920	-14	79	51	23	36
CONSTR. MECANIQUE	3,9	3,5	-876	-12	50	14	32	32
TRAVAIL DU BOIS, AMEUBLEMENT	2,3	1,9	-834	-19	67	32	22	35
COMM. DETAIL NON ALIMENTAIRE	5,4	5,0	-796	- 8	76	49	20	40
IND. AGRICOLE ET ALIMENTAIRE	4,1	3,7	-750	-10	42	19	20	32
COMM. DE DETAIL ALIMENTAIRE	5,2	5,0	-533	- 5	60	31	27	30
BANQUES ET ASS. CREDIT-BAI	3,2	3,0	-457	- 7	47	22	28	34
IND. TEXT. HABT. CUIR	5,0	4,9	-265	- 3	38	9	40	21
VERRE, CHIMIE, PAPIER	1,5	1,4	-204	- 7	19	4	34	23
MAT CONSTRUCTION	0,8	0,7	-189	-12	35	7	25	21
CONSTR. AUTOMOBILE	2,2	2,2	15	0	20	5	37	18
ETUDES, CONSEIL, ASSISTANCE	3,2	3,3	57	1	86	52	26	44
MINERAIS, METAUX, ACIER	1,0	1,1	87	5	10	1	46	14
CAOUTCHOUC, PLASTIQUES	1,2	1,3	143	6	32	7	37	24
COMMERCE DE GROS	3,7	3,9	272	4	78	27	22	40
AUTRES BIENS DE CONSOMMATION	2,4	2,6	358	8	53	16	23	27
ACT SOCIALE. CULT & SPORT	2,5	2,8	510	11	80	27	18	33
ENSEIG. RECHERCHÉ	1,4	1,7	624	24	61	18	33	17
CONST AERONAUTIQUE, NAVALE & ARMEMENT	0,9	1,3	755	46	24	9	49	19
TELEC. & POSTES	1,4	1,8	774	29	45	14	36	16
ARMEE, POLICE	0,3	0,9	1 222	254	5		84	
TRANSPORTS ROUTIERS	1,5	2,3	1 430	51	62	22	32	35
CONSTR. ELECT & ELECT	3,2	4,0	1 473	25	39	12	34	26
SANTE	5,0	6,2	2 172	23	32	15	33	14
AUTRES TRANSPORTS	1,2	2,5	2 372	103	38	17	50	14
PROD. ET DIST. ENERGIE	1,1	2,4	2 406	115	28	9	57	13
ADM. CENT, COLL LOC., SS ;	4,3	5,6	2 481	31	42	13	42	11
TOTAL	100	100	0	0	60	29	27	32
NON REPONSE	1,2	1,5	673	31	56	24	29	31
ENSEMBLE	101,2	101,5	0	0	60	29	27	32

Source : CEREO Observatoire EVA

2. Départ des secteurs d'accueil ou des petites unités ?

En fait, au-delà d'une certaine taille, les établissements du BTP, par exemple conservent leurs effectifs de main-d'oeuvre débutante, tandis qu'entre la première et la dernière activité salariée, le nombre de jeunes employés dans des établissements de moins de dix salariés diminue dans tous les secteurs (à l'exception des transports routiers et de l'administration). Ce sont bien les petits établissements que quittent les débutants de niveau V plutôt qu'un secteur en particulier (cf. graphique 1).

A observer les trajectoires des jeunes au départ des secteurs d'accueil, on constate que la fraction d'entre eux qui émigre vers un établissement employant un plus grand nombre de salariés est d'autant plus importante que leur secteur d'origine les emploie dans de petits établissements (cf. tableau n° 1)

Certains secteurs, cependant, bien que composés de grands établissements (matériaux de construction, autres biens de consommation, notamment) ne stabilisent guère plus leur main d'oeuvre débutante que d'autres secteurs accueillant les jeunes dans de petites unités. Or tout en étant aussi mobiles, les jeunes qui ont débuté dans ces secteurs ne se dirigent pas vers des unités de travail plus grandes aussi souvent que ceux qui ont débuté dans les secteurs où les petits établissements sont majoritaires.

C'est donc bien en lien avec les caractéristiques des petites unités que doit être analysé le départ pour un établissement plus grand.

3. La migration vers de plus grandes unités

Cette migration vers de plus grandes unités de travail est un phénomène très répandu parmi ces jeunes débutants : un jeune sur trois gagne, au cours des cinq années observées, un établissement employant un plus grand nombre de salariés que celui où il a débuté à la sortie de l'école. Ceux qui se dirigent ainsi vers une unité de travail plus importante, sont plus nombreux que ceux qui n'ont jamais quitté leur premier employeur pendant toute la période.

GRAPHIQUE N° 1

Évolution de la taille de l'Établissement entre la première et la dernière activité salariée selon le secteur d'activité

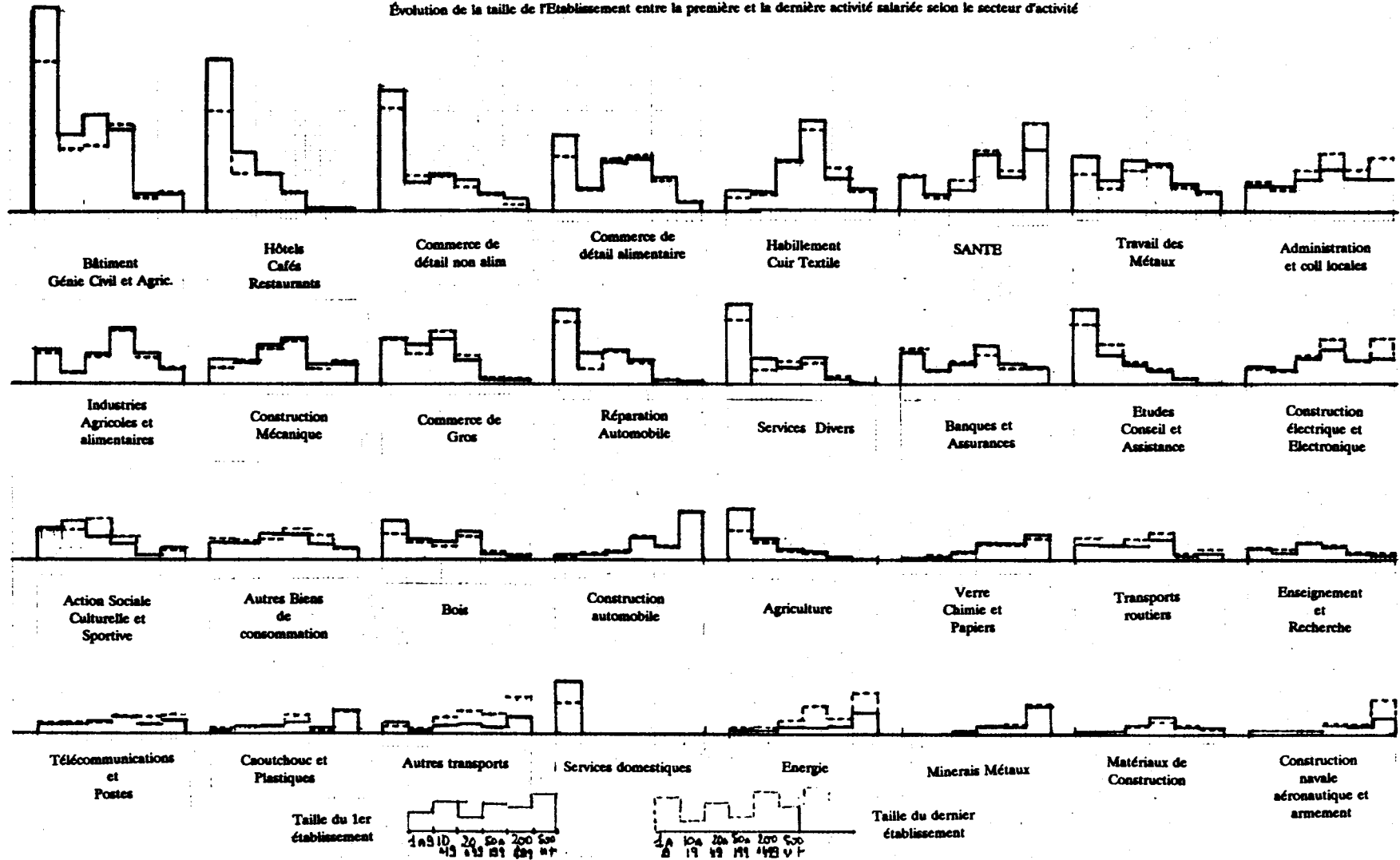


Tableau 2 : Évolution des stocks et des flux selon la taille de l'établissement où s'exerce la première et la dernière activité salariée et direction des mobilités selon la taille du premier établissement

Taille	% 1er employeur	% dernier employeur	gains et pertes en effectifs	% stables	% vers établissement + grand	% mobile à l'identique	% vers établissm. + petit	Total
1 A 9	29	23	-10 379	17	52	18	13	100 %
10 A 19	14	12	- 2 326	21	40	16	23	100 %
20 A 49	17	18	1 275	28	28	18	26	100 %
50 A 199	20	22	3 000	31	22	13	34	100 %
200 A 499	9	11	2 996	38	13	13	36	100 %
500 et +	11	14	6 422	47	8	15	30	100 %
Total	100	100	-	27	32	16	25	100 %

Source : CEREQ Observatoire EVA

Lorsqu'on compare l'intensité de cette forme de mobilité de ces jeunes sortis en 1979, avec celle de la cohorte sortie quatre ans auparavant du système éducatif [Maréchal et Viney, 1983] on constate que cette tendance forte des premières années de vie professionnelle loin de se ralentir, s'est plutôt accentuée : ils ont plus nombreux en 1984 à avoir émigré vers un plus grand établissement qu'en 1980.

D'une part, la stabilité a nettement diminué, puisque 39 % des femmes et 34 % des hommes sortis de l'école en 1979 n'ont eu qu'un seul employeur, au lieu de respectivement 45 % et 42 % des jeunes sortis en 1975.

Mais surtout, la cohorte la plus jeune est rentrée beaucoup plus souvent que la précédente dans des unités de moins de dix ou de cinquante salariés, et beaucoup moins fréquemment dans des unités de plus de mille. Et au bout du compte, lors de la dernière activité salariée, ils sont demeurés plus nombreux dans des établissements de moins de cinquante salariés : 53 au lieu de 46 %.

Et si cette forme de mobilité prend une telle ampleur chez ces jeunes débutants, puisqu'un mobile sur deux est concerné, c'est qu'ils ont été d'autant plus mobiles qu'ils ont débuté dans un plus petit établissement.

L'intensité de la mobilité varie en raison inverse de la taille de l'établissement d'accueil : plus l'établissement d'accueil est petit, moins il conserve sa main-d'oeuvre débutante jusqu'à la date de l'enquête de 1984. Moins d'un salarié sur cinq est toujours employé dans l'établissement où il a débuté lorsque celui-ci emploie moins de dix salariés. Lorsque l'unité de travail est égale ou supérieure à cinq cents salariés, c'est près

d'un débutant sur deux qui est demeuré chez le même employeur. La stabilité ne fait que s'accroître à mesure que s'élève la taille de l'établissement d'accueil.

4. Or l'accueil s'est largement effectué dans les tout petits établissements.

Trois jeunes sur dix avaient trouvé un premier emploi dans une unité de moins de dix salariés et c'est à partir de ces unités que s'effectue l'essentiel des départs vers des établissements plus importants : sur les 60 000 jeunes qui ont émigré vers une plus grande unité de travail, près de 28 000 avaient débuté dans un établissement de moins de dix salariés et 10 000 dans une unité employant entre dix et dix-neuf personnes.

De plus, les échanges entre les petits et les grands établissements ne sont pas équilibrés : les mobiles entrés dans de grandes unités sont moins nombreux à se diriger vers un établissement plus petit que les mobiles accueillis dans de petits établissements à rejoindre une plus grande unité (cf. tableau 2). Quand les jeunes débutent dans de grands établissements, ils ont plutôt tendance à demeurer dans des établissements identiques : la moitié des mobiles entrés dans un établissement de plus de cinq cents salariés vont dans un établissement de taille identique (il s'agit souvent d'une administration ou d'une entreprise publique), alors que ce n'est le cas que du quart des mobiles accueillis dans un établissement inférieur à vingt salariés.

Il en résulte une nette évolution de la structure de la taille des établissements entre la première activité salariée et la dernière déclarée, surtout pour les mobiles. Ceux qui sont demeurés chez le même employeur jusqu'à la date de l'enquête de 1984 se trouvent également répartis, tout au long de la période, dans chaque type d'établissements, quelque soit la date de leur entrée sur le marché du travail.

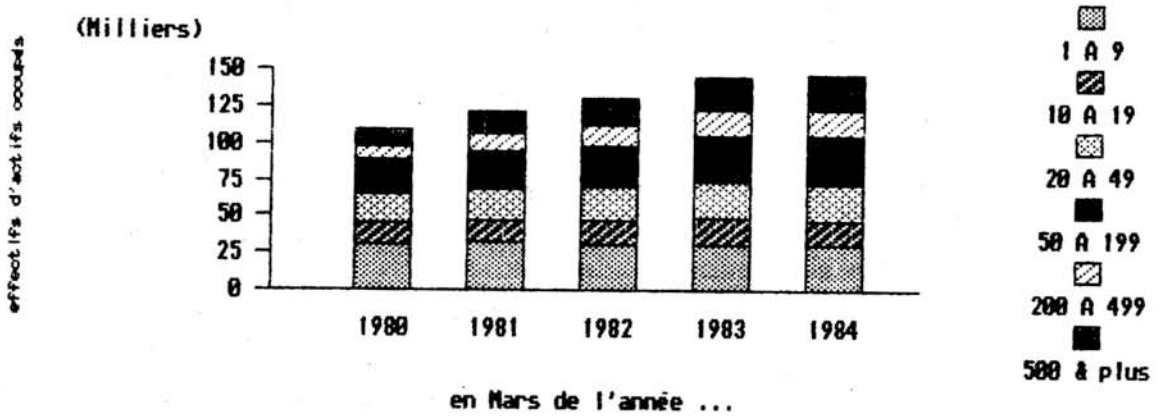
Par contre, la mobilité bouleverse la répartition structurelle dans chaque type d'établissements de ces jeunes débutants entre mars 1980 et mars 1984. (Cf tableau n° 3) Les effectifs diminuent légèrement dans les établissements de moins de dix salariés, malgré la croissance des actifs occupés tout au long de la période. Par contre, les effectifs des jeunes employés dans des établissements de plus de 500 salariés ont presque triplés dans le même temps.

Mais au total, en structure les mobiles restent plus souvent que les stables captifs des petits établissements ; il faut dire que l'accueil des stables c'est de tout temps effectué dans de plus grands établissements que l'accueil des mobiles. La mobilité ne permet donc de compenser qu'en partie, un accès au marché du travail par le biais des petites unités.

Tableau 3 : Évolution de la structure de la taille de l'établissement selon la direction de la mobilité des actifs occupés

	MOBILITE XV/TOTAL				
	MARS 80	MARS 81	MARS 82	MARS 83	MARS 84
TJS CHEZ UNIQ EMPL					
ENSEMBLE	31714	40539	45293	48381	49782
1 A 9 PERS.	17.5	18.2	18.2	17.8	17.8
10 A 19 PERS.	10.8	10.5	10.5	10.5	10.5
20 A 49 PERS.	17.2	17.5	17.5	17.5	17.5
50 A 199 PERS.	24.3	23.1	22.6	22.6	22.2
200 A 499 PERS.	12.3	12.4	12.4	12.7	12.1
500 & PLUS	17.6	18.4	18.3	18.8	18.0
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
DEPART DU SEUL EMPL					
ENSEMBLE	6610	6892	5295	3779	818
1 A 9 PERS.	35.4	39.6	34.7	36.0	27.9
10 A 19 PERS.	14.1	10.9	10.3	11.0	19.0
20 A 49 PERS.	17.4	14.0	16.7	16.0	13.1
50 A 199 PERS.	17.7	20.1	20.0	22.0	10.2
200 A 499 PERS.	9.1	7.7	6.6	6.0	10.1
500 & PLUS	6.3	6.6	6.9	7.7	2.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
VERS PRIVE + PETIT					
ENSEMBLE	17609	17687	19129	21889	21605
1 A 9 PERS.	19.1	30.6	35.1	40.6	45.7
10 A 19 PERS.	14.2	13.0	14.7	15.0	19.0
20 A 49 PERS.	16.0	19.6	20.6	18.7	17.7
50 A 199 PERS.	26.1	20.1	19.0	16.5	12.9
200 A 499 PERS.	11.3	12.2	4.9	4.0	2.7
500 & PLUS	9.3	7.0	4.9	3.2	1.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
VERS ETABL TAILLE MOEN.					
ENSEMBLE	16442	17081	18486	20889	21826
1 A 9 PERS.	36.8	33.2	30.0	31.3	30.4
10 A 19 PERS.	13.2	13.0	12.6	11.6	12.4
20 A 49 PERS.	18.6	21.2	20.0	18.8	19.0
50 A 199 PERS.	15.9	16.1	17.2	18.2	17.4
200 A 499 PERS.	7.9	7.5	9.3	9.5	10.0
500 & PLUS	7.6	9.2	11.0	10.6	10.9
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
VERS ETAB + GRAND					
ENSEMBLE	33116	34877	37896	44729	47171
1 A 9 PERS.	37.6	27.4	17.8	10.5	6.9
10 A 19 PERS.	16.3	15.5	13.9	10.6	9.1
20 A 49 PERS.	16.5	15.9	15.7	16.1	17.3
50 A 199 PERS.	18.6	21.6	23.6	25.3	27.5
200 A 499 PERS.	6.1	10.5	13.1	15.1	15.6
500 & PLUS	4.7	8.9	15.9	22.0	23.6
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
S/T MOBILES					
ENSEMBLE	73777	76337	80806	91286	91522
1 A 9 PERS.	32.8	30.5	25.6	23.6	21.9
10 A 19 PERS.	14.9	14.1	13.5	12.8	12.4
20 A 49 PERS.	17.4	17.9	17.9	17.4	17.8
50 A 199 PERS.	20.3	20.0	21.1	21.4	21.7
200 A 499 PERS.	8.0	9.3	10.1	10.9	11.2
500 & PLUS	6.6	8.3	11.6	14.0	15.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
TOTAL					
ENSEMBLE	105491	116876	126099	139667	141304
1 A 9 PERS.	28.2	26.2	23.1	21.6	20.4
10 A 19 PERS.	13.7	12.8	12.3	11.9	11.7
20 A 49 PERS.	17.3	17.7	17.9	17.9	17.7
50 A 199 PERS.	21.5	21.1	21.7	21.9	22.1
200 A 499 PERS.	9.4	10.4	11.0	11.5	11.7
500 & PLUS	10.0	11.8	14.0	15.6	16.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
NR					
ENSEMBLE	2990	3832	4284	4769	4294
1 A 9 PERS.	32.8	28.1	25.8	27.5	23.9
10 A 19 PERS.	12.9	12.5	11.6	11.8	12.6
20 A 49 PERS.	22.0	21.0	19.6	18.5	17.9
50 A 199 PERS.	18.2	20.1	21.4	22.5	22.1
200 A 499 PERS.	5.1	7.3	10.1	11.5	12.0
500 & PLUS	9.1	10.9	11.5	7.9	11.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ENSEMBLE					
ENSEMBLE	106461	120705	130353	144436	145598
1 A 9 PERS.	28.3	26.3	23.2	21.8	20.5
10 A 19 PERS.	13.6	12.8	12.3	11.9	11.7
20 A 49 PERS.	17.5	17.8	17.9	17.5	17.7
50 A 199 PERS.	21.4	21.0	21.7	21.9	22.1
200 A 499 PERS.	9.3	10.3	11.0	11.5	11.7
500 & PLUS	9.5	11.8	13.9	15.4	16.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Graphique 2 : Évolution des effectifs selon la taille de l'établissement



Source : CEREQ Observatoire EVA

5. Ils quittent les travailleurs indépendants et se dirigent vers le secteur public.

Une question sur la nature de l'employeur, permet de mieux identifier la nature de ces petites unités. Ce ne sont pas tant des PME comme semblent le penser Vernières et Gambier lorsqu'ils notent «le rôle important joué par les PME pour la formation et l'insertion de la main-d'oeuvre jeune» [Gambier et Vernières, 1988] que des employeurs indépendants, essentiellement des artisans et des commerçants voire même des particuliers, des exploitants agricoles.

Les jeunes ont surtout quitté les exploitations agricoles et les particuliers : en 1984 ceux-ci ont perdu, près de la moitié de leurs effectifs d'origine. Mais cela ne représente pas des flux très importants, car ces deux catégories d'employeurs n'avaient embauché, à leur sortie de l'école que relativement peu d'élèves des classes de CAP et de BEP.

L'accueil s'effectue en fait largement chez les commerçants (alimentation, hôtellerie et restauration...) et les artisans (BTP, coiffure) qui en Mars 80 ont embauché un jeune actif occupé sur quatre.

En mars 1984, ils n'en emploient plus qu'un sur six. Cette évolution structurelle s'accompagne d'une diminution des effectifs malgré l'entrée en activité de nouveaux jeunes débutants entre mars 80 et mars 84. Dans le même temps, les effectifs employés par tous les autres types d'employeurs augmentaient fortement.

Entre la première et la dernière activité salariée déclarée, les artisans ont perdu en stock 30 % de leurs effectifs de primo-demandeurs et les commerçants 20 %. Mais en flux, c'est un jeune sur deux qui a quitté ces deux types d'employeur d'accueil et moins d'un sur quatre, n'a eu que ce seul employeur. Quant aux arrivées, elles sont deux fois moins nombreuses que les départs. Ainsi s'explique l'ampleur de la diminution des stocks : **importances des départs et faiblesse de l'attraction.**

**Tableau 4 : Évolution de la nature de l'employeur
entre mars 80 et mars 84 des jeunes salariés actifs occupés**

	XV/TOTAL				
	MARS 80	MARS 81	MARS 82	MARS 83	MARS 84
ENSEMBLE	106735	119054	128535	142599	144280
EXP. AGRIC.	0.9	0.7	0.6	0.3	0.5
PARTICULIER	1.4	1.1	0.9	0.6	0.7
COMMERCANT	12.6	12.2	11.0	9.8	9.2
ARTISAN	10.7	8.8	7.1	6.6	5.9
S/T INDEPENDANT	25.7	22.9	19.7	17.4	16.4
AUTRE ENT PRIV <50	28.9	28.4	27.2	26.5	25.9
ENT. PRIV. >50	33.2	33.6	33.8	33.3	33.5
ADM. & COLL. LOC	9.3	11.1	13.6	15.0	16.2
ENT. PUB. OU NAT	2.9	4.0	5.7	7.8	8.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

	EFF				
	MARS 80	MARS 81	MARS 82	MARS 83	MARS 84
EXP. AGRIC.	1003	844	803	495	769
PARTICULIER	1525	1342	1114	919	1037
COMMERCANT	13471	14575	14194	13970	13236
ARTISAN	11452	10500	9169	9453	8558
S/T INDEPENDANT	27451	27261	25280	24837	23602
AUTRE ENT PRIV <50	30852	33753	34999	37782	37340
ENT. PRIV. >50	35482	40029	43429	47550	48314
ADM. & COLL. LOC	9899	13251	17538	21326	23311
ENT. PUB. OU NAT	3051	4760	7289	11104	11713
TOTAL	106735	119054	128535	142599	144280

Source : CEREQ Observatoire EVA

Tableau 5 : Évolution des stocks et des flux
entre le premier et le dernier employeur

1er employeur	% vertical 1er employeur	% vertical dernier employ.	gains & pertes	taux d'évol.	toujours chez unique employeur	départ d'un unique employ.	plusieurs employeurs de nature identique	plusieurs employeurs de nature différente	total 1er employ.	% arriv chez dern. / entrées
exp agr	2	1	- 1 498	-48	10	5	11	74	100	26
particulier	2	1	- 1 233	-43	9	8	10	73	100	30
commerçant	13	11	- 4 841	-20	18	9	25	48	100	28
artisan	9	6	- 4 902	-30	16	8	20	57	100	27
pro libérale	2	2	- 72	-2	29	9	17	45	100	43
ep < 50	27	26	- 2 339	-5	23	8	25	44	100	40
ep > 50	30	30	1 323	2	34	8	22	37	100	39
administ.	11	15	7 635	37	37	7	25	31	100	68
ent. publ.	4	7	5 406	75	50	3	10	37	100	112
total	100	100	-521	-0,28	27	8	23	43	100	42

ep < 50 : autre établissement du privé de taille inférieure à cinquante salariés
ep > 50 : établissement du privé de taille supérieure à cinquante salariés.

* Dans tous les autres établissements privés comptant moins de cinquante salariés, les effectifs connaissent des évolutions négatives mais nettement plus modestes : les stocks ne diminuent tout au plus que de 5 %. D'une part, on y reste plus souvent qu'on ne part, mais surtout ils exercent une certaine attraction, tout au long de la période observée, à la différence des artisans et des commerçants.

* Cette attractivité est d'ailleurs équivalente à celle des établissements privés employant plus de cinquante salariés. Et les départs sont moins fréquents : quatre jeunes sur dix sont restés chez le même employeur pour trois jeunes sur dix dans les établissements privés de moins de cinquante salariés. Les plus grands établissements enregistrent ainsi une évolution positive de leurs effectifs de débutants, qui reste faible cependant, surtout lorsqu'on la compare à l'importance des recrutements qu'ils ont effectués auprès des jeunes débutants.

* Ce sont essentiellement les administrations et bien plus encore les entreprises publiques qui gonflent leurs effectifs de débutants entre les deux dates (respectivement en stock + 37 % et + 75 %) car non seulement le rejet est moins fréquent que dans les grandes unités privées mais l'attractivité qu'elles exercent sur la main-d'oeuvre débutante est infiniment plus forte : ils sont plus nombreux à rejoindre l'administration qu'à la quitter et trois fois plus nombreux à gagner des entreprises publiques ou nationalisées qu'à en partir, alors que dans les grands établissements du privé, les arrivées sont à peine plus nombreuses que les départs.

6. Conclusion

A l'issue de l'enseignement technique court, les jeunes débudent souvent chez des indépendants ou dans de tout petits établissements. Et cette tendance n'a fait que s'accroître d'une cohorte à l'autre. Un tel phénomène peut-il être mis en rapport avec le fait que ces petites organisations ont été les seules à créer de l'emploi sur la période [Madinier 1984] ? Mais ne s'agit-il que d'emplois précaires ? Car en effet une grande partie des jeunes n'y reste pas : plus de la moitié de ceux qui avaient débute dans les plus petites unités, les quitte pour de plus grandes. Et cette tendance s'est également accentuée d'une cohorte à l'autre.

Si beaucoup de jeunes ne restent pas chez ces employeurs, est-ce parce qu'il s'agit d'emplois précaires ? On peut se poser la question après avoir constaté que ceux qui demeurent dans les petites unités n'en sont pas moins mobiles.

DEUXIÈME PARTIE
PRATIQUES DES ENTREPRISES
ET COMPORTEMENTS DES DÉBUTANTS

Les petites entreprises rejettent-elles rapidement leurs jeunes débutants sur le marché du travail, après leur avoir offert un premier emploi précaire ? Appartenant à un marché dominé et soumises à l'imprévisibilité de la demande de leur clientèle, ne contribuent-elles pas largement à l'instabilité qui préside aux premières années de vie professionnelle, puisqu'elles s'adressent largement à la main-d'oeuvre débutante ?

N'est-ce pas plutôt les jeunes eux-mêmes qui chercheraient à fuir volontairement ces emplois pour gagner des plus grandes entreprises, attirés par de meilleures conditions d'exercice de leur activité salariale ?

L'enquête fournit des éléments de réponse à ces questions puisqu'on a demandé aux jeunes les raisons de leurs changements d'employeur. On sait si celui-ci a été provoqué par l'entreprise (qu'il s'agisse d'une fin de contrat ou d'un licenciement), un départ à l'armée, ou si le jeune a quitté volontairement son premier emploi. Il est ainsi possible de savoir si cette mobilité plus intense au départ des petits établissements a été voulue ou subie par ces débutants.

1. Les petites unités offrent moins de précarité lors de la première embauche.

Or la précarité du statut est la raison essentielle du rejet : les entreprises ont renvoyé sur le marché du travail 67 % des jeunes ayant débuté sur CDD (2) et 14 % des jeunes recrutés sur CDI (3).

Les petits établissements recrutent à la sortie de l'école sur des statuts plus stables que les grands : plus l'établissement est petit, plus le CDI a été fréquent. Bien plus, les

(2) Contrat à durée déterminée.

(3) Contrat à durée indéterminée

Liste des indicateurs

• % de CDI au 1er statut =	$\frac{\text{CDI} + \text{Fonctionnaire}}{\text{CDI} + \text{Fonct} + \text{Vac ou aux Éta} + \text{CDD} + \text{Stage contrat Emploi Formation} = \text{Ensemble}}$
• % stables =	$\frac{\% \text{ restés chez un unique employeur tout au long de la période}}{\text{Ensemble}}$
• Taux de rejet = (du premier emploi)	$\frac{\text{Fins de contrat} + \text{Licenciements}}{\text{Stables} + \text{Fins de contrat} + \text{Licenciements}}$
• Taux de licenciement = (du premier emploi)	$\frac{\text{Licenciements}}{\text{Fins de contrats} + \text{Licenciements}}$
• Taux de départ volontaire = (du premier emploi)	$\frac{\text{Départs volontaires}}{\text{Stables} + \text{Départs volontaires} + \text{Autres raisons}}$
• % dans établissement plus grand =	$\frac{\text{Vers établissement privé plus grand} + \text{vers administration} + \text{vers entreprise publique}}{\text{Ensemble} = \text{mobiles} + \text{stables}}$
• % mobile à l'identique =	$\frac{\text{Privé même taille} + \text{toujours administration} + \text{toujours entreprise publique}}{\text{Ensemble} = \text{mobiles} + \text{stables}}$
• Départ du secteur =	$\frac{\text{Secteur du dernier emploi salarié} \neq \text{secteur du premier emploi salarié}}{\text{Ensemble}}$
• Mobilité intrasectorielle =	$\frac{\text{Mobile dont le secteur du premier emploi est identique au secteur du dernier}}{\text{Ensemble}}$
• Chômeurs/ensemble =	$\frac{\% \text{ de chômeurs après la 1ère activité salariée}}{\text{Ensemble}}$
• Départ avec chômage/départ =	$\frac{\text{Départ avec chômage}}{\text{Ensemble des départs}}$

Le taux de rejet permet de repérer la proportion de jeunes exclus de l'entreprise et celle qui est stabilisée lorsque la décision relève exclusivement de l'employeur : on a exclu du calcul toutes les autres raisons du départ.

A l'inverse, le taux de départ volontaire permet d'identifier la proportion de jeunes qui déclare avoir quitté volontairement cet employeur et la proportion qui a choisi d'y demeurer, lorsque la décision relève exclusivement du jeune débutant (on a exclu toutes les autres raisons de partir).

seuls établissements a avoir recruté majoritairement sur CDI sont ceux qui emploient moins de dix salariés, tandis que les statuts précaires sont nettement majoritaires à l'entrée des organisations de taille importante : administration, entreprise privée employant plus de cinquante salariés mais aussi entreprise publique ou nationalisée.

Si donc la précarité du contrat d'embauche croît avec la taille de la première unité de travail, elle n'est donc pas responsable des départs plus fréquents observés dans les petites unités.

Tableau 6 : Indicateurs de la pratique des employeurs et de la mobilité des jeunes débutants selon le sexe et la taille du premier établissement

TAILLE DU 1ER ETABL.	EFFECTIFS	% VERT.	% DE CDI 1ER STAT	% DE STABLES	TAUX DE REJET	TAUX DE LICENC.	TAUX DE DEPART VOLONT
1 A 9 PERS.	53430	29,1	51	17	72	25	55
10 A 19 PERS.	24924	13,6	44	21	69	22	47
20 A 49 PERS.	31502	17,2	43	26	60	21	42
50 A 199 PERS.	36785	20,1	41	31	58	15	36
200 A 499 PERS.	16881	9,2	38	38	54	13	25
500 PERS. & PLUS	19902	10,9	38	47	45	7	17
TOTAL	183424	100,0	44	27	61	19	40
NR	8069	4,4	31	20	75	6	45
ENSEMBLE	191493	163424	43	27	62	16	41

TAILLE DU 1ER ETABL.	% DANS ETAB>GR- AND	% MOBILE à L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASE- CT	CHANGT EMPLOI/ ENS	MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS
1 A 9 PERS.	52	18	54	21	51	2	38
10 A 19 PERS.	40	16	53	18	52	4	39
20 A 49 PERS.	28	18	47	17	50	6	35
50 A 199 PERS.	22	13	48	14	51	7	33
200 A 499 PERS.	13	13	43	12	51	9	33
500 PERS. & PLUS	8	15	36	12	48	12	25
TOTAL	32	16	48	17	51	6	35
NR	26	15	60	12	55	3	44
ENSEMBLE	32	16	49	17	51	5	35

Définition des indicateurs page 19
Source : CBREQ Observatoire EVA

2. C'est d'abord la mobilité volontaire qui explique cette mobilité plus intensive dans les petits établissements.

Ce sont surtout les départs volontaires qui sont **significativement plus nombreux après un accueil dans une petite unité que dans une grande** : plus d'un jeune sur quatre quitte volontairement un établissement de moins de dix salariés et seulement un jeune sur dix lorsqu'il en comprend plus de cinq cents.

Tableau 7 : Stabilité de la main-d'oeuvre et raisons du premier départ selon la taille du premier établissement

Taille 1er établis.	Stables	fin contrat	Licenc.	s/t rejets	Départ volontaire	Service National	autres départs	Total	Effectifs
1 à 5	16 %	32 %	11 %	43 %	27 %	8 %	5 %	100 %	34 489
6 à 9	17 %	34 %	11 %	46 %	26 %	7 %	4 %	100 %	18 941
10 à 19	21 %	37 %	11 %	48 %	22 %	6 %	3 %	100 %	24 924
20 à 49	28 %	33 %	9 %	42 %	22 %	6 %	2 %	100 %	31 502
50 à 99	28 %	38 %	6 %	45 %	19 %	6 %	2 %	100 %	19 326
100 à 199	35 %	34 %	7 %	40 %	19 %	4 %	2 %	100 %	17 459
200 à 499	38 %	38 %	5 %	43 %	13 %	4 %	2 %	100 %	16 881
500 à 999	44 %	37 %	3 %	40 %	11 %	5 %	1 %	100 %	7 861
1000 et +	49 %	36 %	3 %	38 %	9 %	3 %	1 %	100 %	12 041
Total	27 %	35 %	8 %	43 %	20 %	6 %	3 %	100 %	183 424
Ensemble	27 %	36 %	8 %	44 %	20 %	6 %	3 %	100 %	191 493

Source : CEREQ Observatoire EVA

Étant donné l'importance de l'accueil dans les tout petits établissements, plus de la moitié des départs volontaires s'effectue au départ des unités inférieures à dix salariés, tandis que moins d'un stable sur cinq est rentré dans un tel établissement. **La détermination des jeunes eux-mêmes joue donc un rôle important pour expliquer que leur présence dans les petits établissements reste ainsi transitoire.**

3. Mobilités et motivations des jeunes

Le désir de partir paraît largement s'expliquer par les conditions plus attractives qu'offrent les grandes entreprises à leur personnel. Les avantages acquis en fin de période par ces jeunes sont fortement liés à la taille de l'établissement rejoint.

3.1. On est d'autant mieux payé qu'on a rejoint une grande unité de travail

Ces avantages se traduisent surtout en matière de **salaires** : 63 % des jeunes employés par un établissement de plus cinq cents salariés gagnent plus de 5 000 francs pour 24 %, lorsque l'établissement comprend moins de dix salariés.

Tableau 8 : Dernier salaire selon la taille du premier et du dernier établissement

TAILLE REG 1ER ETABL	% DE SAL > 5000F						TOTAL
	1 A 9 PERS.	10 A 19 PERS.	20 A 49 PERS.	50 A 199 PERS.	REG DER ETABL 200 A 499 PERS.	500 & PLUS	
1 A 9 PERS.	21	29	33	38	39	66	30
10 A 19 PERS.	26	32	39	42	47	59	37
20 A 49 PERS.	29	29	32	38	42	63	36
50 A 199 PERS.	28	23	33	35	43	66	37
200 A 499 PERS.	38	41	51	45	41	76	45
500 & PLUS	39	37	53	40	61	60	56
TOTAL	24	30	34	37	43	63	38
NON REP.	36	47	37	23	64	60	42
ENSEMBLE	24	31	35	37	43	63	38

Source : CEREQ Observatoire EVA

Et lorsqu'on a rejoint un établissement de plus de cinq cents salariés, il importe relativement peu d'avoir débuté dans une petite ou une grande unité.

Par contre, tous ceux qui ont débuté dans un établissement de plus de deux cents salariés et qui ont rejoint un établissement de moins de cinquante salariés sont mieux rémunérés que ceux qui n'ont pas quitté un petit établissement.

La mobilité (et surtout la mobilité volontaire) ne favorise l'accès à un meilleur niveau de rémunération que lorsqu'on quitte un petit établissement. C'est la stabilité qui est payante lorsqu'on a débuté dans un grand établissement, et la mobilité, surtout si elle est involontaire est plutôt une mauvaise chose. A l'inverse, la stabilité dans les petits établissements constitue le cas de figure le plus défavorable : on obtient in fine un meilleur salaire si l'on a été rejeté d'un petit établissement que si on y est demeuré (cf. tableau n° 9).

L'analyse par secteur d'entrée, confirme les données par taille (cf. tableau n° 10) : la stabilité n'est payante que dans les secteurs dit à mode de gestion internalisé de la main-d'oeuvre [Grando, 1983] : minerais, métaux, construction navale, aéronautique et armement, banques et assurances, P. et T., santé... Là, ceux qui sont restés stables ont de meilleurs salaires au bout de cinq ans, que ceux qui ont été mobiles.

Par contre, ceux qui ont débuté dans les secteurs qui ont vu fuir leur main d'oeuvre débutante comme l'hôtellerie et la restauration, la fonderie et travail des métaux, la réparation auto, le travail du bois..., ont des meilleurs salaires lorsqu'ils ont été mobiles, même involontairement que lorsqu'ils sont restés chez leur premier employeur.

Donc en règle générale, la mobilité est payante au départ des secteurs qui perdent des emplois - surtout la mobilité volontaire, mais également la mobilité contrainte -. Dans les secteurs qui attirent le plus la main-d'oeuvre et où la stabilité est la plus forte, rester chez son premier employeur apparaît nettement plus intéressant du point de vue de la rémunération finale que le quitter.

**Tableau 9 : Dernier salaire selon la taille
du premier établissement et la raison du départ**

TAILLE REG 1ER ETABL	% DE SAL > 5000F					TOTAL
	STABLE	REJETÉ	DEPART VOL	STABLE OU AUTRES MOBILES	DEPART S/T MOBILES	
1 A 9 PERS.	21	30	39	31	33	31
10 A 19 PERS.	32	31	52	43	38	37
20 A 49 PERS.	34	30	49	47	38	36
50 A 199 PERS	35	33	48	41	38	37
200 A 499 PERS.	41	46	59	40	48	45
500 & PLUS	59	49	58	61	52	56
TOTAL	37	34	47	39	38	38
NON REP.	47	42	39	23	41	42
ENSEMBLE	38	35	46	39	39	38

Source : CEREQ Observatoire EVA

Tableau 10 : Dernier salaire selon le premier secteur
et la raison du départ

% DE SAL > 5000F

	STABLE	REJETÉ	DEPART VOL	STABLE OU DEPART		TOTAL
				AUTRES MOBILES	S/T MOBILES	
SECTEUR 1ER EMPLOYEUR						
AGRIC. SYLVIC. PECHE	14	28	44	57	36	32
IND. AGRIC. ET ALIMENT	26	29	46	46	34	32
PROD. ET DIST. ENERGIE	74	48	100	62	56	69
BIENS INTERM. DONT:	44	49	55	43	50	47
-MINERAIS, METAUX, ACIER	67	47	62	63	53	60
-FONDERIE, TRAV. METAUX	31	52	50	41	49	43
-CAOUTCHOUC, PLASTIQUES	48	42	67	53	53	51
-VERRE, CHIMIE, PAPIER	51	56	45	72	54	53
-MAT CONSTRUCTION	46	22	71		37	40
BIENS D'EQUIPEMENT DONT:	54	43	60	54	50	52
-CONSTR. MECANIQUE	51	34	58	52	46	48
-CONSTR. ELECT & ELECT	48	53	52	40	52	50
-CONSTR. AUTOMOBILE	59	36	77	79	55	57
-CONSTR. NAV. & AERO. & ARMEMENT	65	66	55	46	59	62
BIENS DE CONSOM. DONT:	20	29	38	35	33	28
-IND. TEXT. HABT. CUIR	14	19	22	34	21	17
-TRAV DU BOIS, AMEUB.	25	32	39	32	34	32
-AUTRES BIENS DE CONS.	40	42	67	54	50	47
BATIMENT, GENIE CIV & AGR	37	40	45	40	42	40
COMMERCE, DONT:	21	28	42	34	33	29
-COMM. DE GROS	43	28	46	33	34	37
-COMM. DE DETAIL ALIM.	15	29	39	31	32	26
-COMM. DETAIL NON ALIM	13	27	41	38	33	27
TRANSPORTS & TELEC. DONT	65	39	62	43	46	54
-TRANSPORTS ROUTIERS	72	56	67	35	56	62
-AUTRES TRANSPORTS	73	35	80	41	47	62
-TELEC. & POSTES	49	30	35	70	33	40
BANQUES ET ASS. CREDIT-B	64	33	33	32	33	44
SERV. MARCH & NON MARCH.	32	33	41	28	35	34
-ADM. CENT. COLL LOC.	32	29	34	31	29	31
SEC. SOCIALE						
-ARMEE, POLICE	91		100		31	83
-ENSEIG. RECHERCHE	13	30	37	15	32	24
-SANTE	46	37	32	30	36	40
-ACT SOC, CULT & SPORT	40	28	34	14	29	31
-ETUDES, CONSEIL, ASSIS.	28	43	55	60	48	42
-REPARATION AUTO	20	37	57	37	44	37
-HOTELS CAFE RESTAU.	15	30	38	29	32	30
-SERVICES DOMESTIQUES		27	18		19	17
-SERVICES DIVERS	25	30	35	13	28	27
TOTAL	38	35	46	39	39	38
NON REPONSE	45	24	79	41	42	43
ENSEMBLE	38	35	46	39	39	38

Source : CEREQ Observatoire EVA

Tableau 11 : Dernier statut selon la taille du premier et du dernier établissement

TAILLE DU 1ER ETABL.	% DE CDI DER STAT						TOTAL
	1 A 9 PERS.	10 A 19 PERS.	20 A 49 PERS.	TAILLE 50 A 199 PERS	DER ETABL 200 A 499 PERS.	500 & PLUS	
1 A 9 PERS.	79	81	77	70	82	84	79
10 A 19 PERS.	74	79	81	78	79	76	78
20 A 49 PERS.	80	67	79	80	82	89	79
50 A 199 PERS.	72	81	80	84	78	81	81
200 A 499 PERS.	65	78	70	78	85	84	81
500 PERS. & PLUS	76	84	79	77	75	85	83
TOTAL	78	78	79	80	82	84	80
NR	83	75	81	77	85	90	81
ENSEMBLE	78	78	79	80	82	84	80

Source : CEREQ Observatoire EVA

3.2. Contrairement à la première situation statutaire ce sont les plus grandes organisations qui offrent au bout de cinq ans, les contrats les moins précaires, même si les écarts en la matière sont beaucoup moins sensibles qu'entre les salaires.

De plus, c'est la stabilité qui permet d'obtenir in fine le meilleur statut : la mobilité volontaire paraît s'effectuer au détriment du statut final, bien qu'elle ait bénéficiée au départ des meilleures conditions statutaires (ceux qui sont partis volontairement avaient lors de la première embauche des contrats moins précaires non seulement que ceux qui ont été rejetés par leur premier employeur mais également que ceux qui y sont demeurés).

Tableau 12 : Dernier statut selon la raison de la mobilité

TAILLE DU 1ER ETABL.	% DE CDI					TOTAL
	STABLE	REJETÉ	DEPART VOL	AUTRES MOBILES	S/T MOBILES	
1 A 9 PERS.	95	68	82	83	75	78
10 A 19 PERS.	93	68	82	86	74	78
20 A 49 PERS.	94	67	84	81	74	79
50 A 199 PERS.	93	70	86	82	76	81
200 A 499 PERS.	94	69	79	76	72	80
500 PERS. & PLUS	94	67	88	84	72	82
TOTAL	94	68	83	82	74	80
NR	94	70	75	73	71	76
ENSEMBLE	94	68	83	82	74	79

Source : CEREQ Observatoire EVA

Ce sont ceux qui ont été rejetés par leur premier employeur qui, à leur dernier statut, se retrouvent dans la situation la plus défavorable.

Ainsi ceux qui quittent volontairement leur premier employeur, paraissent accepter de sacrifier quelque peu à la sécurité de l'emploi, pour accroître leur rémunération.

3.3. Conclusion

Si les jeunes quittent plus souvent de leur plein gré les petits établissements que les grands, c'est bien que les premiers offrent de moins bonnes conditions salariales et statutaires à cette main-d'oeuvre débutante que les derniers.

4. La mobilité contrainte est également plus importante dans les petites unités

4.1. Un premier type de contrainte s'exerce plus fortement lorsqu'on débute dans un petit établissement que dans un grand : les jeunes gens partent deux fois plus souvent à l'armée : on vérifie le fait que les jeunes doivent souvent attendre leur retour du service national pour pouvoir se faire embaucher dans une grande entreprise. (cf tableau n° 7).

4.2. Mais si l'on exclut tous les départs dont les causes échappent à l'employeur et que l'on met seulement en rapport ceux qui n'ont pas changé d'employeur sur toute la période et ceux dont le départ a été provoqué par un licenciement ou une fin de contrat, on constate que les petits établissements rejettent également plus fréquemment leur main-d'oeuvre sur le marché du travail que les grands. Même si l'ampleur des rejets est générale puisque près d'un jeune sur deux perd son premier emploi, du fait de l'entreprise (cf. tableau n° 6). La volonté de stabiliser la main d'oeuvre est ainsi plus manifeste dans les grands établissements que dans les petits. Alors pourquoi ces rejets plus nombreux des petites unités, tandis qu'elles offraient à l'embauche moins de précarité que les grandes ?

D'abord parce que les petites procèdent à des licenciements à la différence des grandes. Ainsi les petites unités ont rejeté des débutants recrutés sur CDI, tandis qu'on observe rien de tel dans les grandes unités où ceux qui ont été recruté sur un statut stable paraissent préserver des rejets.

Tableau 13 : Pratique des entreprises selon la taille du premier établissement

	Stables sur CDI	Stables recrutés sur CDD	s/t stables	Licenciements	rejets pour fins de contrat	s/t rejets	Total	Effec
1 à 9	21	7	28	18	54	72	100	32 268
10 à 19	21	10	31	15	54	69	100	17 218
20 à 49	23	17	40	13	47	60	100	22 090
50 à 199	25	17	42	9	49	58	100	27 000
200 à 499	26	20	46	7	47	54	100	13 539
500 et +	33	22	55	3	42	45	100	16 991
Total	24	15	39	12	49	61	100	129106
Ensemble	24	14	38	11	50	62	100	135509

Source : CEREQ Observatoire EVA

Mais surtout la précarité du contrat n'induit pas automatiquement un rejet par l'entreprise. Cela dépend de la taille de l'établissement : le rejet n'est «automatique» que dans les petits établissements. Les petites unités n'ont guère stabilisé de main-d'oeuvre juvénile ou débutante recrutée sur CDD, tandis qu'une telle pratique existe dans les unités plus importantes où le CDD apparaît comme un moyen de sélectionner cette main-d'oeuvre.

Au total donc, lorsque stabilité et départ de la main-d'oeuvre débutante dépendent uniquement de l'entreprise, leurs pratiques de gestion de main-d'oeuvre apparaissent relativement contrastées selon la taille de l'établissement d'accueil : les grandes unités ont plus souvent stabilisé que rejeté, tandis qu'il y a trois rejets pour une stabilisation dans les unités inférieures à dix salariés. Et l'ampleur de ces contrastes s'explique par la quasi certitude du rejet lorsque le premier recrutement dans une petite unité s'est effectué sur contrat précaire, tandis que la stabilité n'est pas forcément acquise lorsque la première embauche s'est effectuée sur CDI.

Donc l'octroi d'un statut précaire et le rejet sur le marché du travail correspondent à des pratiques relativement disjointes. Plus l'établissement est de petite taille, plus le statut de la première embauche est de nature illimitée et plus le rejet est fréquent. Certaines petites entreprises pratiquent réellement la flexibilité puisque la précarité du contrat débouche sur un renvoi sur le marché du travail, tandis que le contrat précaire est plutôt un sas d'entrée dans les grandes entreprises.

L'examen des pratiques des différents types d'employeurs confirme cette analyse : leurs pratiques de rejet sont relativement indépendantes de leur modalité de recrutement.

**Tableau 14 : Indicateurs de la pratique des entreprises
et de la mobilité des jeunes débutants selon la nature du premier employeur**

1ER EMPLOYEUR	EFFECTIFS	% VERT.	% DE CDI 1ER STAT	TAUX DE REJET	TAUX DE LICENC.	TAUX DE DEPART VOLONT	% DE STABLES	% DANS ETAB>GR- AND
EXP. AGRIC.	3114	1,7	28	65	6	54	10	55
PARTICULIER	2897	1,6	55	84	35	66	9	61
COMMERCANT	24694	13,3	49	71	22	55	18	43
ARTISAN	16579	8,9	57	70	36	58	16	53
S/T INDEPENDANT	47284	25,5	51	73	26	57	16	49
PROF. LIBER.	4547	2,5	52	58	25	41	30	41
ENT. PRIV. <50	50839	27,4	48	65	26	48	23	40
ENT. PRIV. >50	55032	29,7	42	55	15	33	34	20
ADM. & COLL. LOC	20470	11,0	16	59	3	17	37	10
ENT. PUB. OU NAT	7217	3,9	44	45	8	12	50	10
TOTAL	185389	100,0	44	61	19	40	27	32
NR	6104	3,3	35	72	8	46	21	35
ENSEMBLE	191493	185389	43	62	18	41	27	32

1ER EMPLOYEUR	% MOBILE à L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASE- CT	CHANGT EMPLOY/ ENS	MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS	DEP AVEC CHO/ DEPART
EXP. AGRIC.	19	72	13	72	1	40	27
PARTICULIER	18	72	11	62		49	44
COMMERCANT	19	51	22	49	3	42	30
ARTISAN	20	49	28	48	1	30	16
S/T INDEPENDANT	19	53	23	51	2	38	25
PROF. LIBER.	13	44	17	41	4	37	23
ENT. PRIV. <50	14	52	17	51	4	36	21
ENT. PRIV. >50	11	46	13	52	8	31	18
ADM. & COLL. LOC	30	39	17	48	10	36	27
ENT. PUB. OU NAT	16	39	8	50	15	26	20
TOTAL	16	48	17	51	6	35	22
NR	3	60	10	53	2	40	35
ENSEMBLE	16	49	17	51	5	35	22

Source : CEREQ Observatoire EVA

Avec un taux de rejet très élevé sensiblement identique, exploitants agricoles et particuliers ont recruté sur des statuts très différenciés : dans une exploitation agricole, un peu moins de trois jeunes débutants sur quatre ont débuté sur un statut précaire, tandis que chez un particulier plus d'un sur deux ont décroché un CDI. Par contre, chez ce dernier type d'employeur, le licenciement est fréquent.

L'artisanat offre les meilleurs contrats mais rejette néanmoins assez fortement sa main-d'oeuvre débutante (par suite de l'importance des licenciements), tandis que l'administration n'offre lors de la première embauche presque que de la précarité, mais rejette dans des proportions inférieures à la moyenne.

Si donc le recours à la précarité des contrats d'embauche n'implique pas forcément des rejets plus fréquents, par contre, rejets et passage par le chômage sont étroitement liés. Les rejets sont en effet la cause principale du passage par le chômage : 82 % des chômeurs après la première activité salariée ont été rejetés par l'entreprise, tandis que 18 % seulement ont quitté leur première entreprise de leur plein gré. Et comme les jeunes débutants sont plus facilement rejetés des petits établissements que des grands, se retrouve-t-on plus souvent au chômage après un accueil dans une petite entreprise ?

5. Un chômage plus menaçant

Accéder au marché du travail par le biais d'un petit établissement accroît les risques de chômage. Mais le risque n'est pas seulement lié à l'ampleur des rejets.

En fait, tout rejet ne débouche pas fatalement sur du chômage, de même qu'un départ volontaire ne l'exclut nullement.

Ainsi lorsqu'elles rejettent leur main-d'oeuvre débutante, les petites unités ne renvoient pas plus souvent au chômage que les grandes, sauf si celles-ci emploient plus de cinq cents salariés.

Tableau 15 : Stabilité et sortie sur le chômage selon la nature du 1^{er} départ

taille 1 ^{er} établi.	stable	départ sans chôm.	rejet sans chôm.	s/tot. mob. sans chôm.	rejet avec chôm.	départ avec chôm.	s/tot. mob. avec chôm.	total %	total effectifs	Ensemble effectifs
1 à 9	17 %	30 %	16 %	36 %	28 %	10 %	38 %	100 %	52 808	53 430
10 à 19	22 %	24 %	16 %	40 %	32 %	7 %	39 %	100 %	24 567	24 924
20 à 49	28 %	23 %	14 %	37 %	29 %	7 %	36 %	100 %	31 304	31 502
50 à 199	31 %	21 %	15 %	36 %	28 %	5 %	33 %	100 %	36 408	36 785
200 à 499	38 %	16 %	13 %	29 %	30 %	3 %	33 %	100 %	16 610	16 881
500 et +	47 %	12 %	16 %	28 %	23 %	2 %	25 %	100 %	19 663	19 902
total	28 %	23 %	15 %	38 %	28 %	6 %	34 %	100 %	181 360	183 424
ensemble	27 %	22 %	15 %	37 %	29 %	6 %	35 %	100 %	189 288	191 493

Source : CEREQ Observatoire EVA

Si l'entrée dans une petite unité débouche plus souvent sur une situation de recherche d'emploi : c'est que **le passage par le chômage est plus fréquent lorsque la responsabilité du départ incombe aux jeunes ayant débuté dans les petits établissements**, tandis que ce phénomène n'existe quasiment pas au départ des grands. Un certain nombre de jeunes recrutés dans de petites unités paraissent donc avoir moins maîtrisé leurs mobilités que les autres. Le départ volontaire peut ainsi signifier un «ras-le-bol» qui, loin de s'inscrire dans une stratégie de carrière, débouche sur le chômage.

6. Conclusion

En fait, l'absence de stabilisation dans les petits établissements a une triple origine : elle provient d'une aspiration de la main-d'oeuvre à quitter les petites entreprises, des pratiques des entreprises et notamment, de licenciements plus fréquents, ainsi que de départs plus nombreux pour le service national.

Rejets et départs volontaires cumulent donc leurs effets pour intensifier la mobilité lorsque la première expérience professionnelle s'est effectuée dans une petite unité. Mais l'ampleur de ces rejets et le risque de chômage ne touchent pas d'égale façon toutes les catégories de main-d'oeuvre entrées dans les petites entreprises ; tout dépend de l'activité exercée et du niveau de qualification.

TROISIÈME PARTIE

MOBILITÉ ET ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Selon la première situation occupée dans le système productif, les comportements des acteurs seront loin d'être identiques et se combineront de manière spécifique. Ainsi selon les lieux par lesquels ces jeunes débutants ont accédé au marché du travail, pratique des employeurs et comportement des jeunes auront des effets différenciés sur les trajectoires ultérieures.

Si le désir de quitter leur premier emploi anime surtout les jeunes qui ont débuté dans de petites unités, les pratiques des employeurs paraissent plus contrastées selon la nature du premier emploi qui leur a été offert que selon la taille de l'unité de travail où il s'exerce (cf. tableau 16 ainsi que le tableau détaillé et la nomenclature d'emplois en annexe).

1. Pratique des employeurs et nature de l'entrée

Le taux de départ volontaire décroît plus fortement que le taux de rejet à mesure que s'élève la taille de l'établissement qui a accueilli le jeune débutant. Par contre, le taux de rejet se différencie fortement selon la nature de la première situation professionnelle.

Les entreprises, petites et grandes, cherchent plus volontiers à stabiliser la main-d'oeuvre ouvrière classée comme qualifiée que les employés ou la main-d'oeuvre ouvrière la moins qualifiée (ONQ de la manutention).

Ce sont les **employés de l'hôtellerie et de la restauration** qui subissent de réelles pratiques de flexibilité, puisqu'elles allient une forte précarité des contrats à un taux de rejet très élevé.

Les **employés du petit commerce et des services** ainsi que les **ONQ des petites entreprises** ont été moins souvent que les précédents renvoyés sur le marché du travail. Il est vrai que la précarité des contrats était beaucoup moins forte à l'embauche.

Cependant les licenciements occupent une part plus importante que dans le cas précédent au sein de la mobilité contrainte. Les aléas de la conjoncture ou des pratiques de sélection de la main-d'oeuvre plus tranchées puisqu'elles utilisent le licenciement, caractérisent les modes de gestion de ces emplois, tandis que, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, on observe plutôt une volonté délibérée de ne pas fixer la main-d'oeuvre sur des emplois souvent temporaires.

**Tableau 16 : Indicateurs de la pratique des entreprises
et de la mobilité des jeunes débutants selon la nature du premier emploi**

	EFFECTIFS	% VERT.	% 1ER ETAB>50	% DE CDI 1ER STAT	TAUX DE REJET	TAUX DE LICENC.	TAUX DE DEPART VOLONT	% DE STABLES
PREM PROF PREM EMPLOY								
EMPL HOTEL & REST	9952	5,8	12	38	86	10	70	9
EMPL PETIT COMM & SERV	16275	9,4	13	51	68	22	49	21
ONQ DES PETITES ENTREP	23698	13,7	19	50	65	28	48	21
ONQ MANUT & TRANSF	14554	8,4	61	34	70	14	41	22
EMPL GRANDE DISTRIB	5889	3,4	51	35	64	3	42	27
EMPL BUREAU	30316	17,5	40	42	64	20	34	30
OQ DES PETITES ENT	9050	5,2	28	65	49	42	42	31
EMPL TRANSP & CHAUFF.	3233	1,9	25	55	40	19	40	33
EMP & AGENT ADMIN	18000	10,4	55	20	61	4	22	34
ONQ GRANDES ENT	21521	12,4	58	45	51	28	35	35
OQ TYPE INDUSTRIEL	18079	10,4	59	54	44	25	35	38
PROF INTERMED. 1	2349	1,4	32	68	36	6	50	34
POLICIERS, MILIT	107	0,1	100	59				100
TOTAL	173023	100,0	40	44	61	19	40	28
NR	1859	1,1	33	28	98	15	90	1
ENSEMBLE	174882	173023	40	44	61	19	40	28

	% DANS ETAB>GR-AND	% MOBILE à L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASECT	CHANGT EMPLOI/ENS	MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS	DEP AVEC CHO/DEPART
PREM PROF PREM EMPLOY								
EMPL HOTEL & REST	43	24	48	37	46	1	50	36
EMPL PETIT COMM & SERV	43	17	52	16	51	2	44	37
ONQ DES PETITES ENTREP	44	15	51	21	52	2	29	14
ONQ MANUT & TRANSF	28	14	60	11	68	7	38	18
EMPL GRANDE DISTRIB	28	12	55	11	60	6	41	35
EMPL BUREAU	30	14	52	10	48	7	39	23
OQ DES PETITES ENT	30	17	40	24	38	3	22	13
EMPL TRANSP & CHAUFF.	34	12	46	15	47	8	23	29
EMP & AGENT ADMIN	14	29	37	21	47	9	40	23
ONQ GRANDES ENT	25	9	42	14	48	6	31	18
OQ TYPE INDUSTRIEL	28	11	44	12	46	7	26	17
PROF INTERMED. 1	36	9	39	19	49	6	24	24
POLICIERS, MILIT					13	13		
TOTAL	31	15	48	17	50	5	35	22
NR	56	22	77	20	80		58	36
ENSEMBLE	32	15	48	17	51	5	35	22

Cf liste des indicateurs page 24

Mais les petites entreprises sont loin d'être les seules à pratiquer des renvois fréquents sur le marché du travail de certaines catégories de leur main-d'oeuvre : **les ONQ de la manutention et de la transformation, les employés de la grande distribution** ont des taux de rejets élevés, supérieurs à la moyenne. A la différence des employés du petit commerce et des services et des ONQ des petites entreprises, leur premier statut s'est avéré fort précaire : à peine un peu plus du tiers d'entre eux avait été embauché sur contrat stable. Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, s'il se distingue particulièrement en la matière, n'est donc pas le seul à pratiquer la flexibilité dans ses modes de recrutement. Des entreprises plus importantes peuvent donc se livrer à ce genre de pratiques pour certaines catégories de main-d'oeuvre.

Les contrats d'embauche des **employés de bureau** ont été un peu moins précaires mais les rejets sont tout aussi nombreux. Quant aux **employés et agents de l'État**, 20 % seulement d'entre eux ont débuté sur un statut stable tandis que le taux de rejet est égal à celui de la moyenne de la cohorte.

Les autres ONQ des grandes entreprises ont subi des rejets nettement inférieurs à la moyenne, plus importants cependant que ceux qui ont débuté comme techniciens, employés des transports et chauffeurs, OQ de type industriel ou même comme OQ de type artisanal.

Ces quatre types d'entrée sur le marché du travail se sont en effet effectués dans de relativement bonnes conditions statutaires, puisque plus de la moitié des jeunes débutants ont débuté sur un statut stable, et ont subi moins de rejets que ceux qui ont débuté sur les emplois précédents.

Tout début professionnel dans une petite entreprise est loin de se traduire par un déclassement : l'artisanat offre à sa main-d'oeuvre qualifiée débutante une position relativement favorable sur le marché du travail. Par contre, l'entrée par la grande entreprise est loin d'être toujours qualifiante : la grande entreprise de type industriel ou commercial pratique une réelle flexibilité à l'égard de sa main-d'oeuvre la moins qualifiée puisqu'elle renvoie sept ONQ de la manutention ou de la transformation sur dix et deux employés de la grande distribution sur trois, après n'avoir attribué un premier contrat stable qu'à un tiers d'entre eux. Par contre, elle stabilise une personne sur deux parmi les autres ONQ recrutés, et offre une plus grande stabilité encore aux jeunes qui débutent sur des emplois qualifiés.

Il est vrai que le profil de la main-d'oeuvre n'est pas strictement identique puisque toute la population recrutée sur les emplois non qualifiés a beaucoup moins souvent obtenu son CAP ou son BEP que les OQ, les employés de bureau et les employés et agents administratifs, qui sont également issus (ainsi que les employés des transports et chauffeurs) de milieux sociaux plus favorisés (cf. tableau détaillé en annexe).

**Tableau 17 : Profil de la main-d'oeuvre débutante
selon la nature du premier emploi**

	% DE FEMMES	% DE DIPLO- MES	% ISSU BEP	% FILS CADRES EMPL	% FILS OUVRIE- RS	% FILS DE NON- SALAR
PREM PROF PREM EMPLOY						
EMPL HOTEL & REST	52	80	46	26	46	23
EMPL PETIT COMM & SERV	79	74	40	23	51	21
ONQ DES PETITES ENTREP	10	66	28	22	49	26
ONQ MANUT & TRANSF	35	67	37	23	57	16
EMPL GRANDE DISTRIB	79	76	54	24	51	19
EMPL BUREAU	89	87	69	30	43	21
OQ DES PETITES ENT	4	86	33	31	40	25
EMPL TRANSP & CHAUFF.	18	77	35	30	39	20
EMP & AGENT ADMIN	84	65	66	32	46	18
ONQ GRANDES ENT	38	70	31	18	61	18
OQ TYPE INDUSTRIEL	10	83	39	30	53	13
PROF INTERMED. 1	34	78	71	23	52	21
POLICIERS, MILIT		100	37	67	20	
TOTAL	49	77	46	26	50	20
NR	51	77	48	24	58	16
ENSEMBLE	49	77	46	26	50	20

Source CEREQ Observatoire EVA

2. Intensité de la mobilité

2.1. Pratiques des entreprises et aspiration des jeunes cumulent leurs effets pour intensifier la mobilité, c'est-à-dire les changements d'employeurs, chez ceux qui ont débuté sur des emplois souvent peu qualifiés offerts par les petites entreprises.

* Ce sont les employés de l'hôtellerie et de la restauration qui se distinguent nettement par une mobilité record : moins d'un sur dix seulement est demeuré chez le même employeur et surtout ils ont connu plus de trois employeurs en moyenne sur toute la période. Nous avons vu qu'ils subissent de la part de leur premier employeur, les pratiques de flexibilité les plus importantes qu'il paraissent tenter de fuir avec force puisque leur taux de départ volontaire est très élevé. Mais cela ne paraît pas leur épargner de se retrouver au chômage puisque ce sont eux qui s'y trouvent le plus fortement renvoyés après leur premier emploi. - Le départ volontaire ne les ayant nullement préservés.

Au total, cette population est restée plus d'un an au chômage et c'est elle qui y retombe le plus longuement après son premier emploi. Pourtant au sein de cette population, les cuisiniers sont parmi ceux qui ont le plus largement obtenu leur diplôme professionnel. Cf profil de la main d'oeuvre en annexe.

* Les employés du petit commerce et des services et les ONQ des petites entreprises (ONQ de l'artisanat et des industries du bois, du BTP sont après les employés de l'hôtellerie et de la restauration parmi les moins stables : un sur cinq est resté chez le même employeur et le nombre moyen d'employeurs est supérieur à la moyenne.

Tableau 18 : Nombre moyen d'employeurs selon la nature du premier emploi

MOY	
PREM PROF PREM EMPLOY	
EMPL HOTEL & REST	3,35
EMPL PETIT COMM & SERV	2,37
ONQ DES PETITES ENTREP	2,41
ONQ MANUT & TRANSF	2,40
EMPL GRANDE DISTRIB	2,27
EMPL BUREAU	2,16
OQ DES PETITES ENT	2,23
EMPL TRANSP & CHAUFF.	2,12
EMP & AGENT ADMIN	2,22
ONQ GRANDES ENT	1,98
OQ TYPE INDUSTRIEL	2,00
PROF INTERMED. 1	2,09
POLICIERS, MILIT	1,00
TOTAL	2,27
NR	3,91
ENSEMBLE	2,29

Source : CEREC Observatoire EVA

Si le taux de départ volontaire est largement en deçà de celui des populations précédentes, il reste cependant largement supérieur à la moyenne et s'ajoute à un taux de rejet élevé malgré des contrats à durée souvent illimitée.

2.2. Dans d'autres espaces du système productif, la volonté de stabiliser la main-d'oeuvre débutante, ainsi que son absence de motivation au départ, créent des aires de stabilité.

Plus de la moitié de ceux qui ont débuté comme ouvriers des transports ou techniciens sont demeurés chez leur premier employeur. Il est vrai que des perspectives de mobilité interne, au sein de l'entreprise leur sont particulièrement offertes, notamment aux ouvriers des transports.

2.3. Dans les espaces intermédiaires, pratiques de rejets et départs volontaires se combinent de manière spécifique.

* L'instabilité apparaît enfin comme loin d'être inexistante dans certains espaces - les moins qualifiés - des grandes entreprises : lorsque la qualification du premier emploi est faible (ONQ de la manutention et de la transformation dans l'industrie et employés de la grande distribution dans le tertiaire), nous avons vu que l'entreprise est apparue comme peu désireuse de stabiliser cette main-d'oeuvre : un peu plus du tiers seulement se sont vus accorder un contrat stable à l'embauche et les rejets sont importants : deux renvois sur le marché du travail pour une seule stabilisation dans l'entreprise. Le risque de chômage est donc important après le départ du premier emploi. Sa durée est bien supérieure à celle de la moyenne de la cohorte (cf. tableau 19). Le désir de quitter ce premier emploi est loin d'être négligeable puisque le taux de départ volontaire est supérieur à la moyenne et aussi élevé que dans les espaces qualifiés des petites entreprises.

Tableau 19 : Durée moyenne du chômage après le premier emploi selon sa nature

	MOY
PREM PROF PREM EMPLOY	
EMPL HOTEL & REST	9,53
EMPL PETIT COMM & SERV	9,42
ONQ DES PETITES ENTREP	5,56
ONQ MANUT & TRANSF	7,29
EMPL GRANDE DISTRIB	8,13
EMPL BUREAU	6,91
OQ DES PETITES ENT	3,45
EMPL TRANSP & CHAUFF.	4,02
EMP & AGENT ADMIN	6,99
ONQ GRANDES ENT	6,10
OQ TYPE INDUSTRIEL	3,63
PROF INTERMED. 1	5,12
POLICIERS, MILI1	
TOTAL	6,49
NR	11,75
ENSEMBLE	6,54

Source : CEREQ Observatoire EVA

Il y a donc des populations qui désirent quitter ces emplois peu qualifiés situés dans de grandes unités : elles sont plus diplômées que toutes celles qui ont été rejetées ou sont demeurées chez le même employeur. Globalement les populations ayant débuté dans ces emplois étaient assez peu diplômées : 67 % des ONQ de la manutention et de la transformation avaient obtenu leur diplôme pour 77 % de la moyenne de la cohorte.

Tableau 20 : Pourcentage de diplômés selon la nature du premier emploi et la raison de mobilité

	STABLE		REJETÉ		STABLE OU DEPART		VOL		AUTRES MOBILES	
	EFFECTI- FS	% DE DIPLOM- ES	EFFECTI- FS	% DE DIPLOM- ES	EFFECTI- FS	% DE DIPLOM- ES	EFFECTI- FS	% DE DIPLOM- ES	EFFECTI- FS	% DE DIPLOM- ES
PREM PROF PREM EMPLOY										
EMPL HOTEL & REST	649	67	5412	81	2653	84	1038	76		
EMPL PETIT COMM & SERV	3319	69	7131	77	4290	76	1535	69		
ONQ DES PETITES ENTREP	5014	69	9238	64	5491	67	3955	66		
ONQ MANUT & TRANSF	3253	66	7703	61	2457	84	1141	79		
EMPL GRANDE DISTRIB	1560	77	2810	75	1218	79	301	81		
EMPL BUREAU	8908	88	15620	87	4923	88	865	82		
OQ DES PETITES ENT	2801	88	2719	85	2221	90	1309	76		
EMPL TRANSP & CHAUFF.	1071	86	718	74	822	73	622	71		
EMP & AGENT ADMIN	6188	86	9508	82	1852	87	452	98		
ONQ GRANDES ENT	7424	75	7759	68	4163	67	2175	66		
OQ TYPE INDUSTRIEL	6852	85	5458	80	3842	85	1927	83		
PROF INTERMED. I	798	86	445	72	894	77	212	59		
POLICIERS, MILIT	107	100								
TOTAL	48144	80	74521	76	34826	79	15532	73		
NR	19		1179	76	467	79	194	89		
ENSEMBLE	48163	80	75700	76	35293	79	15726	74		

	S/T MOBILES		TOTAL	
	EFFECTI- FS	% DE DIPLOM- ES	EFFECTI- FS	% DE DIPLOM- ES
PREM PROF PREM EMPLOY				
EMPL HOTEL & REST	9103	81	9952	80
EMPL PETIT COMM & SERV	12956	75	16275	74
ONQ DES PETITES ENTREP	18684	66	23698	66
ONQ MANUT & TRANSF	11301	68	14554	67
EMPL GRANDE DISTRIB	4329	75	5689	76
EMPL BUREAU	21408	87	30316	87
OQ DES PETITES ENT	6249	85	9050	86
EMPL TRANSP & CHAUFF.	2162	73	3233	77
EMP & AGENT ADMIN	11812	84	18000	85
ONQ GRANDES ENT	14097	68	21521	70
OQ TYPE INDUSTRIEL	11227	82	18079	83
PROF INTERMED. I	1551	73	2349	78
POLICIERS, MILIT			107	100
TOTAL	124879	77	173023	77
NR	1840	78	1859	77
ENSEMBLE	126719	77	174882	77

*** Cette entrée sur le marché du travail par ces emplois les moins qualifiés des grandes entreprises suscite même une mobilité plus intense que l'accès par les emplois d'OQ de type artisanal qui s'exercent dans de petits établissements : ces derniers sont en effet plus stables que la moyenne de la cohorte. Les entreprises artisanales qui avaient embauché deux tiers d'entre eux sur des CDI (ce qui correspond à la proportion la plus forte après l'entrée comme technicien) paraissent donc vouloir chercher à conserver leur main-d'oeuvre ouvrière débutante qualifiée dont la volonté de départ n'est que très moyennement affirmée.**

Accéder à la vie professionnelle par une petite entreprise est donc loin de se révéler toujours déstabilisatrice. Bien au contraire, ce sont en effet les trajectoires de ces jeunes ouvriers qualifiés qui se révèlent ultérieurement les moins chargées en chômage : après ce premier emploi, ils ne sont restés que trois mois et demi au chômage, pour six mois et demi en moyenne.

*** Les employés de bureau** sont moins stables que ces derniers, car même si leur volonté de partir est faible, leur renvoi sur le marché du travail est nettement plus fréquent. Du même coup, leur comportement est proche de la moyenne.

*** Plus du tiers des employés et agents de l'État** n'ont connu que ce seul employeur : si très peu ont démissionné, ils ont souvent perdu involontairement leur premier emploi.

*** C'est également le cas des autres ONQ des grandes entreprises** dont la volonté de départ a été faible et qui ont également peu souvent perdu leur premier emploi du fait de l'entreprise.

*** La main-d'oeuvre ouvrière qualifiée de type industriel** a encore été plus volontiers stabilisée par les grandes entreprises et son aspiration au départ n'est pas plus virulente : c'est elle, après les ouvriers des transports et les techniques qui a le moins changé d'employeurs.

3. Orientation de la mobilité

Si le jeune souhaite quitter les petites entreprises et si l'employeur cherche surtout à stabiliser la main-d'oeuvre qualifiée, la mobilité est plus ou moins intense selon la nature du premier occupé. On quitte donc plutôt les emplois non qualifiés des petites entreprises. Mais une mobilité plus intense ne signifie pas forcément qu'on va se diriger vers un établissement plus important : on peut aussi rester captif des petites entreprises.

*** Les employés des soins personnels et les personnels qualifiés et non qualifiés de l'hôtellerie et de la restauration** sont particulièrement nombreux à demeurer dans de petites unités. Et de fait, bien qu'affectés de la plus forte mobilité, ils se dirigent un peu

moins souvent vers un établissement plus grand que les employés du petit commerce et des services et les ONQ de type artisanal qui sont les plus nombreux à émigrer vers une plus grande unité. Cette forme de mobilité concerne près de la moitié d'entre eux.

Quant aux ouvriers qualifiés qui subissent nettement moins de rejets, et qui sont également moins souvent candidats au départ que les autres débutants des petits établissements, ils restent souvent dans des établissements identiques, voire même plus petits. Il semble bien qu'il existe des filières qualifiantes dans les petites entreprises, qui génèrent peu de chômage, mais ne distribuent pas les meilleures rémunérations.

Et donc selon la nature de l'entrée sur le marché du travail, mobilité volontaire et mobilité contrainte ainsi que les directions prises se combinent de manière spécifique, et orientent fortement les chemins ultérieurs.

Tableau 21 : Direction de la mobilité selon la nature du premier emploi

%H/Total

	TJS CHEZ UNIQ EMPL	DEPART DU SEUL EMPL	VERS PRIVE + PETIT	PRIVE MEME TAILLE	TJS ADMIN.	VERS ADMIN.	VERS PRIVE + GRAND	TJS ENT PUBL	VERS ENT PUBLIQ	S/T + GRAND OU VERS ADM ENT PUB	S/T PAS DE CHANGEMENT	TOTAL	NR	ENSEMBLE
PREM PROF PREM EMPLOY														
EMPL HOTEL & REST	8.9	6.0	17.9	23.2	0.6	11.4	29.8	0.3	2.0	42.1	38.9	100.0	4.2	9552
EMPL PETIT COMM & SERV	21.3	11.7	6.9	16.1	0.5	8.0	33.1		2.3	43.4	49.7	100.0	4.2	15618
ONQ DES PETITES ENTREP	22.0	7.3	12.0	14.8	0.1	5.9	32.6	0.1	5.2	43.7	44.3	100.0	4.0	22781
ONQ MANUT & TRANSF	23.5	6.6	27.2	14.1		6.6	16.1	0.2	5.8	28.4	44.4	100.0	5.0	13861
EMPL GRANDE DISTRIB	27.6	7.7	24.0	12.2	0.3	6.8	17.0		2.4	28.2	47.7	100.0	4.2	5552
EMPL BUREAU	31.0	8.9	16.1	12.6	0.7	9.3	18.4	0.2	2.7	30.5	53.4	100.0	5.5	28744
OQ DES PETITES ENT	31.7	4.9	10.5	17.2		4.9	19.7		5.1	29.8	53.7	100.0	2.3	8849
EMPL TRANSP & CHAUFF.	34.3	5.6	14.0	11.8		4.3	23.2	0.5	6.3	33.9	52.2	100.0	3.5	3125
EMP & AGENT ADMIN	36.2	7.4	13.1	15.3	13.5	2.5	9.6		1.8	14.5	72.5	100.0	5.3	17093
ONQ GRANDES ENT	35.6	9.7	21.2	6.4		4.2	16.0	0.1	4.8	25.0	53.8	100.0	3.1	20876
OQ TYPE INDUSTRIEL	38.9	6.1	16.7	10.4	0.1	4.0	18.9	0.2	4.7	27.6	55.8	100.0	2.6	17620
PROF INTERMED. 1	36.9	9.2	8.7	9.2		7.8	25.1		3.1	36.0	55.2	100.0	8.6	2163
POLICIERS, MILIT	100.0										100.0	100.0		107
TOTAL	29.0	7.9	16.2	13.7	1.6	6.4	21.3	0.1	3.8	31.4	52.3	100.0	4.2	166041
NR	1.1	1.5	19.6	19.4	1.4	12.2	40.8	1.1	2.7	55.7	24.5	100.0	5.4	1764
ENSEMBLE	28.7	7.8	16.3	13.7	1.6	6.4	21.5	0.1	3.8	31.7	52.0	100.0	4.2	167805

QUATRIÈME PARTIE
PARCOURS DE MOBILITÉ ET
CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES

En fait, il existe plusieurs manières de gagner un établissement plus grand, on peut rester dans le privé ou se diriger vers l'administration ou une entreprise publique. A chaque type d'emploi correspond plusieurs orientations possibles en terme d'employeurs potentiels et la nature de la direction prise ne se révélera pas indépendante du profil scolaire et social du jeune débutant.
 (cf tableau n° 21)

1. Vers l'administration et les entreprises publiques s'orientent les plus favorisés

Ils ont plus souvent obtenu leur diplôme et notamment le BEP que la population restée dans le privé. Ils sont issus de milieu social plus favorisé que le reste de la cohorte. Le mouvement vers l'administration est mixte mais majoritairement féminin, tandis que la progression vers les entreprises publiques est à 80 % masculine.

Tableau 22 : Profils scolaires selon la direction de la mobilité par sexe

MOBILITE	EFFECTIFS	% DE FEMMES	% DE DIPLOMÉS	% ISSU BEP	% FILS CADRES EMBL	% FILS DE NON-SALAR
TJS CHEZ UNIQ EMBL	51711	48	80	46	25	20
DEPART DU SEUL EMBL	14583	62	73	42	21	19
VERS PRIVE + PETIT	29844	46	76	45	28	19
PRIVE M TAILLE	25757	51	77	43	25	22
TJS ADMIN.	3112	84	81	71	33	18
VERS ADMIN.	12287	55	81	55	30	16
VERS PRIVE + GRAND	38746	44	74	43	24	21
TJS ENT PUBL	309	14	70	50	47	7
VERS ENT PUBLIQ	7161	2	82	57	38	13
S/T + GRAND & ADM. EP	58194	43	77	47	27	19
S/T PAS DE CHANGEMENT	95472	52	78	46	25	20
TOTAL	183510	48	77	46	26	20
NR	7953	54	76	45	26	20
ENSEMBLE	191493	49	77	46	26	20

Comme celles qui ont débuté dans l'administration, les jeunes filles qui la rejoignent en début de vie active, ont été formées essentiellement au tertiaire de bureau, ainsi qu'au commerce et à l'hôtellerie. S'y adjoignent des jeunes gens issus de spécialités industrielles comme l'électricité, la mécanique, le BTP, la chaudronnerie. Leurs premiers emplois étaient soit des emplois de bureau, soit des emplois de service ou d'ONQ. (Cf tableau n° 23).

Ce sont surtout des électriciens et des mécaniciens qui gagnent les entreprises publiques. Ils avaient souvent débuté comme ONQ des grandes mais aussi des petites entreprises ou comme OQ de type industriel. Ils terminent comme OQ de type industriel, techniciens et agents de maîtrise, ouvriers et employés des transports et employés de bureau.

2. La population débutante qui gagne une entreprise privée plus importante présente un profil beaucoup plus bas : elle a moins souvent obtenu le diplôme, qui est plus souvent un CAP et elle est issue plus souvent de milieux de non-salariés. Il s'agit d'une population mixte, mais majoritairement masculine. Beaucoup ont débuté comme ONQ des petites entreprises ou comme employés des services et du petit commerce. Ils deviennent surtout OQ de type industriel, employé de bureau ou OQ de type artisanal mais aussi souvent ONQ des grandes entreprises ou employés de la grande distribution. Beaucoup ont été formés à la cuisine, au travail du bois, du BTP, des forges et de la chaudronnerie.

3. Que résulte-t-il de ces diverses mobilités observées en début de vie active ? Constate-t-on entre la première et la dernière activité salariée qui précède l'enquête, une évolution notable des profils de la main-d'oeuvre. Assiste-t-on à une recombinaison des profils des jeunes dans les marchés internes ? Certaines catégories resteraient prisonnières des petits établissements, tandis que d'autres combleraient des handicaps de formation ou des handicaps sociaux. Ou bien cette migration vers les grandes unités correspond-elle à une forme de contre-mobilité sociale qui pourrait être observée dès les premières années de la vie active ?

Si la migration vers les entreprises publiques notamment apparaît bien effectivement comme en grande partie un phénomène de contre-mobilité sociale, tel n'est pas le cas de la mobilité vers les grandes unités du privé.

Au total, entre la première et la dernière activité salariée, les caractéristiques scolaires et sociales de la main-d'oeuvre ont-elles évolué ? Accéder aux grands établissements était dès le départ plus difficile aux hommes qu'aux femmes, aux non-diplômés qu'aux diplômés, à ceux qui sont issus de la filière BEP que de la filière CAP.

**Tableau 23 : Spécialité de la formation initiale
selon la direction de la mobilité**

	%V/TOTAL				TJS ADMIN.	VERS ADMIN.	VERS PRIVE + GRAND
	TJS CHEZ UNIO EMPL	DEPART DU SEUL EMPL	VERS PRIVE + PETIT	MOBILITE PRIVE MEME TAILLE			
PRINCIPALES SPECIALITES							
CUISINE	0.6	0.2	2.0	3.6	0.5	3.8	2.8
HOTELLERIE	3.4	6.6	4.1	6.0	11.9	7.0	5.0
COMMERCE	7.4	10.8	9.2	8.0	7.4	8.7	7.6
SANTE	3.5	3.2	3.0	4.0	23.2	7.8	2.1
SOINS PERSONNELS	1.0	3.0	0.6	2.8		0.5	1.3
TECHNIQUES ADM.	5.2	7.4	5.1	6.1	16.2	9.3	5.0
TECHNIQUES FINANC.	11.7	12.0	11.1	9.8	10.1	12.9	10.9
SECRETARIAT	14.7	14.0	12.9	13.2	21.7	15.1	10.5
TRAVAIL BOIS	2.9	2.5	4.3	3.9	0.4	2.6	4.6
BTP	3.6	4.1	3.7	4.6	0.3	3.9	5.3
DESSIN	2.0	1.5	1.7	1.6	1.2	1.9	2.0
ELECTRICITE	10.0	5.6	10.2	7.5	1.1	6.1	9.1
HABILLEMENT	6.5	9.6	5.2	5.0	1.8	1.7	5.4
FORGES CHAUD.	5.1	3.6	6.0	3.9	0.9	3.3	5.9
MECANIQUE	19.2	14.4	16.0	17.6	3.2	11.9	19.8
ELECTRONIQUE	0.9	0.5	0.7	0.7		1.0	0.7
AUTRES	2.1	0.9	2.2	1.6		2.7	2.0
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ENSEMBLE	51711	14583	29844	25757	3112	12287	38746
	TJS ENT PUBL	VERS ENT PUBLIQ	S/T + GRAND OU ADM ENT PUB	S/T PAS DE CHANGEM- ENT	TOTAL		
PRINCIPALES SPECIALITES							
CUISINE		0.9	2.7	1.4	1.9		
HOTELLERIE		1.2	4.9	4.9	4.8		
COMMERCE		4.1	7.4	8.1	8.1		
SANTE		1.0	3.2	4.2	3.7		
SOINS PERSONNELS			1.0	1.8	1.3		
TECHNIQUES ADM.	23.3	5.2	5.9	6.2	5.9		
TECHNIQUES FINANC.	15.9	14.0	11.7	11.2	11.3		
SECRETARIAT		5.2	10.8	14.4	13.0		
TRAVAIL BOIS		2.6	4.0	3.0	3.5		
BTP	4.9	3.5	4.8	3.9	4.1		
DESSIN	4.9	2.6	2.0	1.8	1.9		
ELECTRICITE	13.9	27.1	10.7	6.4	9.4		
HABILLEMENT		1.5	4.1	6.4	5.5		
FORGES CHAUD.	15.5	4.5	5.1	4.4	4.9		
MECANIQUE	15.2	23.9	18.7	17.5	17.9		
ELECTRONIQUE		2.1	0.9	0.8	0.8		
AUTRES	6.5	0.6	2.0	1.6	1.9		
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
ENSEMBLE	309	7151	58194	95472	183510		

CINQUIÈME PARTIE
TRAJECTOIRES MASCULINES ET FÉMININES :
DES DIFFÉRENCES QUI S'AMPLIFIENT

1. Or entre le premier et le dernier employeur, les caractéristiques scolaires et sociales de la main-d'oeuvre débutante n'évoluent pas en fonction de la taille de l'établissement qui l'emploie. (Cf tableau n° 24) Seule la difficulté des femmes à gagner les grandes unités s'amplifie au cours des cinq premières années de vie active : la féminisation des établissements de moins de dix salariés augmente, tandis que celle des plus de cinq cents régresse. Dès leur première expérience professionnelle, l'accès des grands établissements était déjà relativement fermé aux femmes. Mais cette difficulté ne fait que s'accroître au cours du temps.

Tableau 25 : Proportion de femmes selon la taille du premier et du dernier établissement

% femmes		
Taille	1er	Dernier
1 à 9 pers	50	53
10 à 29 pers	49	51
20 à 49 pers	46	50
50 à 199 pers	50	49
200 à 499 pers	50	49
500 et plus	39	35
Ensemble	49	49

Source : CERIEQ Observatoire EVA

Les femmes restent-elles plus souvent chez le même employeur, tournent-elles plus souvent dans les petits établissements ou s'y trouvent-elles rejetées, ou bien sont-elles moins motivées que les hommes à rejoindre des entreprises plus rémunératrices ?

Tableau 24 : Évolution du profil de la main-d'oeuvre entre la première et la dernière activité salariée selon la taille de l'établissement

% DE DIPLOMES		
	1ER EMPLOY.	DER EMPLOY.
ENSEMBLE	77	77
1 A 9 PERS.	76	76
10 A 19 PERS.	78	76
20 A 49 PERS.	77	78
50 A 199 PERS	77	76
200 A 499 PERS.	79	81
500 & PLUS	81	80
TOTAL	77	78
NON REP.	78	74

% ISSU BEP		
	1ER EMPLOY.	DER EMPLOY.
ENSEMBLE	46	46
1 A 9 PERS.	42	43
10 A 19 PERS.	47	47
20 A 49 PERS.	44	43
50 A 199 PERS	45	46
200 A 499 PERS.	51	51
500 & PLUS	52	51
TOTAL	46	46
NON REP.	52	49

% FILS CADRES EMPL		
	1ER EMPLOY.	DER EMPLOY.
ENSEMBLE	26	26
1 A 9 PERS.	24	24
10 A 19 PERS.	24	24
20 A 49 PERS.	28	26
50 A 199 PERS	26	25
200 A 499 PERS.	26	27
500 & PLUS	30	30
TOTAL	26	26
NON REP.	28	29

% FILS DE NON-SALAR		
	1ER EMPLOY.	DER EMPLOY.
ENSEMBLE	20	20
1 A 9 PERS.	25	26
10 A 19 PERS.	21	21
20 A 49 PERS.	19	20
50 A 199 PERS	17	18
200 A 499 PERS.	17	17
500 & PLUS	11	12
TOTAL	20	20
NON REP.	19	18

Si elles quittent volontairement leur premier employeur un peu moins souvent que les hommes, c'est surtout lorsque leur établissement d'accueil emploie plus de vingt salariés. **Hommes et femmes manifestent une volonté sensiblement égale de quitter les établissements de moins de vingt salariés.**

(cf. tableau n° 26)

2. Mais par contre, elles subissent de plus violentes pratiques de rejet : il suffit pour s'en convaincre de comparer la proportion de jeunes filles et de jeunes gens qui ont perdu leur premier emploi du fait de l'entreprise : parmi la population rejetée par son premier employeur il y a une majorité de femmes (56 %) tandis que les jeunes filles sont minoritaires (45 %) parmi ceux qui sont partis de leur plein gré.

Si donc les jeunes filles ont beaucoup moins maîtrisé leurs mobilités que les jeunes gens, c'est bien qu'elles ont débuté beaucoup plus souvent que leurs homologues masculins dans les aires de précarité où la mobilité contrainte est largement dominante : très peu de femmes ont été recrutées sur les emplois où les taux de rejets sont inférieurs à la moyenne. Ils étaient quasiment réservés aux jeunes gens même si certains d'entre eux ont cependant commencé leur vie professionnelle dans des aires de mobilité : cuisiniers, ONQ de transformation, etc.

(cf. tableau 27)

En fait, dès le système éducatif, les spécialités de formation qui leur ont été dispensées mènent vers des emplois où la précarité est la règle ; on sait qu'il y a peu de spécialités suivies à la fois par les deux sexes. Or quand on sort d'une spécialité de formation féminisée, les rejets subis à l'issue du premier emploi sont supérieurs à la moyenne, à la seule exception de l'habillement. Et la cuisine est la seule spécialité masculine qui présente un taux de rejet très important à la sortie. A l'issue de toutes les autres spécialités masculines de formation, les renvois sur le marché du travail sont inférieurs à la moyenne.

Les spécialités féminines renvoient vers l'administration ou vers les établissements privés de même taille (soins personnels, hôtellerie, santé) voire plus petit (commerce) (cf. tableau n° 28). A partir des spécialités masculines, on se dirige plus souvent vers un établissement privé plus grand (cuisine, bois, BTP, chaudronnerie, mécanique) ou vers une entreprise publique (électricité et électronique).

C'est seulement à partir du travail du bois, de la chaudronnerie et de la cuisine qu'il arrive aux jeunes gens de s'orienter vers une unité de travail plus petite.

Tableau 26 : Indicateurs de la pratique des employeurs et de la mobilité des jeunes débutants selon le sexe et la taille du premier établissement

TAILLE REG 1ER ETABL	EFFECTIFS	% VERT.	% DE CDI 1ER STAT	SEXE HOMME		TAUX DE DEPART VOLONT	% DE STABLES	% DANS ETAB>GR-AND
				TAUX DE REJET	TAUX DE LICENC.			
1 A 9 PERS.	26885	28.2	53	70	25	56	16	56
10 A 19 PERS.	12746	13.4	50	63	23	48	23	43
20 A 49 PERS.	16854	17.7	50	58	28	44	27	33
50 A 199 PERS	18343	19.2	48	55	16	42	30	26
200 A 499 PERS.	8459	8.9	42	49	13	30	37	16
500 & PLUS	12084	12.7	43	41	6	19	49	9
TOTAL	95371	100.0	49	57	21	42	28	35
NON REP.	3003	3.1	36	66	2	46	25	26
ENSEMBLE	98374	95371	48	58	20	42	27	35

TAILLE REG 1ER ETABL	% MOBILE à L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASECT	SEXE HOMME		MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS	DEP AVEC CHO/DEPART
				CHANGT EMPLOI/ENS	MOBILITE INTERNE			
1 A 9 PERS.	17	53	25	52	1	29	15	
10 A 19 PERS.	13	53	19	51	4	28	16	
20 A 49 PERS.	16	50	17	50	5	27	13	
50 A 199 PERS	11	51	13	54	6	25	15	
200 A 499 PERS.	12	46	11	55	9	24	6	
500 & PLUS	13	37	11	53	14	19	12	
TOTAL	14	50	17	53	6	26	14	
NON REP.	8	62	9	61	2	33	42	
ENSEMBLE	14	50	17	53	6	26	15	

TAILLE REG 1ER ETABL	EFFECTIFS	% VERT.	% DE CDI 1ER STAT	SEXE FEMME		TAUX DE DEPART VOLONT	% DE STABLES	% DANS ETAB>GR-AND
				TAUX DE REJET	TAUX DE LICENC.			
1 A 9 PERS.	26451	30.2	48	74	25	54	17	48
10 A 19 PERS.	12167	13.9	38	74	22	47	20	37
20 A 49 PERS.	14528	16.6	35	62	15	39	29	22
50 A 199 PERS	18408	21.0	33	60	14	31	33	18
200 A 499 PERS.	8311	9.5	32	58	13	19	38	10
500 & PLUS	7799	8.9	30	51	7	13	45	7
TOTAL	87664	100.0	38	65	18	39	27	29
NON REP.	5066	5.8	27	79	8	45	17	26
ENSEMBLE	92730	87664	38	66	17	39	27	29

TAILLE REG 1ER ETABL	% MOBILE à L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASECT	SEXE FEMME		MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS	DEP AVEC CHO/DEPART
				CHANGT EMPLOI/ENS	MOBILITE INTERNE			
1 A 9 PERS.	19	54	17	48	2	48	37	
10 A 19 PERS.	20	53	17	53	4	49	34	
20 A 49 PERS.	20	43	18	51	8	45	39	
50 A 199 PERS	15	44	15	48	8	42	31	
200 A 499 PERS.	15	40	13	47	9	42	32	
500 & PLUS	17	35	14	40	9	35	29	
TOTAL	18	47	16	48	6	45	35	
NON REP.	19	58	14	51	3	51	32	
ENSEMBLE	18	48	16	49	5	45	35	

Tableau 27 : Indicateurs de la pratique des entreprises et de la mobilité des jeunes gens débutants selon la nature du premier emploi

	% VERT.	% DE CDI 1ER STAT	% DE STABLES	TÂUX DE REJET	TAUX DE LICENC.	TAUX DE DEPART VOLONT	% DANS ETAB>GR- AND
PREM PROF PREM EMPLOY							
EMPL HOTEL & REST	5,4	42	7	89	9	74	50
EMPL PETIT COMM & SERV	3,9	49	24	62	10	49	45
ONQ DES PETITES ENTREP	23,9	51	21	64	29	49	44
ONQ MANUT & TRANSF	10,6	35	21	70	11	45	32
EMPL GRANDE DISTRIB	1,4	35	15	75	7	59	36
EMPL BUREAU	3,8	48	43	46	19	23	29
OQ DES PETITES ENT	9,8	65	31	50	43	41	30
EMPL TRANSP & CHAUFF.	2,0	53	35	39	19	33	32
EMP & AGENT ADMIN	3,2	16	30	65	1	29	23
ONQ GRANDES ENT	14,9	46	33	51	22	37	29
OQ TYPE INDUSTRIEL	18,2	55	39	43	22	35	27
PROF INTERMED. 1	1,7	76	38	30	6	45	38
POLICIERS, MILIT	0,1	59	100				
TOTAL	100,0	49	26	57	21	41	34
NR	1,0	39	2	96	16	92	45
ENSEMBLE	68842	49	28	57	21	42	35

	% MOBILE a L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASE- CT	CHANGT EMPLOI/ ENS	MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS
PREM PROF PREM EMPLOY						
EMPL HOTEL & REST	23	44	47	42	1	40
EMPL PETIT COMM & SERV	11	57	12	59	1	32
ONQ DES PETITES ENTREP	14	51	21	52	2	27
ONQ MANUT & TRANSF	14	63	11	73	9	29
EMPL GRANDE DISTRIB	13	71	11	77	7	35
EMPL BUREAU	7	44	7	53	16	23
OQ DES PETITES ENT	17	39	25	37	3	21
EMPL TRANSP & CHAUFF.	13	46	15	46	8	19
EMP & AGENT ADMIN	31	55	14	58	6	26
ONQ GRANDES ENT	10	49	12	54	6	25
OQ TYPE INDUSTRIEL	11	45	11	49	7	25
PROF INTERMED. 1	6	31	23	45	9	15
POLICIERS, MILIT				13	13	
TOTAL	14	49	17	52	5	26
NR	29	63	35	66		45
ENSEMBLE	14	49	17	53	5	26

Tableau 27 bis : Indicateurs de la pratique des entreprises et de la mobilité des jeunes filles débutantes selon la nature du premier emploi

	% VERT.	% DE CDI 1ER STAT	% DE STABLES	TAUX DE REJET	TAUX DE LICENC.	TAUX DE DEPART VOLONT	% DANS ETAB>GR- AND
PREM PROF PREM EMPLOY							
EMPL HOTEL & REST	6.2	34	10	84	10	67	37
EMPL PETIT COMM & SERV	15.3	52	20	70	25	49	43
ONQ DES PETITES ENTREP	2.8	42	23	69	19	39	42
ONQ MANUT & TRANSF	6.1	32	25	70	19	34	21
EMPL GRANDE DISTRIB	5.4	34	29	63	3	40	27
EMPL BUREAU	32.1	41	28	66	20	36	31
OQ DES PETITES ENT	0.4	43	40	35	17	49	21
EMPL TRANSP & CHAUFF.	0.7	61	23	49	19	65	40
EMP & AGENT ADMIN	18.0	21	35	60	5	21	13
ONQ GRANDES ENT	9.6	43	36	52	36	32	19
OQ TYPE INDUSTRIEL	2.2	50	34	57	42	35	21
PROF INTERMED. 1	0.9	54	26	48	7	59	31
POLICIERS, MILIT							
TOTAL	100.0	36	26	64	18	38	28
NR	1.1	17		100	15	86	65
ENSEMBLE	83820	36	27	65	18	38	29

	% MOBILE à L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASE- CT	CHANGT EMPLOI/ ENS	MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS
PREM PROF PREM EMPLOY						
EMPL HOTEL & REST	25	52	28	55	2	60
EMPL PETIT COMM & SERV	18	51	18	49	2	47
ONQ DES PETITES ENTREP	21	48	21	56	4	44
ONQ MANUT & TRANSF	15	55	11	60	4	55
EMPL GRANDE DISTRIB	13	52	11	57	6	43
EMPL BUREAU	14	53	10	48	6	41
OQ DES PETITES ENT	17	51	9	51		35
EMPL TRANSP & CHAUFF.	9	37	16	52	6	36
EMP & AGENT ADMIN	28	34	23	45	10	42
ONQ GRANDES ENT	7	32	17	38	5	40
OQ TYPE INDUSTRIEL	13	33	21	34	1	37
PROF INTERMED. 1	16	55	10	58		41
POLICIERS, MILIT						
TOTAL	17	47	16	48	5	44
NR	15	90	7	93		71
ENSEMBLE	17	47	16	49	5	45

Tableau 28 : Indicateurs de la pratique des entreprises et de la mobilité des jeunes gens débutants selon la spécialité de formation

PRINCIPALES SPECIALITES	EFFECTIFS	% VERT.	% DE CDI 1ER STAT	% DE STABLES	TAUX DE REJET	TAUX DE LICENC.	TAUX DE DEPART VOLONT
CUISINE	3283	3.3	48	8	85	12	72
HOTELLERIE	1130	1.1	39	11	83	8	70
COMMERCE	1973	2.0	48	34	53	14	35
SANTE	160	0.2	47		100		100
SOINS PERSONNELS	164	0.2	38	29	50		27
TECHNIQUES ADM.	2410	2.4	32	31	61	5	32
TECHNIQUES FINANC.	6597	6.7	39	30	57	7	36
SECRETARIAT	228	0.2	51		100	24	
TRAVAIL BOIS	6727	6.8	56	22	61	35	49
BTP	7732	7.9	61	24	61	45	47
DESSIN	3037	3.1	42	30	56	19	35
ELECTRICITE	17618	17.9	43	29	52	12	40
HABILLEMENT	244	0.2	44		100	37	100
FORGES CHAUD.	9191	9.3	54	28	55	22	47
MECANIQUE	33624	34.2	49	30	54	21	39
ELECTRONIQUE	1506	1.5	47	30	52	15	41
AUTRES	2747	2.8	54	29	48	33	44
TOTAL	98374	100.0	48	27	58	20	42
NR							
ENSEMBLE	98374	98374	48	27	58	20	42

PRINCIPALES SPECIALITES	% DANS ETAB>GR- AND	% MOBILE à L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASE- CT	CHANGT EMPLOI/ ENS	MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS
CUISINE	46	27	39	52	34	1	39
HOTELLERIE	47	18	35	50	38		29
COMMERCE	25	12	43	12	60	14	35
SANTE	18	39	67	13	34		42
SOINS PERSONNELS		71	29	41	29		
TECHNIQUES ADM.	39	16	55	8	64	14	32
TECHNIQUES FINANC.	34	10	52	11	57	8	30
SECRETARIAT	35	20	71	20	56		64
TRAVAIL BOIS	35	16	48	24	44	1	25
BTP	37	16	40	29	42	2	27
DESSIN	36	12	52	13	56	7	25
ELECTRICITE	36	12	54	13	58	6	25
HABILLEMENT	45	32	43	49	24		30
FORGES CHAUD.	33	12	51	15	55	4	25
MECANIQUE	33	14	51	13	55	6	25
ELECTRONIQUE	38	10	52	12	55	5	21
AUTRES	33	14	45	24	46	5	25
TOTAL	35	14	50	17	53	6	26
NR							
ENSEMBLE	35	14	50	17	53	6	26

Tableau 28 : Indicateurs de la pratique des entreprises et de la mobilité des jeunes filles débutantes selon la spécialité de formation

PRINCIPALES SPECIALITES	EFFECTIFS	% VERT.	% DE CDI 1ER STAT	% DE STABLES	TAUX DE REJET	TAUX DE LICENC.	TAUX DE DEPART VOLONT
CUISINE	353	0.4	42	15	75	17	58
HOTELLERIE	8147	8.8	38	20	73	17	48
COMMERCE	13474	14.5	36	24	70	17	41
SANTE	6894	7.4	29	26	67	8	33
SOINS PERSONNELS	2289	2.5	66	21	65	43	43
TECHNIQUES ADM.	8823	9.5	37	22	71	18	45
TECHNIQUES FINANC.	15660	16.9	35	26	66	11	43
SECRETARIAT	24597	26.5	39	31	62	16	33
TRAVAIL BOIS	38				100	100	100
BTP	108	0.1	45	27	50	100	63
DESSIN	526	0.6	34	27	68	21	35
ELECTRICITE	302	0.3	41	19	69	17	20
HABILLEMENT	10081	10.9	43	34	56	32	34
FORGES CHAUD.	44		50	50	50		
MECANIQUE	396	0.4	25	9	86	19	69
ELECTRONIQUE	61	0.1	23	34	66		
AUTRES	937	1.0	50	34	54	35	37
TOTAL	92730	100.0	38	27	66	17	39
NR							
ENSEMBLE	92730	92730	38	27	66	17	39

PRINCIPALES SPECIALITES	% DANS ETAB>GR- AND	% MOBILE à L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASE- CT	CHANGT EMPLOI/ ENS	MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS
CUISINE	39	29	46	32	49		80
HOTELLERIE	31	22	45	23	44	3	48
COMMERCE	30	16	53	14	52	4	50
SANTE	27	26	41	27	48	5	46
SOINS PERSONNELS	25	27	31	29	34	3	48
TECHNIQUES ADM.	30	21	56	12	58	6	45
TECHNIQUES FINANC.	32	16	55	11	56	8	43
SECRETARIAT	26	17	46	13	47	7	42
TRAVAIL BOIS	61		61		61		61
BTP	27	32	14	45	13		27
DESSIN	30	20	53	10	54	6	49
ELECTRICITE	28	19	61	13	80	7	23
HABILLEMENT	23	13	31	22	34	4	44
FORGES CHAUD.							50
MECANIQUE	53	22	71	20	72		41
ELECTRONIQUE	11	54	43	23	54	11	60
AUTRES	34	9	39	19	41	2	48
TOTAL	29	16	46	16	49	5	45
NR							
ENSEMBLE	29	16	46	16	49	5	45

Source : CBREQ Observatoire EVA

3. Si le fonctionnement même du système éducatif renvoie plutôt les femmes sur les tissus les plus précaires du système productif, la période d'insertion dans la vie active semble plutôt aggraver ces désavantages.

Au cours de la période observée, la féminisation des zones d'accueil offrant la plus grande stabilité a encore régressé. Si les emplois d'ONQ se sont davantage féminisés, c'est bien qu'elles sont demeurées sur ces emplois, tandis que les jeunes gens les ont quittés volontairement.

Tableau 29 : Taux de féminisation de la première et de la dernière activité salariée selon la nature du premier emploi

	1ERE ACTIVITE % DE FEMMES	DERN ACTIVITE % DE FEMMES
ENSEMBLE	49	49
EMPL HOTEL & REST	52	52
EMPL PETIT COMM & SERV	79	77
ONQ DES PETITES ENTREP	10	15
ONQ MANUT & TRANSF	35	43
EMPL GRANDE DISTRIB	79	84
EMPL BUREAU	89	87
OQ DES PETITES ENT	4	3
EMPL TRANSP & CHAUFF.	18	10
EMP & AGENT ADMIN	84	82
ONQ GRANDES ENT	38	45
OQ TYPE INDUSTRIEL	10	10
PROF INTERMED. 1	34	33
POLICIERS, MILIT		
TOTAL	49	49
NR	51	47

Source : CEREQ Observatoire EVA

La structure des emplois masculins occupés par ces débutants a en effet fortement évolué sur la période, tandis qu'on observe aucun bouleversement important dans l'évolution de la structure des emplois féminins. **La mobilité professionnelle masculine est essentiellement une mobilité de reclassement**: Ces jeunes gens avaient fait une entrée massive sur le marché du travail en étant classés ONQ : lors de leur dernier emploi déclaré, ils sont 18 000 de moins à être affectés dans cette catégorie. C'est surtout la catégorie des ONQ de type artisanal qui a perdu le plus d'effectifs, suivie par les ONQ de type industriel. Par contre, celle des OQ de type industriel s'est gonflé beaucoup plus que celle des OQ de type artisanal. Les agents de maîtrise, techniciens et agents des transports ont vu également leur volume augmenter.

Dans le même temps, il y a moins de huit mille femmes qui ont changé de catégorie d'emplois : elles ont quitté les emplois d'ONQ, mais surtout ceux offerts par les grandes entreprises, ainsi que les emplois de l'hôtellerie, de la restauration et des soins personnels. Le nombre d'employés du petit commerce et des services diminue également.

Bref les jeunes gens quittent en masse les emplois d'ouvriers non qualifiés, tandis que les jeunes filles quittent peu ces emplois et demeurent nombreuses sur les emplois du petit commerce et des services aux particuliers qui correspondent aux emplois les plus flexibles.

A peine un peu plus de quatre mille d'entre elles parviennent-elles à rejoindre les catégories les plus attractives pour les femmes, à savoir les emplois de bureau et d'agents et d'employés de l'administration.

Ainsi les emplois des services et de petit commerce qui ont suscité les plus fortes mobilités ne sont pas ceux qui présentent les taux d'évolution les plus négatifs. En effet, la structure des mobilités (4) en début de vie active, fait apparaître que ces emplois, ne sont pas seulement des lieux d'accueil et de départ, mais aussi un lieu d'arrivée : départ, stabilité et arrivée prennent une importance presque similaire, même si les départs sont très légèrement dominants.

Par contre, depuis toutes les catégories d'ONQ, les départs sont dominants, surtout si l'accès au marché du travail s'est effectué par le biais d'un petit établissement.

A l'inverse, après un premier emploi dans l'hôtellerie, la restauration ou les soins personnels, on demeure très fortement attaché à sa profession, tandis que les changements d'employeur peuvent y atteindre une intensité maxima. Or sur ces emplois ainsi que ceux du petit commerce et des services, les femmes sont demeurées deux fois plus nombreuses que les hommes lors de leur dernière activité salariée.

Quitter les petites entreprises, c'est donc d'abord pour les hommes en fuir les emplois d'ouvriers non qualifiés, tandis que pour les femmes la fuite des emplois non qualifiés des services aux particuliers se révèle plus difficile. Car non seulement, on y reste souvent captif, mais on peut y régresser, par suite d'un déclassement.

Si la mobilité masculine dominante est une mobilité de reclassement, la mobilité professionnelle féminine est plus contrastée : certes il existe des reclassements, mais jouent aussi une dépendance à l'égard des zones non qualifiées et même des mobilités de déclassements. L'arrivée sur ces emplois en cours de vie active ne s'effectue qu'après des périodes de chômage assez prolongées. Il y a chez les femmes des régressions des grandes organisations vers les employeurs indépendants qui correspondent à des trajectoires difficiles. Ce sont souvent des employées de bureau qui ont perdu

(4) Comparaison des effectifs de ceux qui ont quitté leur première catégorie d'emploi, avec ceux qui y sont demeurés sur la période et avec ceux qui y sont parvenus à leur dernière activité salariée.

involontairement leur premier emploi. On n'observe rien de tel dans les trajectoires masculines.

Tableau 30 : Durée moyenne des mois de chômage après le premier emploi selon le sexe et la nature du premier et du dernier employeur

	EMPI INDEPEN- D.	AUTRE ENT. PRIV<50	ENT. PRIV. >50	DERN EMPLOYEUR		TOTAL
				ADM. & COLL. LOC	ENT. PUB. OU NAT	
HOMME						
1ER EMPLOYEUR						
EMPL INDEPEND.	4,80	4,80	5,74	5,68	5,64	5,09
AUTRE ENT.PRIV<50	8,98	3,49	4,65	6,42	4,10	4,51
ENT. PRIV. >50	6,82	5,98	3,05	6,02	4,21	3,99
ADM. & COLL. LOC	6,26	8,57	4,57	2,67	2,48	3,69
ENT. PUB. OU NAT	16,83	8,98	9,03	9,09	0,76	2,99
TOTAL	5,81	4,32	3,87	5,04	3,09	4,38
NR	8,22	6,76	4,66	6,18	5,42	6,01
ENSEMBLE	5,85	4,36	3,88	5,05	3,14	4,40
FEMME						
1ER EMPLOYEUR						
EMPL INDEPEND.	8,97	12,31	12,30	11,55	9,06	10,24
AUTRE ENT.PRIV<50	14,12	8,04	11,48	9,96	7,35	9,31
ENT. PRIV. >50	16,22	9,85	5,20	11,51	5,98	7,40
ADM. & COLL. LOC	18,22	11,63	12,80	6,11	6,49	7,97
ENT. PUB. OU NAT	21,31	13,26	7,07	12,71	2,99	8,59
TOTAL	10,99	9,27	7,60	8,01	5,27	8,78
NR	15,10	8,31	9,40	6,60	6,15	9,18
ENSEMBLE	11,05	9,25	7,65	7,98	5,30	8,78
ENSEMBLE						
1ER EMPLOYEUR						
EMPL INDEPEND.	6,97	7,92	8,24	8,58	6,27	7,47
AUTRE ENT.PRIV<50	11,32	5,74	7,31	8,36	4,71	6,72
ENT. PRIV. >50	11,22	7,73	3,95	9,13	4,56	5,44
ADM. & COLL. LOC	15,96	11,04	10,12	5,41	4,41	7,02
ENT. PUB. OU NAT	20,10	11,48	8,14	11,31	1,34	5,06
TOTAL	8,47	6,74	5,43	7,03	3,59	6,50
NR	11,92	7,64	7,17	6,53	5,64	7,80
ENSEMBLE	8,52	6,75	5,47	7,03	3,64	6,52

Source : CEREQ Observatoire EVA

C'est donc surtout pour les femmes que migrations vers les plus grandes unités et mobilités de reclassement coïncident le moins. L'employeur le plus attractif pour elles se révèle être l'administration aussi bien en leur offrant des emplois de bureau que des emplois des services et de la santé. Quant à l'entrée des femmes sur les emplois non qualifiés, elle s'est effectuée aussi bien dans de petites unités que dans des grandes. Et la mobilité qui permet le reclassement lorsqu'on a débuté par exemple dans la grande distribution consiste à rejoindre un établissement plus petit où s'exercent les emplois de bureau. Il y a également des échanges entre les zones non qualifiées des grandes entreprises et les zones non qualifiées des petites. (cf. tableau n° 32)

Les deux tendances sont donc loin de coïncider pour les femmes, elles apparaissent plus synchronisées chez les hommes où elles cumulent leurs effets pour faire chuter brutalement les emplois non qualifiés de type artisanal.

CONCLUSION

Plus qu'un secteur d'activité en particulier, les jeunes quittent d'autant plus les petites entreprises qu'elles emploient moins de salariés. Les employeurs indépendants, artisans, et commerçants, mais aussi particuliers et exploitants agricoles qui les avaient embauchés à la sortie de l'école sont les plus affectés par ces départs. Les jeunes améliorent ainsi leurs rémunérations en gagnant des entreprises plus importantes. Ce sont surtout les entreprises publiques et l'administration qui attirent la main-d'oeuvre, plus que les grandes entreprises du privé. Les premières sélectionnent une main-d'oeuvre très souvent diplômée, notamment du BEP et de milieu social plus favorisée que celle qui se dirige vers le privé. Les jeunes filles gagnent beaucoup l'administration mais l'accès des entreprises publiques leur reste relativement fermé, et ce sont plutôt des hommes qui gagnent les unités plus importantes du privé.

Mais si la mobilité volontaire est plus fréquente dans les petites unités et permet de gagner de plus grandes entreprises, elle est contrebalancée par une mobilité contrainte qui est également plus importante que dans les grandes unités. Il existe bien des modes différenciés de gestion de la main d'oeuvre en fonction de la taille de l'établissement où s'exerce l'activité salariée. En particulier, la précarité des contrats offerts lors de la première embauche, plus fréquente dans les grandes unités n'a pas forcément le même sens que dans les petites : dans les grandes unités, elle correspond plutôt à un mode de sélection de la main d'oeuvre (même si cela peut impliquer une rotation sur différents postes comme on l'observe dans l'administration), tandis qu'existent de réelles pratiques de flexibilité dans certaines petites unités (en particulier les hôtels, restaurants et exploitations agricoles) où il n'apparaît guère de volonté de stabiliser la main d'oeuvre débutante. A cette flexibilité, paraît d'ailleurs correspondre une certaine instabilité de la main d'oeuvre qui démissionne souvent sans perspectives professionnelles.

Mais l'existence de ces pratiques contradictoires et d'une mobilité plus souvent contrainte dans les petites unités ne signifie nullement qu'il existe une stratification simple entre petites et grandes unités qui cantonnerait la flexibilité dans les petites entreprises et la stabilité dans les grandes.

D'une part, les pratiques des employeurs indépendants ne sont pas homogènes. Les artisans, par exemple, recrutent sur les contrats les moins précaires, mais opèrent par licenciements (de même que les particuliers). Et les renvois sur le marché du travail sont, malgré les statuts offerts, loin d'être négligeables.

Si globalement la mobilité contrainte se fait sentir de façon plus sévère dans les petites unités que dans les grandes, elle peut revêtir des formes diverses et d'inégale importance.

Si globalement la mobilité contrainte se fait sentir de façon plus sévère dans les petites unités que dans les grandes, elle peut revêtir des formes diverses et d'inégale importance.

D'autre part, la flexibilité n'est pas absente des pratiques des grandes entreprises. Elle touche les emplois les moins qualifiés comme nous l'avons vu.

En fait, les pratiques des employeurs dépendent beaucoup du profil de la main-d'oeuvre embauchée et si, dans les grandes entreprises, la flexibilité paraît s'adresser en priorité à une main-d'oeuvre qui a moins souvent obtenu son diplôme ou qui l'a obtenu dans les spécialités les plus "difficiles", en fait, dès la première expérience professionnelle, l'accueil réservé dans les petites entreprises, aux jeunes gens et aux jeunes filles est relativement différencié : l'artisanat a embauché, beaucoup de jeunes gens sur des contrats durables et mis à part quelques licenciements s'est révélé une première structure souvent qualifiante, qui a généré peu de chômage. Le petit commerce et la sphère des services aux particuliers ont embauché beaucoup de jeunes filles et se sont avérés pour celles qui n'ont pu rejoindre l'administration, des lieux de mobilité alliés à de bas salaires et souvent créateurs de chômage.

Bien plus, certains de ces emplois correspondent également en début de vie active à des filières déqualifiantes pour des jeunes filles qui avaient débuté sur des emplois qualifiés auxquels leur formation leur permettait de prétendre. Certaines n'ont pu en effet se maintenir dans de grandes unités et ce sont elles qui ont connu les trajectoires les plus difficiles. Et surtout, lorsqu'elles restent en plus grand nombre que les hommes dans les petits établissements, elles en pâtissent également plus qu'eux. Les hommes, quant à eux doivent se contenter d'une rémunération souvent médiocre, mais sont plus rarement touchés par le chômage.

L'évolution du système productif contrarie en effet plutôt le désir des jeunes filles de fuir ces zones d'emplois les moins qualifiées situées dans les petits établissements, tandis qu'elle a favorisé l'aspiration des jeunes gens à quitter les zones d'accueil masculines situées dans les petites entreprises : les emplois d'ONQ souvent masculins ont en effet fortement diminué dans l'ensemble de la population active occupée, tandis qu'on observait une certaine croissance des emplois de service et du commerce à dominante féminine.

Et s'il y a segmentation, c'est entre celles qui sont demeurées dans ces petites unités ou qui les ont rejointes, et tous les autres, y compris ceux qui y sont demeurés. Hommes et femmes n'ont pas dans les petites unités la même situation professionnelle. Celles-là sont plutôt des lieux de qualification pour les hommes et plutôt des lieux de déqualification pour les femmes. Elles se trouvent ainsi aspirées par ces zones de flexibilité qui n'ont cessé de se développer sur la période, où elles cumulent tous désavantages : bas salaires, chômage, précarité et instabilité.

PLAN DES ANNEXES

- Annexe I : Présentation de l'enquête**
- Annexe II : Bibliographie**
- Annexe III : Nomenclature de secteurs d'activité**
- Annexe IV : Nomenclature d'emplois**
- Annexe V : Liste des tableaux**
- Annexe VI : Liste des graphiques**
- Annexe VII : Tableaux complémentaires**
- Annexe VIII : Plan**

ANNEXE I
PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE
DE "CHEMINEMENT 1979-1984" SUR LES SORTANTS DE CAP-BEP

1. Champ de l'enquête

Le Champ de l'enquête est constitué des élèves inscrits en 1978-1979 dans un établissement scolaire public ou privé, dans l'une des classes suivantes :

- année terminale de CAP en trois ans ;
- année terminale de CAP en deux ans ;
- année terminale de BEP ;
- années d'enseignement complémentaire ou de mention complémentaire ; et ne poursuivant pas d'études scolaires à temps plein l'année suivante.

Les élèves issus d'une dernière année d'apprentissage ne sont pas dans le champ de l'enquête.

Par contre, les sortants d'une année terminale en formation de type scolaire s'inscrivant l'année suivante en apprentissage sont bien dans le champ de l'enquête.

La Corse et les DOM-TOM ont été exclus du champ de l'enquête.

2. Réalisation de l'enquête

Cette enquête s'inscrivait dans le cadre de réalisation des enquêtes du dispositif EVA. Elle s'est déroulée en juin 1984 par interview. Les questionnaires ont été passés par les enquêteurs de l'INSEE auprès des jeunes eux-même. La base de sondage était constituée

de 24 900 adresses de jeunes ayant répondu à l'enquête d'insertion (1) de mars 1980. L'échantillon de cette enquête a été constitué par le tirage de 11 987 individus dans la base de sondage (environ un sur deux). Parmi les 12 000 interviews prévus, on a pu exploiter 10 012 questionnaires soit 85 % de l'échantillon initial. Cet échantillon permettait une bonne représentation de l'ensemble de la population au niveau national pour la quasi totalité des spécialités qui n'avaient pas des effectifs trop petits (< 500 jeunes), elle rendait possible également des exploitations par grandes régions.

Pour tenter de tester et de redresser d'éventuels biais qui auraient été liés à une sous-représentation des jeunes ayant connu une mobilité entre l'enquête d'insertion et l'interrogation de cheminement, on a pris soin dans la constitution de l'échantillon de retenir un sous-échantillon de jeunes qui étaient inconnu PTT au moment de l'actualisation des adresses de la base de sondage.

3. Pondération

L'enquête a été pondérée en calant les effectifs sur ceux qui avaient été calculés par l'enquête d'insertion. Cette pondération a été faite par académie, filière de formation (CAP/BEP) et groupe de spécialité (nomenclature analytique des formations en quarante-sept groupes).

4. Nombre de questionnaires et population pondérée correspondante

A titre d'information, on fournira dans les tableaux suivants le nombre de questionnaires et la population pondérée correspondante pour les principales variables de stratification afin de mieux appréhender les limites de certains résultats.

(1) Pour la présentation et les principaux résultats de cette enquête d'insertion, on se reportera à l'étude de Catherine BÉDUWÉ et Michel-Henri GENSBITTEL - Collection des études du CEREQ n° 16 - Septembre 1985.

Tableau 1 : Population cheminement niveau V (période 1979-1984) ;
et nombre de questionnaires correspondants

	POIDS			
	N	EFFEC- TIF POND	% NON PO- ND	% PO- ND
SEXE				
HOMME	16 5605	367 101635	.16 .58	.19 .51
FEMME	4391	988358		.49
TOTAL	10012	198858	100	100

	POIDS			
	N	EFFEC- TIF POND	% NON PO- ND	% PO- ND
NIVEAU FILIERE				
BEP-CAP2	4874	99703	49	50
CAP3	5138	99155	51	50
TOTAL	10012	198858	100	100

	POIDS			
	N	EFFEC- TIF POND	% NON PO- ND	% PO- ND
GRUPE DE SPECIALITE				
AGRICULTURE	10	137	.10	.07
MINES & CARR.	10	219	.10	.11
G.T.P.	20	282	.20	.14
CONST. BATIM.	124	3246	1.2	1.6
COUV. PLOMBERIE	137	3229	1.4	1.6
PEINTURE	51	1291	.51	.65
METALLUR. SIDER.	6	69	.06	.03
FORGES CONS. METAL	350	9626	3.5	4.8
MECANIQUE	2078	35345	21	18
ELECTRICITE	818	18542	8.2	9.3
ELECTRONIQUE	224	1690	2.2	.85
VERRE. CERAM.	11	128	.11	.06
PHOTO. ND. GRAPH.	29	513	.29	.26
PAPIER. CARTON	2	28	.02	.01
CHIM. PHYS. BIO.	10	166	.10	.08
BOULANGERIE	6	104	.06	.05
ABATTAGE. VIANDES	3	33	.03	.02
AUTRES SPE. ALIM.	142	3708	1.4	1.9
TEXTILES	25	437	.25	.22
HABILLEMENT	643	10895	6.4	5.5
CUIRS & PEAUX	3	80	.03	.04
BOIS	566	6906	5.7	3.3
CONDUCTEURS	53	1179	.53	.66
AUTRES SPEC IND	27	388	.27	.20
DESSINAT. BTP	171	1166	1.7	.80
DESSINAT. IND	344	2499	3.4	1.3
TECH. ADMI. & JURID.	609	11830	6.1	5.9
SECRETARIAT	630	25895	6.3	13
TECH. FIN. & COMPTA.	882	23101	8.8	12
COMMERCE. EMP. BUR.	771	16234	7.7	8.2
ARTS...	17	263	.17	.13
SANTE. SERV. SOC.	539	7205	5.4	3.6
SOINS PERSONNELS	73	2452	.73	1.2
HOTELL. COLLECT.	628	9975	6.3	5
TOTAL	10012	198858	100	100

Tableau 2 : Cheminement niveau V (période 1979-1984) ;
nombre de questionnaires par sexe, filière et spécialité de formation

GROUPE DE SPECIALITE	SEXE									TOTAL		
	HOMME			FEMME			TOTAL			TOTAL		
	NIVEAU FILIERE			NIVEAU FILIERE			NIVEAU FILIERE			NIVEAU FILIERE		
	BEP-CAP2	CAP3	TOTAL	BEP-CAP2	CAP3	TOTAL	BEP-CAP2	CAP3	TOTAL	BEP-CAP2	CAP3	TOTAL
AGRICULTURE			6	4	10				6	4	10	
MINES & CARR.			1	9	10				1	9	10	
G.T.P.			17	17	34	2	1	3	19	1	20	
CONST. BATIM.	1		40	83	123		1	1	40	84	124	
COUV. PLOMBERIE			111	111	222				26	111	137	
PEINTURE			25	45	70	1	1	2	5	46	51	
METALLUR. SIDER.			4	5	9				5	5	10	
FORGES CONS. METAL		2	52	298	348		2	2	52	298	350	
MECANIQUE			618	1430	2048	10	16	26	628	1450	2078	
ELECTRICITE	2		563	237	800	12	2	14	579	239	818	
ELECTRONIQUE			199	16	215	9	9	18	208	16	224	
VERRE. CERAM.			7	7	14	2	2	4	2	9	11	
PHOTO. IND. GRAPH.			11	10	21	7	2	9	18	11	29	
PAPIER. CARTON			1	1	2	1	1	2	2	2	4	
CHIM. PHYS. BIO.			3	3	6	5	2	7	8	2	10	
BOULANGERIE			2	2	4				2	4	6	
ABATTAGE. VIANDES			2	1	3				2	1	3	
AUTRES SPE. ALIM.			56	68	124	5	13	18	61	81	142	
TEXTILES			1	1	2	3	21	24	4	21	25	
HABILLEMENT	1		1	14	15	102	525	627	103	540	643	
CUIRS & PEAUX			1	1	2				1	2	3	
BOIS	1		66	496	562		3	3	66	500	566	
CONDUCTEURS			34	18	52				35	18	53	
AUTRES SPEC IND			25	1	26				26	1	27	
DESSINAT. BTP			126	126	252				171	1	172	
DESSINAT. IND			268	45	313	28	3	31	296	48	344	
TECH. ADM. & JURID.			121	121	242	483	5	488	604	5	609	
SECRETARIAT	1		6	6	12	506	117	623	513	117	630	
TECH. FIN. & COMPTA.	2		16	90	106	328	300	628	491	391	882	
COMMERCE EMP BUR.		2	3	39	42	167	496	663	232	539	771	
ARTS			11	11	22				3	12	15	
SANTE. SERV. SOC.			10	1	11	526		526	538	1	539	
SOINS PERSONNELS			2	3	5	41	27	68	43	30	73	
HOTELL. COLLECT.		1	40	30	70	48	509	557	88	540	626	
TOTAL	6	10	16	2532	3073	5605	2336	2055	4391	4874	5138	10012

Tableau 3 : Cheminement niveau V CAP-BEP (période 1979-1984) ;
Effectifs pondérés par sexe, filière et spécialité de formation

GROUPE DE SPECIALITE	SEXE									TOTAL		
	HOMME			FEMME			TOTAL			TOTAL		
	NIVEAU FILIERE			NIVEAU FILIERE			NIVEAU FILIERE			NIVEAU FILIERE		
	BEP-CAP2	CAP3	TOTAL	BEP-CAP2	CAP3	TOTAL	BEP-CAP2	CAP3	TOTAL	BEP-CAP2	CAP3	TOTAL
AGRICULTURE			77	60	137				77	60	137	
MINES & CARR.			9	210	219				9	210	219	
G.T.P.			24	22	46	28	12	40	270	12	282	
CONST. BATIM.	10		825	239	3216		30	30	825	242	3246	
COUV. PLOMBERIE		10	323	2896	3219				333	2696	3229	
PEINTURE			39	1202	1241	15	35	50	54	1237	1291	
METALLUR. SIDER.			5	50	55				19	50	69	
FORGES CONS. METAL		112	1106	8475	9581		45	45	1106	8520	9626	
MECANIQUE			10042	24775	34817	153	476	629	25150	25150	35300	
ELECTRICITE	51		12169	6018	18187	270	34	304	12490	6032	18522	
ELECTRONIQUE			1520	100	1620	70	70	140	1590	100	1690	
VERRE. CERAM.			78	78	156	26	24	50	26	102	128	
PHOTO. IND. GRAPH.			185	185	370	123	20	143	308	205	513	
PAPIER. CARTON			18	18	36	7	7	14	25	22	47	
CHIM. PHYS. BIO.			17	17	34	105	44	149	122	164	286	
BOULANGERIE			12	92	104				12	92	104	
ABATTAGE. VIANDES			21	12	33				21	12	33	
AUTRES SPE. ALIM.			1489	1819	3308	54	346	400	1523	2165	3708	
TEXTILES			10	10	20	11	416	427	21	416	437	
HABILLEMENT	18		28	248	276	1386	9215	10601	1412	9491	10885	
CUIRS & PEAUX			9	30	39				41	30	71	
BOIS	11		748	6110	6858		37	37	748	6155	6903	
CONDUCTEURS			775	374	1149				30	374	404	
AUTRES SPEC IND			332	47	379				30	47	77	
DESSINAT. BTP			865	37	902	301		301	1168	36	1204	
DESSINAT. IND			1915	348	2263	219	18	236	1179	36	1215	
TECH. ADM. & JURID.			2510	22	2532	928	35	963	2011	36	2047	
SECRETARIAT	46		229	22	251	1986	5740	2520	2011	5760	7771	
TECH. FIN. & COMPTA.	61		538	1343	1881	1156	4558	16116	1413	11609	13022	
COMMERCE EMP BUR.		35	1239	827	2066	3419	1071	4650	361	1167	1601	
ARTS			17	123	140	25	76	100	20	123	143	
SANTE. SERV. SOC.			133	21	154	7047		7047	7180	21	7201	
SOINS PERSONNELS			97	21	118	1512		1512	1609	21	1630	
HOTELL. COLLECT.		17	682	113	795	771	8032	8827	88	771	9598	
TOTAL	168	219	387	43257	58378	101635	56278	40555	96833	99703	196536	

5. L'information collectée : présentation du questionnaire

Retracer les biographies individuelles nécessite un questionnaire plus long et plus compliqué que les questionnaires d'insertion. Son exploitation est nettement plus délicat dans la mesure où l'ensemble des questionnaires doit être plus cohérent, et où l'on doit pouvoir reconstituer chronologiquement le cheminement professionnel.

On distinguera trois grandes parties dans le questionnaire utilisé.

a) une première partie du questionnaire est consacrée à l'Etat civil de l'enquêté, sa formation initiale, sa situation militaire.

b) une deuxième partie, l'élaboration d'un calendrier détaillé, mois par mois, la situation vis-à-vis de l'emploi ou de la formation pour la période allant de juillet 1978 à juin 1984. Toute période d'activité d'au moins un mois connu par l'enquêté au cours de sa vie professionnelle, est matérialisée sur le calendrier.

Le calendrier constitue en quelque sorte le noyau de l'information collectée, il permet :

- de reconstituer la succession chronologique de tous les événements sur la période ;
- pour les périodes de non-emploi, le calendrier permet une distinction entre chômage et inactivité (celles qui concernent le service militaire ou les reprises d'études post-scolaires) ;
- enfin, le calendrier permet d'aiguiller l'enquêteur vers des fiches spécifiques appropriées à la description des grands types de situation de travail rencontrée.

c) la troisième partie du questionnaire est constituée de fiches détaillées pour décrire les activités professionnelles ou les études post-initiales :

- activité salariée ;
- installation à son compte ;
- aide-familiale ;
- intérim ;
- formation post-scolaire.

ANNEXE II BIBLIOGRAPHIE

- [1] F. AMAT et J.-P. GÉHIN. Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : les emplois d'exécution. Paris CEREQ. Revue Formation Emploi n° 18. Avril-Juin 1987. La Documentation Française.
- [2] C. BÉDUWÉ et M.-H. GENSBITTEL. L'insertion professionnelle des jeunes issus des classes terminales de CAP et de BEP. CEREQ. Collection des études n°16. Paris. Septembre 1985.
- [3] C. BÉDUWÉ. Diplômes de niveau V et professions. A paraître dans la collection des études. Paris CEREQ.
- [4] P. BOUILLAGUET-BERNARD et A. GAUVIN. Le travail des femmes dans la crise en France. Revue Economie et Société tome XX n° 4. Avril 1986.
- [5] F. BRUAND. Des difficultés d'insertion dans les emplois de bureau. Revue Formation Emploi n° 18. Avril 1987. Paris La Documentation Française.
- [6] M. CAMPINOS et C. MARRY. De l'utilisation d'un concept empirique : la qualification. Quel rapport à la formation ? in L'introuvable relation formation-emploi. Un Etat des recherches en France. Ouvrage collectif sous la direction de Lucie TANGUY 1986 Paris. La Documentation Française.
- [7] P. CLEMENCEAU et M. de VIRVILLE. Garçons et filles face à leur insertion professionnelle. Economie et statistique n° 134. Juin 1981. Paris INSEE.
- [8] P. CLEMENCEAU et J.-P. GÉHIN. Le renouvellement de la main-d'oeuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? Revue Formation Emploi n° 2. Avril-juin 1983. Paris. La Documentation Française.
- [9] D. GAMBIER et M. VERNIERES. L'emploi en France. Coll. Repères. Paris 1988 Ed. La découverte.
- [10] C. GRANDIN, M. MARUANI. H.-Y. MEYNAUD. L'inégalité professionnelle dans les entreprises à statut réglementaire. Cahier des Recherches du GIP. Mutations industrielles n° 34. Novembre 1989.

[11] J.-M. GRANDO Industrie et gestion de la main-d'oeuvre. CEREQ. Revue Formation Emploi n° 1. Janvier-mars 1983. Paris. La Documentation Française.

[12] C. GRIGNON L'ordre des choses. Paris ED. de Minuit.

[13] H. MADINIER Les créations et disparitions d'emploi en France de 1982 à 1984. In Dossiers statistiques du travail et de l'emploi n° 23-24 Déc 86.

[14] P. MARECHAL et X. VINEY. Les premières années de la vie active des jeunes sortis en 1975 des classes terminales de CAP et de BEP. Revue Formation Emploi n°2. Avril-juin 1983. Paris. La Documentation Française.

[15] PIORE et BERGER cité par AZOUVI Théorie et pseudo-théorie : le dualisme du marché du travail. Critique de l'Economie Politique n° 15-16. Avril-juin 1981 Paris. F. Maspero.

ANNEXE III

NOMENCLATURE DE SECTEURS D'ACTIVITÉS

Nap Niveau 100

Agriculture, sylviculture, pêche	1 à 3
Industries agricoles et alimentaires	35 à 42
Production et distribution d'énergie	4 à 8
Industries des biens intermédiaires	
Minéraux, métaux, acier	9 à 13
Fonderie, travail des métaux	20, 21
Caoutchouc, plastiques	52, 53
Verre, chimie, papier	16, 17, 43, 50
Matériaux de construction	14, 15
Industries des biens d'équipement	
Construction mécanique	22 à 25, 34
Construction électrique et électronique	27 à 30
Construction automobile	31
Construction navale, aéronautique, armement	26, 32, 33
Industries des biens de consommation	
Industries textile, habillement, cuir	44 à 47
Travail mécanique du bois, ameublement	48, 49
Autres biens de consommation	18, 19, 51, 54
Bâtiment, génie civil et agricole	55
Commerce	
Commerce de gros	57 à 60
Commerce de détail alimentaire	61, 62
Commerce de détail non alimentaire	63, 64
Transports et télécommunications	
Transports routiers	69
Autres transports	68, 70 à 74
Télécommunications et postes	75
Banques et assurances, location et crédit bail	76, 80, 88, 89
Administration centrale, locale, services extérieurs, sécurité sociale, armée, police	90, 91, 99
Enseignement recherche	82, 83, 92, 93
Santé	84, 94
Activités sociales, culturelles et sportives	85, 86, 95, 96

Études conseil et assistance	77
Réparation automobile	65
Hôtels, cafés, restaurants	67
Services domestiques	98
Services divers	56, 66, 78, 79, 81, 87, 97

ANNEXE IV

NOMENCLATURE D'EMPLOIS

1. Employés de l'hôtellerie et de la restauration

1.1. Cuisiniers	6354
1.2. Serveurs, employés de l'hôtellerie	5611, 5614

2. Employés du petit commerce et des services

2.1. Nettoyeurs	6891
2.2. Employés des soins personnels	5621, 5622
2.3. Autres employés de services	5631 à 5634, 5317
2.4. Vendeurs de l'alimentation	5512
2.5. Autres vendeurs	5511, 5513 à 5517, 5521

3. Ouvriers non qualifiés des petites entreprises

3.1. ONQ de type artisanal de la Mécanique	6821
3.2. ONQ de type artisanal du BTP	6841 à 6842
3.3. ONQ des industries du bois	6791
3.4. ONQ divers de type artisanal	6851 à 6854, 6899
3.5. Ouvriers agricoles	6911 A 6916, 6921

4. ONQ de transformation et de la manutention

4.1. ONQ de la transformation	6751, 6754, 6761, 6764
4.2. ONQ de la manutention	6792, 6793

5. Employés de la grande distribution

5.1. Employés de libre service	5518
5.2. Caissière	5523, 5524, 5519, 5919

6. Employés de bureau

6.1. employés de la comptabilité	5421
6.2. Secrétaires, Sténo-dactylo	5411, 5412
6.3. Employés des Banques et des Assurances	5431, 5434
6.4. Autres employés de bureau	5415, 5416, 5417, 5424

7. OQ de type artisanal

7.1. OQ des industries du bois et du BTP	6241 à 6246, 6291 à 6292
7.2. OQ de l'artisanat du bois	6331 à 6332
7.3. OQ de type artisanal du BTP	6341 à 6347
7.4. OQ de type artisanal du travail des métaux et de la mécanique	6321 à 6324
7.5. OQ de type artisanal de l'électricité	6311 à 6313
7.6. Autres OQ de type artisanal	6351 à 6353, 6391 à 6394, 6399

8. Employés des transports et chauffeurs

8.1. Employés des services des transports	5441 à 5445
8.2. Chauffeurs	6411 à 6415

9. Employés et agents administratifs

9.1. Employés de bureau de la fonction publique	5211, 5213 à 5215
9.2. ASH	5222
9.3. Agent de service des établissements d'enseignement et de la fonction publique	5216, 5217
9.4. Préposés	5212
9.5. Employés de la santé et du social	5221, 5223, 4253 à 4334

10. ONQ des grandes entreprises

10.1. ONQ divers	6741, 6742, 6791, 6799
10.2. ONQ de l'habillement du cuir	6772, 6773
10.3. ONQ des industries mécaniques	6721 à 6723
10.4. ONQ de l'électricité et de l'électronique	6711

11. OQ de type industriel

11.1. OQ de l'habillement et du cuir	6272 à 6274, 6372, à 6373
11.2. OQ des industries de l'électricité et de l'électronique	6211, 6214, 6218
11.3. Ouvrier d'entretien industriel et surveillant d'exploitation	6201 à 6204, 6293, 6701
11.4. OQ de la manutention et du magasinage	6511 à 6515
11.5. OQ des industries de l'impression, du façonnage du papier carton	6281 à 6284
11.6. OQ des industries mécaniques	6220 à 6223, 6226, 6227 6231, 6234 à 6238
11.7. OQ divers de type industriel	6271, 6299, 6251, 6254 6255, 6261, 6264, 6294
11.8. Dessinateurs	4711, 4712, 4721, 4722, 4731 à 4733, 5428
11.9. Ouvriers des transports	6521, 6522, 6531, 6532

12. Professions intermédiaires

12.1. Professions intermédiaires administratives et commerciales	4211 à 4232, 4511 à 4522, 4611 à 4662, 3724
12.2. Techniciens et agents de maîtrise (et cadres)	4701, 4702, 4713, 4717, 4718, 4723 4734 à 4794, 4801 à 4893, 3311 à 3863

13. Policiers, militaires et pompiers

5311 à 5316

ANNEXE V

LISTE DES TABLEAUX

- 1 - Evolution des stocks et des flux dans les secteurs d'activité entre la première et la dernière activité salariée.**
- 2 - Evolution des stocks et des flux selon la taille de l'établissement où s'exerce la première et la dernière activité salariée.**
- 3 - Evolution de la structure de la taille de l'établissement entre mars 80 et mars 84 selon les directions de la mobilité des jeunes salariés actifs occupés.**
- 4 - Evolution des effectifs des salariés actifs occupés selon la taille leur établissement entre mars 80 et mars 84 selon la raison du départ du premier employeur.**
- 5 - Evolution de la nature de l'employeur entre mars 80 et mars 84 des jeunes salariés actifs administratifs occupés.**
- 6 - Indicateurs de répartition, de statut et de mobilités selon la taille du premier établissement.**
- 7 - Stabilité de la main d'oeuvre et raisons du premier départ selon la taille du premier établissement.**
- 8 - Salaires supérieurs perçus à 5 000 F en 1984 selon la taille du premier et du dernier établissement.**
- 9 - Dernier salaire selon la taille du premier établissement et la raison du départ .**
- 10 - Dernier salaire selon la premier secteur et la raison du départ.**
- 11 - Dernier statut selon la taille du premier et du dernier établissement.**
- 12 - Dernier statut selon la taille du premier établissement et la raison de la mobilité.**
- 13 - Pratique des entreprises selon la taille du premier établissement.**
- 14 - Indicateurs de la pratique des employeurs et de la mobilité des jeunes débutants selon la nature du 1er employeur.**

- 15 - Stabilité et sortie sur le chômage selon la nature du premier départ.
- 16 - Indicateurs de la pratique des employeurs et de la mobilité des jeunes débutants selon la nature du premier emploi.
- 17 - Profils de la main d'oeuvre selon la nature du premier emploi.
- 18 - Nombre moyen d'employeurs servant la nature du premier emploi.
- 19 - Durée du chômage après le premier emploi.
- 20 - Pourcentage de diplômés du CAP ou du BEP selon la nature du 1er emploi et la raison de la mobilité.
- 21 - Direction de la mobilité selon la nature du premier emploi.
- 22 - Profils scolaires et sociaux selon la direction de la mobilité
- 23 - Spécialités de la formation initiale selon la direction de la mobilité
- 24 - Premier et dernier emploi occupé selon la direction de la mobilité.
- 25 - Evolution du profil de la main d'oeuvre entre la première et la dernière activité salariée selon la taille de l'établissement
- 26 - Indicateurs de la pratique des employeurs et de la mobilité des jeunes débutants selon le sexe et la taille du premier établissement
- 27 - Indicateurs de la pratique des employeurs et de la mobilité des jeunes débutants selon le sexe et la nature du premier emploi
- 28 - Indicateurs de la pratique des employeurs et de la mobilité des jeunes débutants selon le sexe et la spécialité de la formation initiale
- 29 - Taux de féminisation de la première et la dernière activité salariée selon la nature du premier emploi
- 30 - Durée moyenne du chômage après le premier emploi des mobiles selon leur sexe et la nature du premier et du dernier employeur.

ANNEXE VI
LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique N°1 : Evolution de la taille de l'établissement entre la première et la dernière activité salariée selon le secteur d'activité.

Graphique N°2 : Evolution des effectifs selon la taille de l'établissement.

ANNEXE VII

Tableaux complémentaires

INDICATEURS DE LA PRATIQUE DES ENTREPRISES ET DE LA MOBILITE DES JEUNES DEBUTANTS SELON LA NATURE DU PREMIER EMPLOI

	EFFECTIFS	% VERT.	% 1ER ETAB>50	% DE CDI 1ER STAT	TAUX DE REJET	TAUX DE LICENC.	TAUX DE DEPART VOLONT	% DE STABLES
PREMIER EMPLOI								
CUISINIER	1766	1.0	14	45	87	7	67	7
SERVEURS. EMP HOTEL	8186	4.7	12	37	86	10	70	9
S/T EMPL HOTEL & REST.	9952	5.6	12	38	86	10	70	9
NETTOYEURS	2416	1.4	34	40	69	6	54	22
EMP SOINS PERS	1670	1.0	1	65	62	42	41	18
AUTRES EMP DES SERV	3279	1.9	13	62	70	33	55	17
VENDEURS ALIM	3624	2.1	6	46	67	16	46	23
AUTRES VENDEURS	5286	3.1	12	46	69	23	48	21
S/T EMPL PETIT COMM&SERV	15275	9.4	13	51	66	22	49	21
ONQ ART MECAN	5256	3.0	16	56	69	32	51	23
ONQ ART BTP	10465	6.1	18	53	64	35	47	22
ONQ IND BOIS	2201	1.3	35	53	59	30	59	20
ONQ DIVERS ART	2192	1.3	29	46	62	32	35	27
OUV AGRICOLES	3564	2.1	10	33	76	6	46	15
S/T ONQ DES PETITES ENT	23696	13.7	19	50	65	28	48	21
ONQ DE TRANSF	5602	3.2	71	36	64	14	32	29
ONQ MANUT	8952	5.2	56	33	76	14	48	18
S/T ONQ TRANS & MANUT	14554	8.4	61	34	70	14	41	22
EMPL LIBRE-SERV	2500	1.4	52	34	67	6	42	24
CAISSIERE	3389	2.0	50	36	62	1	42	29
S/T EMPL GRANDE DISTRIB	5889	3.4	51	35	64	3	42	27
AUTRES EMP BUREAU	10361	6.0	46	37	66	17	36	27
EMPL DE COMPTA	6559	3.8	35	49	60	24	39	29
SECRET. STENO-DACT	10036	5.8	31	46	64	27	37	27
EMPL BANQ ET ASSUR	3360	1.9	62	26	60	1	38	38
S/T EMP BUREAU	30316	17.5	40	42	64	20	34	30
OO IND BOIS. BTP	912	0.5	0	66	63	32	40	40
OO ART BOIS	811	0.5	20	63	42	75	45	32
OO ART BTP	2423	1.4	25	69	48	48	42	33
OO ART MECA	1832	1.1	20	68	45	45	32	33
OO ART ELECT	2313	1.3	40	60	49	45	41	33
AUTRES OO ART	759	0.4	22	34	57	5	62	25
S/T OO TYPE ARTISANAL	9050	5.2	28	65	49	42	42	31
EMPL DES TRANSP	656	0.4	26	60	43	18	56	27
CHAUFFEURS	2577	1.5	25	53	40	20	35	35
S/T EMPL TRANS & CHAUF	3233	1.9	25	55	40	19	40	33
EMPL BUREAU FP	6880	4.0	57	18	51	5	13	44
ASH	4101	2.4	90	19	65	6	18	32
AG SERV ENS.FP	2632	1.5	27	62	27	7	33	31
PREPOSES	502	0.3	47	10	56	40	40	31
EMPL SANTE SOCIAL	3885	2.2	27	73	22	1	36	23
S/T EMP & AGENT ADMIN	18000	10.4	55	20	61	4	22	34
ONQ DIVERS IND	3441	2.0	46	42	42	12	25	45
ONQ HABIL CUIR	5593	3.2	61	45	48	44	33	40
ONQ IND MECA	3646	2.1	53	45	55	24	40	30
ONQ IND ELECT	2841	1.6	61	42	57	25	37	28
S/T ONQ GRANDES ENTREP	21521	12.4	58	45	51	26	35	35
OO HABIL. CUIR	1072	0.6	47	55	59	51	46	29
OO IND ELECT	1371	0.8	74	46	51	15	30	39
OUV ENT IND SURV EXP	4369	2.5	73	48	47	12	34	38
OO MANUT	1898	1.1	59	50	42	16	37	38
OO IND IMPRESSION	652	0.4	68	43	38	29	41	43
OO IND MECANIQUE	5410	3.1	54	64	39	32	39	36
OO DIVERS IND	1125	0.7	75	57	41	29	17	48
DESSINATEURS	1599	0.9	40	52	50	40	32	35
OUV TRANSP	583	0.3	55	43	38	15	56	15
S/T OO TYPE INDUSTRIEL	18079	10.4	59	44	44	25	35	38
PROF INT ADM & COMM	1357	0.8	26	64	49	8	68	22
TECHN & AG MAIT.	992	0.6	39	75	25	4	23	51
S/T PROF INTERM	2349	1.4	32	65	36	6	50	34
FOLIC.MILIT.POMPIERS	107	0.1	100	59	59			100
TOTAL	173023	100.0	40	44	61	19	40	28
NR	1859	1.1	33	26	98	15	90	1
ENSEMBLE	174882	173023	40	44	61	19	40	28

INDICATEURS DE LA PRATIQUE DES ENTREPRISES ET DE LA MOBILITE DES JEUNES DEBUTANTS SELON LA NATURE DU PREMIER EMPLOI

PREMIER EMPLOI	% DANS ETAB>GR- AND	% MOBILE à L'IDENT.	DEPART SECTEUR	MOBILITE INTRASE- CT	CHANGT EMPLOI/ ENS	MOBILITE INTERNE	CHOM/ENS	DEP AVEC CHO/ DEPART
CUISINIERS	49	25	31	58	19	3	48	31
SERVEURS, EMP HOTEL	42	24	52	33	55	1	51	38
S/T EMP HOTEL & REST.	43	24	48	37	48	1	50	36
NETTOYEURS	42	14	57	11	55	1	43	30
EMP SOINS PERS	28	41	35	37	35		39	36
AUTRES EMP DES SERV	51	15	62	9	61	2	43	40
VENDEURS ALIM	38	16	48	18	48	3	45	28
AUTRES VENDEURS	48	12	52	15	50	2	47	45
S/T EMP PETIT COMM&SERV	43	17	52	16	51	2	44	37
ONO ART MECAN	41	16	46	23	46	2	22	4
ONO ART BTP	46	13	49	23	52	2	30	16
ONO IND BOIS	38	16	56	19	52	2	19	6
ONO DIVERS ART	38	20	38	29	46	4	43	43
OUV AGRICOLES	49	16	67	11	68	1	34	21
S/T ONO DES PETITES ENT	44	15	51	21	52	2	29	14
ONO DE TRANSF	24	14	54	11	61	6	39	10
ONO MANUT	31	15	64	11	72	6	38	22
S/T ONO TRANS & MANUT	28	14	60	11	68	7	38	18
EMPL LIBRE-SERV	35	9	61	10	63	5	37	20
CAISSIERE	24	15	51	11	57	7	43	47
S/T EMP GRANDE DISTRIB	28	12	55	11	60	7	41	35
AUTRES EMP BUREAU	26	14	52	12	57	9	41	28
EMPL DE COMPTA	35	9	54	6	42	5	37	21
SECRET, STENO-DACT	33	14	52	10	42	5	40	22
EMPL BANO ET ASSUR	25	17	51	8	55	1	37	10
S/T EMP BUREAU	30	14	52	10	48	7	39	23
OO IND BOIS, BTP	29	19	47	25	44	2	30	17
OO ART BOIS	21	23	36	28	28		11	2
OO ART BTP	27	14	32	27	28	2	22	8
OO ART MECA	27	20	38	23	39	6	16	10
OO ART ELECT	35	14	45	21	43	5	24	15
AUTRES OO ART	37	23	52	24	53	1	26	28
S/T OO TYPE ARTISANAL	30	17	40	24	38	3	22	13
EMPL DES TRANSP	33	14	40	13	48	10	34	40
CHAUFFEURS	34	12	48	16	47	8	20	25
S/T EMP TRANS & CHAUF	34	12	46	15	47	8	23	29
EMPL BUREAU FP	9	28	36	13	50	16	33	8
ASH	10	34	26	36	39	8	45	16
AG. SERV ENS,FP	15	32	41	16	42	4	48	64
PREPOSES	22	20	69		71	7	18	12
EMPL SANTE SOCIAL	28	25	46	26	50	1	44	13
S/T EMP & AGENT ADMIN	14	29	37	21	47	9	40	23
ONO DIVERS IND	20	7	41	10	53	11	27	22
ONO HABIL CUIR	19	8	27	21	31	3	34	25
ONO IND MECA	30	10	50	12	54	5	29	14
ONO IND ELECT	24	5	47	11	52	7	35	20
S/T ONO GRANDES ENTREP	25	9	42	14	48	6	31	18
OO HABIL CUIR	30	19	29	33	31		31	7
OO IND ELECT	32	14	50	8	53	5	23	
OUV ENT IND SURV EXP	27	10	49	8	47	4	24	13
OO MANUT	20	13	44	11	58	8	29	28
OO IND IMPRESSION	27	3	25	25	48	10	34	41
OO IND MECANIQUE	29	9	46	13	50	8	24	16
OO DIVERS IND	19	20	36	12	43	7	26	23
DESSINATEURS	33	9	42	15	39	7	29	21
OUV TRANSP	34	3	37	4	48	19	21	
S/T OO TYPE INDUSTRIEL	28	11	44	12	48	7	26	17
PROF INT ADM & COMM	48	7	53	18	64	3	30	28
TECHN & AG MAIT.	21	12	20	20	30	9	16	16
S/T PROF INTERM	36	9	39	19	49	6	24	24
POLIC.MILIT.POMPIERS					13	13		
TOTAL	31	15	48	17	50	5	35	22
NR	56	22	77	20	80		58	36
ENSEMBLE	32	15	48	17	51	5	35	22

L'insertion professionnelle des jeunes sortis des classes terminales de BEP et de CAP en 1979 s'est polarisée dans de tout petits établissements, en particulier chez des employeurs indépendants, artisans et commerçants. Mais cette polarisation n'a pas duré. Tandis que les grands établissements et en particulier le secteur public (les administrations mais surtout les entreprises publiques et nationalisées) offraient à ces jeunes débutants de plus grandes possibilités de stabilisation dans leur première entreprise, les petits établissements les ont plus souvent rejetés sur le marché du travail. Recrutant pourtant moins sur des contrats précaires que les grandes entreprises, ils ont plus volontiers procédé à des licenciements et n'ont guère conservé les titulaires de contrats précaires. Précarité est donc synonyme de flexibilité dans les petits établissements, tandis que les grandes entreprises l'ont utilisée pour sélectionner la main-d'oeuvre.

Ces départs plus fréquents des petites entreprises ne sont pas seulement imputables à leurs pratiques : les jeunes en partent plus souvent pour effectuer leur service national ou volontairement. Ils cherchent alors à gagner de plus grandes entreprises qui leur offrent de meilleures conditions d'intégration et de rémunération. Perspectives de stabilisation et salaires obtenus en fin de période sont en effet fortement corrélés avec la taille de l'établissement. Ainsi, plus d'un jeune sur trois a rejoint, durant les cinq premières années de vie active, un établissement plus grand que celui dans lequel il avait débuté ; seul un peu plus d'un jeune sur quatre demeure chez son premier employeur.

Rejets, départs volontaires et départs à l'armée cumulent donc leurs effets pour intensifier la mobilité lorsque la première expérience professionnelle s'est effectuée dans une petite unité de travail. Mais les différentes catégories de jeunes ne sont pas affectées de la même manière par ces diverses formes de mobilité. Les jeunes filles, moins souvent candidates au départ, demeurent plus nombreuses dans les petites unités et sont plus touchées par la mobilité contrainte que les garçons, qui renforcent leur implantation dans les grandes unités. Elles se dirigent surtout vers l'administration, alors que les jeunes gens gagnent plutôt les entreprises publiques et nationalisées. Enfin, l'obtention du diplôme favorise l'accès des grandes entreprises, par accès direct ou mobilité volontaire, tandis que les non-diplômés sont plus souvent contraints à la mobilité involontaire.

CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

9 rue Sextius Michel
75015 PARIS
☎ (1)45.75.62.63