

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Joëlle Affichard, Marie-Christine Combes, Yvette Grelet

*Apprentis et élèves de lycées
d'enseignement professionnel*

L'insertion dans les entreprises

NUMÉRO 93 / JANVIER 1994

d o c u m e n t s
s y n t h è s e

APPRENTIS ET ÉLÈVES DE LYCÉES D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL



L'INSERTION DANS LES ENTREPRISES

Joëlle Affichard, Marie-Christine Combes, Yvette Grelet

C é r e q

Document n° 93
Série Synthèse

Janvier 1994

SOMMAIRE

INTRODUCTION 7

CHAPITRE I

RELATIONS FORMATION-EMPLOI-ORIGINE SOCIALE 11

1. La carte des emplois : neuf pôles d'insertion professionnelle 14

1.1. La carte des emplois

1.2. Les neuf pôles ou catégories d'entreprises

1.3. Les autres caractéristiques de l'emploi

2. Formation et origine sociale 18

2.1. Les formations sur la carte des emplois

2.2. Le choix de la formation

2.3. Quand l'apprentissage devient une affaire de famille

CHAPITRE II

L'INSERTION DANS LE SYSTÈME PRODUCTIF :

APPRENTISSAGE ET VOIE SCOLAIRE 27

1. Une rapide comparaison globale 31

2. Les entreprises de type artisanal 34

2.1. Les petites entreprises (moins de 10 salariés)

2.2. Les entreprises artisanales de 10 salariés et plus

3. Les entreprises de type industriel 39

3.1. Les entreprises de moins de 500 salariés

3.2. Les grandes entreprises industrielles

4. Les entreprises de type commercial 43

5. Les grandes entreprises de services 46

5.1. Le secteur privé

5.2. Le secteur public

CHAPITRE III	
L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE	49
1. Les mouvements dans le système productif.	52
2. Evolutions globales : comparaison des analyses sur le premier et le dernier emploi. . .	56
3. Evolution de la classification professionnelle.	56
4. Evolution du statut.	59
5. Evolution du métier	60
CHAPITRE IV	
LES JEUNES SORTIS DE L'APPRENTISSAGE	
ET DES FORMATIONS SCOLAIRES EN 1989	63
1. L'insertion dans le système productif en 1990.	65
2. Eléments sur les salaires	71
CONCLUSION	75
ANNEXE N° 1	
LES SOURCES STATISTIQUES ET LES VARIABLES UTILISÉES	79
1. Les sources.	79
2. Les variables.	80
ANNEXE N° 2	
L'ANALYSE FACTORIELLE	81
ANNEXE N° 3	
LA CONSTRUCTION DES PÔLES	83
1. Entreprises de type artisanal	83
2. Entreprises de type industriel	84
3. Entreprises de type commercial	85
4. Grandes entreprises de services	86
5. Autres : 31 505, 12,2 %	87
ANNEXE N° 4	
L'INDICATEUR D'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI	89

ANNEXE N° 5

L'ENQUÊTE DÉCENTRALISÉE 91

1. L'échantillon national du Céreq 91

 1.1. Auprès des sortants de l'enseignement secondaire

 1.2. Auprès des sortants d'apprentissage

2. Remarques sur la construction des échantillons 92

3. Le champ de l'étude 93

4. La construction des pôles 93

LISTE DES TABLEAUX 97

LISTE DES GRAPHIQUES 98

BIBLIOGRAPHIE 99

INTRODUCTION

Nous avons voulu dans cette étude comparer l'insertion professionnelle des apprentis et celle des élèves de lycées professionnels. Il ne s'agit pas d'apprécier la position des uns et des autres sur le marché du travail et le chômage des deux populations. Le parti a été pris de laisser de côté la question du chômage, pour ne s'intéresser qu'à l'insertion dans l'emploi : sur quels types d'emplois, dans quelles parties du système productif s'insèrent apprentis et élèves de lycées d'enseignement professionnel (LEP)¹, peut-on réellement parler de concurrence entre eux ?

Pour cela, on a volontairement restreint le champ aux anciens apprentis et élèves de LEP ayant occupé un emploi d'ouvrier et d'employé au cours des cinq années ayant suivi la fin de leurs études, l'apprenti étant considéré comme en études. L'analyse de l'emploi doit permettre d'apporter des éléments de réponse sur l'alternance. L'apprentissage est-il un moyen d'améliorer l'adaptation de la formation à l'emploi et ainsi d'assurer une meilleure formation professionnelle des jeunes ? Est-il un moyen de procurer une meilleure réponse aux besoins des entreprises en matière de formation ?

Pour cela, nos interrogations, et tous les instruments construits pour y répondre, sont centrés sur l'apprentissage. Du coup, ses caractéristiques propres orientent beaucoup de nos propos. C'est une population majoritairement masculine, occupant la plupart du temps des emplois d'ouvriers, souvent dans l'artisanat. De fait, nous "négligeons" les jeunes filles : elles sont minoritaires dans l'apprentissage, concentrées sur deux ou trois métiers où la concurrence -et donc la comparaison- avec les élèves de LEP est faible. En second lieu, nos analyses sont les plus fouillées sur les segments du système productif où se rencontrent les deux populations, c'est à dire les secteurs artisanaux et industriels. Nos conclusions sur les secteurs tertiaires sont limitées dans la mesure où il n'y a pas là de véritable concurrence : les formations délivrées en LEP n'ont quasiment pas d'homologues en apprentissage et inversement.

1 Les LEP dont sont issus les jeunes concernés par les enquêtes analysées ici, sont devenus depuis lycées professionnels.

APPRENTISSAGE

L'apprentissage a connu de profonds changements, ces dernières années. Les lois successives qui l'ont réformé, en 1987 et en 1992 pour ne citer que les plus récentes, ont toutes eu pour but de le développer. La nécessité d'adapter plus étroitement le système de formation professionnelle aux besoins des entreprises, le modèle du système dual allemand ont encouragé le développement de l'alternance et donc poussé les pouvoirs publics à sa promotion.

La comparaison faite dans ces pages et les chiffres sur lesquels elle s'appuie datent d'avant la loi de 1987. A cette époque, l'apprentissage est avant tout un mode de formation prisé des petites entreprises et prépare au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). C'est pourquoi, la comparaison est centrée sur le niveau V de formation et sur les emplois d'ouvriers et d'employés.

Avant comme après 1987, l'apprentissage est le résultat d'un contrat entre l'apprenti et son employeur qui prévoit une clause de formation et son inscription dans un centre de formation d'apprentis. L'apprenti y reçoit une formation théorique et pratique pendant environ le quart du temps. Dans l'entreprise, il est salarié et rémunéré selon un barème fonction du déroulement du contrat et des conventions collectives concernées. Le rythme d'alternance est variable selon les secteurs et les organismes gestionnaires de C.F.A.. Il peut être hebdomadaire ou mensuel. Concentré dans les petites entreprises artisanales, l'apprentissage l'est aussi sur certains métiers. Cependant, il existe une poche minoritaire mais active d'apprentissage industriel, dans la mécanique essentiellement.

La loi de 1987 transforme l'apprentissage en une véritable filière de formation technologique sur le modèle de la formation scolaire. Désormais l'apprentissage peut être une voie de formation permettant de préparer tous les diplômes de l'enseignement technologique : CAP, BEP, Baccalauréat professionnel, Brevet de Technicien supérieur, ainsi qu'un diplôme d'ingénieur. Les pouvoirs publics pensent ainsi désenclaver l'apprentissage de l'artisanat et le rendre attractif pour les grandes entreprises industrielles. Pour développer l'apprentissage, on a donc clairement choisi de le conformer au modèle scolaire.

Cette réforme a été assortie de mesures permettant sa mise en oeuvre effective : possibilité de souscrire plusieurs contrats successifs, et d'en moduler la durée, augmentation de la durée de formation en C.F.A., simplification de la procédure d'agrément... Enfin l'exonération des charges sociales dans les entreprises de plus de dix salariés voulait donner un coup de pouce au développement de l'apprentissage dans les entreprises non artisanales en alignant leurs avantages financiers sur ceux dont bénéficiaient déjà les entreprises de moins de dix salariés.

La loi de 1992, qui a elle aussi pour but de développer l'apprentissage, veut le rendre plus attractif pour les jeunes et mobiliser les entreprises. Elle aligne la rémunération des apprentis sur celle des jeunes en contrat de qualification, afin d'en diminuer la concurrence ; elle assouplit la procédure d'agrément, et encourage la formation des maîtres d'apprentissage ; elle accroit le rôle des partenaires sociaux dans les branches professionnelles, dans les entreprises, dans les C.F.A. ; enfin elle autorise l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public.

Beaucoup de raisons rendent délicate la comparaison entre apprentis et lycéens. Parmi elles, la différence sensible de structure entre les deux populations oblige à des découpages qui ne sont pas toujours compatibles avec la fiabilité statistique. C'est le cas bien sûr de la répartition par sexe, mais c'est aussi le cas de la répartition selon les formations reçues, qui influent bien évidemment sur l'emploi exercé. Dès lors on peut se demander si les différences qualitatives d'insertion professionnelle (rapidité d'insertion, statut, qualification) sont dues à la formation, au fait qu'elle soit délivrée en alternance dans un cas et dans le système scolaire dans l'autre, ou bien plus simplement aux emplois exercés eux-mêmes et à leur implantation.

On peut aussi penser que cette comparaison est artificielle en raison du décalage temporel de l'insertion. Les apprentis sont insérés dans une entreprise et donc dans l'emploi dès la signature de leur contrat, donc au début de leur formation. Ce n'était pas le cas des élèves de LEP, du moins avant que se développe l'alternance sous statut scolaire. Même si une partie des apprentis quittent leur entreprise d'apprentissage à l'issue de leur contrat, et donc se trouvent sur le marché du travail comme les élèves de LEP, il n'en demeure pas moins qu'ils ont bénéficié d'une première insertion qui les a familiarisés avec l'entreprise, qui leur a donné une expérience professionnelle souvent très recherchée, et qui a pu aussi les faire entrer dans un "réseau" professionnel propre à faciliter leur recrutement ultérieur. Les plus chanceux occupent leur premier emploi chez leur maître d'apprentissage, sans passer par le marché du travail.

Incontestablement, les conditions d'accès au premier emploi ne sont pas égales. Pour les apprentis, l'insertion professionnelle s'étale dans le temps : une partie des difficultés rencontrées par les élèves de LEP dans la recherche de leur premier emploi sont celles que les apprentis ont connues au moment de la recherche d'un maître d'apprentissage, deux ans auparavant. Mais elles ne sont pas tout à fait du même ordre : on ne recrute pas un apprenti que l'on va former, comme on recrute un ouvrier que l'on veut directement opérationnel ; les exigences ne sont pas les mêmes.

Comment tenir compte de ce décalage dans le temps de l'insertion professionnelle des deux populations ? Il paraît tout à fait abusif de comparer l'insertion dans l'entreprise au début de la formation pour les apprentis, à la fin pour les élèves de LEP. Même en alternance, l'apprentissage est une formation initiale dans la mesure où les jeunes y entrent à la sortie de l'école, sans passer par le marché du travail. C'est une formation qui prépare aux diplômes nationaux de l'enseignement technologique, au CAP essentiellement à l'époque des enquêtes utilisées. C'est bien à l'issue de cette formation initiale, dont on veut mesurer l'efficacité dans le système productif, que la situation des anciens apprentis doit être analysée.

Par ailleurs, si l'on veut bien comprendre les modalités de l'insertion des uns et des autres, c'est précisément au moment où ce décalage est le plus sensible qu'il faut s'attacher, c'est-à-dire au premier emploi. En effet, cinq ans après la fin des études, les différences s'atténuent. Les espaces professionnels ne se recouvrent pas, mais les caractéristiques de l'emploi en termes de statut ou de qualification sont plus proches. Or ce sont précisément ces différences qui nous intéressent dans la mesure où elles révèlent un usage spécifique des deux formations par les entreprises correspondant à une représentation différente des qualifications acquises.

La plupart des analyses porteront donc sur le premier emploi occupé à l'issue de la formation. Raisonner sur l'emploi nous permet de mettre en évidence des résultats plus structurels, du moins si on s'attache à la comparaison. Mais bien entendu l'insertion professionnelle des jeunes est très marquée par la conjoncture. Les enquêtes de

cheminement professionnel de l'Observatoire EVA² sur lesquelles nous avons travaillé étaient les seules permettant cette comparaison quand fut réalisé ce travail. Or elles sont anciennes, beaucoup trop anciennes pour s'estimer satisfait des résultats. Aussi avons-nous actualisé certains d'entre eux à l'aide d'enquêtes d'insertion professionnelle, plus récentes mais ne comportant pas toutes les variables nécessaires à l'analyse. Cette actualisation permet de conclure à la permanence de certains résultats, donc à leur caractère structurel, ou du moins susceptible d'une évolution lente. Mais d'autres sont évidemment très sensibles à la conjoncture de l'emploi. Depuis dix ans, l'insertion professionnelle des jeunes s'est dégradée comme l'ensemble de la situation de l'emploi. Les emplois précaires sont devenus beaucoup plus nombreux et les pouvoirs publics ont considérablement développé les mesures en faveur de l'insertion des jeunes. Il faut donc en tenir compte dans la lecture de ce travail. Si on peut conclure à une certaine permanence de l'espace professionnel des apprentis et des élèves de LEP, si cette étude permet de mieux caractériser l'emploi occupé en fonction de la formation reçue, alors elle peut fournir des clefs de lecture pour analyser le développement de l'alternance, qu'elle soit en apprentissage ou sous statut scolaire.

2 Enquêtes de cheminement professionnel réalisées en 1983 et 1984 auprès des anciens apprentis et anciens élèves de LEP sortis de l'école en 1979 et 1980.

CHAPITRE I

**Relations
formation-emploi
origine sociale**

CHAPITRE I

RELATIONS FORMATION-EMPLOI ORIGINE SOCIALE

Avant de mener une comparaison systématique entre apprentis et élèves de LEP, il faut d'abord situer l'espace de leur insertion professionnelle, en relation avec leur formation. Pour dessiner cet espace, nous avons tout d'abord sélectionné dans les enquêtes de cheminement professionnel tout ce qui pouvait nous aider à caractériser le premier emploi occupé par les jeunes¹. Nous avons utilisé non seulement les variables attachées à l'emploi lui-même, mais aussi à l'entreprise dans laquelle il est exercé.

Dans un premier temps, nous avons analysé les caractéristiques de l'emploi de l'ensemble de la population, indépendamment de son origine sociale et des formations reçues, afin de structurer l'espace des emplois. L'analyse des données² a permis d'en dresser une carte où les emplois se distribuent en fonction de leur caractéristiques propres et de celles des entreprises.

Projetant ensuite sur cette carte les formations reçues, elle permet de visualiser très vite la frontière qui sépare apprentis et anciens élèves de LEP. Même si cette frontière laisse passer quelques "transfuges", les deux populations s'insèrent dans des catégories d'entreprises bien spécifiques.

Dans un troisième temps, le lien entre la formation reçue et l'origine sociale est analysé : nous partons ainsi de l'emploi occupé et remontons le temps de la vie des individus pour tenter de caractériser sociologiquement le choix des formations. Analyser les relations entre l'emploi et l'origine sociale n'apporte rien de plus. Aussi nous ne rendons pas compte ici de cette étape dans la mesure où l'analyse est homologue à celle de la relation entre la formation et l'emploi.

1 Cf. annexe N° 1 la description des variables utilisées.

2 Cf. annexe N° 2.

1. LA CARTE DES EMPLOIS : NEUF PÔLES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

1.1. La carte des emplois

Le plan factoriel (cf. graphique N° 1)³ paraît d'abord structuré par les caractéristiques des entreprises, ce qui nous conduira à les catégoriser en neuf types, nous appuyant par la suite sur cette typologie pour interpréter la diversité des insertions correspondant à différentes combinaisons des caractéristiques d'emploi (durée, statut, etc...).

Sur le plan factoriel, la seconde diagonale (sur laquelle s'ordonnent strictement les tailles d'entreprise) sépare les secteurs d'activité en deux blocs : d'un côté les secteurs tertiaires, avec l'administration et les services publics, les organismes financiers et les assurances, les services aux entreprises, le commerce et les hôtels-café-restaurants ; de l'autre les secteurs secondaires, avec les industries des transports et de l'énergie, des biens d'équipement, intermédiaires et de consommation ; et des secteurs comme le bâtiment, la réparation automobile, le bois et l'ameublement, que nous qualifierons d'"artisans", non pas en référence à la définition légale de l'artisanat, mais au type d'organisation du travail et de compétences mises en oeuvre dans ces entreprises, d'ailleurs si souvent associées à la modalité "travaille chez un artisan" qu'elles s'en trouvent proches sur le plan.

Si on traçait sur le graphique la première diagonale, elle couperait en deux la ligne des tailles (cette ligne qui sépare secteurs secondaires et tertiaires) : en dessous de la diagonale, les entreprises de petite taille, avec d'un côté le commerce et les Hôtels-Cafés-Restaurants, de l'autre les entreprises dites ici artisanales (BTP, réparation auto, etc.) ; au-dessus de la diagonale, les grandes entreprises du secteur public à gauche, l'industrie à droite.

1.2. Les neuf pôles ou catégories d'entreprises

Affinant la lecture de la carte factorielle et systématisant les regroupements qu'elle met à jour, nous aboutissons à une typologie des entreprises, dont nous proposons une définition raisonnée à partir de trois caractéristiques : la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, et la nature de l'employeur.

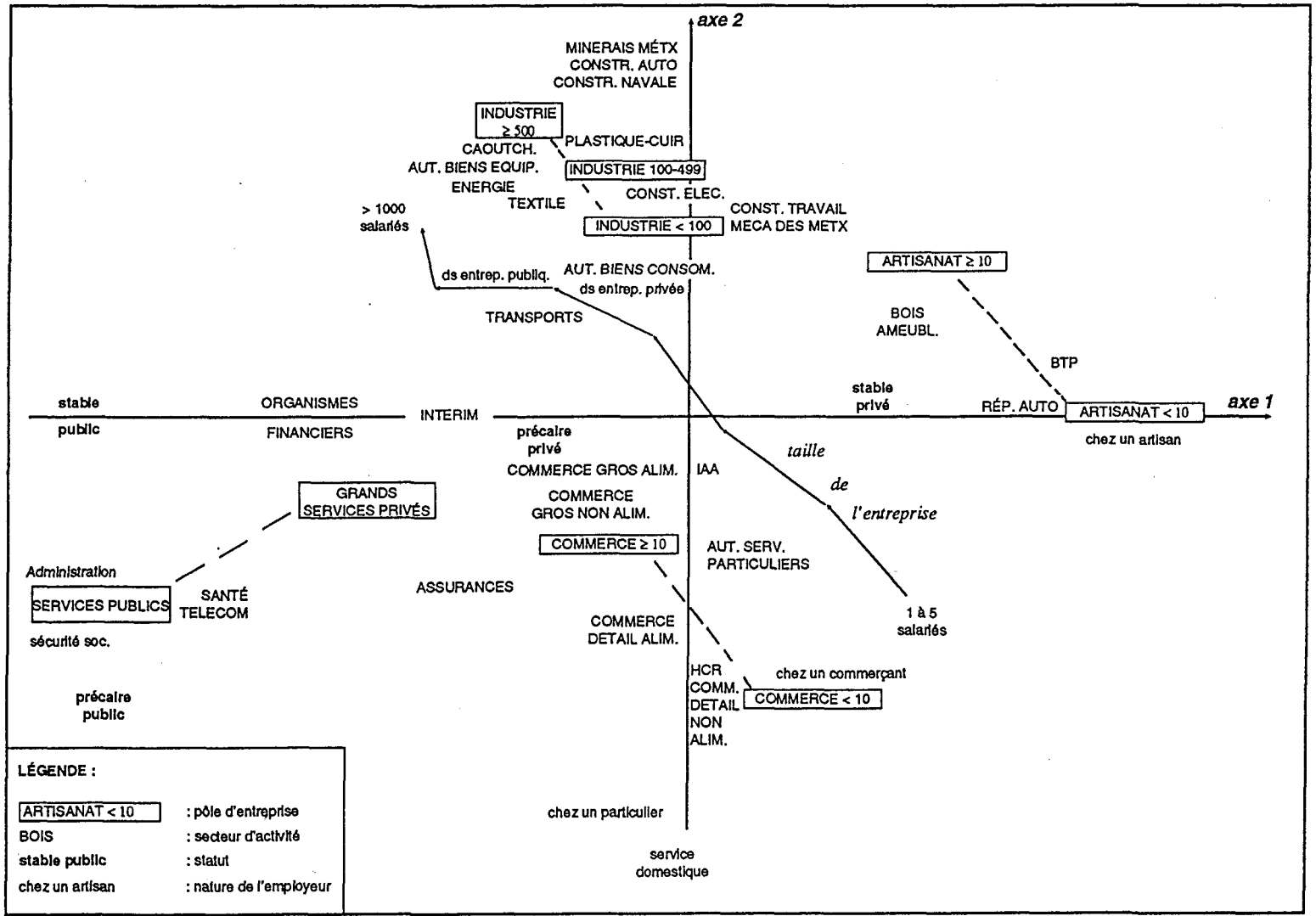
Neuf groupes d'entreprises ou "pôles" d'insertion ont ainsi été identifiés :

- 2 pôles "artisans"
- 3 pôles "industriels"
- 2 pôles "commerces"
- 2 pôles "grands services".

Les quatre secteurs d'activité très liés avec le fait de travailler chez un artisan (commerce et réparation automobile, BTP, ameublement et travail du bois) ont été regroupés dans "les

3 Le premier plan factoriel résume le mieux l'espace, du moins ses déterminants structurels les plus importants.

Graphique 1
L'espace des emplois et les pôles d'insertion
(sortants de 1978 et 1979)



entreprises de type artisanal" et ventilés selon la taille de l'entreprise : plus ou moins de dix salariés⁴.

Les autres secteurs secondaires, plus dispersés dans les plans de l'analyse factorielle, ont été répartis entre les cinq pôles artisanaux ou industriels, en fonction de la "nature de l'employeur" (travaille chez un artisan ou dans une entreprise privée).

Les entreprises de type industriel sont ventilées dans trois classes de taille : moins de 100 salariés, de 100 à moins de 500 salariés, 500 salariés et plus.

Les entreprises de type commercial regroupant commerce et services sont ventilées comme les entreprises de type artisanal selon la taille, selon qu'elles occupent plus ou moins de 10 salariés.

Les autres secteurs tertiaires sont répartis entre les pôles en fonction de leur proximité dans le plan d'analyse, puis par le croisement avec la taille ou le statut, public ou privé, ce dernier étant utilisé pour identifier les "grandes entreprises de services".

Les industries agricoles et alimentaires occupent dans les plans d'analyse une place centrale: elles ont donc été ventilées dans les pôles suivant la "nature de l'employeur".

Enfin, parmi les quelques secteurs isolés, le secteur "Etudes Conseil et assistance" rassemble en majorité des intérimaires, dont l'enquête ne permet pas de savoir dans quelles entreprises ils effectuent leurs missions⁵.

Les neuf pôles figurent en points illustratifs sur le graphique 1.

1.3. Les autres caractéristiques de l'emploi

Si l'on examine à présent les caractéristiques de l'emploi sur le plan factoriel (cf. graphique N° 2), les durées du premier emploi s'ordonnent depuis les plus courtes, du côté du commerce et de l'administration, qui offre beaucoup d'emplois précaires à une population de ce niveau ; jusqu'aux plus longues du côté des entreprises industrielles et surtout de l'"artisanat".

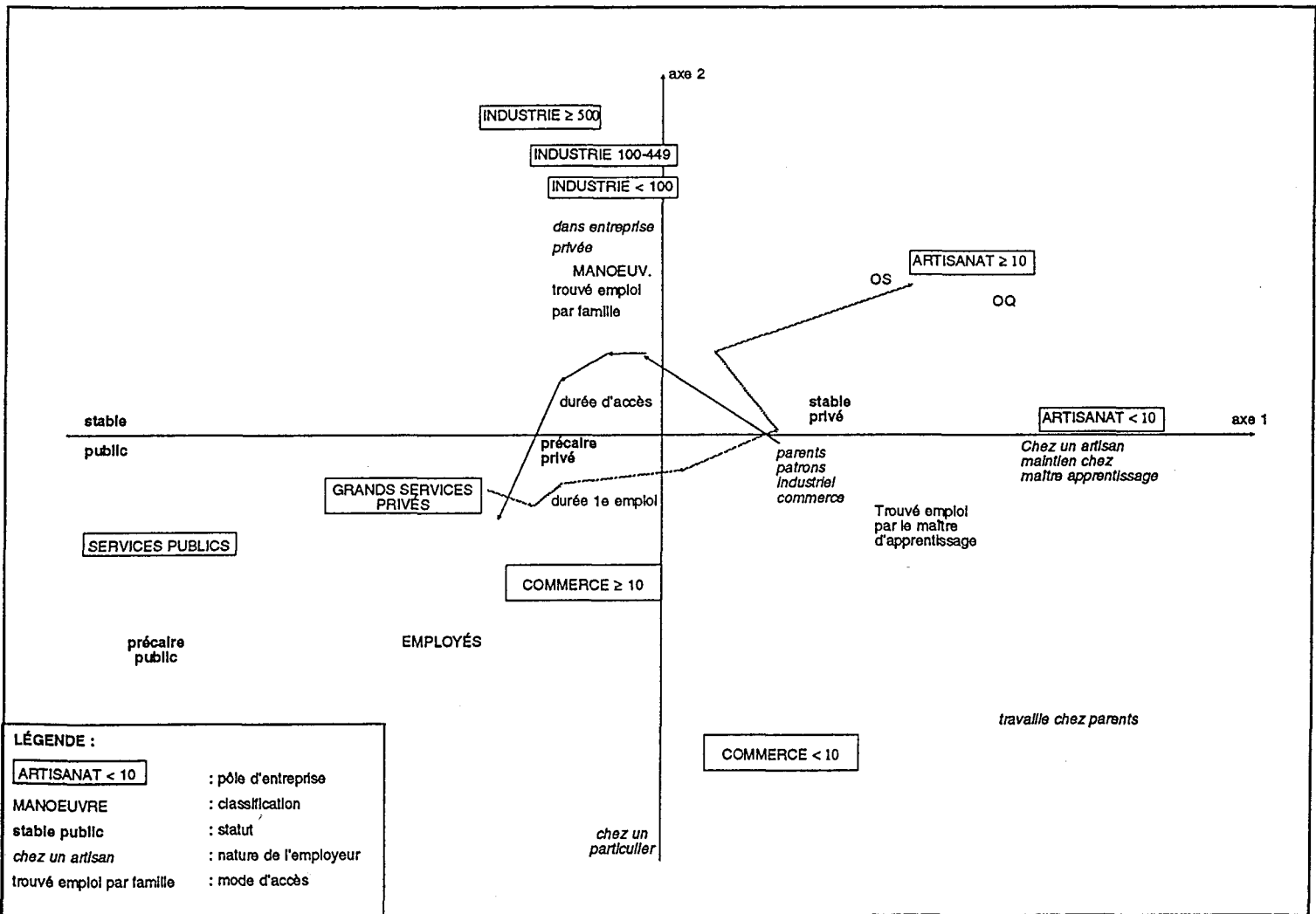
En cohérence avec la durée de l'emploi, c'est aussi du côté des pôles artisanaux qu'on trouvera le statut "stable privé" c'est-à-dire les contrats à durée indéterminée, alors que les statuts précaires sont à mi-chemin entre l'industrie et le tertiaire. Les statuts publics (stable ou précaire) sont évidemment à gauche, du côté de l'administration. Remarquons également la proximité des classifications ouvrières, qualifiées ou non qualifiées, entre l'artisanat et l'industrie, les OS plutôt du côté des secteurs industriels (où se trouvent nettement les manoeuvres), les OQ plutôt du côté des secteurs artisanaux.

La durée d'accès au premier emploi varie en sens inverse de la durée du premier emploi (ce qui a une certaine logique). Les durées d'accès courtes sont donc plutôt dans l'artisanat, les durées longues, plutôt dans les secteurs tertiaires. Enfin le mode d'accès à l'emploi se trouve assez étroitement corrélé au type d'entreprises dans lesquels s'insèrent apprentis et élèves de LEP.

4 Nous ne tenons pas compte ici de la définition juridique de l'artisanat qui se réfère à la taille de l'entreprise. La "nature de l'employeur" perçue par l'individu, caractérise le type artisanal de l'entreprise.

5 Cf. annexe n° 3 : la construction des pôles et leur composition sectorielle.

Graphique 2
Les caractéristiques de l'emploi



2. FORMATION ET ORIGINE SOCIALE

2.1. Les formations sur la carte des emplois

Une fois tracé ce tableau général, nous pouvons regarder comment se placent les individus en fonction de leurs caractéristiques de formation (cf. graphique N° 3)⁶. Et en premier lieu : où se trouvent apprentis et élèves de LEP dans cette carte ? C'est une manière d'aborder la question des relations entre formations et emplois. D'une manière très schématique, les apprentis sont à droite, du côté de l'artisanat, les élèves de LEP sont à gauche, du côté de l'industrie et du tertiaire. Ceci n'a rien de surprenant : cependant, tous les apprentis ne sont pas dans l'artisanat, tous les élèves de LEP ne sont pas dans l'industrie ou dans le tertiaire.

L'examen des spécialités de formation permet de situer plus précisément la place des apprentis et des élèves de LEP, et éventuellement l'intensité des liens entre certaines spécialités et certains secteurs d'activité. Autour des entreprises "artisanales" se projettent les spécialités de formation suivies par les apprentis, spécialités du bâtiment essentiellement, gros oeuvre et second oeuvre ainsi que la mécanique, - essentiellement de la mécanique automobile en apprentissage - et l'électricité.

Un peu excentrées par rapport à ce pôle artisanal, on trouve les spécialités du bâtiment enseignées en LEP, à mi-chemin entre secteurs artisanaux et secteurs industriels, ainsi que le bois. Quelques formations d'apprentis se trouvent également dans cette situation intermédiaire : la forge-chaudronnerie et l'habillement.

Près des secteurs industriels, sont projetées les spécialités industrielles enseignées en LEP : mécanique, forge, chaudronnerie, électricité et électronique, dessin industriel.

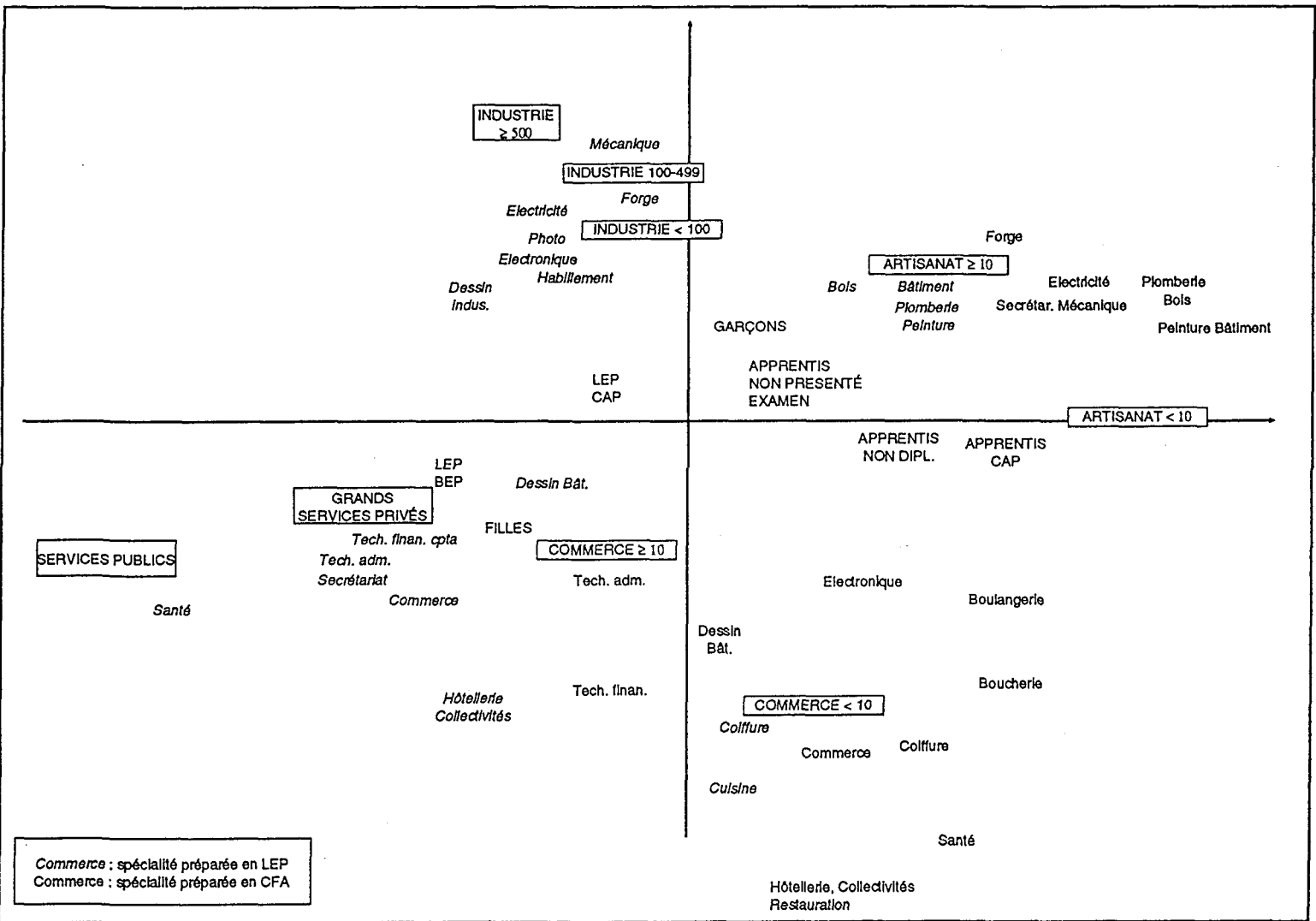
Les activités tertiaires sont également bien clivées entre les deux populations : d'un côté le petit commerce, les hôtels-café-restaurants et les services aux particuliers drainent des spécialités quasi-exclusivement enseignées en apprentissage. Les spécialités tertiaires des LEP, essentiellement administration, secrétariat et comptabilité sont du côté des entreprises plus grandes, des secteurs tertiaires financiers et de l'administration. Une partie des effectifs de ces spécialités tertiaires s'insèrent dans les secteurs industriels.

Le diplôme des élèves de LEP semble jouer un faible rôle sur cette carte. Cela signifie que la possession du diplôme n'a pas de lien particulier avec tel ou tel secteur d'activité, si ce n'est par l'entremise de la spécialité de formation : le CAP concerne plutôt l'industrie et le BEP le tertiaire⁷.

6 Les caractéristiques de formation sont projetées en variables illustratives sur la carte des emplois.

7 Par contre, le rôle du diplôme s'avère très important à la sortie de l'école pour l'accès à l'emploi.

Graphique N° 3
Les caractéristiques de formation projetées sur la carte des emplois



Par contre les apprentis qui ne se sont pas présentés au diplôme - modalité distinguée du fait d'avoir échoué - ont une insertion relativement indifférenciée en termes de secteurs d'activité, contrairement aux diplômés, bien présents dans l'artisanat.

De la carte des emplois, se dégage un paysage déjà caractéristique. Des "lieux d'insertion" différents pour chaque population, avec probablement une valorisation différente de chaque type de formation suivant les secteurs d'activité.

2.2. Le choix de la formation

L'origine sociale influe sur le mode de formation -scolaire ou en apprentissage- , sur le choix de la spécialité, et sur l'efficacité de cette formation.

D'une manière générale, on trouve nettement plus d'enfants d'ouvriers et d'employés en apprentissage et en LEP que dans l'ensemble de la population. Les professions indépendantes (patrons de l'industrie et de commerce) envoient plus volontiers leurs enfants en apprentissage (cf. tableaux 1 et 2).

L'origine sociale exerce aussi son influence sur le choix des spécialités de formation, choix radicalement différent pour les filles et pour les garçons, car le partage des spécialités est total entre les sexes : seule la comptabilité, enseignée en lycée professionnel, est réellement mixte statistiquement.

Les garçons

Parmi les apprentis, il y a une relation très nette entre l'origine familiale des garçons et le choix des spécialités (cf. tableau 3). Comparativement à la moyenne, les fils d'ouvriers se trouvent proportionnellement plus nombreux en forge-chaudronnerie. Les fils de cadres se dirigent davantage vers l'électricité ou la cuisine ("autres spécialités alimentaires") et dans une moindre mesure vers la mécanique. C'est dans la construction en bâtiment, ainsi qu'en plomberie, travail du bois, boucherie et boulangerie que les enfants d'indépendants sont proportionnellement plus nombreux.

Parmi les élèves de LEP (cf. tableau 4), l'origine sociale joue aussi un rôle : aux catégories sociales les plus "favorisées", les spécialités réputées les plus difficiles et les plus recherchées par les élèves. Ainsi les fils de cadres sont davantage présents en électricité et en comptabilité, filières où la proportion de CAP est particulièrement faible (cf. tableau 5). L'orientation des fils de patrons de l'industrie et du commerce est semblable à celle des apprentis, vers le bâtiment, le travail du bois et les métiers de l'alimentation. On note le même relatif rejet de la mécanique. Comme chez les apprentis, les enfants d'employés ont un comportement assez semblable à celui des enfants de cadres, avec des tendances moins marquées. Les fils d'ouvriers choisissent également plutôt la mécanique.

Tableau 1
Origine sociale des jeunes lycéens et apprentis

CSP	Elèves de LEP	Apprentis
Agriculteurs	9	10
PIC	8	12
Cadres, contremaîtres	15	12
Employés	11	11
O.Q.	26	25
OS, manoeuvres, personnel de service	28	27
Autres	3	3
Total	100	100

Source : CEREG - Observatoire des entrées dans la vie active
Enquêtes de cheminement 1983-1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 2
**Catégories socio-professionnelles de la population active masculine
de quarante à quarante-neuf ans**

	En %
Agriculteurs (1)	6,3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	10,8
Cadres, professions libérales	12,4
Professions intermédiaires	18,0
Employés	8,9
Ouvriers	39,1
Autres	4,5
Total	100,0

(1) Nomenclature des catégories socio-professionnelles

Source : recensement de 1982

Tableau 3
Spécialités de formation selon l'origine sociale

Apprentis - Garçons

	Agriculteurs	PIC	Cadres Professions libérales	Employés	OQ	OS Manoeuvres Personnel de service	Autres	Total
Construction bâtiment	9,5	12,1	3,2	3,8	7,1	5,7	6,7	6,7
Couverture plomberie	5,7	9,5	5,1	5,7	8,5	7,2	5,5	7,2
Peinture	4,2	4,3	4,8	5,3	6,7	7,3	5,8	5,9
Forge chaudronnerie	2,2	2,7	5,4	6,9	9,3	8,4	8,9	6,8
Mécanique	25,2	11,9	23,1	22	19,5	22,2	17,9	20,6
Electricité	9,3	8,1	13,1	10,4	8,2	7,3	7,5	8,9
Autres secondaires	0,9	2,2	5,3	3,5	2	4,2	5,3	3,2
Boulangerie	11	15,1	8,9	10,1	14,2	10,7	8,1	11,7
Boucherie	9	8,4	4,5	4,8	7,1	7,4	5,6	6,9
Autres alimentaires	4,5	6,7	9,6	7,7	3,7	4,2	6,5	5,5
Bois	12,6	12,1	4,9	8,2	8,9	7,6	6	8,6
Autres tertiaires	2,6	4,7	6,1	6,6	3,4	5,2	8,5	4,8
Service hôtellerie	3,3	2,2	6	5	1,4	2,6	7,7	3,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des entrées dans la vie active
Enquête de cheminement 1983 auprès des sortants de 1979

Tableau 4
Spécialités de formation selon l'origine sociale

Elèves de LEP - Garçons

	Agriculteurs	PIC	Cadres Contremaîtres	Employés	OQ	OS Manoeuvre Personnel de service	Autres	Total
Construction en bâtiment	3,6	6,6	1,9	1,6	3	3,4	0,7	3
Couverture Plomberie	1,8	3,6	3	2,7	3,1	4,2	2,3	3,2
Peinture	1,9	1,1	1,3	2,2	1	0,8	0,6	1,2
Travail des métaux	7	5,4	8,1	8,6	10,4	11,9	12,2	9,6
Mécanique générale	35,8	23	26,5	27	33,6	34	22,7	30,9
Réparation automobile	3,5	3,2	2,7	2	2,9	3,9	1,5	3,1
Electricité électronique	16,8	16,2	25	25,2	17,7	17,4	20,4	19,5
Alimentation	2,9	6,9	3,2	4	3,2	2	7,9	3,4
Bois	11,5	9,7	4,7	6,5	6,4	5,8	8,4	6,7
Autres secondaires	5,2	8,3	8,3	5,8	5,3	5,4	5,8	6,1
Comptabilité	4,2	7,6	8,1	6,4	7,2	6,1	9,5	6,8
Autres tertiaires	5,8	8,5	7,2	8	6,2	5,1	8	6,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : CEREG - Observatoire des entrées dans la vie active
Enquête de cheminement 1984 auprès des sortants de 1980

Tableau 5
Taux de CAP en trois ans (1) par spécialité de formation

LEP

Spécialités de formation	Garçons	Filles
Construction Bâtiment	77,5	---
Couverture Plomberie	89,5	---
Peinture	97,4	---
Travail des métaux	88	---
Mécanique générale	68,5	---
Réparation Automobile	97,9	---
Electricité Electronique	31,3	---
Alimentation	54,3	---
Bois	89,5	---
Habillement	---	87,2
Techniques Administratives	---	0,00
Secrétariat	---	22,3
Comptabilité	18,7	28,1
Commerce	---	45,2
Employé de Commerce	---	82,8
Santé	---	0,00
Coiffure	---	34,3
Hôtellerie Collectivités	---	90,2

(1)
$$\frac{\text{effectifs préparant un CAP en 3 ans}}{\text{effectifs préparant un CAP en 2 ou 3 ans ou un BEP}}$$

Source : CEREQ - Observatoire des entrées dans la vie active
Enquête de cheminement 1984 auprès des sortants de 1980

Les filles

On retrouve parmi les jeunes filles un rôle important de l'origine sociale, particulièrement net en apprentissage. Il n'y a pas de comparaison possible entre apprenties et jeunes filles de LEP dans la mesure où les spécialités de formation sont complètement différentes : il n'y a quasiment pas de formation aux emplois de bureau en apprentissage par exemple, et très peu de formations aux "soins personnels" (coiffure et esthétique) en LEP. Même en ce qui concerne le commerce, la dénomination commune désigne des formations aux emplois de bureau en LEP et des formations à la vente en apprentissage.

Tableau 6
Spécialités de formation selon l'origine sociale

Apprenties - Filles

	Agriculteurs	PIC	Cadres contremaîtres	Employés	OQ	OS Manoeuvres Personnel de service	Autres	Total
Textile Habillement	10,8	6,1	3,8	6,6	3,8	7,9	20,6	6,6
Autres secondaires	6,2	4,2	2,9	5,9	3,7	4,4	---	4,2
Autres tertiaires	---	3,6	2,5	4,1	4,3	3,3	---	3,2
Commerce	33,2	22,1	30,5	48,7	41,3	41,2	43,7	37,4
Santé	9,6	12,2	27	3,6	8	5,5	9,7	9,9
Soins personnels	40,2	51,1	29,1	29,2	36,2	35,6	26,1	36,7
Service hôtellerie	---	0,7	4,2	1,9	2,7	2,1	---	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

*Source : CEREG - Observatoire des entrées dans la vie active
Enquête de cheminement 1983 auprès des sortants de 1979*

En apprentissage, les filles de patrons de l'industrie et du commerce se dirigent de façon prépondérante vers les soins personnels (cf. tableau 6). Les filles d'ouvriers et d'employés vont plutôt dans les formations commerciales, et les filles de cadres vers les métiers de la santé (essentiellement de préparatrices en pharmacie).

Parmi les jeunes filles élèves de LEP, on retrouve une hiérarchie classique entre spécialités de formation et catégories socio-professionnelles : comptabilité et secrétariat sont l'apanage des catégories sociales les plus favorisées.

On le constate, la relation entre les spécialités "artisanales" de l'apprentissage et les professions indépendantes est étroite.

2.3. Quand l'apprentissage devient une affaire de famille

Les parents interviennent dans la recherche d'un apprentissage, plus souvent pour leurs garçons (26%) que pour leurs filles (17%). Les parents accueillent eux-mêmes le jeune en apprentissage ou aident à la recherche d'un maître d'apprentissage. Cette modalité est la

plus fréquente (22 % des garçons et 15 % des filles) sauf parmi les enfants d'indépendants où l'apprentissage est souvent effectué chez les parents : 33 % des garçons et 9 % des filles. L'intervention familiale concerne donc 55 % des garçons et 25 % des filles d'indépendants. Deux conclusions en découlent logiquement : les familles ne se comportent pas de la même façon vis-à-vis de leurs fils et de leurs filles mais cela n'est pas spécifique à cette catégorie sociale ; la formation des fils d'indépendants est avant tout une affaire de famille.

Parmi les élèves de LEP, c'est au moment de la recherche du premier emploi que se manifeste cette intervention familiale, toujours plus présente chez les enfants d'indépendants (cf. tableau 7). Mais les fils d'indépendants ne sont que 17 % à occuper leur premier emploi chez leurs parents alors qu'un tiers des apprentis y font leur apprentissage. L'intervention familiale ne revêt donc pas la même ampleur que dans l'apprentissage où elle fait partie du mode de formation lui-même. L'apprentissage, son fonctionnement et sa réussite dépendent des relations entre apprenti et maître d'apprentissage, toujours vécues sur un mode domestique.

L'ampleur de l'intervention familiale, notamment dans certaines catégories sociales, doit rester présente à l'esprit, quand on considère les caractéristiques de l'emploi - les succès de l'apprentissage, l'insertion professionnelle plus facile, la meilleure adaptation de la formation aux besoins des entreprises sont en partie dûs à un mode de production et de reproduction demeuré familial.

Tableau 7
Mode d'accès au premier emploi des élèves de LEP

	Agriculteurs	PIC	Cadres contremaîtres Prof. libérales	Employés	OQ	OS Manoeuvres Personnel de service	Autres	Total
Garçons								
.Famille	12	16	15	13	14	15	11	14
.Chez parents	8	17	1	-	1	1	-	3
.Autre	80	67	84	87	85	84	89	83
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Filles								
.Famille	7	15	13	17	12	11	8	12
.Chez parents	2	8	1	1	-	1	1	1
.Autre	91	77	86	82	88	88	91	87
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Observatoire des entrées dans la vie active

Enquête de cheminement 1984 auprès des sortants de 1981

CHAPITRE II

L'insertion dans le système productif : apprentissage et voie scolaire

INSERTION DANS LE SYSTÈME PRODUCTIF : COMPARAISON ENTRE ANCIENS ÉLÈVES DE LEP ET ANCIENS APPRENTIS

Comparer les deux filières de formation sous le rapport de l'insertion dans le premier emploi n'est pas chose aisée. Elles ne concernent pas le même public : en 1980, plus des trois quarts des apprentis sont des garçons, alors que les filles sont à parité avec les garçons parmi les sortants de LEP. Certaines spécialités sont nettement rattachées à l'un ou l'autre mode de formation (ainsi le tertiaire de bureau en LEP ou la boulangerie en CFA) ; d'autres, comme la mécanique enseignée en LEP et CFA, n'y ont pas exactement le même contenu et ne déboucheront pas sur les mêmes emplois, dans les mêmes entreprises. C'est pourquoi une comparaison globale ne présente qu'un intérêt limité, car alors comment interpréter les différences ?

L'analyse des caractéristiques du premier emploi nous a conduit à distinguer ce que nous avons appelé des "pôles" d'insertion, catégories d'entreprises regroupées par secteur et taille, homogènes du point de vue de ces caractéristiques, et aussi des populations recrutées. Nous utiliserons donc cette grille, pour mener pôle par pôle la comparaison entre apprentis et élèves de LEP. Cette comparaison ne prend d'ailleurs toute sa pertinence que pour certains pôles, en particulier ceux que nous avons nommés "artisans" et "industriels", où sont concentrés les emplois d'ouvriers, masculins, et où nous la développerons plus finement.

Pour près de la moitié des jeunes apprentis de cette cohorte, le contrat d'apprentissage a débouché sur un recrutement dans l'entreprise de formation. La possibilité de maintien chez le maître d'apprentissage est évidemment un avantage immédiat de ce mode de formation, en terme de "qualité" de l'insertion. De fait, les élèves sortant de lycée professionnel ne se trouvent véritablement en concurrence sur le marché du travail, qu'avec les apprentis ayant quitté leur maître d'apprentissage à l'issue de leur contrat, et c'est pourquoi nous avons, lorsque c'était possible, isolé cette catégorie de jeunes apprentis dans nos comparaisons.

La comparaison portera principalement sur les caractéristiques du premier emploi occupé : même si nous donnons déjà quelques indications sur les itinéraires (nombre moyen d'emplois occupés pendant les cinq ans ; proportion de jeunes n'ayant eu qu'un seul

employeur ; proportion de statuts stables au dernier emploi), nous nous réservons d'étudier plus loin l'évolution des situations professionnelles.

Nous retiendrons pour décrire le premier emploi :

- le mode d'accès,
- la durée moyenne d'accès (en mois),
- la durée de l'emploi,
- le statut (proportion de statuts stables),
- la classification dans l'emploi ouvrier - manoeuvre / OS / OQ - selon la possession du diplôme : critère de comparaison qui ne sera pas retenu dans les pôles "services".

L'une de nos interrogations portant sur l'étroitesse des correspondances entre la formation suivie et le premier emploi occupé, à la fois comme élément de comparaison et comme piste d'interprétation des différences, nous avons construit deux indicateurs statistiques qui donnent une mesure -formelle bien-sûr - de ces liens.

Nous prendrons pour **indicateur de reconnaissance du diplôme** dans la classification professionnelle, le pourcentage de diplômés (titulaires du CAP ou du BEP) classés ouvriers qualifiés. Cet indicateur n'a de sens que pour les métiers ouvriers, et dans les seules entreprises de type artisanal ou industriel.

Il signale une reconnaissance de la formation sanctionnée par un diplôme et peut être considéré comme un indice de l'adaptation de la formation aux besoins des entreprises. Il est aussi le résultat d'un mécanisme consacrant la correspondance entre des niveaux d'emplois et des niveaux de formation, conséquence d'une longue construction statistique et d'une reconnaissance conventionnelle des diplômes (Affichard 1983). Cet indicateur est plus élevé pour les apprentis que pour les élèves de LEP (cf. tableau 8). Il est particulièrement élevé pour les apprentis qui occupent leur premier emploi dans leur entreprise d'apprentissage, ce qui indique une forte reconnaissance de la formation en apprentissage par les entreprises qui y ont recours : celles-ci ne se bornent pas à conserver leurs anciens apprentis, elles leur accordent une classification professionnelle qui sanctionne leur réussite au diplôme.

L'indicateur d'adéquation ou de correspondance entre formation et emploi¹ rend compte lui aussi du caractère plus ou moins étroit des liens entre le système de formation professionnelle et les emplois exercés dans chaque type d'entreprises. Pour chacun des métiers figurant dans un pôle, on sélectionne la spécialité de formation la plus fréquente (le pourcentage de jeunes de ce métier provenant de cette spécialité est maximum) ; l'indicateur d'adéquation est la moyenne, pondérée par les effectifs des métiers, de ces pourcentages de formations les plus fréquentes².

1 Ces indicateurs reconnaissance du diplôme et adéquation formation-emploi - n'ont pas servi à la construction de la typologie, qui, rappelons-le, est fondée uniquement sur des variables descriptives du premier emploi indépendamment des caractéristiques socio-démographiques ou de la formation de ceux qui les occupent.

2 Cf. Annexe N° 4 : l'indicateur d'adéquation formation-emploi.

Cet indicateur est d'autant plus élevé que les jeunes occupant un métier donné sont concentrés sur une spécialité de formation. Il est donc bien évidemment sensible à la correspondance entre nomenclature de formations et nomenclature d'emplois (le code des métiers dans ces enquêtes). Cette correspondance n'est pas le fruit du hasard : la nomenclature des formations s'est construite en partie sur la base de la nomenclature des métiers. On peut interpréter le niveau élevé de cette correspondance comme le résultat d'une bonne articulation entre les deux nomenclatures, mais aussi comme le signe d'une relation ajustée entre la formation et l'emploi et basée sur le métier. Ceci n'est pas un inconvénient mais est partie intégrante de ce dont l'indicateur doit rendre compte.

On observe ici encore que cet indicateur est plus élevé pour les anciens apprentis que pour les sortants de LEP : spécialités de formation plus étroitement "adaptées" à l'emploi ou médiocre diffusion des apprentis dans le système productif, les deux interprétations du niveau de l'indicateur sont possibles.

1. UNE RAPIDE COMPARAISON GLOBALE

Les apprentis trouvent plus vite un emploi, et celui-ci est plus souvent à statut stable, l'écart est très net entre les deux populations.

Toutefois la durée d'accès à l'emploi des apprentis ayant quitté leur maître d'apprentissage à l'issue du contrat, n'est que légèrement inférieure à celle des lycéens. On observe que sur l'ensemble des indicateurs, cette sous-population d'apprentis tient une place intermédiaire entre les lycéens et les apprentis qui prennent leur premier emploi dans l'entreprise-même où ils ont été formés ; plus proches de ceux-ci sur le statut du premier emploi, de ceux-là sur le statut du dernier (il est vrai qu'au dernier emploi les lycéens ont presque rattrapé les apprentis pour ce qui est du statut).

Plus de la moitié des apprentis qui restent dans l'entreprise d'apprentissage à l'issue de leur formation sont dans les pôles artisanaux (cf. tableau 9), un tiers dans le commerce, un dixième dans l'industrie ; alors que parmi ceux qui partent, un quart seulement prennent leur premier emploi dans l'artisanat, 43% dans le commerce et plus de 15% dans l'industrie. La proportion de ceux qui obtiennent ce premier emploi par le maître d'apprentissage est relativement faible (4,3%). On peut penser que le maintien dans l'entreprise d'apprentissage est plus fréquent dans l'artisanat : il faudrait pour en avoir confirmation sur nos données comparer les pôles d'entreprises où s'est effectué l'apprentissage - et non seulement les pôles du premier emploi.

Une insertion de meilleure qualité pour les apprentis, liée à des niveaux de nos indicateurs nettement plus élevés, tel est le constat de la comparaison globale. Cette tendance est-elle également forte sur tous les segments du système productif, ou bien le résultat d'écart plus ou moins accentués ? C'est à quoi les comparaisons par pôle vont nous permettre de répondre.

Tableau 8
Indicateurs - Valeurs pour l'ensemble de la population

	Sortants de LEP	Sortants d'apprentissage dont ayant quitté leur m. a.		Ensemble
Effectifs	185 154	71 732	37 402	256 886
Origine scolaire	72,1	27,9	(14,6)	100
Proportion de garçons	51,1	79,1	75,5	58,9
Caractéristiques du 1er emploi				
Mode d'accès				
. par la famille	12,9	5,8	11,2	11,0
. travail chez les parents	2,1	1,2	1,8	1,7
. par le m. a.	-	2,3	4,3	0,6
. travail chez le m. a.	-	47,5	-	13,3
. autre	85,0	43,2	82,7	73,4
	----	----	----	----
	100,0	100,0	100,0	100,0
Durée moyenne d'accès (en mois)	5,8	3,4	5,2	5,1
Proportion d'emplois à statut stable	47,7	76,9	65,4	55,9
Taux de reconnaissance du diplôme (1)	30,9	56,9	45,4	37,1
Indicateur d'adéquation formation - emploi (2)	48	77	64	56
Caractéristiques de l'itinéraire				
Nombre moyen de situations professionnelles	2,6	2,5	2,8	2,6
Proportion d'individus ayant eu un seul employeur	27,8	31,6	23,6	28,8
Proportion de statuts stables au dernier emploi	78,9	86,3	81,8	80,9

(1) Sur les seuls pôles artisanaux et industriels.

(2) Calculé sur l'ensemble de la population.

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 9
Répartition des populations au premier emploi

	APPRENTIS					LEP			AP + LEP
	Restés	Quitté	Garçon	Fille	Ens	Garçon	Fille	Ens	
Artisanat <10	34.2	14.0	29.5	1.8	23.7	13.5	2.2	8.0	12.4
Artisanat >=10	20.2	12.7	20.1	1.9	16.3	16.1	3.6	10.0	11.8
Industrie <100	3.9	7.3	5.8	5.1	5.7	15.1	10.1	12.7	10.7
Industrie 100-499	3.3	5.5	4.5	4.3	4.4	10.0	8.0	9.0	7.7
Industrie >=500	3.2	2.7	3.5	0.8	3.0	7.8	2.7	5.3	4.7
Commerce <10	25.4	27.6	17.0	62.7	26.6	6.2	17.1	11.6	15.8
Commerce >=10	7.2	14.9	10.5	13.8	11.2	9.0	18.2	13.5	12.8
Services privés	0.5	1.0	0.7	1.0	0.8	2.3	10.1	6.2	4.6
Services publics	0.2	3.0	1.5	2.5	1.7	4.1	14.8	9.3	7.2
Autres (dont interim)	1.9	11.3	6.9	6.1	6.6	15.9	13.2	14.4	12.3
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Effectif	34432	37300	56709	15023	71732	94559	90595	185154	256886

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

2. LES ENTREPRISES DE TYPE ARTISANAL³

Elles accueillent un quart des jeunes (24,2%) ; mais cette proportion est plus élevée chez les garçons, et tout spécialement ceux sortant d'apprentissage : 50% des apprentis, 30% des élèves de LEP garçons y prennent leur premier emploi.

Cet emploi y est plutôt à statut stable (74 %). De fait, les emplois de très courte durée (moins de 4 mois) sont nettement moins fréquents qu'en moyenne, sans que ceci s'accompagne d'une prédominance des emplois de très longue durée : les durées moyennes (13 à 42 mois) sont nettement plus fréquentes que dans tout autre type d'entreprises (cf. tableau 10). La classification des ouvriers y est meilleure, et en particulier, le taux de reconnaissance du diplôme y est plus fort que partout ailleurs, ainsi que l'indicateur d'adéquation entre formation et emploi. Apprentis et élèves de LEP s'y trouvent dans des proportions voisines et c'est donc là que la comparaison est la plus pertinente.

2.1. Les petites entreprises (moins de 10 salariés)

Les quelques constats favorables ci-dessus sont particulièrement vrais dans les petites entreprises de type artisanal. C'est un pôle d'insertion masculin (93 % de garçons) et c'est par excellence le pôle d'insertion des apprentis, dont il accueille près d'un quart ; et c'est là qu'on trouve la plus forte proportion d'apprentis restés chez leur maître d'apprentissage (69%). Toutefois les anciens élèves de LEP y sont, avec 46 % des emplois du pôle, à parité avec les apprentis. Mais de toute évidence, c'est le pôle qui est "destiné" aux apprentis si on considère les indicateurs que nous avons rassemblés dans le tableau suivant.

3 Pour la composition sectorielle des pôles, on se reportera au tableau 22 ou à l'annexe N°3 - La construction des pôles.

Tableau 10
Indicateurs - Entreprises de type artisanal

	Entreprises artisanales de moins de 10 salariés			Entreprises artisanales de 10 salariés et plus			Entreprises artisanales		
	LEP	Apprentis		Ens.	LEP	Apprentis		LEP	App.
Origine scolaire	46	54		100	61	39		54	45
Proportion des garçons	86	98		93	82	98		84	98
Caractéristiques du 1er emploi			dont : ayant quitté leur m. a. (31%)				dont : ayant quitté leur m. a. (41%)		
Mode d'accès									
. par la famille	14	4	13	8	16	7	18	10	
. travail chez les parents	4	1	3	3	1	€	€	2	
. par le m. a.	-	2	7	1	-	3	7	1	
. travail chez le m. a.	-	69	-	37	-	60	-	30	
. autre	82	24	77	51	83	30	75	57	
	---	---	---	---	---	---	---	---	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Durée moyenne d'accès (en mois)	4,7	2,3	4,4	3,4	4,3	2,5	4,4	3,5	
Proportion d'emplois à statut stable	63	87	79	76	63	88	82	74	
Taux de reconnaissance du diplôme	32	55	60	43	36	59	34	43	
Indicateur d'adéquation formation - emploi	69	90	81	80	67	83	69	75	
Caractéristiques de l'itinéraire									
Nombre moyen de situations professionnelles	2,6	2,4	2,7	2,5	2,6	2,5	2,8	2,5	
Proportion d'individus ayant eu un seul employeur	22	32	20	27	28	35	27	29	
Proportion de statuts stables au dernier emploi	81	90	85	86	84	88	85	86	

Source : CEREG - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 11
Durée du premier emploi

	Entreprises artisanales de moins de 10 salariés			Entreprises artisanales de plus de 10 salariés		
	LEP	App.	Ens.	LEP	App.	Ens.
1 à moins de 4 mois	20	8	14	16	7	13
4 à moins de 12 mois	32	25	28	26	24	25
12 à moins de 42 mois	28	33	30	32	32	32
plus de 42 mois	20	34	28	26	37	30
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tout d'abord l'accès à l'emploi leur est facilité. Une grande majorité d'entre eux (70 %) occupent leur emploi dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage. Pour les autres, l'intervention de la famille est importante (mais pas plus que pour les jeunes issus de la voie scolaire) et surtout l'intervention du maître d'apprentissage qui "place" son ancien apprenti est plus élevée qu'en moyenne (7 % contre 4,3 %). De ce fait, la durée moyenne d'accès au premier emploi est plus courte pour les anciens apprentis ayant quitté leur entreprise d'apprentissage que pour les anciens élèves de LEP.

Le taux de reconnaissance du diplôme dans la classification professionnelle est supérieur dans les petites entreprises artisanales à ce qu'on observe en moyenne, mais l'écart est considérable entre anciens apprentis et anciens élèves de LEP. Parmi ces derniers un tiers seulement des diplômés sont classés "qualifiés" alors que c'est le cas de 55 % des anciens

apprentis diplômés, et même de 60 % de ceux qui ont quitté leur maître d'apprentissage⁴. Si les maîtres d'apprentissage sont très soucieux des liens personnels noués avec leurs apprentis, ils ne négligent donc pas de consacrer formellement la reconnaissance de ces liens (Combes - 1986).

Mieux qualifiés que les élèves de LEP, les apprentis bénéficient aussi davantage d'emplois à statut stable, (87 %, plus de vingt points d'écart entre anciens apprentis et élèves de LEP). Bien qu'on puisse supposer que dans de nombreux cas, le "statut stable" résulte de l'absence de tout contrat de travail écrit fixant un terme à l'embauche, la plus grande stabilité est réelle, si on compare la durée effective des emplois (cf. tableau 11).

Cependant, les emplois de très longue durée ne sont pas non plus prédominants. Les emplois de durée intermédiaire sont nombreux, résultat d'une tradition vivace dans certains secteurs artisanaux : la construction de la qualification par mobilité professionnelle.

Enfin, l'indicateur d'adéquation formation-emploi est probablement plus élevé dans les petites entreprises artisanales que dans tout autre type d'entreprises. Mais il atteint le taux exceptionnel de 90 % pour les jeunes formés par apprentissage et reste très élevé pour les apprentis ayant quitté leur maître d'apprentissage (81 %). Soulignons encore une fois que cet indicateur ne reflète pas une exceptionnelle adaptation de la formation à l'emploi, mais se contente d'enregistrer une grande homogénéité de formation pour les jeunes occupant un emploi donné. Une forte majorité (70 %) des apprentis étant restés chez leur maître d'apprentissage, le niveau élevé du taux d'adéquation formation emploi ne surprend pas.

Cependant, si les apprentis paraissent mieux traités que les élèves de LEP dans ces petites entreprises, ces derniers ne sont pas mal lotis, comparés à l'ensemble de notre population : un accès plus rapide à l'emploi, plus de statuts stables, des emplois plus longs. Par contre on peut noter que les petites entreprises reconnaissent moins bien la formation scolaire que l'apprentissage, alors même que le recours à l'apprentissage n'est pas antinomique du recrutement d'élèves de LEP. La source statistique, dans laquelle l'unité interrogée est l'individu, ne permet pas de procéder à des regroupements au niveau de l'unité entreprise. Mais on sait par ailleurs que l'alternative est toujours ouverte pour un artisan.

4 En cas d'absence de diplôme, la formation reçue pendant l'apprentissage est mieux reconnue que les années passées en LEP : 32 % des anciens apprentis non diplômés sont classés qualifiés, contre 11 % des sortants de LEP (cf. tableau 12).

Tableau 12
Classification selon l'obtention du diplôme

Petites entreprises de type artisanal

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	5	14	18	42
OS	37	48	35	36
OQ	52	32	25	11
Autre	6	6	22	11
TOTAL	100	100	100	100

Entreprises de type artisanal de 10 salariés et plus

	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	7	22	20	31
OS	32	43	31	28
OQ	56	29	28	24
Autre	5	6	21	17
TOTAL	100	100	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

2.2. Les entreprises artisanales de 10 salariés et plus

Par rapport au type précédent, ces entreprises se distinguent d'abord par des recrutements plus fréquents d'anciens élèves de LEP. Parmi ceux-ci, une proportion un peu plus élevée de filles correspond à la présence d'employées, plus nombreuses dans ces entreprises que dans les très petites. A ceci près, les anciens élèves de LEP connaissent des conditions d'entrée dans ce type d'entreprises très voisines de ce qu'on avait observé dans les petites entreprises artisanales.

Le fait saillant concerne l'insertion des jeunes qui ont quitté leur maître d'apprentissage (41% des apprentis du pôle). L'avantage reste perceptible : le maître d'apprentissage favorise la recherche du nouvel emploi. Les statuts stables demeurent très fréquents. Cependant ces entreprises se rapprochent des entreprises de type industriel. Ceci se traduit de façon très sensible pour les anciens apprentis, par un relâchement de l'articulation entre la formation et l'emploi : chute très forte de la reconnaissance du diplôme dans la classification professionnelle, baisse de l'indicateur d'adéquation. Sur ce point, les jeunes issus de l'apprentissage, et qui ont quitté leur entreprise ne se distinguent quasiment plus des anciens élèves de LEP, comme si les deux types de formations étaient équivalentes pour les employeurs au moment du recrutement. Les durées d'accès sont d'ailleurs voisines, ainsi que la proportion de non qualifiés.

De la même façon, les profils de durées d'emploi se différencient sensiblement de ceux que l'on observe dans les petites entreprises artisanales, tant pour les anciens élèves de LEP que pour les anciens apprentis ayant quitté leur maître d'apprentissage : on y trouve plus d'emplois de longue durée, trait qui s'accroîtra encore dans les entreprises de type industriel qu'on examinera ci-après.

3. LES ENTREPRISES DE TYPE INDUSTRIEL

Globalement, les emplois dans ces entreprises représentent 23,1 % du champ couvert ici. Ils sont répartis en un éventail beaucoup plus large de secteurs économiques, que les emplois des entreprises artisanales⁵. Les filles (des ouvrières concentrées dans le textile et l'habillement, ou des employées) y sont nettement plus nombreuses que dans les entreprises des premiers groupes. L'apprentissage ne constitue plus qu'un mode marginal d'acquisition de la formation professionnelle, et les apprentis formés par l'entreprise qui les emploie, occupent une part minoritaire dans les recrutements.

5 Cf. Annexe N° 3 - La construction des pôles.

Tableau 13
Indicateurs - Entreprises de type industriel

	E. industrielles de moins de 100 salariés			E. industrielles de 100 à moins de 500 salariés			E. industrielles de 500 salariés et plus			E. industrielles	
	LEP	App.	Ens.	LEP	App.	Ens.	LEP	App.	Ens.	LEP	App.
Origine scolaire	85	15	100	84	16	100	82	18	100	84	16
Proportion de garçons	61	81	64	57	79	60	75	94	78	62	83
Caractéristiques du 1er emploi											
Mode d'accès											
. par la famille	16	10	15	17	9	16	21	12	20	16	
. travail chez parents	1	0	1	0	0	.	0	0	0	€	
. par le m.a.	.	2	.	.	1	.	-	3	1	€	
. travail chez le m.a.	.	33	5	.	36	6	-	53	9	6	
. autre	83	55	79	83	54	78	79	32	70	78	
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Durée moyenne d'accès (en mois)	5,6	4,3	5,4	5,2	3,9	5,0	4,4	3,3	4,2	5,0	
Proportion d'emplois à statut stable	55	80	59	55	72	58	53	82	58	58	
Taux de reconnaissance du diplôme	28	57	31	26	40	27	34	79	40	31	
Indicateur d'adéquation formation - emploi	59	61	58	55	66	54	58	84	59	55	
Caractéristiques de l'itinéraire											
Nombre moyen de situations professionnelles	2,5	2,3	2,5	2,3	2,1	2,2	2,2	1,8	2,1	2,3	
Proportion d'individus ayant eu un seul employeur	32	39	33	40	51	42	45	64	48	39	
Proportion de statuts stables au dernier emploi	82	89	83	82	86	83	86	81	85	83	

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

3.1. Les entreprises de moins de 500 salariés

Bien que ces entreprises soient par leur taille proches de certaines entreprises de type artisanal, on constate déjà des changements radicaux : le recours aux apprentis y est beaucoup plus faible (cf. tableau 13), peu d'apprentis sont embauchés par leur maître d'apprentissage (un tiers environ contre plus de 60 % dans les entreprises de type artisanal). Pourtant les apprentis continuent à bénéficier d'une situation plus favorable : accès plus rapide à l'emploi, statut plus stable et premier emploi plus long, meilleure reconnaissance du diplôme par la classification. Cependant les écarts se réduisent entre apprentis et élèves de LEP, comme si les deux populations étaient interchangeables. Au fur et à mesure que la taille des entreprises augmente, les apprentis continuent à bénéficier davantage de statuts stables, mais sans que se maintienne l'écart sur la durée des emplois.

3.2. Les grandes entreprises industrielles

La gestion de la main d'oeuvre n'est plus la même : les emplois à statut stable se réduisent nettement, tandis que la fréquence des emplois de courte durée augmente (cf. tableau 14). Mais le plus frappant est le renversement de la gestion des anciens apprentis par rapport aux autres entreprises industrielles.

Tableau 14
Durée du premier emploi

Entreprises de type industriel

	Entreprises industrielles de moins de 100 salariés			Entreprises industrielles de 100 à moins de 500 salariés			Entreprises industrielles de plus de 500 salariés		
	LEP	App.	Ens.	LEP	App.	Ens.	LEP	App.	Ens.
1 à moins de 4 mois	21	13	20	23	16	22	30	4	26
4 à moins de 12 mois	29	30	29	22	25	23	16	10	14
12 à moins de 42 mois	25	23	25	21	18	20	14	20	15
plus de 42 mois	25	34	26	34	41	35	40	66	45
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 15
Classification selon l'obtention du diplôme

Entreprises de type industriel de moins de 100 salariés

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	15	31	19	31
OS	26	42	32	38
OQ	54	16	21	12
Autre	5	11	28	19
TOTAL	100	100	100	100

Entreprises de type industriel de 100 à 499 salariés

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	31	29	20	37
OS	21	41	35	37
OQ	34	18	20	9
Autre	14	12	25	17
TOTAL	100	100	100	100

Entreprises de type industriel de plus de 500 salariés

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	4	17	19	23
OS	13	37	30	50
OQ	66	40	26	13
Autre	17	6	25	14
TOTAL	100	100	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Même si les apprentis y sont fort peu nombreux, leur insertion est de nouveau meilleure que celle des élèves de LEP : beaucoup d'indicateurs sont étonnamment proches de ceux des entreprises artisanales. Plus de la moitié sont embauchés par leur maître d'apprentissage, le taux de reconnaissance du diplôme est excellent, meilleur que dans tout autre type d'entreprise. L'indicateur d'adéquation entre formation et emploi retrouve le niveau de celui des entreprises artisanales. Les emplois stables sont très nombreux et les emplois de très longue durée exceptionnellement fréquents.

Tous ces indicateurs correspondent à ce que l'on connaît par ailleurs de la gestion de l'apprentissage industriel (Biret - Combes - Lechaux - 1984) : la mise en oeuvre d'une formation directement adaptée aux besoins des entreprises, pour laquelle coopèrent avec beaucoup d'efficacité centres de formation et entreprises. L'adéquation entre formation et emploi, assurée dans les entreprises artisanales par les relations domestiques et les traditions du métier, est ici assurée par le consensus d'une branche professionnelle, la métallurgie, sur le rôle de la formation professionnelle dans la gestion des qualifications. Ceci ne signifie pas d'ailleurs que les liens domestiques ne jouent aucun rôle : en témoigne le rôle de la famille dans l'accès à l'emploi et ceci aussi bien pour les apprentis que pour les élèves de LEP. Concernant ces derniers, la gestion est là aussi spécifique : si le statut de l'emploi est le même dans toutes les tailles d'entreprises industrielles, on constate que les emplois des élèves de LEP se partagent entre emplois très courts, correspondant probablement à des périodes d'essai non suivies d'un contrat plus stable, et des emplois très longs. La fréquence des emplois de durée intermédiaire se réduit considérablement.

4. LES ENTREPRISES DE TYPE COMMERCIAL

Ces entreprises accueillent 28,6% des jeunes sortants. On ne peut que difficilement les comparer avec les entreprises du type précédent. Les jeunes filles sont ici majoritaires et la structure des qualifications change radicalement : on trouve essentiellement des employés, surtout parmi les élèves de LEP. Cependant le recours à l'apprentissage est très important, mais là aussi à dominante féminine (63% des apprenties exercent leur premier emploi dans ces entreprises). On retrouve, concernant l'apprentissage, des caractéristiques proches de celles des entreprises artisanales : accès rapide à l'emploi, majorité d'emplois à statut stable et indicateur d'adéquation élevé (cf. tableau 16).

Tableau 16
Indicateurs - Entreprises de type commercial

	Entreprises commerciales de moins de 10 salariés			Entreprises commerciales de 10 salariés et plus			Entreprises commerciales	
	LE P	Apprentis	Ens.	LEP	Apprentis	LEP	App.	
Origine scolaire	53	47	100	76	24	63	37	
Proportion des garçons	27	51	38	34	74	31	58	
Caractéristiques du premier emploi			dont : ayant quitté leur m. a.			dont : ayant quitté leur m. a.		
Mode d'accès								
. par la famille	12	4	7	8	13	8	11	10
. travail chez les parents	5	€	1	3	€	0	0	2
. par le m. a.	-	2	4	1	-	4	5	1
. travail chez le m. a.	-	46	-	22	-	30	-	15
. autre	83	48	88	66	87	58	84	72
	---	---	---	---	---	---	---	---
	100	100	100	100	100	100	100	100
Durée moyenne d'accès (en mois)	7,3	3,1	4,7	5,3	6,5	4,4	5,8	5,6
Proportion d'emplois à statut stable	56	75	65	65	44	75	70	59
Indicateur d'adéquation formation - emploi	41	87	81	62	36	71	65	54
Caractéristiques de l'itinéraire								
Nombre moyen de situations professionnelles	3	2,7	3	2,8	2,8	2,9	3	2,8
Proportion d'individus ayant eu un seul employeur	20	27	17	23	26	26	22	24
Proportion de statuts stables au dernier emploi	76	88	83	82	76	82	78	79

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 17
Durée du premier emploi

	Entreprises commerciales de moins de 10 salariés			Entreprises commerciales de plus de 10 salariés		
	LEP	App.	Ens.	LEP	App.	Ens.
1 à moins de 4 mois	34	19	27	35	18	31
4 à moins de 12 mois	33	29	31	26	31	27
12 à moins de 42 mois	21	28	24	20	26	22
plus de 42 mois	12	24	18	19	25	20
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 18
Classification selon l'obtention du diplôme

Entreprises de type commercial de moins de 10 salariés

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	1	9	8	11
OS	19	18	7	5
OQ	25	15	5	3
Autre	55	58	80	81
TOTAL	100	100	100	100

Entreprises de type commercial de plus de 10 salariés

	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	7	19	12	20
OS	16	23	7	6
OQ	32	13	4	2
Autre	45	45	77	72
TOTAL	100	100	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Cependant certains indices d'affaiblissement de la stabilité apparaissent : la proportion d'emplois de courte durée est nettement plus élevée que dans les entreprises artisanales (cf. tableau 17) ; les apprentis restent moins fréquemment dans leur entreprise d'apprentissage ; le nombre moyen de situations professionnelles différentes sur la période augmente.

Ces traits sont accentués pour les élèves de LEP, en particulier dans les entreprises de petite taille. Les emplois de moins de 4 mois sont fréquents. Les emplois de très longue durée sont moins nombreux que dans tout autre type d'entreprises. De même 20 % seulement des individus ont eu un seul employeur, taux le plus bas observé.

On observe simultanément un écart très important de l'indicateur d'adéquation formation-emploi entre les apprentis et les élèves de LEP⁶ : la spécialité de formation professionnelle en LEP n'est plus un critère prédominant au moment du recrutement comme c'était le cas dans les entreprises industrielles et la concurrence entre salariés de formations diverses est plus vive.

5. LES GRANDES ENTREPRISES DE SERVICES

L'ensemble des emplois réunis dans ce groupe représente 11,9 % des emplois du champ étudié. Ils sont occupés en majorité par des filles (de l'ordre des trois quarts), et le recours à l'apprentissage est quasi inexistant (cf. tableau 19). Ceci rapproche les entreprises de services des grandes entreprises commerciales, de même que le niveau faible de l'indicateur d'adéquation qui signe une concurrence entre salariés de différentes formations et une définition des emplois tertiaires plus floue que celle des emplois industriels. Soulignons toutefois que si les sources utilisées ici permettent de typer ces entreprises en les opposant aux pôles précédents, elles ne permettent pas d'en faire une analyse approfondie car les recrutements de jeunes issus de niveau V de formation y sont très minoritaires. A plus forte raison, ne peut-on comparer voie scolaire et apprentissage.

Certains traits communs permettent bien de parler d'un ensemble d'emplois des grandes entreprises de services. Ainsi la durée moyenne d'accès est particulièrement longue, et le taux d'emplois à statut stable le plus bas de tous les groupes analysés ici.

6 Le taux de reconnaissance du diplôme ne peut être calculé ici, puisqu'il fait référence aux niveaux de classification professionnelle des ouvriers.

Tableau 19
Indicateurs - Grandes entreprises de services

	Grands services privés		Services publics		Grands services	
	LEP	App.	LEP	App.	LEP	App.
Origine scolaire	95	5	93	7	94	6
Proportions de garçons	22		26		24	
Caractéristiques du 1er emploi						
Mode d'accès						
. par la famille, chez les parents ou le m. a.	13		12		12	
. autre	87		88		88	
	---		---		---	
	100		100		100	
Durée moyenne d'accès (en mois)	6,6		7,7		7,3	
Proportion d'emplois à statut stable	42		37		39	
Indicateur d'adéquation formation - emploi	45		43		43	
Caractéristiques de l'itinéraire						
Nombre moyen de situations professionnelles	2,5		2,4		2,4	
Proportion d'individus ayant eu un seul employeur	33		42		39	
Proportion de statuts stables au dernier emploi	79		72		75	

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 20
Durée du premier emploi
Grandes entreprises de services

	Public (Ensemble)	Privé (Ensemble)
1 à moins de 4 mois	33	35
4 à moins de 12 mois	24	25
12 à moins de 42 mois	17	16
plus de 42 mois	26	24
TOTAL	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

5.1. Le secteur privé

On note une certaine continuité entre les grandes entreprises de services du secteur privé et les entreprises commerciales de grande taille. L'indicateur d'adéquation formation-emploi est voisin de celui observé précédemment dans les grandes entreprises commerciales pour les élèves de LEP. Les emplois de très courte durée sont même ici plus nombreux que dans tout autre groupe (cf. tableau 20).

Mais en même temps, les grandes entreprises de services du secteur privé garantissent d'emblée à certains de leurs salariés des statuts stables, et on y trouve une proportion nettement plus élevée que dans les entreprises précédentes d'individus n'ayant eu qu'un seul employeur sur la période d'enquête.

5.2. Le secteur public

Les services publics se distinguent par un taux exceptionnellement faible de statuts stables (37 %). Cependant ceci coexiste avec un nombre assez élevé d'emplois de longue durée (plus élevé que dans le secteur privé), et un taux particulièrement important de maintien chez le premier employeur (il n'est dépassé que dans les très grandes entreprises industrielles).

On retrouve ainsi l'existence simultanée, dans le secteur public, d'emplois stables et d'emplois précaires. Ce clivage est accentué lorsqu'on se centre sur les emplois occupés par les débutants.

L'indicateur d'adéquation formation-emploi est du même niveau que dans le privé, la spécialité de formation intervenant très peu dans les critères de sélection.

On observe également le maintien, plus important que dans les entreprises artisanales ou industrielles, d'emplois à statut précaire en fin de période. Globalement, la part des emplois à statut stable augmente dans tous les types d'entreprises, pour atteindre des niveaux élevés après le tout début de vie professionnelle (80,9 % en moyenne au dernier emploi) ; mais le taux demeure significativement inférieur pour les sortants de LEP qui s'insèrent dans les services publics (72 %).

CHAPITRE III

L'évolution de la situation professionnelle

L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE DURANT 5 ANS

Sans retracer ici le cheminement professionnel de nos deux populations, nous mesurons l'évolution des caractéristiques de l'emploi occupé entre la première et la dernière situation professionnelle repérées par l'enquête. Nous ne raisonnons donc pas sur le cheminement **des individus** dans la vie professionnelle, mais sur l'évolution de la situation globale d'une cohorte "stabilisée" dans la vie active. Pour cela nous utilisons les mêmes indicateurs que précédemment, qui nous ont servi à tracer une carte de l'insertion des jeunes dans le système productif et à décrire les caractéristiques de leur emplois, en termes de stabilité et de classification selon le type d'entreprises dans lesquelles ils se sont insérés.

Tout d'abord, si on reconstruit les "pôles" de la dernière situation professionnelle, selon les mêmes critères qu'en début de vie active, avec le secteur d'activité et la taille des entreprises qui recrutent apprentis et élèves de LEP, on constate une déformation sensible de structure.

Tableau 21
Les pôles d'insertion
Première et dernière situations professionnelles

Pôles	Effectifs première situation professionnelle	Effectifs dernière situation professionnelle	Évolution
Artisanat < 10	31 740	24 479	- 22,9 %
Artisanat > 10	30 210	26 378	- 12,7 %
Industrie < 100	27 598	31 176	+ 13 %
Industrie 100-500	19 852	26 367	+ 32,8 %
Industrie ≥ 500	12 003	18 349	+ 52,9 %
Commerce < 10	40 477	32 776	- 19 %
Commerce > 10	32 992	33 655	+ 2 %
Grands services privés	11 951	13 510	+ 13 %
Grands services publics	18 558	31 462	+ 69,5 %

Source : CEREG - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

1. LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME PRODUCTIF

Les pôles d'entreprises de type artisanal perdent des effectifs, tandis que les pôles "industriels" en gagnent (cf. tableau 21). Le phénomène est bien net, la progression des pôles industriels est d'autant plus forte que la taille des entreprises est grande. Les petites entreprises du type commercial perdent également de leur importance, au bénéfice des entreprises plus grandes. Enfin, on constate une augmentation spectaculaire des grandes entreprises de services du secteur public.

La composition sectorielle de chacun des pôles d'activités change aussi sensiblement, peu dans l'artisanat, beaucoup dans l'industrie (cf. tableaux 22 et 23). Ainsi on voit apparaître le secteur de l'énergie, pratiquement inexistant lors de la première situation professionnelle. Le secteur des transports accroît son importance au sein des pôles industriels, ainsi que la santé, les organismes financiers et bien sûr l'Administration au sein des grandes entreprises de services.

L'examen plus détaillé des mouvements¹ entre les pôles d'activités de la première et la dernière situation professionnelle, confirme ces observations (cf. tableau 24). On constate que, quel que soit le pôle d'activité de la première situation professionnelle, l'industrie exerce une forte attraction ainsi que le secteur public, ce dernier particulièrement pour les élèves de LEP.

Les migrations de l'artisanat vers l'industrie sont plus fréquentes chez les élèves de LEP que chez les apprentis. Par contre les apprentis qui se sont insérés dès le début dans l'industrie y restent davantage que les élèves de LEP.

D'une manière générale, les apprentis se maintiennent davantage dans le pôle d'activité où ils se sont insérés que les élèves de LEP. Ceci est bien entendu à rapprocher de la plus grande stabilité de leurs emplois, observée dans le chapitre précédent. Mais on peut aussi y voir le prolongement d'une relation formation emploi plus étroite. Cette tendance ne se renverse que dans le secteur public où les élèves de LEP restent davantage que les apprentis.

1 Le terme "mouvement" doit ici être entendu dans un sens restrictif : les mouvements désignent ici les passages d'un pôle d'activité à un autre et négligent l'ensemble des mouvements entre entreprises à l'intérieur d'un même pôle d'activité.

Tableau 22
Composition sectorielle des pôles
Première situation professionnelle
Apprentis + LEP

Type d'entreprises ou pôle	Effectifs	%	Composition sectorielle (1)
Entreprises artisanales de moins de 10 salariés	31 740	12,4	IAA (5%). Travail des métaux (5%). Construction mécanique (3%). Bois (3,5%). Ameublement (4,5%). BTP (52%). Réparation automobile (20,5%). Autres (6,5%)
Entreprises artisanales de 10 salariés et plus	30 210	11,8	Travail des métaux (3%). Bois (5%). Ameublement (8%). BTP (53%). Réparation automobile (24%). Autres (7%).
Entreprises industrielles de moins de 100 salariés	27 598	10,7	IAA (10%). Travail des métaux (17%). Plastiques (3%). Autres biens intermédiaires (6%) Construction mécanique (13%). Electricité/Électronique (9%). Construction automobile (3%). Textile (3%). Habillement (11,5%). Autres biens consommation (8%). Transports (10%). Autres (6,5%).
Entreprises industrielles de 100 à moins de 500 salariés	19 852	7,7	IAA (15%). Travail des métaux (10%). Plastiques (3%). Autres biens intermédiaires (8%). Construction mécanique (9%). Electricité/Électronique (9%). Construction automobile (6%). Construction navale et aéronautique (3%). Textile (4%). Habillement (12%). Autres biens consommation (7%). Transports (8%). Autres (6%).
Entreprises industrielles de 500 salariés et plus	12 003	4,7	IAA (5,5%). Energie (4%). Minerais/Métaux (9%). Plastiques (7,5%). Autres biens intermédiaires (9%). Construction mécanique (9%). Electricité/Électronique (9%). Construction automobile (18%). Construction navale et aéronautique (4%). Autres biens consommation (4%). Transports (7%). Autres (7%).
Entreprises commerciales de moins de 10 salariés	40 477	15,8	IAA (10%). Commerce gros non alimentaire (3%). Commerce détail alimentaire (17%). Commerce détail non alimentaire (20%). Hôtels-café-restaurants (21,5%). Autres services aux particuliers (19%). Services domestiques (6%). Autres (3,5%).
Entreprises commerciales de 10 salariés et plus	32 992	12,8	IAA (3%). Commerce gros alimentaire (7%). Commerce gros non alimentaire (9%). Commerce détail alimentaire (25,5%). Commerce détail non alimentaire (17%). Hôtels-café-restaurants (21%). Autres services aux entreprises (3%). Autres services aux particuliers (14%).
Grandes entreprises de services du secteur privé	11 951	4,7	Télécommunications (6%). Santé (37%). Assurances (16%). Organismes financiers (28%). Autres services non marchands (5%). Autres (8%).
Services publics	18 558	7,2	Télécommunications (10%). Santé (25%). Administration (36%). Autres services non marchands (19%). Autres (1%).
Autres	31 505	12,2	Agriculture (16%). Etudes-conseils-assistance (75%). Non déclaré (9%).
TOTAL	256 886	100	

(1) Seuls les secteurs regroupant plus de 3 % des effectifs ont été détaillés.

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 23
Composition sectorielle des pôles
Dernière situation professionnelle
Apprentis + LEP

	Effectif	%	Composition sectorielle
Artisanat < 10	24 479	9,53	IAA (6,2). Travail des métaux (4,6). Construction mécanique (2,9). Bois (3,3). Ameublement (4,2). BTP (49,2). Réparation automobile (21,3).
Artisanat ≥ 10	26 378	10,27	Travail des métaux (1,7). Bois (5,3). Ameublement (8,8). BTP (52,9). Réparation automobile (23).
Industrie < 100	31 176	12,4	IAA (9,8). Travail des métaux (13,2). Energie (4,9). Plastique (2,7). Autres biens intermédiaires (4,8). Construction mécanique (12,4). Electricité (9,8). Construction automobile (2,9). Textile (2,2). Habillement (9,8). Autres biens consommation (8,4). Transport (14,7).
Industrie 100-500	26 367	10,26	IAA (12,8). Travail des métaux (7,9). Energie (6). Plastique (3,3). Autres biens intermédiaires (7,4). Construction mécanique (6,5). Electricité (9,3). Construction automobile (5,9). Construction navale (2,6). Textile (2,6). Habillement (9,7). Autres biens consommation (8,3). Transport (13,1).
Industrie ≥ 500	18 349	7,14	IAA (4,4). Energie (9,7). Minerais métaux (7,3). Travail des métaux (4,6). Plastique (5,4). Autres biens intermédiaires (5,7). Construction mécanique (7,1). Electricité (11,9). Construction automobile (13,8). Construction navale (8,5). Autres biens consommation (3,3). Transport (12,9).
Commerce < 10	32 776	12,76	IAA (7,7). Commerce gros non alimentaire (4,8). Commerce détail alimentaire (14,2). Commerce détail non alimentaire (22,4). Hôtels-Cafés-Restaurants (20,5). Autres services particuliers (20,7). Service dom. (4,4).
Commerce ≥ 10	33 655	13,1	IAA (2,1). Commerce gros alimentaire (6,8). Commerce gros non alimentaire (11,3). Commerce détail alimentaire (27,6). Commerce détail non alimentaire (17,7). Hôtels-Cafés-Restaurants (15,4). Autres services aux entreprises (3). Autres services aux particuliers (15,9).
Grands services privés	13 510	5,26	Télécommunications (4,1). Santé (42,5). Assurances (19,7). Locabail (3,3). Organismes financiers (18,1). Autres services non marchands (5,3). Sécurité sociale (3,4). Administration (3,6).
Services publics	31 462	12,25	Télécommunications (9,6). Santé (20,8). Sécurité sociale (5,3). Administration (47,3). Autres services non marchands (16,2).

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 24
Mouvements entre pôles de la première à la dernière situation professionnelle

Apprentis

Pôles de la première situation	Sont toujours dans le même pôle	Vont dans l'artisanat	Vont dans l'industrie	Vont dans le commerce	Vont dans les services privés	Vont dans les services publics	Autres
Artisanat < 10	56 %	70,8	13,4	7,9	0,7	3,4	4
Artisanat > 10	53 %	65,6	16,3	7,1	2	5,4	3,5
Industrie < 100	57 %	7,9	74,6	8,6	0,8	4,3	3,7
Industrie 100-500	64 %	7,2	74,9	6	2,2	4,8	4,7
Industrie > 500	73 %	4,9	80,1	4,5	1,4	2,5	6,6
Commerce < 10	64 %	5	9,3	77,7	1,3	3,6	3,1
Commerce > 10	49 %	6,2	11,9	67,4	0,7	7,6	6,2
Services privés	61 %	7,2	9	7,9	61,3	4,2	10,3
Services publics	51 %	12,1	12,6	12,7	3,1	51,1	8,5

LEP

Pôles de la première situation	Sont toujours dans le même pôle	Vont dans l'artisanat	Vont dans l'industrie	Vont dans le commerce	Vont dans les services privés	Vont dans les services publics	Autres
Artisanat < 10	39 %	51,5	22,5	9,1	3	10,1	3,8
Artisanat > 10	44 %	52,7	22,5	9,5	2,3	8,6	4,4
Industrie < 100	50 %	7,9	66,5	9,7	1,9	7,2	6,7
Industrie 100-500	52 %	7,3	68	9,5	3	7,4	4,8
Industrie > 500	59 %	6,3	72,5	6,8	3,6	7,4	3,3
Commerce < 10	42 %	6,1	14,4	59,6	4,1	10,6	5,3
Commerce > 10	46 %	5	16,4	55,7	4,9	10,9	7,1
Services privés	49 %	6,2	10,7	14,8	48,6	14	5,8
Services publics	67 %	4,1	10,1	8,7	5,7	67,3	4

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

2. ÉVOLUTIONS GLOBALES : COMPARAISON DES ANALYSES SUR LE PREMIER ET LE DERNIER EMPLOI

Sélectionnant les individus ayant changé de situation professionnelle au cours des cinq années couvertes par l'enquête, nous avons mené sur le premier emploi, puis sur le dernier, la même analyse factorielle que celle exposée au chapitre 1 : la comparaison des deux analyses permet de percevoir les mouvements vers les entreprises de grandes tailles. A ceci près, les liens structurels entre les caractéristiques d'emploi demeurent.

Nous avons aussi comparé l'analyse portant sur la correspondance entre formation et emploi, à la première et la dernière situation : tous les facteurs sont communs aux deux analyses, mais le premier tableau a une inertie bien supérieure au second. C'est bien encore le signe d'une relation entre formation et emploi plus forte et exclusive à la première situation, et s'atténuant avec le temps.

3. ÉVOLUTION DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Dans les entreprises de type artisanal, la classification des élèves de LEP évolue beaucoup plus que celle des apprentis. Au départ, on constatait chez les élèves de LEP une proportion beaucoup plus forte de manoeuvres (cf. tableau 12), beaucoup moins d'ouvriers qualifiés que chez les apprentis, non compensée par la plus grande importance de la catégorie "autres" (employés, techniciens, agents de maîtrise). Lors de la dernière situation professionnelle, la proportion de manoeuvres a considérablement diminué, au bénéfice de la catégorie "autres", signe d'un passage à des classifications supérieures (cf. tableau 25). Chez les apprentis, c'est la proportion d'ouvriers qualifiés qui augmente sensiblement.

Dans les entreprises de type industriel petites et moyennes, la proportion d'apprentis classés ouvriers qualifiés augmente beaucoup moins (cf. tableaux 15 et 26). Et le mouvement d'évolution de la classification des anciens élèves de LEP est sensiblement le même que dans les entreprises de type artisanal.

Par contre, dans les entreprises de type industriel de grande taille, on note un changement spectaculaire pour les apprentis. C'est dans cette catégorie d'entreprises et uniquement là que les apprentis accèdent à la catégorie "autres", donc aux emplois de techniciens et d'agents de maîtrise dans une proportion qui, sans atteindre celle des élèves de LEP, s'en approche sensiblement.

Dans les entreprises de type artisanal comme de type industriel, mais surtout dans ces dernières, on constate une forte proportion de diplômés qui occupent toujours, environ cinq ans après la fin de leurs études, un emploi de manoeuvre ou d'OS.

Dans les entreprises de type commercial, la situation évolue faiblement (cf. tableaux 18 et 27). La catégorie "autres" augmente un peu, la proportion d'ouvriers qualifiés augmente chez les apprentis, mais faiblement.

Tableau 25
Classification selon l'obtention du diplôme
Dernière situation professionnelle

Petites entreprises de type artisanal

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	1	7	5	15
OS	17	32	17	29
OQ	64	44	39	24
Autre	18	17	39	32
Total	100	100	100	100

Grandes entreprises de type artisanal

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	3	12	5	11
OS	13	31	19	21
OQ	72	49	41	40
Autre	12	8	35	28
Total	100	100	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 26
Classification selon l'obtention du diplôme
Dernière situation professionnelle
Petites entreprises de type industriel (moins de 100 salariés)

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	10	18	6	12
OS	26	35	22	32
OQ	48	31	32	25
Autre	16	16	40	31
Total	100	100	100	100

Entreprises de type industriel de 100 à 499 salariés

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	5	15	6	12
OS	24	46	25	37
OQ	55	27	33	24
Autre	16	12	36	27
Total	100	100	100	100

Entreprises de type industriel de plus de 500 salariés

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	4	12	3	7
OS	16	36	18	40
OQ	49	42	42	31
Autre	31	10	37	22
Total	100	100	100	100

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Tableau 27
Classification selon l'obtention du diplôme
Dernière situation professionnelle
Petites entreprises de type commercial

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	1	5	2	6
OS	9	13	6	5
OQ	28	18	4	3
Autre	62	64	88	86
Total	100	100	100	100

Grandes entreprises de type commercial

Classification	Apprentis		Elèves de LEP	
	Diplômés	ND	Diplômés	ND
Manoeuvre	3	11	4	10
OS	13	17	5	9
OQ	39	20	5	2
Autre	45	52	86	79
Total	100	100	100	100

Source : CEREG - Observatoire des Entrées dans la Vie Active

Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

4. ÉVOLUTION DU STATUT

Sur le plan statutaire aussi, les écarts se réduisent entre apprentis et anciens élèves de LEP (cf. tableau 28). Ces derniers améliorent donc leur situation de manière plus sensible que les apprentis, et ce quel que soit le type d'entreprises. On remarque toutefois que la situation se renverse dans les entreprises de type industriel de grande taille : les élèves de LEP deviennent plus nombreux que les apprentis à bénéficier d'un statut stable. Dans les entreprises de type commercial, par contre la situation reste nettement à l'avantage des apprentis. Enfin, le secteur public a le taux d'emplois stables le plus faible de tous.

Tableau 28
Proportion d'emplois à statut stable
Comparaison entre première et dernière situations professionnelles

	Première situation professionnelle		Dernière situation professionnelle	
	Apprentis	LEP	Apprentis	LEP
Entreprises de type artisanal de moins de 10 salariés	87 %	63 %	93 %	83 %
Entreprises de type artisanal de 10 salariés et plus	88 %	63 %	93 %	88 %
Entreprises de type industriel de moins de 100 salariés	80 %	55 %	90 %	85 %
Entreprises de type industriel de 100 à moins de 500 salariés	72 %	55 %	86 %	84 %
Entreprises de type industriel de plus de 500 salariés	82 %	53 %	87 %	92 %
Entreprises de type commercial de moins de 10 salariés	75 %	56 %	91 %	77 %
Entreprises de type commercial de 10 salariés et plus	75 %	44 %	86 %	78 %
Grandes entreprises de services Privé	42 %		81 %	
Grandes entreprises de services Public	37 %		69 %	

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

5. ÉVOLUTION DU MÉTIER

Mesurée à l'aide de l'indicateur d'adéquation formation-emploi, la relation entre la formation et l'emploi est plus étroite pour les apprentis que pour les élèves de LEP, au moment de l'insertion dans la vie active. Cet indicateur est une moyenne de la concentration des individus dans le métier le plus fréquemment occupé à l'issue d'une spécialité de formation donnée. Dans le tableau suivant² 250 puis les métiers d'insertion occupant au moins 5% de l'effectif de la spécialité et au moins 20 personnes (effectif non pondéré). N'ont pas été retenus les ouvriers sans autre désignation et les manutentionnaires., on constate effectivement des concentrations très fortes d'apprentis sur un seul métier à l'issue des spécialités de formation artisanales. Mais si on élargit un peu l'objectif pour examiner les trois ou quatre métiers les plus fréquemment occupés, on constate que la fréquence globale de ces métiers "en rapport avec la formation" varie beaucoup selon la spécialité de formation. A spécialité comparable, donc dans les spécialités artisanales ou industrielles, elle est plus faible chez les élèves de LEP. Par contre cette fréquence est très élevée dans les spécialités tertiaires, qui n'existent pas en apprentissage.

2 Le tableau 29 donne, pour chaque spécialité de formation, et pour les métiers les plus fréquemment occupés à l'issue de cette formation, le pourcentage de jeunes issus de cette spécialité occupant ce métier, au premier emploi, et aussi au dernier. Ont été sélectionnées les spécialités de formation d'effectif non pondéré.

Tableau 29
Métiers les plus fréquemment occupés en début de vie professionnelle et évolution

Groupes de spécialités	Elèves de LEP			Apprentis		
	Métiers	Première situation prof. (%)	Dernière situation prof. (%)	Métiers	Première situation prof. (%)	Dernière situation prof. (%)
05 .Bâtiment				09 .Maçon	78,2	59,7
06 .Couverture/Plomberie				10 .Plombier/Couvreur	73	50,1
07 .Peinture				11 .Peintre	63,5	46,1
09 .Forge .Chaudronnerie	15 .Serrurier/Métallier 17 .Chaudronnier/Carrossier 21 .Ouvrier soudeur	10 21,7 11 ---	33,6	15 .Serrurier/Métallier 17 .Chaudronnier/Carrossier 21 .Ouvrier soudeur	19,9 36,4 5,8 ---	45,8
10 .Mécanique	19 .Mécanicien 20 .Ouvrier sur machines	22,5 15,6 ---	32,4	19 .Mécanicien 20 .Ouvrier sur machines	62,5 6,5 ---	55,6
11 .Electricité	26 .Electricien	47,1	44,4	26 .Electricien	77,8	58,7
17 .Boulangerie				44 .Boulangier	74,4	55,6
21 .Habillement	49 .Couturier 83 .Vendeur 86 .Agent de service	52,4 9,9 13,5 ---	73			
23 .Bois	58 .Charpentier 59 .Menuisier/Ebéniste	7 61,9 ---	46,6	58 .Charpentier 59 .Menuisier/Ebéniste	9,1 72,1 ---	62
27 .Dessin industriel	75 .Dessinateur	23,8	30,9			
29 .Techniques administratives	81 .Employé de bureau 83 .Vendeur 86 .Agent de service	50,4 12,3 9,7 ---	77,7			
30 .Secrétariat	81 .Employé de bureau 83 .Vendeur 86 .Agent de service	64,3 9,1 9,9 ---	85			
31 .Comptabilité	81 .Employé de bureau 83 .Vendeur 86 .Agent de service	56,3 13,9 5,5 ---	77,6			
33 .Commerce	81 .Employé de bureau 83 .Vendeur 86 .Agent de service	38,4 23,7 11,8 ---	70,7	83 .Vendeur 86 .Agent de services	62,3 6 ---	59,8
37 .Santé	83 .Vendeur 86 .Agent de service 88 .Prof. Santé 89 .Educateur/Aide maternelle	6,4 25 40,2 7,4 ---	72,1			
39 .Hôtellerie/Collectivité	83 .Vendeur 86 .Agent de service	6,5 59,6 ---	60			

Source : CEREQ - Observatoire des Entrées dans la Vie Active
Enquêtes de cheminement 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

On note aussi que la fréquence d'occurrence de ces métiers fréquemment occupés à la dernière situation professionnelle baisse sensiblement chez les apprentis (de 15 à 20 points), en même temps que se diversifient les "pôles" d'insertion. Pour les élèves de LEP, les pôles d'insertion, déjà plus variés au départ, le restent. Alors que la concentration des élèves de LEP sur les métiers les plus fréquents baisse de façon beaucoup moins sensible dans les groupes de spécialités industrielles. Une seule exception : la spécialité du bois, donc une spécialité artisanale où la concentration baisse dans les mêmes proportions que pour les apprentis. Les chiffres concernant les autres spécialités artisanales en LEP (Bâtiment, Couverture Plomberie, Peinture) ne figurent pas sur le tableau en raison de la faiblesse des effectifs : toutefois, les fréquences observées dans ces spécialités baissent toutes dans des proportions semblables (entre 10 et 20 points d'écart).

Il y a donc un mouvement complexe et un peu contradictoire qui se produit : une adéquation très forte entre une spécialité de formation et un métier à l'issue de l'apprentissage, relation qui se "détend" au cours du temps. On constate le même relâchement à l'issue des spécialités artisanales enseignées à l'école. Par contre, les spécialités tertiaires n'augmentent pas leurs débouchés en terme de métier au fil des années (la concentration augmentant même légèrement dans le tertiaire de bureau) ; ceci s'explique aussi par la "couverture" très large des intitulés de métiers tertiaires due finalement à une identification moins fine.

CHAPITRE IV

Les jeunes sortis de l'apprentissage et des formations scolaires en 1989

**LES JEUNES SORTIS
DE L'APPRENTISSAGE
ET DES FORMATIONS
SCOLAIRES EN 1989**

1. L'INSERTION DANS LE SYSTÈME PRODUCTIF EN 1990

On ne dispose pas sur cette population d'enquête de cheminement, retraçant leur parcours professionnel sur plusieurs années, et comportant les informations détaillées sur lesquelles ont été bâties les analyses précédentes. L'enquête disponible¹ décrit la situation et l'emploi des jeunes en février 1990². Seuls sont retenus dans le champ, les jeunes occupant un emploi à cette date, y compris les mesures pour l'emploi des jeunes, stages et contrats particuliers. Sur ces données, incomplètes par rapport aux analyses précédentes, mais plus récentes, nous avons reproduit l'analyse factorielle sur l'emploi mise en oeuvre sur les enquêtes de cheminement. L'information a été structurée à peu près de la même façon, pour pouvoir effectuer des comparaisons, sachant qu'il manque des informations essentielles comme la "nature de l'employeur"³.

L'analyse porte sur le tableau de Burt croisant entre elles les variables descriptives de la situation : secteur d'activité et taille de l'établissement, classification et statut de l'emploi. Afin de comparer les résultats avec les observations faites sur la première situation des cohortes de 1979 et 1980, on a construit des "pôles" d'emploi analogues en regroupant les entreprises de même taille et secteur d'activité. Le découpage en cinq tranches de taille proposé par le questionnaire d'insertion ne nous permet pas non plus de distinguer les petites entreprises industrielles (moins de 100 salariés) parmi celles de moins de 500 salariés.

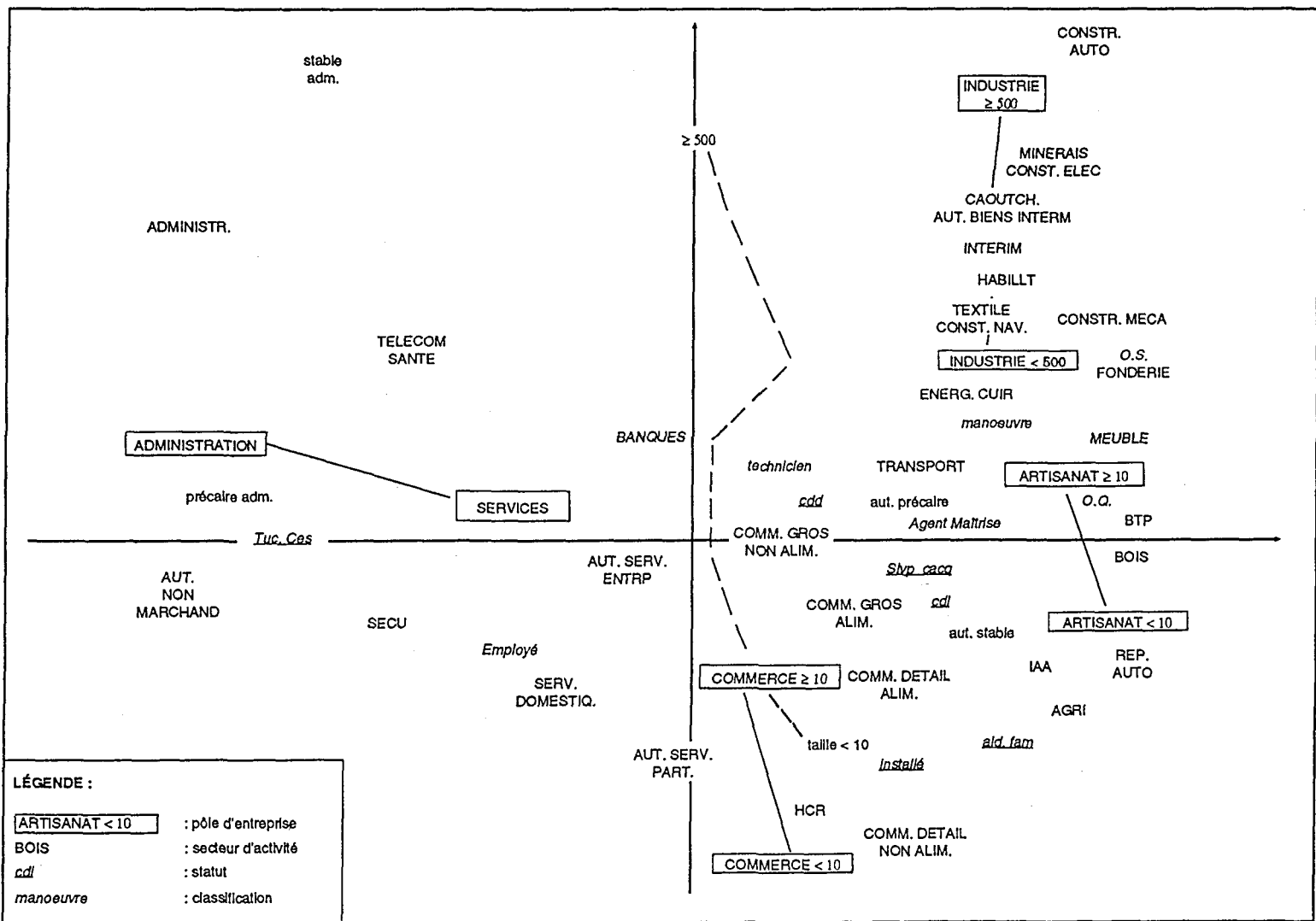
Le graphique 4 reproduit le premier plan factoriel de cette analyse. Y sont projetés en points illustratifs, les pôles d'emploi ainsi que l'indication précise du type de situation occupée (contrat à durée indéterminé ou déterminée, intérim, SIVP, contrat d'adaptation ou de qualification, TUC ou CES, etc.).

1 Cf. annexe n° 5.

2 Il s'agit de l'emploi au moment de l'enquête qui n'est pas forcément le premier emploi. L'analyse précédente avait porté sur le premier emploi.

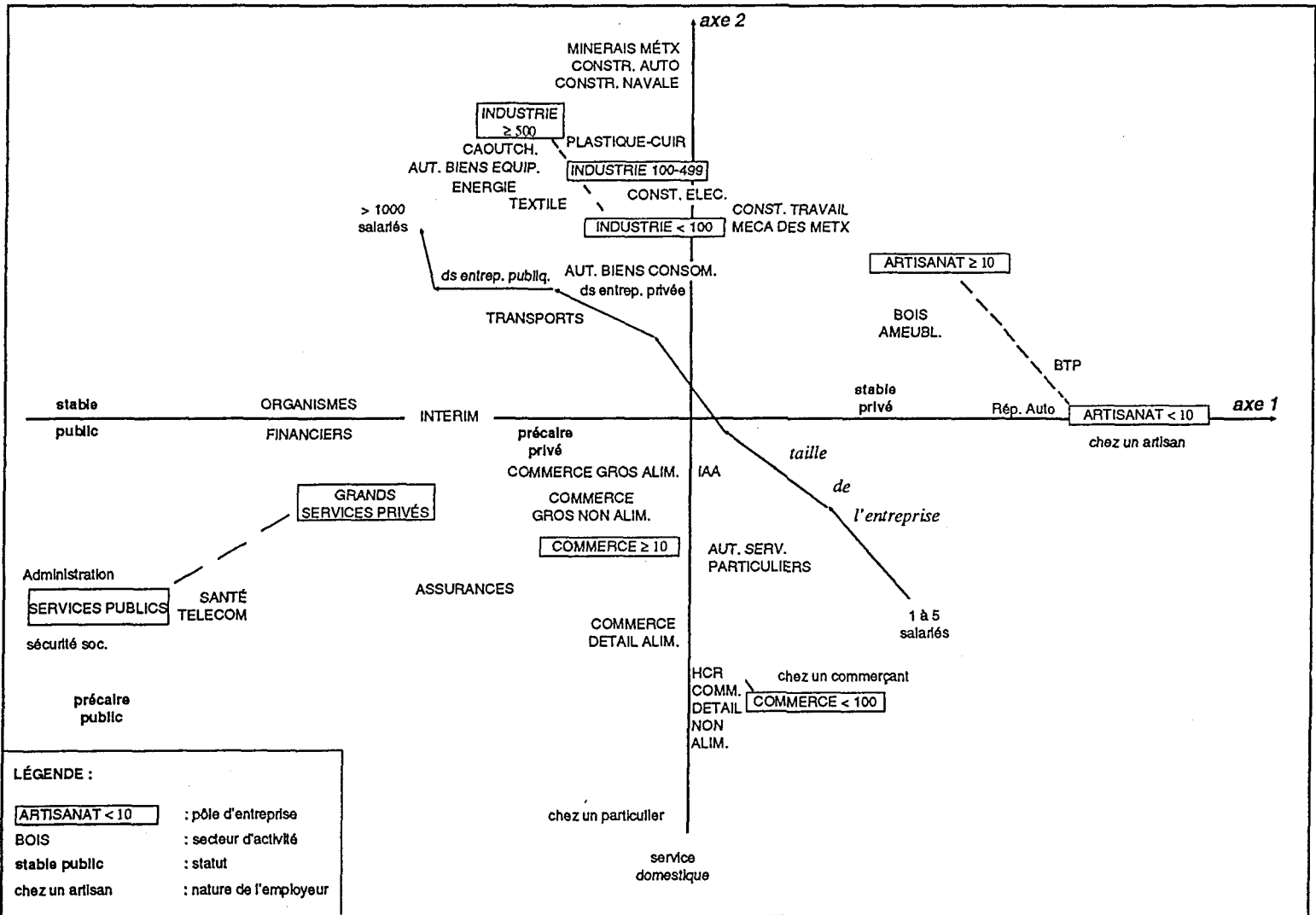
3 Cf. annexe n° 1.

Graphique 4
L'espace des emplois en 1990



Graphique 5

L'espace des emplois
(sortants de 1978 et 1979)



Si on compare cette carte à l'analyse faite sur les jeunes sortis en 78 et 79 (graphique N° 5), on constate un éclatement des services et surtout de l'Administration qui se démarquent très fortement (à gauche), avec pour conséquence le tassement des autres secteurs dans la partie droite du graphique, où s'étagent comme auparavant le long de l'axe 2 le commerce de petite puis de grande taille, l'artisanat, et les pôles industriels, eux aussi ordonnés selon la taille. La ligne des tailles suit très exactement le second axe. Et les positions relatives des caractéristiques du premier emploi se trouvent dans l'ensemble conservées par rapport au graphique 5. Les pôles "services" (administration surtout) doivent leur éloignement sur le premier axe au recours massif en début de vie active, aux mesures pour l'emploi des jeunes, ces secteurs ayant l'exclusivité des recrutements sur contrats emploi-solidarité (CES) ou travaux d'utilité collective (TUC) pour pourvoir les emplois de bureau. Comme le montre le graphique 6 où se trouvent projetées les spécialités de formation (celles des élèves de LP distinguées de celles des apprentis), il s'agit là d'emplois surtout destinés aux anciennes lycéennes formées aux métiers de secrétariat, de la comptabilité, de la santé ou du service dans les collectivités.

Le premier facteur sépare ainsi nettement les jeunes lycéens et les apprentis, ceux-ci s'insérant dans les entreprises de service plus rarement que ceux-là, qui, électriciens, mécaniciens ou peintres, peuvent trouver des embauches dans les grandes administrations (seuls 5,3 % des anciens apprentis déclarent travailler dans une administration, contre 25,6 % des lycéens - cf. tableau 30).

Les apprentis gardent toujours, sur les lycéens, l'avantage de la stabilité du statut (on ne dispose évidemment pas ici de la durée de l'emploi), puisque plus d'un apprenti sur deux a signé un CDI, alors que c'est le cas de moins d'un lycéen sur trois : (cf. tableau 31) mais les filles sont beaucoup plus nombreuses en LP qu'en CFA, et elles y reçoivent une formation tertiaire dont le premier débouché sera un TUC ou un CES (ces mesures accueillent en février quatre-vingt-dix 25,9 % des anciens lycéens en emploi).

Ainsi les deux analyses des premiers emplois occupés après une formation de niveau V, faites à dix ans d'intervalle, confirment la stabilité des liens qui organisent les caractéristiques de ces emplois (hors l'accentuation conjoncturelle du clivage entre les services publics et les autres secteurs).

Graphique 6
Espace des emplois en 1990
Les spécialités de formation projetées sur le premier plan factoriel

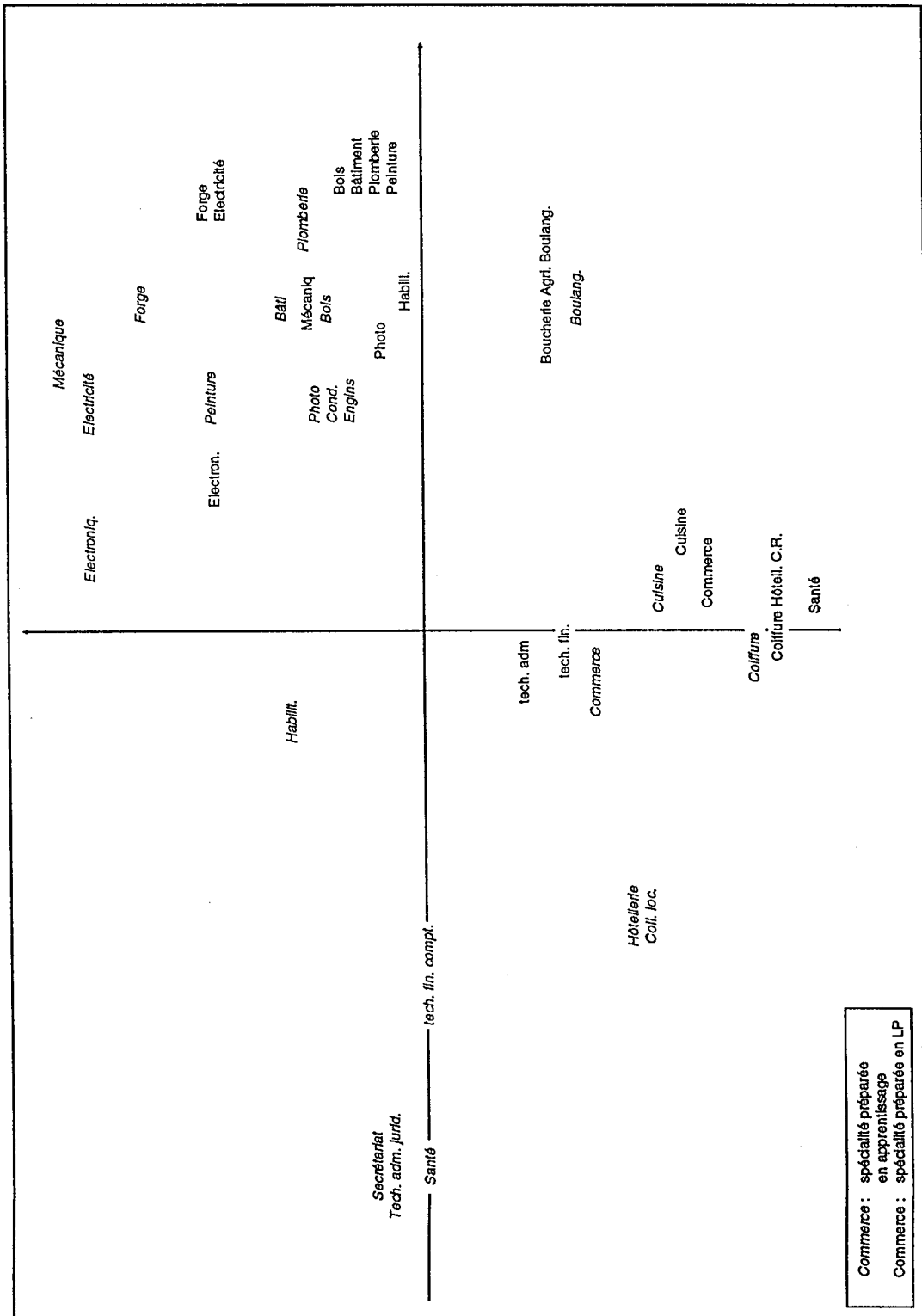


Tableau 30
Statut en février 1990

Statut	Apprentis	Elèves de LP
Stable (1) - Privé ou public hors administration (2)	46,6	30,7
Stable - administration, collectivités locales	1,1	3,4
Stable - s a i	7,1	2,6
Précaire - privé ou public hors administration	34,9	36,3
Précaire - administration, collectivités locales	4,2	22,2
Précaire - s a i	6,0	4,8
	100	100

Source : CEREQ - DEP - Enquête d'Insertion dans la Vie Active 1990 auprès des sortants de 1989

(1) "stable" regroupe CDI, engagé, installé ou aide familial ;
"précaire" regroupe les autres situations.

(2) Contrairement au questionnaire de cheminement, les questionnaires d'insertion ne permet pas de distinguer entreprises publiques/privées, mais seulement administration et collectivité locale / autre type d'entreprise publique ou privé.

Tableau 31
Situation en février 1990

Type de situation	Apprentis	Elèves de LP
CDI	51,7	34,2
CDD	20,6	20,1
Intérim	3,7	5,2
Engagé	1,1	1,5
Installé	0,5	0,4
Aide familial	1,5	0,7
CA, CQ	13,0	9,2
SIVP	1,9	2,8
TUC, CES	6,0	25,9
	100	100

Source : CEREQ - DEP - Enquête d'Insertion dans la Vie Active 1990 auprès des sortants de 1989

2. ÉLÉMENTS SUR LES SALAIRES

Absent des enquêtes de cheminement qui ont servi à l'élaboration de la typologie des insertions dans l'emploi des cohortes de 1978 et 1979, le salaire est accessible dans l'enquête décentralisée et permet de compléter la comparaison entre apprentis et élèves de lycées professionnels. Il permet de la compléter et de la nuancer : si les apprentis conservent des statuts plus stables, en revanche ils sont moins bien rémunérés.

On compare ici le salaire net déclaré en février 90, salaire correspondant à l'emploi au moment de l'enquête. Pour nous limiter à des données effectivement comparables, nous n'avons calculé des salaires moyens que pour les individus occupant un emploi à statut "ordinaire", à durée déterminée ou indéterminée, donc excluant les emplois aidés. De ce fait, nous avons limité la comparaison aux salaires des garçons : l'importance de l'emploi aidé est très grande pour les jeunes filles et aurait conduit à conserver de trop petits effectifs⁴.

Au total, il reste 6923 garçons sortant d'apprentissage et 2160 anciens élèves de LP.

Le salaire ainsi calculé est en moyenne supérieur pour les élèves de lycées professionnels à celui des apprentis : 5165 francs contre 4936 francs⁵. Cet écart persiste dans les pôles d'insertion où la comparaison a un sens c'est-à-dire où les deux populations sont présentes (cf. tableau 32).

4 Nous avons également éliminé les durées hebdomadaires de travail inférieures à 35 h. et conservé une fourchette de salaire compris entre 3900 et 10 000 francs pour éliminer les cas aberrants.

5 Il ne s'agit ici que d'estimation (cf. annexe n° 5 sur l'enquête décentralisée). Nous ne considérons donc pas la valeur absolue des salaires mais leur écart.

Tableau 32
Salaires par pôles en février 1990

Comparaison Apprentis/Lycéens

Pôles	Lycéens		Apprentis		Ecart $d = m_L - m_A$	$d/\delta d$ (2)
	Effectifs n_L (1)	Salaire moyen m_L (1)	Effectifs n_A	Salaire moyen m_A		
Artisanat < 10 salariés	220	4887 F	1327	4656 F	231	4
Artisanat \geq 10 salariés	291	5131	1042	4969	162	2,8
Industrie < 500 salariés	737	5206	801	4960	246	6,1
Industrie \geq 500 salariés	163	5783	140	5840	- 57	-
Commerce < 10 salariés	137	4944	959	4729	215	2,8
Commerce \geq 10 salariés	241	5120	1108	5016	104	1,6

Source : CEREG - DEP - Enquête d'Insertion dans la Vie Active 1990 auprès des sortants de 1989

(1) Les effectifs n_L et les moyennes m_L ne sont pas pondérés ici.

(2) L'enquête auprès des apprentis étant exhaustive, le salaire moyen d'une catégorie d'apprentis est une valeur "certaine", non soumise aux fluctuations d'échantillonnage. L'erreur d'échantillonnage δd sur la différence $d = m_L - m_A$ est donc celle de la moyenne m_L seule.

La valeur de $d/\delta d$ permet de tester l'hypothèse nulle $H_0 : m_L = m_A$ contre l'hypothèse alternative $H_1 : m_L > m_A$ (test unilatéral). Le seuil correspondant au risque de 5 % dans le cas du test unilatéral étant 1,64, toute valeur de $d/\delta d$ supérieure à ce seuil amènera à conclure à une différence positive significative à 5 % (au risque de 1 % le seuil est de 2,32).

Dans l'impossibilité de calculer la vraie erreur d'échantillonnage δd (le plan de sondage à deux degrés adopté est complexe, et nous ne disposons pas de la taille des strates) nous l'estimerons par $\delta L/\sqrt{n_L}$. Cet estimateur correspond au cas d'un sondage élémentaire. On peut penser qu'il sous-estime peu la variance d'échantillonnage, et qu'étant donné les valeurs élevées des $d/\delta d$, les différences resteraient significatives avec un test basé sur les vraies variances.

Les apprentis sont donc infériorisés partout, sauf dans l'industrie de grande taille où la différence n'est pas significative. C'est donc là où la gestion est la plus standardisée que les deux populations semblent être sur un pied d'égalité. Par contre, partout ailleurs, y compris dans les pôles artisanal et commercial où les apprentis s'insèrent plus facilement, de manière plus stable, ils sont moins bien rémunérés.

Par ailleurs, l'écart de salaire constaté entre les pôles eux-mêmes est toujours au bénéfice des grandes tailles y compris pour les apprentis (cf. tableau 33).

Tableau 33
Salaires par pôles

Comparaisons par tailles d'entreprises

Pôles	Grandes tailles		Petites tailles		Ecart d = m ₂ - m ₁	d/δd (1)
	Effectifs n ₂	Salaire moyen m ₂	Effectifs n ₁	Salaire moyen m ₁		
Artisanat						3
Apprentis	1042	4969 F	1327	4656	313	
Lycéens	291	5131	220	4887	244	
Industrie						5,9
Apprentis	140	5840	801	4960	980	
Lycéens	163	5783	737	5206	577	
Commerce						1,75
Apprentis	1108	5016	959	4729	287	
Lycéens	241	5120	137	4944	176	

Source : CEREQ - DEP - Enquête d'Insertion dans la Vie Active 1990 auprès des sortants de 1989

(1) Il n'y a pas lieu ici de tester la significativité des écarts de moyennes sur les apprentis puisqu'elles ne sont pas estimées mais "connues"...

Pour les lycéens, faisant la même supposition que précédemment (que l'erreur d'échantillonnage peut-être estimée par le calcul correspondant à un tirage aléatoire simple), l'erreur d'échantillonnage sur la différence d = m₂ - m₁ sera

$$\sigma_d = \sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}$$

De même que précédemment, on pourra conclure au risque de 5 % à une différence significativement positive si d/δd dépasse le seuil de 1,6.

CONCLUSION

Les apprentis s'insèrent bien dans les entreprises artisanales : cette première conclusion ne surprendra personne. Peut-être ses modalités sont-elles plus étonnantes. L'insertion professionnelle dans l'artisanat passe pour être vierge des signes extérieurs de reconnaissance de la qualification : les artisans seraient sensibles aux qualités des personnes sans du tout s'occuper des qualités formelles que sont par exemple la possession du diplôme. Or les indicateurs que nous avons retenus, qui sont tous des indicateurs statistiques, donc formels par nature, montrent que les entreprises artisanales passent par un certain formalisme : le diplôme est reconnu. La présence de contrats à durée indéterminée pourrait être simplement le signe d'une gestion relativement informelle. Mais la stabilité de l'emploi est confirmée par la durée effective des emplois. Une gestion de la main d'oeuvre qui ne ressemble pas à celle de l'urgence : on retrouve le même niveau de stabilité des emplois et de reconnaissance de la qualification des apprentis dans les grandes entreprises industrielles. Pourtant, il y a tout lieu de penser qu'il ne s'agit pas du même mode de gestion : les formes standardisées de la gestion industrielle rejoignent les formes domestiques de la gestion artisanale.

Cette constatation est d'autant plus frappante que dans bon nombre de cas, nous l'avons vu, il s'agit de gestion au sens strict dans la mesure où les employeurs ne sont autres que les artisans parents d'apprentis. Même si elle ne va pas toujours jusqu'à une telle gestion familiale de la formation et de l'emploi, l'intervention de la famille dans la recherche d'un maître d'apprentissage est très présente, notamment dans les professions indépendantes.

Ces considérations concernent les apprentis. Les élèves de LEP semblent apparemment bénéficier de conditions d'insertion moins favorables. Comment interpréter ces résultats ? Ils semblent à première vue confirmer ce que l'on sait de l'insertion comparée des apprentis et des lycéens. L'apprentissage correspondrait mieux aux besoins des entreprises. La relation formation-emploi y est caractérisée par une étroite correspondance entre la nomenclature des métiers et la nomenclature des formations. Le socle en est constitué essentiellement par les savoirs techniques, les savoirs traditionnels, en d'autres termes une relation formation-emploi basée sur le métier.

L'articulation entre formation et emploi se distend, c'est à dire que plusieurs formations différentes alimentent les mêmes emplois, quand le contenu technique est plus flou, dépend davantage des organisations, plus récent aussi, non solidifié soit par la technique, soit par la coutume, quand on ne raisonne plus en termes de métiers mais en termes de niveaux. C'est

moins le contenu de la tâche qui importe, que les capacités des personnes. La formation reçue est là pour attester la valeur des personnes et moins leur savoir technique. Alors les formations sont interchangeable, pourvu qu'elles aient **le même niveau**. Il semble que la formation scolaire et donc les élèves de LEP soient davantage reconnus pour leur niveau que pour leur métier. L'indicateur d'adéquation plus faible devient ainsi le signe d'un mode de reconnaissance différent.

On sait que l'adéquation entre la formation et l'emploi ne relève pas d'une simple correspondance. Les formations diffusent dans le système productif, inversement les emplois recrutent des individus d'origine fort différente : les besoins en qualification ne sont pas équivalents aux besoins en formation. Les personnes sont mobiles dans le système des emplois : la correspondance parfaite en termes de métiers ne fonctionne que dans des segments très limités du système productif. Ainsi le niveau plus faible de l'indicateur d'adéquation concernant les élèves de LEP reflète un mode d'articulation entre formation et emploi basé sur le niveau.

Cette interprétation conduit à deux remarques complémentaires : cette articulation entre formation et emploi n'est pas forcément signe de modernité. L'exemple de la formation professionnelle en Allemagne montre que le niveau de formation y joue un rôle beaucoup moins important. Elle n'est pas articulée sur le niveau de formation générale comme en France. C'est sur le contenu technique des formations et des emplois qu'ont lieu les négociations entre partenaires sociaux et que se construit le consensus. La question du niveau est secondaire par rapport au contenu technique. En France, quand les pouvoirs publics ont eu pour objectif l'extension de l'apprentissage, il n'a pas été question de l'étendre à d'autres **niveaux de formation** que le niveau V.

Deuxième remarque : les jeunes filles souffrent beaucoup d'une articulation entre formation et emploi basée sur le niveau. Les anciens "métiers" où la notion de niveau a moins d'importance (il ne s'agit pas forcément de métiers de faible niveau) sont devenus rares. Les jeunes filles de niveau V dont l'insertion professionnelle est concentrée sur des emplois tertiaires, affrontent de plein fouet la concurrence des niveaux de formation plus élevés.

Le règne du niveau de formation a beaucoup de conséquences : un système de formation où l'orientation se fait par l'échec, et donc la nécessité d'une gestion de l'échec scolaire ; une insertion professionnelle des jeunes difficile, heurtée, en l'absence de médiations aussi consensuelles que celles qui peuvent se construire autour du métier ; une hiérarchisation très forte à la fois des formations et des emplois qui pèse sur l'ensemble du système social... Sans pousser plus avant la réflexion sur ce thème, et pour revenir à la comparaison entre voie scolaire et apprentissage, il nous semble intéressant de replacer le débat sur l'alternance dans ce cadre.

Pour bien fonctionner, l'alternance suppose un consensus très fort sur un contenu de formation. Le métier traditionnel fournit une base "naturelle" à un tel consensus encore que les contradictions entre logique scolaire et logique productives soient parfois très fortes. Le consensus parvient à se construire dans certains secteurs industriels ou dans certaines branches professionnelles où peut fonctionner cette notion. Cependant, qu'elle soit basée sur le métier ou sur le niveau, l'articulation entre formation et emploi a besoin de médiation. L'alternance est une de ces médiations historiquement et géographiquement plutôt liée à la notion de métier. Il reste à trouver les médiations propres à faire fonctionner la notion de niveau ou bien à tempérer cette notion par un retour à une notion de métier renouvelée. Les "métiers d'entreprise" dont on constate l'émergence sont-ils autre chose ?

ANNEXES

LES SOURCES STATISTIQUES ET LES VARIABLES UTILISEES

1. LES SOURCES

Les données utilisées dans cette étude sont issues de quatre enquêtes de l'Observatoire des entrées dans la vie active du CEREQ.

- **Auprès des jeunes sortis en 1978 d'apprentissage**, une enquête d'insertion a été menée en 1979 par voie postale et une enquête de cheminement en 1983 par interviews.
- **Auprès des jeunes sortis en 1979 des formations technologiques scolaires de niveaux V** (classes terminales des lycées d'enseignement professionnel : CAP et BEP), une enquête d'insertion a été menée en 1980 par voie postale et une enquête de cheminement en 1984 par interviews.

Pour chacune de ces deux populations, les enquêtes d'insertion et de cheminement sont appariées au niveau des individus ayant répondu à l'enquête de cheminement. Les enquêtes de cheminement permettent de constituer des échantillons au 1/20ème, redressés par pondération.

Outre les caractéristiques socio-démographiques et de formation, ces enquêtes contiennent une description détaillée de toutes les situations rencontrées par les jeunes au cours de la période d'observation : emploi, chômage, service national, stages, etc. Le questionnaire comporte un calendrier permettant la reconstitution des itinéraires professionnels. Suivant les cas, l'information retenue a été tirée de l'enquête d'insertion ou de l'enquête de cheminement, parfois du fichier d'adresses initial.

Sur ces fichiers, le champ a été limité aux individus ayant occupé à un moment quelconque de la période au moins un emploi d'ouvrier ou d'employé, quels qu'en soient le statut ou la durée.

Les échantillons finalement constitués sont de 9290 anciens élèves de lycées professionnels représentant 185 154 individus, et 4256 apprentis représentant 71 732 individus.

2. LES VARIABLES

Nous avons utilisé non seulement les variables attachées à l'emploi lui-même : classification, durée et statut de l'emploi (stable ou précaire), mais aussi son mode d'accès et la durée d'accès. D'autres variables concernent l'entreprise dans laquelle il est exercé : taille et secteur d'activité. Sur l'entreprise, nous disposons d'une variable propre aux enquêtes de cheminement professionnel de l'Observatoire EVA, la "nature de l'employeur". Dans un but d'identification du type d'entreprise, on demande aux enquêtés de classer leur employeur dans une nomenclature : artisan, commerçant, entreprise privée, etc...Ce classement, sans rapport avec une définition économique ou juridique de l'activité, identifie bien une représentation du type d'entreprise dans laquelle travaillent les individus.

Notons tout de suite que l'emploi n'est pas repéré par le métier. Pour les populations qui nous occupent, en particulier les apprentis, le métier se confond parfois étroitement avec le secteur d'activité ce qui aurait structuré les analyses de manière telle que rien d'autre n'aurait été visible.

L'ANALYSE FACTORIELLE

Avant d'être concentrées sur les emplois, les analyses ont porté sur un ensemble de variables, les unes caractérisant les caractéristiques socio-démographiques des individus, les secondes la formation et enfin les dernières la situation professionnelle.

L'analyse concernant la situation professionnelle porte sur un tableau de Burt¹ croisant entre elles les variables descriptives de la première situation professionnelle : durée d'accès et mode d'accès à l'emploi, nature de l'employeur, taille et secteur d'activité de l'établissement, statut et classification du poste occupé, durée de l'emploi.

Ce tableau est construit à partir de 13 546 individus (dont 4256 anciens apprentis et 9290 anciens élèves de lycées d'enseignement professionnel), que nous avons choisi de ne pas pondérer : le retour aux données en est plus immédiat, et la structure n'est pas sensible à la pondération².

En tableau supplémentaire à cette analyse a été adjoint le sous-tableau de Burt croisant avec les variables d'emploi des variables caractéristiques des individus.

Certaines variables actives, en particulier le secteur d'activité, admettent un grand nombre de modalités ; on sait que dans ce cas les pourcentages d'inertie associés aux facteurs d'une analyse de correspondances multiples sont faibles : ici, 10 % pour le premier, 6 % pour le second.

Nous avons exploré un grand nombre d'analyses, avant d'arrêter cette construction, en particulier par des études séparées et comparaisons systématiques des deux populations. De même ne nous sommes-nous pas limitées à l'interprétation des deux premiers facteurs. Après examen de ces résultats intermédiaires, le premier plan factoriel de cette analyse nous a clairement paru constituer le fond de carte le plus riche et le plus synthétique sur lequel développer notre propos. Sur cette "carte" ont été projetées les variables de formation en variables supplémentaires.

1 Rappelons que le tableau de Burt juxtapose en une matrice carrée symétrique l'ensemble des tableaux de contingence des variables prises deux à deux. Pour les propriétés du tableau de Burt, on renvoie par exemple à Escofier B., Pagès J., 1988, *Analyses factorielles simples et multiples*, Dunod.

2 Voir à ce sujet Lebart L., Morineau A., Tabard N., 1977, *Techniques de la description statistique*, Dunod.

LA CONSTRUCTION DES PÔLES

1. ENTREPRISES DE TYPE ARTISANAL

On distingue les entreprises artisanales de moins de 10 salariés - 31 740 individus, 12,4 % de l'ensemble de la population - de celles de plus de 10 salariés - 30 210 individus, 11,8 % de l'ensemble de la population.

Certains secteurs sont entièrement classés dans ces pôles.

	Proportion des effectifs du pôle	
	- de 10 salariés	10 salariés et plus
Travail mécanique du bois	3,5 % (*)	5 %
Industrie de l'ameublement	4,5 %	8 %
Bâtiment, génie civil et agricole	52,0 %	53 %
Commerce et réparation auto	20,5 %	24 %

Source : CEREQ - Observatoire des entrées dans la vie active

Enquêtes de cheminement de 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

Dans d'autres cas, il faut en outre que l'employeur soit artisan (variable "nature de l'employeur").

	Proportion des effectifs du pôle	
	- de 10 salariés	10 salariés et plus
Industries agricoles et alimentaires	5	---
Production et distribution d'énergie	---	---
Minerais, métaux, acier	---	---
Fonderie, travail des métaux	5 %	3 %
Caoutchouc, plastiques	---	---
Autres biens intermédiaires	---	---
Construction mécanique	3 %	---
Construction électrique et électronique	---	---
Construction automobile	---	---
Construction navale, aéronautique, armement	---	---
Industrie textile	---	---
Industrie de l'habillement	---	---
Industrie du cuir, chaussures	---	---
Autres biens de consommation	---	---
Transports	---	---

(*) Seuls les pourcentages supérieurs à 3 % des effectifs du pôle sont mentionnés.

Source : CEREG - Observatoire des entrées dans la vie active

Enquêtes de cheminement de 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

2. ENTREPRISES DE TYPE INDUSTRIEL

On distingue les entreprises industrielles de moins de 100 salariés - 27 598 individus, 10,7 % de la population - de celles de 100 à 499 salariés - 19 852 individus, 7,7 % de la population - et celles de plus de 500 salariés - 12 003 individus, 4,7 % de la population.

Si l'employeur n'est ni un artisan, ni un commerçant (variable "nature de l'employeur"), le secteur des industries agricoles et alimentaires est classé dans ce pôle.

Les autres secteurs mentionnés y figurent si l'employeur n'est pas un artisan (variable "nature de l'employeur").

	Proportion des effectifs du pôle		
	- de 100 salariés	100 à 499 salariés	500 salariés et plus
Industries agricoles et alimentaires	10 %	15 %	5,5 %
Production et distribution d'énergie	---	---	4 %
Minerais, métaux, acier	---	---	9 %
Fonderie, travail des métaux	17 %	10 %	7 %
Caoutchouc, plastiques	3 %	3 %	7,5 %
Autres biens intermédiaires	6 %	8 %	9 %
Construction mécanique	13 %	9 %	9 %
Construction électrique et électronique	9 %	9 %	9 %
Construction automobile	3 %	6 %	18 %
Construction navale, aéronautique, armement	---	3 %	4 %
Industrie textile	3 %	4 %	---
Industrie de l'habillement	11,5 %	12 %	---
Industrie du cuir, chaussures	---	---	---
Autres biens de consommation	8 %	7 %	4 %
Transports	10 %	8 %	7 %

Source : CEREQ - Observatoire des entrées dans la vie active

Enquêtes de cheminement de 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

3. ENTREPRISES DE TYPE COMMERCIAL

On distingue les entreprises commerciales de moins de 10 salariés - 40 477 individus, 15,8 % de la population - et celles de 10 salariés et plus - 32 992 individus, 12,8 % de la population.

Si l'employeur est un commerçant (variable "nature de l'employeur"), le secteur des industries agricoles et alimentaires est classé dans ce pôle.

Les secteurs suivants sont entièrement classés dans ces pôles.

	Proportion des effectifs du pôle	
	- de 10 salariés	10 salariés et plus
Industries agricoles et alimentaires	10 %	3 %
Commerce de gros alimentaire	---	7 %
Commerce de gros non-alimentaire	3 %	9 %
Commerce de détail alimentaire	17 %	25,5 %
Commerce de détail non-alimentaire	20 %	17 %
Hôtels, cafés, restaurants	21,5 %	21 %
Autres services aux entreprises	---	3 %
Autres services aux particuliers	19 %	14 %
Services domestiques	6 %	---

Source : CEREQ - Observatoire des entrées dans la vie active

Enquêtes de cheminement de 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

4. GRANDES ENTREPRISES DE SERVICES

On distingue les grands services privés à l'aide de la "nature de l'employeur" : ne travaillent pas dans une administration d'Etat ou dans une collectivité locale - 11 951 individus, 4,7 % de la population - et les services publics : travaillent dans une administration d'Etat ou une collectivité locale - 18 558 individus, 7,2 % de la population.

Les secteurs suivants sont classés dans ces pôles.

	Proportion des effectifs du pôle	
	Privé	Public
Télécommunications et postes	6 %	10 %
Santé	37 %	25 %
Location et crédit-bail immobiliers	---	---
Assurances	16 %	---
Organismes financiers	28 %	---
Sécurité sociale	---	9 %
Administration, armée, police	---	36 %
Autres services non marchands	5 %	19 %

Source : CEREQ - Observatoire des entrées dans la vie active

Enquêtes de cheminement de 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

5. AUTRES : 31 505, 12,2 %

- Secteurs

- agriculture, sylviculture, pêche 16 %
- études, conseils, assistance 75 %
- non déclaré 9 %

Les principaux types d'entreprises ("pôles")

Type d'entreprises ou pôle	Effectifs	%	Composition sectorielle (1)
Entreprises artisanales de moins de 10 salariés	31 740	12,4	IAA (5%). Travail des métaux (5%). Construction mécanique (3%). Bois (3,5%). Ameublement (4,5%). BTP (52%). Réparation automobile (20,5%). Autres (6,5%)
Entreprises artisanales de 10 salariés et plus	30 210	11,8	Travail des métaux (3%). Bois (5%). Ameublement (8%). BTP (53%). Réparation automobile (24%). Autres (7%).
Entreprises industrielles de moins de 100 salariés	27 598	10,7	IAA (10%). Travail des métaux (17%). Plastiques (3%). Autres b. interm. (6%) Const. méca. (13%). Electricité - électronique (9%). Const. auto. (3%). Textile (3%). Habillement (11,5%). Autres b. consommation (8%). Transports (10%). Autres (6,5%).
Entreprises industrielles de 100 à moins de 500 salariés	19 852	7,7	IAA (15%). Travail des métaux (10%). Plastiques (3%). Autres b. interm. (8%) Const. méca. (9%). Electricité - électronique (9%). Const. auto. (6%). Constr. navale et aéro. (3%). Textile (4%). Habillement (12%). Autres b. consommation (7%). Transports (8%). Autres (6%).
Entreprises industrielles de 500 salariés et plus	12 003	4,7	IAA (5,5%). Energie (4%). Minerais-métaux (7%). Plastiques (7,5%). Autres b. interm. (9%). Const. méca (9%). Electricité-électro (9%). Const. auto (18%). Const. navale et aéro (4%). Autres b. consom. (4%). Transports (7%). Autres (7%).
Entreprises commerciales de moins de 10 salariés	40 477	15,8	IAA (10%). Comm. gros non alim (3%). Comm. détail alim (17%). Comm. détail non alim. (20%). Hôtels-café-rest. (21,5%). Autres services aux partic. (19%). Services domestiques (6%). Autres (3,5%).
Entreprises commerciales de 10 salariés et plus	32 992	12,8	IAA (3%). Comm. gros alim (7%). Comm gros non alim. (9%). Comm. détail alim (25,5%). Comm. détail non alim. (17%). Hôtels-café-rest. (21%). Autres services aux entrep (3%). Autres services aux partic. (14%). Autres (3,5%).
Grandes entreprises de services du secteur privé	11 951	4,7	Télécom. (6%). Santé (37%). Assurances (16%). Orga. financiers (28%). Autres serv. non marchands (5%). Autres (8%).
Services publics	18 558	7,2	P. et télécom (10%). Santé (25%). Administration (36%). Autres services non marchands (19%). Autres (1%).
Autres	31 505	12,2	Agriculture (16%). Etudes-conseils-assistance (75%). Non déclaré (9%).
TOTAL	256 886	100	

Source : CEREQ - Observatoire des entrées dans la vie active
Enquêtes de cheminement de 1983 et 1984 auprès des sortants de 1979 et 1980

L'INDICATEUR D'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

L'indicateur d'adéquation formation-emploi est égal au rapport :

$$\frac{\sum_i \max_j k_{ij}}{\sum_i \sum_j k_{ij}}$$

où i est le métier, j la spécialité de formation, et k_{ij} le nombre d'individus provenant de la formation j et exerçant le métier i .

Prenons, pour illustrer le mode de construction de cet indicateur, le cas fictif de 200 individus issus de quatre formations a, b, c, d et exerçant les métiers u, v, w selon la répartition indiquée dans le tableau qui suit.

Formation j	a	b	c	d	$\max_j k_{ij}$	$\sum_j k_{ij}$
Métier i						
u	10	80	5	5	80	100
v	5	5	30	10	30	50
w	10	40	0	0	40	50
Somme en i					150	200

Le taux d'adéquation formation-emploi dans ce groupe vaut 150/200, soit 75 %.

Remarque : la valeur de l'indicateur calculé sur un groupe réunissant deux sous-groupes n'est pas la moyenne des deux indicateurs calculés sur les sous-groupes, comme on s'en convaincra en prenant un second échantillon fictif de 200 individus répartis comme suit.

Formation j	a	b	c	d	$\max_j k_{ij}$	$\sum_j k_{ij}$
Métier i						
u	8	10	8	4	10	30
v	10	30	50	60	60	150
w	0	10	5	5	10	20
Somme en i					80	200

L'indicateur d'adéquation vaut 40 % sur ce second échantillon. Calculons à présent l'indicateur sur l'ensemble des 400 individus regroupés.

Formation j	a	b	c	d	$\max_j k_{ij}$	$\sum_j k_{ij}$
Métier i						
u	18	90	13	9	90	130
v	15	35	80	70	80	200
w	10	50	5	5	50	70
Somme en i					220	400

Le taux d'adéquation sur l'ensemble du groupe est de 55 %.

L'ENQUÊTE DÉCENTRALISÉE

1. L'ÉCHANTILLON NATIONAL DU CEREQ

1.1. Au près des sortants de l'enseignement secondaire

Chaque année en février, les jeunes sortants de l'enseignement secondaire³ sont interrogés par voie postale par leur ancien chef d'établissement, suivant une méthodologie nationale. Au niveau académique, l'ensemble des tableaux de bord sur l'insertion ("tableaux récapitulatifs") dressé par chaque établissement permet de connaître par sexe, classe et spécialité de formation, la situation professionnelle des jeunes (emploi, chômage, service national, inactivité...). La Direction de l'Évaluation et de la Prospective du Ministère de l'Éducation nationale effectue la centralisation et la diffusion de ces informations : ainsi dispose-t-on annuellement d'une évaluation des sorties de l'appareil de formation et des indicateurs d'insertion professionnelle (taux de chômage, d'emploi, d'entrées en apprentissage). D'autres utilisations, notamment celles liées à l'exploitation des questionnaires retournés par les jeunes, sont laissées à l'initiative des académies.

Tous les deux ans, le CEREQ fait remonter des rectorats un échantillon d'environ 40 000 questionnaires représentatifs nationalement, qu'il fait relire, chiffrer et saisir. La connaissance des diplômes obtenus par les jeunes, la nature du premier emploi occupé et les secteurs d'activité économique recrutant les débutants sont autant d'éléments qui affinent l'analyse de l'insertion professionnelle permise par la seule utilisation des tableaux récapitulatifs.

Ce traitement d'un échantillon de questionnaires fournit des informations sur la première insertion professionnelle des jeunes analogues à celles produites par les précédentes

3 A l'exception des classes de terminales générales.

enquêtes nationales de l'Observatoire pour les niveaux IV à VI de formation (apprentissage exclu).

La taille des échantillons permet une exploitation nationale par classe, diplôme et spécialité détaillée de formation, et une exploitation interrégionale par classe, diplôme et spécialité très regroupée.

1.2. Auprès des sortants d'apprentissage

Dans sa conception même et pour des raisons de compétences administratives⁴, l'enquête décentralisée n'a pas été mise en place dans les centres de formation d'apprentis comme dans les établissements scolaires. Cependant depuis 1986, certains rectorats, avec ou sans l'appui de leur région, l'ont étendue à l'apprentissage.

En 1990, dans le cadre de l'évaluation du dispositif en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes, dont l'apprentissage est une composante, des mesures incitatives en direction des régions ont été prises par la Délégation à la Formation Professionnelle pour mobiliser ces dernières sur la connaissance de l'insertion de leurs apprentis. L'enquête décentralisée, étendue à l'apprentissage, réalisée dans les CFA et pilotée sur place par les rectorats (service statistique et service de l'apprentissage), permet de disposer d'une base d'information sur l'insertion professionnelle des apprentis identique à celle recueillie auprès des sortants du secondaire (tableaux de bord, questionnaires).

Pour sa part le CEREQ a exploité l'exhaustivité (environ 40 000) des questionnaires remontés des académies, disposant ainsi d'une information très fine du point de vue de la spécialité de formation sur les conditions d'insertion professionnelle des anciens apprentis : diplômes obtenus, maintien ou non chez le maître d'apprentissage à l'issue du contrat, durée de ce maintien, emplois et secteurs recrutant d'anciens apprentis...

De plus la simultanéité des enquêtes décentralisées, enseignement secondaire et apprentissage, est riche de comparaison entre les deux modes de formation (voie scolaire/apprentissage) au regard de l'insertion professionnelle des jeunes de niveaux V.

2. REMARQUES SUR LA CONSTRUCTION DES ÉCHANTILLONS

L'interrogation des apprentis est exhaustive. Un biais dû aux non-réponses subsiste cependant. Quant à l'échantillon des lycéens, il est issu d'un sondage à deux degrés (les unités primaires étant les établissements). Il couvre l'ensemble de la France métropolitaine à l'exception de l'académie de Toulouse. L'échantillon CEREQ est usuellement redressé à partir des tableaux récapitulatifs qui donnent une évaluation des flux de sortants. Nous avons utilisé pour la pondération des questionnaires dans les académies manquantes, les volumes de sortants extrapolés à partir de l'enquête de 88 : les chiffres fournis dans les tableaux utilisent cette pondération.

4 Les Centres de formation d'apprentis sont sous la tutelle des régions.

3. LE CHAMP DE L'ÉTUDE

Pour comparer les situations des jeunes sept mois après leur sortie de lycée professionnel ou de Centre de Formation pour apprentis, nous avons retenu de chacun des deux échantillons exclusivement les jeunes se déclarant en emploi à la date de l'enquête, soit dans l'une des neuf situations suivantes :

- salarié en emploi à durée illimitée
- salarié en emploi à durée limitée
- placé dans une entreprise de travail intérimaire
- engagé dans l'armée
- installé à son compte
- aide familial
- en contrat de qualification ou d'adaptation
- en stage d'initiation à la vie professionnelle
- employé au titre des travaux d'utilité collective (TUC) ou des contrats
- emploi - solidarité (CES).

Nous n'avons conservé dans l'échantillon des lycéens que les sortants au niveau V de formation (année terminale d'un cycle de préparation au CAP ou au BEP).

Nous disposons ainsi d'un échantillon de 19 050 anciens apprentis, et de 8973 anciens élèves de LP, en emploi sept mois après avoir quitté le système de formation initiale.

4. LA CONSTRUCTION DES PÔLES

Dans l'enquête décentralisée, la construction des pôles repose uniquement sur les données concernant les secteurs d'activité et les tailles d'entreprises.

L'artisanat

Secteurs d'activité	Apprentis		LP	
	< 10 salariés	≥ 10 salariés	< 10 salariés	≥ 10 salariés
15 - Travail du bois	6,3 %	7,9 %	6,4 %	6,5 %
16 - Ameublement	4,2	4,9	4,2	9,7
18 - Bâtiment	62	61,7	74,9	68,8
25 - Commerce Réparation automobile	27,5	25,5	14,5	15,7
Total	100	100	100	100
Poids des pôles dans chacune des deux populations.	11,5 %	8,5 %	3,4 %	4,3 %

Source : CEREQ - DEP - Enquête d'Insertion dans la Vie Active 1990 auprès des sortants de 1989

L'industrie

Faute de données nécessaires, on ne peut distinguer les entreprises de moins de 100 salariés.

Secteurs d'activité	Apprentis		LP	
	< 500 salariés	≥ 500 salariés	< 500 salariés	≥ 500 salariés
3 - Energie	1,3 %	2,5 %	0,2 %	0,7 %
4 - Minerais, métaux - Acier	3,5	4,6	4,9	8,6
5 - Fonderie, Travail des métaux	24	6,0	18,4	7,9
6 - Caoutchouc - Plastiques	3,6	3,9	3,5	4,3
7- Autres biens intermédiaires	6,1	4,6	5,1	8,0
8 - Construction mécanique	12,6	2,8	12,7	7,8
9 - Construction Electrique- Electronique	10,4	32,0	7,2	15,3
10 - Construction automobile	7,0	28,8	3,1	17,8
11 - Construction navale - aéronautique - armements	1,9	2,8	1,7	5,4
12 - Industrie textile	2,0	1,8	2,7	2,9
13 - Industrie de l'habillement	3,0		8,7	4,1
14 - Cuir - Chaussures	2,7	2,8	1,6	0,4
17 - Autres biens de consommation	14,9	3,9	21,2	7,2
23 - Transports	7,1	3,2	8,8	9,8
Total	100	100	100	100
Poids des pôles dans chacune des deux populations	7,4 %	1,2 %	15,2 %	2,8 %

Source : CEREQ - DEP - Enquête d'insertion dans la Vie Active 1990 auprès des sortants de 1989

Le commerce

Secteurs d'activité	Apprentis		LP	
	< 10 salariés	≥ 10 salariés	< 10 salariés	≥ 10 salariés
19 - Commerce de gros alimentaire	0,4 %	1,8 %	0,5 %	1,2 %
20 - Commerce de gros non-alimentaire	0,5	2,0	1,9	5,4
21 - Commerce de détail alimentaire	17,7	31,9	3,1	16,4
22 - Commerce de détail non-alimentaire	21,6	11,2	16,1	9,8
26 - Hôtels - Cafés - Restaurants	25,0	39,4	30,9	32,8
28 - Autres services aux entreprises	0,6	0,9	2,8	4,3
30 - Autres services aux particuliers	33,7	12,7	41,9	30,0
34 - Services domestiques	0,5	0,1	2,8	0,3
Total	100	100	100	100
Poids des pôles dans l'ensemble des deux populations.	23,3 %	15,5 %	12,1 %	14,4 %

Source : CEREQ - DEP - Enquête d'Insertion dans la Vie Active 1990 auprès des sortants de 1989

Les grandes entreprises de services

La distinction n'est pas entre le privé et le public comme dans les enquêtes de cheminement mais entre les entreprises publiques ou privées et l'Administration et les collectivités locales.

Secteurs d'activité	Apprentis		LP	
	Entreprises	Administration	Entreprises	Administration
24 - Postes -Télécommunications	5,3 %	3,2 %	0,8 %	3,8 %
29 - Santé	39,8	9,6	50,1	13,9
31 - Location - Crédit bail immobilier	1,5	0,1	2,6	-
32 - Assurances	8,3		7,5	-
33 - Organismes financiers	1,5	0,1	2,9	-
35 - Sécurité sociale		0,4	0,9	0,6
36 - Administration - Armée - Police	9,8	44,1	4,9	30,2
37 - Autres services non marchands	33,8	42,4	30,3	51,4
Total	100	100	100	100
Poids des pôles dans l'ensemble des deux populations	0,7 %	4,3 %	4,1 %	21,9 %

Intérim (déclarés comme tel)	3,7	5,2
Autres secteurs et/ou tailles non déclarées		
1 - Agriculture	11,2 %	3,9 %
2 - IAA	44,1	10,4
27 - Etudes - Conseils - Assistance	3,2	18,4
38 - ND	25,6	37,6
Poids	23,6	16,6

Source : CEREQ - DEP - Enquête d'insertion dans la Vie Active 1990 auprès des sortants de 1989

LISTE DES TABLEAUX

1. Origine sociale des jeunes lycéens et apprentis.
2. Catégories socio-professionnelles de la population active masculine de quarante à quarante neuf ans.
3. Spécialités de formation selon l'origine sociale.
Apprentis - Garçons.
4. Spécialités de formation selon l'origine sociale.
Elèves de LEP - Garçons.
5. Taux de CAP en 3 ans par spécialité de formation.
6. Spécialités de formation selon l'origine sociale.
Apprentis - Filles.
7. Mode d'accès au premier emploi des élèves de LEP.
8. Indicateurs - Ensemble de la population.
9. Répartition des populations au premier emploi.
10. Indicateurs - Entreprises de type artisanal.
11. Durée du premier emploi - Entreprises de type artisanal.
12. Classification selon l'obtention du diplôme - Entreprises de type artisanal.
13. Indicateurs - Entreprises de type industriel.
14. Durée du premier emploi - Entreprises de type industriel.
15. Classification selon l'obtention du diplôme - Entreprises de type industriel.
16. Indicateurs - Entreprises de type commercial.
17. Durée du premier emploi - Entreprises de type commercial.
18. Classification selon l'obtention du diplôme - Entreprises de type commercial.
19. Indicateurs - Grandes entreprises de services.
20. Durée du premier emploi - Grandes entreprises de services.
21. Les pôles d'insertion - Première et dernière situations professionnelles.
22. Composition sectorielle des pôles - Première situation professionnelle.
23. Composition sectorielle des pôles - Dernière situation professionnelle.

24. Mouvements entre pôles de la première à la dernière situations professionnelles.
25. Classification selon l'obtention du diplôme - Dernière situation professionnelle. Entreprises de type artisanal.
26. Classification selon l'obtention du diplôme - Dernière situation professionnelle. Entreprises de type industriel.
27. Classification selon l'obtention du diplôme - Dernière situation professionnelle. Entreprises de type commercial.
28. Proportion d'emplois à statut stable - Comparaison entre première et dernière situations professionnelles.
29. Métiers les plus fréquemment occupés en début de vie active et évolution.
30. Statut en février 1990 des apprentis et lycéens sortis de formation en 1989.
31. Situation en février 1990 des apprentis et lycéens sortis de formation en 1989.
32. Salaires par pôles d'insertion en février 1990 - Comparaison Apprentis - Lycéens.
33. Salaires par pôles d'insertion en février 1990 - Comparaison par tailles d'entreprises.

LISTE DES GRAPHIQUES

1. L'espace des emplois et les pôles d'insertion (sortants de 1978 et 1979).
2. Les caractéristiques de l'emploi.
3. Les caractéristiques de formation projetées sur la carte des emplois.
4. L'espace des emplois en 1990.
5. Reproduction du graphique n° 1.
6. L'espace des emplois en 1990 : les spécialités de formation projetées sur le premier plan factoriel.

BIBLIOGRAPHIE

J. AFFICHARD, "Nomenclatures de formation et pratiques de classement", *Formation-Emploi* N° 4, 1983.

J. AFFICHARD, M.C. COMBES, Y. GRELET, "Apprentis et élèves de lycées professionnels : où sont les emplois stables ?", *Formation-Emploi* N° 38, juin 1992.

C. BAUDELLOT, J.P. GROUTHIER, "Apprentis dans la région des Pays de la Loire", Nantes, Direction régionale de l'INSEE, Université de Nantes, 1990.

G. BEAUFILS *et alii*, "L'apprentissage : questions pour une rénovation", *Etudes et expérimentations en formation continue* N° 9, mars-avril 1991.

J. BIRET, M.C. COMBES, P. LECHAUX, *CFA et formes d'apprentissage*, Collection des études N° 9, CEREQ 1984.

M. BORDIGONI, "L'apprentissage en 1992 : une formation en cours de renouvellement", *BREF* N° 86, avril 1993, CEREQ.

P. BRIANT, *L'insertion professionnelle après l'apprentissage. Les premières années de vie active des sortants de 1986*, CRESEP, CIA-CEREQ Orléans, 1990.

M. CHERKAOUI, *Les paradoxes de la réussite scolaire*, PUF, 1979.

F. COLLIOT, T. POUCH, "Apprentissage ou lycée professionnel : des formations non concurrentes", *BREF* N° 70, novembre 1991, CEREQ.

M.C. COMBES, *Les petites entreprises et leurs apprentis*, CEREQ, Collection des études N° 26, juin 1986.

M.C. COMBES, *L'apprentissage en France*, CEREQ, Document de travail N° 33, 1988.

M.C. COMBES, "La loi de 1987 sur l'apprentissage", *Formation-Emploi* N° 22, juin 1988.

M. DURU et A. MINGAT, *Les déterminants de l'orientation en fin de troisième*, cahiers de l'IREDU N° 42 et 45.

M. DURU et A. MINGAT, *De l'orientation en fin de cinquième ou fonctionnement des collèges*, cahiers de l'IREDU N° 42 et 45.

R. ESTABLET, *L'école est-elle rentable ?*, PUF, 1987.

J.C. FORQUIN, "L'approche sociologique de la réussite et de l'échec scolaires : inégalités de réussite scolaire et appartenance sociale", note de synthèse, *Revue française de Pédagogie* N° 59 et 60, 1982.

J.P. GEHIN, P. MEHAUT, *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, Paris, L'Harmattan, 1993.

X. GREFFE, *Rapport d'étape sur le développement de l'apprentissage et de la formation en alternance*, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1991.

C.GUEGNARD, M.T. RAPIAU, *Apprentis et lycéens de l'hôtellerie-restauration : trajectoires et mobilités* IREDU, CIA-CEREQ, 1992.

S. LEMAIRE, "Regards sur l'apprentissage", *Education et formations* N° 34, avril 1993.

M. MOEBUS, P. SEVESTRE, "Formation professionnelle et emploi : un lien plus marqué en Allemagne", *Economie et statistique* N° 246-247, septembre-octobre 1991.

C. MATHEY-PIERRE, *La différence institutionnalisée : pratiques d'orientations d'établissements scolaires et origine sociale des élèves*, cahier du CEE N° 26, 1983.

F. OEUVRARD, "Démocratisation ou élimination différée ?", *Actes de la recherche en sciences sociales* N° 30, novembre 1979.

T. POUCH, "Le retour de l'apprentissage ?", *Regards sur l'actualité* N° 178, février 1992.

A. PROST, *L'enseignement s'est-il démocratisé ?*, PUF, 1986.

M.T. RAPIAU, *Après un CAP en apprentissage*, IREDU, CIA-CEREQ Dijon, 1990.

L. TANGUY, *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?*, Secrétariat d'Etat à l'enseignement technique, La Documentation française, 1991.

B. ZARKA, *Les artisans, gens de métier, gens de parole*, L'Harmattan, 1987.

CEREQ
Dépôt légal 1er trimestre 1994

La comparaison entre apprentissage et formations scolaires porte ici sur l'insertion dans le premier et le dernier emploi après la formation. C'est donc l'entrée dans les entreprises et ses caractéristiques –et non la situation sur le marché du travail– qui est en question. Les types d'entreprises dans lesquelles s'insèrent apprentis et élèves de lycées professionnels sont construits en fonction de différents critères : secteur d'activité, taille des entreprises, stabilité et qualification des emplois, reconnaissance du diplôme, degré d'intensité des relations formation-emploi.

La "meilleure" insertion dans l'emploi des apprentis, notamment au regard du critère de stabilité est rapportée à la gestion de la main-d'oeuvre qui caractérise certains secteurs d'activité et certaines entreprises dont les liens avec l'apprentissage sont anciens : il s'agit d'une relation formation-emploi basée sur le métier au sens traditionnel du terme.

A la sortie des lycées professionnels, elle est fondée sur le niveau de formation. L'articulation entre la formation et l'emploi y est plus lâche : plusieurs formations différentes alimentent les mêmes emplois ; le contenu technique des formations est plus flou, dépendant davantage des organisations, et plus récent aussi, non encore solidifié par la technique ou la coutume. Le consensus sur la qualification est donc plus difficile, et le parcours d'insertion plus cahotique. Dans les deux cas, l'articulation formation-emploi a cependant besoin de médiation. L'alternance en est une, historiquement liée à la notion de métier. Reste à construire des médiations cohérentes avec la notion de niveau ou bien à tempérer celle-ci par un retour à une notion de métier renouvelée : l'émergence des "métiers d'entreprise" n'est peut-être rien d'autre.

ISBN : 2-11-087-972-6

ISSN : EN COURS

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, Place de la Joliette.

BP 176 13474 Marseille Cedex 02

Tél : (16) 91 13 28 28 / Fax : (16) 91 13 28 80