

# Céreq

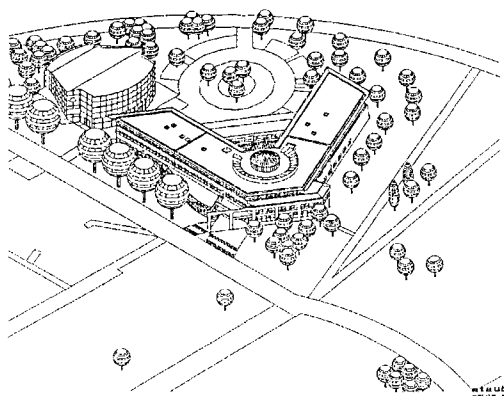
CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

**CNRS** CENTRE NATIONAL  
DE LA RECHERCHE  
SCIENTIFIQUE

LASMAS-INSTITUT DU LONGITUDINAL

Alain Degenne, Michèle Mansuy, Patrick Werquin (eds.)

## *Trajectoires et insertions professionnelles*



MRSH  
Caen



*Deuxièmes journées d'études Céreq/Lasmas-Institut  
du Longitudinal - L'analyse longitudinale du marché  
du travail Caen, 28 et 29 juin 1995*

NUMÉRO 112 / DÉCEMBRE 1995

**d o c u m e n t s**  
**séminaires**

**Alain Degenne,  
Michèle Mansuy,  
Patrick Werquin  
(Éditeurs)**

## **Trajectoires et insertions professionnelles**

*Deuxièmes journées d'étude Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal  
L'analyse longitudinale dans le marché du travail  
Caen, 28 et 29 juin 1995*



## Sommaire

<b>Avant-propos – Alain Degenne, Michèle Mansuy, Patrick Werquin</b>	5
<b>Session 1 – Président : Louis-André Vallet</b>	
<b>Catherine Beduwé, Françoise Dauty, Jean-Michel Espinasse</b>	7
Trajectoires types d'insertion professionnelle. Application au cas des bacheliers professionnels	
<b>Alain Degenne, Marie-Odile Lebeaux, Lise Mounier</b>	27
Construction d'une typologie de trajectoires à partir de l'enquête de suivi des jeunes des niveaux V, Vbis et VI	
<b>Bernard Hillau</b>	43
Les trajectoires structurelles à neuf ans d'une cohorte de bacheliers	
<b>Valérie Beaudouin</b>	63
Parcours d'insertion, trajectoires discursives. L'analyse lexicale de 580 portraits de jeunes suivis par les missions locales et PAIO	
<b>Session 2 – Président : Michèle Mansuy</b>	
<b>Catherine Marry, Irène Fournier-Mearelli, Annick Kieffer</b>	79
L'activité des jeunes femmes : une analyse des calendriers de l'enquête Jeunes de 1992	
<b>Pierre Béret</b>	93
Projet professionnel, qualifications et mobilités d'une cohorte de jeunes	
<b>Arnaud Dupray</b>	115
La mobilité professionnelle en France de 1967 à 1989 : une analyse des conditions de changement d'emploi selon la taille de l'entreprise	
<b>Arnaud du Crest</b>	143
Articulation entre les enquêtes longitudinales et les enquêtes transversales pour un dispositif régional d'enquête	
<b>Session 3 – Président : Patrick Werquin</b>	
<b>Yolande Benarrosh</b>	155
Itinéraires de chômage après un licenciement collectif dans l'industrie textile	
<b>Henri Eckert</b>	191
Continuité/Discontinuité dans les trajectoires professionnelles : observation du chômage en début de vie active	
<b>Oscar F. Contreras Montellano</b>	203
Trayectorias laborales y percepción del trabajo en la frontera Mexico-Estados Unidos	
<b>Nadir Ait-Kaci, Rabah Arrache, Nadia Ghagi</b>	217
L'analyse du processus d'insertion professionnelle en Algérie : le cas des diplômés de la formation professionnelle sortis en 1989 et 1990	

**Session 4 – Président : *Roxane Silberman***

- Marie-Hélène Wojcik*** 231  
Parcours d'accès à l'enseignement professionnel court et modes de structuration du rapport au devenir scolaire et professionnel
- Christophe Jalaudin, Gilles Moreau*** 239  
Le phrasé des parcours. Contribution de l'analyse statistique de données textuelles à l'étude des itinéraires d'insertion professionnelle
- Marc Lecoutre*** 259  
Réseaux sociaux, appareil de formation et accès à l'emploi : l'exemple de formations de 3<sup>ème</sup> cycle en administration et gestion du secteur culturel
- Marie-Hélène Agullo, Nicolas Skourias*** 275  
Processus d'appariement sur le marché du travail : une analyse économétrique des disparités régionales sur données de panel

**Session 5 – Président : *Maurice Ourtau***

- Gilles Allaire, Eric Cahuzac, Gabriel Tahar*** 295  
Persistance du chômage et insertion
- Jean-Marie Le Goff*** 313  
Processus d'accès à un emploi sur contrat à durée indéterminée des jeunes sortis de terminale en 1983
- Isabelle Recotillet, Patrick Werquin*** 331  
Séquences d'emplois et durabilité des CDI et des CDD chez les jeunes

***Michèle Mansuy*** 353  
L'observatoire national des entrées dans la vie active du Céreq

***Benoît Riandey*** 361  
Synthèse

-----

## **Avant-propos**

Cet ouvrage regroupe les contributions au colloque organisé par Alain Degenne (Lasmas-IdL), Michèle Mansuy (Céreq) et Patrick Werquin (Céreq) les 28 et 29 juin 1995 à Caen. Une manifestation de ce type réunit désormais chaque année des chercheurs travaillant sur le thème du longitudinal ou utilisant des données issues d'une observation longitudinale du marché du travail. Il s'agit, autour de l'Institut du Longitudinal, du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) et de ses Centres régionaux associés, de proposer des axes d'accumulation de savoir et de méthodes pour identifier les connaissances acquises quant au marché du travail des jeunes et dégager les besoins de la recherche en matière de compréhension des mécanismes dynamiques à l'œuvre en matière d'insertion des jeunes et de transition entre la formation initiale et l'emploi. Ces journées ont été articulées autour des thèmes de la collecte des données, de leur traitement et des résultats que l'on peut en tirer quant à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Deux contributions étaient plus particulièrement consacrées à des pays étrangers (l'Algérie et le Mexique).

Les contributions portent sur des questions de méthodes (construction de typologies, traitement de données issues de calendriers, modèles logit auto-régressifs, modèles de durée ou de transition, analyse de données, méthodes inspirées de l'analyse des données textuelles, etc.) et il semblerait que, de ce point de vue, il y ait un certain nombre d'acquis techniques communs aux différentes disciplines relevant du traitement d'enquêtes longitudinales et intervenant dans la description du marché du travail. En effet, avec la disponibilité croissante d'enquêtes reconstituant l'intégralité du parcours d'un grand nombre d'individus pendant et après leur formation initiale, ces outils statistiques ont évolué de manière symétrique pour dégager des différences entre individus tout autant que des variations dans le temps. Les recueils de données longitudinales varient dans leur forme (enquêtes rétrospectives, observations répétées, etc.) mais s'attachent tous à identifier ou à reconstruire des trajectoires individuelles. Plusieurs contributions à ces journées tirent de la structure de l'information ainsi recueillie des éléments d'évaluation permettant d'identifier des sous-groupes de la population des jeunes plus spécifiquement marqués par telle ou telle caractéristique comme le risque d'exclusion ou la plus forte probabilité d'insertion. Enfin, un article est consacré à l'analyse lexicale d'entretiens.

Les articles apportent aussi des résultats complémentaires quant à l'insertion des jeunes (phénomènes de mémoire de chômage ou de certains statuts d'emploi comme le contrat à durée indéterminé et existence d'itinéraires types, etc.). Ici, l'accent est alternativement mis sur des problèmes plus spécifiques comme celui des femmes, de certains types de contrat de travail ou des jeunes possédant peu de qualifications. Le niveau de sortie, au même titre que le contexte social ou régional d'origine, sont aussi des sources de différenciation largement utilisées par les auteurs.

D'un point de vue plus prospectif, il semble qu'il faille par exemple encourager le développement d'analyses confrontant plusieurs typologies entre elles ou les comparant aux résultats des modèles probabilistes.

**Alain Degenne, Lasmas-IdL  
Michèle Mansuy, Céreq  
Patrick Werquin, Céreq**



# Trajectoires types d'insertion professionnelle

## Application au cas des bacheliers professionnels de Midi-Pyrénées

Catherine Béduwé  
Françoise Dauty  
Jean-Michel Espinasse

L'élaboration de trajectoires professionnelles clairement identifiées suscite l'intérêt des chercheurs en sciences sociales et, depuis que les enquêtes de cheminement permettent de recueillir quantitativement l'information, elle intéresse de près les statisticiens. Les journées organisées par le Céreq et ses centres associés à Toulouse en mars 94 sur le thème de l'analyse longitudinale du marché du travail avaient vu l'émergence de nombreuses méthodes de construction de telles trajectoires et nul doute que celles-ci susciteront de nouvelles idées.

Le travail présenté ici est une contribution méthodologique au débat. Il prolonge et améliore la méthode proposée l'année dernière par J.-M. Espinasse<sup>1</sup> basée sur la classification automatique de chronogrammes. On voudrait montrer (et convaincre !) des possibilités offertes par cette méthode originale et faire part des réflexions que les résultats auxquels elle permet d'aboutir ont suscitées. Ce papier est une étape dans une démarche plus générale que le LIRHE compte mener sur les stratégies d'insertion professionnelle. Il correspond à un souci d'échanges sur l'aspect méthodologique de l'élaboration de trajectoires professionnelles.

### 1. Repérer des trajectoires

La première question à se poser est : existe-t-il des trajectoires professionnelles identiques ?

Une trajectoire professionnelle est définie par la succession et la durée des différents états vis à vis du marché du travail que sont l'emploi, l'inactivité, le chômage, le service national... Elle est matérialisée dans les enquêtes de cheminement professionnel par les fameux chronogrammes<sup>2</sup>. Chaque individu possède « sa » trajectoire, a priori aussi unique que lui. La recherche de trajectoires « typiques » repose implicitement sur l'idée que la diversité des parcours n'est pas absolue. Il est très improbable que deux individus aient exactement la même trajectoire, mais il existe une forte présomption pour que des individus connaissent des trajectoires « proches ». C'est-à-dire des insertions professionnelles présentant les mêmes cheminements.

La seule façon de vérifier cette présomption est de trouver une méthode permettant de comparer deux trajectoires et de décider, en toute objectivité, c'est-à-dire mathématiquement et sans hypothèse préalable, si elles sont semblables ou non.

#### 1.1. La méthode

Il faut pouvoir comparer les trajectoires et un moyen d'y arriver consiste à définir une distance entre elles. Cette distance doit tenir compte de la nature de l'état dans lequel se trouve l'individu à chaque instant (Chômage, emploi, ...), de la durée passée dans l'état et de leur succession, c'est-à-dire de la chronologie complète d'un parcours. Elle doit être basée sur la totalité de l'information recueillie au niveau le plus fin : le mois.

---

<sup>1</sup> Cf. « Enquêtes de cheminement, chronogrammes et classification automatique » par J.-M. Espinasse in *L'analyse longitudinale du marché du travail*, numéro 99 de la collection Documents séminaires du Céreq, septembre 94.

<sup>2</sup> qui donnent mois par mois la situation de l'individu vis-à-vis de l'activité.



Contrairement à la plupart des méthodes, celle proposée par J.-M. Espinasse repose sur une distance calculée non pas entre des groupes d'individus désignés par leurs valeurs moyennes sur certains indicateurs, mais entre les trajectoires elles-mêmes.

Deux trajectoires sont identiques si, mois par mois, elles présentent les mêmes états. Elles sont « proches » si elles ne diffèrent que sur quelques mois. On compte donc le nombre de mois pendant lesquels les trajectoires présentent des états différents. Chaque fois que c'est le cas, les trajectoires sont plus éloignées d'une unité.

La distance s'écrit :

$$D_{i,j} = \sum_t X_t \quad \text{avec} \quad \begin{aligned} X_t &= 1 \text{ si } S_{i,t} \neq S_{j,t} \\ X_t &= 0 \text{ si } S_{i,t} = S_{j,t} \end{aligned}$$

où  $S_{i,t}$  présente la situation de l'individu  $i$  à l'instant  $t$ . C'est une « case » du chronogramme.

Une fois la distance posée, on choisit une méthode de classification automatique qui fournit une partition de l'ensemble des trajectoires en classes. Les classes sont telles que leur variance intra est minimale (une même classe contient les trajectoires les plus « proches possibles » au sens de la distance définie ci-dessus) et la variance entre elles maximale (les classes de trajectoires sont très « éloignées », c'est-à-dire le plus compactes possible).

**Le travail de « chercheur » consiste ensuite à décider quel est le nombre pertinent de classes à retenir en fonction de leurs effectifs (critère de taille) et de la durée moyenne passée dans les états (critères d'homogénéité). Les classes doivent être les plus parlantes possibles : ce sont des trajectoires types.**

## 1.2. L'intérêt de la méthode

*1.2.1. Elle n'utilise que le chronogramme, à l'exclusion de toute autre variable potentiellement explicative.*

La détermination de trajectoires type et donc de l'appartenance d'un individu à un groupe de trajectoires types ne repose que sur la forme de son chronogramme. Toutes les autres variables, sociales (sexe, spécialité, diplôme, ..., CSP des parents) ou professionnelles (caractéristiques des emplois occupés) sont réservées pour l'analyse ultérieure de la caractérisation des trajectoires.

Ainsi par exemple, la détermination des trajectoires se fait sur l'ensemble de la cohorte, filles et garçons mélangés. Il n'y a pas a priori quant à l'existence de différences entre leurs parcours (i.e. leurs chronogrammes) au moment de l'élaboration des trajectoires types. Par contre on utilisera la variable sexe pour voir s'il existe des trajectoires types spécifiquement masculines ou féminines.

*1.2.2. Elle ne suppose aucune hypothèse a priori puisqu'elle ne demande aucun recodage de l'information.*

La distance utilisée ne présuppose aucun recodage des situations (on les garde toutes, telles qu'elles sont données par le chronogramme) ni aucun découpage en périodes (l'unité de base est le mois) ni aucun calcul moyen (la distance est individuelle).

Contrairement à d'autres méthodes qui partent du calcul d'indicateurs tels que durée d'accès au premier emploi, temps moyen passé en CDI, en CDD, ..., pour tenter de classer les individus, celle-ci tient compte de l'ensemble de l'information contenue dans le chronogramme. On travaille directement sur la chaîne de  $x$  caractères représentant les  $x$  mois et la situation de l'individu pendant ces  $x$  mois.

La question du service national ou de la poursuite d'études n'est donc plus, a priori, un problème. Il s'agit d'états comme les autres. La décision de les traiter à part est repoussée au moment où l'on décide du nombre de classes que l'on retient. Soit la poursuite d'études et le service national correspondent à des trajectoires effectivement particulières auquel cas on les interprète comme tels, soit au contraire ces états n'apparaissent pas déterminants dans leur durée ou leur moment

d'apparition dans les parcours par rapport aux autres états, auquel cas il n'est pas nécessaire de les traiter à part. On verra au paragraphe suivant un exemple de traitement.

L'information traitée est donc le chronogramme dans toute sa diversité individuelle. On maîtrise totalement les quatre éléments qui le compose : nature de l'état, durée de l'état, succession des états, chronologie des successions.

### *1.2.3. Elle aboutit au regroupement des individus suivant des trajectoires types*

La méthode propose un regroupement des individus basé sur la distance entre leurs trajectoires. Deux individus appartiennent au même groupe si leurs trajectoires sont très proches. Des individus de groupes différents ont, par construction, des trajectoires éloignées. Un individu appartient à une classe et une seule. Il n'y a aucun « flou » dans l'affectation des individus aux classes<sup>3</sup>.

À chaque individu peut désormais être attachée une « classe de trajectoires », c'est-à-dire une trajectoire « type ». C'est une variable supplémentaire pour caractériser l'individu. Elle vient se substituer avantageusement à son « chronogramme » puisqu'elle n'a plus que le nombre de classes retenu comme nombre de modalités.

La trajectoire est individuelle et la méthode permet de synthétiser l'information (passage de trajectoire à classe de trajectoire) tout en maintenant l'information au niveau individuel.

Cette propriété fondamentale permet deux types d'analyse :

- l'évaluation de l'insertion professionnelle d'un groupe d'individus par la qualité de leurs trajectoires (les diplômés ont de « meilleures » trajectoires que les non-diplômés). L'objet d'étude est le groupe d'individus constitué (les diplômés, les mécaniciens, les filles...) dont on va évaluer les performances sur le marché du travail à l'aide de leur trajectoire « moyenne ». La trajectoire est ici une variable explicative de l'insertion d'un groupe donné d'individus. C'est l'approche « classique ».

- la recherche des facteurs déterminant l'appartenance à telle ou telle trajectoire. La trajectoire type est une variable d'insertion en soi, propre à chaque individu, que l'on cherche à expliquer par les autres caractéristiques individuelles collectées dans l'enquête (être diplômé augmente les chances de connaître une « bonne » trajectoire). L'affectation d'un individu dans une trajectoire type étant, par construction, indépendante des autres variables du fichier, on peut mettre au jour les prédestinations individuelles à connaître telle ou telle trajectoire. Cette deuxième approche est moins classique dans la mesure où les autres méthodes utilisées proposent rarement des trajectoires types.

## **2. Application : le cas des Bacs pro Midi-Pyrénées**

Nous avons choisi, à titre d'exemple, d'appliquer cette méthode sur des données recueillies en 1994 auprès d'une promotion de jeunes inscrits au Bac professionnel dans l'académie de Toulouse. L'enquête était exhaustive et l'information collectée par téléphone. Le taux de réponse final est de 62 % ce qui nous fournit un échantillon fiable de 686 individus représentant 1106 inscrits. L'enquête était rétrospective sur 3 ans et demi (juin 90 - janvier 94) ce qui permet, entre autres, de connaître « l'après service national » des garçons.

### **2.1. Les principaux résultats de l'analyse « classique »**

Cette enquête, commanditée et financée par l'OREF Midi-Pyrénées, a fait l'objet d'un rapport détaillé<sup>4</sup> en octobre 94. Nous reproduisons ici une partie du résumé de cette étude qui, en guise de conclusion, mentionnait l'existence, au sein d'une population relativement homogène et qui s'insérait plutôt bien, de « trajectoires » d'insertion pourtant différentes. Ces trajectoires étaient élaborées à partir de tout ce que l'on savait de l'insertion professionnelle de cette cohorte, et à l'aide d'indicateurs

---

<sup>3</sup> Certains individus sont par contre « inclassables ». Ils sont trop particuliers pour être agrégés et constituent dans la classification des groupes à eux tout seuls (ou presque). Ce sont les « pertes » de la classification. Dans la décision du nombre de classes à retenir, il faut également que le nombre de pertes soit minimal.

<sup>4</sup> « Avoir son Bac pro en Midi Pyrénées Et après ? » C.Béduwé et F. Dauty (LIRHE Université de Toulouse I, URA CNRS 2019). Rapport édité par l'OREF Midi -Pyrénées, Octobre 94.

soigneusement choisis. Nous ferons par la suite la comparaison entre cette approche « hypo déductive » et la méthode calculatoire que nous proposons.

« ... <sup>5</sup>Midi Pyrénées constitue une des régions françaises qui, du fait de l'importance de son système de formation générale, liée à l'histoire même de la région, possède un enseignement technique et professionnel moins développé. L'obtention du Baccalauréat général a toujours été le premier objectif des jeunes et de leurs familles. La création d'un Bac dans l'enseignement professionnel est une opportunité pour ces élèves de se rapprocher du modèle régional dominant. Les taux de succès au Bac pro sont d'ores et déjà nettement plus élevés que la moyenne nationale. Qu'en est-il en matière d'insertion professionnelle ? La mise en place de ce nouveau diplôme mérite d'être observée, analysée et évaluée.

### **Les candidats au Bac pro en Midi Pyrénées se sont plutôt bien insérés...**

Premier résultat, attendu compte tenu des chiffres nationaux, mais surprenants dans une région où l'on a tenté de restreindre le phénomène, **un tiers des diplômés entreprennent des études supérieures**. Les Bacheliers utilisent le droit que leur donne leur Bac de s'inscrire dans l'enseignement supérieur, en cherchant à prolonger leur formation en BTS ou à l'université, parfois en reprenant le chemin du lycée technique. Les candidats malheureux vont redoubler leur Bac dans des proportions bien supérieures à la moyenne nationale et qui prouvent, encore une fois, la demande de scolarisation particulièrement élevée de Midi Pyrénées.

Deuxième résultat, les jeunes Bacs pro qui se sont présentés sur le marché du travail ont eu, dans leur très grande majorité, un accès rapide à l'emploi. **En décembre 90, six mois après l'examen, 70 % d'entre eux avaient déjà trouvé du travail**. Mais cet accès rapide se fait souvent par le biais de contrats à durée déterminée qui renvoient tôt ou tard les jeunes vers le marché du travail à la recherche d'un nouvel emploi. Moins nombreux sont ceux qui réussissent à décrocher l'emploi à durée indéterminée qui les mettrait plus sûrement à l'abri du chômage.

**À la date de l'enquête, trois ans et demi après avoir quitté le système scolaire, huit jeunes sur dix sont en emploi et six sur dix en emploi stable**. La situation de chômage que l'on observe au bout de trois ans et demi (14 % des jeunes) témoigne d'une évolution qui se fait en deux temps : accès rapide à l'emploi pour une majorité de jeunes et lente amélioration des situations plus critiques, heureusement moins nombreuses. Le départ au service national des garçons perturbe leurs trajectoires en début de vie professionnelle mais au bout de 3 ans et demi ils ont largement rattrapé ce retard et s'en sortent finalement mieux que les filles.

**Bien qu'ayant eu plusieurs emplois, ils n'ont, au bout du compte, que peu connu le chômage**. En moyenne, on observe des durées totales de chômage de 6 mois pour une durée totale d'emploi de 29 mois dont seulement 17 mois en emploi stable. Leur taux de chômage en fin de période est inférieur au taux de chômage national des jeunes et même à celui de l'ensemble des jeunes de niveau IV. Il remonte à partir de la fin de l'année 93, comme il remonte pour l'ensemble des jeunes.

**...mais de façon plus ou moins rapide ...**

Du premier contact avec le marché du travail dépend en grande partie la trajectoire<sup>6</sup> ultérieure. Certains s'insèrent du premier coup, souvent très vite dans des situations durables : c'est la trajectoire d'**insertion immédiate** (15 % environ). D'autres vont mettre un peu plus de temps à se stabiliser (une petite moitié) au cours de **parcours ascendants** vers la qualification et l'emploi durable. Les derniers (un tiers environ) sont toujours en situation précaire au bout de trois ans et demi mais avec des parcours plus ou moins perturbés. Les **trajectoires chaotiques** faites d'allers-retours entre emploi, précaire dans la plupart des cas, et chômage mais avec une dominante de temps passé en emploi concernent environ 22 % des jeunes. Les autres (10 % environ) « **galèrent** » entre précarité et chômage de longue durée en cumulant les petits boulots.

---

<sup>5</sup> Cf. document cité, pages 8 à 11.

<sup>6</sup> Il s'agit bien de trajectoires construites en conclusion de l'analyse. Elles n'ont donc rien à voir avec la méthode « Espinasse ».

...dans un contexte économique difficile...

Mais il est nécessaire de resituer ces parcours dans leur contexte économique général et local. Ces jeunes ont de fait eu à traverser la « tourmente » des années 90-94. De plus l'insertion des jeunes sortants de l'enseignement technique et professionnel montre de fortes disparités régionales. Midi Pyrénées est classée comme une région d'insertion difficile<sup>7</sup> pour les jeunes. À partir de 91, la situation s'est aggravée. L'industrie, qui avait vu ses effectifs croître de 88 à 90, a perdu des emplois dès 91, de même que le commerce et le BTP. Seuls les services non marchands ont créé des emplois... mais grâce au fort développement des CES dont ont particulièrement bénéficié les jeunes en Midi Pyrénées<sup>8</sup>. Dans la même période deux tiers des embauches se sont faites sur CDD.

Malgré ces difficultés dont on trouve la trace dans le nombre important de jeunes en CES ou en emploi à durée limitée ou encore dans l'évolution des taux de chômage sur la période, la situation globale de la cohorte s'est stabilisée et améliorée.

[...]

**Avenir des Bacs pro : éviter les effets pervers d'un trop grand succès ?**

[...]

...Région à tradition de forte scolarité dans l'enseignement général, l'enseignement technique et professionnel a toujours eu du mal, malgré des politiques volontaristes, à trouver sa place dans une région sans réelle tradition industrielle. Les élèves de LP ont souvent un passé scolaire difficile qui les contraint à s'engager dans cette voie. La création du Bac pro est une opportunité offerte à ces élèves de se rapprocher du modèle régional dominant de persévérance scolaire. Ils sont prêts pour cela à redoubler, à passer leur bac à plus de vingt ans et s'ils le peuvent à continuer. Les résultats obtenus par les premières promotions en matière d'insertion professionnelle sont encourageants mais cachent des disparités qui devront, pour que le Bac pro garde son image positive, être gérées. »

## 2.2. La notion de trajectoire déduite de l'analyse

La notion de trajectoire était abordée. On avait déterminé 4 types différents de parcours à partir de l'analyse du nombre d'emplois occupés et de leur statut. La durée d'accès à l'emploi étant très rapide pour tous, on n'avait pas tenu compte de cette dimension.

Nombre d'emplois occupés...	1 emploi	2 emplois	3 emplois	4 emplois ou plus
Statut du dernier emploi				
CDI	72 % (97)	74 % (179)	70 % (157)	49% (70)
CDD	28 % (38)	26 % (63)	30 % (67)	51 % (73)

Tableau 1 - Statut du contrat pour les jeunes qui ont eu...

Ainsi les 97 jeunes qui n'avaient eu qu'un seul emploi stable faisaient-ils partie du groupe « insertion immédiate ». Ce faisant on faisait l'hypothèse qu'une insertion immédiate était définie par le fait de n'avoir eu qu'un seul emploi stable en 3 ans et demi.

De même, étaient considérés en « parcours ascendants » les jeunes arrivés sur un emploi stable après plusieurs emplois (179+157+70). Enfin ceux qui au bout de trois ans et demi se trouvaient toujours en situation précaire après avoir accumulé plus de 4 emplois (73) étaient déclarés en

<sup>7</sup> Céreq « Portraits régionaux de l'emploi et de l'insertion des jeunes ». Documents Observatoire n°95, Juin 1994.

<sup>8</sup> TEMP 93 p.50, INSEE Midi-Pyrénées.

« galères », et ceux qui n'avaient eu que trois emplois (38+63+67) faisaient partie des « trajectoires chaotiques ».

Cette typologie se défend. Elle a été conçue comme conclusion à l'analyse de l'insertion de la cohorte et porte en elle la connaissance que l'on avait accumulée tout au long de l'étude. Mais elle repose sur des hypothèses et sur un principe de construction qui n'ont rien d'universel. La prise en compte d'autres indicateurs aboutirait sans doute à une typologie sensiblement différente.

On va la comparer à celle obtenue par la méthode de classification présentée ici.

### 3. Identifier les trajectoires types

#### 3.1. Les durées moyennes

La méthode « Espinasse » appliquée aux données précédentes aboutit à retenir six classes de trajectoires explicites. La septième correspond aux « pertes » successives d'individus aux différents nœuds de la classification et qui forment un groupe d'inclassables. L'observation des durées moyennes passées dans chaque état (7 états) pour chaque groupe de trajectoires montre l'homogénéité interne aux classes. Par ailleurs, chaque classe apparaît bien différente des autres.

	Etudes	Service	Chômage	Stage	Emploi précaire	Emploi stable	Inactivité	Eff.	% V
<b>G1 : SN, prec, stable</b>	0.5	<b>10.8</b>	1.6	0	<b>10.4</b>	<b>17.1</b>	2.7	66	9 %
<b>G2 : emploi stable</b>	1.3	4.1	2	0	2.6	<b>31.6</b>	1.3	119	17 %
<b>G3 : Précaire stable</b>	1.1	0.5	4.5	0.2	9.3	<b>26.5</b>	1	119	17 %
<b>G4 : chômage et précarité</b>	0.4	4.4	<b>10.8</b>	0.2	<b>25.3</b>	0.5	1.3	79	12 %
<b>G5 : Tentatives d'études, chômage et précarité</b>	4.9	3.4	<b>12.1</b>	0.2	17.4	2.3	2.8	98	15 %
<b>G6 : Etudes</b>	<b>15.9</b>	5.7	5	0.3	7.5	4.1	4.6	174	26 %
<b>G7 : inclassables</b>								31	4 %

Tableau 2 - Durées moyennes (en mois) dans chaque situation

On rappelle que ces trajectoires sont le résultat brut de calculs faits sans aucune hypothèse. Elles sont pourtant très parlantes et l'observation des durées moyennes passées dans chaque état conduit à une première caractérisation des classes en trajectoires types.

Reste un problème : on ne sait dans quel ordre se succèdent les états caractéristiques de chaque groupe de trajectoires. On sait que les individus présents dans un groupe les enchaînent de façon identique. Mais la durée moyenne ne renseigne ni sur l'ordre de leur succession ni sur le fait que les mois passés dans une situation peuvent être contigus ou fracturés (10,4 mois en Emploi précaire, ce peut être 3+3+4,4 mois...).

J.-M. Espinasse proposait une représentation de l'itinéraire type à partir des durées moyennes dans sa contribution aux journées de Toulouse<sup>9</sup>. Selon lui, la trajectoire type du groupe 1 serait ainsi :

Groupe 1 : EMMMMMMMMMCCPPPPPPSSSSSSSSSSSSSSSSSSIII

où E = Études M = Service militaire C = Chômage P = Emploi Précaire S = Emploi Stable I = Inactivité

<sup>9</sup> Cf. Document cité (1) p.205

Cette méthode demandait de faire deux types d'hypothèses :

\* Les situations identiques sont supposées contiguës,

\* L'ordre des situations représenté (des études vers l'emploi stable) repose sur une vision a priori de l'enchaînement successif des différents états.

L'absence d'hypothèse dans la construction des trajectoires types fait, à notre sens, l'intérêt de la méthode. Il est donc dommage de réintroduire de l'a priori au moment de la visualisation. Le mode de représentation des trajectoires doit également faire abstraction d'hypothèses sur le déroulement de l'insertion de façon à garder jusqu'au bout l'objectivité nécessaire à la représentation du réel.

### 3.2. La visualisation des trajectoires

La méthode que nous proposons est graphique. Pour chaque groupe, on représente mois par mois la situation des individus dans les différents états.

Lors de la rédaction du rapport sur les Bac pro de Midi Pyrénées, nous avons représenté ainsi l'évolution globale de la cohorte sur trois ans et demi<sup>10</sup>. Utilisés sur des populations inhomogènes (vis-à-vis des états représentés) ces graphes peuvent être difficiles à interpréter parce qu'ils montrent les situations successives d'un « stock » et non pas, comme on pourrait le penser, les passages (le « flux ») entre les différentes situations. C'est une suite de photographies mensuelles de la situation globale des jeunes. On constate, par exemple, que le nombre de jeunes au chômage diminue et que celui en emploi stable augmente mais on ne sait si les jeunes sont passés directement du chômage à l'emploi stable... ou du chômage à l'emploi précaire pour certains et de l'emploi précaire à l'emploi stable pour les autres.

Ces graphiques lorsqu'ils sont composés à partir d'individus ayant des trajectoires « proches » ne présentent plus ce genre de difficulté. Par construction les jeunes sont « à peu près » dans la même situation, « à peu près » au même moment. Ces graphes sont donc bien l'image d'une dynamique de trajectoire. Les situations sont effectivement enchaînées dans l'ordre où elles apparaissent sur le dessin.

Les six trajectoires types correspondent aux six graphes en pages suivantes (Graphes 1 à 6).

La représentation des trajectoires types permet de visualiser l'ordre dans lequel s'enchaînent les situations. On a par ailleurs calculé la valeur d'un certain nombre d'indicateurs classiques pour chacun des groupes de trajectoires (Cf. Tableau 3). Elles viennent totalement corroborer ce que l'on voit à la simple lecture des graphes.

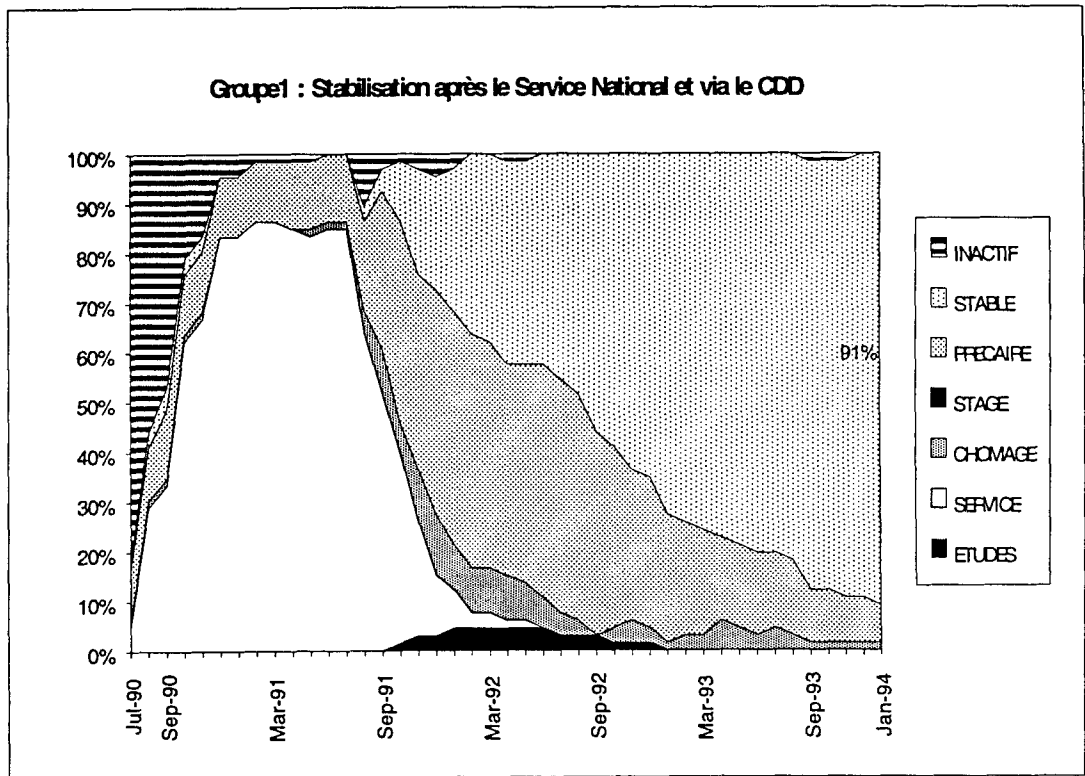
**Groupe 1 : Stabilisation après le service national, via le CDD.** Départ immédiat ou quasi immédiat au S.N. (pour les garçons), quelques mois d'emploi précaire et accès à l'emploi stable dans lequel on reste. Les filles sont en emploi précaire pendant que les garçons sont au service. 91 % des jeunes sont en emploi stable à la date de l'enquête, soit trois ans et demi après leur sortie.

**Groupe 2 : Stabilisation immédiate.** Les jeunes de ce groupe accèdent très vite à l'emploi stable (CDI) et y restent. Le fait que quelques uns partent au service national ou poursuivent des études la première année ne vient pas perturber outre mesure cette tendance dominante. Le chômage et l'emploi précaire sont quasiment inexistantes dans ce type de trajectoire.

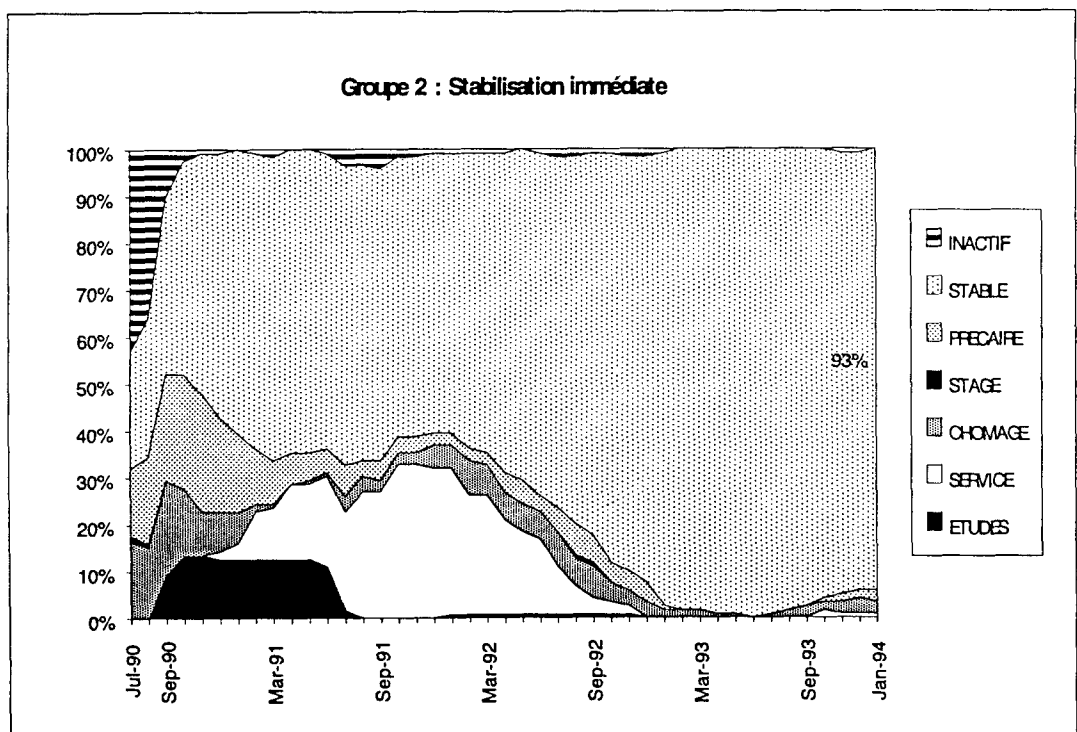
**Groupe 3 : Stabilisation après des débuts difficiles.** L'accès à l'emploi stable, effectif pour tous les jeunes à partir de la rentrée 92 (2 ans après l'examen), ne s'est pas fait tout seul. Il a été précédé de deux ans de situations précaires et surtout de chômage.

---

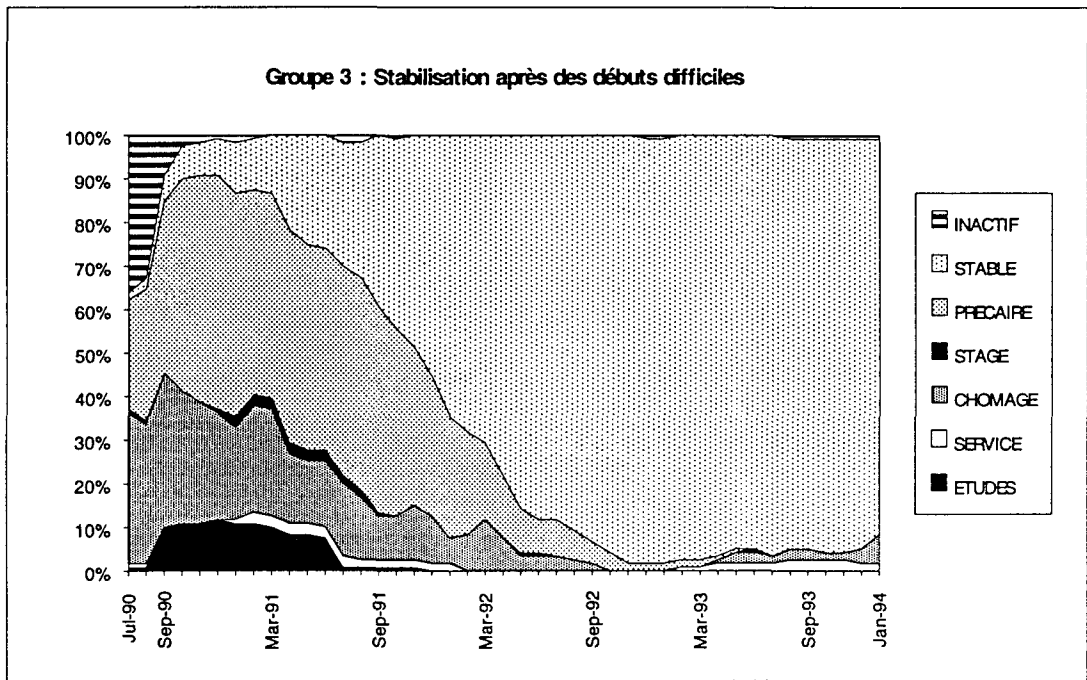
<sup>10</sup> Cf. par exemple le rapport OREF sur les résultats de cette enquête. Document cité en note 4



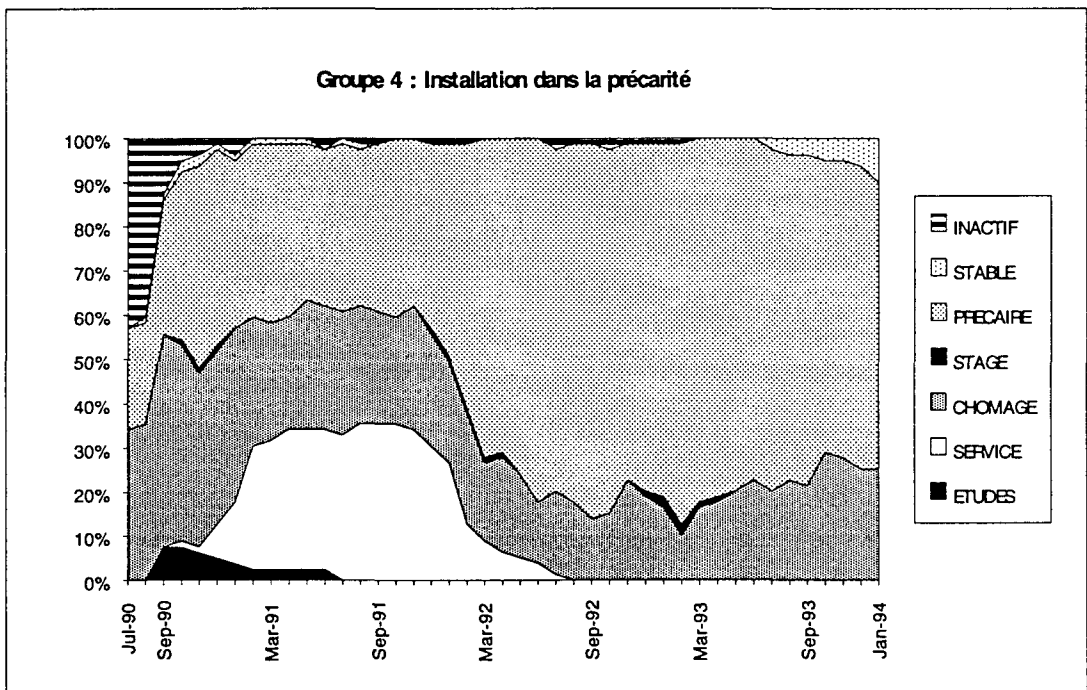
Graphe 1



Graphe 2

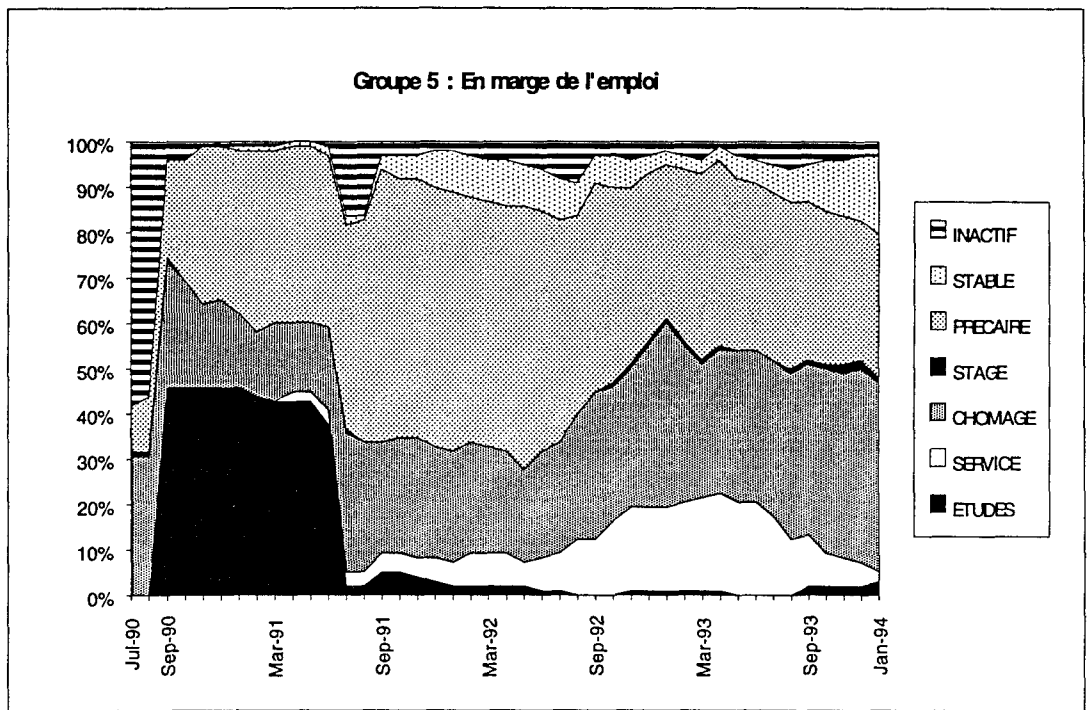


*Grappe 3*

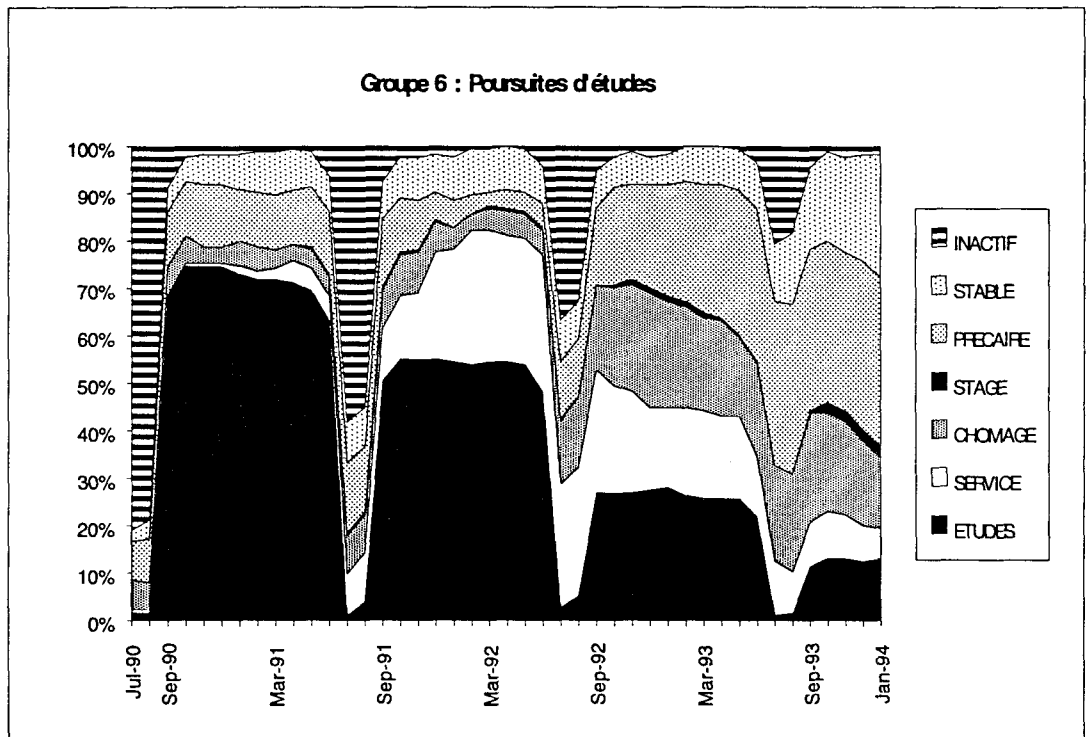


*Grappe 4*





Graphe 5



Graphe 6

Trajectoire	Stabilisation après SN via le CDD	Stabilisation immédiate	Stabilisation après des débuts difficiles	Installation dans la précarité	En marge de l'emploi	Poursuite d'études	Inclassables	TOTAL
<b>Indicateurs</b>								
Hommes (%)	88	57	36	42	66		77	56
Diplôme (%)	84	82	84	75	70	82	79	80
plus de 20 ans (%)	73	54	57	57	41	51		54
Part des redoublants dans les Poursuites d'études	/	36*	27*	34*	40	18	/	26
n'ont jamais connu le chômage	60	56	32	14	12	40	30	35
1 <sup>er</sup> emploi en moins de 6mois	27	83	74	57	42	21	51	51
n'ont eu qu'un seul emploi	23	33	10	17	11	23	22	20
ont eu au moins 4 emplois	11	10	14	25	28	8	16	15
ont eu 1 seul emploi stable	22	32	10	1	1	8	3	12
1 <sup>er</sup> emploi = CDI	32	57	22	9	8	16		25
1 <sup>er</sup> emploi=contrat aidé	11	1	16	25	25	4	3	10
1 <sup>er</sup> emploi=contrat aidé (si plusieurs emplois)	2	0	1	21	33	15	5	11
au chômage à l'enquête	1	3	7	26	42	15	21	16
en CDI à l'enquête	91	94	91	10	16	25	36	50
part du temps passé en CDI	53	84	64	1	7	19		
effectif pondéré	100	189	191	123	161	283	49	1106
effectif	66	119	119	79	98	174	31	686

\* effectifs non significatifs

Tableau 3 - Indicateurs (en %) calculés pour chaque groupe de trajectoires

**Groupe 4 : Installation dans la précarité.** L'emploi stable est inexistant pour les jeunes connaissant ce type de trajectoire. En trois ans et demi de marché du travail ils n'ont connu que l'emploi précaire et le chômage enchaînés de façon alternative. Ces jeunes connaissent l'emploi, mais uniquement sous forme de contrats précaires renouvelés.

**Groupe 5 : En marge de l'emploi.** Ces trajectoires types sont avant tout marquées par le chômage. Après des tentatives de poursuite d'études (redoublements) pour certains, le contact avec le marché du travail se résume le plus souvent au chômage entrecoupé de courtes périodes d'activité, et, pour la majorité, se conclut par du chômage à la date de l'enquête.

Ces deux derniers groupes sont plus hétérogènes que les autres. Les situations connues par les individus sont multiples (S.N., Chômage, CDD, Études...). Ces individus se retrouvent ensemble parce qu'ils ont en commun de connaître une succession de situations différentes, pas forcément toujours au même moment, mais courtes et dominées par l'emploi précaire dans un cas, par le chômage dans l'autre. La brièveté des états explique que l'on trouve des jeunes dans les deux situations (chômage et précarité) simultanément, tout au long de la période. Ils ont les mêmes trajectoires décalées de quelques mois. Ils sont également et individuellement très éloignés des autres groupes, ce qui les oblige à se regrouper. L'hétérogénéité se regroupe, parce que très éloignée de l'homogénéité.

**Groupe 6 : Poursuite d'études.** Ces trajectoires sont à l'évidence marquées par les tentatives de poursuites d'études longues, c'est-à-dire engagées sur plusieurs années. Le moins que l'on puisse dire est que l'arrêt des poursuites d'études ne se traduit pas par un accès immédiat à l'emploi stable... et que le chômage n'est pas absent de ces trajectoires.

### 3.3. Comparaison avec les trajectoires issues de l'analyse « classique »

La comparaison directe entre les groupes de trajectoires issus de l'analyse « classique » et ceux obtenus par la méthode de classification automatique aboutit aux résultats consignés dans le tableau 4 :

Il existe une « certaine » diagonale, preuve que nos hypothèses de regroupement n'étaient pas totalement folkloriques ! Les chiffres en italiques pointent les individus dont on peut « globalement » penser qu'ils ont été affectés aux mêmes types de trajectoires par les deux méthodes : ils représentent 75 % de l'effectif total et les différences d'affectation viennent essentiellement de la poursuite d'études qui n'a pas été du tout prise en compte de la même manière entre les deux méthodes.

Ce bilan de la confrontation des deux méthodes peut paraître très optimiste. Il nécessite un regroupement sommaire des trajectoires en trois « paquets » : les bonnes, les mauvaises et les poursuites d'études. Une étude plus attentive des croisements montre des différences qui prouvent la fragilité de certaines affectations : les « galères » de la méthode classique par exemple se répartissent pour moitié entre précarité et marginalisation selon la méthode calculatoire.

Il est évident que l'information contenue dans chaque typologie est beaucoup plus pertinente que cette dichotomie entre bonne et mauvaise trajectoire. La méthode de classification a pour elle de n'avoir demandé que le temps nécessaire à lancer le calcul alors que l'autre est la conclusion de deux mois de travail et d'un rapport d'études de 60 pages !

### 3.4. Les enseignements de la méthode de classification

Quelques résultats généraux peuvent être tirés de l'analyse de cet exemple.

#### 3.4.1. Sur le rôle du CDI dans l'insertion professionnelle

L'emploi stable (i.e. un contrat à durée indéterminée) apparaît effectivement comme un état « absorbant » du marché du travail. Ceux qui décrochent un tel contrat le gardent ou, lorsqu'ils sont licenciés, en retrouvent rapidement un autre. Le taux de jeunes en CDI est donc un bon indicateur de la stabilisation d'une cohorte dans l'emploi.

Méthode « classique » Classification	Accès immédiat	Parcours ascendants	Trajectoires chaotiques	Galères	Etudes	Total
Stabilisation après S.N	20	69	8	1	1	99
Stabilisation immédiate	50	103	8	1	26	188
Stabilisation après débuts difficiles	12	153	2	2	22	191
Installation dans la précarité	3	18	71	25	15	132
En marge de l'emploi	1	18	37	29	75	160
Études	6	30	26	10	21	283
Total	92	391	152	68	350	1053

Figure 4 - Trajectoires hypo déductives et trajectoires calculées

L'élaboration de trajectoires types prouve, et c'est plus nouveau, **le rôle hautement discriminant de l'accès au CDI dans les parcours individuels**. Les trajectoires sont nettement différenciées par la vitesse d'accès et le temps passé en CDI. Dans les trois premiers groupes de trajectoires, le contrat à durée indéterminée finit par être l'état dominant. Dans les trois autres, il n'apparaît pas, ce qui veut dire que les jeunes en sont totalement exclus. Il y a donc des trajectoires qui mènent, d'une façon ou d'une autre mais toujours assez rapidement, à l'emploi stable et d'autres qui n'y mènent pas. Il sera évidemment très intéressant de savoir si ceci s'explique par certaines caractéristiques des individus (sociales, scolaires, ...) ou s'il s'agit d'effets de comportement (non mesurés) ou encore de conjoncture économique.

Les analyses classiques de cohortes montrent une stabilisation progressive de l'ensemble des jeunes dans l'emploi. L'étude Bac pro montrait un essoufflement du taux d'accès à l'emploi stable, comme si les jeunes avaient épuisé le stock de CDI disponibles. L'analyse par les trajectoires montre que l'accès à l'emploi stable est « individuel ». L'essoufflement ne vient donc pas uniquement d'un trop faible contingent de CDI ; il vient de ce que certains jeunes, pour des raisons qui restent à élucider, ne sont pas sur des trajectoires menant à ce type de contrat.

### 3.4.2. À propos du service national

Dans cinq groupes sur six, l'état « service national » est présent. Tous les groupes sont mixtes, avec bien évidemment d'autant plus d'hommes que le service apparaît comme une caractéristique de la trajectoire (groupe 1 par exemple, 88% d'hommes).

Le service national n'est pas un état discriminant ; il l'est même moins que le CDI. Séparer d'entrée filles et garçons du fait du service national est inutile<sup>11</sup> puisque celui-ci se « fond » dans le reste de la trajectoire.

Qu'est-ce que cela signifie ? Que le service national n'est finalement qu'un épiphénomène au regard des autres situations, dès lors que l'on dispose d'une durée d'observation suffisamment longue (mais qui n'est jamais que de trois ans et demi). Les trajectoires se regroupent, sur le principe de la similarité, au vu de l'ensemble du parcours : **l'après service national compte plus que le service national lui-même.**

<sup>11</sup> en tous cas sur une période d'observation de 3 ans et demi ...

La « stabilisation immédiate dans l'emploi » (groupe 2) est une trajectoire type, que l'on ait ou non fait son service national. Les filles de ce groupe (43%) ont été en emploi stable plus tôt, ou un peu plus longtemps en emploi précaire, que les garçons mais elles ont eu une insertion professionnelle totalement comparable à celle qu'ils connaissent à l'issue de leur service national.

Il est intéressant de voir la place du service national dans les parcours.

Les jeunes du groupe 1 sont partis au service dès l'été qui a suivi leur examen. Au retour du service, ils ont connu un temps d'emploi précaire (CDD, intérim, contrats aidés...) avant de se stabiliser sur un CDI.

Les garçons du groupe 2 ont légèrement différé leur départ au service en commençant à travailler ou à chercher du travail dès la sortie du lycée (ils sont d'ailleurs plus jeunes). Certains ont même redoublé ou entamé un an de poursuite d'études, mais dans tous les cas, l'accès à l'emploi stable s'est fait très rapidement, souvent sans passage par le CDD. Par contre ceux du groupe 4, partis également au cours de l'hiver, n'ont connu que la précarité en revenant.

Enfin les jeunes en difficulté du groupe 5 ont des départs au service qui s'échelonnent beaucoup plus dans le temps. La plupart ne sont partis que deux ans plus tard, après avoir connu le chômage, l'emploi précaire ou une tentative de poursuite d'études.

**Ainsi le moment du départ au service national n'est pas le même suivant les trajectoires et semble avoir plus d'impact sur les trajectoires que le service national lui-même.**

On ne peut, sans plus d'informations, savoir à quoi correspondent ces stratégies ou ces comportements divers vis-à-vis du service national. Mais il apparaît :

1 - que le service national n'est pas un élément discriminant dans le regroupement de trajectoires : filles et garçons peuvent connaître les mêmes trajectoires.

2 - que le moment où intervient le service national sur la période a un rapport avec le type de parcours, sans que l'on puisse établir de lien de causalité entre ces deux phénomènes.

### *3.4.3. À propos du chômage...*

Deux formes de chômage apparaissent clairement : **le chômage d'insertion** (groupes 1 à 3, mais 3 essentiellement) qui correspond à un temps de recherches plus ou moins long du premier emploi, qui n'apparaît qu'une fois et se conclut par l'entrée définitive en activité ; et **le chômage récurrent** (groupes 4 et 5) qui conduit les jeunes qui le subissent à « galérer » dans la précarité. Le chômage récurrent est associé à l'emploi précaire. Il n'y a pas d'emploi stable dans les trajectoires où il sévit.

### *3.4.4. ...et des mesures jeunes*

Question : le chômage récurrent est-il dû à un chômage d'insertion qui se prolonge ? Il est en tous cas lié à des CDD qui ne débouchent pas sur le CDI. Ainsi les deux formes de chômage sont-elles dépendantes de la nature du CDD contracté.

Le pourcentage élevé de jeunes en contrat aidé (CA, CQ, mais essentiellement CES) dans les trajectoires les plus problématiques (25 % des premiers emplois et 33 % des derniers dans les groupes 4 et 5, cf. Tableau 3) prouvent à quel point, si ces contrats préservent du chômage, ils reculent d'autant la stabilisation à laquelle, manifestement et contrairement aux CDD de droit commun, ils ne mènent pas.

#### 4. Trajectoires types et déterminants individuels

On a prouvé qu'il était possible de regrouper des individus présentant des trajectoires professionnelles semblables. Ces trajectoires ont été identifiées.

La question est maintenant de savoir si l'appartenance à telle ou telle trajectoire type est déterminée par certaines caractéristiques individuelles. Existe-t-il des raisons objectives, et si oui lesquelles, pour que deux individus connaissent le même parcours professionnel ? Ou bien se trouve-t-on face à un problème lié essentiellement au comportement de l'individu vis-à-vis de la recherche d'emploi ?

L'analyse de tableaux croisant type de trajectoires et variables individuelles de type social (sexe, âge, spécialité...cf. Tableau 3) n'apporte que peu d'éléments d'interprétation. Certes, certaines trajectoires sont plus féminines, d'autres concentrent des jeunes plus âgés... mais aucun facteur n'apparaît réellement discriminant.

Il était totalement prévisible, par exemple, que les garçons soient plus nombreux dans le groupe 1 « stabilisation après le S.N, via le CDD » (et inversement que les garçons soient plus nombreux à suivre ce type de trajectoire). Mais cela n'explique pas pourquoi certains garçons vont connaître la trajectoire de type 1, c'est-à-dire une insertion professionnelle réussie, et d'autres vont s'enliser dans des parcours de type 4 ou 5 qui montrent une réelle difficulté à entrer définitivement dans l'emploi.

Les trajectoires type contiennent déjà en elles-mêmes une partie de la « variance sociale » de notre population. Parce que le service national est effectué par les garçons, parce que les non-diplômés redoublent, parce que les comptables poursuivent plus souvent des études supérieures, parce que les filles suivent des formations tertiaires et les garçons des spécialités industrielles... Les états qui constituent la trajectoires sont déjà corrélés avec certaines variables explicatives. Or toute la richesse des trajectoires types repose justement sur l'absence d'a priori et donc sur le refus de travailler sur des sous-populations.

Pour résoudre cette contradiction, nous avons procédé à une analyse économétrique basée sur un modèle Logit multinomial qui permet de tester l'influence de différents facteurs sur l'appartenance à telle ou telle trajectoire « toutes choses égales par ailleurs ».

##### 4.1. Le modèle Logit multinomial

On a estimé un modèle Logit multinomial à 6 modalités, correspondant aux 6 trajectoires types. Le modèle fournit une estimation de la probabilité de suivre une trajectoire type donnée (variable à expliquer) en fonction des différentes variables de l'enquête (variables explicatives, sexe, âge, diplôme, spécialité...). Il est dit « toutes choses égales par ailleurs » parce qu'il tient compte simultanément de toutes les variables introduites dans le modèle : en fixant une valeur de référence à chaque variable (homme, de plus de 20 ans, diplômé, spécialité mécanique...) on peut tester l'influence des autres valeurs (femme, moins de 20 ans, pas diplômée...) une par une.

Dans le cas d'un modèle multinomial, les probabilités sont également estimées en référence à une trajectoire type (la trajectoire type du groupe 2 « Stabilisation immédiate dans l'emploi » a été retenue) et par rapport à l'ensemble des variables explicatives, sociales et/ou économiques dont on dispose. On estime donc des fonctions de la forme :

$$\log(P_{Gi} / P_{G2}) = Cste + a_{2i} \text{ Spécialité du Bac pro} + a_{3i} \text{ Diplôme} + a_{4i} \text{ Âge} + a_{5i} \text{ Département de naissance du père} + a_{6i} \text{ Département de résidence} + a_{7i} \text{ A déjà redoublé ?} + a_{8i} \text{ Situation familiale}$$

où  $i$  = groupe de trajectoires n°  $i$  = G1, G2 (référence), G3, G4, G5, G6

ainsi  $P_{G1}$  = Proba de suivre la trajectoire type du groupe 1 « Stabilisation après le S.N via le CDD » ; on estime la proba de suivre G1 plutôt que G2

et  $P_{G3}$  = Proba de suivre la trajectoire type du groupe 3 « Stabilisation après des débuts difficiles » ; on estime la proba de suivre G3 plutôt que G2, etc...

Les résultats significatifs (i.e. les coefficients  $\alpha$ ) du modèle sont donnés dans le tableau suivant, pour chacune des cinq trajectoires. Toutes les variables explicatives mises dans le modèle sont globalement significatives.

#### 4.2. Résultats du modèle

Le but ici est moins d'analyser les résultats en détail que de montrer l'intérêt de coupler la méthode de construction des trajectoires types avec des modèles économétriques. La présentation rapide que l'on en fait montre que si certains résultats étaient prévisibles, d'autres sont plus surprenants, quoiqu'attendus.

- Les hommes ont toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus forte que les femmes à suivre des trajectoires du groupe 1, marquées par le service national en début de période. Mais tous les hommes ne suivent pas cette trajectoire. On voit que cette probabilité est plus élevée pour les hommes formés dans une spécialité tertiaire (comptabilité, Commerce, Vente).

La différence principale entre filles et garçons vient de ce qu'ils vont moins souvent connaître les trajectoires les plus problématiques (groupes 3 à 5), surtout s'ils sortent d'une spécialité industrielle. Mais cela reste dû en grande partie au fait que les filles suivent des formations tertiaires qui posent des problèmes quantitatifs de débouchés. Ceux qui s'en sortent le mieux sont à l'évidence et toutes choses égales par ailleurs, les hommes issus des spécialités secondaires.

Enfin la poursuite d'études longues est plutôt le fait des garçons issus de comptabilité. S'ils ne choisissent pas cette voie, ils se retrouvent plus souvent en très grandes difficultés, ce qui contraste avec le sort général des garçons.

- Les résultats scolaires ont une influence sur le type de trajectoire future : avoir déjà redoublé son Bac pro ou échouer à l'examen sont deux événements qui augmentent significativement le risque de se retrouver dans la trajectoire type de marginalisation par rapport à l'emploi. Question : les employeurs sont-ils réellement attentifs au passé scolaire du candidat ou ce passé scolaire est-il la trace objective de difficultés d'aptitude, repérables à l'embauche et que l'enquête ne mesure pas ?

- À l'inverse, être marié renforce considérablement la probabilité de se stabiliser très rapidement dans l'emploi. Là aussi il est impossible de dire si c'est le mariage qui préserve des trajectoires les plus précaires (responsabilité, réseaux accrus, individus plus « stables »...) ou si la stabilité d'emploi acquise incite à s'installer plus vite dans la vie adulte.

- On ne possède pas la nationalité des parents et les jeunes sont français à 97 %. Mais les enfants des parents nés à l'étranger vont connaître, toujours toutes choses égales par ailleurs et notamment à passé scolaire comparable, les trajectoires d'insertion les plus mauvaises. Il existe bien une discrimination larvée à l'embauche de jeunes issus de l'immigration.

- Enfin le fait d'habiter en dehors de la métropole Toulousaine ne facilite ni la poursuite d'études, ni la stabilisation immédiate. Le passage par l'emploi précaire est, par rapport à ceux qui habitent Toulouse, plus probable.

Ceux qui habitent hors de la région ont moins connu les « mauvaises » trajectoires. Il faut y voir un contre-effet de la mobilité géographique liée à la prise d'un emploi.

#### 5. Pourquoi chercher des trajectoires type ?

La recherche de trajectoires type est un vieux serpent de mer pour les chercheurs préoccupés d'insertion professionnelle. Elle procède du souci d'améliorer le diagnostic de l'entrée dans la vie active en utilisant toute la richesse des données longitudinales recueillies. On sait que l'insertion est un processus dynamique, de longueur variable, abritant plusieurs phases qui sont autant d'étapes pour les jeunes. Mais il est toujours aussi difficile d'en rendre compte de façon pleinement satisfaisante.

	Groupe 1	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6
	Stabilisation après service	Stabilisation après débuts difficiles	Installation dans la précarité	En marge de l'emploi	Poursuite d'études
<b>Sexe et spécialité du Bac pro</b>					
Secondaire Homme	+0,8	-0,8	-0,6	-0,9	/
Secondaire Femme	-0,6*	/	/	/	/
Tertiaire Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Tertiaire Homme	+1	/	/	+1,1	+1,2
<b>Situation familiale</b>					
Marié	-0,3*	/	-0,6	-0,2	-0,7
Célibataire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Était redoublant ?</b>					
Oui	/	/	/	+0,5	/
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Bac pro obtenu ?</b>					
Oui	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Non	-0,3*	/	+0,2*	+0,4	/
<b>Âge au Bac</b>					
Plus de 20 ans	+0,7	/	/	-0,3*	/
20 ans	/	/	/	+0,4	/
Moins de 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Dépt de naissance du père</b>					
31-Toulouse	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Midi-Pyrénées (sauf 31)	/	-0,3*	-0,4*	/	/
France (sauf M.P.)	-0,7	/	/	/	/
Étranger	/	/	+0,5	+0,6	/
<b>Dept de résidence en 94</b>					
31 -Toulouse	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Midi-Pyrénées (sauf 31)	/	+0,4	+0,5	+0,5	/
France (sauf M.P.)	/	-0,7	-0,7	/	-0,5

Tableau 5 - Facteurs explicatifs de l'appartenance aux Trajectoires types

(\*) : chiffres significatifs avec un risque d'erreur entre 5 % et 10 %. Autrement le risque est inférieur à 5 %

(/) : chiffre non significatif

L'individu de référence est : une femme titulaire d'un Bac pro tertiaire, célibataire, non redoublante, de moins de 20 ans, habitant la Haute-Garonne et dont le père est né en Haute-Garonne.

Lire ainsi : la probabilité de connaître une trajectoire du groupe 1 (plutôt que du groupe 2 «stabilisation immédiate») augmente (par rapport à l'individu de référence) s'il s'agit d'un homme titulaire d'un Bac pro secondaire ou tertiaire ; elle baisse s'il s'agit d'une fille issue d'une spécialité secondaire. Autrement dit : le fait d'être un homme augmente les chances, toutes choses égales par ailleurs, de se retrouver sur une trajectoire du groupe 1 ; avoir suivi une filière secondaire quand on est fille fait diminuer cette probabilité par rapport aux spécialités tertiaires.



La complexité du phénomène vient de ce qu'il faut tenir compte simultanément de la durée, de l'enchaînement et de la chronologie des différentes situations d'activité. Le nombre de trajectoires possibles était a priori, compte tenu des paramètres en jeu, infini. La méthode proposée se révèle être un outil de classification objectif et opérationnel permettant de résumer considérablement l'information d'origine sans pour autant l'appauvrir. Dans l'exemple étudié, on rend compte de l'insertion d'une population à l'aide de six trajectoires type.

Les trajectoires types sont très différentes entre elles et leur caractérisation se fait sans difficultés. **Elles prouvent, statistiquement, l'existence de modes d'insertion spécifiques d'une population pourtant homogène au regard de la formation suivie.** Munis d'un même diplôme plutôt valorisé sur le marché du travail, cherchant à s'insérer dans une même région sur la même période, les jeunes ont pourtant des parcours qui vont de l'accès immédiat à l'emploi stable à la galère du chômage entrecoupé de petits boulots en passant par plusieurs combinaisons de précarité et de stabilisation.

L'existence de trajectoires types est basée sur l'accès à l'emploi stable. Ceux qui y accèdent, d'une manière ou d'une autre, ne seront plus, ou pratiquement plus et en tous cas pas dans l'immédiat, confrontés au problème du chômage. Ceux au contraire qui n'y ont pas accédé dans les deux premières années qui suivent leur sortie du système éducatif en sont, momentanément, exclus. Être exclu de l'emploi stable signifie connaître le chômage et la vraie précarité, celle qui ne débouche pas sur une stabilité. Les jeunes dans ces cas-là sont un réel défi pour une formation qui s'affiche valorisante. **Repérer des trajectoires types permet de mettre en évidence l'élimination progressive mais finalement rapide de l'emploi « normal » d'une partie de ces jeunes pourtant arrivés à un niveau de formation élevé et reconnu par les milieux professionnels.**

C'est aussi un moyen de voir à quel moment l'insertion de ces jeunes « dérape » vers la marginalisation.

À l'inverse, afficher que 61 % des jeunes sortants (hors poursuite d'études) se sont très vite stabilisés dans l'emploi est un indicateur satisfaisant pour l'évaluation de la formation suivie. **Dresser une typologie de trajectoires est un outil d'évaluation dynamique d'une formation.**

L'apport de la méthode à la qualité du diagnostic d'insertion est donc réel. La recherche des raisons qui amènent les jeunes à connaître telle ou telle trajectoire reste difficile. Aucune caractéristique individuelle fournie par l'enquête ne détermine vraiment l'appartenance à telle ou telle trajectoire. On trouve de tout dans chaque type de trajectoire et inversement, toutes les trajectoires sont possibles pour un groupe donné.

Cette absence de résultats nets est rassurante quant à l'égalité des chances vis-à-vis de l'emploi : il n'y a pas trace de stigmatisation qui rejeterait certains jeunes vers la marginalisation. Il est vraisemblable que la difficulté qu'éprouvent certains jeunes à trouver un travail « normal » soit liée à des problèmes de comportement que l'enquête ne repère pas. Il sera alors important de reconduire l'enquête sur d'autres promotions pour voir si la proportion de jeunes en difficultés (un sur cinq dans le cas présenté) reste stable.

On peut également se trouver face à un problème conjoncturel : il y avait du boulot pour 60 % de la promotion mais par pour 100 %.

Il existe par contre un faisceau d'indicateurs influant sur les trajectoires que révèle un modèle économétrique plus sophistiqué que les simples tableaux croisés. Ils signalent qu'un passé scolaire difficile joint à l'éloignement des grandes zones d'activité économique renforce la probabilité d'avoir une insertion professionnelle difficile. Plus grave est le fait que les filles, les enfants de parents étrangers ont également plus de risques à rencontrer ce genre de difficultés. Car ce sont là des critères sur lesquels on ne peut jouer et qui vont à l'encontre du principe d'égalité devant le travail.

## Conclusion

La méthode marche bien. Elle permet de consolider le diagnostic d'insertion professionnelle.

Cette méthode ne peut s'appliquer que sur un échantillon de taille suffisante, au risque d'avoir des groupes trop hétérogènes, ou trop petits pour être significatifs.

Elle demande également d'avoir des observations sur une période d'au moins trois voire quatre ans de façon à réduire l'importance du temps consacré au service national dans les trajectoires.

Elle ne peut donc être utilisée sur n'importe quelles données. Appliquée à des échantillons importants elle peut par contre servir à élaborer des trajectoires types qui serviraient de modèles de référence, certes conjoncturels, pour ceux qui ne disposent que d'échantillons restreints.

La méthode, toujours sous couvert d'échantillons de taille suffisante, peut être appliquée quel que soit le nombre d'états repérés par le chronogramme. Une piste de recherches consisterait à se demander quels sont les états les plus pertinents à retenir. Le chronogramme contient l'information à expliquer. Y introduire certains types de contrats spécifiques comme les mesures en faveur des jeunes serait justifié : aborder la vie professionnelle par un contrat de ce type est une donnée du marché du travail et non un qualificatif de l'insertion.

Ceci permettrait de repérer l'existence de parcours « qualifiants » : quand et comment interviennent dans les parcours les Contrats de Qualification, les Contrats d'Adaptation et les CES ?

Enfin la méthode n'impose pas de limite (sauf en temps machine) sur la longueur du chronogramme. On pourrait donc faire démarrer le chronogramme plus tôt dans l'histoire des individus de façon à mieux repérer le passé scolaire. Notamment pour les populations qui commencent à travailler avant d'avoir terminé leurs études, ce qui, manifestement, tend à se répandre de plus en plus.

**Catherine Béduwé, Françoise Dauty, Jean-Michel Espinasse**  
LIRHE, Université des Sciences Sociales, Bât. J  
Place Anatole France  
31042 Toulouse Cedex  
Tél. 62 15 06 06  
Fax 62 15 06 00



## **Construction d'une typologie de trajectoires à partir de l'enquête de suivi des jeunes des niveaux V, Vbis et VI**

**Alain Degenne  
Marie-Odile Lebeaux  
Lise Mounier**

Parmi les méthodes d'analyse des biographies ou des itinéraires, les typologies de trajectoires adoptent un point de vue plus proche de la statistique descriptive que de la modélisation. Elles ont donc un côté exploratoire et sont plus orientées vers la formulation d'hypothèses que vers leur mise à l'épreuve. Dans notre esprit, même le recours aux régressions logistiques sert à débroussailler le problème et les tests de signification statistique n'y ont pas plus d'importance que les régularités que l'on peut observer dans les coefficients ou les pourcentages.

Nous avons choisi cette démarche qui nous paraît complémentaire des analyses visant à tester des hypothèses, pour plusieurs raisons :

- La première est que nous souhaitons prendre en compte l'ensemble de l'itinéraire d'un individu. Certes nous n'avons que le début de son cheminement sur le marché du travail et rien ne nous dit que s'il n'a pas trouvé un emploi stable dans les 42 mois où nous l'observons, il n'en trouvera pas un dans la période qui suit, mais nous observons des différences suffisamment importantes pour penser que ce segment de biographie est déjà révélateur.

- Les travaux de Chantal Nicole-Drancourt et de Laurence Roulleau-Berger (1995) nous donnent à penser que les jeunes entrant sur le marché du travail ne sont pas privés de toute capacité stratégique. Si, comme le suggère Jean-Marie Le Goff dans sa thèse, la situation actuelle du marché du travail se traduit pour les jeunes par un allongement de la période d'instabilité, il est logique de faire l'hypothèse que l'apprentissage est un élément important pour comprendre la forme que vont prendre les itinéraires et le type de situation auquel ils vont conduire. La « galère » peut aussi être pour certains (plus que pour d'autres) une phase d'acquisition de compétences (capital humain), de développement d'un réseau de relations (capital social) et d'acquisition d'une maturité personnelle qui met en position de mieux faire face à l'imprévu. Les différences vont naître non seulement des diplômes ou de l'environnement social mais aussi de la pratique et des dispositions personnelles à l'égard du travail, qui vont peu à peu s'affirmer sur la base de l'expérience (Le Goff, 1995). La galère peut aussi recouvrir des processus de sélection organisés par les entreprises.

Les travaux de recherche déjà cités nous suggèrent que, si la recherche d'un emploi stable (CDI) reste pour tous l'objectif privilégié, la prise de conscience de la difficulté d'obtenir ce statut conduit certains à s'organiser pour maîtriser la précarité. L'adoption de conduites relevant du moratoire de l'insertion dont parle Chantal Nicole est aussi une réponse qui ne peut se voir que par l'observation de trajectoires complètes.

Nous avons donc fait l'hypothèse que des différences suffisamment importantes se construiraient au cours du processus d'insertion sans que les fluctuations relèvent pour autant du hasard complet, de telle sorte qu'une classification devrait nous permettre de repérer les grandes tendances de cette mise en ordre des itinéraires individuels.

Nous avons ainsi choisi de construire des types sur une base automatique, sans introduire au départ l'effet de variables explicatives. Le statut de celles-ci reste d'ailleurs ambigu dans notre démarche. En effet, supposons que nous obtenions une bonne classification ayant un pouvoir discriminant important. Supposons que l'appartenance aux différents types s'explique de façon

privé par des variables telles que le diplôme, l'origine sociale, etc. D'une part nous aurons une explication facile des itinéraires individuels, mais d'autre part nous serons en face d'une situation qui minimise l'autonomie de l'acteur et l'effet d'apprentissage. La démarche choisie apparaîtra donc peu pertinente in fine. Nous aurons fait le détour par la construction d'une typologie pour revenir à une explication en termes de classes ou de capital humain.

Inversement notre démarche sera validée si :

- nous mettons en évidence des classes d'itinéraires suffisamment distinctes les unes des autres,
- ces classes suggèrent des processus assez facilement identifiables,
- le pouvoir explicatif des variables telles que le diplôme ou les autres variables socio-démographiques reste limité.

Évidemment, il est toujours un peu difficile de valider une démarche par l'absence ou la faiblesse des effets de certaines variables, c'est pourquoi les critères qui relèvent, le premier, de la cohérence interne de la classification et, le second, de son pouvoir heuristique, vont être pour nous essentiels.

## 1. Présentation des données

Dans l'enquête de cheminement de décembre 1989 auprès de jeunes sortis des niveaux VI, V bis et V, en cours ou en fin d'année scolaire 1985-86 (apprentissage exclu), 10426 questionnaires ont été recueillis (6312 garçons et 4114 filles). Le questionnaire contient un calendrier qui donne, mois par mois pendant 55 mois, la situation du jeune vis-à-vis de l'emploi. Les états possibles sont les suivants :

- 1 Emploi
- 2 Service national
- 3 Formation ou stage
- 4 Étude à temps plein
- 5 Recherche d'emploi
- 6 Inactivité
- X Indéterminé

Certains états sont incompatibles (états 1, 4, 5 et 6). Par contre, l'état 3 (formation) peut être associé aux états 1, 2, 5 et 6. On connaît d'autre part le mois de naissance d'un enfant.

Dans une autre partie du questionnaire, on a pour chaque emploi son mois de début, son mois de fin et son statut :

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1 À son compte                     | 11 Salarié à durée indéterminée          |
| 2 Aide-familial                    | 12 Fonctionnaire, Agent titulaire        |
| 3 Apprenti                         | 13 Agent contractuel à durée limitée     |
| 4 SIVP                             | 14 Agent contractuel à durée non limitée |
| 5 TUC, PIL, Stage jeune volontaire | 15 Auxiliaire état / collectivité        |
| 6 Contrat de qualification         | 16 Vacataire état / collectivité         |
| 7 Contrat d'adaptation             | 17 Élève-fonctionnaire                   |
| 8 Contrat emploi-formation         | 18 Engagé dans l'armée                   |
| 9 Intérimaire                      | 19 Apprenti sans formation               |
| 10 Salarié à durée déterminée      |  |

Nous avons éliminé les questionnaires dans lesquels la période d'étude à plein temps dépassait 13 mois, ainsi que ceux pour lesquels les emplois n'étaient pas décrits. Les calendriers ayant plus de 3 mois indéterminés sont également éliminés. Pour ceux ayant un à trois mois indéterminés, une vérification manuelle de la cohérence a permis de les récupérer. Nous avons donc conservé 5929 garçons (3570 ont une période de Service national et 2359 n'en ont pas) et 3930 filles. Nous étudions les trajectoires de ces jeunes pendant les 42 mois qui suivent leur sortie de l'école (55 mois de calendriers, moins un maximum de 13 mois d'étude à plein temps).

## Regroupement des états

Dans un premier temps, nous avons regroupé les différents états en 9 états possibles. Pour ce faire, nous avons privilégié d'abord la situation d'emploi (s'il y avait simultanément emploi et formation ou emploi et service national, nous avons codé emploi), puis la formation (s'il y avait formation et recherche d'emploi ou inactivité, nous codions formation). S'il y a retour en étude à temps plein, nous l'avons codé formation. Ces choix ont été effectués au vu des tris à plat sur l'ensemble des croisements (Occupations, mois). Nous avons également regroupé les statuts d'emploi. En définitive, nous avons retenu les 9 états suivants :

CDI, Fonctionnaire, Agent contractuel à durée non limitée, Elève-fonctionnaire,  
CDD, Intérimaire, Agent contractuel à durée limitée, Auxiliaire ou vacataires, etc.  
(Les catégories : À son compte, Aide-familial, Apprenti avec ou sans formation, Engagé dans l'armée, ont été mises en CDD, du fait de leur très faible effectif)  
Contrat qualification, adaptation, emploi-formation,  
SIVP,  
TUC, PIL, Stage jeune volontaire,  
Formation,  
Recherche d'emploi,  
Inactivité,  
Service national.

Pour les filles, l'état de service national a été éliminé du fait de sa trop faible apparition.

## 2. Typologie des trajectoires

Comment faire une typologie ? Les objets que nous voulons classer sont des séries de 42 états dont chacun peut prendre un certain nombre de valeurs. Il faut donc décrire l'espace de ces séries et appliquer ensuite une procédure de classification. Comme dans toute analyse de données, le mode de description choisi introduit des hypothèses implicites ou explicites qui pèsent sur les résultats. Nous avons été particulièrement attentifs aux indicateurs sur lesquels se fonde la distance entre les trajectoires. Une fois ce point arrêté, la mécanique se met en marche pratiquement sans intervention de notre part jusqu'à l'obtention d'une classification assez fine (29 classes pour les garçons, 25 pour les filles). Nous en avons déduit un regroupement en cinq types qui relève déjà largement de l'interprétation.

### La description des trajectoires individuelles

Nous avons renoncé dans cette tentative (il y en aura d'autres) à calculer des indices de distance entre les trajectoires telles qu'elles se présentent, c'est-à-dire sous la forme d'une série de 42 valeurs.

Trois idées ont présidé à notre choix :

- L'idée que les *transitions* étaient aussi importantes que les états. Il n'y a processus en effet que parce qu'il y a changement d'état et ces changements d'état nous paraissent être les moments où les acteurs, qu'il s'agisse des entreprises ou de ceux qu'elles emploient, peuvent exprimer leur capacité de choix, compte tenu de l'état du marché. Nous avons donc introduit la statistique des transitions.

- Le *temps passé dans chaque état* est évidemment un indicateur très important. S'il s'agit d'un état d'emploi, la durée de cet emploi est un indicateur de stabilité qui peut recouvrir par exemple la qualité de la négociation initiale entre l'employeur et l'employé ou encore une certaine politique d'emploi. Cette durée peut aussi être considérée comme indicateur d'une situation propice à la création de capital social. Les enquêtes de cheminement ne donnent pas d'élément pour mesurer directement la construction ou la déconstruction du capital social. Il faut pour cela des enquêtes lourdes et dont la méthodologie n'en est encore qu'à ses premiers balbutiements. On connaît bien, par les études qualitatives, le processus de désocialisation entraîné par le chômage de longue durée. On sait aussi que le chômage des deux parents a un effet très important sur la capacité des enfants à retrouver du travail (Degenne et al, 1991) et l'on interprète cela comme un effet de la décomposition du réseau de relations.

Nous appuyant sur ces constats, nous considérerons donc la durée d'un emploi comme un indicateur grossier de la constitution ou de la conservation du capital social. Le temps passé en stage d'insertion aura peu ou prou la même signification. Inversement, le temps passé à la recherche d'un emploi ou en inactivité peut être considéré comme un indicateur de perte de capital social.

• Mais le moment auquel on est dans un état est aussi intéressant dans la mesure où nous souhaitons particulièrement déceler s'il existe des *évolutions de trajectoires*, si certaines ont un « sens ».

Nous avons donc fait intervenir deux séries de variables :

1. Toutes les transitions possibles (81 pour les garçons et 64 pour les filles), nombre de passages d'un état à l'autre (pour ces variables, la somme est 41).

2. Les 42 mois sont découpés en 7 séquences de 6 mois. Pour chaque séquence, on compte le nombre de mois passés dans chaque état. Pour les garçons, on a 7\*9 variables, et pour les filles 7\*8 variables, la somme des valeurs étant 42. Ces variables permettent la prise en compte du temps et du temps passé.

### Recherche des classes de trajectoires

De l'analyse des correspondances du tableau croisant les jeunes et les variables, nous conservons les 50 premiers facteurs (85 % et 79 % de l'inertie totale, selon les analyses), cette analyse ayant pour seul but de réduire la taille des données. Nous avons ensuite construit une classification ascendante hiérarchique. Une partition assez fine est retenue, en tenant compte de l'histogramme des indices de niveau. Celle-ci est appurée par des Nuées Dynamiques. C'est cette dernière partition que nous étudierons.

## 3. Résultats chez les garçons

### 3.1. Description des classes

Nous avons retenu une partition en 29 classes qui conserve 53 % de l'inertie. Dans un premier temps, nous allons décrire les classes dans l'ordre qu'elles avaient dans l'arbre de classification. En reprenant les variables ayant servi à la construction des classes (transitions et temps passés dans les différents états au cours de la trajectoire), nous proposons ici une description des classes à partir des temps moyens passés dans les états (voir le Tableau 1). Pour chaque classe nous indiquons le pourcentage pondéré de jeunes entrant dans la classe (nous avons pris les pondérations calculées à partir du bilan emploi-formation, ce sont en effet celles qui ajustent le mieux le niveau V, niveau le plus important en nombre).

#### 1. Classes avec beaucoup de CDI

\* Classe CDI1 (5,6 %) : 7 mois de CDD et 28 mois de CDI, les CDD étant en général dans les premiers mois

\* Classe CDI2 (3,6 %) : 24 mois de CDI et 11 mois de SN

\* Classe CDI3 (8,0 %) : 39 mois de CDI

#### 2. Classes avec Contrats

\* Dans les classes CONT2 (1,7 %), CONT3 (1,1 %), les contrats débouchent sur des CDI ou des CDD

\* Dans les classes CONT1 (1,3 %), CONT4 (1,1 %) et CONT5 (1,6 %), beaucoup de mesures, surtout dans le public, dont des contrats mais peu de débouchés.

Les premières classes (CONT2, CONT3) ont des trajectoires croissantes, contrairement aux secondes, plus incertaines.

#### 3. Classes avec TUC

\* Les classes TUC1 (5,6 %) et TUC2 (3,9 %) ont des TUC dans les premières séquences ; TUC1 débouche clairement sur des CDI ou CDD.

\* Les classes TUC3 (2,8 %) et TUC4 (1,0 %) ont des TUC dans les séquences moyennes ou à la fin et peu de débouchés.

Classes	Eff.	Nbre moyen états	CDI	CDD	Cont.	SIVP	TUC	Form.	Rech. Emp.	Inact.	SN
CDI1	351	4.3	28.47	6.50	0.14	1.21	0.70	0.32	3.85	0.54	0.28
CDI2	239	4.6	24.23	3.13	0.10	0.44	0.24	0.11	2.28	0.62	10.86
CDI3	503	2.7	38.98	1.11	0.04	0.05	0.05	0.04	0.84	0.69	0.21
CONT1	76	4.0	5.61	1.71	26.78	0.74	0.00	0.57	2.25	0.84	3.51
CONT2	119	5.6	13.12	6.15	10.54	0.80	0.27	0.22	4.50	0.97	5.44
CONT3	76	6.0	11.20	4.37	11.01	3.22	0.53	0.32	5.30	0.61	5.45
CONT4	85	6.0	2.15	4.04	15.36	3.76	2.21	0.52	6.21	1.00	6.74
CONT5	101	6.1	2.47	6.48	10.76	2.15	2.33	0.60	7.91	0.66	8.64
TUC1	328	6.5	4.09	9.08	0.08	1.16	11.01	0.41	6.91	0.69	8.59
TUC2	213	6.3	2.40	5.15	0.24	0.69	14.51	0.88	11.71	0.84	5.58
TUC3	139	6.3	1.56	3.83	0.17	1.07	13.02	1.94	13.91	0.75	5.75
TUC4	59	6.1	0.32	1.95	0.24	1.42	12.97	3.22	14.78	1.08	6.02
FORM1	109	7.4	1.58	6.43	0.27	0.97	1.53	9.62	11.32	1.03	9.25
FORM2	112	7.7	4.10	8.41	0.15	1.11	2.83	8.03	10.59	0.86	5.93
FORM3	202	6.8	4.94	9.83	0.07	0.89	0.83	8.07	10.23	1.37	5.78
FORM4	57	5.5	1.93	3.32	0.19	0.23	1.65	24.19	4.77	3.25	2.47
CDD1	316	4.7	1.28	35.21	0.17	0.13	0.25	0.20	3.57	0.82	0.38
CDD2	400	5.8	5.70	22.40	0.10	0.15	0.17	0.13	4.75	0.77	7.84
RECH	564	5.8	2.13	6.95	0.09	0.57	0.51	0.30	23.77	0.50	7.18
SIVP1	101	7.2	3.13	4.81	0.27	9.89	4.04	0.60	10.02	0.98	8.26
SIVP2	56	6.7	0.50	2.98	0.25	6.89	5.96	0.93	14.46	0.91	9.11
SIVP3	205	6.9	7.09	6.43	0.38	6.62	0.72	0.33	9.77	0.73	9.92
SIVP4	179	7.0	4.16	12.84	0.23	8.13	0.68	0.16	8.75	0.71	6.32
SN1	424	6.4	3.38	19.00	0.15	0.17	0.48	0.12	5.26	0.99	12.45
SN2	272	6.2	10.61	6.90	0.07	0.56	0.33	0.11	7.33	0.89	15.20
SN3	480	5.2	21.76	2.67	0.05	0.17	0.61	0.10	3.03	1.19	12.41
SN4	69	5.4	4.67	8.42	0.26	0.70	1.10	1.14	5.51	12.19	8.01
SN5	64	7.4	4.22	10.16	0.47	0.77	2.00	0.72	8.33	8.89	6.45
INACT	30	3.5	0.70	3.40	0.20	0.50	0.37	1.33	1.87	30.47	3.17

Tableau 1 - Garçons : Temps moyens passés dans les différents états pour la partition en 29 classes après Nuées Dynamiques

#### 4. Classes avec de la formation

- \* Classe FORM1 (1,9 %) : formation à la fin
- \* Classe FORM2 (2,2 %) : formation au milieu, débouchés variables
- \* Classe FORM3 (3,9 %) : formation au début, débouche sur des CDI ou CDD.
- \* Classe FORM4 (1,4 %) : très longues formation, peu de débouchés

#### 5. Classes avec beaucoup de CDD

- \* Classe CDD1 (5,7 %) : 35 mois de CDD
  - \* Classe CDD2 (6,7 %) : des CDD, puis le SN, puis du travail (CDI ou CDD)
- Ces deux classes n'ont pratiquement aucune mesure.

#### 6. Classe avec beaucoup de recherche d'emploi

- \* Classe RECH (10,3 %) : 24 mois de recherche répartis tout au long du calendrier, très peu de mesures.

#### 7. Classes avec SIVP

- \* Les classes SIVP1 (1,7 %) et SIVP2 (0,8 %) ont beaucoup de SIVP plutôt dans les dernières séquences, souvent après d'autres mesures.
- \* Les classes SIVP3 (3,0 %) et SIVP4 (2,8 %) ont des SIVP au début ou au milieu et débouchent sur des CDI ou CDD.



### 8. Classes avec SN

\* Les classes SN1 (6,8 %), SN2 (4,3 %) et SN3 (7,9 %) ont 12 à 15 mois de SN, des CDD pour la classe SN1, des CDI pour la SN2, les deux pour la SN3. Pour les classes SN1 et SN3, le SN est dans les premières séquences, pour la SN2, dans celles du milieu.

\* Les classes SN4 (1,4 %) et SN5 (1,1 %) sont caractérisées par de l'inactivité (12 et 9 mois), le SN (8 et 6 mois), mais aussi du travail (5 et 4 mois de CDI, 8 et 10 mois de CDD). Très peu de mesures.

### 9. Classe d'inactivité

\* La classe INACT (0,7 %) compte 30 mois d'inactivité.

## 3.2. Représentation simplifiée des trajectoires

Pour visualiser les trajectoires, nous nous sommes aidés d'une représentation simplifiée des itinéraires moyens correspondant à chaque classe. Pour ce faire, nous nous ramenons à trois catégories d'états : au travail (CDI ou CDD), en mesure (ou en formation), à la recherche d'un emploi ou inactif.

Pour les garçons, le classement du service national pose un problème. Nous avons testé trois regroupements : soit considérer le service national comme une mesure, soit le considérer comme un contrat à durée déterminée particulier, un CDD avec l'État, soit l'éliminer et calculer les durées moyennes sur les états restants. C'est la première solution que nous présentons ici, d'une part pour conserver la notion de travail comme l'entrée dans la vie active et d'autre part pour que les mesures des temps passés dans les différents états soient comparables d'une séquence à l'autre. Chaque classe est donc représentée par 7 points qui décrivent l'itinéraire moyen par rapport aux trois grandes catégories de statut. Il est clair que nous avons bien là une classification des itinéraires qui fait sens du point de vue de l'emploi.

Ces représentations graphiques (Graphiques 1 à 7) nous ont aidé à effectuer un regroupement des trajectoires.

## 3.3. Cinq grands groupes d'itinéraires

Avec 58 % de variance expliquée, du point de vue de l'indicateur de distance tel que nous l'avons choisi, cette partition correspond à un premier résultat. Il est évidemment difficile de le critiquer a priori, simplement parce qu'on ne dispose pas d'une autre partition comme pierre de touche. La discussion doit porter sur les principes définis au départ.

Les représentations graphiques des trajectoires et une lecture attentive du tableau des temps passés dans les différents états au cours des 7 périodes de 6 mois nous ont permis de regrouper les 29 classes initiales en cinq grands types. C'est l'évolution qui a été prise en considération prioritairement. Bien qu'on puisse les caractériser par les SIVP, les classes SIVP1 et SIVP2, d'une part et SIVP3 et SIVP4 d'autre part ne se retrouvent pas dans le même groupe. Les secondes sont considérées comme fortement croissantes, les premières comme faiblement croissante ou sans débouché sur la période d'observation.

\* *Groupe (++)* - Classes dominées par le travail, avec ou sans Service national : CDI2, CDI3, CDI1, CDD1, CDD2, SN1, SN2 et SN3.

Ce groupe représente 48,6 % de la population.

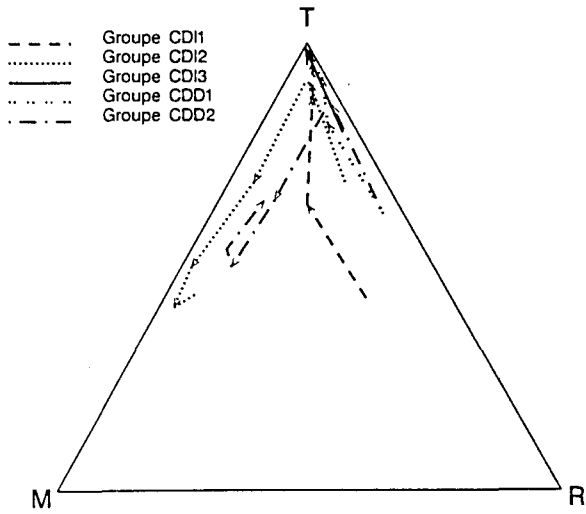
Les classes qui graphiquement passent par des mesures (CDI2, CDD2, SN1, SN2 et SN3) le font en fait à cause du Service national. Quand les jeunes ne sont pas au Service, ils passent plus de 80 % de leur temps au travail.

\* *Groupe (->++)* - Classes à trajectoires fortement croissantes : CONT2, CONT3, TUC1, FORM2, FORM3, SIVP3 et SIVP4.

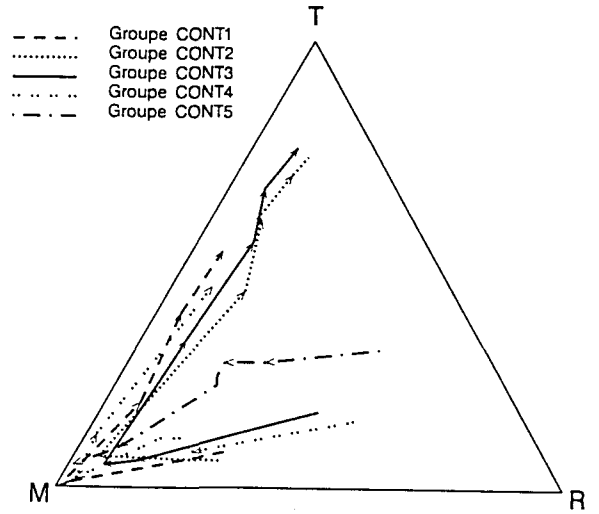
Il représente 17,5 %.

Ont été mises dans ce groupe toutes les classes pour lesquelles le temps passé au travail croissait régulièrement pour atteindre au moins 70 % du temps passé en travail (s'il n'y a pas de service national).

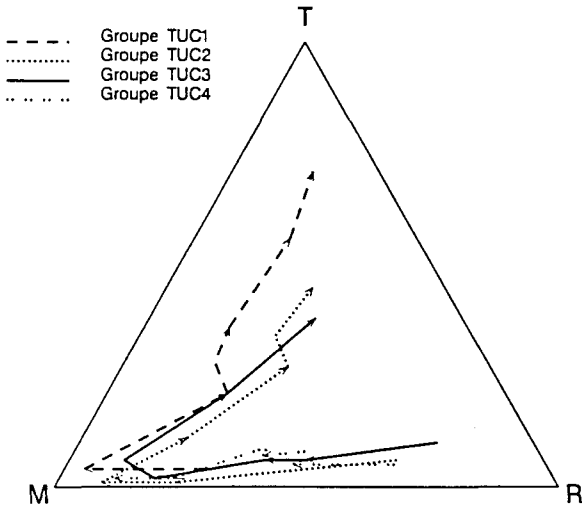
Graphique 1 - Garçons : Classes CDD et CDI



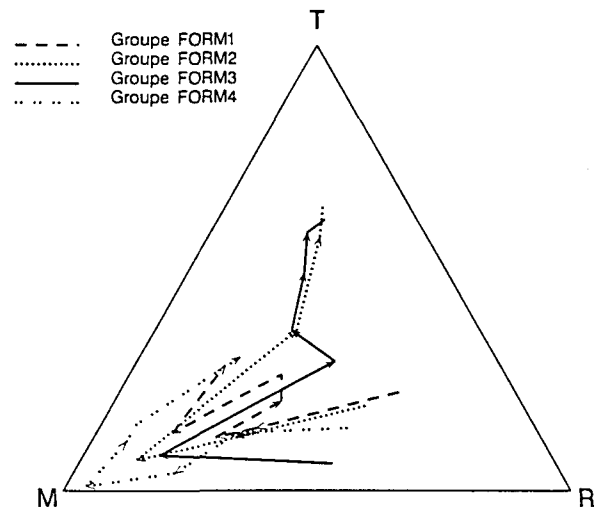
Graphique 2 - Garçons : Classes Contrats



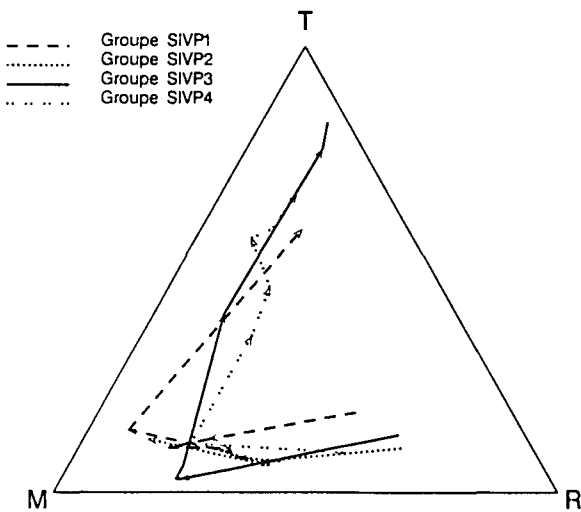
Graphique 3 - Garçons : Classes TUC



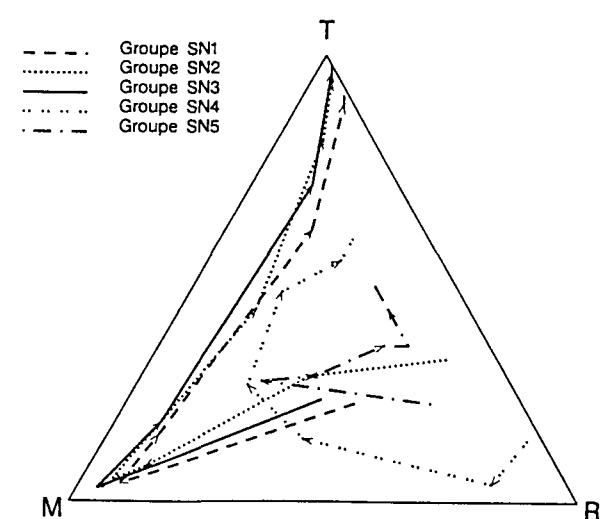
Graphique 4 - Garçons : Classes Formation



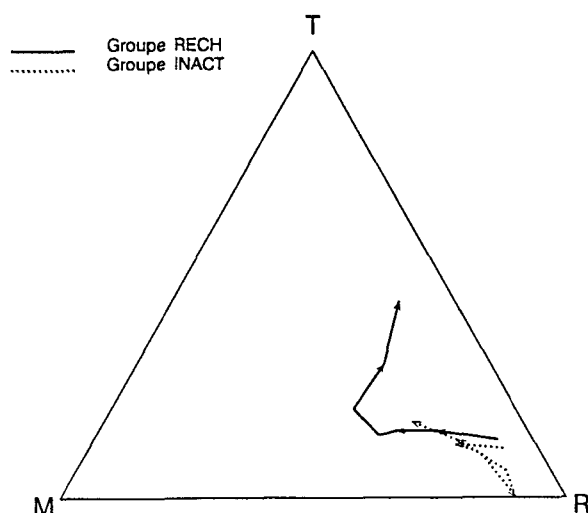
Graphique 5 - Garçons : Classes SIVP



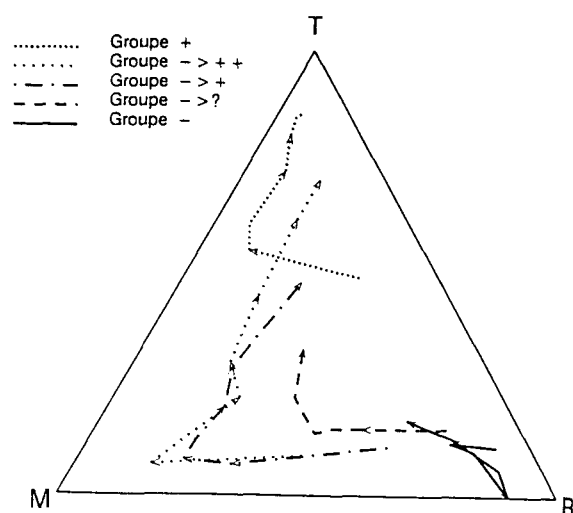
Graphique 6 - Garçons : Classes Service national



Graphique 7 - Garçons : Classes de non-activité



Graphique 8 - Garçons : Groupes



\* *Groupe (->+)* - Classes à trajectoires faiblement croissantes : CONT1, CONT4, TUC2, TUC3, SIVP1, SN4 et SN5.

Il représente 16,1 %.

Ont été mises dans ce groupe toutes les classes pour lesquelles le temps passé au travail croissait régulièrement (au moins dans les 3 dernières séquences) mais n'atteignait pas 60 % dans la dernière séquence.

\* *Groupe (->?)* - Classes sans débouchés : CONT5, TUC4, FORM1, FORM4, SIVP2 et RECH.

Soit 17,0 %.

Pour certaines classes, on observe une augmentation du temps de travail en fin de calendrier, mais sur un laps de temps trop court (dernière séquence seulement) pour prévoir une évolution. Bien que la classe RECH atteigne 44 % de travail en dernière séquence, elle reste encore à 45 % en recherche d'emploi.

\* *Groupe (-)* - Classe sans mesures ni travail : INACT.

Soit 0,7 %.

Bien que de très faible effectif, cette classe a été conservée à part car sa trajectoire ressemble à certaines rencontrées chez les filles.

Dans le tableau 2, nous donnons les temps moyens passés dans les différents états pour ces groupes. On trouvera dans le graphique 8 la visualisation triangulaire des 5 groupes.

Groupes	Eff.	Nbre moyen états	CDI	CDD	Cont.	SIVP	TUC	Form.	Rech. Emp.	Inact.	SN
++	2985	4.91	17.7	11.7	0.1	0.3	0.4	0.1	3.7	0.8	7.2
->++	1221	6.69	6.1	8.7	1.9	3.1	3.6	2.3	8.2	0.8	7.3
->+	747	6.17	3.0	5.1	4.7	2.4	7.6	1.0	9.4	2.6	6.2
->?	946	6.10	1.9	6.1	1.3	1.2	2.0	3.1	18.4	0.8	7.3
-	30	3.50	0.7	3.4	0.2	0.5	0.4	1.3	1.9	30.5	3.2

Tableau 2 - Garçons : Temps moyens passés dans les différents états pour les groupes de trajectoire

### 3.4. Régressions logistiques

Les trajectoires croissantes et les trajectoires qui ne débouchent pas sur un travail stable sont les cas les plus intéressants à comparer. Les valeurs moyennes des différentes variables pour ces regroupements de classes permettent assez difficilement la comparaison. Conformément à la ligne de

conduite que nous nous sommes fixés, nous avons cherché à voir dans quelle mesure les variables socio-démographiques pouvaient expliquer les classes obtenues. Dans un premier temps nous avons examiné les 29 classes initiales. Pour des raisons de lisibilité, nous présentons simplement ici l'analyse des cinq grandes catégories de trajectoires. Nous avons cherché à voir si les régressions logistiques permettaient de les caractériser. Il faut reconnaître que les fluctuations importantes des moyennes des variables socio-démographiques, aussi bien dans le groupe des classes ascendantes que dans celui des classes qui ne débouchent pas incitent à penser qu'il existe un élément personnel important, ce qui est en soi un premier résultat. Il nous conduit à penser que l'on ne peut pas se contenter des facteurs socio-démographiques et qu'il faudrait à l'avenir essayer d'introduire dans les enquêtes des éléments pour construire des indicateurs de comportements relevant d'une théorie de l'acteur. Les éléments d'information sur le contexte local seraient sans doute aussi très précieux.

Pour comparer les 5 groupes, les régressions logistiques sont effectuées à partir des variables suivantes :

- \* Âge : en 3 classes, 20 ans ou moins, 21 ans, 22 ans ou plus
- \* Situation du père : a ou n'a pas d'emploi
- \* Situation de la mère : a un emploi, est sans emploi, n'a jamais travaillé
- \* Diplômes : en 4 classes, aucun diplôme, CAP, BEP, autre diplôme
- \* Environnement local : habite dans un département avec une ville de + de 100 000 h ou non
- \* A eu au moins un emploi ou une mesure dans le monde indépendant, dans le privé ou dans le public

Le tableau 3 donne pour chaque groupe les pourcentages de présence de chaque modalité, ainsi que les seuils de significativité des coefficients. Lorsqu'une variable n'a que 2 modalités, nous n'avons reporté dans le tableau que la modalité active. Les résultats du dernier groupe (-) sont donnés à titre indicatif et seront peu commentés, étant donné le faible effectif de ce groupe.

Le premier groupe est marqué par une forte proportion d'emploi. On retrouve des résultats classiques, l'importance des diplômes, l'influence du travail des parents. Le groupe sans débouchés (->?) qui correspond aux situations les plus défavorisées est lié au contraire à l'absence de diplôme ainsi qu'au fait que l'un au moins des parents ne travaille pas. Remarquons qu'il est associé négativement aux emplois et aux mesures (l'emploi y est très rare) alors que l'association est positive pour les itinéraires que nous avons qualifié de fortement croissants.

Au-delà des effets significatifs, comme nous l'avons annoncé en introduction, nous accordons une certaine importance aux régularités dans les variations des caractéristiques, lorsqu'on passe du premier groupe au quatrième. Le travail des deux parents décroît régulièrement (de 72 % à 62 % pour le père, de 49 % à 38 % pour la mère), ce qui est conforme à l'hypothèse du capital social. Cette hypothèse est aussi confortée par la croissance régulière de la présence de la mère toujours au foyer, qui passe de 31,7 % à 42,3 %. L'absence de diplôme est aussi d'autant plus forte que l'on a un itinéraire qui ne débouche pas clairement sur du travail.

Le statut de l'employeur est aussi intéressant. Il a peu d'effet sur le premier groupe. En revanche, le fait de passer par des mesures semble favorable pour avoir une trajectoire croissante. Les mesures dans le public peuvent également déboucher sur des trajectoires sans avenir, au moins à l'échelle des 42 mois observés.

Si la première classe est prise comme référence de ce que devrait être une situation d'emploi favorable, on peut être déçu de n'y trouver que la moitié de la population environ. Il est assez naturel cependant de considérer que les trajectoires fortement croissantes sont aussi en position favorable, surtout si l'on tient compte du fait que cette classe se distingue dans les régressions par la jeunesse de ceux qui la composent. On atteint ainsi 70 % de la classe d'âge. La classe faiblement croissante est nettement marquée par l'absence de diplôme et par la difficulté à bénéficier des mesures dans le secteur privé. L'État n'étant pas prêt en général à stabiliser les personnels qu'il prend sur emploi aidé, le fait de passer par des mesures dans le public s'apparente plutôt à une solution d'attente. On a donc affaire à des jeunes en situation plus difficile que les précédents, pour lesquels l'hypothèse de l'allongement du temps d'insertion vers l'emploi stable semble se vérifier, mais pour lesquels, malgré tout, le temps passé en recherche d'emploi ne dépasse que d'un peu plus d'un mois en moyenne celui de la classe précédente. Les courbes sont nettement orientées vers le pôle travail et l'on est tenté de

suggérer que ces jeunes pourraient être des victimes des mesures dans lesquelles ils se sont un temps enlisés ou au contraire les grands bénéficiaires de ces mesures qui leur ont servi de tremplin. Si l'on ajoute cette classe aux deux précédentes dans un groupe caractérisé par la progression vers « du travail », on dépasse 83 % de la population des jeunes gens.

	Total	++		->++		->+		->?		-
Effectif	5929	2985		1221		747		946		30
Âge				0						
20 ans et moins	23.0	16.8	---	27.1	+++	34.4	+++	27.3		53.3
21 ans	41.5	43.2	(-)	41.6		36.1		41.2		13.3 (-)
22 ans et +	35.5	40.0		31.3		29.5		31.5		33.3
Situation du père										
a un emploi	68.1	72.0		67.6		61.6		61.6		63.3
sans emploi	31.9	28.0		32.4		38.4		38.4		36.7
Situation de la mère										
a un emploi	44.9	48.9		42.6		41.6		37.7		30.0
sans emploi	20.1	19.4		22.6		18.5		20.0		30.0
jamais travaillé	35.0	31.7		34.8		39.9		42.3		40.0
Diplôme										
CAP	41.8	47.5		38.0		33.6		35.9		20.0
BEP	17.5	20.8		15.8		12.2		13.7		13.3
Autre	13.7	13.4		15.1		13.3		12.9		23.3
Sans	27.0	18.3		31.0		41.0		37.4		43.3
Département à grande ville	57.9	59.6		54.7		53.4		60.6		56.7
Emploi ou mesure chez Indépendant	42.4	42.4		48.6		35.4		37.1		23.3
Emploi ou mesure dans Privé	76.7	79.2		80.9		72.0		68.1		46.7
Emploi ou mesure dans Public	27.9	16.9		38.5		54.8		28.5		13.3

+++ , --- : significatif à .001 ; ++ , -- : significatif à .01 ; + , - : significatif à .05 ; (+) , (-) : significatif à .10

Tableau 3 - Garçons : Résultats des régressions logistiques

La classe -> ?, pour laquelle on ne distingue pas d'orientation claire, représente 15 % de la classe d'âge. Elle est nettement marquée par le temps passé à la recherche d'un emploi : plus de 18 mois en moyenne sur les 42 pris en compte. On voit nettement aussi apparaître les situations professionnelles du père et de la mère comme variables fortement significatives et c'est la seule classe qui donne une telle importance au chômage des parents.

Ce travail étant manifestement exploratoire, nous avons cherché à introduire une variable représentant le marché local. Comme à ce stade nous ne disposions que du département, nous avons pris comme indicateur le fait que ce département compte une ville de plus de 100 000 habitants. Cet indicateur qui ne sort pas comme significatif dans la première classe où les diplômés jouent à plein, apparaît en négatif dans les classes de trajectoires croissantes mais en positif dans la dernière. Sans qu'il soit possible d'identifier les mécanismes qui se cachent derrière ces effets, on peut penser que la concentration dans les grandes villes de familles très fragilisées est responsable de ce résultat.

La dernière classe ne contient que 30 personnes qui passent en moyenne 30 mois sur 42 en inactivité. S'agit-il de cas particuliers (30 sur 6 000 représentent 1,5 %), malades, jeunes qui ne cherchent pas une insertion professionnelle, etc. Ce n'est pas invraisemblable compte tenu de la proportion. Il faudrait revenir aux dossiers pour clarifier ce point.

## 4. Résultats chez les filles

### 4.1. Description des classes

Le même travail a été effectué sur les trajectoires des 3930 filles. Nous avons retenu une partition en 25 classes qui conserve 57 % de l'inertie. Le tableau 4 indique le temps passé dans les 8 états pour chacune des classes.

#### 1. Classes ayant beaucoup d'inactivité : INACT1 (2,2 %) et INACT2 (1,8 %)

La classe INACT1 a 4 à 6 mois d'inactivité dans toutes les séquences. 70 % avec enfants (16 % dans la population), 62 % sans diplôme (28 % dans la population).

La classe INACT2 commence avec de la recherche d'emploi, puis se met en inactivité. 78 % sont mariées et 80 % ont des enfants.

#### 2. Classes caractérisées par la Formation : FORM1, FORM2, FORM3 et FORM4

Classe FORM1 (3,4 %) : la formation a lieu surtout dans les séquences médianes

Classe FORM2 (3,4 %) : la formation a lieu dans les premières séquences

Classe FORM3 (3,1 %) : la formation a lieu plutôt dans les dernières séquences

Classe FORM4 (1,5 %) : la formation a lieu tout au long de la période d'observation

Ce sont plutôt des jeunes, sans diplômes.

#### 3. Classes caractérisées par beaucoup de recherche d'emploi avec TUC ou SIVP ou Inactivité : TUC1, TUC2, TUC3, SIVP1, SIVP2, SIVP3, RECH1, RECH2 et RECH3.

Classe TUC1 (4,5 %) : recherche d'emploi pendant 21 mois, TUC ensuite. 50 % sans diplôme.

Classe TUC2 (8,0 %) : après une recherche d'emploi (1ère séquence), beaucoup de TUC pendant 3 séquences débouchant sur de la recherche d'emploi.

Classe TUC3 (6,1 %) : TUC pendant les premières séquences, débouchant sur des CDD.

Dans ces 3 classes, les TUC sont à 80 % dans le secteur public.

Les classes SIVP1 (1,9 %) et SIVP2 (1,1 %) se caractérisent par de la recherche d'emploi, suivie de SIVP dans les dernières séquences. Pour la classe SIVP3 (4,7 %), les SIVP sont dans les séquences médianes, avec un peu de débouché en CDD ou CDI.

Beaucoup de mesures chez les indépendants ou dans le secteur privé. Des CDD plutôt dans le privé pour la classe SIVP3.

La classe RECH1 (7,6 %) se caractérise par beaucoup de recherche d'emploi. Des filles plutôt jeunes, dont le père est sans emploi et la mère n'a jamais travaillé. Peu de BEP, pas de mesures.

La classe RECH2 (2,5 %) commence par de la recherche puis va en inactivité, alors que la classe RECH3 (1,5 %) commence par de l'inactivité puis va en recherche d'emploi. Beaucoup d'enfants (respectivement 79 % et 51 %).

#### 4. Classe majoritairement avec CDD : classe CDD (9,9 %)

Peu d'enfants (9 %), peu de mesures, des CDD dans tous les secteurs.

#### 5. Classes avec des contrats : CONT1, CONT2, CONT3 et CONT4.

Classe CONT1 (1,6 %) : contrats dans les séquences 2 à 5 principalement

Classe CONT2 (1,6 %) : contrats dans les toutes premières séquences, un peu de CDI après

Classe CONT3 (1,1 %) : recherche d'emploi au début, des contrats dans les séquences médianes, suivis de CDI

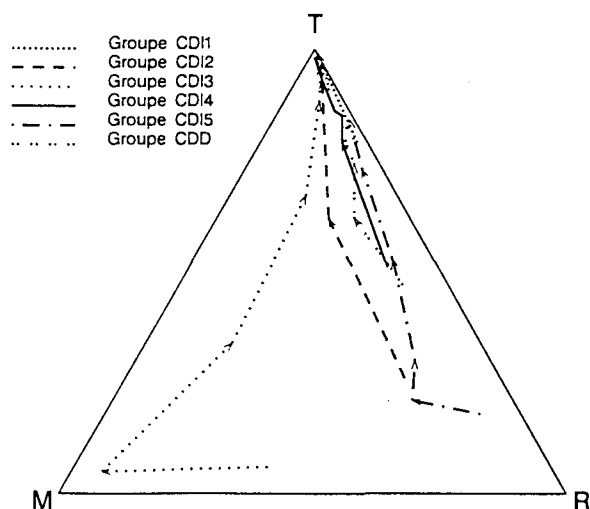
Classe CONT4 (2,4 %) : recherche d'emploi dans les premières séquences, contrats dans les deux dernières séquences.

Peu de mesures dans le secteur public pour les trois premières classes, beaucoup chez les indépendants et dans le secteur privé.

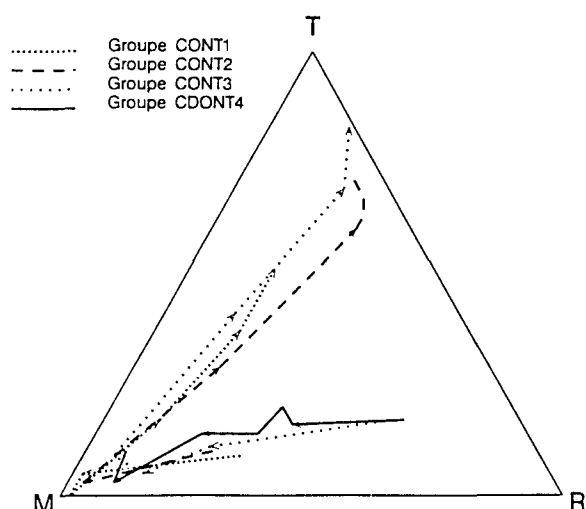
Classes	Effect.	Nbre d'états	CDI	CDD	Contrat	SIVP	TUC	Form.	Rech. emploi	Inact.
INACT1	89	2.0	0.61	0.93	0.04	0.17	0.45	0.49	1.30	38.00
INACT2	69	4.2	1.30	2.81	0.09	0.93	2.30	0.75	8.17	25.64
FORM1	124	6.4	3.10	5.10	0.13	0.77	4.11	11.16	16.61	1.02
FORM2	130	6.6	3.84	9.87	0.13	1.66	3.19	8.12	13.97	1.22
FORM3	130	6.8	1.58	4.26	0.12	0.57	7.45	9.55	17.42	1.05
FORM4	52	5.4	0.81	1.73	0	0.27	2.67	27.52	5.02	3.98
TUC1	194	5.5	1.09	1.95	0.03	1.18	13.65	2.27	20.93	0.89
TUC2	310	5.8	1.75	3.65	0.12	0.40	14.06	0.60	20.91	0.51
TUC3	205	6.6	1.26	17.66	0.18	0.61	12.60	0.37	8.32	1.00
SIVP1	71	6.6	2.92	3.65	0.49	7.87	8.46	1.25	16.59	0.76
SIVP2	45	6.3	0.80	3.47	0.64	7.62	8.24	1.49	18.38	1.36
SIVP3	197	6.9	4.02	6.50	0.19	7.54	4.45	0.69	18.09	0.53
RECH1	328	4.3	0.95	4.68	0.09	0.54	0.81	0.48	33.89	0.55
RECH2	99	5.4	1.69	2.76	0.24	1.53	5.77	1.10	14.57	14.35
RECH3	55	5.1	2.65	4.75	0.35	1.27	3.20	1.35	14.16	14.27
CDD	387	5.8	1.12	29.09	0.14	0.97	0.67	0.44	8.79	0.79
CONT1	65	4.0	4.52	2.69	27.31	1.17	0.66	0.65	4.05	0.95
CONT2	89	5.2	13.53	4.64	12.08	1.33	0.76	0.58	7.83	1.25
CONT3	60	6.2	10.02	4.12	11.72	3.97	2.33	0.68	8.07	1.10
CONT4	89	6.5	1.08	4.57	13.22	3.30	6.26	1.47	11.29	0.80
CDI1	314	2.8	38.12	0.93	0.04	0.08	0.19	0.16	1.75	0.73
CDI2	271	4.1	31.42	2.76	0.12	1.03	0.52	0.64	4.74	0.77
CDI3	185	5.1	20.64	2.87	0.10	0.62	11.98	0.32	4.83	0.65
CDI4	152	5.2	19.22	16.20	0.14	0.51	0.47	0.26	4.11	1.09
CDI5	220	5.6	17.36	4.30	0.09	2.11	0.76	0.53	16.26	0.59

Tableau 4 - Filles : Temps moyens passés dans les différents états pour la partition en 25 classes après Nuées Dynamiques

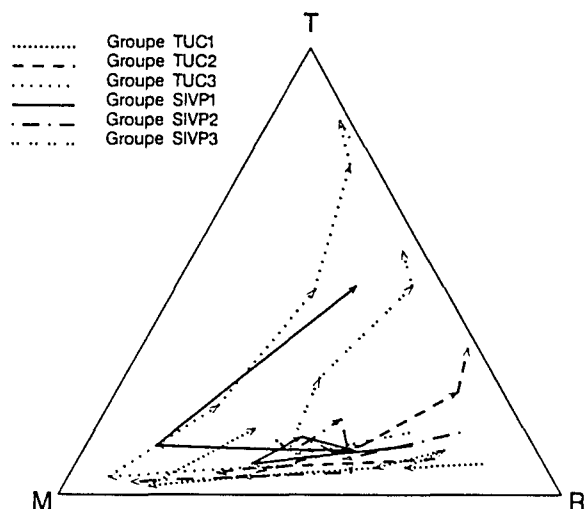
Graphique 9 - Filles : Classes CDD et CDI



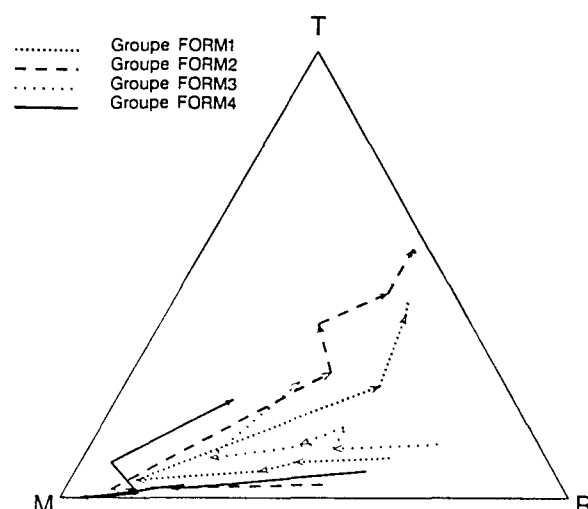
Graphique 10 - Filles : Classes Contrats



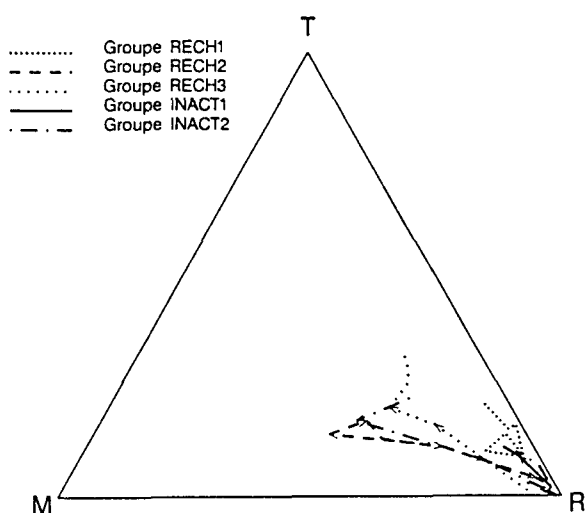
Graphique 11 - Filles : Classes TUC et SIVP



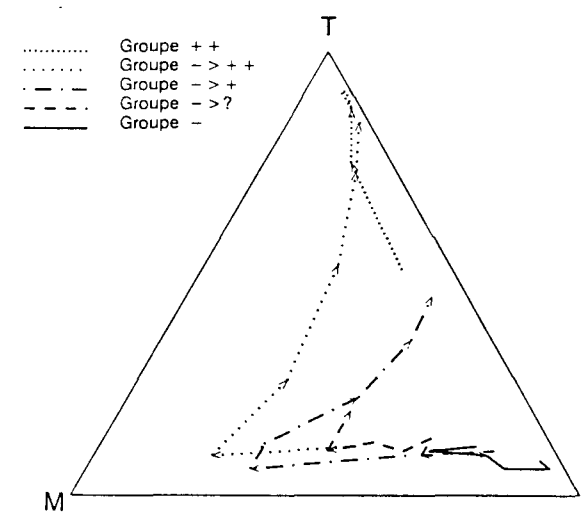
Graphique 12 - Filles : Classes Formation



Graphique 13 - Filles : Classes de non-activité



Graphique 14 - Filles : Groupes



#### 6. Classes avec CDI : CDI1 à CDI5.

Classe CDI1 (8,1 %) : toujours des CDI

Classe CDI2 (7,3 %) : toujours des CDI à partir de la 3<sup>ème</sup> séquence

Classe CDI3 (5,9 %) : après des TUC sur 3 séquences, beaucoup de CDI dans les 3 dernières séquences

Classe CDI4 (3,6 %) : CDD dans les premières séquences, CDI dans les dernières

Classe CDI5 (5,1 %) : recherche d'emploi dans les premières séquences, CDI dans les dernières.

Globalement, plutôt jeunes, sans enfants, moins de mères n'ayant jamais travaillé, moins de sans diplômes, dans des grandes villes. La classe CDI3 a eu à 80 % des mesures dans le public (et particulièrement peu chez les indépendants) et la classe CDI4 des CDD dans le privé à 67 %.

La représentation simplifiée des trajectoires est donnée en graphiques 9 à 13.

#### 4.2. Cinq grands groupes d'itinéraires

On a résumé l'ensemble de ces classes en 5 grands groupes. Là encore, nous avons privilégié le temps passé au travail, que ce soit dans des CDI ou des CDD, puis la présence de mesures, quelles qu'elles soient, au cours du temps.



Dans le tableau 5, nous donnons les temps moyens passés dans les différents états pour ces groupes. On trouvera dans le graphique 14 la visualisation triangulaire des 5 groupes.

\* *Groupe (++)* - Classes dominées par le travail : CDI1, CDI2, CDI4 et CDD  
Ce groupe représente 28,9 % de la population.

\* *Groupe (->++)* - Classes à trajectoire fortement croissante : TUC3, CDI3, CDI5, CONT2 et CONT3  
Soit 19,8 %.

\* *Groupe (->+)* - Classes à trajectoire faiblement croissante : CONT1, TUC2, SIVP3, FORM1, FORM2 et SIVP1  
Soit 23,0 %.

La croissance est beaucoup plus lente que dans le groupe précédent.

\* *Groupe (->?)* - Classes sans débouchés : CONT4, TUC1, FORM3, FORM4, SIVP2, RECH1 et RECH3  
Soit 21,7 %.

\* *Groupe (-)* - Classes sans mesures ni travail : INACT1, INACT2 et RECH2  
Soit 6,5 %.

Groupes	Eff.	Nbre moyen états								Rech. Emp.	Inact.
			CDI	CDD	Cont.	SIVP	TUC	Form.			
++	1124	4.47	21.2	13.1	0.1	0.7	0.5	0.4	5.2	0.8	
->++	759	5.74	12.8	7.6	2.4	1.4	6.8	0.5	9.7	0.8	
->+	897	6.19	3.0	5.3	2.1	2.8	7.6	3.2	17.1	0.7	
->?	893	5.35	1.2	3.8	1.4	1.3	5.7	4.0	22.7	1.8	
-	257	3.90	1.2	2.1	0.1	0.9	3.0	0.8	8.3	25.6	

Tableau 5 - Filles : Temps moyens passés dans les différents états pour les groupes de trajectoire

#### 4.3. Régressions logistiques

Pour comparer les 5 groupes, les régressions logistiques sont effectuées à partir des variables suivantes :

- \* Âge : en 3 classes, 20 ans ou moins, 21 ans, 22 ans ou plus
- \* Situation du père : a ou n'a pas d'emploi
- \* Situation de la mère : a un emploi, est sans emploi, n'a jamais travaillé
- \* A un enfant ou non
- \* Diplômes : en 4 classes, aucun diplôme, CAP, BEP, autre diplôme
- \* Environnement local : habite dans un département avec une ville de + de 100000 h ou non
- \* A eu au moins un emploi ou une mesure dans le monde indépendant, dans le privé ou dans le public.

Le tableau 6 donne pour chaque groupe les pourcentages des modalités des variables et les résultats des régressions. Lorsqu'une variable n'a que 2 modalités, nous n'avons reporté dans le tableau que la modalité active.

Chez les filles, les grandes tendances sont les mêmes. Les diplômes sont la clef des trajectoires caractérisées par l'emploi (groupe ++). En revanche les trajectoires fortement croissantes sont aussi associées aux diplômes, ce qui peut signifier que la possibilité qu'ont les garçons de trouver une porte de sortie vers l'emploi même s'ils n'ont pas de diplôme est réduite pour les filles.

Les mesures sont associées positivement aux trajectoires croissantes mais, comme pour les garçons, le passage par des mesures dans le public se retrouve dans le groupe des trajectoires sans débouché. La maternité a évidemment un effet très contradictoire avec l'entrée sur le marché du travail. On retrouve aussi le lien entre le fait que la mère n'ait jamais travaillé et les trajectoires sans débouché.

La taille de la ville ne joue pas du tout de la même manière que pour les garçons. Les jeunes filles au travail semblent associées aux départements dominés par une grande ville, beaucoup moins les trajectoires difficiles.

	Total	++		->++		->+		->?		-
	3930	1124		759		897		893		257
Age										
20 ans et moins	28.1	17.3	---	20.0	(+)	35.6	+++	38.2	+	38.5
21 ans	35.5	38.0	-	40.5		33.0		32.1		30.7
22 ans et +	36.3	44.7		39.4		31.4		29.7		30.7
Situation du père										
a un emploi	65.8	72.3		68.5		64.3		60.1		54.9
sans emploi	34.1	27.7	--	31.5		35.7		39.9	+	45.1
Situation de la mère										
a un emploi	44.1	53.8		47.4		40.2		35.7		34.2
sans emploi	20.4	17.2	---	20.4		20.6		22.7	++	26.1
jamais travaillé	35.5	29.0	---	32.1		39.1	++	41.5	+++	39.7
A un enfant										
oui	16.3	10.7	---	8.6	---	11.0	---	18.0		75.9
Diplôme										
CAP	32.8	39.8	+++	37.9	++	29.5		26.4	---	21.0
BEP	25.8	32.8	+++	31.5	++	23.6		17.2	---	15.6
Autre	13.7	11.0	()	12.1		15.9		15.9		15.2
Sans	27.6	16.4		18.4		30.9		40.4		48.2
Département à grande ville	57.4	62.7	+++	59.8		55.2		52.6	--	51.0
Emploi ou mesure chez Indépendant	44.3	49.1		46.5	++	47.8	+++	38.2	---	25.7
Emploi ou mesure dans Privé	64.8	72.3	+	79.1	+++	64.3	(+)	52.4	---	34.2
Emploi ou mesure dans Public	43.0	23.0	---	54.4	+++	57.3	+++	47.7	+	31.1

+++ , --- : significatif à .001 ; ++ , -- : significatif à .01 ; + , - : significatif à .05 ; (+) , (-) : significatif à .10

Tableau 6 - Filles : Résultats des régressions logistiques

Globalement, si l'on regarde la distribution dans les cinq groupes, le marché du travail est plus dur pour les femmes que pour les hommes. Il y a nettement moins de jeunes filles dans la première classe que de jeunes gens. Même si l'on supposait que toutes celles qui renoncent à travailler le font par choix raisonné et qu'elles auraient pu appartenir à cette première classe, on n'y trouverait que 34,4% de la classe d'âge (28,9 + 6,5). Les classes intermédiaires qui supposent une recherche volontaire d'insertion sont nettement plus nombreuses chez les filles que chez les garçons. Si l'on suit Chantal Nicole Drancourt, les 42 mois d'observation sont sans doute insuffisants pour voir les effets d'une volonté sans faille de trouver un emploi contrariée par cette difficulté accrue et les aléas tels que la maternité ou les impératifs liés à la situation du conjoint.

	Garçons	Filles
Travail (++)	48.6 %	28.9 %
Trajectoires fortement croissantes (->++)	17.5 %	19.8 %
Trajectoires faiblement croissantes (->+)	16.1 %	23.0 %
Sans débouchés (->?)	17.0 %	21.7 %
Sans travail (-)	0.7 %	6.5 %

Tableau 7 - Comparaison entre garçons et filles



# Les trajectoires structurelles à neuf ans d'une cohorte de bacheliers

Bernard Hillau

*L'étude des trajectoires de jeunes bacheliers sur longue période (9 ans) montre que leur devenir professionnel s'opère globalement dans la continuité d'une répartition de la cohorte par grandes familles professionnelles qui se met en place dès les trois premières années du cheminement. Des faits structurels de déroulement de carrière sont observés comme le passage de certains emplois d'exécution réservés à des débutants à des fonctions d'encadrement et d'organisation, ou comme le passage d'emplois industriels vers des emplois tertiaires pour les bacheliers industriels. Cependant ces évolutions ne remettent pas en cause les grandes lignes de la partition initiale.*

*Les « spectres » successifs d'emplois (à 7 mois, 3, 6 et 9 ans) s'inscrivent dans ce cadre général de continuité et sont plus ou moins larges selon les spécialités : plus larges pour les bacheliers généraux qui investissent l'ensemble des emplois tertiaires, plus ciblés pour les bacheliers technologiques tertiaires. De tous les bacheliers, seuls les bacheliers industriels disposent d'un espace professionnel spécifique.*

*Ainsi se confirme dans la durée des parcours l'effet combiné de la spécialité de formation et des premiers emplois. Se pose alors plus largement le problème de la conjoncture de l'emploi qui se présente aux jeunes au moment où ils sortent du système éducatif. En 1992, et pour ce qui concerne notre cohorte de bacheliers, les destins professionnels restent encore fortement orientés par la conjoncture de l'emploi qu'ils ont trouvée au début de leur vie active, entre 1983 et 1985.*

Une cohorte de 2200 bacheliers inscrits au bac en 1983 a été suivie dans son parcours de vie active sur une période qui s'étale sur 9 années. Leur situation professionnelle est étudiée ici du point de vue de la nature de l'emploi occupé, et l'accent est mis plus particulièrement sur la palette de ces emplois à différents moments de leur parcours (7 mois, 3 ans, 6 ans et 9 ans). Le point de départ de l'étude a consisté en un certain nombre d'hypothèses de filières de mobilités devant manifester des transferts d'apprentissage entre l'école et l'emploi et d'emploi à emploi. Au niveau des résultats on examine préalablement la situation globale vis-à-vis de l'emploi (comment l'univers de l'emploi est progressivement irrigué par les flux de sortants de la cohorte). C'est ensuite la palette (le spectre) des emplois occupés qui est l'objet de l'étude à partir de descripteurs de contenus d'activités.

## **1. Les cheminements probables : hypothèses sur les cloisonnements techniques et les engendrement fonctionnels**

### **1.1. Constantes statiques et constantes dynamiques dans les parcours**

On cherche à identifier le rôle spécifique de structuration des parcours par la formation, rôle spécifique c'est-à-dire non combiné avec l'apport de l'expérience professionnelle. Un tel effet serait vérifié s'il devait s'avérer que les modalités de primo-insertion (à 7 mois), corrélées avec la partition de la population par les séries du bac, restent distinctes sur l'ensemble du parcours à 9 ans. Il y aurait en effet absence d'infléchissement sur ces modalités par l'acquisition de l'expérience professionnelle, et l'on serait sur une logique d'effet formation « pur » ou encore de transfert des apprentissages scolaires.

Dans la mesure où tous les individus sont au même niveau de sortie du système scolaire, l'effet du niveau de formation ne sera pas pris en compte si ce n'est à travers la possession ou non du diplôme du baccalauréat. C'est surtout l'effet de structuration des parcours lié à la spécialité qui sera mesuré ici à partir des différences entre groupes qui resteraient stables tout au long de la période.

Au contraire de la formation, l'expérience doit avoir un effet variable dans la durée sur la structuration des cheminements si on considère qu'elle évolue par accumulation et diversification au fur et à mesure de l'allongement du parcours professionnel. Un effet spécifique de l'expérience pourra être identifié si l'accès à certaines situations professionnelles en fin de parcours relève de formes spécifiques des trajectoires antérieures.

Il s'agit alors d'identifier des constantes dynamiques, c'est-à-dire des transformations dans les parcours qui présentent des régularités d'un individu à un autre. Il en va ainsi des « chaînes de mobilité » caractéristiques qui pourraient être observées, susceptibles de produire des effets d'engendrement qui rendent possible un accès indirect aux emplois. Alors que l'effet formation doit être recherché dans des écarts constants dans la durée des parcours, l'effet expérience doit être repéré à partir de toute forme de transformation des écarts initiaux soit en diminution (l'acquisition d'expérience tendant à homogénéiser des parcours au départ très différents) soit en augmentation (l'expérience accentuant de façon significative des différences initiales dans les parcours).

Il est probable que les savoirs scolaires et expérientiels jouent de façon combinée dans la structuration des parcours professionnels des jeunes. L'évolution des situations professionnelles estimée à partir des spectres successifs des emplois tenus (à 1, 3, 6 et 9 ans) doit permettre de dégager des formes de trajectoires qui présentent des dimensions constantes et des dimensions variables avec le temps. Ces formes de trajectoires devraient permettre d'apprécier des modalités de combinaison de l'effet formation et de l'effet expérience.

## Hypothèses et méthode d'analyses qualitatives

### Transferts d'apprentissages et cheminements probables

L'hypothèse de travail consiste à envisager l'existence de « filières d'emplois » dans les parcours des bacheliers, c'est-à-dire de successions d'emplois qui s'observent de façon identique dans de nombreux parcours et qui dénotent de relations de « transferts d'apprentissage » entre la formation et l'emploi et entre emploi et emploi. Cette hypothèse n'est pas nouvelle, mais elle est particulièrement complexe et difficile à vérifier ou à infirmer du fait de l'hétérogénéité des méthodes qualitatives et statistiques auxquelles elle doit faire appel. On dispose ici d'un matériau nouveau et propice à sa vérification.

Cependant la prise en compte des contenus de travail et des savoirs professionnels mis en jeu dans les parcours d'emploi oblige, par souci de « réduction » méthodologique, à mettre entre parenthèse certains effets de marché du travail tels que la distinction marché interne marché externe. Elle ne renie pas ces effets mais se donne pour objectif de mesurer des phénomènes qui s'y combinent dans l'émergence de filières professionnelles, c'est-à-dire de parcours types qui ont pu être vérifiés dans les deux types de marchés (Piore-Doeringer; Mallet ; au Céreq : Bonnafos, Hillau).

Si des phénomènes de transfert d'apprentissage ont été mis en évidence dans des situations de laboratoire, leur observation et leur mesure dans des situations complexes de travail reste très aléatoire. Aussi l'objectif serait ici non pas de démontrer ou de mesurer des phénomènes de transfert de savoirs entre des emplois successifs, mais plutôt de construire un corps d'hypothèses qui mette en avant des mobilités probables de « filiation » entre emplois (relations entre spécialités de formations et spécialités d'emplois définies a priori), filières normatives qui seraient ensuite confrontées à des successions réellement observées dans les parcours des jeunes.

### Hypothèses de filières

On supposera à titre d'hypothèse que la spécialité de formation préstructure les parcours dans une logique de maintien dans un **domaine technique**, autrement dit que les polarisations de domaines sont fortes dès la primo-insertion et **corrélées avec la spécialité du bac** et que l'apport de l'expérience influe peu sur cette appartenance. Dans cette perspective les séries générales du bac devraient offrir un spectre des « domaines techniques » d'insertion plus étendu que les baccalauréats technologiques. En outre les séries de bacs technologiques qui sont bien repérées comme domaines distincts (mécanique, électricité, secrétariat, comptabilité-gestion, médico-social) devraient se traduire par des cloisonnements forts dans les parcours ultérieurs. Dans la comparaison des effets de savoirs

liés aux distinctions bacs généraux / bacs technologiques, on fait l'hypothèse que la primo-insertion à l'issue des bacs généraux aboutit à une ventilation très large dans les emplois du point de vue des domaines de spécialités couverts et que cette plus grande étendue demeure tout au long du cursus et favorise des mobilités horizontales de plus grande ampleur.

Inversement, on suppose que la spécialité du bac influe peu sur la situation fonctionnelle dans l'entreprise à l'entrée dans la vie active, dans la mesure où le contenu des baccalauréats technologiques est d'avantage marqué par des connaissances étendues dans un champ de technicité que par un savoir faire fonctionnel précis. Mais si la situation fonctionnelle des premiers emplois est un vecteur d'acquisition de savoirs particularisés par l'expérience, alors les principaux types de mobilité ultérieure peuvent être caractérisés comme des modalités de parcours inter-fonctionnels, certaines fonctions jouant le rôle d'étape propédeutique pour l'exercice d'autres fonctions.

Les quatre ensembles de séries du bac ont des références claires en termes de domaines de spécialités. On fait l'hypothèse que **la spécialité de la formation détenue fixe les destins professionnels** selon les modalités suivantes :

- les bacs littéraires et économique orientent et maintiennent les jeunes dans des domaines professionnels à contenus de sciences humaines (travail social, éducation), domaines 19 à 23, artistique (domaines 25 à 33), de communication (domaines 34 à 37) et du droit (domaines 38 à 40) ;

- les bacs scientifiques couvrent les domaines industriels à dimension de biologie et de physique et de chimie (1 à 6, y compris le domaine tertiaire de la santé), et les domaines tertiaires à dimension comptable et financière et par extension des échanges et du commerce (41 à 56) ;

- les bacs technologiques industriels orientent assez étroitement les bacheliers vers la ou les spécialités d'emplois correspondantes (domaines 7 à 16);

- de même les bacs tertiaires (domaines 17 à 56 en concurrence avec les bacs généraux).

Sur le plan de la mobilité fonctionnelle liée à l'acquisition de l'expérience professionnelle, on fait l'hypothèse que les fonctions d'accueil sont pour les bacheliers généraux des fonctions larges ou indéterminées et qu'elles se resserrent progressivement. À l'inverse, les spécialités technologiques ont d'entrée une insertion sur des fonctions bien particularisées et le champ fonctionnel s'élargit progressivement avec une expérience de plus en plus diversifiée.

On distinguera ainsi 6 trajectoires types définies a priori :

- deux trajectoires industrielles, la première est celle des bacheliers technologiques qui devraient se placer d'entrée sur des fonctions à fort contenu de savoir faire (fabrication), l'autre des bacheliers scientifiques qui devraient se placer surtout sur des fonctions larges d'étude, de gestion technique, ou du technico-commercial ; les fonctions de contrôle et d'entretien devrait être un espace séquent de ces filières ;

- deux trajectoires d'un tertiaire qu'on qualifiera de « textuel » car il suppose des aptitudes et connaissances à la communication. Tout d'abord un tertiaire des emplois de bureaux au contenu technique large ou « mal défini » ainsi que des emplois à fort contenu culturel comme ceux de l'éducation ou du tourisme et dans lequel devraient se retrouver les bacheliers littéraires; ensuite un tertiaire des emplois spécifiques, le secrétariat, territoire réservé du bac G1 ;

- deux trajectoires d'un tertiaire « numérique » avec au centre les formations comptables financières et de gestion, mais débordant sur la gestion du commerce et du transport. Là encore les emplois bien circonscrits de la comptabilité et des finances devraient être le lieu d'accueil des bacheliers technologiques G2 en particulier, tandis que les bacs scientifiques et les bacheliers G3 devraient investir un espace plus large et moins dessiné d'emplois ;

- outre ces 6 filières, il convient d'examiner à part le cas du Bac F8, secrétariat médico-social, qui devrait montrer un débouché tertiaire large mais sur des créneaux bien identifiés : santé et secrétariat.

## 2. Situations observées

### 2.1. L'évolution de la situation d'emploi

On considère de plus en plus que la situation des jeunes aux tous premiers mois d'insertion ne permet pas de juger précisément de l'accès à l'emploi, et que les processus d'insertion pour être correctement étudiés doivent l'être dans la durée. Cela se constate déjà dès la première moitié des années 80 avec notre cohorte de bacheliers dont le flux d'entrée dans l'emploi est à la fois lent et progressif. La raison en est la conjonction de plusieurs facteurs : une part d'entre eux continue des études même si elles se solderont par une entrée différée au même niveau de formation, d'autres accomplissent leur service national, d'autres enfin passent par des situations de chômage ou de précarité avant d'atteindre à une situation stable. La courbe globale de l'emploi montre ce mouvement de montée forte de l'emploi en début de vie active pour croître plus modérément à partir de la troisième année jusqu'à 6 ans de vie active pour fléchir légèrement en fin de période. Ce léger reflux constaté entre 6 et 9 ans de parcours manifeste l'entrée dans la conjoncture économique difficile du début des années 90. Entre 1983 et 1992 la courbe de l'emploi a donc une allure générale « en cloche » qui résulte de deux séries de facteurs hétérogènes, les uns liés au cycle de vie des personnes (évolution personnelle entre l'année d'inscription au bac et les 9 années suivantes, au regard des études, de la situation familiale, du service national etc..), les autres liés aux fluctuations du marché du travail.

#### La construction statistique

La méthode d'analyse a consisté à observer l'évolution des spectres d'emplois (répartition d'une cohorte dans un panorama « organisé » d'emplois) à quatre dates dans la période : spectre des situations à 7 mois, à 3 ans et 4 mois, à 6 ans et 4 mois, à 9 ans et 4 mois.

L'étude a été réalisée :

- pour l'ensemble de la cohorte ;
- pour les quatre sous-cohortes correspondant aux grandes séries du bac : 354 sortants des séries littéraires et économiques (séries A et B), 186 sortants des séries scientifiques (C, D, D', E), 597 sortants des séries tertiaires (G + F8), 997 sortants des séries industrielles (F sauf F8) ;
- et enfin pour 7 sous-cohortes correspondant aux séries détaillées à gros flux de sortants (A, littéraires ; F1, F2, F3, mécanique, électrotechnique, électronique ; G1, G2, G3, F8 secrétariat, comptabilité, commerce, médico-social) et dépassant les 100 individus répondants<sup>1</sup>.

Les calculs sur les spécialités agrégées sont établis à partir du poids des spécialités dans la population de référence, les calculs sur les spécialités fines sont établis sur les effectifs bruts.

Les spectres d'emplois ont été approchés de façon analytique à partir de trois grilles de répartition :

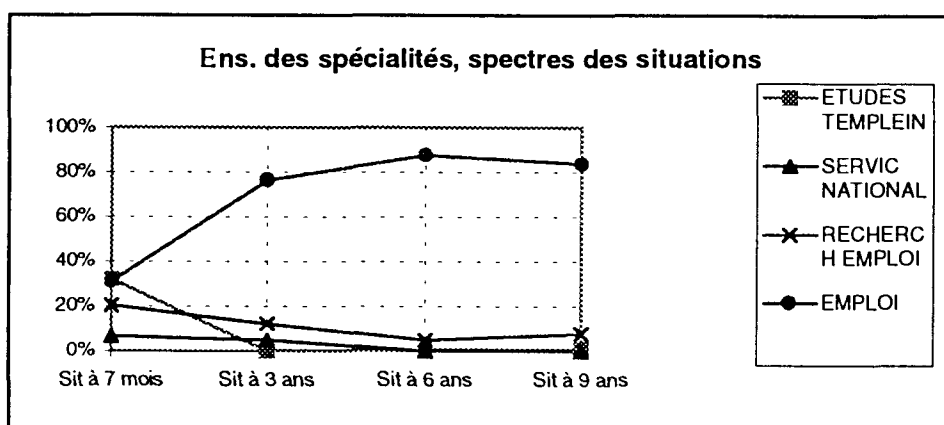
- la situation fonctionnelle dans l'entreprise (code « fonction exercée » de la grille FAP) ;
- le domaine technique d'appartenance de l'emploi (code « domaine de spécialité » de la grille FAP) ;
- la structure générale des familles professionnelles (codes « FAP » par croisement de la fonction et du domaine).

La forte montée de l'emploi en première période s'explique principalement par le transfert progressif vers l'emploi de ceux qui sont en poursuite d'études et secondairement de ceux qui sont au service national ou en recherche d'emploi<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Le groupe biologie qui dépasse les 100 répondants mais qui ne représente qu'une faible part des sortants bacheliers n'a pas été pris en compte.

<sup>2</sup> La chute des poursuites d'études semble particulièrement brutale entre la première et la troisième année, alors que les processus de sortie du service national et de stabilisation dans l'emploi sont plus progressifs. Il est vraisemblable en effet que l'abandon des études pour ceux qui quittent au niveau IV sans autre diplôme se fasse essentiellement dans les trois années qui suivent l'inscription au bac, mais nous n'avons pas le moyen de le

	Sit à 7 mois	Sit à 3 ans	Sit à 6 ans	Sit à 9 ans
Indéterminé	0 %	0 %	0 %	0 %
Études temps plein	32 %	0 %	1 %	1 %
Service national	6 %	5 %	0 %	0 %
Recherche emploi	20 %	12 %	5 %	8 %
Stage formation	7 %	3 %	1 %	2 %
Emploi	31 %	76 %	88 %	84 %
Inactivité	3 %	4 %	5 %	6 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %



La montée plus modérée entre la 3<sup>ème</sup> et la 6<sup>ème</sup> année relève surtout des processus de stabilisation professionnelle (baisse du taux de recherche d'emploi de 12 à 5 %) ainsi que de l'extinction de l'effet « service national » ; enfin la légère récession finale (au sens de la période de l'enquête) corrélée avec la remontée du chômage s'explique, semble-t-il, par l'entrée dans la période de mauvaise conjoncture de l'emploi des années 91 et 92.

À l'intérieur de ce schéma général on note des différences sensibles entre les différents types de baccalauréats (graphiques page suivante). Ces différences semblent liées d'une part à l'orientation du diplôme (technique ou générale), d'autre part au taux de féminisation des spécialités.

En ce qui concerne la poursuite d'études, les diplômés des séries technologiques sont moins portés à différer leur insertion sur le marché du travail que les diplômés des séries générales. Si, parmi les bacheliers littéraires qui sont sortis après trois ans, 40 % sont encore en poursuite d'études à 7 mois, c'est seulement 26 % des bacheliers industriels qui sont dans le même cas et 22 % des diplômés des séries tertiaires. Les bacheliers généraux saisis ici à travers les séries littéraires montrent donc une entrée sur le marché du travail plus progressive et sans doute davantage marquée par l'échec d'un projet initial d'études supérieures.

Les conditions de passage à la vie active diffèrent aussi compte tenu de la composition sexuée des cohortes de bacheliers. Dans les séries industrielles, plutôt masculines, le poids du service national explique largement l'entrée différée sur le marché du travail (18 % soit presque autant que la poursuite d'études), alors que parmi les sortants des séries littéraires et tertiaires plutôt féminines, seulement 4 % de la cohorte sont concernés par le service national. À mettre aussi au compte de la composition sexuée de ces séries, la remontée en fin de période des taux de non-recherche d'emploi, surtout chez les sortants des séries littéraires qui s'explique vraisemblablement, encore que ceci serait à vérifier, par la situation matrimoniale (mères de familles).

vérifier ici car, *par construction*, l'enquête de 1992 a consisté à ne réinterroger parmi les bacheliers de 83 que ceux qui avaient été attestés comme sortis dans une précédente enquête de 1986.



### **Du questionnaire de cheminement à l'analyse qualitative de l'emploi, la méthode des « Familles professionnelles »**

Les enquêtes de l'observatoire EVA sont des enquêtes statistiques lourdes opérées au niveau national, le plus souvent par voie postale ou par téléphone. Dans la mesure où ce qui est privilégié dans ce type d'enquête, c'est moins une situation de travail à un moment donné que la succession des situations rencontrées sur une période plus ou moins longue, trois méthodes sont possibles pour introduire des éléments de connaissance sur les contenus d'emplois successifs :

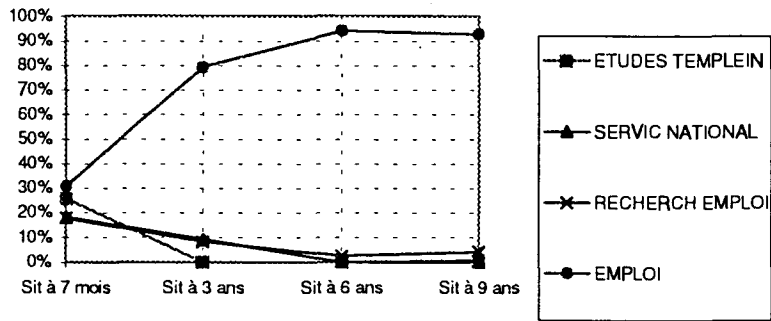
- introduire des questions ouvertes dans le questionnaire. Ceci peut être envisagé au mieux pour l'emploi exercé au moment de l'enquête, mais cela risque d'allourdir un questionnaire déjà bien étoffé ;
- proposer une grille de codification des activités exercées. Grille « Fonction ou type de travail » utilisée dans certaines enquêtes de l'observatoire EVA ; l'enquêté doit choisir dans cette grille l'activité qui se rapproche le plus de celle qu'il exerce ; cette méthode pose le problème des critères de définition de la grille et n'est exploitable que si les questionnaires ont été conçus en ce sens (utilisation a posteriori d'enquêtes déjà réalisées) ;
- enfin, et c'est la méthode que nous avons retenue ici, partir des appellations d'emplois données par les enquêtés et chiffrées dans la nomenclature PCS et faire correspondre à ces appellations un système de classement des activités professionnelles. Il suffit ici de disposer de la codification des emplois successifs et d'une table de passage comme la grille « Familles Professionnelles » proposée par le Céreq.

Les principes de construction de cette grille (« Documents de Travail » n° 93, Céreq) ont consisté à repérer les codes PCS-EVA selon des critères de classement issus du Répertoire Français des Emplois. Elle permet d'affecter à tout emploi codé selon la PCS deux descripteurs : un descripteur de « fonction exercée » (montage, entretien, acheminement), un descripteur de « domaine de spécialité » (bâtiment-gros œuvre, comptabilité-gestion, santé) et de ranger cet emploi dans trois systèmes de regroupements : par fonction, par domaine, par famille. La famille professionnelle correspond à un ensemble d'emplois codés en PCS caractérisés par les deux descripteurs croisés (ex : usinage mécanique).

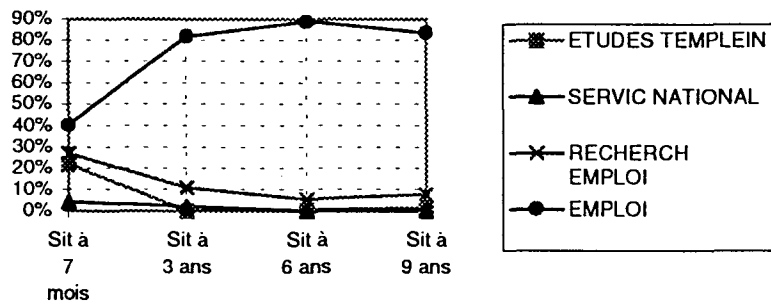
Outre les limites inhérentes aux critères de classement (indiquées dans le document du Céreq), d'autres limites doivent être rappelées notamment par rapport à des descriptions directes d'emplois : il arrive que l'intitulé de l'emploi soit fort imprécis ou très éloigné du contenu des activités. À intitulés identiques le chiffrage peut aboutir à une codification PCS différente.

Malgré ces limites l'usage de la méthode présente une plus-value dans la mesure où elle permet de s'intéresser aux successions d'emplois du point de vue des filiations possibles dans les contenus d'activité. Par rapport à des méthodes qui partent directement de l'emploi désigné, elles permettent en outre de raisonner sur de grandes plages d'activité et non plus seulement sur des mosaïques d'emplois très éclatées et finalement peu parlantes.

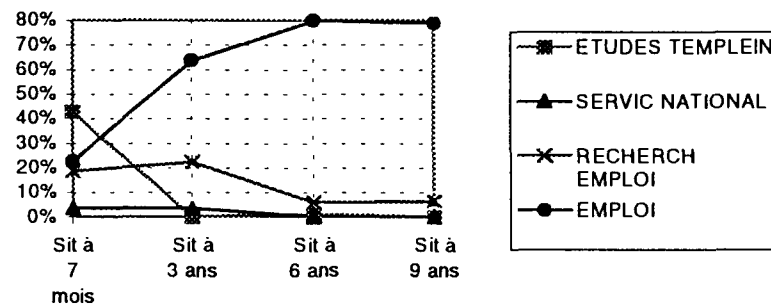
### Spécialités industrielles, spectres des situations



### Spécialités tertiaires, spectres des situations



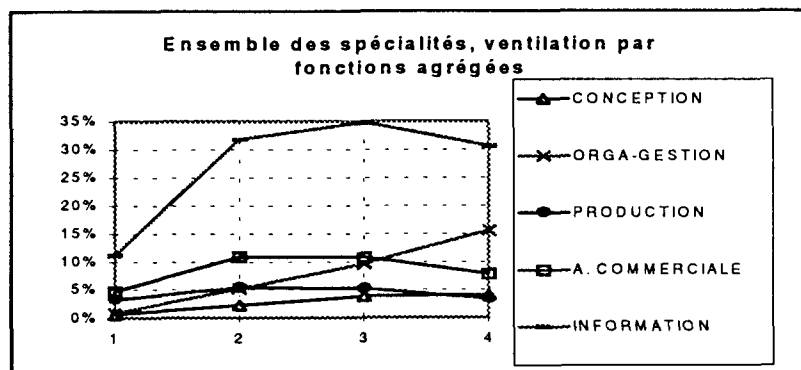
### Spécialités A, spectres des situations



## 2.2. Les fonctions occupées

Le « monde » des employés de bureau (fonctions dites de « Traitement et communication de l'information ») constitue l'espace d'accueil dominant des bacheliers de notre cohorte, toutes spécialités confondues. On regroupe sous cet ensemble trois grands groupes d'emplois : les emplois du secrétariat et de la communication d'entreprise, les emplois de la comptabilité et de la gestion, plus l'ensemble des emplois « divers » de bureau, dont ceux de la Fonction publique <sup>3</sup>.

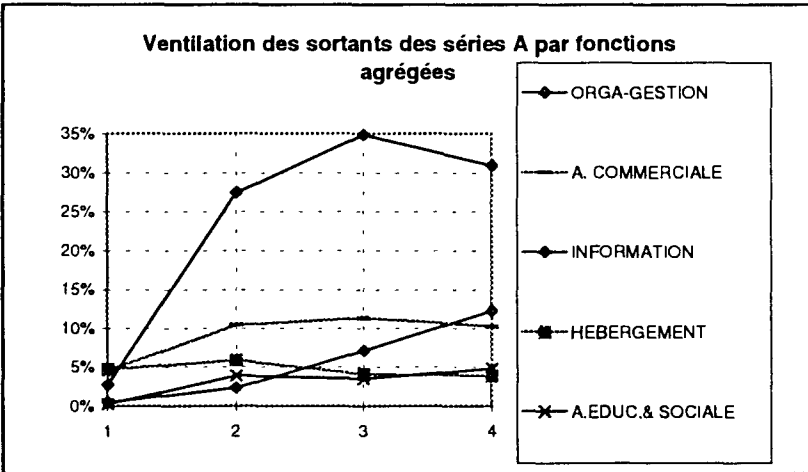
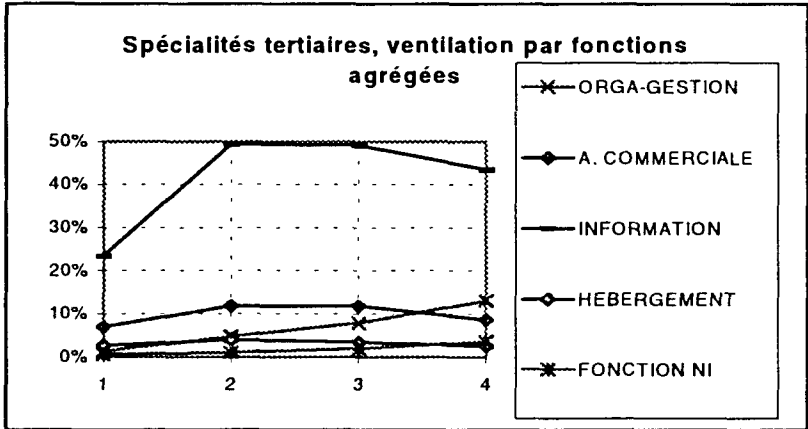
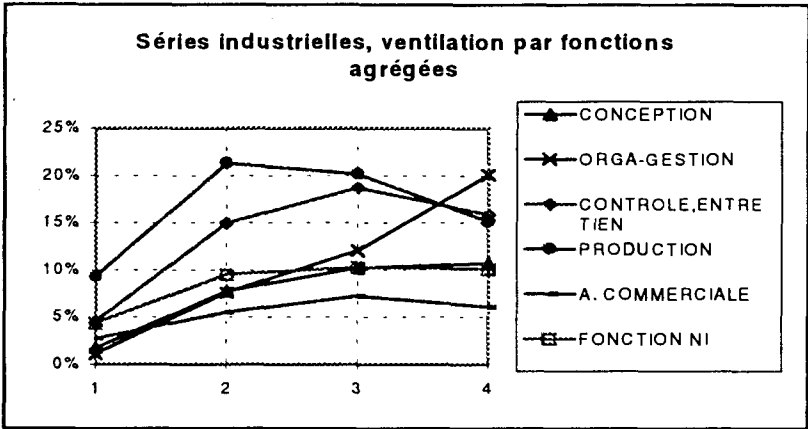
L'importance de cet ensemble relève pour partie d'un effet de volume global de l'emploi dans les catégories socio-professionnelles d'employés et de professions intermédiaires, la première ayant crû moins fortement que la seconde mais suffisamment pour passer au premier rang des CSP au début des années 90, devant la catégorie des ouvriers (autour de 6 000 000 d'actifs en 1992).



Les spécialités des baccalauréats technologiques tertiaires (ensemble bac G plus F8) présentent une concentration particulièrement forte sur ce créneau d'emplois (50 % des sortants à 3 et 6 ans de cheminement), les spécialités littéraires investissent aussi ces fonctions mais selon une concentration moins forte des effectifs (28 et 35 % à 3 et 6 ans). Seuls les bacheliers industriels échappent à ce pôle d'attraction extrêmement fort et se concentrent quant à eux sur les fonctions de production et d'entretien-contrôle de l'industrie.

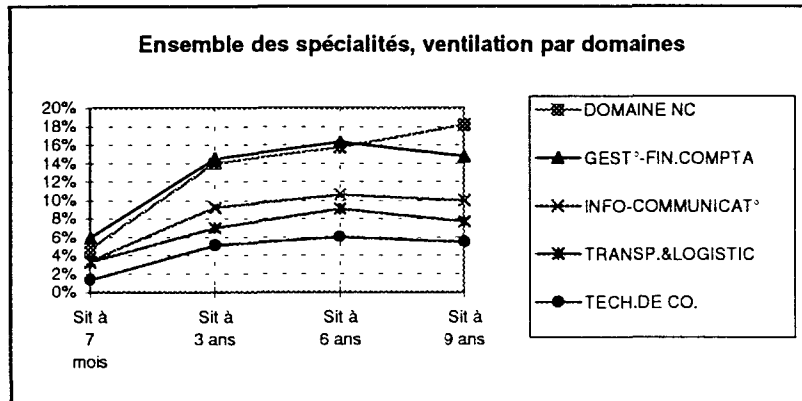
En ce qui concerne les faits d'évolution fonctionnelle entre début et fin de période on note que les fonctions qui constituent les gros bataillons d'accueil comme le « traitement de l'information » pour les séries littéraires et tertiaires, ou encore la « production » pour les bacheliers industriels connaissent un fléchissement en fin de période plus important que ce que laisserait prévoir le seul effet conjoncturel. C'est que ces fonctions d'accueil sont aussi pour partie des fonctions que l'on quitte en cours de période, après avoir acquis une expérience professionnelle, au bénéfice de deux autres fonctions principalement : les fonctions de conception (études, recherche, conseil) et surtout les fonctions d'organisation-gestion (encadrement, gestion de la production, méthodes). Ces fonctions qui sont, à 7 mois de parcours, à un niveau pratiquement 0 connaissent une croissance régulière, mais de pente différente. Croissance régulière mais modérée sur toute la durée de la période pour les fonctions de conception, pente plus forte et qui s'accroît vers la fin de période pour les fonctions d'organisation. Les bacheliers des séries industrielles sont caractéristiques de ce type d'évolution, avec un changement de pente très net entre la 3<sup>ème</sup> période et la dernière, comme si l'effet d'une première « ancienneté » au travail se faisait sentir pour un certain nombre d'entre eux qui accèdent à des tâches et à des responsabilités de coordination.

<sup>3</sup> Ces derniers ne s'identifient pas précisément par un domaine et peuvent avec les mêmes appellations correspondre à des activités de secrétariat, de comptabilité-gestion ou comporter un "mixte" de ces deux domaines (cas des "secrétaires d'administration" des lycées qui peuvent exercer soit dans l'intendance soit dans le secrétariat pédagogique). Cependant l'approche par "fonctions agrégées" permet de les regrouper clairement avec les autres familles du traitement de l'information par opposition avec des fonctions tertiaires telles que la vente ou des fonctions industrielles de production par exemple.



### 2.3. Les domaines de technicité investis par les bacheliers

La ventilation des bacheliers par domaines de spécialités vient préciser le constat global opéré autour des emplois de bureau : les principaux réservoirs de l'emploi dans ce champ sont constitués par les emplois à dimension de finances-comptabilité-gestion et par les emplois de bureau « divers » (sans précision de domaine), tandis que les emplois du secrétariat et de la communication n'arrivent qu'en troisième position. En ce qui concerne la montée des emplois de bureau « divers » en fin de période, il est difficile de dire s'il s'agit d'un effet de chiffrage<sup>4</sup> ou bien si des phénomènes comme les concours de la Fonction publique ont pu jouer et faire passer dans cette catégorie des bacheliers venant des emplois de comptabilité-gestion.



L'ensemble transport-logistique est important, car il associe, comme on le verra au niveau des familles professionnelles détaillées des « petits boulots », emplois atypiques propres à la période de transition professionnelle, comme les employés de libre-service classés dans le magasinage ou les travaux de livreurs et de manutentionnaires, avec des emplois à statut tels que les préposés et les employés des PTT dont l'accès sur concours est un créneau intéressant pour les bacheliers.

En ce qui concerne les sortants des spécialités industrielles du baccalauréat, deux grands domaines concentrent une part importante des effectifs : l'électricité-électronique d'une part (incluant l'équipe-ment technique du bâtiment), avec près de 20 % des effectifs de la spécialité, la mécanique et la métallurgie d'autre part avec 16 %.

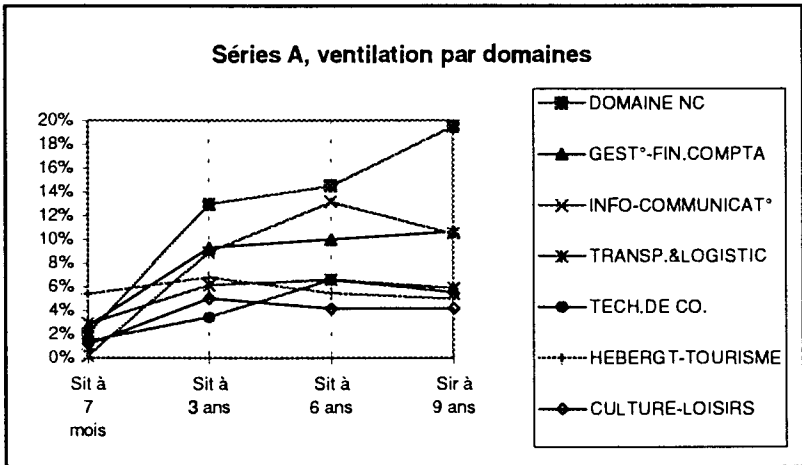
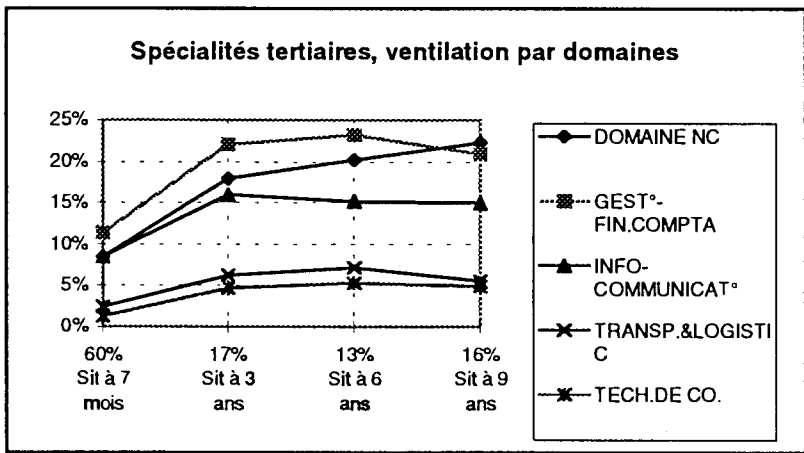
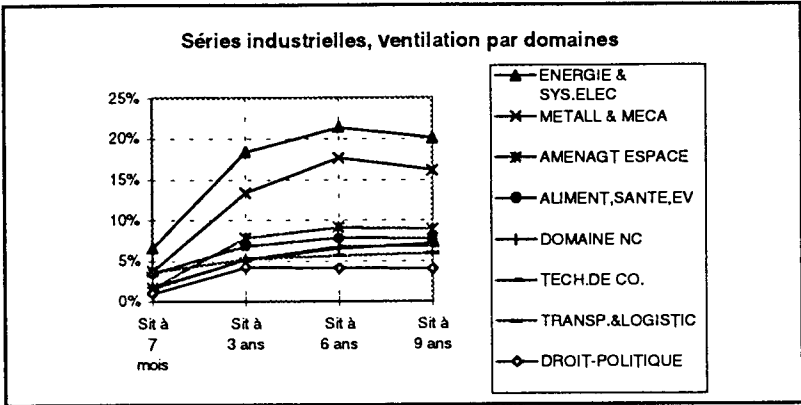
Enfin si l'on compare les créneaux techniques occupés par les bacheliers tertiaires d'une part, et par les littéraires d'autre part, les bacheliers tertiaires se distinguent par une concentration plus forte sur quelques domaines répertoriés : 21 % en fin de période sur les techniques financières et comptables, 15 % dans les techniques du secrétariat et de la communication, tandis que les bacheliers tertiaires se « diluent » dans des créneaux techniques plus dispersés (10 % dans les techniques financières et comptables, idem pour le secrétariat) et de nombreux domaines à moins de 5 %. Point commun entre ces deux ensembles de bacheliers toutefois, l'importance (plus de 20 %) des emplois de bureaux « divers » dont on ne connaît pas le domaine de spécialité technique.

### 2.4. Synthèse des approches « fonctionnelle » et « technique » : la dispersion des bacheliers dans les familles professionnelles et sa dynamique à 9 ans

#### 2.4.1. L'étendue du spectre professionnel et le rôle discriminant de la série du Bac

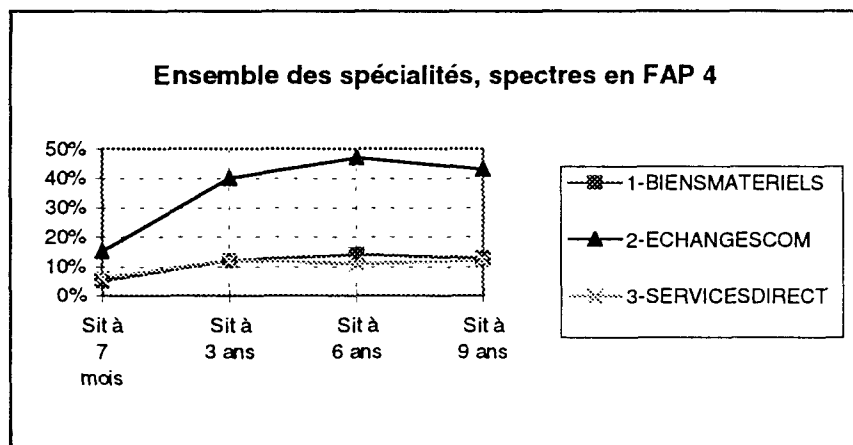
L'univers professionnel des bacheliers est scindé en deux grands espaces mais cette scission ne se superpose pas globalement aux distinctions « scolaires » classiques : les bac généraux aux bacs technologiques ou les bacs tertiaires aux bacs industriels. Du point de vue des champs professionnels occupés par les bacheliers, cette scission distingue une catégorie de bacheliers qui dispose sans

<sup>4</sup> Auquel cas certains emplois codés finance-comptabilité-gestion lors de la première enquête réalisée fin 88 auraient été codés en "divers" lors de la seconde en 92.



partage d'un espace professionnel propre, ce sont les sortants des baccalauréats technologiques industriels (auxquels nous associons le bac E et le bac D'), qui occupent pratiquement seuls les emplois spécifiques des professions agricoles, artisanales et industrielles, et rassemble dans une autre catégorie, l'ensemble des autres bacheliers (bacheliers technologiques tertiaires, bacheliers littéraires et bacheliers scientifiques des séries C et D) qui se font concurrence sur les créneaux de l'emploi tertiaire et en particulier sur les emplois de bureau et le commerce (réunis dans l'ensemble « Échanges et communication » au niveau 4 de notre nomenclature FAP). En première analyse donc, les phénomènes de concurrence sur le marché du travail entre séries générales et séries tertiaires sont confirmés, tandis que s'affirme le privilège d'un espace professionnel spécifique pour les bacheliers industriels.

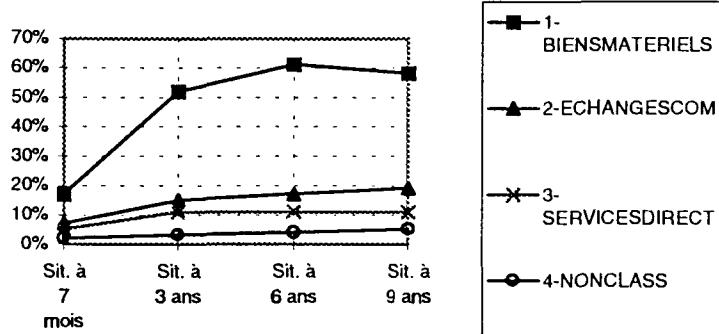
À l'intérieur du second ensemble, un clivage secondaire permet de distinguer les bacheliers généraux des bacheliers technologiques tertiaires, les premiers ayant un spectre d'emplois occupés plus large dans le champ du tertiaire. Tandis que les bacs technologiques tertiaires se concentrent sur les professions de « bureau » (secrétariat, gestion, employés divers), les bacheliers littéraires leur font concurrence sur ces créneaux d'emplois mais investissent aussi d'autres univers tertiaires tels que le commerce, l'hôtellerie ou l'éducation.



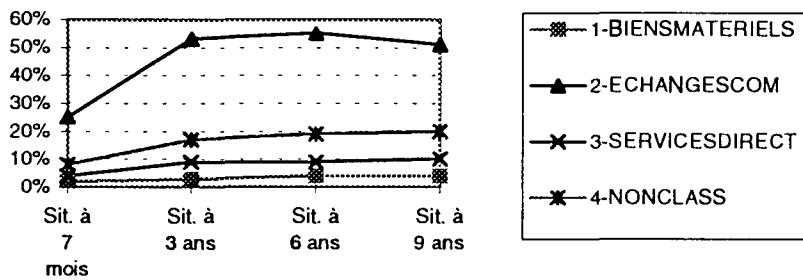
Si l'on examine la dispersion des bacheliers par série détaillée, on observe pour les baccalauréats industriels une certaine disparité dans les familles professionnelles d'accueil : très forte concentration des bacheliers F2 et F3 sur quelques familles, dispersion plus large des bacheliers F1. Les bacheliers F2 et F3 se concentrent dans les emplois de l'électricité électronique et pour exercer principalement des fonctions de maintenance (30 % pour les bacheliers F2, 25 % pour les bacheliers F3 à 6 ans de parcours). La fonction « études » (dessinateurs industriels, techniciens de calcul) est aussi un espace d'accueil, mais moins important. Il y a là sans doute conjonction d'un effet de transfert de spécialité très fort conjugué avec un effet d'évolution de l'emploi : développement de la maintenance électrique électronique des équipements grand public (hi-fi, électroménager). En ce qui concerne le bac F1, les familles professionnelles d'insertion sont la fabrication mécanique mais aussi les métaux en feuille, tandis que la fonction étude prend beaucoup d'importance vers la fin du parcours (en première position des familles détaillées avec 10 % de cette sous-cohorte).

Des disparités analogues dans l'étendue des spectres professionnels s'observent avec les bacs technologiques tertiaires. Tandis que G1, G2 et F8 ont des spectres très concentrés, le bac G3 se disperse lui sur plusieurs familles professionnelles hétérogènes. G1 et surtout F8 sont très concentrées sur la FAP 3337 Secrétariat (30 % pour F8, 20 % pour G1 à 6 ans de parcours) ainsi que dans la FAP 3899 (emplois de bureaux non spécifiés) : plus de 20 % dans ces deux séries du bac. G2 est très concentré sur la FAP 3441 « Instruction comptable » (plus de 30 % à 6 ans de parcours), avec un investissement modéré de la FAP 3899 d'emplois de bureaux divers (près de 11 %).

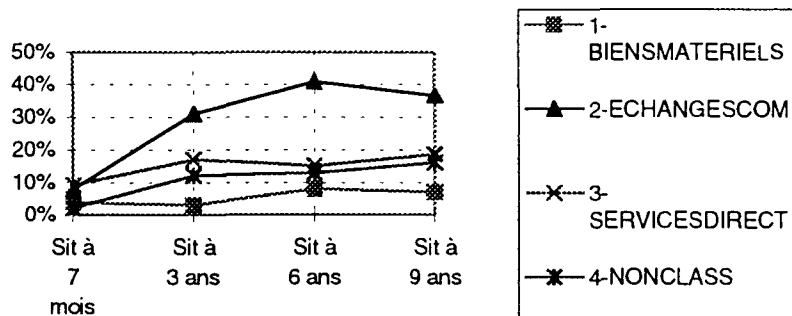
### Spécialités industrielles, spectres en Fap 4



### Spécialités tertiaires regroupées, spectres FAP 4



### Séries A, spectres en FAP 4





Le bac G3 occupe quant à lui trois grands créneaux d'emplois : il se répartit à part à peu près égale dans les créneaux respectifs de G1 et G2 (instruction comptable, emplois de bureau divers et secrétariat), mais manifeste en outre son orientation commerciale par le poids des emplois de guichet dans les banques et les assurances et par la vente en magasin.

Les bacheliers des séries A manifestent au niveau des familles professionnelles détaillées à la fois une certaine concurrence avec les bacs G, en particulier avec les bac G1 et F8 en investissant passablement les emplois du secrétariat et les emplois divers de bureau (10 % dans les deux FAP). Ils manifestent par ailleurs un plus grand éclectisme dans les débouchés professionnels avec des emplois de guichetiers de banque ou encore des emplois obtenus sur concours comme ceux de la police.

Le bac D lui aussi, et autant que la faiblesse de l'échantillon permette d'en juger, a un spectre très dispersé ; la part des effectifs par famille professionnelle détaillée culmine à 9 % dans deux FAP : « l'instruction comptable » et les employés de bureau non spécifiés.

#### *2.4.2. Les fluctuations du spectre professionnel dans la durée*

L'évolution globale des spectres d'emplois doit être rapportée à deux séries d'événements qui touchent le parcours d'insertion à ses deux extrémités. En tout début de vie active, c'est-à-dire dans les deux premières années du parcours, les situations professionnelles ne sont pas encore stabilisées. Les taux de poursuite d'études sont encore importants ainsi que les taux de chômage ce qui fait que la part des jeunes en emplois est encore faible et la ventilation des jeunes dans la structure des emplois a une configuration provisoire. En fin de parcours c'est d'un autre type d'événement qu'il s'agit, de nature plus conjoncturelle : la montée du chômage qui se traduit par une légère diminution des taux d'emplois dans les différentes familles professionnelles.

Compte tenu de ces phénomènes, les spectres d'emplois sont remarquablement stables dans leur configuration de base. Pour une même spécialité du bac, le poids de chaque famille professionnelle d'accueil à trois ans reste à peu près identique tout au long du parcours jusqu'à 9 ans et les familles « dominantes » en début de parcours le sont encore à la fin. Ceci s'observe tant au niveau des familles professionnelles détaillées que dans les analyses plus globalisantes.

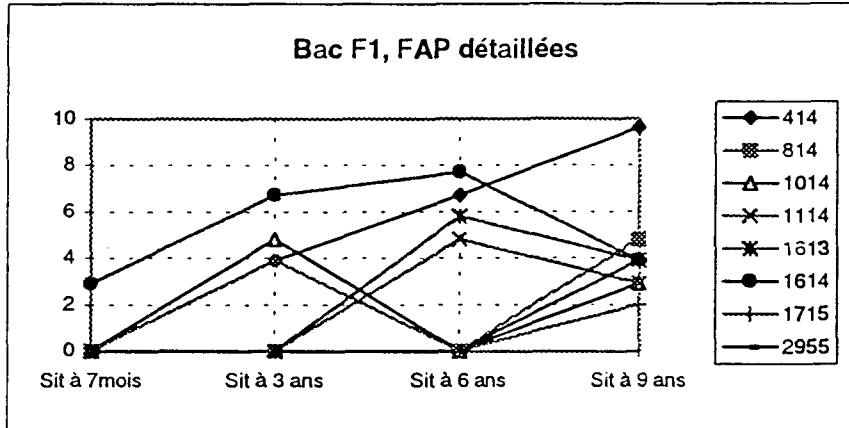
Troisième caractéristique d'évolution des spectres d'emplois dans la durée, certaines familles professionnelles se développent quantitativement dans les fins de parcours. Deux cas seront évoqués ici mais ont été largement abordés plus haut dans les analyses par fonctions et domaines : d'une part l'investissement tardif des emplois tertiaires par les bacheliers industriels comme si ceux-ci élargissaient progressivement leur spectre d'emploi, d'autre part l'émergence en fin de parcours des familles professionnelles liées aux fonctions d'étude et d'encadrement.

Les bacheliers technologiques ont des comportements beaucoup plus lissés sur longue période que les bacheliers généraux (ici les bacheliers A). Les courbes d'évolution des bacheliers industriels sont extrêmement stables et marquées par le maintien majoritaire en emploi industriel (famille agrégée « fabrication-construction-maintenance »). Celles des bacheliers tertiaires montrent des évolutions régulières en particulier la montée des emplois à caractère financier et de gestion et des « emplois de bureau non caractérisés », tandis que les emplois de secrétariat semblent connaître une régression structurelle dans le devenir de la cohorte. Enfin celles des bacheliers A semblent particulièrement bousculées avec une régression forte au cours de la période des services d'hébergement et la montée des emplois de commerce et de finance-gestion.

Enfin les séries des bacs technologiques industriels, qui comme on l'a vu ont un spectre d'emplois relativement concentré sur les professions industrielles, investissent progressivement en cours de carrière les professions tertiaires par le biais du commercial (passage de 3 à 7 % entre la première année et la 6<sup>ème</sup> année du parcours pour l'ensemble industriel, développement des emplois de vente terrain des bacheliers F1).

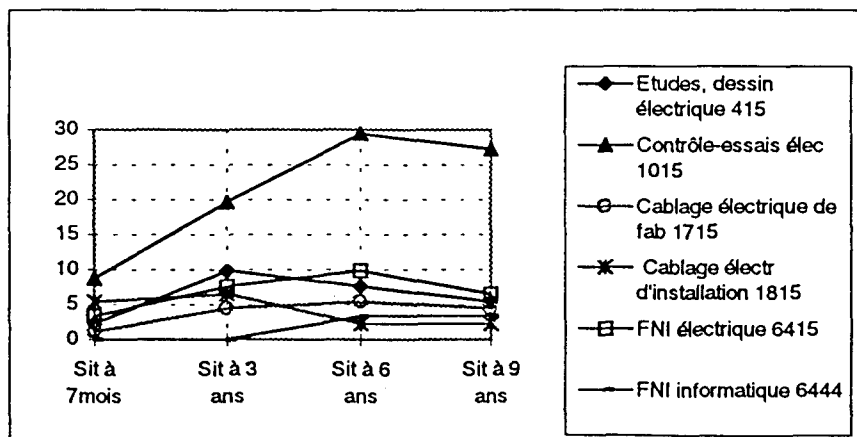
### Bac F1, ventilation par familles professionnelles détaillées

		Sit à 7mois	Sit à 3 ans	Sit à 6 ans	Sit à 9 ans
Etudes, dessin mécan	414	0	3,9	6,7	9,6
Organ.gestion mécanique	814	0	0	0	4,8
Entretien mécanique	1014	0	4,8	0	2,9
Contrôle-essais mécan	1114	0	0	4,8	2,9
Formage des métaux	1613	0	0	5,8	3,9
Usinage mécanique	1614	2,9	6,7	7,7	3,9
Cablage électrique	1715	0	3,9	0	2
Vente terrain SAI	2955	0	0	0	3,9



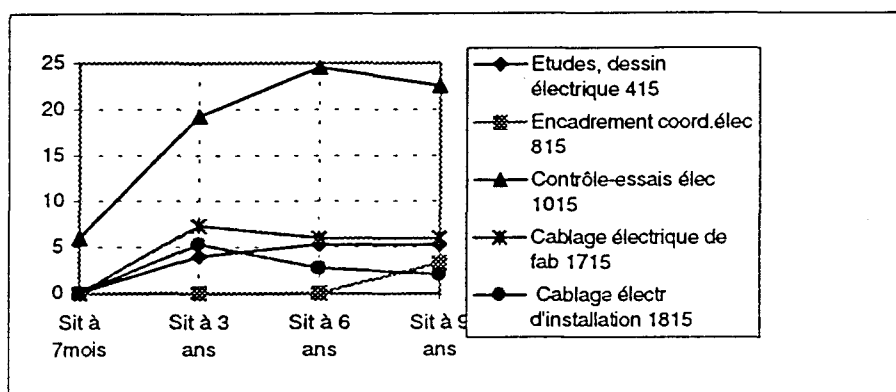
### Bac F2, ventilation par familles professionnelles détaillées

		Sit à 7mois	Sit à 3 ans	Sit à 6 ans	Sit à 9 ans
Etudes, dessin électrique	415	2,2	9,8	7,6	5,4
Entretien mécanique	1014	0	1	3,3	1,1
Contrôle-essais élec	1015	8,7	19,6	29,4	27,2
Cablage électrique de fab	1715	1,1	4,4	5,4	4,4
Cablage électr d'installati	1815	5,4	6,5	2,2	2,2
Armée	6140	4,4	5,4	4,4	4,4
FNI électrique	6415	3,3	7,6	9,8	6,5
FNI informatique	6444	0	0	3,3	3,3



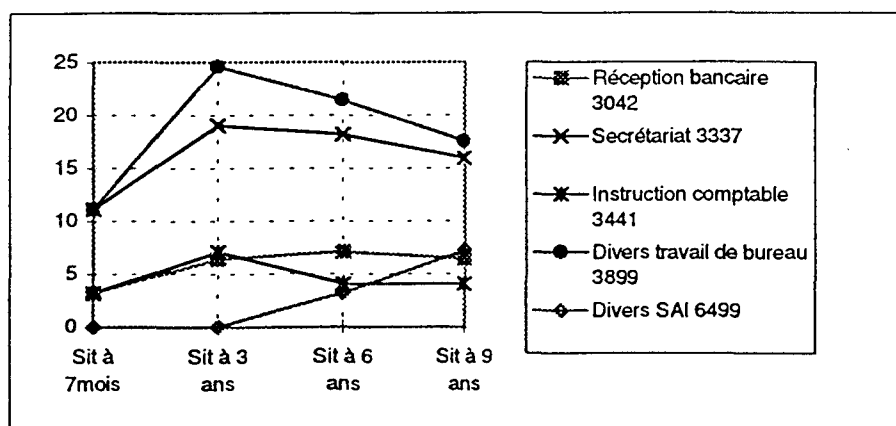
### Bac F3, ventilation par familles professionnelles détaillées

		Sit à 7mois	Sit à 3 ans	Sit à 6 ans	Sit à 9 ans
Etudes, dessin électrique	415	0	4	5,3	5,3
Encadrement coord.élec	815	0	0	0	3,3
Contrôle-essais élec	1015	6	19,2	24,5	22,5
Mesures topographiques	1108	0	0	4	0
Cablage électrique de fab	1715	0	7,3	6	6
Cablage électr d'installior	1815	0	5,3	2,7	2
FNI électrique	6415	0	3,3	3,3	2



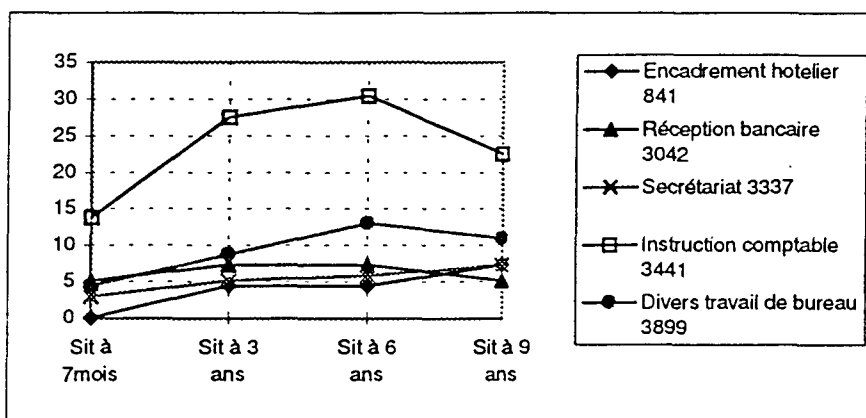
### Bac G1, ventilation par familles professionnelles détaillées

		Sit à 7mois	Sit à 3 ans	Sit à 6 ans	Sit à 9 ans
Magasinage manutention	2349	0	0	4	3,2
Réception bancaire	3042	3,2	6,4	7,1	6,4
Dactylographie	3237	0	0	3,2	3,2
Secrétariat	3337	11,1	19	18,2	15,9
Instruction comptable	3441	3,2	7,1	4	4
Divers travail de bureau	3899	11,1	24,6	21,4	17,5
Divers SAI	6499	0	0	3,2	7,2



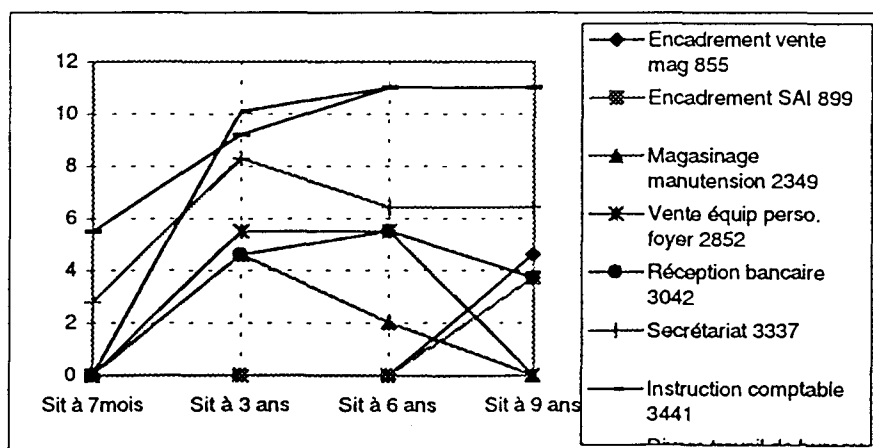
### Bac G2, ventilation par familles professionnelles détaillées

		Sit à 7mois	Sit à 3 ans	Sit à 6 ans	Sit à 9 ans
Encadrement hotelier	841	0	4,4	4,4	7,3
Magasinage manutention	2349	0	0	3,6	0
Réception bancaire	3042	5,1	7,3	7,3	5,1
Secrétariat	3337	2,9	5,1	5,8	7,3
Instruction comptable	3441	13,8	27,5	30,4	22,5
Divers travail de bureau	3899	4,4	8,7	13	10,9



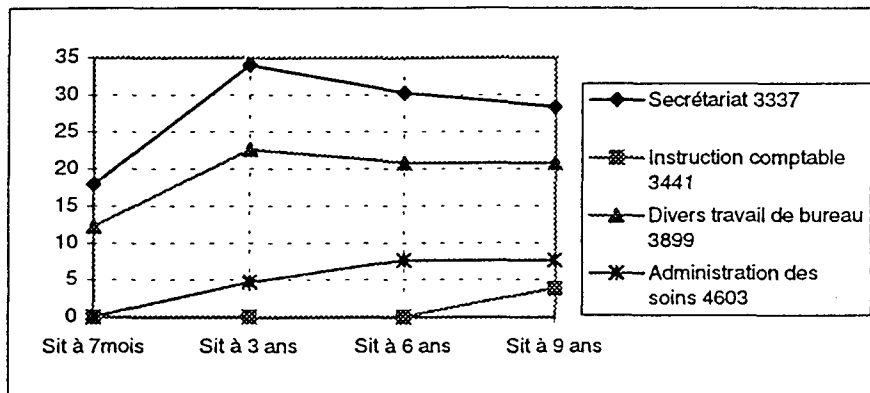
### Bac G3, ventilation par familles professionnelles détaillées

		Sit à 7mois	Sit à 3 ans	Sit à 6 ans	Sit à 9 ans
Encadrement vente mag	855	0	0	0	4,6
Encadrement SAI	899	0	0	0	3,7
Magasinage manutention	2349	0	4,6	2	0
Vente de biens art. et cult.	2830	2,8	0	0	0
Vente équip perso. foyer	2852	0	5,5	5,5	0
Réception bancaire	3042	0	4,6	5,5	3,7
Secrétariat	3337	2,8	8,3	6,4	6,4
Instruction comptable	3441	0	10,1	11	11
Divers travail de bureau	3899	5,5	9,2	11	11



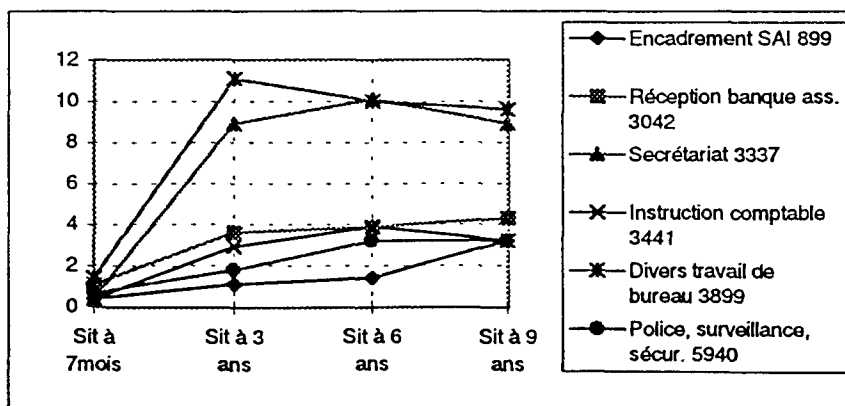
Bac F8, ventilation par familles professionnelles détaillées

		Sit à 7mois	Sit à 3 ans	Sit à 6 ans	Sit à 9 ans
Secrétariat	3337	17,9	34	30,2	28,3
Instruction comptable	3441	0	0	0	3,8
Divers travail de bureau	3899	12,2	22,6	20,8	20,8
Service hotel. hébergement	4417	2,8	0	0	0
Administration des soins	4603	0	4,7	7,6	7,6



Séries A, ventilation par familles détaillées

		Sit à 7mois	Sit à 3 ans	Sit à 6 ans	Sit à 9 ans
Encadrement SAI	899	0,4	1,1	1,4	3,2
Réception banque ass.	3042	1,1	3,6	3,9	4,3
Secrétariat	3337	0,4	8,9	10,1	8,9
Instruction comptable	3441	0,4	2,9	3,9	3,2
Divers travail de bureau	3899	1,4	11,1	10	9,6
Police, surveillance, sécur.	5940	0,7	1,8	3,2	3,2



## **Retour sur les hypothèses initiales**

En conclusion un certain nombre d'hypothèses sur les cheminements probables se sont trouvées confirmées dans les cheminements observés :

- effet de la spécialité de formation confirmé par des spectres d'emploi plus larges pour les bacheliers généraux, plus ciblés pour les bacheliers technologiques. Plusieurs faits observés viennent nuancer les hypothèses de base : les bacheliers scientifiques ne viennent pas investir l'emploi industriel qui est l'apanage exclusif des bacheliers technologiques (sauf en ce qui concerne les bac E et D' qui se comportent en réalité sur le marché du travail plus comme des bacs technologiques que comme des bac généraux) ; les parcours professionnels ne viennent pas réduire les écarts initiaux entre les grandes catégories de baccalauréats. En revanche le bac F1 pour l'industrie a un spectre d'emplois plutôt large et se démarque des bacs F2 et F3 plus ciblés ; il en va de même pour G3 dans le tertiaire.

- effets d'engendrement fonctionnels si on considère des évolutions tendanciennes vers les fonctions d'études et d'encadrement.

En revanche des éléments de mobilité très lourds sont apparus qui n'étaient pas présents dans les hypothèses de départ. C'est par exemple le rôle structurant des premiers emplois sur la suite des parcours et en particulier de certains créneaux d'emplois en développement au moment de l'entrée sur le marché du travail comme le tertiaire de bureau ou la maintenance électrique-électronique.

**Bernard Hillau**

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)  
10 place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille Cedex 2



## Parcours d'insertion, trajectoires discursives L'analyse lexicale de 580 portraits de jeunes suivis par les missions locales et PAIO

Valérie Beaudouin

Comment analyser des récits de parcours trop nombreux pour être soumis à une analyse qualitative traditionnelle et suffisamment homogènes pour faire l'objet de traitements quantitatifs ?

On présente ici une nouvelle méthode reposant sur la linguistique informatique et la statistique qui nous a permis d'analyser, et de résumer, un recueil de récits sans passer par l'étape longue, fastidieuse et parfois réductrice du postcodage. Cette méthode a été mise au point et testée sur un échantillon de 580 récits de parcours de jeunes (« portraits de jeunes »)<sup>1</sup>. Ces récits ont été rédigés par les conseillers des Missions Locales et PAIO<sup>2</sup>, et décrivent les trajectoires de jeunes qu'ils ont accompagnés dans leurs parcours d'insertion. Ces récits respectent un canevas précis : présentation rapide de la situation familiale, scolaire et sociale du jeune lors de son premier accueil à la Mission Locale, puis description des différentes étapes du parcours et enfin conclusion et bilan. La figure 1 présente un exemple de portrait.

Ce corpus de récits est entaché de nombreux biais. Tout d'abord, il n'est pas représentatif de la population accueillie dans les Missions Locales et PAIO. Les portraits qui ont été choisis sont principalement des portraits *exemplaires* de trajectoires plutôt réussies. La DIJ a recueilli ces portraits à l'occasion du dixième anniversaire du réseau des Missions Locales et PAIO et souhaitait donner une image positive de l'activité des structures d'accueil. D'autre part, les parcours ne sont pas toujours achevés dans la mesure où tous les jeunes n'ont pas en fin de portrait un emploi stable. Ils sont censurés à droite par la date de rédaction. Cependant tous les parcours, même s'ils ne sont pas tout à fait achevés, sont déjà bien avancés. Enfin, et c'est sans doute le biais le plus important, les portraits ont été rédigés par les conseillers des Missions Locales et PAIO. Ceux-ci expriment dans ces textes leur propre point de vue sur l'insertion professionnelle et sociale. Les conseillers mobilisent l'ensemble du vocabulaire technique de l'insertion en conformité avec la représentation politique de l'insertion professionnelle. Il s'agit donc de parcours construits par une institution.

On dispose donc d'un matériau qui a l'avantage d'être homogène, mais qui, comme tout corpus issu d'une population spécifique, est fortement marqué par ses conditions de production. Notons que par-delà la prise en compte de ce biais, ceci signifie que la méthode mise au point sur ces discours bénéficie de cette stéréotypie caractéristique du genre « récit administratif » : il n'est pas sûr qu'elle puisse être appliquée à d'autres corpus de récits avec autant de succès.

Bien que non représentatifs et parfois inachevés, ces récits de parcours constituent un ensemble intéressant tant par la forme que par son contenu :

- ils forment un corpus cohérent et homogène qui fait appel à un champ lexical très spécifique (celui des dispositifs de l'insertion professionnelle). Il est donc particulièrement bien adapté aux techniques d'analyse textuelle ;

---

<sup>1</sup> Ce travail a été réalisé à la demande de J. P. Bompard de la DIJ (Délégation Interministérielle à l'insertion des Jeunes).

<sup>2</sup> PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation.



• ils donnent une vision globale de l'insertion qui ne se limite pas à la formation et à l'emploi : tous les aspects de l'insertion (sociaux, familiaux, psychologiques, sanitaires...) sont ici pris en compte et leur interaction clairement mise en évidence. Par ailleurs le rôle des échanges entre les jeunes et les conseillers occupe une place importante. Cette richesse est rare en si grande quantité. En effet, la plupart des études quantitatives sur les trajectoires professionnelles se limitent souvent à la formation et à l'emploi (Ourtau et Werquin, 1994).

Une première partie sera axée sur la présentation de la méthode. Ensuite, on insistera sur les deux principales difficultés rencontrées pour mettre en œuvre cette méthode sur le corpus de portraits : l'abondance des sigles et noms composés et la taille du vocabulaire. Enfin, les principaux résultats seront présentés, à titre démonstratif.

<b>Mission Locale des Trois Vallées (91)</b>	La Mission repère chez Laurent une situation de fragilité sociale qui semble s'aggraver en raison de l'absence de débouchés professionnels correspondant à la formation acquise. Mais Laurent persiste dans son projet et la mission lui propose de poursuivre ses recherches d'emploi.	Il accepte de participer à un sevrage en juillet et à une expérience voile en août (organisée par le Club de prévention et la Mission Locale).
<b>Laurent</b> 24 ans	<b>Avril 1992</b> Laurent disparaît et ne reprend contact qu'en avril 1992. Ses recherches ont été vaines et sa situation personnelle s'est dégradée : rupture avec le milieu familial, sans domicile fixe, problèmes de toxicomanie (héroïne) et alcoolisme.	<b>Septembre 1992</b> Il lui est proposé un emploi de barman qui lui redonne confiance.
<i>Laurent vit chez ses parents mais connaît de grandes difficultés relationnelles avec son frère. Il a abandonné sa scolarité en classe de 3<sup>ème</sup> et a fait jusque-là des petits boulots et travaux précaires. Son projet professionnel est orienté vers les métiers du spectacle après avoir travaillé dans divers petits lieux musicaux et théâtraux.</i>	<b>Mai 1992</b> Après de nombreux entretiens à la Mission Locale, Laurent rencontre une association spécialisée dans la toxicomanie des jeunes.	<b>Octobre 1992</b> Il passe les tests d'entrée aux Docks de France sur présentation de la Mission Locale.
<b>Mars 1990 - juin 1991</b> Laurent est motivé et déterminé lorsqu'il se rend pour la première fois à la Mission Locale. Il entre en formation qualifiante dans le spectacle et sort de formation en juin 91.		*** À ce jour Laurent est embauché sous contrat à durée indéterminée par la même entreprise. Il revit chez ses parents. Il reste suivi par la Mission Locale. La relation de confiance établie entre la Mission Locale, Laurent, sa famille, et une qualité de partenariat local adapté ont permis à ce jeune de s'insérer professionnellement.

Figure 1 - Exemple de portrait

## 1. Construction de parcours à partir des récits

Qu'est-ce qu'un parcours d'insertion ? C'est le passage du jeune par une succession d'états, entre le moment où il entre en contact avec la Mission Locale et celui où il disparaît de son champ d'action. Pour nous, ce trajet dans la vie réelle n'est perçu qu'à travers un récit. Ces récits sont des trajectoires discursives, images textuelles des trajectoires réelles. Nous allons donc chercher à repérer les lieux de discours (description d'un passage en formation, de la recherche d'un emploi, de difficultés financières ou sociales...) qui correspondent aux lieux du réel que parcourt le jeune. A partir des récits, nous cherchons à extraire une carte, image textuelle du territoire de l'insertion. Et sur cette carte, nous replacerons les itinéraires du jeune.

La méthode reconstitue les parcours en deux temps : l'un analytique, l'autre synthétique. Dans un premier temps, on identifie les différentes étapes possibles des parcours, en faisant abstraction de la manière dont elles sont ordonnées. Pour cela, on utilisera les méthodes d'analyse statistique des données textuelles.

Dans un deuxième temps, on résume chaque récit par l'enchaînement des étapes qui ont effectivement constitué le parcours. Cette reconstruction fait appel à des méthodes plus classiques comme les chaînes de Markov et l'analyse séquentielle (classification sur des variables de transitions ou couples d'états).

### **1.1. Repérer les étapes des parcours**

Les portraits sont en général découpés en paragraphes précédés par une date ou une période. Ces paragraphes sont censés refléter chacun une étape de parcours. Il suffit donc pour étudier les étapes possibles de classer ensemble les paragraphes « similaires », en faisant l'hypothèse que, s'il existe effectivement un territoire du réel auquel renvoient ces différents récits, les paragraphes doivent bien tous renvoyer à des lieux identiques de ce territoire, même s'ils sont décrits de manière légèrement différente dans chaque récit. Quel principe de similarité choisir ? On a opté pour un principe de proximité lexicale faute de pouvoir travailler avec des méthodes automatiques sur la proximité sémantique. Les méthodes d'analyse statistique des données textuelles (Benzécri et col, 1981 ; Lebart et Salem, 1994) s'avèrent, pour le moment, les mieux adaptées pour identifier des « noyaux de sens » ou les unités de base constitutives de la représentation (Lahlou, 1995) exprimées dans les textes. C'est principalement le logiciel ALCESTE mis au point par Max Reinert (1993) qui sera utilisé pour cette étape.

On constitue un tableau de présence-absence sur lequel sera appliquée une méthode de classification descendante. Ce tableau contient en ligne les portraits et autant de colonnes que de mots utilisés dans les portraits. À l'intersection d'une ligne *i* et d'une colonne *j*, on obtiendra la valeur 1 si le mot *j* est présent dans le paragraphe *i* et la valeur 0 sinon. On aboutit à une typologie des paragraphes, qui pourra aisément être assimilée à une typologie d'étapes de parcours.

Ce tableau est soumis à deux classifications descendantes avec des paramètres légèrement différents. Les deux typologies sont comparées et l'on conserve les classes les plus stables. Tous les paragraphes appartenant à une même classe partagent le même univers lexical. Chaque classe est décrite par les mots les plus typiques qui lui sont associés et par les paragraphes qui contiennent le plus de mots typiques.

Cette analyse conduit à une typologie en huit classes. L'examen de cette typologie montre que les deux premières classes correspondent à deux types de situations initiales et les six autres à différentes étapes de parcours. Ce sont des étapes abstraites dans la mesure où l'on ne sait pas, à ce stade, comment ces étapes s'ordonnent et s'enchaînent.

La figure 2 (page suivante) résume cette première étape analytique de l'analyse.

### **1.2. Reconstruire les parcours**

Suite à la première analyse, chaque paragraphe des portraits appartient à une classe particulière qui correspond soit à une situation de départ, soit à une étape. Chaque portrait peut donc être résumé par la succession des étapes traversées que nous appellerons la « phrase-trajectoire ». Par exemple, le portrait d'un jeune peut être résumé par la séquence :

Situation B - Étape X - Étape Z - Étape Y

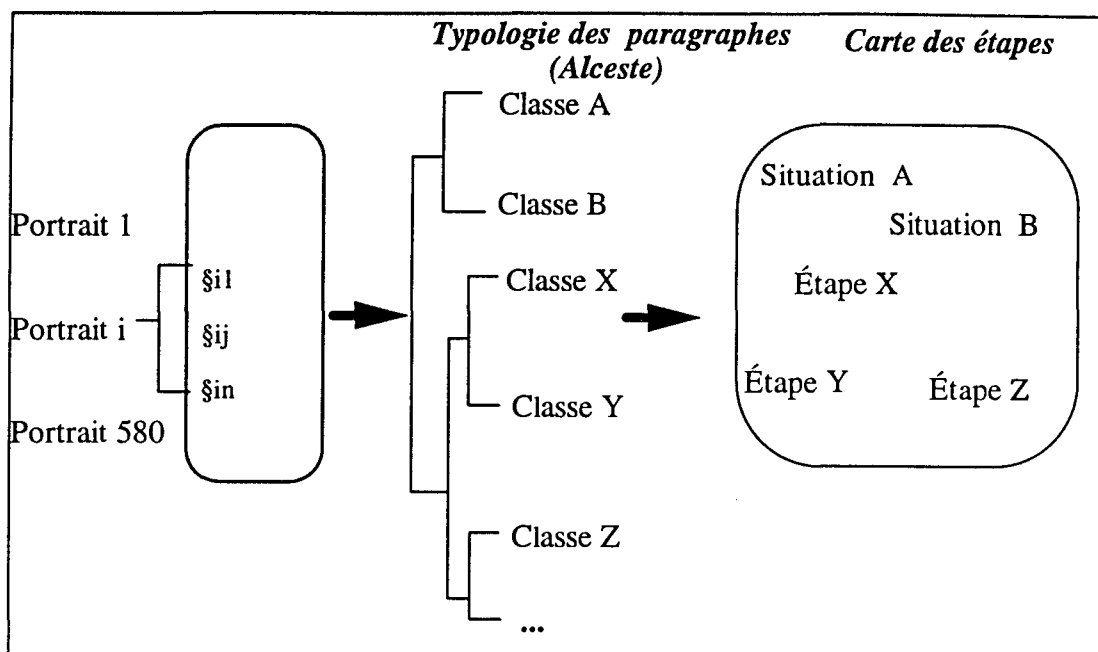


Figure 2 - Identification des étapes possibles

On peut alors mesurer, sur l'ensemble des portraits, les flux de passage d'une étape à une autre. Pour la mesure des flux de transition, nous avons utilisé des chaînes de Markov à un degré (logiciel Discan de P. Maranda (1978, 1989)). On se situe alors en chacune des étapes et l'on mesure vers où s'orientent les personnes étant passées par cette étape. Cette approche permet d'identifier les lieux de passage les plus fréquentés. Elle est cependant partielle puisqu'elle ne mesure que les passages d'une étape à la suivante et ne donne donc pas une image globale de la trajectoire.

Cette première approche a donc été complétée par une typologie des parcours construite sur la base des séquences de deux étapes (ou variables de transition). On retrouve « l'analyse de couples » présentée à plusieurs reprises aux Secones Journées d'Analyse des Données Textuelles (1993). Il s'agissait en général d'exemples d'analyses par couples sur des étapes pré-codées au moment de l'enquête. Dans l'étude sur les portraits, cette analyse est faite sur des étapes identifiées par analyse lexicale. En bref, la typologie est obtenue en analysant un tableau qui contient en ligne les portraits et en colonne les couples d'étapes. Ainsi, le portrait précédemment résumé est décrit par les trois variables de transition suivantes :

Situation B - Étape X ; Étape X - Étape Z ; Étape Z - Étape Y

Alors que la première approche rend compte de l'extrême variété des parcours possibles, la seconde approche tend à caricaturer les types de trajectoires<sup>1</sup>.

En fin de compte, comme le montre la figure 3, on obtient une carte des trajectoires avec les flux de passage et une typologie des parcours.

## 2. Quelques contraintes liées à l'analyse lexicale

Pour la première étape de l'analyse (identification des étapes possibles), il a fallu faire face à certaines contraintes liées aux particularités du corpus analysé et plus généralement à toute procédure d'analyse lexicale. Une longue étape de préparation du corpus a été indispensable, qui a tout d'abord consisté à identifier et normaliser tous les sigles et expressions composées et ensuite à réduire par différentes opérations la taille du vocabulaire.

<sup>1</sup> Même si plus de 20 % des parcours sont irréductibles à un de ces quelconques types.

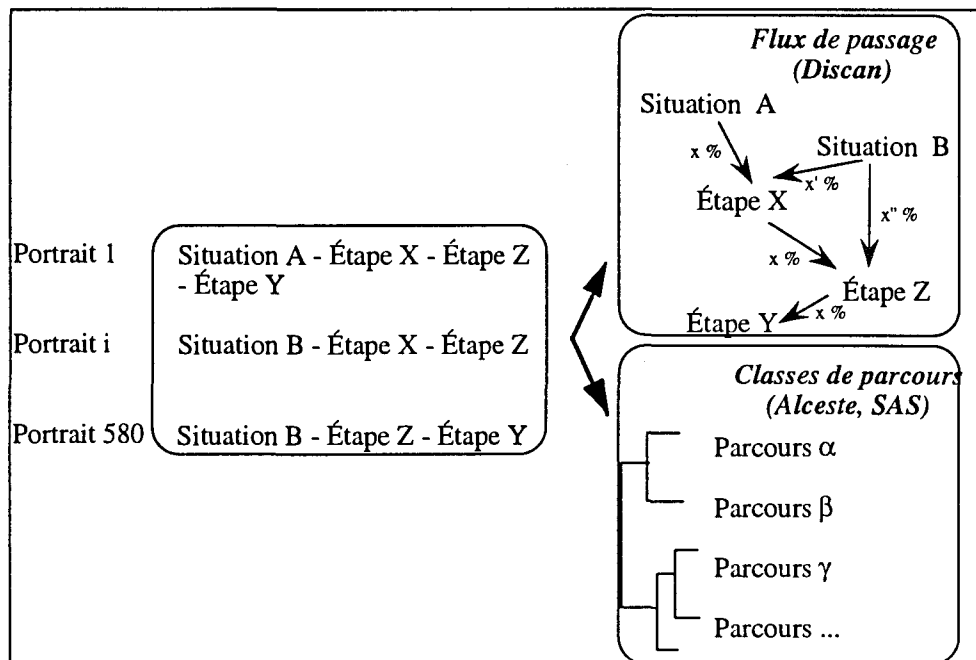


Figure 3 - Flux de passage et types de parcours

## 2.1. Normalisation des sigles et des expressions composées

La caractéristique stylistique la plus frappante de ces portraits est l'utilisation massive de sigles (*CFI, CES, PAIO, CAP...*) et d'expressions composées (*Mission Locale, contrat de qualification, contrat d'apprentissage, remise à niveau...*). C'est le propre des vocabulaires spécialisés d'être amenés à utiliser sigles et expressions composées pour désigner de nouveaux « objets » : ici de nouvelles mesures ou de nouveaux dispositifs d'aide à l'insertion. Le recours à ce vocabulaire très spécialisé reflète l'effort de conformité des conseillers par rapport aux divers outils et mesures d'aide à l'insertion. Pour que les portraits soient quand même lisibles par des non-spécialistes, tous les sigles sont à la fois donnés sous leur forme développée et sous forme de sigle.

Dans les méthodes d'analyse des données textuelles, l'unité de base est la forme graphique, c'est-à-dire une « suite de caractères comprises entre deux caractères délimiteurs » (Lebart et Salem, 1988). Les caractères délimiteurs sont l'espace et tous les signes de ponctuation. Il a donc fallu faire en sorte que chaque sigle et chaque expression composée soit considérés comme une seule unité d'analyse, comme un seul « mot ». Cette démarche se justifie dans la mesure où un sigle ou une expression ne représentent qu'un unique « objet » : une mesure, une institution, un type de formation, ... Elle se justifie également pour des raisons statistiques : deux mots systématiquement associés, s'ils ne sont pas considérés comme une seule unité, créent des distorsions dans la classification (Beaudouin et Lahlou, 1993).

Ainsi, toutes les formes développées des sigles et toutes leurs variantes ont du être ramenées à la forme condensée du sigle. Les formes développées du sigle : *Association formation professionnelle pour adultes, Association pour la formation professionnelle des adultes, Association pour la formation professionnelle, Association de formation professionnelle pour adultes* ont, par exemple, toutes été ramenées au sigle *AFPA*. Les expressions composées ont, quant à elles, été introduites dans un dictionnaire de locutions afin d'être considérées comme une seule unité ou une seule forme.

## 2.2. Réduction de la taille du vocabulaire

Une des difficultés classiques de l'analyse statistique des données textuelles est liée à la forme très particulière de la distribution des fréquences dans un texte (Loi de Zipf<sup>1</sup>). Ainsi, on a toujours peu de mots très fréquents et beaucoup de mots très rares. Ces derniers sont évidemment peu pertinents pour l'analyse statistique, mais il est cependant dommage de les perdre. Afin que l'analyse soit le plus riche possible et que le minimum d'information soit perdu, on procède à des regroupements lexicaux pour que les formes rares ne soient pas d'emblée éliminées par les traitements statistiques.

Dans les portraits, les mots de fréquence inférieure ou égale à trois, peu aptes à jouer un rôle dans les traitements statistiques, représentent 63 % du vocabulaire. Bien qu'ils ne représentent que 4 % des occurrences, on a cherché à les conserver dans les analyses. Pour cela, différentes techniques ont été utilisées pour réduire la proportion du vocabulaire représentée par les basses fréquences et plus généralement la taille du vocabulaire.

Ces opérations ont essentiellement consisté à :

- lemmatiser, c'est-à-dire ramener les formes fléchies à leur forme canonique (formes conjuguées des verbes ramenées à l'infinitif, pluriel transformé en singulier...). Pour cette opération, on a utilisé le lemmatiseur SIT mis au point par Langage Naturel S. A. selon nos spécifications (CRÉDOC). Ce lemmatiseur s'appuie sur un vaste lexique constitué par F. Pigamo (1990) et sur l'analyseur syntaxique de P. Constant (1991). Grâce à la lemmatisation, les mots de fréquences 1 à 3 qui représentaient 63 % du vocabulaire n'en représentent plus que 37 %.

- stemmatiser, c'est-à-dire ramener à une même racine les mots qui en dérivent. Cette opération est effectuée par le logiciel ALCESTE (Reinert, 1983). Par exemple, les mots *confiant*, *confier*, *confiance* seront ramenés à la racine *confi+*.

- exclure de l'analyse une partie du vocabulaire (les mots grammaticaux – pronoms, prépositions, conjonctions, certains adverbes, ... – et les noms propres). Les mots grammaticaux ne sont pas pertinents pour notre propos puisqu'ils ne renvoient pas à des « objets du monde » ; ils jouent le rôle de « ciment » syntaxique. Le logiciel Alceste intègre des dictionnaires informatisés de mots grammaticaux : il est alors aisé de les exclure de l'analyse. Par ailleurs, on a constitué un dictionnaire<sup>2</sup> des noms propres présents dans les portraits, pour les exclure des analyses. Il est inutile en effet que les noms de lieux et de personnes interviennent dans les analyses portant sur le texte lui-même. Le prénom est en effet très régulièrement répété tout au long des portraits, ce qui aurait pu rapprocher artificiellement les portraits de jeunes ayant les mêmes prénoms (qui sont d'ailleurs factices pour maintenir l'anonymat).

- effectuer à la main certains regroupements. Il nous a semblé nécessaire de regrouper les différentes variantes utilisées pour désigner les mesures d'insertion. En effet, un simple examen des *contextes*<sup>3</sup> nous a permis de mettre en évidence l'équivalence entre certaines expressions comme *entrer en qualification* et *entrer en stage de qualification*. Dans la figure 4 nous retrouvons les regroupements que nous avons effectués.

Les choix de réduction qui ont été ici adoptés ont pour effet de renforcer la cohérence des portraits mais, naturellement, cela se fait au détriment de leur richesse.

---

<sup>1</sup> ZIPF G. K., (1974 (1ère édition 1936). *La psychobiologie du langage : une introduction à la philologie dynamique*, RETZ-CEPL, Paris. Cf. aussi Beaudouin, « Structure lexicale, registres et thèmes », Cahier de recherche n°61, CRÉDOC, 1994.

<sup>2</sup> À l'aide d'un module du logiciel Hyperbase (développé par Étienne Brunet (1992 et 1993) CNRS-INALF) qui permet la reconnaissance des noms propres.

<sup>3</sup> C'est également un module d'Hyperbase qui nous a permis d'extraire les contextes de certains mots : *stage*, *qualification*, ...

Dans le texte	Uniformisé
stage d'alphabétisation alphabétisation	alphabétisation
stage de mobilisation mobilisation sur projet action de mobilisation stage de préparation à l'emploi	mobilisation
mise à niveau remise à niveau stage de remise à niveau	remise à niveau
stage de préqualification stage préqualifiant préqualification	préqualification
stage qualifiant stage de qualification action qualifiante action de qualification qualification	qualification
mesure exo-jeunes contrat exo-jeunes exo-jeunes	exo-jeunes

Figure 4 - Regroupements effectués à la main

### 3. Application

Nous présentons les résultats obtenus à chaque étape de l'analyse : l'identification des étapes de parcours, la mesure des flux de passage d'une étape à l'autre et enfin la typologie des parcours<sup>1</sup>.

#### 3.1. Situations de départ et étapes de parcours

L'analyse lexicale des paragraphes permet d'identifier trois pôles (un pôle de situation et deux pôles d'interaction). Chaque pôle se divise en classes comme le montrent les deux graphiques suivants.

Dans la partie grisée des graphiques, se trouve la liste des mots caractéristiques de chacune des classes qui a permis d'interpréter les classes. Le *pôle de situation* correspond grosso modo aux paragraphes de cadrage qui ouvrent les portraits. Les deux autres pôles correspondent aux différentes étapes de l'interaction entre le jeune et le conseiller.

##### Situations de départ

Le premier pôle isole deux classes de paragraphes dont les mots caractéristiques servent à décrire une situation, un état : niveau scolaire, situation familiale, professionnelle, ... Ces paragraphes correspondent à la description de la situation de départ des jeunes accueillis et de leurs difficultés : faible niveau scolaire, milieu défavorisé, conflits familiaux ou sociaux, problèmes de santé, de logement...

L'analyse lexicale des paragraphes permet de distinguer deux types de situations, grâce au type de vocabulaire employé. La première (« handicap ») rassemble les jeunes qui ont principalement un besoin d'insertion professionnelle, du fait d'un **faible niveau scolaire** initial et de leur appartenance à un milieu défavorisé. Ils sont dans une situation de handicap social. En général, ils sont célibataires et vivent chez leurs parents. Les jeunes de la seconde catégorie (« traumatisme ») recherchent également

<sup>1</sup> Pour une description plus détaillée, on pourra se reporter à Beaudouin et Aucouturier (1994).

un emploi, mais sont en plus dans une situation de traumatisme social ou psychologique liée à une **rupture familiale ou sociale**.

parent, vit, mère, célibataire, père, quitter, classe, sœur, scolarité, enfant, frère, niveau, vi, système scolaire, GPPN, famille, vivre, origine, habiter, p_sorur, collège, élever, niveau, v, p_marier, école, divorce, premier, SES, unique, ouvrier, grands-parents, retraité, issu, arriver, seul, défavoriser, p_scolariser, fratrie, préapprentissage, scolariser, invalide, décéder, accueil, titulaire.	<p><b>Faible niveau scolaire, milieu défavorisé,</b> (10 % des paragraphes, 54 % des portraits)</p>	Pôle de situation
père, vivre, famille, mère, enfant, parent, aîné, séparer, sœur, frère, âge, marier, appartement, quitter, foyer, ami, enfance, familial, fils, arriver, grave, famille d'accueil, rupture, alcool, seul, divorce, p_placer, modeste, autonomie, violent, nombreux, perdre, couple, ressource, naître, retrouver, franc+, drogue, difficile, p_séparer, ASE, loger, RMI, mal, habiter, connaître, chômage, concubin, problème, provisoire, jeune femme, FJT, unir, beau, agriculture, délinquant, PJJ, tante, venir, national, juge, compagne, revenu, origine, maison, rejet, séjour, p_héberger, HLM.	<p><b>Faible niveau scolaire + rupture familiale ou sociale</b> (6 % des paragraphes, 30 % des portraits)</p>	

Figure 5 - Situations de départ<sup>1</sup>

### Le suivi des jeunes : les étapes de l'insertion

Les deux pôles suivants regroupent les différentes classes de paragraphes qui correspondent aux étapes de parcours suivantes : *définition du projet professionnel, remise à niveau, aide financière, aide à l'insertion sociale, formation et emploi*.

Le premier pôle, celui de *l'interaction*, regroupe les quatre premières étapes. Il fait explicitement apparaître l'étroite collaboration entre les jeunes et les conseillers des structures d'accueil dans ce cheminement vers l'insertion. Le principe de déroulement de ces étapes est le suivant : la structure d'accueil fait une ou des propositions, le jeune fait son choix, s'investit et agit. La démarche adoptée prépare le jeune à accéder à l'autonomie.

Dans le second pôle, celui de *l'autonomie*, qui regroupe les deux dernières classes, le rôle de la Mission Locale ou PAIO devient secondaire : ce sont les étapes qui correspondent à l'accès du jeune à l'autonomie, obtention d'un diplôme, d'une formation en alternance ou d'un emploi.

Le graphique page suivante résume l'organisation des différentes étapes en fonction des deux pôles.

Parmi les quatre étapes de **l'interaction**, deux correspondent au cœur de l'activité des structures d'accueil, à savoir l'insertion professionnelle, et mobilisent un grand nombre de mesures publiques (stages, actions...) :

- **La définition d'un projet professionnel** : cette étape est présente dans 71 % des portraits. C'est indéniablement sur cette étape que les conseillers concentrent leurs efforts, en donnant des informations, en faisant des propositions, en bref en élargissant le champ des possibles pour les jeunes. Le rôle du dialogue est ici fondamental. Cette étape est aussi celle qui fait le plus appel à des mesures publiques : pour confirmer ou infirmer ses choix, le jeune passe par des « stages de découverte des métiers » et des « stages de mobilisation sur projet ».
- **La remise à niveau** : dans 45 % des portraits, les jeunes qui ont un niveau scolaire trop faible passent par cette étape avant d'accéder à une formation professionnelle. Elle s'effectue à travers des stages (d'alphabétisation, de remise à niveau), des Ateliers Pédagogiques Personnalisés et souvent dans le cadre de la Préparation Active à la Qualification et à l'Emploi (PAQUE).

<sup>1</sup> p\_ marque les formes passives des verbes, et n\_ les formes négatives.

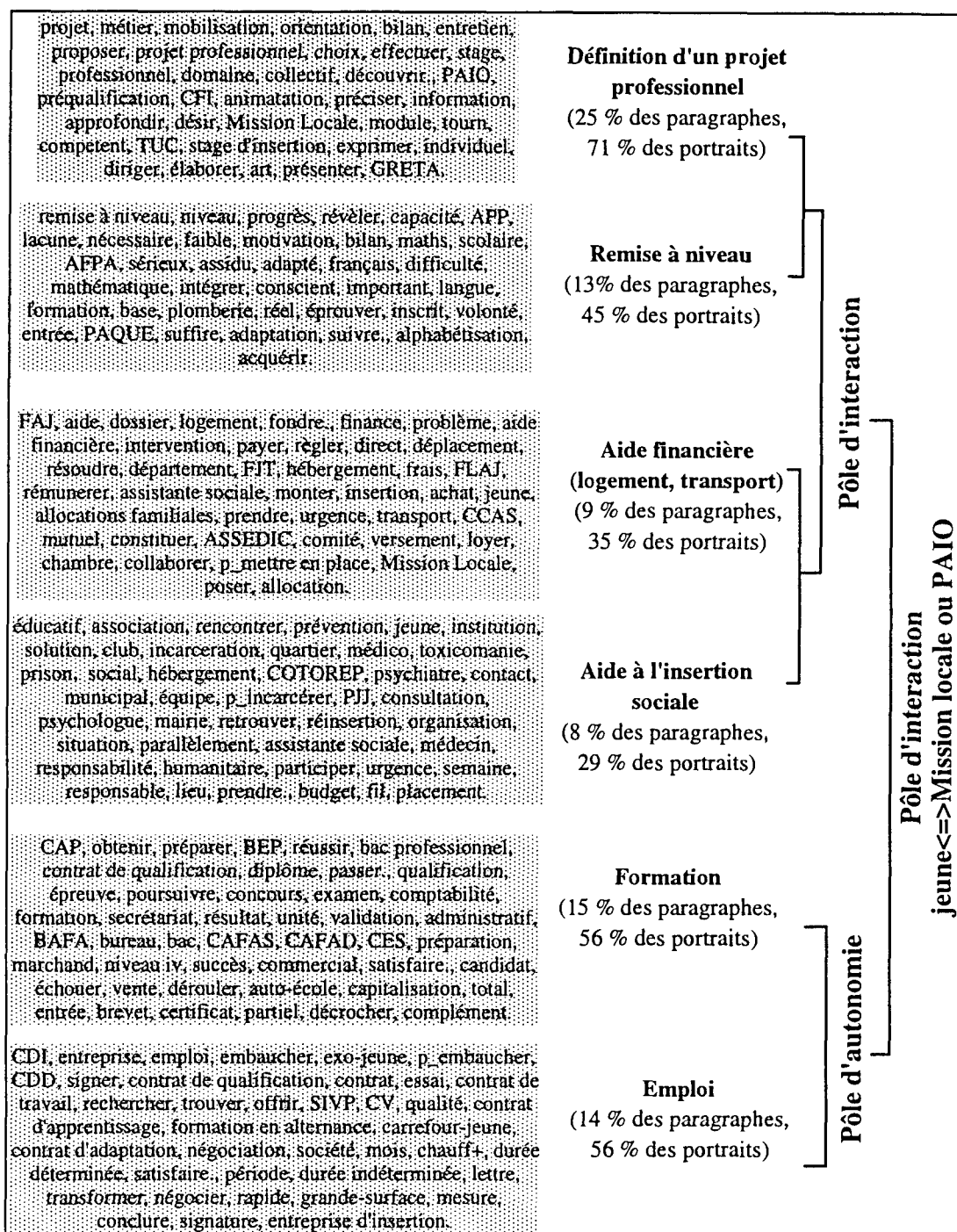


Figure 6 - Étapes de parcours

Les deux autres étapes de l'interaction sont davantage centrées sur l'insertion sociale. Elles concernent les difficultés financières et sociales rencontrées par les jeunes et les solutions qui sont proposées par les structures d'accueil. Au cours de ces étapes, comme dans les précédentes, le lien entre le jeune et la structure d'accueil est très étroit. Il s'agit de :

- **l'aide financière** : dans 35 % des portraits, les jeunes ont rencontré au cours de leur parcours des difficultés financières, principalement liées à l'hébergement ou au transport. Ils ont eu besoin d'argent pour payer un loyer ou un permis de conduire, pour acheter un moyen de locomotion ou un titre de transport... Certains ont ce type de difficultés dès qu'ils se présentent à la Mission Locale ou PAIO. Mais généralement, ils ont besoin de ressources financières supplémentaires au moment de l'accès à une formation ou à un emploi qui implique souvent une mobilité



géographique. La Mission Locale les aide à obtenir un soutien financier auprès du Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ) ou d'autres organismes.

- **l'aide à l'insertion sociale** : 29 % des jeunes ont rencontré des difficultés d'insertion sociale, dont les symptômes n'apparaissent pas forcément lors du premier accueil : prison, toxicomanie, fragilité psychologique, handicaps physiques ou mentaux... Une fois que le problème est identifié, le rôle de la Mission Locale est de mobiliser le réseau des partenaires locaux afin de mettre en place un suivi social actif pour lutter contre l'exclusion : associations, éducateurs, médecins, psychiatres...

Les deux étapes ci-dessus sont très fréquentes dans les portraits provenant des Missions Locales, mais n'apparaissent que rarement dans ceux des PAIO, dont l'action reste principalement centrée sur la formation et l'emploi. Depuis leur création, le champ d'intervention des Missions Locales est en effet beaucoup plus large que celui des PAIO, ainsi que l'éventail des mesures qu'elles peuvent mobiliser.

Les deux dernières étapes correspondent à l'accès à **l'autonomie**.

- **la formation**, qu'elle soit en alternance ou non, est la première étape vers l'autonomie. Dans ce cadre, le contrat de qualification est davantage considéré comme un moyen d'accès au diplôme que comme un contrat de travail. Dans les portraits, la notion de formation est fortement valorisée : elle est un moyen de redonner confiance au jeune, et de le placer dans une perspective de réussite. Le diplôme est considéré par les conseillers comme la garantie d'une meilleure insertion professionnelle. Dans 56 % des portraits, les jeunes passent par cette étape.
- la deuxième étape correspond à **l'emploi**, avec le plus souvent la signature d'un Contrat à Durée Indéterminée ou à Durée Déterminée (CDI ou CDD). Les contrats en alternance (contrats de qualification, d'apprentissage, d'adaptation) sont également très fréquents. Ils sont ici principalement considérés comme des contrats de travail et accessoirement comme des outils de formation. Cette étape est présente dans 56 % des portraits.

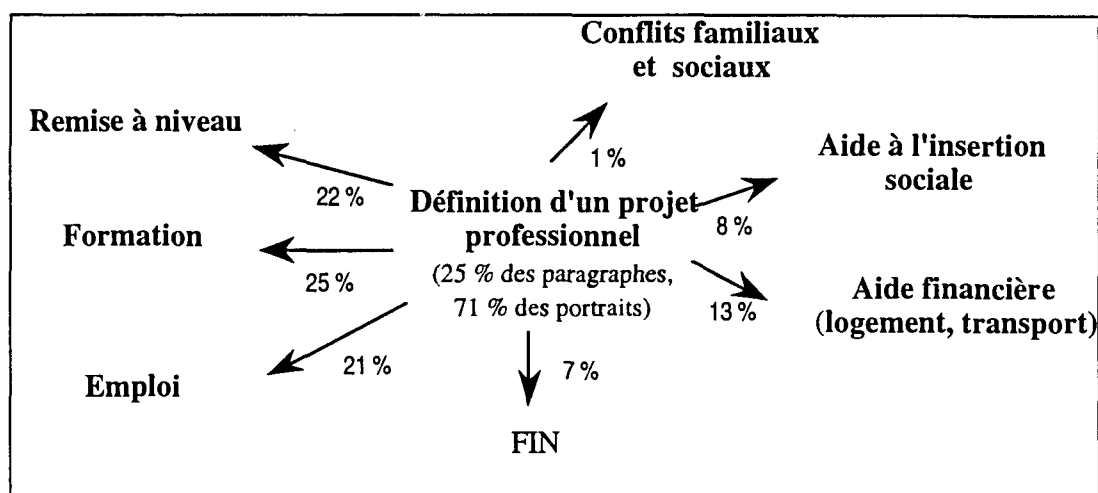
La présence de la formation en alternance dans ces deux étapes montre son ambiguïté fondamentale : tantôt elle est considérée comme un moyen de formation professionnelle, tantôt comme une forme d'emploi.

Viennent d'être identifiés deux types de situation de départ et six étapes de parcours. On obtient ainsi la représentation que les conseillers se font des étapes d'un parcours d'insertion et de leur rôle à chacun de ces stades. Il reste à voir comment s'ordonnent ces diverses étapes pour construire un parcours.

### 3.2. Flux de passage

Pour chaque étape, on peut mesurer les flux de transition d'une étape à l'autre. Ainsi, en se situant en une étape déterminée, on peut mesurer le pourcentage de portraits dans lesquels cette étape est suivie par l'étape X, Y ou Z. Le graphe suivant présente les probabilités de passage à partir de l'étape « définition du projet professionnel ».

L'examen de ces différents graphes (Beaudouin et Aucouturier, 1994) montre que pratiquement tous les types de transition sont attestés, qu'il n'y a donc pas, loin s'en faut, un ordre unique dans le déroulement des parcours. Cependant, si l'on choisit de ne tracer que les flux de passage conséquents (les pourcentages supérieurs à 15 %), on voit se dessiner des types de parcours dominants. Ainsi voit-on apparaître une forme de parcours standard : définition du projet professionnel, avec éventuellement une remise à niveau, puis formation et enfin emploi. Dans les portraits, une part importante des jeunes empruntent des détours ou des raccourcis par rapport à ce parcours standard.



*Clef de lecture* : 22 % des paragraphes qui décrivent une étape de « définition de projet professionnel » sont suivis par un paragraphe décrivant une étape de « remise à niveau »

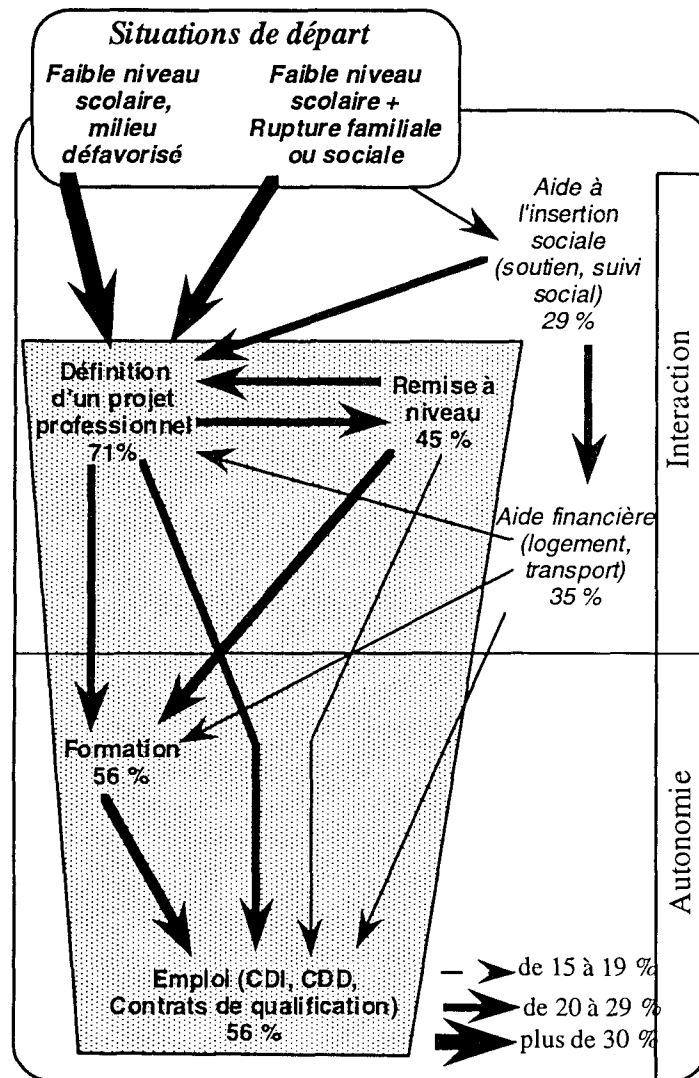
Figure 7 - Graphe de parcours

### 3.3. Typologie des parcours

En se fondant sur les couples d'étapes ou variables de transition, on a construit une typologie des parcours. Cette typologie a été obtenue en combinant classification descendante (ALCESTE) et ascendante (SAS) hiérarchique. Notons que plus de 20 % des parcours n'ont pas été classés car ils étaient trop atypiques.

- Dans 5 % des portraits, les jeunes accèdent directement à l'emploi sans passer par les étapes de définition du projet ou de formation. Ce sont des parcours réussis et très rapides pour lesquels la Mission Locale ou PAIO joue essentiellement un rôle de « coup de pouce ». Ces jeunes n'ont pratiquement jamais été dans des situations initiales de rupture familiale ou sociale.
- Dans 6 % des portraits, les jeunes entrent directement en formation sans passer par l'étape de définition du projet professionnel. Pour la moitié d'entre eux, la formation débouche sur un emploi. Aucun de ces portraits ne décrit des situations sociales et familiales conflictuelles. Il s'agit là encore de parcours simples et rapides. Leur situation finale est tout à fait positive : ils sont plus nombreux que la moyenne à être dans des situations d'emploi et non pas d'emploi en alternance.
- Dans 21 % des portraits, les jeunes suivent un itinéraire proche de la trajectoire standard : *définition d'un projet—formation—emploi*. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à suivre ce type d'itinéraire (17% des hommes , 25% des femmes).
- Pour 25 % des jeunes, cette trajectoire standard doit être complétée par une étape de remise à niveau. C'est après cette étape que les jeunes passent en formation ou trouvent un emploi.
- Enfin, 22 % des portraits correspondent aux parcours les plus complexes où interviennent des problèmes financiers et d'insertion sociale. La majorité de ces jeunes avait de lourds handicaps au départ (conflits familiaux, difficultés d'insertion sociale...). Ces cheminements complexes sont plus fréquents chez les hommes (29 %) que chez les femmes (15 %).

Le graphique suivant représente les résultats de cette typologie.



**Clef de lecture :** 71 % des portraits décrivent des jeunes qui sont passés par l'étape de définition d'un projet professionnel. Entre 20 % et 30 % d'entre eux sont allés ensuite directement en remise à niveau, 20 % à 30 % directement en formation et 20 % à 30 % directement en emploi. Seuls sont représentés les pourcentages supérieurs à 15 %

Figure 8 - Une très grande variété de parcours

### 3.4. Quelques résultats

Comme nous disposons de certaines variables codées « à la main » à partir des portraits il est possible de les mettre en relation avec les types de parcours. Comme il s'agit d'un échantillon non représentatif, aucune conclusion générale ne pourra être tirée des résultats ci-dessous. Ils ne valent que dans le cadre étroit des « jeunes mis en portraits ».

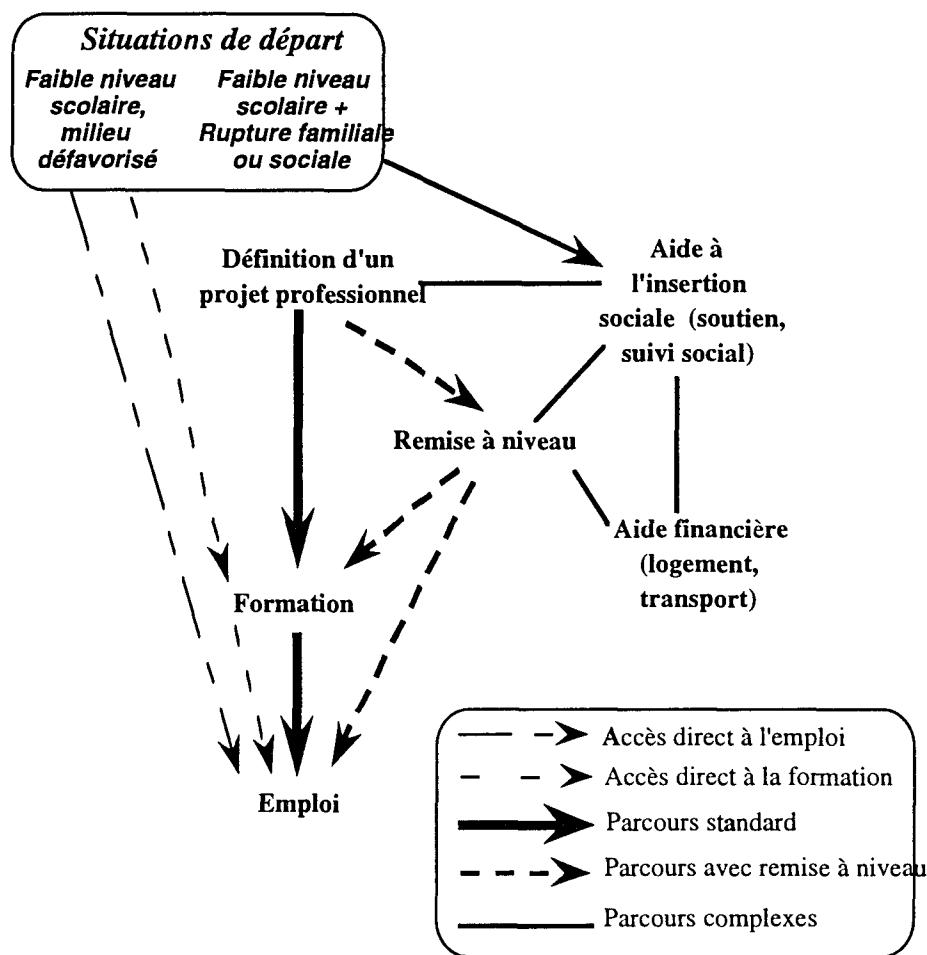
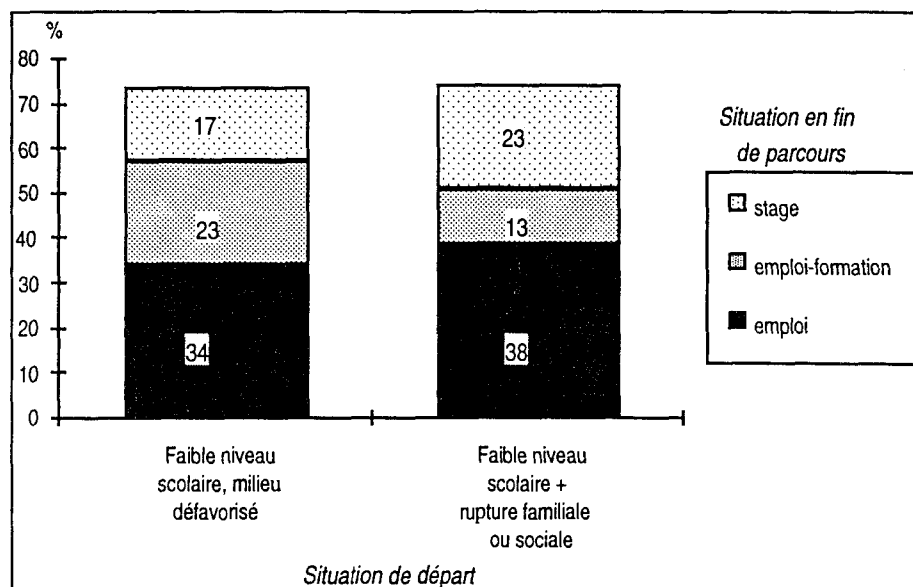


Figure 9 - Typologie des parcours

La situation du jeune (par rapport à la formation et à l'emploi) à la fin du portrait a été post-codée. On a ainsi pu comparer la situation finale des jeunes décrits dans les portraits par rapport à leur situation initiale. En fin de parcours, la position professionnelle des jeunes qui au départ étaient en situation de rupture familiale ou sociale s'est sensiblement rapprochée de celle des jeunes qui avaient simplement un faible niveau scolaire. Certes, le profil de fin de parcours des premiers est un peu différent : ils sont un peu moins nombreux à être en formation en alternance, ce qui aurait pourtant représenté une bonne avancée vers l'insertion professionnelle, mais plus nombreux en stage, ce qui est un état plus précaire. Cependant, la situation sociale et professionnelle de ces jeunes s'est sensiblement améliorée au cours de leur trajectoire par rapport à leur situation initiale. Des parcours plus complexes – et sans doute plus longs – que les autres leur permettent de surmonter en partie leurs difficultés initiales. Les portraits mettent en évidence une réelle compensation des handicaps de départ.

L'analyse des différences entre hommes et femmes concorde avec des résultats plus classiques. Les femmes sont plutôt orientées vers la formation, les hommes vers l'emploi.

Quand les jeunes sont dans des situations d'urgence, les conseillers ont tendance à les orienter au plus vite vers des emplois qui peuvent se révéler précaires. Or les hommes sont relativement plus nombreux que les femmes à se retrouver dans ce type de situation : ils ont plus souvent besoin au cours de leur parcours de soutien financier ou d'assistance sociale. Ceci explique sans doute que les hommes soient plus nombreux à passer, souvent à plusieurs reprises, par des périodes d'emploi.



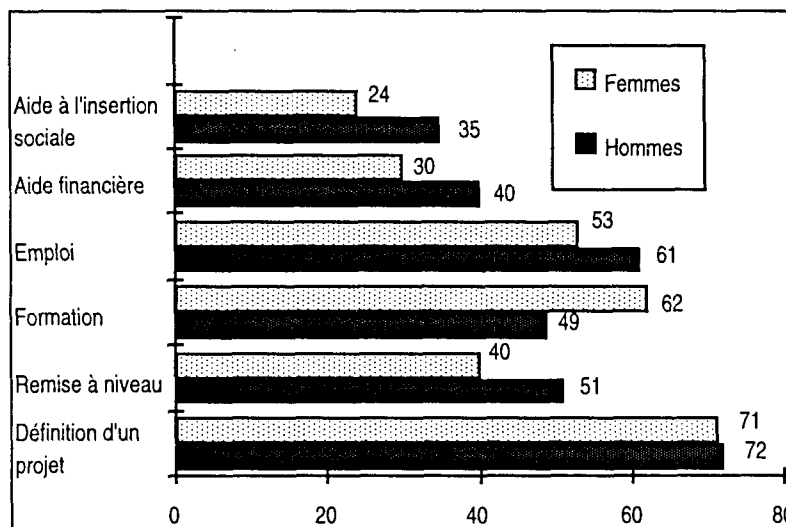
*Clef de lecture* : 23 % des jeunes qui ont un handicap social au départ (faible niveau scolaire, milieu défavorisé) se retrouvent en formation en alternance à la fin de leur parcours contre 13 % de ceux qui sont au départ en situation de rupture familiale ou sociale.

*Figure 10* - Handicap ou traumatisme au départ, des situations similaires en fin de parcours

Parce que les femmes sont moins souvent dans l'obligation urgente de trouver un emploi – elles ont moins souvent des difficultés financières ou d'insertion sociale –, elles sont orientées vers des modules de formation.

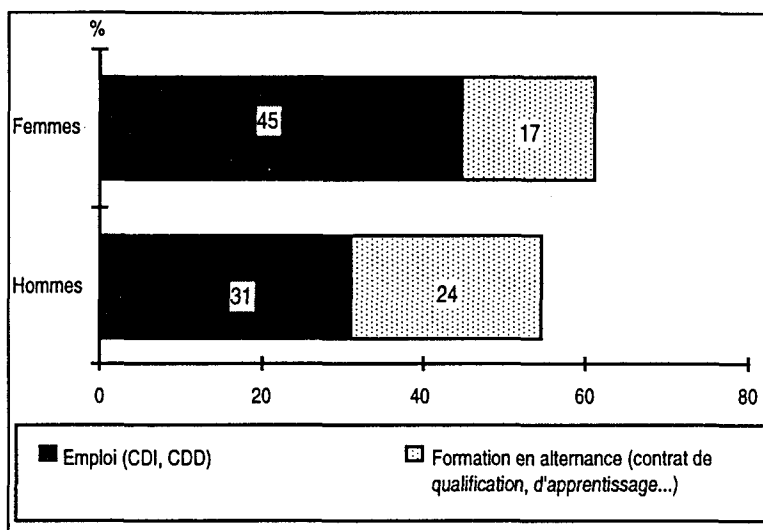
Finalement, la stratégie adoptée pour elles semble plus rentable. En effet, en fin de parcours, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à avoir un contrat de travail « classique » (45 % contre 31 %). On comprend mieux pourquoi les conseillers valorisent fortement la formation dans les parcours d'insertion.

Les jeunes hommes, au contraire, orientés le plus vite possible vers l'emploi, sont conduits à des situations finalement plus précaires (stages...).



*Clef de lecture* : dans les portraits, 62 % des femmes sont passées par une étape de formation contre seulement 49 % des hommes

*Figure 11* - En cours de parcours, les femmes sont plus nombreuses à passer par la formation, les hommes par l'emploi



*Clef de lecture* : en fin de portrait, 45 % des femmes ont un emploi (CDI ou CDD), contre 31 % des hommes.

*Figure 12 - Hommes et femmes en fin de portrait*

## Conclusion

Cette étude sur les portraits a permis de trouver une méthode bien adaptée à un corpus particulier : très homogène dans sa forme comme dans son contenu. L'analyse conduit à une représentation synthétique des portraits qui conserve des traces importantes de leur richesse initiale. Elle montre aussi que divers types d'outils permettent mieux qu'un seul de donner une vision fine et appropriée du matériau en question. Ainsi, on a pu voir la complémentarité entre une analyse de flux de passage et une typologie de parcours. La variété des points de vue rend à son objet toute sa complexité tout en permettant une appréhension globale.

Plus généralement, tout discours se présente comme un parcours de lieux lexico-sémantiques qui renvoient à des référents ou à des « visions du monde », pour reprendre l'expression de M. Reinert. Il est donc possible de reconstituer des trajectoires discursives, une fois identifiées ces différents lieux. Reste ensuite à construire l'adéquation entre trajectoire discursive et trajectoire réelle. Parce que le récit traditionnel suit en général la linéarité temporelle, cette opération ne devrait pas toujours poser de trop grandes difficultés. Il nous reste aussi à tester cette méthode sur d'autres types de récits : ceux que l'on obtient par entretiens semi-directifs ou par des « récits biographiques » (Bauer et Maresca, 1992). Ils présentent une difficulté majeure : l'ordre du récit n'est pas toujours cohérent avec le déroulement temporel. Pourtant, l'ordre du discours est toujours signifiant de quelque chose qu'il faudra alors identifier.

**Valérie Beaudouin**

CRÉDOC

142, rue Chevaleret 75013 Paris

Tél. 40 77 85 00

Fax 40 77 85 09



## L'activité des jeunes femmes : une analyse des calendriers de l'enquête Jeunes de 1992\*

Catherine Marry  
Irène Fournier-Mearelli,  
Annick Kieffer\*\*

À tous les âges l'écart entre les taux d'activité masculine et féminine n'a cessé de diminuer sans pour autant s'effacer. En 1993, 77 % des femmes de 25 à 49 ans sont actives. Elles n'étaient que 51 % vingt ans auparavant (Desplanques, 1993). Ces taux atteignaient 97 % pour les hommes aux deux dates. 90 % des femmes sans conjoint ni enfant et la totalité des mères seules sont actives. Dans les couples, la double activité est devenue la norme, au sens statistique et sociologique du terme. Mais pour une proportion non négligeable d'entre eux – 25 % en 1993 de l'ensemble des couples où la personne de référence du ménage (l'homme) est active<sup>1</sup> – le travail professionnel et rémunéré est assuré par l'homme seul, le travail domestique non rémunéré par la femme. Comment expliquer la persistance de ces situations d'inactivité plus ou moins durables des femmes dans un mouvement général d'affirmation continue de leur présence sur le marché du travail ? Qu'est-ce qui départage, par ailleurs, au sein de l'activité, les chômeuses des femmes qui se maintiennent dans l'emploi ?

Nous nous proposons d'apporter des éléments de réponse à ces deux questions, à partir d'une analyse du calendrier de l'enquête Jeunes de l'INSEE, complémentaire à l'enquête Emploi de mars 1992.

L'enquête Jeunes et son calendrier des « situations principales » déclarées chaque année de 1979 à 1992 – études, emploi précaire, emploi stable, chômage, inactivité – (Cf. encadré), offrent un outil précieux et original pour démêler les effets d'âge et de génération dans l'évolution des situations des jeunes femmes. Les données sont insuffisantes pour appréhender de façon détaillée les itinéraires d'emploi (Rose, Moncel, 1995) mais permettent en revanche de décrire et d'expliquer la prédominance de l'emploi, du chômage ou de l'inactivité dans les itinéraires de celles qui ont achevé leurs études initiales, sur une période allant au-delà des premières années d'insertion (les 26-29 ans).

Ce travail s'inscrit dans la perspective des nombreux travaux récents sur l'activité féminine mais déplace le point de vue qu'elles adoptent le plus souvent. Les événements de la vie familiale éclairent les itinéraires des jeunes femmes sur le marché du travail mais l'objet de l'étude n'est pas d'analyser de façon minutieuse les interactions entre ces événements et ceux qui se déroulent dans la sphère de l'emploi. Il s'agit plutôt en mettant l'accent sur les déterminants de leurs comportements d'activité, d'aller au-delà du constat bien établi d'un effet positif du niveau de diplôme et d'un effet négatif d'une mise en couple et de maternités précoces sur l'activité, et au sein de celle-ci sur l'emploi par rapport au chômage ; d'appréhender, en d'autres termes l'influence spécifique et durable des héritages familiaux, notamment maternels.

---

\* Ce texte reprend celui d'un article publié dans le n° 283-284, 3/4, 1995 d'*Économie et Statistique* sous le titre « Activité des jeunes femmes : héritages et transmissions » (p. 67-79).

\*\* Ghislaine Grimler, détachée de l'INSEE au Lasmas, a participé à l'exploitation de l'enquête.

<sup>1</sup> Les ménages, au sens de l'enquête Emploi, peuvent être constitués aussi de personnes seules (27 % dont 17 % de femmes seules, 10 % d'hommes seuls) ou de familles monoparentales (6 % de mères seules, 1 % de pères seuls). Source : Enquête Emploi de mars 1993. *INSEE Résultats* n° 59-60, 1994, tableau MEN01 p.114.



Les fluctuations de la situation économique et les politiques d'emploi modifient la ligne de démarcation, au sein de l'activité, entre chômage et emploi. Elles affectent moins l'évolution du partage entre activité, études et inactivité des jeunes femmes. La progression continue des scolarités et de l'activité féminine s'inscrit dans des tendances lourdes et anciennes, que le retournement de la conjoncture au milieu des années 70 n'a pas infléchies (Méron, Minni, 1995). D'autres travaux confirment ces assertions. La région de fin d'études joue un rôle particulièrement déterminant sur l'accès aux premiers emplois des jeunes, garçons et filles (Minni, Vergnies, 1994)<sup>2</sup>. L'environnement économique des années 80 apparaît en revanche secondaire dans l'analyse du comportement d'activité des femmes, mieux éclairé par leurs caractéristiques individuelles (diplôme, revenus du conjoint, nombre d'enfants...) (Lollivier, 1994)<sup>3</sup>. Il nous a donc semblé pertinent d'interpréter les itinéraires d'activité des jeunes femmes âgées de 26 à 29 ans en 1992 sans mesurer les effets propres de la conjoncture d'emploi même si l'analyse des itinéraires d'emploi et de chômage souffre sans doute de cette absence.

### **L'évolution des situations des jeunes femmes de 18 à 26 ans : effet âge et effet génération**

Le calendrier de l'enquête Jeunes permet de confronter les évolutions à un âge donné et celles qui se produisent au sein d'une même génération. Elles sont souvent inversées (graphiques 1 et 2). L'allongement important de la scolarisation au fil des générations de l'enquête (personnes nées entre 1963 et 1976) s'accompagne d'une diminution plus ou moins rapide selon l'âge, de la part des jeunes femmes encore en études au sein d'une même génération. Pour une génération donnée, celle des filles nées en 1963, le taux de scolarisation diminue de 18 à 29 ans -fortement de 18 à 22 ans, plus faiblement de 23 à 29 ans (graphique 1). À cet âge, elles ne sont plus que 3 % à poursuivre des études. Mais, à 22 ans par exemple, cette part passe de 16 % à 41 % entre 1985 et 1992, soit pour les générations nées en 1963 et en 1970. Le premier effet s'est avéré plus fort que le second pour les plus anciennes de l'enquête : parmi les 26-29 ans en 1992, la part des diplômées du supérieur décroît avec l'âge (plus élevée à 26 ans qu'à 29 ans).

La part des emplois précaires et du chômage s'est accrue, à chaque âge, dans la décennie mais au fil des ans, la part des emplois stables augmente au sein de chacune des générations et semble se stabiliser autour de 25-26 ans.

L'inactivité diminue à chaque génération mais au sein d'une même génération, celle de 1963 par exemple, elle augmente entre 18 et 24-25 ans, pour se stabiliser autour de 20 % de 25 à 29 ans.

### **Les trois itinéraires d'activité des 26-29 ans**

Presque toutes les jeunes femmes de 26 à 29 ans (99 %<sup>o</sup>) ont déclaré, au moins une année sur la période du calendrier (1979-1992), l'emploi comme « situation principale », 39 % le chômage, 30 % l'inactivité. Mais leur distribution n'est pas aléatoire. Elles passent de façon dominante par l'une ou l'autre. Trois grands types d'itinéraires se dégagent selon que l'une l'emporte en nombre d'années sur les deux autres, au cours de la période allant de la fin des études initiales à l'année précédant l'enquête (Cf. encadré)<sup>4</sup>.

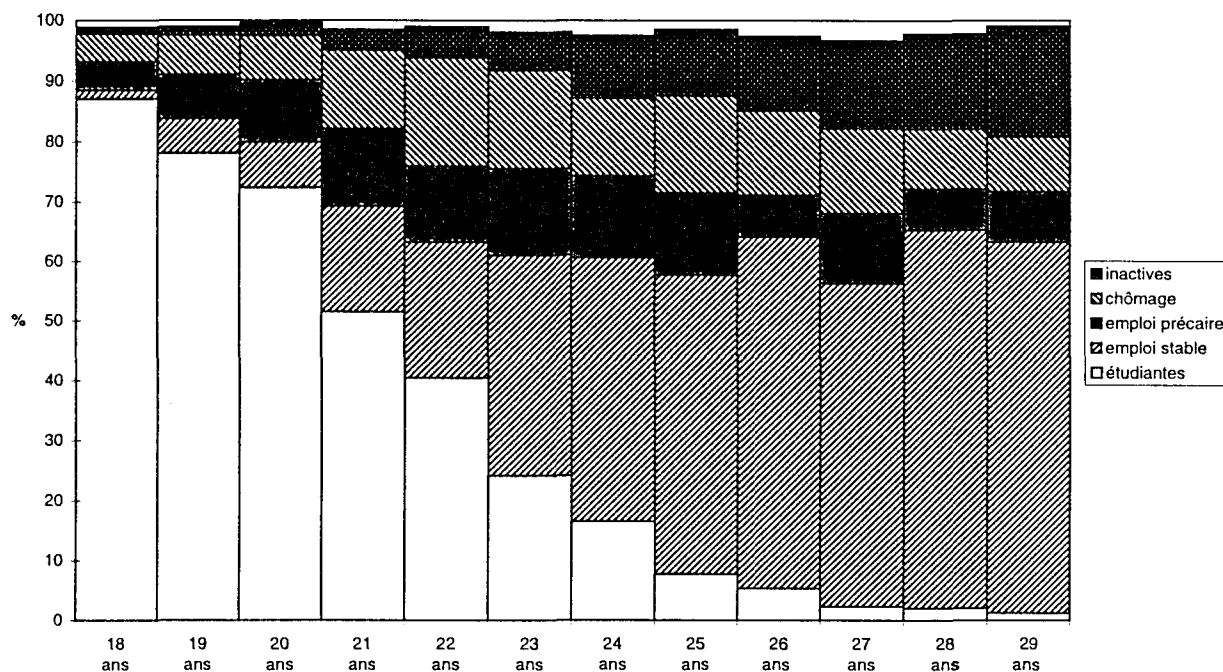
---

<sup>2</sup> Ce facteur géographique et économique est plus déterminant encore que le niveau et la spécialité des diplômes obtenus à l'issue de l'enseignement secondaire (Bac et en deçà) et ce plus encore pour les filles que pour les garçons. La région la plus favorable à l'insertion des filles est l'Ile-de-France, fortement tertiaisée. La région la plus favorable à l'insertion des garçons est une région industrielle, l'Alsace (op. cit. p. 51-52).

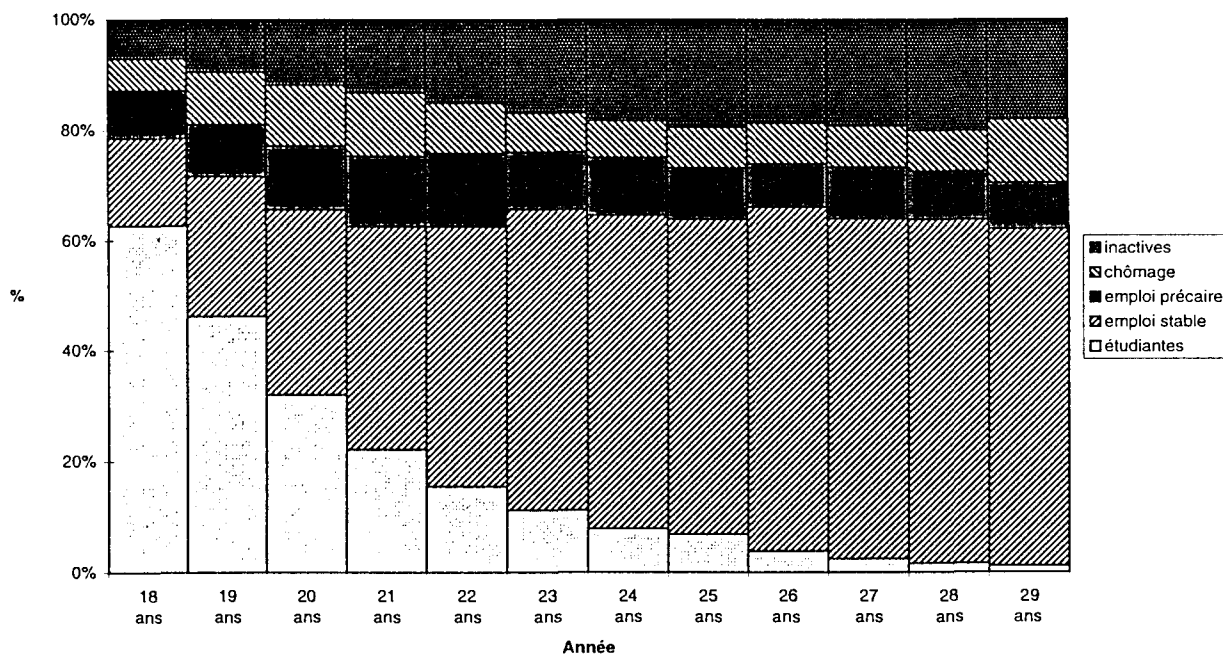
<sup>3</sup> À partir de modèles économétriques portant sur les données des enquêtes Emploi utilisées comme des « panels glissants » et permettant de suivre les mêmes individus pendant trois ans (1981-83 à 87-89).

<sup>4</sup> Cette construction des itinéraires d'activité ne tient pas compte des situations d'étude : 3 % des jeunes femmes de 26 à 29 ans sont encore étudiantes en 1992 et n'ont pas connu d'autre situation, 2 % déclarent avoir repris des études après une interruption d'une année au moins, le plus souvent après avoir travaillé, 85 % ont achevé leurs études depuis au moins 4 ans.

La durée des itinéraires d'activité depuis la sortie de l'école diffère (4 ans au minimum, 14 ans au maximum, 9 ans en moyenne). La comparaison du nombre moyen d'années passées dans une situation donnée n'a donc pas de



Graphique 1 - Situations en 1992 des jeunes femmes de 18 à 29 ans



Graphique 2 - Evolution des situations des jeunes femmes nées en 1993 depuis l'âge de 18 ans

sens. Le poids relatif (en pourcentage) de chacune des situations est en revanche pertinent pour décrire ces itinéraires.

Dans le premier, l'emploi domine : il regroupe les deux-tiers de la population. Un peu plus de la moitié a occupé exclusivement des emplois à durée indéterminée. 25 % ont connu, durant une ou deux années, d'autres formes d'emploi (stages, CDD...), 21 % plus longtemps encore. On observe même quelques cas de succession ininterrompue de tels emplois. Ce constat conduit à se montrer prudent sur l'assimilation entre statut de l'emploi (opposition CDI/CDD) et précarité. L'examen de la distribution de l'ensemble des situations annuelles déclarées fait toutefois apparaître une forte prédominance des emplois à durée indéterminée dans ces itinéraires (77 %) par rapport aux autres formes d'emploi (16 %) mais plus encore relativement au chômage (4 %) et à l'inactivité (2 %). À la date de l'enquête, 89 % des jeunes femmes passées par cet itinéraire sont en emploi, 8 % au chômage, 3 % au foyer.

Le chômage domine dans le deuxième (14 % de notre population). Une forte majorité (71 %) des jeunes femmes recensées dans cet itinéraire est passée, pendant un an au moins, par des situations d'emploi n'ayant pas le statut de CDI (31 % d'entre elles n'ont jamais connu ce type d'emploi) et une sur quatre par l'inactivité. Mais le chômage est la situation déclarée la plus fréquente (47 %). Il alterne avec l'occupation d'emplois à durée indéterminée (28 %) ou non (19 %) mais peu avec l'inactivité (6 %). En mars 1992, le chômage demeure la situation dominante (46 %), 13 % sont au foyer.

Dans le troisième, l'inactivité l'emporte sur l'activité, qu'il s'agisse de l'emploi ou du chômage. Il concerne environ une jeune femme sur cinq. Cette inactivité durable – les deux-tiers ont connu plus de cinq années d'inactivité – et qui perdure à la date de l'enquête : plus des deux tiers sont au foyer, une sur cinq occupe un emploi. L'emploi à durée indéterminée est plus souvent mentionné que les autres formes d'emploi (17 %/10 %) et que le chômage (7 %).

On peut faire l'hypothèse que les jeunes femmes ayant suivi l'un des deux premiers types d'itinéraires ont un rapport fort à l'activité mais disposent de meilleurs atouts scolaires et sociaux, dans le premier, pour se maintenir en emploi. L'association, dans le deuxième, entre chômage et précarité d'emploi plutôt qu'avec l'inactivité plaide dans ce sens : ces « chômeuses » se maintiendraient sur le marché du travail en dépit des difficultés qu'elles rencontrent pour (re)trouver un emploi, même si elles sont plus nombreuses à se déclarer au foyer en fin d'itinéraire (13 % contre 3 %). Le lien faible entre l'inactivité dominante et le chômage dans le troisième semblerait indiquer que les « inactives » ont arbitré pour ce statut assez rapidement après la fin de leurs études plutôt qu'à l'issue de difficultés durables rencontrées dans la recherche d'un emploi ou qu'elles ont anticipé, de façon précoce, l'échec probable de ces recherches (Battagliola et alii, 1994).

### **Diplôme et activité féminine: une relation positive**

La progression continue des taux d'activité des femmes depuis trente ans va de pair avec celle de leur niveau d'études (Baudelot, Establet, 1991). Ces deux phénomènes se renforcent mutuellement : plus un diplôme est élevé, plus il autorise un bon rendement sur le marché du travail (en termes de revenus et d'intérêt du travail) et conduit leur titulaire à le valoriser sur ce marché. Mais les filles se mobilisent sans doute, plus encore que les garçons, autour de la réussite scolaire<sup>5</sup> (Terrail, 1992) parce que la facilité et la qualité de leur insertion professionnelle suivent pour elles, plus encore que pour eux, la hiérarchie des diplômes (Minni, Vergnies, op. cit.). Leur concentration dans certains domaines de formation (secrétariat, vente, santé...) aiguise la concurrence entre les plus diplômées (supérieur) et celles qui le sont moins (Bac, CAP, BEP) pour l'accès aux emplois « correspondants », entraînant une bi-polarisation des situations sur le marché du travail entre les premières et les secondes (Fournier, 1994, Goux et Maurin, 1993)<sup>6</sup>. La recherche et l'exercice d'une activité professionnelle répondent à leur aspiration à une plus grande autonomie individuelle (Nicole-Drancourt, 1992) et au développement de l'« idéal égalitaire » dans les couples (Kaufmann, 1992). Elles s'imposent peut-être aussi davantage aux jeunes femmes entrées sur le marché du travail dans

---

<sup>5</sup> Notamment dans les milieux populaires (Terrail, 1992).

<sup>6</sup> C'est le cas notamment de l'accès aux emplois administratifs de la Fonction publique. Pour éviter le chômage, les jeunes s'y présentent avec des diplômes supérieurs à ceux requis. Y réussir devient de plus en plus difficile pour les non-bachelières ; une part importante se trouve reléguée dans des emplois de non-titulaires. Parmi les 26-29 ans en 1992, 44 % des employées administratives du public d'un niveau inférieur au bac occupent de tels emplois contre 28 % qui ont atteint ou dépassé ce niveau.

les années 80 qu'à leurs aînées, parce qu'elles ont grandi dans les années de crise de l'emploi et anticipent ou sont déjà confrontées à la plus grande fragilité ou insuffisance des ressources de leur conjoint et de leur entourage familial.

Tous les travaux sur l'activité féminine mettent en avant le rôle explicatif du niveau de diplôme et des modalités de constitution de la famille (vivre seule ou couple, choix du conjoint, précocité et nombre des maternités...) (Lollivier, 1988). Les résultats de l'enquête Jeunes confirment leur importance et leur interrelation. Des analyses de régression logistique permettent de mesurer leur influence propre et leur poids relatif dans l'interprétation des arbitrages entre inactivité et activité et, au sein de celle-ci, des itinéraires dans lesquels l'emploi l'a emporté sur le chômage.

La possession d'un diplôme, quel qu'il soit, est positivement liée avec le niveau d'activité. La part des jeunes femmes de 26 à 29 ans passées par des situations où l'activité (emploi et chômage) l'a emporté sur l'inactivité passe de 57 % pour les non-diplômées à 93 % pour les diplômées du supérieur<sup>7</sup> (Tableau 1). Les écarts sont particulièrement forts entre les diplômées de niveau inférieur au Bac. Les itinéraires d'inactivité sont surtout le fait des jeunes femmes les moins diplômées : la moitié d'entre elles n'a aucun diplôme soit deux fois plus que dans la population totale et 43 % des non-diplômées ont surtout connu l'inactivité depuis leur sortie de l'école (Tableau 1). Les titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont davantage actives – l'inactivité n'est dominante que pour 18 % d'entre elles – mais elles sont plus exposées au chômage que les jeunes femmes ayant au moins le baccalauréat : 19 % d'entre elles contre 7 % des titulaires du baccalauréat et 2 % des diplômées du supérieur. Par rapport à la modalité de référence choisie dans le modèle de régression logistique appliqué aux itinéraires d'inactivité (versus l'activité), soit les filles d'ouvrier et de mère active (ou ayant travaillé), mariées à un ouvrier, sans enfant et titulaires d'un CAP ou BEP, l'absence totale de diplôme a un effet très significatif et augmente la probabilité d'inactivité de 2,4 % (Tableau 3, Logit 1, effet marginal).

Le fait d'avoir ou non dépassé le niveau du Bac distingue surtout les actives entre elles (en emploi/au chômage). Les diplômées du supérieur (20 % de la population) sont mieux protégées du chômage. Leur probabilité d'être en emploi est de 95,5 % soit 15 points de plus que pour la population de référence. Leur ancienneté sur le marché du travail est inférieure à celle des moins diplômées sorties plus précocément du système scolaire, mais elles ne représentent que 3 % des jeunes femmes ayant connu des itinéraires dominés par le chômage (Tableau 2).

La relation entre activité et niveau de diplôme n'épuise pas l'explication de la montée continue des taux d'activité des femmes ni celle de la forme de leurs itinéraires. Les modes de constitution de la famille, à diplôme contrôlé, ont une influence propre.

### **La mise en couple et les maternités précoces : un prélude à l'inactivité**

Les travaux sur l'activité féminine mettent en garde contre les interprétations en termes de causalité des corrélations observées entre les indicateurs d'activité et ceux de la vie familiale, notamment « le rôle surfait du troisième enfant » (Desplanques et al., 1991). Ce n'est pas son arrivée qui explique la chute du taux d'activité observée entre les mères d'un ou de deux enfants et celles qui en ont trois<sup>8</sup>. L'arrêt d'activité de ces dernières s'est produit le plus souvent dès la naissance du premier (Des Nétumières, 1994)<sup>9</sup>. D'autres résultats sur les biographies féminines montrent qu'il est de plus en plus difficile d'attribuer le recours au temps partiel ou les interruptions de longue durée aux seules maternités (Kempeneers, Lelièvre, 1991).

---

<sup>7</sup> En dépit de l'allongement de la durée des études, une fille sur quatre, à 26-29 ans, n'a aucun diplôme et 20 % sont diplômées du supérieur (Tableau 1).

<sup>8</sup> Dans la population féminine des 35-39 ans en 1994, on comptait 84,5 % d'actives chez les mères d'un enfant, 80,5 % chez celles qui en avaient deux, 54,7 % parmi celles de trois (et plus) (Source : enquête Emploi 1994).

<sup>9</sup> Les deux-tiers des arrêts d'activité se sont produits lors de l'arrivée du premier enfant et seules 17 % des mères de trois enfants se sont arrêtées de travailler à la naissance d'un troisième (Des Nétumières, 1994 ; analyse secondaire des données de l'enquête Carrières, complémentaire à l'enquête Emploi de 1989).

Pourcentages en ligne			l'emploi domine	le chômage domine	l'inactivité domine	Ensemble
fille	diplôme	sans diplôme ou CEP	13,1	39,6	50,8	24,5
		BEPC	74,0	8,7	9,8	8,1
		CAP-BEP	28,4	39,8	25,1	29,3
		BAC	19,3	8,2	0,7	15,2
		Bac+2 ou plus	11,3	3,1	3,0	20,5
		Total	100	100	100	100
	PCS en 1992 ou du dernier emploi	profession supérieure (1)	8,7	1,0	1,4	6,1
		petit indépendant (2)	2,7	2,6	2,0	2,5
		profession intermédiaire	26,3	4,1	3,0	18,4
		employée fonct. pub.	11,9	11,5	4,8	10,4
		employée adm. entreprises	21,3	14,0	5,6	17,0
		employée de commerce	6,7	9,9	1,4	6,0
		employée de service	5,7	9,9	5,1	6,1
		ouvrière	9,6	16,0	5,7	9,6
		inactive	7,2	31,0	71,0	23,2
Total	100	100	100	100		
nombre d'enfants et âge de la mère au 1er	0	48,6	23,3	6,6	36,5	
	1 avant 24 ans	2,1	8,8	24,5	3,9	
	1 à 24 ans ou +	32,9	31,5	19,0	29,8	
	2 ou +, le 1er avant 24 ans	3,8	17,7	39,6	14,4	
	2 ou +, le 1er après 24 ans	12,6	18,7	29,3	15,3	
	Total	100	100	100	100	
conjoint	PCS	pas de conjoint	20,7	18,3	7,5	17,6
		profession supérieure	11,7	3,6	10,7	10,4
		petit indépendant	5,1	7,3	8,4	6,1
		profession intermédiaire	18,8	14,0	10,7	16,4
		employé	10,6	11,0	14,2	11,4
		ouvrier	30,5	42,9	46,3	35,5
		chômeur	0,4	2,0	0,0	0,5
		autre (militaire, étudiant...)	2,0	1,0	2,1	2,0
Total	100	100	100	100		
parents	PCS père	profession supérieure	19,3	8,5	16,4	17,2
		petit indépendant	10,5	8,2	11,1	10,3
		profession intermédiaire	17,7	6,2	7,0	13,9
		employé	13,1	13,3	13,7	13,2
		ouvrier	39,4	63,8	51,8	45,3
	Total	100	100	100	100	
	situation mère	travaille ou a travaillé	79,0	76,0	59,0	74,0
		n'a jamais travaillé	21,0	24,0	41,0	26,0
		Total	100	100	100	100
	écarts diplômes fille/parents (3)	> père ou mère	62,1	39,8	30,0	52,4
<= père ou mère		37,9	60,2	70,0	47,6	
Total	100	100	100	100		

Guide de lecture - 13 % des filles qui ont eu un itinéraire d'emploi sont sans diplôme, 33 % dans la population totale

(1) agriculteur sur grande exploitation, chef d'entreprise de plus de 10 salariés, profession libérale, cadre supérieur

(2) petit agriculteur, commerçant, artisan

(3) Les niveaux de diplôme de la fille et de ses parents ont été codés de la même manière en 5 postes et croisé afin d'obtenir deux catégories : niveau de la fille supérieur (de deux postes au moins), niveau inférieur, égal ou supérieur d'un poste

Champ : jeunes femmes âgées de 26 à 29 ans en mars 1992, personnes de référence ou conjointes de la personne de référence

Source : Enquête Jeunes 1992

Tableau 1 - Itinéraires des filles et caractéristiques de leur famille en 1992  
(filles nées entre 1963 et 1966)

Pourcentages en colonnes			l'emploi domine	le chômage domine	l'inactivité domine	Ensemble
fille	diplôme	sans diplôme ou CEP	34,9	22,4	42,7	100
		BEPC	60,0	15,0	25,0	100
		CAP-BEP	63,5	18,8	17,7	100
		BAC	83,0	75,0	95,0	100
		Bac+2 ou plus	89,8	2,2	7,0	100
	PCS en 1992 ou du dernier emploi	profession supérieure (1)	93,2	2,0	4,8	100
		petit indépendant (2)	69,9	14,2	15,9	100
		profession intermédiaire	93,5	3,1	3,3	100
		employée fonct. pub.	75,2	15,2	9,3	100
		employée adm. entreprises	81,9	11,3	68,0	100
		employée de commerce	72,9	22,2	49,0	100
		employée de service	60,8	21,8	17,4	100
		ouvrière	65,0	22,8	12,2	100
	inactive	17,8	17,8	64,4	100	
	nationalité	française	67,9	14,6	17,5	100
		étrangère	41,6	10,1	48,3	100
	nombre d'enfants et âge de la mère au 1 <sup>er</sup>	0	87,2	8,8	4,0	100
1 avant 24 ans		34,9	31,0	34,1	100	
1 à 24 ans ou +		72,2	14,6	13,1	100	
2 ou +, le 1 <sup>er</sup> avant 24 ans		17,6	17,1	65,3	100	
2 ou +, le 1 <sup>er</sup> après 24 ans		53,7	16,9	29,4	100	
conjoint	PCS	pas de conjoint	76,9	14,3	8,8	100
		profession supérieure	74,0	4,8	21,2	100
		petit indépendant	54,7	16,7	28,6	100
		profession intermédiaire	74,7	11,8	13,5	100
		employé	61,1	13,3	25,6	100
		ouvrier	56,3	16,8	26,9	100
		chômeur	49,7	50,3	0,0	100
		autre (militaire, étudiant...)	71,6	6,8	21,6	100
parents	PCS père	profession supérieure	73,5	6,8	19,6	100
		petit indépendant	66,8	11,1	22,2	100
		profession intermédiaire	83,5	6,2	10,3	100
		employé	64,7	13,9	21,4	100
		ouvrier	56,9	19,5	23,6	100
	situation mère	travaille ou a travaillé	69,9	14,1	16,0	100
		n'a jamais travaillé	53,2	13,3	33,5	100
écarts diplôme fille/parents (3)	> père ou mère	77,7	10,5	11,8	100	
	<= père ou mère	52,2	17,5	30,3	100	
fréquence de l'itinéraire chez les filles			65,5	13,9	20,6	100

(1) agriculteur sur grande exploitation, chef d'entreprise de plus de 10 salariés, profession libérale, cadre supérieur

(2) petit agriculteur, commerçant, artisan

(3) Les niveaux de diplôme de la fille et de ses parents ont été codés de la même manière en 5 postes et croisé afin d'obtenir deux catégories : niveau de la fille supérieur (de deux postes au moins), niveau inférieur, égal ou supérieur d'un poste

Champ : jeunes femmes âgées de 26 à 29 ans en mars 1992, personnes de référence ou conjointes de la personne de référence

Source : Enquête Jeunes 1992

Tableau 2 - Caractéristiques des filles et de leur famille en 1992 selon leur itinéraire (filles nées entre 1963 et 1966)

Toutefois les femmes assurent toujours la plus grande partie des tâches domestiques (Degenne et Lebeaux, 1994) et leurs interruptions d'activité demeurent, pour l'essentiel, liées à leur situation familiale. Trois jeunes femmes sur dix se sont arrêtées au moins une fois de travailler entre 1979 et 1992, les trois-quarts d'entre elles pour des raisons familiales – 53 % pour s'occuper des enfants, 8 % pour se rapprocher ou suivre leur conjoint, et 15 % pour une autre raison familiale. Pour la plupart d'entre elles, à l'inverse des hommes, statut matrimonial et statut professionnel ne font pas « bon ménage » (de Singly, 1994).

Si vivre seule rime avec l'activité (91 %), avoir un conjoint et la profession de celui-ci modulent l'itinéraire. Les femmes d'ouvriers, d'employés ou de petits indépendants (agriculteurs sur une petite exploitation, commerçants et artisans) sont plus souvent inactives ou au chômage que les autres. Lorsque le conjoint appartient aux professions intermédiaires, l'inactivité est deux fois moins fréquente que la moyenne (13,5 %). Les épouses de cadres sont celles qui ont le moins connu le chômage (5 %) mais elles ont arbitrè en faveur de l'inactivité dans une proportion peu inférieure à celle des femmes d'ouvriers ou d'employés. On retrouve, là aussi, des résultats connus (Desplanques, 1993). Mais à diplôme et nombre d'enfants égaux, la profession du conjoint joue un rôle significatif : un conjoint cadre supérieur accroît la probabilité d'inactivité (+2,8 %), un conjoint appartenant aux professions intermédiaires la diminue (- 0,9 %). Les itinéraires les plus continus d'emploi sont surtout le fait des filles qui n'ont ni conjoint ni enfant à 26-29 ans (respectivement 18 % et 36 %). Mais toutes choses égales, avoir ou non un conjoint quelque soit sa profession n'a pas d'effet significatif sur la probabilité d'être en emploi plutôt qu'au chômage.

Les modalités d'entrée dans la vie maternelle (âge au premier enfant et nombre) sont celles qui exercent l'effet le plus marqué sur l'activité. Au fil des générations, les femmes ont différé la naissance du premier enfant. L'âge moyen en 1990 était de 26 ans. Dans l'enquête Jeunes la moitié de notre population a eu le premier enfant avant 24 ans, l'autre moitié entre 24 et 29 ans. Avec un seul enfant, 34 % des jeunes femmes sont inactives lorsqu'elles l'ont eu avant 24 ans, 13 % quand elle l'on eu entre 24 et 29 ans. Avec deux enfants, ces taux sont respectivement de 65 % et de 29 %. L'âge à la première maternité est donc déterminant. Il a une influence propre plus forte que celle du diplôme : à diplôme et origine sociale contrôlés, c'est le fait d'avoir eu un enfant avant 24 ans quelque soit le nombre d'enfants qui accroît le plus fortement la probabilité d'inactivité (Tableau 1). La précocité de la maternité pèse aussi négativement sur l'emploi par rapport au chômage (Tableau 4) : la probabilité d'être active occupée est d'environ 43 % pour les jeunes femmes qui ont eu leur premier enfant avant 24 ans. Cette probabilité est de 80 % pour la population de référence. C'est toutefois le diplôme qui a ici l'effet le plus prononcé (Tableau 4).

Ces résultats actualisent et généralisent à l'ensemble des diplômées l'effet propre des modes d'entrée dans la vie conjugale et maternelle mis au jour par Blöss et al. (1994) sur la génération de femmes nées en 1947<sup>10</sup> : quitter ses parents pour suivre une formation ou pour occuper un emploi (mode d'entrée « individuel ») favorise l'accès à des statuts professionnels élevés ; les quitter pour se marier et avoir précocement des enfants (mode « matrimonial ») révèle un rapport faible à l'activité et prélude à une plus forte discontinuité professionnelle.

La formation d'un couple peut aussi être analysée comme un moment décisif de la reproduction sociale. Elle autorise en effet le plus souvent le maintien ou l'accélération des itinéraires de mobilité sociale des deux conjoints, grâce à l'association de capitaux scolaires et sociaux équivalents – on parle alors de stratégies d'homogamie, ou supérieurs (hypergamie) (Bozon, 1991). L'augmentation de l'activité professionnelle des femmes mariées depuis le début des années 60 s'est accompagnée d'une diminution de l'homogamie socio-professionnelle et d'un affaiblissement de la tendance à la supériorité de la profession du mari (Vallet, 1986). En 1992, 57 % des jeunes femmes de 26 à 29 ans ont un conjoint classé dans une catégorie socio-professionnelle équivalente à la leur et 16 % ont une position inférieure, mais 7 % les dépassent<sup>11</sup>. C. Nicole-Drancourt (1994) montre que les stratégies

<sup>10</sup> Cet effet propre des modalités d'entrée dans la vie conjugale n'est observé par ces auteurs que pour les seules femmes nées en 1947 qui avaient un diplôme au moins égal au bac. Il s'étend ici aux femmes des générations 1963-66, quel que soit leur niveau de diplôme.

<sup>11</sup> Les 20 % restant pour atteindre 100 % sont constitués de 18 % de jeunes femmes inactives et de 2 % d'étudiantes qui n'ont pas été classées par rapport à leur conjoint. Les ouvriers et les employés ont été classés

d'hypogamie, bien que minoritaires, sont le fait de jeunes femmes dont le rapport à l'activité est le plus affirmé : occuper une position supérieure à celle de son conjoint renforce la position de la femme dans les négociations conjugales autour de la carrière et contrecarre le primat généralement accordé à celle du mari. Nos résultats semblent l'étayer : 88 % d'entre elles ont eu des itinéraires continus d'emploi.

### Les héritages familiaux : l'inactivité par la mère et l'emploi par le père

Le niveau de diplôme et les modes d'entrée dans la vie familiale sont très liés à l'origine sociale mais on peut faire l'hypothèse que celle-ci exerce un effet propre, celui de la « trajectoire socio-éducative » (Fournier, 1989) : les jeunes femmes, issues de familles en mobilité socio-professionnelle ascendante ou qui amorcent cette mobilité à leur génération en ayant obtenu des diplômes plus élevés que ceux de leurs parents, seraient particulièrement enclines à conforter cette mobilité par l'obtention d'un statut professionnel et pas (ou pas seulement) à travers la position sociale de leur conjoint.

#### Typologie des itinéraires d'activité

Cette étude est réalisée à partir de l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 1992. Pour disposer d'un nombre significatif de femmes qui ont une expérience de travail suffisante, le champ de l'analyse est limité à celles âgées de 26 à 29 ans au moment de l'enquête (nées entre 1963 et 1966). Pour étudier la situation du conjoint, les jeunes femmes vivant chez leurs parents n'ont pas été retenues. Seules les jeunes femmes définies comme "personnes de référence" ou "conjointes" ont donc été conservées dans le champ de l'étude (N=1402).

La situation par rapport à l'activité est codée en cinq modalités dans le calendrier : - en emploi plutôt stable (contrat à durée indéterminée (CDI), indépendants, militaires), - en emploi plutôt temporaires (contrat à durée déterminée (CDD), stages etc...), - chômeuses, - étudiantes, - inactives. Seule la situation principale déclarée chaque année a été ici utilisée.

Une variable a été créée en concaténant les 14 années du calendrier (de 1979 à 1992). Elle permet de tracer les itinéraires de chaque jeune femme. Pour étudier l'activité, toutes les formes d'emploi sont regroupées en une seule situation : l'emploi. Les deux autres situations sont le chômage et l'inactivité. Cette construction ne tient pas compte des situations d'études ou de reprise d'études.

Trois types d'itinéraire ont été construits à partir de la domination, en terme de nombre d'années déclarées, d'une situation par rapport aux deux autres. :

- Dans le premier, l'emploi domine. Seules 2 situations de chômage ou d'inactivité sur les 14 années ont été acceptées (N=928).
- Dans le second, le chômage domine (N=201).
- Dans le troisième l'inactivité (N=273).

En cas d'égalité du nombre de points dans deux situations, le rapport le plus faible à l'emploi a été privilégié : l'inactivité prime sur le chômage et l'emploi, le chômage prime sur l'emploi.

	Emploi stable	Emploi temporaire	Chômage	Inactivité	Ensemble
I. L'emploi domine	77,6	16,5	4,3	1,6	100 (7623)
II. Le chômage domine	28,3	18,6	47,3	5,8	100 (1986)
III. L'inactivité domine	17,4	9,6	6,9	66,1	100 (2819)

Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre de situations annuelles dans chaque itinéraire

Situations principales déclarées chaque année dans les trois itinéraires en %

dans la même catégorie ; les professions intermédiaires ont été distinguées des supérieures. Les indépendants ont été distribués dans les catégories intermédiaires et supérieures selon la taille de l'entreprise.



Cette hypothèse est confortée par nos résultats. Les jeunes femmes dont le niveau de diplôme est supérieur à celui de leur père ou de leur mère (52 % de l'ensemble) sont près de trois fois moins souvent inactives que celles qui n'ont pas dépassé le niveau scolaire de leurs parents (Tableau 1). L'introduction de cette variable d'écart entre le diplôme de la fille et celui des parents n'améliore pas la valeur explicative des modèles de régression logistique appliqués aux itinéraires d'activité. Celles mesurant les caractéristiques de la famille d'origine des jeunes femmes ont en revanche des effets propres significatifs. Elles ne jouent pas de la même manière selon qu'elles sont liées au père et à la mère.

L'activité de la mère a une incidence sensible sur celle des filles. Les jeunes femmes dont la mère n'a jamais travaillé, soit 26 % des 26-29 ans, sont deux fois plus souvent dans des itinéraires dominés par l'inactivité que celles dont la mère travaille ou a travaillé. Toutes choses égales, avoir une mère qui n'a jamais travaillé accroît la probabilité pour la fille d'être inactive (Logit 1) mais pas significativement celle d'être en emploi plutôt qu'au chômage. On peut interpréter ce résultat comme la transmission mère-fille d'un rapport à l'inactivité.

Les itinéraires s'ordonnent selon la position socio-professionnelle du père, mais de façon non linéaire (Tableau 1). L'activité continue caractérise les filles de cadres, les itinéraires où chômage et inactivité sont sur-représentés, les filles d'ouvriers ; mais lorsque le père occupe une profession intermédiaire les filles sont près de deux fois moins souvent inactives (13 %) que lorsqu'il exerce une profession supérieure (21 %). À diplôme et nombre d'enfants contrôlés, la profession du père n'influe pas sur l'inactivité, elle joue en revanche sur l'emploi : avoir un père cadre moyen ou supérieur accroît la probabilité d'être en emploi plutôt qu'au chômage (Logit 2).

L'influence positive de la profession du père sur l'accès et le maintien dans l'emploi de la fille et l'absence d'effet de la situation d'activité de la mère révèlent peut-être une plus grande efficacité du réseau relationnel du père. Un tiers des jeunes femmes de 26 à 29 ans ont trouvé leur emploi actuel grâce à leur famille ou aux « relations », pour l'essentiel nouées à partir du réseau familial. Le recours à ces « liens forts » est particulièrement nécessaire dans les périodes de pénurie d'emploi et pour les jeunes les moins titrés. Elles sont mobilisées par le jeu, notamment, de la recommandation dans l'entreprise où le père ou la mère travaille (Marry, 1992).

Enfin si, à caractéristiques sociales et familiales contrôlées, l'origine étrangère ne joue pas sur les carrières scolaires des filles – les étrangères ont même une réussite scolaire au collège supérieure à celles des garçons étrangers et à celles des françaises (Vallet, Caille, 1995) –, elle exerce un effet négatif sur leur activité, sans doute lié aux modèles culturels du pays d'origine<sup>12</sup>. Les jeunes femmes étrangères ont une probabilité plus grande, à diplôme et nombre d'enfants contrôlés, d'être inactives plutôt qu'actives (+5,4 %) ; on ne relève pas en revanche d'effet significatif de la nationalité sur l'emploi (Dayan et alii, 1995).

### **Chômage et position socio-professionnelle de l'emploi : l'avantage des professions intermédiaires et supérieures**

Une fille active sur deux en mars 1992 est ou a été employée (Tableau 2). La hiérarchie des catégories socio-professionnelles en fin de période suit celle des itinéraires d'activité. 93 % des cadres (moyens ou supérieurs) ont connu des itinéraires continus d'emploi (Tableau 1). Ce taux chute à 65 % pour les ouvrières et à 61 % pour les employées de service. Les autres catégories d'employées occupent une position intermédiaire, moins favorable pour les employées de la Fonction publique et du commerce, plus favorable pour les employées administratives des entreprises. À diplôme, origine sociale et nombre d'enfants maintenus constants, la probabilité d'avoir connu des itinéraires continus d'emplois plutôt que le chômage est plus élevée lorsque la fille exerce ou a exercé une profession intermédiaire ou supérieure (+15 %).

---

<sup>12</sup> Les étrangères regroupent ici toutes les nationalités ainsi que les « françaises par naturalisation, mariage, déclaration ou option à sa majorité » peu nombreuses et dont le comportement d'activité se rapproche de celui des étrangères. Il faut préciser toutefois qu'un certain nombre de ces jeunes femmes sont arrivées en France dans le cadre du regroupement familial et n'y ont donc pas effectué toute ou une partie de leur scolarité.

modalité de référence		modalité active	coefficient	test statistique	effet marginal (%)
constante			-3,815		2,20
jeune femme	diplôme <i>CAP-BEP</i>	sans diplôme ou CEP	0,779	p<.0001	2,40
		BEPC	0,213	ns	
		BAC	-0,290	ns	
		BAC+2 ou plus	-0,261	ns	
	<i>nationalité française</i>	étrangère	1,323	p<.0001	5,40
nombre d'enfants et âge de la mère au premier <i>sans enfant</i>	1 avant 24 ans	2,488	p<.0001	18,80	
	1 à 24 ans ou plus	1,138	p<.0002	4,20	
	2 ou +, le 1er avant 24 ans	3,625	p<.0001	43,10	
	2 ou +, le 1er après 24 ans	2,168	p<.0001	13,90	
conjoint	PCS <i>ouvrier</i>	profession supérieure	0,875	p<.003	2,80
		petit indépendant	0,081	ns	
		profession intermédiaire	-0,045	ns	
		employé	0,441	ns	
		Pas de conjoint	-0,539	ns	
mère	<i>travaille ou a travaillé</i>	n'a jamais travaillé	0,735	p<0.0001	2,30

*Note de lecture* : Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes femmes ayant eu un enfant avant 24 ans sont plus inactives car le coefficient estimé est positif (+2,48) et la différence des probabilités d'inactivité par rapport à la situation de référence (effet marginal) est de 18,8 points.

*Source* : Enquête Jeunes 1992.

*Champ* : Jeunes femmes de 26 à 29 ans, chefs de ménage ou conjointes.

**Tableau 3 - Logit 1**  
Modèle explicatif de l'inactivité des jeunes femmes par rapport à l'activité

modalité de référence		modalité active	coefficient	test statistique	effet marginal (%)
constante			1,130		75,60
jeunes femmes	diplôme <i>CAP-BEP</i>	sans diplôme ou CEP	-0,826	p<.0001	-18,04
		BEPC	0,100	ns	
		BAC	0,872	p<.003	12,52
		BAC+2 ou plus	1,704	p<.001	18,87
	PCS <i>employée administrative entreprise</i>	profession supérieure	1,155	p<.03	15,18
		profession intermédiaire	1,071	p<.001	14,45
		employée fonction publique	0,220	ns	
		employée de commerce	-0,005	ns	
		employée de service	0,154	ns	
	ouvrière	0,115	ns		
nombre d'enfants et âge de la mère au premier <i>sans enfant</i>	1 avant 24 ans	-1,264	p<.0006	-28,92	
	1 à 24 ans ou plus	-0,043	ns		
	2 ou +, le 1er après 24 ans	-0,414	p<.08	-8,41	
père	PCS <i>ouvrier</i>	profession supérieure	0,756	p<.01	11,24
		petit indépendant	0,203	ns	
		profession intermédiaire	0,881	p<.01	12,60
		employé	0,100	ns	

*Note de lecture* : Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes femmes sans diplôme ou ayant le CEP sont moins en emploi car le coefficient estimé est négatif (- 0,826) et la différence des probabilités d'emploi par rapport à la situation de référence (effet marginal) est de - 18,04 points. Seuls les groupes de variables pour lesquelles une modalité au moins était significative ont été retenus dans ce tableau.

*Source* : Enquête Jeunes 1992.

*Champ* : Jeunes femmes de 26 à 29 ans, chefs de ménage ou conjointes.

**Tableau 4 - Logit 2**  
Modèle explicatif de l'emploi des jeunes femmes par rapport au chômage

Le calendrier de l'enquête ne renseigne pas sur la durée du travail (temps plein/temps partiel). En mars 1992, 18 % des actives de 26-29 ans sont à temps partiel, en grande majorité dans les secteurs du commerce et des services. Il n'est donc pas surprenant qu'elles aient plus souvent connu le chômage ou l'inactivité que celles qui sont à temps plein.

### **Un bilan : le diplôme explique mieux l'emploi que l'activité**

Ces résultats offrent des pistes d'interprétation de l'activité féminine et de sa progression en dépit de la crise. La période étudiée – celle des premières années qui suivent la fin des études – limite leur portée ; ces itinéraires de début de vie professionnelle sont sans doute prédicteurs de l'avenir de celle-ci mais ils sont loin d'être irréversibles. On ne peut préjuger d'une entrée tardive en activité des jeunes femmes qui ont connu, à 26-29 ans, plusieurs années d'inactivité ni de la sortie d'activité des actives (notamment de celles qui ont connu un chômage durable et répété). Ils permettent toutefois d'aller au-delà du constat d'un effet positif du niveau de diplôme sur l'activité et l'emploi. Les plus saillants portent sur les itinéraires dominés par l'inactivité, peut-être parce que celle-ci devient résiduelle (bien que non négligeable) et socialement moins légitime. Prendre en compte les héritages familiaux, notamment maternels, et la position relative de la fille par rapport à ses « deux familles » (Herpin, 1990) améliore l'interprétation de ces itinéraires.

Les dimensions explicatives de l'inactivité par rapport à l'activité s'ordonnent ainsi<sup>13</sup> : les modes de constitution de la famille (maternités précoces et conjoint cadre supérieur) occupent la première place ; viennent ensuite les héritages familiaux (inactivité de la mère, origine étrangère) et en dernier lieu le diplôme (n'en avoir aucun). Le diplôme (supérieur au Bac) exerce en revanche l'effet le plus marqué sur les itinéraires d'emploi, suivis de la présence d'enfant, de la catégorie socio-professionnelle de la fille et enfin des héritages familiaux (père cadre moyen ou supérieur).

**Catherine Marry**  
**Irène Fournier-Mearelli**  
**Annick Kieffer**  
LASMAS-Institut du Longitudinal  
IRESCO-CNRS  
59 rue Pouchet, 75849 Paris Cedex 17

---

<sup>13</sup> Ce classement est effectué à partir du calcul des écarts entre les extrêmes des coefficients significatifs estimés pour chaque groupe de variables dans les deux régressions logistiques présentées.

## Bibliographie

- Baudelot C., Establet R., *Allez les filles !* Seuil, 1991.
- Barrère-Maurisson M.A., *La division familiale du travail. La vie en double*, PUF, Paris, 1992.
- Battagliola F., Brown E., Jaspard M., *Filles et garçons : de la jeunesse à l'âge adulte*. Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi (MIRE), Institut de démographie de l'Université de Paris I CSU-CNRS, novembre 1994.
- Blöss Th. et Frickey A., *La femme dans la société française*, PUF, coll. Que Sais-Je ? n° 2856, 1994.
- Blöss Th., Frickey A. et Novi M., Modes d'entrée dans la vie adulte et itinéraires sociaux des femmes mariées, *Population*, n°3, 1994, p. 637-656, 1994
- Bozon M., Mariage et mobilité sociale en France. *European Journal of Population*, n°7, 1991, pp.171-190.
- Commaille J., *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, La Découverte, 1992.
- Dayan J.L., Echardour A. et Glaude M., « La vie professionnelle des immigrés. Les marques de l'histoire », *INSEE première*, n°369, mars.
- Degenne A. et Lebeaux M.O., Les rôles conjugaux dans leur environnement social, *L'Année Sociologique*, vol. 44, p. 253-268, 1994.
- Desplanques G., Raton, I. et Thave S, L'activité féminine. Résultats de l'enquête familles de 1990, *INSEE Résultats*, n°118, janvier 1991.
- Desplanques G., Activité féminine et vie familiale, *Économie et Statistique*, n° 261, 1993-1, pp. 23-32.
- Fournier C., Diplôme, itinéraire social et activité des jeunes femmes, *Travail et Emploi*, n° 41, 3/1989, pp. 36-42..
- Fournier C., Emploi des femmes, une réalité de plus en plus éclatée, Céreq, *Bref*, n°104 décembre 1994.
- Goux D. et Maurin E., La sécurité de l'emploi une priorité croissante pour les diplômés, *Économie et Statistique*, n°261, 1993, pp. 67-77.
- Herpin N., L'insertion professionnelle, le chômeur et ses deux familles, *Données Sociales*, 1990.
- INSEE et Service des Droits des Femmes, *Les femmes*, portrait social, Collection Contours et Caractères, 1995.
- Kaufmann J.-P., *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*, Nathan, Paris, 1992.
- Kempeneers M., Lelièvre E., Analyse biographique du travail féminin, *European Journal of Population*, 7, 1991, p.377-400.
- Lollivier S., Le comportement d'activité des femmes : quelques résultats sur données de panel, INSEE, *Série des documents de travail du CREST*, n°9408, janvier 1994.
- Lollivier S., Activité et arrêt d'activité féminine, *Économie et Statistique*, n°212, juillet-août 1988, pp. 25-29.
- Marry C., Les jeunes et l'emploi : force et faiblesses des liens forts, in L. Coutrot, C. Dubar (dir.) *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française, 1992, pp. 299-324.
- Marry C., Fournier-Mearelli I., Kieffer A., *Transition des jeunes femmes dans l'emploi : forme d'activité et forme de la famille*, Communication à la 2ème rencontre du Network on Transition in Youth, Seelisberg, Suisse, 16-19 septembre 1994.
- Marry C., Les scolarités supérieures féminines en France : un bilan contrasté, in *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, La Découverte, coll. Recherches, 1995, p.591-597.
- Maruani M. et Reynaud E., *Sociologie de l'emploi*, La Découverte. Coll. Repères, Paris, 1993.

Minni C., Vergnies J.-F., La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle, *Économie et Statistique*, 7/8 1994, n°277-278, pp.45-61.

Nétumières F. des, L'arrêt de travail des femmes. Mariage et maternité, Mémoire de DEA de sociologie, Université René Descartes, Paris-Sorbonne, 1994.

Nicole-Drancourt C., Mesurer l'insertion professionnelle, *Revue Française de Sociologie*, janvier-mars 1994, pp. 37-68.

Singly F. de, *Fortune et infortune de la femme mariée*, PUF, 1994 (1<sup>ère</sup> édition en 1987).

Tomasini M., Hommes et femmes sur le marché du travail 1973-1993. *INSEE Première*, n°324, juin 1994.

Terrail J.-P., Destins scolaires de sexe, une perspective historique et quelques arguments, *Population*, n°3, 1992, pp. 645-676.

Vallet L.-A., Activité professionnelle de la femme mariée et détermination de la position sociale de la famille. Un test empirique : la France entre 1962 et 1982, *Revue française de sociologie*, XXVII, 1986, p.655-696.

Vallet L.-A., Caille J.-P., Les carrières scolaires au collège des élèves étrangers ou issus de l'immigration, DEP, Ministère de l'Éducation nationale, *Éducation et Formation*, n°40, 1995, p. 5-14.

## Projet professionnel, qualifications et mobilités d'une cohorte de jeunes

Pierre Béret

Le traitement et la conceptualisation du temps sont bien entendu au cœur du longitudinal. Dans les analyses portant sur des données individuelles, il est nécessaire de doter l'individu de propriétés rendant compte hypothétiquement de sa trajectoire. Classiquement, cette construction fait appel soit à une conceptualisation de l'agent défini par rapport au futur au travers de l'investissement, soit à une conceptualisation en termes de règles ou de structures qui est en fait une construction plutôt définie par le passé – diplôme, origine sociale,... – ou le présent – les règles actuelles par exemple. Mais comment articuler ces deux ensemble de raisons ? Comment, en particulier, se doter d'indicateurs explicitant la dimension temporelle futur ou rapport des agents au futur si l'on pense – mais peut-on ne pas le penser – que les choix se font aussi compte tenu d'un avenir anticipé par l'agent ? Pour tenter d'avancer sur ces questions, nous avons proposé la notion de projet d'investissement qui est une manière de conceptualiser l'action et l'acteur aussi bien par rapport au futur qu'à l'histoire des acteurs <sup>1</sup>.

Le passage à l'opérationnalisation de ce type d'approche soulève deux types de problèmes. Le premier est relatif au fait de savoir si une telle conceptualisation est testable. Un ensemble de travaux sur ces questions montre qu'il est possible de construire des indicateurs de projet, et que ces derniers entretiennent de forts rapports avec les pratiques que l'on veut observer. Un travail précédent, portant sur l'orientation scolaire, a permis d'obtenir un ensemble de résultats tout à fait intéressant de ce point de vue <sup>2</sup>. La deuxième difficulté est de constituer un panel afin d'analyser les rapports entre situations des individus et projets préalablement formulés. Cette procédure est évidemment « coûteuse en temps », mais elle est indispensable car un recueil rétrospectif des projets soulève les questions de rationalisation ex-post. Nous nous proposons dans ce texte de présenter les premiers résultats relatifs à une cohorte de jeunes sortants du système scolaire. Une première partie sera centrée sur une analyse des rapports entre projets professionnels et emplois occupés, une deuxième partie sera consacrée au processus d'insertion à partir d'analyses des correspondances multiples.

### 1. Projets et qualification professionnelle

Nous avons réalisé en 1985 une enquête auprès de tous les jeunes hommes inscrits en classe terminale de bacs industriels F1, F2, F3 dans l'académie d'Aix-Marseille. Interrogés en mars, durant

---

<sup>1</sup> On trouvera des éléments de cette construction au plan théorique dans P. Béret : « Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques », in L. Coutrot, C. Dubar, *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, 1992, La Documentation Française, et P. Béret : « Investissement et interactions d'emploi : le temps du longitudinal », in M. Ourtau, P. Werquin, *L'analyse longitudinale du marché du travail*, 1994, Documents du Céreq n° 99.

<sup>2</sup> P. Béret : « Les projets scolaires : contribution à une théorie de l'acteur dans le système éducatif », 1986, *Formation-Emploi* n° 13, pp. 15-23.

leur scolarité, ces jeunes ont été enquêtés à nouveau en mars 1992 <sup>3</sup>. Ce choix s'explique pour deux ensembles de raisons :

\* Pour ce qui est de la population, le niveau bac technique est intéressant à double titre : parce que les insertions y sont très contrastées entre ouvriers et techniciens <sup>4</sup>, et parce qu'il y a explosion quantitative de ce niveau.

\* Pour ce qui est de la méthodologie, il est clair que vouloir saisir les rapports entre projets et pratiques professionnelles implique l'utilisation du longitudinal pour, notamment, éviter les problèmes de rationalisation ex-post. Sur une population initiale de 1201 jeunes, 730 ont répondu en 1985 et, parmi ces derniers, 378 en 1992. C'est sur eux que portera l'analyse. Ces effectifs ont été pondérés selon la section suivie et le lieu de résidence afin de retrouver la structure de la population mère initiale. De façon très ciblée, il s'agit ici de se focaliser sur les rapports entre projets et situations professionnelles sur le marché du travail : 1106 jeunes ont occupé au moins un emploi <sup>5</sup>. Parce que le diplôme est, évidemment, une variable importante dans les relations formation-emploi, nous distinguerons les jeunes n'ayant au mieux que le bac (432) et ceux qui possèdent un diplôme supérieur (674).

### 1.1. Les jeunes de niveau IV industriel

Pour ce niveau de sortie, l'enjeu professionnel en début de vie active se polarise sur les tensions entre les qualifications d'ouvrier et de technicien. Ainsi, nature et niveau des compétences définissent aussi bien le profil des candidats jugés intéressants par les entreprises que celui des postes tel que peuvent l'apprécier les occupants potentiels, compte tenu de ce qu'ils considèrent être leurs propres qualifications. Ainsi, dans une enquête régionale de l'Union Patronale Provence <sup>6</sup>, réalisée en 1988 auprès de 152 responsables d'entreprise sur les critères les plus décisifs lors d'une embauche, formation, compétences techniques et expériences professionnelle sont mises en avant. Par exemple, 80 % souhaitent que les tuyauteurs industriels qualifiés possèdent un niveau bac-BP, et 77 % de l'expérience professionnelle. Dans notre enquête de 1985, à la question de savoir à quel niveau de qualification on peut prétendre lorsque l'on débute avec un bac technique, 46 % ont répondu OQ, 50 % technicien et, après cinq ans d'expérience professionnelle, seulement 6 % ont répondu OQ, 51 % technicien et 38 % cadre moyen.

Ces tensions sont tout à fait perceptibles au plan des données. Ainsi dans l'enquête CÈreq nationale portant sur les BTn industriels sortis en 1977 et interrogés en 1982, les premiers emplois étaient ouvriers pour presque la moitié de la population et techniciens pour 1/5, ces proportions étaient en mars 1982 de moins d'un tiers d'ouvriers et de presque un tiers de techniciens <sup>7</sup>.

On a demandé en 1985, pendant l'année scolaire, quels étaient aussi bien le diplôme envisagé ultérieurement en cas de poursuites d'études que l'emploi anticipé à la sortie du système scolaire. Ces projets professionnels n'étaient pas pré-codés, on a enregistré les réponses données. À partir de là, on a distingué quatre grandes catégories :

- 1/ Techniciens et professions supérieures,
- 2/ Secteurs (par exemple, industrie) et professions larges (par exemple, informaticien),
- 3/ Militaire,
- 4/ Non-réponse.

---

<sup>3</sup> Cette deuxième phase a bénéficié d'un financement du Céreq.

<sup>4</sup> P. Béret : « Mobilités et qualifications en début de vie active : le cas des BTn industriels », 1988, *Formation-Emploi* n° 21.

<sup>5</sup> Parmi les 95 qui n'ont pas eu de situation d'emploi en mars 92, la moitié étaient encore en études, un quart au service national et un quart au chômage. Parmi les 1106 qui ont eu une situation professionnelle, en mars 92 ils étaient 43 au chômage, 2 en formation et 2 au service militaire.

<sup>6</sup> Union Patronale PACA : « Quels métiers pour demain », 1988, Marseille.

<sup>7</sup> P. Béret, 1988, op. cit.

Les dernières professions ont été distinguées en : supérieurs, techniciens et autres professions intermédiaires, employés, militaires, ouvriers. Les rapports entre projets et dernière situation professionnelle sont alors les suivants :

Professions							
Projets	Ouvrier	Empl.	Militaire	Tec/inter	Sup.	*	Effectif
Non rép.	50	4	13	30	3	100	107
Secteurs	61	-	9	27	3	100	120
Militaire	27	8	33	32	-	100	39
Tech/sup	24	6	13	45	12	100	166
*	41	4	14	35	6	100	432

Tableau 1 - Projet professionnel et dernière situation professionnelle

Un triple constat peut être fait :

\* Un projet précis (militaire) ou de niveau élevé permet très largement de ne pas être ouvrier (1/4) alors que l'absence de projet ou un projet trop vague ne protège pas d'un devenir majoritairement ouvrier.

\* Un projet précis (militaire) autorise un fort accès à cette profession par rapport aux autres projets.

\* Un projet élevé permet l'accès aux professions les plus valorisées presque deux fois plus souvent que lorsque tel n'est pas le cas.

Il faut ici rappeler avec force que ces projets ont été construits par les jeunes **sept ans avant les situations professionnelles examinées**. Ainsi, pour un même niveau d'étude <sup>8</sup>, l'anticipation opérée lors de l'investissement scolaire est une dimension centrale pour comprendre la nature des emplois occupés. Si la notion d'investissement est importante car elle indique que c'est pour partie par rapport à l'avenir que les pratiques prennent sens, on voit que les anticipations opérées à partir et au travers de l'investissement sont à la fois variables et centrales pour comprendre les formes pratiques de réalisation de cet investissement. Si un niveau de diplôme, par exemple, définit bien un espace de valeurs économiques – un champ des possibles –, la compréhension des stratégies en œuvre dans cet espace renvoie fortement à la manière dont la projection initiale a été réalisée.

Par rapport aux conceptualisations du temps évoquées dans l'introduction, on remarque qu'elles s'opposent notamment par rapport au fait que les principes explicatifs s'appliquent plus en amont dans un cas (la socialisation, le passé) et plus en aval dans l'autre (l'investissement), acteur sans avenir dans un cas, agent sans histoire dans l'autre. On vient de souligner que, justement, l'investissement n'épuisait pas ses effets du seul fait d'exister mais, qu'au contraire, l'agent intervenait activement lors de la projection qui à la fois l'instituait et définissait ses formes probables de réalisation future. Néanmoins, l'individu n'est pas en état d'apesanteur sociale et économique. À ce titre, aussi bien l'agent que son investissement se définissent par rapport à un ensemble de forces économiques et sociales qui peu ou prou les supportent et les contraignent. Dans ce cadre, le projet est conçu comme un principe de **réappropriation active** par l'individu de son environnement qui définit aussi bien les formes d'intégration du passé que celles d'un rapport à un futur qui n'en est nullement le produit mécanique.

<sup>8</sup> Nous avons, bien sûr, vérifié que ces résultats ne recouvraient pas un effet formation, ce niveau comprenant des jeunes sans le bac (151), avec le bac (131), avec le bac et des poursuites d'études sans obtention d'un diplôme supérieur (150). Les proportions d'ouvriers sont respectivement de 41 %, 43 % et 40 %. On note néanmoins un impact du niveau d'études sur les situations techniciens et supérieures qui représentent respectivement 33 %, 44 % et 47 %.



Pour faire émerger ce statut de médiation du projet entre passé et futur, il est nécessaire d'examiner ce qu'il en est par rapport au passé des individus. Des indicateurs de socialisation peuvent être, classiquement, trouvés dans l'appartenance sociale des parents ou des grands-parents. On peut ainsi opposer socialisation ouvrière aux autres formes de socialisation familiale<sup>9</sup>. Si, pour des raisons de simplification de la présentation, on se focalise sur la profession ouvrier du jeune, on obtient les résultats suivants<sup>10</sup>.

Projets	Parents		Grands-parents		Parents et grands-parents	
	O	NO	O	NO	O	NO
Non rép.	58	43	61	32	72	43
Secteurs	61	62	76	46	73	40
Tech/sup	36	17	30	18	31	6
Ensemble	51	34	52	29	60	24
Effectifs	192	240	234	198	117	122

Tableau 2 - Pourcentage de jeunes ouvriers en fonction des projets professionnels et des socialisations primaires

On voit ainsi que l'effet de dominance, pour reprendre l'expression de R. Boudon, est très fort puisque les proportions d'ouvriers varient de 60 % à 24 % selon que parents et grands-parents sont ouvriers ou non. Cependant, cet effet est largement dépendant de l'anticipation opérée par l'individu lors de l'investissement puisque socialisation ouvrière et projet technicien permettent une insertion plus favorable qu'une socialisation non ouvrière lorsqu'il n'y a pas de projet<sup>11</sup>.

Résultat d'une réappropriation active de son environnement par l'acteur, le projet n'en est cependant pas détaché, et la socialisation primaire intervient aussi dans l'élaboration de l'anticipation professionnelle. Ainsi, la proportion de projet technicien passe de 31 % à 43 % selon que parents et grands-parents sont ouvriers ou non. C'est bien ce statut de dimension synthétique du projet, articulant déterminations passées et autonomie relative de l'agent, qui permet de concevoir ce dernier comme un acteur producteur du principe autour duquel s'organiseront ses stratégies.

Il est aussi, bien sûr, nécessaire de prendre en compte l'ensemble du processus d'insertion professionnelle. Avant d'y revenir de façon plus systématique dans la partie suivante, on peut classiquement mettre en rapport première et dernière situations.

Deux professions ont particulièrement évolué : ouvriers (moins 18 %) et techniciens-intermédiaires (plus 14 %). On note, du coup, l'importance quantitative des premiers emplois ouvriers (59 %) et l'enjeu que constitue pour ces populations une sortie de cette catégorie. On remarque tout d'abord le fort maintien en situation ouvrière (59 % des ouvriers au premier emploi le sont encore au dernier emploi). Ce taux est de 71 % pour les 30 % qui n'ont eu qu'un seul employeur (contre 53 % pour ceux ayant eu deux employeurs et plus), montrant ainsi, sur une relative longue période professionnelle, le faible dynamisme des marchés internes pour des niveaux IV.

Par rapport à cet ensemble d'éléments, les projets professionnels jouent un rôle crucial. On a vu qu'un projet élevé impliquait d'être ouvrier nettement moins souvent (24 %) que si le projet était flou ou inexistant (61 % et 50 %). Ce résultat final résulte de la combinaison de deux effets :

<sup>9</sup> En l'occurrence, on a opposé père et mère ouvriers ou non renseignés, car 2/3 des mères étaient dans ce cas, et grand-père ou grand-mère ouvriers.

<sup>10</sup> Compte tenu des faibles effectifs, on n'a pas présenté les projets militaires, cependant la ligne ensemble porte sur les effectifs totaux.

<sup>11</sup> Un travail précédent, portant sur l'orientation scolaire, aboutissait à des conclusions semblables, P.Béret, 1986, op. cit.

Dernières professions							
1 <sup>ères</sup> prof.	Ouvrier	Empl.	Militaire	Tech/int.	Sup.	Total	Effectifs
Ouvrier	59	3	7	23	9	100	257
Empl.	18	27	-	55	-	100	38
Militaire	8	-	92	-	-	100	43
Tech/int.	18	-	-	78	3	100	91
Sup.	-	-	100	-	-	100	3
Effectifs	178	17	60	151	26		432

Tableau 3 - Première et dernière situations professionnelles

\* Un premier emploi ouvrier moins fréquent (49 % contre 72 % dans les deux autres types de projets).

\* Une sortie de la catégorie ouvrier bien plus forte (58 % des projets élevés ouvriers au premier emploi ne le sont plus au dernier emploi contre seulement 30 % pour les deux autres types de projets).

Cette sortie de la catégorie ouvrier peut se faire de deux façons non exclusives dans le temps : par mobilité externe, par promotion sur le marché interne <sup>12</sup>.

	Non réponses		Secteurs		Tech/sup	
	Structure	% restent ouv	Structure	% restent ouv	Structure	% restent ouv
1 emploi pas promo	22	100	7	100	-	-
1 emploi promo	29	87	15	50	22	28
2 emp et + pas promo	39	45	62	63	54	54
2 emp et + promo	9	48	16	100	22	26
Ensemble Effectifs	100	77	100	86	100	81

Tableau 4 - Structure des mobilités pour les ouvriers au premier emploi et taux d'ouvriers au premier emploi qui restent ouvriers au dernier emploi en fonction des mobilités

Lorsque les jeunes n'ont eu qu'un employeur, on voit qu'un projet fort entraîne, à travers des promotions, de très fortes mobilités vers les catégories supérieures (72 %) <sup>13</sup>, ce qui n'est pas le cas pour les autres, surtout en l'absence de projet (13 %). Ainsi, sur des marchés internes qui sont le plus souvent conceptualisés à partir de règles s'appliquant à tous de manière uniforme, l'existence d'un projet élevé se traduit par des stratégies professionnelles largement orientées par l'anticipation préalable et qui différencient très favorablement ces jeunes des autres. Le même phénomène se constate aussi lorsque les jeunes ont eu plusieurs employeurs.

Des premières expériences homologues sont transformées différemment en fonction des types de projets qui les travaillent. En l'absence de projet élevé, il y a accentuation des contraintes du

<sup>12</sup> Dans le questionnaire, on demande au jeune, si sa situation professionnelle a changé chez le même employeur, de remplir une nouvelle colonne d'emploi (comme en cas de changement d'entreprise). Cette promotion peut concerner aussi bien un changement de type de contrat de travail, de lieu, de classification.

<sup>13</sup> Lorsqu'il n'y a qu'un employeur, les sorties de la catégorie ouvriers, pour la population totale des ouvriers au premier emploi, se font pour 23 % vers techniciens et pour 12 % vers supérieurs.

champ, c'est-à-dire que, privées d'une orientation stratégique forte, les pratiques deviennent plus strictement fonction des déterminants qui pèsent sur la situation (on est ouvrier, on le reste). Dans l'autre cas, une première socialisation ouvrière – vraisemblablement peu satisfaisante pour ces populations au vu du temps passé depuis la sortie – est mise en tension par la trajectoire que dessine la projection réalisée et tend à incorporer les contraintes du champ dans ce sens.

## 1.2. Les diplômés de l'enseignement supérieur

Presque 2/3 des jeunes ayant occupé un emploi possèdent un diplôme d'enseignement supérieur <sup>14</sup>. Il s'agit la plupart du temps d'un BTS (88 %) ou d'un DUT (9 %). À ces niveaux scolaires, les enjeux concernent principalement la sortie de la catégorie de technicien vers technicien supérieur et cadre supérieur <sup>15</sup>. Ainsi, on a distingué cinq types de qualification :

- 1/ Supérieurs (cadres supérieurs et agents de maîtrise),
- 2/ Techniciens de maintenance,
- 3/ Autres techniciens,
- 4/ Autres professions intermédiaires,
- 5/ Ouvriers-employés.

Les projets professionnels sont, comme précédemment, secteurs, techniciens, supérieurs et non-réponses.

Professions							
Projets	ouv/em.	inter.	Tech.	Maint.	Sup.	Total	Effectifs
Non rep.	8	33	37	13	9	100	192
Secteur	11	23	41	15	10	100	153
Technicien	4	27	39	13	17	100	167
Supérieur	4	13	20	27	36	100	162
Ensemble	7	24	34	17	18	100	674

Tableau 5 - Projets professionnels et dernière situation professionnelle

À nouveau, on constate qu'un projet de niveau élevé permet un accès aux catégories supérieures trois ou quatre fois plus fort que si le projet est flou ou inexistant et permet d'éviter presque totalement les insertions ouvriers ou employés. On note cependant la difficulté qu'il y a à « classer » les insertions dans les professions intermédiaires qui représentent les trois quarts du total <sup>16</sup>. On peut cependant remarquer qu'un projet élevé entraîne deux fois plus souvent une insertion dans la catégorie des techniciens de maintenance qui se distingue des autres techniciens par trois caractéristiques : un salaire moyen un peu plus élevé (8303 Frs contre 8015 Frs), un emploi plus stable objectivement (7 % d'emplois instables contre 16 %) et subjectivement (on a demandé au jeune combien de temps il pensait pouvoir rester dans son entreprise, 54 % des techniciens de maintenance ont répondu « définitivement ou presque » contre seulement 36 % pour les autres techniciens).

Pour ces niveaux de sorties, les variables de socialisation primaire ne jouent que faiblement, c'est-à-dire que les appartenances ouvrières ou non ouvrières n'ont qu'un poids très relatif sur l'accès aux catégories supérieures par exemple, les projets continuant à jouer de façon similaire. Ce poids est

<sup>14</sup> Auxquels s'ajoutent les 95 jeunes qui n'ont pas encore eu d'emploi.

<sup>15</sup> M.C. Betbeder : « Malaise chez les techniciens supérieurs », 1989, *Le Monde de l'Éducation*, décembre.

<sup>16</sup> Dans l'enquête nationale des sortants 1988 interrogés en mars 1991, les BTS et DUT industriels sont cadres supérieurs ou agents de maîtrise dans 12,6 % des cas et professions intermédiaires pour 82,9 %, M. Dubois : « Après un DUT ou un BTS : poursuite d'études ou entrée dans la vie active », Céreq, Document de travail n° 87.

d'ailleurs quelque peu contradictoire puisque c'est pour les socialisations ouvrières que l'accès aux professions supérieures est le plus fort (20 % quand les parents et grands-parents sont ouvriers contre 13 % lorsqu'ils ne le sont pas), et ceci est vrai pour tous les projets sauf pour les projets supérieurs où c'est l'inverse (20 % contre 43 % pour une socialisation non ouvrière).

On peut, ici aussi, prendre en compte le processus d'insertion que l'on aborde classiquement à partir du premier emploi occupé.

Dernières professions							
Ières prof.	Ouv/em.	Inter.	Tech.	Maint.	Sup.	Total	Effectifs
Ouv/em.	21	13	35	21	12	100	177
Inter.	2	62	16	8	12	100	192
Tech	2	6	77	2	13	100	157
Maint.	3	13	18	59	4	100	89
Sup.	-	-	-	11	89	100	59
Effectifs	45	165	230	114	120		674

Tableau 6 – Première et dernière situations professionnelles

On peut remarquer que le maintien dans les professions d'ouvriers et d'employés est relativement important pour des niveaux III, ce taux variant d'ailleurs de 52 % pour ceux qui n'ont eu qu'un emploi à 8 % pour les autres. De ce point de vue, le projet joue un rôle similaire à celui observé précédemment, à savoir un moindre accès à ces catégories lorsque le projet est élevé (17 % contre 32 % en l'absence de projet), et un plus fort taux de sortie (13 % restent ouvriers contre 26 % en l'absence de projet).

En conclusion de cette première partie, on voit ainsi que les apprentissages réalisés par les acteurs, aussi bien dans leurs familles que dans leurs premiers emplois, permettent de spécifier les pratiques sous le double aspect de leurs conditions de production et de leurs conditions de possibilité d'effectuation. C'est l'articulation de ces deux dimensions qui caractérise le type de stratégie des différents acteurs, ou groupes d'acteurs, c'est-à-dire la manière dont le projet, socialement produit, structure différemment les pratiques en fonction de l'histoire passée des acteurs. Ces structurations socialisées sont rendues possibles théoriquement parce que le projet incorpore conceptuellement aussi bien les conditions sociales de sa production et celles d'un acteur qui met en œuvre une stratégie relevant des mêmes caractéristiques que les conditions d'un rapport construit à l'avenir au travers de l'investissement.

Ainsi, tout à la fois, l'action, et le principe qui en rend compte, sont théoriquement construits, et permettent de comprendre comment des logiques sociales et économiques peuvent être analysées comme efficaces sans que l'acteur soit pour autant uniquement défini par elles. Les logiques stratégiques relèvent en effet de l'ensemble des conditions qui définissent l'histoire passée des acteurs, mais aussi **des choix** de ces derniers. Si ces choix ne sont pas le fruit du pur hasard, ils ne sont pas non plus réductibles aux seules caractéristiques socio-économiques qui les ont plus ou moins favorisés et, à ce titre, le concept de projet rend compte de cette double détermination de l'action humaine.

## 2. Temps et processus d'insertion professionnelle

Les analyses précédentes opèrent une très forte réduction du processus d'insertion en le résumant à la mise en correspondance du dernier emploi soit avec les projets, soit avec le premier emploi. De façon plus générale, on peut dire que deux types de traitements sont principalement

effectués à partir des enquêtes de cheminement. Ces traitements représentent aussi deux formes de simplification de l'aspect dynamique du longitudinal :

\* La première forme de simplification consiste à fixer une situation et à observer le temps nécessaire à ce que x % de la population occupe cette situation. Il s'agit donc ici de l'analyse de l'accès progressif à telle ou telle qualification par exemple.

\* La deuxième forme de simplification consiste à fixer la durée (la période) et à examiner la répartition des jeunes dans différentes situations au bout de cette durée. Il s'agit ici, par exemple, de l'analyse des relations entre la formation et l'emploi au bout de cinq ans de cheminement (ou les relations entre dernier emploi et premier emploi, .... ou projet professionnel !).

Ces deux types de réduction sont nécessaires, car sans cela les relations à analyser seraient trop nombreuses et trop complexes. Il est bien évident cependant que l'on perd alors beaucoup de ce qui constitue justement la richesse du longitudinal :

• Si l'on fixe la situation, on peut analyser les transformations quantitatives et qualitatives qui affectent cette situation au cours des différentes périodes, mais on ne peut alors généralement pas décrire les rapports entre cette situation et les autres situations. C'est pour cela qu'habituellement, les situations hors emploi ne sont pas traitées.

• Si l'on fixe la durée, on peut analyser les rapports entre différentes situations à une date fixée, mais généralement on ne peut alors prendre en compte les rapports entre les différentes situations à différentes dates, ce qui pourtant est à la base même d'une démarche de type longitudinal.

Les deux méthodes complémentaires qui vont être présentées semblent à même de lever successivement chacune de ces deux simplifications <sup>17</sup>.

## 2.1. Chronologie des états

Cette première méthode répond au premier type de simplification relatif à l'analyse des rapports entre différentes situations à différentes dates. Elle est basée sur une application particulière de l'analyse des correspondances multiples. Le travail sur les calendriers est complexe car à tout instant t est associée une variable qualitative – la situation dans laquelle se trouve le jeune – dont le nombre de modalités est généralement grand. Il est cependant possible de simplifier les données en découpant la durée d'observation en périodes regroupant plusieurs unités de temps. On passe, ainsi, d'un très grand nombre d'unités de temps caractérisées par des états, au temps passé dans une situation durant une période fixée <sup>18</sup> (par commodité, les termes de situation et d'état seront employés ici indifféremment).

Les calendriers ont été construits en mois : les 81 mois d'observation ont été découpés en 7 périodes, les 6 premières d'un an et la dernière de 9 mois.

Périodes P = [ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ]

Sept situations ont été retenues : la scolarité, le chômage, l'inactivité, la formation continue, le service militaire, l'emploi instable, l'emploi stable :

---

<sup>17</sup> Pour une présentation des méthodes d'analyse des calendriers, P. Béret « Analyse de données chronologiques relatives à l'insertion professionnelle », 1988, *Les Cahiers de l'Analyse des Données*, n°2, Y. Grelet « Les trajectoires professionnelles dans les enquêtes du Céreq : esquisses de traitement par l'analyse des données », in M. Ourtau, P. Werquin, *L'analyse longitudinale du marché du travail*, 1994, Documents du Céreq, n° 99.

<sup>18</sup> J.-C. Deville « Analyse des données chronologiques qualitatives : comment analyser des calendriers ? », 1982, *Annales de l'INSEE* n°45. Le nombre, et donc la durée, des périodes influent peu sur les résultats.

Situations  $S = [SCO, CHO, INA, FO, SM, TRI, CDI]$

Le fichier analysé comprend pour le niveau IV 432 individus (674 pour le niveau III) notés  $I$ . Pour tout  $i \in I$ , on a un ensemble de variables  $D$  (durée) qui contiennent le temps passé dans chaque situation pour chaque période par tout individu :

Variables  $D(s,p) : s \in S, p \in P$ .

La variable  $D(s,p)$  sera désignée par un sigle comprenant les lettres de la situation  $s$  suivies du chiffre de la période  $p$  (par exemple  $SCO2$  pour  $D(SCO,2)$ ). Le nombre de variables  $D$  afférentes à un individu  $i$  est :

$$\text{card } S * \text{card } P = 49.$$

Le nombre de mois d'observation pour un individu  $i$  est 81, donc :

$$\forall i \in I : \sum [ D(s,p,i) \mid s \in S, p \in P ] = 81.$$

Le tableau  $I * D$ , ( $432*49$ ) pour les niveaux IV et ( $674*49$ ) pour les niveaux III, est soumis à l'analyse des correspondances multiples.

### 2.1.1. Le niveau IV

L'axe 1 oppose les emplois instables aux emplois stables, l'axe 2 les emplois instables à la scolarisation (voir annexe II), et ces deux axes ont des valeurs propres très nettement supérieures à celles des axes suivants (inactivité/chômage pour l'axe 3, scolarisation/chômage pour l'axe 4). Plusieurs résultats sont à souligner :

\* Sur l'axe 1 :

- Les CDI se rapprochent du centre lorsque le temps passe, ce qui indique que cette situation tend à devenir majoritaire au fur et à mesure qu'elle est alimentée par les individus qui quittent l'ensemble des autres situations qui sont pour la plupart du côté des emplois instables<sup>19</sup>.

- À l'inverse, les emplois instables (TRI) s'éloignent du centre, ce qui indique que les individus ont tendance à rester dans ces situations et que ces dernières ne sont pas alimentées à partir de l'emploi stable.

- Les états d'inactivité sont nettement plus proches des CDI alors que ceux de chômage sont plus proches des TRI. Lors de la construction du calendrier, lorsqu'il y avait un « trou » entre deux dates, si cela concernait la sortie initiale du système scolaire, on a mis inactivité si ce « trou » était inférieur ou égal à trois mois, chômage s'il était supérieur et quelle que soit sa longueur s'il ne s'agissait pas de la situation juste après la formation initiale. Cela indique donc, de par la construction des données (bien que quelques rares individus se soient déclarés en inactivité en cours d'insertion), que les emplois stables sont trouvés plus rapidement que les emplois instables à la sortie de l'école.

\* Sur l'axe 2 :

- Les situations de scolarisation initiale s'éloignent fortement du centre, indiquant, mais ici cela est trivial, que les individus restent dans ces états et ne sont pas rejoints par les individus ayant quitté cette situation (il faut noter qu'il n'y a plus d'individus scolarisés aux 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> périodes).

- Les emplois instables durant les dernières périodes ont tendance à s'éloigner du centre (contrairement aux CDI qui eux se rapprochent de la scolarisation), indiquant que les sorties tardives du système scolaire alimentent moins les TRI.

- Les situations d'inactivité, de formation, de service militaire se rapprochent logiquement de la scolarisation lorsque le temps passe.

---

<sup>19</sup> Les emplois instables représentent 54 % des premiers emplois et 15 % des derniers emplois occupés.

Un des principaux intérêts de cette méthode est qu'il est possible de caractériser ces résultats par la projection de variables supplémentaires. Il est possible de préciser les variables d'emploi en prenant en compte les qualifications occupées  $Q$ . Pour cela, les variables  $D(\text{TRI},p)$  et  $D(\text{CDI},p)$  qui représentent le temps total passé en emploi  $D(\text{EMP},p)$  ont été décomposées selon les catégories utilisées dans la première partie : ouvriers, employés, militaires, techniciens-professions intermédiaires, supérieurs pour le niveau IV :

$$Q = [ O, E, M, T, S ]$$

$D(q, p, i)$  représente donc le temps passé par l'individu  $i$  dans la qualification  $q$  pour la période  $p$ , avec :

$$\forall i \in I : \sum [ D(q, p, i) \mid q \in Q, p \in P ] = D(\text{EMP},p, i).$$

D'autres variables supplémentaires relatives aux projets professionnels, à l'emploi occupé, ... sont aussi utilisées (mais ces variables sont dichotomiques, voir liste annexe I). Les graphiques A ci-après présentent la projection des variables supplémentaires sur les axes 1 et 2 précédemment analysés.

Plusieurs constats se dégagent :

- Les employés sont très atypiques, ils sont et restent en emplois instables, ils sont peu alimentés par les CDI (car ils sont peu attirés vers ce pôle).

- Les ouvriers restent fortement du côté TRI sur l'axe 2, ce qui indique qu'ils sont plus alimentés par les emplois instables que par la scolarité avec l'avancement du temps.

- Les techniciens se rapprochent des situations scolaires en fin de période, ce qui indique qu'ils sont plus alimentés par une scolarisation longue. Cependant, aux périodes 2, 3 et 4, ils sont alimentés par des individus ayant fait autre chose, particulièrement des emplois d'ouvriers qui se rapprochent des techniciens pour ces mêmes périodes.

- Les militaires sont fortement du côté des CDI, ce qui est normal. Leur fort rapprochement du côté scolaire de l'axe 2 pour les dernières périodes s'expliquent notamment par le départ, au bout des 5 ans d'engagement, de jeunes ayant une très faible scolarisation (le nombre moyen de mois de scolarité des 60 jeunes ayant été militaires durant toute la dernière période est de 10 mois, 10 jeunes sont sortis de cette profession aux périodes 5 et 6 avec une scolarisation moyenne de 2,1 mois).

- Les professions supérieures sont très proches de la scolarisation pour les premières périodes, mais se rapprochent brutalement du pôle TRI pour les trois dernières périodes, suite à l'arrivée massive (compte tenu des effectifs initiaux) de nouveaux individus à la 5<sup>ème</sup> période et aux départs de ces professions des individus qui l'occupaient (voir tableau 3 de la 1<sup>ère</sup> partie).

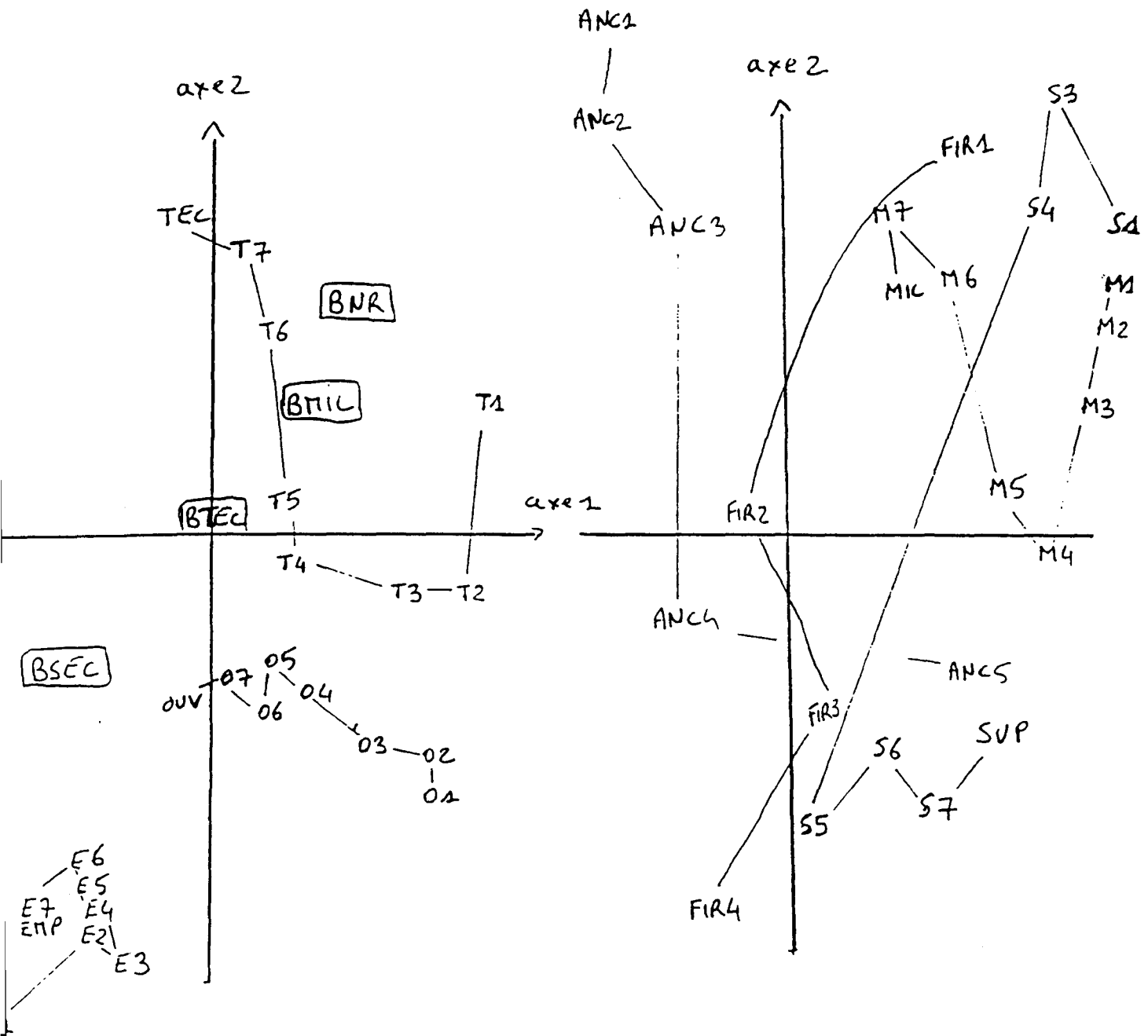
Certaines des variables dichotomiques donnent aussi à voir des caractéristiques intéressantes :

- L'ancienneté dans le dernier emploi est fortement du côté des emplois instables tant qu'elle n'est pas au moins égale à 4 ans, ce qui semble très élevé et doit inclure les emplois aidés qui disparaissent après cette durée. Il en est de même, bien qu'à un moindre degré, pour les changements d'employeurs.

- Les salaires caractérisent bien l'axe 1 depuis les moins élevés en TRI vers des salaires de plus en plus élevés au fur et à mesure que l'on va vers les CDI.

- Les projets professionnels élevés (BTEC) sont au centre du graphique, c'est-à-dire sont « moyens » du point de vue des axes considérés, les projets militaires (BMIL) sont plus près du pôle CDI, ce qui est logique vue leur forte insertion dans la profession correspondante. L'absence de projet (BNR) est fortement du côté CDI, sur l'axe 1, et du côté scolarisation sur l'axe 2 : en fait, cette position résulte moins d'une scolarité importante (7,8 mois en moyenne contre plus de 10 mois pour les autres types de projet) que d'emplois instables très faibles (7,9 mois en moyenne contre 14,4 mois en moyenne pour le reste de la population). À l'inverse, la position des projets flous (BSEC), très proche des TRI, résulte d'un fort temps passé dans les emplois instables (17,8 mois en moyenne).

Graphiques A - Axes 1 et 2





### 2.1.2. Le niveau III

Pour ce niveau, l'axe 1 oppose la scolarisation aux emplois stables, l'axe 2 les emplois stables aux emplois instables (voir annexe III), et ces deux axes, là aussi, ont des valeurs propres très nettement supérieures à celles des axes suivants. À part le fait que la scolarisation apparaît en axe 1 et s'oppose aux CDI, les constats sont identiques à ceux formulés pour le niveau IV :

\* Sur l'axe 1, les CDI se rapprochent du centre lorsque le temps passe alors que les situations de scolarisation initiale s'en éloignent fortement (il faut noter ici que durant les deux premières périodes, tous les individus sont scolarisés, à l'inverse, les scolarisés durant la dernière situation ont été exclus pour travailler sur la même population que dans la première partie de ce texte).

\* Sur l'axe 2, les emplois instables s'éloignent du centre, ce qui indique ici aussi que les jeunes ont tendance à rester dans ces situations, et que ces dernières ne sont alimentées ni par les CDI ni par la scolarisation qui sont à l'autre pôle de l'axe <sup>20</sup>.

Les variables supplémentaires retenues sont les qualifications analysées dans la première partie : ouvriers-employés, professions intermédiaires, autres techniciens, techniciens de maintenance, supérieurs :

$$Q = [ O, I, T, M, S ]$$

La projection de ces variables, ainsi que des variables supplémentaires dichotomiques, sont présentées sur les graphiques B ci-après.

Les deux graphiques représentent des processus d'insertion différents :

- Sur l'un, les professions « supérieurs et techniciens de maintenance » dont l'insertion se fait plus par des emplois instables à la 3<sup>ème</sup> période (qui est, en fait, la première période d'insertion puisque tous les jeunes étaient scolarisés durant les deux premières), mais qui ensuite se stabilisent fortement sur le pôle CDI de l'axe 2. Cependant, à la 7<sup>ème</sup> période, les professions « supérieurs » sont beaucoup plus près de la scolarisation que les techniciens de maintenance.

- Sur l'autre, les professions ouvriers, autres techniciens et autres professions intermédiaires dont l'insertion débute fortement sur des emplois stables pour, au cours du temps, évoluer plus vers le côté emplois instables de l'axe 2. Aux premières périodes, les techniciens, et à un moindre degré les ouvriers, sont très fortement du côté des CDI, en forte opposition aussi bien avec la scolarisation sur l'axe 1 qu'avec les TRI sur l'axe 2.

- Comme précédemment, les variables d'ancienneté dans le dernier emploi et de nombre d'employeurs sont très liées à l'axe opposant scolarité et emploi (mais ici, CDI), depuis, logiquement, une faible ancienneté près de la scolarisation jusqu'à une forte ancienneté au pôle CDI. Ici aussi les projets professionnels élevés sont près du centre, tandis que les projets techniciens sont proches du pôle TRI, à l'inverse des projets flous ou de l'absence de projet.

En conclusion, on peut dire que cette méthode permet de décrire les dimensions qui tendent à structurer le processus d'insertion professionnelle en fonction de l'accumulation de temps dans les différentes situations occupées à différentes périodes. Elle prend en compte des situations et des relations entre ces situations qui sont généralement ignorées. Par rapport à la problématique développée dans la première partie, les projets, parce qu'ils ne peuvent être périodisés, ne tiennent qu'une place mineure dans l'analyse, ce qui ne sera pas le cas dans la deuxième méthode proposée.

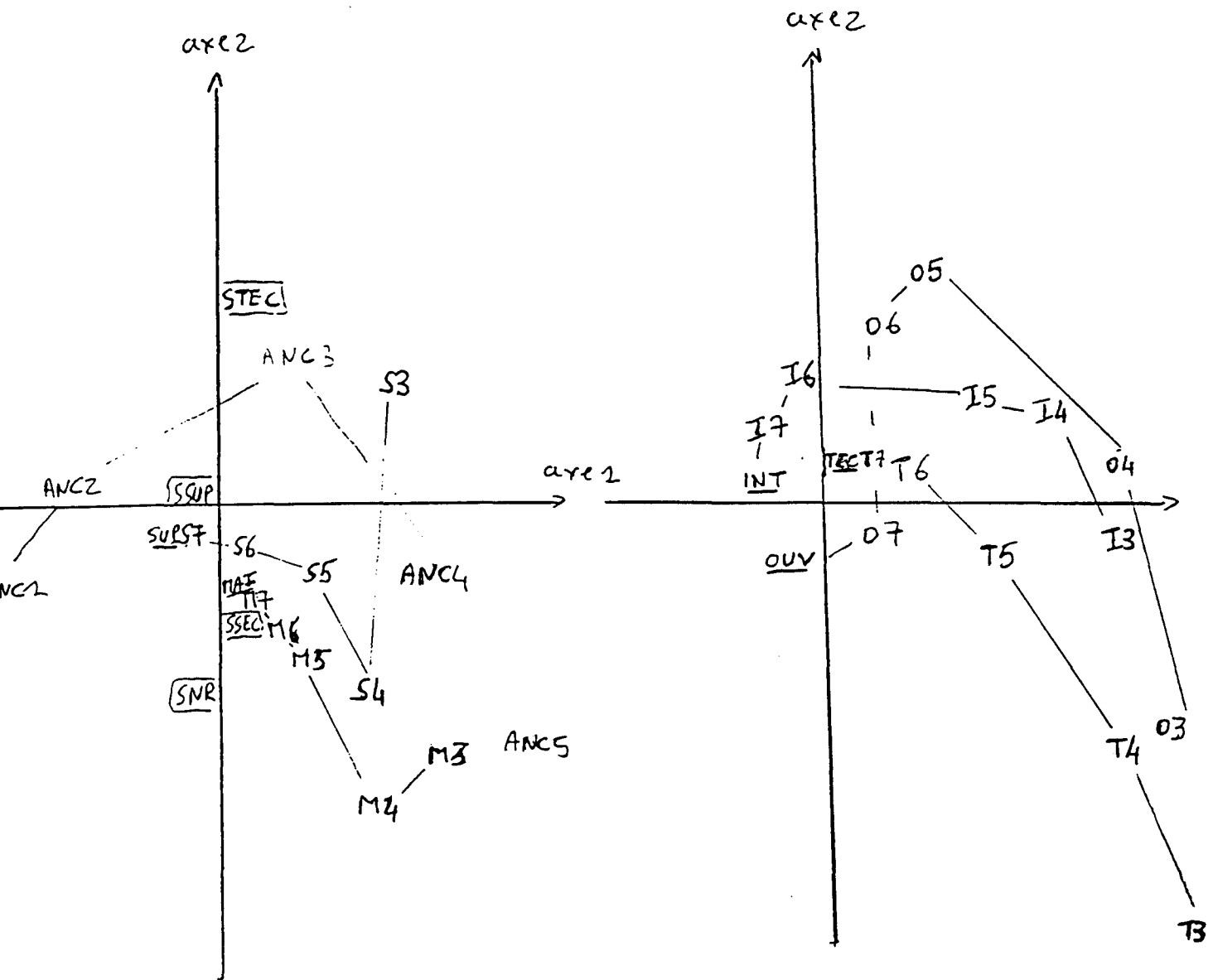
### 2.2. L'analyse des cheminements

Cette deuxième méthode semble à même de lever la deuxième simplification, évoquée en introduction de cette partie et relative au fait que lorsque l'on fixe une durée, il faut décrire aussi bien les rapports qu'une situation entretient avec les autres états possibles à une date donnée que les rapports à différentes périodes. Pour cela, il faut visualiser le comportement d'un individu pour chacune des périodes. Cela revient à analyser le cheminement d'un individu par 7 points (car il y a

---

<sup>20</sup> Les emplois instables représentent 41 % des premiers emplois et 12 % des derniers emplois occupés.

Graphiques B - Axes 1 et 2



7 périodes). Il est bien sûr impossible de le faire pour les 432 (ou 674) jeunes, et cela implique d'analyser les individus en fonction de certaines propriétés qu'ils ont en commun. Ceci est tout à fait réalisable car, en analyse des correspondances multiples, un point représentant une propriété est le centre de gravité des individus qui ont cette caractéristique (au coefficient  $1/\sqrt{\lambda}$  près).

On définit l'ensemble des situations possibles, la scolarité, le chômage, l'inactivité, la formation, le service militaire, l'emploi instable, l'emploi stable.

$S = \{ \text{SCO, CHO, INA, FO, SM, TRI, CDI} \}$

Les périodes sont toujours  $P = \{ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 \}$

Sur l'ensemble des situations, il faut définir le cheminement d'un individu  $i$  sur 7 périodes et donc représenter cet individu par 7 points, ce qui amène à générer card  $P$  enregistrements par individu. À partir des individus  $i \in I$ , on a créé une population d'individus instantanés  $ip$  avec  $i \in I$ ,  $p \in P$ . Il y a donc  $432 \times 7 = 3024$  individus de niveau IV (4718 pour le niveau III). La ligne  $ip$ , c'est-à-dire le  $p^{\text{ème}}$  enregistrement de l'individu  $i$  contient les durées passées dans les situations  $s$  durant la période  $p$  :  $D(s)$ ,  $s \in S$ . **Ces variables sont les variables principales de l'analyse.**

Les individus apparaissent à travers des variables supplémentaires dichotomiques, le point figuratif d'une de ces variables représentant le centre de gravité des individus  $ip$  instantanés ayant la propriété correspondante. Deux propriétés ont principalement été retenues : la qualification au dernier emploi  $E$ , le projet professionnel élaboré lors de l'investissement scolaire initial  $PP$ . Les propriétés que l'on veut étudier ayant card  $E$  et card  $PP$  modalités, il faut créer pour les représenter card  $E \times \text{card } P$  et card  $PP \times \text{card } P$  variables supplémentaires dichotomiques. L'individu  $ip$  aura un 1 pour la variable dichotomique à sa modalité dans la propriété envisagée et la période  $p$ , et des 0 partout ailleurs. En d'autres termes, les colonnes sont définies par l'ensemble produit  $P \times E$  et  $P \times PP$ , et les lignes par l'ensemble produit  $P \times I$ .

On peut aussi rajouter d'autres variables dichotomiques supplémentaires non périodisées. Par exemple, si  $i \in I$  n'a eu qu'un seul employeur (variable  $\text{fir}1=1$ ) un 1 sera mis pour cette variable pour chacun des  $ip$  individus.

### 2.2.1. Le niveau IV

L'axe 1 oppose la scolarité aux autres états, l'analyse de cet axe est peu intéressante compte tenu du fait que tous les jeunes ne sont plus scolarisés durant les deux dernières périodes. L'axe 2 oppose les emplois stables aux emplois instables (et la plupart des autres situations se trouvent de ce côté), l'axe 3 l'emploi instable au service militaire (la plupart des autres états étant sur ce pôle), ce sont ces axes que nous allons étudier. Les variables supplémentaires sont ici :

- La qualification au dernier emploi  $E$  (ouvriers, employés, militaires, techniciens-professions intermédiaires, supérieurs) :  $E = \{ O, E, M, T, S \}$

- Le projet professionnel  $PP$  (non réponses, secteurs, militaires, techniciens-supérieurs) :

$PP = \{ N, S, M, T \}$

Les graphiques C ci-après présentent les résultats.

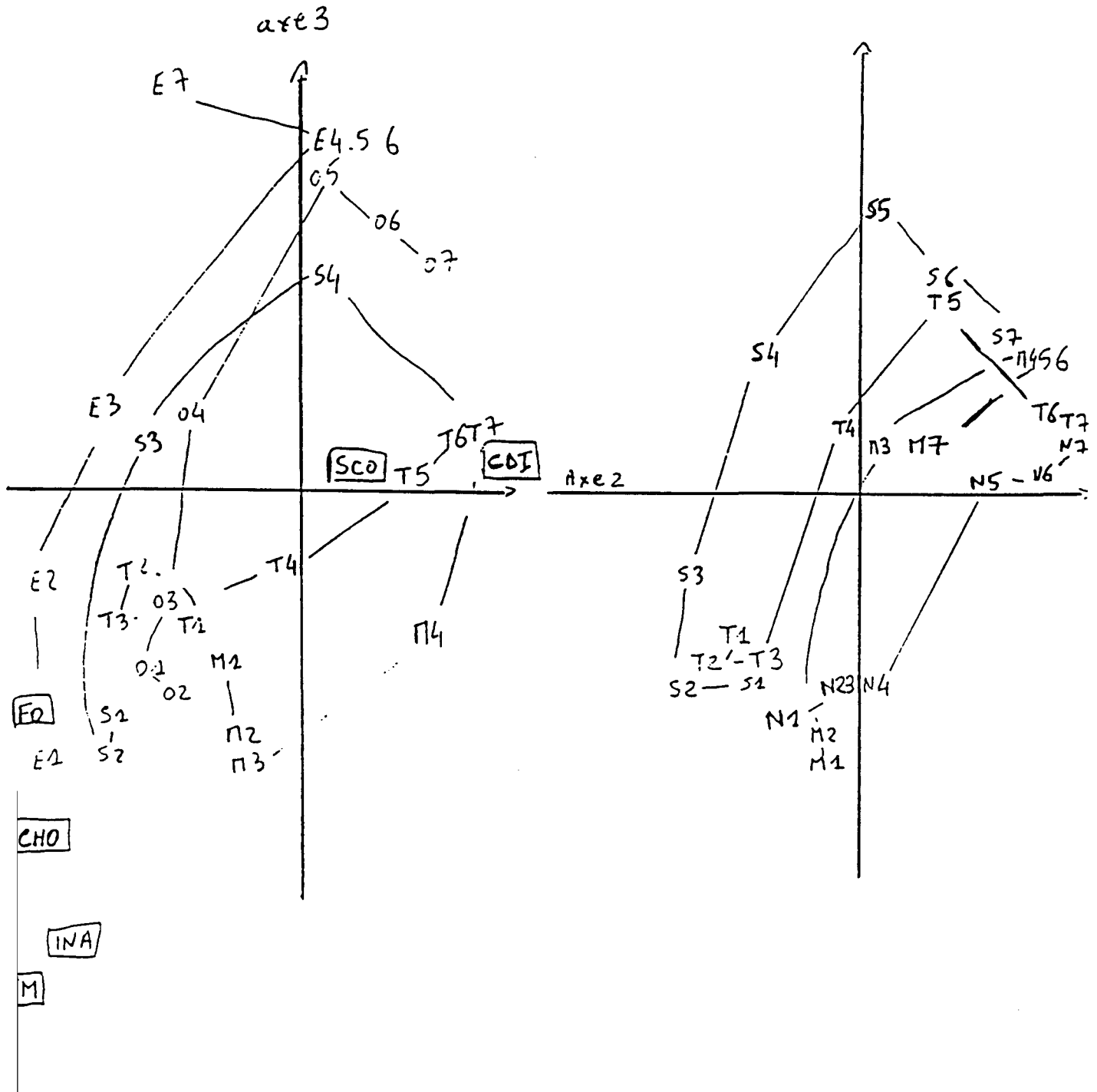
Les axes à gauche représentent les cheminements en fonction des dernières professions occupées :

\* On retrouve le fait que les employés sont fortement en emplois instables dès les premières périodes (axe 2), et que l'importance prise par ces emplois oriente leurs trajectoires vers le pôle TRI de l'axe 3 vertical. Il en est de même, dans une moindre mesure, pour les ouvriers et les professions supérieures.

\* À l'inverse, les techniciens et les militaires au dernier emploi ont commencé moins fortement par des emplois instables et, plus rapidement (dès la 5<sup>ème</sup> période), sortent de l'ensemble des autres situations et des emplois instables existant pour se concentrer dans l'emploi stable.

Graphiques C - Axes 2 et 3

TRI



Les axes à droite décrivent les cheminements en fonction des projets professionnels :

\* Les projets élevés ont un processus d'insertion qui se caractérise par des emplois instables relativement importants par rapport à l'emploi stable aux trois premières périodes (axe 2), et aux 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> périodes par rapport au temps passé dans les états de non-emploi (axe 3), et qui se stabilise ensuite fortement dans l'emploi stable.

\* Les projets précis (militaire) ont des cheminements assez semblables sauf aux deux premières périodes où ils sont très peu en emplois instables.

\* Les projets flous ont le processus d'insertion le plus défavorable, caractérisé par un fort temps passé dans l'emploi instable aussi bien par rapport à l'emploi stable (axe 2) qu'aux états de non-emploi (axe 3).

\* À l'inverse, ceux qui n'ont pas de projet ont les cheminements les plus favorables et accèdent le plus rapidement aux emplois stables.

On peut aussi caractériser les axes en fonction des variables supplémentaires dichotomiques :

\* Ancienneté et salaire faibles sont sur le pôle TRI de l'axe 2 et s'opposent aux valeurs fortes sur le pôle CDI.

\* Plus le nombre d'employeurs augmente, plus les jeunes ayant cette caractéristique se rapprochent des pôles TRI des axes 2 et 3.

Par rapport aux projets, on voit que les cheminements permettent largement d'affiner et de nuancer les mises en relations avec la dernière qualification réalisées dans la première partie. Ainsi, par exemple, si l'absence de projet ne permet pas d'éviter une insertion massive dans la profession d'ouvriers (50 %), il n'empêche que les cheminements professionnels correspondants sont favorables par rapport à la question de la stabilité de l'emploi, ce qui n'est pas le cas des projets flous qui cumulent fortes qualifications ouvrières (61 %) et emplois instables au cours du processus d'insertion.

### 2.2.2. Le niveau III

L'axe 1 oppose la scolarisation aux autres états (ce qui rend l'analyse triviale puisque cela revient à prendre strictement en compte la seule date de sortie du système scolaire). L'axe 2 oppose les emplois stables aux emplois instables et au service militaire (la plupart des autres états sont aussi sur ce pôle), l'axe 3 les emplois instables au service militaire. Ce sont ces axes que nous allons analyser.

Les variables supplémentaires sont :

- La qualification au dernier emploi E (ouvriers-employés, professions intermédiaires, autres techniciens, techniciens de maintenance, supérieurs) :

$E = [ O, I, T, M, S ]$

- Le projet professionnel PP (non-réponses, secteurs, techniciens, supérieurs) :

$PP = [ N, S, T, U ]$

Les graphiques D présentent les résultats :

Les axes à gauche sont relatifs aux cheminements en fonction des dernières professions occupées. Aux deux premières périodes, tous les jeunes étant scolarisés, les cheminements 1 et 2 trouvent au centre du graphique.

\* On retrouve le fait que les professions « supérieurs et techniciens de maintenance » sont peu en emplois instables aux 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> périodes (ainsi que les ouvriers-employés), à l'inverse des autres techniciens et autres professions intermédiaires.

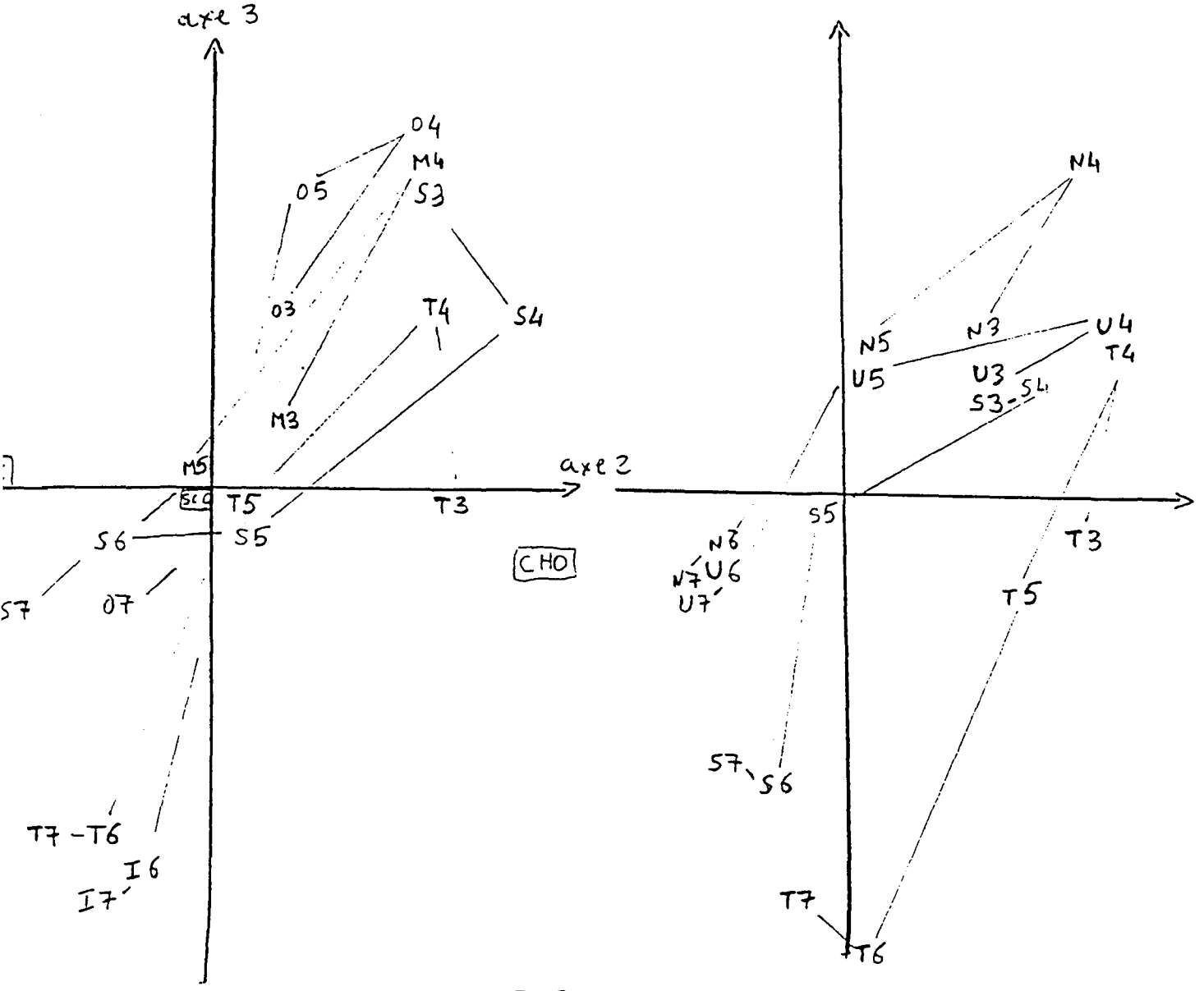
\* Les autres techniciens commencent nettement plus par des emplois instables que les autres qualifications.

Graphiques D - Axes 2 et 3

INA

SN

axe 3



CHO

TRI

FO

\* À la 5<sup>ème</sup> période, les cheminements sont très proches, ce qui les rend comparables du point de vue du temps passé dans les différentes situations.

Les axes à droite concernent les cheminements en fonction des projets professionnels :

\* Les projets élevés (U) ont un processus d'insertion fortement caractérisé par les emplois stables ;

\* Il en est de même lorsque les jeunes n'ont pas de projet, c'est dans ce cas que les cheminements sont les plus favorables de ce point de vue ;

\* À l'inverse, les projets techniciens ont le processus d'insertion le plus défavorable, aussi bien parce qu'ils accèdent moins aux CDI (axe 2), que parce qu'ils passent plus de temps en emplois instables que dans les situations de non-emploi (axe 3, sachant que la formation FO est quantitativement très faible).

\* Le même phénomène se retrouve pour les projets flous en fin de processus, aux périodes 6 et 7.

Les axes peuvent aussi être analysés en fonction des variables supplémentaires dichotomiques :

\* Ancienneté et salaire faibles sont, là aussi, sur le pôle TRI de l'axe 2 et s'opposent aux valeurs fortes sur le pôle CDI.

\* Plus le nombre d'employeurs augmente, plus les jeunes se rapprochent du pôle TRI de l'axe 3.

Là encore, l'analyse des cheminements permet de compléter et d'enrichir les résultats de la première partie. On pourrait d'ailleurs, en conclusion, avancer quelques hypothèses qui seront ultérieurement testées. On remarque en effet qu'aussi bien pour le niveau IV que pour le niveau III, les cheminements par rapport aux projets donnent des résultats assez semblables :

\* Pour les projets élevés, un processus d'insertion qui conjugue, après de l'instabilité, emplois stables et accès important aux qualifications les plus hautes, comme si la force du projet tendait à se traduire dans des stratégies conformes à sa réalisation.

\* L'absence de projet se caractérise par des insertions importantes dans les qualifications les plus basses (ou peu d'accès aux plus hautes pour le niveau III) et un processus d'insertion qui se fait comparativement plutôt dans l'emploi stable, comme si, en ces temps de crise, les jeunes se contentaient de ce qu'ils ont trouvé, faute d'une quelconque orientation stratégique.

\* À l'inverse, les projets flous ont un processus d'insertion qui articule faibles qualifications et emplois instables, comme si le projet, parce qu'il n'est pas assez clair, entraînait une impossibilité relative à définir des stratégies cohérentes et efficaces, ce qui se traduit par des changements d'emplois nombreux qui, plus souvent, font courir le risque de l'emploi instable. Ainsi, dans le tableau 4 de la première partie, on constate qu'un projet flou entraîne au moins un changement d'entreprise dans 78 % des cas contre 48 % lorsqu'il n'y a pas de projet. Ce risque de l'emploi instable est évidemment en fort lien avec la cohérence des stratégies mises en œuvre, puisque les projets élevés ont changé au moins une fois d'emploi dans 76 % des cas sans que cela se traduise comparativement par de l'emploi instable.

Ces éléments, hypothétiques, renvoient aux questions fondamentales de la rationalité et des éléments qui la construisent dès que l'on sort de l'hypothèse forte de l'information parfaite et du seul univers des prix comme forme d'équivalent général. De ce point de vue, le projet professionnel, parce qu'il est pratiquement et théoriquement construit au travers de l'investissement scolaire, peut être pensé comme étant au principe de l'exercice d'une rationalité qui, en ces matières, ne saurait se réduire à des choix **uniquement** fondés sur des calculs intertemporels qui paraissent pour le moins peu crédibles.

Pierre Béret

Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST)  
35, avenue Jules Ferry 13626 Aix-en-Provence Cédex  
Tél. (33) 42 37 85 00  
Fax (33) 42 26 79 37

## *Annexe I - Liste des variables dichotomiques*

### **- Projet niveau IV :**

BNR : non-réponses

BSEC : secteurs

BMIL : militaires

BTEC : techniciens/supérieurs

### **- Projet niveau III :**

SNR : non-réponses

SSEC : secteurs

STEC : techniciens

SSUP : supérieurs

### **- Dernières professions occupées :**

OUV : ouvriers

EMP : employés

MIL : militaires

TEC : techniciens

SUP : supérieurs

OUV : ouvriers/employés

INT : autres prof. intermédiaires

TEC : autres techniciens

MAI : techn. de maintenance

SUP : supérieurs

### **- Nombre d'employeurs :**

FIR1 : 1 employeur

FIR2 : 2 employeurs

FIR3, FIR4 : 4 employeurs et plus.

### **- Ancienneté dans le dernier emploi (ANC) :**

ANC1 : ancienneté  $\leq$  1 an

ANC2 : ancienneté  $>$  1 an et  $\leq$  2 ans

ANC3 : ancienneté  $>$  2 ans et  $\leq$  3ans

ANC4 : ancienneté  $>$  3ans et  $\leq$  4 ans

ANC5 : ancienneté  $>$  4 ans

### **- Salaire dans le dernier emploi (SA) :**

SA0 : non-réponses

SA1 : salaire  $\leq$  6500 F

SA2 : salaire  $>$  6500 F et  $\leq$  7500 F

SA3 : salaire  $>$  7500 F et  $\leq$  8500 F

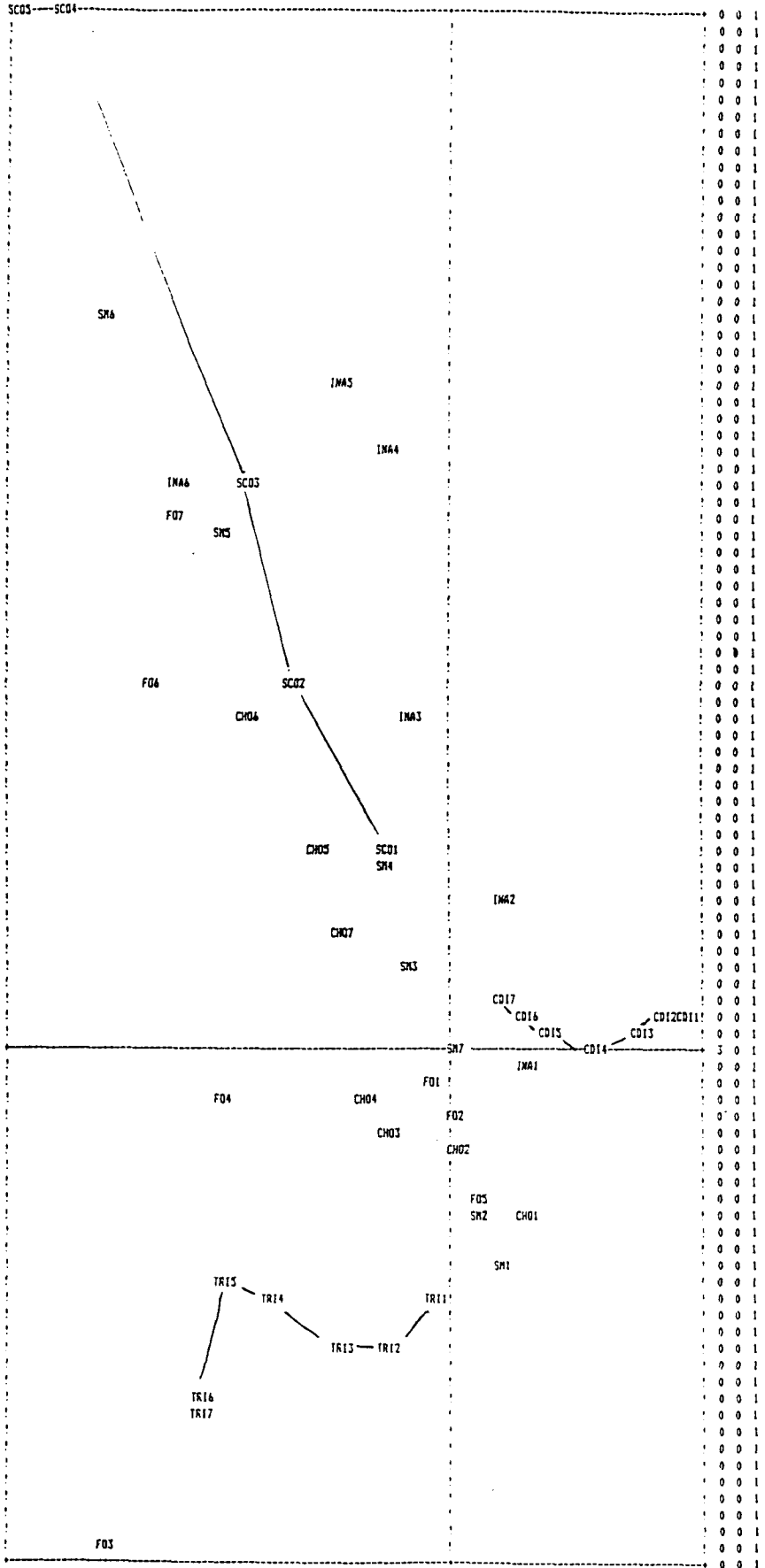
SA4 : salaire  $>$  8500 F et  $\leq$  10000 F

SA5 : salaire  $>$  10000 F



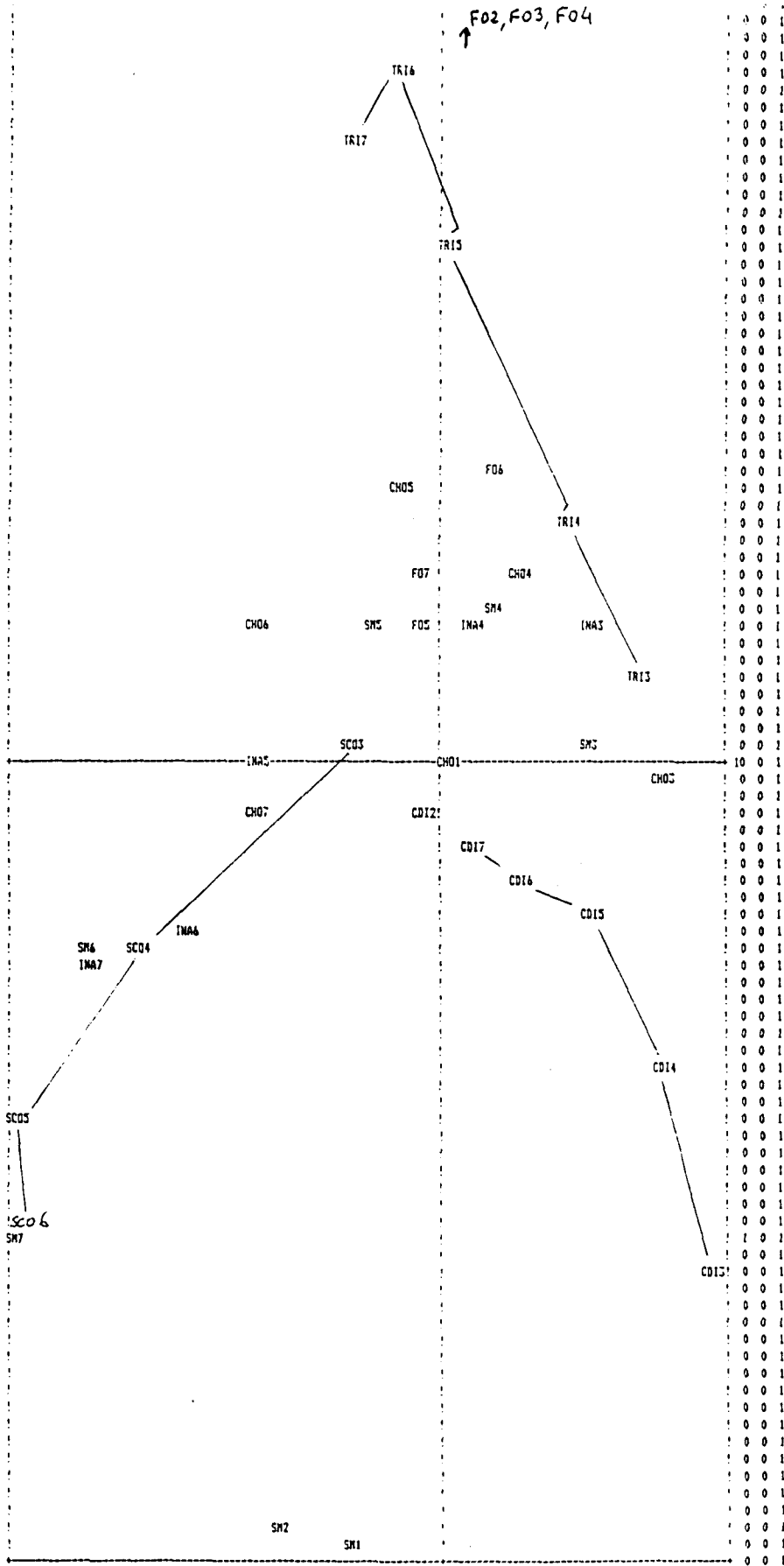
## Annexe 2 - Axes 1 et 2 - Niveau IV

NOMBRE DE POINTS : 49 - LIMITES IMPOSEES: -2.496 ET 1.229 SUR L'AXE HORIZONTAL  
 -1.609 ET 3.221 SUR L'AXE VERTICAL



NOMBRE DE POINTS SUPERPOSES : 3 INA7(SN7) SC06(SN7) SF07(SN7)

### Annexe 3 - Axes 1 et 2 - Niveau III



NOMBRE DE POINTS SUPERPOSES : 11

CHO2(CHO1) F01(CHO1) INA1(CHO1) INA2(CHO1) SC01(CHO1) SC02(CHO1) SC07(CHO1) TR11(CHO1) TR12(CHO1) CD11(CHO1)



# La mobilité professionnelle en France de 1967 à 1989 : Une analyse des conditions de changement d'emploi selon la taille de l'entreprise

Arnaud Dupray

## Introduction

Afin d'appréhender le fonctionnement du marché du travail français, à côté des comparaisons internationales qui renseignent sur des spécificités nationales, il est utile d'en proposer une représentation dynamique, ce qui revient à tenter d'esquisser ses évolutions et ses permanences face à des conditions économiques changeantes.

Jusqu'en 1974, l'activité économique soutenue et l'offre renouvelée d'emplois qui en découlait ont assuré les conditions d'une rencontre harmonieuse entre les désirs de mobilité sociale et professionnelle des actifs et les places disponibles dans l'appareil productif. En effet les mobilités inter-firmes réalisées, pour la plupart, contribuaient à améliorer la situation professionnelle de leurs auteurs.

Parallèlement à un marché externe actif, l'absence massive de formation parmi la population active et les besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée ont conduit les entreprises à développer des marchés internes du travail.

Depuis lors, les inflexions successives de la demande sur les marchés des produits et un taux de création d'emplois insuffisant<sup>1</sup> ont rompu cet équilibre entre efficacité sociale et efficacité économique de l'affectation des individus aux emplois.

Si l'importance croissante du taux de chômage depuis la fin des années 1970 en offre la preuve la plus manifeste, il ne saurait suffire à refléter les transformations plus qualitatives qui ont modifié les attentes, à la fois des entreprises et des jeunes actifs, sur les deux décennies.

Du point de vue de ces derniers, en moyenne mieux formés que leurs aînés, leur compétence légitimée par le titre scolaire ouvre des perspectives nouvelles à leurs représentations de carrière (Pineau, 1985). Ce qui les pousse à solliciter plus activement le fonctionnement des marchés internes aussi bien que le marché externe. Confrontés à une raréfaction des possibilités d'embauche, il en a résulté une dépréciation des diplômes de niveau IV et inférieur à l'entrée sur le marché du travail alors que les détenteurs de diplômes d'enseignement supérieur ont continué à bénéficier d'insertions favorables (Pohl et Soleilhovoup, 1981) et ce jusque dans les années 1980 (Laulhé, 1990).

Au sein du système productif, on assiste progressivement au développement de nouvelles exigences de flexibilité pesant en externe sur la qualité, le volume et la durée des recrutements (Germe, 1981 ; Cézard et Heller, 1988) et portant en interne sur la polyvalence, les capacités d'adaptation et de mobilité fonctionnelle de la main-d'œuvre (d'Iribarne et Silvestre 1987) et à un moindre degré sur les rémunérations (Eustache 1986), répondant au contexte d'une concurrence internationale exacerbée.

Les mécanismes de sélectivité et de flexibilisation de la main-d'oeuvre induits par ces mutations de l'appareil productif confèrent alors à la mobilité une dimension analytique tout à fait

---

<sup>1</sup> L'OCDE note un taux moyen de création d'emploi de 0,2 % par an pour la France sur la période qui court de 1970 à 1985.

appropriée pour tenter d'en rendre compte et en même temps situent l'objet mobilité au centre d'une approche dynamique du marché du travail.

Ainsi, au plan de la mobilité externe, les licenciements mais aussi l'essor des formes particulières d'emploi marquent la présence d'une forme typique de mobilité externe dans l'économie, significative par son ampleur et plutôt défavorable aux salariés.

De plus, la part croissante des mouvements indirects entre emplois (Béret, 1986) témoigne du risque vis-à-vis du chômage, que font courir les transitions par le marché du travail à partir de la seconde moitié de la décennie 1970.

En ce qui concerne la mobilité interne, l'évaluation de la raison de ces mouvements ou de leur orientation est susceptible de renseigner sur l'existence de mécanismes de flexibilité interne.

Il est en effet vraisemblable que les restructurations et réorganisations internes aient favorisé l'accroissement de mobilités horizontales de redéploiement des travailleurs et de redéfinition de leurs attributions au détriment de mobilités véritablement ascendantes caractéristiques des marchés internes.

Ces exemples montrent que la mobilité dans sa globalité se révèle un processus complexe et multiforme qu'il faudrait pouvoir simultanément considérer sous plusieurs angles : son orientation, son efficacité, les circonstances qui l'ont motivé...

Dans l'intention de capter à travers l'objet « mobilité du travail » l'effet des évolutions qualitatives décrites plus haut sur la dynamique d'ajustement entre travailleurs et places vacantes, on va essayer de prendre en compte les traits les plus pertinents du processus de mobilité.

Pour ce faire, on procède en deux temps :

1. Dans un premier point, en repérant au cours de trois périodes successives de sept ans, l'intensité de la mobilité externe et sa sensibilité au chômage, la répartition de l'ensemble des flux selon leur orientation interne ou externe, promotionnelle versus horizontale ou déclassante, c'est une présentation morphologique de la mobilité et de son évolution qui est retracée.

Pour ce faire, l'enquête rétrospective « Carrières et mobilités » (INSEE 1989) nous servira de base de données empiriques (encadré 1).

#### **Encadré 1 : Présentation de l'enquête**

L'enquête « Carrière et Mobilité » a été réalisée par l'INSEE, sur le tiers sortant de l'enquête « Emploi » 1989.

Etaient concernées par cette enquête les personnes nées de 1930 à 1959 actives ou anciennes actives, à l'exception des agriculteurs. Si 19600 personnes ont été enquêtées, 18600 questionnaires ont pu effectivement être exploités dont un peu moins de 10 000 hommes.

Le questionnaire décrit principalement :

- Les événements pouvant avoir eu une influence sur l'activité professionnelle.
- La situation professionnelle à des dates fixes (mars 1960, mars 1967, mars 1974, mars 1981 et la date d'interrogation : mars 1989) et lors du premier emploi. Celui-ci étant le véritable premier emploi, les enquêteurs ayant eu pour mission d'éliminer les petits boulots.
- Il comporte aussi quelques questions sur l'avenir (maintien dans l'entreprise etc...).

2. Le second point en se focalisant sur la mobilité externe est consacré à l'identification des caractéristiques socio-démographiques et d'emploi qui influencent l'occurrence d'une transition. Un modèle de durée où la sortie d'emploi est conçue comme un processus temporel stochastique et l'utilisation successive d'une méthode d'analyse non paramétrique puis paramétrique est mobilisée à cet effet.

## Dimension privilégiée et cadre théorique de la démarche

Si mobilité externe et mobilité interne sont deux mécanismes de nature différente, la première dans sa décision impliquant seulement l'un des deux protagonistes de la relation d'emploi alors que la seconde se construit comme le produit de règles organisationnelles et de la conduite plus ou moins active du travailleur dans la production, ils ne peuvent être toutefois regardés comme indépendants.

Des opportunités de mobilité interne peuvent ainsi naître à la suite de départs de la firme mais surtout la mobilité externe peut être conçue comme une solution alternative à l'insuffisance de possibilités de mobilité interne ou comme une réaction d'insatisfaction à l'égard des conditions de travail et de rémunération.

Dans ce cadre les modalités de gestion de la main-d'œuvre apparaissent comme un élément structurant du processus de mobilité.

La recherche d'un critère capable de synthétiser leur influence nous conduit à privilégier le facteur taille de l'entreprise.

En effet, que l'on considère les travaux précurseurs de Doeringer et Piore (1971), Piore (1980) sur les marchés internes et la segmentation du marché du travail ou leurs relectures plus récentes en termes de salaire d'efficience (Perrot 1992, Plassard et Tahar 1992) ou de capital spécifique (Barron, Black et Lowenstein 1987), de nombreux arguments plaident en faveur d'une différenciation du tissu productif selon la taille des unités. Tous visent à justifier théoriquement les caractères de stabilité d'emploi et de sécurité que l'on prête aux grandes firmes :

- Si en premier lieu, on assimile croissance de la taille et économie d'échelle, il en ressort une productivité du travail plus élevée et consécutivement une rémunération supérieure, dissuadant alors les candidats à la mobilité.

- Du point de vue des marchés internes du travail, la firme de grande taille est en mesure de déployer des filières professionnelles qualifiantes, propices à l'avancement salarial des travailleurs. Là encore en résulte un plus fort attachement des salariés à l'entreprise. Rappelons la définition de concept de marché interne telle que donnée par Althausser et Kalleberg (1981) : Tout groupe d'emplois comportant à la fois : 1) une hiérarchie d'emplois, 2) des entrées dans cette hiérarchie limitée aux niveaux inférieurs, 3) une progression des travailleurs vers le haut de cette hiérarchie associée à une amélioration des connaissances et des qualifications. Il en résulte une situation où les participants sont abrités des forces concurrentielles puisque leur cheminement professionnel dépend des règles de fonctionnement à l'œuvre dans cet espace, conditionnant leur affectation et leur progression de carrière.

Dans les modèles de salaire d'efficience, le salaire est un moyen de défiance vis-à-vis de l'incertitude pesant sur la qualité du travail à l'embauche (problème de sélection adverse) ou sur la mise en œuvre adéquate dans l'organisation de la capacité productive individuelle (problème de risque moral). La mise en place d'un salaire d'efficience (supérieur au salaire concurrentiel), en incitant les individus à révéler leur productivité, résout l'incertitude. Or la probabilité de recours à un salaire d'efficience croît avec le coût de l'incertitude qui lui-même tend à s'élever avec la taille des unités. Ce phénomène s'explique par la difficulté croissante de contrôle des travailleurs avec l'élargissement de l'espace productif et par le préjudice que ferait subir la défaillance d'un membre dans un processus productif à coordination étroite des tâches supposé aller de pair avec la taille de l'unité.

Enfin d'après la théorie du capital humain spécifique, la complexité des tâches dans les firmes de grande dimension nécessite d'engager des investissements en formation spécifique qui ne seront rentables qu'à condition de limiter le « turn-over ».

La taille est, pour ces multiples raisons, régulièrement évoquée dans les travaux empiriques pour son incidence significative sur les conditions de protection et de mobilité des travailleurs (Chenu, 1992 ; Kalleberg, Wallace et Althausser, 1981 ; Tolbert, Horan et Beck, 1980) et sur leurs rémunérations (Garen, 1985 ; Stolzenberg, 1978 ; Weiss et Landau, 1984).

L'opérationnalisation du critère repose sur une stratification simple en deux classes : « moins de 500 salariés" / "500 salariés et + »<sup>2</sup>.

### **Hypothèses de l'étude**

En dehors de l'intérêt intrinsèque que constitue l'exposé de l'évolution des flux de mobilité menée dans le premier point, l'analyse doit confirmer l'importance de cette partition dans l'appréhension de la mobilité.

Dans cette optique trois hypothèses sont formulées :

1. Il est attendu que le taux d'immobilité des salariés soit plus fort dans les petites entreprises que dans les grandes. Ce qui signifie que le renoncement à la mobilité externe n'est que faiblement compensé par une mobilité interne dans les petites unités.

2. Les actifs des petites entreprises enregistrant une mobilité externe doivent mieux rentabiliser leur changement d'emploi quand ils arrivent à s'insérer dans une grande firme que s'ils aboutissent à une petite unité.

3. Enfin, on suppose que la grande firme est davantage attractive pour ces mobiles dans les années 1980 qu'elle ne l'était auparavant, en raison des garanties collectives et de la relative sécurité d'emploi offertes, dans un contexte d'incertitude et de pression concurrentielle fortes.

En rapport avec la question des mécanismes de sélectivité et de flexibilisation de la main-d'œuvre, l'analyse de la seconde partie sera conduite en référence à l'hypothèse d'un resserrement du lien entre itinéraire professionnel passé des travailleurs avec d'une part leur situation professionnelle et d'autre part l'échéance de leur mobilité future.

L'idée sous-jacente étant que, dans la période récente, l'individu bénéficie d'une autonomie plus réduite à l'égard de la construction de son cheminement professionnel, que ceux des cohortes antérieures. Autrement dit, chaque étape de sa trajectoire aurait une incidence plus prononcée sur son devenir et la situation sur laquelle elle s'ouvre. L'autonomie de chaque individu dans la poursuite de sa carrière à un moment donné est supposée ainsi se trouver plus étroitement encadrée par les événements constitutifs de l'itinéraire parcouru jusqu'alors. Il en résulte que la mobilité passée et ses composantes telles que l'expérience du chômage ou le bénéfice d'une promotion serait davantage prédictive de la situation d'emploi future dans la décennie 1980, au sens où, dans le contexte actuel, les trajectoires passées des travailleurs induiraient des effets de signalement plus ou moins défavorables annonçant leur potentialité d'inscription dans l'espace des emplois.

Il se peut ainsi que des passages répétés sur le marché du travail ou un épisode de chômage récent soient néfastes à l'occupation durable d'un emploi au contraire d'une promotion.

Au regard de cette quatrième hypothèse, un indicateur de fréquence de mobilité passée sera construit et son impact commenté parallèlement à d'autres caractéristiques des trajectoires.

La seconde partie concentrée sur l'analyse de la mobilité externe se divisera donc en trois temps. Dans le premier, sont présentés les résultats de l'analyse non paramétrique, les spécifications retenues pour l'analyse paramétrique et les caractéristiques introduites dans les modèles estimés. Une première analyse de l'incidence de la mobilité passée et du chômage sur la situation professionnelle des individus au début de chaque intervalle d'étude est ensuite proposée. Enfin, avant de conclure quant à la validation des hypothèses posées en introduction, on procède à l'examen de l'influence des caractéristiques des trajectoires individuelles sur l'échéance de leur prochaine mobilité, cela grâce aux résultats fournis par l'analyse paramétrique.

---

<sup>2</sup> Cette frontière de 500 salariés se justifie en référence à un travail précédent (Dupray 1993) où les salariés des entreprises de moins de 500 salariés, quelle que fût la classe de tailles d'appartenance, présentaient tous un poids significatif dans une des formes de mobilité externe au contraire des salariés des entreprises plus grandes, seulement significativement présents dans les formes internes de mobilité.

## 1. L'évolution des flux de mobilité de 1967 à 1989 selon une dichotomie de taille : - de 500 / + de 500

Parmi l'ensemble des critères permettant de caractériser la mobilité professionnelle, le plus immédiat est celui qui fait référence à la forme externe du mouvement, c'est-à-dire à un changement d'employeur (1<sup>ère</sup> partie du tableau 1). De plus le mécanisme de mobilité externe constitue celui dont la réaction à la conjoncture, comme aux grandes mutations des systèmes productifs et éducatifs, est la plus visible.

Dans la mesure où la mobilité est évaluée sur de longues périodes (Cf encadré 2 : méthodologie), c'est la mobilité des actifs et principalement des actifs occupés aux deux bornes des intervalles de mesure qui nous intéresse.

### Encadré 2 : Champ de l'étude et méthodologie

L'analyse repose sur la comparaison des mouvements de main-d'œuvre enregistrés au cours de trois périodes successives, la mobilité étant calculée par défaut sur la base des actifs occupés aux deux bornes des intervalles de mesure.

Les bornes correspondent aux dates renseignées dans l'enquête à partir de mars 1967 jusqu'à mars 1974 pour la première période, de mars 1974 à mars 1981 pour la seconde, et enfin de cette dernière date à mars 1989 pour la dernière.

Nous avons limité notre étude aux actifs masculins en raison du fort accroissement du taux d'activité des femmes sur les deux décennies observées et de la difficulté à prendre en compte cet effet de structure évolutive. On sait par ailleurs que la mobilité féminine est bien inférieure à celle des hommes (Goux 1991) et qu'elle aboutit plus souvent à des sorties d'activité.

Travaillant à partir de sous-populations inégales en nombre, les résultats seront donnés en pourcentages relatifs à l'ensemble de l'effectif considéré à chaque période, de manière à apprécier l'évolution des intensités relatives de mobilité.

#### \* Construction des sous-populations étudiées et comparabilité

Pour assurer la comparabilité des mobilités enregistrées au cours des trois périodes prédéfinies dans l'enquête, l'effectif total a été stratifié par âge et expérience professionnelle afin d'obtenir des moyennes aussi proches que possibles sur ces critères, aux bornes supérieures des intervalles.

C'est donc par rapport au critère d'expérience moyenne puis d'âge moyen qu'ont été homogénéisés les échantillons retenus.

Critères	1974	1981	1989
Expérience	17,14 (6,49)	17,28 (6,10)	17,19 (4,27)
Age	33,70 (6,30)	35,08 (6,33)	35,54 (3,30)
Effectif :	5102	6141	3973

Tableau des moyennes et effectifs retenus ( mars de l'année finale)

Ecarts-types entre parenthèses. Expérience et âge en années.

Les âges moyens sont plus disparates que les expériences professionnelles mais sont cohérents si l'on se rappelle que la scolarité s'est allongée sur la période et qu'en conséquence à expérience égale, les actifs de 1989 sont en moyenne plus âgés que les actifs de 1974. Si les variances sont assez similaires pour 1974 et 1981, elles se réduisent fortement en 1989, ce qui est inévitable étant donné la structure de la population enquêtée (Encadré 1). Il faut donc garder en mémoire cette plus grande homogénéité de l'échantillon sélectionné pour la dernière période.

Du point de vue du taux d'actifs occupés en début de chaque période et de la proportion des indépendants, la composition de chacune des sous-population est quasiment la même.

Un autre problème de comparabilité surgit avec l'amplitude de huit ans du dernier intervalle de mesure au lieu de sept ans pour les deux premiers.



Il conviendrait de multiplier alors les taux de mobilité par 7/8 sur 1981-89 pour standardiser les durées de mesure sous l'hypothèse de constance du taux de mobilité sur ces 8 ans.

Cependant, si on admet une diminution d'environ 7 % du risque de changer d'entreprise avec l'âge (effet net) sur la dernière période et si on se réfère à l'âge moyen de 1989 comparé à celui de 1974, il faudrait multiplier par  $1,14 - 1/\exp(-0,07 \times 1,85)$  – les taux de mobilité observés pour retrouver un taux comparable à celui de la population plus jeune de 1974. Cette correction ajoutée à la précédente, on arrive finalement à une pondération presque égale à l'unité c'est-à-dire que les deux coefficients correcteurs se compensent.

Si l'on tient pour négligeables les autres sources de biais potentiel comme les écarts de variance sur l'âge et l'expérience par rapport aux deux premières périodes ou les différences d'effectifs, l'analyse comparative des trois périodes doit pouvoir fournir une représentation fiable de l'évolution de la mobilité au cours des deux décennies.

#### **\* Mesure et définition des flux de mobilité**

- Il y a mobilité externe quand un individu a changé une fois au moins d'employeur au cours de la période de mesure.

- La mobilité interne est définie en incluant à la fois les mouvements au sein des établissements et entre les établissements d'une même entité administrative ou juridique.

- Les motifs de la mobilité se déclinent en trois catégories : « contraint », « involontaire » et « volontaire ». Le premier est défini comme relevant plutôt d'un licenciement, le second désigne l'issue d'un emploi précaire au sens large – cas des travailleurs sur CDD, des contrats d'intérim, d'apprentissage ou saisonniers ou encore de tous les statuts détenus par les agents non titulaires de la fonction publique (auxiliaire, contractuel, vacataire...). Le troisième motif renvoie aux démissions.

- Concernant la répartition de la mobilité en cinq flux selon leur orientation interne ou externe et promotionnelle ou non, il faut retenir que ces cinq types de mobilité sont construits de façon mutuellement exclusifs sur chaque période. Les mouvements externes priment alors sur les mouvements internes, la promotion ou le gain salarial sur son absence. Cette promotion ou ce gain est enregistré à la date finale de l'intervalle pour les mobiles externes. Dans le cas contraire, les mobilités sont qualifiées d'horizontales, celles effectuées en externe comprenant une part de mobilités régressives en matière de salaire – de toutes les façons faibles en raison du délai de 7 ou 8 ans. En ce qui concerne les mouvements internes (MIH), ils correspondent à des changements de poste ou de fonction dans l'entreprise sans qu'une promotion n'ait été déclarée.

D'autre part, comme il n'a pas été possible de déterminer l'aspect favorable ou défavorable des mobilités pour les salariés qui se sont installés à leur compte et inversement, nous laissons de côté ces transitions qui concernent environ 3 % des effectifs à chaque période.

Puis afin de transmettre une image plus précise de l'évolution des flux de mobilité au cours de ces deux décennies, il conviendra d'examiner la dimension de l'efficacité de la mobilité et la place qu'occupe la mobilité externe par rapport aux mouvements internes. L'efficacité désigne l'inscription du mouvement dans une logique de mobilité sociale et de carrière.

Ces deux dimensions sont appréhendées conjointement au travers d'une typologie de formes de mobilité en cinq postes (2<sup>ème</sup> partie du tableau 1) où l'orientation externe de la mobilité (ME) se distingue du mouvement interne à l'entreprise (MI) et où leur effet promotionnel et favorable à l'évolution de carrière (MEP, MIP) les distingue des mouvements plus horizontaux n'aboutissant ni à une promotion ni à un gain salarial (MEH, MIH). Le cinquième terme (IMO pour immobilité) dénombre les actifs n'ayant pas changé de poste entre les deux dates des intervalles de mesure. (Détails dans l'encadré 2).

La première partie du tableau 1 atteste clairement le bien-fondé de la partition proposée puisqu'à chaque période la part des mobiles externes dans les petites unités<sup>3</sup> représente plus de deux fois leur proportion dans les grandes entreprises. Ce rapport s'élève même légèrement sur les trois périodes du fait d'une baisse de la proportion des salariés candidats à la mobilité dans les grandes unités.

---

<sup>3</sup> Pour désigner ces entreprises de moins de 500 salariés, on parlera indifféremment de petites entreprises ou de PME.

Hormis le cas atypique de la seconde période où les passages en chômage sont plus nombreux pour les mobiles au départ des grandes firmes, le risque de chômage est plus aigu au départ des PME à la première comme à la dernière période.

L'inversion du risque constatée en seconde période a certainement correspondu aux restructurations des grandes entreprises au cours des années 1970, s'accompagnant de licenciements et d'incitations massives à la mobilité externe par l'entremise de stratégies de précarisation et d'extériorisation de la main-d'œuvre (Freyssinet 1982).

En ce qui a trait à la distribution des flux de mobilité parmi les salariés entre les deux bornes des intervalles de mesure, la seconde partie du tableau apporte des précisions sur les mécanismes de mobilité en œuvre selon la taille de l'unité.

De manière encore plus flagrante que la mobilité externe dans les petites unités, la mobilité interne apparaît comme un trait spécifique de la grande firme. Plus de 50 % de leurs salariés bénéficient d'une mobilité interne à chaque période contre seulement 17 à 21 % des salariés occupés dans les petites unités. De fait ces derniers sont en moyenne 1,3 fois plus immobiles que les premiers. La loyauté à l'employeur se trouve ainsi plus faiblement récompensée que dans les structures de taille supérieure.

En matière d'efficacité de la mobilité pour l'évolution de carrière – proportion de MEP et MIP – les salariés des grandes entreprises sont aussi systématiquement avantagés. C'est surtout en seconde période que cet effet est le plus sensible, puisque la baisse de 12 points de la mobilité externe promotionnelle dans les petites unités n'est compensée que par une hausse de 2,5 points de la mobilité interne promotionnelle.

Toutefois ce bénéfice relatif que procure la grande entreprise s'atténue dans les années 1980 puisque diminue à la fois la part des promotions internes et externes alors que les salariés des petites unités productives profitent de l'embellie du marché du travail pour y réaliser des mobilités favorables.

De manière générale, pour ce qui est de la mobilité externe, les salariés des petites entreprises apparaissent plus réactifs aux variations conjoncturelles de l'économie, que leurs collègues employés dans les grandes unités.

Si on se focalise sur les grandes entreprises, les données révèlent une tendance à un affaiblissement de la mobilité externe et à une baisse du dynamisme de la mobilité interne. En effet la part des bénéficiaires d'une promotion interne ne cesse de se réduire sur l'ensemble des deux décennies au profit de celle des immobiles et surtout de celle des travailleurs affectés par une mobilité interne horizontale (MIH).

Du strict point de vue de la mobilité interne, le rapport MIP / MIH reste néanmoins toujours plus favorable dans la grande entreprise que dans la PME, apportant du crédit à l'hypothèse selon laquelle la taille est une dimension importante à considérer parmi l'ensemble des conditions nécessaires à l'émergence d'un marché interne du travail.

Globalement de la fin des années 1960 jusqu'aux années 1980, ces chiffres donnent à voir l'accentuation des tensions du marché du travail qui se répercutent sur la dynamique de fonctionnement du marché externe comme sur celle des marchés internes.

Le développement de nouvelles exigences de flexibilité interne portant sur la polyvalence, l'aptitude des salariés à renouveler leurs compétences, a semble-t-il fondé l'essor de mobilités internes plus transversales, alternatives aux traditionnelles promotions.

Devant l'avantage incontestable pour l'évolution de carrière que procure l'appartenance à une grande entreprise, il est légitime de s'interroger sur les possibilités de passage entre ces différents types d'entreprise.

Période	1967 - 1974		1974 - 1981		1981 - 1989	
	< 500	≥ 500	< 500	≥ 500	< 500	≥ 500
Mobilité externe en % :	51,7	24,5	41,7	19,7	42,6	19,2
dont : touchés par le chômage	7	5,4	17,4	23,4	35,3	30
Part de l'effectif dans chaque type de firme	70,9	29,1	66,2	33,8	66,3	33,7
Répartition des flux de mobilité selon la taille :						
IMO	33,5	25,3	39,6	28,4	38,2	29,9
MIP	12,5	40,4	14,9	39,7	14,7	36,6
MEP	33,1	14,6	21,5	10,4	23,8	8,9
MEH	16,4	9,1	15,8	8,6	16,3	9
MIH	4,5	10,6	6,2	12,9	7	15,6
Ensemble	100	100	100	100	100	100

*Base* : Actifs occupés aux deux dates pour la première partie du tableau ; salariés aux deux dates pour la seconde partie.  
*Lecture* : 51,7 % des actifs occupés dans une petite entreprise en mars 1967 ont changé une fois au moins d'employeur avant mars 1974. Parmi les salariés de ces petites unités 33,1 % ont réalisé une mobilité externe promotionnelle (MEP) (Cf. encadré 2).

**Tableau 1** - Evolution de la distribution des flux de mobilité selon la taille des unités productives

Compte tenu des proportions respectives des salariés occupés dans une PME et dans une grande firme (ligne 3 du tableau 1), et de la faible proportion des mobiles au départ de ces dernières, l'ensemble des mobiles des petites unités ne pourrait pas, dans le meilleur des cas, trouver une embauche dans les unités de taille supérieure.

Il n'en demeure pas moins qu'il est possible de calculer un indicateur de fluidité parfaite pour lequel l'ensemble des places vacantes des grandes unités du fait des créations de postes ou des disponibilités induites par les départs seraient attribués aux travailleurs mobiles issus des PME. Dans cette optique, les mobiles au départ des grandes unités se retrouveraient tous dans les PME.

On arrive ainsi à un taux maximum de travailleurs qui peut, au cours de chacune des périodes étudiées, espérer accéder à une grande unité. Par simplicité, on peut qualifier ce pourcentage de taux de fluidité parfaite (TFP). Le rapport du taux effectif observé au TFP donne le coefficient de pénétration des salariés des petites entreprises dans les grandes unités (Tableau 2).

Périodes	1967-1974	1974-1981	1981-1989
Tx de fluidité parfaite (1)	33,3	34,7	21,1
Taux effectif (2)	23,1	20	17,6
Taux de pénétration [(2) / (1)] x 100	69	58	83

*Lecture* : 23,1 % des actifs salariés dans une PME en mars 1967 se retrouvent dans une grande firme en 1974. Au maximum, 33,3 % d'entre eux auraient pu y accéder.

**Tableau 2** - Taux de fluidité parfaite, taux effectif et taux de pénétration des mobiles en provenance des PME dans les grandes firmes à la date finale

La ligne 1 du tableau 2 exprime sans équivoque la dégradation de l'offre d'emplois dans les grandes unités.

Le taux de pénétration chute de plus de 10 points entre la première et la seconde période où l'on se souvient que la proportion des mobilités professionnellement réussies avait fortement baissé dans le même temps.

Il n'en est plus de même entre 1981 et 1989 où, en dépit du faible nombre de places vacantes expliquant un taux effectif plus réduit encore que par le passé, le taux de pénétration atteint 83 %.

Autrement dit, dans toute la mesure du possible, les mobilités des travailleurs des petites unités semblent de plus en plus tournées vers l'accès à une grande entreprise. Ce constat corrobore les résultats d'une étude plus spécifique portant sur la mobilité des jeunes en début de vie active (Bruand 1991). Cette mobilité était avant tout orientée vers l'accès à de grands établissements.

On peut d'ailleurs penser qu'un des motifs de l'intégration dans ces structures d'emploi soit l'espérance d'un gain salarial significatif ou d'une progression en matière de qualification.

En calculant des « Odds-ratios » ou « rapports de chances relatives » (Cf. Encadré 3), c'est justement ce qu'on cherche à appréhender.

Ce qu'on tente de mesurer par ces coefficients, c'est en fait la chance relative pour les salariés qui arrivent à intégrer une grande firme de réaliser une mobilité externe salarialement avantageuse plutôt qu'horizontale par rapport à cette même chance relative dans les petites unités (Tableau 3).

Pour les salariés des PME et à toutes les périodes, ces calculs mettent en lumière l'effet favorable de la grande unité sur la chance relative de connaître une mobilité promotionnelle. Par ailleurs la croissance de ce rapport indique que cet effet se renforce au cours de ces deux décennies. Dans cette optique, l'orientation des flux en faveur de la grande entreprise plus prononcée dans les années 1980, constatée dans le tableau 2, s'avère tout à fait rationnelle. Si on revient au tableau 1 (chiffres en gras), la probabilité plus grande pour ces salariés d'obtenir une promotion à l'issue de leur mobilité entre 1981 et 1989, comparée à la période antérieure, peut s'expliquer en partie par un meilleur taux de pénétration (Tableau 2) et un « Odds-ratio » plus favorable (Tableau 3) sur cette période.

Pour les salariés qui ont quitté une grande entreprise en début de période, l'attrait de la taille en matière d'évolution professionnelle suite à une mobilité externe disparaît au cours de la dernière décennie alors qu'il s'était accru entre les deux périodes précédentes. Ce retournement pose question relativement à la tendance affirmée pour les salariés des PME à mieux valoriser leur transition d'emploi dans les grandes unités.

Un tel écart sur la dernière période fait préjuger une disparité accrue des caractéristiques et ressources dont sont dotés les mobiles selon qu'ils quittent une structure d'emplois étroite ou vaste.

Ces résultats dans leur ensemble justifient amplement l'intérêt méthodologique que constitue un découpage entre firmes de grande taille d'un côté et petites et moyennes entreprises de l'autre, pour l'étude de la mobilité.

À ce titre, la structure des flux de mobilité exposée au tableau 1 suggère que la mobilité externe souvent étudiée en tant que telle gagnerait à être analysée à l'aune des opportunités de mobilité interne.

Plusieurs implications complémentaires peuvent d'autre part être formulées :

1. Les deux probabilités concurrentes de mobilité étant inversées dans les deux types de structures d'emplois distinguées, il est vraisemblable que les caractéristiques des mobiles externes ou leurs motivations soient aussi en partie différentes.

2. La restriction des vacances d'emploi entre 1981 et 1989 dans les grandes entreprises marque d'autre part la fermeture plus grande de ces entreprises aux recrutements externes que cela n'était le cas dans la décennie 1970. L'hypothèse d'une plus grande sélectivité à l'entrée est alors à envisager.

**Encadré 3 : Calcul du « Odds-Ratio » ou « rapport de chances relatives »**

Taille en 1974 ----->	≥ 500	< 500
Forme de mobilité :		
MEP	248 (n11)	762 (n12)
MEH	99 (n21)	392(n22)

Tableau de mobilité pour les 1501 salariés qui ont quitté une PME sur la période 67-74 et sont salariés en mars 1974.

$$L'« Odds-ratio », O.R = \frac{n11/n12}{n21/n22} = \frac{n11 \times n22}{n21 \times n12} = \frac{n11/n21}{n12/n22}, \text{ ici } O.R = 1,29.$$

C'est une mesure de l'association statistique entre les deux variables d'un tableau de contingence, indépendamment des marges. Tout l'intérêt pour ce qui nous occupe est donc de pouvoir obtenir une mesure fiable de l'association entre les variables considérées et de son évolution sur les trois périodes et ce indépendamment de la variation relative de la part des classes de variables étudiées.

Bien entendu, cette mesure du « O.R » ne donne pas une corrélation toutes choses égales par ailleurs. Des variables cachées peuvent, par exemple, simultanément influencer la chance de réussir sa mobilité et la chance d'être recruté dans une grande firme.

Si le ratio prend la valeur 1, il y a indépendance statistique entre la qualité de la mobilité et le fait de parvenir à intégrer tel type d'entreprise, c'est-à-dire que les chances relatives de réussite sont équivalentes dans les deux types d'entreprises examinées.

Du fait de la valeur de 1,29, il apparaît ici que la chance relative d'opérer une mobilité efficace est presque 30 % plus élevée quand celle-ci s'achève dans une grande entreprise.

« Odds-ratio »	1967-1974	1974-1981	1981-1989
Salariés des PME en ti :	1,29	1,31	1,60
Salariés des grandes entreprises en ti :	1,16	1,56	0,96

*Lecture :* Les salariés des PME ont 29 % de chances de plus de connaître une mobilité efficace quand ils arrivent à intégrer une grande firme que s'ils s'insèrent dans une PME.

*Tableau 3 :* Tableau des « Odds-ratio », pour les chances de réaliser une mobilité externe promotionnelle plutôt qu'horizontale dans les grandes entreprises relativement à ce même rapport dans les PME.

3. Malgré de moindres opportunités de promotion en interne, cette fermeture au marché, des grandes unités, s'explique conjointement par la sécurité d'emploi et les conditions de travail et de rémunération procurées et par un risque de chômage accru décourageant les projets de mobilité externe. Il se dégage ainsi un effet protection de la grande firme propre à susciter la convoitise des salariés moins bien traités des petites et moyennes entreprises.

Dans la perspective d'évaluer la pertinence de ces observations, on se consacre maintenant à l'examen des dimensions d'emploi et caractéristiques socio-démographiques qui influencent le processus de mobilité externe. C'est notamment la seconde implication avancée ci-dessus qui va orienter l'analyse.

## 2. Le processus de mobilité externe

La sortie d'emploi est ici considérée comme l'échéance d'un processus temporel stochastique. Dans ce cadre la statistique des modèles de durée est mobilisée. Une première étape d'estimation non paramétrique met en lumière la forme de la distribution du risque en fonction de l'ancienneté et son évolution au cours des trois périodes (voir encadré 4). Dans un second temps, l'utilisation d'un modèle paramétrique permet d'identifier l'impact propre de chacune des caractéristiques retenues en contrôlant les autres, et après spécification paramétrique du risque de base.

### Encadré 4 : Principes d'analyse des modèles de durée

À partir de Le Goff (1994) et Courgeau et Lelièvre (1989)

L'événement étudié est conçu comme la résultante d'un processus temporel aléatoire.

On spécifie alors le processus temporel que l'on veut décrire, ici la sortie de l'emploi vers le marché du travail, par une variable aléatoire  $T$ . On suppose homogène la population à partir de laquelle on va étudier l'occurrence de l'événement, pour que les durées observées manifestent bien le déroulement d'un même processus. Ceci revient à poser que chaque individu a au même moment, a priori la même chance de connaître l'événement étudié.

Différentes fonctions probabilistes définies ici dans le cas continu, vont nous aider à décrire la distribution de  $T$  :

$S(t) = p(T \geq t)$  est la fonction de survie et mesure la probabilité que l'échéance considérée arrive après la date  $t$  ou à cette date. Les individus dont la durée est censurée à droite interviennent dans ce calcul.

L'intensité d'occurrence de l'événement est donnée par la fonction de risque ou quotient instantané ou encore taux instantané de transition qui mesure l'évolution de l'intensité de survenue de l'événement au cours du temps, pour les individus qui n'ont pas encore connu l'événement.

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{p(t \leq T < t + \Delta t / T \geq t)}{\Delta t}$$

$h(t)$  représente une densité de probabilité conditionnelle. Le numérateur énonce la probabilité de connaître l'événement entre  $t$  et  $t + \Delta t$ , sachant qu'il ne s'est pas produit avant  $t$  ; il correspond à l'intensité non observée de connaître l'événement ce qui illustre bien la notion de risque. Intuitivement,  $h(t)$  rapporte le nombre d'individus qui ont vécu l'événement, au nombre d'individus potentiellement soumis à cet événement au même instant.

$$\text{d'où } h(t) = \frac{f(t)}{S(t)} \text{ où } f(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{p(t \leq T < t + \Delta t)}{\Delta t} \text{ est la fonction densité de probabilité de } T.$$

D'autre part comme  $S(t) = \int_0^t f(s) ds$ , on a :  $f(t) = -S'(t)$  d'où

$$h(t) = -S'(t) / S(t) = -d \text{ Log} S(t) / dt .$$

d'où  $H(t)$ , la primitive de  $h(t) = -\text{Log} S(t)$ .

$H(t)$  est particulière en ce qu'elle représente l'intensité cumulée d'occurrence de l'événement, c'est-à-dire la somme des quotients instantanés entre 0 et  $t$ . La valeur  $H(t)$  en chaque point correspond alors à l'estimateur du nombre d'échéances qui serait survenu s'il y avait eu constamment un individu soumis au risque. Remarquons ici que 0 ne renvoie pas à une même date pour tous les individus mais spécifie le début d'une durée, celle de l'emploi occupé à la borne inférieure des intervalles.

L'estimation des taux instantanés de transition se fait par maximisation de la vraisemblance, c'est-à-dire la probabilité d'observer effectivement les données recueillies.

Dans le cas général l'équation de vraisemblance s'écrit :

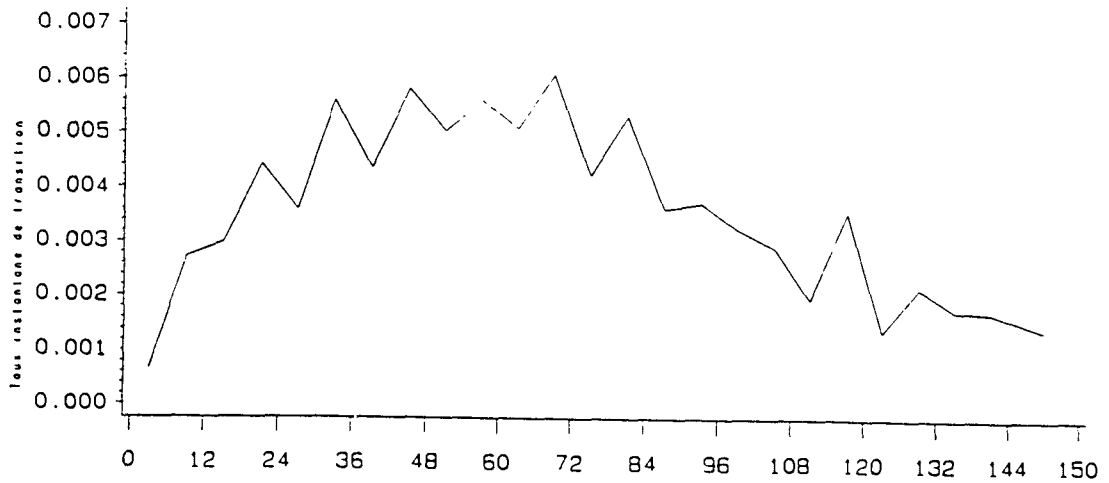
$$L = \prod_{i=1}^n f(t_i)^\alpha S(t_i)^{1-\alpha}$$

où  $\alpha = 0$  si la durée  $t_i$  est censurée et 1 sinon.

Les observations dont la durée est censurée à droite sont donc prises en compte dans l'estimation. C'est admissible si on suppose l'indépendance entre les échéances de l'événement étudié et la fin de l'observation, c'est-à-dire que l'on considère que les sorties d'observation se produisent à tout instant de façon indépendante des risques auxquels les individus sont soumis. Pour notre analyse, l'équation de vraisemblance est estimée par la méthode actuarielle.

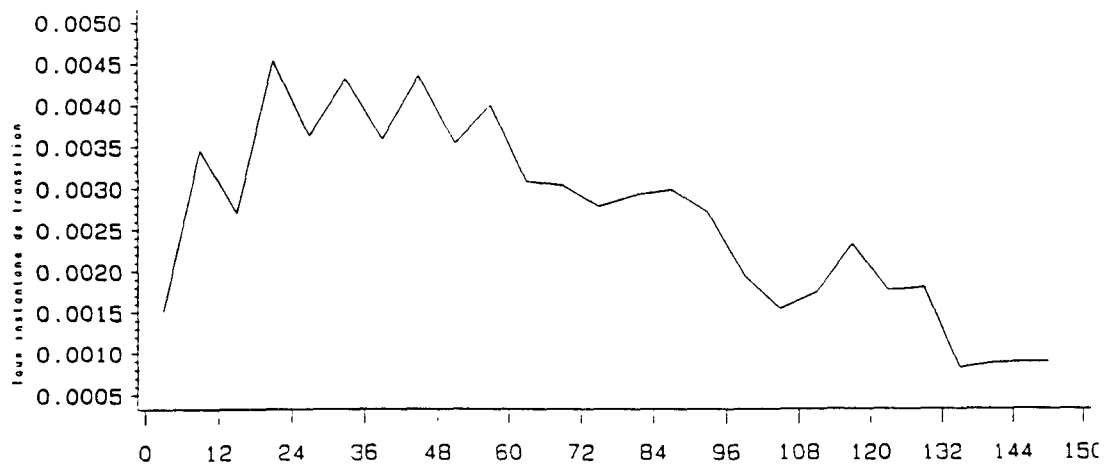
graphique 1 : 1967-1974

Quotient instantane de depart en fonction de l'anciennete dans l'emploi



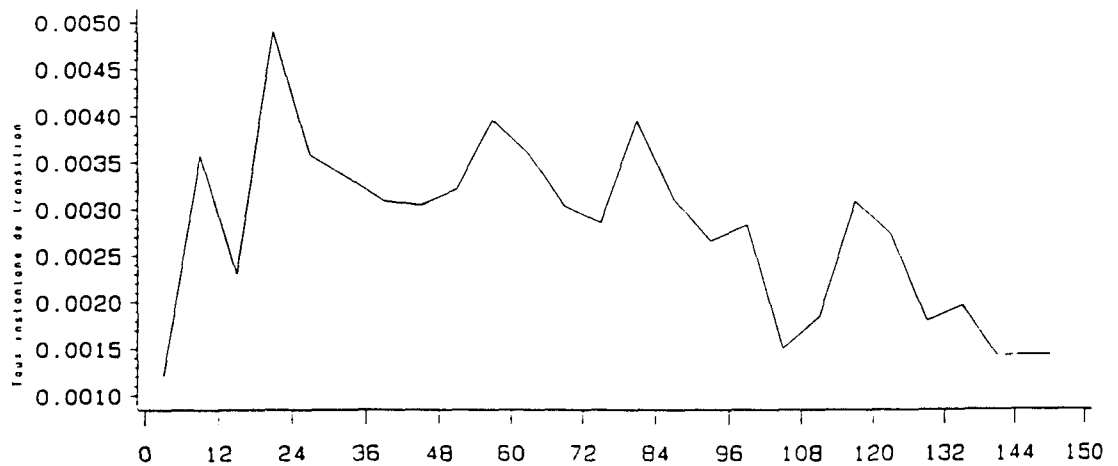
graphique 2 : 1974-1981

Quotient instantane de depart en fonction de l'anciennete dans l'emploi



graphique 3 : 1981-1989

Quotient instantane de depart en fonction de l'anciennete dans l'emploi



Anciennete avant mobilite, en mois

## 2.1. La modélisation des risques de transitions

Afin d'étudier le processus de mobilité externe, on va s'intéresser aux caractéristiques qui peuvent influencer la durée de séjour dans l'emploi avant transition. En l'occurrence c'est l'ancienneté d'emploi avant mobilité qui est modélisée ou encore l'intervalle temporel entre deux transitions.

Pour ce faire, on inclut dans l'analyse tous les individus actifs occupés en mars de l'année initiale de chaque intervalle et dont la date de début chez l'employeur est renseignée.

Ces individus sont ensuite divisés en deux groupes : ceux dont une mobilité externe intervient dans la fenêtre temporelle impartie à la mesure (7 ou 8 ans) et ceux dont la durée d'emploi est censurée, c'est-à-dire les actifs qui n'ont pas quitté l'employeur chez lequel ils travaillaient en début de période.

La méthodologie n'échappe pas à un phénomène de sélection endogène étant donné les dates à partir desquelles sont enregistrées les durées, fixées par l'enquête, mais le risque de biais d'échantillonnage apparaît plus limité que pour des durées de chômage. D'autre part c'est la comparaison des trois périodes qui nous intéresse en priorité, aussi le critère décisif est de fixer une spécification identique pour les trois périodes.

Un contrôle de l'ancienneté moyenne en mars de l'année initiale pour l'ensemble des mobiles à chaque période nous assure par ailleurs que l'évolution du risque de transition n'est pas dû à une forte variation des entrées en emploi selon l'échantillon considéré à chacune des périodes. L'ancienneté moyenne oscille effectivement entre 41,5 et 45 mois.

### 2.1.1. L'analyse non paramétrique

Le principe des méthodes non paramétriques d'estimation des quotients instantanés est que la grandeur du risque d'occurrence de l'événement étudié à un instant donné ne détermine en rien l'importance du risque aux instants suivants. D'autre part aucune hypothèse n'est posée a priori sur la distribution des événements au cours du temps ni sur les caractéristiques pouvant les influencer. Cette analyse permet donc une étude exploratoire des données et la mise en évidence éventuelle d'effets de seuil.

Les graphiques 1, 2 et 3, fournissent une représentation de la distribution des risques de transition en fonction de l'ancienneté dans l'emploi, à chacune des périodes. Avec les intervalles de six mois retenus pour la représentation graphique des quotients instantanés, l'hypothèse sous-jacente pose que le risque instantané de transition est constant sur la durée de cet intervalle (voir graphiques 1 à 3). Les points de la courbe correspondent aux milieux des intervalles de six mois.

On peut ainsi observer qu'au cours de chacune des périodes, le risque de transition croît assez rapidement pour atteindre un maximum et décroître plus lentement par la suite. Néanmoins entre la première période d'un côté, et la seconde ou troisième période de l'autre, on remarque un net rapprochement du risque modal de transition de l'entrée en emploi. C'est-à-dire qu'au lieu d'intervenir dans la seconde moitié de la sixième année d'ancienneté entre 1967 et 1974, il survient au bout de deux ans dans les deux périodes plus récentes.

Il se peut que la raison de ces départs précoces relève de la proportion croissante des effectifs qui subissent une mobilité involontaire ou forcée dans la fin des années 1970 et dans la dernière décennie. En vérité, si on extrait les actifs occupés ayant fait l'objet d'une telle mobilité, l'allure des distributions se révèle quasiment inchangée tout du moins en ce qui concerne les deux premières périodes.

Pour le graphique 3, de la décennie 1980, l'allure générale reste similaire, mais le pic situé en fin de première année disparaît presque complètement tandis que le second à 24 mois est légèrement moins prononcé tout en restant l'échéance modale du risque de transition. Le cas de ce premier sommet mis à part, correspondant effectivement en grande majorité à des sorties contraintes ou involontaires, on ne peut inférer de cette croissance des ruptures d'emploi forcées, l'accélération du risque modal de transition au cours des deux dernières périodes.

Il faudrait toutefois prendre en compte l'origine de la mobilité dans l'analyse. Aussi, et en raison des légères déformations du risque constatées et de l'ampleur des transitions d'emploi forcées



dès la fin des années 1970, le modèle sera réestimé sur des bases différentes pour ces deux dernières périodes.

Une analyse non paramétrique du risque de transition avec stratification sur la taille des unités de production (deux modalités) donne par ailleurs des courbes d'allures semblables, toujours en cloche, mais évidemment beaucoup plus applaties pour les grandes entreprises.

Du fait de l'allure non monotone des courbes de distribution du risque, c'est une spécification log-logistique qui a été retenue pour modéliser le risque de base dans l'analyse paramétrique. L'essai d'une spécification log-linéaire donne des résultats très proches et conforte la robustesse des coefficients estimés. L'intérêt de cette analyse réside dans la lecture de l'impact propre de chacun des facteurs explicatifs considérés tout en contrôlant l'influence des autres. Dans l'intention de rendre compte des caractéristiques qui peuvent influencer la mobilité dans son déroulement temporel, c'est un modèle à durée de vie accélérée qui est estimé. Dans ce type de modèle, les caractéristiques explicatives agissent de manière multiplicative sur la durée de séjour dans l'emploi. Les variables et indicatrices introduites dans le modèle vérifient pour la plupart l'hypothèse d'un modèle à durée de vie accélérée avec distribution log-logistique sous-jacente (voir encadré 5).

Dans le cadre de ce modèle, les coefficients négatifs dans les tableaux de résultats indiquent que les caractéristiques correspondantes diminuent la durée de séjour dans l'emploi ou accélèrent le risque de transition. Un paramètre positif signifie au contraire que la possession de la caractéristique prolonge la durée d'emploi ou recule l'occurrence du départ relativement aux actifs en référence, qui en sont privés.

#### 2.1.2. Les caractéristiques introduites dans le modèle (Détail au tableau 4)

D'après les enseignements de la première partie, les modèles à chaque période seront stratifiés selon la taille de l'entreprise dans laquelle évoluent les individus. Est conservée à cet effet la partition PME / Grandes entreprises articulée au seuil des 500 salariés.

- L'expérience professionnelle : répartie en trois classes, on s'attend à ce que les jeunes actifs de moins de cinq ans d'expérience professionnelle soient les plus enclin à la mobilité relativement à leurs collègues plus expérimentés.

- L'âge est introduit en tant que variable continue : là encore d'après les résultats de travaux empiriques, l'avancée en âge doit ralentir le risque de mobilité.

- Le niveau de diplôme : divisé en quatre modalités, l'effet respectivement des « non-diplômés », « des niveaux de formation III, II et I », des « niveaux IV » est évalué par rapport au fait d'avoir un niveau V ou Vbis, c'est-à-dire les titulaires d'un CAP/BEP ou BEPC.

- La catégorie socio-professionnelle occupée au début des intervalles : divisée en cinq modalités, on observera les impacts des caractéristiques « ONQ », « Professions intermédiaires », « Professions supérieures » relativement à la catégorie des ouvriers qualifiés en référence. La classe « Employés et indépendants » a seulement pour rôle de contrôler l'hétérogénéité des échantillons. Il en est de même pour l'indicatrice de statut, ces modalités ne vérifiant pas les hypothèses du modèle considéré pour l'analyse paramétrique.

- Le secteur : formé de deux catégories, cette caractéristique est issue d'un regroupement, à partir de la NAP15, des secteurs du commerce, des services marchands, des industries de biens de consommation et du BTP génie civil et agricole dans un segment qualifié d'« exposé ». Le segment « protégé » réunissant les autres secteurs de la NAP15. Il s'inspire en le simplifiant d'un découpage sectoriel effectué par Maurin (1991) et se fonde sur les thèses de la segmentation et leurs implications exprimant la position d'un secteur à l'égard des forces concurrentielles selon le mode de gestion de sa main-d'œuvre. En France, plusieurs études empiriques menées au début des années 1980<sup>4</sup> soutiennent la pertinence d'un tel découpage. Depuis lors, les travaux de Podevin (1990 et 1994) ou certaines études plus spécifiques comme celle de Eyraud, Jobert, Rozenblatt et Tallard (1988) confirment la pertinence de distinguer plusieurs formes typiques de gestion de la force de travail.

---

<sup>4</sup> Voir Eymard-Duvernay (1981) ou Grando (1983).

### Encadré 5

*L'analyse paramétrique :*

Cas d'un modèle à durée de vie accélérée avec quotient instantané de transition spécifié selon une loi log-logistique.

Dans ces conditions la fonction de risque s'écrit :

$$h(t) = \frac{\lambda \rho (\rho t)^{\lambda-1}}{1 + (\rho t)^\lambda}$$

$$S(t) = \frac{1}{1 + (\rho t)^\lambda} \text{ où } t \text{ est le temps}$$

Dans un modèle à vie accélérée, chaque caractéristique individuelle a un effet multiplicatif sur la durée de la situation observée donc ici sur la durée de séjour dans l'emploi avant mobilité.

La fonction de survie par rapport à  $z$  est du type :

$$S(t, z) = S_0(t \exp z\beta)$$

où  $z$  est le vecteur des caractéristiques et  $\beta$  le vecteur des coefficients correspondants.

Cette fonction devient :

$S(t, z) = [1 + (\rho t \exp z\beta)^\lambda]^{-1}$  dans le cas où  $S_0$  exprime la fonction de séjour d'une distribution log-logistique.

Il apparaît bien que les caractéristiques jouent de manière multiplicative sur la fonction de séjour.

Le quotient instantané dans un modèle à temps de sortie accéléré s'écrit :

$$h(t, z) = h_0(t \exp z\beta) \exp z\beta$$

Si  $h_0$ , le quotient sous-jacent aux valeurs nulles des caractéristiques est celui d'une distribution log-logistique, alors :

$$h(t; z) = \frac{\lambda \rho (\rho t \exp z\beta)^{\lambda-1} \exp z\beta}{1 + (\rho t \exp z\beta)^\lambda}$$

Le modèle en termes de variables aléatoires s'écrit alors  $Tz = T_0^c \exp(zb)$  où  $T_0$  est la durée de séjour pour les individus aux valeurs nulles des caractéristiques, le risque de base, et  $Tz$  la durée de séjour avant transition pour les possesseurs des caractéristiques  $z$ .

$$zb = z_1 b_1 + z_2 b_2 + \dots + z_i b_i$$

Estimée sous sa forme log-linéaire, l'équation devient :  $\text{Log}Tz = c \text{Log}T_0 + zb$ .

Si  $z_i = 1$  pour tout  $i$  alors  $b_i$  est la constante du modèle et  $c$  un paramètre d'échelle, tous deux à estimer.

Caractéristiques : Effectifs de référence --->	1967-1974 n=4850	1974-1981 n=5886	1981-1989 n=3776
<i>Expérience prof.*</i>			
- de 5 ans	25,2	22,1	14,9
5 à 13 ans exclus	37,4	41	53,3
13 ans et +	37,5	37	31,8
<i>Diplôme :*</i>			
sans	51	40	29,8
Niveau III et +	7,1	12,1	15,2
Niveau IV	7,9	10,1	11,4
Niveau V et V bis	34	37,9	43,6
<i>Fréquence de la mobilité passée :*</i>			
Très Mobiles	16,1	19	18,4
Moy. Mobiles	25,2	27,1	22,1
Peu Mobiles	58,7	53,9	59,5
Poste obtenu par promotion : *	10,9	12,7	15
Chômage dans les 7 dernières années :*	2,1	3,5	9,9
Emploi précaire :*	13,9	12,4	13,4
Sortie contrainte :	9,5	11,8	11,4
<i>Statut :*</i>			
Indépendant	6	6	4,9
Public	12,1	15	17,2
Privé	81,9	79	77,9
<i>Secteur :*</i>			
Exposé	46	44,8	43,8
Protégé	54	55,2	56,2
<i>Taille :*</i>			
- de 500	70,9	66,2	66,3
500 et +	29,1	33,8	33,7
<i>Catégorie socio-prof. :*</i>			
Employés + indépendants	19,3	17,8	18,3
Ouvriers non qualifiés	28,7	20,8	14,9
Professions intermédiaires	15	19	22,2
Professions supérieures	5,6	9,5	8,1
Ouvriers qualifiés	31,4	32,9	36,5

Lecture : 25,2 % de la population de référence à la première période, possède moins de 5 ans d'expérience professionnelle en 1967.

Tableau 4 - Proportion des effectifs possédant les caractéristiques utilisées dans le modèle (aux bornes inférieures des intervalles pour celles avec \*)

En conséquence, les salariés des secteurs exposés plus soumis à la concurrence du marché du travail, devraient afficher un risque de mobilité accéléré relativement à celui des travailleurs des secteurs protégés.

- Les modalités « emploi précaire » et « sortie contrainte » renvoient aux origines de la mobilité. Ces deux caractéristiques sont ici introduites de façon indépendante l'une de l'autre. Les détenteurs d'un emploi précaire en mars de l'année initiale ont pu faire l'objet d'une sortie contrainte d'emploi. D'autre part, cet emploi précaire a servi d'étape de sélection ou de période d'essai pour une partie d'entre eux se terminant dans ce cas, par l'accès à un emploi durable sans qu'il y ait eu mobilité externe.

L'ensemble des caractéristiques présentées ci-dessus informent sur la position du travailleur en début de période. Les trois autres facteurs introduits dans le modèle se rapportent à des caractéristiques afférant au cheminement professionnel antérieur de l'individu. Ils renseignent donc sur des attributs qui ont pu marquer le travailleur et pouvant participer à retarder ou au contraire à précipiter le risque de transition. Par leur présence, on évalue l'influence éventuelle de ces événements passés sur la stabilité dans l'emploi, indépendamment des caractéristiques actuelles du travailleur, définies en début de période.

- Le chômage : cette caractéristique renseigne sur l'expérience éventuelle d'un épisode de chômage dans les sept années précédant la situation des individus enregistrée au début des intervalles.

- La promotion : c'est une modalité du mode d'accès au poste détenu en début de période. Cette variable dichotomique prend donc la valeur 1 quand le travailleur a obtenu le poste occupé par promotion et 0 dans le cas contraire.

- L'indicateur de fréquence de la mobilité passée : il est destiné à appréhender l'effet différentiel sur la stabilité dans l'emploi de la mobilité antérieure. Plus précisément, c'est l'évolution éventuelle de l'impact du processus individuel de mobilité sur son devenir qu'il importe de repérer, à travers lui.

L'indicateur évoqué exprime le rapport du nombre de passages par le marché « externe » vécus par le travailleur avant la date initiale de l'intervalle étudié, à son expérience professionnelle à cette même date. Selon la valeur de ce rapport : « plus de 0,25 », « ]0,1;0,25] » ou « jusqu'à 0,1 », le travailleur est identifié respectivement comme très mobile (T.M), moyennement mobile (M.M) ou peu mobile (P.M).

C'est-à-dire que les plus mobiles sont définis par le ratio comme ayant effectué plus d'une mobilité inter-entreprise en 4 ans ou plus de deux mobilités en 8 ans, ou plus de trois en 12 ans..., la catégorie médiane jusqu'à deux mobilités en 8 ans et plus d'une mobilité en 10 ans..., les moins mobiles au plus une transition d'emploi en 10 ans...

Bien évidemment l'indicateur comporte des lacunes puisqu'il ne tient pas compte de la qualité des transitions réalisées et adopte implicitement une conception linéaire du temps ; c'est-à-dire que l'indicateur rend équivalents un individu qui a changé cinq fois d'entreprise en 20 ans (M.M) et un jeune actif ayant changé une fois d'entreprise en 4 ans (M.M). Cependant, la prise en compte de l'expérience et de l'âge dans le modèle atténue cet inconvénient.

Pour imparfait que soit cet indicateur, il permet néanmoins de cerner « la vitesse » du risque de transition des individus au regard de leur expérience de mobilité passée.

Le modèle estimé dont les résultats sont présentés dans le tableau 8, comprend l'ensemble de ces caractéristiques. À la suite des conclusions de l'analyse non paramétrique, dans une seconde étape, on réestime le modèle sur les deux dernières périodes en ne contrôlant pas le motif de sortie, modalités d'emploi précaire et de sortie contrainte exclues de l'ensemble des variables explicatives (Tableau 9). Dans un troisième temps, le tableau 10 fournit les résultats d'un modèle estimé à partir des populations n'incorporant que les actifs dont le départ fut choisi. Tous les salariés occupant un emploi précaire au début des intervalles ou ayant fait l'objet d'une sortie contrainte ont dans ce cas été écartés. C'est une manière de ne conserver que la partie la plus employable ou la plus stable de la main-d'œuvre relativement aux conditions d'embauche dont ils ont bénéficié.

## **2.2. Caractéristiques de la trajectoire passée et situation d'emploi en début de période**

Les indicatrices de fréquence de la mobilité passée et d'expérience du chômage vont ici être confrontées à la situation d'emploi occupée par l'individu au début de chaque période d'analyse.

La qualité de cette situation est appréhendée au regard de la taille de l'employeur et du secteur d'appartenance de l'emploi. La première partie a montré l'avantage conféré par la détention d'un poste dans une grande unité en matière de promotion et d'évolution de carrière. D'autre part a été soulignée la meilleure efficacité de la mobilité interne par rapport à la mobilité externe, plus risquée en termes de chômage et de déclassement. Aussi peut-on avancer que les secteurs à gestion internalisée de la main-d'œuvre doivent être plus propices à l'avancement salarial et à la progression professionnelle de leurs membres.

Par ailleurs on sait que taille de l'entreprise et secteur d'activité sont désignés comme les caractéristiques les plus pertinentes pour tenter de repérer une segmentation des emplois.

En croisant les deux variables binaires de taille et de secteur, on obtient un indicateur rudimentaire de segmentation où les unités de moins de 500 salariés à gestion externalisée (secteurs exposés) représentent un ensemble de positions qu'on suppose appartenir au segment secondaire

(SEG2), tandis que les autres combinaisons sont regroupées dans un ensemble d'emplois qualifiés de primaires (SEG1) parce que plus favorables que les premiers, au moins sur l'un des deux critères.

La variable de chômage « CHOM » rend compte de l'existence d'un épisode de chômage vécu dans les 7 années qui précèdent la période examinée. Son effet est apprécié relativement au groupe des individus qui l'ont évité « NCHOM ».

Les tableaux 5 et 6 donnent les rapports de chances relatives, pour les « très mobiles » (T.M) et « moyennement mobiles » (M.M) respectivement, par rapport aux moins mobiles (P.M), et pour les chômeurs récents (CHOM) par rapport aux autres d'occuper une situation professionnelle dans une grande unité plutôt que dans une PME (Tableau 5), et dans un secteur protégé plutôt qu'exposé (Tableau 6).

Enfin le tableau 7 donne les rapports de chances relatives, cette fois, de se situer dans l'environnement le plus défavorable (SEG2 / SEG1) pour les mêmes catégories relatives d'individus.

À l'aide de ces trois indicateurs se référant à la position d'emploi à la date initiale de chaque période, il s'agit donc dans l'immédiat d'apprécier les chances respectives d'appartenance à ces catégories d'emploi selon l'itinéraire antérieur de mobilité vécu par l'individu et son exposition au chômage dans un passé récent.

D'après la logique du processus de segmentation tel que conceptualisé dans les travaux de Piore et alii, les plus mobiles devraient manifester une plus grande propension à se retrouver dans des petites entreprises et plutôt dans le secteur exposé, ce que confirment clairement les tableaux 5, 6 et 7.

Pour les très mobiles, les chances relatives d'occuper un poste dans une firme de grande taille, se sont fortement amenuisées dans les années 1980, de même ils ont quasiment 50 % moins de chance que les stables d'occuper un emploi dans un secteur protégé en mars 1981. La détérioration des conditions d'accès aux postes des grandes firmes est moins régulière pour les travailleurs dont le cheminement a été ponctué d'au plus une mobilité pour quatre ans d'expérience professionnelle (M.M), relativement aux plus stables mais néanmoins significative si on compare mars 1974 et mars 1981. Du point de vue de leur insertion dans un des secteurs protégés, leur chance d'accès s'est par contre légèrement rapprochée de celle des moins mobiles si on a en référence le rapport de 1967.

En ce qui concerne l'accès des chômeurs à ces situations d'emploi privilégiées, la dégradation de leur chance relative d'accès par rapport à leurs collègues épargnés par le chômage, est encore plus flagrante. Jusqu'en 1967, un passage en chômage semble même faciliter l'accès à une grande unité. Le « Odds-ratio » baisse ensuite très fortement pour tomber à 0,53 en mars 1981. Par contre, du point de vue de l'emploi dans un secteur protégé, la chute du coefficient n'intervient qu'entre 1974 et 1981. À cette dernière date, leur chance relative d'être employé dans un secteur protégé n'est guère plus élevée que celle de travailler dans une firme de grande taille.

Globalement, c'est surtout entre mars 1974 et mars 1981 qu'on assiste à une baisse significative des coefficients et en conséquence à une croissance des écarts des chances relatives d'accès aux positions d'emploi les plus favorables, selon les antécédents des trajectoires professionnelles.

Ces conclusions se trouvent confortées par les résultats du tableau 7.

Les actifs qui ont changé fréquemment d'entreprise semblent drainés en priorité vers la zone des emplois définis comme secondaires. Pour ceux qui ont connu une étape de chômage ce n'est qu'à partir de 1981 que leur chance relative d'intégrer le segment secondaire est significativement plus élevée.

Par ailleurs, cette correspondance entre itinéraire passé de mobilité et qualité de la sphère d'emplois dans laquelle évolue l'individu se resserre entre 1974 et 1981, la baisse des coefficients dans les tableaux 5 et 6, et la hausse de ceux du tableau 7 en témoignent. Ce qui suggère en d'autres termes que la forme de la trajectoire professionnelle passée des actifs est davantage prédictive de leur situation à venir qu'elle ne l'était dans les années 1960.

Dans le contexte d'un marché du travail de plus en plus déséquilibré où l'offre prédomine en importance et en même temps où les marges de manœuvre étroites des firmes s'accompagnent d'exigences de qualité plus affirmées à l'embauche, il se peut qu'une mobilité passée fréquente soit assimilée à de l'instabilité et qu'une expérience de chômage stigmatise la capacité de travail du salarié l'orientant de façon inéluctable vers des emplois gérés en externe.

Odds-ratios	mars 1967	mars 1974	mars 1981
T.M / P.M	0,68	0,64	0,49
M.M / P.M	0,81	0,84	0,66
CHOM / NCHOM	1,26	0,72	0,53

*Lecture* : En mars 1967, les salariés appartenant à la catégorie T.M ont 32 % moins de chances que les P.M d'occuper un poste dans une grande firme – 500 salariés ou + – plutôt que dans une PME.

*Tableau 5* - « Odds-ratios » d'occuper un emploi dans une grande entreprise plutôt que dans une petite pour les catégories relatives en ligne

Odds-ratios	mars 1967	mars 1974	mars 1981
T.M / P.M	0,66	0,67	0,49
M.M / P.M	0,69	0,74	0,75
CHOM / NCHOM	0,88	0,92	0,61

*Lecture* : En mars 1981, les T.M ont quasiment 50 % moins de chance que les P.M d'occuper un poste dans un secteur protégé plutôt qu'exposé .

*Tableau 6* : « Odds-ratios » d'occuper un emploi dans un secteur protégé plutôt que dans un secteur exposé, pour les catégories relatives en ligne

Odds-ratios de SEG2 / SEG1	mars 1967	mars 1974	mars 1981
T.M / P.M	1,38	1,38	1,83
M.M / P.M	1,28	1,18	1,29
CHOM / NCHOM	0,96	0,99	1,71

*Lecture* : En mars 1967, les salariés de la catégorie T.M ont 38 % de chances de plus que les moins mobiles, d'appartenir plutôt au segment secondaire que primaire.

*Tableau 7* - « Odds-ratios » d'être employé dans le segment secondaire plutôt que primaire pour les catégories relatives en ligne

**Il ressort de cette analyse préliminaire que les actifs qui ont connu un nombre important de transitions d'emploi rapporté à leur expérience professionnelle où ont subi un passage en chômage, ont une probabilité plus grande que les autres de s'insérer dans des petites firmes et dans le secteur exposé.**

**Par ailleurs cet effet relatif s'est renforcé dans les années 1970, rendant compte dans une certaine mesure de la moindre efficacité des mobilités externes.**

### **2.3. Influence des caractéristiques du cheminement antérieur sur l'occurrence d'une mobilité**

Après avoir analysé la relation entre certaines caractéristiques de la trajectoire passée des individus et les chances relatives d'évoluer dans telle structure d'emplois, il reste à examiner si une fois insérés dans telle unité, l'influence des événements passés de la trajectoire persiste.

Ce qu'il nous importe d'évaluer maintenant, à caractéristiques de ressources et de situation d'emploi en début de période contrôlées, c'est en particulier l'impact éventuel du processus individuel antérieur de mobilité sur l'échéance d'une mobilité future. Certains travaux ont déjà mis en évidence « une accélération de la probabilité de transiter au fur et à mesure du cumul des transitions antérieures » en ce qui concerne les passages « emploi/non-emploi » et inversement (Bujold et Frechet (1992) dans le cas du Canada).

Les indicateurs de fréquence de la mobilité passée, d'expérience du chômage et de promotion introduits dans l'analyse paramétrique, seront à même de fournir les premiers éléments de réponse à cette interrogation. On explore par la même occasion, la question de savoir si l'effet éventuel de la trajectoire antérieure de mobilité sur l'occurrence d'une mobilité future se serait renforcé dans les années 1980.

Nous commençons auparavant par discuter l'effet de l'appartenance sectorielle de façon à contrôler l'argumentation développée en 2.2.

Les commentaires se rapportent aux résultats des tableaux 8, 9 et 10. Les impacts des autres caractéristiques ne seront pas interprétés ; à ce sujet, nous renvoyons à Dupray (1995).

La partition par taille trouve de nouveau sa justification empirique dans les fréquences comparées d'occurrence de sortie externe durant les intervalles considérés (Tableau 8). Tournant entre 20 et 25 % sur l'ensemble des trois périodes dans les grandes entreprises, la proportion varie de 43,6 % en seconde période à presque 53 % en première période dans le cas des sociétés comptant moins de 500 salariés.

#### **Les travailleurs des secteurs exposés sont plus soumis aux mobilités externes**

La variable regroupée secteur, autour d'une catégorie « secteurs exposés » par rapport aux « secteurs protégés » en référence, respecte dans tous les cas la prédiction d'un effet négatif sur la durée de séjour dans l'emploi.

Il convient de noter que la valeur du coefficient par rapport au groupe des secteurs protégés s'amplifie dans les grandes entreprises, où le mode de gestion de la main-d'œuvre, supposé principalement externalisé, ne peut être mis sur le compte du facteur dimensionnel. L'effet accéléré des transitions d'emploi dans cette catégorie de secteurs apparaît encore plus saillant si on ne retient que les mobilités choisies. Le mode de gestion externalisé incite donc les salariés à entreprendre eux-mêmes rapidement des mobilités. Il est aussi vraisemblable, que certains secteurs d'activité classés parmi le segment protégé recourent à des formes de flexibilité externe (emplois précaires, débauchage) entraînant des mobilités forcées pour une minorité de leurs salariés, contribuant à cette accentuation des coefficients dans le tableau 10.

#### **Influence des événements du cheminement antérieur sur la mobilité**

*La promotion ralentit les démissions mais l'expérience passée du chômage accélère le risque de transition*

Dans la mesure où la promotion est une marque de récompense de l'employeur à l'égard de la contribution du salarié, le fait d'en bénéficier doit sans doute retarder la décision de quitter son emploi. Et c'est en effet ce qui est observé à toutes les périodes dans les PME comme dans les grandes firmes. Pour les mobiles volontaires, l'aspect dissuasif de la promotion sur la transition est clairement plus élevé dans les petites unités que dans les grandes. Ce constat pourrait s'expliquer par

la discrétion relative des promotions dans les PME et consécutivement par la plus forte incitation à rester qu'elles suscitent.

L'expérience du chômage accélère l'occurrence de transition à toutes les périodes dans les petites et moyennes entreprises. L'effet n'est pas confirmé dans les plus grandes firmes jusqu'en 1981 puis il se vérifie dans la dernière décennie. Il faut noter que cet effet non significatif dans les périodes antérieures peut cacher une sélectivité plus forte à l'entrée des grandes entreprises à l'égard des salariés ayant éprouvé un épisode de chômage dans un passé récent, ce qui est le cas, on l'a montré, à la seconde période.

Périodes	1967 - 1974		1974 - 1981		1981 - 1989	
Taille :	< 500	≥ 500	< 500	≥ 500	< 500	≥ 500
Effectif	3072	1271	3454	1787	2177	1113
% des transitions <sup>o</sup>	52,9	24,3	43,6	20,4	48,5	21
Constante	3,871	5,405	4,622	6,946	4,75	4,333
<i>Exp. prof.</i>						
- de 5 ans	-0,536	-0,715*	-0,821	-1,048	-0,516	+ n.s
[5 à 13 [	- n.s	- n.s	+ n.s	- n.s	- n.s	0,515
13 et +	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Diplôme :</i>						
sans	- n.s	+ n.s	n.s	n.s	- n.s	- n.s
_ niveau III	-0,483	-1,404	- n.s	- n.s	-0,582	-0,634
niveau IV	+ n.s	-0,761	- n.s	+ n.s	-0,275*	- n.s
niveau V et Vbis	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Fréquence de la mobilité passée :</i>						
"T.M"	-1,180	-1,004	-1,392	-1,227	-1,36	-0,722
"M.M"	-0,678	- n.s	-0,752	-0,778	-0,56	-0,423*
"P.M"	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Poste sur promotion	1,037	1,666	1,264	0,0921	1,098	1,024
Chômage :	-0,591	-n.s	-0,352	-n.s	-0,308	-0,563*
Emploi précaire	- n.s	-0,722	-0,871	-1,277	-0,981	-1,499
Sortie contrainte	0,179*	-0,995	-0,467	-1,934	-1,441	-2,613
<i>Statut :</i>						
Indépendant	1,095		1,748		1,809	
Salarié du public	1,799	0,426*	1,799	0,519	1,412	1,115
Salarié du privé	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Secteurs exposés	-0,101*	-0,947	-0,562	-1,411	-0,423	-0,995
Sect. protégés	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>C.S.P. :</i>						
Empl.-indép.	+ n.s	+ n.s	+ n.s	-n.s	- n.s	- n.s
O.N.Q	-0,134*	-0,641	-0,328	-0,577	-0,252	+ n.s
P.I	+n.s	0,497*	+ n.s	+ n.s	-0,267	-0,505*
P.S	1,012	0,861*	+ n.s	- n.s	n.s	-1,159
O.Q	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Âge :	0,069	0,090	0,0736	0,0713	0,0722	0,126
Paramètre d'échelle	0,814	1,296	1,012	1,318	0,902	0,999
Log de la vraisemblance	-3821,91	-1066,05	-4092,72	-1308,23	-2633,35	-733,37

*Légende :* Coefficients tous significatifs au seuil d'erreur de 1 ou 5 % si non précisé. \* : significatif à 10 %. n.s : non significatif, toutefois le signe du coefficient est indiqué. ° : dans la durée de l'intervalle de mesure.

*Lecture :* un coefficient positif prolonge la durée d'emploi ou ralentit le risque de mobilité ; à l'inverse un coefficient négatif accélère le risque de transition et réduit la durée de séjour pour la caractéristique correspondante relativement à la modalité en référence.

**Tableau 8 - Analyse paramétrique : modèle stratifié par taille sur l'ensemble des actifs occupés au début des intervalles (modèle global)**



Période :	1974 - 1981		1981 - 1989	
Taille :	< 500	≥ 500	< 500	≥ 500
Effectif :	3454	1787	2177	1113
<i>Exp. professionnelle :</i>				
< 5 ans	-0,828	-1,188	-0,561	n.s
[ 5; 13 [	n.s	- n.s	- n.s	0,668
13 ans et +	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Diplôme :</i>				
sans	n.s	- n.s	- 0,187*	- 0,525
niveau III et +	- n.s	- n.s	- 0,618	- 0,671*
niveau IV	- n.s	n.s	- 0,272*	- n.s
niveau V et Vbis	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Fréquence de la mobilité passée :</i>				
"T.M"	-1,416	-1,121	- 1,499	- 0,792
"M.M"	-0,748	-0,734	- 0,540	- 0,635
"P.M"	ref.	ref.	ref.	ref.
Poste sur promotion	1,344	1,261	1,21	1,46
Exp. du chômage	- 0,415	- n.s	- 0,506	- 0,71
Secteurs exposés	-0,563	-1,641	- 0,498	-1,238
secteurs protégés	ref.	ref.	ref.	ref.
Indépendant	1,085		1,20	
Statut public	1,803	+ n.s	1,416	0,915
statut privé	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Catégorie socio-prof.:</i>				
Employé ou indépendant	n.s	- n.s	- n.s	+ n.s
Ouvrier non qualifié	-0,352	-0,688	- 0,375	+ n.s
Profession intermédiaire	+ n.s	+ n.s	- n.s	- n.s
Profession supérieure	+ n.s	- n.s	+ n.s	-1,203
Ouvrier qualifié	ref.	ref.	ref.	ref.
Âge :	0,0762	0,0734	0,0688	0,145
Paramètre d'échelle	1,027	1,418	0,989	1,214
Constante	4,474	6,78	4,721	3,557
Log de la vraisemblance	-4123,74	-1351,36	-2772,34	-822,09

*Légende :* Coefficients tous significatifs à 1 ou 5 % si non précisé. \* : significatif à 10 %.  
n.s : non significativement différent de 0 toutefois le signe du coefficient est indiqué le cas échéant.

*Tableau 9 - Estimation des paramètres, pour l'ensemble des mobiles sans contrôle de la raison du départ : modèle stratifié par taille pour les seconde et dernière périodes*

Au regard des seuls mobiles volontaires, seul persiste l'effet précipité de la transition dans les petites unités entre 1981 et 1989.

Pour expliquer cette absence d'impact dans les grandes entreprises, au moins deux interprétations sont a priori recevables :

- Pour la première, le chômage toucherait en priorité les actifs qui ont fait l'objet d'une mobilité contrainte ou involontaire et dans cette optique on pourrait penser que l'effet s'évanouit dès lors que ces catégories sont écartées de l'analyse, à l'exception des années récentes où le chômage a touché plus d'un tiers de l'ensemble des mobiles.

- La seconde voudrait que l'expérience du chômage provoque un effet différencié sur la probabilité de transiter à nouveau par le marché. Le handicap que fait supporter un épisode de chômage serait en d'autres termes beaucoup moins sensible pour les actifs ayant choisi de quitter leur employeur.

Un simple test de l'exposition au chômage des actifs selon l'origine de la mobilité accrédite sans ambiguïté la première interprétation. Dans les années 1980, l'exposition croissante au chômage des mobiles peut conduire à un effet déstabilisant du chômage et à des départs précipités lorsque la situation d'emploi est insatisfaisante, cas des petites unités. L'effet non significatif dans les grandes unités montre a contrario que chômage antérieur, détention d'un emploi précaire ou sortie contrainte sont étroitement associés, ce qui ressort de la lecture du tableau 9, où les coefficients sont négatifs et significativement plus élevés en valeur absolue que dans le tableau 8.

Période :	1974 - 1981		1981 - 1989	
Taille :	< 500	≥ 500	< 500	≥ 500
Effectif :	2491	1533	1594	947
<i>Exp. professionnelle :</i>				
< 5 ans	-0,762	-1,082	-0,675	+ n.s
[ 5; 13 [	+ n.s	- n.s	-0,208	0,911
13 ans et +	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Diplôme :</i>				
sans	+ n.s	- n.s	- n.s	- n.s
niveau III et +	-0,477	- n.s	-0,807	-1,004
niveau IV	- n.s	n.s	-0,374*	- n.s
niveau V et Vbis	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Fréquence de la mobilité passée :</i>				
"T.M"	-1,368	-1,350	-1,561	-0,985
"M.M"	-0,635	-0,812	-0,670	- n.s
"P.M"	ref.	ref.	ref.	ref.
Poste sur promotion	1,415	1,152	1,494	1,078
Exp. du chômage	+ n.s	- n.s	-0,361	- n.s
Secteurs exposés	-0,751	-1,566	-0,655	-1,500
secteurs protégés	ref.	ref.	ref.	ref.
Statut public	2,082	0,720	1,779	1,547
statut privé	ref.	ref.	ref.	ref.
<i>Catégorie socio-prof.:</i>				
Employé ou indépendant	0,427	+ n.s	+ n.s	- n.s
Ouvrier non qualifié	-0,320	-0,665	-0,299	0,942*
Profession intermédiaire	0,348	+ n.s	-0,274	- n.s
Profession supérieure	0,585	- n.s	- n.s	-1,468
Ouvrier qualifié	ref.	ref.	ref.	ref.
Âge :	0,08	0,092	0,0735	0,191
Paramètre d'échelle	1,062	1,470	1,051	1,220
Log de la vraisemblance	-2979,31	-1013,24	-1830,80	-508,91

Légende : Coefficients tous significatifs à 1 ou 5 % si non précisé. \* : significatif à 10 %. n.s : non significatif, toutefois le signe du coefficient est indiqué le cas échéant.

Tableau 10 - Estimation des paramètres, pour l'ensemble des mobiles « volontaires » : modèle stratifié par taille pour les seconde et dernière périodes

### *L'impact de la mobilité passée sur le risque de transition se renforce*

On cherche ici à appréhender dans quelle mesure une mobilité passée fréquente est plus préjudiciable à l'occupation durable d'un emploi qu'une relative stabilité antérieure et le cas échéant si cette influence s'est accentuée.

Pour la catégorie des « très mobiles », l'effet accélérateur sur le risque de transition relativement aux moins mobiles est significatif à toutes les périodes mais systématiquement plus fort dans les PME que dans les grandes entreprises (Tableau 8).

Il en est de même, mais à un moindre degré, pour la catégorie médiane M.M relativement aux moins mobiles, et ce à toutes les périodes.

De la fin des années 1960 à la fin des années 1970, la majoration des coefficients atteste bien que l'exercice de mobilités répétées accélère encore la chance d'en réaliser une à brève échéance et pénalise la stabilité de l'emploi futur.

Cependant à la dernière période et dans les grandes firmes, le coefficient est deux fois moins élevé que dans les entreprises de taille inférieure et a considérablement diminué par rapport à la période antérieure.

Il semble donc qu'une fois entrés dans une grande entreprise, les anciennement mobiles soient moins tentés de quitter rapidement cet emploi, relativement aux peu mobiles, que dans les PME. L'aspect refuge de la grande entreprise sur la dernière décennie s'exprime là aussi, et ce à travers la baisse du coefficient de cet indicateur.

Si on s'en tient aux mobiles volontaires, il apparaît que la valeur des coefficients s'est élevée dans les grandes firmes à la seconde période et quelle que soit la taille après 1981 (par rapport aux résultats du tableau 8), pour les plus mobiles toujours relativement aux plus stables. Ceci démontre un effet amplifié de cette caractéristique de la trajectoire passée, sur la célérité de la mobilité.

Par comparaison aux modèles intégrant l'ensemble des mobiles, la différence des coefficients dans le modèle du tableau 10 laisse présager que les actifs des grandes entreprises dont la mobilité fut volontaire ont plutôt connu une échéance de mobilité accélérée relativement à celle de l'ensemble des mobiles. Les chiffres du tableau 9 en attestent puisque les coefficients sont moins forts qu'au tableau 10 bien qu'incorporant l'effet accéléré des transitions de actifs qui subissent une sortie d'emploi contrainte (fin de contrat ou licenciement).

L'écart persistant entre 1981 et 1989 de la hauteur du coefficient des « très mobiles » selon la taille, quelle que soit la population de référence, confirme la vertu protectrice à l'égard du chômage et des incertitudes du marché dont semble parée la grande entreprise.

Pour les PME, l'effet de récurrence de la mobilité s'accroît encore par rapport à la période antérieure (Tableau 10), fournissant un argument supplémentaire en faveur de l'idée que les décisions de mobilité y sont liées à l'insuffisance des possibilités d'évolution de carrière.

Ainsi, parallèlement à une probabilité de durée de séjour plus élevée dans les grandes entreprises que dans les PME dans les années 1980, on assiste dans les petites unités à un renforcement de l'impact d'une intense mobilité passée sur l'échéance du risque d'occurrence d'une nouvelle mobilité<sup>5</sup>.

Cet effet s'interprète comme une dépendance accrue des trajectoires professionnelles futures vis-à-vis de la mobilité passée. À cet égard, cet aspect de l'histoire professionnelle du salarié serait davantage prédictif de la nature et de l'orientation des changements d'emploi opérés par la suite dans le cours de son cheminement. En relation avec les nouvelles exigences de flexibilité des firmes quant aux capacités d'autonomie, d'initiative et de polyvalence réclamées des salariés, c'est la reconnaissance du pouvoir informationnel du cheminement professionnel à l'égard de la conduite du travailleur, qui expliquerait ce resserrement des conditions de la mobilité et indissociablement de l'évolution de carrière, avec l'itinéraire professionnel passé.

**En résumé une fréquente mobilité d'emploi constitue une caractéristique du cheminement professionnel qui à la fois semble compromettre l'accès aux situations d'emploi les plus avantageuses et à la fois rend plus fragile en termes de durée la situation professionnelle obtenue. Seule l'intégration dans une grande unité au cours de la dernière décennie est en mesure de rompre cette logique de mobilité récurrente.**

## Conclusion

Les principaux résultats de cette étude articulés aux hypothèses posées en introduction convergent pour suggérer une interprétation des mécanismes de mobilité sur le marché du travail et de leur évolution en termes d'inégalité : inégalité au sens où l'efficacité de la mobilité et l'évolution de carrière dépendent en partie de la taille de son employeur, et inégalité entre les cheminements d'emplois puisque l'avenir professionnel semble de moins en moins laisser place à la remise en cause de la forme de sa trajectoire passée.

Revenons brièvement sur les éléments dégagés tout au long de cette étude, nous permettant de proposer cette lecture.

La première partie a clairement mis en évidence l'aspect structurant de la taille de l'entreprise dans laquelle évolue le travailleur, sur la nature et l'efficacité de sa mobilité.

Si, au départ des PME, l'orientation des mobilités externes vers des grandes firmes est apparue de plus en plus rentable au cours des trois périodes étudiées, l'immobilité croissante des salariés de ces dernières tend à raréfier cette possibilité. Même si le contexte macroéconomique est sans doute à

---

<sup>5</sup> Un travail récent de Farber (1994) sur données américaines aboutit à une conclusion similaire.

l'origine de la moindre efficacité – en matière de vitesse et de qualité – des ajustements à l'œuvre sur le marché du travail dans les années 1980, il se trouve relayé par cette immobilité croissante des travailleurs des grandes firmes (Tableau 2).

L'importance de la taille de l'entreprise dans laquelle s'insère le salarié à l'entrée sur le marché du travail s'en trouve accrue.

Plus attractifs, les postes situés dans les grandes firmes et les secteurs à statut se révèlent aussi de plus en plus sélectifs. À partir de la seconde moitié des années 1970, les antécédents de mobilité et de chômage des actifs semblent retentir négativement sur la probabilité d'accès à ces situations et sur leur chance d'y demeurer durablement. À cet égard, le rapprochement entre discontinuité de l'itinéraire passé et discontinuité future que laisse présager l'échéance accélérée de leur prochaine mobilité en est le symptôme le plus manifeste.

L'augmentation des contraintes productives, associée à une offre de travail pléthorique, est vraisemblablement à l'origine de cette sélectivité plus prononcée à l'égard des actifs dont la discontinuité des parcours laisse planer le doute quant à leur compétence ou plus simplement leur aptitude au travail.

Pour comprendre le schéma de mobilité externe fréquente surtout présent dans les petites unités, au mécanisme de sélectivité initié par les firmes s'ajoute le choix des travailleurs, cherchant à intégrer des espaces d'emplois capables de leur offrir tout à la fois sécurité d'emploi et filières qualifiantes assorties de formation et de promotion. Une taille importante en constitue alors une condition décisive.

Aussi, dans la décennie 1980, les actifs aux cheminements les plus discontinus, à l'expérience professionnelle encore peu abondante et dont la formation initiale ne dépasse pas le niveau IV, une fois intégrés dans une grande unité, sont-ils peu incités à la quitter (Tableau 10).

Sur la dernière période, cette disparité en matière de mobilité externe et d'intégration dans les grandes unités, nouvelle par son importance, témoigne de l'influence majeure qu'exerce la structure d'emplois sur les conditions de stabilité, de progression de carrière et de mobilité efficace des travailleurs.

**Arnaud Dupray**  
LEST / CNRS  
35 avenue Jules Ferry  
13 626 Aix cedex  
Tél : 42 37 85 00  
Fax:42 26 79 37

## Bibliographie

- Althausen R. P. et Kalleberg A. L. 1981 « Firms, occupations and the structure of labor markets : a conceptuel analysis », chapitre 5 de Berg I. (ed), *Sociological perspectives on labor markets*, Academic Press, New-York, p.119-149.
- Barron J.M. Black A.D., Lowenstein M.A. 1987 « Employer size : The implications for search, training, capital investment, starting wages and wage growth » *Journal of Labor Economics* vol.5, n°1, pp 76-89.
- Béret P. 1986 « Les évolutions des systèmes de mobilité dans la crise et les stratégies des offreurs de travail » *Travail et emploi*, n°28, pp 57-68.
- Berger S, Piore M.J. 1980 « *Dualism and discontinuity in industrial societies* », Cambridge University press.
- Bruand F. 1991 « La mobilité des jeunes en début de vie active : des petits aux grands établissements », *Céreq Bref*, mars, n°63.
- Cézard M. Heller J.L. 1988 « Les formes traditionnelles d'emploi salarié déclinent », *Économie et Statistique*, n°215, novembre .
- Chenu A. 1992 « Itinéraires socioprofessionnels et mobilité sectorielle » pp114-141 dans Coutrot L., Dubar C. dir. 1992 "*Cheminements professionnels et mobilités sociales*", Paris, Céreq, La documentation Française.
- Courgeau D. Lelièvre E. 1989 « *Analyse démographique des biographies* », Ed. de l'INED, 268 p.
- D'Iribarne A. Silvestre J.J. 1987 « Formation des actifs et compétitivité des entreprises : Recherche d'une trajectoire de sortie de crise », *Formation-emploi*, n°17, pp 75-88.
- Doeringer P.B., Piore M.J. 1971 « *Internal labor markets and manpower analysis* », Lexington Massachussets, DC Heath and Co.214 p.
- Dupray A. 1993 « Une approche de la segmentation du marché du travail par l'analyse des mobilités en longue période », communication aux XIIIèmes journées d'économie sociale, Nantes les 16 et 17 septembre, 26 p.
- Dupray A. 1995 « La mobilité professionnelle de 1967 à 1989 : des flux plus diversifiés et plus inégalement partagés », article soumis à *Économie et Statistique*.
- Eustache D.1986 « Individualisation des salaires et flexibilité », *Travail et Emploi*, n° 29, pp 17-42
- Eymard-Duvernay F. 1981 « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et Statistique*, n°138 pp 49-68.
- Eyraud F., Jobert A., Rosenblatt P., Tallard M. 1988 « Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales », *Travail et Emploi*, pp 64-78.
- Farber H.S. 1994 « The analysis of interfirm mobility » *Journal of Labor Economics*, vol.12, n°4, pp 554-593.
- Fréchet G. Bujold J. 1992 « *Les transitions sur le marché du travail* », Institut québécois de recherche sur la culture, rapport soumis à Statistique Canada.
- Freyssinet J. 1982 « *Politiques d'emploi des grands groupes Français* », Presses universitaires de Grenoble.
- Garen J.E 1985 « Worker Herogeneity, Job screening and Firm size », *Journal of Political Economy*, vol.93, n°4, pp 715-739.
- Germé J.F. 1981 « Instabilité, précarité et transformation de l'emploi », *Critique de l'économie politique*, avril-juin.
- Goux D. 1991 « Coup de frein sur les carrières », *Économie et Statistique*, n°249, décembre, pp 75-87.

- Grando J.M. 1983 « *Industrie et gestion de la main-d'œuvre* », F.E n°1, pp 19-36.
- INSEE-Résultats 1991 « Les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 50 salariés ou plus, Années 1984 à 1990 », n°24-26, octobre.
- Kalleberg A.L., Wallace M., Althausen P., 1981 « Economic segmentation, worker power and income inequality », *American Journal of Sociology*, vol.87, n°3; pp 651-683.
- Laulhe D. 1990 « La mobilité de la main-d'œuvre : l'empreinte de la crise », *Données sociales*, INSEE.
- Le Goff J.M. 1994 « Pratique de l'analyse démographique des biographies sur SAS », Document de travail Céreq.
- Maurin E. 1991 « La rigidité des carrières entretient les déséquilibres du marché du travail », *Économie et Statistique*, n°249; pp 88-100.
- Perrot A. 1992 « *Les nouvelles théories du marché du travail* », Coll.Repères La Découverte.
- Plassard M., Tahar G. 1990 « Théorie du salaire d'efficience et disparités non compensatrices : évaluation à partir de l'enquête F.Q.P », *Économie et Prévision*, n°92-93, 1/2.
- Pineau C. 1985 « Les attitudes face au travail : Une analyse en termes d'âge et de génération », dans Kessler D. et Masson A. (dir.) "*Cycle de vie et générations*", Economica.
- Podevin G. 1990 « Mobilité interne, promotion et renouvellement de la main-d'œuvre », *Travail et emploi*, n°46.
- Podevin G. 1994 « Le renouvellement des emplois : recruter ou promouvoir », *Céreq-Bref*, n°96, mars.
- Pohl R. Soleilhavoup J. 1981 « Entrée des jeunes et mobilité des moins jeunes », *Économie et statistique*, n° 134, pp 85-107.
- Stolzenberg R.M 1978 « Bringing the boss back in : Employer size, employee schooling and socioeconomic achievement », *American Sociological Review*, vol.43, pp 813-828.
- Tolbert C., Horan P.M., Beck E. M. 1980 « The structure of economic segmentation : A dual economy approach », *American Journal of Sociology*, vol.85, n°5, pp 1095-1116.
- Weiss A., Landau H.J. 1984 « Wages, hiring standards and firm size », *J.L.E.*, vol.2, n°4, pp 477-499.



# Articulation entre les enquêtes longitudinales et les enquêtes transversales pour un dispositif régional d'enquête

Arnaud du Crest

Les financeurs publics, Conseil Régional, Direction du Travail, Délégation à la Formation Professionnelle, AFPA... ont besoin d'un appareil de suivi à court terme de l'insertion des stagiaires de formation continue et des élèves de formation initiale, leur permettant de réguler l'offre de formation. Ils réalisent donc des enquêtes transversales à court terme, pour apprécier la situation des stagiaires 3, 6 ou 7 mois après la formation. Nous présentons ci-dessous l'appareil d'enquête des Pays de la Loire, et un début d'analyse de l'articulation entre les enquêtes régionales transversales et longitudinales. On entendra ici par « transversales » des enquêtes réalisées une seule fois après une formation (en général moins d'un an après), et par « longitudinales » des enquêtes comportant deux interrogations d'une même population à trois ans d'intervalle, sachant que l'on pourrait réserver ce terme à la description des parcours selon des calendriers par exemple trimestriels (enquêtes Céreq).

## 1. Enquêtes transversales

On dispose dans la région de 3 enquêtes transversales annuelles réalisées par le Rectorat, le Céreq, l'ONISEP (IVA), l'AFPA pour ses stagiaires, le CNASEA pour le programme du Conseil Régional (PRF), soit au total environ 18 000 questionnaires traités chaque année.

Ces enquêtes annuelles sont complétées d'enquêtes ponctuelles par dispositif (CFI, PAQUE, Contrats de qualification, apprentissage), par branche (agriculture, santé, culture, bâtiment), par thème (reprises d'emploi) ou par zone, représentant au total 16 000 questionnaires traités entre 1976 et 1994. Ces données ponctuelles sont intéressantes mais difficiles à utiliser, nous limiterons donc notre analyse aux enquêtes annuelles.

### 1.1. Mesure de l'insertion ou de la conjoncture

Les données des trois enquêtes transversales montrent que le taux d'emploi, formations en alternance incluses pour l'enquête IVA, mesuré à 3, 6 ou 7 mois après la sortie, varie sensiblement dans le même sens que la conjoncture : il augmente de 1988 à 1991, puis diminue à partir de cette date.

### 1.2. Des concepts dépendants des opérateurs

Les résultats des enquêtes dépendent des définitions utilisées, par exemple pour l'emploi, selon qu'il s'agit de l'emploi classique (CDI à temps plein), précaire (CDD, intérim), comprenant la formation en alternance, voire les Contrats emploi-solidarité.

Selon la configuration de l'emploi retenue, le taux d'insertion varie de 20 à 60 % pour les sortants du système éducatif (IVA), de 40 à 85 % pour les niveaux V de l'AFPA. Nous employons ici le terme d'insertion par facilité. S'agit-il d'un concept ? Les avis sont partagés ; pour Serge Paugam il



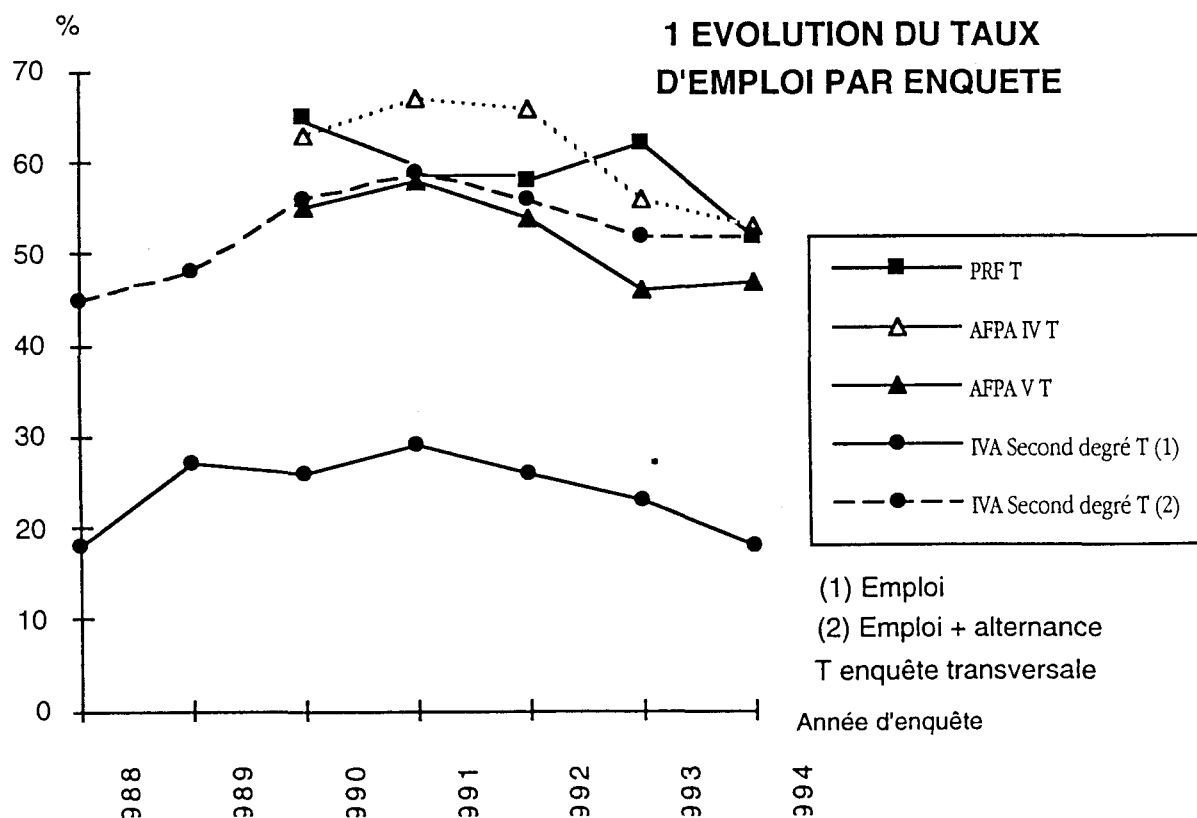
s'agit d'une « prénotation »<sup>1</sup>, pour Pierre Cam il n'y a plus de point d'insertion<sup>2</sup>. On considérera qu'il s'agit d'un moyen<sup>3</sup> pour favoriser l'intégration, et qu'elle n'est donc pas mesurable.

#### De PAQUE au CIF : 12 à 90 % d'emploi

La comparaison des 15 enquêtes disponibles montre bien cette hétérogénéité. L'emploi est assuré à 90 % pour les stagiaires en contrat de qualification dans le secteur santé social (ce sont en fait des pré-embauches) ou pour les stagiaires en CIF (Congé individuel de formation). L'emploi n'est sans doute pas un élément d'évaluation suffisant à lui seul pour les élèves sortant du système scolaire (une majorité poursuit sa formation en alternance sous contrat de travail) ou pour les stagiaires PAQUE (Préparation active à la qualification et à l'emploi).

Selon que l'on prend l'emploi au sens strict, ou que l'on considère que l'insertion recouvre emploi, alternance et mesures, l'ordre du taux de résultats n'est pas du tout le même. Trois types de dispositifs apparaissent :

- ceux pour lesquels l'emploi est principal (contrats de qualification, congés individuels, AFPA),
- ceux pour lesquels la poursuite de formation est importante (PAQUE, CFI, AFR et les bac + 2),
- ceux pour lesquels les mesures pour l'emploi et/ou la formation en alternance sont majoritaires ou importantes : sortants de formation initiale.



<sup>1</sup> Paugam S., *La société française et ses pauvres*, Paris, PUF, 1993, p. 15, cité dans *Cohésion sociale et emploi*, JL La Ville et B. Eme, DDB 1994.

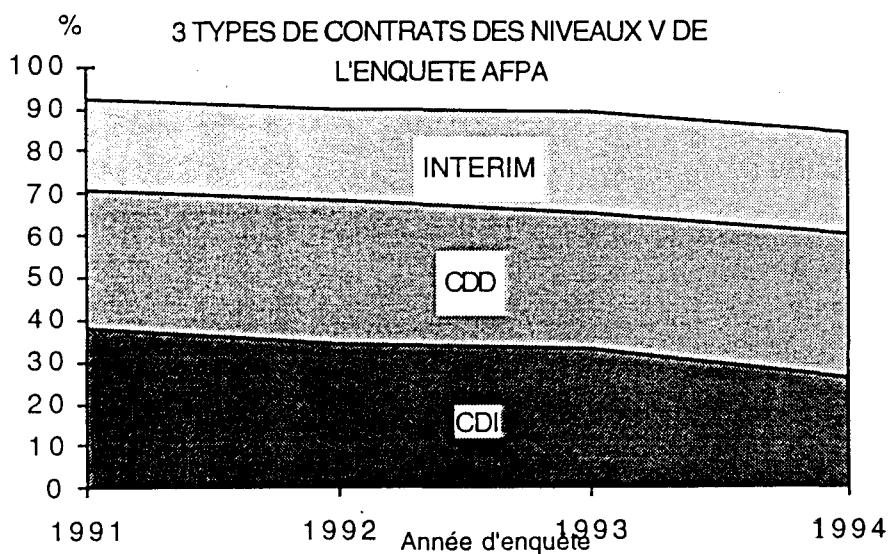
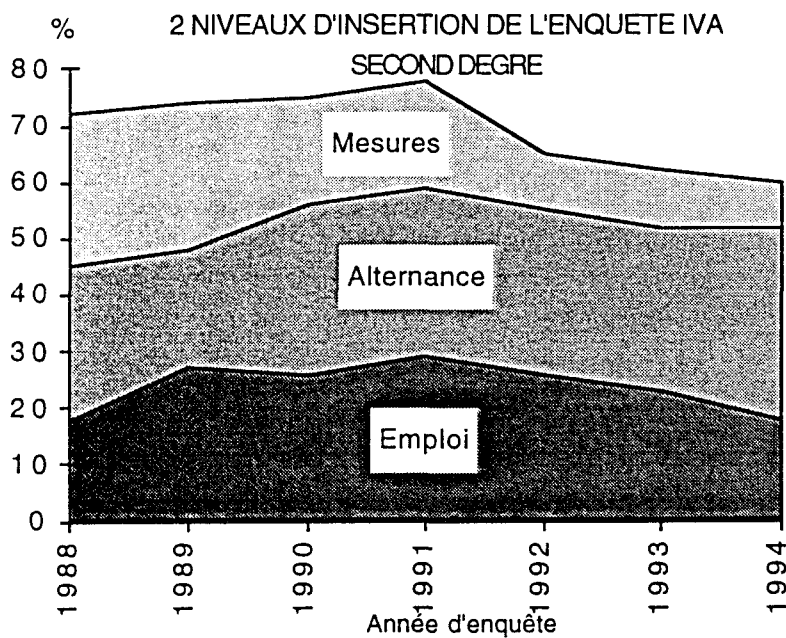
<sup>2</sup> Cam P., *Des enquêtes d'insertion aux enquêtes de cheminement*, Critiques sociales, Janvier 1994.

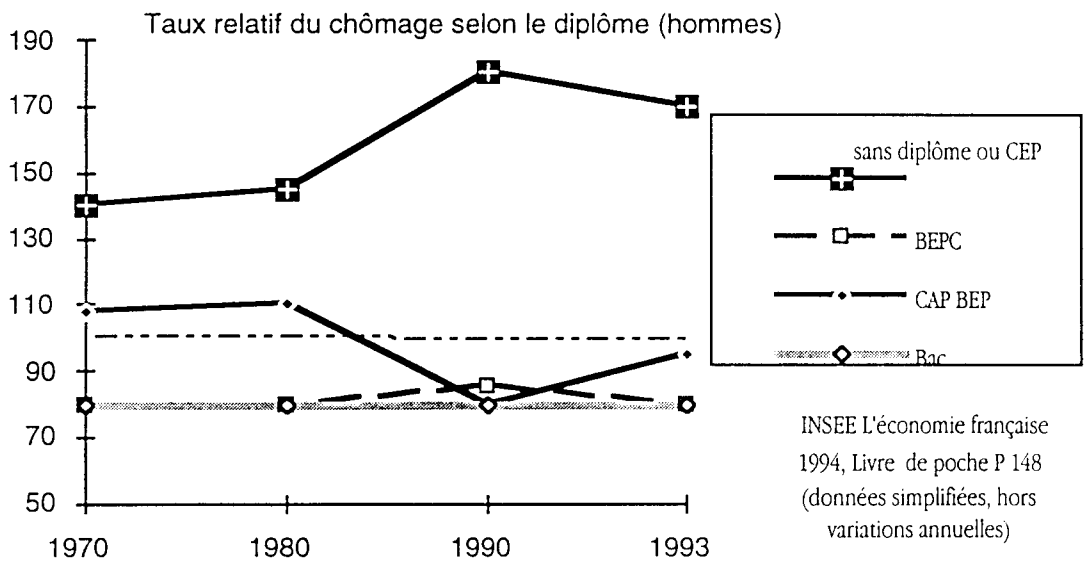
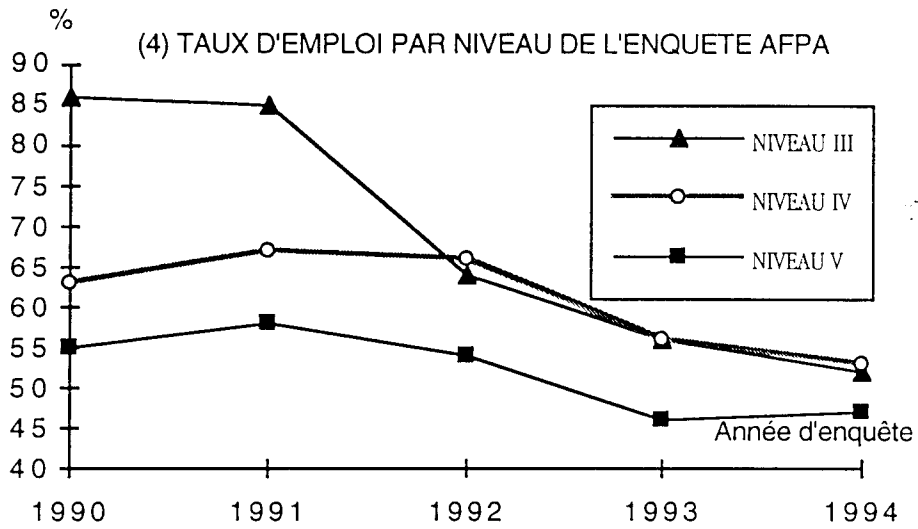
<sup>3</sup> *L'insertion des adolescents en difficulté*, Rapport d'évaluation, Commissariat général au plan, Paris, Documentation française, 1993, p. 66.

### 1.3. Mesurer les niveaux ?

L'écart des taux d'insertion par niveau, encore important en 1990, tend à se réduire selon les résultats de l'AFPA. Selon les résultats de l'INSEE l'écart diplômé/non-diplômé est plus important que l'écart des niveaux.

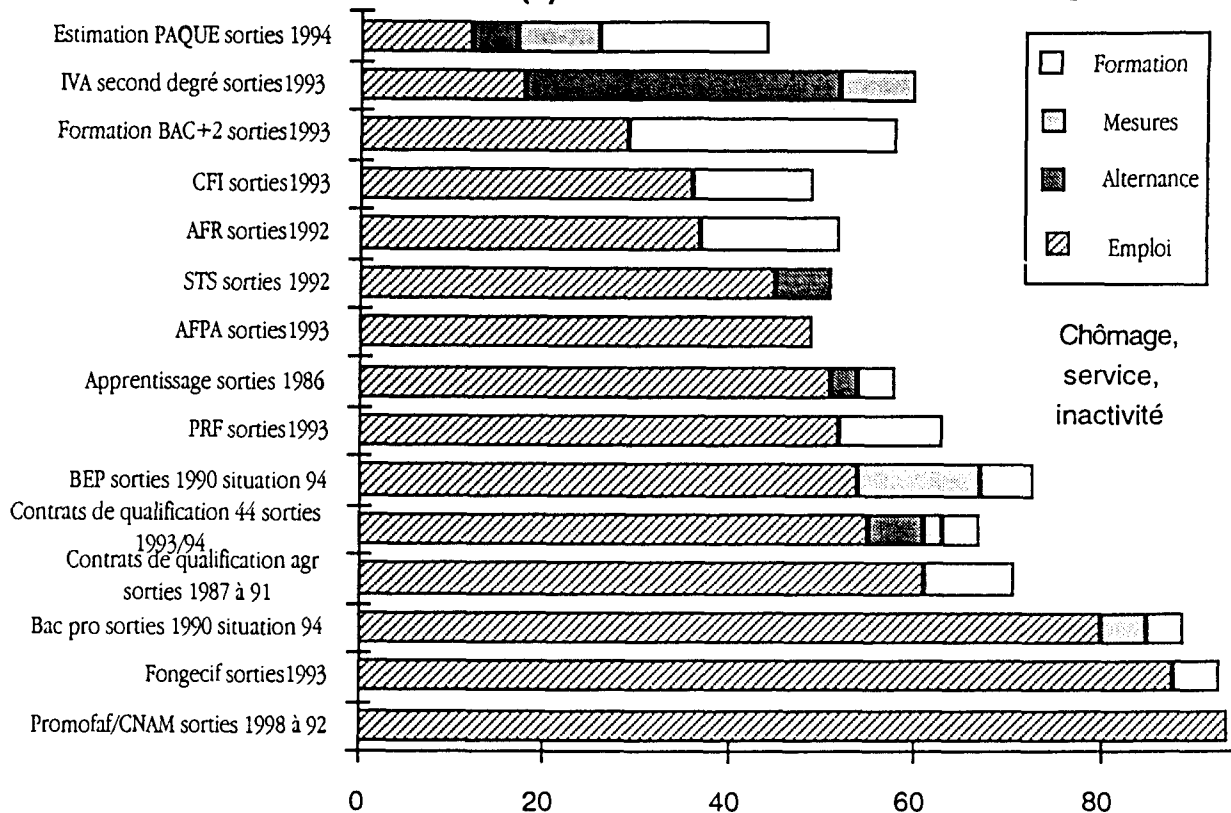
Il serait important d'analyser l'évolution ultérieure, non seulement par niveaux – on sait que les bac pro se placent mieux que les BEP, non par un effet formation mais par un effet classement – mais aussi par diplôme (avec ou sans diplôme, quel que soit le niveau). En effet les résultats des enquêtes de l'Éducation nationale ne distinguent pas, au sein des niveaux, les diplômés des non-diplômés pour les niveaux V et IV (par contre à partir du niveau III le niveau correspond au diplôme, mais les enquêtes sont là beaucoup moins développées). Cet effet de nomenclature masque donc l'effet éventuel du diplôme.





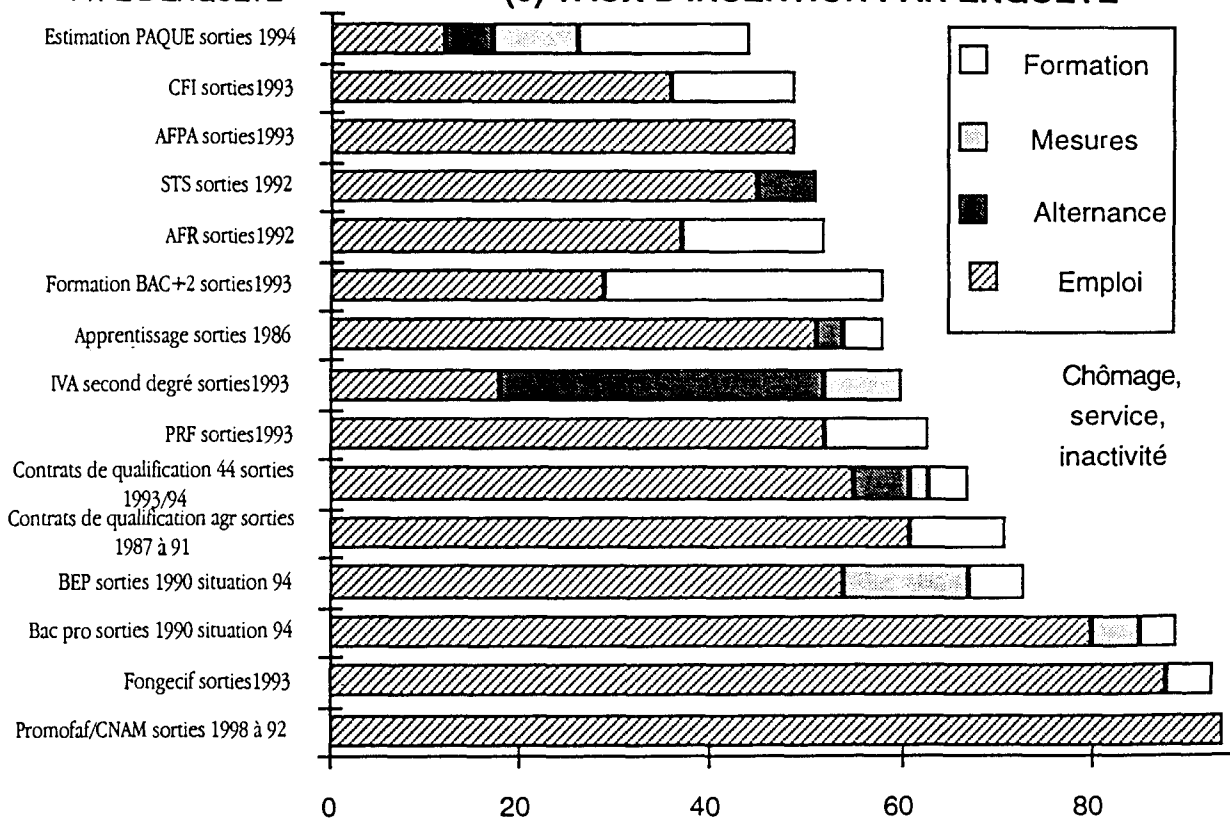
TYPE D'ENQUETE

(5) TAUX D'EMPLOI PAR ENQUETE



TYPE D'ENQUETE

(6) TAUX D'INSERTION PAR ENQUETE



## 2. Enquêtes longitudinales

Les informations des enquêtes transversales sont partielles, une insertion à court terme n'implique pas nécessairement une insertion à moyen terme, et ce taux est contingent par rapport à la conjoncture de l'emploi. Les enquêtes de cheminement peuvent permettre de comprendre les mécanismes d'insertion. Les enquêtes du Céreq définissant des typologies de parcours<sup>4</sup> seraient intéressantes à utiliser au niveau régional, soit pour évaluer une formation, si l'on considère que le critère de qualité de la formation est principal, soit pour redéfinir le dispositif, si l'on prend en compte les critères d'évolution de l'environnement et de variabilité individuelle des élèves ou stagiaires.

Ces typologies (de l'exclusion forte à l'emploi stable) sont basées sur le statut juridique de l'emploi et sur l'analyse des successions emploi/chômage, elles ne prennent donc pas en compte la stratégie des jeunes par rapport à l'emploi dit précaire, un même itinéraire pouvant traduire, à la limite, soit un processus d'exclusion, soit un processus d'intégration, comme le montre l'étude qualitative du CRA Céreq<sup>5</sup>.

Une première enquête longitudinale a été réalisée dans la région des Pays de la Loire en 1994 par le Céreq et l'ONISEP, avec l'appui de l'OREF, sur le devenir des bac pro et des BEP sortis en 1990<sup>6</sup>. La comparaison des taux d'emploi de cette enquête avec ceux des enquêtes transversales se fera sur les niveaux d'une part, sur les spécialités d'autre part.

### 2.1. Analyse par niveaux

La comparaison pour les sortants de BEP montre, en première analyse, un écart croissant entre les résultats des enquêtes transversales et l'évolution du taux d'emploi de ceux qui sont sortis en 1990 qui, heureusement, s'améliore avec le temps, l'écart passant de 0 à 33 %. Si l'on compare avec le taux transversal emploi + alternance, l'écart final se réduit à 12 % : la moitié de l'écart précédent correspond à l'absorption dans le temps de la période en alternance. Si l'on compare enfin avec le taux d'emploi des niveaux V de l'AFPA, qui sont supposés avoir déjà travaillé, l'écart se réduit à 3 %.

La comparaison des sortants de niveau IV montre un écart également croissant dans le temps, égal en 1994 à 56 % pour le bac pro, 28 % pour les formations AFPA.

### 2.2. Comparaison par filières

La comparaison des formations industrielles montre comme pour la comparaison par niveaux des évolutions opposées entre l'évolution du taux d'emploi transversal, qui se dégrade à partir de 1991, et le taux longitudinal qui s'améliore, qu'il soit mesuré globalement ou sur les seuls CDI.

La dégradation du taux d'emploi à la sortie entre 1991 et 1994 peut donc masquer une insertion différée, mais on ne peut l'assurer, la dégradation porte peut-être également sur le devenir des sortants ?

La comparaison des taux d'emploi dans les formations tertiaires montre une amélioration du taux d'emploi la première année, mais ensuite une phase stable, c'est-à-dire moins de dégradation que le taux d'emploi annuel transversal. Il n'y a pas d'amélioration au-delà d'un an, ce qui signifierait que l'on s'insère rapidement ou que l'on ne s'insère pas.

La répartition des jeunes ayant conclu un CDI, dans l'enquête longitudinale du Céreq, montrerait également que l'insertion stable (supposée ici conclue par un CDI, ce qui n'est pas toujours le cas) serait d'autant plus importante qu'elle est précoce. Sur les 50 % de jeunes ayant

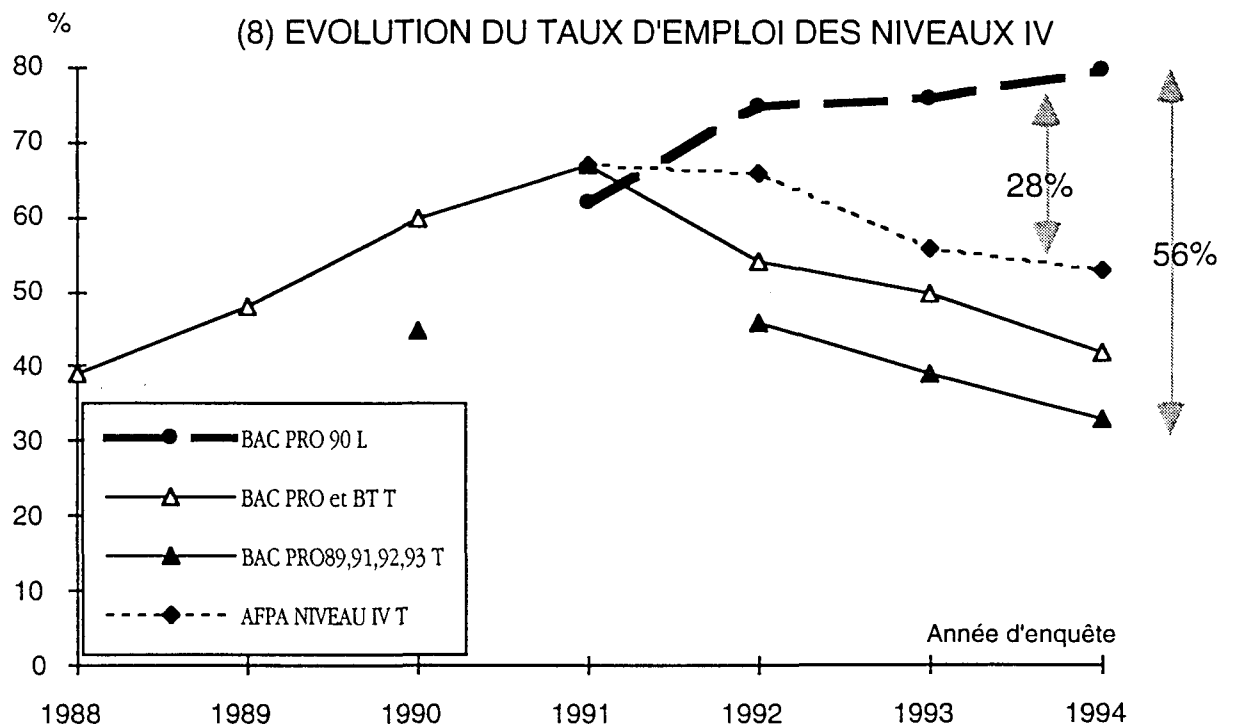
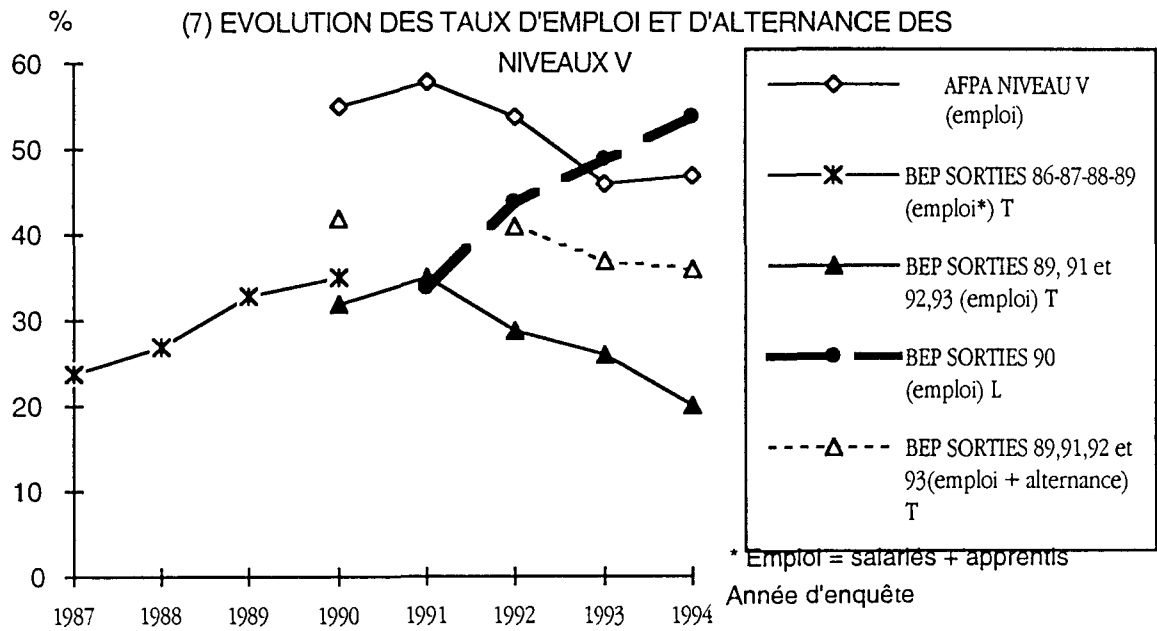
---

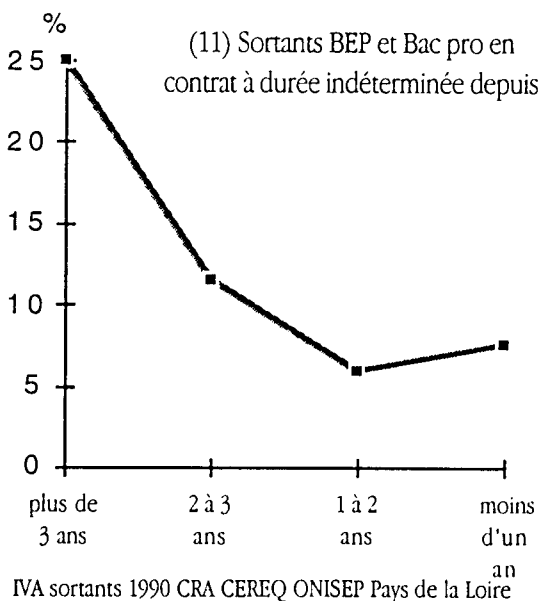
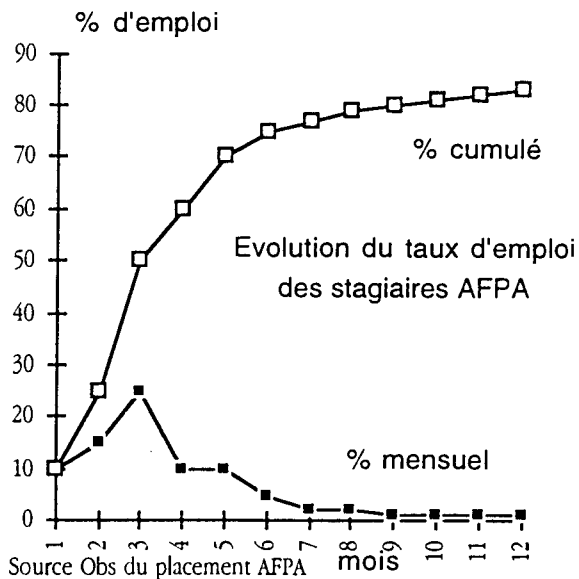
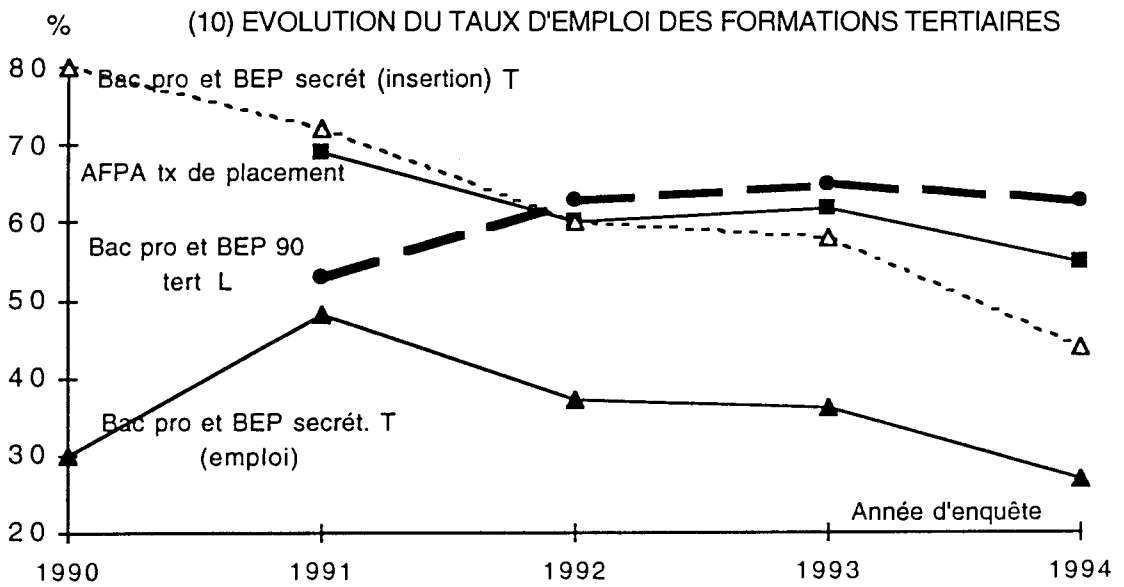
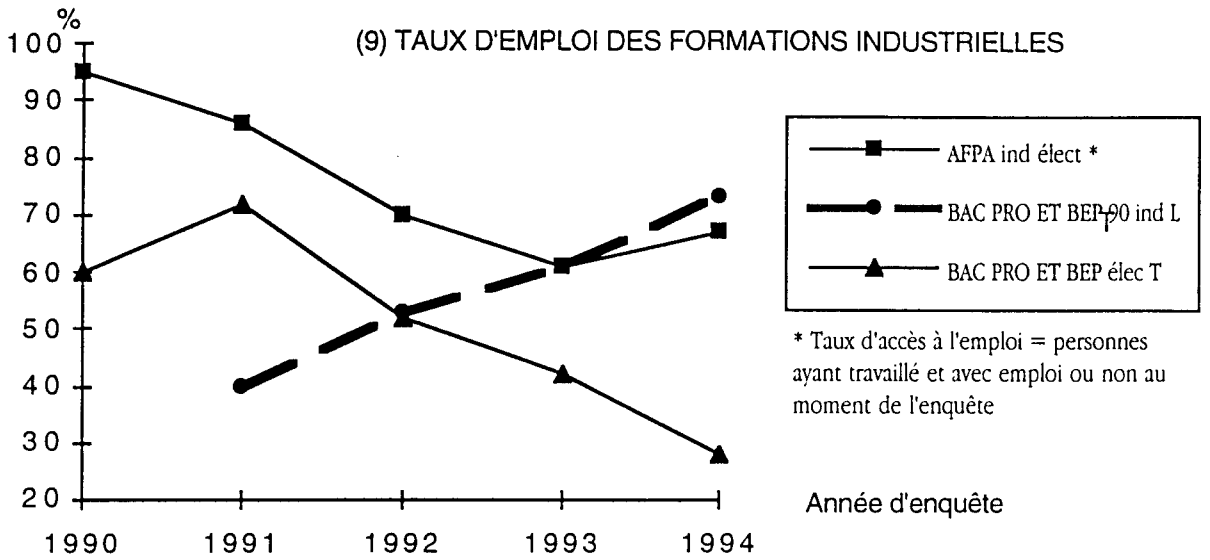
<sup>4</sup> L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire, Céreq, Documents n° 91, p. 81.

<sup>5</sup> Dubernet A.C., Vogt C., Desfontaines H., *Les contrats précaires en questions*, CRA Céreq Pays de la Loire, juin 1995.

<sup>6</sup> Cam P., Duciel C., Gosseume-Enjalbert V., *BEP ou Bac pro, quelle insertion professionnelle ?* ONISEP CRA Céreq, avril 1995.

conclu un CDI trois ans après leur sortie, la moitié l'ont signé dans l'année de leur sortie, 75 % à la fin de la deuxième année après la sortie.





Le mode d'interrogation de l'AFPA est basé sur le constat d'un rendement rapidement décroissant, justifiant pour eux une enquête à six mois.

### 2.3. Mesure des écarts

La mesure des écarts entre les enquêtes transversales et longitudinales est donc le résultat de deux évolutions, celle des sortants de l'année n d'une part, dont on constate qu'ils améliorent leur situation, et celle des sortants des années suivantes, dont la situation de départ se dégrade avec la conjoncture.

La comparaison de ces écarts montre un écart croissant régulièrement pour le BEP et le Bac pro (taux d'emploi), un écart important la première année, puis faiblement croissant pour la filière tertiaire.

Le taux d'insertion dépend en partie de l'utilisation des mesures pour l'emploi, en particulier au niveau du BEP, et l'impact de ces mesures dépend lui-même plus de la politique nationale que du temps. La comparaison de l'utilisation des mesures par les sortants IVA du second degré et dans l'enquête longitudinale des sortants du BEP 90 montre une évolution de même forme avec une chute de dix points pour l'utilisation des mesures pour l'emploi, mais décalée d'un an, due à la réorientation des mesures pour l'emploi vers les publics adultes à partir de 1992.

### 3. Un système unique ou pluraliste ?

Les régions ont toutes besoin d'un instrument de suivi, voire d'évaluation des formations mises en place, et cette demande augmente avec la délégation de compétence initiée par la Loi quinquennale sur l'emploi. Ce système doit pouvoir articuler à la fois :

- le besoin de suivi à court terme, pour la régulation courte,
- l'analyse à moyen terme, pour la structuration, l'architecture des dispositifs,
- les objectifs
  - d'éducation des dispositifs de formation initiale professionnelle et technologique, pour lesquels l'emploi n'est pas premier (IVA),
  - d'emploi à court terme de la formation professionnelle continue qualifiante (AFPA, PRF),
  - d'intégration sociale de la formation continue non qualifiante (exemple CFI, PAQUE),

ce qui correspond globalement aux trois types de dispositifs définis précédemment à partir des taux de résultats.

Un dispositif unique d'enquête peut-il répondre à toutes ces questions ? Sans doute pas, mais par contre la confrontation mise en forme des enquêtes réalisées par chacun des partenaires régionaux peut être intéressante à condition de mettre en place un langage commun, à la fois sur :

- les concepts : emploi (CDI, CDD, intérim), alternance (contrats de qualification et d'apprentissage), mesures (CES, CFI, AFR, SIFE), formation, situation stable/précaire,
- les délais d'interrogation (nombre de mois pour les enquêtes transversales, nombre d'années pour les enquêtes de cheminement),

et de définir un mode d'articulation<sup>7</sup> entre les enquêtes transversales et les enquêtes de cheminement, en particulier sur les catégories de temps (moment d'entrée, temps passé sur le marché du travail, époque du déroulement de carrière<sup>8</sup>).

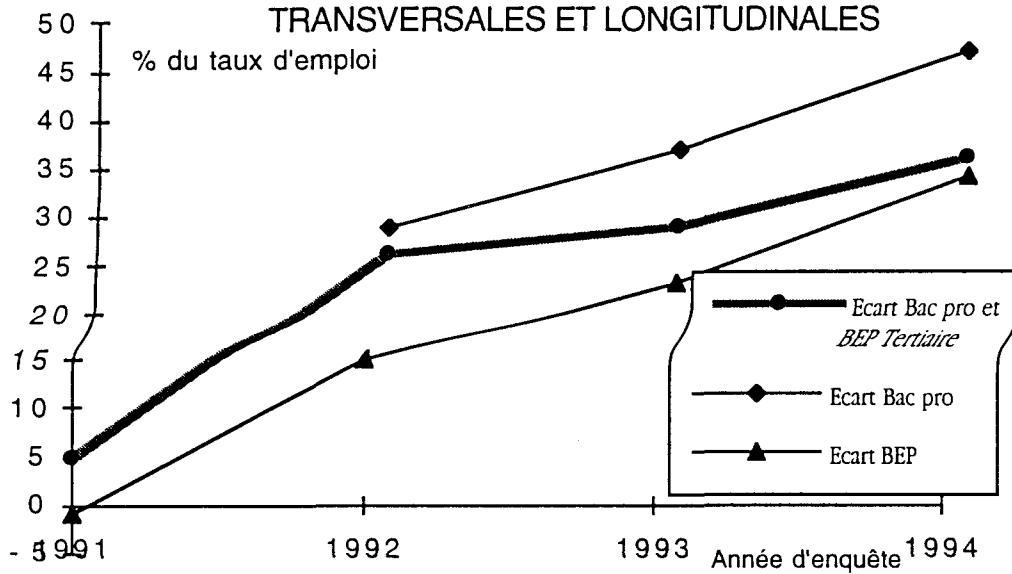
---

<sup>7</sup> Boudier A., Cadet J.-P., Demazière D., Évaluer les effets des dispositifs d'insertion, Marseille, Céreq documents n° 98, septembre 1994.

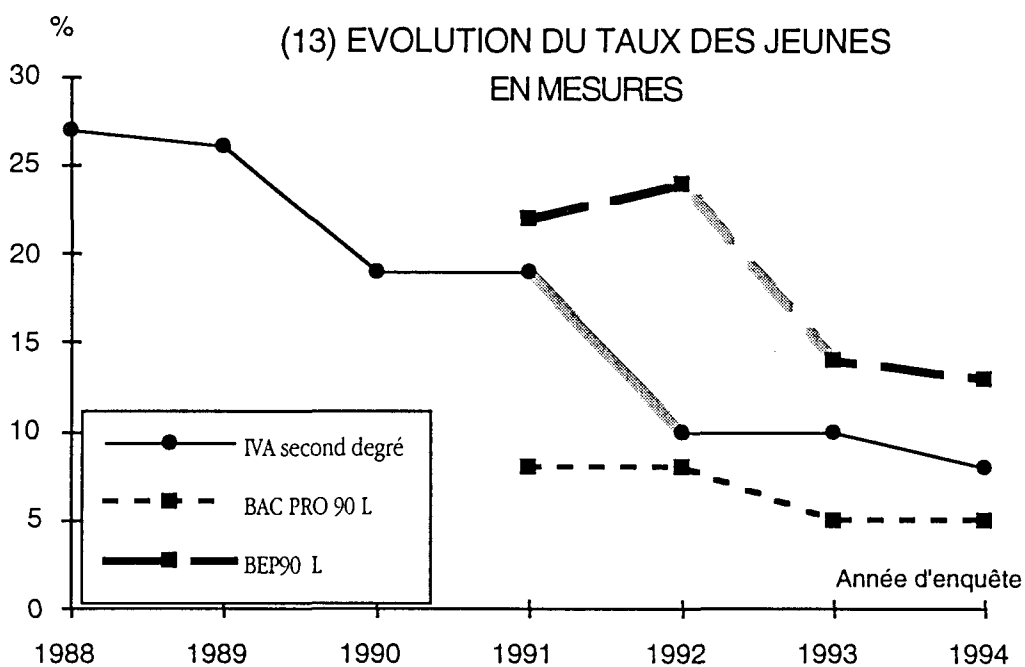
<sup>8</sup> Coutrot L. et Dubar C. (dir), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Céreq IRESO, Paris, Documentation Française, 1992.



(12) EVOLUTION DES ECARTS ENTRE LES ENQUETES  
TRANSVERSALES ET LONGITUDINALES



(13) EVOLUTION DU TAUX DES JEUNES  
EN MESURES



Ainsi, le taux de placement des enquêtes transversales est à analyser en fonction :

- de la période (en référence à la série pluriannuelle des enquêtes transversales et au taux de chômage global),
- du moment d'entrée qui peut être différent du moment de sortie de formation pour les garçons faisant leur service militaire (phénomène du vieillissement du diplômé).

La question du mode d'utilisation des enquêtes longitudinales au niveau régional repose donc sur l'écart d'insertion dans le temps avec les enquêtes transversales. Si cet écart se réduit, ou si l'insertion est longue (plus de trois ans), l'utilisation d'enquêtes longitudinales régionales devient plus complexe, ou non pertinente à trois ans (il faudrait 10 ans<sup>9</sup>, et encore reste-t-on dans des raisonnements tautologiques : l'insertion dure dix ans parce qu'on l'analyse sur dix ans).

Quelques indicateurs pourraient être retenus :

- écart entre les taux d'emploi des diplômés et des non-diplômés, par niveaux,
- écart entre l'évolution du taux d'emploi et l'évolution du taux de chômage,
- écart entre les taux d'emploi transversal et longitudinal (qui est de 30 à 40 % sur l'enquête étudiée), qui pourrait s'appliquer aux enquêtes transversales régionales. En effet si toutes les régions ont besoin de réaliser des enquêtes transversales, pour valoriser en particulier les données IVA et faire vivre le système, la réalisation d'enquêtes longitudinales est lourde, et nécessairement très partielle au niveau régional. Un dispositif national, appliqué sur les données régionales, et prenant en compte si possible les particularités régionales, ne serait-il pas suffisant ?

**Arnaud du Crest**  
Observatoire Régional Emploi Formation (OREF)  
Pays de la Loire  
2 boulevard Georges Pompidou  
44063 Nantes Cedex 02  
Tél. 40 35 23 60  
Fax 40 35 23 64

---

<sup>9</sup> Nicole Drancourt C., Mesurer l'insertion professionnelle, *Revue française de sociologie*, janvier-mars 1994.

TYPE D'ENQUETE	Auteur moral	nombre enquêtés	nombre de réponses traitées	date de sortie des formés	date enquête	délais interrogation/sortie en mois
<b>Transversales annuelles</b>						
AFPA	AFPA	3 528	2 681	1993	1994	6
AFR	ANPE	3 225	2 258	1992	1993	3
IVA, élèves du second degré	CEREQ/ONISE P/Rectorat	19 846	10 645	Jun-93	Fév-94	7
PRF	Conseil Régional	3 872	2 364	1993	1994	3
<i>Total</i>		<i>30 471</i>	<i>17 948</i>			
<b>Transversales ponctuelles</b>						
Fongecif	Fongecif	1 037	778	1993	1993	6
Formations Bac + 2	ADEF	2 129	638	91 à 93	1994	
CFI	DRFP	1 126	647	1993	1993	
PAQUE	DRFP	4 000	3 845	92 à 94	1994	
Contrats de qualification 44	DRTE	1 886	1 027	1993/94	Déc-94	
Promofaf/CNAM	Promofaf	398	150	88 à 92	1994	
Contrats de qualif. agriculture	FAFSEA	1 140	411	1987/91	Jul-92	variable
Apprentissage	Conseil Régional	6 942	3 956	1976	1977	
Apprentissage	Conseil Régional	5 175	4 686	1986	1988	
<i>Total</i>		<i>23 833</i>	<i>16 138</i>			
<b>Longitudinales</b>						
Bac pro et BEP 90	CEREQ/ONISEP	1 480	888	Jun-90	fév 91 et fév 94	
<b>Enquêtes en cours</b>						
Bac ES 94	CEREQ/MAFPEN			1994		
AREF BTP CQ					1995	
Apprentissage entrants 92	Conseil Régional				1996	
Formations culturelles	DRAC				1995	
Architectes	Ecole d'architecture				1995	
Bac pro TP					1995	
<b>Enquêtes en projet</b>						
Réparation auto	ANFA					
Insertion sociale RMI 44	DDISS 44					

## Itinéraires de chômage après un licenciement collectif dans l'industrie textile

Yolande Benarrosh

L'analyse statistique à laquelle nous nous sommes livrée dans le cadre du rapport intermédiaire (1991) de cette étude <sup>1</sup>, tente de s'inscrire dans une approche longitudinale sans pour autant en avoir une maîtrise « professionnelle » (loin de là). Pour reprendre les catégories proposées par Jean Vincens <sup>2</sup>, on a emprunté plus précisément à l'approche par « cohorte ». Celle-ci part, nous dit l'auteur, d'un même événement initial au même moment ou dans une même période et, selon le problème posé, on la suit plus ou moins longtemps...voire indéfiniment (c'est-à-dire jusqu'au dernier survivant dit encore l'auteur). L'événement initial est ici un licenciement collectif, qui a eu lieu en deux vagues et à six mois d'intervalle (Cf. infra), suivi d'une période de chômage observée sur 22 mois (1<sup>ère</sup> vague) et 16 mois (2<sup>ème</sup> vague), période elle-même composée de différents « itinéraires » que nous avons découpés en « quatre groupes ». Mais notre objectif était de fournir un double éclairage : comment le passé dans l'entreprise éclaire ces itinéraires de chômage et comment ceux-ci éclairent en retour ce passé ? Comment enfin cet ensemble éclaire l'aboutissement possible de chaque itinéraire (en fin d'observation tout au moins) : reclassement ou non-reclassement ? On a donc procédé à une analyse rétrospective du passé des individus dans leur entreprise, sur la base de variables connues, telles que l'ancienneté, la formation initiale et continue, la dernière catégorie d'appartenance et son coefficient. Il s'agissait d'émettre des hypothèses quant aux évolutions professionnelles que certains individus, embauchés comme « non qualifiés », ont pu connaître au sein de cette entreprise, afin de favoriser l'éclairage des itinéraires de chômage.

Mais les durées qui ont été saisies ne concernent que les itinéraires de chômage, notamment le temps écoulé entre le licenciement et le premier événement s'il y en a : reclassement durable, temporaire, entrée en formation hors dispositif prévu par le plan social (l'adhésion au dispositif prévu – convention de conversion – avait lieu, elle, à date fixe, soit un mois après le licenciement). Ont été également observées les durées et fréquences des travaux effectués, ainsi que celles des formations suivies selon les itinéraires de chômage empruntés.

L'alternance entre différents événements pendant le chômage a été également saisie, mais on n'enregistre pas plusieurs types d'événements. Il s'agit essentiellement de l'alternance travail/chômage, formation/chômage, convention de conversion/chômage, ou, plus rarement, convention de conversion/stage de formation.

A été également observé le temps écoulé entre le dernier événement pendant le chômage et le reclassement temporaire ou durable.

La saisie de ces durées, en particulier celle du temps écoulé entre le licenciement et le premier événement, affine l'interprétation des « itinéraires de chômage », qu'on peut prudemment analyser comme des « options » que les individus auront privilégiées (attente d'un reclassement stable à

---

<sup>1</sup> Les données de ce textes sont issues d'une première étape (exploitation statistique des données) d'un travail concernant l'analyse de la réinsertion de la population « non qualifiée » d'une entreprise, sous l'angle des « compétences » mises en œuvre dans le travail. Le texte final de cette étude s'intitule : « Le travail comme rencontre. Reconversions d'ouvriers non-qualifiés : des compétences révélées ». *Collection des études*, Céreq, 1995 (à paraître).

<sup>2</sup> Vincens Jean, Problématique du longitudinal, in *L'analyse longitudinale du marché du travail*, journées d'étude du Céreq et de ses centres associés, des 7 et 8 mars 1994 à Toulouse. Publié au Céreq, série Documents/séminaires n°99, septembre 1994 (Maurice Ourtau et Patrick Werquin, eds.).

l'exclusion d'autres solutions d'attente, accumulation de travaux temporaires, entrée en formation ou à la convention...).

Notre « terrain » est une filature de coton du Nord de la France (périphérie de Lille) qui comptait 727 salariés dont 81 % d'OS et manutentionnaires (MO). Elle a fermé ses portes en octobre 1989 après avoir licencié l'ensemble de son personnel en deux vagues : janvier et juin de la même année.

Nous résumons ici trois types de données, issues du rapport intermédiaire (statistique) de décembre 91 (Cf. encart Démarche) :

1. Le découpage de cette population selon des grandes variables telles que la dernière catégorie d'appartenance dans l'entreprise – Cf. infra –, le sexe, l'ancienneté, ainsi que la formation initiale et continue. Le croisement de ces trois dernières variables avec la catégorie a permis (rapport intermédiaire de 1991) d'émettre rétrospectivement des hypothèses quant à l'évolution professionnelle que certains individus « non qualifiés » ont pu connaître (Cf. encart Démarche). Nous mentionnerons aussi le découpage selon le département d'habitation de cette population (Nord et Pas-de-Calais), qui s'est avéré être une variable importante dans la politique du personnel de l'entreprise d'une part, au regard du reclassement de l'autre.

2. La population reclassée sera présentée selon les mêmes découpages.

3. Quatre types d'itinéraires de chômage ont été dégagés, après analyse des « grilles de vie » établies par la Direction Régionale de l'ANPE de Lille (DRA), et saisies le 1/11/90, soit après 22 mois de chômage pour la première vague de licenciements et 16 mois de chômage pour la seconde. Une seconde saisie a eu lieu en avril 91 pour mesurer la stabilité des reclassements et saisir les réinscriptions à l'ANPE. Ces itinéraires seront présentés, pour la population reclassée, avec pour chacun des types : les caractéristiques de sa population (catégorie et dernier emploi tenu avant le licenciement, formation initiale, formation continue dans l'entreprise textile, formations éventuelles pendant le chômage ...), les types d'emplois retrouvés et leurs statuts (CDD, CDI...), et les réinscriptions éventuelles à l'ANPE.

#### **Démarche**

L'entreprise retenue est une filature de coton du Nord de la France, qui compte 727 salariés dont 81 % d'OS et manœuvres. Elle a fermé ses portes en octobre 1989, soit quelques mois après la deuxième vague de licenciements de juin 1989. Les premiers contacts ayant été pris en septembre 1989, par l'intermédiaire de l'Equipe Technique de Reclassement (ETR/ANPE) de Lille, nous n'avons donc pu la visiter en état de fonctionnement normal. Seules quelques machines tournaient encore et le personnel restant était réduit à une trentaine de personnes.

Dans ces conditions, nous n'avons pu nous livrer sur place à une observation des emplois ouvriers (seul un entretien a pu être réalisé avec un ouvrier de banc à broche – bambrocheur), ni obtenir tous les documents nécessaires à la reconstitution des itinéraires professionnels de la population non qualifiée qui nous intéresse ici. Toutefois, la visite détaillée de l'entreprise et les entretiens que nous avons pu avoir notamment avec les ex-responsables de l'organisation de la production et du personnel, de même qu'avec le PDG de la filature, nous ont permis de retracer à grands traits l'histoire de l'entreprise, les pratiques de recrutement et de formation, l'organisation du travail et le processus de production, de même que les caractéristiques des principaux emplois ouvriers (Chapitre 1 - Première partie).

Pour approfondir ces premières informations et pour procéder ultérieurement (rapport final) à l'analyse plus détaillée de ces emplois, nous avons obtenu la collaboration d'une autre filature de coton de la région, qui présente les mêmes caractéristiques que la première aux plans de l'organisation du travail et du processus de production.

#### **L'accès aux documents**

Il a été rendu difficile par la fermeture de l'entreprise, laquelle n'a pu nous fournir qu'une liste du personnel avec les emplois occupés, les coefficients et les catégories, *au moment du licenciement*.

Deux autres sources d'informations nous ont permis, l'une, d'obtenir des données complémentaires concernant certains éléments du passé de notre population dans l'entreprise ainsi que certaines caractéristiques individuelles ; l'autre, d'établir différents types d'itinéraires qu'ont connu les individus licenciés pendant le chômage.

La première source : il s'agit du cabinet de conseil chargé du reclassement des licenciés, qui avait deux antennes, situées dans les deux départements d'habitation de notre population, le Nord et le Pas-de-Calais. Nous avons pu avoir accès aux dossiers individuels remplis par tous les individus. Certaines rubriques étant très mal renseignées, en particulier pour ce qui concernait les itinéraires professionnels (changement de poste, progressions de coefficient et de salaire), nous avons tenté de retenir les informations à la fois les moins lacunaires et nous permettant néanmoins de repérer certains éléments du passé des individus dans l'entreprise : cela a été possible pour l'ancienneté et pour la formation continue (laquelle était renseignée à 70 % ; soit 512 individus sur 727). D'autres informations ont été exploitées, notamment la formation initiale (renseignée également à 70 %) et les spécialités de formation, l'âge, le département d'habitation, la vague de licenciement. Ces caractéristiques individuelles permettaient d'éclairer à la fois le passé professionnel et les itinéraires pendant le chômage ainsi que leur aboutissement (reclassement ou non).

La seconde source : c'est avec l'aide de la Délégation Régionale de l'ANPE (DRA-Lille) qui a saisi les « grilles de vie » de notre population, que nous avons pu reconstituer les itinéraires pendant le chômage et établir une typologie de ces parcours (Cf. deuxième partie du présent rapport). La saisie de ces informations par le service informatique de la DRA a eu lieu le 1.1.1990, soit 22 mois après la première vague de licenciement (1<sup>er</sup> janvier 1989) et 16 mois après la deuxième vague (1<sup>er</sup> juillet 1989).

Pour pouvoir procéder ensuite à des enquêtes postales complémentaires et plus tard aux entretiens individuels concernant les emplois de reclassement (rapport final), un courrier a été adressé par la DRA à tous les individus, les informant de l'enquête menée par le Céreq et leur demandant s'ils consentaient à être contactés (environ une centaine de refus).

### **Codage et exploitation des données**

Le recueil et le codage ont été particulièrement difficiles pour tout ce qui concerne le passé dans l'entreprise et les caractéristiques individuelles (première partie), car il s'agissait d'informations qui n'avaient pas été saisies par le cabinet de conseil dans le but d'une exploitation globale, mais en vue d'une recherche de solution (reclassement) au cas par cas. Ces informations étaient manuscrites et rédigées sans aucune homogénéité à l'intérieur de chacune des rubriques, lesquelles, on l'a dit, étaient très inégalement renseignées. Il nous a donc fallu recueillir manuellement toutes ces données « brutes », les homogénéiser et, à partir de là, soit construire des nomenclatures (pour la formation continue notamment), soit utiliser (pour la formation initiale) ou adapter (pour les spécialités de formation initiale) les nomenclatures officielles (FQP).

Pour les itinéraires de chômage (seconde partie), la saisie (informatique) n'a pas posé de problème, mais c'est le « recodage » des codes ANPE qui s'est avéré délicat, dans la mesure où chaque type d'événement pouvait se présenter de différentes manières... avec autant de codes que nécessaire. Par exemple le suivi d'une formation était codé différemment selon qu'il s'agissait d'une formation dans le cadre d'un dispositif (ici la convention de conversion), d'une formation longue de type AFR, d'une formation proposée par l'ANPE ou suivie dans un autre cadre, etc. Comme nous disposions des dates de début et de fin de formation, la solution a consisté ici à retenir les seules durées, à supprimer le code formation correspondant à la convention de conversion (puisque la durée est systématiquement ici de 300 h.), et à réduire à un seul code les autres situations de formation. Par contre, autre exemple, les travaux temporaires effectués pendant le chômage étaient codés de deux manières selon qu'il s'agissait de contrats à durée déterminée (code « PT » : période travaillée) ou de « petits boulots » payés à l'heure (code « JC » : « jours compensables », un jour correspondant dans ce cas à 6 heures de travail). Un troisième code « RT » était plus difficile à interpréter, car il pouvait aussi bien dire qu'il s'agissait d'un CDI ou d'une situation de travail pour laquelle l'ANPE n'avait pas d'autre information. La solution retenue ici était de conserver tous les codes « RT » qui constituaient les derniers événements avant la

saisie du 1.11.90 (on supposait alors qu'il s'agissait d'une reprise définitive de travail, non sans réinterroger par courrier les individus concernés). Les autres codes « RT » (dont on savait qu'ils avaient été suivis d'autres événements avant la date de saisie, comme la réinscription à l'ANPE notamment), étaient retransformés en « PT » (période travaillée, travail temporaire) ; quant aux codes « JC », nous les avons conservés, parce qu'ils constituent un indicateur supplémentaire de la précarité des reclassements qu'a pu connaître notre population.

En résumé, les informations retenues pour la typologie que nous avons établie, concernent l'adhésion ou non à un dispositif (la convention de conversion), le suivi de formations et leur durée, l'alternance travail temporaire/chômage (Cf. infra). L'exploitation proprement dite étant en partie déterminée par le type d'informations disponibles, nous nous sommes fixé dans ce cadre deux objectifs.

1. *Interpréter les derniers emplois occupés* (première partie) ou, plus systématiquement, les catégories, avec deux préoccupations :

- Tenter d'appréhender, après coup, dans quelle mesure une partie du personnel non qualifié a pu bénéficier d'une évolution de carrière au sein de l'entreprise : le critère d'une telle évolution ne pouvant être ici que le passage de la plus basse catégorie (MO-OS) à une catégorie supérieure, puisqu'aucun élément ne nous permettait une approche plus fine (progression de coefficient au sein d'une même catégorie, par exemple). Les variables exploitées pour ce faire sont principalement : la formation initiale et continue, l'ancienneté, le dernier emploi occupé et, plus systématiquement, la dernière catégorie d'appartenance. L'hypothèse est qu'il y a évolution de carrière lorsqu'un individu, arrivé dans l'entreprise avec un niveau de formation initiale VI ou Vbis, se trouve au moment du licenciement dans une catégorie « qualifiée » ; la formation continue suivie par l'individu et/ou son ancienneté permettent de mieux asseoir cette hypothèse.

- Éclairer à partir de là les parcours de la population pendant le chômage et l'aboutissement de ces parcours (réinsertion professionnelle ou non), après 16 et 22 mois d'observation (1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> vagues).

2. *Etablir une typologie d'itinéraires pendant le chômage* (deuxième partie) et comparer, en s'aidant des résultats obtenus plus haut, les groupes d'individus ayant des cheminements différents, mais aussi ceux qui ont les mêmes cheminements (par exemple, adhésion à un dispositif, participation à une formation ou travaux temporaires) avec des aboutissements différents (reclassement/non-reclassement).

#### **Traitement statistique particulier : le « calendrier »**

Pour analyser les itinéraires pendant le chômage, nous avons établi un calendrier avec l'aide du service informatique du Céreq, afin de saisir, *en tenant compte de la vague de licenciement*, non seulement les *durées* (de chômage, de formation, de travaux temporaires), mais également les *fréquences* (pour les travaux temporaires) et le *temps* qui s'est écoulé entre certains types d'événements :

- entre le licenciement et le premier événement (formation ou premier travail temporaire, ou encore reclassement définitif) : il nous semblait intéressant d'observer ici, pour chaque type d'itinéraire, après combien de temps de chômage le premier événement (s'il y en a) intervient.

- entre les événements survenus quand on trouve différents *types* d'événements dans un même itinéraire (il s'agit en particulier ici de l'adhésion à la convention de conversion suivie d'une formation ou d'un travail temporaire) ;

- entre les deux derniers événements lorsque le dernier événement est un reclassement stable (par exemple, temps écoulé entre la fin de la convention de conversion, dernière formation ou la dernière période travaillée et le reclassement) : la question est ici de savoir si le reclassement stable en lui-même et sa « rapidité » sont plus ou moins favorisés par tel ou tel type d'événement antérieur ;

- enfin, nous avons saisi le temps écoulé entre le dernier événement et la date de saisie (1.11.90) afin de mesurer si la dernière situation semble durable ou non : depuis quand la personne retravaille-t-elle ou depuis quand est-elle réinscrite au chômage ?\*

Nous souhaitons également saisir *l'ordre* dans lequel intervenaient les événements car il nous paraissait intéressant d'observer si certains individus – et lesquels – avaient « opté » en priorité pour la reprise du travail (cas des « petits boulots » par exemple) ou pour la formation, après le licenciement.

Mais, en dehors des itinéraires qui combinent adhésion à la convention (laquelle a eu lieu à date fixe pour chacune des vagues, puisque décidée dans le cadre du plan social, donc avant le licenciement), suivie d'une formation ou de travaux temporaires, très peu d'individus ont différents types d'événements dans leur itinéraire (par exemple alternance de travaux temporaires et de formation) : il n'y avait donc pas matière à saisir les événements en prenant en compte leur chronologie\*\*.

\* Ce rapport intermédiaire ne présente pas une exploitation complète du « calendrier », laquelle requiert une investigation sur les représentations graphiques adéquates. Seuls quelques résultats sont livrés pour les reclassés ayant suivi chaque type d'itinéraire.

\*\* Les individus qui ont alterné travaux temporaires et formation étant très peu nombreux (5 ou 6), ils ne pouvaient constituer un sous-groupe pertinent : selon la durée de ces événements, ces individus ont été répartis dans un type d'itinéraire ou l'autre (travail temporaire *ou* formation).

## 1. La population mère : découpage par catégorie, sexe, département d'habitation et vague de licenciement

Sur les 727 salariés de l'entreprise, on compte 591 « MO » et « OS » (dont 528 OS), soit une population « non qualifiée » représentant 81 % de l'effectif total. La distribution par sexe montre que 90,5 % des femmes et 74,7 % des hommes appartiennent à cette première catégorie « MO-OS ».

Les cinq autres catégories que l'entreprise « A » distingue (« ouvriers professionnels » à « cadres », Cf. tableau 1) comptent donc des effectifs peu nombreux. Les hommes y sont en général les plus nombreux puisqu'ils représentent 60 % de la population « OP » à « CA » (cadres).

Il est intéressant de signaler également ici le découpage des catégories, notamment des « bas niveaux » (MO-OS) **par département d'habitation**, d'autant que ce dernier a une incidence non négligeable sur les reclassements, ainsi que nous le verrons au point suivant.

Le département du **Pas-de-Calais**, où réside la majorité (56,5 %) des ex-salariés de l'entreprise A, compte **92 % de MO et OS, contre 67 % pour le département du Nord**. Les catégories supérieures (de OP à CA) sont donc dans l'ensemble bien plus minoritaires encore dans la population du Pas-de-Calais, ce qui réduit d'autant pour celle-ci l'évolution professionnelle qu'elle a pu connaître dans l'entreprise<sup>3</sup>. La composition par **sexe** des deux départements éclaire leur composition par catégorie. Les femmes, dont on a vu qu'elles sont MO-OS dans leur très grande majorité (90,5 % - tableau 1), le sont pour 97 % d'entre elles dans le Pas-de-Calais et elles représentent près de la moitié de la population de ce département (contre près du tiers dans le Nord : 48 % contre 32,5 %). Mais « l'effet département » semble jouer davantage encore que « l'effet sexe », car les hommes du Pas-de-Calais sont également MO-OS dans une proportion bien plus forte que les hommes du Nord **et même que les femmes du Nord** : 87,8 % contre respectivement 61,5 % et 78,4 % (tableau 2).

La comparaison entre les deux départements du point de vue de la **formation initiale et continue** montre par ailleurs que c'est en fait la politique de l'entreprise à l'égard des populations de chaque département qui a modelé leur structure par catégorie. En effet, alors que les écarts dans la formation initiale sont insignifiants<sup>4</sup>, ils sont saisissants pour la formation continue avec **deux fois moins de bénéficiaires dans le Pas-de-Calais** (44,5 % des habitants du Nord ont suivi une FC contre 20,5 % de ceux du PC). Là encore c'est « l'effet département » qui semble avoir plus de poids que le sexe car il y a

<sup>3</sup> On a tenté de saisir dans notre rapport statistique si certains « bas niveaux » avaient connu une évolution professionnelle ou, en d'autres termes, si certains individus des catégories de OP à CA pouvaient être issus des catégories MO-OS. Pour ce, nous avons procédé essentiellement à des croisements multiples entre le dernier coefficient connu et l'emploi tenu correspondant, la formation initiale (niveau/spécialité) et continue (durée/spécialité) et l'ancienneté.

<sup>4</sup> Il est vrai que, pour les niveaux V, les spécialités de formation initiale se présentent différemment dans les deux départements : la mécanique domine, mais avec 26,6 % pour les niveaux V du Pas-de-Calais (PC) et 40 % pour ceux du Nord ; le bâtiment occupe également une place importante dans le PC (22,5 %) mais bien moindre dans le Nord (7,5 %) ; et ce sont 25 % des niveaux V du Nord qui ont une spécialité tertiaire contre 6,6 % dans le PC. Les niveaux V (formation initiale) représentent 17 % de chacune des populations.



proportionnellement plus de femmes du Nord que d'hommes du Pas-de-Calais qui ont bénéficié de la FC (48 % des hommes du Nord en ont bénéficié contre 25 % des hommes du PC ; et 37 % des femmes du Nord contre 13 % des femmes du PC).

L'on sait d'autre part que la première vague de licenciement (42,5 % de la population) a touché prioritairement les éléments jugés « les moins performants » par les responsables de l'entreprise, avec lesquels nous nous sommes entretenue. Les chiffres nous indiquent ici que la première vague a concerné 45,6 % de la population du Pas-de-Calais (dont 94,5 % de MO-OS) contre 39 % de la population du Nord (dont 70 % de MO-OS).

Catégorie (1)	Hommes	% Catégorie/ hommes	Femmes	% Catégorie/ femmes	Total Catégorie	% Catégorie/ population totale
1. MO-OS	320	74,7	271	90,5	591	81,2
2. OP	45	10,5	0	0	45	6,1
3. AA-AT-CD	11	2,5	13	4,3	24	3,3
4. AM-AC-CT	31	7,2	3	1,0	34	4,6
5. EM	5	1,1	11	3,6	16	2,2
6. CA	16	3,7	1	0,3	17	2,3
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>100</b>	<b>299</b>	<b>100</b>	<b>727</b>	<b>100</b>

Source : L'entreprise textile enquêtée, 1989, Traitement Céreq

(1) *Légende des catégories* : MO = manutentionnaire ; OS = ouvrier spécialisé ; OP = ouvrier professionnel ; AA = adjoint maîtrise ; EM = employé ; AT = agent technique ; CD = contredame ; AM = agent de maîtrise ; AC = adjoint contremaître ; CT = contremaître ; CA = cadre.

Ces catégories sont celles que l'entreprise nous a fournies. Nous les avons regroupées par plages de coefficients et par types de fonctions. La catégorie 1 regroupe les manœuvres et les OS ; la catégorie 3 regroupe les techniciens (AT, agents techniques, dont une grande partie de laborantines qui vérifiaient la qualité du produit à chaque étape de processus de fabrication) et la « petite maîtrise » (AA, adjoints d'agent de maîtrise, et CD, contredames). La catégorie 4 regroupe l'encadrement de fabrication (agent de maîtrise, adjoint de contremaître et contremaître). L'encadrement technique et (surtout) administratif est dans la catégorie 6 (CA, cadres). La catégorie 5 (EM) regroupe les employés (secrétariat, comptabilité) et la catégorie 2 (OP), les ouvriers professionnels qui comptent une majorité de mécaniciens de même que des électriciens, des tourneurs, ajusteurs...

*Plages de coefficients :*

Catégorie 1 (MO-OS) : de 120 à 152(*)	Catégorie 4 (AM-AC-CT) : de 235 à 300
Catégorie 2 (OP) : de 158 à 196	Catégorie 5 (EM) : de 185 à 260
Catégorie 3 (AA-AT-CD) : de 200 à 235	Catégorie 6 (CA) : de 300 à 400

(\*) On a 528 OS et 63 OM : 92 % des MO ont des coefficients allant de 120 à 135, et 8 % de 140 à 145 ; 97 % des OS ont des coefficients de 140 à 152 (51 % d'entre eux ont le coefficient 152) et 3 % ont un coefficient de 120 à 135.

Tableau 1 - Structure des emplois par sexe (population totale = 727)

(en % des populations de chaque département)

Département	NORD = 315 personnes			PAS-DE-CALAIS = 410 personnes		
	Homme = 213	Femme = 102	Total = 315	Homme = 214	Femme = 196	Total = 410
1. MO-OS (*)	%Dép. = 41,5 %H = 61,5	%Dép. = 25,5 %F = 78,4	67,0	%Dép. = 45,8 %H = 87,8	%DPT = 46,3 %F = 97,0 (**)	92,0
2. OP	9,5	-	9,5	3,6	-	3,6
3. AA-AT-CD	2,5	2,5	5,0	0,7	1,2	0,9
4. AM-AC-CT	8,0	0,5	8,5	1,5	0,2	1,7
5. EM	1,2	3,5	4,7	0,2	-	0,2
6. CA	4,8	0,5	5,3	0,2	-	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>67,5</b>	<b>32,5</b>	<b>100</b>	<b>52,0</b>	<b>48,0</b>	<b>100</b>

(\*) Nous indiquons pour cette catégorie ce qu'elle représente en % de la population de chaque département, et en % de leurs populations masculines et féminines respectives, exemple : nous avons 131 hommes MO-OS dans le Nord qui représentent 41,5 % de la population de ce département (131/315) et 61,5 % des hommes de ce département (131/213).

(\*\*) 190 femmes du Pas-de-Calais sont MO-OS, soit 46,3 % de la population de ce département et 97 % de sa population féminine du Pas-de-Calais. On notera également que la population masculine du Pas-de-Calais compte une plus forte proportion de MO-OS que la population féminine du Nord (87,8 % contre 78,4 %).

Tableau 2 - Répartition des catégories par département d'habitation et par sexe  
(population totale = 725 ; 2 données manquantes)

L'ancienneté moyenne ne joue pas pour distinguer les deux vagues puisqu'elle est de 18 ans pour les individus de la première vague et de 19 ans pour ceux de la seconde. Mais c'est articulée aux variables précédentes (sexe, catégorie, et en particulier département comme on vient de le voir), et au regard des reclassements (point 2) que la composition par vague prend tout son sens.

Certaines des variables qu'on vient d'évoquer éclairent aussi les **itinéraires de chômage** de notre population et leur aboutissement : reclassement ou non reclassement (point 3).

## 2. La population reclassée

C'est à la lumière des caractéristiques individuelles et professionnelles résumées au point 1, que nous analysons les parcours ou itinéraires pendant le chômage. Dans un premier temps nous présentons la population reclassée dans ce qui la démarque et la rapproche de la population de référence (Cf. infra).

Les « grilles de vie » ANPE, ou itinéraires de chômage de notre population, ont été saisis le 1.11.90 soit 22 mois après la première vague de licenciement et 16 mois après la seconde. Pour les individus dont la dernière information à cette date était « RT » (code ANPE signifiant « retravaillé », quelque soit le statut de l'emploi retrouvé : CDI, CDD...), nous avons procédé cinq mois plus tard (avril 91) à une seconde saisie afin de vérifier si ces individus s'étaient ou non réinscrits à l'ANPE et, dans la négative, nous avons considéré qu'il s'agissait d'une reprise d'emploi durable. Mais dans un premier temps la population reclassée est analysée d'après la saisie du 1.11.90 afin de la situer de manière cohérente par rapport à l'ensemble de notre population, pour laquelle nous ne disposons d'aucune autre information au-delà de cette date. Notre population de référence est ici de 615 personnes (au lieu des 727 de la population mère), soit 112 « grilles de vie » ou itinéraires manquants. Les structures des deux populations (mère et de référence) sont cependant tout à fait proches (catégories, formation initiale et continue, département, vague de licenciement...).

Au 1.11.90 donc, 127 personnes sont en situation de travail (« RT »), soit 20 % de la population de référence, dont 28,3 % de femmes (36) et 71,7 % d'hommes (91). Cette information ne renseigne toutefois ni sur le statut, ni sur la nature de l'emploi retrouvé (CDI, CDD, intérim..., type d'emploi, secteur d'activité). C'est la seconde saisie (avril 91), suivie un mois plus tard d'une enquête postale aux intéressés, qui nous ont permis de répondre à ces questions (point 3).

## 2.1. Les périodes de reclassement

Le taux le plus important se situe dans une **période de 12 à 18 mois après le licenciement** (52 personnes sur 127, soit 41 % des reclassés), suivi d'un autre « pic » dans une **période de 6 à 12 mois** après le licenciement (46 personnes = 36,2 %) <sup>5</sup>. Les taux les plus faibles se situant entre 0 et 6 mois de chômage (19 personnes = 15 %), et entre 18 et 22 mois (10 personnes = 7,8 % de la population reclassée) Cf. graphique R1. Ce dernier chiffre confirme du reste les résultats de nombre d'études sur le **chômage de longue durée** (estimé aujourd'hui comme tel à partir de 18 mois d'inscription à l'ANPE) <sup>6</sup> résultats qui indiquent que plus la période de chômage est longue, plus difficile est la réinsertion professionnelle. Ces données concernant les périodes de réinsertion sont affinées plus loin, avec l'analyse des itinéraires pendant le chômage des reclassés.

## 2.2. La structure par catégories et par sexe des populations reclassées et de référence

Les données du tableau R1, même non affinées, fournissent une première indication des difficultés de réinsertion professionnelle de la population étudiée, en particulier pour les catégories MO-OS et pour les femmes.

En effet, si la structure par catégories de la population reclassée reproduit globalement l'équilibre de celle de la population de référence (et de la population mère) – forte majorité de MO-OS et effectifs peu nombreux des catégories supérieures, qui vont en se réduisant à mesure que l'on monte dans la hiérarchie –, on note néanmoins que les MO-OS sont nettement moins représentés chez les reclassés que dans la population de référence (83,4 %-67,7 %, soit 15,7 points d'écart). De même, relativement à leur poids dans la population de référence, ce sont eux qui se sont le moins bien reclassés (16,7 %). Inversement, les autres catégories sont plus représentées dans la population reclassée et se sont reclassées dans des proportions bien plus importantes que leur poids dans la population de référence.

De la même manière, les femmes, qui représentent 41,7 % de la population de référence, ne sont plus que 28,4 % dans la population reclassée (-13,3 points et inversement +13,3 points pour les hommes reclassés). Relativement à leur poids respectif dans la population de référence, ce sont 25,4 % des hommes qui se sont reclassés (91/358) contre 14 % des femmes (36/256), soit 11,4 points d'écart.

La catégorie et le sexe sont donc les premières variables discriminantes au regard du reclassement, qui apparaissent dans le tableau R1. Elles sont d'ailleurs assez corrélées puisqu'on a vu au point 1 que le taux de MO-OS est beaucoup plus important dans la population féminine que dans la population masculine **prises globalement**. Le tableau R1 reflète du reste ces discriminations et corrélations, les femmes reclassées étant MO-OS à 75 % (27/36) et les hommes à 64,8 % (59/91).

## 2.3. L'ensemble des variables discriminantes au regard du reclassement, les corrélations importantes et le rôle prépondérant du département d'habitation

La comparaison entre populations reclassée et de référence montre, pour toutes les variables étudiées en première partie, des écarts très importants. Citons, par ordre d'écart décroissant : la formation continue, la vague de licenciement, la catégorie, le département d'habitation, le sexe et la formation initiale (Cf. graphique R2 et tableau R2).

Pour toutes ces variables, on a, dans la population reclassée, par rapport à la population de référence (et a fortiori par rapport à la population non reclassée) : moins d'individus qui n'ont jamais suivi de FC (21,5 points d'écart), de licenciés de la première vague (-17,7), de MO-OS (-15,7), d'habitants du Pas-de-Calais (-15), de femmes (-13,3) et de niveaux de FI VI-Vbis (-9,4).

---

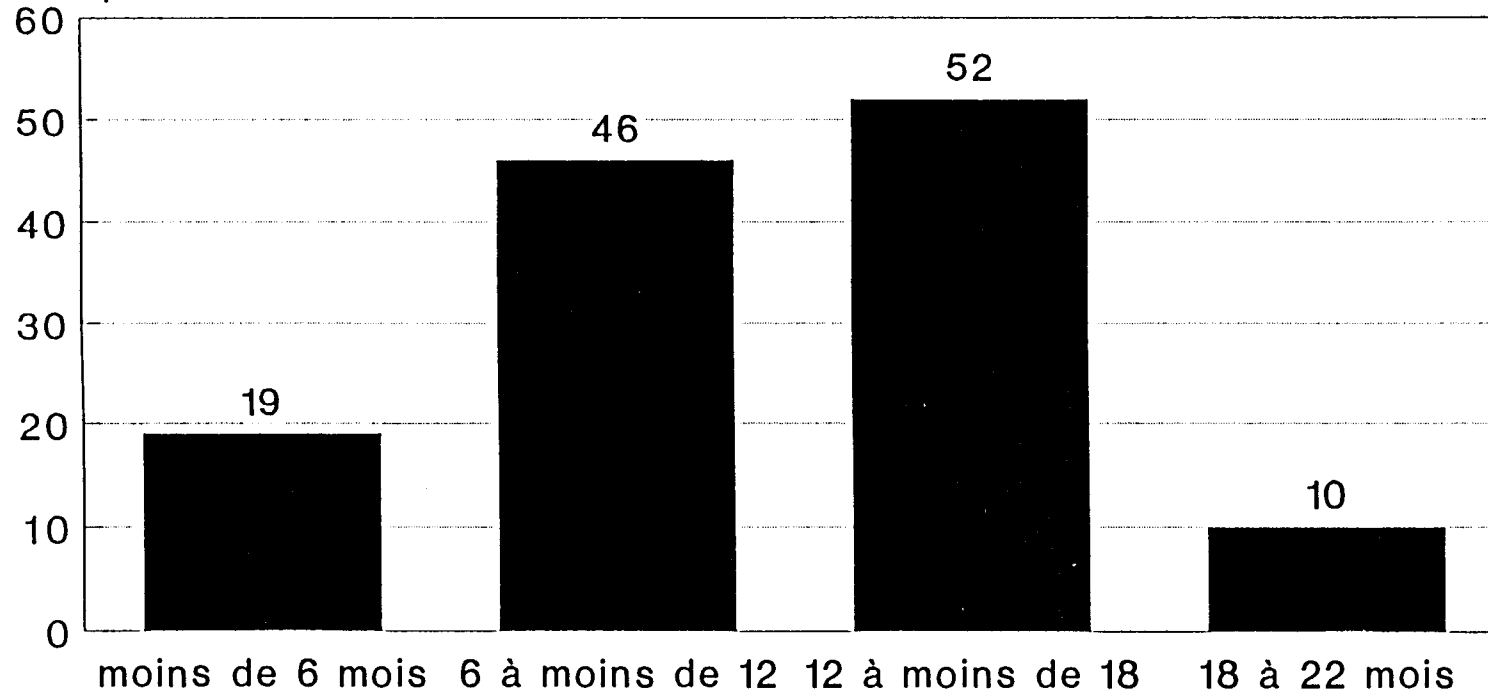
<sup>5</sup> Soulignons que la grande majorité (43 sur 49) des adhérents à la convention de conversion s'est reclassée entre 6 et 18 mois après le licenciement (en moyenne 13 mois après le licenciement pour les individus appartenant à la première vague de licenciement, et 10 mois pour ceux de la deuxième). Ceci s'explique par le fait que la convention a duré 5 mois et a été suivie pour certains d'une formation supplémentaire ou d'un travail temporaire (point 3 : « itinéraires »).

<sup>6</sup> Dans les années 1970 on était « chômeur de longue durée » à partir de 6 mois d'inscription continue à l'ANPE ; au début des années 80, à partir de 12 mois et, dans le milieu des années 80, à partir de 18 mois.

# GRAPHIQUE R1

Reclassements (n = 127)  
Distribution dans le temps

après la date de licenciement



■ Reclassés en x mois

Tableau R1

**Structures comparées par catégorie et par sexe  
Des populations reclassée (127) et de référence (615)**

Populations Catégories	POPULATION RECLASSÉE = 127						POPULATION DE RÉFÉRENCE = 615 *						Taux de reclassés par catégorie (3)
	Hommes	%	Femmes	%	Total	% (1)	Hommes	%	Femmes	%	Total	% (2)	
1. MO-OS	59	46,4	27	21,2	86	67,7	279	45,4	233	38	512	83,4	16,7
2. OP	13	10,2	-	-	13	10,2	36	5,9	-	-	36	5,9	36
3. AA-AT-CD Tech. & petite maîtrise	6	4,7	5	3,9	11	8,6	10	1,6	13	2,1	23	3,7	47,8
4. AC-AM-CT Encadrement production	8	6,2	-	-	8	6,3	19	3,1	3	0,5	22	3,6	36,3
5. employés	2	1,6	4	3,1	6	4,7	5	0,8	7	1,2	12	2	50,0
6. Cadre	3	2,4	-	-	3	2,4	9	1,5	-	-	9	1,5	33,3
<b>TOTAL.</b>	<b>91</b>	<b>71,6</b>	<b>36</b>	<b>28,4</b>	<b>127</b>	<b>100</b>	<b>358</b>	<b>58,3</b>	<b>256</b>	<b>41,7</b>	<b>615</b>	<b>100</b>	<b>20,6</b>

(\*) 1 donnée manquante.

(1) Nombre d'individus reclassés par catégorie rapporté à la population reclassée (127). Celle-ci compte 67,7 % de MO-OS reclassés alors que la population de référence en compte 83,4 %.

(2) % d'individus par catégorie dans la population de référence.

(3) Nombre d'individus reclassés par catégorie rapporté au poids de chaque catégorie dans la population de référence. Les MO-OS sont reclassés pour 16,7 % d'entre eux (86/512) alors qu'ils représentent 83,4 % de la population de référence, etc.

## GRAPHIQUE R2

Variables discriminantes  
leur poids dans les populations étudiées

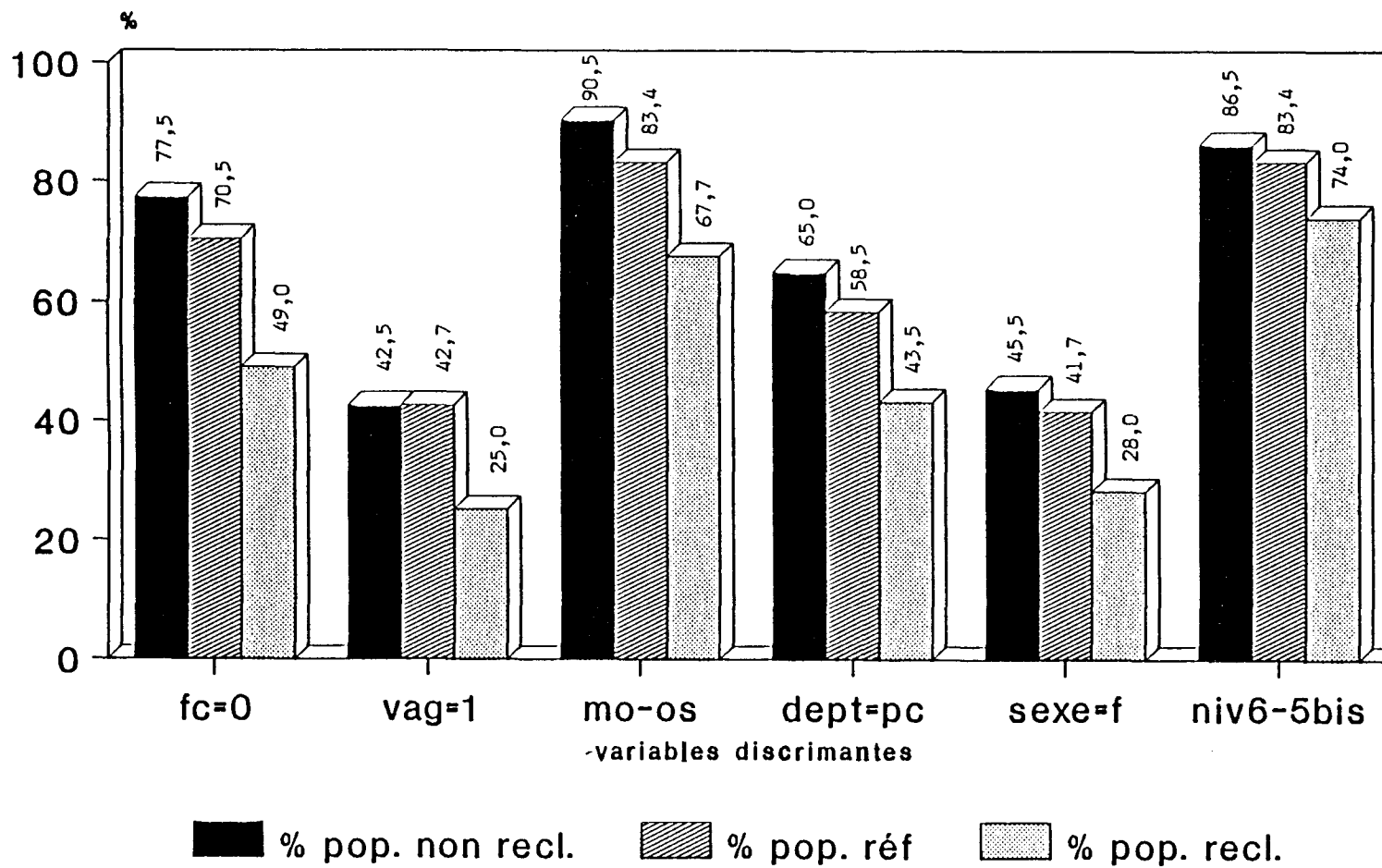


Tableau R 2

Comparaison entre  
population reclassée (127)/population de référence (615)

CARACTÉRISTIQUES	POPULATION RECLASSÉE (= 127)	POPULATION DE RÉFÉRENCE (= 615 *)
SEXE = H = F	71,6 % 28,4 %	58,3 % 41,7 %
DÉPARTEMENT D'HABITATION NORD PAS-DE-CALAIS	56,5 % 43,5 %	41,5 % 58,5 %
VAGUE DE LICENCIEMENT 1ère vague 2ème vague	25,0 % 75,0 %	42,7 % 57,3 %
FORMATION INITIALE Niveaux VI-Vbis Niveau V	74,0 % 22,0 %	VI 73,1 % } Vb 10,3 % } = 83,4 % V 15,5 %
FORMATION CONTINUE FC 0 FC 1 à 14	49,0 % 51,0 %	70,5 % 29,5 %
DERNIER EMPLOI	Continu à filer (CAF) 20,5 % Bobinoir + banc à broche 21,0 %	CAF 23,3 % Bobin. 13,8 % Banc à broche 8,8 %
DERNIER COEFFICIENT **	120 à 135 7,0 % } 140 à 152 67,8 % } = 74,8 % (dont : 140 = 15,0 % & 152 = 38,0 %) 158 à 196 = 12,0 % 200 à 400 = 13,0 %	120 à 135 10,9 % } 140 à 152 77,8 % } = 88,7 % (dont : 140 = 26,5 % & 152 = 41 %) 158 à 196 = 6,8 % 200 à 400 = 4,5 %
CATÉGORIE MO-OS 1. OP 2. AT 3. AM-AT-CD 4. Employés 5. Cadres 6.	67,7 % 10,0 % 8,6 % 6,3 % 4,7 % 2,4 %	83,4 % 5,9 % 3,7 % 3,6 % 2,0 % 1,5 %
AGE	30/39 53,0 % 40/49 31,5 %	30/39 46,1 % 40/49 30,4 % 50 & + 17,0 %
ANCIENNETÉ	10/20 59,4 % 21/30 29,0 %	10/20 59,6 % 21/30 27,7 %

\* Population de référence : 127 reclassés + 449 non reclassés + 39 pré-retraités = 615  
Les 39 pré-retraités sont incluses dans notre population de référence car elles se sont étalées sur la période d'observation de 22 mois. Rappelons que par rapport à la population mère de 727 personnes, la population de référence présente un écart de 112 données manquantes ("grille de vie").

\*\* Rappel des coefficients :

1. MO-OS : de 120 à 152 (97 % des OS ont un coefficient entre 140 et 152 ; 51 % ont un coefficient 152).
2. OP : de 158 à 196
3. AA.AT.CD : de 200 à 235
4. AA.AC.CT : de 235 à 300
5. Employés : de 185 à 260
6. Cadres : de 300 à 400

L'âge et l'ancienneté jouent globalement moins dans les reclassements <sup>7</sup>. La tranche d'âge majoritaire est partout celle des 30-39 ans, lesquels sont plus représentés chez les reclassés (+7 points). La tranche d'ancienneté majoritaire est de 10-20 ans pour les deux populations (59,5 %).

On a vu dans le **point 1** que le département d'habitation est au centre des corrélations entre certaines de ces variables. La composition par catégorie notamment est fortement déterminée par le département et, secondairement, par le sexe (tableau 2, point 1). La formation continue, quant à elle, « exprime » la politique de l'entreprise à l'égard de chacun des départements, qui a modelé leurs structures respectives par catégories. Enfin la vague de licenciement peut se lire comme un « résultat » de cette politique différenciée par département.

#### **2.4. Le département introduit des différences importantes au sein même de la population reclassée**

Le fait d'habiter le Pas-de-Calais, et en particulier les zones de Lens et Liévin où habite la grande majorité de notre population du PC, augmente de façon très significative les difficultés de réinsertion. Le taux de chômage est de 15,5 % dans ce bassin d'emploi où l'extraction charbonnière a périclité et où dominent les zones rurales. Par contre, la zone de Lille où habite la majorité de notre population du Nord connaît un taux de chômage proche de la moyenne nationale (10 %) <sup>8</sup>.

En effet, ce sont 15,3 % des individus habitant le Pas-de-Calais qui se sont reclassés (55 sur 359) contre 28 % pour la population du Nord (72 sur 255), **soit un écart de 12,7 points** (tableau R3).

Les taux de reclassement par vague présentent également un écart important de 14 points : 13 % de la population de la première vague contre 27 % de celle de la seconde. Mais le tableau R3 qui détaille les taux de reclassement par vague et par département, montre bien que c'est ce dernier qui détermine fortement les résultats par vague.

Il est vrai que le même tableau R3 montre également que toutes les catégories, aussi bien du Nord que du Pas-de-Calais, se reclassent moins dans la première vague que dans la seconde. Cela provient en partie du fait que 39 pré-retraités ont fait partie de la première vague (ils habitent le Nord pour les 2/3) et que cette dernière a concerné la majorité de la population « MO » (manutentionnaires, porteurs de pots, ménage, etc.).

La répartition par département de la population reclassée (tableau R4) reproduit, **en l'exacerbant**, le net décalage entre Nord et Pas-de-Calais déjà observé au point 1, notamment pour ce qui concerne leurs structures par catégories et par bénéficiaires de la formation continue. En effet, les écarts sont très importants pour la formation continue entre les deux départements, alors que ceux-ci sont insignifiants pour la formation initiale (tableau R4) <sup>9</sup>. Globalement les reclassés ont beaucoup plus bénéficié de la FC (51 % contre 29,5 pour la population de référence), mais là encore cet écart tient essentiellement aux reclassés du Nord. Ils ont en effet bénéficié de la FC pour 66,6 % d'entre eux, soit 37,6 points de plus que pour les reclassés du Pas-de-Calais (29 %) : **écart bien plus important encore que celui constaté dans la population mère et qui est d'autant plus à l'avantage du Nord qu'il concerne essentiellement les formations techniques de plus ou moins 300 H (FC 6-7 et 10-11) et les formations diplômantes de niveau V (FC 8-9) (tableau R5).**

---

<sup>7</sup> Mais ils interviennent parfois au niveau plus fin des itinéraires de chômage des reclassés (infra).

<sup>8</sup> Chiffres INSEE, revue *Profils de l'économie du Nord-Pas-de-Calais*, 2/1991. Le taux de chômage de l'ensemble de la région est de 12,5 %.

<sup>9</sup> On doit souligner ici que les reclassés qui ont un niveau V en formation initiale, ont été formés aux disciplines de la mécanique dans des proportions bien supérieures que pour l'ensemble des niveaux V. Cela vaut aussi bien pour les reclassés du Nord que du Pas-de-Calais.



Tableau R 3

% de reclassés (RT) par vague, département et catégorie  
(population de référence = 614 - 1 donnée manquante)

Vagues	Catégories	NORD = 255			PAS-DE-CALAIS = 359			Total vagues
		MO-OS = 180 (70,5 %)	OP à cadre = 75 (29,5 %)	Total = 255 (100 %)	MO-OS = 332 (92,4 %)	OP à cadre = 27 (7,5 %)	Total = 359 (100 %)	
Première vague		73	27	100	153	9	162	262
dont RT →		12 (16,4 %)	6 (22 %)	18 (18 %)	13 (8,4 %)	1 (1 %)	14 (8,6 %)	34 (13 %)
Deuxième vague		107	48	155	179	18	197	352
dont RT →		26 (24 %)	28 (58,3 %)	54 (34,8 %)	35 (19,5 %)	6 (33,3 %)	41 (20,8 %)	95 (27 %)
TOTAL		180	75	255	27	27	359	614 (*)
dont RT →		38 (21 %)	34 (45,3 %)	72 (28 %)	7 (26 %)	7 (26 %)	55 (15,3 %)	127 (20,5 %)

(\*) 1 donnée manquante.

Tableau R 4

**Population reclassée : structure par département et sexe  
Distribution des catégories et de la formation**

	NORD = 72 RECLASSÉS dont 18 (25 %) PREMIERE VAGUE 54 (75 %) DEUXIEME VAGUE			PAS-DE-CALAIS = 55 RECLASSÉS dont 14 (25 %) PREMIERE VAGUE 41 (75 %) DEUXIEME VAGUE			TOTAL RECLASSÉS = 127
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
	Dont :	50 39,3 %	22 17,3 %	72 56,6 %	41 32,3 %	14 11,0 %	
MO-OS (1)	25 50,0 %	13 59,0 %	38 52,7 %	34 83,0 %	14 100,0 %	48 87,3 %	86 67,7 %
OP à Cadre	25 50,0 %	9 41,0 %	34 47,3 %	7 17,0 %	- -	7 12,7 %	41 32,3 %
Bénéficiaires FC (2)	68,0 %	61,0 %	66,6 %	34,2 %	10,0 %	29,0 %	51 % sur 108 personnes
Formation initiale (2) niveau VI-Vbis	32 71,0 %	14 77,6 %	46 72,7 %	24 68,3 %	10 100,0 %	34 75,4 %	80 74 %
Formation initiale niveau V	10 22,0 %	3 16,6 %	13 20,6 %	11 31,4 %	- -	11 24,4 %	24 (4) 22,2 %
Formation initiale niveau IV et +	3 6,6 %	1 5,5 %	4 6,0 %	- -	- -	- -	4 3,0 %

- (1) En % les populations féminines et masculines de chaque département. Sur 50 hommes reclassés du Nord, on a 50 % de MO-OS et 50 % de OP à cadres, etc. En tout 52,7 % des reclassés du Nord (38/72) sont MO-OS. Au total (Nord + Pas-de-Calais) on a 86 MO-OS qui représentent 67,7 % de la population reclassée (127).
- (2) 19 données manquantes pour la FC et FI des reclassés : 108 personnes dont 63 du Nord (45 hommes et 18 femmes) et 45 du Pas-de-Calais (35 Hommes et 10 Femmes).
- (3) Toutes les reclassées du Pas-de-Calais sont MO-OS et on un niveau VI. Aucune reclassée de niveau Vbis alors qu'on avait 19 % des femmes du Pas-de-Calais de ce niveau (population mère, tableau 10, première partie).
- (4) Spécialités de niveau V reclassés (24 personnes). La mécanique est nettement plus dominante chez les niveaux V reclassés que dans l'ensemble des niveaux V (cf. tableau 9 - Première partie) et ce, pour les deux départements 61,5 % des reclassés du Nord (8/13) et 50 % de ceux du Pas-de-Calais (5/10 - une donnée manquante). Les autres spécialités sont par contre beaucoup moins présentes (bâtiment : 20 % - 2 personnes, dans le Pas-de-Calais, tertiaire : 15 % - 2 personnes dans le Nord).

Formation Continue	Nullc	Courte	Diverse	Techn. < 300 h.	CAP-BEP	Techn. > 300 h.	Encadr.	Diplôme niv. IV	Total bénéficiaires FC
	0	1-4	5	6-7	8-9	10-11	12	13-14	
Reclassés	53	17	6	13	10	8	1	-	55
Nord	40 %	64,7 %	30 %	92,3 %	90 %	75 %	100 %	-	76,4 %
Pas-de-Calais	60 %	35,3 %	50 %	7,7 %	10 %	25 %	-	-	23,6 %

Tableau R5 - La formation continue des reclassés par département  
(108 personnes - 19 données manquantes)

### 3. Les itinéraires pendant le chômage de la population reclassée

L'examen des « grilles de vie » de la population qui retravaille au 1/11/1990, soit 127 personnes, nous a permis de dégager une typologie d'itinéraires pendant le chômage. On peut en effet distinguer nettement **quatre types de cheminements**, composant quatre groupes de tailles hétérogènes :

- **Groupe 1 : l'accès direct à l'emploi**, après une période plus ou moins longue de chômage, concerne **34 %** des reclassés (43 personnes).

- **Groupe 2 : les travaux temporaires** avant le retour stable à l'emploi, concernent **19 %** de notre population de reclassés (24 personnes). Ces travaux peuvent recouvrir différentes situations, qui vont de quelques heures ou jours de travail à des contrats à durée déterminée.

- **Groupe 3 : l'adhésion à la convention de conversion** proposée par les Équipes Techniques de Reclassement (ETR) de l'ANPE, dans le cadre du plan social de licenciement ; ce groupe représente **38,5 %** des reclassés (49 personnes).

- **Groupe 4 : le passage par la formation** ; **8,5 %** des reclassés (11 personnes) ont opté pour le suivi de formations de durées très hétérogènes (de 1 à 7 mois).

Avant d'analyser les profils des individus composant chacun de ces groupes, faisons quelques remarques d'ordre général.

- On constate tout d'abord que bien que le groupe 3 (adhésion à la convention de conversion : CC) soit le plus important des quatre, la voie choisie par une majorité – pas très prononcée il est vrai – des reclassés pour retrouver un emploi, se situe hors des dispositifs pour chômeurs ou de la formation. En effet, les groupes 1 et 2 représentent **53 %** des reclassés, contre **47 %** pour les groupes 3 et 4.

- Les tableaux, regroupés en annexe et détaillant la composition de chacun des groupes, indiquent par ailleurs que, sur les **36 femmes reclassées**, la plupart sont passées soit par la CC (groupe 3 : 17 femmes, soit **47 %** d'entre elles), soit ont accédé directement à l'emploi (groupe 1 : 12 femmes, soit un tiers d'entre elles). Elles sont par contre très peu présentes dans les groupes 2 et 4 : respectivement 2 et 5 femmes.

- Les étrangers reclassés quant à eux sont passés par la CC (groupe 3) pour la moitié d'entre eux (6 sur 12), mais un seul a opté pour un stage de formation hors dispositif (groupe 4). Les autres se répartissent de manière à peu près équivalente entre les groupes 1 et 2.

- Enfin la composition par département de chacun des groupes indique que le Pas-de-Calais est majoritaire dans les groupes 2 et 4 et minoritaire dans les groupes 1 et -surtout- 3 (tableau R7).

#### 3.1. Groupe 1 : l'accès direct à l'emploi

Ce groupe comprend **33,8 %** des reclassés (**43 personnes**) et est composé à **72 %** d'hommes et **28 %** de femmes. Aucun évènement n'est donc intervenu durant la période de chômage, plus ou moins longue, de ces personnes. **Elles ont retrouvé un emploi sans passer par aucun dispositif, stage de formation ou travail temporaire.**

Tableau R 7

Caractéristiques des quatre groupes de reclassés  
(population reclassée = 127)

	<b>GROUPE 1 (33,8 %)</b> 43 personnes L'accès direct à l'emploi	<b>GROUPE 2 (19 %)</b> 24 personnes L'alternance travail/chômage	<b>GROUPE 3 (38,5 %)</b> 49 personnes L'adhésion à la convention	<b>GROUPE 4 (8,6 %)</b> 11 personnes Le passage par la formation
<b>Catégories</b>	MO-OS : 72 % OP à CA : 28 %	MO-OS : 87,4 % OP à CA : 12,6 %	MO-OS : 51 % OP à CA : 49 %	MO-OS : 82 % OP à CA : 18 %
<b>Niveaux de FI</b>	33 personnes (10 données manquantes)  VI - 17 = 51,5 % } 69,7% Vbis - 6 = 18,2 % } V - 9 = 27,3 %	19 personnes (5 données manquantes)  VI - 15 = 79 % } 89,5% Vbis - 2 = 10,5 % } V - 2 = 10,5%	46 personnes (3 données manquantes)  VI - 31 = 67,4 % } 76 % Vbis - 4 = 8,7 % } V - 8 = 17,4 %	10 personnes (1 donnée manquante)  VI - 4 = 40 % } 50 % Vbis - 1 = 10 % } V - 5 = 50 %
<b>Types de FC suivie</b>	33 personnes  FC 1 à 3 : 2 = 6,0 % FC : 5 = 12,0 % FC 6-7 : 3 = 9,0 % FC 8-9 : 5 = 15,2 % FC 10-11 : 1 = 3,0 % FC : 0	19 personnes  1 = 5 % 1 = 5 % 1 = 5 % 0 0 0	46 personnes  13 = 28,0 % 1 = 2,0 % 8 = 17,0 % } 4 = 8,5 % } 38,5 % 6 = 13,0 % } 1 = 2,0 % 0	10 personnes  1 = 10 % 0 1 = 10 % 1 = 10 % 1 = 10 % 0 0
<b>Total FC</b>	45 %	15 %	72,0 %	40 %
<b>Département</b>				
N	53,5 %	41,7 %	71,4 %	36,4 %
PC	46,5 %	58,3 %	28,6 %	63,6 %
<b>Vague</b>				
1	21 %	25 %	28,6 %	27,3 %
2	79 %	75 %	71,4 %	72,7 %
<b>% de réinscrits ANPE</b>	11,6 %	29,0 %	12 %	27 %
<b>% de CDI Emplois B</b>	15/21 = 71,4 %	6/10 = 60,0 %	10/16 = 62,5 %	2/3 = 66,6 %

NB : Aucune FC 4 (stage maîtrise) chez les reclassés ; Une seule FC 12 (encadrement + technique) chez les reclassés (sur 6 pour la population totale) ; Aucune FC 13/14 (niveau IV).

Soulignons qu'on trouve dans ce groupe **le tiers de l'ensemble des hommes reclassés de même que le tiers des femmes reclassées** (31 sur 91 et 12 sur 36). Mais l'élément général le plus intéressant qui se dégage d'une première observation de ce groupe, est qu'il **comprend 40 % de l'ensemble des reclassés qui ont retrouvé un emploi (durable, sinon définitif) dans la première année qui a suivi leur licenciement**. Soit 26 personnes sur les 65 reclassés au total qui sont dans ce cas. Ces 26 personnes représentent **la majorité du groupe 1 (60 %) et sont toutes issues de la deuxième vague de licenciement qui est très nettement majoritaire dans ce groupe 1 (79 %)**<sup>10</sup>. Le reste du groupe a retrouvé un emploi entre 12 et 18 mois après le licenciement (12 personnes, 28 % du groupe, majoritairement issues de la deuxième vague), ou après 18 mois (5 personnes : toutes de la première vague). Soulignons, pour éclairer sommairement ces différences de temps, que tout le personnel qualifié du groupe 1 (à l'exception d'un contremaître), est issu de la deuxième vague. Enfin, ce groupe présente un meilleur équilibre entre populations du Nord (53,5 %) et du Pas-de-Calais (46,5 %) que pour l'ensemble de la population reclassée.

### *3.1.1. Caractéristiques du Groupe 1 : catégories, emplois et formation*

Sur les 43 personnes de ce groupe, on compte 72 % de MO et OS, (31 personnes, Cf. tableau G1 en fin de texte), les mêmes catégories étant représentées à 80 % dans notre population de référence. Quant aux catégories supérieures – 12 OP à Cadre – elles représentent 28 % du groupe (contre 16,6 % dans la population de référence)<sup>11</sup>.

Le tableau R7 nous indique par ailleurs que les niveaux de formation initiale VI et Vbis sont moins fortement dominants dans ce groupe que dans les groupes 2 et 3 : 69,7 % contre respectivement 89,5 % et 76 %. Ce pourcentage présente également un écart important comparé au poids des niveaux VI-Vbis dans la population de référence (83,4 %).

De même, on observe une présence non négligeable des niveaux V dans ce groupe 1 : 9 personnes, soit plus du quart de sa population (27,3 %), ce qui là encore dépasse de loin les taux de niveau V dans les groupes 2 et 3 (10,5 % et 17,4 %) ainsi que dans la population de référence (15,4 %)<sup>12</sup>.

Il est intéressant d'observer que sur ces 9 personnes de niveau V, 7 ont été formées à la mécanique (spécialité de formation initiale), mais toutes n'occupaient pas un emploi en rapport avec cette formation, puisqu'on y trouve 3 OS (1 peigneur, 1 bobineur et 1 « continueur à filer »). Dans l'ensemble on a toutefois une majorité d'emplois qualifiés (2 OP, 1 agent de maîtrise, 2 agents techniques, 1 responsable de production).

Pour ce qui concerne la **formation continue, 45,5 % des individus du groupe 1 en ont bénéficié, ce qui le met en seconde position, après le groupe 3 (72 %)**. Le groupe 1 se distingue par le fait que les FC de types 8 et 9 (CAP-BEP industriels et tertiaires) y sont majoritaires aussi bien en son sein que par rapport aux autres groupes (15 %, soit un taux à peu près équivalent à ce qu'on trouve, pour les mêmes types de FC, chez les bénéficiaires de la FC dans leur ensemble).

---

<sup>10</sup> Ce calcul tient évidemment compte de la date de chaque vague de licenciement : temps écoulé entre le 1.1.89 (première vague) ou le 30.6.89 (deuxième vague) et le retour à l'emploi. On peut préciser ici que sur ces 26 personnes, 12 ont retrouvé un emploi dans les 6 mois qui ont suivi le licenciement et 14 entre 6 et 12 mois. Enfin, la durée moyenne entre le licenciement et le retour à l'emploi est, *pour l'ensemble de la première vague, de 16 mois et demi et, pour l'ensemble de la deuxième vague, de 8 mois et demi.*

<sup>11</sup> Les catégories 2 à 6 comptent 12 personnes dont : 2 OP, catégorie 2 (1 mécanicien et 1 mécanicien d'entretien) ; 4 agents techniques, AT, catégorie 3 ; 1 agent de maîtrise, 1 adjoint-contremaître et 2 contremaîtres, catégorie 4, « encadrement de fabrication » ; 1 employé chef magasinier-catégorie 5 et 1 responsable de production, catégorie 6, cadre.

<sup>12</sup> Il nous est difficile d'établir le même type de comparaison avec le groupe 4, lequel, s'il est parfaitement identifiable du point de vue de l'itinéraire de chômage – passage par la formation exclusivement –, nous paraît trop petit pour être statistiquement fiable. Il n'est en effet composé que de 11 individus et, pour ce qui concerne les variables FI et FC, nous ne disposons d'informations que pour 10 d'entre eux. Évoquer dans ces conditions les « 50 % » de niveaux VI-Vbis et les « 50 % » de niveaux V de ce groupe 4 (deux fois cinq personnes), dans une perspective comparative qui le distinguerait de manière trop radicale à la fois des autres groupes et des populations mère et de référence, ne nous paraît pas convaincant. C'est pourquoi nous étudierons ce groupe séparément, afin d'éviter des comparaisons trop « hardies ».

Il convient enfin de souligner que les individus composant le groupe 1 sont **plutôt jeunes**, 56 % d'entre eux étant dans la tranche d'âge des 30-39 ans. La tranche d'ancienneté majoritaire est de 10-20 ans (54 % du groupe).

L'ensemble de ces caractéristiques nous indiquent, en résumé, que le groupe 1 est d'une certaine manière **le plus formé**, puisque c'est là qu'on a le plus de niveaux V en formation initiale et le plus d'accès à ce même niveau V par la formation continue (FC 8 et 9). C'est là également que nous avons le taux le moins important de niveaux VI et Vbis (rappelons que nous n'incluons pas le groupe 4 dans ces comparaisons). **La proportion de catégories qualifiées n'est pas négligeable (28 %) et met ce groupe en seconde position après le groupe 3 des reclassés.** Rappelons également que ce groupe présente une **majorité d'individus reclassés dans les 6 ou 12 mois après le licenciement (60 %), et issus de la deuxième vague** qui est plus fortement majoritaire que dans les autres groupes (79 %). Enfin l'écart entre population du Nord et du Pas-de-Calais n'est ici que de 7 points (tableau R7), soit le plus petit, quelle que soit la population ou sous-population à laquelle on le compare (population de référence, reclassée ou les trois autres groupes de reclassés).

Ces données n'éclairent pas en elles-mêmes l'« itinéraire » du groupe 1, notion qui n'est du reste pas vraiment appropriée puisqu'aucun événement n'est intervenu entre le licenciement et le retour à l'emploi. Ce n'est qu'en comparaison avec le cheminement et les caractéristiques des autres groupes que des hypothèses seront avancées. *C'est notamment avec le groupe 2 que nous comparerons ce premier groupe*, puisqu'ils ont en commun d'avoir opté – bien que selon des modalités différentes, et c'est justement ce qui nous intéresse – pour la **reprise d'emploi à l'exclusion de tout dispositif et de toute formation pendant la période de chômage.**

Mais auparavant, nous présentons les résultats de la seconde saisie informatique (avril 1991) qui nous a permis de vérifier le caractère durable de la reprise d'emploi selon le taux de réinscriptions à l'ANPE. Nous livrons ensuite les résultats de l'enquête postale de mai 1991 qui nous permet d'avoir une estimation des types de reclassements (fonction, secteur d'activité, CDI ou CDD).

### 3.1.2. Résultats de la deuxième saisie (avril 91) et de l'enquête postale (mai 91)

Le calendrier établi pour le groupe 1 nous indique qu'à la première date de saisie (novembre 90), les individus issus de la première vague travaillent en moyenne depuis **5 mois et demi** et ceux de la seconde vague depuis **7 mois et demi**. La première explication de cette différence tient bien sûr au fait, nous l'avons vu, que ce sont les individus de la deuxième vague qui se sont reclassés dans les délais les plus courts (Cf. supra et graphique R8).

La seconde saisie (04/91) indique que 5 personnes se sont réinscrites à l'ANPE (11,6 % du groupe 1)<sup>13</sup> : 4 OS, dont 2 femmes, et 1 agent technique. Cette même saisie signale qu'un des OS a de nouveau repris un emploi (en janvier 91) et qu'un autre était inscrit à une formation pour une durée de 3 mois.

C'est aux 38 personnes restantes que nous avons adressé un courrier le mois suivant (mai 91), demandant des informations sur le type d'emploi qu'elles avaient retrouvé : fonction occupée, secteur d'activité et statut du contrat. Nous avons obtenu 21 réponses (55 %, 3 individus du PC, les autres du Nord).

Sur ces 21 personnes, 14 ont un contrat à durée indéterminée, 3 un contrat à durée déterminée encore en cours au moment de la réponse et 4 un CDD terminés au moment de la réponse.

#### *Emplois d'origine, emplois retrouvés, et statuts des contrats de travail*

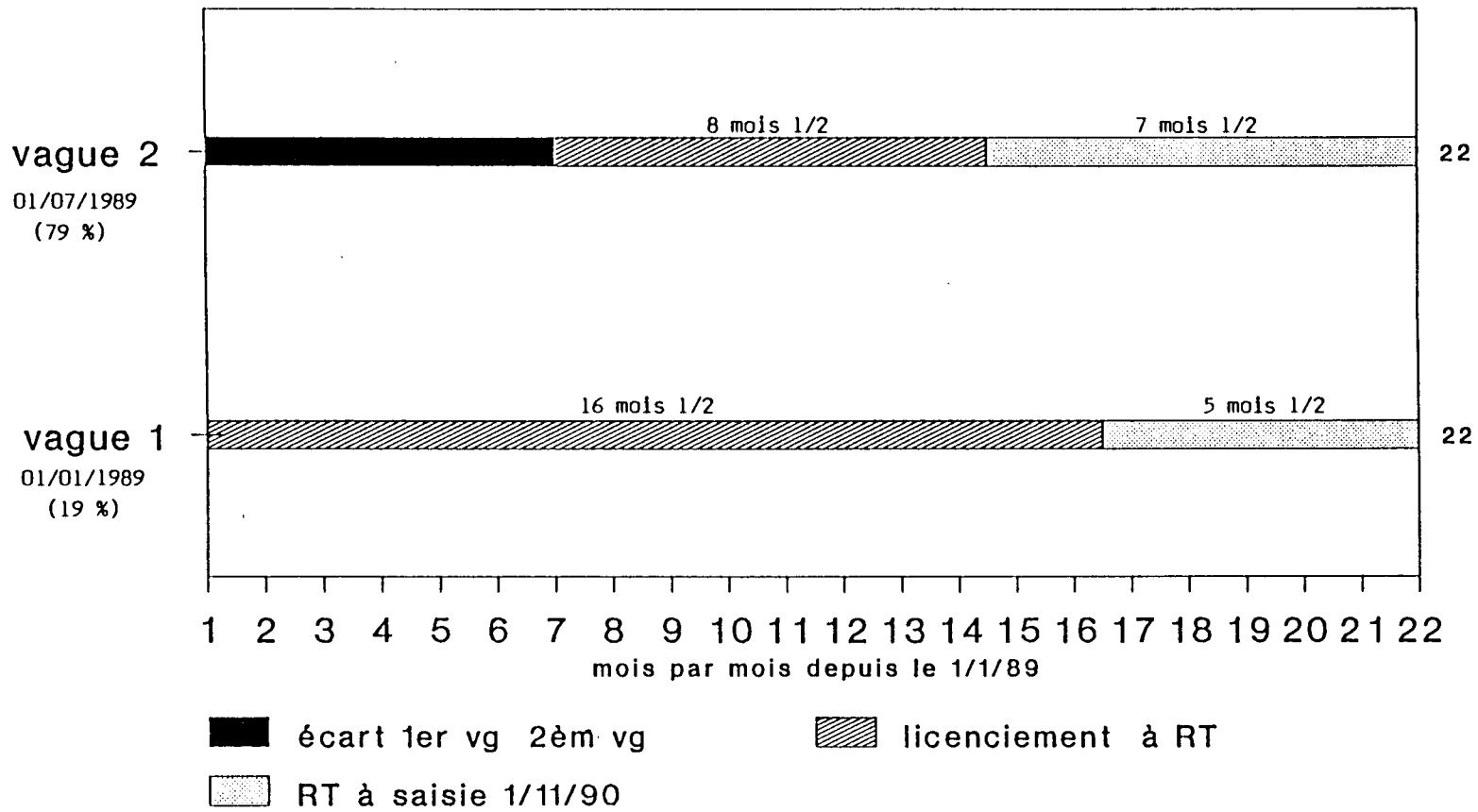
9 des 21 individus qui ont répondu (42,8 %) occupaient un emploi qualifié dans l'entreprise d'origine (2 OP – 1 mécanicien et 1 mécanicien d'entretien –, 1 agent technique, 2 agents de maîtrise, 2 contremaîtres, 1 employé – chef magasinier – et 1 cadre – responsable de production). Ils ont retrouvé dans l'ensemble des emplois équivalents dans l'industrie, tant au plan des connaissances techniques qu'ils réutilisent (essentiellement mécanique et électro-mécanique), qu'à celui des responsabilités (Cf. encadrement). **Un seul d'entre eux a un CDD, tous les autres ont un CDI.**

<sup>13</sup> Il s'agit du plus faible taux de réinscriptions, suivi du groupe 3 (12,2 % de réinscrits).

# GRAPHIQUE R 8

## LICENCIEMENT A REPRISE D'EMPLOI Résultats au 1/11/1990

Groupe 1 des reclassés (43 personnes) : moyenne par vague



Quant aux OS (11 personnes : 7 femmes et 4 hommes), ils ont pour la plupart changé de « métier », contrairement à leurs ex-collègues des catégories supérieures. On les retrouve dans l'administration, les services marchands, le secteur de l'hôtellerie-café-restaurant et l'industrie (agro-alimentaire et BTP). Les femmes occupent des emplois de manutention, d'agent de nettoyage, de serveuse etc. Une ex-OS est gérante d'un café. Les hommes sont chauffeurs, caristes, etc. On trouve parmi eux, un ancien bobineur (OS) qui est aujourd'hui chef de ligne dans l'industrie agro-alimentaire : cette personne a probablement « renoué » avec sa formation d'origine puisqu'elle a un niveau V en mécanique.

Enfin une dernière personne qui était concierge (MO) dans l'entreprise d'origine a retrouvé un emploi de concierge.

Les MO-OS se distinguent également de leurs anciens collègues des catégories supérieures par le statut du travail retrouvé : 50 % d'entre eux ont un CDD (6 dont 4 étaient terminés au moment de la réponse) et 50 % un CDI (contre 88, 8 % – 8/9 – pour ceux qui avaient un emploi qualifié).

### 3.2. Groupe 2 : les travaux temporaires avant le retour à l'emploi

Dans cette présentation du groupe 2, nous intégrons quelques éléments de comparaison avec le groupe 1.

Ce groupe se compose de 24 personnes représentant 19 % de la population reclassée. Il se caractérise par le fait d'avoir alterné, avant la reprise définitive d'emploi, périodes de chômage et périodes travaillées, ces dernières pouvant recouvrir des situations très diverses, heures ou jours de travail, intérim, CDD... C'est là une première différence avec le groupe 1 dont aucun membre n'a pratiqué de travail temporaire entre le licenciement et la reprise définitive d'emploi.

À l'exception d'un individu (un OS de nationalité étrangère) qui a suivi un stage entre deux emplois temporaires, rappelons que, tout comme pour le groupe 1, personne dans ce groupe n'a eu recours à la formation ou à un dispositif pendant la période de chômage.

Ce groupe compte 25 % d'individus issus de la première vague de licenciement (6 personnes) et 75 % de la seconde vague (18 personnes). Une première exploitation du « calendrier » présenté en début de rapport (Démarche) indique que les individus de la 1<sup>ère</sup> vague ont connu chacun en moyenne **3 périodes de travail** avant de retrouver un emploi supposé stable et ceux de la 2<sup>ème</sup> vague deux périodes. Le temps cumulé des périodes de travail temporaire est de 4 mois et demi pour chaque individu de la 1<sup>ère</sup> vague et de 4 mois pour chaque individu de la 2<sup>ème</sup> vague. Enfin, la première période de travail intervient après une moyenne de 7 mois et demi de chômage pour la première vague et de 5 mois pour la deuxième.

Tout comme dans le groupe 1, on constate là encore des différences dans le comportement des deux vagues : le « premier événement » – ici le travail temporaire – intervient plus rapidement pour la deuxième vague que pour la première. Pour ce qui concerne le groupe 2, ces différences portent également sur **la fréquence et la durée des périodes de travail** : 4 mois et demi de travail « en trois fois » pour chaque individu de la première vague, et 4 mois « en deux fois » pour la deuxième vague ; différence accentuée par le fait que ces périodes de travail et leur durée sont probablement plus étalées dans le temps pour les individus de la première vague, puisqu'ils ont été licenciés six mois avant ceux de la deuxième vague.

Pour le moment, c'est encore la composition par catégorie de chacune des vagues qui fournit une première explication de ces différences : ici comme dans le groupe 1, ce sont les plus qualifiés qui sont issues de la seconde vague, la première comptant en outre soit des manœuvres soit des ouvriers ayant le plus bas coefficient de la catégorie (140).

#### 3.2.1. Caractéristiques du groupe 2

Pour ce qui concerne la composition par **catégories** du groupe 2, les **MO et OS** en constituent l'écrasante majorité : **87,4 % contre 72 % dans le groupe 1** (et contre 80 % dans la population de référence) (Cf. tableau G2).



Aux plans de la FI et de la FC, les différences sont également très importantes entre le groupe 1 et 2, ce dernier étant indéniablement le moins formé : 89,5 % de niveau VI-Vbis en FI (contre 69,7 % dans le groupe 1) ; seules trois personnes du groupe 2 (16 %) ont suivi une FC (courte qui plus est), soit le taux le plus faible des quatre groupes.

Soulignons enfin que la majorité des individus du groupe se situe dans la tranche d'âge des 35/45 ans, avec une moyenne d'ancienneté de 21 ans.

L'articulation de tous ces facteurs (faible niveau de formation, passé professionnel long mais sans carrière – majorité de MO-OS – et moyenne d'âge plutôt élevée) peut nous inciter à comprendre ce type d'itinéraire, **qui « privilégie » le cumul des travaux précaires qui se présentent et n'envisage pas le recours à la formation, comme l'expression d'une absence de perspective sûre au regard de l'emploi.**

C'est de la même façon qu'on peut comprendre **le comportement du groupe 1, qui a consisté à attendre de retrouver un emploi stable, sans recourir ni à des travaux temporaires ou précaires, ni à la formation.** Il est en effet frappant de remarquer que sur tous les aspects que l'on a évoqués (catégories, FI/FC, âge/ancienneté), les membres des deux groupes présentent des caractéristiques presque systématiquement opposées. Le groupe 1 est en effet le plus formé comme on l'a vu, il est le plus jeune, compte une proportion moins importante de MO et OS : autant de facteurs qui ont pu placer ses membres dans une position plus assurée et donc plus exigeante quant au type d'emploi souhaité. D'où l'absence de « petits boulots » dans le groupe 1. Quant à l'absence du recours à la formation dans les deux groupes, c'est peut-être aussi, paradoxalement, leurs situations différentes qui seraient à l'origine d'une même attitude (apparente) face à la formation. D'un côté des individus très peu formés et peu familiers des situations de formation, dont la moyenne d'âge les détournent peut-être d'un investissement à « long terme » dans la formation ; de l'autre des individus jeunes et déjà suffisamment formés (en moyenne) pour privilégier la reprise d'emploi stable à court terme plutôt que la formation et/ou les « travaux d'attente » (rappelons que 60 % des individus du groupe 1 ont retrouvé un travail entre 0 et 12 mois après leur licenciement et que 42,4 % ont un niveau V si l'on cumule ceux qui ont ce niveau par la FI et ceux qui y ont accédé par la FC, Cf. tableau R7).

### *3.2.2. Les réinscriptions à l'ANPE (saisie d'avril 91) et les types d'emplois retrouvés*

Sept individus (tous OS, dont une femme) se sont **réinscrits comme demandeurs d'emploi à l'ANPE** entre les deux saisies, soit 29 % du groupe 2. Sur ces 7 personnes, 4 ont à nouveau connu une alternance de chômage et de travail et, pour 3 d'entre elles, la dernière information en avril 91 était « RT », c'est-à-dire reprise de travail considérée comme définitive (Cf. tableau des réinscrits à l'ANPE en fin de texte). Dans la mesure où c'est l'alternance travail/chômage qui caractérise l'itinéraire de ce groupe et où c'est le seul qui présente, dans ces proportions, ce même comportement entre les deux saisies, on peut penser que les trois informations « RT » concernent à nouveau des travaux temporaires.

#### *Emplois d'origines et emplois retrouvés (enquête postale de mai 91)*

Le questionnaire a été adressé aux 17 personnes du groupe qui ne s'étaient pas réinscrites à l'ANPE au moment de la deuxième saisie. 10 d'entre elles ont répondu (58,8 %), dont une majorité était OS – 7 personnes –, 2 MO et 1 OP.

Le secteur de reclassement majoritaire est le **textile (40 %)**, suivi de **l'industrie agro-alimentaire (20 %) et des services marchands et commerce (20 %)** (Cf. annexe, tableau Emplois B du groupe 2).

Les 4 OS (emploi A) qui retravaillent dans le textile, retrouvent (emploi B) des emplois d'ouvriers du textile : 2 CDI et 2 CDD. Sur les trois autres, deux voient leur situation professionnelle se dégrader, puisqu'ils ont retrouvé des emplois de manutention et, qui plus est, à temps partiel et sur CDD pour l'un, au prix d'une mobilité géographique (en Belgique) pour l'autre. Le troisième, enfin, est préparateur de voitures dans un garage.

Les 2 MO (emploi A) sont aujourd'hui gardien de nuit et « femme d'entretien ».

Le seul OP qui a répondu a retrouvé un emploi de mécanicien sur CDD.

Dans l'ensemble on observe une plus forte proportion de CDD dans ce groupe que dans le précédent (40 % contre 28,6 %) mais l'on remarquera que les deux tiers des CDD du groupe 1 sont terminés au moment de la réponse, ce qui est également le cas d'un CDD du groupe 2.

Il convient de souligner, enfin, que ces deux groupes, aux caractéristiques fort différentes par ailleurs, comptent un nombre important d'individus qui ont retrouvé des emplois de gardiennage, nettoyage et services divers.

Le cas du groupe 3 que nous allons étudier à présent est encore différent : il présente des profils de reclassements plus « mitigés » et plus difficiles à interpréter sous le double éclairage des caractéristiques individuelles et professionnelles (emplois A) de ses membres et de l'« impact » de la CC à laquelle ils ont adhéré après le licenciement.

### 3.3. Groupe 3 : l'adhésion à la convention de conversion (CC)

L'adhésion à ce dispositif, créé en 1986 et destiné aux licenciés économiques, a été proposée aux salariés de l'entreprise, dans le cadre du plan social de licenciement. Sans entrer ici dans le détail de ses dispositions techniques et financières, soulignons que la convention de conversion, qui dure **cinq mois**, se donne comme **priorité le reclassement à court terme** (rappelons que la CC est gérée par des « Équipes Techniques de Reclassement »). En raison de cette priorité, le statut de la **formation** revêt à l'intérieur de ce dispositif un caractère un peu particulier. Tout d'abord celle-ci ne peut excéder 300 h et elle peut prendre différentes formes, allant du stage traditionnel dans une discipline particulière, au stage comprenant une succession de petits modules d'initiation à différentes techniques (plomberie, électricité, peinture...) qui se veut alors un moyen d'aider les gens à s'orienter vers une formation (un domaine professionnel) ultérieure de leur choix. Mais la « situation de formation » que privilégie la convention, en accord avec la priorité donnée au reclassement à court terme, c'est **le stage ou l'essai en entreprise**. Les adhérents à la CC sont ainsi fortement incités par les animateurs des ETR, lors des sessions de « techniques de recherches d'emploi », à rechercher un stage/essai en entreprise qui pourrait déboucher sur une embauche.

Le groupe 3 compte 49 personnes (38,6 % des reclassés, dont 65 % d'hommes et 35 % de femmes) ayant donc, en principe, suivi dans le cadre de la convention une formation de 300 h, sous une forme ou une autre.

Du fait de leur adhésion à la CC qui dure 5 mois (et a débuté pour chacune des vagues un mois après le licenciement), la majorité des personnes a retrouvé un emploi au-delà de 6 mois après leur licenciement. Seules quatre d'entre elles se sont reclassées juste à l'issue de la convention. Les individus issus de la première vague (28,6 % du groupe) se sont reclassés en moyenne 13 mois et demi après le licenciement et ceux de la deuxième vague (71,4 % du groupe), après 10 mois et demi : ces durées moyennes incluent la convention de conversion et, pour 38 % du groupe, des formations supplémentaires ou des travaux temporaires avant le reclassement comme nous allons le voir.

Ce groupe, qui est le plus important des quatre, présente en effet des particularités dans la mesure où il regroupe des individus dont les itinéraires, **une fois la convention terminée**, sont différents. Ceci nous a conduit à distinguer trois sous-groupes (SG) (Cf. tableau G 3) :

- SG1 : pour 30 personnes, **aucun événement n'est intervenu entre la fin de la CC et la reprise d'emploi**. 24 d'entre elles ont retrouvé un travail dans les 6 à 18 mois qui ont suivi leur licenciement et 2 autres après 18 mois.

Un calendrier plus précis nous indique que les membres de ce sous-groupe issus de la 1<sup>ère</sup> vague (20 %) se sont reclassés en moyenne 13 mois après le licenciement, soit 7 mois après la fin de la CC, et ceux de la 2<sup>ème</sup> vague (80 %) 10 mois après le licenciement, soit 4 mois après la fin de la CC.

- SG2 : **l'inscription à des stages de formation après la fin de la CC** caractérise ce deuxième sous-groupe de huit personnes. Ces formations ont été de durées hétérogènes, de un à six mois, et d'une moyenne (égale pour les deux vagues) de trois mois dans l'ensemble. Tous les reclassements sont intervenus entre 6 et 18 mois après le licenciement : en moyenne 15 mois pour la 1<sup>ère</sup> vague et 12 mois pour la seconde. De la même manière, **le temps écoulé entre la fin de la CC et l'entrée en formation**

**d'une part, et entre la fin de cette formation et le retour à l'emploi stable de l'autre, est dans tous les cas plus court pour la deuxième vague que pour la première**<sup>14</sup>.

- SG3 : le troisième sous-groupe, de 11 personnes, a **alterné périodes travaillées et périodes de chômage entre la fin de la CC et le reclassement**. Les individus de la première vague ont travaillé « 3 mois en 2 fois » (2 périodes de travail par individu) avant le reclassement et ceux de la seconde, « 2 mois en une fois ». Deux personnes de ce sous-groupe ont suivi également une formation à l'intérieur de cette alternance travail/chômage. Toutes se sont reclassées dans les 6-18 mois qui ont suivi le licenciement (en moyenne 1 an pour chacune des deux vagues).

### 3.3.1. Catégories, formation initiale et continue du groupe 3

Il est frappant de constater que la structure par catégories du groupe 3 présente d'importantes différences, à la fois par rapport aux autres groupes et par rapport à l'ensemble de la population. En effet, le poids des MO-OS chute, pour ne représenter qu'un peu plus de la moitié du groupe (51 %), alors que les catégories supérieures, notamment les OP et les AT, sont bien plus présentes (18,4 % et 12,3 %) et représentent dans l'ensemble **49 %** du groupe (Cf. tableau G3 en fin de texte).

Soulignons ici, pour éclairer ce découpage par catégories, d'une part que, parmi les quatre groupes, c'est le groupe 3 qui compte le plus faible taux d'individus du Pas-de-Calais (30 %), lesquels sont tous ici MO ou OS, à l'exception d'un comptable, d'autre part **79 %** des catégories « qualifiées » sont issues de la deuxième vague (19 individus sur 24).

Ce groupe continue de présenter un contour particulier quand on met en regard son découpage par catégories et son profil en matière de formation initiale et continue. Il est en effet moins formé que le groupe 1 dans la mesure où les niveaux VI-Vbis y sont nettement plus dominants (76 % contre 69,7 %) et les niveaux V (en FI et par la FC) moins représentés. On observe d'autre part que c'est ce groupe qui a le plus largement bénéficié de la FC (72 % de ses membres ont suivi une FC, tous types confondus), avec une bonne représentation des formations techniques inférieures et supérieures à 300 h (FC 6/7 et 10/11) et, *dans une moindre mesure, des FC diplômantes (FC 8/9)*. **La mise en regard des variables catégories/FI/FC conduit donc à penser que la FC a eu ici un rôle promotionnel non négligeable, hypothèse qu'il aurait été plus malaisé de formuler pour le groupe 1 qui, tout en étant « plus formé », regroupait nettement plus de MO-OS (72 % contre 51 % pour le groupe 3).**

La **variable ancienneté** a peut-être également contribué à l'évolution des carrières du groupe 3, dans la mesure où l'on y observe une ancienneté moyenne de 19 ans pour la classe d'âge dominante qui est ici celle des 35/45 ans. Mais a peut-être joué surtout le fait que 12 personnes du groupe 3 ont une **expérience professionnelle antérieure à leur entrée dans le textile**<sup>15</sup>, avec des durées variables pouvant aller de 1 à 12 ans. C'est le seul groupe qui présente une proportion si importante de personnes dans ce cas.

L'observation de toutes ces caractéristiques peut apporter un éclairage à l'itinéraire du groupe 3, dont l'élément commun et le plus important est l'engagement dans la convention de conversion.

Si l'on retient l'hypothèse selon laquelle la FC a pu jouer, pour ce groupe peu formé au départ (FI), un rôle promotionnel, on peut alors supposer que ce facteur l'a favorablement disposé à une nouvelle démarche vers la formation via la convention de conversion. Par ailleurs, le fait qu'un nombre assez important d'individus du groupe 3 (environ un quart de son effectif) ait eu **une expérience professionnelle dans un autre secteur d'activité que le textile**, ce qui est plutôt rare dans notre population, les a peut-être conduits à envisager plus facilement une nouvelle « réorientation » ou reconversion professionnelle via la CC.

<sup>14</sup> Temps écoulé entre la fin de la CC et le début de la formation supplémentaire : 3 mois ½ pour la première vague, 2 mois pour la seconde. Entre la fin de la formation et le reclassement : 2 mois ½ contre 1 mois ½.

<sup>15</sup> Rappelons que lorsque nous mentionnons l'« ancienneté » dans cette étude, nous prenons en compte non seulement l'ancienneté dans l'entreprise enquêtée mais également celle passée dans d'autres établissements du textile que celle-ci a repris avec leurs personnels.

### 3.3.2. Les retours au chômage et les types d'emplois retrouvés

Le tableau des réinscriptions à l'ANPE qui figure en fin de texte indique que 6 des 49 personnes du groupe 3 (12,2 %) ont à nouveau connu le chômage entre les deux observations (nov. 90 et avril 91) et ce, après un retour à l'emploi plus ou moins long allant de 3 mois à 1 an 1/2. Parmi ces personnes, on compte 3 OS, 2 OP et 1 agent technique (catégorie 3) : aucun événement n'est intervenu entre les deux dates et elles sont toujours inscrites comme demandeurs d'emploi en avril 91.

#### *Les emplois d'origine (A) et les emplois retrouvés (B)*

Le questionnaire de mai 91 a été envoyé aux 43 personnes qui travaillaient encore en avril : 16 d'entre elles (37 %) ont répondu. Les réponses reflètent la structure du groupe 3 (emplois A) : 50 % de MO-OS et 50 % de catégories supérieures (3 OP, 2 laborantines – contrôle qualité : categ.3 –, 2 employées, 1 agent de maîtrise). Les **secteurs d'activités** des emplois de reclassement sont le BTP, le commerce, les services et le transport.

**Seuls l'agent de maîtrise et les employés retrouvent le même type d'emploi.** Le premier est de nouveau agent de maîtrise dans le textile, les secondes se reclassent dans d'autres secteurs mais conservent des emplois de secrétaire et de comptable. **Les 13 autres personnes changent de « métier ».**

L'une des deux laborantines est aujourd'hui secrétaire et l'autre vendeuse spécialisée (« conseillère en électricité ») dans le commerce <sup>16</sup>.

Les OP voient leur situation professionnelle se dégrader. Ils étaient tous mécaniciens (emplois A), avec un niveau de formation initiale VI-Vbis mais une solide formation continue (l'un a passé un CAP et les deux autres ont suivi des formations techniques longues). Ils n'utilisent probablement plus leurs connaissances techniques, même si l'on peut supposer qu'elles ont été un atout pour leur reclassement, car l'un d'eux a retrouvé un emploi de cariste et les deux autres s'occupent de l'entretien général (petit dépannage etc.) des établissements dans lesquels ils retravaillent (commerce de meubles – « agent d'entretien » et gardien de nuit – pour l'un, et établissement scolaire pour l'autre).

Quant aux MO-OS, il est plus difficile d'interpréter, avec les informations dont nous disposons actuellement, leur nouvelle situation en termes de « dégradation ou d'amélioration ». Trois des sept OS ont retrouvé des emplois de chauffeurs (dont un chauffeur poids lourd) ; un autre est agent de sécurité dans une société de surveillance et a probablement suivi pour cela un stage spécialisé dans le cadre de la convention, ou une formation dans l'entreprise qui l'a embauché (il n'a pas suivi de formation à l'issue de la CC). Reste un ancien MO, qui est aujourd'hui claviste dans une imprimerie et qui a suivi une formation de 4 mois 1/2 après la CC (« sous-groupe 2 »).

Soulignons enfin que les individus qui ont répondu à cette enquête postale ont des contrats à durée indéterminée pour 62,5 % d'entre eux, également répartis entre les catégories (emplois A) qualifiées et non qualifiées, contrairement à ce qu'on a observé dans le groupe 1 où les CDI ont surtout bénéficié aux individus qualifiés. Les CDD se distribuent donc de la même façon : 3, dont 1 terminé au moment de l'enquête, de part et d'autre.

Ces données sur les emplois de reclassement du groupe 3 ne se prêtent pas à une interprétation aisée. On a affaire à un bilan « mitigé », où les différences « positives » par rapport aux deux groupes précédents (moins de travaux de ménage, nettoyage et services divers) sont contrebalancés par un moins bon reclassement des anciens OP qui, dans les autres groupes – et notamment le groupe 1 – ont retrouvé des emplois similaires, alors que, dans le groupe 3, ils ne réutilisent pas leur expérience de mécaniciens puisqu'ils sont « hommes d'entretien » dans des établissements commerciaux ou scolaires, ou bien encore cariste pour l'un d'eux. Enfin certains MO-OS opèrent une véritable reconversion <sup>17</sup>, mais 2 d'entre eux n'ont qu'un CDD et, pour les autres, seules les conditions de leurs nouveaux emplois

---

<sup>16</sup> La première des deux fait partie du « sous-groupe 2 », c'est-à-dire qu'elle a suivi une formation (de 4 mois) à l'issue de la convention. Le passage par la CC et cette formation expliquent probablement qu'elle ait pu se reconverter car elle n'avait pas acquis de notions de secrétariat en formation initiale (niveau VI) et continue (FC 3 : formation textile courte).

<sup>17</sup> Ce qui n'est pas en général l'objectif de la convention de conversion, ... malgré le second terme de son sigle, mais dans le cas de ces individus elle semble avoir eu cet impact.

(salaire, diversité des situations de travail, etc.) pourront nous dire s'il s'agit d'une amélioration ou non de leur situation professionnelle.

Une autre difficulté pour interpréter ces résultats provient du fait que le groupe 3 a un profil particulier, qui le distingue d'autant plus des autres groupes que c'est le **passé professionnel** des individus qui le composent qui caractérise tout particulièrement les adhérents à la CC et éclaire du même coup leur démarche. C'est le seul groupe en effet où l'on est en présence d'une si forte proportion d'individus à la fois peu formés et qui avaient des emplois qualifiés (13 sur les 24 « qualifiés » avaient un niveau de FI VI-Vbis), probablement du fait de promotions professionnelles. Dans les autres groupes de reclassés au contraire, et surtout dans le groupe 1, les individus qualifiés avaient plutôt un niveau V et plus (7 sur les 10 pour lesquels nous avons l'information FI), notamment dans les disciplines de la mécanique. Or, quand on observe les reclassements du groupe 3, on ne voit plus ce qui en fait encore l'unité du fait de l'éclatement des situations d'arrivée, ce qui n'est pas le cas des autres groupes où l'on voit se dessiner plus clairement « déclassements » des MO-OS ou retours à des situations similaires pour les catégories supérieures. La formation, sanctionnée par un diplôme, semble donc jouer davantage que l'expérience professionnelle (même sanctionnée par l'appartenance à une catégorie « qualifiée »), dans la qualité des reclassements.

### 3.4. Groupe 4 : le passage par la formation

Rappelons qu'il s'agit du plus petit groupe (11 personnes, soit 8,5 % des 127 reclassés). Si nous l'avons isolé cependant, malgré les problèmes de fiabilité statistique dûs à sa petite taille, c'est qu'il se distingue du groupe précédent, avec lequel il a du reste comme point commun d'avoir suivi une formation pendant la période de chômage.

#### 3.4.1. Caractéristiques du groupe 4

Il compte, après le groupe 2 (alternance travaux précaires/chômage), la plus importante majorité de MO-OS (82 %). Mais, à la différence de ce dernier, le groupe 4 est beaucoup plus formé puisqu'on y trouve **50 % de niveaux V en formation initiale** et que 40 % des individus ont suivi une FC, dont deux diplômantes (FC 8 et 9) (Cf. tableaux R7 et G4).

Ces facteurs peuvent rendre compte à première vue d'une disposition à la formation du groupe 4, bien que ses membres n'aient pas, dans leur grande majorité, connu de carrière dans leur entreprise d'origine. De même, on peut penser que la **moyenne d'âge plutôt jeune du groupe** (55 % est dans la tranche des 25/35 ans) et son **ancienneté relativement courte** dans l'entreprise (11 ans en moyenne) **ont également favorisé cet investissement dans la formation.**

Mais les premiers résultats du « calendrier » offrent des contrastes saisissants entre les comportements des deux vagues par rapport à la formation, qu'il convient d'observer toutefois sans perdre de vue la taille réduite du groupe. Ce n'est en effet que **13 mois** après la date de leur licenciement (1.1.89) que les 3 individus (27 %) de la première vague entament leur formation qui va durer en moyenne **1 mois 1/2** ; alors que ceux de la deuxième vague (8 personnes, 73 %) entrent en formation **5 mois après leur licenciement (1.7.89)** et pour une **durée moyenne de 5 mois 1/2.**

**On sait également que les individus de la première vague se sont reclassés un peu plus de 5 mois après le terme de leur formation, et ceux de la deuxième vague après environ 4 mois.**

Les dates d'entrée en formation signalent à elles seules des démarches et des attentes différentes par rapport à la formation, et les durées en sont une confirmation. Les individus de la première vague n'attendaient probablement pas grand chose de formations dans lesquelles ils se sont engagés bien après leur licenciement et pour peu de temps, d'autant que par la suite ils ont à nouveau connu une période de chômage assez longue. Il est cependant impossible de savoir si c'est la formation qui a favorisé leur reclassement.

Quant aux individus de la deuxième vague, on note que ce sont les trois d'entre eux qui avaient les emplois A les plus qualifiés qui ont suivi les formations les plus longues : 10 mois pour un mécanicien et pour une secrétaire de direction, et 7 mois pour un OS aide-mécanicien. Les attentes étaient donc certainement plus précises, mais l'impact de ces formations sur un reclassement qui est intervenu 4 mois

après leur terme est difficile à mesurer en l'absence d'autres informations quant aux types de formations suivies et d'emplois retrouvés.

On peut d'une certaine manière rapprocher la « démarche formation » de la deuxième vague, de celle à laquelle sont arrivés, **après la convention**, les membres du sous-groupe 2 (du groupe 3) : la convention aurait alors aidé ces derniers à **s'orienter** vers un domaine de formation, orientation qui n'était pas nécessaire au groupe 4 (2<sup>ème</sup> vague).

### 3.4.2. Les réinscriptions à l'ANPE et les emplois retrouvés

Le groupe compte 3 réinscrits sur 11 (27 %). On note que deux des cinq individus du groupe qui avaient un niveau V de FI, figurent parmi les réinscrits. L'un d'eux a retrouvé un emploi après un bref retour au chômage (Cf. tableau des réinscriptions à l'ANPE). Il s'agit d'un ancien OS (emploi A), mais qui est de loin le plus formé puisqu'il a le BEPC, 2 CAP et un BEP d'électronique. Il est très jeune (23 ans) et n'a passé que deux ans dans le textile, ce qui explique peut-être pourquoi il figurait parmi les OS. L'autre niveau V réinscrit et toujours au chômage en avril 91 était MO (nettoyeur) et avait un niveau V (sans diplôme) de maçonnerie.

#### *Les emplois retrouvés*

Seules 3 personnes du groupe, sur les 8 auxquelles a été adressé le questionnaire, ont répondu.

Un ex-OP mécanicien qui a un niveau V de formation initiale dans sa spécialité, a retrouvé un emploi (sur CDD) d'assistant de formation à l'AFPA, après 10 mois de formation. Une ouvrière de banc à broche est aujourd'hui gardienne d'immeuble à Paris, après 6 mois de formation. Enfin un OS bobineur s'est reclassé dans le commerce d'alimentation, où il est « préparateur de commandes ». Sa formation n'a duré que 26 jours, mais dans son cas il s'agit d'une interruption due à la reprise d'emploi. Ces deux dernières personnes ont un contrat à durée indéterminée, soit deux sur trois pour le groupe 4.

## En résumé

### Une typologie des reclassés et de leurs itinéraires pendant le chômage

Le fait de disposer des itinéraires individuels a permis d'en dégager des « types » et de mettre en évidence des situations diversifiées. Un résultat d'ensemble apparaît cependant : c'est le niveau de formation acquis par la formation initiale ou continue (de préférence sanctionné par un diplôme), ainsi que la qualification des emplois d'origine, qui ont joué le plus en faveur du reclassement, de sa stabilité et de sa « qualité » (type d'emploi retrouvé).

1. **Les deux premiers groupes** ont accédé à un emploi (supposé définitif au 1.11.90) selon des modalités différentes mais à l'exclusion de tout dispositif institutionnel. Ils présentent cependant des profils systématiquement opposés : les critères de distinction sont aussi bien le niveau de formation que les types de postes occupés (emplois A) ou l'âge.

La population du **premier groupe** est composée d'hommes et de femmes (1/3 du groupe) appartenant en majorité aux catégories MO-OS. Ils sont plutôt jeunes et expérimentés (tranche d'ancienneté 10-20 ans). Les niveaux V dans les disciplines de la mécanique figurent en bonne place dans ce groupe. On constate par ailleurs qu'il a plus largement bénéficié de la formation continue (notamment diplômante) que le deuxième groupe. En outre, il a connu de **durées de chômage plus faibles** : 60 % des individus du groupe 1 ont retrouvé un emploi dans les 6 ou 12 mois qui ont suivi le licenciement.

2. À l'opposé de ces deux groupes, **les groupes 3 et 4** ont recherché des mesures d'accompagnement, soit en adhérant à la convention de conversion proposée dans le cadre du plan social, soit en privilégiant la formation.

**Le groupe 3** compte une proportion importante d'individus occupant des postes qualifiés. Ils ont un niveau de formation initiale assez faible mais, en revanche, ils ont bénéficié largement de la formation continue. Celle-ci aurait donc eu dans leur cas un rôle promotionnel.

En ce qui concerne **le groupe 4** et en raison de sa petite taille, nous ne pouvons pas présenter des résultats très significatifs. La population concernée est composée d'une majorité de MO-OS relativement

jeunes et assez formés (FI ou FC). Pour ce groupe, les effets conjugués d'une ancienneté assez faible et d'un niveau de formation assez élevé peuvent expliquer ce choix de passer par une formation complémentaire pour accéder à un emploi. Mais on remarque une nette différence de comportements (et de caractéristiques) entre les individus de ce groupe issus de la première vague de licenciement (qui entrent en formation après plusieurs mois de chômage) et ceux issus de la seconde vague (qui démarrent assez vite une formation).

### **Des réinscriptions à l'ANPE 5 mois après l'observation**

Une seconde saisie des « grilles de vie » des 127 reclassés recensés au 1.11.90 a eu lieu en avril 91 pour vérifier le caractère durable ou non du reclassement. Elle indique que 16,5 % des reclassés (21 personnes) se sont réinscrits à l'ANPE entre le 1.11.90 et le 1.04.91. Sur ces 21 personnes, près du quart avait de nouveau retrouvé un emploi deux à trois mois avant la dernière saisie, soit depuis janvier et février 91. Les autres étaient encore au chômage au 1.04.91, à l'exception d'un individu (OS de niveau V) qui était en cours de formation.

Si l'on reprend le découpage par groupe de reclassés (G1 à G4), il est intéressant d'observer que **le plus fort taux de réinscriptions à l'ANPE concerne le groupe 2** (29 % de réinscrits, soit 7/24). Rappelons que ce groupe comprenait la plus importante majorité de MO-OS (87,4 %) et le plus fort taux de niveaux VI-Vbis (89,5 %) (tableau R7). Autre élément particulièrement frappant, parmi la vingtaine d'individus (au total) qui se sont réinscrits à l'ANPE, c'est à nouveau et seulement chez certains de ceux qui appartiennent à ce groupe 2 qu'on observe à nouveau une alternance de périodes travaillées et de chômage entre les deux saisies. Pour tous les autres en effet, on n'observe aucun événement entre le retour au chômage et la seconde saisie d'avril 91. Ceci explique sans doute pourquoi c'est dans cette sous-population du groupe 2 (les réinscrits à l'ANPE) qu'on trouve la plus forte proportion d'individus qui retravaillent à nouveau (il s'agit bien sûr de petits chiffres : 3 individus sur 7), ce qui pourrait laisser penser qu'il s'agit encore de travaux temporaires (Cf. tableau des réinscrits en fin de texte).

À l'inverse, **c'est dans les groupes 1 et 3 qu'on trouve les plus faibles taux de réinscription à l'ANPE**, respectivement 11,6 % (4/43) et 12 % (6/49). Il s'agit, on l'a vu, des groupes les plus formés (en FI/FC pour le groupe 1, en FC pour le groupe 3) et, pour le groupe 3, celui qui compte la plus faible proportion de MO-OS (tableau R7).

Quant au **groupe 4**, il compte 27 % de réinscrits (3 sur 11, dont 1 retravaille à nouveau au moment de la seconde saisie), ce qui représente un taux intermédiaire entre les groupes 1-3 et 2, mais l'interprétation, ou tout au moins l'établissement de corrélations entre ce taux et les caractéristiques du groupe, serait un exercice hasardeux, vu le problème déjà évoqué de la fiabilité statistique que posent de si petits chiffres. On peut toutefois mentionner que deux individus du groupe sur les cinq qui avaient un niveau V en FI, figurent parmi les réinscrits à l'ANPE, mais l'un d'entre eux a retrouvé un emploi rapidement après cette réinscription. Indiquons que celui qui a retrouvé du travail est de loin le plus formé puisqu'il a le BEPC, 2 CAP et un BEP d'électronique, qu'il n'a passé que deux ans dans le textile et est très jeune (23 ans). L'autre niveau V réinscrit et toujours au chômage lors de la deuxième saisie, étaient MO (nettoyeur) et avait le niveau V (sans diplôme) en maçonnerie.

### **Les types d'emplois retrouvés et leurs statuts**

La plupart des MO-OS ne retravaillent pas en usine. Ils se retrouvent dans des secteurs très diversifiés et dans des situations de travail complètement nouvelles. Pour certains, il paraît clair qu'il s'agit d'une dégradation de situation, soit du fait de la précarité du nouvel emploi (CDD), soit de son contenu (ménage, repassage, manutention), soit encore les deux.

Cette dégradation apparaît surtout dans les **groupes 1 et 2**, pour ces catégories. À l'inverse, les catégories supérieures (OP à Cadre) retrouvent des situations analogues à celles qu'ils ont perdues, tant au plan du statut de l'emploi (beaucoup de CDI) qu'à celui des responsabilités (pour les agents de maîtrise) ou de la réutilisation des connaissances techniques (pour les OP).

Les **OS du groupe 3** changent également de « métier », mais leur nouvelle situation est plus difficile à interpréter. Il est vrai qu'ils retrouvent dans l'ensemble des emplois plus « riches » que ceux de leurs ex-collègues des mêmes catégories appartenant aux groupes 1 et 2 (chauffeur, agent de sécurité, claviériste...), mais il faudrait connaître leurs nouvelles conditions de travail (notamment salaires, horaires,

proximité du lieu d'habitation) pour rendre compte plus précisément de leurs nouvelles situations. De même que les contenus précis des emplois retrouvés pour tenter une comparaison avec les emplois perdus. Enfin, si les employés, agents techniques et agents de maîtrise du groupe 3 retrouvent des emplois similaires ou équivalents, il n'en est pas de même pour les OP qui étaient tous mécaniciens (avec des niveaux VI-Vbis) et se retrouvent aujourd'hui « agents d'entretien » et cariste.

Les reclassements du **groupe 4** ne peuvent se prêter à interprétation, trois personnes seulement ayant répondu à l'enquête postale de mai 1991.

**Yolande Benarrosh**

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)  
10 place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille Cedex 2



**GROUPE 1 - ACCES DIRECT A L'EMPLOI = 43 PERSONNES**

		- 6 MOIS	6 A 18 MOIS	+ 18 MOIS	TOTAL	% (1)
SEXE	H	11 )	19 )	1 )	31 )	72 %
	F	12 )	28 )	3 )	43 )	28 %
CATÉGORIE	MO	-	3	-	3	7 %
	OS	8	17	3	28	65,10 %
	OP	1	1	-	2	4,6 %
	EM	-	1	-	1	2,3 %
	AA	-	-	-	-	-
	AT	1	3	-	4	9,2 %
	CD	-	-	-	-	-
	AM	-	1	-	1	2,3 %
	AC	-	1	-	1	2,3 %
	CT	1	1	-	2	4,6 %
	CA	1	-	-	1	2,3 %
NATIONALITÉ	ÉTRANGERE	-	1	1	2	4,6 %
	FRANÇAISE	12	27	2	41	95,4 %
SEXE/AGE	H 25/35	6	8	1	15	34,9 %
	H 35/40	4	10	-	14	32,6 %
	H + 45	1	1	-	2	4,6 %
	F 25/35	1	5	1	7	16,3 %
	F 35/45	-	3	0	3	7 %
	F + 45	-	1	1	2	4,6 %
FORMATION INITIALE	VI	5	12	-	17	51,5
	V bis	3	2	1	6	18,2
	V	3	6	-	9	27,3
	IV	1	-	-	1	3
FORMATION CONTINUE	Type FC	4	11	-	15	45,4 %
	1	1	-	-	1	
	2	-	-	-	-	
	3	-	1	-	1	
	5	-	4	-	4	
	6	1	1	-	2	
	7	-	1	-	1	
	8	2	2	-	4	
	9	-	1	-	1	
	10	-	1	-	1	
	12	-	-	-	-	
	NOMBRE DE PERSONNES AYANT UNE EXPÉRIENCE HORS TEXTILE		2	3	-	5
TOTAL		12	28	3	43	

(1) Les pourcentages cités sont des proportions à rapporter à la population du groupe : 43 personnes pour catégorie/nationalité/sexe/âge. 33 personnes pour FI et FC (10 données manquantes).

**GROUPE 2 - L'ALTERNANCE TRAVAIL/CHOMAGE = 24 PERSONNES**

		- 6 MOIS	6 - 18 MOIS	+ 18 MOIS	TOTAL	%
SEXE	H	3	15	1	19	79,2
	F	-	3	2	5	20,8
CATÉGORIE	MO	-	1	1	2	8,4
	OS	1	16	2	19	79,0
	OP	1	-	-	1	4,2
	EM	-	-	-	-	-
	AA	-	-	-	-	-
	AT	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	-	-
	AM	1	-	-	1	4,2
	AC	-	1	-	1	4,2
	CT CA	- -	- -	- -	- -	- -
NATIONALITÉ	ÉTRANGÈRE	-	3	-	3	12,5
	FRANÇAISE	-	21	-	21	87,5
SEXE/AGE	H 25/35	1	8	1	10	41,7
	H 35/40	2	3	-	5	25
	H + 45	-	4	-	4	12,5
	F 25/35	-	1	-	1	-
	F 35/45	-	2	2	4	20,8
	F + 45	-	-	-	-	-
FORMATION INITIALE	VI	-	14	1	15	79,0
	V bis	1	1	-	2	10,5
	V	1	1	-	2	10,5
	IV	-	-	-	-	-
FORMATION CONTINUE	Type FC	1	2	-	3	15,8
	1	-	-	-	-	-
	2	-	-	-	-	-
	3	-	1	-	1	-
	5	1	-	-	1	-
	6	-	1	-	1	-
	7	-	-	-	-	-
	8	-	-	-	-	-
	9	-	-	-	-	-
	10	-	-	-	-	-
	12	-	-	-	-	-
	NOMBRE DE PERSONNES AYANT UNE EXPÉRIENCE HORS TEXTILE		-	4	-	4
TOTAL		3	18	3	24	

GRUPE 3 - CONVENTION CONVERSION = 49 PERSONNES

		SG 1 = 30			Total	SG 2 = 8			Total	SG 3 = 11			Total	Total	% (1)
		- 6 mois	6-18 mois	+ 18 mois		- 6 mois	6-18 mois	+ 18 mois		- 6 mois	6-18 mois	+ 18 mois			
SEXE	H	3	18	-	21 } 30 9)	-	4	-	4 } 8 4 )	-	7	-	7 } 11 4)	32	65,3
	F	1	6	2		-	4	-		-	-	4			
CATEGORIE	MO	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	2	4,1
	OS	2	12	2	16	-	2	-	2	-	5	-	5	23	46,9
	OP	2	4	-	6	-	-	-	-	-	3	-	3	9	18,4
	EM	-	2	-	2	-	2	-	2	-	-	-	-	4	8,2
	AA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	AT	-	2	-	2	-	1	-	1	-	3	-	3	6	12,3
	CD	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
	AM	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	2
	AC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CT	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
CA	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4,1	
NATIONALITE	ETRANGERE	1	2	-	3	-	-	-	-	-	3	-	3	6	12,3
	FRANCAISE	3	22	2	27	-	8	-	8	-	8	-	8	43	87,7
SEXE/AGE	H 25/35	1	4	-	5	-	2	-	2	-	3	-	3	10	20,4
	H 35/45	1	11	-	12	-	1	-	1	-	1	-	1	14	28,6
	H + 45	1	3	-	4	-	1	-	1	-	3	-	3	8	16,3
	F 25/35	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	2	4,1
	F 35/45	1	4	2	7	-	2	-	2	-	3	-	3	12	24,5
	F + 45	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	3	6,1
FORMATION INITIALE	VI	2	14	2	18	-	4	-	4	-	9	-	9	31	67,4
	V bis	-	3	-	3	-	1	-	1	-	-	-	-	4	8,7
	V	2	3	-	5	-	1	-	1	-	2	-	2	8	17,4
	IV	-	2	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	3	6,5
FORMATION CONTINUE	Type FC	3	15	0	18	-	6	-	6	-	9	-	9	33	71,7
	1	1	4	-	5	-	1	-	1	-	2	-	2	8	
	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	
	3	-	1	-	1	-	2	-	2	-	1	-	1	4	
	5	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	
	6	-	-	-	4	-	-	-	-	-	1	-	1	5	
	7	1	3	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	3	
	8	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
	9	-	2	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	2	
	10	-	1	-	4	-	-	-	-	-	2	-	2	6	
	12	1	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	
	NOMBRE DE PERSONNES AYANT UNE EXPERIENCE HORS TEXTILE		1	13	1	15	-	2	-	2	-	4	-	4	21

**GROUPE 4 - PASSAGE PAR LA FORMATION = 11 PERSONNES**

		- 6 MOIS	6 - 18 MOIS	+ 18 MOIS	TOTAL	%
SEXE	H	-	7	2	9	81,2
	F	-	2	-	2	18,2
CATÉGORIE	MO	-	-	1	1	9,1
	OS	-	7	1	8	72,7
	OP	-	1	-	1	9,1
	EM	-	1	-	1	9,1
	AA	-	-	-	-	-
	AT	-	-	-	-	-
	CD	-	-	-	-	-
	AM	-	-	-	-	-
	AC	-	-	-	-	-
	CT CA	- -	- -	- -	- -	- -
NATIONALITÉ	ÉTRANGÈRE	-	-	1	1	9,1
	FRANÇAISE	-	9	1	10	90,9
SEXE/AGE	H 25/35	-	3	2	5	45,4
	H 35/40	-	4	-	4	36,4
	H + 45	-	-	-	-	-
	F 25/35	-	1	-	1	9,1
	F 35/45	-	1	-	1	9,1
	F + 45	-	-	-	-	-
FORMATION INITIALE	VI	-	4	-	4	40
	V bis	-	1	-	1	10
	V	-	3	2	5	50
	IV	-	-	-	-	-
FORMATION CONTINUE	Type FC	-	4	-	4	40
	1	-	-	-	-	
	2	-	-	-	-	
	3	-	1	-	1	
	5	-	-	-	-	
	6	-	1	-	1	
	7	-	-	-	-	
	8	-	-	-	-	
	9	-	1	-	1	
	10	-	1	-	1	
	12	-	-	-	-	
	NOMBRE DE PERSONNES AYANT UNE EXPÉRIENCE HORS TEXTILE		-	-	1	1
TOTAL		-	9	2	11	

TABLEAU RÉCAPITULATIF G 1 A G 4

		GROUPE 1 43 personnes L'accès direct à l'emploi	GROUPE 3 49 personnes L'adhésion à la convention	GROUPE 4 11 personnes Le passage par la formation	GROUPE 2 24 personnes L'alternance travail/chômage	TOTAL 127 personnes	EN %
SEXE	H	31	32	9	19	91	71,6 %
	F	12	17	2	5	36	28,4 %
AGE	25/35	22	12	6	11	51	39,4 %
	36/45	17	26	5	9	57	46,4 %
	+ 45	4	11	-	4	19	14,2 %
CATÉGORIE	MO	3	2	1	2	8	6,3 %
	OS	28	23	8	19	78	61,4 %
	OP	2	9	1	1	13	10,2 %
	EM	1	4	1	-	6	4,7 %
	AA	-	-	-	-	-	-
	AT	4	6	-	-	10	7,8 %
	CD	-	1	-	-	1	0,8 %
	AM	1	1	-	1	3	2,4 %
	AC	1	-	-	1	2	1,6 %
	CT	2	1	-	-	3	2,4 %
CA	1	2	-	-	3	2,4 %	
FI	VI	17	31	4	15	67	62 %
	V bis	6	4	1	2	13	12 %
	V	9	8	5	2	24	22 %
	IV et III	1	3	-	-	4	3,7 %
FC		15	33	4	3	55	51 %

•Détail de chaque tableau ci-après.

TABLEAU  
Réinscrits à l'ANPE entre les deux saisies  
(01.11.90 et 01.04.91)

GRUPE	SEXE	CATÉGORIE	FORMATION INITIALE (*)	FORMATION CONTINUE	AGE	ANCIENNETÉ TEXILE	HORS TEXILE	DURÉE DE CHÔMAGE EN MOIS	DURÉE DE TRAVAIL EN JOURS	ÉVÉNEMENTS SURVENUS ENTRE LES DEUX SAISIES	SITUATION AU 01.04.91
GRUPE 01 L'accès direct à l'emploi	1	OS	-	-	32	12	-	-	-	-	-
	2	OS	20	-	32	14	-	19	147	-	-
	2	OS	20	-	33	15	-	20	45	CH CH175,RT(15.01.91)	CH RT
	1	AT	10	8	42	24	-	5	426	CH	CH
	1	OS	30	-	37	17	-	16	86	CH FR83	CH SR
GRUPE 02 L'alternance travail/chômage	1	OS	20	-	33	16	-	-	-	-	-
	1	OS	11	-	31	13	-	8	306	-	-
	1	OS	10	-	30	13	1	9	19	CH14,RT(03.01.91)	RT
	1	OS	10	6	28	10	-	15	56	CH9,PT10,CH11,PT16,CH	CH
	2	OS	10	-	39	23	-	15	76	CH	CH
	1	OS	11	-	29	9	-	15	105	CH12,PT13,CH14,RT(05.02.91)	CH
GRUPE 03 L'adhésion à la convention	1	OS	10	-	35	18	-	14	121	CH12,RT(02.01.91)	RT
	2	OS	10	9	29	8	-	14	121	CH	CH
	1	OS	1	2	31	16	-	17	275	-	-
	1	OP	31	6	32	12	10	12	334	CH	CH
	1	OP	10	10	44	13	-	5	562	CH	CH
	2	OS	10	7	39	10	10	9	304	CH	CH
GRUPE 04 Le passage par la formation	1	AT	10	12	48	29	4	14	93	CH	CH
	1	MO	30	-	28	9	-	12	185	CH	CH
	1	OS	32	6	25	2	2	21	60	-	-
	1	OS	10	3	39	23	-	15	100	CH CH137,RT(21.01.91)	CH RT
								13	254	CH	CH

Légende : CH = Chômage ; FR = Formation ; SR = Fin formation prévue le 20.04.91 ; PT = Période travaillée ; RT = Reprise d'un travail. Les chiffres qui figurent à côté de ces légendes indiquent le nombre de jours (exemple : CH175 = 75 de chômage).

(\*) Niveau VI ( 01 = Sans scolarité.  
{ 10 = Niveau CEP ou CEP.  
{ 11 = Niveau CEP ou CEP + apprentissage ou formation technique.

Niv.Vbis { 20 = Niveau classe de 3ème avec ou sans BEPC.

Niveau V { 30 = Classe terminale des CAP-BEP.  
{ 31 = Niveau 3ème/BEPC + CAP ou BEP.  
{ 32 = 2ème cycle long de l'enseignement secondaire (classes de seconde et première) avec ou sans formation technique.



## Continuité/Discontinuité dans les trajectoires professionnelles : observation du chômage en début de vie active

Henri Eckert

L'Observatoire national des entrées dans la vie active (Oneva) a réalisé, en octobre 1992, une enquête originale auprès d'individus inscrits au baccalauréat en juin 1983, sortis de formation au niveau IV directement après l'examen ou après une poursuite d'études interrompue avant l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur. L'originalité de l'enquête tient au fait qu'elle sollicitait pour la troisième fois 5 500 personnes, interrogées sur leur insertion professionnelle à deux reprises déjà, en 1986 et 1988, dans le but de faire le point sur leurs itinéraires et le déroulement de leurs carrières. L'enquête, menée par voie postale, a permis de réunir environ 2 200 réponses. Ainsi, le recueil, en trois étapes, d'une information relativement précise sur les situations professionnelles successives des individus concernés, au cours d'une période de dix ans environ, inscrit leur insertion professionnelle dans la perspective de leurs mobilités ultérieures. Un « calendrier » – il s'agit effectivement d'un calendrier qui indique la situation de l'individu de mois en mois – synthétise les parcours et fournit pour chacun ce que nous désignerons comme la trame de sa biographie professionnelle.

L'analyse des biographies individuelles, appuyée sur l'exploitation de ces calendriers, se heurte à un certain nombre de difficultés méthodologiques qui ne se résument pas aux seules difficultés techniques posées par le traitement statistique de ce type de données. Une première manière d'approcher ces calendriers adopte un point de vue global : leur superposition permet alors d'opérer une série de coupes transversales tout au long de la période d'observation afin d'évaluer, à l'occasion de chacune d'elle, les effectifs d'individus dans les diverses situations considérées. Elle débouche sur la présentation des états successifs de la cohorte aux dates envisagées. Le tableau suivant en offre un exemple.

	10.82	10.83	10.84	10.85	10.86	10.87	10.88	10.89	10.90	10.91	10.92
indéterminé	0	9	5	3	4	1	0	14	8	5	0
études à temps plein	2065	688	302	8	2	7	14	15	9	9	17
service national	6	114	290	156	98	21	4	0	0	0	0
recherche d'emploi	5	553	409	300	234	181	124	76	56	72	119
stage de formation	8	71	71	71	44	29	31	22	27	29	27
emploi	40	604	991	1506	1681	1821	1880	1905	1929	1919	1872
inactivité	1	86	57	81	62	65	72	93	96	91	90
total	2125	2125	2125	2125	2125	2125	2125	2125	2125	2125	2125

Source : Céreq/Onev

*Tableau 1 - Évolution de la cohorte entre 1982 et 1992*

Si une telle approche permet d'appréhender les mouvements à l'œuvre au sein de la cohorte pendant la période considérée, elle n'autorise guère de dépasser le niveau de la description. Elle ouvre au mieux la perspective d'hypothèses relatives à l'évolution des stocks mesurés : dans l'exemple que nous venons de proposer, la situation d'emploi apparaît de toute évidence comme une « situation absorbante ». Elle ne laisse, par contre, rien entrevoir des échanges complexes entre situations différentes – emploi et chômage notamment – que révèle l'analyse des itinéraires individuels. C'est à cet endroit sans doute que se dessine la limite de ce type de démarche : pour reprendre l'expression de



J-C. Passeron, les individus ont « perdu leur identité » en cours de route, ils ont été « oubliés » au profit des mouvements globaux (J.-C. Passeron, 1990) et l'introduction de variables individuelles telles que le sexe ou l'origine sociale, pour n'évoquer que celles-ci, n'y saurait rien changer.

Notre projet n'est pas, pour autant, d'opter pour l'examen d'itinéraires singuliers. Le type de matériau dont nous disposons en l'occurrence ne le permettrait pas, sans compter qu'un renversement aussi radical du point de vue risque de faire peu de cas des déterminations externes auxquelles les individus sont soumis au cours de leurs itinéraires. L'analyse de ces trames de biographies individuelles que fournissent les calendriers ouvre, en revanche, la perspective d'une exploration des *systèmes de contraintes* dans lesquels évoluent les individus, tant au cours de la phase d'insertion professionnelle que durant l'étape ultérieure de construction d'une carrière. Ces contraintes prennent généralement la forme d'événements susceptibles de « perturber » le cours d'un itinéraire individuel. Nous donnons ici au terme « perturber » une stricte acception technique, neutre de tout jugement de valeur : un événement quelconque perturbe un parcours dès lors qu'il introduit une irrégularité dans ce parcours. Il en va ainsi de l'obligation du service national à laquelle sont soumis les jeunes gens (H. Eckert, 1995), tandis que les femmes sont souvent amenées à interrompre provisoirement une activité professionnelle à la suite de la naissance d'un enfant. Mais il est, hélas, un événement perturbateur qui touche les unes et les autres : nous voulons parler du chômage. Quels qu'ils soient, ces événements sont susceptibles de provoquer des *discontinuités* dans le déroulement d'une carrière et, parfois, dès l'entrée dans la vie professionnelle : nous nous intéresserons ici plus particulièrement aux discontinuités produites par les différents épisodes de chômage qui marquent de plus en plus souvent les itinéraires individuels. Quels en sont les effets sur les dynamiques propres aux destinées d'individus particuliers ?

## 1. Fréquence des épisodes de chômage

Le phénomène du chômage est souvent appréhendé sous l'aspect de sa durée ; le développement récent d'un chômage dit « de longue durée » donne à ce critère toute sa pertinence. Mais cette approche s'effectue parfois au détriment de la prise en compte de la fréquence des épisodes de chômage : c'est le cas notamment lorsque l'analyse repose sur des « durées cumulées de chômage ». Or deux durées cumulées identiques peuvent avoir des significations fort différentes selon le nombre d'occurrences de chômage qu'elles recouvrent et quelquefois masquent. Pour ne prendre qu'un exemple : une même durée cumulée d'une année renvoie à des situations tout à fait hétérogènes selon qu'elle représente, dans un cas, un seul épisode long qui s'étend sur un an ou, dans l'autre, plusieurs épisodes brefs de quelques mois seulement. Si une durée cumulée brève ne renvoie généralement qu'à un nombre restreint d'épisodes, une durée cumulée longue peut correspondre à des cas de figure fort divers. Notre enquête couvrant une période de dix années, nous étions plus particulièrement exposés à ce risque : c'est pourquoi nous avons décidé de faire porter l'analyse sur les fréquences des occurrences de chômage. Une première démarche a consisté à repérer les épisodes successifs de chômage dans les différents parcours individuels : nous sommes allés jusqu'au repérage du sixième épisode, les effectifs concernés devenant faibles – inférieurs à 100 – à partir de ce seuil. Le tableau qui suit fournit le bilan de cette exploration (les tableaux présentés en annexe 1 fournissent un bilan plus détaillé).

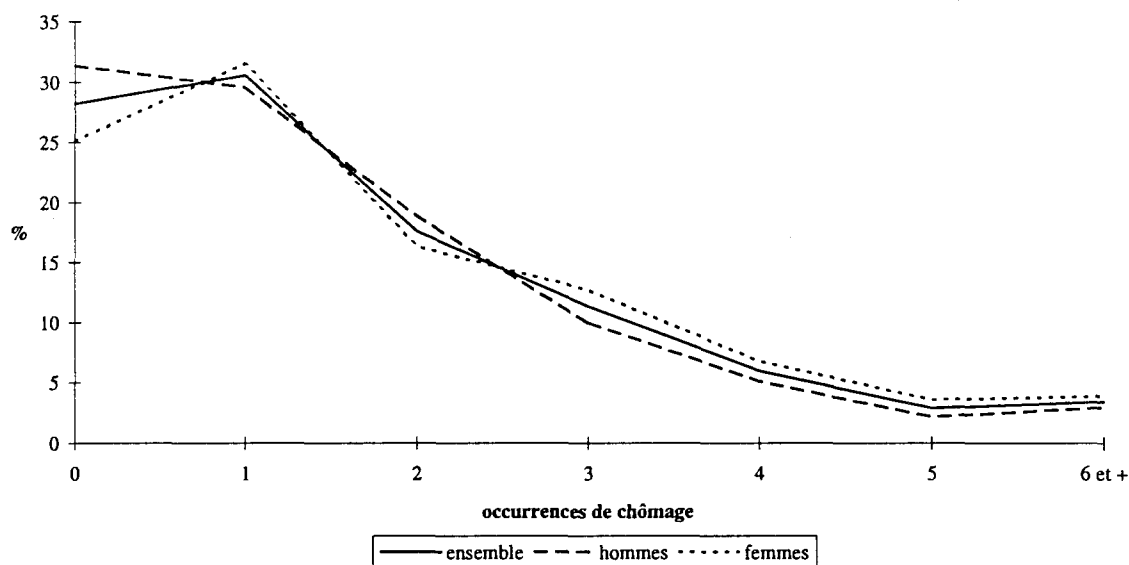
	ensemble		hommes		femmes	
	eff.	%	eff.	%	eff.	%
effectif total	2125	100	1043	100	1082	100
1er chômage	1526	71,8	716	68,6	810	74,9
2ème chômage	877	41,3	408	39,1	469	43,3
3ème chômage	503	23,7	211	20,2	292	27,0
4ème chômage	261	12,3	107	10,3	154	14,2
5ème chômage	135	6,4	54	5,2	81	7,5
6ème chômage	73	3,4	31	3,0	42	3,9

Source : Céreq-Oneva

Tableau 2 - Fréquence des occurrences de chômage

Les fréquences des occurrences de chômage sont, bien entendu, décroissantes au fur et à mesure de la croissance de leur *rang* : si sept individus sur dix connaissent un *premier* épisode de chômage, ils ne sont plus que quatre sur dix à en connaître un *deuxième*, un peu moins d'un sur quatre à en connaître un *troisième* et, pour finir, un peu plus de trois sur cent à en connaître au moins un *sixième*. Mais la lecture de ce tableau révèle surtout des différences importantes entre hommes et femmes : celles-ci sont, en effet, plus fréquemment soumises au risque du chômage que ceux-là. Le graphique qui suit permet de préciser ce constat global.

Effectifs selon le nombre total d'occurrences de chômage  
(exprimés en % de chacune des trois populations considérées)



Source : Céreq-Oneva

Graphique 1

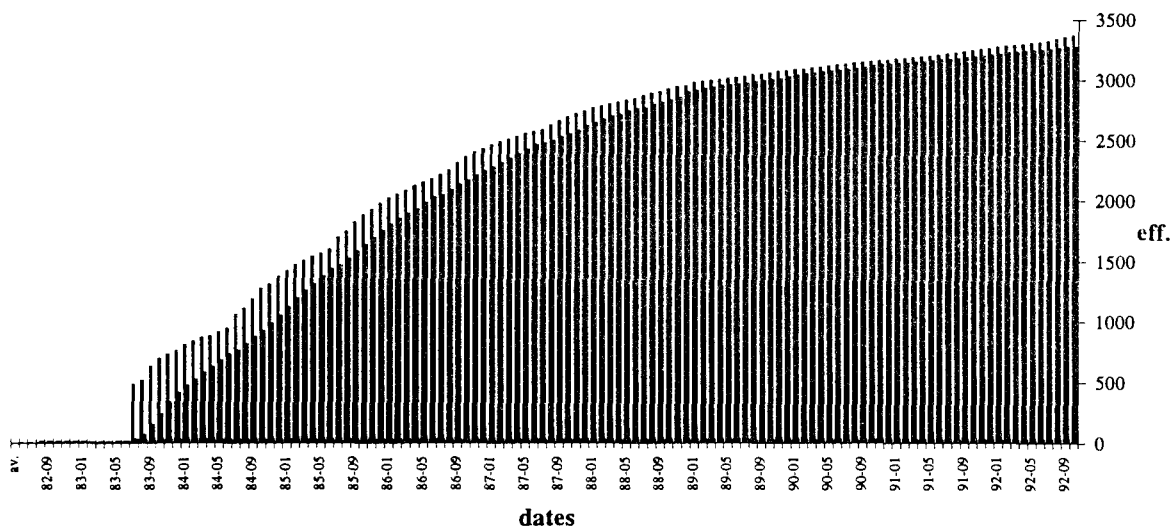
Si près d'un tiers des hommes ne connaissent *aucun* épisode de chômage au cours de la période d'observation, il n'en va de même que pour un quart des femmes. Celles-ci sont, en revanche, plus nombreuses que les hommes à n'être confrontées au chômage qu'*une* seule fois et un peu moins nombreuses à n'y être exposées que *deux* fois. Lorsque le *nombre* d'occurrences de chômage excède deux, les femmes sont, à nouveau, proportionnellement plus nombreuses que les hommes à connaître trois, quatre, cinq, six ou plus de périodes de chômage. Si l'on accepte à présent de distinguer les individus selon qu'ils ne connaissent aucun épisode de chômage, un ou deux seulement ou plus de trois, postulant *a priori* que le chômage devient fréquent dès lors qu'un individu s'y trouve confronté plus de deux fois au cours de la période, on constate une différence plus nette encore entre hommes et femmes. En effet, plus d'un quart d'entre elles (27 %, cf. tableau 2) est soumise au risque d'un chômage fréquent, alors qu'un cinquième des hommes (20,2 %) seulement est confronté à ce même risque. Ce constat fait écho aux positions différentes des hommes et des femmes sur le marché du travail : celles-ci sont plus souvent reléguées sur le segment secondaire du marché du travail que ceux-là et, par conséquent, plus souvent exposées à des situations de précarité d'emploi. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces aspects de segmentation du marché du travail ; pour le moment nous nous proposons de poursuivre notre exploration des occurrences de chômage rencontrées par les individus du point de vue de leurs rythmes d'accès ou de sortie de ces périodes de chômage.

## 2. Entrées et sorties des périodes de chômage

Au total, 599 individus (28,2 % de la population globale) n'ont connu aucun épisode de chômage au cours de la période d'observation. À quels rythmes se produisent les accès au chômage pour ceux qui en sont victimes ? D'un épisode à l'autre ces rythmes varient considérablement. Mais avant de nous pencher sur ces différences, nous proposons de nous arrêter à l'évolution de l'ensemble

des mouvements d'accès ou de sortie d'une période de chômage : un individu donné peut en effet n'accéder à une première période de chômage, par exemple, qu'après qu'un autre individu soit sorti d'un deuxième ou d'un troisième épisode de recherche d'emploi. Les périodes de chômage s'ordonnent en effet de manière fort différente dans le temps d'un individu à l'autre. Le graphique qui suit présente donc les accès et les sorties cumulés des six premiers épisodes de chômage.

### Episodes de chômage - accès/sorties cumulés



la série haute indique les accès cumulés, la série basse les sorties cumulées

Source : Céreq-Oneva

### Graphique 2

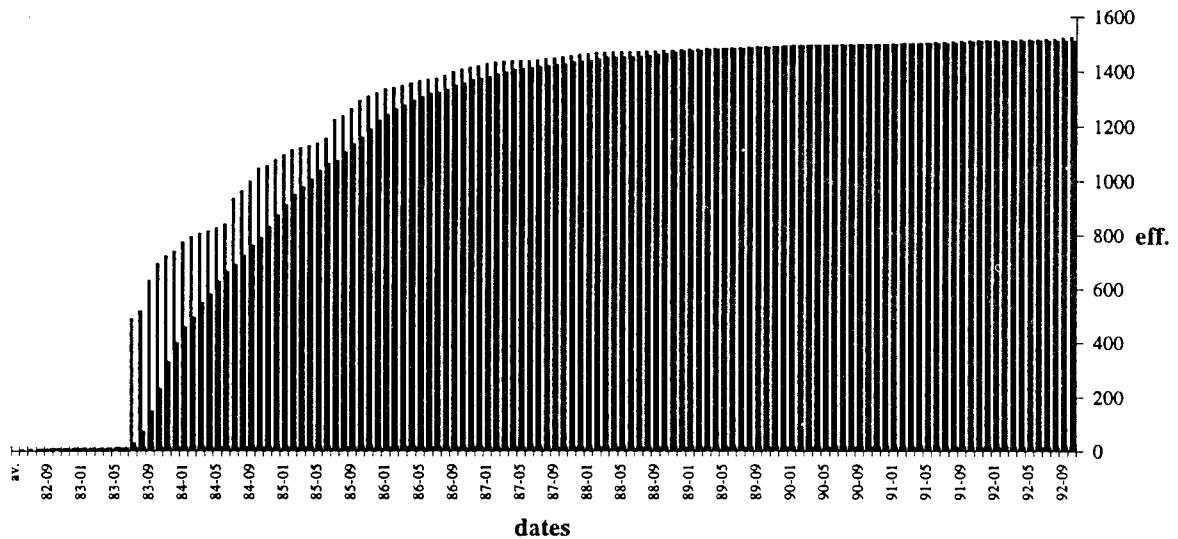
Ce graphique ne rend qu'imparfaitement compte des mouvements d'entrée et de sortie du chômage en fin de période d'observation puisqu'il n'inclut pas les épisodes de chômage au-delà du sixième. Cet inconvénient reste somme toute mineur puisque les individus qui connaissent plus de six épisodes de recherche d'emploi sont peu nombreux. Que fait apparaître ce graphique ? L'écart entre les deux séries d'histogrammes – entre les entrées et les sorties – indique les effectifs au chômage de mois en mois. Cet effectif est le résultat d'entrées massives au chômage en début de période, à partir de juillet 1983, lorsque les individus inscrits au baccalauréat en 1983 et qui ne poursuivent pas d'études arrivent sur le marché du travail, relayés par les arrivées de ceux qui poursuivent des études pendant une, deux ou trois années jusqu'en 1986. Ces entrées ne sont compensées par les sorties qu'avec *retard* ; mais ce retard tend à se réduire progressivement jusqu'au début de l'année 1990, alors que les effectifs au chômage sont en nette diminution. En fin de période, ce retard semble à nouveau se creuser et les effectifs au chômage augmentent sensiblement. Cette première approche peut être complétée par l'examen du premier épisode de chômage.

#### 2.1. Spécificité du premier épisode de chômage

Le graphique 3 illustre ces mouvements d'accès et de retrait de la première période de chômage.

Ce graphique met très clairement en évidence le phénomène de *retard* que nous évoquons précédemment. Les entrées dans une première période de chômage sont nettement rythmées par les vagues d'arrivée successives d'individus sur le marché du travail à l'issue de leur cursus de formation. En juillet 1983 arrivent ceux qui ont quitté le système de formation après le baccalauréat, au terme des trois années scolaires suivantes ceux qui ont poursuivi des études pendant un, deux ou trois ans.

### Premier épisode de chômage - accès/sorties cumulés



la série haute indique les accès cumulés, la série basse les sorties cumulées

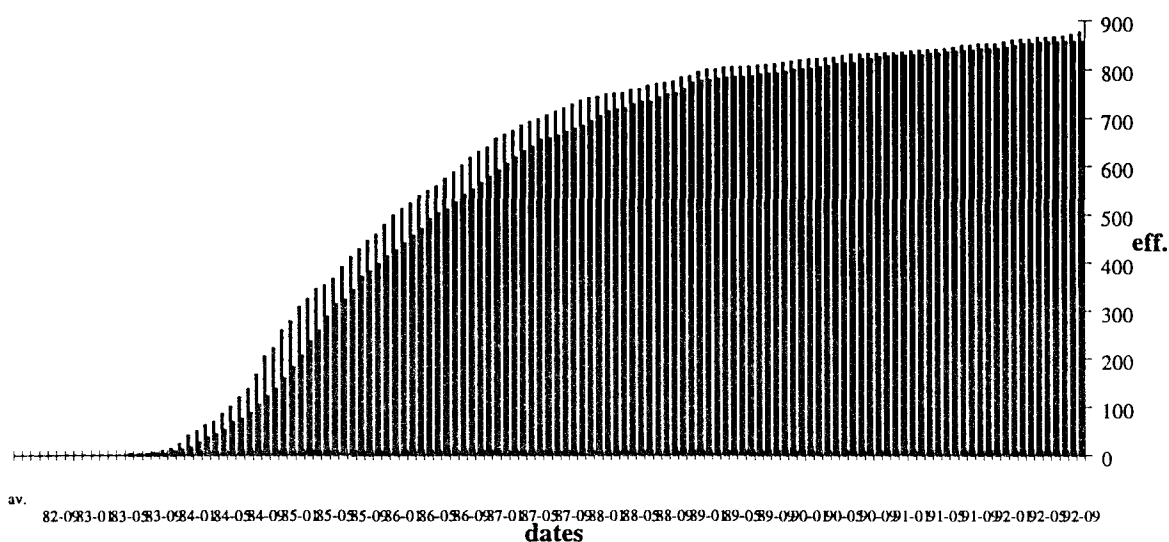
Source : Céreq-Oneva

Graphique 3

Ces arrivées sporadiques ne sont absorbées que progressivement par le marché du travail : il en résulte des entrées massives dans une première période de chômage, compensées avec retard par une absorption plus lente et plus régulière de ces nouveaux demandeurs d'emploi par le marché du travail. Ces constatations nous permettent de formuler l'hypothèse suivante : ce premier épisode de chômage serait, pour une large part, un *chômage d'insertion*. Nous entendons exprimer par là cette idée : la première période de chômage rencontrée dans les itinéraires des individus qui composent notre population serait, pour la plupart d'entre eux, l'effet direct des difficultés manifestées par le marché du travail pour absorber les nouveaux arrivants sur ce marché. Il témoignerait ainsi de l'allongement de la période de transition entre formation et emploi et de la constitution d'une *file d'attente* (R. Salais, 1980) dans les mois qui suivent les moments de sortie de formation. Cette hypothèse est confortée par l'examen des évolutions des entrées et sorties du premier épisode de chômage en fin de période d'observation. Le graphique 3 ne présente pas, en effet, l'inconvénient du précédent puisqu'il prend en compte la totalité des entrées et sorties d'une première période de chômage. Or les accès à un premier épisode de chômage sont insignifiants à partir du début de l'année 1988 et restent très faibles en fin de période. Les individus durablement installés dans l'emploi ne semblent que marginalement soumis au risque d'un premier chômage au cours de la durée couverte par notre enquête. Notre hypothèse peut être étayée encore par l'examen des accès et sorties d'une seconde période de chômage : le phénomène de retard est moins sensible mais, surtout, les accès ne présentent plus cet aspect sporadique marqué qu'ils montraient précédemment. En témoigne le graphique suivant.

Tous les individus confrontés à ce chômage d'insertion n'y accèdent pas, pour autant, nécessairement après leur sortie de formation. Si c'est le cas pour la majorité d'entre eux, pour d'autres ce premier épisode de chômage peut avoir été précédé d'une période d'inactivité, d'un stage de formation consécutif à la période de scolarisation, du service national pour les jeunes gens et, pour certains d'entre eux, d'une période d'emploi. Dans ce dernier cas les situations peuvent être diverses : la première période de chômage peut, quelquefois, survenir après une période d'emploi assez longue. Il ne s'agit donc plus, dans ce cas, d'un chômage d'insertion. Ces individus sont fort peu nombreux ; mais nous avons jugé utile d'examiner les rythmes d'accès au premier chômage en fonction de la situation spécifique de l'individu avant celui-ci.

## Deuxième épisode de chômage - accès/sorties cumulés



La série haute indique les accès cumulés, la série basse les sorties cumulées

Source : Céreq-Oneva

Graphique 4

### 2.2. Modes d'accès au premier épisode de chômage

Pour comparer les modes d'accès au premier épisode de chômage, nous avons distingué quatre groupes selon la situation spécifique de l'individu avant l'épisode : ceux qui sortaient directement de formation, les jeunes gens qui arrivaient du service national, ceux qui étaient en emploi et, pour finir ceux qui étaient dans d'autres situations. Le tableau suivant donne les effectifs de chaque groupe :

	effectifs	%
en études	717	47,0
au service national	164	10,7
en emploi	466	30,5
autres situations	179	11,7
total	1526	100

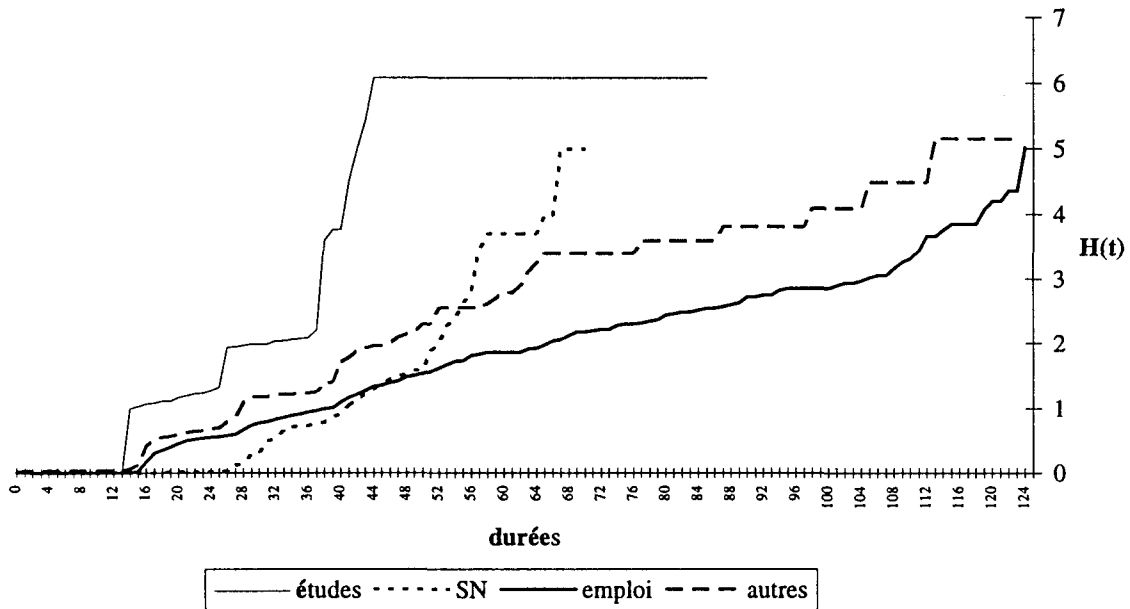
Source : Céreq-Oneva

Tableau 3 - Situation avant chômage des individus accédant à un premier épisode de chômage

Pour évaluer leurs rythmes d'accès au premier épisode de chômage, nous avons utilisé la procédure « Lifetest » de SAS, en stratifiant notre population comme indiqué dans le tableau ci-dessus. Le graphique qui suit en présente les résultats.

Les rythmes d'accès au premier épisode de chômage, pour ceux qui y entrent directement après formation, sont scandés par le moment de la sortie de formation : les intensités d'accès sont extrêmement fortes aux mois de juillet des années de sorties, entre 1983 et 1986. Ces rythmes d'accès sont très rapides également pour les individus qui reviennent du service national : leur courbe des quotients cumulés d'accès est décalée par rapport à celle des sortants de formation mais elle présente la même allure et témoigne d'une même vigueur du mouvement. Le décalage semble indiquer que la

### Accès à la première période de chômage en fonction de la situation avant chômage



Source : Céreq-Oneva

*Graphique 5*

plupart des individus concernés se débarrasse rapidement du service national après formation et rentre sur le marché du travail avec un retard approximatif d'une année sur les précédents. Pour ces deux sous-populations l'hypothèse d'un premier chômage d'insertion paraît se confirmer. Les courbes des deux autres groupes sont très différentes des deux précédentes, ne serait-ce que parce que les rythmes d'accès au chômage sont moins rapides et que les accès se répartissent tout au long de la période d'observation. Mais un effet atténué de la sortie de formation est lisible sur chacune d'elle en début de période : on peut en effet noter une accélération du rythme d'accès au chômage dans les mois qui suivent la sortie de formation. Là encore le premier épisode de chômage apparaît comme un chômage d'insertion, après un emploi court ou une brève période d'inactivité par exemple. Mais il n'en reste pas moins vrai que le phénomène *se poursuit* au-delà des périodes de sortie du système de formation. En particulier, la courbe d'accès à un premier chômage après emploi démontre une certaine régularité tout au long de la période et marque même une nette accélération en fin de période. Cette accélération ne peut être interprétée vu l'étroitesse des effectifs concernés. Reste que la régularité de la courbe plaide pour une hypothèse différente de celle du chômage d'insertion au-delà du cinquantième mois (juillet 1986) : commencent à accéder à un premier chômage dès cette date des individus qui ont perdu un emploi après une période d'emploi longue. Le chômage n'est plus alors l'effet des difficultés rencontrées au cours du processus d'insertion professionnelle mais le résultat des mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail. C'est ce qui ressort également de l'analyse des accès aux autres périodes de chômage.

#### 2.3. Rythmes d'accès aux épisodes successifs de chômage

Nous avons, cette fois, calculé des quotients mensuels d'accès au chômage en début de mois ou de sortie de chômage en fin de mois. Nous avons procédé de la même manière que les démographes lorsqu'ils calculent des quotients de mortalité par exemple (R. Pressat, 1983) : nous avons ainsi rapporté systématiquement le nombre d'individus qui accédaient au chômage au cours d'un mois donné à l'effectif susceptible d'y accéder à la fin du mois précédent (c'est-à-dire les individus qui n'étaient pas au chômage à ce moment-là) et l'effectif des individus qui sortaient du chômage le même mois à l'ensemble des individus en recherche d'emploi au début du mois. Ces quotients s'écrivent simplement :

$$q_m = \frac{n_m}{N_m}$$

où  $q_m$  est le quotient calculé,  $n_m$  l'effectif qui connaît le risque,  $N_m$  l'effectif soumis au risque et l'indice  $m$  le rang du mois considéré.

Le dénominateur ne varie pas, à un mois donné, quelle que soit l'occurrence de chômage pour l'individu : son risque d'accéder au chômage (ou d'en sortir) est rapporté à l'ensemble de la population effectivement soumise au risque, quel que soit le nombre d'occurrences de chômage connues antérieurement par les individus qui la composent. Le numérateur, par contre, se décompose à chaque mois en fonction du rang de l'épisode de chômage dans le parcours d'un individu particulier. Il en résulte que :

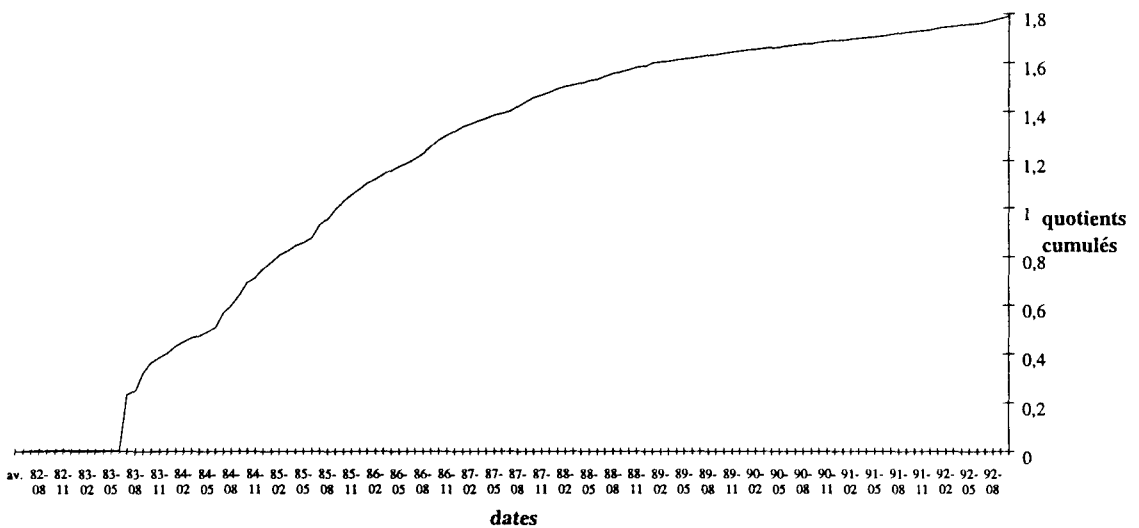
$$n_m = n_{m1} + n_{m2} + n_{m3} \dots + n_{mx} \text{ et}$$

$$q_m = q_{m1} + q_{m2} + q_{m3} \dots + q_{mx}$$

où les chiffres 1,2,3...x indiquent le rang de l'épisode de chômage.

Sur cette base nous avons établi des quotients mensuels globaux et des quotients mensuels selon le rang de l'occurrence de chômage (en construisant des tables d'accès ou de sortie du chômage, l'annexe 2 en fournit un exemple) et pu comparer l'évolution de ces quotients tout au long de la période d'observation. Le graphique qui suit présente l'évolution des quotients mensuels globaux, cumulés de mois en mois.

**Quotients mensuels cumulés d'accès au chômage  
(estimés sur six occurrences de chômage)**



Source : Céreq-Oneva

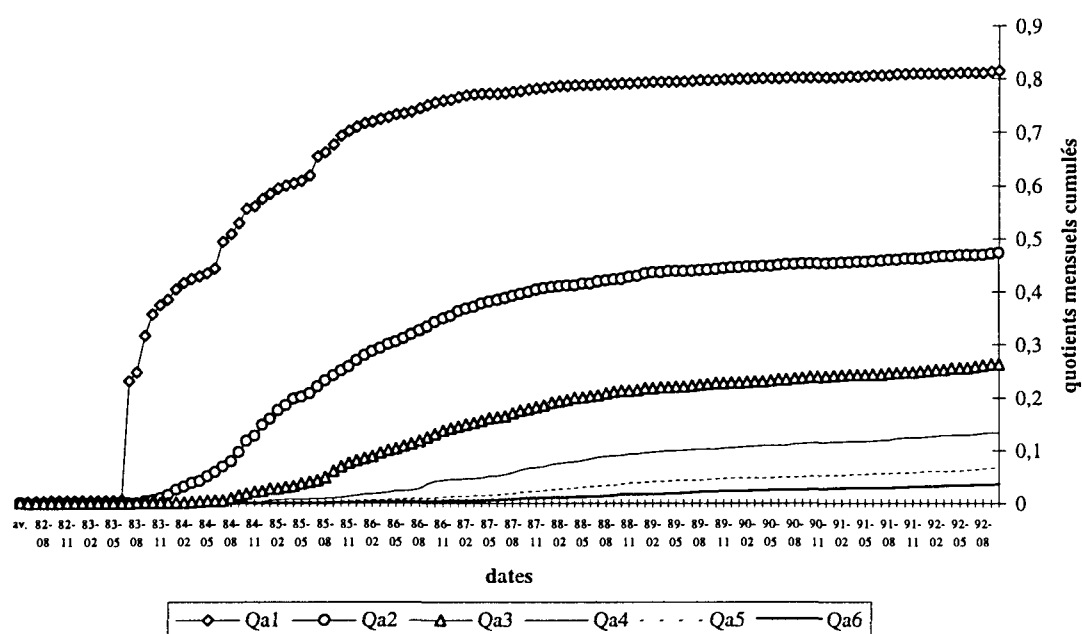
*Graphique 6*

Le graphique 7 décompose ces coefficients globaux en tenant compte du rang de l'occurrence de chômage (les quotients cumulés sont notés  $Qa1$ ,  $Qa2$ , ...etc).

Nous suggérons une lecture simultanée de ces deux graphiques. Le premier illustre la vigueur des accès au chômage au cours d'une première période, qui s'étend approximativement de juillet 1983 au début de l'année 1988. Puis la courbe marque une inflexion nette : les intensités d'accès deviennent certes plus régulières mais, surtout, plus faibles. Le rythme d'accès au chômage s'est ralenti. L'examen du second graphique montre que la vigueur des accès au chômage entre 1983 et 1988 résulte, pour l'essentiel, des intensités fortes d'accès à une première, deuxième ou troisième période de chômage. En revanche, les accès au chômage à partir de 1988 paraissent davantage imputables aux accès moins intenses à un quatrième, cinquième ou sixième épisode de chômage. Il est vrai que quelques individus entrent dans une première ou deuxième période de recherche d'emploi après 1988 et, qu'à l'inverse, d'autres connaissent une troisième ou quatrième période de chômage

avant 1988. Mais ces cas sont marginaux et ne remettent pas en cause le constat global. Celui-ci induit alors une nouvelle hypothèse relative à l'interprétation de la fréquence des occurrences de chômage dans les parcours individuels. Au-delà du premier chômage que nous avons décrit comme un chômage d'insertion pour la majorité des individus concernés, nous pourrions distinguer un *chômage d'instabilité provisoire*, caractéristique des premières années après la sortie de formation et qui concernerait essentiellement les individus qui connaissent un deuxième ou un troisième épisode de chômage. Pour les individus qui connaissent, par contre, plus de trois épisodes de chômage tout au long de la période d'observation il serait possible de parler d'un *chômage d'instabilité durable*. Le critère de *stabilité/instabilité* que nous utilisons ici n'est donc pas défini en référence au statut des emplois éventuellement occupés ou des activités exercées entre les périodes de recherche d'emploi, mais exclusivement au nombre des occurrences de chômage et à leur place dans les itinéraires individuels.

Accès aux différentes périodes de chômage



Source : Céreq-Oneva

Graphique 7

La typologie que nous *esquissons* peut être résumée de la manière suivante.

	nombre d'occurrences de chômage	position des occurrences de chômage dans le parcours de l'individu
chômage d'insertion	1 à 2	dans les mois qui suivent la sortie de formation ou le retour du service national
chômage d'instabilité provisoire	2 à 4	dans les deux ou trois premières années qui suivent la sortie de formation ou le retour du service national
chômage d'instabilité durable	4 et plus	réurrence des épisodes de chômage

Source : Céreq-Oneva

Tableau 4 - Typologie du chômage en début de vie active



Cette typologie esquissée ne prend pas en compte les épisodes de chômage qui surviennent dans la vie professionnelle d'un individu après une période d'activité longue et de relative stabilité dans l'emploi : ceux-ci relèvent des formes ordinaires du chômage qui interrompent « accidentellement » un itinéraire professionnel. Nous nous sommes ici intéressés davantage *au rôle des épisodes de chômage au début de la vie active*, lorsque le processus d'insertion professionnelle et l'installation dans une activité durable sont en jeu. Si un certain nombre d'individus réussit, directement ou indirectement (après une période d'instabilité), à gagner une position durable dans la sphère de l'activité économique, il semble bien que quelques uns parmi eux éprouvent, au contraire, des difficultés à y parvenir ou décident de jouer autrement des obstacles ou des opportunités offertes par la situation sur le marché du travail (cf. C. Nicole-Drancourt, 1992). Si ces individus se retrouvent généralement sur le segment périphérique du marché du travail, ils connaissent aussi une récurrence forte des épisodes de chômage, c'est-à-dire un chômage d'instabilité durable. Cette hypothèse pourrait être confirmée par l'examen des rythmes de sortie du chômage.

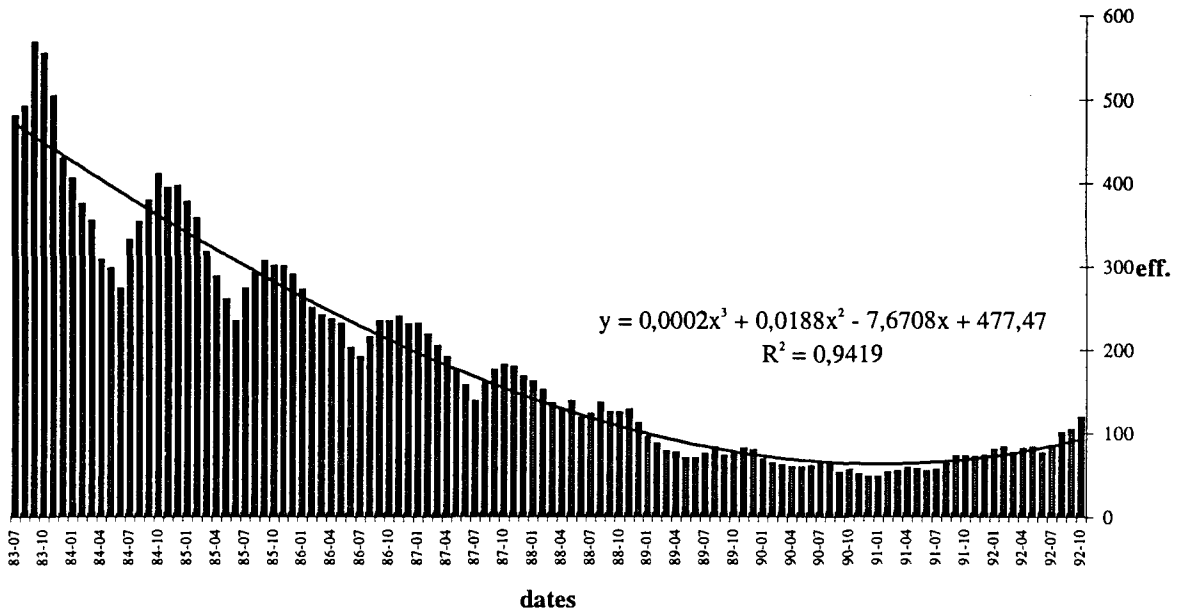
### 3. Évolution des effectifs au chômage

Le graphique 8 présente un bilan *exhaustif* des effectifs au chômage depuis juillet 1987 jusqu'au moment de l'enquête.

Nous avons fait figurer sur ce graphique une courbe qui indique la tendance de l'évolution des effectifs au chômage (calculée par le logiciel Excel) : l'allure parabolique de la distribution nous a conduit à opter pour un modèle quadratique. La fonction polynomiale d'ordre 2 rendant moins bien compte des évolutions en fin de période que la fonction d'ordre 3, c'est celle-ci que nous avons retenue. Notre propos n'est pas, toutefois, d'anticiper les évolutions ultérieures des effectifs au chômage mais, au contraire, de mettre en évidence, au-delà des aléas de la distribution, la tendance lourde de l'évolution constatée. Si l'on assiste, globalement, à une décroissance des effectifs en recherche d'emploi jusqu'à la fin de l'année 1990, c'est bien une reprise du chômage qui se dessine à partir du début de l'année suivante. Cette reprise est-elle l'effet d'une augmentation sensible des entrées au chômage ou, au contraire, d'un ralentissement des sorties des périodes de chômage ? C'est à partir de 1988 que la courbe des quotients cumulés d'accès au chômage marque une inflexion sensible (Cf. ci-dessus, graphique 6 notamment). Les quotients mensuels sont très faibles durant toute la période qui suit et ne commencent à manifester une légère tendance à la hausse qu'à partir de la deuxième moitié de l'année 1991. La distribution des quotients mensuels de sortie du chômage évolue de manière sensiblement différente : alors qu'ils fluctuent globalement à la hausse depuis septembre 1983, une première inflexion est sensible dès 1986. Cette inflexion devient plus nette au courant de l'année 1989 malgré des sorties très élevées au mois de janvier de cette année-là, alors que la tendance à la baisse se confirme en fin de période. C'est ce que montre de manière plus précise le graphique 9. L'augmentation des effectifs en chômage en fin de période apparaît donc imputable pour une bonne part au ralentissement des sorties de chômage. Ce ralentissement laisse présumer un allongement des durées de chômage ; une analyse systématique de la durée des épisodes de chômage pourrait confirmer cette hypothèse.

Mais nous risquons une autre hypothèse, relative à l'évolution globale des effectifs au chômage telle que nous venons de la découvrir. Cette évolution pourrait recouvrir deux phénomènes distincts. La tendance à la baisse des effectifs en chômage entre juillet 1983 et la fin de l'année 1990 témoignerait de l'absorption lente des entrées massives sur le marché du travail, échelonnées entre 1983 et 1986. Elle illustrerait à sa manière l'allongement de la période de transition professionnelle entre sortie de formation et installation durable dans la vie active. À ce mouvement s'en superposerait un autre : le va-et-vient entre emploi et chômage de ceux qui restent dans des situations d'instabilité, liée à la précarité relative de leurs emplois. La situation de ces derniers est plus immédiatement soumise aux aléas de la conjoncture économique et l'augmentation du chômage en fin de période serait l'effet d'une accentuation des tensions sur le marché du travail à partir de 1990. Alors que les individus qui ont accédé à des emplois relativement protégés continueraient leur activité, ceux qui sont relégués sur le segment secondaire du marché du travail, exposés à un chômage d'instabilité durable, subiraient très directement les fluctuations du marché du travail.

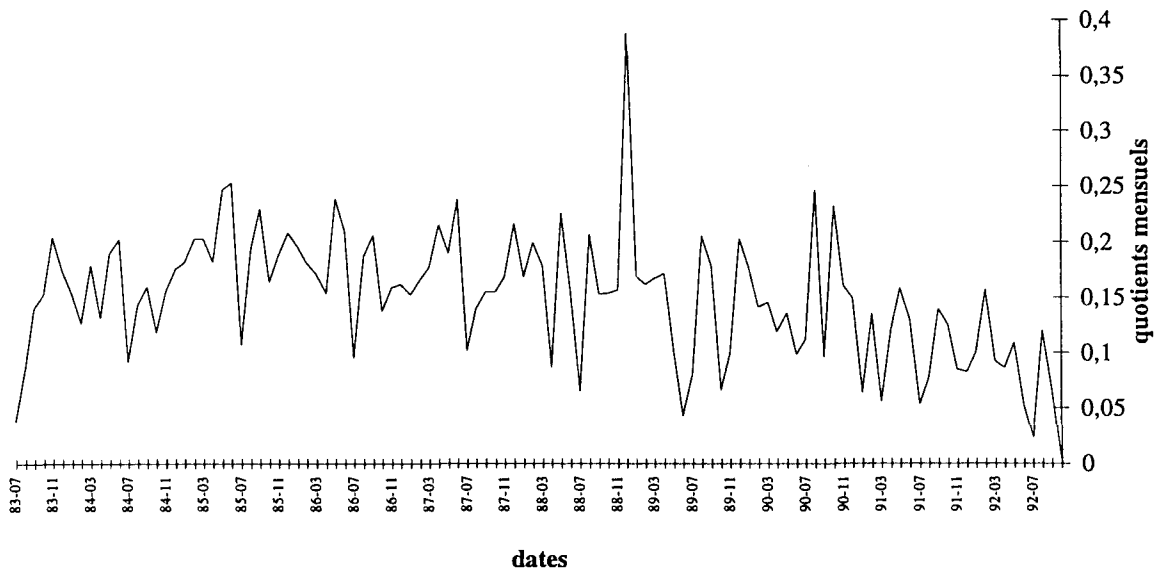
**Effectifs au chômage entre juillet 1983 et octobre 1992**



Source : Céreq-Oneva

Graphique 8

**Quotients mensuels de sortie du chômage  
(estimés sur six occurrences de chômage)**



Source : Céreq-Oneva

Graphique 9

\*  
\* \*

Le décalage persistant entre offre et demande d'emploi, dont témoigne crûment le développement continu du chômage depuis plus d'une vingtaine d'années, constitue indiscutablement la *contrainte essentielle* subie par les individus au cours de leur entrée dans la vie active. Cette contrainte se traduit par un allongement de la période d'insertion professionnelle, marquée de plus en plus fréquemment par la récurrence d'épisodes plus ou moins longs de recherche d'emploi. Ces épisodes signent des *discontinuités* fondamentales dans le processus d'insertion professionnelle : ce sont ces discontinuités que nous avons voulu cerner au cours de ce travail. Quels en sont les effets sur les itinéraires individuels ? À travers la typologie des situations de chômage que nous avons esquissée plus haut, nous avons tenté de cerner ces effets. Tandis que certains ne sont pas touchés par le chômage – les hommes plus souvent que les femmes –, une majorité se trouve confrontée à un premier chômage d'insertion. *L'issue de ce premier chômage est déterminante* : lorsque l'individu ne réussit pas à « stabiliser » rapidement sa situation professionnelle, il risque une période d'instabilité plus ou moins durable. Lorsque cette instabilité se prolonge, lorsque les épisodes de chômage deviennent récurrents, il peut être relégué durablement sur le segment secondaire du marché du travail. Comment les individus concernés vivent-ils ces situations ? Chantal Nicole-Drancourt a montré comment ils pouvaient s'en arranger et les utiliser pour trouver leurs marques dans l'espace social. Quoi qu'il en soit, il nous paraît aujourd'hui urgent d'allier à une *exploration des systèmes de contraintes* dans lesquels se joue l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, *une approche plus attentive aux comportements et aux attitudes des individus* concernés. L'enquête sur laquelle nous nous sommes appuyés en offre, de manière fort surprenante, une occasion : en fin de questionnaire une question ouverte était proposée aux enquêtés. Libellée en ces termes : « Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? », elle permettait à chacun d'exposer son point de vue en quelques lignes. Le décryptage des réponses fournies, notamment par ceux qui ont connu de nombreux épisodes de chômage, pourrait alors se révéler fructueux. Le temps de retrouver les individus dans leur identité singulière !

**Henri Eckert**  
Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq)  
Département des entrées dans la vie active  
10, place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille Cedex 2

## Bibliographie

- Eckert H., « L'insertion professionnelle sur la longue durée : approche longitudinale des chemine-  
ments professionnels », communication à la journée d'étude du Clersé, Lille, juin 1995
- Nicole-Drancourt Ch., « L'idée de précarité revisitée », in *Travail et emploi*, n°2, 1992
- Passeron J-C., « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », in *Revue française de sociologie*, janvier-  
mars 1990.
- Pressat R., *L'analyse démographique*, Paris, PUF, 1983.
- Salais R., « Le chômage, un phénomène de file d'attente », in *Économie et statistique*, juillet 1980.

# Trayectorias laborales y percepción del trabajo en la frontera Mexico-Estados Unidos

Oscar F. Contreras Montellano

## Presentación

Durante los últimos años, las investigaciones sobre los mercados de trabajo en México han experimentado un cambio de perspectiva. Este cambio involucra no solo a las teorías sobre los mercados de trabajo, sino también a las preguntas relevantes e incluso a las unidades de análisis privilegiadas y a las técnicas de recolección de datos utilizadas por los investigadores.

Como lo ha mostrado Cortés (1993), se puede reconstruir una secuencia que pasa del análisis de los atributos sociodemográficos y las motivaciones individuales en los años sesenta, al análisis de los flujos migratorios laborales y sus condicionantes estructurales en los setentas. A fines de los setenta y principios de los ochenta, bajo la influencia de la sociodemografía « histórico-estructural », el análisis de los mercados de trabajo dejó de centrarse en los individuos o agregados de individuos participando en el mercado, para centrar la atención en los hogares, en su estructura y su dinámica, como una instancia social de mediación entre la oferta y la demanda de trabajo. Desde esta perspectiva, una premisa central es que

« ... los límites y posibilidades de acción de los individuos están dados por la estructura del empleo que se gesta en el nivel macrosocial. No obstante, su impacto sobre los individuos no es mecánico: está mediado por el hecho de que la oferta de mano de obra está constituida por individuos que pertenecen a hogares y que mantienen distintos tipos de relaciones entre ellos. » De ahí que « ...los hogares constituyen una instancia mediadora, con dinámica y efectos propios, que redefinen las exigencias de mano de obra que impone la demanda en el mercado de trabajo ». (García, Muñoz y de Oliveira, 1982 : 8).

Las premisas conceptuales de la corriente histórico-estructural permitieron vincular las dimensiones económica, demográfica y sociológica de los mercados de trabajo, particularmente en aquellas investigaciones orientadas a analizar el comportamiento de los sujetos en el mercado de trabajo como parte de estrategias de vida o de sobrevivencia. Al tomar como objeto de análisis a las unidades domésticas y no a los individuos, establecieron el vínculo analítico entre las actividades de producción, reproducción y consumo.

Sin embargo, tal como lo ha señalado Pries (1992), también esta corriente permaneció prisionera de una visión de los mercados de trabajo como una estructura « dual-jerárquica », segmentada y polarizada por la coexistencia de un sector « formal » y otro « informal » en la economía. De acuerdo con este enfoque, dicha segmentación determina que los mercados de trabajo rurales sean más precarios que los urbanos; además, dentro de los mercados urbanos, la coexistencia de los sectores formal e informal supone que :

« ...el primero ofrece trabajo asalariado, relativamente bien remunerado, estable, procesos productivos más o menos avanzados [...] niveles relativamente favorables de empleo con formas institucionalizadas de control sobre la entrada y la movilidad en el mercado de trabajo. El segundo, en cambio, está compuesto por el trabajo por cuenta propia y trabajo asalariado precario y se caracteriza por bajos ingresos, malas condiciones laborales, mano de obra menos calificada, una gran inestabilidad en el empleo [...] y se llena permanentemente con los flujos migratorios de mano de obra no calificada del campo, dispuesta a aceptar condiciones de trabajo

y empleo muy precarias. Por lo tanto, el sector informal urbano está considerado como « cola de espera » para poder entrar al sector formal ».

La principal crítica de Pries a esta visión dual-jerárquica es que no hace justicia a la variedad y complejidad de los diversos tipos de empleo, sobre todo si se considera la naturaleza de los mercados de trabajo en América Latina, donde el trabajo asalariado-formal suele abarcar solo a una reducida proporción de la fuerza de trabajo. Así, al agrupar bajo la categoría de « informal » a una amplia variedad de empleos ajenos a la condición de asalariados-dependientes, el análisis es incapaz de captar la complejidad y heterogeneidad de los fenómenos ocupacionales. Una limitación adicional es que la mayor parte de los estudios utilizan cortes transversales de la población analizada, tomando los datos del último empleo como base para hacer inferencias sobre la dinámica de los mercados de trabajo. Por último, algunos estudios empíricos han demostrado de manera convincente que el empleo en el llamado sector « informal » no necesariamente está asociado a condiciones de marginalidad ni representa para los trabajadores una « sala de espera » para ingresar al sector formal (Pries, 1992; Dombois, 1992; Velasco, 1994; Contreras, 1994).

Recientemente, y en buena medida inspiradas por los trabajos de Pries (1992) y Dombois (1992), algunas investigaciones han empezado a abordar el análisis de los mercados de trabajo desde una perspectiva longitudinal basada en las trayectorias laborales de los trabajadores. En este esfuerzo se pueden ubicar los trabajos de Pérez Sáinz, Camus y Bastos (1993), Escobar (1992), Contreras (1994), De la O Martínez (1994) y Hualde (1994). Aunque estos trabajos están referidos a diferentes regiones y periodos, algunas de sus características en común son las siguientes:

- Sin desestimar los hallazgos de la corriente histórico-estructural, buscan captar la dinámica de los mercados de trabajo, más que su estructura, a través de un análisis longitudinal centrado en la trayectoria de los sujetos participando en el mercado;

- Intentan crear tipologías que vayan más allá del dualismo formal-informal y rural-urbano, tratando de identificar pautas generales que permitan agrupar los comportamientos laborales, pero lo suficientemente específicas que permitan profundizar en la particularidad de los diferentes tipos de empleos y estrategias ocupacionales de los sujetos;

- Al centrar el análisis en los sujetos y sus trayectorias, enfatizan el « lado de la oferta » de la mano de obra, explorando la lógica de las decisiones y la racionalidad de las estrategias en el contexto de las variadas estructuras de oportunidades.

Este trabajo se inscribe en la línea de investigación mencionada arriba, y tiene su origen en una encuesta conducida por el autor en 1993 en la ciudad de Tijuana, México, en la cual se entrevistaron a 715 trabajadores que en el momento de la encuesta tenían empleos en tres diferentes « grupos ocupacionales » :

- a) asalariados en el comercio y servicios,
- b) obreros en plantas maquiladoras,
- c) trabajadores por cuenta propia <sup>1</sup>.

En un trabajo anterior (Contreras, 1993) se mostró que el 90 % de las trayectorias registradas podían agruparse en 8 « trayectorias típicas ». Los criterios para la definición de los 8 tipos fueron la "dirección" (primer empleo, empleo principal, empleo actual) y la « temporalidad » (duración de cada uno de los empleos) de las trayectorias, incluyendo todos los empleos de cada uno de los sujetos entrevistados.<sup>2</sup> Entre los principales hallazgos reportados en ese trabajo destacan los siguientes:

---

<sup>1</sup> Sobre los criterios de construcción de los grupos ocupacionales y los detalles del diseño de la investigación, véase la nota metodológica al final del texto.

<sup>2</sup> Las 8 « trayectorias típicas » reportadas incluyen tres « trayectorias puras » y cinco « trayectorias dominantes »: 1. Trayectoria pura en el comercio y los servicios (todos los empleos del sujeto como asalariado dependiente en establecimientos comerciales y de servicios); 2. Trayectoria pura en maquiladoras (todos los empleos en plantas maquiladoras); 3. Trayectoria pura como trabajador por cuenta propia (toda la trayectoria laboral como autoempleado); 4. Trayectoria terciario-maquiladora (inicio en el sector de comercio-servicios, con empleo principal y actual en una planta maquiladora); 5. Trayectoria dominante en maquiladora (inicio en empleos heterogeneos con empleo principal y actual en una planta maquiladora); 6. Trayectoria maquiladora-terciario (inicio como asalariado

1. La composición de la fuerza de trabajo es diferente para cada uno de los tres grupos ocupacionales. Las diferencias se refieren a tres tipos de atributos: individuales (edad, sexo, escolaridad y migración); familiares (posición en el hogar), y socio-ambientales (participación en las redes sociales locales).

2. A pesar de la gran heterogeneidad en los tipos de empleo experimentados por los sujetos a lo largo de sus trayectorias, tanto en el caso de los obreros de las maquiladoras como en el de los asalariados del comercio y los servicios existe una marcada tendencia a permanecer dentro de un mismo grupo ocupacional.

3. Por lo general, el empleo por cuenta propia constituye la fase terminal de trayectorias laborales iniciadas en el segmento de asalariados-dependientes. Por otra parte, el autoempleo suele estar mejor remunerado y ser más estable que el empleo asalariado en el llamado sector formal.

Tomando como base los anteriores resultados, en este trabajo se intenta una primera aproximación a la relación entre las trayectorias laborales y la percepción del trabajo.

Para ello se han reagrupado los ocho tipos de trayectorias antes descritas en tres tipos generales; es decir, considerando la diferenciación de los tres grupos ocupacionales y la tendencia de los trabajadores a permanecer dentro de un mismo grupo, se ha tomado el grupo ocupacional « predominante » en la trayectoria de cada sujeto como criterio de clasificación general. Sobre esta base se ha intentado establecer una correspondencia entre la experiencia laboral (en términos de la pertenencia a alguno de los tres grupos) y el significado atribuido al trabajo por los sujetos. Con este fin se realizaron 42 entrevistas en profundidad, seleccionando a otros tantos de los sujetos entrevistados durante el levantamiento de la encuesta. En la sección final de este trabajo se presentan los primeros resultados del análisis de este material.

El trabajo consta de tres secciones. En la primera se describe el contexto regional de la ciudad de Tijuana, a partir de un breve esbozo de su historia económica y de la conformación del mercado de trabajo local; la segunda sección presenta un perfil de los tres grupos ocupacionales, mostrando las variables que permiten distinguir a los tres grupos como otros tantos segmentos diferenciados de la fuerza de trabajo, y en la tercera sección se busca establecer un primer acercamiento al tema de la correspondencia entre la pertenencia a cada una de las tres categorías ocupacionales y el ámbito subjetivo de la percepción del trabajo.

## **1. El contexto regional: industrialización y mercados de trabajo**

La ciudad de Tijuana, Baja California, se localiza en la línea fronteriza con el estado de California, E.U.A., en la costa mexicana del Pacífico. De acuerdo con proyecciones del censo de población de 1990, en el año 2000 la ciudad tendrá más de un millón de habitantes y será una de las cinco más grandes del país.

Al igual que la mayor parte de los centros urbanos localizados en la región fronteriza entre México y los Estados Unidos, Tijuana tienen un origen muy tardío en relación con los núcleos más importantes del poblamiento y desarrollo económico de México.

Hasta el final del siglo XIX y principios del XX, la mayor parte de las localidades fronterizas del lado mexicano funcionaron sobre todo como lugares de transbordo y aduana, es decir, como puntos de tránsito entre ambos países<sup>3</sup>. El poblamiento y urbanización de la franja fronteriza fueron estimulados por la introducción del ferrocarril y la inversión extranjera, pero sobre todo por la política de libre

---

dependiente en una planta maquiladora con empleo principal y actual en el sector del comercio y los servicios); 7. Trayectoria dominante en el terciario (inicio en empleos heterogéneos con empleo principal y actual en el sector del comercio y los servicios); 8. Trayectoria dominante en cuenta propia (inicio en empleos heterogéneos con empleo principal y actual como trabajador por cuenta propia). Estas trayectorias explican al 89.6 % de las carreras laborales de los sujetos entrevistados. El restante 10.4 % corresponde a trayectorias que no siguen una pauta evidente.

<sup>3</sup> Si bien en esa época la región norte de México aceleró su poblamiento gracias a la expansión de la red ferroviaria y a las inversiones estadounidenses en la minería, la agricultura, el turismo y los transportes, lo cierto es que los asentamientos más importantes se desarrollaron en las regiones interiores del norte, y no en la franja fronteriza. Alegría (1992).

comercio establecida por el gobierno mexicano para esta zona <sup>4</sup>, y por las relaciones comerciales *de facto* desarrolladas entre las localidades fronterizas mexicanas y las estadounidenses en los primeros años del siglo XX. <sup>5</sup>

Más adelante, en la etapa posterior a la Segunda Guerra Mundial, las ciudades fronterizas mexicanas fortalecieron su posición de centros comerciales y de servicios. Localidades como Tijuana, Mexicali, Nogales, Ciudad Juárez, Nuevo Laredo y Matamoros, a todo lo largo de la línea fronteriza, tuvieron un constante crecimiento demográfico y urbano, propiciado por los factores ya mencionados y acelerado por el incesante flujo migratorio desde el interior del país, que a partir de los años cuarenta adquirió un carácter masivo y tenía a las ciudades fronterizas como inevitable punto de destino o de tránsito hacia los Estados Unidos <sup>6</sup>.

Fueron las actividades comerciales y de servicios, estrechamente ligadas a la condición fronteriza de esas poblaciones, las que hicieron posible su crecimiento durante la primera mitad del siglo XX. Así, desde una etapa muy temprana en su formación, los mercados de trabajo regionales estuvieron directamente influidos por esa vinculación funcional que hizo gravitar a las economías locales en torno a los servicios y el comercio transfronterizos.

No fué sino hasta finales de los años sesenta cuando se empezó a desarrollar en la región un frente de actividad industrial de importancia, basado en el establecimiento de empresas maquiladoras de exportación. Este proceso de industrialización, sin embargo, también fue tardío y atípico en el contexto nacional. Lo primero porque el despliegue industrial de México se había iniciado desde los años treinta, teniendo como principales núcleos a las ciudades de Guadalajara, Monterrey y la zona metropolitana de la ciudad de México, y lo segundo porque se inició en un período en el que la política industrial del país seguía plenamente encuadrada en el modelo de industrialización por sustitución de importaciones, con un carácter altamente proteccionista y orientada hacia las prioridades del mercado interno.

En el periodo del « crecimiento hacia adentro », y especialmente en las dos décadas comprendidas entre 1950 y 1970, el desarrollo de la industria manufacturera tuvo un papel preponderante en la expansión del empleo asalariado a nivel nacional, mientras que en el plano regional las ciudades fronterizas generaban empleos sobre todo en el sector terciario. Ahora bien, a pesar de su gran dinamismo comercial, la franja fronteriza experimentó un crecimiento demográfico que iba más allá de su capacidad de absorción de fuerza de trabajo. Si en 1940 las principales ciudades fronterizas albergaban alrededor de 140,000 personas, para 1960 su población se había multiplicado por diez, ascendiendo a poco menos de un millón y medio de habitantes. En consecuencia la zona fronteriza comenzó a afrontar serios problemas de empleo, vivienda y servicios urbanos. Adicionalmente, la cancelación unilateral del convenio de braceros <sup>7</sup> por parte de los Estados Unidos, en 1964, obligó a la repatriación masiva de miles de trabajadores mexicanos, muchos de los cuales decidieron establecerse en la frontera mexicana; en tales circunstancias, las ciudades fronterizas experimentaron un crecimiento poblacional vertiginoso, para el cual la infraestructura urbana ni el mercado de trabajo regionales estaban preparados.

---

<sup>4</sup> El régimen fiscal de « zona libre », con antecedentes en áreas parciales de la zona fronteriza, operó en la frontera norte de 1885 a 1905, y fué reestablecido con diferentes modalidades y alcances en 1933 y 1939. A partir de este último año, coexisten el régimen de « zona libre » y el de « franja fronteriza », que en términos generales se caracterizan por facilitar la importación de mercancías dentro de zonas territoriales delimitadas. En su origen, estas medidas estuvieron orientadas por la necesidad de poblar la región y preservar la soberanía nacional; posteriormente, a estos objetivos se agregó la intención de « integrar » la región fronteriza a la economía nacional.

<sup>5</sup> En algunas localidades fronterizas, por ejemplo, el surgimiento de servicios turísticos ligados al consumo de alcohol y a los juegos de azar jugó un papel de primer orden en su crecimiento, a raíz de la prohibición de ambas actividades en los Estados Unidos durante el período de 1919 a 1933. (Contreras, 1989).

<sup>6</sup> Herzog, Lawrence A., *Where North Meets South. Cities, Space and Politics on the U.S.-Mexico Border*, Austin, Center for Mexican American Studies, University of Texas at Austin, 1990.

<sup>7</sup> El convenio de braceros funcionó durante 22 años, entre 1942 y 1964; primero en el contexto de la amplia demanda de fuerza de trabajo propiciada por la participación de los Estados Unidos en la segunda guerra mundial, y después en el marco de la absorción masiva de trabajadores durante el largo ciclo de expansión económica de la postguerra/descripción del convenio/cantidad de trabajadores participantes/cantidad de trabajadores devueltos (Bustamante, ponencia en Lasa 94?)

Es en este contexto en el que debe entenderse el establecimiento del programa de industrialización fronteriza, mediante el cual se permitió y alentó la instalación de plantas maquiladoras para la exportación; su propósito inicial fué el enfrentar una situación de emergencia regional creando una política de excepción, la cual estaba en agudo contraste con a política económica oficial para el resto del país, basada en el modelo generado alrededor de los tres núcleos de la industrialización sustitutiva. Retomando algunas experiencias incipientes de zonas de procesamiento para la exportación en otros países, el gobierno mexicano emprendía una política especial, con alcances temporales y regionales bien delimitados.

En términos de su temporalidad, se pretendía que en el mediano plazo el impulso industrializador generase eslabonamientos productivos que alentarán una industrialización de base nacional, a través de los cual la región fronteriza se podría « reintegrar » a la economía nacional; en cuanto a su alcance regional, el modelo respondía exclusivamente a las condiciones excepcionales de la frontera norte.

Los efectos directos de esta estrategia industrializadora se reflejaron en un relativo alivio a los problemas de desocupación en las ciudades fronterizas, así como en un volúmen creciente de ingresos en divisas a la economía nacional. Pero además propició algunos efectos colaterales, como la intensificación de la actividad comercial y de servicios en las ciudades que empezaron a especializarse en las actividades maquiladoras. El crecimiento poblacional de ciudades como Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros, originalmente asociado a las migraciones laborales hacia los Estados Unidos y después reforzado por la absorción de fuerza de trabajo por las maquiladoras, se tradujo también en una ampliación de la actividad comercial y de servicios, en un contexto en el que la esperada « integración » a la economía nacional parecía cada vez más lejana: no solo la integración de componentes nacionales en la producción maquiladora se mantuvo en un nivel marginal, sino que además la expansión comercial y de los servicios se desarrolló en una estrecha relación con la actividad de los centros urbanos colindantes del lado norteamericano.

Así, en menos de tres décadas de existencia, lo que inicialmente fue concebido como un paliativo temporal al desempleo regional, ha llegado a convertirse en el núcleo dinámico de las economías locales en la zona fronteriza.

La ciudad de Tijuana, una de las localidades más activas en el desarrollo de este tipo de industrias, concentra actualmente el 31 % de las 2,500 plantas maquiladoras en todo el país, así como el 16 % de los 648,000 empleos directos generados por esta industria. Adicionalmente, durante los últimos cinco años, más del 50 % de las nuevas plantas instaladas en México se establecieron en la ciudad de Tijuana.

Dadas las características la economía local, la Población Económicamente Activa (PEA) se concentra precisamente en el sector terciario y en la industria, principalmente en las maquiladoras.

En su estudio sobre los mercados de trabajo fronterizos, Browning y Zenteno (1993) encontraron que :

- Tijuana es la ciudad fronteriza con la mayor cantidad de empleo en el sector terciario, con 62.1 % de la PEA. Esto es consecuencia de su importante sector comercial (21.6 %), así como del empleo en servicios orientados al turismo (6.9 %), y servicios personales (7.1 %).

- En esta ciudad, la PEA tiene el nivel educacional más alto entre las ciudades fronterizas (8.4 años), tan alto como la PEA de la Ciudad de México.

- El promedio salarial de Tijuana es de 2.35 veces más alto que el salario mínimo regional. Además, una cuarta parte de la PEA cuenta con un ingreso cuatro veces más alto que el salario mínimo.

- Existe un importante sector de trabajadores por cuenta propia (17.0 %), con altos promedios de ingresos y frecuentemente trabajando más de 48 horas a la semana.

Por otra parte, la información de una encuesta levantada en 1987 en El Colegio de la Frontera Norte permitió identificar una distinción importante en el perfil sociodemográfico de la PEA en el sector terciario y en las maquiladoras. Algunos resultados de esa encuesta indican que:



- La edad y el sexo son variables determinantes para el ingreso a las plantas maquiladoras: estas empresas contratan preferentemente mujeres jóvenes, en tanto que en el comercio y los servicios no existe dicha selectividad;

- Las mujeres empleadas en las maquiladoras son principalmente solteras, en tanto que el sector terciario emplea mujeres solteras y casadas por igual;

- Las mujeres en condición de « esposas » representan una proporción más alta en el sector terciario, a diferencia del predominio de las mujeres en condición de « hijas » en la industria maquiladora.

Grupos de edad	Maquiladora			Servicios		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
	100.0 (28056)	37.8	62.2	100.0 (129360)	66.5	33.5
12-14	0.0	0.0	0.0	1.9	1.7	2.5
15-24	50.6	45.3	53.8	26.9	22.2	36.7
25-34	35.1	29.0	38.9	23.1	27.3	14.7
> 34	14.4	25.7	7.3	48.1	49.1	46.1

Fuente : Encuesta socioeconomica anual de la frontera, 1987. El colegio de la frontera norte.

**Cuadro 1 - Tijuana : población ocupada en la maquila y en los servicios según grandes grupos de edad por sexo, 1987 (porcentajes)**

Relacion de parentesco	Maquiladora			Servicios		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
	100.0 (28056)	37.8	62.2	100.0 (129360)	66.5	33.5
Jefes	28.1	54.0	12.3	55.7	73.2	21.1
Cónyuges	10.4	0.0	16.7	14.1	1.0	40.2
Hijos (as)	47.1	17.8	64.9	19.5	15.4	27.8
Otros parientes	13.6	28.3	4.7	8.9	8.2	10.0
Otros no parientes	0.9	0.0	1.4	1.8	2.2	0.9

Fuente : Encuesta socioeconomica anual de la frontera, 1987. El colegio de la frontera norte.

**Cuadro 2 - Tijuana : población ocupada en la maquila y en los servicios según relación de parentesco por sexo, 1987 (porcentajes)**

## 2. Una mirada a los grupos ocupacionales

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta de 1993, se pueden identificar tres grupos de variables que señalan diferencias notables en el perfil de cada uno de los tres grupos ocupacionales seleccionados.

### 2.1. Perfil sociodemográfico

#### Edad

La edad promedio de los trabajadores entrevistados es de 28.2 años, con una diferencia importante según el género ya que el promedio para las mujeres es de 27 años, en tanto que la edad promedio de los hombres es de 30 años.

Los trabajadores más jóvenes son aquellos empleados en las plantas maquiladoras, con 24.4 años de edad en promedio, en tanto que los trabajadores asalariados en el comercio y los servicios tienen una edad promedio de 27.5 años; por último, el grupo de trabajadores por cuenta propia es el de mayor edad, con 39.2 años en promedio.

## Estado Civil

Del total de entrevistados, 47.8 % están solteros, 47.6 % son casados, 1.8 % viudos y 2.7 % divorciados o separados; el porcentaje de mujeres solteras es notablemente superior al de los hombres en esta misma condición (54.5 % frente a 43 %).

Los grupos que concentran los porcentajes mayores en la categoría de solteros son los asalariados de las plantas maquiladoras (55.8 %) y los asalariados de comercio y servicios (53.1 %), mientras que el grupo de trabajadores por cuenta propia es el grupo que menos solteros (20 %) y más casados (73.3 %) concentra..

## Escolaridad

Del total de entrevistados, 94.5 % tienen algún nivel de instrucción formal.

El grupo con más bajo nivel es el de los trabajadores por cuenta propia, en tanto que los trabajadores en maquiladoras se encuentran en una posición intermedia, y los asalariados en el comercio y los servicios presenta una escolaridad superior a los otros grupos, siendo notable el hecho de que casi una tercera parte de este grupo ocupacional cuenta con estudios superiores a la educación secundaria..

## Migración

Solo el 29.8 % de los entrevistados nació en la ciudad de Tijuana, en tanto que 1.8 % nació en otra parte del estado de Baja California, 67.7 % en otra parte del país y 0.7 % en Estados Unidos de Norteamérica. En adelante se considerará como nativos sólo a los nacidos en la ciudad de Tijuana y como migrantes al resto.

En cuanto a la condición migratoria según género, se encontró que el 64.2 % de las mujeres y el 74.5 % de los hombres son migrantes.

El promedio general de edad de los migrantes al momento de llegar a la ciudad de Tijuana es de 18.4 años, sin que haya diferencias de importancia entre hombres y mujeres.

Analizando la condición migratoria según el grupo ocupacional, se tiene que en el grupo de asalariados en comercio y servicios se encuentra el porcentaje más alto de nativos (38.9 %), mientras que en el grupo de trabajadores por cuenta propia se concentra el más alto porcentaje de migrantes (83.7 %).

Condición migratoria	Maquiladoras servicios	Comercio y propia	Cuenta	Total
Nativos	26.0	38.9	16.3	29.8
Migrantes	64.0	61.1	83.7	70.2

*Cuadro 3 - Condición migratoria de los trabajadores según grupo ocupacional (porcentajes)*

Por otra parte, el grupo de migrantes con menor promedio de eventos migratorios es el de comercio y servicios, seguido por el de asalariados en maquiladoras, con un promedio ligeramente superior; el grupo de trabajadores por cuenta propia tiene el promedio más alto, indicando un itinerario más prolongado en el acceso a la ciudad de Tijuana.

En cuanto a los motivos para migrar, se pueden distinguir dos grandes grupos: el de migrantes laborales directos y el de acompañantes familiares en el proceso migratorio. El grupo de migrantes laborales directos representa al 47.4 % de los migrantes, de los cuales el 44 % buscaba trabajo en la ciudad de Tijuana y el 3.4 % restante esperaba encontrar trabajo en los Estados Unidos. Por otra parte, el grupo de acompañantes familiares representa al 37.8 % de los migrantes. Adicionalmente, resulta interesante observar que un grupo relativamente grande (6.6 % del total) declararon haber acudido a la ciudad en plan vacacional, y decidieron tomar un empleo al encontrar oportunidad de trabajar.

El grupo de trabajadores por cuenta propia concentra al mayor porcentaje de migrantes laborales directos (47.8 %), en tanto que el de asalariados en comercio y servicios presenta el porcentaje más alto de acompañantes familiares, según puede observarse en el cuadro.

Motivos	Maquiladoras servicios	Comercio y propia	Cuenta	Total
En busca de trabajo	46.7	40.0	46.0	44.0
Acompañantes familiares	36.7	42.1	32.7	37.8
Vacaciones	7.0	5.8	7.1	6.6
Estudios	-	-	0.9	0.2
Cruzar a U.S.A.	2.0	5.8	1.8	3.4
Otros motivos	6.9	6.4	10.7	8.0

*Cuadro 4 - Motivos para migrar según grupo ocupacional (porcentajes)*

Finalmente, los motivos declarados para migrar por hombres y mujeres muestran una diferencia típica en los procesos migratorios : en el caso de los hombres el grupo más numeroso es el de migrantes laborales (52.2 %, incluyendo a quienes llegan a la ciudad buscando cruzar la frontera) y en el caso de las mujeres el grupo de acompañantes familiares es el más numeroso (49.5 %).

## 2.2. Antecedentes familiares

### Ocupación de los padres

Al examinar las ocupaciones de los padres, es posible obtener una aproximación general a la movilidad intergeneracional. A este respecto, los datos permiten apreciar ciertas pautas, si bien no muy pronunciadas, que expresan una diferenciación entre los tres grupos ocupacionales.

En primer lugar, destaca el alto porcentaje de padres dedicados al trabajo por cuenta propia para todos los grupos ocupacionales, pero especialmente en el caso de los asalariados en comercio y servicios. Fuera de esta categoría ocupacional de los padres, que no discrimina a los grupos seleccionados, se puede apreciar la alta proporción de padres con empleos agrícolas (24.3 %) y empleos industriales (20.8 %) para el grupo de asalariados en plantas maquiladoras; por su parte, los asalariados en comercio y servicios muestran porcentajes elevados de padres con empleos asalariados en el propio sector del comercio y los servicios (26 %), y finalmente los trabajadores por cuenta propia presentan un porcentaje relativamente alto de padres con empleos agrícolas y asalariados en el comercio y los servicios.

Ocupación	Maquiladoras servicios	Comercio y propia	Cuenta
Trabajador agrícola	24.3	11.7	26.6
Asalariado industrial	20.8	14.3	4.7
Asalariado en comercio/servicios	17.3	26.0	20.3
Cuenta propia	27.8	34.0	25.0
Inactivo	4.7	4.3	6.3
Otros	5.1	9.7	17.2

*Cuadro 5 - Ocupación actual de los padres según grupos ocupacionales (porcentajes)*

### Escolaridad de los padres

Los datos sobre la escolaridad de los padres muestran tendencias aun más claras sobre los antecedentes familiares de los trabajadores entrevistados. En el cuadro siguiente se puede observar que, tanto en el caso de las madres como de los padres, el grupo de asalariados en el comercio y los servicios es el que presenta una ascendencia con mayores niveles de escolaridad, seguido por el grupo de trabajadores en maquiladoras, ubicado en una situación intermedia. En el extremo inferior en cuanto a los niveles educativos de los padres se encuentra el grupo de trabajadores por cuenta propia, que concentra al mayor grupo de padres y madres sin instrucción formal alguna.

Escolaridad	Maquiladoras servicios	Comercio y propia	Cuenta
<i>Madre</i>			
Sin estudios	28.0	28.0	43.1
Primaria incompleta	43.3	37.7	29.2
Primaria completa	21.1	26.0	18.5
Superior a primaria	7.6	8.2	9.2
<i>Padre</i>			
Sin estudios	26.5	24.3	34.7
Primaria incompleta	40.7	29.0	26.6
Primaria completa	21.7	26.7	25.0
Superior a primaria	11.1	20.0	13.7

Cuadro 6 - Escolaridad de los padres según grupos ocupacionales (porcentajes)

### 2.3. Situación laboral

#### Experiencia laboral

El promedio para el total de entrevistados es de 2.48 eventos de trabajo, con algunas diferencias entre los grupos ocupacionales. El grupo con mayor promedio de eventos es el de trabajadores por cuenta propia, con 2.77 eventos de trabajo, mientras que el grupo de trabajadores en el comercio y los servicios es el de menor promedio, con 2.31 eventos.

Respecto a la distribución del número de eventos según el grupo ocupacional, destaca el hecho de que si bien casi una tercera parte de los trabajadores cuenta con una sola experiencia de trabajo, el grupo de asalariados en plantas maquiladoras es el que concentra el mayor porcentaje en esta condición, con el 34.6 % del total, con una leve diferencia en el grupo de asalariados en el comercio y los servicios (32.2 %), lo cual hace un marcado contraste con el grupo de trabajadores por cuenta propia, entre los cuales solamente el 23 % tiene una sola experiencia laboral.

Numero de empleos	Maquiladoras servicios	Comercio y propia	Cuenta	Total
1	34.6	32.2	23.0	31.3
2-3	60.6	52.4	52.6	48.7
4-5	16.8	12.3	14.1	14.3
> 5	6.3	3.2	10.3	5.7
Promedio	2.53	2.31	2.77	2.48

Cuadro 7 - Experiencia laboral de los trabajadores según grupo ocupacional (porcentajes)

#### Ingreso al trabajo actual

En relación con la forma de ingreso al empleo más reciente, es decir aquel que define la pertenencia al grupo ocupacional, existen también pautas diferenciadas para los tres grupos. En el caso de los asalariados en el comercio y los servicios es notorio el predominio de mecanismos relacionados con la pertenencia del sujeto a redes sociales locales, ya sea familiares o de amistad, que actúan como canales de reclutamiento; en el caso de este grupo, el 59.2 % de los trabajadores ingresaron a su empleo actual a través de la recomendación de familiares o amigos, en tanto que solo el 40.2 % lo hizo a través de iniciativas individuales como el atender a convocatorias aparecidas en la prensa o la radio (10 %) o a través de la búsqueda personal en los propios establecimientos (30.2 %). En cambio, para los trabajadores asalariados en las plantas maquiladoras el mecanismo de ingreso más frecuente es el de tipo individual (65.4 % de los casos, de los cuales 50.2 % son buscados personalmente en las plantas y 15.2 % a través de avisos en los medios), mientras que el ingreso a través de redes sociales solo abarca al 32.7 % de los trabajadores.

Por último, la gran mayoría de los trabajadores por cuenta propia (77 %) desempeñan su trabajo en establecimientos, empresas o actividades creados por ellos mismos.

Forma de ingreso	Maquiladoras servicios	Comercio y propia	Cuenta	Total
Por recomendacion de familiar/amigo	32.7	62.8	12.6	41.4
Aviso en la radio/prensa	15.2	10.0	-	10.0
Busqueda personal en establecimientos	50.2	26.6	9.6	33.0
Creacion de negocio/ establecimiento	-	-	77.0	14.5
Otro	2.9	0.6	0.8	1.1

*Cuadro 8 - Forma de ingreso al trabajo actual según grupo ocupacional (porcentajes)*

### Ingresos

Uno de los indicadores más importantes para describir la diferenciación de los grupos ocupacionales es el referido al ingreso, que en este caso se ha registrado como ingreso total, abarcando al conjunto de las percepciones económicas ligadas a la actividad laboral. El promedio general de ingresos fué de 261.45 nuevos pesos por semana, lo que en el momento del levantamiento de la encuesta representaba el equivalente a poco menos de 87 dólares estadounidenses.

El examen de las diferencias de ingreso para los grupos ocupacionales resulta de interés, ya que revela un aspecto crucial de la diferenciación ocupacional. En primer lugar, el grupo de asalariados en la industria maquiladora es el que tiene el promedio más bajo de ingresos, con 211.98 nuevos pesos semanales. Sin embargo, es también el grupo de ingresos más homogéneos, con una desviación estándar de 88 nuevos pesos.

En una situación intermedia se ubica el grupo de asalariados en el comercio y los servicios, cuyo ingreso promedio es de 298.81 nuevos pesos, pero cuya distribución más heterogénea se refleja en una desviación estándar de 179.43 nuevos pesos.

Finalmente, el grupo de más altos ingresos promedio y mayor heterogeneidad es el de trabajadores por cuenta propia, con ingresos semanales de 303.20 nuevos pesos y una desviación estándar de 192.76 nuevos pesos.

Además de la diferenciación observada para los tres grupos ocupacionales, existe una importante diferenciación en términos de género, que abarca por igual a los trabajadores de los tres grupos. En este sentido, se encontró que el promedio de ingresos de las mujeres es de 221.92 nuevos pesos semanales, en tanto que para los hombres es de 289.41 nuevos pesos, lo que hace una diferencia de 23.3 % en el ingreso promedio.

Examinando los datos en conjunto, se pueden apreciar algunas regularidades que permitan hablar de los tres grupos ocupacionales como segmentos relativamente bien diferenciados de la fuerza de trabajo.

Rango de ingreso	Maquiladoras servicios	Comercio y propia	Cuenta	Total
< 1-2 S.M.	66.0	41.2	43.2	51.4
< 2-3 S.M.	25.4	34.9	23.4	29.3
< 3-4 S.M.	5.2	9.2	13.5	8.3
> 4 S.M.	3.4	14.5	19.8	11.0
Promedio*	211.98	289.81	303.20	261.45

\* Promedio de ingreso semanal, en nuevos pesos. S.M. = Salario mínimo regional

*Cuadro 9 - Rangos de ingreso según grupo ocupacional (porcentajes)*

El grupo de asalariados en la industria maquiladora, es un grupo ocupacional predominantemente femenino, con el promedio de edad más bajo de los tres grupos (24.4 años), con una escolaridad

elemental y media básica principalmente, compuesto en su mayoría por migrantes (70.2 %), con trayectorias migratorias cortas y carreras laborales incipientes.

Respecto al grupo de comercio y servicios, se observa un predominio de varones (63.7 %), con un promedio de edad superior al promedio del grupo maquilador (28 años) y un nivel de escolaridad superior a los otros dos grupos. Este grupo concentra al mayor porcentaje de nativos (38.9 %), aunque se asemeja al grupo de asalariados en maquiladoras en cuanto a la corta trayectoria laboral.

El grupo de trabajadores por cuenta propia es el que presenta características sociodemográficas y laborales más diferenciadas respecto a los otros dos grupos. En primer lugar, es un grupo predominantemente masculino, con el mayor promedio de edad (39.2 años) y el nivel de escolaridad más bajo de los tres grupos ocupacionales; además, concentra al mayor porcentaje de migrantes (83.7 %). Por otra parte, este es el grupo que presenta el mayor promedio de eventos migratorios y el mayor promedio de empleos en la trayectoria laboral.

### **3. Trayectorias laborales y percepción del trabajo : los trabajadores de las maquiladoras**

Como ya se ha mostrado, este grupo ocupacional está formado de manera predominante por trabajadores jóvenes, de sexo femenino, migrantes y con una alta movilidad laboral. Se trata del contingente obrero más joven y característico de las ciudades fronterizas, ya que durante los últimos 25 años la industrialización a través de las maquiladoras se ha extendido en las principales ciudades fronterizas del norte de México, reclutando cientos de miles de mujeres y hombres llegados de casi todas las regiones de México.

Si se tratara de definir en una palabra a este grupo, podría decirse que se trata de un contingente « en transición ». En efecto, la característica más recurrente en los trabajadores de las maquiladoras es su condición « transitoria », presente en sus condiciones materiales de vida, en su situación social y en su propia percepción como trabajadores. Aunque se puede establecer una diferenciación por sexo y grupos de edad, bajo cualquier perspectiva la condición transitoria aparece como el rasgo distintivo del grupo.

Entre las mujeres jóvenes, por ejemplo, el trabajo en las maquiladoras constituye la vía de acceso más fácil al mercado de trabajo, ya que la escasez de trabajadores hace que las plantas estén dispuestas a contratar a cualquier persona, prácticamente sin requisitos. En estas circunstancias, una gran cantidad de jóvenes entre los 16 y los 24 años, especialmente en el caso de aquellas mujeres solteras que viven con sus familias, acuden a las plantas con la intención de « experimentar », o de « obtener algún dinero para sus gastos », o bien para « ayudar a su familia ». Independientemente de las motivaciones que las empujan a buscar empleo en las maquiladoras, por lo general perciben su empleo como temporal, en espera de contraer matrimonio, continuar sus estudios u obtener otro tipo de empleo, de preferencia como dependientes en un establecimiento comercial o de servicios. Así, la relación con el empleo es sumamente frágil, y los cambios más sutiles en las circunstancias familiares o personales pueden ocasionar el abandono del empleo: una visita al lugar de origen, la enfermedad de un pariente cercano, un disgusto con los supervisores o los compañeros de trabajo... De cualquier manera, volverán a ser contratadas en una planta maquiladora cuando ellas decidan regresar a trabajar.

Entre los hombres jóvenes la situación suele ser un poco distinta, ya que el trabajo en las plantas maquiladoras está más directamente vinculado a un cierto sentido de responsabilidad por obtener un ingreso fijo para apoyar a la economía familiar. Esto hace que los trabajadores varones y jóvenes tengan una permanencia más prolongada en sus empleos y periodos más cortos de inhabilitación, es decir de salida temporal del mercado de trabajo. Sin embargo, también en este caso los trabajadores expresan una relación muy frágil con su condición de obreros de las maquiladoras: generalmente perciben su trabajo como temporal, en espera de independizarse como trabajadores por cuenta propia (como mecánicos, electricistas, carpinteros, vendedores ambulantes), de establecer un negocio propio, o de emigrar a los Estados Unidos en busca de un empleo bien pagado.

Hay una excepción notable a esta situación, y es la de los jóvenes que trabajan al mismo tiempo que continúan sus estudios de secundaria, bachillerato o alguna carrera técnica. Aunque frecuentemente el trabajo en las maquiladoras constituye solo un medio para continuar con los estudios y después buscar otro tipo de empleo, en varias de las entrevistas pudimos apreciar un proyecto laboral decididamente vinculado a la industria maquiladora. La gran diferencia en estos casos es que el medio industrial de las

maquiladoras es percibido como el ámbito de una estrategia profesional que les permitirá en el futuro ascender de sus posiciones como obreros a otras posiciones como técnicos, profesionistas o personal de mando en las plantas.

Por último, las mujeres en edades adultas (tanto las casadas como las separadas o divorciadas) constituyen otro subgrupo importante. Aunque son una minoría en el conjunto del grupo ocupacional, representan un fenómeno social de gran relevancia, ya que se trata de mujeres que desempeñan un trabajo industrial a la vez que organizan y dirigen sus hogares. La mayor parte de estas mujeres considera su trabajo en las maquiladoras, de manera categórica, como un medio para obtener los ingresos indispensables que les permiten sostener a su familia o mejorar sus condiciones de vida. Incluso en el caso de aquellas mujeres cuyos esposos trabajan y aportan un ingreso fijo al gasto familiar, se puede apreciar un claro sentido del « control » sobre las decisiones familiares a través del ingreso que aportan con su trabajo. Este es sin duda el recurso más valorado por estas mujeres, ya que además del ingreso mismo, su condición de trabajadoras les otorga una posición más sólida en la dirección del hogar. Por otra parte, esta condición suele ser también una fuente de conflictos familiares, especialmente frente a los esposos que se resisten a aceptar la relativa independencia que significa para las mujeres un empleo y un ingreso propios.

Aunque suelen ser extraordinariamente responsables con sus trabajos y tener una menor rotación que las jóvenes, estas mujeres también consideran su empleo como un trabajo « de paso », mientras los hijos crecen, mientras la situación de la familia mejora, mientras el esposo consigue un mejor empleo, o en algunos casos mientras se establecen por cuenta propia.

**Oscar F. Contreras Montellano**  
El Colegio de Sonora\Universidad de Sonora  
Av. Obregón 54, Centro, C.P. 83000, Hermosillo, Sonora, México  
Tél. (5262) 12 65 51 y 17 09 55  
Fax. (5262) 12 50 21

## Bibliographia

- Alegría Tito, (1992), *Desarrollo Urbano en la Frontera México-Estados Unidos*, México, Conaculta.
- Browning, Harley y Zenteno René (1993), The diverse nature of the mexican northern border: The case of urban employment, en *Frontera Norte*, vol.5, n° 9.
- Contreras Oscar (1989), « La industria en Baja California », en Carlos Alba (Coord.), *Industrialización y Desarrollo Regional en México*, México, Concamín-El Colegio de Jalisco.
- Contreras Oscar (1994), Trayectorias laborales y movilidad ocupacional en Tijuana, ponencia presentada en el Simposio de Evaluación Externa « Colef III », El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 22-23 de octubre, 1994.
- Cortés Fernando (1993), La construcción progresiva de un objeto de estudio: evolución de la teoría, modificación de los observables y adaptación de los instrumentos de análisis. Reflexiones sobre los estudios de los mercados de trabajo en México, en *Methodologica*, n° 2.
- De la O Martínez Ma. Eugenia (1994), Trayectorias laborales de los trabajadores de la maquila. Los casos de Ciudad Juárez y Tijuana, ponencia presentada en el Simposio de Evaluación Externa « Colef III », El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 22-23 de octubre, 1994.
- Dombois Rainer. « Trayectorias laborales y estructura del mercado de trabajo, el caso de los obreros de la industria » Colombiana, en *Ajuste estructural, Mercados laborales y TLC*, El Colegio de México/Fundación Friedrich Ebert.
- Escobar Latapí Agustín. Cambios sin movimiento: movilidad ocupacional y mercados de trabajo en Guadalajara, 1982-1990, en *Ajuste estructural, Mercados laborales y TLC*, El Colegio de México/Fundación Friedrich Ebert.
- García Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira (1982), *Hogares y trabajadores en la ciudad de México*, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pries Ludger (1992), Del 'mercado de trabajo' y del 'sector informal' hacia una 'sociología del empleo'. Trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla, en *Ajuste estructural, Mercados laborales y TLC*, El Colegio de México/Fundación Friedrich Ebert.





# **L'analyse du processus d'insertion professionnelle en Algérie : Le cas des diplômés de la formation professionnelle sortis en 1989 et 1990**

**Nadir Ait-Kaci  
Rabah Arrache  
Nadia Ghagi**

## **Le cas des diplômés de la formation professionnelle**

Avant d'aborder l'analyse du processus d'insertion des diplômés de la formation professionnelle, il serait utile de situer le contexte algérien en matière d'évolution des procédures de gestion du marché du travail d'une part et de présenter le système de formation professionnelle algérien d'autre part.

En ce qui concerne le premier point, l'Algérie (pays en développement) a adopté un système d'économie planifiée jusqu'à la moitié des années 80. Durant cette période l'ensemble des activités étaient régulées selon les méthodes de la planification centralisée.

L'ensemble des facteurs en matière de formation ou de travail étaient déterminés par le Plan.

Il y a lieu de noter que durant cette période l'économie algérienne connaissait une relative prospérité ; de ce fait, en raison de l'importance des besoins de l'économie en main-d'œuvre, les sortants du système éducatif étaient totalement embauchés.

À partir des années 80, le ralentissement connu par l'économie algérienne, conjugué avec l'arrivée massive d'une population active jeune sur le marché du travail (suite à la forte croissance démographique connue après le période coloniale) a engendré un chômage important touchant plus particulièrement les jeunes.

La politique économique de l'Algérie ayant changé ces dernières années, la question relative à l'entrée des jeunes dans le marché du travail devient une préoccupation majeure de l'ensemble des gouvernements connus par le pays, notamment depuis 1988.

Dans ce cadre, le CERPEQ a été créé pour observer et analyser le processus d'insertion des jeunes, ayant suivi une formation professionnelle. Notons que la formation professionnelle en Algérie constitue un des systèmes d'éducation-formation à côté de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur .

Plusieurs types de formation professionnelle y sont dispensés, il s'agit de :

- la formation en mode résidentiel,
- l'apprentissage,
- la formation à distance,
- la formation conventionnée,
- la formation continue,
- la formation en cours du soir.

## **1. Présentation des différents dispositifs d'enquêtes mis en place dans le cadre de l'observatoire de l'insertion professionnelle**

L'observatoire mis en place par le CERPEQ s'intéresse dans un premier temps à l'observation et au suivi du processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés du secteur.

Cet observatoire s'appuie sur 3 types de dispositifs :

1. Le dispositif d'enquêtes décentralisées,
2. Le dispositif d'enquêtes spécifiques,
3. Le dispositif d'enquêtes de suivi.

### **1.1. Le dispositif d'enquêtes décentralisées**

L'observation permanente du devenir des diplômés de la formation professionnelle est organisée sous forme d'un réseau de collecte d'information. Trois partenaires interviennent dans ce dispositif :

- Les établissements de formation (centres et instituts de formation professionnelle ),
- Les Directions de l'Emploi et de la Formation professionnelle (D.E.F.P.),
- Le CERPEQ.

La procédure d'observation consiste en la transmission par chaque établissement de formation par voie postale, une année après la fin de formation, à chaque diplômé, d'un questionnaire d'enquête permettant de connaître la situation de ce dernier vis-à-vis de l'emploi (Enquête annuelle exhaustive).

### **1.2. Le dispositif d'enquêtes spécifiques (enquêtes centralisées)**

Sont appelées enquêtes spécifiques, les enquêtes relatives à l'étude d'aspects particuliers ou de populations particulières.

Le choix des axes de recherche peut être fait à travers les résultats des enquêtes postales annuelles. Elles sont dites « centralisées », car elles sont réalisées directement par les enquêteurs du CERPEQ. Ces enquêtes sont généralement réalisées par interview auprès d'échantillons de populations préalablement sélectionnées, sur la base des fichiers des diplômés mis à la disposition du CERPEQ par les établissements de formation.

### **1.3. Le dispositif d'enquêtes de suivi**

Les diplômés connaissent différentes situations vis-à-vis de l'emploi, après leur formation. Ils peuvent connaître également des trajectoires professionnelles différentes . Les enquêtes dites de suivi sont réalisées après une période de 4 à 5 années auprès de diplômés ayant déjà fait l'objet de la première enquête d'observation. Ces enquêtes permettent de déterminer à travers les trajectoires professionnelles le cheminement de ces jeunes dans le marché du travail.

### **1.4. Les perspectives de l'observatoire : le système d'information**

Une meilleure intégration du secteur de la formation professionnelle dans l'environnement économique et social nécessite la connaissance de l'ensemble des données liées aux caractéristiques du système de production, au système éducatif, à la population demandeuse de formation ainsi qu'aux mécanismes de transition professionnelle.

Au plan pratique cela nécessite la mise en place d'un ensemble de dispositifs de collecte et de traitement de l'information. Il est donc envisagé de construire, sous forme de réseau, un système d'information économique et sociale autour des aspects liés à la formation professionnelle. Plusieurs partenaires ayant un rapport direct ou indirect avec le système d'éducation-formation et l'emploi sont à impliquer dans la construction de ce système. Il s'agit notamment des institutions telles que l'ANEM, l'ONS, MEN, MES, MTAS, CNP, CHAMBRE DE COMMERCE, ainsi que de la population de jeunes représentant une demande potentielle de formation ou une demande d'emploi (diplômés).

Ce système doit être conçu sous forme de réseau, utilisant des données produites par diverses sources ; il est donc nécessaire de mettre en place des instruments ou des méthodes permettant l'harmonisation des données et des résultats.

## **I.5. Remarques concernant les enquêtes d'insertion réalisées par le CERPEQ**

Deux principaux types de remarques sont relevés. Le premier type de remarques est relatif au faible niveau d'instruction de la majorité des enquêtés, et le deuxième type concerne la non-prise en considération du travail informel.

### *1.5.1. Premier type de remarques*

Le bas niveau d'instruction des jeunes a des répercussions en matière de qualité des réponses notamment en ce qui concerne les enquêtes postales.

Les questions n'étant pas toujours bien comprises, des contradictions sont généralement relevées lors du dépouillement des questionnaires. De ce fait, en plus des taux de réponse pas toujours très élevés, le nombre de questionnaires inexploitable est important.

Afin de minimiser ce rejet certains établissements de formation convoquent le jeune diplômé pour l'aider à remplir son questionnaire.

### *1.5.2. Deuxième type de remarques*

Lors des premières enquêtes d'insertion réalisées par le CERPEQ, l'une des principales remarques était la non-prise en considération de l'emploi dans le secteur – dit informel –, seuls les jeunes occupant un emploi « déclaré » étaient considérés comme occupés. Toutefois, la réalisation de l'enquête sur le terrain ainsi que le dépouillement des questionnaires ont révélé une sphère d'activité importante qui absorbait une grande proportion des jeunes diplômés.

De ce fait, les résultats de l'enquête concernant la population en chômage étaient surestimés ; une partie des jeunes exerçaient une activité dans ce secteur (informel).

Les questionnaires révisés du CERPEQ prennent désormais en considération de façon particulière cette population.

### *Quelques caractéristiques du travail informel*

Le travail informel dans l'exemple algérien peut se présenter sous 2 formes : le travail à domicile (essentiellement le fait de femmes), le travail informel « externe » (plutôt le fait de garçons)<sup>1</sup>.

Le travail informel, quelle que soit sa forme, constitue un travail marchand dont le produit peut être destiné aux entreprises ou aux ménages.

Le travail informel regroupe une diversité d'activités.

Le travail à domicile (TD) étant la forme la plus étudiée dans le cadre des *enquêtes main-d'œuvre* réalisées par l'ONS, nous présenterons quelques unes de ces caractéristiques. Notons qu'au plan économique les 2 formes de ce travail informel ont le même impact (production de biens et services, distribution de revenus, etc.).

Concernant le travail à domicile, il constitue une activité féminine à 97 %, ce qui représente 1/4 de la population active féminine.

Les raisons qui poussent une partie de la population active à s'adonner à ce type d'activité sont d'ordre économique. L'enquête de l'ONS révèle que, pour près de 25 % des femmes mariées qui travaillent à domicile, cette activité leur procure le revenu principal du ménage. Pour 26 % c'est un revenu d'appoint. L'âge médian des femmes travailleuses à domicile est de 30 ans ½ ans ; 63,2 % sont âgées entre 20 et 39 ans.

Pour les hommes concernés par le travail à domicile, la principale raison est le manque de travail dans l'économie officielle. Le secteur d'origine des personnes ayant déjà travaillé est

---

<sup>1</sup> Voir lettre du CERPEQ, n° 1.

essentiellement le B.T.P. et le Transport (secteurs les plus touchés par le effets de la crise). L'âge médian des hommes exerçant cette activité est de 60 ans.

Le niveau d'instruction des travailleurs à domicile est relativement très bas pour les 2 sexes.

Les principaux biens et services produits dans le cadre du TD sont : la couture, la tapisserie, le tricot, la broderie, l'artisanat, les travaux agricoles, les travaux domestiques et autres activités (cours, réparations...).

## **2. Situation des diplômés de la formation professionnelle (enquête de 1993 auprès des diplômés de 1989 et 1990)**

### **2.1. Situation au moment de l'enquête**

Les résultats de cette enquête sont tirés de l'exploitation de 1141 questionnaires de diplômés de 1989 et 1990 en formation résidentielle ou en apprentissage.

Au moment de l'enquête (soit une période de 3 à 4 ans depuis la fin de formation selon qu'il s'agit des diplômés de 1990 ou des diplômés de 1989) la situation vis-à-vis de l'activité pour ces jeunes est la suivante :

- 16,5 % étaient occupés,
- 72,7 % étaient chômeurs,
- 6,7 % étaient inactifs,
- 1,7 % poursuivaient une formation,
- 2,7 % (garçons) étaient au service national.

#### *2.1.1. Les jeunes diplômés occupés*

Au moment de l'enquête les taux d'occupation selon la promotion étaient respectivement de 18,2 % et 15,5 % pour les diplômés de 1989 et de 1990. L'analyse par sexe révèle que ce taux augmente avec la durée de présence sur le marché de travail pour les garçons mais évolue en baisse pour les filles. De 13,8 % pour les diplômés de 1990 le taux d'insertion passe à 19 % pour leurs camarades de 1989 en ce qui concerne les garçons ; alors que pour les filles le taux passe de 18,4 % à 15,4 % .

L'évolution du taux d'insertion selon le niveau du diplôme et l'année de fin de formation fait ressortir les situations suivantes : les taux d'insertion augmentent en fonction de la durée pour les jeunes de niveau C.A.P. et moins, mais baisse pour le niveau technicien (les résultats concernant les techniciens supérieurs n'ont pas été considérés en raison de la faiblesse de l'échantillon).

#### *2.1.2. Les diplômés en chômage*

À la lecture des résultats concernant les proportions de jeunes insérés, on serait tenté de déduire des taux du chômage évoluant à la baisse en fonction de la durée. Cela n'est pas tout à fait le cas puisque le taux de chômage est relativement stable, il est en moyenne de 73 % pour les 2 promotions. Cette constance du taux est observée globalement chez les jeunes des 2 sexes avec un taux relativement plus faible chez les filles que chez les garçons.

En considérant le niveau du diplôme, il apparaît une amélioration du taux d'insertion, donc une baisse du taux de chômage pour les diplômés des niveaux techniciens et ouvriers spécialisés. Les jeunes de niveau C.A.P. (O.Q) connaissent une évolution croissante de leur taux de chômage.

#### *2.1.3. Les autres situations connues par les diplômés*

Les jeunes ne se trouvant pas en chômage et ne travaillant pas sont dans l'une des 3 situations suivantes au moment de l'enquête :

Inactifs	6,2 %
Service National	2,7 %
Poursuite d'études	1,7 %.

## 2.2. Analyse temporelle du processus d'insertion

Afin de retracer l'ensemble des situations que connaissent les jeunes diplômés, on s'intéressera dans ce qui suit à l'évolution rétrospective des différentes phases traversées par les jeunes qui se retrouvent en situation de chômeurs ou d'occupés en fin de parcours.

Pour cela 2 types d'analyses seront tentées. Dans un premier temps nous retracerons le cheminement connu par les diplômés chômeurs et occupés des 2 promotions confondues en évaluant les périodes moyennes des différentes situations et le nombre de changement d'états. Dans un deuxième temps, une application de l'analyse en composantes principales aux données concernant un échantillon des diplômés de 1989 est proposée.

### 2.2.1. Le cheminement des jeunes diplômés

Quatre sous-populations sont donc considérées. Il s'agit des occupés permanents, des occupés contractuels, des occupés temporaires et des chômeurs.

#### 2.2.1.1. Les occupés permanents

Les occupés permanents représentent 61,3 % de l'ensemble des occupés (les 2 promotions confondues). En matière de mobilité, les occupés permanents connaissent très peu de changements de situations. Près de 88 % connaissent au plus 2 changements et 12 % seulement passent par 3 états avant de s'insérer dans un emploi permanent. 44 % s'insèrent directement dans un emploi permanent après leur formation. 12 % ne connaissent pas de chômage, mais passent par un emploi à durée déterminée ou temporaire pendant 6 à 12 mois. 32 % connaissent d'abord une période de chômage dont la durée moyenne est :

- inférieure à l'année pour 19 %,
- comprise entre une année et 2 ans pour 10 %,
- supérieure à 2 ans pour 3 % .

#### 2.2.1.2. Les occupés contractuels

Cette catégorie représente 19,3 % du total des occupés avec une proportion de filles égale à 27,8 %.

Pour ces jeunes diplômés, insérés à titre contractuel, 17 % le sont depuis leur fin de formation, 61 % ont changé de situation une fois, 14 % ont changé 2 fois de situation, 8 % ont connu 3 changements.

Concernant la période de chômage connue, 48 % ont passé une année ou moins, 30 % sont restés chômeurs durant 18 à 24 mois, 22 % ont connu 25 à 36 mois de chômage.

L'accès au premier emploi (pour les jeunes ayant déjà travaillé) a lieu après une période supérieure ou égale à une année. Cet emploi est généralement un emploi à durée déterminée n'excédant pas 9 mois.

#### 2.2.1.3. Les occupés temporaires

Ces derniers représentent 19,3 % de la population occupée. Pour 19,5 % l'emploi occupé constitue la première insertion, 66,5 % ont connu 1 à 3 changements de situation à la date d'enquête, 14 % ont changé 4 à 7 fois de situations.

L'ensemble de ces diplômés a connu le chômage au moins pour une fois. 52 % ont été au chômage une fois durant une période moyenne de 22 mois. 28 % ont connu 2 à 4 périodes de chômage dont la durée de chacune est en moyenne de 9 mois.

Concernant le temps d'accès au premier emploi, il est de 22 mois en moyenne.

#### 2.2.1.4. Les diplômés en situation de chômage

Cette sous-population peut être structurée en 2 groupes, les chômeurs pour la première fois et les chômeurs ayant déjà travaillé. Pour les premiers, représentant 90 %, leur cheminement est claire ils sont tout simplement chômeurs depuis leur fin de formation. Pour les seconds (10 %) diverses situations peuvent être connues :

- 26,3 % ont changé au moins une fois de situation,
- 49,7 % ont changé 2 fois,
- 24 % ont connu 3 changements ou plus.

#### 2.2.1.5. Les autres situations connues par les diplômés

Les autres situations connues sont le service national, l'inactivité ou les études.

Parmi les jeunes appartenant à cette catégorie et ayant connu des changements de situations, 43,7 % n'ont jamais travaillé. Pour les 56,3 % ayant déjà travaillé, 51,9 % ont travaillé une fois, 10,7% ont travaillé 2 fois et 37,4 % sont passés par 3 emplois. Pour 33,6 % de jeunes la première situation connue est l'emploi.

### 3. Application d'une ACP pour le traitement des données de l'enquête

L'analyse en composantes principales est appliquée aux données de la population de diplômés ayant passé 48 mois sur le marché du travail. Les populations de sexe masculin et féminin ont été traitées séparément en raison de la particularité de leurs trajectoires. Certaines situations peuvent être typiques aux garçons, (par exemple : Service National). Chacune des deux populations a été structurée selon la spécialité de formation . Chaque ligne du tableau construit retrace la trajectoire moyenne de chaque groupe (diplômés d'une spécialité).

Les indicateurs retenus :

- Durée passée en emploi permanent : EMPP
- Durée passée en emploi à durée déterminée : EMPD
- Durée passée en emploi d'attente : EMPA
- Durée totale de chômage : DCHO
- Durée de chômage avant premier emploi : CAPE.

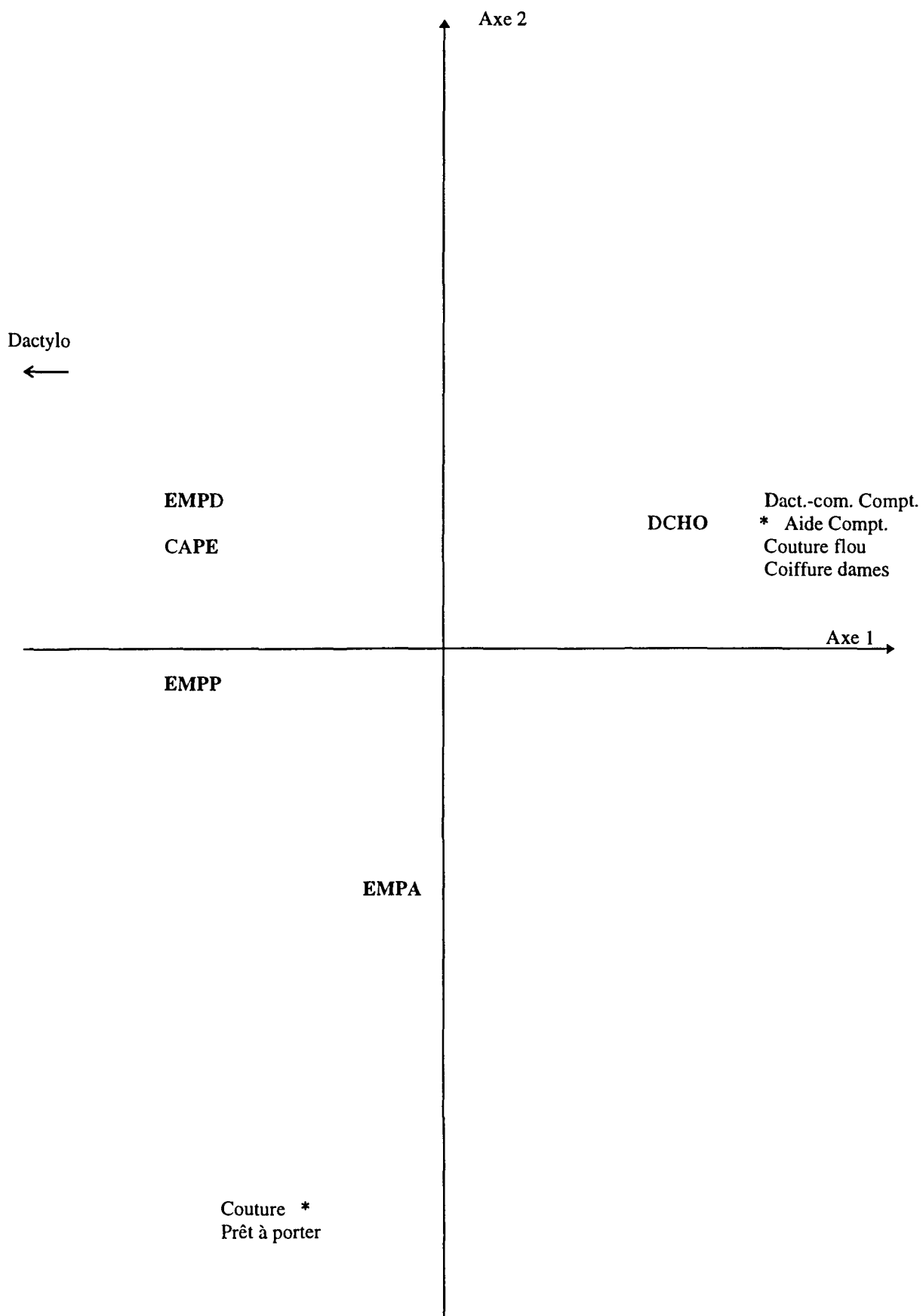
#### 3.1. Analyse de la situation des diplômés (Filles) après 48 mois pour 6 spécialités

*Graph 1 : premier plan factoriel (axe 1 - axe 2)*

Le plan factoriel retrace les différentes situations que connaissent les filles dans les 6 spécialités retenues vis-à-vis du marché du travail. Certaines spécialités semblent caractérisées par une longue durée de chômage. C'est le cas des filles diplômés en dactylo, commis comptable, aide comptable, couture flou et coiffure dames.

Les variable EMPD et CAPE sont très corrélées. Elles représentent les situations qui se succèdent pour ces diplômés.

Les filles qui connaissent après leur formation une longue période de chômage s'insèrent souvent dans un emploi de type EMPD (CDD). Par rapport à l'axe 2, les variables EMPP et le couple (EMPD, CAPE) s'opposent. Les filles connaissent une succession de ces situations dans leurs trajectoires. L'emploi permanent est généralement décroché directement après la formation, sans passer par d'autres situations. La spécialité couture-prêt-à-porter est corrélée aux 2 variables EMPP et EMPA. Les filles formées dans cette spécialité se retrouvent soit dans un emploi permanent (EMPP) soit dans un emploi précaire (EMPA) dans l'attente de meilleurs débouchés. La spécialité dactylo est corrélée avec le premier axe factoriel, c'est une spécialité qui semble permettre l'accès à des emplois permanents.



Grphe 1 - Plan factoriel : Diplômées Filles - Spécialités



### 3.2. Analyse de la situation des diplômés garçons après 48 mois dans 17 spécialités de formation

#### *Graphie 2 : premier plan factoriel (axe 1 - axe 2)*

Le premier axe factoriel est caractérisé par la variable « Durée de chômage » élevée. Le deuxième axe est caractérisé par la situation de « chômage connue avant le premier emploi ».

Certaines spécialités sont corrélées avec l'axe 1. Ce sont donc des spécialités pour lesquelles les jeunes se retrouvent en chômage le plus longtemps. Il s'agit des spécialités suivantes : tôlerie carrosserie peinture, ajustage montage, électricité auto, menuiserie bâtiment et laborantin-chimiste. D'autres spécialités semblent donner lieu à des emplois à durée déterminée et à des durées de chômage plus ou moins courtes.

Les 3 types d'emplois (emplois permanents, emplois précaires, emplois à durée déterminée) connaissent des taux de corrélation très faibles. Les 3 types d'emplois ne se succèdent que très rarement pour une même trajectoire (1 diplômé).

Les variables EMPA et EMPP s'opposent par rapport à l'axe 2. Les variables EMPD et EMPP s'opposent-elles par rapport à l'axe 1.

Les diplômés des spécialités soudage mixte et peinture vitrerie sont caractérisés par la variable DCHO longue et CAPE. D'autres spécialités telles que la mécanique générale et électromécanique sont corrélées avec les variables CAPE et EMPA. Les diplômés de ces spécialités passent par une période de chômage avant leur premier emploi, ce dernier est un emploi précaire (EMPA).

Pour les jeunes diplômés de la spécialité mécanique entretien machines industrielles, leur trajectoire peut être caractérisée par EMPP, même si ces jeunes peuvent avoir connu d'autres situations, contrairement aux jeunes des spécialités dessin-exécution bâtiment et électrotechnique pour lesquels la situation est caractérisée uniquement par EMPP.

Enfin les diplômés de la spécialité ajustage-Montage connaissent des périodes de chômage après être passés par des emplois à durée déterminée (EMPD).

#### *Graphie 3 : deuxième plan factoriel (axe 1 - axe 3)*

L'axe 1 est toujours caractérisé par une longue durée de chômage ; la variable DCHO s'oppose à la variable EMPP par rapport au premier axe factoriel. L'axe 3 est corrélé avec la variable EMPD.

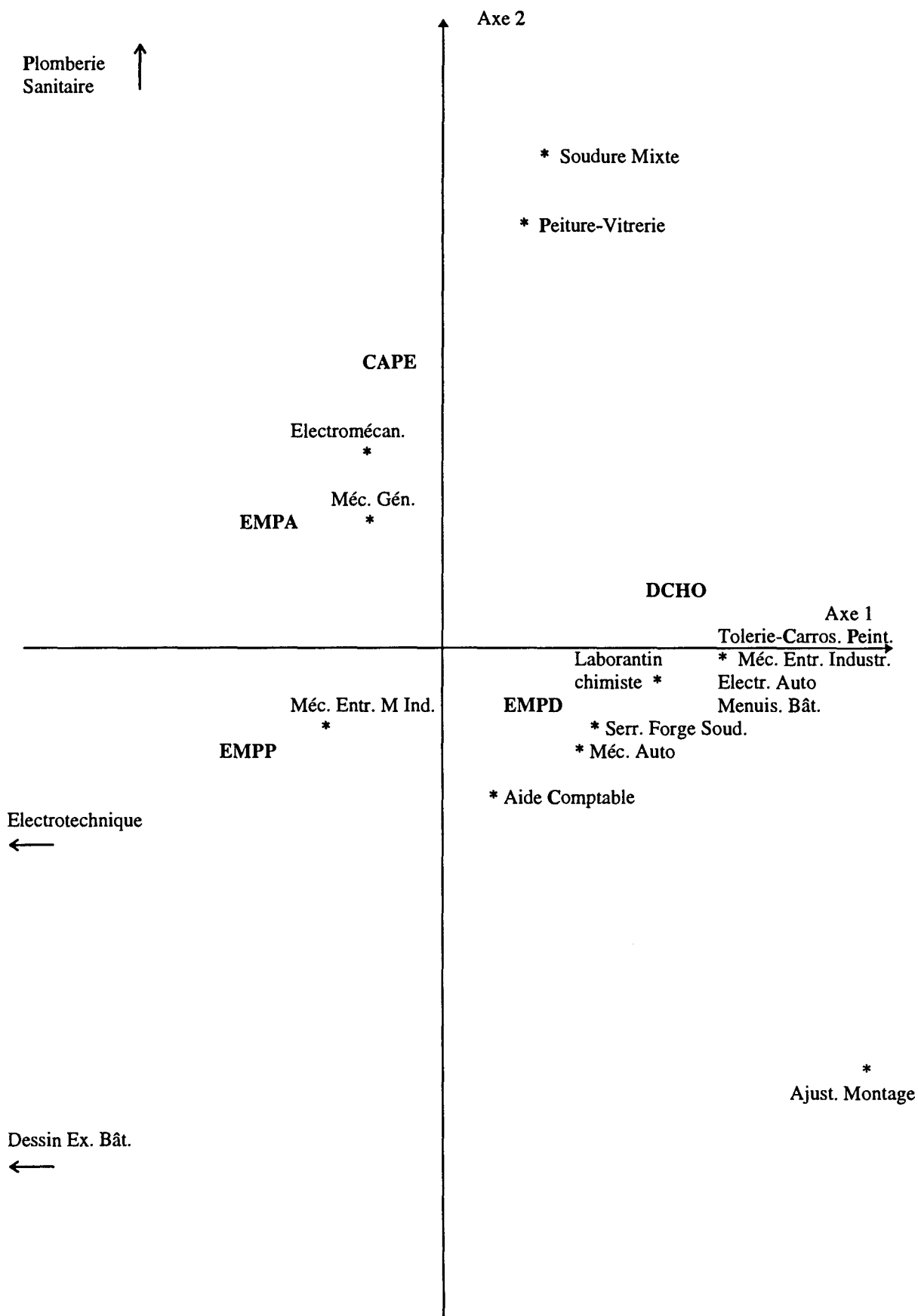
Les diplômés des spécialités soudage mixte et ajustage-montage connaissent 2 situations, un chômage plus ou moins long et des emplois à durée déterminée (EMPD). D'autres trajectoires font apparaître de longues durées de chômage, c'est le cas des spécialités : peinture-vitrerie, mécanique auto, serrurerie-forge-soudure, laborantin-chimiste, menuiserie-bâtiment, tôlerie-carrosserie-peinture, électricité-auto et ajustage-montage. Les diplômés en mécanique générale et dessin-bâtiment, se retrouvent dans des EMPP, dont la durée est relativement plus longue pour les seconds (dessins-bâtiment).

L'EMPA semble être la caractéristique des diplômés des spécialités plomberie-sanitaire, électromécanique et plus particulièrement les diplômés de la mécanique-entretien machines industrielles. La variable DCHO est également connue pour ces spécialités.

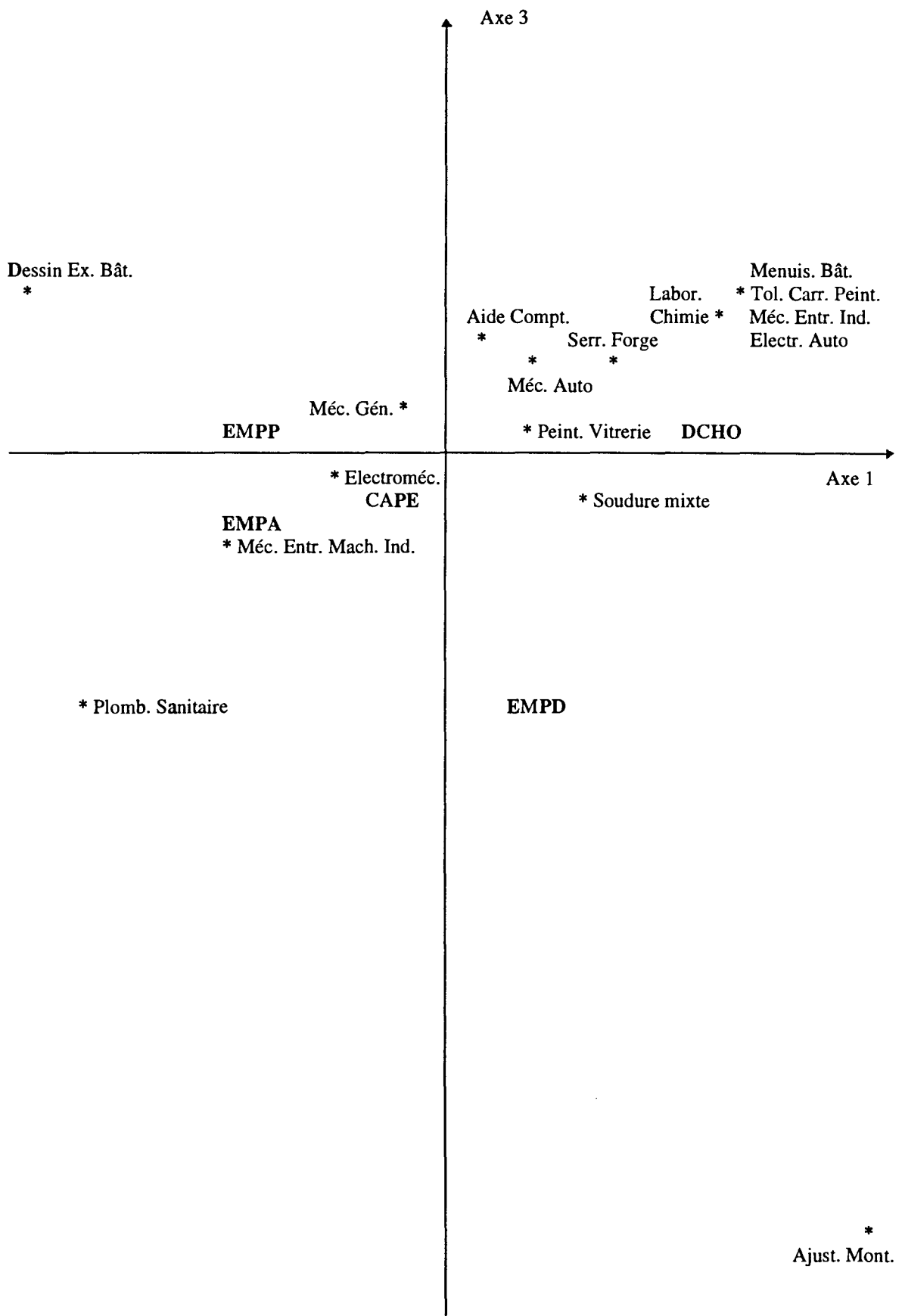
#### *Graphie 4 : Troisième plan factoriel (axe 3 - axe 2)*

Le troisième plan factoriel oppose les mêmes variables que les plans précédents (graphe 2 et graphe 3).

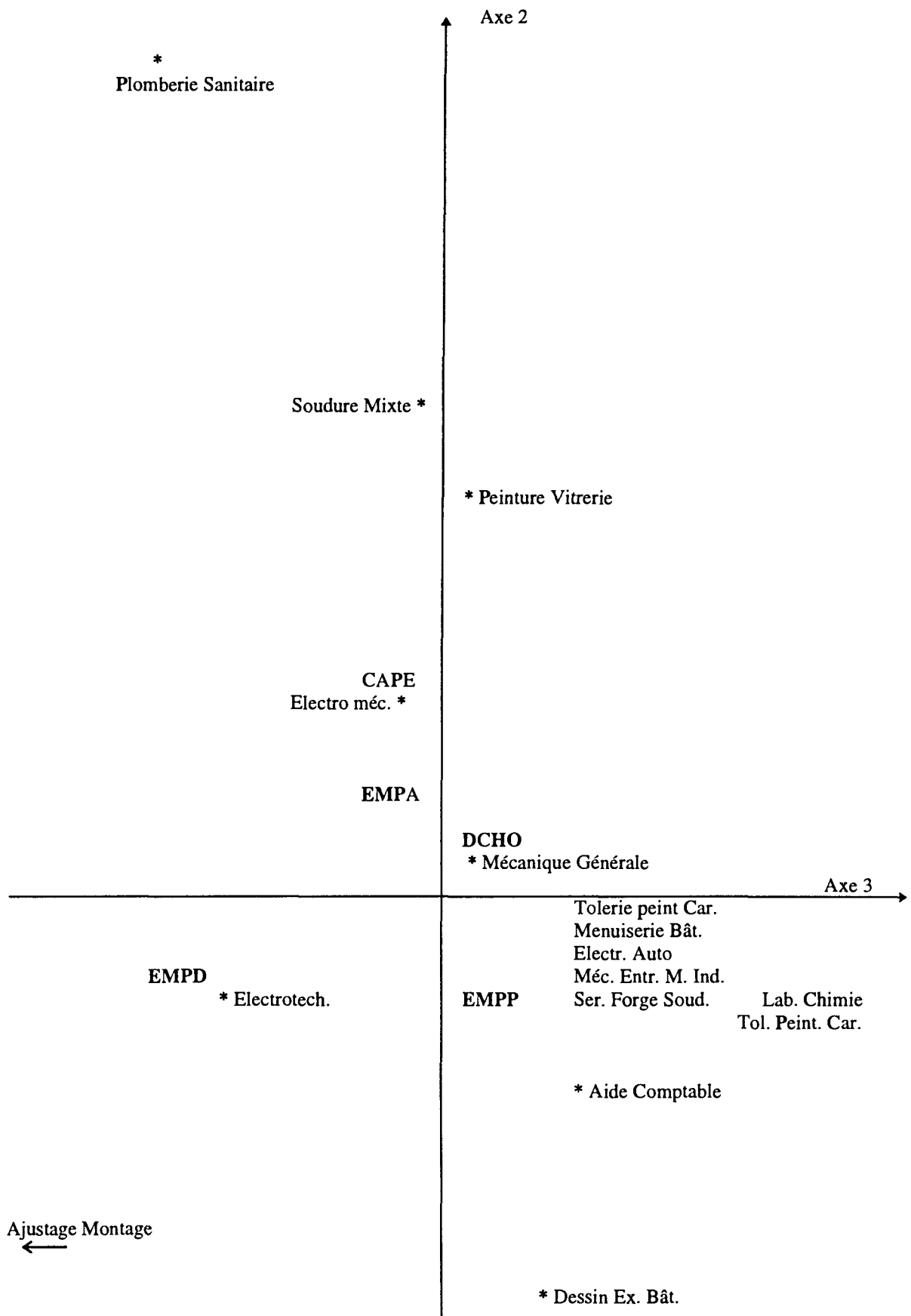
L'axe 2 est lié à la variable « chômage avant le premier emploi ». La variable « emploi permanent » est corrélée négativement avec cet axe, car la majorité des diplômés occupant un emploi permanent ne connaissent pas de chômage avant le premier emploi (diplômés des spécialités : dessin-bâtiment, mécanique-auto, aide-comptable). Les spécialités corrélées à cet axe sont électromécanique, soudage mixte et peinture-vitrerie, lesquelles connaissent en moyenne une durée d'une année.



Grphe 2 - Premier plan factoriel : Diplômées Garçons - Spécialités



Grappe 3 - Second plan factoriel : Diplômées Garçons - Spécialités



Graphe 4 - Troisième plan factoriel : Diplômées Garçons - Spécialités

L'axe 3 est lié à la variable « Emploi à durée déterminée » (EMPD), c'est une situation très peu développée pour l'échantillon retenu, à l'exception des jeunes ayant suivi la spécialité ajustage-montage. On constate que beaucoup de spécialités s'opposent à cette variable.

### **Conclusion**

Les enquêtes réalisées par le CERPEQ, à ce jour, sont essentiellement des enquêtes de première observation. Le suivi professionnel des diplômés n'a été étudié que lors d'une seule enquête spécifique, réalisée en 1993 auprès des diplômés de 1989 et 1990.

Notons que ces diplômés n'avaient pas fait l'objet d'une première enquête d'observation, une année après leur formation. Ils ont donc été enquêtés une seule fois après 3 ans pour certains et 4 ans pour d'autres en moyenne. Celle-ci a d'ailleurs été l'une des premières enquêtes réalisées par le CERPEQ. De ce fait, des modifications ont été apportées par la suite dans la confection des questionnaires ainsi que le choix de l'échantillon.

Pour le questionnaire, hormis les modifications comprenant la forme, des questions relatives aux périodes passées dans le travail non déclaré, dans ses différentes formes, ont été introduites.

Par ailleurs, en raison des sorties de diplômés des centres de formation tout au long de l'année, la construction des échantillons devient compliquée notamment lorsque nous combinons la période (variable clé) avec d'autres variables, telles que la région, la spécialité, etc... Cela complique également la construction des trajectoires professionnelles des diplômés lors de l'exploitation des résultats. La méthode d'échantillonnage a donc été revue et les prochaines enquêtes de suivi tiendront compte de façon prioritaire de la variable période (mois et année de fin de formation).

Concernant les méthodes de traitement des enquêtes de suivi les travaux de l'O.I.P. (travaux en cours) sont orientés principalement vers l'application des modèles de durée et des méthodes d'analyse de données.

**Nadir Ait-Kaci**  
**Rabah Arrache**  
**Nadia Ghagi**  
Route des Deux Bassins, BP 163 Cité Malki  
Ben-Aknoun, Alger, Algérie

## **Bibliographie**

ARRACHE R. 1994, Le travail informel, in *la lettre du CERPEQ* n°1, CERPEQ.

CERPEQ STAT n°3, CERPEQ, 1994.

CERPEQ, *Situation des diplômés de la formation professionnelle (diplômés 1989 et 1990)*, CERPEQ, 1993.

GRELET Y. 1994, *Les enquêtes de cheminement professionnel du Céreq et l'analyse des trajectoires*, Céreq.

ONS, *Travailleurs à domicile en Algérie*, ONS, collection statistique n° 27, 1989.

## **Liste des abréviations**

ANEM : Agence Nationale de l'Emploi

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CERPEQ : Centre d'Études et de Recherche sur les Professions et les Qualifications

CNP : Conseil National de la Planification

DEFP : Direction de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

MEN : Ministère de l'Éducation Nationale

MES : Ministère de l'Enseignement Supérieur

MTAS : Ministère du Travail et des Affaires Sociales

OIP : Observatoire de l'Insertion Professionnelle

ONS : Office Nationale des Statistiques

OQ : Ouvrier Qualifié

OS : Ouvrier Spécialisé

TD : Travail à Domicile



# **Parcours d'accès à l'enseignement professionnel court et modes de structuration du rapport au devenir scolaire et professionnel**

**Marie-Hélène Wojcik**

## **Appartenance sociale et trajectoire scolaire**

La recherche à laquelle ces réflexions sont empruntées est consacrée au rapport que les élèves de terminale BEP entretiennent à leur devenir scolaire et professionnel. Elle s'appuie sur l'analyse de matériaux quantitatifs et qualitatifs recueillis auprès d'élèves scolarisés dans les académies de Marseille, Lille et Nancy.

À la reconstitution des parcours scolaires par l'usage de la méthode rétrospective s'ajoute une analyse des projets et anticipations des élèves. Ce type d'approche nous semble particulièrement adapté à ce public scolaire qui occupe une position spécifique dans la hiérarchie des formations et se trouve actuellement confronté à une extension des possibles scolaires et une restriction des possibles professionnels.

Ces élèves sont arrivés en classe de terminale BEP au terme de parcours scolaires différenciés. Nous nous interrogerons ici sur l'impact de la variation des parcours effectués sur la façon dont les intéressés définissent leur situation actuelle dans l'enseignement et les poursuites possibles de leur cursus.

Il s'agira ici d'évaluer dans quelle mesure et sur quels domaines le parcours scolaire peut s'avérer discriminant.

Nous nous intéresserons plus particulièrement ici aux élèves issus de familles ouvrières et proposerons une analyse comparée de quelques unes de leurs attitudes en retenant deux types de trajectoires scolaires fortement différenciées :

- les élèves accédant au BEP sans retard scolaire (et provenant d'une troisième générale),
- les élèves accédant au BEP après une troisième technologique (élèves ayant tous connu un redoublement avant leur orientation en fin de cinquième).

Nous n'investirons pas ici tous les domaines abordés dans la recherche : seul un certain nombre de dimensions suffisamment significatives ont été retenues (rapport au diplôme, à l'emploi, au chômage, et au devenir en examinant quels sont les projets scolaires des élèves).

Nous ne porterons pas de conclusions définitives sur les variations observées : notre ambition est ici limitée – s'agissant de souligner ici en quoi le parcours scolaire suivi peut s'avérer discriminant.

## **1. Entre insertion et formation**

Comprendre le rapport qu'entretiennent les élèves à leur devenir scolaire et professionnel implique de disposer d'indicateurs couvrant ces deux dimensions. Dans cette perspective nous avons interrogé les élèves au sujet de leur propension à accepter ou non une proposition d'emploi. Les formulations retenues étaient les suivantes :



« Si vous obtenez votre BEP cette année et que l'on vous propose un emploi accepteriez-vous ? »

« Si vous échouez au BEP cette année et l'on vous propose un emploi accepteriez-vous ? »

Au travers de ces items il s'agissait donc d'évaluer :

1. la manière dont les intéressés se positionnent à l'égard du marché du travail,
2. le statut conféré à l'obtention du diplôme dans la perspective d'une mise en activité (les conditions que constituent la possession et la non-possession du titre scolaire peuvent-elles s'avérer discriminantes sur les choix opérés ?).

### 1.1. La perspective de l'insertion

Sur l'ensemble de l'échantillon plus de 64 % des élèves répondraient de façon positive à une proposition d'emploi et ce, tant en cas d'échec qu'en cas de réussite au BEP.

En ce qui concerne les élèves issus de familles ouvrières, nous pouvons observer que la propension à accepter un emploi augmente lorsque les intéressés sont placés dans la situation d'un échec au BEP (pour les élèves issus de familles non ouvrières la configuration est inverse : à savoir une réduction des réponses positives en cas d'échec à l'examen).

Ces résultats nous renvoient au rapport que les élèves entretiennent à leur devenir professionnel : ici l'emploi apparaît comme une opportunité dont il faut se saisir même si cela suppose de quitter le système scolaire sans certification.

Ce rapport n'est pas dissociable des conditions familiales de socialisation : ici les élèves issus de familles ouvrières se distinguent par leur plus forte proximité à l'égard des difficultés réelles d'insertion (ils sont plus nombreux à compter un chômeur dans leur environnement familial proche : parents, membres de la fratrie) et s'avèrent plus sensibilisés aux situations de précarité professionnelle (ainsi, leur rapport à l'emploi est fortement marqué par la recherche d'une stabilité professionnelle – à l'inverse, lorsque le père n'est pas ouvrier, ce sont les perspectives en terme de promotion et de rémunération qui sont privilégiées).

### 1.2. L'influence du parcours scolaire

Si la prise en considération de l'appartenance sociale nous permet de donner sens aux choix opérés, il reste que l'expérience biographique – qui se constitue aussi sur la base de l'expérience scolaire – exerce elle aussi son influence. Avoir pris du retard en raison de plusieurs redoublements ou au contraire être arrivé à l'heure en terminale BEP pèse sensiblement sur la perception des possibles.

	Accepteraient	Refuseraient
<b>En cas d'échec au BEP</b>		
Élèves sans retard	55,8	44,2
Élèves de 3 <sup>ème</sup> technologique	69,6	30,4
<b>En cas de réussite au BEP</b>		
Élèves sans retard	63,5	36,5
Élèves de 3 <sup>ème</sup> technologique	70,8	29,2

Tableau 1 - Répartition des élèves de familles ouvrières en fonction de leur parcours scolaire et de leur propension à accepter ou non un emploi en cas de réussite ou d'échec au BEP (en %)

Au travers de ces résultats nous pouvons relever que le constat suivant lequel les élèves issus de familles ouvrières seraient en toutes circonstances plus disposés à répondre positivement à une

proposition d'emploi ne se vérifie pas. Ici les élèves sans retard scolaire se démarquent par leur moindre propension à répondre de façon positive à une sollicitation professionnelle.

Par ailleurs, si nous examinons l'évolution de la propension à accepter lorsque nous passons de la situation d'échec à celle d'une réussite à l'examen nous pouvons noter que ce sont les élèves sans retard et issus de familles non ouvrières qui participent à la croissance de la propension moyenne à répondre de façon positive (+ 24,5 % pour l'ensemble, + 40 % lorsque le père n'est pas ouvrier et + 8,3 % lorsque le père est ouvrier).

Les élèves issus de familles ouvrières n'accusant pas de retard scolaire se distinguent donc à double titre :

- ils se démarquent de l'ensemble des élèves sans retard par le caractère plus déterminé de leur choix (l'obtention ou l'échec à l'examen ne constitue pas une dimension aussi discriminante : ici c'est avant tout le devenir scolaire qui est en question),

- ils se différencient de l'ensemble des élèves de familles ouvrières : l'absence de retard favorisant un maintien prolongé en formation.

En ce qui concerne les élèves issus de l'enseignement technologique nous pouvons observer que :

- leur propension à répondre de façon positive dépasse la propension moyenne observée sur l'échantillon,

- leurs choix sont nettement moins corrélés à l'éventualité de l'échec ou de la réussite à l'examen.

Ici le parcours scolaire n'infère pas de façon comparable : échec et orientation précoce vers l'enseignement professionnel participent à l'inverse à infléchir dans le sens d'une interruption plus rapide de la scolarité.

## **2. Les anticipations**

S'interroger sur le rapport que les élèves entretiennent à leur devenir scolaire et professionnel incite à explorer leur rapport au temps. Dans cette intention nous avons interrogé les élèves au sujet de la situation qu'il pensent être la leur dans deux et quatre années. Il s'agissait par là d'évaluer :

- la capacité et la volonté de se projeter dans le temps et ce, sur le moyen et le plus long terme,

- la nature des anticipations énoncées (les intéressés considèrent-ils qu'ils seront scolarisés ou salariés ?).

### **2.1. Anticipation et appartenance sociale**

Sur l'ensemble de l'échantillon 32,6 % des élèves s'affirment indéterminés quant à leur situation dans deux et quatre années. Si d'une façon générale l'absence de retard participe à réduire la proportion d'élèves indéterminés (24,3 %) ceci ne se vérifie pas pour les élèves issus de familles ouvrières (31,1 % d'élèves indéterminés).

Le pourcentage observé ici atteste du fait que l'absence de retard ne participe pas en tout lieu à réduire les différences sociales. L'analyse des entretiens non directifs nous permet de donner sens à cette variation. Ainsi il apparaît que pour les élèves de cette catégorie (contrairement à ce qui a pu être observé pour des élèves n'appartenant pas à des familles ouvrières) l'âge n'est pas utilisé comme argument au service de projets scolaires ou professionnels ambitieux. Si ces élèves soulignent le fait qu'ils sont les plus jeunes de la classe et qu'ils n'envisagent pas de quitter le système scolaire sur le court terme, les formulations utilisées attestent du fait qu'ils envisagent de gérer avec prudence l'atout que peut constituer l'absence de retard scolaire. Pour les élèves issus de familles ouvrières la tendance à ne pas se prononcer de façon effective doit être appréhendée comme la traduction d'une attitude de prudence dont font preuve les intéressés dans leurs anticipations.

## 2.2. La nature des choix

L'appartenance sociale infère sur le contenu des choix opérés : 49 % des élèves issus de familles ouvrières considèrent qu'ils seront étudiants contre 60,4 % de ceux appartenant à des familles non ouvrières. Toutefois, l'appartenance sociale n'est pas la variable la plus discriminante : en effet si nous examinons les réponses en fonction du parcours scolaire il s'avère que la corrélation observée est beaucoup plus forte :

- 70,5 % des élèves sans retard considèrent qu'ils seront étudiants dans deux ans contre 40,7 % des élèves issus de classes technologiques.

Ici l'effet de trajectoire agit de façon conséquente sur les choix opérés par les élèves.

Ainsi, si l'appartenance sociale infère sur l'aptitude à procéder à un choix ou sur le fait d'énoncer certaines prétentions scolaires et professionnelles, la nature du choix opéré se trouve en étroite correspondance avec la trajectoire scolaire des intéressés.

Cette proposition est confirmée par les anticipations annoncées sur quatre années. La part d'élèves considérant qu'ils seront encore étudiants s'est réduite de façon très significative passant de 54,3 % à 21,6 %.

Ici il apparaît que les élèves sans retard scolaire (de famille ouvrière et non ouvrière) restent nettement plus nombreux à considérer qu'ils seront étudiants dans quatre ans (27,5 % en moyenne). À l'inverse, les élèves issus de l'enseignement technologique ne sont que 13 % dans ce cas.

Si l'absence de retard participe à estomper les variations liées à l'appartenance de classe, le passage par l'enseignement technologique n'a pas le même effet. Il apparaît que la proportion d'enfants d'ouvriers envisageant d'être étudiants se réduit de 74,5 % lorsque nous passons des anticipations sur deux ans aux anticipations sur quatre ans (pour les élèves issus de familles non ouvrières la réduction est de 48,7 %), de sorte que seuls 9,1 % des enfants de familles ouvrières issus de classes technologiques envisagent d'être étudiants dans quatre années.

Par ailleurs, la mise en correspondance des anticipations avec d'autres variables fait apparaître que :

- pour les élèves issus de classes technologiques et appartenant à des familles ouvrières le fait d'être étudiant est corrélé à un ensemble de conditions qui recouvrent : une réussite à l'examen, le fait de refuser un emploi et le fait d'avoir choisi une filière de poursuite d'études (bac professionnel) ;

- pour les élèves issus de familles non ouvrières et provenant eux aussi de l'enseignement technologique les conditions posées sont moins sélectives (le fait d'être étudiant est d'abord associé au fait de refuser un emploi en cas d'échec à l'examen : la filière d'études envisagée n'occupe pas ici une place prépondérante).

Dans les deux cas observés ici la question de l'insertion professionnelle future est posée en perspective mais elle est envisagée sur des registres différents :

- pour les élèves de familles ouvrières issus de l'enseignement technologique le maintien en formation suppose un support plus fort (refuser un emploi si l'on a réussi, énoncer une filière de poursuite d'études),

- pour les élèves de familles non ouvrières issus de l'enseignement technologique le choix s'articule entre :

\* le maintien en formation (qui n'est pas aussi exclusivement associé à la détermination d'une filière de poursuite d'études),

\* le refus d'un emploi en cas d'échec à l'examen (condition inverse de celle observée pour les élèves issus de familles ouvrières).

Pour les élèves sans retard scolaire issus ou non de familles ouvrières, le rapport au devenir est d'abord envisagé sur le registre du rapport au devenir scolaire : ici la perspective du rapport à l'emploi n'occupe qu'une position secondaire dans la détermination des choix.

### 3. Les projets : la poursuite d'études au terme du BEP

#### 3.1. Les projets en cas de réussite au BEP

Sur l'échantillon étudié 82,1 % des élèves énoncent le souhait de poursuivre leurs études au terme du BEP. Sur ce questionnement, appartenance sociale et parcours scolaire exercent une influence conjuguée :

Origine scolaire	Poursuite d'études	Arrêt de la scolarité
Sans retard	91,6	8,4
3 <sup>ème</sup> technologique	62,0	38,0

*Tableau 2 - Répartition des élèves issus de familles ouvrières en fonction du type de classe suivi et de leur projet au terme du BEP (en %)*

Pour les élèves issus de familles ouvrières l'absence de retard et la perspective d'une réussite à l'examen sont favorables aux projets plus systématiquement orientés vers un maintien prolongé en formation.

Les élèves provenant de l'enseignement technologique s'avèrent quant à eux nettement moins disposés à rester scolarisés au terme du BEP et ce, d'autant moins qu'ils proviennent de familles ouvrières (62 % contre 71,5 % lorsque le père n'est pas ouvrier).

En ce qui concerne le choix de la filière de poursuite d'études nous pouvons observer que :

- pour plus de 72,8 % des élèves c'est le bac professionnel qui est cité (dans 20,2 % des cas le Bac de technicien et 7 % une mention complémentaire),

- le Bac de technicien qui implique l'accès à l'enseignement technologique et la poursuite d'études au-delà du baccalauréat est privilégié par les élèves sans retard scolaire (25,1 %),

- la mention complémentaire qui correspond à un an de spécialisation au terme du BEP est quant à elle privilégiée par les élèves de l'enseignement technologique (9,4 %).

	Bac professionnel	Bac de technicien	MC
<b>Élèves de familles ouvrières</b>			
Sans retard scolaire	65,5	26,4	8,1
3 <sup>ème</sup> technologique	76,7	8,3	15,0
<b>Élèves de familles non ouvrières</b>			
Sans retard scolaire	73,6	21,8	4,6
3 <sup>ème</sup> technologique	71,0	17,2	11,8

(MC : mention complémentaire)

*Tableau 3 - Répartition des élèves en fonction de l'appartenance sociale, du parcours scolaire et du choix de la filière de poursuite d'études (en %)*

Pour les élèves issus de familles ouvrières le parcours scolaire s'avère particulièrement discriminant quant au choix de la filière de poursuite d'études. Les élèves sans retard se distinguent ici par leurs perspectives scolaires plus ambitieuses (le choix du Bac de technicien supposant un investissement scolaire plus intense et un maintien prolongé en formation).

Les élèves issus de l'enseignement technologique énoncent des choix différents : ce sont les formations courtes et professionnalisantes qui sont privilégiées (bac professionnel, mention complémentaire).

Le choix d'une filière de poursuite d'études procède de la confrontation entre appréciation de la position scolaire et rapport aux possibles. À cet égard l'analyse factorielle nous permet d'observer que le rapport aux possibles offerts en termes de poursuite d'études diffère de façon significative en fonction de la situation scolaire des intéressés :

- pour les élèves issus de l'enseignement technologique la poursuite d'étude est posée en correspondance avec l'indétermination à l'égard d'une proposition d'emploi en cas d'échec au BEP ; pour les élèves sans retard scolaire le rapport à une offre d'emploi n'infère pas sur la décision d'un maintien en formation : le choix d'une poursuite d'étude engage avant tout le devenir scolaire.

- pour les élèves de l'enseignement technologique la préparation d'une mention complémentaire est conçue comme une forme de poursuite d'études au même titre que le bac professionnel ; pour les élèves sans retard, lorsque la mention complémentaire est évoquée elle est posée en correspondance avec l'arrêt de la scolarité.

### **En conclusion nous relèverons**

1. Qu'un ensemble d'élèves confrontés à la même situation (ils sont tous en classe de BEP, disposent des mêmes possibilités institutionnelles de poursuivre leurs études au-delà du BEP, se préparant à affronter un même état du marché du travail) la définissent différemment selon leur expérience biographique antérieure.

2. Que cette expérience biographique est elle-même fortement marquée par le milieu social d'origine mais qu'elle ne s'y réduit pas. La socialisation familiale est une chose, la socialisation scolaire en est une autre, qui produisent des effets distincts sur la définition de la situation.

3. Les rapports entre ces deux types d'effets sont complexes. L'expérience familiale est première, et l'on comprend qu'elle serve de grille de lecture de l'expérience scolaire dont elle médiatise les effets propres. Mais l'expérience scolaire peut en retour s'avérer suffisamment prégnante pour inférer sur les effets propres de l'expérience familiale.

**Marie-Hélène Wojcik**  
Laboratoire de sociologie du travail et de l'environnement social (LASTES)  
Université de Nancy II, 23 boulevard Albert 1<sup>er</sup>  
BP 3397 - 54015 Nancy Cedex  
Tél. 83 96 16 14  
Fax 83 30 05 65

### **Bibliographie**

Note d'information n° 94.15 « Les diplômes de l'enseignement professionnel », DEP mars 1994.  
Note d'information n°94.09 « L'orientation après le BEP », DEP février 1994.  
Note d'information n° 94.32 « Données académiques sur les élèves sortis du second degré fin 1991-1992 », DEP août 1994.

## Annexe

- Enquête par questionnaire auprès de 1366 élèves de terminales BEP scolarisés dans les académies de Lille, Nancy, Marseille,
- Entretiens biographiques approfondis auprès de 66 élèves de terminale (Nancy, Lille, Marseille),
- Le choix des académies a été déterminé en fonction :
  - \* de l'implantation de l'enseignement professionnel court,
  - \* des flux d'orientation en BEP au terme de la troisième,
  - \* des possibilités offertes en matière de poursuite d'études au terme du BEP.

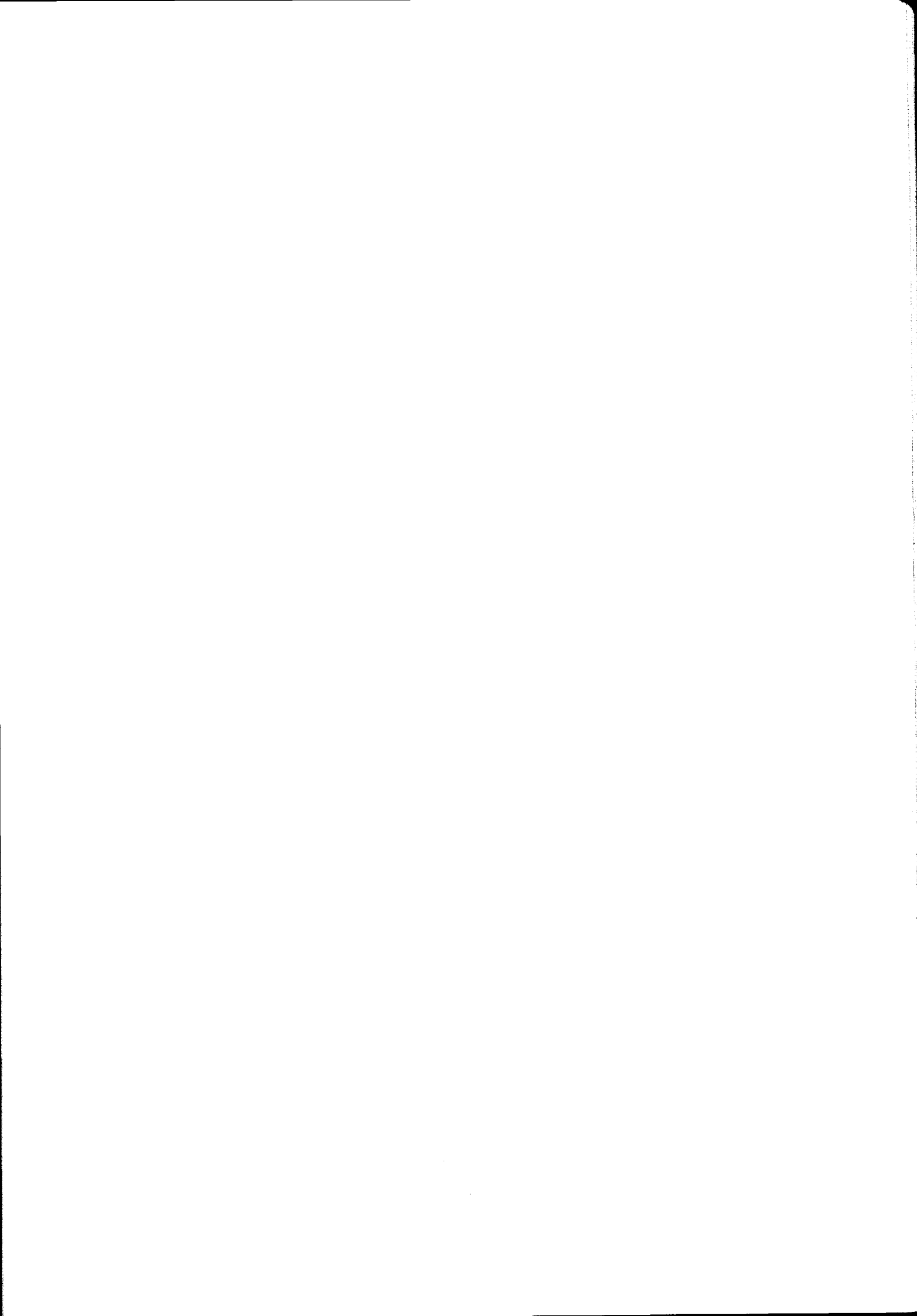
### Ensemble de l'échantillon :

- \* Ouvriers 58,2 %
- \* Employés - profession intermédiaires 22,6 %
- \* Technicien-contremaître 10,1 %
- \* Artisan-commerçant 5,8 %
- \* Cadres 3,3 %.

### Les itinéraires d'accès au BEP :

Les itinéraires scolaires des élèves de BEP ont été constitué au terme de l'analyse des données quantitatives et qualitatives, cinq types de parcours ont été repérés :

1. Élèves accédant au BEP sans retard scolaire (12,8 %),
2. Élèves issus de CAP (2,3 %),
3. Élèves réorientés au terme d'une seconde générale (6,0 %),
4. Élèves issus de troisième technologique (en collège et en lycée professionnel (24,7 %),
5. Élèves issus de troisième générale (54,2 %).



# **Le phrasé des parcours**

## **Contribution de l'analyse statistique de données textuelles à l'étude des itinéraires d'insertion professionnelle**

**Christophe Jalaudin  
Gilles Moreau**

Les enquêtes d'insertion prennent nécessairement appui sur la reconstitution de parcours. Le traitement statistique de ces parcours peut s'opérer par le recours à diverses techniques de mesures relativement classiques (proportions, durées moyennes, indices, etc.). On peut penser qu'une des limites de ces approches réside dans la difficulté à intégrer, dans l'analyse, l'articulation entre les différentes situations qui jalonnent les parcours.

Au cours de cet exposé, nous tenterons de montrer en quoi l'utilisation « détournée » de logiciels d'analyse statistique de données textuelles permet d'éviter cet écueil en prenant en compte non seulement la notion de durée réelle attachée à ces situations successives, mais également le phénomène d'enchaînement qui les organise.

Pour ce faire, nous prendrons appui sur des données recueillies dans le cadre d'une étude conduite sous la direction de Christian Baudelot, et portant sur les formes d'insertion sociale et professionnelle d'une cohorte de jeunes, inscrits pour la première fois en lycée d'enseignement professionnel à Nantes, à la rentrée de septembre 1984. Six années durant, nous avons procédé au suivi de cette cohorte. En octobre 1990, ces jeunes furent réinterrogés par voie d'enquête postale : sur les 742 élèves que comptait la population de départ, 458 ont renvoyé leur questionnaire dûment rempli ; soit un taux de réponse égal à 62 % de la population initiale, six années après.

Une question, occupant une page entière de ce questionnaire lourd, invitait chacun de ces jeunes à relater son propre parcours depuis le 1<sup>er</sup> juin 1987, jusqu'au 30 septembre 1990, à l'intérieur d'un tableau prévu à cet effet. Il s'agissait d'y énumérer, dans l'ordre chronologique, les étapes successives de ce parcours, en mentionnant pour chacune : dans une première colonne, la date marquant le début de la situation évoquée ; dans une deuxième colonne, la date à laquelle cette situation prit fin ; et dans une troisième colonne, la nature de cette situation.

### **1. Volumétrie des parcours**

Examinons dans un premier temps, l'approche classique exprimée en « volumes de temps ». On calculera la durée moyenne de chacune des situations occupées par les jeunes ayant rempli le tableau, en s'imposant cependant deux restrictions quant à la détermination de la population de référence.

D'une part, on écartera les parcours des individus se déclarant en formation en octobre 1990 : dans l'énorme majorité des cas, les jeunes qui déclarent poursuivre encore des études en octobre 1990 n'ont cessé de le faire dans l'intervalle. En éliminant les périodes de formation ininterrompues jusqu'en octobre 1990, on fait donc – sans ambiguïté – porter la mesure des durées de formation sur la population des individus ayant quitté le système scolaire six années après leur première inscription en second cycle court.

D'autre part, on écartera également tous les parcours affichant une somme de périodes « non connues » supérieure à 18 mois, c'est-à-dire trop incomplets, et qui, concentrant de longues situations « d'oubli », risqueraient d'introduire un biais dans le calcul des durées moyennes s'y rapportant pour l'ensemble des parcours.



Faisons les comptes : on recense 52 élèves en formation au 1<sup>er</sup> octobre 1990 ; quant aux périodes présentant au moins 18 mois de périodes « non connues », elles sont au nombre de 59. La présentation qui va suivre porte donc sur :  $458 - (52+59) = 347$  parcours<sup>1</sup>.

La question à laquelle nous allons tenter de répondre est la suivante : entre le 1<sup>er</sup> juin 1987 et le 30 septembre 1990, combien les jeunes ont-ils, *en moyenne*, passé de temps en emploi, en formation, au chômage, en stage, etc...

La méthode de calcul est simple. Connaissant, pour l'ensemble de la population, la somme des mois correspondant à une situation donnée, il suffit de rapporter cette somme au nombre d'individus interrogés : on obtient alors la durée moyenne de ladite situation, à l'intérieur de la population en question.

Le tableau ci-dessous rend compte du calcul des moyennes pour chaque situation, sur la base de l'ensemble de la population (347 individus). Considérons la première ligne. Sachant que sur l'ensemble des 347 parcours, les situations d'emploi recensées représentent une durée totale de 5978,5 mois, la durée moyenne d'emploi par parcours est égale à :  $5978,5 / 347$ , soit 17,2 mois ; autrement dit, 17 mois et 6 jours.

Situation	Durée totale (en mois)	Durée moyenne (en mois)
Emploi	5978,5	17,2
Formation	2709,0	7,8
Stage	560,0	1,6
Chômage	1221,0	3,5
Inactivité	653,5	1,9
Service national	2117,0	6,1
Non connue	641,0	1,9
<b>Total</b>	<b>13880,0</b>	<b>40,0</b>

Aussi, au cours des quarante mois qui se sont écoulés entre le 1<sup>er</sup> juin 1987 et le 30 septembre 1990, les jeunes interrogés ont passé, en moyenne :

- 17 mois et 6 jours en situation d'emploi,
- 7 mois et 24 jours en situation de formation,
- 1 mois et 18 jours en situation de stage « jeunes »,
- 3 mois et 15 jours au chômage,
- 1 mois et 27 jours en inactivité,
- 6 mois et 3 jours au service national,
- 1 mois et 27 jours dans une situation qui reste « non connue ».

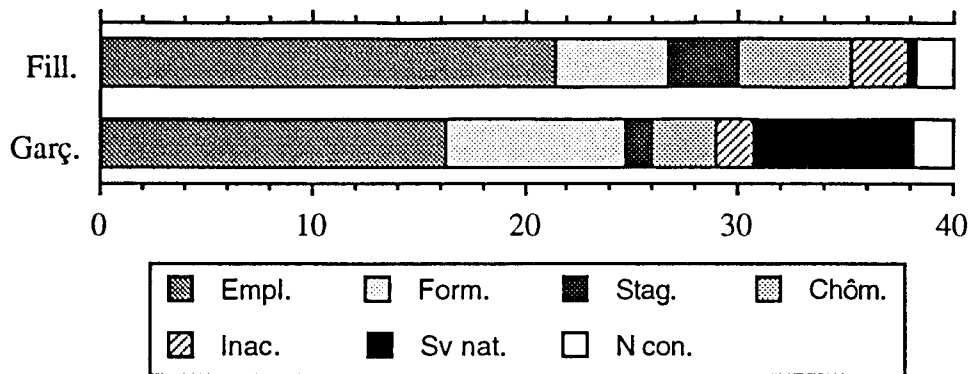
Bien entendu, ce premier résultat, trop général, ne vaut que d'un point de vue purement mathématique. Sur le plan sociologique, le recours à cette méthode de calcul ne prend son sens que dans l'examen comparé des durées moyennes déterminées, catégorie par catégorie, en fonction d'un critère de départ.

Si, comme on l'a vu au cours des points précédents, les garçons occupent moins souvent que les filles une situation d'emploi, ils s'y trouvent également moins longtemps : 16 mois et 6 jours, contre 21 mois et 15 jours (chez les filles). En revanche, ils affichent une durée moyenne de formation égale à 8 mois et 12 jours, contre 5 mois et 9 jours chez les filles. L'enseignement professionnel, à l'intérieur duquel les garçons se distinguent tant au plan de la réussite à l'examen terminal qu'en termes de préparation de la formation, les encourage également davantage à poursuivre des études.

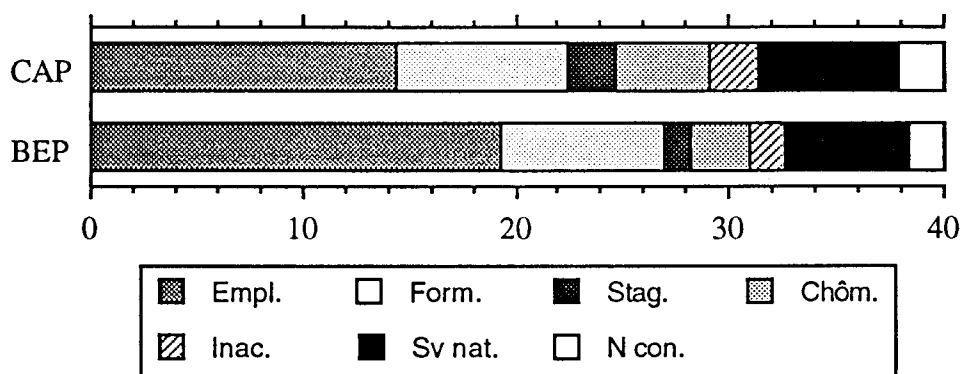
Outre l'emploi, les parcours féminins sont davantage marqués, en termes de durées moyennes sur les trois années passées, par le chômage (5 mois et 9 jours, contre 3 mois et 3 jours), les stages (3 mois et 6 jours, contre 1 mois et 9 jours), l'inactivité (2 mois et 21 jours, contre 1 mois et

<sup>1</sup> On a donc :  $n=347$  ;  $NR=59$  (soit 14,5% de la population concernée).

21 jours). En moyenne, les garçons ont consacré 7 mois et 15 jours à l'accomplissement de leur service national (12 jours chez les filles).



Jeunes sortis du système scolaire avant octobre 1990 :  
parcours moyen, au cours des 40 derniers mois, selon le sexe



Jeunes sortis du système scolaire avant octobre 1990 :  
parcours moyen, au cours des 40 derniers mois, selon la section d'origine

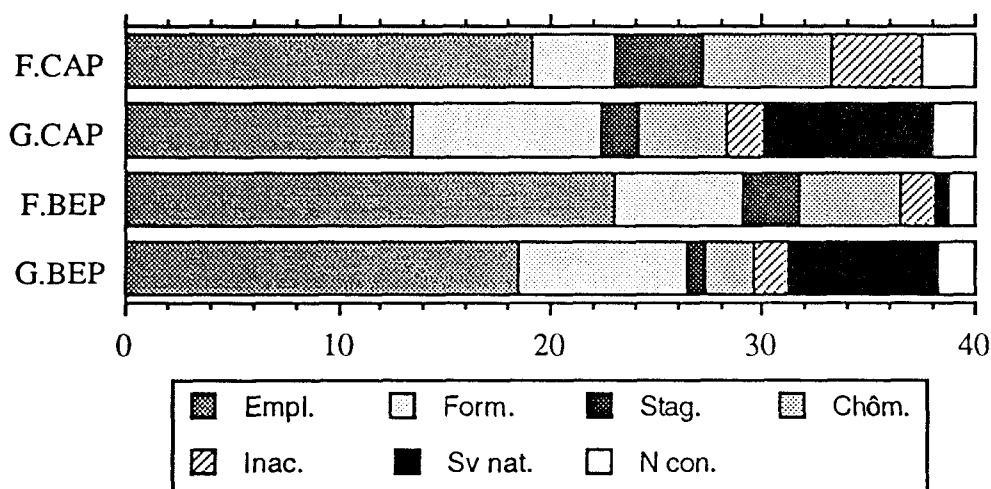
La durée moyenne des situations d'emploi reste plus élevée chez les élèves de BEP que chez leurs camarades de CAP (respectivement, 19 mois et 12 jours contre 14 mois et 15 jours).

La surprise vient ici des périodes de formation, de durées sensiblement équivalentes d'une section à l'autre, avec même un léger avantage aux élèves de CAP : 8 mois, contre 7 mois et 21 jours chez les élèves de BEP. Ce phénomène s'explique par l'action conjuguée de plusieurs effets. La population de référence ayant changé, la présente observation prend en compte des individus qui n'avaient pas répondu à l'enquête postale de mai 1988 ou, plus souvent, qui n'étaient pas concernés par celle-ci : redoublants de CAP et élèves inscrits en 4<sup>ème</sup> expérimentale. Or ces catégories présentent de nombreux cas de poursuite d'études après juin 1987 : les redoublants, parce qu'ils ont au moins poursuivi leur scolarité pendant 10 mois supplémentaires (de septembre 1987 à juin 1988) ; les inscrits en 4<sup>ème</sup> expérimentale parce que nombre d'entre eux, bien que recrutés au niveau VI, ont décroché leur BEP et effectué par la suite une mention complémentaire ou une formation complémentaire. S'ajoutent également, parmi les élèves qui n'avaient pas répondu à l'enquête en mai 1988, quelques cas de réorientations « tardives » – au terme de la première ou de la seconde année – vers d'autres spécialités de CAP ou vers l'apprentissage.

En section de CAP, les spécialités affichant les durées moyennes de formation les plus élevées sont : la 4<sup>ème</sup> expérimentale (17 mois et 21 jours), le CAP métaux en feuilles (12 mois et 21 jours) et le CAP couverture (9 mois et 12 jours). En section de BEP, où le phénomène concerne davantage de spécialités mais sur des durées moins importantes, on trouve : le BEP métreur (12 mois et 18 jours), le BEP dessinateur en génie civil (12 mois et 6 jours), le CAP dessinateur en construction mécanique (11 mois et 9 jours), le CAP tapisserie (10 mois et 24 jours), le BEP constructeur en bâtiment (10 mois et 15 jours) et le BEP électromécanique (8 mois et 21 jours).

D'une manière plus générale, les durées de formation les plus élevées se relèvent au sein des établissements offrant des perspectives de poursuite à l'intérieur même de leurs murs<sup>2</sup>. En section de BEP, les anciens élèves du LEP Michelet affichent une durée moyenne de formation égale à 12 mois et 21 jours (contre 7 mois et 18 jours au LEP La Chauvinière et 5 mois et 6 jours au LEP Eugène Leroux). En section de CAP, ce sont les élèves du LEP La Chauvinière qui affichent la plus longue durée de formation : 10 mois pour les seuls CAP en trois ans, 13 mois et 24 jours si l'on tient compte des 4<sup>èmes</sup> expérimentales ; ceux du LEP Michelet ont passé 6 mois et 15 jours en formation, et ceux du LEP Eugène Leroux 2 mois et 24 jours.

Les durées moyennes des situations renvoyant à une insertion précaire sont supérieures chez les élèves de CAP : 2 mois et 6 jours de stage « jeunes », contre 1 mois et 6 jours chez les élèves de BEP. Il en va de même des durées de chômage (4 mois et 15 jours chez les élèves de CAP, contre 2 mois et 24 jours chez les élèves de BEP).



Jeunes sortis du système scolaire avant octobre 1990 :  
parcours moyen, au cours des 40 derniers mois, selon le sexe et la section d'origine

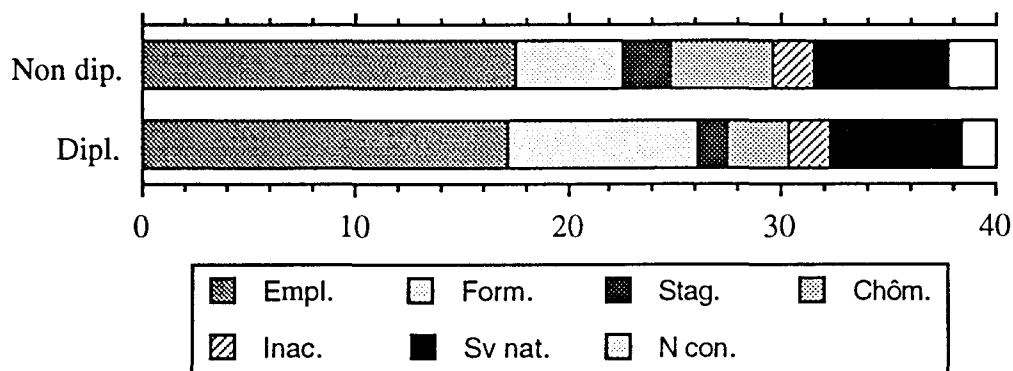
Sous l'action combinée des critères de sexe et de section, les durées moyennes d'emploi hiérarchisent les catégories en plaçant en tête les parcours féminins, et en favorisant ensuite les sections de BEP. On trouve, dans l'ordre décroissant : les filles de BEP (23 mois), les filles de CAP (19 mois et 3 jours), les garçons de BEP (18 mois et 12 jours) et enfin les garçons de CAP (13 mois et 15 jours).

Les durées moyennes de formation conduisent, à peu de choses près, au classement inverse : garçons de CAP (8 mois et 24 jours), garçons de BEP (8 mois), filles de BEP (6 mois et 3 jours) et enfin filles de CAP (4 mois).

<sup>2</sup> L'enquête a été conduite dans trois établissements nantais : le LEP La Chauvinière dispensant des formations industrielles, le LEP Eugène Leroux spécialisé dans les formations tertiaires et le LEP Michelet préparant aux métiers du bâtiment.

Parmi les situations traduisant une sortie du système scolaire sans insertion véritable dans l'emploi, ce sont les filles de CAP qui affichent les plus longues durées de stage (4 mois), de chômage (6 mois et 3 jours) et d'inactivité (4 mois et 9 jours). Le chômage touche en second lieu les filles de BEP (4 mois et 24 jours), puis les garçons de CAP (4 mois et 3 jours). De même pour les périodes de stage, davantage présentes à l'intérieur des parcours féminins : filles de BEP (2 mois et 18 jours), puis garçons de CAP (1 mois et 24 jours).

Les plus longues durées moyennes de périodes non connues caractérisent les parcours des élèves de CAP, et davantage les filles (2 mois et 15 jours) que les garçons (2 mois et 3 jours) ; viennent ensuite les garçons de BEP (1 mois et 21 jours), puis les filles de BEP (1 mois et 9 jours).



Jeunes sortis du système scolaire avant octobre 1990 :  
parcours moyen, au cours des 40 derniers mois, selon l'obtention du diplôme de LEP

L'obtention d'un diplôme de second cycle court n'est pas un paramètre clivant sur le plan des durées moyennes passées en emploi durant les 40 derniers mois : 17 mois et 18 jours d'emploi pour les non-diplômés, contre 17 mois et 6 jours pour les diplômés.

En revanche, les diplômés présentent, au sein de leurs parcours, une durée moyenne de formation près de deux fois supérieure à celle des non-diplômés (8 mois et 27 jours, contre 5 mois) ; alors que les non-diplômés se trouvent près de deux fois plus longtemps en situation de stage « jeunes » (2 mois et 9 jours, contre 1 mois et 9 jours), et de chômage (4 mois et 24 jours, contre 2 mois et 27 jours).

Après avoir considéré les *durées moyennes* – mais globales – des situations occupées par les jeunes selon leur catégorie d'appartenance, il convient d'affiner cette analyse en prenant en compte : d'une part, les *durées réelles* des situations déclarées (exercer un emploi pendant dix-huit mois est une chose ; occuper six emplois différents, ayant duré trois mois chacun, en est une autre) ; et d'autre part, le principe d'enchaînement des actes d'insertion.

## 2. Analyse textuelle : la constitution du corpus de données

La méthode d'exploitation statistique adoptée pour la circonstance consiste à soumettre la reconstitution des itinéraires sur les quarante derniers mois du parcours, aux diverses procédures que proposent actuellement les logiciels d'analyse statistique de données textuelles<sup>3</sup>.

La première exigence d'une telle démarche réside dans la transformation préalable des informations recueillies en « données d'apparence textuelle », de manière à en permettre l'exploitation par le logiciel. Aussi, lors du codage, chacune des situations successives s'est trouvée convertie en une forme graphique de type « Xy », où « X » – caractère alphanumérique – exprime la

<sup>3</sup> Pour cette seconde procédure, les restrictions concernant la détermination de la population de référence sont identiques à celles exposées plus haut : n=347 ; NR=59 (soit 14,5 % de la population concernée).

nature de la situation rencontrée, et où « y » – caractère(s) numérique(s) – exprime la durée de ladite situation.

Six situations ont été distinguées. Chacune s'est vue attribuer une initiale : E pour emploi ; F pour formation ; C pour chômage ; I pour inactivité ; M pour service national ; S pour stage ; enfin, N pour « non connu » (caractère servant à qualifier les périodes à propos desquelles les jeunes n'ont fourni aucun renseignement).

Pour exprimer la durée de chaque période, l'unité initialement retenue fut la quinzaine – sachant qu'une situation était considérée comme ayant duré une quinzaine, si elle avait duré au moins une semaine.

Ainsi, à titre d'exemple : E10 exprimera, au sein de ce nouveau corpus, une situation d'emploi ayant duré 10 quinzaines (soit 5 mois) ; C3 une situation de chômage ayant duré 3 quinzaines ; I42 une situation d'inactivité ayant duré 42 quinzaines.

Chaque parcours se trouve donc réexprimé sous la forme d'une *phrase*, de longueur variable, mais dont la somme des nombres intégrés aux différentes formes graphiques doit toujours être égale à 80 (c'est-à-dire 80 quinzaines, soit 40 mois). Bien que cette *phrase* n'en soit pas vraiment une, à proprement parler, elle conserve néanmoins les qualités morphologiques élémentaires, relatives aux matériaux communément soumis à l'analyse de données textuelles : à ce titre, il n'est pas illicite d'apparenter les formes graphiques qui la constituent à des *termes cités* par les enquêtés.

Pour rendre compte de la teneur de ce fichier de données, partons d'un premier exemple. La codification du parcours de tel individu conduit à la phrase suivante : « F2 E6 N6 S12 N2 M24 N2 E8 E16 E2 ». Cette phrase signifie que l'individu en question a successivement connu : deux quinzaines de formation (pendant le mois de juin 1987) ; puis six quinzaines (soit trois mois) d'emploi ; puis six quinzaines à propos desquelles on ne dispose d'aucun renseignement ; puis douze quinzaines pendant lesquelles il a effectué un stage ; à nouveau deux quinzaines « non connues » ; puis vingt-quatre quinzaines (douze mois) de service national ; puis deux quinzaines « non connues » ; puis une période d'emploi de huit quinzaines (quatre mois) ; une nouvelle situation d'emploi de seize quinzaines ; et encore une période d'emploi de deux quinzaines (soit un mois : le mois de septembre 1990). Si l'on calcule la somme des nombres incorporés dans l'ensemble de ces formes graphiques, on obtient :  $2+6+6+12+2+24+2+8+16+2=80$ . Soit 80 quinzaines : le compte est bon.

Second exemple. Soit la phrase : « E10 E14 E12 M24 E20 ». Le parcours ainsi codé fait donc état, dans l'ordre chronologique, de : dix quinzaines (cinq mois) d'emploi ; puis quatorze quinzaines (sept mois) d'emploi ; à nouveau douze quinzaines (six mois) d'emploi ; vingt-quatre quinzaines (douze mois) de service national ; et enfin vingt quinzaines (dix mois) d'emploi. Somme des nombre incorporés dans l'ensemble des formes graphiques :  $10+14+12+24+20=80$ . Autrement dit, 80 quinzaines, soit 40 mois.

Il devient alors possible de soumettre un tel matériau à l'analyse de données textuelles, elle-même finalisée, en l'occurrence, sur l'élaboration d'une typologie des parcours, suivant les caractéristiques sociales et scolaires des élèves interrogés.

Toutefois, la méthode de codification précédemment exposée conduit, d'un point de vue purement théorique, à la création potentielle d'un nombre trop important de termes distincts (560, c'est-à-dire : 7 fois 80), susceptible de nuire à la mise en évidence, par l'analyse, de principes de différenciation clairs. C'est pourquoi il convient de procéder, par regroupements, à la construction de nouvelles catégories de situations. La commande EQUIV, issue de la procédure de lemmatisation CORTE<sup>4</sup> du logiciel SPAD.T, permet de regrouper des occurrences selon des seuils de durée préalablement établis, ainsi que de réexprimer ces durées selon une unité nouvelle : le mois.

Après avoir pris connaissance des fréquences d'apparition de chacun des termes cités, il devient possible d'établir des seuils de durée pour chaque situation. À l'issue de cette opération de

<sup>4</sup> CORTE : CORrection du TEXte. Cette procédure permet notamment de supprimer des formes graphiques, de corriger des fautes d'orthographe, ou encore de rendre synonymes des mots jugés équivalents. Sur les principes généraux de fonctionnement de l'analyse des correspondances, cf. LEBART Ludovic, SALEM André, *Statistique textuelle*, Dunod, 1994.

seuillage, les nouvelles formes graphiques comportent toutes cinq caractères, et se lisent suivant un procédé de décomposition du « mot » en trois parties. La première partie (composée du premier caractère) exprime la nature de la situation déclarée ; la deuxième partie (composée des deux caractères suivants) rend compte de la durée (exprimée en mois) à laquelle cette situation est *strictement supérieure* ; enfin la troisième partie (composée par les deux derniers caractères) exprime la durée – en mois, toujours – à laquelle la situation en question est *inférieure ou égale*. Prenons à nouveau deux exemples :

- le terme « S0003 » correspond à toutes les périodes de stage (S) d'une durée minimale d'une quinzaine (00), autrement dit strictement supérieure à zéro mois, et inférieure ou égale à trois mois pleins (03). Il regroupe et remplace donc, au sein du corpus, les situations exprimées auparavant (en quinzaines) à l'aide des termes : S1, S2, S3, S4, S5 et S6.

- de même, le terme « I12++ » correspond à toutes les périodes d'inactivité (I) d'une durée strictement supérieure à douze mois (12) et inférieure ou égale à quarante mois pleins (++ : ce terme indique qu'il s'agit là de la borne supérieure). Il regroupe et remplace donc, au sein du corpus, tous les termes qui, exprimés en quinzaines, appartenaient à l'intervalle : I25 (inclus) ; I80 (inclus).

De cette manière, les phrases correspondant au parcours de chaque individu se trouvent réexprimées à l'aide de ces nouveaux termes. Pour fixer les idées, la première des phrases qui viennent d'être présentées : « F2 E6 N6 S12 N2 M24 N2 E8 E16 E2 », devient, au terme de cette opération : « F0003 E0003 N0003 S0306 N0003 M0612 N0003 E0306 E0612 E0003 ». La seconde : « E10 E14 E12 M24 E20 », devient quant à elle : « E0306 E0612 E0306 M0612 E0612 ».

Avant d'entrer dans le vif de l'analyse de données, et pour permettre au lecteur de se familiariser avec les termes qui seront employés par la suite, énonçons les différentes formes retenues au cours de l'analyse.

- Emploi : E0003, E0306, E0612, E1224, E24++.
- Formation : F0003, F0306, F0612, F12++.
- Chômage : C0003, C0306, C0612, C12++.
- Inactivité : I0002, I0212, I12++.
- Stage : S0003, S0306, S06++.
- Service national : M0006, M0612, M12++.
- Non connu : N0003, N0306, N06++.

### 3. L'analyse des correspondances

La première étape du dépouillement statistique des parcours consiste, après avoir subdivisé le corpus en plusieurs groupes selon un critère déterminé, à examiner les formes graphiques les plus caractéristiques de chacun de ces groupes<sup>5</sup>. On peut ainsi dégager les situations qui caractérisent le mieux les parcours des filles et ceux des garçons, ceux des élèves de BEP et ceux des élèves de CAP, ceux des diplômés et des non-diplômés, etc.

Les tableaux qui suivent présentent, pour chaque variable retenue, les termes qui caractérisent le mieux les parcours des jeunes répertoriés à l'intérieur d'une modalité donnée. À chacun de ces termes se trouve associée une valeur-test : on considère généralement que le caractère significatif d'un terme est vérifié lorsque cette valeur est supérieure ou égale à 2.

Les situations qui, d'un point de vue statistique, caractérisent les parcours des filles, renvoient toutes à des expériences réalisées en dehors de la sphère scolaire. Deux catégories peuvent être distinguées.

---

<sup>5</sup> Pour cette analyse, tous les parcours rapportés par les enquêtés ont été retenus. On a donc : n=411 ; NR=47 (soit 10,3 % de la population concernée).

Sexe	Forme	Valeur
Filles	C0306	3,7
	S06++	3,3
	I12++	3,2
	E24++	2,5
	S0306	2,0
Garçons	S0003	2,0
	M0612	6,2
	I0002	3,0
	M0006	3,0
	F0612	2,6
	M12++	2,5

D'une part, les situations d'emploi courant sur deux années ou davantage, qui témoignent d'une insertion professionnelle durable, couvrant dans certains cas l'ensemble de la période observée (« E24++ »), ou succédant à une situation de chômage prolongée (« C12++ E24++ » ; « C0612 E24++ »).

D'autre part, les situations traduisant une insertion à la marge du monde du travail, scandée par des stages s'enchaînant les uns aux autres (« C0306 S0306 S0003 S06++ E0612 E0306 ») ou s'articulant avec des périodes de chômage, avant de déboucher sur un retrait du marché de l'emploi (« C0306 S06++ C0003 E0003 I12++ » ; « C12++ E0003 C0306 S0003 E003 I12++ »).

Quant aux parcours masculins, ils se caractérisent, d'un point de vue statistique, par des situations de formation couvrant une année scolaire (F0612), auxquelles répondent de courtes périodes d'inactivité correspondant aux vacances d'été (I0002). La répétition alternée de ces deux formes graphiques se réalise, dans de nombreux cas, sur l'ensemble de la période, selon la syntaxe : « F0003 I0002 F0612 I0002 F0612 I0002 F0612 I0002 F0003 ». Dans d'autres cas, une poursuite d'études couvrant une ou deux années supplémentaires peut se trouver ponctuée, après une période de latence relativement courte, par l'accomplissement du service national : « F0003 I0002 F0612 I0002 F0612 C0003 M0612 » ; « F0003 I0002 F0612 I0002 F0612 E0306 M0612 » ; « F003 I0002 F0612 N0003 M0612 C0003 E0612 ».

Section	Forme	Valeur
Élèves de BEP	F0612	2,8
	I0002	2,6
	F0306	2,5
Élèves de CAP	F0003	3,3
	N06++	2,8
	CO612	2,2
	C0003	2,0

Les parcours des élèves de BEP se caractérisent statistiquement par des termes renvoyant à une poursuite d'études (F0612, I0002). Il s'agit tantôt de scolarités ininterrompues durant les trois dernières années, les emplois saisonniers remplaçant à l'occasion les vacances scolaires (« F0003 I0002 F0612 E0003 F0612 I0002 F0612 E0003 » ; « N0003 E0003 F0612 E0003 F0612 I0002 F0612 I0002 E0003 F0003 »), tantôt de cursus plus courts se prolongeant par une insertion professionnelle s'effectuant à coups répétés dans des emplois se succédant les uns aux autres (« F0003 I0002 F0612 E0003 E0003 E0306 E1224 » ; « F0003 I0002 F0612 N0003 M0612 E0003 E0612 E0306 »). D'autres périodes font état de scolarités interrompues en cours d'année se concluant parfois, après une escapade dans l'emploi, par un retour à la formation : « E0003 F0612 E0003 F0306 E0306 I0002 F0612 I0002 F0003 ».

Ce qui caractérise d'abord les itinéraires des élèves de CAP, c'est la sortie du système scolaire (exprimée par la forme graphique F0003 : achèvement des études à la fin du mois de juin 1987). L'insertion professionnelle est chaotique. Les situations de chômage de durées variables (C0003, C0612) se répètent, et les longues périodes « d'oubli », durant lesquelles « il ne s'est rien passé » pour l'enquêté, émaillent fréquemment les parcours reconstitués : « F0003 C0003 E0003 C0003 ».

S0306 C0003 M0612 N06++ S0306 » ; « F0003 C0612 E0003 N06++ E0003 N0003 E0612 C0306 » ; « F0003 N0003 C0612 E0306 N06++ E0003 N0003 E0306 C03063 ». L'infructueuse quête d'emploi, découragée au fil des mois, donne parfois lieu à une démission résignée prenant la forme d'une installation dans l'inactivité : « F0003 C0612 I12++ ».

Établissement	Forme	Valeur
La Chauvinière	F0612	5,3
	I0002	4,6
Eugène Leroux	E0306	3,6
	C0306	3,5
	N0306	3,0
	I12++	2,6
	E1224	2,5
Michelet	F0003	2,5
	M0612	2,4

Il devient possible, en examinant les parcours des jeunes selon leur établissement d'origine, d'affiner davantage ces deux premières informations.

Si les poursuites de scolarité ininterrompues concernent davantage les itinéraires masculins, ainsi que ceux des élèves de BEP, ils distinguent également les individus inscrits au LEP La Chauvinière (formations industrielles). C'est dans cet établissement que s'observent, à de multiples exemplaires, les parcours de la forme : « F0003 I0002 F0612 I0002 F0612 I0002 F0612 I0002 F003 », autrement dit des cursus de formation se déclinant en continu sur les trois dernières années, et encore inachevés au 1<sup>er</sup> octobre 1990.

Chez les anciens élèves du LEP Eugène Leroux (formations tertiaires), les itinéraires empruntés peuvent être organisés en un nuancier s'étirant, sur l'échelle des conditions d'insertion professionnelle, des plus favorables aux moins propices. D'un côté l'insertion dans l'emploi qui, bien que se jouant en plusieurs fois, ou bien que scandée par des situations de chômage relativement courtes, s'effectue néanmoins de manière plutôt satisfaisante (« E1224 E1224 » ; « E0306 E0003 C0306 E1224 E0612 E0306 » ; « C0306 E0306 E0306 E1224 C0003 E0612 »). De l'autre, des formes d'insertion plus précaires, faisant apparaître des situations de stage et des périodes non connues courant sur deux trimestres (« C0306 S0306 S0003 S06++ E0612 E0306 » ; « S0306 N0306 E0306 N0003 S06++ N0003 E0612 »).

C'est au LEP Michelet (métiers du bâtiment) – qui accueille, rappelons-le, une forte majorité d'élèves de CAP – que se retrouvent les termes caractérisant l'interruption du cursus de formation en juin 1987, ou l'accomplissement du service national. Tantôt, le départ sous les drapeaux succède presque immédiatement à l'arrêt des études – ce qui correspond le plus souvent à un devancement de l'appel, dans le but de se libérer au plus tôt des obligations militaires : « F0003 C0003 M0612 C0612 E1224 ». Dans d'autres cas, les jeunes, insérés de manière stable dans l'emploi dès leur sortie du système scolaire, laissent s'écouler les mois jusqu'à ce que leur parvienne leur convocation pour les trois jours : « F0003 E24++ M0612 » ; « F0003 E1224 M0612 E0306 » ; « F0003 E1224 M0612 E0612 ».

Diplôme obtenu	Forme	Valeur
Aucun diplôme	C0003	2,9
Epreuve théor. du CAP	E1224	2,4
Epreuve prat. du CAP	S0306	2,7
	I12++	2,1
	N0003	2,0
CAP complet	N06++	2,3
	N0306	2,0
BEP	E0612	2,6
	F0306	2,1
BEP + CAP complet	F0612	4,9
	I0002	4,2



D'un point de vue statistique, les élèves sortis du LEP sans aucun diplôme affichent, plus souvent que les autres, des parcours marqués par de courtes périodes de chômage. L'insertion professionnelle s'effectue dans des conditions particulièrement difficiles (« F0003 C0003 E0612 C0003 E0003 C0003 E0003 C0003 E0003 C0003 E0003 C0003 E0003 » ; « F0003 C0003 E0003 C0003 S0306 C0003 M0612 N06++ S0306 »), pouvant conduire, dans certains cas, à des situations de repli dans l'inactivité (« C0306 S06++ C0003 E0003 I12++ » ; « E0612 C0612 S0306 C0003 E0306 C0003 I0212 »).

Les parcours des élèves qui n'ont décroché que l'épreuve théorique du CAP se caractérisent par la présence de situations d'emploi courant sur deux ans, généralement entrecoupées d'expériences professionnelles plus courtes ou encore de périodes non connues : « E0306 M0612 E1224 E0003 » ; « F0003 E1224 E1224 N0003 E0003 » ; « F0003 N0003 E1224 N06++ E0306 C0306 ».

Ceux qui n'ont décroché que les épreuves pratiques du CAP présentent des itinéraires rythmés par des stages courant sur deux trimestres, des situations non connues de courte durée (« F0003 C0003 S0306 C0306 S0003 C0003 S0306 N0003 M0612 N0003 »), ou encore de longues périodes d'inactivité.

Être titulaire du diplôme de CAP revient, d'un point de vue statistique, à afficher un parcours où apparaissent, plus souvent que dans les autres catégories, les termes N0306 et N06++, renvoyant à des périodes relativement longues, pour lesquelles on ne dispose d'aucune information.

Chez les titulaires du seul BEP, on relève la présence de situations d'emploi courant sur deux semestres, témoignant de conditions d'insertion assez favorables (« M0612 E0612 E0612 E0612 E0612 » ; « E0306 C0003 E0612 M0612 E0612 »). Les itinéraires des élèves relevant de cette catégorie se caractérisent également par des périodes de formation courant sur deux trimestres.

Quant aux élèves nantis d'un double diplôme (BEP et CAP), ils affichent pour leur part des itinéraires de formation à la fois ininterrompus et inachevés (« F0003 I0002 F0612 I0002 F0612 I0002 F0612 I0002 F0003 »), témoignant d'au moins trois ans d'études après leur formation initiale<sup>6</sup>.

L'analyse des correspondances réexpose de manière synthétique l'ensemble des résultats qui viennent d'être présentés<sup>7</sup>. Enumérons rapidement les caractéristiques de chacun des groupes s'opposant le long du premier axe.

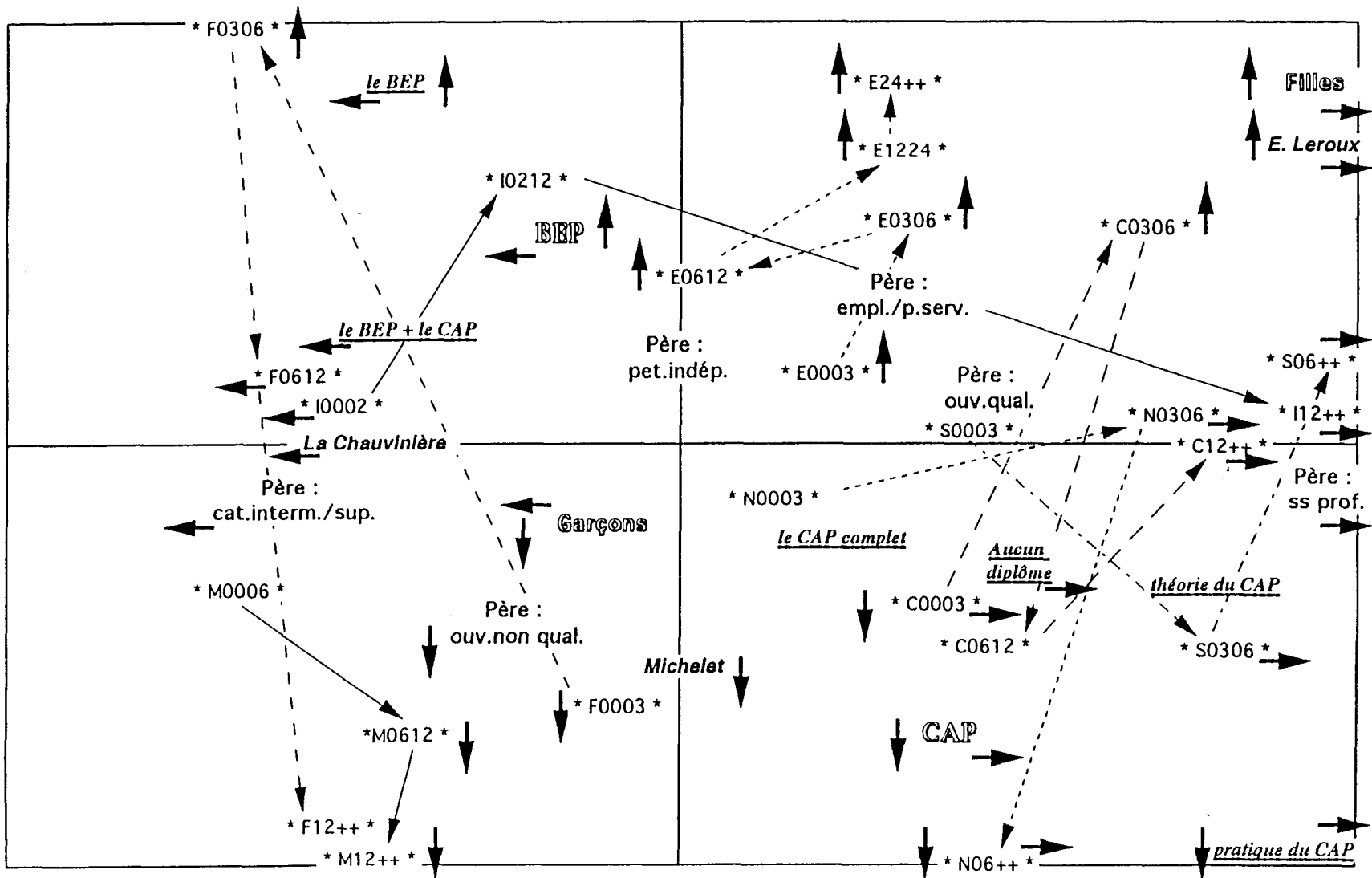
Le groupe des individus occupant le pôle négatif se caractérise par : le fait d'être un garçon ; d'avoir été scolarisé au LEP La Chauvinière (établissement dispensant des formations industrielles) ; d'avoir un père classé dans la catégorie des professions intermédiaires et supérieures ; d'avoir été scolarisé en section de BEP ; et d'avoir décroché, au sortir du LEP, à la fois le BEP et le CAP, ou uniquement le BEP. À ces caractéristiques sont associés les termes renvoyant à la poursuite d'une (ou de plusieurs) nouvelle(s) année(s) de formation (F0612), ainsi qu'aux situations de vacances scolaires durant l'été (I0002).

On trouve, sur le pôle positif : les filles ; les élèves scolarisés au LEP Eugène Leroux (établissement dispensant des formations tertiaires) ; les élèves provenant d'une section de CAP ; ceux dont le père est ouvrier qualifié, ou sans profession ; et ceux qui sont sortis du LEP sans diplôme, ou avec un CAP partiel (l'épreuve pratique uniquement). À ceux-là sont associées des situations de chômage (C0003, C0306, C12++), d'inactivité (I12++), de stage (S0306, S06++), ou encore certaines périodes indéterminées (N0306, N06++).

<sup>6</sup> Souvent quatre, puisque les élèves de BEP étaient censés se présenter aux examens en juin 1986, et que la reconstitution des parcours débute en juin 1987.

<sup>7</sup> Pourcentage d'inertie sur les deux premiers axes : 59,4 %. Voir schéma page suivante.

PARCOURS DE MAI 1987 A OCTOBRE 1990 :  
 espace des durées (axes 1 & 2).



Sur le deuxième axe, on trouve, au nord : les filles ; les élèves scolarisés au LEP Eugène Leroux ; les élèves de BEP ; et ceux qui n'ont décroché que le seul BEP. À ceux-là sont associés tous les termes relatifs aux situations d'emploi (E0003, E0306, E0612, E1224, E24++), ainsi que les moyennes périodes de chômage (C0306) et les périodes de formation témoignant d'un abandon de scolarité en cours de cursus (F0306).

Au sud, on trouve : les garçons ; les élèves scolarisés en CAP ; ceux du LEP Michelet (établissement des métiers du bâtiment) ; les enfants d'ouvriers non qualifiés ; et les élèves qui sont sortis du LEP après n'avoir obtenu que l'épreuve pratique du CAP. À ceux-là sont associées les périodes de service national accompli et les situations d'engagement dans l'armée (M0612 et M12++), ainsi que les petites périodes de chômage (C0003), les sorties du système scolaire en juin 1987 (F0003), et le fait « d'oublier » de fournir des précisions sur de longues périodes de leur parcours (N06++).

En résumé, il est possible de distinguer :

- d'une part les parcours féminins, qui s'effectuent indéniablement sur le marché de l'emploi, mais selon deux modes spécifiques : l'occupation d'emploi caractérise les itinéraires des anciennes élèves de BEP, alors que celles de CAP transitent davantage par des situations renvoyant toutes, sous diverses formes, à la recherche infructueuse d'emploi (chômage, stage, inactivité) ;

- d'autre part les parcours des garçons de BEP, qui se caractérisent par une poursuite d'études au terme du cursus initial, à laquelle fait éventuellement suite un départ récent sous les drapeaux (M0006) ;

- et enfin les parcours effectués par les garçons scolarisés en CAP, moins bien insérés que les filles sur le marché de l'emploi – du fait de l'échéance du service national, avec laquelle il leur faut compter. Leurs itinéraires comportent donc des périodes de chômage relativement courtes, auxquelles s'articule l'accomplissement du service national durant douze mois ou plus (prolongation ou engagement dans l'armée).

La procédure de classification hiérarchique vient confirmer ces premiers résultats. Comme le montre le schéma de la page suivante, la partition de l'espace des formes graphiques en quatre classes aboutit à ces constellations :

- un premier pool, regroupant les termes qui relèvent de parcours accomplis au sein de la sphère scolaire (F0306, I0002, F0612), assortis de départs récents au service national (M0006),

- un deuxième pool, constitué *exclusivement* de formes renvoyant à des situations d'emploi, et à toutes les situations d'emploi (quelle qu'en soit la durée),

- un troisième, rassemblant à la fois les termes témoignant d'une sortie du système scolaire en juin 1987 (F0003), de courtes périodes de chômage (C0003), de périodes indéterminées (N0003, N06++), et de périodes de service national révolues ou prolongées (M0612, M12++),

- enfin un quatrième pool, au sein duquel se côtoient l'accomplissement de stages de diverses durées (S0003, S0306, S06++), des périodes de chômage moyennes ou plus longues (C0306, C0612, C12++), de moyennes périodes « d'oubli », ainsi que de longues périodes d'inactivité correspondant à une logique de retrait à l'égard du marché de l'emploi.

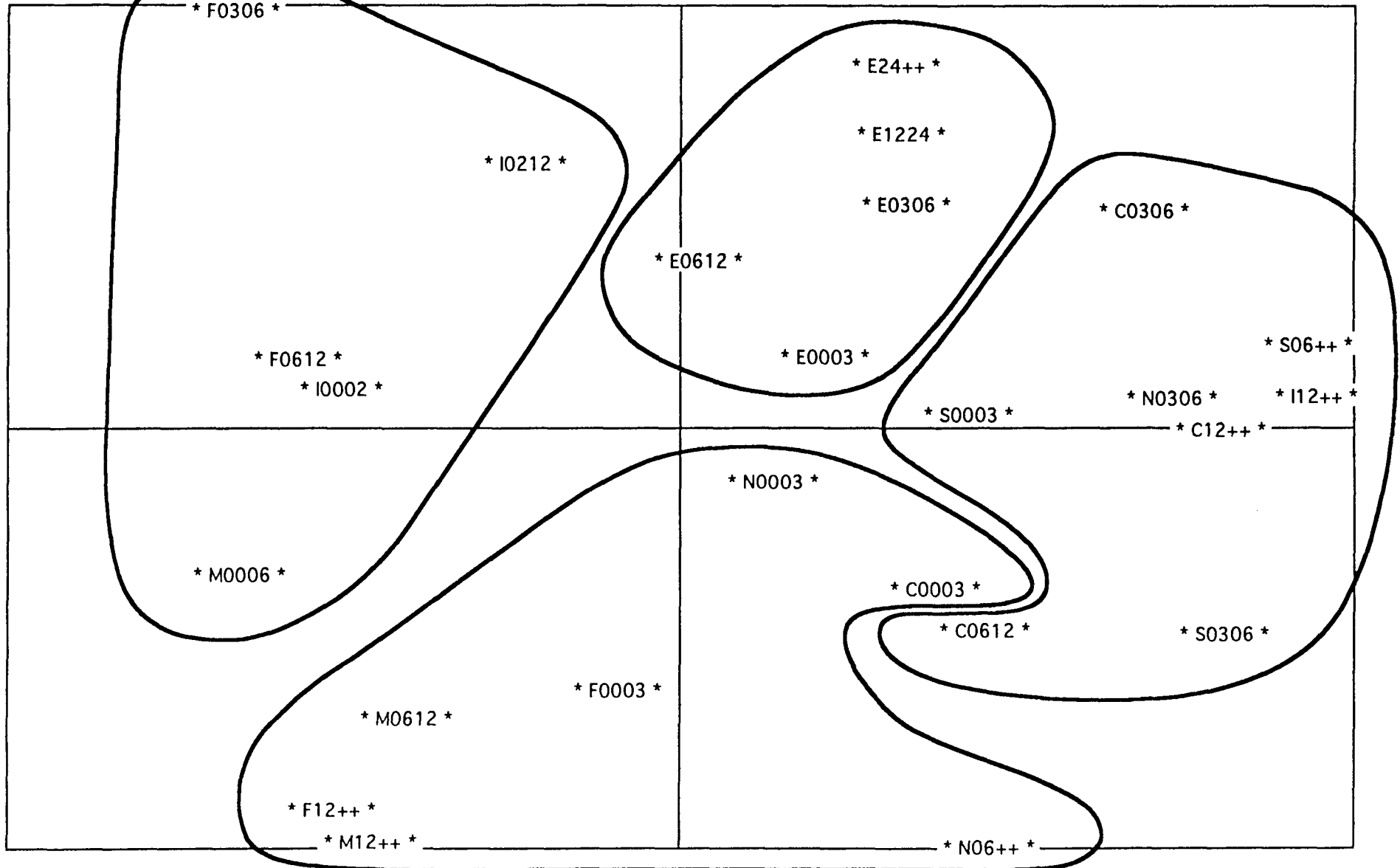
La partition de l'espace des variables en quatre classes (représentée sur le schéma ci-après), conduit, pour sa part, à la constitution d'essaims ainsi définis :

- le premier regroupe les élèves scolarisés au LEP La Chauvinière, ceux qui ont décroché à la fois le BEP et le CAP, et ceux dont le père se trouve classé parmi les professions intermédiaires et supérieures,

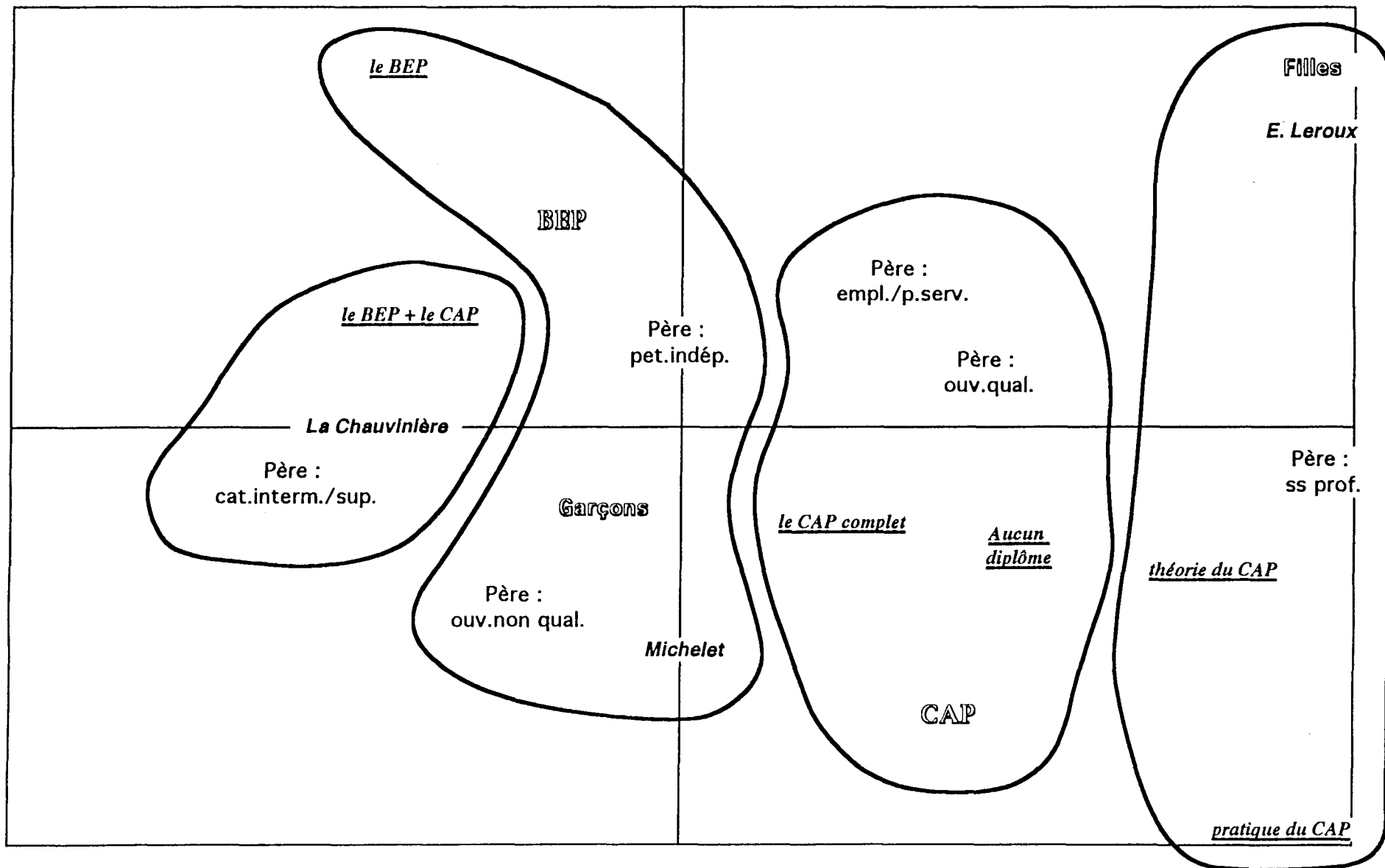
- le deuxième, les inscrits en BEP, les élèves ayant décroché le seul BEP, les enfants de petits indépendants ou d'ouvriers non qualifiés, les garçons, et les élèves scolarisés au LEP Michelet,

- le troisième essaim rassemble les élèves de CAP, les enfants d'ouvriers qualifiés ou d'employés et de personnels de service, et les élèves titulaires du CAP complet, ou n'ayant décroché aucun diplôme,

PARCOURS DE MAI 1987 A OCTOBRE 1990 :  
 espace des durées (partition des formes graphiques en 4 classes).



PARCOURS DE MAI 1987 A OCTOBRE 1990 :  
 espace des durées (partition des variables en 4 classes).



• et au sein du quatrième se côtoient les filles, les élèves scolarisés au LEP Eugène Leroux, les enfants dont le père se trouvait sans profession au printemps 1986, et ceux qui n'ont obtenu qu'une partie seulement du CAP (épreuve théorique ou pratique).

#### 4. Contre-expertise

Procédons à présent à une contre-vérification de ces résultats, en soumettant le corpus de données à une analyse équivalente, sur un autre logiciel : Hyperbase. Pour la circonstance, nous nous intéressons aux quatre sous-populations qui peuvent être créées par combinaison des critères de sexe et de section : garçons de BEP, garçons de CAP, filles de BEP et filles de CAP.

La procédure mise en œuvre rend compte de la spécificité des parcours observés dans chaque catégorie, en relevant les termes qui s'y trouvent en *excédent* et ceux qui font l'objet d'un *déficit* (sur la base du calcul de l'écart réduit, qui prend pour norme l'ensemble du corpus). Excédents et déficits significatifs se trouvent, comme précédemment, signalés par une valeur-test supérieure à 2 (pour les excédents) et inférieure à -2 (pour les déficits).

Observons les graphiques présentés page suivante.

Le tableau ci-dessous répertorie les excédents et les déficits contribuant à la spécificité des parcours observés à l'intérieur de chaque catégorie.

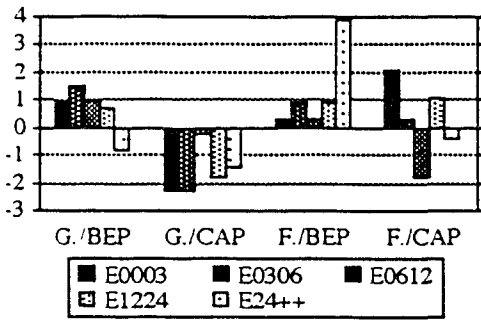
Sous-population	Excédent	Valeur	Déficit	Valeur
G./BEP	F0306	+3	C0003	-3
	F0612	+3	C0306	-3
	I0002	+3	C0612	-3
			S0306	-3
			I12++	-2
			N06++	-2
			S0003	-2
			S06++	-2
G./CAP	F0003	+3	E0003	-2
	C0003	+2	E0306	-2
	M0612	+2	F0306	-2
F./BEP	E24++	+4	M0612	-3
	C12++	+2	F0003	-2
	C0306	+2		
F./CAP	I12++	+6	F0612	-4
	N0306	+4	I0002	-4
	S06++	+4	M0612	-3
	C0306	+3		
	E0003	+2		
	N06++	+2		

Les situations excédentaires, à l'intérieur des itinéraires empruntés par les garçons de BEP, renvoient à la poursuite d'études supplémentaires (F0612) assorties de vacances scolaires (I0002), ou à des périodes de formation courant sur un seul semestre (F0306). Quant aux déficits, ils concernent principalement les périodes de chômage, courtes ou prolongées (C0003, C0306, C0612), et toutes les périodes de stage (S0003, S0306, S06++).

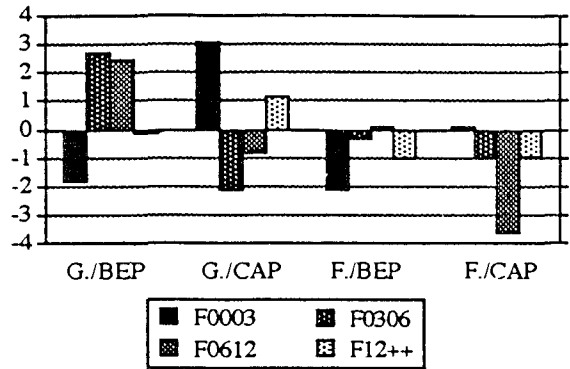
Les parcours des filles inscrites en BEP font apparaître un fort excédent en situations d'emploi de deux ans ou plus (E24++), ainsi qu'en périodes de chômage courant sur deux trimestres (C0306) ou sur douze mois et davantage (C12++). Les déficits qu'ils enregistrent portent sur les situations de service national accompli, ainsi que sur les périodes de formation inférieures ou égales à un trimestre.

Chez les garçons de CAP, les termes excédentaires renvoient à l'interruption des études (F0003), à de courtes périodes de chômage (C0003), ou à l'accomplissement du service national (M0612). Les déficits significatifs concernent les périodes d'emploi les plus courtes (E0003, E0306), ainsi que les situations de formation courant sur deux trimestres (F0306).

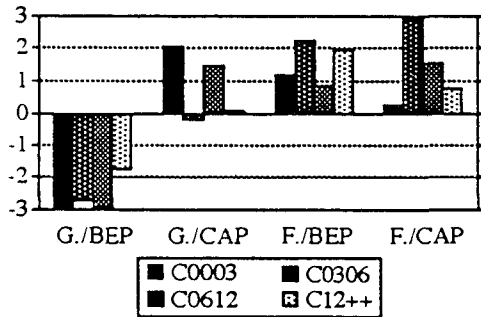
**Excédents et déficits observés  
pour chacune des situations d'EMPLOI,  
selon la sous-population de référence**



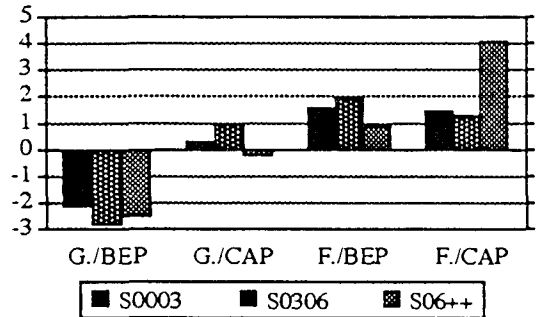
**Excédents et déficits observés  
pour chacune des situations de FORMATION,  
selon la sous-population de référence**



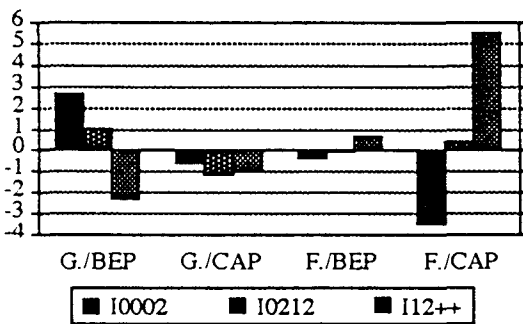
**Excédents et déficits observés  
pour chacune des situations de CHOMAGE,  
selon la sous-population de référence**



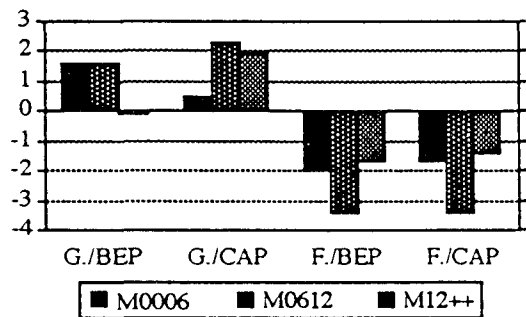
**Excédents et déficits observés  
pour chacune des situations de STAGE,  
selon la sous-population de référence**



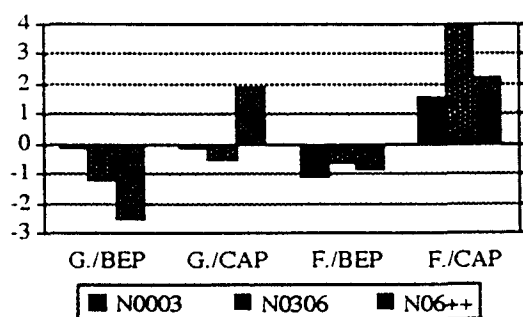
**Excédents et déficits observés  
pour chacune des situations d'INACTIVITE,  
selon la sous-population de référence**



**Excédents et déficits observés  
pour chacune des situations de SERVICE NATIONAL,  
selon la sous-population de référence**



**Excédents et déficits observés  
pour chacune des situations NON CONNUES,  
selon la sous-population de référence**



Enfin, la spécificité positive (excédents) des itinéraires empruntés par les filles de CAP se fabrique notamment sur la base de périodes d'inactivité de plus de douze mois (I12++), de périodes « d'oubli » courant sur deux trimestres (N0306), de situations de stage relativement longues (S06++), et de périodes de chômage comprises entre trois et six mois (C0306). Par ailleurs, leur spécificité négative (déficits) se fonde principalement sur une carence en situations relevant de la poursuite d'études (F0612, I0002).

Des résultats qui confirment donc, d'une manière générale, les enseignements qui ressortent de l'analyse des correspondances réalisée à l'aide du programme SPAD.T.

Achevons cette analyse sur un point d'orgue, en proposant une lecture des situations qui caractérisent statistiquement les parcours observés, suivant la situation des enquêtés à la date de l'enquête (c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> octobre 1990).

La question qui sous-tend cette entreprise est la suivante : peut-on, lorsqu'on considère *de manière ponctuelle* la situation d'un individu au terme d'un parcours de trois ans, présumer de l'existence, au sein de ce parcours, d'éléments « caractéristiques » ? À première vue, cette interrogation peut surprendre ; en effet, rien ne permet de penser que ces deux ordres de faits se trouvent unis dans une relation telle que certaines situations particulières, par lesquelles le jeune est préalablement passé, puissent être « mécaniquement » déduites de la situation qu'il occupe à l'étape terminale de son parcours.

Jugeons sur pièces :

Situation octobre 90	Forme	Valeur
Emploi	E0612	5,7
	M0612	4,4
	E24++	4,4
	E1224	3,9
	E0306	2,9
Formation	F0612	8,5
	I0002	8,0
	F0003	4,9
Stage « jeunes »	S0003	2,5
	S0306	2,5
Chômage	N0306	4,8
	N0003	3,9
	S06++	2,7
	C0306	2,5
	N06++	2,0
Inactivité	I12++	4,8
Service national	M0006	7,7
	F0612	3,4
	I0002	3,2

Il ressort de ces résultats : que les parcours des jeunes occupant un emploi en octobre 1990 se caractérisent par des situations d'emploi ; que les parcours des jeunes au chômage se caractérisent par des périodes de chômage, de stage et « d'oubli » ; ceux des jeunes en stage par des périodes de stage ; ceux des jeunes en formation par des périodes de formation et de vacances scolaires ; et ceux des jeunes au service national par des périodes de formation.

Ce qui porte à penser qu'à la situation occupée par ces jeunes en octobre 1990 (et, rappelons-le, saisie par le sociologue de manière ponctuelle, à l'instar d'un cliché photographique) correspond un ensemble d'expériences caractéristiques d'un parcours-type, dont la situation en question constitue, d'un point de vue statistique, l'aboutissement.



## 5. Les périodes et leur contexte

La procédure CONCORDANCE du logiciel Hyperbase propose une fonction de tri, particulièrement appréciable dans ce type d'étude, parce que contribuant à la mise en lumière d'éléments de connaissance à la fois complémentaires et originaux.

Voici son principe de fonctionnement : il s'agit de déterminer, pour toutes les occurrences d'une forme graphique donnée, l'ensemble des formes graphiques qui les précèdent immédiatement, ou qui leur font immédiatement suite. Appliquée au présent corpus, cette fonction permet ainsi de recenser toutes les formes qui « encadrent » tel ou tel terme, et de déterminer, dans un second temps, le nombre de fois où chacune de ces formes particulières se trouve placée immédiatement avant le terme en question (tri à gauche), ou immédiatement après (tri à droite).

Prenons un exemple : le tableau ci-dessous fournit une synthèse des résultats obtenus, en ce qui concerne les situations de stage<sup>8</sup>. La lecture s'effectue à partir de la colonne centrale. Une situation ayant été choisie, les colonnes de gauche présentent les situations auxquelles elle fait suite (en pourcentages des occurrences), celles de droite les situations qu'elle précède.

%	« Fait suite à... »	Forme	« Précède... »	%
32,7 27,3	• Chômage • Non connu	S0003	• Emploi • Chômage • Non connu	34,5 27,3 20,0
23,1 19,2 19,2 15,4	• Non connu • (Début parc.) • Chômage • Emploi	S0306	• Chômage • Emploi • Non connu	34,6 23,1 19,2
33,3 27,7	• Non connu • Chômage	S06++	• Emploi • Non connu	36,1 27,7

Tableau des situations auxquelles font suite ou que précèdent, le plus fréquemment, les périodes de stage

Les courtes périodes de stage (S0003) font suite une fois sur trois à une période de chômage, et une fois sur quatre à une période indéterminée ; d'autre part, elles précèdent une fois sur trois une période d'emploi, et une fois sur quatre une période de chômage. Les moyennes périodes de stage (S0306) succèdent, une fois sur quatre, à une période indéterminée, et une fois sur cinq à une période de chômage (on les trouve également, une fois sur cinq, en début de parcours) ; elles précèdent une fois sur trois une période de chômage, et une fois sur quatre une période d'emploi. Quant aux longues périodes de stage (S06++), elles font suite dans un tiers des cas à une période indéterminée, et une fois sur quatre à une période de chômage ; d'autre part, elles précèdent dans un tiers des cas une période d'emploi, et une fois sur quatre une période indéterminée.

De tels résultats peuvent donc être produits pour chacune des situations précédemment évoquées. Citons, à la diable, quelques enseignements (parmi d'autres), issus de la mise en œuvre de cette procédure.

- Les périodes d'emploi courant sur deux trimestres (E0306) font suite, une fois sur quatre, à une autre période d'emploi, et précèdent également une fois sur quatre une autre période d'emploi. Mais elles succèdent une fois sur cinq à une période de chômage, et précèdent également une fois sur cinq une période de chômage.

- Les petites périodes de chômage (C0003) font suite à une période d'emploi dans 56 % des cas, et précèdent une période d'emploi dans 74 % des cas. Les périodes de chômage courant sur deux semestres (C0612) ne succèdent à une période d'emploi que dans 35 % des cas, et ne précèdent une période d'emploi que dans 58 % des cas.

<sup>8</sup> À l'intérieur du tableau qui suit, seules ont été retenues les situations qui précèdent ou qui font suite à la situation observée, dans au moins 15 % des cas.

• Les périodes de service national accompli (M0612) succèdent à une période d'emploi dans 42 % des cas, à une période indéterminée dans 20 % des cas, et à une période de chômage dans 18 % des cas. Les périodes plus longues (M12++) succèdent pour leur part à une période indéterminée dans 27 % des cas, et à une période de chômage dans 23 % des cas.

Il va de soi que des résultats analogues peuvent également être obtenus en fonction de la section d'origine de l'élève – par exemple –, ce qui permet alors de traquer les disparités de groupe à groupe.

Détournés de leur vocation initiale (pour les besoins de la cause), le recours aux logiciels d'analyse statistique de données textuelles permet d'enrichir l'étude des parcours d'insertion : il apparaît que ces itinéraires répondent à des logiques précises d'organisation *syntaxique*, renvoyant à des profils de cheminements, eux-mêmes fondés sur leurs caractéristiques sociales et scolaires. On rappellera ici les conclusions qui, dans le cas des élèves de LEP, ont particulièrement retenu notre attention :

1. La concaténation des différentes périodes constitutives des itinéraires, en rendant compte des inégales probabilités attachées aux enchaînements observés, met à jour des logiques spécifiques d'ordonnement des actes d'insertion.

2. La situation occupée par les jeunes, au bout de trois ans, fonctionne à bien des égards, si ce n'est toujours comme un produit ou un stigmate, du moins comme un révélateur de choix à l'égard du contenu de leur parcours antérieur.

Au bout du compte, et plus largement, on peut espérer qu'en l'absence de logiciels spécialisés, ces outils d'analyse de données constitueront pour les sociologues conduisant des enquêtes d'insertion une forme de recours particulièrement adaptée aux nouveaux débats que suscite désormais la prise en compte du paramètre temps dans l'analyse des processus d'entrée dans la vie adulte.

**Christophe Jalaudin**

**Gilles Moreau**

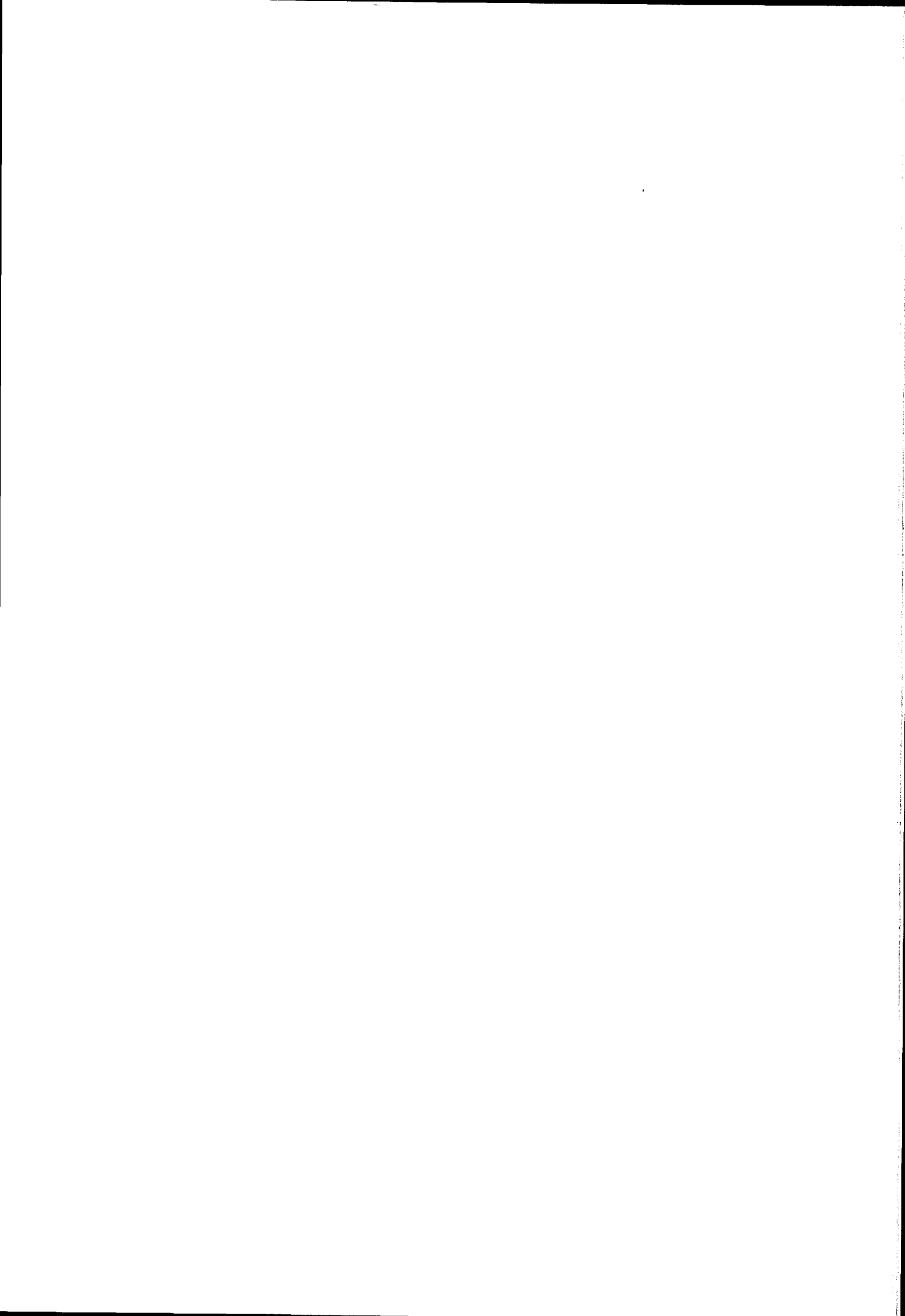
Université de Nantes - Département de sociologie

Chemin de la Censive du Tertre - BP 1025

44 036 Nantes Cedex 01

Tél. : 40. 14. 11. 25

Fax : 40. 14. 12. 91



## Réseaux sociaux, appareil de formation et accès à l'emploi : l'exemple de formations de 3<sup>ème</sup> cycle en administration et gestion du secteur culturel

Marc Lecoutre

### Objectif et cadre de ce papier

Les propos présentés ici ont pour origine la réalisation d'une étude empirique pour le compte du Ministère de la culture : il s'agit d'une enquête de cheminement auprès d'élèves sortis de formation de 3<sup>ème</sup> cycle à l'administration et à la gestion dans le secteur culturel. Cette étude s'est déroulée de novembre 1994 à juin 1995. Parmi l'ensemble des questions posées lors de cette enquête, certaines portaient sur les *modes d'informations utilisés par les étudiants pour accéder à la formation* qu'ils avaient suivie<sup>1</sup> que ceux-ci soient relationnels ou non, et sur les *réseaux mobilisés pour accéder aux emplois* successivement occupés sur la période d'enquête. Parallèlement, des entretiens ont été menés avec les enseignants responsables visant à connaître les *modes d'organisations de leur formation* : implantation, recrutement des élèves, durée et nature du cursus, type d'articulation avec les milieux professionnels, nature des épreuves sanctionnant l'obtention du diplôme... Nous avons comme idée que l'appareil de formation et le marché de l'emploi, souvent disjoints dans l'analyse, pouvaient être associés dans une même réflexion, en tout cas en ce qui concerne les étapes finales des cursus de formation. Si l'on postule que les relations sociales sont au cœur du fonctionnement du marché du travail (Degenne et alii, 1991), on doit bien admettre qu'au moins pour le premier emploi, l'appareil de formation occupe une place parmi les divers milieux offrant des contacts avec des réseaux sociaux inscrits dans un champ professionnel donné ; par ailleurs, cette fonction d'ouverture sur un champ professionnel donné (d'intermédiation ?) renvoie à son mode d'organisation. Enfin, ce rôle de l'appareil de formation n'est pas non plus indépendant des comportements individuels des étudiants qui ne s'orientent pas totalement au hasard, ni ne s'engagent sans s'informer sur l'étape ultime de leur formation qui va leur fournir autant un diplôme les « distinguant » pendant une bonne partie de leur vie professionnelle, qu'une porte d'accès à un milieu professionnel convoité. Nous vous présentons ici les résultats obtenus sur ces questions et les quelques réflexions qu'ils nous ont suscités.

Indiquons cependant avant de continuer les limites de ce travail. Nous nous situons dans une approche modeste étant donné le champ très restreint et spécifique de cette enquête (encadré 1) :

- il s'agit de formations de 3<sup>ème</sup> cycle à visée professionnelle (quatre DESS et un Mastère) préparant aux métiers d'administration et de gestion dans le secteur culturel, c'est-à-dire à un secteur et à un type de métier très spécifiques ;

- ce « domaine » de formation compte environ une douzaine de formations du même type, mais seules cinq d'entre elles<sup>2</sup> ont fait l'objet de l'enquête ;

- en conséquence, l'effectif interrogé est assez faible (266 personnes) et l'analyse par formation relève presque d'une approche monographique...

---

<sup>1</sup> Question qui intéressait particulièrement le Département des Études et de la Prospective du Ministère de la culture.

<sup>2</sup> Dans lesquelles le Ministère de la culture est impliqué.

Enfin, étant donné le thème général des contributions présentées ici, une précision s'impose : notre analyse relève-t-elle vraiment d'une approche longitudinale ? L'enquête qui en est le support l'est sans aucun doute puisqu'il s'agit de cheminement dans le temps d'étudiants passés par des formations qui étaient l'objet même de l'étude. Nous avons observé de façon classique leur parcours durant les premières années après leur sortie de formation, mais aussi, de façon résumée, leur parcours *antérieur* à l'entrée dans ces formations. Cependant, pour le papier présenté ici, nous nous sommes centré sur l'observation des canaux d'information, des réseaux relationnels mobilisés pour accéder à la formation elle-même, puis aux emplois. Ce que l'on peut dire, c'est que ceux-ci s'inscrivent dans le temps, et correspondent à des moments de la trajectoire de ces étudiants et aux milieux sociaux dans lesquels ils évoluent à chaque étape de leur parcours. Ainsi, ces données ne traduisent pas véritablement de mouvement ou de processus dans le temps, mais, reliées entre elles autour d'une étape particulière constituée par le passage dans une formation, elles suscitent des interrogations sur l'organisation de celle-ci et sur le rôle qu'elle joue dans cette étape des parcours individuels. Nous nous situons donc à mi-chemin entre une analyse longitudinale (les réseaux mobilisés par les individus dans le temps) et une observation du rôle joué par le mode d'inscription ou d'organisation de ces formations dans ces réseaux sociaux du point de vue de l'accès à l'emploi, ce qui, dans les deux cas, constitue une forme d'interprétation de la question générique des « relations » entre formation et emploi.

#### Encadré 1

*L'enquête a été réalisée par téléphone en décembre 1994 auprès de trois promotions d'étudiants sortis en 91, 92 et 93 ; 266 personnes retrouvées ont pu être interrogées sur les 307 sorties de ces formations. Pour ce qui est des thèmes nous intéressant ici, chaque personne était interrogée sur le canal d'information utilisé pour accéder à la formation, et tous ont répondu à la question ; puis, leur était demandé le mode d'accès à l'emploi (réseau relationnel, ANPE, stage...) pour le premier, le deuxième et le dernier emploi occupé si il y en avait plus de deux. 252 élèves (95 %) avaient occupé au moins un emploi sur la période. Enfin, pour chacune des questions abordées ici, les réponses multiples étaient autorisées.*

#### Encadré 2

##### *Quelques données sur la population enquêtée*

- origine sociale : 2/3 d'étudiants issus du milieu « cadre-professions intellectuelles supérieures » et 13 % du milieu « artisan, commerçant, chef d'entreprise » ;
- 1/3 de personnes ayant une expérience professionnelle préalable ;
- 30 % en provenance de formations non universitaires et 1/5 avec un niveau supérieur ou égal à bac+5.

Nous présentons dans la suite de ce papier tout d'abord les résultats aux deux questions générales sur le mode d'arrivée à la formation et sur les modes d'accès aux emplois. Dans un premier temps, nous observons *le canal d'accès à la formation* (1). Précisons ici que, tout au moins pour la population de notre enquête, l'image spontanée du 3<sup>ème</sup> cycle comme étape terminale d'un cursus universitaire linéaire est sérieusement malmenée : la détention d'un diplôme de maîtrise n'est plus le mode unique de passage vers le DESS, du fait de l'importance du nombre de personnes qui entrent dans ces formations en disposant déjà soit d'une expérience professionnelle conséquente, soit de diplômes d'enseignement supérieur largement monnayables sur le marché du travail, du type sciences po. ou grande école de management par exemple<sup>3</sup> (encadré 2). Nous avons observé dans un second temps *les modes d'accès* (2) pour les différents emplois occupés successivement sur la période d'enquête. Quels canaux, quels réseaux mobilisent les étudiants pour accéder à un emploi après leur sortie de formation ? Ainsi, nous proposons tout d'abord de décrire la transformation des réseaux mobilisés quand on passe d'un premier emploi à un second (transformation « dans le temps »), ceci pour l'ensemble des étudiants quelque soit la formation suivie. Puis nous verrons que les formations se distinguent assez nettement en ce qui concerne les modes d'accès au premier emploi.

Nous ferons état, dans un troisième temps, des *modes d'organisation* (3) des formations observées, à partir des informations recueillies auprès de leur responsable (type d'implantation, articulation au milieu professionnel, recrutement des élèves, durée et nature du cursus...). Dans un

<sup>3</sup> Il resterait par ailleurs à intégrer la logique de recrutement des responsables des formations qui, confrontée à ces modes d'accès, "produit" chaque promotion.

quatrième point, nous tentons une *synthèse* (4), d'une part en observant pour chaque formation les correspondances entre ces trois types de résultats, et d'autre part en confrontant, pour chacune d'elle, ces résultats avec les conditions d'accès au premier emploi des étudiants qui en sont sortis. En conclusion, cherchant à interpréter ce travail d'un point de vue plus théorique, nous nous sommes interrogé sur le rôle que jouaient les réseaux sociaux, mobilisés ici dans le cadre du marché de l'emploi (Maruani, Reynaud, 1993), à travers la double logique de socialisation professionnelle et d'accès à l'emploi qui transparaisait dans ces résultats.

## 1. Les modes d'information sur la formation (« d'accès à la formation »)

### 1.1. Trois grands types de canaux d'information

Comment est-on informé – ou s'informe-t-on – sur ces formations ? Un grand nombre de canaux ont été cités par les personnes interrogées.

Nous avons en effet pris acte que ces formations accueillait des personnes en formation continue comme en formation initiale, et que le passage du second au troisième cycle universitaire était marqué par une assez grande mobilité, comparé à ce qui se passait dans le premier ou le second cycle. Nous avons donc voulu connaître des éléments du parcours antérieur de ces étudiants et leurs modes d'accès à la formation suivie, ces derniers devant probablement porter la marque de celui-ci.

Pour tenter de mettre de l'ordre dans cette diversité, nous les avons regroupé selon trois grands types de canaux d'information les concernant, en nous appuyant sur le travail de P. Lièvre sur les types d'information circulant dans les canaux relationnels, issus de son analyse du fonctionnement du marché du travail (1994). Précisons tout de suite que ces canaux d'information sont des canaux d'accès à la formation, puisqu'on peut tout aussi bien les considérer comme des canaux d'accès, du point de vue des étudiants, que des canaux de recrutement, du point de vue des enseignants ou des responsables de ces formations.

Information relationnelle	- les canaux relationnels internes à l'institution de formation (camarades, professeurs de la faculté ou de l'école) ;
	- les canaux relationnels externes (amis, entourage familial, milieu professionnel) ;
Information non relationnelle (médiatisée ou "rationnelle")	- les canaux ne reposant pas sur une identification relationnelle particulière, plus impersonnels, comme les centres d'information, les institutions, la presse, ..., un support (papier par ex.) autre qu'une discussion pouvant être à l'origine de l'information.

Enfin, rappelons que, n'ayant enquêté que les étudiants *effectivement* entrés dans ces formations, les résultats sur les canaux utilisés portent donc pour une part la marque de la pratique de sélection des responsables. Une analyse complète des modes d'information sur ces formations exigerait d'avoir la réponse à cette question pour l'ensemble des postulants ayant demandé un dossier d'inscription

### 1.2. L'accès à la formation selon chaque formation

Les personnes interrogées pouvaient ici fournir plusieurs réponses (tableau 1). Tout d'abord, si l'on prend l'ensemble des personnes interrogées quelque soit la formation suivie, les canaux relationnels dans leur ensemble dominant, c'est par eux qu'on a la bonne information, celle qui vous paraît pertinente. Par ailleurs, si l'on ne retient que le mode relationnel amical, qu'il soit interne ou externe au milieu de formation (donnée plus fine non présentée dans le tableau), il domine presque partout (40 % des réponses), sauf peut-être pour la formation C, la plus récente. Par ailleurs,

expression d'une recherche active, par opposition aux situations dans lesquelles l'information s'impose presque « naturellement » à vous à travers par exemple les discussions journalières avec votre entourage, les démarches personnelles représentent plus du quart des réponses (27,6 %).

Fréquence de citation des items (réponses multiples possibles)		Formation suivie					Ensemble des form. 294 rép.
		A 95 rép.	B 78 rép.	C 35 rép.	D 56 rép.	E 30 rép.	
Information relationnelle	Canal relationnel interne à l'institution (camarade, professeur de la faculté, école)	48,2%	25,7%	12,5%	7,8%	18,5%	27,2%
	Canal relationnel externe (amis, famille, milieu professionnel)	28,2%	41,4% (amical dominant)	28,1%	53,0% (professionnel dominant)	14,8%	35,1%
Information non relationnelle (médiatisée, « rationnelle »)	Démarche personnelle auprès de centre d'information (Cio, Cidj, Onisep...), d'institution (fac...) ou de l'Anpe.	16,4%	32,9%	15,6%	29,4%	59,2%	27,6%
	Annonce presse, affichage, plaquettes	10,6%	5,7%	47%	6%	14,8%	13,2%
Divers		8,2%	5,7%	6,3%	13,7%	3,7%	7,9%

Tableau 1 - Mode d'information des étudiants sur la formation suivie (« Comment avez-vous été informé de l'existence de cette formation ? »)

Les réponses à cette question ont nettement distingué les formations entre elles. Ainsi les canaux relationnels dominent pour les formations A, B et D, leur implantation diffère selon les cas : pour la formation A le réseau interne au milieu de la formation prime ; pour les formations B et D, c'est le réseau relationnel hors de l'institution qui domine. On peut résumer ainsi les résultats pour chaque formation :

*Formation A* : les canaux relationnels internes dominent (48,2 %), surtout entre étudiants de la même institution, et c'est la seule formation dans ce cas (dimension filière universitaire forte).

*Formation B* : on en parle beaucoup à l'extérieur de l'institution (41 % des réponses), mais on la trouve aussi en cherchant soi-même (réputation universitaire hors les murs ?).

*Formation C* : en cohérence avec un recrutement extra national revendiqué, l'information se fait et s'obtient principalement par un canal non relationnel, les annonces dans la presse (47 %).

*Formation D* : on obtient ses informations principalement par le milieu professionnel ou amical (53 %) hors de l'institution de formation ; notons que dans ce milieu les amis sont aussi souvent d'autres professionnels.

*Formation E* : on échange en partie au sein de l'institution de formation, mais c'est surtout par un support non relationnel qu'on obtient ses informations.

## 2. Les modes d'accès à l'emploi

Pour chacun des emplois successivement occupés, il a été demandé comment il avait été obtenu. L'objectif était de repérer les types de réseaux mobilisés, leurs relations avec la formation suivie ou leur parcours antérieur. La recherche d'emploi par les étudiants s'effectue en effet ici dans

un milieu où la dimension relationnelle liée aux logiques de fonctionnement de la communauté de métiers, ou de la profession (principe de la « réputation »), reste très forte et « déteint » manifestement sur les emplois non strictement artistiques ou technico-artistiques, même si la logique du diplôme, du « titre » (le modèle du système éducatif par opposition au modèle de l'école professionnelle) à laquelle participent ces formations, se développe depuis quelques années<sup>4</sup>.

Nous n'avons cependant identifié que le mode d'accès « efficace » en quelque sorte, la question ne portant que sur celui ayant effectivement abouti à une embauche. Les réponses, plus détaillées sur le questionnaire, ont été regroupées en 10 items, eux-même classés selon trois types :

- des canaux a priori non relationnels, tels que les réponses à petites annonces, les candidatures spontanées, l'ANPE ou l'APEC, les concours ;

- des canaux relationnels identifiés comme tels : il s'agit du réseau par lequel s'effectue la mise en relation entre l'étudiant et l'employeur, c'est-à-dire les relations familiales, amicales ou professionnelles, et celles nouées dans le cadre de la formation (enseignant, intervenant) ou du stage (embauche dans l'entreprise même ou dans une autre rencontrée par le biais du stage) ;

- certains modes d'accès correspondaient à des situations intermédiaires, moins aisément identifiables (autres canaux non identifiés). Ainsi, des professionnels en formation continue ont retrouvé leur emploi à la sortie, d'autres ont connu par la suite des mutations internes (comme c'est souvent le cas pour la fonction publique) ou des évolutions suffisamment significatives pour que le nouvel emploi soit saisi (l'un des objectifs de l'étude étant de décrire le maximum d'emploi) : derrière ces « mutations », ces « évolutions », et les règles officielles les régissant (marché du travail fermé) se cachent aussi des dimensions relationnelles qu'il n'a pas été possible de saisir. Et enfin, quelques réponses n'ont pas permis d'identifier clairement le canal en jeu : certains étudiants ont créé leur activité, d'autres semblent avoir obtenu un « emploi » en rapport avec leur formation dans le cadre du service national (VSNE)...

## 2.1. L'évolution dans le temps des réseaux mobilisés pour accéder à un emploi

Que constate-t-on ? Tout d'abord, si l'on regarde l'ensemble des formations (tableau 2 page suivante) on s'aperçoit que le type de réseau mobilisé évolue avec le changement d'emploi. L'effet de la formation elle-même (à travers ses intervenants, ses enseignants, le stage, ... correspondant aux réponses « formation » et « stage ») est largement dominant pour le premier emploi, mais il chute très vite pour les emplois suivants, les réseaux professionnels, que chacun se constitue au cours de son cheminement après son entrée dans la vie active, prenant le relais. Près de la moitié (49 %) des premiers emplois ont été obtenus par l'intermédiaire de la formation (enseignant-intervenant ou stage) et cette proportion diminue très rapidement ensuite pour ceux ayant occupé deux emplois ou plus (resp. 12 % et 7 %). On voit bien là que ces formations ne se cantonnent pas strictement au rôle de transmission des connaissances ou des savoir-faire, et offrent bien autre chose à travers leur fonctionnement, que ce soit en terme de socialisation professionnelle forte (l'apprentissage des codes), d'opportunités de rencontres (réseaux des enseignants, des intervenants, stage, ...) ou de reconnaissance par le milieu professionnel. On mesure là une forte articulation entre « la formation et l'emploi », mais qui s'estompe vite, dès le second emploi. Les réseaux fournis par le milieu professionnel<sup>5</sup>, peu présents pour le premier emploi, deviennent prépondérants dès l'occupation d'un second emploi (10 %, 40 %, puis 45 %). Les relations amicales jouent leur rôle de façon stable quelque soit le rang de l'emploi occupé (12 à 15 %), à la différence des candidatures spontanées qui augmentent dès qu'on change d'emploi (de 12 à 24 %). On peut tenter d'expliquer cette part croissante de candidatures spontanées : il s'agit de candidatures « efficaces », puisqu'elles ont abouti à un recrutement ; or dans la majeure partie des cas, elles supposent pour être efficaces, d'être déjà capable de bien identifier le milieu qu'on vise et les acteurs déterminants pour une embauche, voire de

---

<sup>4</sup> Cf. Rannou J., 1988, 1989 et 1992, pour le cas de l'audiovisuel et des métiers de l'image et du son.

<sup>5</sup> Les réponses positives pour l'accès au premier emploi sont dues aux professionnels en formation continue.



disposer déjà d'informations sur les opportunités d'emploi, ce qui ne s'acquiert qu'avec les immersions successives dans le milieu professionnel. Enfin, on peut noter ici le rôle marginal de la famille, qui se retrouve dans d'autres enquêtes quand il s'agit de population d'origine sociale élevée (Degenne et alii, 1991).

Fréquence des citations (réponses multiples possibles)	Premier emploi occupé	Second emploi occupé	Dernier emploi occupé si plus de 2
<i>Canaux a priori non relationnels</i>			
Réponse à petite annonce	9,5%	14,0%	2,4%
Candidature spontanée	12,3%	21,0%	23,8%
Concours	0,4%	1,4%	-
Anpe, Apec	1,2%	2,8%	-
<i>Canaux relationnels identifiés</i>			
Par l'intermédiaire de la formation ou du stage	48,8%	11,9%	7,2%
Relations professionnelles	10,3%	39,9%	45,3%
Relations amicales	14,7%	11,9%	14,3%
Relations familiales	3,6%	2,1%	-
<i>Autres non identifiés</i>			
Emploi repris à la sortie de form., mutation interne	10,3%	7,0%	4,8%
Divers (création d'activité, service national)	7,6%	8,4%	11,9%
<i>Nombre de répondants</i>	<i>252</i>	<i>143</i>	<i>42</i>
<i>TOTAL des réponses</i>	<i>299</i>	<i>172</i>	<i>46</i>

Tableau 2 - Mode d'accès à l'emploi selon le rang de celui-ci ; réponses pour l'ensemble des formations (« Comment avez-vous trouvé cet emploi ? »)

Les réseaux mobilisés pour accéder à un emploi évoluent donc dans le temps, et l'effet de la formation s'estompe très rapidement. Les milieux que l'on traverse successivement offrent les réseaux qu'on peut mobiliser, ceci montrant le rôle que peut jouer la formation dans l'accès au premier emploi.

## 2.2. Les modes d'accès au premier emploi selon les formations

Nous avons constaté par ailleurs des différences entre les formations, différences pour lesquelles des tentatives d'explications sont proposées plus loin. Nous n'avons retenu cependant que les données relatives au mode d'accès au premier emploi. Ces différences semblaient s'estomper dès l'occupation d'un second emploi, l'effet de la formation disparaissant très vite et les modes d'accès dominant devenant pour chaque formation les relations professionnelles ou les candidatures spontanées. De plus, la petitesse des effectifs par formation au second emploi ne nous permet pas ici de continuer l'analyse au-delà. Les différences se font donc surtout sentir pour le premier emploi, ce qui va permettre en particulier d'observer l'importance relative du rôle de la formation, au sens large, en y incluant le stage (tableau 3).

Si l'ensemble « formation (enseignant+intervenant) et stage » domine partout, son poids varie de 30 à plus de 85 % des réponses selon les formations. Les modes d'accès au premier emploi apparaissent très typés :

- les canaux relationnels sont largement majoritaires pour la formation C, et il s'agit quasi-uniquement de la formation elle-même ;
- les canaux relationnels sont aussi largement dominants pour les formations A, B et D : mais ici, réseaux personnels (amicaux ou professionnels, voire familiaux) et canal formation se combinent ;
- et enfin, pour la formation E, les canaux non relationnels dominent, mais sont aussi associés à ceux fournis par la structure de formation elle-même.

Comment interpréter ces données ? Il nous a fallu pour cela faire un détour par les modes d'organisation des formations, ce que nous présentons au point suivant.

Fréquence des citations pour le premier emploi occupé (réponses multiples possibles)	Formation suivie				
	A	B	C	D	E
<i>Canaux a priori non relationnels</i>					
Réponse à petite annonce	4,7%	4,4%	14,3%	15,7%	25,0%
Candidature spontanée	15,3%	13,2%	7,1%	5,9%	20,0%
Concours	-	-	-	-	5,0%
Anpe, Apec	-	1,5%	3,6%	2,0%	-
<i>Canaux relationnels identifiés</i>					
Par l'intermédiaire de la formation ou du stage	53,0%	47,1%	85,7%	31,4%	30,0%
- professionnelles	3,5%	11,8%	10,7%	19,6%	10,0%
Relations - amicales	20,0%	13,2%	7,1%	15,7%	5,0%
- familiales	5,9%	2,9%	-	2,0%	5,0%
<i>Autres non identifiés</i>					
Emploi repris à sortie de form., « mutation » interne	8,2%	7,4%	10,7%	19,6%	5,0%
Divers (création d'activité, service national...)	12,9%	2,9%	7,1%	7,9%	-
<i>Nombre de répondants</i>	<b>85</b>	<b>68</b>	<b>28</b>	<b>51</b>	<b>20</b>
<i>TOTAL des réponses</i>	<b>105</b>	<b>71</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>21</b>

Tableau 3 - Mode d'accès au premier emploi selon la formation suivie  
(« Comment avez-vous trouvé cet emploi ? »)

### 3. Modes d'organisation des formations et inscription dans des canaux relationnels

Dès que l'on isole et que l'on observe de façon un peu fine les formes d'insertion professionnelle, un certain nombre de caractéristiques qui n'apparaissent pas déterminantes dans une observation à grande échelle<sup>6</sup> prennent une importance nouvelle. Il en est ainsi, pour ces 3<sup>ème</sup> cycles, du contexte de leur implantation physique (université, école d'enseignement supérieur, organisme professionnel, ...), de leur localisation géographique, de leur ancienneté de création, du type et de la structuration du milieu professionnel visé... Il n'est effectivement pas équivalent d'être implanté dans une université parisienne réputée ou dans un plus classique pôle universitaire de province. Les grandes métropoles urbaines n'offrent pas les mêmes occasions de mobilisation du milieu professionnel que les petites agglomérations régionales, ni les mêmes opportunités d'emploi médiatisées par des rencontres avec des réseaux professionnels plus ou moins denses et connectés aux formations suivies, des réseaux personnels plus ou moins inscrits dans les milieux d'origine ou les parcours antérieurs. Il n'est pas non plus équivalent de s'adresser à de jeunes élèves en formation initiale ou à des actifs en formation continue.

Pour démêler tous ces effets, et caractériser les modes d'organisation des formations, trois critères ont été retenus : un critère d'implantation assez simple (université/grande école, métropole d'envergure nationale/métropole régionale) et un critère caractérisant le public de la formation (« primo insertion »/actif en formation continue). Les objectifs des responsables des formations différaient en effet du point de vue de ce deuxième critère, les pratiques de recrutement s'inscrivant dans des espaces sociaux différents. Nous avons donc situé cette étape de formation dans la trajectoire professionnelle des étudiants recrutés, en distinguant d'un côté ceux pour lesquels cette étape correspondait à la phase terminale d'un parcours classique de formation amorçant leur première socialisation professionnelle, et de l'autre les personnes déjà entrées dans la vie active, disposant déjà d'une expérience professionnelle et à la recherche d'une promotion, d'une reconnaissance, d'une reconversion ou d'un nouveau départ professionnel. Cette caractéristique des publics (jeunes en primo insertion ou actifs en reconversion) nous paraissait significative à la fois de la nature de leurs acquis relationnels et du positionnement de chaque formation.

<sup>6</sup> du type des travaux de l'ONEVA du Céreq.

Mais nous avons surtout retenu un troisième critère d'organisation interne : il s'agissait d'essayer de repérer la densité des relations établies avec le milieu professionnel visé par la formation à travers son fonctionnement quasi quotidien, c'est-à-dire l'importance accordée aux professionnels dans la formation, la fréquence des contacts organisés avec eux, la nature des activités qui servait de support à ces relations...

Nombreuses en effet sont les façons d'« articuler » milieu professionnel et public en formation, cela ayant pour résultat une plus ou moins grande intégration de ce dernier dans les réseaux professionnels : interventions plus ou moins régulières dans la formation, participation aux jurys de sélection ou aux jurys de mémoire, accueil et encadrement de stage, manifestations de type colloque ou conférence d'ouverture, travaux documentaires ou d'études réalisés pour des professionnels et intégrés dans le cours de la formation (ateliers), rencontres et échanges conviviaux lors de petits déjeuners-débats<sup>7</sup>, etc. Cela nous a permis ainsi de caractériser les types d'organisation de chacune de ces formations vis-à-vis du monde professionnel, ce que nous avons appelé « *articulation au milieu professionnel* » dans le tableau 4.

<p><b>Formation A</b> : implantée dans une faculté parisienne, articulation forte et permanente avec le milieu professionnel à travers jurys de sélection, temps forts rituels, rencontres et échanges réguliers, nombreux intervenants professionnels, forte intégration du responsable dans le milieu professionnel ; elle accueille 17 % de professionnels en formation continue.</p>
<p><b>Formation B</b> : implantée dans une faculté parisienne renommée, grande articulation avec le milieu professionnel à travers de nombreux intervenants, association des anciens élèves très active fonctionnant sur le modèle des grandes écoles ; elle accueille 21 % de professionnels en formation continue.</p>
<p><b>Formation C</b> : implantation récente dans une grande école de management de province associée à un organisme professionnel du secteur culturel, articulation au milieu professionnel « naissante » gérée à travers un support médiatisé (fichier), rendue plus ardue par un recrutement européen ; elle accueille 44 % de professionnels en formation continue.</p>
<p><b>Formation D</b> : formation de grande métropole de province associant université et organisme professionnel spécialisé du secteur culturel de stature nationale (formation/conseil), organisation concrète totalement articulée à la pratique professionnelle de l'organisme associé ; elle accueille 70 % de professionnels en formation continue.</p>
<p><b>Formation E</b> : implantée dans une université de province, articulation moyenne au milieu professionnel par l'intermédiaire d'un centre de recherche spécialisé sur le domaine ; la dimension université-recherche constitue la référence principale de ses responsables ; elle accueille 22 % de professionnels en formation continue.</p>

Tableau 4 - Mode d'organisation des formations

Nous avons pu constater que le degré d'articulation au milieu professionnel distinguait ainsi les formations : trois d'entre elles (A, B et D) étaient organisées en fonction d'une grande proximité avec le milieu professionnel (on pourrait dire « *l'espace de référence* » spontané de leurs responsables), tandis qu'à l'opposé l'une d'entre elles (E) affichait délibérément une référence au milieu de l'université et surtout de la recherche comme garant de son bon fonctionnement, offrant une articulation au milieu professionnel plutôt moyenne et très appuyée sur les travaux du centre de recherche auquel elle était associée et leur diffusion<sup>8</sup>. Nous avons classé la dernière (C) dans une situation intermédiaire : c'était une formation récente qui présentait les signes d'une articulation certaine (et voulue) au milieu professionnel sans l'être cependant au niveau des formations A, B et D, du fait de la jeunesse de son développement, de l'enjeu de sa référence à un milieu professionnel

<sup>7</sup> Cas de l'une des formations enquêtées.

<sup>8</sup> Parler d'« opposition » entre des modes d'organisation est certes ici un peu caricatural... mais il s'agissait de montrer comment la conception d'une formation universitaire professionnelle hésite toujours entre deux mondes, celui, naturel, dont elle est issue (ainsi que ces responsables), et le monde professionnel visé, parfois bien connu, parfois fantasmé... Il s'agit d'une dichotomie classique quand on se pose la question « qui forme pour qui ? ». Derrière ces conceptions se cachent cependant de notre point de vue des modes d'organisation aux effets très différents quant à l'accès des étudiants au monde professionnel visé.

d'envergure européenne qu'on pourrait qualifier d'« éclaté »<sup>9</sup>, et de la discontinuité de sa direction, autant d'éléments qui rendaient plus ardue son intégration à des réseaux professionnels bien identifiés.

Ainsi, bien que n'ayant pas été inscrites explicitement dès le départ dans notre problématique, ces interrogations sur l'organisation de la formation nous ont très rapidement paru importantes, et « résonnaient » de plus en plus avec l'analyse des résultats de l'enquête auprès des étudiants stricto sensu au fur et à mesure de son avancement. Ce n'est donc qu'après avoir traité ces résultats *par formation* que nous avons établi des liens entre les modes d'accès à la formation, les modes d'accès à l'emploi et l'organisation de la formation telle qu'elle nous avait été restituée. C'est ce que nous nous proposons d'examiner dans la suite de ce papier.

#### **4. Modes d'organisation des formations, modes d'information sur les formations et modes d'accès à l'emploi : entre canaux relationnels et canaux médiatisés**

Nous avons donc considéré le passage dans ces formations comme une étape particulière dans le parcours des étudiants. D'un côté les étudiants s'emparent de ces formations, elles prennent place dans leur trajectoire, ils y arrivent avec leur histoire, leurs acquis relationnels, leurs atouts sociaux, leurs projets... De l'autre, ces formations offrent, au-delà d'un enseignement spécifié, des occasions de rencontre (jurys de recrutement, intervenants,...), des mises en situations directes et des formes d'expérimentation de rôles professionnels (stages), une identification vis-à-vis d'un milieu professionnel, etc., une sorte d'organisation, d'implantation, qui les situe plus ou moins au centre d'un carrefour relationnel et qu'on traduit généralement par l'idée d'« articulation »<sup>10</sup> à un milieu professionnel. On peut donc tout à fait imaginer que, pour chaque formation, son type d'organisation, les modes d'accès dominant la concernant et les principaux modes d'accès au premier emploi, jusqu'ici observés séparément, ne soient pas indépendants. Ces éléments entretiennent des liens entre eux (§ 4.1.) ; qu'en est-il alors des *conditions* d'accès à l'emploi pour les élèves qui sortent de ces formations (§4.2.) ?

##### **4.1. Mode d'information sur la formation, mode d'accès au premier emploi et mode d'organisation de la formation**

Nous avons réuni dans le tableau 5 les trois types d'information, observés séparément jusqu'à présent, pour chacune des formations. Qu'en ressort-il ? Des correspondances nous sont apparues à la lecture de ce tableau, suggérant trois types de « configuration » en quelque sorte :

• *Les formations A, B et D* sont très bien intégrées dans le milieu professionnel. Les deux premières, implantées dans des universités parisiennes plutôt réputées, et majoritairement composées d'étudiants sans expérience professionnelle, ont offert la moitié des canaux d'accès au premier emploi, complétant les réseaux amicaux ou professionnels conséquents détenus par leur public, ceci limitant la nécessité d'appel aux canaux non relationnels. Par ailleurs, en toute bonne logique, les canaux d'information pour chacune des formations portent la marque de leur implantation, des stratégies de recrutement de leurs responsables, et des filières qui se sont organisées autour de cela. Ainsi, si on considère que la voie la plus « naturelle » d'information est celle du lieu d'implantation de la formation, on peut retenir in fine que seule la formation A s'inscrit dans une logique de filière interne forte propre à l'université qui l'accueille ; la formation B bénéficie quant à elle plutôt d'un effet de réputation « hors les murs » conséquent similaire à celui propre aux grandes écoles de management. Dans les deux cas cependant, l'accès à la formation illustre la dimension relationnelle forte de ces deux formations et de leur public, que celui-ci se soit réalisé par des canaux relationnels internes ou externes.

---

<sup>9</sup> Existe-t-il vraiment en dehors des projets de ceux qui souhaitent le structurer ?

<sup>10</sup> Il y aurait ici autant à dire sur l'histoire institutionnelle de la création de la formation en terme de stratégie des responsables, que sur l'idée très actuelle d'alternance, bien qu'il n'y ait pas à proprement parler d'alternance ici : mais se joue derrière cette idée bien autre chose que le simple apprentissage professionnel objectivement technique « in situ », quelque chose qu'on pourrait définir comme l'organisation d'une articulation permanente avec un milieu professionnel donné.

Formation	Mode d'organisation	Mode d'« accès » à la formation	Mode d'accès au premier emploi
<b>A</b>	- implantée dans faculté parisienne - articulation forte et permanente avec le milieu professionnel : jurys de sélection, temps forts rituels, rencontres et échanges réguliers, nombreux intervenants professionnels, forte intégration du responsable dans le milieu professionnel - 17 % de professionnels en formation continue	- canaux <b>relationnels</b> internes à l'institution dominants (48 %), principalement les élèves entre eux	- forte dominante des canaux <b>relationnels</b> : formation-stage (50 %) et relations amicales (20 %)
<b>B</b>	- implantée dans faculté parisienne renommée - grande articulation avec le milieu professionnel : nombreux intervenants, association des anciens élèves très active fonctionnant sur le modèle des grandes écoles - 21% de professionnels en formation continue	- canaux <b>relationnels</b> externes dominants (41 %), amicaux principalement	- forte dominante des canaux <b>relationnels</b> : formation-stage (47 %), relations amicales (13 %) et relations professionnelles (12 %)
<b>D</b>	- formation de grande métropole de province associant université et organisme professionnel spécialisé du secteur culturel de stature nationale (formation/conseil) - organisation concrète totalement articulée à la pratique professionnelle de l'organisme associé - 70 % de professionnels en formation continue	- canaux <b>relationnels</b> externes dominants (53 %), professionnels ou amicaux	- canaux <b>relationnels</b> dominants : formation (31 %) et relations professionnelles (20 %) - reprise d'emploi occupé auparavant (20 %)
<b>C</b>	- implantation récente dans une grande école de management de province associée à un organisme professionnel du secteur culturel - articulation au milieu professionnel « naissante » gérée à travers un support médiatisé (fichier), rendue plus ardue par un recrutement européen - 44 % de professionnels en formation continue	- canaux <b>médiatisés</b> dominants, essentiellement annonces presse (47 %)	- forte dominante des canaux <b>relationnels</b> : rôle quasi exclusif de la formation (86 %)
<b>E</b>	- implantée dans une université de province - articulation au milieu professionnel par l'intermédiaire d'un centre de recherche spécialisé sur le domaine ; la dimension université-recherche constitue la référence principale de ses responsables - 22 % de professionnels en formation continue	- canaux <b>médiatisés</b> très dominants, principalement centres d'information types Cio... (59 %)	- <b>équilibre</b> entre canaux <b>relationnels</b> (formation 30 %) et canaux <b>non relationnels</b> (petite annonce 25%, candidature spontanée 20%)

Tableau 5 - Tableau général des variables observées pour chaque formation

• *La formation D* est dans une position similaire du point de vue de la forte dimension relationnelle des modes d'information la concernant ou des modes d'accès au premier emploi, avec cependant une implantation mixte université/organisme professionnel du secteur culturel, et un public très différent puisqu'elle accueille 70 % d'actifs professionnels en formation continue ou en reprise d'étude. Si on met à part les 20 % de professionnels qui retrouvent leur emploi en quittant la formation, le rôle de celle-ci du point de vue de l'accès au premier emploi est largement contenu par l'importance des réseaux relationnels de type professionnel (20 %) ou amical (16 %) dont disposait son public. On retrouve symétriquement comme mode dominant d'accès à la formation les canaux relationnels externes professionnels ou amicaux. Cette formation est ainsi fortement marquée par son ancrage professionnel, son organisation concrète étant totalement articulée à la pratique professionnelle de l'organisme associé.

• *La formation C* est de création récente et composée à 44 % de professionnels actifs en formation continue. Bien qu'associée à un organisme du secteur culturel, elle est pour sa part portée par une petite structure comparée aux universités. Devant de plus assumer ses objectifs d'ouverture européenne, elle s'inscrit dans une logique de recrutement géographiquement éclatée et très « médiatisée » : les modes d'accès à la formation révèlent un usage important de canaux non relationnels (pour près de la moitié par l'intermédiaire d'une annonce dans la presse), et pour une part de réseaux professionnels (relationnels externes) qui resteraient à développer pour l'instant du fait de sa création récente. La formation joue par ailleurs un rôle très important dans l'accès au premier

emploi : elle fournit 85 % des canaux d'accès à ce premier emploi, essentiellement par le stage. Ceci montre à la fois la force du réseau relationnel propre à la formation, l'effort étant mis sur le stage<sup>11</sup>, et la faiblesse du réseau mobilisable par une partie de ses étudiants qui se retrouve dans une ville de province en venant d'horizons très divers et à la suite d'une mobilité géographique importante, qui les prive ou les éloigne d'une bonne part de leur réseaux sociaux habituels (amicaux, familiaux, voire professionnels).

• *La formation E* : implantée dans une université de province (petite métropole régionale), elle est pour sa part moins bien intégrée au plan professionnel que les précédentes, son principal espace de référence restant le milieu universitaire lui-même. Son public, majoritairement des étudiants sans expérience professionnelle, ne dispose pas des réseaux relationnels personnels qui facilitent l'accès à l'emploi, et cette faiblesse n'est pas compensée par ailleurs par les canaux que fournit la formation elle-même (30 %). Ceci se lit autant dans l'importance des canaux non relationnels (« médiatisés » 45 %) pour accéder au premier emploi, que dans les canaux mobilisés dans l'accès à la formation, essentiellement médiatisés eux aussi. Ainsi, la formation E apparaît surtout tributaire de canaux non relationnels pour son approvisionnement, principalement les démarches auprès de centres d'information divers, constituant en quelque sorte un canal mobilisable « par défaut ».

Apparaît ainsi trois types de configuration, selon une gradation sur un axe opposant d'un côté forte articulation au milieu professionnel visé et usage dominant de canaux relationnels pour les modes d'accès à la formation ou au premier emploi, et de l'autre, articulation faible au milieu professionnel visé et usage plus intensif de canaux médiatisés (non relationnels) pour l'accès à la formation ou au premier emploi. Ainsi, il semble qu'il y ait une correspondance entre la forme de l'organisation de la formation et les types de canaux mobilisés, que ce soit pour accéder à la formation ou au premier emploi ensuite (pour « entrer » dans la formation, comme pour en « sortir » pourrait-on dire...) : plus l'organisation de la formation est conçue comme une articulation forte avec le milieu professionnel visé, plus les canaux mobilisés, dans l'accès à la formation comme au premier emploi, sont de type relationnel. Nous avons résumé cela dans le tableau suivant :

<i>Formation</i>	<i>Mode d'organisation : articulation au milieu professionnel</i>	<i>Mode d'accès à la formation : canaux dominants</i>	<i>Mode d'accès au premier emploi : canaux dominants</i>
<b>A, B et D</b>	- forte	- relationnels	- relationnels
<b>C</b>	- moyenne (« naissante »)	- médiatisés	- relationnels
<b>E</b>	- faible	- médiatisés	- mixte : relationnels et non relationnels (médiatisés)

#### *Un point de vue sur la place du canal « formation » dans les modes d'accès au premier emploi*

Nous avons donc constaté plus haut le poids des multiples réseaux qu'il est possible de mobiliser pour accéder à un emploi. On peut prendre comme image de ces réseaux relationnels, celle d'une sorte de « capital » dont on hériterait en partie, fourni par le milieu d'origine, ou qu'on se constituerait, avec plus ou moins de bonheur, au cours des immersions successives (parfois parallèles) dans des milieux sociaux différents. La diversité des acquis relationnels de chacun (Degenne et alii, 1991, p. 89) serait ainsi le fruit à la fois :

- d'une origine sociale, qui joue autant sur le fait de disposer déjà d'un certain stock de capital relationnel, plus ou moins diversifié et de « qualité » différente du point de vue de l'accès à l'emploi, que sur la capacité à se constituer un capital relationnel conséquent et efficace ;

- ou d'un parcours antérieur, jouant plutôt comme le fait d'avoir accumulé un stock « professionnel » mobilisable en cas de besoin.

Les différences entre les acquis et les capacités des uns et des autres amènent, selon les possibilités du moment (le milieu dans lequel on évolue), à jouer des divers registres possibles en matière de pratique d'accès à l'emploi : l'absence d'un type de possibilité, par exemple un média relationnel fort, se traduit alors par la mobilisation d'autres types moins directement efficaces, par

<sup>11</sup> Dans la mesure où c'est une formation payante, chère et aux promotions de petite taille !

exemple un média comme les petites annonces ou les candidatures spontanées. Ceci met en relief l'importance du type d'implantation et d'organisation de ces formations dans des espaces sociaux et professionnels donnés. C'est en fonction de ces types d'implantation, d'organisation, que l'activité des étudiants dans le milieu de formation va jouer comme autant de mises en situation porteuses d'opportunités, offrir des occasions de contacts, des « insertions virtuelles » dans des réseaux professionnels..., qui peuvent alors compléter, compenser la diversité des acquis relationnels des individus. Pénétrer un monde (un réseau) professionnel nécessite un point de départ, un maillon d'entrée dans la chaîne des connaissances interpersonnelles à caractère professionnel, rôle que peut jouer l'appareil éducatif.

Dans le cadre de ce papier, on pourrait lire ainsi le rôle de la structure de formation et dire, en schématisant, que l'importance du canal « formation » peut s'apprécier de deux manières :

- d'une part au regard du poids des autres canaux relationnels pour les publics qui disposaient par ailleurs d'un réseau relationnel personnel mobilisable autre que celui de la formation ;

- et, d'autre part, au regard du poids des canaux non relationnels (médiatisés) lorsque le canal « formation » ne vient pas compenser la faiblesse relative du réseau relationnel personnel.

#### **4.2. Mode d'information, mode d'accès au premier emploi, mode d'organisation des formations et conditions d'accès au premier emploi**

En tenant compte des trois variables à la fois, nous avons pu finalement repérer trois types de situation distinguant les formations entre elles, selon qu'elles sont, d'un côté, plutôt fortement articulées au milieu professionnel visé, les canaux permettant d'y accéder ou d'accéder à un premier emploi étant alors majoritairement de nature relationnelle, ou, de l'autre, plutôt faiblement articulées au milieu professionnel visé, les canaux d'accès étant plutôt de nature non relationnelle (médiatisée). On ne pouvait bien sûr étudier les modes d'accès au premier emploi à la sortie de formation sans s'intéresser aux conditions de cet accès au premier emploi.

Nous avons donc mis en regard des trois éléments présentés précédemment, deux indicateurs caractérisant rapidement les conditions d'accès à l'emploi pour les étudiants sortant de chacune de ces formations (tableau 6).

Nous avons retenu comme représentatifs de ces conditions d'accès à l'emploi, deux indicateurs solides et nous permettant d'opposer simplement les formations et les conditions d'insertion de leur public. Nous avons utilisé d'une part le simple critère d'avoir pu occuper ou non un emploi pendant la période d'enquête (taux a, proportion d'étudiant ayant occupé un emploi au moins sur la période d'enquête), et d'autre part, lorsqu'un emploi a été obtenu, le critère de la rapidité d'accès au premier emploi (taux b : proportion d'étudiant accédant au premier emploi en moins de 6 mois), critère qu'on pouvait évidemment relier plus explicitement au mode d'accès à ce premier emploi. La construction de ce critère nous paraissait surtout plus sûre, dans le cadre de notre enquête, que celle du taux de chômage à une date donnée, beaucoup trop sensible, à ce niveau de finesse, aux modes de désignation de leur situation par les personnes interrogées elles-mêmes<sup>12</sup>.

Qu'avons-nous constaté ?

---

<sup>12</sup> Ce type d'indicateur (photo à un instant donné), désignant en effet la *situation principale* de l'intéressé, soulève quelques questions d'ordre méthodologique : cette façon de faire "durcit le trait" en ignorant toutes les "ruses", les doubles sens, les camouflages aussi, et réduit à un indicateur univoque les situations, en déconnectant par exemple la question de l'origine des ressources, qui induit le plus souvent le statut puisqu'étant socialement la plus codée, de celle de l'exercice de l'activité. On peut citer, à titre d'exemple, une réponse "service national", qui se révèle être un VSNE occupant un poste d'administration culturelle (adjoint du directeur d'une petite Alliance française), ou bien une situation de poursuite d'étude avec comme ressource les indemnités de chômage, ou encore une inactivité déclarée qui cache mal une recherche d'emploi...

Formation	Mode d'organisation : articulation au milieu professionnel	Mode d'« accès » à la formation : canaux dominants	Mode d'accès au premier emploi : canaux dominants	Conditions d'accès au premier emploi	
				- taux a = 100 % - taux b = 83,5 %	Presque tous ont occupé
A	- forte	- relationnels	- relationnels	- taux a = 97 % - taux b = 81 %	un emploi ; ils y ont
B	- forte	- relationnels	- relationnels	- taux a = 100 % - taux b = 88,2 %	accédé rapidement
D	- forte	- relationnels	- relationnels	- taux a = 87,5 % - taux b = 71,4 %	1/8 aucun emploi ; accès moins rapide
C	- moyenne (« naissante »)	- médiatisés	- relationnels	- taux a = 74,1 % - taux b = 60,0 %	1/4 aucun emploi ; accès lent
E	- faible	- médiatisés	- relationnels et non relationnels (médiatisés)		

Légende : Taux a : proportion d'étudiants ayant occupé un emploi au moins sur la période d'enquête  
Taux b : proportion d'étudiants accédant au premier emploi en moins de 6 mois

Tableau 6 - Conditions d'accès au premier emploi selon les modes dominants, relationnels ou non, d'accès à la formation, d'accès à l'emploi et d'organisation de la formation

- pour les formations A, B et D, les conditions d'accès au premier emploi apparaissent excellentes, tout au moins relativement aux formations C et E : pratiquement tous les étudiants ont occupé au moins un emploi sur la période d'enquête, et celui-ci a été obtenu en moins de 6 mois pour plus de 80 % d'entre eux. Ces trois formations sont aussi celles pour lesquelles les canaux d'information ayant permis d'y accéder comme les canaux d'accès au premier emploi sont les plus relationnels, et l'articulation est la plus forte avec le milieu professionnel.

- pour la formation C, les conditions d'accès au premier emploi sont un peu moins favorables que dans le cas précédent : 12,5 % des étudiants n'ont jamais occupé d'emploi sur la période, les autres n'étant que 71 % à l'avoir obtenu en moins de 6 mois. L'articulation au milieu professionnel est aussi moins assurée et, si les canaux d'accès au premier emploi restent très relationnels (essentiellement d'un seul type, ceux offerts par la formation elle-même, ce qu'on pourrait traduire par une « obligation de rendement élevé » pour celle-ci), les canaux d'accès à la formation sont par ailleurs très médiatisés.

- enfin, pour la formation E, les conditions d'accès au premier emploi sont ici relativement les plus défavorables : 74 % des étudiants ont occupé au moins un emploi sur la période d'enquête, dont seulement 60 % l'ont obtenu en moins de 6 mois. C'est ici que l'articulation au milieu professionnel est la moins forte et que les canaux dominants, que ce soit pour accéder à la formation ou au premier emploi ensuite, sont les moins relationnels, les plus médiatisés.

## Conclusion

### \* Organisation des formations et inscription dans des réseaux sociaux : que retenir de tout cela ?

Il nous semble tout d'abord pouvoir constater, pour les cinq cas qui ont été étudiés, l'existence de correspondances entre la nature des canaux d'information ayant permis d'accéder à une formation (les modes d'informations sur la formation), celle des canaux d'accès au premier emploi, et les formes d'organisation de ces formations. Ainsi, une forte articulation à un milieu professionnel donnerait semblait aller de pair avec la nature plutôt relationnelle des canaux mobilisés pour accéder à la formation elle-même ou au premier emploi ensuite. Si l'on peut percevoir le lien entre une bonne articulation à un milieu professionnel et l'importance des réseaux relationnels mobilisés pour accéder à un premier emploi, cela paraît moins évident pour les canaux d'accès à la formation elle-même. La forte nature relationnelle de ces canaux pourrait-elle alors être interprétée comme révélatrice d'un mode de fonctionnement s'appliquant indifféremment aux deux principaux milieux sociaux auxquels



sont confrontées ces formations ? Peut-être faudrait-il ici tenir compte des stratégies d'acteurs développées par les étudiants eux-mêmes, ceux-ci ne pouvant pas être considérés sur un pied d'égalité du point de vue de l'usage conscient des divers réseaux relationnels avec lesquels ils entrent en contact. Leurs stratégies trouvent cependant à se déployer dans des formations conçues ou fonctionnant différemment, ce qui n'éluide donc pas la question de l'organisation de celles-ci, de leur mode d'articulation vis-à-vis d'un milieu professionnel donné. On peut de plus, à travers l'opposition canaux relationnels/canaux médiatisés et la distinction entre les divers canaux relationnels, déceler une fonction d'intermédiation entre offre et demande d'emploi (Lesueur, Lièvre, 1994) que peut jouer la formation, celle-ci assurant alors une partie des mises en relation qui s'effectuent sur le marché de l'emploi.

Deuxième point, *la confrontation entre, d'un côté, l'organisation des formations, la nature des canaux utilisés autour de celles-ci, et, de l'autre, les conditions d'accès à l'emploi*, suggère que plus l'articulation avec le milieu professionnel est forte et les canaux mobilisés de type relationnel, meilleures sont les conditions d'accès au premier emploi à la sortie de formation. La dimension relationnelle de l'accès à l'emploi n'est pas une nouveauté (Degenne et alii, 1991), mais ce qui apparaît ici, c'est le lien avec les caractéristiques des conditions d'accès à l'emploi : à des formations fortement articulées au milieu professionnel, et aux canaux d'accès et de « sortie » fortement relationnels correspondraient un taux d'accès à l'emploi plus élevé et une durée d'accès au premier emploi plus courte, contrairement aux formations pour lesquelles les canaux relationnels sont moins souvent mobilisés au profit des canaux médiatisés, et l'articulation au milieu professionnel plus faible, plus distante.

*\* Réseaux sociaux, vecteurs de socialisation ou canaux d'accès à l'emploi ?*

Enfin, après avoir passé en revue ces résultats et tenter quelques explications du point de vue des formations, nous voudrions maintenant revenir à ce que cela signifie pour les « étudiants » passant dans ces formations. Il est parfois malaisé, tout au moins dans une enquête comme celle-ci, de démêler les fils des différentes situations possibles de chacun en cours de formations, révélatrices de projets prenant place à un moment donné de leur trajectoire. Pour la plupart d'entre elles, cette période pendant laquelle on se trouve un pied dans un monde (l'expérimentation formative), un pied dans l'autre (l'exercice professionnel) correspond à une transition forte, que ce soit de première socialisation professionnelle ou de reconversion professionnelle (donc identitaire) profonde. C'est une période privilégiée, dans laquelle prend place, entre la nouvelle et l'ancienne « peau », la possibilité d'expérimenter, de s'essayer – sans trop de risque – à de nouveaux rôles, d'endosser des identités « pour autrui » transitoires, à l'abri desquelles peut s'élaborer, se fortifier, une identité « pour soi » qu'on met en place en tâtonnant avant de l'afficher au grand jour et de la faire accepter par le nouvel environnement, mettant ainsi en phase ces deux transactions identitaires, biographique et relationnelle (Dubar, 1991). On voit donc là se dessiner le rôle de socialisation professionnelle (transmission de codes, de normes et de valeurs propres à une profession) que jouent, entre autres, ces formations à travers leur articulation à un milieu professionnel et les interactions dont les réseaux sociaux sont les supports.

Par ailleurs, nous avons constaté que se jouaient dans les réseaux qui se tissent autour de ces formations et des étudiants qui les suivaient, des questions d'information et d'accès aux emplois. C'est le point de vue que l'on rencontre dans divers travaux portant sur le rôle central des réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi depuis le travail fondateur de M. Granovetter (Degenne et alii, 1991), et la nature de l'information qui y circule (Lièvre, 1994).

En s'appuyant sur les exemples observés ici, on peut imaginer de relier ces deux grandes approches, celle de la socialisation professionnelle et celle du processus de rencontre entre offre et demande d'emploi, à partir des travaux de Dubar, Degenne et Forsé, et Lièvre. Le rôle de ces réseaux sociaux dans le fonctionnement du marché de l'emploi, l'accès à une sphère professionnelle donnée peut être interprété de deux manières :

- canaux relationnels plus ou moins efficaces de transmission d'information plus ou moins pertinente dans le processus de rencontre entre offre et demande d'emploi ;

- ou canaux relationnels véhiculant des normes, des comportements, des valeurs, et à travers lesquels se joue le versant relationnel du processus de socialisation professionnelle tel que décrit par Dubar, la construction de l'identité professionnelle pour autrui.

Ces deux rôles seraient joués en même temps : un rôle de vecteur de socialisation, l'identité professionnelle se construisant en partie à travers la transaction relationnelle qui s'opère lors du passage dans un milieu donné, à travers les interactions se produisant dans les réseaux sociaux de ce milieu ; et un rôle de transmission, de circulation d'informations permettant d'accéder à un emploi, la forme des interactions qui se produisent à cette occasion étant déterminante pour le succès de la mise en relation vis-à-vis de l'obtention d'un emploi (information relationnelle signifiante ou non signifiante). « *C'est en organisant avec beaucoup de soin et d'attention les interactions entre les agents, la communication interne et externe, en maximisant la circulation d'information relationnelle entre demandeur, agent, offreur qu'il est possible d'améliorer les performances de l'ANPE* » (Lièvre, 1994) : propos que l'on peut étendre aux institutions qui jouent ainsi le même rôle de mise en relation sur le marché de l'emploi, cas des formations que nous avons observées ici.

Marc Lecoutre

CER-ESC/CRA-Céreq

Centre d'Études et de Recherches du Groupe ESC-Clermont

Centre Régional Associé au Céreq

4, bd Trudaine - 63037 Clermont-Ferrand cedex 1

Tél. 73 98 24 22

Fax 73 98 24 49

## Bibliographie

Degenne A., Forsé M., *Les réseaux sociaux*, A. Colin, 1994.

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

Dubar C., 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, A. Colin.

Lamanthe A., Lecoutre M., 1994, « Éléments pour une approche mesurée de l'insertion. L'interprétation de l'enquête IVA », in *Insertion des jeunes : instruments d'analyse et enjeux*, Céreq, Document n°101, Série Séminaire.

Lecoutre M., Lièvre P., 1994, « Technique d'identification des activités enchevêtrées dans les parcours socioprofessionnels d'entrepreneurs culturels », in *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, Documents Séminaire, n°99, septembre.

Lesueur J.-Y., Lièvre P., 1994, « L'intermédiation de l'ANPE dans les modes organisationnels de coordination des offres et des demandes d'emploi », communication aux 4<sup>èmes</sup> journées du S.E.S.A.M.E., Université Lyon II, 8-9 septembre.

Lièvre P., 1994, *Le recrutement entre information relationnelle et information rationnelle ? Vers une intelligibilité des processus d'ajustement entre offre et demande d'emploi sur un marché local du travail à partir d'une Agence Locale pour l'Emploi*, Actes de la journée d'étude du Céreq sur le recrutement du 6 avril 1994, Céreq-CERETIM/Université de Rennes I.

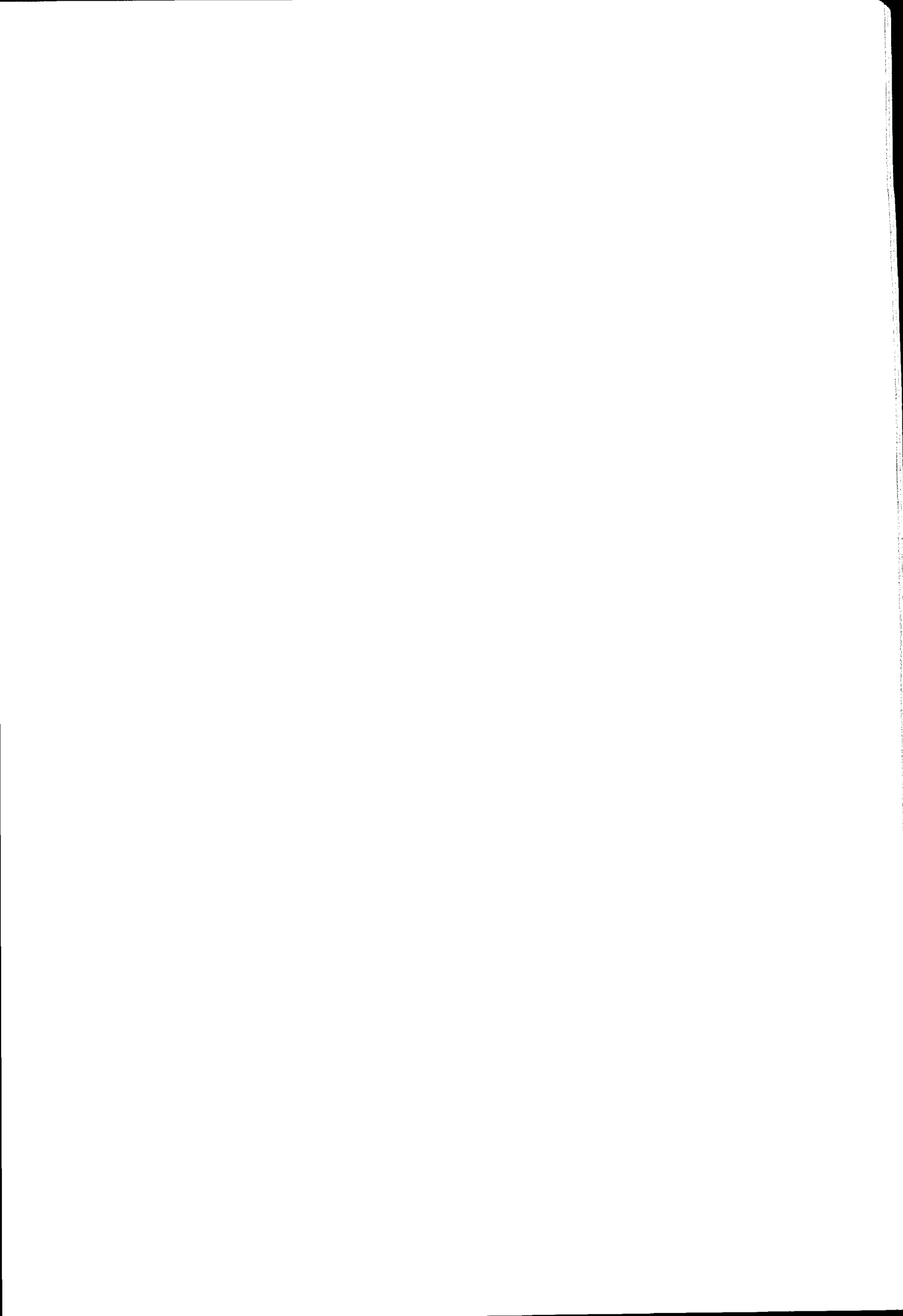
Maruani M., Reynaud E., 1993, *Sociologie de l'emploi*, La Découverte, Coll. Repères.

Michon François (dir.), Segrestin Denis (dir.), 1990, *L'emploi, l'entreprise et la société. Débats Économie Sociologie*, Economica

Rannou J., Bourreau M.-F. (coll.), 1988, *Les métiers de l'image et du son. Tome 1 : activités, emplois, métiers*. Paris, Ministère de la Culture.

Rannou J., 1989, « L'audiovisuel, une profession en restructuration », *BREF Céreq*, n°44, juin.

Rannou J., Bourreau M.-F. (coll.), 1992, *Les métiers de l'image et du son. Tome 2 : relations professionnelles, formations*. Paris, Ministère de la Culture.



# Processus d'appariement sur le marché du travail : une analyse économétrique des disparités régionales sur données de panel

Marie-Hélène Agullo  
Nicolas Skourias

## 1. Introduction

La théorie de l'appariement s'inscrit essentiellement dans l'approfondissement des modèles de recherche d'emploi (Holt, 1970). Le flux de nouvelles embauches résulte alors de la confrontation entre la recherche d'emploi des travailleurs qui ont une connaissance imparfaite des postes vacants et le recrutement des entreprises qui ont une idée imprécise sur les caractéristiques des agents (Pissarides, 1990).

Ses fondements théoriques reposent sur les travaux de Holt et David (1966), Diamond et Maskin (1979), Hall (1979), Mortensen (1982), Diamond (1982) et Pissarides (1985, 1990). La littérature empirique appliquant ces modèles porte essentiellement sur des données nationales (Blanchard et Diamond (1989,1990), Pissarides (1986) et Layard, Nickell et Jackman (1991)). Ce type d'analyse n'a été que rarement envisagé dans le cas des marchés régionaux du travail à l'exception de l'article de Jones et Manning (1992) et Börsch-Supan (1991) qui ont estimé des courbes de Beveridge (courbes U-V)<sup>1</sup> pour les régions anglaises et allemandes. Les travaux empiriques portant sur l'estimation des fonctions d'appariement au niveau régional par Burda (1993 a,b) dans le cadre de l'Allemagne et des républiques Tchèque et Slovaque, par Maillard (1993) pour les bassins d'emploi de la Picardie et par Belderos et Teulings (1989) pour les Pays-Bas font donc figurer d'exceptions. Leurs résultats, dans leur ensemble, suggèrent une hétérogénéité dans le rapport chômage-offres d'emploi et confirment l'intérêt de la prise en compte du niveau local dans l'analyse du fonctionnement du marché du travail.

L'objet de cet article est d'étudier les marchés régionaux du travail à partir de l'approche en termes d'appariement afin d'observer, d'une part, si cette dernière permet une modélisation satisfaisante du fonctionnement de ces marchés et, d'autre part, d'identifier d'éventuelles spécificités régionales du processus d'appariement de la main-d'œuvre et des emplois. On se propose donc d'estimer à partir de données de panel de régions des fonctions d'appariement sur la période mars 1990-juin 1994. L'avantage d'une telle méthode est d'avoir un plus grand nombre d'observations et en même temps d'éviter les problèmes d'agrégation (Dormont, 1989). Dans le cadre de ce travail, l'intérêt majeur du modèle avec données de panel est de saisir l'existence d'effets spatiaux associés aux régions à partir de l'effet individuel.

L'approche en termes de données de panel adoptée se rapproche de celle employée par des auteurs tels Bouhmedi, Diederichs et Plassard (1994) qui ont cherché à étudier les disparités géographiques des densités de bacheliers en France. Cette dernière est de plus en plus utilisée pour l'analyse des disparités régionales et pour vérifier si la composante territoriale constitue un facteur majeur de différenciation dans l'explication des phénomènes économiques. Elle se distingue de l'approche couramment utilisée basée sur l'autocorrélation spatiale. Cette dernière a pour principal

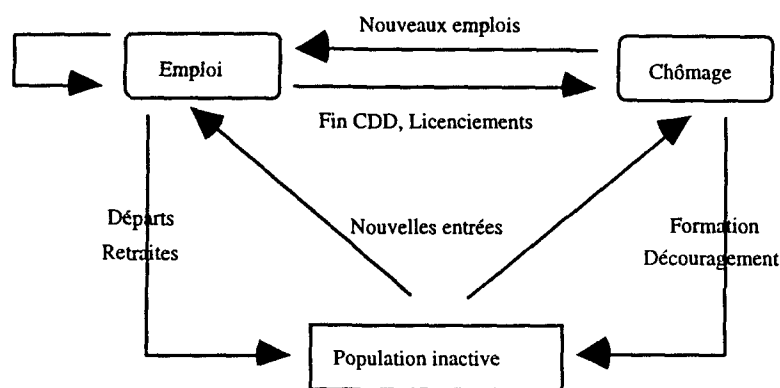
---

<sup>1</sup> Pour décrire une relation stable entre les stocks de chômage et de vacances, la courbe U-V suppose la constance du flux de vacances pourvues. Pour un flux donné de postes vacants pourvus, la fonction d'appariement (« *match production function* ») est donc équivalente à la courbe U-V (« *iso-vacancy flow matching function* ») (Belderos et Teulings, 1989), Van Ours (1991).

objet de déterminer si les valeurs prises par une variable pour une région donnée sont proches de celles observées pour des régions voisines (Charre, 1995).

## 2. Sorties du chômage et fonction d'appariement

Les théoriciens comme les statisticiens admettent progressivement le schéma d'un marché du travail à trois stocks ou états : emploi<sup>2</sup>, chômage et non participation à la population active, reliés par de nombreux flux de passage de l'un à l'autre (Ballot et Zenou, 1990).



Source : Burda et Wyplosz, 1993b.

Graphique 1  
Dynamique des marchés du travail

Pour comprendre le chômage, « on ne peut se contenter d'observer le nombre de demandes d'emplois », et l'approche méthodologique « doit permettre de prendre en compte la mobilité dans l'analyse des marchés du travail [...] Le chômage est loin d'être un phénomène statique, et un même niveau des demandes d'emploi peut correspondre à des arrivées et des départs très nombreux, ou très peu nombreux, à des périodes de chômage nombreuses et de courte durée, ou peu nombreuses et de longue durée » (p. 41)<sup>3</sup>. Notre démarche s'inscrit dans cette perspective et dans le prolongement direct des travaux de Pissarides (1986). Ce dernier considère que l'essentiel du débat sur le chômage ayant été mené en termes de stock, certains faits ont pu être négligés. En effet, la variation du stock de chômage est par définition égale à la différence entre le flux d'entrée au chômage et le flux de sortie du chômage. Par conséquent, une analyse en termes de stock intègre uniquement la différence entre les deux flux et ignore l'information comprise dans leurs niveaux respectifs. Par contre, une approche en termes de flux prend en compte les deux sources d'information : différence entre les flux et niveau de ces flux.

L'intérêt de la fonction d'appariement est donc de saisir la nature dynamique du marché du travail en analysant, au-delà du nombre de demandes d'emploi, les flux qui les font et les défont.

On centrera principalement notre analyse sur les flux de sortie du chômage. Une telle restriction nous conduit à faire l'hypothèse que le chômage est un passage obligé vers l'emploi.

<sup>2</sup> Il est généralement utile de distinguer les emplois stables des emplois précaires (emplois intérimaires, apprentis, stagiaires et contrats à durée déterminée) afin de prendre en compte la possibilité d'un fonctionnement « dual » du marché du travail avec un marché primaire où les risques de chômage sont relativement faibles, à l'inverse du marché secondaire (INSEE, 1994). Ces emplois précaires peuvent jouer un double rôle dans les flux caractérisant les marchés du travail : faciliter les transitions entre inactivité ou chômage et emplois stables et contribuer à la création d'une population dont la situation peut rester longtemps précaire (alternance chômage et petits boulots).

<sup>3</sup> Jayet, 1985.

## 2.1. Processus de recherche d'emploi et transactions sur le marché du travail

L'idée centrale des modèles d'appariement est de concevoir l'échange sur le marché du travail comme une activité économique (Pissarides, 1990). Cette hypothèse a déjà été explorée par les théoriciens de la recherche d'emploi (Phelps et alii, 1970) qui mettent en avant l'importance des hétérogénéités et de l'imperfection de l'information sur le marché du travail. En effet, les emplois comme les travailleurs diffèrent par leurs compétences, leur localisation, leurs caractéristiques non pécuniaires, observables ou non (Pissarides, 1992). Le processus d'appariement suppose donc des dépenses en temps et en ressources matérielles pour localiser les opportunités, générer des contacts et traiter les informations sur les employeurs et employés potentiels. Son efficacité quantitative peut être affectée par les préférences des agents, les politiques et les institutions du marché du travail (Burda, 1990).

L'existence d'une telle diversité réduit l'attrait d'un échange sur le marché du travail sur la base du principe « premiers venus, premiers servis ». Les agents sont donc prêts à payer un coût de transaction pour réaliser un meilleur échange que celui qui est immédiatement disponible. Les théoriciens du « *matching* » vont, à la différence des théoriciens du « *Job Search* », souligner l'importance de cette activité de transaction à partir de la fonction d'appariement (Burda, 1993a ; Pissarides, 1990). En effet, le modèle de Lucas et Prescott (1974), représentatif des modèles de « *Job Search* », décrit le comportement optimal de prospection d'emploi d'un chômeur lorsqu'il existe un différentiel de salaire entre les secteurs d'activité de l'économie. Dans ces modèles de recherche, le chômage est volontaire puisque le travailleur souhaite rester sur le marché du travail pour poursuivre son processus de recherche (Langot et Lebon, 1994). Or cette approche semble trop réductrice, et insuffisante pour expliquer la montée du chômage comme le relèvent Blanchard et Diamond (1992) : « *De notre point de vue, les comportements de recherche d'emploi, qui sont certes bien présents, ne sont pas essentiels. Ce qui l'est, c'est le délai endogène nécessaire pour trouver un autre emploi. C'est ce qui compte pour la détermination du chômage et des salaires* » (p. 355). Les premières applications du concept de fonction d'appariement qui minimisent le rôle du salaire de réservation sont celles de Hall (1979), Pissarides (1979), Bowden (1980) et Diamond et Maskin (1979). Le trait commun des modèles d'appariement est que l'opacité du marché du travail vient moins d'un voile sur les salaires nominaux et les prix que de l'imparfaite disponibilité de l'information sur les opportunités économiques ou de l'absence d'un commissaire walrasien (Burda, 1993a). En effet, dans cette approche, on lève les hypothèses d'existence d'un commissaire priseur et d'une chambre de compensation ; l'information en termes de prix ne suffit donc pas à équilibrer le marché du travail à tout instant. Ainsi, sous l'hypothèse d'un taux de sortie de l'emploi non nul (taux de remplacement et de destruction des postes), il coexiste dans l'économie des entreprises cherchant des employés afin de pourvoir leurs postes vacants et des chômeurs cherchant un emploi. Leurs rencontres sont formalisées par une fonction d'appariement dont les deux facteurs sont les nombres de chômeurs et d'emplois vacants. La fonction d'appariement intègre le niveau des grandeurs macro-économiques constituant l'information prise en considération par chaque agent, en termes de quantité, sur les possibilités d'échanges du marché (Langot et Lebon, 1994).

Son utilité a été prouvée à deux niveaux (Pissarides, 1992). D'une part, dans la modélisation théorique, elle apporte de nouveaux éclairages sur le fonctionnement de l'économie (condition d'équilibre du chômage, détermination de la demande de travail et des salaires prenant en compte les coûts de transaction, etc.). D'autre part, elle est empiriquement fiable.

## 2.2. Les caractéristiques de la fonction d'appariement

Cette fonction, analogue à une fonction de production, décrit donc une situation d'échange entre deux groupes d'agents : entreprises et chômeurs. Elle rend compte du processus à travers lequel le stock de travailleurs à la recherche d'un emploi et le stock d'entreprises à la recherche de travailleurs se rencontrent pour donner lieu à un flux de nouveaux couples employeur-salarié à chaque période ou plus généralement à des sorties du chômage<sup>4</sup>. Dans cette perspective, les causes

---

<sup>4</sup> Si l'on tient compte de l'ensemble des sorties du chômage, cela limite la portée explicative des fonctions estimées sur les flux d'entrée dans l'emploi.

du changement du flux de sortie du chômage peuvent être induits par des changements dans le comportement des chômeurs et/ou par des modifications dans la volonté des firmes d'embaucher de nouveaux travailleurs (traduite par l'offre de vacances). Les nouvelles embauches résultent dans cette approche « *des deux faces du marché du travail et non pas seulement de la demande, comme cela est souvent supposé dans les modèles macro-économiques* » (p. 29)<sup>5</sup>. On suppose que le nombre d'appariements est une fonction croissante du nombre de chômeurs et de postes vacants mais à taux décroissant de façon à tenir compte des externalités d'échange négatives. En effet, les opportunités d'échange au cours d'une période de temps donné dépendent du nombre d'agents sur le marché et de ce qu'ils font. Ainsi, si le nombre de firmes à la recherche de travailleurs augmente, cela améliore les perspectives d'embauche de chacun des chômeurs, ce qui se définit comme une externalité positive inter-groupe. Par contre, cela entraîne une probabilité de rationnement supérieure pour chacune des entreprises cherchant à pourvoir ses emplois vacants, il s'agit alors d'une externalité négative intra-groupe qui s'interprète comme un effet de congestion. On parle d'externalités, car les décisions d'ouverture d'emplois vacants d'une entreprise ne sont contrôlées ni par les chômeurs, ni par les autres firmes. De façon symétrique, l'accroissement du nombre de personnes à la recherche d'un emploi améliore les perspectives des firmes (temps de recherche et donc coût de détention d'un emploi vacant diminués) mais augmente la concurrence entre les offreurs de travail rendant ainsi le recrutement plus difficile (Jacques et Langot, 1993).

Si l'on suppose que tous les chômeurs recherchent un emploi et que tous les détenteurs de postes vacants s'efforcent effectivement de trouver les travailleurs adéquats<sup>6</sup>, le processus de recherche conduit à un nombre de contacts  $C$  entre demandeurs d'emploi et employeurs (Van Ours, 1991)<sup>7</sup>.

$$(1) \quad C = U^a V^b / T_m$$

$T_m$  représente le temps moyen entre les contacts et son inverse la probabilité de rencontre employeur-travailleur.  $C$ 'est un indicateur du rythme avec lequel les rencontres employeurs-salariés ont lieu sur le marché du travail,  $a$  et  $b$  étant des paramètres d'échelle.

Le flux d'appariements est donc égal à :

$$(2) \quad X = [U^a V^b / T_m] P_c$$

avec  $P_c$  = probabilité que le contact résulte en un emploi.

On peut alors définir un indicateur de l'efficacité du marché du travail  $k$  égal à  $P_c / T_m$  (Van Ours, 1991). Celui-ci indique la vitesse à laquelle les contacts potentiels, compte tenu du nombre de chômeurs et d'emplois vacants, vont effectivement donner lieu à des appariements. Toutes choses égales par ailleurs, le marché du travail sera d'autant plus efficace dans l'allocation de la main-d'œuvre aux firmes que  $k$  est élevé.

D'où :

$$(3) \quad X = k U^a V^b$$

L'équation (3) détermine la fonction d'appariement qui exprime au niveau agrégé le résultat des comportements individuels. Une propriété importante de cette fonction consiste en la nature de ses rendements d'échelle. Si  $a + b < 1$ , les rendements d'échelle sont décroissants : une augmentation de la taille des stocks du marché du travail conduit à une hausse moins que proportionnelle du flux des

<sup>5</sup> Blanchard et Diamond, 1989.

<sup>6</sup> On suppose de plus que seuls les chômeurs sont susceptibles de chercher un emploi, et que seuls les emplois non pourvus des firmes peuvent faire l'objet d'un effort d'embauche de la part de ces dernières.

<sup>7</sup> La formulation retenue ici constitue une simplification par rapport à celle de Van Ours (1991) dans la mesure où nous ignorons le stock de personnes employées, à la recherche d'un autre emploi.

appariements. Si par contre  $a + b \geq 1$ , les rendements d'échelle sont soit constants, soit croissants : le flux d'appariement est proportionnel à la taille des stocks du marché du travail dans le premier cas ; il évolue de façon plus que proportionnelle par rapport à la taille des stocks du marché du travail dans le second cas.

On notera que, sous l'hypothèse de rendements d'échelle constants, le ratio  $V/U$  donne le degré de tension du marché du travail qui détermine la proportion d'emplois vacants pourvus en moyenne, i.e.  $H = X/V$ , et le taux d'acquisition d'un emploi des chômeurs, i.e.  $F = X/U$ . La fonction d'appariement, en modélisant le flux de sortie du chômage, permet donc de lier le taux d'acquisition d'emploi aux conditions du marché du travail. Cette relation permet également d'étudier l'efficacité du marché du travail à travers la valeur prise par le paramètre  $k$ , i.e. le produit de la probabilité de rencontre employeur-travailleur et de la probabilité de réussite (embauche) de ce contact.

### 3. L'analyse empirique

#### 3.1. Définition et caractéristiques statistiques des variables

Les données utilisées sont issues des bulletins des statistiques du travail publiés régulièrement par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il s'agit de données régionales-mensuelles hors Corse couvrant la période allant de mars 1990 à juin 1994. Aussi le travail économétrique sur données de panel régional que l'on se propose d'effectuer se situe donc dans la lignée de ceux de Burda (1993b) et de Maillard (1993a) qui ont respectivement estimé une fonction d'appariement sur des données relatives à des districts allemands et des zones d'emploi de la région de Picardie.

Ce type de données présentent un grand nombre d'avantages (Hsiao, 1985). Tout d'abord, elles offrent une information considérable tant en quantité qu'en variabilité. D'un point de vue économétrique, cette richesse conduit à une grande précision des estimations car elle permet de considérer les résultats obtenus comme « asymptotiques », les observations étant suffisamment nombreuses pour correspondre au cas où leur nombre tend vers l'infini. L'autre atout des données de panel réside dans la prédominance des disparités inter-individuelles dans la variance des observations. Cette dimension-coupe assure une grande robustesse des estimations totales et inter-individuelles vis-à-vis d'erreurs de spécification. Par ailleurs, elles permettent d'éviter d'éventuels problèmes de multicollinéarité. En effet, lorsque les variables explicatives comportent deux dimensions, elles ont beaucoup moins de chances d'être corrélées entre elles. Enfin, elles permettent aussi d'identifier et de mesurer des effets qui n'auraient pas pu l'être avec des données longitudinales ou transversales. Pour ce qui nous concerne, leur intérêt est double. Il réside dans le fait que les données de panel permettent d'évaluer l'influence des facteurs affectant les appariements en éliminant l'hétérogénéité des individus, mais aussi dans ce qu'elles sont plus adéquates pour l'étude des comportements que les séries macroéconomiques dont les évolutions, certes régies par les comportements individuels, dépendent aussi étroitement des phénomènes d'agrégation.

Les séries statistiques disponibles permettent de définir les variables explicatives et expliquées comme suit. La variable d'appariement ( $X$ ) peut être appréhendée de trois façons différentes :

- *Les demandes d'emploi sorties (DES)*. On estime alors une « *pseudo matching function* » dans la mesure où le motif de sortie du chômage regroupe la reprise d'emploi mais aussi l'entrée en stage, l'arrêt de recherche et autres motifs (absence au contrôle, changement d'agence locale pour l'emploi, etc.)<sup>8</sup>.

- *Les reprises d'emploi (RE)*. Cette variable proxy peut toutefois sous-estimer les appariements dans la mesure où elle exclut les absences aux contrôles qui correspondent soit à un flux de sortie du chômage vers l'emploi, soit à un flux de sortie du chômage vers la population inactive.

---

<sup>8</sup> En effet, les sorties du chômage peuvent correspondre à l'acquisition d'un emploi ou à des sorties de la population active : retraite, formation, décès et « *travailleur découragé* » (Perry, 1977 ; Clark et Summers, 1979). La distinction entre ces deux interprétations est importante car le marché du travail est considéré comme efficace dans le premier cas et inefficace dans le second (Burda et Wyplosz, 1993a et 1994).



- *Les sorties de vacances (OV)*. Comme le notent Edin et Holmund (1991), « *la plupart des vacances enregistrées expirent au travers d'un appariement emploi-travailleur et cela signifie qu'il y a relativement peu de vacances découragées* » (p. 413). On a donc calculé le flux de sortie de vacances ( $OV_t$ ) à partir de la variation du stock des vacances ( $V_t - V_{t-1}$ ) et du flux d'entrées de vacances ( $IV_t$ ) estimé par les offres d'emploi enregistrées :

$$V_t - V_{t-1} \equiv IV_t - OV_t \text{ d'où } OV_t \equiv IV_t - V_t + V_{t-1}.$$

Les variables explicatives sont au nombre de deux. Le stock de vacances d'emploi ( $V_t$ ) est approximé par les offres d'emplois en fin de mois de première catégorie. Dans la mesure où toutes les offres d'emploi ne transitent pas par l'ANPE, le poids de cette variable est sous-estimé. Il faudrait tenir compte de la part de marché de l'ANPE mais cette dernière est difficile à évaluer en l'absence de séries sur les vacances réelles en France. La variable chômage ( $U_t$ ) est associée aux demandes d'emplois en fin de mois de première catégorie. Compte tenu de leur définition respective, ces deux variables seront introduites dans le modèle sous une forme retardée d'une période, à savoir  $V_{t-1}$  et  $U_{t-1}$ .

	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
$DES_t$	15643,16	13112,17	2139	82793
$RE_t$	6656,09	4842,28	778	29179
$OV_t$	1942,33	2623,87	203	31940
$V_{t-1}$	2741,56	3555,39	413	28538
$U_{t-1}$	130962,89	105161,58	25461	636538

Nombre d'observations = 1092

Tableau 1 - Statistiques descriptives des variables

Il convient alors de se demander quelle unité de mesure des variables faut-il privilégier : valeur absolue (nombre total) ou relative (par rapport à la taille de la population active). On a retenu la première en suivant ainsi l'analyse de Pissarides (1992) : « (...) dans la mesure où la fonction d'appariement représente un processus d'échange entre agents économiques, ses arguments devraient être exprimés en niveau. Cette fonction peut être exprimée en taux uniquement si ses rendements d'échelle par rapport aux postes vacants ( $v$ ) et au nombre de chômeurs ( $u$ ) sont constants » (p. 5). Mais ce choix présente l'inconvénient de ne pas "neutraliser" l'importance de la taille des différents marchés dans l'évaluation des effets régionaux.

### 3.2. Spécification économétrique du modèle

#### 3.2.1. Traitement de l'effet spécifique régional

Eu égard à la structure de notre échantillon, on dispose d'informations non seulement dans la dimension temporelle, mais aussi dans la dimension individuelle-régionale. Les données sont alors doublement indicées : un premier indice,  $i$ , caractérise la région considérée (avec  $i = 1, 2, \dots, N=21$ ), un second indice,  $t$ , le moment dans le temps où l'observation a été réalisée (avec  $t = 1, 2, \dots, T=52$ ).  $T$  observations sont donc disponibles pour chacune des  $i$  régions, et  $NT=1092$  pour l'ensemble.

La question qui doit se poser alors est de savoir comment tirer parti de la double dimension régionale (dimension transversale) et temporelle (dimension longitudinale) de l'information disponible, et comment tenir compte de l'hétérogénéité des comportements régionaux afin de ne pas s'exposer à des biais d'estimation (Hsiao, 1986). Il existe deux alternatives : soit on suppose

l'existence d'un effet régional fixe, on retient alors un modèle à effets fixes (M.E.F.) ; soit on suppose qu'ils sont aléatoires et on retient alors un modèle à erreurs composées (M.E.C.). Le choix le plus fréquemment effectué en économétrie des données de panel consiste à adopter une spécification en termes de modèle à erreurs composées. Il n'en demeure pas moins qu'une spécification à effets fixes semble plus adéquate au problème qu'on entend traiter et aux caractéristiques des données utilisées. En effet, dans le cas de données spatio-temporelles, le M.E.F. paraît plus adéquat, d'une part, car les

### Encadré 1

#### Caractéristiques et méthodes d'estimation des modèles à effet fixe et aléatoire

- Le modèle à effet fixe s'écrit comme suit :

$$\text{Ln}X_{i,t} = \alpha_i + \beta \text{Ln}U_{i,t-1} + \gamma \text{Ln}V_{i,t-1} + u_{i,t}$$

$\alpha_i$  est une constante fixe différant selon les régions. Elle est censée garantir une correction des effets individuels relevant de caractéristiques propres à chacune des régions que le modèle ne peut capter compte tenu de l'information statistique. On peut imaginer qu'il s'agit là d'une variable « *efficacité des échanges sur le marché du travail* » (« *total factor productivity in matching* » selon Burda [1993a]). Deux méthodes d'estimation aux résultats équivalents sont disponibles : les « *Least Square Dummies Variables* » (L.S.D.V.) et l'estimation « *within* ». La première consiste à estimer par les M.C.O. le modèle après introduction de N variables muettes (modèle de covariance). A chaque région est associée une variable dummy qui vaut 1 pour cette région et 0 pour les autres<sup>9</sup>. La seconde méthode d'estimation s'assimile à un test sur la dimension intra-régionale de l'échantillon. Elle consiste à appliquer les M.C.O. aux données sous forme d'écart à leur moyenne de région :

$$\begin{aligned} (\text{Ln}X_{i,t} - \overline{\text{Ln}X_i}) &= \beta (\text{Ln}V_{i,t-1} - \overline{\text{Ln}V_i}) + \gamma (\text{Ln}U_{i,t-1} - \overline{\text{Ln}U_i}) + u_{i,t} \\ \text{avec } \hat{\alpha}_i &= \overline{\text{Ln}X_i} - (\beta \overline{\text{Ln}V_i} + \gamma \overline{\text{Ln}U_i}) \end{aligned}$$

- Le modèle à erreurs composées s'écrit :

$$\text{Ln}X_{i,t} = \beta \text{Ln}U_{i,t-1} + \gamma \text{Ln}V_{i,t-1} + \mu_i + \varepsilon_{i,t}$$

Par opposition au modèle à effet fixe, celui-ci suppose que la prise en compte des spécificités régionales est effectuée au niveau du résidu. L'erreur globale est donc composée d'une erreur aléatoire non constante spécifique à la région-individu ( $\mu_i$ ) et d'une erreur aléatoire propre à l'observation ( $\varepsilon_{i,t}$ ). Ces termes sont non corrélés entre eux, indépendants des variables explicatives et d'espérances nulles :  $\mu_i \sim \text{iid}(0, \sigma_\mu^2)$  et  $\varepsilon_{i,t} \sim \text{iid}(0, \sigma_\varepsilon^2)$ . Etant donné alors que la matrice de variance-covariance de la perturbation est non scalaire, l'estimateur des M.C.G. constitue l'estimateur linéaire sans biais le plus efficace. Celui-ci est équivalent aux M.C.O. appliqués aux quasi-écarts  $(\text{Ln}X_{i,t} - (1 - \sqrt{\theta^2}) \overline{\text{Ln}X_i})$  avec  $\theta^2 = \sigma_\varepsilon^2 / (\sigma_\varepsilon^2 + \tau \sigma_\mu^2)$ . Comme  $\theta$  est inconnu, les M.C.G. ne peuvent être mis en œuvre. Il convient alors d'estimer  $\theta$  à partir des résidus des estimations between (M.C.O. sur  $\overline{\text{Ln}X_i}$ ) et within (M.C.O. sur  $\text{Ln}X_{i,t} - \overline{\text{Ln}X_i}$ ) et d'utiliser l'estimateur des M.C.Q.G.. Ces derniers sont définis comme les M.C.O. appliqués au modèle :

$$\begin{aligned} (\text{Ln}X_{i,t} - \hat{\lambda} \overline{\text{Ln}X_i}) &= \beta (\text{Ln}V_{i,t-1} - \hat{\lambda} \overline{\text{Ln}V_i}) + \gamma (\text{Ln}U_{i,t-1} - \hat{\lambda} \overline{\text{Ln}U_i}) + \phi_{i,t} \\ \text{avec } \hat{\lambda} &= 1 - \sqrt{\hat{\theta}^2} \quad \text{et } \hat{\theta}^2 = \hat{\sigma}_{u_w}^2 / \hat{\sigma}_{u_B}^2 \end{aligned}$$

<sup>9</sup> Lorsque une constante est incorporée dans le modèle, seules N-1 dummies sont nécessaires. Dans ce cas de figure, la signification de ces variables change : elles ne doivent plus s'interpréter comme une mesure d'un effet régional fixe mais plutôt comme un écart de l'effet individuel des N-1 régions par rapport à la constante ( $\alpha_i - \text{const.}$ , avec  $i = 2, \dots, N$ ), cette dernière s'assimilant à l'effet individuel de la 1<sup>ère</sup> région ( $\alpha_1$ ).

effets spécifiques régionaux ont peu de chances d'être liés à des causes non observables et aléatoires et, d'autre part, car l'échantillon est fermé et exhaustif puisqu'il est composé de l'ensemble des régions géographiques (Balestra, 1992).

Pour savoir si l'effet individuel-régional peut être traité comme un effet fixe ou aléatoire, et départager les deux spécifications correspondantes, nous avons utilisé un test de Hausman. Celui-ci permet de savoir si l'estimateur des M.C.G. correspondant à l'effet aléatoire constitue une alternative appropriée à l'estimateur des M.C.O. appliqués au modèle de covariance et correspondant à l'effet fixe (introduits par des variables muettes). La statistique ainsi calculée est comparée à un Chi-deux dont le degré de liberté ( $p$ ) est égale à  $(dl_{M.C.G.} - dl_{C.O.V.})$ . Si  $H > X^2(p)$ , on rejette l'hypothèse d'un effet aléatoire ; dans le cas contraire, on l'accepte. Une valeur élevée de  $H$  favorisera donc le modèle à effet fixe<sup>10</sup>.

Les valeurs de ce test sont reprises dans le tableau 2. Quels que soient le modèle et la variable d'appariement considérés, elles suggèrent à une exception près, à savoir le modèle explicatif des reprises d'emploi avec tendance temporelle, d'accepter l'hypothèse d'un effet fixe régional au seuil de 5 %. C'est donc ce type de spécification qui sera par la suite privilégié<sup>11</sup>.

		DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>
sans temps	variable	44,99 [0]	14,82 [0]	12,94 [0]
avec temps	variable	19,06 [0]	0,72 [0,867]	8,69 [0,037]

[ ] Probabilité que  $H < X^2(p)$

Tableau 2 - Test de Hausman de choix du caractère fixe ou aléatoire de l'effet régional

### 3.2.2. Les tests d'hétérogénéité des comportements régionaux

La question que l'on peut se poser dans un second temps est de savoir, d'une part, comment les disparités inter-régionales de comportement se manifestent (influence différenciée des variables explicatives et/ou constantes propres à chacune des régions), et d'autre part, si l'hypothèse de comportements distincts (pentes différentes et/ou existence d'effets régionaux spécifiques), donc de fonctionnement différenciés des marchés du travail, est pertinente.

Les tests effectués à cet égard aboutissent habituellement au fait que les modèles avec une constante individuelle spécifique, les autres coefficients étant indépendants des dimensions  $i$  et  $t$ , suffisent à rendre compte de l'information disponible.

Nos tests ne dérogent pas à ce constat. Aussi, les valeurs des  $F$  de Fisher calculés, et présentés dans le tableau 3, nous conduisent à rejeter l'hypothèse d'homogénéité des comportements, i.e. du fonctionnement des marchés régionaux du travail ( $H3$  vs  $H1$ ). Ils nous permettent également d'accepter l'hypothèse de l'existence d'un effet fixe régional ( $H2$  vs  $H1$ ) tout en conservant celle d'élasticités communes à toutes les régions ( $H3$  vs  $H2$ ).

<sup>10</sup> En fait, ce test cherche à déterminer si l'effet aléatoire régional est corrélé avec les régresseurs, sachant que si tel est le cas l'estimateur le plus efficace est l'estimateur within ou LSDV.

<sup>11</sup> Les estimations du modèle à erreurs composées sont présentées en annexe (tableau 1).

			DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>
sans variable temps	H 2 vs H 1	F(20,1069)	10,3 [0]	30,86 [0]	10,02 [0]
	H 3 vs H 1	F(60,1029)	4,3 [0]	11,69 [0]	3,93 [0]
	H 3 vs H 2	F(40,1069)	1,25 [0,14]	1,7 [0,06]	0,9 [0,65]
avec variable temps	H 2 vs H 1	F(20,1068)	10,32 [0]	29,79 [0]	10,09 [0]
	H 3 vs H 1	F(80,1008)	3,49 [0]	8,57 [0]	3,29 [0]
	H 3 vs H. 2	F(60,1068)	1,18 [0,17]	1,32 [0,06]	1,02 [0,44]

[ ] Probabilité que  $F_{cal} < F_{tab}$

Tableau 3 - Les tests d'hypothèses relatifs à l'hétérogénéité des comportements régionaux

### 3.2.3. Les estimations « intra »

Les principaux résultats des estimations within sont rapportés dans le tableau 4. À titre de comparaison, les résultats des estimations sur données régionales-temporelles non transformées (M.C.O.) et des estimations between ont été présentés.

On remarque que les résultats correspondants aux M.C.O. et aux estimateurs between sont très proches du fait de la prédominance dans la variance totale des observations de la dimension inter-régionale. En effet, au regard de la décomposition de la variance totale du logarithme des différentes mesures de l'appariement retenues, la variance intra-régionale représente une faible part de la variabilité des observations : 6 % et 10 % respectivement pour les demandes d'emploi sorties et les reprises d'emploi contre 18% pour les sorties de vacances (tableau 5). Aussi, 80 % à 90 % de la variance de l'appariement est attribuable aux différences inter-régionales. Ce résultat est conforme à ce qui est généralement constaté lorsque les variables sont exprimées en niveau (Dormont, 1989). Il n'en demeure pas moins surprenant, compte tenu du fait que la dimension individuelle de notre panel possède un nombre relativement faible de données comparativement à sa dimension temporelle, donc a priori une moindre quantité d'information.

La moindre richesse de l'information temporelle est confirmée par la part relativement restreinte de la variabilité due à la dimension temporelle (5 % à 10 %).

Dans la lignée de ce dernier résultat, on peut sans grande incidence ne pas tenir compte, comme cela a été notre choix depuis le début, d'un effet spécifique temporel, et remplacer ce dernier par une tendance (Dormont, 1989)<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Si on entend tenir compte aussi bien d'un effet fixe régional que temporel, le modèle à effet fixe doit être modifié comme suit :  $\ln X_{i,t} = \alpha_i + \zeta_t + \beta \ln U_{i,t-1} + \gamma \ln V_{i,t-1} + u_{i,t}$ . Dans ce cas, les estimateurs sans biais les plus efficaces sont obtenus par application des M.C.O. sur les données transformées  $\frac{\ln X_{it} - \ln X_{i.} - \ln X_{.t} + \ln X_{..}}{2}$  pour le M.E.F.. Concernant le modèle à erreurs composés, celui-ci doit être récrit pour tenir compte dans le terme d'erreur globale d'une erreur aléatoire propre à la période d'observation  $\beta_t$ , de sorte que  $\varepsilon_{it} = \mu_i + \beta_t + \eta_{it}$ . Il est estimé par l'application des M.C.O. sur les données transformées  $\frac{\ln X_{it} - (1 - \sqrt{\theta_1}) \ln X_{i.} - (1 - \sqrt{\theta_2}) \ln X_{.t} + (1 - \sqrt{\theta_1} - \sqrt{\theta_2} - \sqrt{\theta_1 \theta_2}) \ln X_{..}}{2}$  avec  $\theta_1^2 = \frac{\sigma_\varepsilon^2}{\sigma_\varepsilon^2 + T\sigma_\mu^2}$ ,  $\theta_2^2 = \frac{\sigma_\varepsilon^2}{\sigma_\varepsilon^2 + N\sigma_\beta^2}$  et  $\theta_3^2 = \frac{\sigma_\varepsilon^2}{\sigma_\varepsilon^2 + T\sigma_\mu^2 + N\sigma_\beta^2}$  (Dormont, 1989 ; Baltagi, 1995).

	M.C.O.			within**			between		
	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>
V <sub>t-1</sub>	0,230 (22,07)	0,266 (17,75)	0,840 (56,27)	0,140 (7,00)	0,255 (10,23)	0,75 (26,06)	0,217 (36,39)	0,2 (15,71)	0,86 (107,7)
U <sub>t-1</sub>	0,76 (65,0)	0,662 (39,21)	0,201 (11,94)	0,331 (5,32)	0,300 (3,86)	-0,100 (1,12)	0,782 (142,9)	0,73 (55,98)	0,19 (21,85)
Const.	-1,147 (12,29)	-1,072 (7,99)	-1,480 (11,07)	-	-	-	-1,238 (36,39)	-1,372 (16,87)	-1,466 (27,51)
R <sup>2</sup> aj.	0,934	0,856	0,899	0,944	0,907	0,913	0,991	0,946	0,982
See	0,171	0,245	0,245	0,158	0,197	0,226	0,060	0,143	0,093
ρ*	-	-	-	0,072	-0,021	0,188	-	-	-

\* ρ\* indique le coefficient d'autocorrélation sérielle des erreurs

\*\* estimateurs de covariance obtenus par la méthode des L.S.D.V.

Tableau 4 - Les estimations totales, within et between

	Variance inter-régionale V(x <sub>i</sub> )	Variance intra-régionale V(x <sub>it</sub> -x <sub>i</sub> )	Variance inter-temporelle V(x <sub>i,t</sub> )	Variance intra-temporelle V(x <sub>it</sub> -x <sub>i,t</sub> )	Variance Totale V(x <sub>it</sub> )
DES <sub>t</sub>	94,13	5,87	5,51	94,89	0,44167
RE <sub>t</sub>	89,88	10,12	7,87	92,13	0,41982
OV <sub>t</sub>	82,54	17,46	10,40	89,60	0,43921

Tableau 5 - Décomposition de la variance : part respective des variances intra et inter (en %)

Un trend linéaire T peut donc être inclus dans le modèle pour tenir compte de l'évolution dans le temps de l'efficacité du processus d'appariement du fait de facteurs structurels non spécifiés dont les valeurs sont identiques pour toutes les régions en un point donné du temps (Burda, 1993b) :

$$\text{Ln}X_{i,t} = \alpha_i + \beta \text{Ln}U_{i,t-1} + \gamma \text{Ln}V_{i,t-1} + \delta T_t + u_{i,t}$$

La tendance temporelle ne permet pas véritablement d'améliorer le pouvoir explicatif du modèle (tableau 6), et réduit sensiblement la significativité statistique de la variable vacances dans la modélisation des demandes d'emploi sorties et de la variable chômage dans la modélisation des sorties de vacances. Ce résultat suggère l'existence d'une possible colinéarité entre ces variables et la tendance temporelle. L'appréhension du processus d'appariement à partir des reprises d'emploi semble préférable<sup>13</sup> car les demandes d'emploi sorties regroupe la reprise d'emploi mais aussi les entrées en stage, l'arrêt de la recherche, etc., phénomènes qui ne correspondent pas à la constitution d'un nouveau couple employeur-salarié mais plutôt à son échec. Quant aux sorties de vacances, elles

<sup>13</sup> On remarquera que les estimations obtenues avec effets fixes sont proches de celles obtenues avec effets aléatoires pour la modélisation des reprises d'emploi.

dépendent étroitement par construction des données relatives aux postes vacants qui souffrent d'une grande imprécision puisque toutes les offres d'emplois ne transitent pas par l'ANPE. Le signe négatif du trend révèle que l'efficacité du processus d'appariement (« *technical progress in matching* ») selon Burda (1993a) aurait diminué sur la période étudiée à un taux moyen mensuel variant de 0,2 % à 0,6 %<sup>14</sup>, soit une baisse de l'ordre de 9,7 % à 26,5 % sur la période étudiée<sup>15</sup>. Cette dégradation suggère non seulement une réduction de la probabilité d'appariement mais aussi un déplacement vers l'extérieur de la courbe de Beveridge : à U et V donnés correspondrait désormais une moindre production de contrats, i.e. d'appariements.

	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>
V <sub>t-1</sub>	0,028 (1,075)	0,117 (3,58)	0,703 (18,41)
U <sub>t-1</sub>	0,737 (8,38)	0,803 (7,30)	0,054 (0,42)
T	-0,005 (6,41)	-0,006 (6,35)	-0,002 (1,67)
R <sup>2</sup> aj.	0,946	0,911	0,914
See	0,153	0,194	0,226
ρ*	0,042	-0,047	0,179

Tableau 6 - Introduction d'un trend temporel linéaire dans les L.S.D.V.

De plus, l'introduction d'une tendance temporelle a pour effet de diminuer considérablement la signification statistique des effets fixes régionaux estimés. Alors que les t de Student associés aux effets fixes étaient dans leur ensemble statistiquement significatifs dans le cas du modèle sans tendance, ils ne le sont plus lorsqu'on introduit une variable temps dans le modèle<sup>16</sup>. On doit par ailleurs remarquer que la prise en compte d'un effet fixe temporel donne des résultats similaires à ceux du modèle avec tendance temporelle<sup>17</sup> quant aux élasticités mais n'entame pas la significativité statistique des effets fixes régionaux. La hiérarchie de ces derniers recoupe celle obtenue avec un modèle sans temps. On retiendra donc cette dernière spécification dans l'interprétation des effets fixes régionaux.

Comme le montrent les cartes figurant dans l'encadré 2, les trois modèles étudiés suggèrent l'existence d'effets régionaux importants en Ile-de-France, Rhône-Alpes, Paca et Nord. La configuration propre des structures ou traditions économiques, sociales et institutionnelles de ces régions semble faciliter les sorties du chômage et de vacances, permettant ainsi une plus grande efficacité du fonctionnement du marché du travail<sup>18</sup>. À l'exception de la région Nord, ces résultats

<sup>14</sup> De la même façon, un trend quadratique du type  $\delta_1 T + \delta_2 T^2$  peut être introduit, ce qui implique une progression à taux non constant dans le temps de la qualité de l'appariement, soit  $\delta_1 + 2 \delta_2 T$ . Les estimations préliminaires effectuées à cet égard ne conduisent pas à des résultats satisfaisants (aucune modification significative des autres coefficients de régression ou de leurs écarts-type). Elles ne sont donc pas présentées.

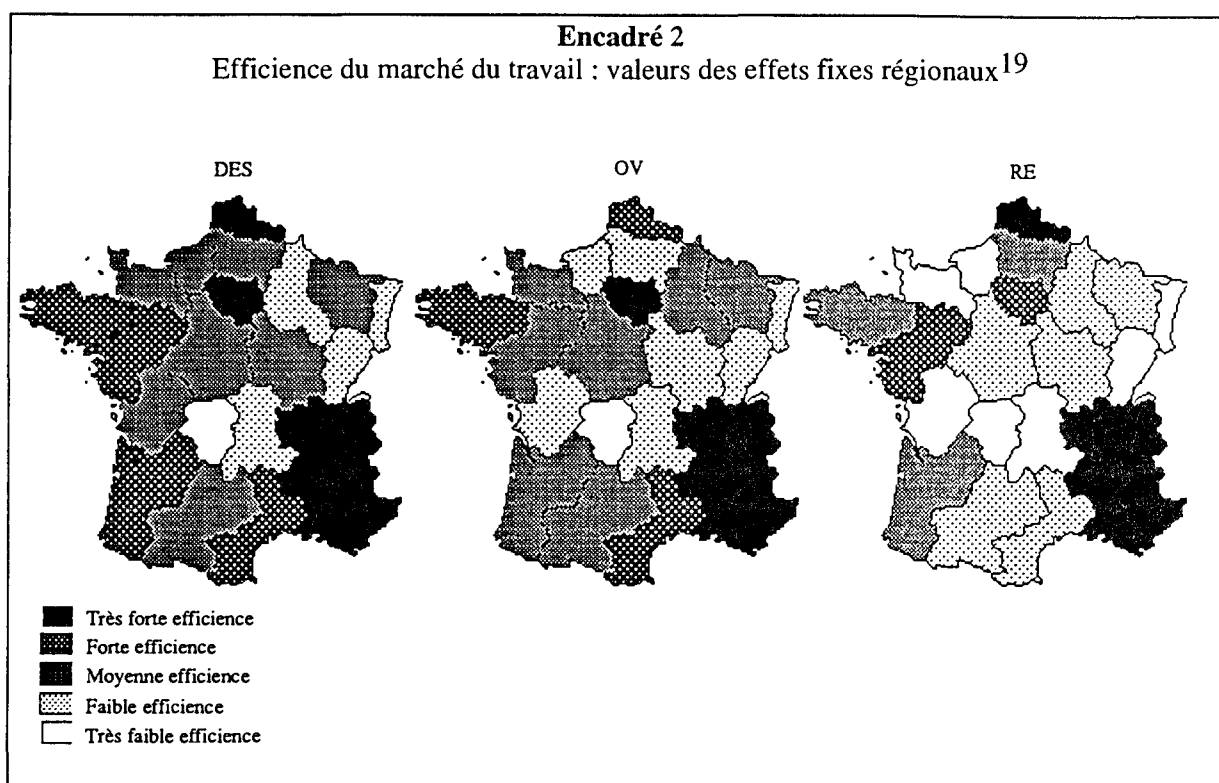
<sup>15</sup> Le progrès technique dans l'appariement peut être le résultat de divers facteurs comme l'amélioration des méthodes de recherche, la multiplication ou l'efficacité de l'intermédiation des bureaux de placement ou des agences d'emploi, etc.

<sup>16</sup> Ceux-ci sont reproduits dans le tableau 5 de l'annexe.

<sup>17</sup> Les estimations du modèle à effet fixe incorporant un effet régional et temporel sont présentées en annexe (tableau 2).

<sup>18</sup> Les variables explicatives (exprimées en logarithme) étant proches de leurs moyennes respectives (écart-type de l'ordre 0,745 pour les vacances et 0,66 pour le nombre de chômeurs), les effets individuels sont bien

semblent conformes au récent constat dressé par Dumartin et Méron (1995) qui observent que le marché du travail des régions Ile-de-France, Rhône-Alpes et Paca est généralement plus fluide et plus actif que celui des autres régions. Toutefois les facteurs d'efficacité de l'appariement sont nombreux et un niveau de sortie de chômeurs plus élevé dans une région à fort chômage comme le Nord peut traduire différents effets : mesures en faveur des chômeurs, découragement, migrations vers des régions à faible taux de chômage, etc. De ce point de vue, une analyse approfondie des caractéristiques (recours aux emplois aidés, mobilisation des acteurs concernés, structure du chômage en termes de durée) des marchés régionaux du travail permettrait de mieux fonder et comprendre ces spécificités.



La situation est opposée pour des régions plus rurales comme le Limousin, l'Auvergne, la Franche-Comté et le Poitou-Charentes et dans une moindre mesure l'Alsace et la Haute-Normandie. Les spécificités territoriales ne semblent pas se traduire dans ces régions par une activité accrue du marché du travail. Le fonctionnement du marché du travail serait donc marqué par de profondes disparités régionales. Aussi, les rapports des valeurs maximales aux valeurs minimales des  $\alpha_i$  estimés se situent dans une fourchette allant de 20 % à 50%.

On peut rapprocher ces résultats de ceux de Jayet (1985). En effet l'opposition qu'il établit entre régions à forte mobilité en chômage (entrées nombreuses et sorties aisées) et celles à faible mobilité (peu d'entrées et sorties difficiles donc rares) recouvre globalement celle obtenue à partir du critère d'efficacité.

Sur la base des résultats obtenus, on constate que les élasticités des reprises d'emploi (RE) confirment l'importance respective du chômage et des vacances dans le processus d'appariement. On observe des valeurs plus fortes pour l'élasticité par rapport au chômage que pour celle des vacances. Ces résultats ne vont pas sans rappeler ceux obtenus par Burda (1993ab), Belderbos et Teulings

---

représentatifs d'effets purement locaux liés aux régions. Dans le cas contraire, ces derniers seraient également représentatifs de variables significatives omises (Bouhmadi, Diederichs et Plassard, 1994).

<sup>19</sup> Les effets fixes régionaux rapportés sont ceux obtenus sur la base de l'estimation du modèle sans temps (variable de tendance ou effet fixe temporel) figurant dans le tableau 4 en annexe.

(1989) et Maillard (1993a) (tableau 7). Ce résultat signifierait que le marché est contraint du côté de l'offre, ce qui peut sembler surprenant au regard du chômage massif constaté sur l'ensemble de la période en question. Une interprétation plus plausible résiderait dans le fait que nous avons fait l'hypothèse que le chômage constitue un passage obligé vers l'emploi ignorant par là les flux de main-d'œuvre de l'inactivité vers l'emploi et de l'emploi vers un autre emploi dans la définition de l'appariement à partir de la variable RE. L'influence inférieure des vacances sur les appariements, comparée à celle du chômage, peut également s'expliquer par l'imprécision des données relatives aux postes vacants.

Auteurs	Pays	Période	X*	V	U	Hypothèse de rendements constants
Burda (1993b)	(Régions) République Tchèque	1/91 cross-section	X	0.44	0.42	acceptée
		7/91 cross-section	X	0.27	0.60	acceptée
		1/92 cross-section	X	0.24	0.75	acceptée
		90 (M10) - 92 (M5)	X (1)	0.24	0.65	rejetée
	(Régions) République Slovaque	5/1991 cross-section	X	0.10	0.61	(décr.)
		9/1991 cross-section 90 (M12) - 91 (M9)	X X (1)	0.08 0.23	0.62 0.53	acceptée rejetée (décr.)
Maillard (1993a)	(Zones d'Emp.) Picardie	79 (M2) - 91 (M12)	XX (2)	0.21	0.78	acceptée
			XX (3)	0.24	0.78	acceptée
			XX (4)	0.29	0.44	acceptée
Burda (1993a)	(Régions) All. Ouest All. Est Rép. Tchèque	90 (M2) - 92 (M12)	X (6)	0.11	0.88	acceptée
		90 (M8) - 92 (M5)	X (6)	0.09	1.75	rejetée (croi.)
		90 (M6) - 92 (M5)	X (6)	0.08	0.70	rejetés (décr.)
Belderbos et Teulings (1989)	(Régions) Pays Bas	81 - 85	H(7)	0.45	0.55	acceptée
		79 - 85	H	0.23	0.13	rejetée
		81 - 85	HH (7)	0,36	0,64	acceptée
		79 - 85	HH	0,23	0,32	rejetée

\*X = ensemble des sorties du chômage, XX = sorties du chômage vers l'emploi, OV = sorties de vacances, H = ensemble des embauches, HH = embauche de chercheurs d'emploi « involontaires ».

(1) M.E.F. avec uniquement un effet fixe temporel

(2) M.E.C. (estimations sur données empilées)

(3) M.E.C. : estimations inter-individuelles

(4) M.E.C. estimations inter-temporelles

(6) M.E.F. avec effets fixes individuel et temporel

(7) Estimations sur données empilées (double définition de la variable vacance : données d'enquête puis données des agences d'emploi)

Tableau 7 - Revue des principales estimations de la fonction d'appariement sur données régionales

Enfin, une hypothèse intéressante souvent étudiée consiste à savoir si la fonction d'appariement fait apparaître des rendements unitaires. Pour déterminer si tel est le cas, et étudier la pertinence de la restriction  $\beta + \gamma = 1$ , on se propose d'utiliser un test de Fisher. Celui-ci consiste à calculer la statistique de Fisher suivante  $F = \frac{SCR_C - SCR_{NC}/g}{SCR_{NC}/N-K}$  où g indique le nombre de restrictions  $SCR_C$  et  $SCR_{NC}$  les sommes des résidus au carré relatives aux modèles contraint (rendements d'échelle égaux à un) et non contraint :



$$H_0 - \text{modèle contraint } (\beta + \gamma = 1) : \text{Log} \frac{X}{U_{t-1}} = \beta' \text{Log} \frac{V_{t-1}}{U_{t-1}} + \alpha_i$$

$$H_1 - \text{modèle non contraint } (\beta + \gamma \neq 1) : \text{Log} X = \gamma \text{Log} V_{t-1} + \beta \text{Log} U_{t-1} + \alpha_i$$

Si le F de Fisher calculé excède sa valeur tabulée, l'hypothèse nulle correspondant à l'existence de rendements unitaires peut être rejetée. Les tests sont à cet égard sans équivoque puisqu'ils rejettent largement l'hypothèse de rendements constants quelle que soit la mesure de l'appariement considérée (tableau 8). Il s'agit là d'un résultat contraire à celui majoritairement obtenu par les autres études sur données nationales.

sans variable de tendance			avec variable de tendance		
DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>
49,81	22,76	11,16	51,69	23,60	11,19

Tableau 8 - Vérification de l'hypothèse de rendements constants

Compte tenu des valeurs des paramètres  $\beta$  et  $\gamma$  rapportées, on en conclut à des rendements d'échelle décroissants, variables selon la spécification du M.E.F. estimé : de 0,47 à 0,75 (effet fixe régional), de 0,7 à 0,92 (effet fixe régional avec tendance temporelle) et 0,54 à 0,66 (effet fixe temporel et régional). On se rapproche sur ce point de Burda et Wyplosz (1993a) qui ont mis en évidence sur des données agrégées françaises des rendements légèrement décroissants. Ce résultat est vraisemblablement la marque d'un effet de congestion supérieur à l'externalité positive inter-groupe. Aussi, une hausse des postes vacants et du nombre de chômeurs donnent lieu à une augmentation moins que proportionnelle de la production de contrats, i.e. des appariements, et une baisse de la probabilité du taux d'embauche.

#### 4. Conclusion et pistes de recherche

L'estimation de fonctions d'appariement sur la base de données régionales donne des résultats pour le moins intéressants tout particulièrement dans le cas du modèle à effets fixes. D'une part, elle confirme la pertinence de l'analyse en termes de « *matching* » qui se propose d'expliquer la production de contrats de travail, par confrontation des stocks de chômeurs et d'emplois vacants en fin de mois précédent ; d'autre part, elle met en évidence des rendements d'échelle décroissants dans le processus d'appariement ce qui tend à suggérer que l'augmentation des postes d'emplois vacants offerts et du stock de chômeurs donne lieu à une hausse moins que proportionnelle des sorties du chômage et des retours vers l'emploi.

Par ailleurs, l'introduction de la dimension territoriale conduit à admettre l'existence de marchés locaux du travail, définis essentiellement comme des espaces de confrontation entre employeurs et employés potentiels. Ce type d'analyse pose le problème du découpage territorial. L'option retenue ici, à l'instar de l'approche développée par Boumahdi, Diederichs et Plassard (1994), revient à faire comme si la région était une entité homogène sachant que les variations infra-régionales peuvent ne pas être négligeables. Une analyse plus fine, au niveau des zones d'emploi, permettrait sans aucun doute d'apprécier de façon plus satisfaisante le fonctionnement des marchés locaux du travail et de discerner si les résultats obtenus ici sont fiables.

La dimension régionale apparaît néanmoins comme un facteur de différenciation du fonctionnement des marchés. En effet, l'estimation de la fonction d'appariement, à partir de données de panel, met en évidence l'existence d'effets fixes spécifiques à chaque région. Toutefois, les résultats obtenus ne nous permettent pas de conclure à une hétérogénéité de l'influence respective du chômage et des postes vacants sur le processus d'appariement. Au-delà du constat, l'explication des

disparités locales du fonctionnement du marché du travail reste largement à élaborer. L'étude des caractéristiques (recours aux emplois aidés, mobilisation des différents acteurs concernés, structure du chômage en termes de durée) des marchés reste à effectuer. À cet égard, ce travail convient d'être considéré comme un point de départ plutôt qu'un point d'aboutissement, comme une première étape d'une connaissance plus affinée du fonctionnement des marchés locaux du travail.

Trois pistes à notre avis méritent d'être explorées. La première consiste à allonger la période d'observation. Cette réactualisation des résultats est déjà en cours. Les premières estimations obtenues sur la période mars 1990-novembre 1994 (1197 observations :  $T=57$  et  $i=21$ ) semblent confirmer les résultats présentés ci-dessus à deux différences près : les élasticités du chômage et des vacances sont en valeurs plus élevées quelle que soit la spécification du modèle testé et plus significatives dans le cas du M.E.F. avec prise en compte d'un effet temporel. Une seconde orientation consiste à expliquer les disparités inter-régionales de l'efficacité des échanges sur le marché du travail telles qu'elles ressortent des effets fixes régionaux. Pour ce faire, une analyse économétrique en coupe transversale est nécessaire. Elle revient à régresser les  $\alpha_i$  sur un ensemble d'indicateurs de structure caractéristiques de l'offre de travail (sexe, âge et qualification de la main-d'œuvre), de l'environnement d'entreprise (taille des établissements et secteur d'activité) et de l'environnement de marché (degré d'urbanisation, taux de chômage, etc.) sur la période étudiée. Enfin, il convient dans un troisième temps de retenir un cadre de référence plus fin en choisissant non plus la région mais le département. Cette option en cours présente de nombreux avantages. Elle doit permettre d'accroître encore plus le nombre d'observations ( $i$  passant de 21 à 95) et la variabilité notamment inter-individuelle.

Marie-Hélène Agullo

Nicolas Skourias

Centre d'Économie Régionale - Faculté d'Économie Appliquée

Université d'Aix-Marseille III

15-19 allée Claupe Forbin - 13627 Aix-en-Provence Cedex 1

Tél. : 42 21 60 11

Fax : 42 23 08 94

## Bibliographique

BALESTRA P. (1992), « Introduction to Linear Models for Panel Data », in L. Matyas et P. Sevestre (eds), *The Econometrics of Panel Data*, Kluwer Academic Publishers, p. 21-29.

BALLOT G. et ZENOU Y., (1990) « Appariement et rotation de la main-d'œuvre : une analyse théorique et économétrique sur données de panel », Document ERMES 90-04, mai.

BALTAGI B. (1995), *Econometric Analysis of Panel Data*, Wiley and Sons.

BELDERBOS R. et TEULINGS C. (1989), « A New Interpretation of the Relation between Unemployment and Vacancies », SEO research memorandum n°8904, Université d'Amsterdam, août.

BHARGAVA, FRANZINI et NARENDRANATHAN (1982), « Serial Correlation and the Fixed Effects Model », *Review of Economic Studies*, vol. XLIX(4), n° 158, octobre, p. 533-549.

BLANCHARD O. et DIAMOND P. (1989), « The Beveridge Curve », *Brookings Papers on Economic Activity* : I, p. 1-60.

BLANCHARD O. et DIAMOND P. (1990), « The Cyclical Behaviour of the Gross Flows of U.S. Workers », *Brookings Papers on Economic Activity* : II, p. 85-143

BLANCHARD O. et DIAMOND P. (1992), « The Flow Approach to Labor Markets », *American Economic Review*, vol. 82, n°2, mai, p. 354-359

BÖRSCH-SUPAN A. (1991), « Panel Data Analysis of the Beveridge Curve : Is there a Macroeconomic Relation Between the Rate of Unemployment and the Vacancy Rate ? », *Economica*, vol. 58, août, p. 279-297.

BOUHMAI R., DIEDERICHS L. et PLASSARD J.-M. (1994), « Les densités de bacheliers en France, Une analyse économétrique des disparités régionales », *Revue d'Économie Régionale*, n° 5, p. 851-868.

- BOWDEN R. (1980), « On the Existence and Secular Stability of the U-V Loci », *Economica*, vol. 47, février, p. 35-50.
- BURDA M. (1993a), « Modelling Exits from Unemployment in Eastern Germany : a Matching Function Approach », Discussion Paper n°800, Centre for Economic Policy Research, Londres, mai.
- BURDA M. (1993b), « Unemployment, Labour Markets and Structural Change in Eastern Europe », *Economic Policy*, vol. 16, p. 101-128.
- BURDA M. et WYPLOSZ C., (1993a), « Gross Worker and Job Flows in Europe », Discussion Paper n°868, Centre for Economic Policy Research, Londres, novembre.
- BURDA M. et WYPLOSZ C. (1993b), *Macroéconomie : Une perspective européenne*, Ouvertures Économiques, Série Prémisses, De Boeck Université.
- BURDA M. et WYPLOSZ C. (1994), « Gross Worker and Job Flows in Europe », *European Economic Review*, vol. 38, n°6, juin, p. 1287-1315.
- CASES C. et LOLLIVIER S. (1993), « Individual Heterogeneity in Duration Models with Segmentation », Document du CREST n° 3944, INSEE, Paris, octobre.
- CHARRE J. (1995), *Statistique et Territoire*, Reclus, Montpellier.
- CLARK K. et SUMMERS L. (1979), « Labor Market Dynamics and Unemployment : A Reconsideration », *Brookings Papers on Economic Activity : I*, p. 13-60.
- DIAMOND P. et MASKIN E. (1979), « An Equilibrium Analysis of Search and Breach of Contract, I : Steady States », *Bell Journal of Economics*, 10, printemps, p. 282-316.
- DIAMOND P. (1982), « Aggregate Demand Management in Search Equilibrium », *Journal of Political Economy*, vol. 90, n° 5, octobre, p. 881-894.
- DORMONT B. (1989), « Petite apologie des données de panel », *Économie et Prévision*, n° 87, 1989-1, p. 19-32.
- EDIN P.A. et HOLMLUND B. (1991), « Unemployment, Vacancies and Labour Market Programmes : Swedish Evidence », in F. Padoa-Schioppa (ed.), *Mismatch and Labour Mobility*, Cambridge University Press, p. 405-448.
- ENTORF H. (1993), *Do Aggregate Measures of Mismatch Measure Mismatch ? A time series analysis of Existing Concepts*, Document de travail du CREST et du Département de recherche n° 9318, INSEE, Paris, février.
- FREYSSINET J. (1990), « Les modes d'insertion professionnelle des jeunes : trajectoires nationales face à la crise », *Revue de l'IRE*, n°4, automne.
- HALL R. (1979), « A Theory of the Natural Unemployment Rate and the Duration of Unemployment », *Journal of Monetary Economics*, vol. 5, n° 2, avril, p. 153-169.
- HAUSMAN J., « Specification Tests in Econometrics », *Econometrica*, vol. 46, n° 6, novembre 1978, p. 1251-1271.
- HOLT C. (1970), « How can the Phillips Curve be Moved to reduce both Inflation and Unemployment », in Phelps (ed.), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, Norton, p. 53-123.
- HOLT C. et DAVID M. (1966), « The Concept of Jobs Vacancies in a Dynamic Theory of Labor Market », in NBER (ed.), *the Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, Columbia University Press.
- HSIAO C. (1985), « Benefits and Limitations of Panel Data », *Econometric Review*, vol. 4, n°1, p. 121-174.
- HSIAO C. (1986), *Analysis of Panel Data*, Econometric Society Monograph, n° 11, Cambridge University Press.
- INSEE (1994), *L'Économie française, Rapport sur les compte de la Nation de 1993*, Livre de poche.
- JACKMAN R. et ROPER S. (1987), « Structural Unemployment », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 49, février, pp. 9-37.
- JACKMAN R., LAYARD R. et SAVOURI S. (1990), « Labour Market Mismatch : A Framework for Thought », Discussion Paper n°1, Centre for Economic Performance, London School of Economics, Londres, mai.

- JACQUES J.-F. et LANGOT F. (1993), « La dynamique de la courbe de Beveridge », in P.-Y. Hénin, *La persistance du chômage*, Economica, Paris, pp. 115-158.
- JAYET H. (1985), « Les zones d'emploi et l'analyse locale des marchés du travail », *Économie et Statistique*, n°182, p. 37-44.
- JONES D. et MANNING D. (1992), « Long Term Unemployment-Vacancy Relationship : A Regional Analysis », *Regional Studies*, vol. 26, n°1, p. 17-29.
- JOUTARD X. et WERQUIN P. (1992), « Les déterminants individuels du chômage : de l'intérêt de distinguer les emplois stables des emplois précaires », *Économie et Prévision*, n° 102-103, 1/2, pp. 143-156.
- LANGOT F. et LEBON I. (1994), « Le chômage comme équilibre de flux : les modèles d'appariement », *Économie et Prévision*, n°113-114, 2/3, p. 89-112.
- LAYARD R., NICKELL S. et JACKMAN R. (1991), *Unemployment*, Oxford University Press.
- LESUEUR J.-Y. et LIEVRE P. (1994), « L'intermédiation de l'ANPE dans les modes organisationnels de coordination des offres et des demandes d'emploi », Communication aux Quatrièmes Journées du SESAME, Lyon, septembre.
- LINDEBOOM M., VAN OURS J. C. et RENES G. (1994), « Matching Employers and Workers : An Empirical Analysis on the Effectiveness of Search », *Oxford Economic Papers*, vol. 46, n°1, janvier, p. 45-67.
- LUCAS R. et PRESCOTT E. (1974), « Equilibrium Search and Unemployment », *Journal of Economic Theory*, 7, février, p. 188-209.
- MAILLARD M. (1993a), « Fonction d'appariement, Courbes U/V et chômage. Une étude économétrique sur un panel de marchés locaux », XLII<sup>e</sup> Congrès annuel de l'Association Française de Science Économique, Paris, septembre.
- MAILLARD M. (1993b), L'effet de la diversification sectorielle de l'emploi sur les taux de chômage des régions françaises, *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n° 5, p. 795-822.
- MORTENSEN D. (1982), « The Matching Process as a Non Cooperative Bargaining Game », in J. McCall (ed.), *The Economics of Information and Uncertainty*, NBER, University of Chicago Press.
- PERRY G. (1977), « Potential Output and Productivity », *Brookings Papers on Economic Activity : I*, p. 11-47.
- PHELPS E. (1970), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, Norton.
- PISSARIDES C. (1979), « Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search », *Economic Journal*, vol. 89, n° 356, décembre, p. 818-833.
- PISSARIDES C. (1985), « Short Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies and Real Wages », *American Economic Review*, vol. 75, n° 4, septembre, p. 676-90.
- PISSARIDES C. (1986), « Unemployment and Vacancies in Britain », *Economic Policy*, vol. 3, octobre, p. 500-541.
- PISSARIDES C. (1990), *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell.
- PISSARIDES C. (1992), « Search Theory at Twenty One », Discussion Paper n°90, Centre for Economic Performance, London School of Economics, Londres, august.
- TEYSSIERE G. (1994), « Matching Process in the Labour Market - An Econometric Study », Document de travail n° 94B07, GREQAM, Marseille, juin.
- VAN OURS J. C. (1991), « The Efficiency of the Dutch Labour Market in Matching Unemployment and Vacancies », *De Economist*, vol. 139, n° 3, p. 358-378.

## Annexes

	sans variable de tendance			avec variable de tendance		
	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>
V <sub>t-1</sub>	0,232 (17,44)	0,309 (16,78)	0,821 (42,96)	0,083 (3,73)	0,125 (4,08)	0,752 (23,20)
U <sub>t-1</sub>	0,722 (33,54)	0,541 (13,91)	0,190 (6,21)	0,890 (30,41)	0,797 (15,65)	0,268 (6,29)
T	-	-	-	-0,005 (8,33)	-0,006 (7,43)	-0,002 (2,63)
Const.	-0,677 (2,78)	-0,981 (0,0002)	-1,206 (3,49)	-1,370 (5,41)	-1,413 (2,81)	-1,520 (4,15)
R <sup>2</sup> aj.	0,614	0,270	0,658	0,636	0,310	0,659
See	0,162	0,200	0,230	0,157	0,196	0,229
LM <sup>20</sup>	309 [0]*	3117,7 [0]	473,6 [0]	371,8 [0]	3271,1 [0]	484,1 [0]

\* [ ] probabilité que  $LM > X^2_{(1)}$

*Tableau 1 - Modèle à erreurs composées avec effet régional (M.C.G.)*

	Modèle à effets fixes			Modèle à erreurs composées		
	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>
V <sub>t-1</sub>	0,012 (0,612)	0,042 (2,07)	0,658 (19,17)	0,08 (5,18)	0,09 (4,53)	0,738 (27,52)
U <sub>t-1</sub>	0,559 (7,86)	0,500 (6,01)	0,103 (0,74)	0,872 (37,13)	0,719 (16,33)	0,278 (7,21)
Const.	2,881 (3,43)	2,517 (2,57)	1,029 (0,624)	-1,245 (5,23)	-0,366 (0,73)	-1,596 (4,22)
R <sup>2</sup> aj.	0,982	0,974	0,948	0,915	0,815	0,887
$\hat{\rho}$	0,103	0,313	0,081	0,131	0,322	0,103
H (statistique de Hausman)	58,4 [0]	30,1 [0]	13,8 [0]			
LM	3709 [0]	3193 [0]	1619 [0]			

\* [ ] probabilité que  $LM > X^2_{(2)}$

*Tableau 2 - Modèle à effets régional et temporel*

<sup>20</sup> Test de Breusch et Pagan de type Multiplicateur de Lagrange relatif à l'existence d'un effet spécifique régional aléatoire (ou d'effets régional et temporel aléatoires) dans un modèle avec régresseurs et constante.

	sans temps			avec temps		
	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>
V <sub>t-1</sub>	0,137 (6,75)	0,240 (9,52)	0,745 (25,48)	0,029 (1,12)	0,124 (7,55)	0,709 (18,31)
U <sub>t-1</sub>	0,328 (5,25)	0,293 (3,77)	-0,1 (1,097)	0,741 (8,14)	0,744 (6,53)	0,036 (0,27)
T	-	-	-	-0,005 (27,0)	-0,005 (5,36)	-0,002 (1,73)
Const.	-	-	-	-	-	-
F*	811	478	506	804	470	485
R <sup>2</sup> aj.	0,943	0,907	0,912	0,945	0,910	0,912
See	0,158	0,197	0,228	0,168	0,195	0,228

Tableau 3 - Modèle AR1 à effet fixe

	sans variable temps			avec variable temps			avec effet fixe temporel*		
	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>	DES <sub>t</sub>	RE <sub>t</sub>	OV <sub>t</sub>
Ile-de-France	5,342 (5,64)	3,539 (2,99)	3,509 (2,58)	1,141 (ns)	-1,636 (ns)	1,956 (ns)	3,650 (3,79)	3,245 (2,88)	1,912 (ns)
Champagne-Ardennes	4,295 (5,51)	3,101 (3,18)	2,781 (2,48)	0,612 (ns)	-1,436 (ns)	1,419 (ns)	2,698 (5,99)	2,603 (3,47)	1,335 (1,85)
Picardie	4,537 (5,63)	3,445 (3,32)	2,566 (2,22)	0,782 (ns)	-1,281 (ns)	1,711 (ns)	2,933 (5,31)	2,889 (2,27)	1,101 (3,07)
Haute-Normandie	4,388 (5,40)	2,961 (2,92)	2,642 (2,26)	0,578 (ns)	-1,733 (ns)	1,233 (ns)	2,750 (7,08)	2,472 (5,23)	1,149 (3,06)
Centre	4,546 (5,53)	3,191 (3,11)	2,754 (2,33)	0,762 (ns)	-1,471 (ns)	1,355 (ns)	2,951 (5,79)	2,780 (3,31)	1,288 (2,63)
Basse-Normandie	4,359 (5,58)	3,023 (3,09)	2,730 (2,43)	0,687 (ns)	-1,500 (ns)	1,372 (ns)	2,776 (5,53)	2,547 (3,79)	1,292 (2,00)
Bourgogne	4,354 (5,51)	3,146 (3,19)	2,592 (2,28)	0,692 (ns)	-1,365 (ns)	1,237 (ns)	2,799 (5,62)	2,727 (2,94)	1,169 (2,50)
Nord	5,027 (5,78)	3,783 (3,48)	3,012 (2,41)	0,953 (ns)	-1,236 (ns)	1,505 (ns)	3,282 (5,21)	3,245 (ns)	1,413 (3,60)
Lorraine	4,539 (5,57)	3,294 (3,24)	2,857 (2,44)	0,801 (ns)	-1,311 (ns)	1,474 (ns)	2,968 (5,29)	2,902 (2,29)	1,412 (1,98)
Alsace	4,249 (5,49)	2,991 (3,09)	2,549 (2,29)	0,806 (ns)	-1,251 (ns)	1,276 (ns)	2,851 (4,56)	2,761 (2,37)	1,249 (1,93)
Franche-Comté	4,162 (5,50)	2,952 (3,12)	2,538 (2,34)	0,707 (ns)	-1,305 (ns)	1,260 (ns)	2,714 (4,96)	2,616 (2,86)	1,210 (1,90)
Pays de Loire	4,736 (5,62)	3,505 (3,33)	2,790 (2,30)	0,766 (ns)	-1,385 (ns)	1,322 (ns)	3,024 (6,51)	2,973 (2,43)	1,229 (3,62)
Bretagne	4,677 (5,62)	3,421 (3,29)	2,911 (2,44)	0,788 (ns)	-1,370 (ns)	1,473 (ns)	3,013 (5,91)	2,934 (2,48)	1,390 (2,47)
Poitou-Charentes	4,331 (5,42)	3,054 (3,06)	2,563 (2,24)	0,596 (ns)	-1,549 (ns)	1,182 (ns)	2,729 (6,51)	2,585 (4,01)	1,103 (2,91)
Aquitaine	4,708 (5,58)	3,369 (3,19)	2,821 (2,33)	0,802 (ns)	-1,443 (ns)	1,376 (ns)	3,054 (6,09)	2,919 (2,86)	1,301 (3,18)
Midi-Pyrénées	4,576 (5,55)	3,258 (3,16)	2,787 (2,35)	0,760 (ns)	-1,445 (ns)	1,375 (ns)	2,958 (5,89)	2,819 (3,12)	1,302 (2,65)
Limousin	3,820 (5,28)	2,539 (2,80)	2,148 (2,07)	0,429 (ns)	-1,640 (ns)	0,894 (ns)	2,360 (5,95)	2,118 (4,46)	0,827 (2,55)
Rhône-Alpes	5,077 (5,76)	3,764 (3,42)	3,124 (2,47)	1,049 (ns)	-1,198 (ns)	1,635 (ns)	3,397 (4,01)	3,245 (ns)	1,568 (2,79)
Auvergne	4,202 (5,41)	2,986 (3,07)	2,561 (2,29)	0,544 (ns)	-1,520 (ns)	1,208 (ns)	2,620 (6,33)	2,501 (3,92)	1,125 (2,46)
Languedoc-Roussillon	4,644 (5,58)	3,167 (3,04)	2,934 (2,45)	0,738 (ns)	-1,645 (ns)	1,490 (ns)	2,965 (6,39)	2,660 (4,70)	1,402 (2,43)
Paca	4,991 (5,64)	3,480 (3,15)	3,164 (2,49)	0,943 (ns)	-1,510 (ns)	1,667 (ns)	3,298 (5,84)	3,058 (2,67)	1,597 (2,66)

\*Le t de Student excepté pour Ile-de-France est relatif à l'écart ( $\alpha_i - \alpha_1$ ) avec  $i \neq 1$  et non à  $\alpha_i$ .

Tableau 4 - Estimation des effets fixes régionaux  $\alpha_i$

# Persistance du chômage et insertion

Gilles Allaire  
Eric Cahuzac  
Gabriel Tahar

**Résumé** - Partant de données individuelles riches sur les trajectoires de 1565 individus sortants de bas niveaux scolaires en 1986, nous étudions ici l'effet d'un passage en chômage sur la probabilité de connaître de nouveau du chômage. Une technique robuste et un traitement original des problèmes de chevauchement nous permet de tester certains effets stylisés sur les trajectoires. Nous soulignons le caractère prédictif du chômage en début de vie active. Nous distinguons également un chômage plutôt d'exclusion en fin de période à opposer au chômage plutôt aléatoire de début de période. Enfin la qualité de l'insertion paraît déterminante dans la persistance du chômage, puisque les « mieux » insérés semblent protégés du chômage répété.

## 1. Problématique

### 1.1. Persistance du chômage

De manière générale, les recherches en économie du travail montrent que le fait d'avoir connu du chômage augmente la probabilité de connaître de nouveau du chômage. Plusieurs hypothèses peuvent être invoquées pour interpréter ce phénomène. Tout d'abord, la théorie du capital humain nous dit que le passage par le chômage va se traduire par une perte de qualification pour l'individu, rendant sa recherche d'emploi plus difficile. Lorsqu'il trouve un emploi, le travailleur risque alors d'être licencié dans les premiers. En effet, le capital humain spécifique augmentant avec l'ancienneté dans l'entreprise, les employeurs ont tendance à licencier tout d'abord les derniers entrants. Cette persistance des épisodes de chômage peut s'expliquer aussi par le fait que les emplois acceptés par les chômeurs sont d'autant plus précaires que les périodes de chômage ont été nombreuses. Dans ce cas le chômage a fait baisser leurs exigences, et ils sont prêts à accepter n'importe quel emploi. Les théories sur la segmentation du marché du travail montrent aussi que le chômage décourage les individus dans leur travail, les conduisant vers un secteur secondaire où les salaires sont bas et la rotation de la main d'œuvre élevée. Enfin les emplois acceptés par ces chômeurs sont des emplois peu valorisants, qui créent, lors d'une recherche d'emploi future, un mauvais signal vis-à-vis de l'employeur. Le fait de retomber au chômage dépend donc à la fois du fait d'avoir déjà été chômeur, mais aussi des caractéristiques individuelles ou de l'emploi qui prédisposent au chômage. Mais dans tous les cas le fait de connaître un tel événement influence la probabilité de retrouver un emploi. Ce type de dépendance est référencé dans la littérature anglo-saxonne sous le terme de « structural state dependence » que nous traduirons ici par « dépendance structurelle ».

Mais cette relation au passé en chômage peut être interprétée différemment. L'association entre le passé et le présent au chômage peut être uniquement imputable à des composantes individuelles ou d'environnement, non observables, corrélées dans le temps et qui affectent la probabilité d'être au chômage. On parle alors de « serial correlation », ou « corrélation au temps ». Dans ce cas, la corrélation provient d'une hétérogénéité individuelle, observable ou non, dont on n'aurait pas tenu compte, ou de facteurs exogènes que l'on aurait omis et qui seraient corrélés dans le temps. Une cause fictive de corrélation au temps provient des données si, comme c'est le cas pour la plupart des études publiées, l'information disponible stipule simplement si les individus ont connu du chômage ou pas dans un intervalle de temps donné. Alors une sorte de dépendance fictive au temps peut apparaître dans le cas où un épisode de chômage chevauche deux périodes d'observation consécutives. Ce phénomène est évité dès lors que la chronologie intra-annuelle est connue et que l'on peut distinguer les différents épisodes de chômage, ce qui est le cas des données que nous traitons ici.



Il est alors intéressant d'essayer d'isoler les effets de dépendance fictive dus à une hétérogénéité individuelle non observable, à l'omission de certaines variables exogènes corrélées dans le temps ou à des problèmes d'observation des données, pour mettre en évidence la dépendance structurelle des périodes de chômage passées sur la probabilité de connaître de nouveau le chômage. Du point de vue empirique ce type d'étude a été proposé en particulier par Corcoran (1982), Corcoran et Hill (1985) et Narendranathan et Elias (1993), Cahuzac (1995) sur des données diverses mais concernant dans tous les cas des personnes en cours de carrière.

Ce texte vise à étudier la persistance du chômage, confondu ici avec l'inactivité, durant le début de la trajectoire professionnelle de jeunes de bas niveau scolaire. Cette persistance témoigne, et même plus précisément, se confond avec l'existence d'une période de transition entre l'école et une insertion professionnelle stable. Les explications économiques que l'on peut alors donner renvoient moins à la fragilité des situations des anciens chômeurs, qu'aux mécanismes de discrimination à l'entrée sur le marché du travail. La question est alors celle de la persistance de ces effets de discrimination durant la période de transition entre l'école et le travail, problématique que nous allons maintenant préciser. Le phénomène étudié combine ces deux dimensions, la persistance d'une situation de retrait ou de discrimination et l'effet de signal négatif du chômage, tous deux intervenant durant la période de transition. Mais après l'insertion, en situation stationnaire, seul devrait subsister le dernier effet.

## 1.2. Trajectoires d'insertion

Les conditions de socialisation professionnelle des jeunes, notamment des jeunes de bas niveau scolaire qui sortent précocement du système scolaire, se sont modifiées par rapport à celles des générations antérieures, ce qui traduit des transformations du marché du travail, au sens large du terme (y compris les modes de gestion de la main-d'œuvre), et des comportements sociaux. Sur le premier plan on notera la mise en place de dispositifs spécifiques pour l'emploi de ces jeunes et, sur l'autre plan, il y a consensus sur l'allongement d'une période de transition entre l'école et le travail. L'insertion professionnelle ne peut donc pas être simplement considérée comme l'issue d'un parcours scolaire, mais elle dépend aussi d'un parcours de transition. Cette transition ne peut pas être interprétée uniquement selon une logique économique de recherche d'emploi ou d'amélioration de sa qualification. C'est un phénomène social complexe.

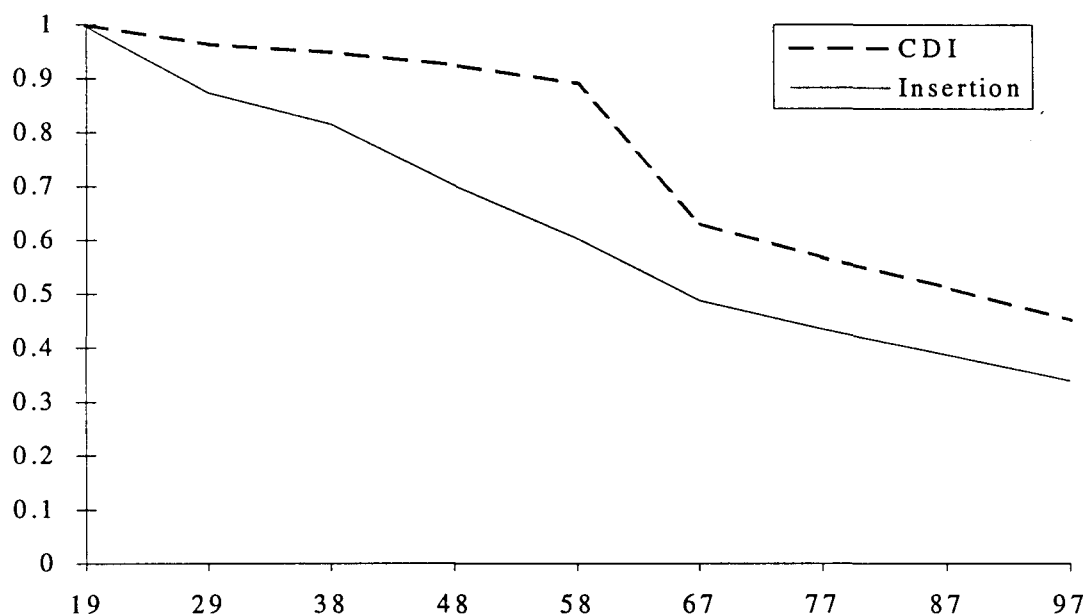
L'analyse de données longitudinales permet une analyse en terme de trajectoire, c'est-à-dire de voir l'insertion non seulement comme un phénomène qui se déroule dans le temps, mais qui a aussi une structure temporelle (l'issue dépend du chemin, la position finale dépend des positions successivement obtenues). La disposition de données de ce type (enquêtes ONEVA-CEREQ) a permis de nombreux travaux qui mettent en évidence l'hétérogénéité de ces trajectoires. La recherche dans laquelle s'inscrit la présente contribution, porte sur l'observation des trajectoires d'insertion professionnelle au cours des 7 années qui suivent la fin de la scolarité pour une cohorte de jeunes de bas niveau scolaire (y compris des diplômés de niveau V) sortie en 1986<sup>1</sup> (la base de données utilisée est décrite annexe A). Pour nous, parler de trajectoire, c'est mettre en évidence, tant dans les discours des jeunes que dans l'analyse des calendriers, une succession de phases, une structure temporelle des parcours. Cette approche vise à pouvoir analyser les rapports sur le « marché du travail » en fonction de logiques (« rationalités ») différentes, chacune correspondant structurellement à une phase (par exemple : logique de retrait, logique de mobilisation...).

Trois périodes principales ressortent de l'analyse des récits (Allaire et al., 1995) : une phase de latence (retrait), une phase de transition proprement dite dont l'enjeu recouvre une amélioration de l'employabilité (en particulier s'il s'agit d'un parcours de formation complémentaire), une stabilisation de la position professionnelle éventuellement après une phase de mobilité professionnelle post-insertion. Nous avons recherché des indicateurs dans la succession des activités pour repérer ces phases. La difficulté, pour mesurer une durée de transition (latence plus transition au sens ci-dessus),

---

<sup>1</sup> Cette recherche (Cf. Allaire, Tahar, 1995a et Allaire et al., 1995) s'appuie d'une part, pour une partie sociologique, sur l'analyse de récits d'insertion (29 cas, des ruraux de Midi-Pyrénées) et d'autre part sur une étude statistique des formes de cheminement de la cohorte (1565 individus pour six régions) à partir d'une connaissance de l'activité mois par mois (calendriers issus des enquêtes ONEVA). C'est cette dernière base de données qui est utilisée ici (pour plus d'information sur l'enquête, voir Demazière, Dubar, 1994).

réside dans le choix d'un critère de déclenchement de la phase d'insertion, qui se définit plutôt ex-post qu'ex-ante. Elle ne dépend pas uniquement de l'obtention d'un emploi à un moment donné mais aussi des situations qui vont suivre. Pour nous, l'insertion est réputée avoir eu lieu dès lors que ne surviennent plus (à l'horizon de l'enquête tout au moins) des événements censés être la preuve de la non-insertion. Une simplification en un modèle à deux phases, avant et après l'insertion, permet une bonne description de la variabilité des trajectoires étudiées selon les variables individuelles classiquement pris en compte et aussi selon les secteurs et la localisation des emplois (Allaire, Tahar, 1995a). Le graphique 1 illustre l'importance de la définition de l'insertion. On a représenté d'une part le taux de « non-insérés » au sens où ces personnes ne disposent pas d'un CDI stable jusqu'à la fin de l'enquête, d'autre part au sens d'une insertion définie quel que soit le statut de l'emploi mais sans chômage de plus de 3 mois.



Graphique 1 - Taux de non-insérés (CDI stable ou « Insertion ») selon l'année

On notera que la période de transition n'est pas faite obligatoirement d'inactivité (sauf au début, c'est la période de latence), mais aussi de périodes de formation. On essaiera donc de distinguer entre persistance de chômage long et de chômage court qui caractérisent différemment cette période de transition.

Le graphique 1 montre également que, vers le milieu de la période d'observation, près de la moitié des jeunes sont « insérés »<sup>2</sup> (avec notre définition souple qui n'exclut pas le chômage pour de courtes périodes). Le tableau 1 indique par ailleurs que les périodes de chômage sont de moins en moins fréquentes sur les 7 ans, l'augmentation de la proportion (de 20 à 70 %) de non-chômeurs sur la période montre le passage progressif de la cohorte dans une situation d'insertion stable. Pour l'essentiel de la cohorte la fin de la transition s'effectue entre la première et la cinquième année. On peut déduire de ce tableau que la durée moyenne annuelle de chômage par individu est de 2,8 mois.

Au-delà de la durée de transition, on peut se demander si ce qui intervient en début de période, c'est-à-dire en un certain sens la nature de la transition, influence la qualité de l'insertion en fin de parcours. Une analyse du premier emploi suggère cette hypothèse : 51 % des filles et 54 % des garçons trouvent un premier emploi (y compris apprentissage et « mesures jeunes ») au plus tard en octobre 1986. Lorsque le premier emploi est obtenu dans une période ultérieure (et notamment dans les mois suivant de l'année 1986), il s'agit moins fréquemment d'un CDI et moins fréquemment d'un emploi de plus d'un an. Tout se passe comme si ceux qui entrent les premiers sur le marché du travail

<sup>2</sup> Les points anguleux sur la courbe CDI sont dus à la fusion forcément imparfaite des deux sources de données utilisées. La deuxième courbe est plus lisse car l'insertion telle qu'elle y est définie est plus précoce que le dernier CDI et peut débiter par un CDD.

obtiennent les meilleurs emplois ou qu'une discrimination est opérée par les employeurs dès la fin de la période scolaire (le niveau de sélection dépendant alors du niveau de l'offre comme de la demande). Pour analyser l'effet de la transition sur l'insertion finale, on cherchera donc à caractériser la cohorte en fonction de ce qui se passe en début de trajectoire.

Années	1	2	3	4	5	6	7	Effectifs moyens annuels	
0 mois	20	42	49	58	72	72	69	54.6%	854
1 mois	7	9	8	5	2	2	2	5.0%	78
2 mois	13	7	6	5	3	2	2	5.4%	85
3 mois	10	6	5	4	2	2	3	4.6%	72
4 mois	6	5	4	3	2	2	2	3.4%	54
5 mois	7	5	4	3	2	1	2	3.4%	54
6 mois	7	5	4	7	3	2	3	4.4%	69
7 mois	5	4	3	2	2	2	1	2.7%	42
8 mois	4	3	3	2	1	1	2	2.3%	36
9 mois	4	3	2	2	2	2	2	2.4%	38
10 mois	3	2	2	1	1	1	1	1.6%	25
11 mois	3	2	2	1	1	1	1	1.6%	25
12 mois	12	7	8	6	9	8	10	8.6%	134
									1565

Tableau 1 - Nombre de mois de chômage (en pourcentage de la population étudiée)

On utilise deux techniques pour estimer le risque de chômage une année  $n$  compte tenu d'un passage par le chômage l'année  $n-1$ , ou les années antérieures. Tout d'abord un modèle Logit autorégressif standard puis un modèle de panel à la Chamberlain qui tient compte de l'influence de l'hétérogénéité individuelle.

## 2. Modèles autorégressifs standards

On a estimé à l'aide d'un modèle Logit autorégressif standard la probabilité de se trouver en chômage au moins 1 mois au cours de la 7<sup>ème</sup> année, de la 6<sup>ème</sup> année, etc. Si on raisonne sur la dernière année, on voit (tableau 2) que la propension à subir un épisode de chômage la 7<sup>ème</sup> année dépend des chômages vécus jusqu'à 3 années antérieures (jusqu'à l'année 4), le coefficient de la variable « chômage année 3 » ( $t-4$ ) n'étant plus significatif, mais significatif à près de 5% pour l'année 2. Le biais que représente le chevauchement éventuel d'un épisode de chômage sur les 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> années a été éliminé (Voir Annexe A, point 2). Si l'on considère les années précédentes ( $T=6, 5...$ ), on constate la même influence des 3 années antérieures, seul l'effet de l'année 2 n'apparaît plus pour  $t=6$ . On peut donc dire que seul le passé proche intervient dans la probabilité de connaître le chômage en  $t$ . Toutefois sur une longue période ( $t=7$ ) il semblerait que l'effet de l'année 2 ( $t-5$ ) soit significatif.

chômage année $t$	$t=7$	$t=6$	$t=5$	$t=4$
Constante	-2,102 (17,3)	-2,418 (13,9)	-2,322 (13,9)	-1,702 (12,1)
chômage année $t-1$	1,975 (13,0)	1,906 (13,3)	1,077 (8,21)	1,053 (9,35)
chômage année $t-2$	1,047 (6,86)	0,563 (3,92)	0,527 (3,98)	0,581 (5,12)
chômage année $t-3$	0,576 (4,18)	0,581 (4,05)	0,523 (3,94)	0,439 (3,12)
chômage année $t-4$	0,258 (1,89)	0,118 (0,83)	0,090 (0,55)	
chômage année $t-5$	0,293 (2,18)	-0,049 (0,29)		
N	1565	1565	1565	1565
dont modalité 1	488	349	357	571
Ratio de vraisemblance	461,6	300,2	150,3	166,3

$t$  de Student entre parenthèses.

Tableau 2- Modèles Logit autorégressifs (1 si chômage l'année courante, 0 sinon)

Regardons maintenant ce que deviennent les résultats lorsque l'on décompose notre population selon le sexe (tableau 3). On remarque que la persistance longue est plus importante chez les hommes.

chômage année t	t=7		t=6		t=5		t=4	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Constante	-2,247(14,8)	-1,820(8,80)	-2,549(11,4)	-2,031(7,21)	-2,517(11,4)	-1,850(7,05)	-1,807(10,3)	-1,439(6,07)
chômage année t-1	1,903 (9,11)	2,023 (8,85)	1,555 (7,54)	2,065 (9,80)	0,791 (4,27)	1,205 (6,13)	0,817 (5,57)	1,319 (7,27)
chômage année t-2	0,985 (4,74)	1,102 (4,77)	0,484 (2,43)	0,465 (2,14)	0,519 (2,80)	0,415 (2,10)	0,634 (4,32)	0,407 (2,21)
chômage année t-3	0,609 (3,44)	0,518 (2,32)	0,578 (2,99)	0,553 (2,55)	0,640 (3,41)	0,348 (1,78)	0,388 (2,16)	0,499 (2,15)
chômage année t-4	0,382 (2,21)	0,055 (0,25)	0,343 (1,74)	-0,166(0,77)	-0,032(0,15)	0,176 (0,71)		
chômage année t-5	0,427 (2,48)	0,082 (0,38)	-0,230(1,03)	0,124 (0,46)				
N	985	580	985	580	985	580	985	580
dont modalité 1	250	238	150	199	157	200	298	273
Ratio de vraisemblance	212,2	212,8	99,7	155,4	54,2	70,0	73,3	80,4

t de Student entre parenthèses.

Tableau 3 - Modèles Logit autorégressifs homme-femme

Une autre limite du modèle tient à la colinéarité des variables annuelles (corrélées entre elles comme le montrent les résultats du modèle lui-même), aussi il faut interpréter avec prudence la valeur des coefficients. Cependant, il apparaît de manière remarquable un effet des années proches (3 ans) et peut-être un effet de l'année 2 lorsque l'on considère de longues périodes (t=7). Or cette année est remarquable, en effet ceux qui connaissent le chômage ne sont pas encore insérés, ni entrés en formation complémentaire, aussi dans la plupart des cas le chômage est alors particulièrement significatif d'une situation de « galère » et est sans doute une bonne proxy de la « qualité » de la transition.

### 3. Modèle de panel avec hétérogénéité

#### 3.1. Le modèle

Le modèle Logit autorégressif de panel estimé ici est du type de celui présenté par Chamberlain (1985). De sorte que la probabilité de connaître au moins un mois de chômage l'année t peut s'écrire :

$$P(y_{it} = 1) = \frac{\exp(\alpha_i + \lambda y_{it-1})}{1 + \exp(\alpha_i + \lambda y_{it-1})} \quad (1)$$

On sait à la fois que la maximisation de la vraisemblance jointe sur les  $\alpha_i$  et  $\lambda$  ne donne pas des estimateurs consistants de  $\lambda$  en raison des problèmes de paramètres incidents, par contre des estimateurs consistants de  $\lambda$  peuvent être obtenus si l'on maximise la vraisemblance conditionnelle (Andersen 1970, Chamberlain 1980, 1985). On peut alors montrer<sup>3</sup> que le nombre d'années que l'individu a passé au chômage durant la période d'observation,  $\sum_{t=1}^T y_{it}$ , et son statut vis-à-vis du chômage la dernière année,  $y_{iT}$ , sont des statistiques suffisantes pour les paramètres de spécificité individuelle (incidents)  $\alpha_i$ . Si de plus on fixe la première observation,  $y_{i1}$ , la Log-vraisemblance conditionnelle aux statistiques suffisantes s'écrit alors<sup>4</sup>:

$$L(\lambda | y, \tau) = \sum_{i=1}^N \ln \left\{ \frac{\exp(\lambda \sum_{t=2}^T y_{it} y_{it-1})}{\sum_{d \in B_i} \exp(\lambda \sum_{t=2}^T d_t d_{t-1})} \right\} \quad \text{avec } \tau = \{y_{i1}, \sum_{t=1}^T y_{it}, y_{iT}\} \quad (2)$$

<sup>3</sup> Voir l'Annexe B pour une preuve.

<sup>4</sup> Les détails des calculs sont consignés dans l'Annexe B.

où  $B_i = \{d=(d_1, \dots, d_T) \mid d_t = 0 \text{ ou } 1, d_1 = y_{i1}, \sum_{t=1}^T d_t = \sum_{t=1}^T y_{it}, d_T = y_{iT}\}$ , c'est-à-dire l'ensemble de toutes les combinaisons possibles selon  $i$  du vecteur  $(y_1, \dots, y_T)$ .

Puisque l'on conditionne sur  $y_{i1}, \sum_{t=1}^T y_{it}$  et  $y_{iT}$ , il nous faut une période d'observation supérieure à 4 ans ( $T \geq 4$ ) pour avoir des probabilités qui dépendent de  $\lambda$ . Ici  $T = 7$  donc il n'y a pas de problème, et l'on devrait estimer  $2^7$  probabilités. Mais toutes ne seront pas estimées car certaines probabilités ne dépendent pas de  $\lambda$ , aussi l'estimation ne se fera que sur un sous-échantillon des données.

On remarque toutefois, que l'estimation d'un tel modèle présente plusieurs inconvénients. Tout d'abord, l'effet spécifique individuel  $\alpha_i$  ne varie pas dans le temps. Ceci suppose que les caractéristiques individuelles non observables conditionnant la probabilité de retrouver un emploi sont constantes sur les 7 années. La même remarque peut être faite sur  $\lambda$  impliquant que l'effet d'une période de chômage sur la période suivante est la même dans le temps et pour tous les individus. L'hypothèse peut paraître peu réaliste, aussi il est souhaitable de décomposer la période d'observation de 7 ans en périodes plus courtes de 4 ans pour voir l'évolution des coefficients ; c'est ce que nous ferons dans la section suivante. Enfin la non-introduction de variables exogènes dans le modèle (1) est en partie corrigée ici par le fait que les  $x_i$  non observables, sont pris en compte dans  $\alpha_i$ , et que les  $x_t$  corrélés dans le temps interviennent<sup>5</sup> dans  $\lambda$ . Le modèle ne nous permet donc pas de prendre en compte les caractéristiques individuelles variant dans le temps. De plus le traitement des paramètres incidents  $\alpha_i$  élimine les caractéristiques individuelles observables qui ne varient pas dans le temps. Pour tenir compte de ces variables notre échantillon sera stratifié selon les principales variables (sexe, diplôme, âge, zone du premier emploi...) <sup>6</sup>.

### 3.2. Evolution du chômage

#### 3.2.1. ... sur l'ensemble de l'échantillon

Pour éviter de supposer que l'effet d'un épisode de chômage sur l'épisode suivant soit le même durant les 7 ans de 1986 à 1993, on regarde l'évolution sur des segments de 4 ans. On suppose toutefois cet effet constant sur ces segments. L'analyse sous forme de moyennes mobiles permet de représenter la structure temporelle du phénomène étudié, en fonction de la trajectoire « moyenne » de la cohorte.

Comme nous l'avons énoncé plus haut, le phénomène de persistance du chômage (dans certains travaux) peut être dû en grande partie à un problème de chevauchement d'un épisode de chômage sur deux périodes d'observation consécutives. Une étude empirique sur données administratives Belges nous a montré l'importance de ce phénomène (voir Cahuzac, 1995). Ici les données que nous possédons sont assez riches pour connaître avec exactitude l'état dans lequel se trouve l'individu en fin d'année. Aussi nous avons pu traiter ce phénomène (Cf. Annexe A point 2) afin d'éliminer le biais dû à ce problème et les résultats sont présentés dans le tableau 4 pour le cas où il n'y a pas de risque de chevauchement.

Périodes	1 à 4	2 à 5	3 à 6	4 à 7
$\lambda$	0,49	0,58	1,27	0,68
$t$	37	31,6	51,8	20,3
Risques de chômage	1,6	1,6	3,6	1,9
N	319	268	238	134

Tableau 4 - Risque de chômage pour les cas où il n'y a pas de risque de chevauchement

<sup>5</sup> Voir Corcoran (1982) pour l'utilisation d'un modèle de Chamberlain qui autorise l'introduction d'un  $x_t$ .

<sup>6</sup> Seuls seront présentés ici les résultats les plus pertinents.

Les estimations du coefficient de persistance  $\lambda$  obtenues sont très significatives pour les intervalles étudiés. On en déduit que pour une des 4 premières années, un individu qui a connu du chômage l'année précédente a 1,6 fois plus de risque d'en connaître de nouveau (par rapport à quelqu'un qui n'en a pas connu)<sup>7</sup>. Ce risque augmente même fortement pour les périodes 3 à 6. C'est en effet durant cette période, on l'a vu, que le basculement de la cohorte vers l'insertion s'effectue. Les chômeurs sont alors essentiellement des personnes en transition longue alternant emploi et chômage. La chute importante du coefficient en dernière période signifie la fin de la période de transition pour la cohorte et l'établissement d'un régime stationnaire.

Ces estimations sont effectuées sur des sous-échantillons d'environ 250 individus et les résultats (en régime stationnaire) sont proches des études du type Corcoran et Hill (1985) ou Narendranathan et Elias (1993), bien que les périodes étudiées par ces auteurs soient plus anciennes<sup>8</sup>. Ces résultats sont toutefois bien plus faibles (de moitié) que ceux obtenus avec les données belges, confirmant l'intérêt des traitements effectués ici sur les chevauchements.

Alors que le nombre de chômeurs diminue, on peut se demander pourquoi le chômage reste plus persistant en régime stationnaire (1,9) que dans le régime initial, de transition (1,6). Ce phénomène peut s'expliquer par la présence d'une dynamique d'insertion. Si on regarde le tableau 5 montrant la proportion de chômeurs et les durées moyennes de chômage connues durant les quatre périodes (moyenne mobile), on peut noter que cette proportion diminue. Seuls restent les individus avec beaucoup de chômage faisant augmenter la durée moyenne. Ainsi au départ, beaucoup de passages en chômage sont à signaler, ils sont dûs à des va-et-vient entre des périodes de formation, d'emplois aidés, de service national, etc. Il y a plus de chômeurs, mais ce ne sont pas les mêmes d'une année sur l'autre. Tandis qu'en fin de période, alors que le nombre de chômeurs diminue, ceux-ci sont plus stables.

Périodes	1 à 4	2 à 5	3 à 6	4 à 7
Proportion d'individus (%)	58	45	37	32
Durée de chômage (mois)	5,7	5,9	6,4	6,9

Tableau 5 - Proportion moyenne d'individus en chômage et durée moyenne de ce chômage selon la période

### 3.2.2. ... en fonction des caractéristiques individuelles

Le modèle utilisé nous empêchant d'introduire des variables explicatives de la persistance, nous avons opté pour une partition de notre échantillon en différentes strates. Le tableau 6 montre les différences de persistance du chômage selon le sexe.

Périodes	1 à 4		2 à 5		3 à 6		4 à 7	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
$\lambda$	0,36	0,74	0,44	0,6	1,23	1,31	0,63	0,74
t	18,5	17,8	17,9	13,7	27,8	23,9	10,3	10
Risques	1,4	2,1	1,6	1,8	3,4	3,7	1,9	2,1
N	210	109	169	99	129	109	72	62

Tableau 6 - Persistance du chômage selon le sexe

Quelle que soit la période, les résultats obtenus sont significatifs. On observe un risque de chômage répétitif (d'une année sur l'autre) supérieur pour les femmes, ce résultat pouvant être en

<sup>7</sup> Voir Annexe A (Tableau 4 bis) pour une comparaison avec chevauchement.

<sup>8</sup> Corcoran et Hill travaillent sur un échantillon d'hommes âgés entre 35 et 64 ans. Pour la période 1972 - 1976 ils trouvent un risque de chômage de 3.6, estimations faites sur moins d'une centaine d'individus. Narendranathan et Elias travaillent sur environ 200 jeunes hommes sur la période 1974 à 1980 et trouvent un risque d'environ 1.3.

partie expliqué par le fait que sous le terme de chômage on regroupe également l'inactivité des femmes. Ces résultats sont cohérents avec le tableau 3 qui montrait cependant une inversion l'année 7. On remarque aussi que les risques élevés dans les périodes 3 à 6 se retrouvent, caractérisant un basculement de la cohorte vers l'insertion.

Les mêmes estimations ont été faites en distinguant la zone du premier emploi (Rural profond et Rural intermédiaire, Urbain). Les résultats sont conformes à nos attentes (Cf. tableau 7). Comme le montrent Allaire et Tahar (1995a,b), on peut remarquer que les risques de chômage sont moins forts à la campagne, et plus particulièrement en fin de période.

Périodes	1 à 4		2 à 5		3 à 6		4 à 7	
	Urbain	Rural	Urbain	Rural	Urbain	Rural	Urbain	Rural
$\lambda$	0,53	0,3	0,5	0,71	1,2	1,1	0,62	0,48
t	26,2	6,9	21,1	11,5	31	13,2	12,7	3,8
Risques	1,7	1,4	1,7	2	3,3	3	1,8	1,6
N	211	92	178	73	146	64	89	34

Tableau 7- Persistance du chômage selon la zone du premier emploi

L'âge joue également un rôle très important et plus particulièrement en fin de période (Cf. tableau 8). Ici nous avons découpé notre échantillon en deux strates selon leur âge à la sortie des études (Cf. Annexe A). Comme nous étudions les diplômés de bas niveau notre échantillon est jeune puisque 90% ont entre 17 et 21 ans.

Périodes	1 à 4		2 à 5		3 à 6		4 à 7	
	$\leq 18$	$> 18$	$\leq 18$	$> 18$	$\leq 18$	$> 18$	$\leq 18$	$> 18$
$\lambda$	0,47	0,52	0,47	0,57	1,29	1,21	0,54	1,1
t	22,2	14,8	20,2	11,4	38,7	13	11,9	7,9
Risques	1,6	1,7	1,6	1,8	3,7	3,4	1,7	2,9
N	198	121	182	86	177	61	95	39

Tableau 8 - Persistance du chômage selon l'âge

On s'aperçoit que l'âge de sortie ne joue pas un rôle déterminant sur la persistance du chômage dans les premières périodes. Toutefois les plus de 18 ans (34 %) semblent désavantagés par rapport à leurs cadets s'ils connaissent du chômage en fin de période. Si l'on regarde ces dernières années (4 à 7), deux effets contradictoires sont à envisager. Soit les plus âgés sont les plus diplômés et devraient alors avoir moins de problèmes d'insertion. Soit ils sont sortis plus âgés car ils ont connu plus d'échecs scolaires. Ici c'est principalement ce deuxième effet qui semble jouer puisque le chômage est plus persistant. Ce résultat est conforme à l'hypothèse d'un effet déterminant des conditions initiales. En effet les jeunes en échec prolongent leur galère, s'insèrent moins facilement, comme nous allons le voir.

### 3.2.3. ... selon la qualité de l'insertion

Par qualité de l'insertion nous nous référons aux caractéristiques de la trajectoire en début de période. Nous avons vu dans la section 2 l'importance des premières années sur le marché du travail dans la réalisation future du chômage. Ici nous allons essayer de tester cet effet à l'aide de plusieurs indicateurs qui nous semblent définir la qualité de l'insertion.

Jusqu'à présent nous n'avons pas tenu compte de la durée passée en chômage. L'importance du chômage long est souvent mise en avant et déclenche parfois la mise en place de dispositifs d'insertion (Stages, CES, ...) pour les individus concernés. Toutefois certaines études montrent l'effet pervers d'un chômage court et répété (OCDE, 1983, 1985). Il nous a donc paru intéressant d'étudier la persistance en distinguant la durée de ce chômage. Nous avons comparé les années deux à deux. Lorsque seulement des périodes de chômage de moins de 3 mois interviennent nous avons qualifié le chômage

de court. Tandis que dès qu'il y a une période de chômage de plus de 3 mois pour l'une ou l'autre des années, nous avons qualifié le chômage de long. Le tableau 9 nous présente les résultats. Les risques de chômage répétés suivent la même tendance en cloche (augmentation jusqu'aux périodes 3 à 6 puis diminution). Mais il est clair que le chômage long est plus persistant, maintenant en chômage des individus exclus. Le tableau 9 confirme le choix qui a été fait dans la définition de l'insertion par Allaire *et alii* (1995) qui autorise durant cette période des passages en chômage court pouvant provenir d'une mobilité « post-insertion » (voir graphique 1).

Périodes	1 à 4		2 à 5		3 à 6		4 à 7	
	Court	Long	Court	Long	Court	Long	Court	Long
$\lambda$	0,44	1	0,88	1,1	1,18	1,74	0,4	1,4
t	6,77	42,8	8,8	36,4	7,21	41,5	1,45	22
Risques	1,6	2,7	2,4	2,9	3,2	5,7	1,5	4,2
N	64	217	48	178	34	188	15	99

Tableau 9 - Persistance du chômage selon sa durée

À la place des indicateurs courants d'insertion, comme la nature du premier emploi, nous allons ici tester deux types d'indicateurs de l'insertion qui nous ont été inspirés d'une analyse fine de nos données<sup>9</sup>. Comparons tout d'abord les individus qui tardent à trouver un emploi (date du premier emploi plus de 17 mois après leur sortie de l'école) à l'ensemble de la population. Le tableau 10 nous montre alors l'importance de l'obtention d'un premier emploi rapidement. Ceux qui ont démarré tardivement dans la vie active ont des risques de chômage répétés plus important et ceci quelle que soit la période considérée. Le fait qu'ils ne trouvent pas un emploi rapidement à la sortie de l'école semble jouer ici comme un signal négatif sur leur productivité ou sur leurs qualités relationnelles.

Périodes	1 à 4		2 à 5		3 à 6		4 à 7	
	ensemble	> 17mois	ensemble	> 17mois	ensemble	> 17mois	ensemble	> 17mois
$\lambda$	0,49	0,57	0,58	0,69	1,27	1,4	0,68	0,77
t	37	33,2	31,6	28,2	51,8	33,9	20,3	13,6
Risques	1,6	1,8	1,6	2	3,6	4,2	1,9	2,2
N	319	252	268	183	238	152	134	82

Tableau 10 - Persistance du chômage et date du premier emploi

La section 2 nous a montré l'importance des périodes passées en chômage sur la probabilité d'en connaître à une date donnée. Plus particulièrement, on a pu constater l'importance relative du chômage deux ans après la sortie de l'école. Nous allons tester ici cette hypothèse en construisant un nouvel indicateur de la qualité de l'insertion. Cet indicateur rapporte la quantité de chômage connu la deuxième année après la sortie de l'école à celle de l'emploi cette même année (qu'il soit précaire ou stable). Le tableau 11 montre les résultats obtenus en distinguant pour chaque période les cas où la durée de chômage est plus faible que celle d'emploi et les cas inverses.

Périodes	1 à 4		2 à 5		3 à 6		4 à 7	
	faible	important	faible	important	faible	important	faible	important
Chômage								
$\lambda$	0,62	0,74	0,34	0,43	1,12	1,89	0,75	1,79
t	25,8	10	10,3	7,7	24,5	9,89	11,8	6,14
Risques	1,8	2,1	1,4	1,5	3	6,7	2,1	6
N	183	62	125	76	118	46	72	28

Tableau 11 - Persistance du chômage et qualité de l'insertion

<sup>9</sup> Penard et Sollogoub (1995) ont aussi souligné que « l'insertion ne démarre pas toujours au premier emploi »; ils préfèrent parler de « première expérience significative dans le monde du travail » en considérant ainsi, pour leur part, le plus long des trois premiers emplois occupés.



On remarque clairement l'importance du chômage cette année là confirmant les résultats déjà obtenus. Les individus qui ont connu, dans leur deuxième année après la sortie de l'école, des périodes de chômage plus importantes que celles d'emploi sont pénalisés par la suite. Pour eux les risques de connaître de nouveau du chômage sont plus de 2 fois plus élevés comparativement au même individu qui a connu un chômage plus faible (6,7 contre 3 pour les périodes 3 à 6). Ces résultats sont tout de même assez stables puisqu'en faisant varier le rapport chômage emploi entre 0,25 et 1,25 nous obtenons le même phénomène <sup>10</sup>: risque de chômage récurrent plus élevé si la part de chômage par rapport à l'emploi est plus importante.

Enfin nous avons vérifié l'impact des périodes précédant t-1 sur le risque de chômage futur. La technique utilisée est celle de Chamberlain (1980, 1985) et est présentée par Cahuzac (1995). Les résultats sont consignés dans le tableau 12.

Périodes	1 à 6	2 à 7
$\lambda_2$	0.75	1.31
t	11.37	7.24
Risques	2.1	3.7
N	69	33

Tableau 12 - Estimation de  $\lambda_2$

Ils sont en accord avec ceux trouvés dans l'estimation du modèle Logit standard (section 2) puisque les coefficients  $\lambda_2$  estimés sont significatifs, traduisant un effet des périodes antérieures à t-1 sur la probabilité de connaître de nouveau le chômage.

#### 4. Conclusion

Il s'agissait ici d'étudier la persistance du chômage en début de trajectoire professionnelle chez les jeunes de bas niveaux scolaires. Les études précédentes (réalisées sur la même cohorte) ont mis en avant l'existence de trois périodes principales qui débutent dès la sortie du système éducatif. Une période de *latence* tout d'abord, c'est-à-dire de retrait du marché du travail, puis de *transition* mise à profit afin d'améliorer son employabilité et enfin une phase *d'insertion* dans laquelle le chômage court peut exister et la mobilité est de type ascensionnel. Le but du présent travail était de vérifier à l'aide de données de panel l'impact des périodes passées en chômage sur l'issue finale : l'insertion. Pour cela nous avons estimé sur un panel de 7 ans deux modèles de type Logit autorégressifs, l'un standard, l'autre permettant de prendre en compte un terme d'hétérogénéité individuelle. Plusieurs critiques peuvent tout de même être faites à cette approche. Tout d'abord le peu d'observations entrant dans l'estimation ne nous a pas permis une interprétation des résultats selon le secteur ou la dimension de l'entreprise pour laquelle l'individu travaille. Cette information semble toutefois importante puisque dans certains secteurs d'activité la rotation de la main-d'œuvre est élevée, augmentant les risques de chômage répétitifs. De plus les caractéristiques individuelles influençant le comportement vis-à-vis de l'emploi sont supposées constantes dans le temps et des variables exogènes sont omises. Ces dernières hypothèses sont principalement inhérentes au modèle utilisé et peuvent être évitées grâce à l'utilisation de modèles plus sophistiqués <sup>11</sup> L'estimation du modèle Logit autorégressif de Chamberlain peut donc être vu ici comme une première étape dans l'estimation de la persistance du chômage.

L'originalité de ce papier réside d'une part dans le traitement réalité sur les chevauchements de fin de périodes, chevauchements souvent peu pris en compte par les auteurs. La richesse des données utilisées nous a permis de traiter de manière rigoureuse ce problème et de lever ainsi le biais qui pouvait résulter d'un tel phénomène permettant de travailler sur l'ensemble des données et non pas sur

<sup>10</sup> Ces tableaux ne sont pas présentés ici mais sont disponibles.

<sup>11</sup> Un modèle Probit à effet aléatoire par exemple (voir Avery, R.B., Hansen L.P. et Hotz V.J. (1983), Heckman, J.J. et Willis R. (1976) et Chamberlain (1980, 1985)). Mais cette méthode suppose de faire des hypothèses sur la forme de la distribution des  $\alpha_i$  dont on ne connaît rien, mais également de supposer que les  $\alpha_i$  sont indépendants des autres variables.

un sous-échantillon. D'autre part des estimations plus fiables nous ont permis alors de révéler l'importance du chômage dans les premières années après la sortie de l'école, pour ces jeunes de bas niveaux scolaires. Le chômage cette année-là peut être considéré comme un bon signal de la qualité de leur insertion. Nous avons montré également l'effet de persistance plus élevé du chômage long (plus de 3 mois) principalement en fin de période. L'importance des échecs scolaires retardant la sortie avec diplôme est également mise en évidence ici. Enfin l'insertion professionnelle réussie n'est pas uniquement liée à l'obtention d'un CDI, une insertion peut aussi se concevoir avec des périodes de chômage court.

Notre but était également de confronter nos résultats aux études empiriques déjà réalisées dans ce domaine. La plupart des études de ce type ont été réalisées sur données de panel d'enquêtes, sauf Cahuzac (1995) qui travaille sur des données administratives provenant d'une caisse de retraite. L'originalité est ici de pouvoir étudier les premières années de vie active et de posséder un panel assez long pour pouvoir prétendre analyser la qualité de l'insertion. Nous avons défini une *période de transition* caractérisée par un chômage résultant du va-et-vient des individus entre différents états, ainsi qu'un *régime stationnaire* où les chômeurs sont moins nombreux, mais le chômage plus persistant. Enfin le nombre de vagues (d'années d'observation) nous a permis également de comparer l'évolution dans le temps des conditions d'accès à l'emploi stable (sans coupures par le chômage) sur la période étudiée.

**Gilles Allaire**  
INRA ESR Toulouse  
**Eric Cahuzac**  
LIRHE Toulouse  
**Gabriel Tahar**  
CNRS et INRA ESR Toulouse

## Bibliographie

Allaire G., Beslay C., Chartier R., Tahar G. (1995). Modélisation des trajectoires d'insertion selon quatre phases. Communication à la 3<sup>ème</sup> Journée d'Etude du CLERSE « L'insertion professionnelle, nouvelles approches, nouveaux débats ». Lille, 7 juin.

Allaire G., Tahar G. (1995a). L'analyse du différentiel urbain-rural dans l'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire. *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, à paraître.

Allaire G., Tahar G. (1995b). Les différences urbain-rural dans les modalités d'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire. Communication au colloque « Territoires Ruraux et Formation ». Dijon, 7/9 février.

Andersen, E.B. (1970). « Asymptotic Properties of Conditional Maximum Likelihood Estimators ». JRSS Série B.

AveryB., Hansen L.P. and Hotz V.J. (1983). « Multiperiod probit models and orthogonality condition estimations ». *International Econometric Review*, Vol 24 N°1: 21-35.

Cahuzac E. (1995). « Modélisation de la recherche d'emploi, une analyse micro-économétrique des transitions sur le marché du travail en Belgique » Thèse pour le doctorat en Sciences Économiques, Toulouse.

Chamberlain G. (1980). « Analysis of covariance with qualitative data ». *Review of Economic Studies* Vol 47.

Chamberlain, G. (1985). « Heterogeneity omitted variable bias and duration dependence ». In *Longitudinal analysis of labor market data*. Heckman and Singer (eds).

Coeffic N. (1986). Les jeunes à la sortie de l'école, poids du chômage et risque de déclassement. *Économie et Statistiques*, n° 193-194.

- Corcoran M., Hill M. (1985). Reoccurrence of unemployment among adult men. *Journal of Human Resources*, n°2, Vol 20.
- Corcoran, M. (1982). « The employment and wage consequences of teenage women's non-employment ». In *Youth labor Market Problem*, Freedman / Wise.
- Demazière D., Dubar C., eds, (1994). L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire, trajectoires biographiques et contextes structurels. Document n° 91, série synthèse, janvier.
- Eckstein Z., Wolpin K. (1995). Duration to first job and the return to schooling, estimates from a search-matching model. *Review of Economic Studies*, April.
- Galland O. (1990). Un nouvel âge de la vie. *Revue Française de Sociologie*, octobre-décembre.
- Grelet Y., Viney X. (1991). L'insertion professionnelle à l'issue des CAP et des BEP (1980-1988). *Formation-Emploi*, n° 33, janvier-mars.
- Heckman, J.J. and R. Willis (1976). « Estimation of a Stochastic Model of Reproduction: An Econometric Approach ». In *Household Production and Consumption*, N. Terleckyj (ed.), New York.
- Join-Lambert E., Viney X. (1988). L'insertion des jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987. *Économie et Statistiques*, n°216.
- Lynch L. (1985). State dependency in youth unemployment, a lost generation ? *Journal of Econometrics*, Annals 1985-1, April.
- Lynch L. (1989). The youth labor market in the eighties, determinants of reemployment probabilities for young men and women. *Review of Economics and Statistics*, n°1.
- Moreau A., Visser M. (1990). Durée du chômage des jeunes en France. *Annales d'Économie et de Statistiques*, n°20-21.
- Narendranathan W., Elias P. (1993). Influences of past history on the incidence of youth unemployment, empirical findings for the UK. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, n°2, Vol 55.
- OCDE (1983). « Perspective de l'Emploi », Chapitre V.
- OCDE (1985). « Perspective de l'Emploi », Chapitre VI.
- Penard T., Sollogoub M. (1995). Les politiques françaises d'emploi en faveur des jeunes : une évaluation économétrique. *Revue Économique*, vol. 48, N° 3.
- Pottier F. (1992). Formes et logiques de mobilité des jeunes à travers l'Observatoire des Entrées dans la Vie Active (EVA). In Coutrot L., Dubar C. (eds). *Cheminements professionnels et mobilités sociales*. Paris, La Documentation Française.

## Annexe A - Description des données utilisées

### A.1. La base de données

La base de données initiale résulte de l'enquête de cheminement professionnel réalisée par l'ONEVA en décembre 1989 auprès d'un échantillon représentatif des jeunes sortis aux niveaux VI, Vbis et V en juin 1986 (300 000 sortants, 10 426 questionnaires exploitables). Elle permet de retracer de manière détaillée mois après mois les parcours de formation et d'activité au cours des 3 années et demie consécutives à la sortie de l'école (Pottier, 1992).

S'y ajoute la réinterrogation du même échantillon effectuée sur un nombre restreint de régions en 1993 afin de retracer les parcours sur une période deux fois plus longue et capter ainsi une plus forte proportion d'insertion, quelle qu'en soit sa définition. Six régions aux configurations de systèmes productifs et d'emploi contrastées ont été sélectionnées : Alsace, Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais, Pays de Loire, Midi-Pyrénées et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Cette nouvelle enquête a été effectuée en juin 1993 sous la responsabilité du Céreq pour les 4 premières régions, en septembre 1993 pour les 2 dernières. Réalisée par téléphone, elle ne fournit pas une description des périodes successives aussi détaillée que la précédente mais permet le prolongement du calendrier des activités de 1565 jeunes, même si certains changements d'employeurs ont pu être omis. L'information sur le lieu de travail n'existe, contrairement à l'enquête initiale, que pour le dernier emploi et ce uniquement pour les régions Midi-Pyrénées et PACA. C'est la raison pour laquelle nous nous appuyons sur le lieu du premier emploi, quel qu'il ait pu être, pour éviter au maximum les données manquantes, sachant que le lieu où se situe le premier poste de travail possède un relief particulier qui doit jouer dans les mécanismes d'insertion, telle est du moins l'hypothèse que nous faisons.

Finalement le fichier utilisé ici est le produit de ces deux sources. Au cours de la fusion, l'information issue de la base initiale recueillie en 1989 a été privilégiée en cas de contradiction pour une double raison : l'enquêté y décrit des événements plus récents et est questionnée en face en face et non par téléphone, ce qui donne des gages de meilleure fiabilité.

### A.2. Le traitement du « chevauchement »

Même s'il n'y a pas de lien causal entre deux périodes de chômage consécutives, un lien « fictif » peut apparaître uniquement parce qu'un épisode de chômage peut empiéter sur deux ans (Cf. tableau A1 pour voir la proportion d'épisodes de chômage censurés chaque année). Lorsque l'on n'observe pas dans quel état se trouve l'individu étudié en fin d'année, il est très difficile de faire disparaître ce biais (Voir Corcoran et Hill, 1985 ou Cahuzac, 1995).

Périodes	1	2	3	4	5	6	7
Proportions	31.4	39.5	43.3	37.8	58.4	57.4	68.2

Tableau A1 - Proportions d'épisodes de chômage incomplets

Les données dont nous disposons nous permettent de savoir si l'individu est toujours en chômage au 31 décembre de l'année considérée. Aussi la première méthode utilisée pour traiter les risques de chevauchement a été de supprimer les individus en chômage à la fin de l'année. Cette méthode a fait chuter considérablement les coefficients de persistance, montrant l'ampleur du phénomène. Mais de la même façon les effectifs utilisés ont considérablement diminué. Aussi toute stratification de notre échantillon selon des caractéristiques individuelles ou selon des estimateurs de la qualité de l'insertion s'avérait impossible et introduisait un biais en éliminant les chômeurs en t+1.

L'hypothèse que nous avons faite ici pour traiter le chevauchement va nous permettre de conserver la taille de notre échantillon, donc permettre de nouveaux traitements, et de supprimer le biais induit par l'élimination des trajectoires avec persistance. La technique revient à comparer les années deux à deux et à associer l'intégralité de la durée de chômage à l'année où ce chômage a débuté. Les quatre exemples suivants résument la démarche (les épisodes représentés équivalent chacun à 2 mois de chômage dans les schémas suivants).

Cas 1:



On notera: un épisode de chômage de 2 mois.

Cas 2:



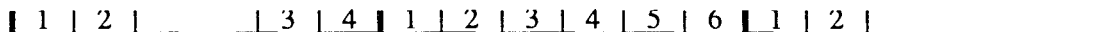
On notera: un épisode de chômage de 8 mois.

Cas 3:



On notera: un premier épisode de chômage de 2 mois et un second de 2 mois.

Cas 4:



On notera: un premier épisode de chômage de 4 mois un second de 13 mois et un troisième de 2 mois.

La fin de l'année n'est ainsi plus butoir, on raisonne en périodes de chômage et on peut mesurer l'impact d'une période de chômage sur une nouvelle période lui succédant. Les estimations sont alors faites sur l'ensemble de l'échantillon contribuant à la vraisemblance. Le tableau 4 bis reprend les estimations du tableau 4 (sans chevauchement) en les comparant aux résultats obtenus lorsque les risques de chevauchement n'ont pas été traités. On remarque que si aucun traitement n'est réalisé pour diminuer ce biais, les risques de chômage sont considérablement surestimés. Ce qui montre bien l'importance de ce phénomène.

Périodes	1 à 4		2 à 5		3 à 6		4 à 7	
	avec chev.	sans chev.	avec chev.	sans chev.	avec chev.	sans chev.	avec chev.	sans chev.
$\lambda$	1.18	0.49	1.59	0.58	2.55	1.27	1.55	0.68
t	23.6	37	53	31.6	85	51.8	51.7	20.3
Risques	<b>3.3</b>	<b>1.6</b>	<b>4.9</b>	<b>1.6</b>	<b>12.8</b>	<b>3.6</b>	<b>4.7</b>	<b>1.9</b>
N	259	319	233	268	239	238	130	134

Tableau 4 bis - Risques de chômage comparés avec et sans chevauchement

## Annexe B - Détermination des statistiques suffisantes

Soit  $\alpha_i$  l'ensemble des paramètres incidents, si  $y_0$  est une statistique suffisante pour  $\alpha_i$  conditionnellement aux autres paramètres, alors par définition on peut écrire que la distribution des  $y$  conditionnellement à cette statistique suffisante  $P(y | y_0, \lambda)$  est indépendante des  $\alpha_i$ . Ce que nous pouvons réécrire :

$$P(y | y_0, \lambda) = \frac{P(y | \alpha_i, \lambda)}{P(y_0 | \alpha_i, \lambda)} \quad (1A)$$

Alors le  $y_0$  qui rend ce rapport indépendant des  $\alpha_i$  est une statistique suffisante pour les  $\alpha_i$  conditionnellement aux autres paramètres. Soit  $y = (y_1, \dots, y_T)$ , l'ensemble des réalisations sur la période pour un individu donné. On ne tiendra pas compte de l'indice  $i$  pour simplifier l'écriture. Alors dans notre cas avec  $\alpha_i$  les paramètres incidents et  $\lambda$  le paramètre structurel, on peut écrire la vraisemblance :

$$\begin{aligned} L(\alpha_i, \lambda | y) &= P(y_1, \dots, y_T | \alpha_i, \lambda) = \prod_t P(y_t | \alpha_i, \lambda) \\ &= P(y_T | y_{T-1}) \cdot P(y_{T-1} | y_{T-2}) \cdot P(y_{T-2} | y_{T-3}) \dots P(y_2 | y_1) \cdot P(y_1) \\ &= P(y_1) \cdot \prod_{t=2}^T P(y_t | y_{t-1}) \end{aligned}$$

Puisque  $y_t$  est binaire, on écrit :

$$\begin{aligned} L(\alpha_i, \lambda | y) &= P(y_1) \cdot \prod_{t=2}^T [P(y_t = 1 | y_{t-1})^{y_t} \cdot P(y_t = 0 | y_{t-1})^{1-y_t}] \\ &= P(y_1) \cdot \prod_{t=2}^T \left[ \frac{\exp(\alpha_i + \lambda y_{t-1})}{1 + \exp(\alpha_i + \lambda y_{t-1})} \right]^{y_t} \cdot \left[ \frac{1}{1 + \exp(\alpha_i + \lambda y_{t-1})} \right]^{1-y_t} \\ &= P(y_1) \cdot \prod_{t=2}^T \left[ \frac{\exp(\alpha_i + \lambda y_{t-1})^{y_t}}{1 + \exp(\alpha_i + \lambda y_{t-1})} \right] \\ &= P(y_1) \cdot \frac{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})]}{\prod_{t=2}^T [1 + \exp(\alpha_i + \lambda y_{t-1})]} \end{aligned}$$

On peut décomposer le produit sur  $t$  au dénominateur en nombre de fois où une observation est précédée par  $y_{t-1} = 0$  ( $m_0$ ) ou par  $y_{t-1} = 1$  ( $m_1$ ) de telle sorte qu'il ne dépende plus des  $y_{t-1}$ . On écrit alors :

$$L(\alpha_i, \lambda | y) = P(y_1) \cdot \frac{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})]}{(1 + \exp(\alpha_i))^{m_0} \cdot (1 + \exp(\alpha_i + \lambda))^{m_1}} \quad (2A)$$

avec  $m_1 =$  nombre de fois où  $y_t$  est précédé par ( $y_{t-1} = 1$ ), soit :  $m_1 = \sum_{t=2}^T y_{t-1} = \sum_{t=1}^T y_t - y_T$   
 et  $m_0 =$  nombre de fois où  $y_t$  est précédé par ( $y_{t-1} = 0$ ), soit :  $m_0 = (T-1) - m_1$

De la même façon pour un  $y_0$  quelconque on peut écrire :

$$L(\alpha_i, \lambda | y_0) = P(y_1) \cdot \frac{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_{0t}) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_{0t} y_{0t-1})]}{(1 + \exp(\alpha_i))^{m_0^*} \cdot (1 + \exp(\alpha_i + \lambda))^{m_1^*}}$$

avec  $m_1^* = \sum_{t=1}^T y_{0t} - y_{0T}$  et  $m_0^* = (T-1) - m_1^*$

Construisons ensuite le rapport (1A) :

$$\begin{aligned}
 L(\lambda | y, y_0) &= \frac{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})]}{(1 + \exp(\alpha_i))^{m_0} \cdot (1 + \exp(\alpha_i + \lambda))^{m_1}} \frac{(1 + \exp(\alpha_i))^{m_0^*} \cdot (1 + \exp(\alpha_i + \lambda))^{m_1^*}}{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_{0t}) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_{0t} y_{0t-1})]} \\
 &= \frac{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})] \cdot (1 + \exp(\alpha_i))^{m_0^* - m_0} \cdot (1 + \exp(\alpha_i + \lambda))^{m_1^* - m_1}}{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_{0t}) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_{0t} y_{0t-1})]} \\
 &= \exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t - \sum_{t=2}^T y_{0t}) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1} - \sum_{t=2}^T y_{0t} y_{0t-1})] \cdot (1 + \exp(\alpha_i))^{m'} \cdot (1 + \exp(\alpha_i + \lambda))^{m''}
 \end{aligned}$$

avec  $m' = m_0^* - m_0 = m_1 - m_1^* = \sum_{t=1}^T (y_t - y_{0t}) - (y_T - y_{0T})$  et  $m'' = m_1^* - m_1$ .

On voit bien que si l'on choisit  $\sum_{t=2}^T y_{0t} = \sum_{t=2}^T y_t$  dans les crochets et  $y_{0T} = y_T$  les problèmes de paramètres incidents disparaissent puisque  $L(\lambda | y, y_0)$  ne dépend plus des  $\alpha_i$ .

Donc en posant  $y_1$  comme condition initiale, on peut dire que  $\sum_{t=1}^T y_t$  et  $y_T$  forment l'ensemble des statistiques minimales suffisantes pour les  $\alpha_i$  conditionnellement à  $\lambda$ .

### Annexe C - Construction de la vraisemblance conditionnelle

On a vu dans l'Annexe A que l'on pouvait écrire la vraisemblance jointe sous la forme (2A) :

$$L(\alpha_i, \lambda | y) = P(y_1) \cdot \frac{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})]}{(1 + \exp(\alpha_i))^{m_0} \cdot (1 + \exp(\alpha_i + \lambda))^{m_1}}$$

avec  $m_1 =$  nombre de fois où  $y_t$  est précédé par ( $y_{t-1} = 1$ ), soit :  $m_1 = \sum_{t=2}^T y_{t-1} = \sum_{t=1}^T y_t - y_T$   
 et  $m_0 =$  nombre de fois où  $y_t$  est précédé par ( $y_{t-1} = 0$ ), soit :  $m_0 = (T-1) - m_1$

On peut alors écrire la vraisemblance conditionnelle à l'ensemble des statistiques suffisantes,  $\tau$ , comme le rapport de la vraisemblance jointe sur la marginale :

$$\begin{aligned} L(\lambda | y, \tau) &= \frac{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})]}{(1 + \exp(\alpha_i))^{m_0} \cdot (1 + \exp(\alpha_i + \lambda))^{m_1}} \cdot \frac{(1 + \exp(\alpha_i))^{m_0} \cdot (1 + \exp(\alpha_i + \lambda))^{m_1}}{\sum_{d \in B_i} \exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})]} \\ &= \frac{\exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})]}{\sum_{d \in B_i} \exp[\alpha_i(\sum_{t=2}^T y_t) + \lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})]} \end{aligned}$$

Puisque  $\tau = \{y_1, \sum_{t=1}^T y_t, y_T\}$  est suffisant pour les  $\alpha_i$ , on écrit :

$$L(\lambda | y, \tau) = \frac{\exp[\lambda(\sum_{t=2}^T y_t y_{t-1})]}{\sum_{d \in B_i} \exp[\lambda(\sum_{t=2}^T d_t d_{t-1})]}$$

avec  $B_i = \{d=(d_1, \dots, d_T) \mid d_t = 0 \text{ ou } 1, d_1 = y_1, \sum_t d_t = \sum_t y_t, d_T = y_T\}$  c'est-à-dire l'ensemble de toutes les combinaisons possibles selon  $i$  du vecteur  $(y_1, \dots, y_T)$ .

En faisant le produit sur tous les individus et en prenant le Logarithme, on obtient alors l'équivalent de la relation précédente :

$$L(\lambda | y, \tau) = \sum_{i=1}^N \ln \left\{ \frac{\exp(\lambda \sum_{t=2}^T y_{it} y_{it-1})}{\sum_{d \in B_i} \exp(\lambda \sum_{t=2}^T d_t d_{t-1})} \right\}$$



## Annexe D - Estimation de la vraisemblance conditionnelle

Pour écrire la vraisemblance (équation 2 section 3.1) et estimer  $\lambda$  il faut connaître toutes les combinaisons possibles d'états sur une période d'estimation supérieure ou égale à 4 ans. Le problème vient du fait que le nombre de trajectoires possibles augmente avec la période d'observation dans la proportion  $2^T$  où T est le nombre d'années durant lesquelles on observe les individus. Donc pour T = 5 nous avons 32 probabilités conditionnelles à estimer. Mais pour certaines le terme  $\lambda$  se simplifie au numérateur et au dénominateur pour donner des probabilités conditionnelles constantes. Donc pour T = 5 on peut résumer les cas où les probabilités dépendent de  $\lambda$  dans l'encadré suivant :

			$\Sigma_t y_t y_{t-1}$	Contribution à la vraisemblance		
$y_1 = 0$	$y_5 = 0$	$\Sigma_t y_t = 2$	01100	1	$\frac{\exp(\lambda)}{1+2\exp(\lambda)}$	(1)
			01010	0	$\frac{1}{1+2\exp(\lambda)}$	(2)
			00110	1	$\frac{\exp(\lambda)}{1+2\exp(\lambda)}$	(3)
			$\Sigma_t y_t y_{t-1}$	Contribution à la vraisemblance		
$y_1 = 1$	$y_5 = 0$	$\Sigma_t y_t = 2$	10010	0	$\frac{1}{2+\exp(\lambda)}$	(4)
			10100	0	$\frac{1}{2+\exp(\lambda)}$	(5)
			11000	1	$\frac{\exp(\lambda)}{2+\exp(\lambda)}$	(6)
			$\Sigma_t y_t y_{t-1}$	Contribution à la vraisemblance		
$y_1 = 0$	$y_5 = 1$	$\Sigma_t y_t = 2$	01001	0	$\frac{1}{2+\exp(\lambda)}$	(7)
			00101	0	$\frac{1}{2+\exp(\lambda)}$	(8)
			00011	1	$\frac{\exp(\lambda)}{2+\exp(\lambda)}$	(9)
			$\Sigma_t y_t y_{t-1}$	Contribution à la vraisemblance		
$y_1 = 1$	$y_5 = 0$	$\Sigma_t y_t = 3$	11100	2	$\frac{\exp(\lambda)}{2+\exp(\lambda)}$	(10)
			11010	1	$\frac{1}{2+\exp(\lambda)}$	(11)
			10110	1	$\frac{1}{2+\exp(\lambda)}$	(12)
			$\Sigma_t y_t y_{t-1}$	Contribution à la vraisemblance		
$y_1 = 0$	$y_5 = 1$	$\Sigma_t y_t = 3$	00111	2	$\frac{\exp(\lambda)}{2+\exp(\lambda)}$	(13)
			01011	1	$\frac{1}{2+\exp(\lambda)}$	(14)
			01101	1	$\frac{1}{2+\exp(\lambda)}$	(15)

On voit bien que les individus contribuent à la vraisemblance de quatre façons différentes que l'on peut résumer sous la forme :

$$L_1 = \frac{\exp(\lambda)}{1 + 2\exp(\lambda)} \quad L_2 = \frac{1}{1 + 2\exp(\lambda)} \quad L_3 = \frac{\exp(\lambda)}{2 + \exp(\lambda)} \quad L_4 = \frac{1}{2 + \exp(\lambda)}$$

Construisons alors quatre variables dichotomiques,  $d_1, d_2, d_3, d_4$ , définies de la façon suivante :  $d_i$  prend la valeur 1 pour les individus contribuant à  $L_i$ , et 0 sinon. On peut donc réécrire la vraisemblance conditionnelle totale comme le produit :

$$L(\lambda) = \prod_i \left\{ \frac{\exp(\lambda)}{1 + 2\exp(\lambda)} \right\}^{d_1} \times \left\{ \frac{1}{1 + 2\exp(\lambda)} \right\}^{d_2} \times \left\{ \frac{\exp(\lambda)}{2 + \exp(\lambda)} \right\}^{d_3} \times \left\{ \frac{1}{2 + \exp(\lambda)} \right\}^{d_4}$$

Soit en prenant le logarithme :

$$\ln L(\lambda) = \Sigma_i \{ \lambda(d_1 + d_3) - (d_1 + d_2)\ln[1+2\exp(\lambda)] - (d_3 + d_4)\ln[2+\exp(\lambda)] \}$$

En maximisant cette vraisemblance sur l'ensemble de notre échantillon nous obtenons alors un Estimateur du Maximum de Vraisemblance de  $\lambda$ .

## Processus d'accès à un emploi sur contrat à durée indéterminée des jeunes sortis de terminale en 1983

Jean-Marie Le Goff

L'an passé, lors des premières journées d'études consacrées aux apports du longitudinal dans l'analyse du marché du travail, P. BERET définissait les cheminements professionnels comme étant des processus. Selon l'auteur, un processus a une double propriété. En premier lieu, un processus "utilise" du temps : "*pour acquérir de l'expérience professionnelle, il faut du temps*" (p 51). En ce sens, le temps constitue le "*support méthodologique*" de l'analyse longitudinale. En second lieu, un processus a la propriété d'être un "*produit*" du temps : "*Les résultats (les expériences) seront cependant différents selon les lieux ou bien l'âge où ce temps aura été accumulé*" (p 51). Les cheminements professionnels se déroulent en effet dans un contexte donné de fonctionnement du marché du travail. En conséquence, le temps est alors aussi "*le résultat qu'il faut expliquer*".

L'auteur souligne, en outre, que les analyses des cheminements professionnels des jeunes en début de vie active font appel à deux types de "*déterminismes ou de déterminations*" (p 52). Le premier type se rapporte à une détermination du rôle joué par la formation initiale. Celle-ci est censée jouer "*un rôle totalement ou presque indépendant de la personne que cette formation qualifie*". Le second type de détermination consiste à considérer qu'une situation à un moment donné dépend des étapes antérieures des cheminements professionnels, c'est-à-dire, des expériences précédentes. Dans ces deux cas, les suites des événements sont donc approchées en termes de relation de cause à effet.

Lors de ces mêmes journées d'études, J. VINCENS s'interrogeait sur la signification du rôle "*fondateur*" de la formation initiale sur le déroulement des cheminements professionnels des jeunes en début de vie active. Selon l'auteur, l'évaluation du rôle joué par la formation initiale s'apparente à une analyse par cohorte. Une cohorte est constituée de l'ensemble des individus ayant vécu le même événement fondateur à un moment donné. Cet événement est considéré contenir les "*événements pertinents pour la suite*". L'auteur émet toutefois un doute au sujet de la permanence du rôle joué par l'événement initial au cours du temps lorsqu'il s'agit de la sortie de formation : "*l'événement fondateur peut s'effacer, jouer le rôle d'un point de départ dont la signification est moins forte*".

La remarque de J. VINCENS se rapporte donc à un questionnement sur une éventuelle variabilité du rôle joué par la formation initiale sur le devenir professionnel au cours du temps. Il s'agit donc questionnement sur la forme des processus biographiques, c'est-à-dire, sur la combinaison des deux types de déterminisme tel que les a décrit P. BERET (1994). Par exemple, l'occurrence d'un événement au cours des cheminements professionnels peut avoir pour effet d'annuler le rôle que pouvait jouer l'événement antérieur sur la suite du processus. A l'opposé, le rôle joué par cet événement peut se cumuler avec celui joué par les événements antérieurs.

Pour répondre à cette question, la démarche nécessite de considérer les cheminements professionnels dans leur déroulement au cours du temps. C'est selon une telle optique que nous développons l'exemple du processus d'accès à un emploi sur contrat à durée indéterminée (CDI) des jeunes sortis de terminale en 1983<sup>1</sup>. Notre interrogation porte sur la variabilité du rôle joué, d'une part par les caractéristiques se rapportant à la formation préparée par les jeunes (série du baccalauréat préparé, réussite ou non au diplôme) et, d'autre part par des caractéristiques plus générales (sexe, origine sociale). Ce sont sur deux types d'événements susceptibles de jouer un rôle de bifurcation<sup>2</sup> que va porter notre attention.

Le premier type de bifurcation se rapporte à une éventuelle poursuite d'études des jeunes après leur terminale. Le champ de l'enquête concernait en effet des jeunes entrés directement dans la vie active après leur terminale, ainsi que des jeunes ayant poursuivi des études sans toutefois avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur. La question porte alors sur la comparaison du rôle joué par les différentes caractéristiques des jeunes au moment de la sortie de terminale, notamment la série du baccalauréat, selon que les jeunes ont poursuivi des études ou non. Ce rôle est-il semblable? A l'opposé, la signification des caractéristiques liées à la sortie de terminale sur les chances d'accès à un CDI s'efface-t-elle chez les jeunes ayant poursuivi des études? A ce premier type de bifurcation correspond donc une interrogation sur le véritable événement fondateur susceptible d'avoir une influence sur le déroulement des cheminements professionnels des jeunes en début de vie active.

Le second type de bifurcation se rapporte au passage éventuel par des emplois atypiques (contrat à durée déterminée - CDD - et emplois aidés) avant l'accès à un emploi sur contrat à durée indéterminée. Le passage par ces emplois a-t-il pour effet de modifier le rôle joué par les caractéristiques des jeunes au moment de la sortie de formation sur les chances d'accès à CDI? A ce second type de bifurcation correspond donc une interrogation sur le "rôle perturbateur" du passage par un ou plusieurs emplois atypiques sur la signification des caractéristiques individuelles dans le processus d'accès à un CDI.

---

<sup>1</sup> Cet exemple est extrait de notre thèse (LE GOFF J.M., 1995). Les données proviennent d'une enquête de cheminement professionnels réalisée en 1988 par le CEREQ. Une étude préalable a montré que la distinction des emplois selon la nature du contrat de travail était justifiée (LE GOFF J.M., 1994). Les CDI sont en effet des emplois qui, en général, sont longs, alors que les emplois atypiques ont des durées courtes.

<sup>2</sup> F. de CONINCK et F. GODARD (1989) définissent une bifurcation par : "*Chaque existence se divise en tronçons calmes, où les choses suivent leur cours, et en moments décisifs où tout est remis en jeu, où les destinées bifurquent les unes des autres*" (p 36).

Pour répondre à l'ensemble de ces questions, nous avons utilisé les méthodes d'analyse démographique des biographies<sup>3</sup> (COURGEAU D., LELIEVRE E., 1989). Ces méthodes offrent en effet la possibilité de prendre en compte les deux propriétés de la notion de processus telles que les a définis P. BERET (1994). Leur principe est basé sur l'évaluation de la distribution des transitions d'une situation à une autre en fonction du temps écoulé depuis le début de la situation d'origine<sup>4</sup>. Les durées d'accès à un CDI<sup>5</sup> constituent donc la variable que l'on cherche à expliquer alors que l'écoulement du temps constitue le support méthodologique de l'analyse. Les méthodes d'analyse démographique des biographies sont basées sur la notion de quotient instantané de connaître une échéance (cf. encadré 1). Dans le cas présent, celui-ci exprimera les possibilités ou les chances à chaque instant pour un individu d'accéder à un emploi sur CDI en fonction du temps écoulé, des caractéristiques individuelles et des conditions du moment. Nous utiliserons ici des méthodes d'estimation des possibilités d'accès à un CDI qui tiennent compte du passage éventuel par un emploi atypique.

Dans le premier point, nous définirons le rôle respectif des CDI et des emplois atypiques dans le processus d'insertion professionnelle à partir de la description des calendriers d'accès à ces différentes formes d'emploi. Le deuxième point sera consacré à une description du rôle joué par les différentes caractéristiques individuelles sur les chances d'accès à un premier CDI en tenant compte du passage éventuel par un ou plusieurs emplois atypiques.

## I. CALENDRIERS D'ACCES AUX EMPLOIS

Notre intérêt va se porter d'une part sur les descriptions pour l'ensemble de la population des chances d'accès à un premier CDI et à un premier emploi atypique et, d'autre part des chances d'accès direct et indirect à un CDI. Les jeunes ont été distingués en fonction du nombre d'années d'études effectuées après la terminale pour deux raisons. En premier lieu les jeunes qui ont poursuivi des études sont sortis du système de formation à des moments différents : les cheminements professionnels se sont donc déroulés dans des contextes différents de marché du travail. Ainsi, la période d'observation (1983 - 1988) est marquée par la mise en place des TUC et des SIVP au début de l'année 1985. Selon le moment de sortie de formation, les jeunes ont connu une période plus ou moins longue, voire inexistante, pendant laquelle ces emplois aidés n'existaient pas encore. En second lieu, les jeunes qui ont poursuivi des études ont acquis une formation supplémentaire. Par exemple, les redoublements en première année de BTS ou d'IUT sont rares : les jeunes qui ont poursuivi deux années d'études dans ces filières ont généralement suivi un cursus complet de formation de technicien supérieur.

Les différentes cohortes sont constituées de 3 587 jeunes qui n'ont pas poursuivi d'études et de respectivement 921, 790 et 324 jeunes ayant poursuivi une, deux ou trois années d'études.

---

<sup>3</sup> Ou modèles de durée.

<sup>4</sup> Il s'agit, en l'occurrence, du moment de la sortie de terminale lorsque les jeunes sont entrés directement dans la vie active, la dernière année d'études lorsque les jeunes ont tenté des études supérieures.

<sup>5</sup> Ces durées ont été calculées en défalquant chez les jeunes gens la durée du service militaire lorsque celui-ci a été effectué avant l'accès à l'emploi.

Les durées d'accès pour la première fois aux différentes formes d'emploi (CDI et emploi atypiques) ont été calculées en bimestres. La durée du service militaire est défalquée lorsque celui-ci s'est déroulé avant l'accès à l'emploi.

---

### Encadré 1 Notion de quotient instantané

$t$  désigne le moment d'observation, c'est-à-dire le support méthodologique de l'analyse des processus.  $t$  est considéré continu.  $T$  est la durée d'accès au CDI, c'est-à-dire la variable à expliquer.  $T$  est une variable aléatoire. Lorsqu'un individu n'a pas accédé à un CDI au cours de la période d'observation, la durée d'accès est tronquée : c'est la durée d'observation qui est prise en compte. Les individus dont les durées sont tronquées (ou censurées) interviennent dans l'estimation des différentes grandeurs probabilistes, tant qu'ils ne sortent pas d'observation.

La densité conditionnelle  $h(t)$  définit le quotient instantané d'occurrence de l'événement conditionnellement au séjour jusqu'en  $t$  (COX R., OAKES D., 1984, p 14) :

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T < t + \Delta t \mid T \geq t)}{\Delta t}$$

Le numérateur de  $h(t)$  correspond à la probabilité conditionnelle que les échéances aient lieu au cours de l'intervalle de temps pris en compte, sachant que les individus n'ont pas encore accédé à un CDI avant l'instant  $t$ . Cette probabilité est divisée par l'intervalle de temps.  $h(t)$  donne une idée du nombre moyen attendu d'événements au cours d'une unité de temps ( $h(t)$  peut être supérieur à 1) ; elle mesure donc le risque de connaître l'événement à chaque instant  $t$ . L'inverse de  $h(t)$  mesure la durée moyenne attendue qu'un événement ait lieu. La distribution des quotients instantanés au cours du temps peut être estimée par une méthode non-paramétrique ou par une méthode semi-paramétrique (cf. COURGEAU D., LELIEVRE E., 1989 pour une description détaillée de ces méthodes d'estimation).

Dans les méthodes non-paramétriques d'estimation des quotients instantanés, aucune hypothèse n'est posée sur la distribution des quotients ainsi que sur le rôle joué par les différentes caractéristiques individuelles. Lorsque nous utiliserons ce type d'estimation des quotients instantané, nous représenterons la distribution des quotients cumulés -  $H(t)$  - plutôt que la distribution des quotients instantanés proprement dite. Cette grandeur correspond à chaque instant à la somme des quotients instantanés entre l'instant initial et l'instant  $t$ .  $H(t)$  est toutefois une grandeur peu habituelle puisqu'elle représente à chaque instant  $t$  l'estimation du nombre d'échéances (accès à un CDI) qui seraient survenues s'il y avait constamment un individu soumis au risque. Néanmoins la représentation graphique de  $H(t)$  en fonction de  $t$  permet de décrire l'évolution générale des quotients instantanés au cours du temps. En effet, la représentation directe de  $h(t)$  rend parfois la compréhension de l'évolution des quotients instantanés difficile. Des variations aléatoires affectent souvent sa distribution, surtout en fin de période lorsqu'il reste encore peu d'individus soumis au risque de connaître l'événement. Les représentations graphiques de  $H(t)$  permettent de lisser ces effets aléatoires. L'intérêt des représentations de  $H(t)$  réside donc sur l'évolution de la pente des courbes obtenues plutôt que sur la valeur des grandeurs obtenues à chaque instant.

Dans le second type de méthode, de nouveau n'est posée aucune hypothèse sur la distribution des quotients. En revanche est posée une hypothèse sur le rôle joué par les différentes caractéristiques. Le plus souvent cette hypothèse est celle d'un risque proportionnel : à chaque instant, le quotient instantané des individus ayant une caractéristique donnée est multipliée par une constante par rapport aux individus qui ne possèdent pas cette caractéristique (cf. encadré 2).

## 1) Accès au premier CDI. Accès au premier emploi atypique

Les jeunes ont-ils accédé indifféremment à l'un ou l'autre des deux types d'emploi au cours du temps? Au contraire, y a-t-il des moments pendant lesquels l'accès à un emploi atypique a été plus fréquent que l'accès à un CDI et d'autres moments pendant lesquels les accès sont moins fréquents?

Quelle que soit la cohorte, les possibilités d'accès à un premier emploi atypique sont fortes en début de période mais diminuent très rapidement au cours du temps (graphique 1<sup>6</sup>). Les accès à un CDI sont moins fréquents que les accès à un emploi atypique en début de période. Cependant, la diminution des chances d'accès à un CDI est nettement moins forte que la diminution des possibilités d'accès à un emploi atypique. Les possibilités d'accès à un CDI deviennent égales aux chances d'accès à un emploi atypique entre un an et demi et deux ans après la sortie de formation, selon les cohortes (tableau I).

Les jeunes accèdent donc pour la première fois à un emploi sur statut atypique plutôt au début de l'entrée en vie active, alors qu'ils accèdent à un CDI pendant toute la période d'observation. Toutefois, en fin de période, les jeunes ont accédé en plus forte proportion à des CDI qu'à des emplois atypiques : les mouvements d'accès à un CDI semblent même se poursuivre au-delà de la date d'observation alors qu'il n'y a plus guère d'accès à un premier emploi atypique deux ans après la sortie de formation.

Tableau I : probabilités d'avoir accédé à un premier emploi atypique et à un premier CDI au cours du temps (en %)

Nombre d'années d'études	Aucune		Une		Deux		Trois	
	emploi atypique	CDI	emploi atypique	CDI	emploi atypique	CDI	emploi atypique	CDI
2	26, 1	9, 2	25, 7	16, 0	27, 3	14, 4	29, 6	13, 3
6	40, 4	26, 3	40, 7	27, 0	45, 2	28, 1	46, 6	28, 1
12	50, 7	41, 6	53, 3	39, 9	57, 1	42, 3	59, 6	44, 5
18	57, 2	51, 7	59, 7	51, 3	61, 7	55, 2	63, 6	54, 2
24	61, 3	60, 3	63, 0	58, 7	64, 3	64, 3	67, 4	61, 4
30	64, 0	66, 0	65, 6	64, 6	66, 1	70, 4	70, 1	71, 2
36	65, 5	70, 8	66, 7	70, 3	68, 7	75, 2		

Au début de l'entrée dans la vie active, les chances d'accès à un premier emploi atypique sont d'autant plus fortes que le nombre d'années d'études a été grand<sup>7</sup>. En fin de période, la

<sup>6</sup> Cf. encadré 1 pour la notion de quotient cumulé H(t).

<sup>7</sup> Cet accès plus fréquent des jeunes ayant poursuivi des études à un premier emploi sur statut atypique résulte d'un effet de moment plutôt que d'un effet propre à la formation supplémentaire acquise par les jeunes (LE GOFF J.M., 1995). Il dépend en effet de l'écart entre le moment de la sortie de formation et la mise en place

proportion des individus ayant accédé à un emploi atypique est à peu près la même, quel que soit le nombre d'années d'études poursuivies (tableau I) : la poursuite d'études permet un accès plus rapide à ces formes d'emploi. En revanche, les emplois atypiques sont occupés en début de période.

## 2) Comparaison des accès directs et indirects au CDI

La méthode d'estimation des quotients instantanés d'accès direct et indirect au premier CDI se présente de la manière suivante. Tant qu'un individu n'a accédé à aucun emploi, il fait partie de la population des jeunes susceptibles d'accéder directement à un emploi sur CDI. S'il accède effectivement à cet emploi, il cesse d'intervenir dans la population soumise au risque pour l'estimation des différents quotients. Si, par contre, il accède à un emploi atypique, il entre dans la population susceptible d'accéder indirectement à l'emploi sur CDI. Les rares cas de jeunes ayant accédé pendant le même bimestre aux deux types d'emploi n'ont pas été pris en compte<sup>8</sup>. Au premier bimestre, il n'y a donc pas d'accès indirect à un premier CDI.

Trois cas de figures sont susceptibles de ressortir de la comparaison des possibilités d'accès direct et indirect au CDI :

- il n'y a pas de différence entre accès direct et accès indirect à un emploi sur CDI. Le passage par l'emploi atypique ne perturberait pas les rythmes d'accès à une activité sur un contrat à durée indéterminée.
- les possibilités d'accès direct sont plus importantes que les possibilités d'accès indirect. Le passage par les emplois atypiques aurait pour conséquence "d'exclure" pendant la période une partie des jeunes de l'accès à un premier CDI.
- les possibilités d'accès direct sont inférieures aux possibilités d'accès indirect. Les activités exercées sur un statut atypique auraient pour conséquence de favoriser les possibilités d'accès à un CDI.

Sur le graphique 2 sont reportés les quotients cumulés d'accès direct et d'accès indirect pour chacune des cohortes (à partir du second bimestre qui suit la sortie de formation). Les trois cas de figure que nous avons décrits ci-dessus s'enchaînent durant la période.

Nous décrivons plus spécifiquement le cas des jeunes qui n'ont pas poursuivi d'études. Bien que les risques d'accès indirect soient très légèrement décroissants au cours du temps, nous pouvons estimer que les chances d'accéder indirectement à un CDI sont constantes. Entre le troisième mois et la fin de la seconde année qui suivent la sortie de formation, les possibilités d'accès direct sont plus fortes que les chances d'accès indirect : le passage par les emplois atypiques a pour effet de diminuer les possibilités d'accès à un CDI (graphique 2). Cette

---

des TUC et des SIVP par les institutions au début de l'année 1985.

<sup>8</sup> Les accès à un CDI et à un emploi atypique lors du premier bimestre concernent seulement 11 individus de la cohorte des jeunes qui n'ont pas poursuivi d'études. Les simultanités surviennent ensuite aléatoirement au cours du temps.

diminution peut correspondre à la durée de séjour dans les emplois atypiques qui constitue alors un frein aux mobilités.

En milieu de période (deux à trois ans après la sortie de formation), les quotients d'accès direct diminuent : les chances d'accéder à un CDI, qu'il y ait eu passage ou non par les emplois atypiques, sont identiques. En fin de période, les possibilités d'accès direct à ces emplois diminuent fortement et deviennent presque nulles : la plupart des jeunes ont déjà accédé à un emploi. Les possibilités d'accès indirect à un CDI sont donc plus fréquentes que les possibilités d'accès direct. Environ quatre ans après la sortie de formation, les jeunes qui ont accédé indirectement à un CDI "rattrapent" les jeunes qui ont accédé directement à un CDI.

Le passage par des emplois atypiques a donc pour conséquence de retarder les accès à un CDI en comparaison avec les jeunes qui y accèdent directement. Ce retard montre que les emplois atypiques, qui, rappelons le, sont occupés en début de période, sont des emplois d'attente. La dynamique de mobilité tend à moyen terme vers l'occupation d'emploi sur CDI. En fin de période, les accès indirects à un CDI sont proportionnellement plus nombreux que les accès directs : le mouvement d'accès indirect à un CDI semble même se poursuivre au-delà de la période d'observation.

Le même processus d'évolution des possibilités d'accès au CDI se retrouve chez les jeunes qui ont poursuivi une année d'études. Par contre, pour ceux qui ont poursuivi deux ou trois années d'études, la période pendant laquelle les possibilités d'accès indirect à un premier CDI sont inférieures aux possibilités d'accès direct est escamotée<sup>9</sup>.

\* \* \*

L'ensemble des résultats des estimations non-paramétriques montre donc que les emplois atypiques occupés en début de période constituent des emplois d'attente. La perturbation causée par le passage par ces emplois est de retarder l'accès à un premier emploi sur CDI. Les emplois sur CDI constituent des emplois vers lesquels convergent à moyen terme les cheminements professionnels. Le passage par des emplois atypiques a-t-il toutefois pour propriété de modifier le rôle joué par les différentes caractéristiques individuelles sur les chances d'accès à un CDI?

---

<sup>9</sup> En raison d'effectifs faibles, les écarts suggérés chez les jeunes qui ont poursuivi trois années d'études, ne sont pas confirmés par les tests statistiques de comparaison des distributions des quotients d'accès direct et indirect au CDI.



## II RÔLE JOUÉ PAR LES DIFFÉRENTES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES SUR LES POSSIBILITÉS D'ACCÈS AU CDI

Les différentes caractéristiques ont été introduites dans un modèle faisant l'hypothèse de risques proportionnels : les quotients d'accès à un emploi sur CDI des jeunes ayant une caractéristique donnée sont multipliés à chaque instant par une constante, en comparaison avec les quotients instantanés des jeunes n'ayant pas cette caractéristique. Le modèle fait, en outre intervenir des variables dépendantes du temps, en l'occurrence le passage éventuel par un emploi atypique (cf. encadré 2).

Les estimations non-paramétriques décrites dans le point précédent ont toutefois montré que le rapport entre accès direct et accès indirect changeait au cours de la période. Les différents paramètres ont donc été estimés pour une période allant du troisième mois<sup>10</sup> à la fin de la seconde année qui suit la sortie de formation. Les jeunes qui ont accédé à un CDI pendant les deux premiers mois ont donc été écartés de l'analyse en même temps qu'ont été déclarées censurées les durées d'accès à un CDI supérieures à deux ans. De plus, ont été écartés les jeunes pour qui manquent une réponse à l'une des différentes caractéristiques prises en compte. En définitive, les estimations ont pris en compte 2 988 jeunes qui n'ont pas poursuivi d'études ainsi que 676 et 593 individus ayant poursuivi une ou deux années d'études. Les estimations n'ont pas été effectuées chez les jeunes qui ont poursuivi trois années d'études en raison d'effectifs insuffisants.

---

### Encadré 2

#### Modèle à risques proportionnels faisant intervenir le passage éventuel par les emplois atypiques

Un modèle à risques proportionnel faisant intervenir des caractéristiques dépendantes du temps se formalise de la manière suivante (COX D., OAKES D. 1984) :

$$h(t, z) = h_0(t) \exp z \beta$$

- $z$  représente un vecteur ligne composé de 0 ou de 1 indiquant la présence ou l'absence de caractéristiques individuelles (Etat Civil et formation).  $z = (z_a + z_b + \dots + z_n)$ . L'indice  $t$  associé au vecteur  $z$  signifie que l'ensemble des caractéristiques des individus peut évoluer au cours du temps.
- $\beta$  : vecteur colonne composé des coefficients de proportionnalité à estimer. Ce vecteur est la composante paramétrique du modèle.
- $h_0(t)$  : quotient instantané d'accès à un CDI des jeunes ayant toutes leurs caractéristiques  $z$ . nulle (individus de référence) ; ce quotient instantané de référence est la composante non-paramétrique du modèle.
- $h(t, z)$  : quotient instantané d'accès direct à un CDI des jeunes qui possèdent les différentes caractéristiques décrites dans le vecteur  $z$ .

---

<sup>10</sup> Rappelons qu'il n'y a pas d'accès indirect à un CDI lors du premier bimestre.

Dans le cas présent, le vecteur  $z$  se transforme si les jeunes passent par un premier emploi atypique. Cette transformation du vecteur  $z$  peut tenir compte de deux phénomènes :

- intervention des caractéristiques de l'emploi atypique occupé.
- modification du rôle joué par les caractéristiques des individus au moment de la sortie de formation lorsqu'il y a eu passage par un emploi atypique sur les chances d'accès au CDI.

Ainsi, si l'on ne fait intervenir que le passage par un emploi atypique, le modèle s'écrit :

$$h_i(t) = h_d(t) \exp \beta_0$$

-  $h_d(t)$  est le quotient d'accès direct à un CDI, alors que  $h_i(t)$  est le quotient d'accès indirect à cette forme d'emploi.

-  $\exp \beta_0$  est le coefficient de proportionnalité entre les quotients d'accès direct et les quotients d'accès indirect.  $\beta_0$  est "*l'effet dû à la perturbation*" (COURGEAU D., LELIEVRE E., 1989). En l'occurrence, le coefficient obtenu permettra d'évaluer le rôle joué par le passage par un premier emploi atypique sur les possibilités d'accès ultérieur à un emploi sur un statut CDI.

Lorsque l'on tient compte des caractéristiques des individus, dans le cas de l'accès direct, le modèle s'écrit :

$$h_d(t, z) = h(t) \exp z \beta_1$$

Le vecteur  $\beta_1$  représente l'effet à estimer de chaque caractéristique introduite sur les quotients d'accès au CDI. Les coefficients du vecteur  $\beta_1$  mesurent "*l'effet principal*" de chaque caractéristique sur les chances d'accès à un CDI.

Les quotients d'accès indirect au CDI se formalisent de la façon suivante :

$$h_i(t, z, z') = h(t) \exp(z \beta_1 + \beta_0 + z' \beta_2)$$

-  $z'$  indique la présence ou l'absence des caractéristiques des individus au moment de la sortie de formation ainsi que la présence ou l'absence des caractéristiques acquises au moment de la perturbation.

-  $\beta_2$  est l'ensemble des rôles joués par les caractéristiques des jeunes au moment de la sortie de formation et des caractéristiques acquises lors du passage par l'emploi atypique sur les quotients d'accès au CDI. Les coefficients du vecteur  $\beta_2$  mesurent "*l'effet d'interaction*" de chaque caractéristique sur les chances d'accès à un CDI.

Un coefficient  $\beta_1$  (effet principal) différent de 0 (et donc  $\exp \beta_1$  différent de 1) indique que les possibilités d'accès direct à un CDI diffèrent selon que les jeunes possèdent la caractéristique ou non. Si le coefficient  $\beta_2$  (effet d'interaction) est nul (c'est-à-dire  $\exp \beta_2$  égal à 1), le passage par l'emploi atypique ne modifie pas l'effet principal : le rapport des possibilités d'accès à un CDI reste le même que les jeunes y aient accédé directement ou indirectement. En revanche, si ce coefficient diffère de 0, le passage par les emplois atypiques modifie le rapport entre les possibilités d'accès à un CDI des jeunes possédant la caractéristique prise en compte et ceux qui ne la possèdent pas.

L'introduction des différentes caractéristiques s'est faite selon la démarche suivante :

- Une première estimation n'a d'abord tenu compte que de l'effet dû à la perturbation (passage par un emploi atypique). Cette première estimation est surnommée "modèle de base" (cf. encadré 2).
- Les caractéristiques ont ensuite été introduites une à une. Nous avons testé si chacune de ces caractéristiques était une variable pertinente pour expliquer les durées d'accès aux emplois, c'est-à-dire, si une caractéristique "améliore" (statistiquement) le pouvoir explicatif du modèle de base. Les différentes caractéristiques qui ont joué un rôle significatif dans au moins l'une des trois estimations sont décrites dans le tableau II.
- Les différentes modalités ayant au moins un effet significatif ( $\beta_1$ ,  $\beta_2$ , ou  $\beta_1 + \beta_0 + \beta_2$ ) ont ensuite été introduites ensemble. Le rôle joué par les différentes caractéristiques est alors estimé conditionnellement aux autres variables en présence<sup>11</sup>.

*Tableau II : Caractéristiques intervenant dans au moins l'une des trois estimations des modèles d'accès au CDI et modalités de référence*

<u>Etat Civil</u>		<u>Formation</u>		<u>Caractéristiques de la première activité</u>	
Sexe :		Diplôme		Secteur	
-homme	REF	-bac	REF	-public	
-femme		-non-bac		-privé	REF
Profession du père :		Série de terminale			
-employé		-BT			
-ouvrier		-BTn secondaire			
-autre		-BTn tertiaire			
-intermédiaire	REF	-CDD'E			
et indépendant		-AB	REF		
Age à la sortie de terminale		Poursuite d'études éventuelles			
-moins de 20 ans	REF	Dernière année d'études <sup>12</sup>			
-20 ans et plus		-Filière d'études longues			
		-Filières d'études courtes			
		-autre	REF		

REF : modalité de référence.

Très peu de caractéristiques des emplois atypiques ont une influence sur les chances d'accès au CDI (tableau III, IV et V) : seul intervient le caractère public ou privé de l'entreprise chez

<sup>11</sup> Modèle dit "toutes choses égales par ailleurs".

<sup>12</sup> Les filières d'études courtes correspondent aux IUT-STTS, alors que les filières d'études longues représentent les poursuites d'études à l'université ou dans les classes préparatoires aux grandes écoles. Les études "autres" correspondent à des préparations à des diplômes de niveau IV (Capacité en Droit, écoles para-médicales, etc.).

les jeunes qui n'ont pas poursuivi d'études (le coefficient obtenu étant d'ailleurs annulé dans le modèle toutes choses égales par ailleurs).

En revanche, les caractéristiques des jeunes à la sortie de formation interviennent sur les possibilités d'accès au CDI. Nous décrivons d'abord les effets obtenus chez les jeunes n'ayant pas poursuivi d'études en portant notre attention sur les modifications apportées par le passage par les emplois atypiques sur les chances d'accès au CDI.

### **1) Bifurcation du passage par un emploi atypique**

Le modèle de base confirme les résultats obtenus dans le point précédent : pendant la période prise en compte, les possibilités d'accès indirect sont diminuées par rapport aux possibilités d'accès direct (tableau III). Bien que les coefficients  $\beta_2$  soient, en général, peu significatifs dans les modèles dans lesquels interviennent les différentes caractéristiques, le passage par des emplois atypiques a pour conséquence de diminuer les écarts de possibilités d'accès entre les jeunes, en comparaison avec les accès directs au CDI.

Lorsque seule intervient la série du baccalauréat, les jeunes issus des séries A ou B accèdent moins bien à un emploi sur CDI que les autres. Le coefficient dû à la perturbation ( $\beta_0$ ) n'est plus significatif : les jeunes issus de ces séries ont autant de chances d'accéder à chaque instant directement ou indirectement à un CDI.

Les femmes accèdent moins bien à un CDI que les hommes. Cependant, dans le modèle "toutes choses égales par ailleurs", il n'y a plus de différences entre les hommes et les femmes lorsque les accès sont directs ( $\beta_1$  est différent de 0) alors que les différences selon la série du baccalauréat restent significatives. Respectivement 20% et 42,3% des jeunes femmes proviennent des séries littéraires (A et B) et des séries G (BTn tertiaires). Or, les jeunes ayant préparé ces baccalauréats sont, avec les jeunes issus des séries générales scientifiques, ceux qui ont le moins de possibilités d'accès à l'emploi sur CDI. Par contre, 30,6% et 43,1 % des jeunes gens proviennent des brevets de techniciens (BT) et des séries F (BTn secondaires). Les jeunes issus de ces séries sont aussi ceux qui accèdent le plus fréquemment directement à un CDI. Les recrutements sur un CDI des jeunes primo-demandeurs d'emploi se font en liaison étroite avec la formation reçue.

En revanche, lorsqu'il y a eu passage par un emploi atypique, il y a déconnexion entre les séries du bac et leur degré de féminisation : les jeunes femmes accèdent en effet moins fréquemment à un CDI que les jeunes gens alors que les différences de risques d'accès à l'emploi selon les séries du baccalauréat, notamment chez les jeunes issus des BT, diminuent. Le passage par les emplois atypiques a donc pour effet de pénaliser les femmes par rapport aux hommes pour l'accès ultérieur à un CDI.

Tableau III - Effet des caractéristiques des individus sur l'accès au premier CDI : non-poursuite d'études

	Caractéristiques prises séparément				Caractéristiques prises ensemble			
	exp( $\beta_1$ )	exp( $\beta_0$ )	exp( $\beta_2$ )	exp( $\beta_1+\beta_0+\beta_2$ )	exp( $\beta_1$ )	exp( $\beta_0$ )	exp( $\beta_2$ )	exp( $\beta_1+\beta_0+\beta_2$ )
emploi atypique		0, 829 *		0, 829 *		0,863 *		0, 863 *
Jeunes femmes	0, 780 *	0, 838 *	0, 963	0, 630 *	0, 909		0, 820 *	0, 644 *
père :								
employé	1, 030	0, 774 *	0, 922	0, 735 *	1, 057		0, 894	0, 817 *
ouvrier	0, 781 *		1, 275 *	0, 771 *	0, 795 *		1, 262 *	0, 866
autre	1,059		0, 999	0, 778 *	1, 052		0, 997	0, 905
20 ans et plus	1, 204 *	0, 827 *	1, 000	1, 010	1, 164 *		1, 045	1, 050
non-bachelier	0, 642 *	0, 764 *	1, 166 **	0, 572 *	0, 661 *		1, 124	0, 641 *
série :								
BT	2, 114 *	0, 912	0, 752 **	1, 576 *	1, 745 *		0, 675 *	1, 018
BTn secondaire	1, 829 *		0, 868	1, 574 *	1, 619 *		0, 800	1, 118
BTn tertiaire	1, 424 *		0, 991	1, 399 *	1, 278 *		1, 018	1, 124
CDD'E	1, 353 *		0, 836	1, 123	1, 261 *		0, 759	0, 827
Public		0, 833 *	0, 874 *	0, 729 *			0, 952	0, 821

\*  $\beta_i$  significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\*  $\beta_i$  significativement différent de 0 au seuil de 10 %.

Lecture du tableau : lorsque seule la série du bac est prise en compte (partie gauche du tableau), les jeunes issus des BT ont 2,114 fois plus de chances d'accéder directement à un CDI que ceux issus des séries A ou B. Ils ont 1,576 fois plus de chances d'accéder indirectement. Pour les jeunes issus des séries A ou B, les possibilités d'accès à l'emploi sont multipliées par 0,912 lorsque l'accès est indirect par rapport aux accédants direct.

Les non-bacheliers sont moins souvent recrutés que les bacheliers sur un premier emploi sur CDI. L'écart diminue lorsque l'accès est indirect.

## 2) Bifurcation de la poursuite d'études

Les caractéristiques liées à la formation des jeunes pendant la terminale (série du baccalauréat, diplôme) n'ont plus d'influence sur les possibilités d'accès à un emploi sur CDI lorsque les jeunes ont poursuivi une année d'études avant leur entrée en activité. La filière d'études poursuivie après le bac n'intervient pas non-plus (tableau IV). La poursuite d'une année d'études a donc pour effet, en comparaison avec les jeunes qui n'ont pas poursuivi d'études, d'effacer le rôle joué par la formation reçue en terminale sur les possibilités d'accès à un CDI. Par ailleurs, les jeunes femmes ont presque deux fois moins de chances que les jeunes gens d'accéder directement à un CDI.

Tableau IV - Rôle joué par les caractéristiques des individus sur l'accès au CDI : une année d'études

	Caractéristiques prises séparément				Caractéristiques prises ensemble			
	exp( $\beta_1$ )	exp( $\beta_0$ )	exp( $\beta_2$ )	exp( $\beta_1+\beta_0+\beta_2$ )	exp( $\beta_1$ )	exp( $\beta_0$ )	exp( $\beta_2$ )	exp( $\beta_1+\beta_0+\beta_2$ )
Emploi atypique		0,865**		0,865**		0,517 *		0,517 *
Jeunes femmes	0,548 *	0,736 *	1,358**	0,548 *	0,521 *		1,494 *	0,403 *
père :								
employé	0,511 *	0,731 *	1,870 *	0,699**	0,496 *		1,906 *	0,489 *
ouvrier	0,626 *		1,300	0,585 *	0,616 *		1,298	0,414 *
autre	0,798**		1,137	0,664 *	0,780**		1,140	0,459 *
20 ans et plus	1,047	0,788 *	1,399**	0,850	0,876		1,491 *	0,676 *
non-bachelier		NP						
série :								
BT		NP						
BTn secondaire								
BTn tertiaire								
CDD'E								
Filières d'études :								
longues		NP						
courtes								
Public		NP						

\*  $\beta_i$  significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\*  $\beta_i$  significativement différent de 0 au seuil de 10 %.

NP : l'introduction de la caractéristique n'améliore pas le modèle de base.

L'origine sociale joue un rôle plus important que chez les jeunes qui n'ont pas poursuivi d'études. Les jeunes issus d'un milieu intermédiaire ou cadre accèdent plus facilement de manière directe à un CDI que ceux issus d'un autre milieu socio-professionnel.

Le passage par des emplois atypiques fait diminuer les écarts entre les jeunes qui étaient les plus défavorisés dans l'accès direct (femmes et enfants d'employé) vis-à-vis de ceux qui étaient les plus favorisés. Par rapport aux jeunes gens issus d'un milieu intermédiaire et ayant accédé directement à un CDI, les risques d'accès indirect sont divisés par deux environ, quelle que soit l'origine sociale des individus.

Chez les jeunes qui ont poursuivi deux années d'études, le passage par l'emploi atypique ne modifie pas les possibilités d'accès au CDI en comparaison avec les possibilités d'accès direct. Ce résultat confirme ce qui a été observé dans les estimations non-paramétriques (tableau V).

Les différences entre les hommes et les femmes, ainsi que les différences liées à l'origine sociale des individus sont atténuées par rapport à ce qui était constaté chez les jeunes qui ont poursuivi une année d'études. En revanche, la filière d'études intervient. Les jeunes issus des filières longues sont défavorisés dans l'accès au CDI par rapport à ceux qui viennent d'un BTS ou d'un IUT ou qui ont suivi une formation professionnelle du même niveau que celui du baccalauréat (capacité en Droit, etc.).

Tableau V - Effet des caractéristiques des individus sur l'accès au CDI : deux années d'études

	Caractéristiques prises séparément				Caractéristiques prises ensemble			
	exp( $\beta_1$ )	exp( $\beta_0$ )	exp( $\beta_2$ )	exp( $\beta_1 + \beta_0 + \beta_2$ )	exp( $\beta_1$ )	exp( $\beta_0$ )	exp( $\beta_2$ )	exp( $\beta_1 + \beta_0 + \beta_2$ )
Emploi atypique		0, 920		0, 920		0, 778		0, 778
Jeunes femmes	0, 690 *	0, 931	0, 960	0, 617 *	0, 739 *		0, 974	0, 560 *
père :								
employé	0, 877	0, 800	1, 580 **	1, 110	0, 827		1, 738 **	1, 118
ouvrier	0, 624		1, 811 *	1, 104	0, 671 **		1, 726 *	0, 902
autre	1, 371 **		0, 845	0, 928	1, 466 *		0, 805	0, 919
20 ans et plus		NP						
non-bachelier		NP						
série :								
BT		NP						
BTn secondaire								
BTn tertiaire								
CDD'E								
Filières d'études:								
longues	0, 549 *	0, 813	1, 191	0, 532 *	0, 575 *		1, 095	0, 490 *
courtes	1, 027		1, 130	0, 944				
Public		NP						

\*  $\beta_1$  significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

\*\*  $\beta_1$  significativement différent de 0 au seuil de 10 %.

NP : l'introduction de la caractéristique n'améliore pas le modèle de base.

\* \* \*

L'ensemble des résultats que nous avons obtenus montre donc que l'interposition d'un événement biographique entre la sortie de terminale et l'accès au CDI, que ce soit l'occupation d'un emploi atypique ou une poursuite d'études, a pour conséquence de diminuer les écarts de chances d'accès à ces emplois selon la formation préparée en terminale. Le processus d'ajustement entre le baccalauréat préparé et l'emploi est donc un processus de court terme.

### III. CONCLUSION

Pour les jeunes sortis de terminale en 1983, qu'ils soient entrés directement dans la vie active ou qu'ils aient poursuivi des études, les cheminements professionnels ont convergé à moyen terme vers l'accès à un emploi sur CDI. Le passage par un ou plusieurs emplois atypiques a eu pour seule conséquence de retarder l'accès à un CDI.

La série de terminale d'origine joue un rôle sur les chances d'accès direct au CDI chez les jeunes entrés directement dans la vie active. En revanche, elle ne joue pas de rôle sur les chances d'accès direct au CDI chez les jeunes qui ont tenté des études supérieures. La formation suivie en terminale est toutefois relayée par la filière d'études vers laquelle se sont orientés les jeunes après leur baccalauréat chez les jeunes ayant poursuivi deux années d'études. L'événement fondateur jouant un rôle sur les chances d'accès direct au CDI est

donc la formation qui précède directement l'entrée dans la vie plutôt que la sortie de terminale.

Le passage par un emploi atypique a pour conséquence d'atténuer les différences du rôle joué par la série de terminale sur les chances d'accès au CDI chez les jeunes qui n'ont pas poursuivi d'études. De la même manière, la filière d'études ne joue plus de rôle sur les chances d'accès indirect au CDI chez les jeunes qui ont poursuivi deux années d'études.

Le rôle fondateur de la sortie de formation sur l'accès au CDI prend donc place dans un processus d'enchaînement des événements biographiques dans lequel l'occurrence d'un événement (poursuite d'études, emploi atypique) a pour conséquence d'effacer le rôle spécifique de l'événement précédent sur les chances d'accès à ces formes d'emploi.

L'effacement du rôle fondateur de la série de terminale sur les chances d'accès au CDI peut toutefois être accompagné de l'émergence de la signification d'autres caractéristiques. Ainsi, les hommes qui n'ont pas poursuivi des études accèdent à un CDI plus fréquemment que les femmes lorsque les jeunes passent par un emploi atypique. De même, le sexe joue un rôle sur les chances d'accès direct au CDI chez les jeunes qui ont poursuivi des études avant leur entrée dans la vie active.

D'un point de vue plus général, les résultats que nous avons obtenus à partir d'une approche des cheminements professionnels peuvent s'interpréter en termes de règles de fonctionnement du marché du travail. Par exemple, la variation du rôle joué par les caractéristiques de formation en fonction des expériences passées signifie que ces expériences prennent une part active dans les pratiques de recrutement des employeurs. En l'occurrence, lorsque les emplois sont distingués selon la nature du contrat de travail, ce sont les faits d'itinéraire les plus récents qui sont pris en compte par les employeurs et non la formation suivie en terminale.

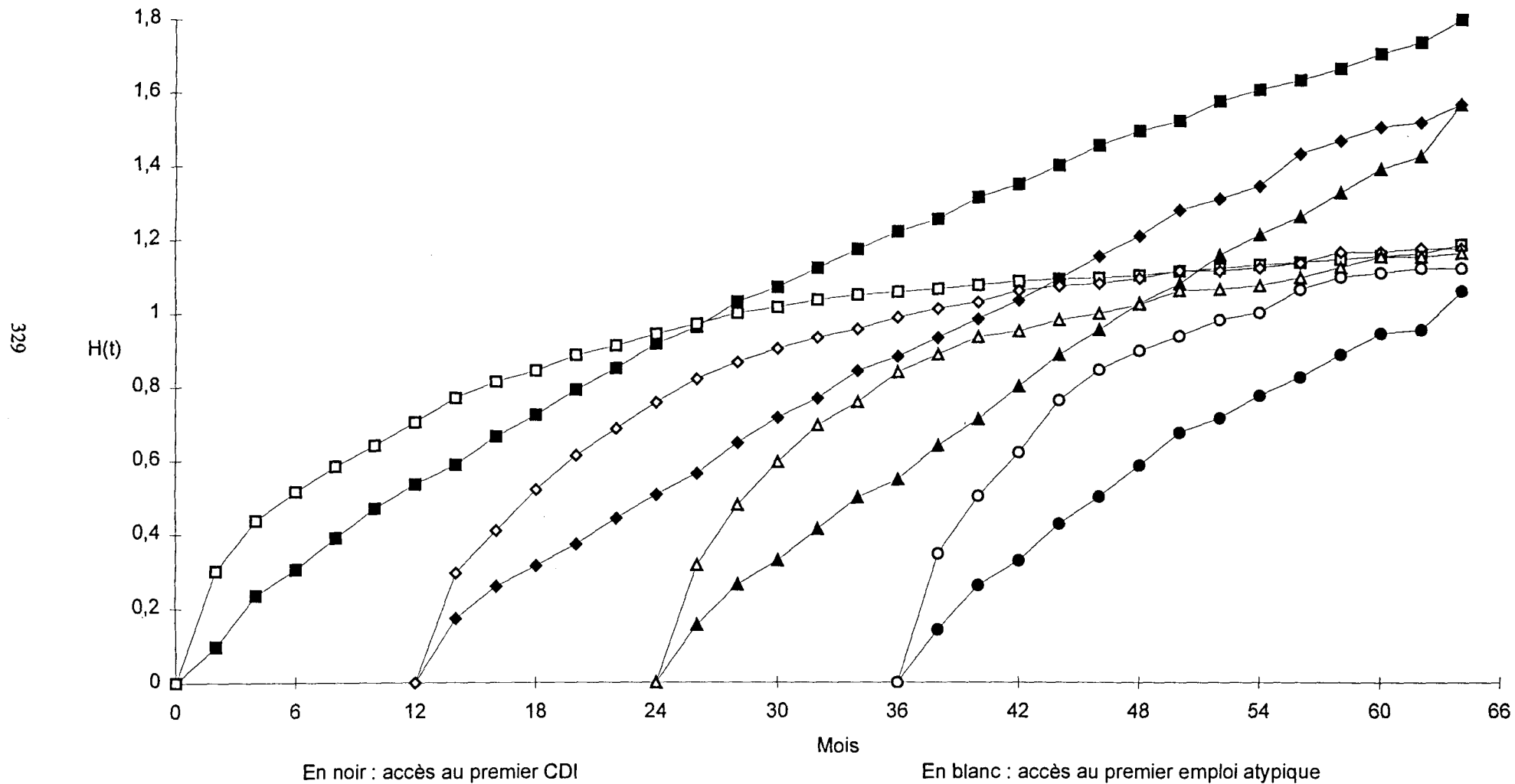
**Jean-Marie Le Goff**  
CRIDUP, Université de Paris I



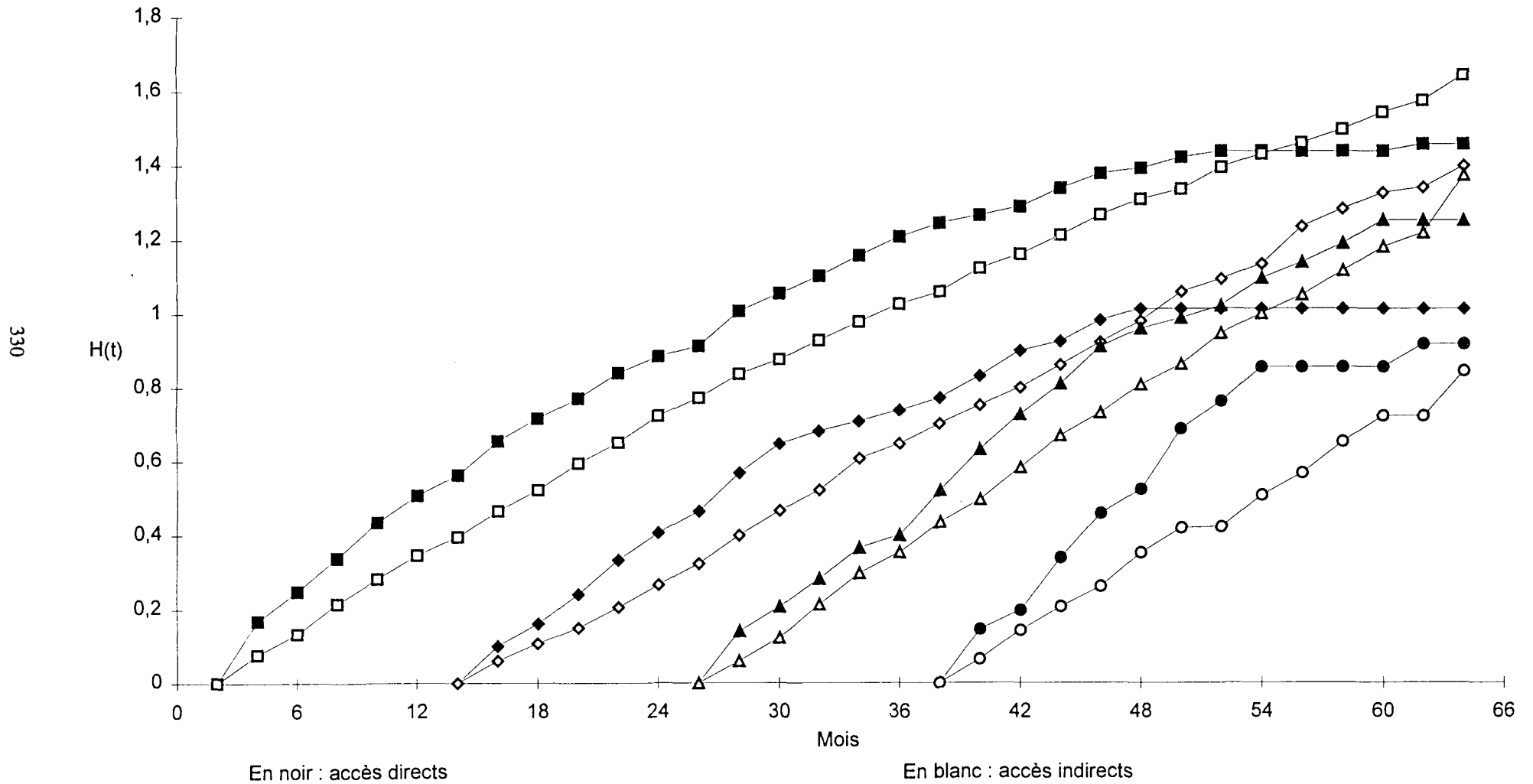
## BIBLIOGRAPHIE

- BERET P. (1994), "Investissement et interaction d'emploi : le temps du longitudinal" in OURTEAU M., WERQUIN P., *"L'analyse longitudinale du marché du travail. Journées d'études du CEREQ et de ces centres associés, Toulouse, 7-8 mars 1994"*, CEREQ, Document de travail n° 99, pp 51-61.
- CONINCK F. de, GODARD F. (1989), "L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité", *Revue française de Sociologie*, vol. XXXI, pp 23-53.
- COURGEAU D., LELIEVRE E. (1989), *"Analyse démographique des biographies"*, Paris, INED, 270 pages.
- COX D., OAKES D. (1984), *"Analysis of survival data"*, Chapman et Hall, Londres, 201 pages.
- LE GOFF J.M. (1994), "Durée de la première activité professionnelle des jeunes sortis de terminale en 1983", in OURTEAU M., WERQUIN P., *"L'analyse longitudinale du marché du travail. Journées d'études du CEREQ et de ces centres associés, Toulouse, 7-8 mars 1994"*, CEREQ, Document de travail n° 99, pp 363-382.
- LE GOFF J.M. (1995), *"Les processus d'entrée dans la vie active : caractéristiques individuelles et marché du travail"*, thèse pour le doctorat nouveau régime en démographie, Institut de Démographie de l'Université de Paris, Paris I Panthéon Sorbonne, 420 pages.
- VINCENS J. (1994), "Problématique du longitudinal", in OURTEAU M., WERQUIN P., *"L'analyse longitudinale du marché du travail. Journées d'études du CEREQ et de ces centres associés, Toulouse, 7-8 mars 1994"*, CEREQ, Document de travail n° 99, pp 37-48.

Graphique 1 - Quotients cumulés d'accès au premier CDI et au premier emploi atypique selon le nombre d'années d'études poursuivies après la sortie de terminale



Graphique 2 - Quotients cumulés d'accès direct et indirect à un premier CDI selon le nombre d'années d'études poursuivies après la sortie de terminale



## **Séquences d'emplois et durabilité des CDI et des CDD chez les jeunes**

**Isabelle Recotillet  
Patrick Werquin**

**Résumé** - L'allongement de la période qui va de la fin de la formation initiale au premier emploi va de pair avec la difficulté croissante qu'il y a à définir le premier emploi. À partir de l'enquête longitudinale Céreq sur les sortants de l'enseignement secondaire en 1986 interrogés en 1989 et une modélisation par des modèles de durée à risques concurrents ou multi - épisodes, il est proposé de replacer chaque emploi dans une perspective dynamique et de parler de précarité en termes de séquences précaires d'emplois - en alternance avec des épisodes plus ou moins longs de chômage ou des mesures jeunes - plutôt que d'emplois précaires. Enfin une attention toute particulière est apportée à la différence entre le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée qui semblent être encore nettement opposés quant à leur durée et à leur potentiel de précarisation.

**Abstract** - The increasing duration of the transition from school to work is closely related to the lack of definition of what a first job is. Using the longitudinal Céreq survey on young people exiting school in 1986 surveyed in 1989, we estimate survival models with competing risks or multiple spells of employment to explain the duration of each of the job young people may know right after school. Precariousness is rather defined as a dynamic process since we talk more about precarious sequence rather than precarious job. At last, a special attention is given to the fixed term contract versus the unlimited duration contract which seem always rather different from each other since the later lasts much longer and the former more often leads to precariousness.

### **Introduction**

C'est avec les difficultés rencontrées par les jeunes depuis le début de la crise générale de l'emploi, que les conséquences institutionnelles et juridiques d'un chômage sans cesse croissant sont devenues les plus patentées (Lollivier, 1994). Ce n'est plus un constat original en effet, que de remarquer l'allongement considérable de la période qui va de la fin de l'école au premier emploi (Dubar et alii, 1994). Elle a donc été institutionnalisée par les pouvoirs publics avec, par exemple, la création de dispositifs d'aide à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, d'intermédiaires spécifiques (missions locales, permanences d'accueil, etc.) et d'outils statistiques de suivi des jeunes (enquêtes Céreq). Les mesures jeunes, qui s'intercalent entre la fin de la formation initiale et le premier emploi, ont généré une réflexion en amont sur la formation et en aval sur l'emploi des jeunes (Balsan et alii, 1994 ; Penard et Sollogoub, 1994).

Des conséquences se font sentir en effet en amont puisque, au moment de leur création, bon nombre de ces mesures ne relèvent pas seulement d'une logique de traitement social du chômage mais aussi d'une nécessaire, ou annoncée comme telle, qualification professionnelle des jeunes après un enseignement initial supposé inadapté ou, du moins, insuffisamment professionnalisé. Des conséquences se manifestent aussi en aval, sur la nature des emplois obtenus par les jeunes en phase de primo-insertion. Cette question prend tout son sens dès lors que l'on tente de définir des instruments de mesure ou des indicateurs de la vitesse de l'insertion des jeunes. En effet, calculer la durée d'accès au premier emploi n'est une opération simple que pour autant que la notion de premier emploi ait encore du sens. Les jeunes de niveau scolaire inférieur au baccalauréat expérimentent plus que les autres des situations de chômage récurrent et des emplois d'attente. Ainsi, si l'accès à un

premier emploi, de quelque nature qu'il soit, peut s'avérer rapide, en revanche, l'accès à un emploi inscrit dans la durée n'est pas forcément immédiat. En outre ils sont victimes, ici encore plus que les autres, du chômage de longue durée (Demazière et alii, 1994).

Face à la recrudescence des recrutements sous de nouvelles formes de contrats de travail, il n'est pas rare que les jeunes occupent plusieurs emplois au début de leur vie active. Le problème de l'insertion des jeunes est donc ici abordé sous l'angle un peu plus large de l'enchaînement des différents emplois et de leurs durées respectives, à partir de l'observation de la durée et de la nature des emplois obtenus.

La multiplication des emplois dits précaires et donc l'existence de parcours empreints de discontinuité, posent le problème de définition de la notion de précarité. Dans la littérature économique, en effet, tous les résultats ou hypothèses font référence à des situations assimilées à de la précarité au sens de situation peu stable, mais peu d'auteurs en donnent une définition précise.

L'absence de consensus dans ce débat vient probablement de la possibilité de définir la précarité soit a priori, soit de la constater à partir de l'observation comparative des individus et de leur situation. Ainsi, on pourrait assimiler a priori la précarité à la non-durabilité du contrat de travail, à un statut de l'emploi autre que le contrat à durée indéterminée (CDI) par exemple, à une situation d'insuffisance de ressources financières (inférieure au Smic ou à un niveau fixé par les travaux sur le seuil de pauvreté). On pourrait aussi constater que des CDI sont précaires dès lors qu'ils sont rompus rapidement par l'employeur, que des CDD s'enchaînant procurent une certaine stabilité et qu'une situation financière doit être replacée dans le contexte familial...

En ce sens, différencier un emploi précaire de la précarité proprement dite apporte quelques éléments de réflexion. L'emploi est précaire à la fois lorsque la probabilité d'être contraint de changer de situation est forte – précarité ex ante (Fourcade, 1992) – et la relation d'emploi courte. Une situation de précarité désigne ici une succession d'emplois précaires (Nicole-Drancourt, 1992). En effet, un emploi précaire suivi d'un emploi stable est inscrit dans une logique d'insertion professionnelle. Le nombre d'emplois précaires peut constituer en ce sens un indicateur de précarité.

Dans le même temps, le concept de précarité a-t-il le même sens, le même fondement théorique chez les jeunes que dans l'ensemble de la population active adulte ? Enfin et surtout, le concept de précarité n'a vraiment de sens que dans la mesure où la fin d'un contrat de travail est le plus souvent synonyme de chômage. Une définition de la précarité doit donc sans doute aller au delà des seules caractéristiques de l'emploi en considérant la durée des périodes de chômage qui succèdent aux périodes d'emploi et/ou les précèdent. Ceci permettrait de nuancer la notion de précarité selon la durée et le type des emplois occupés dans la séquence des épisodes de chômage puisque, par exemple, l'enchaînement « CDD - chômage - CDD » peut être décrit et interprété de manière différente de la séquence « CDD - chômage - CDI ». Une distinction essentielle existe sans doute aussi entre « CDD - CDD » et « CDD - chômage - CDD » et ceci d'autant plus que la période de chômage entre les deux contrats temporaires est longue.

La précarité pourrait aussi se traduire par des comportements de recherche d'emploi divergents. Toute personne recrutée sur CDD est forcément en état de veille, à la recherche d'un autre emploi. Les motivations qui poussent une personne sur CDI à maintenir une activité de recherche d'emploi relèvent probablement d'une problématique différente (amélioration du salaire, des conditions ou du contenu du travail, plutôt qu'une recherche de stabilité).

Le problème ici est non seulement la structure de l'enchaînement des statuts d'emploi mais aussi la remise en cause d'une opposition entre les contrats de travail, considérée comme plus diffuse aujourd'hui. La question est de savoir si les CDD et CDI ont conservé leur différenciation en termes de durabilité. En effet, si le statut de l'emploi est toujours un facteur déterminant quant à la durée de l'emploi et donc, implicitement, quant au caractère précaire de l'emploi, cela implique de devoir distinguer les trajectoires sur le marché du travail selon qu'elles sont constituées en majorité de CDI ou de CDD.

Il faut auparavant revenir à la définition de l'emploi stable dit typique, et de l'emploi précaire dit atypique. Le début de la crise des années soixante-dix est le point d'amorçage de mutations sur le marché du travail. Face à un besoin croissant de flexibilité de la main-d'œuvre (Depardieu et Laulhé,

1985), les entreprises développent des formes d'emploi nouvelles engendrant la nécessité d'en définir le statut (Fourcade, 1992). La forme typique est celle qui correspond au contrat à durée indéterminée et qui comprend trois éléments essentiels : la durabilité de la relation d'emploi, l'unicité de l'employeur et le temps plein. Les situations atypiques sont toutes celles qui s'excluent de cette définition sur au moins un point. Ce sont essentiellement des situations de type contrats à durée déterminée spécifiées par : la non-durabilité du contrat de travail, l'externalisation du travail (travail temporaire), la durée du travail (temps partiel). Le CDD est a priori assimilé à une forme précaire d'emploi d'un point de vue juridique – même si les degrés de précarité qui le caractérise sont différents – puisque CDD et CDI s'opposent sur la stabilité de l'emploi.

À partir de l'enquête de cheminement du Céreq (Encadré 1) sur les sortants en 1986 des niveaux V, V bis et VI interrogés en 1989, ces différentes questions sont abordées à partir de résultats d'estimations de modèles de durée d'emploi (Encadré 2). D'une part, le lien entre durée et structure de l'emploi fait l'objet d'une attention particulière puisque l'on cherche à montrer s'il existe encore une différenciation nette entre les CDD et CDI du point de vue de la durée. Ainsi, si l'opposition en termes de durée des contrats de travail se vérifie, c'est que le CDI conserve un de ses attributs de norme d'emploi. D'autre part, la durée des emplois occupés est retenue comme critère d'appréciation des cheminements professionnels afin de mettre en évidence une logique d'enchaînement des emplois. Il est en effet peu probable que les séquences d'emploi se comportent de façon totalement aléatoire, c'est-à-dire qu'un CDD appelle très certainement un CDD voire un CDI, alors qu'un CDI ne sera pas suivi (ou très rarement) d'un CDD. C'est en ce sens que peut se construire un des éléments de la précarité. En effet, les résultats confirment ici que l'enchaînement des emplois revêt un caractère particulier puisque, par exemple, l'accès à l'emploi à durée indéterminée reste le privilège de jeunes déjà employés sous CDI, ce phénomène étant moins vrai pour les femmes. Leur cheminement professionnel s'articule autour de deux types d'emploi peu stables a priori – les mesures et les CDD – et de courte durée. Ces résultats sont donnés et analysés plus en détail dans la section 2 après le rappel des principaux éléments de la théorie de la segmentation (section 1) puisque l'analyse de l'enchaînement des emplois peut aussi être redéfinie dans le cadre de la théorie du dualisme du marché du travail.

## **1. De la théorie de la segmentation aux mobilités sur le marché du travail**

L'hypothèse néoclassique d'un marché de concurrence pure et parfaite, a fortiori de concurrence imparfaite, n'est pas incompatible avec l'existence d'inégalités de salaire, de chômage et d'instabilité d'emploi, de conditions de travail. Les théories de l'offre de travail, du capital humain par exemple, ont précisément pour objet d'expliquer ces différenciations. L'originalité théorique de l'hypothèse dualiste ne tient pas à la seule différenciation des emplois et de la main-d'œuvre, mais à l'explication des différences qu'elle suppose endogènes au fonctionnement du marché du travail. L'hypothèse néoclassique quant à elle les suppose exogènes. C'est par rapport à cette approche dominante de l'économie du travail qu'il faut comprendre en grande partie les analyses de la segmentation du marché du travail et de l'emploi remises à jour par de nombreux auteurs (Ryan, 1980 ; Dickens et Lang, 1985, 1988 ; Mc Donald et Solow, 1985 ; Bulow et Summers, 1986 ; Burda 1988 ; Perrot et Zylberberg, 1989).

Le point de départ de toutes les théories de la segmentation est le constat d'une division fondamentale de l'ensemble des emplois en deux sous-ensembles, l'un dans lequel la main-d'œuvre est protégée de l'insécurité et l'autre dans lequel elle y est soumise.

Ce faisant l'hypothèse dualiste est réduite aux effets de l'incertitude correspondant à la notion minimale fondant le concept de double marché du travail (Doeringer et Piore, 1971). L'incertitude serait à la racine d'un dualisme originel entre travail et capital. Dans la mesure où, dans les économies capitalistes, le capital est le facteur fixe et le travail le facteur variable, elle serait à l'origine d'un dualisme du marché du travail apparaissant lorsqu'une fraction de la main-d'œuvre acquiert, pour diverses raisons, le statut de facteur fixe.

L'acquisition de la stabilité peut s'expliquer de plusieurs façons. L'interprétation néoclassique souligne que certains emplois exigent un investissement en capital humain. Les modes de fonctionnement des marchés primaire et secondaire du travail, c'est-à-dire les procédures

d'affectation de la main-d'œuvre, différent car les deux marchés n'accordent pas le même rendement à l'investissement en capital humain. Pour Becker (1993), tout individu arbitre entre un coût d'opportunité en formation consenti pour augmenter son capital humain et des gains futurs espérés supérieurs du fait de cet investissement, considéré alors comme un investissement matériel. Il peut d'ailleurs être transférable (non spécifique à l'entreprise) ou non. Il paraît naturel de supposer que les emplois du secteur secondaire ne nécessitent pas de formation spécifique, coûteuse pour l'entreprise, tandis que les emplois primaires supposent d'importantes dépenses de formation. L'hypothèse du dualisme réside dans l'existence de coûts d'embauche et de formation supportés par l'entreprise. Le travail devient un facteur fixe et l'entreprise a intérêt à limiter la rotation de la main-d'œuvre. Une même firme peut ainsi, par recherche de flexibilité, segmenter son propre bassin d'emploi en employant à la fois une main-d'œuvre stable et une main-d'œuvre temporaire (théorie des contrats implicites (Azariadis, 1975).

Dans une vision institutionnaliste et concernant la France, Piore (1978) souligne que la segmentation résulte de l'instabilité des emplois secondaires obtenue par l'utilisation généralisée de quelques formes institutionnelles : les emplois temporaires, l'intérim ou les contrats à durée déterminée. La forme de l'emploi constitue un critère de partage entre « bons » et « mauvais » emplois vis-à-vis de la stabilité.

Une fois résolu le problème de la distinction entre les deux segments du marché du travail, surgit la question de la mobilité inter et intra secteurs. Des barrières entre les marchés limitent les flux de main-d'œuvre : la mobilité serait beaucoup plus intense dans le cadre de chacun des marchés (les mouvements de main-d'œuvre sont encore plus nombreux dans le secteur secondaire) que d'un marché à l'autre.

De ce fait, les analyses de la segmentation remettent en question l'unité du marché du travail, l'homogénéité et la mobilité de la main-d'œuvre. De ce point de vue, le courant le plus important est celui qui décrit les marchés internes (Doeringer et Piore, 1971). Les règles d'accès, les critères d'éviction, les filières de mobilité d'un poste à l'autre, les rythmes et les critères d'avancement au sein des hiérarchies d'emplois, c'est-à-dire l'ensemble des règles et des pratiques régissant les passages entre les positions définies, constituent les marchés internes.

Marchés internes et externes s'opposent puisque les premiers sont régis par des règles de rémunération et d'allocation de la main-d'œuvre de nature administrative tandis que dans les seconds ces mêmes règles sont déterminées par des variables économiques. Un système de promotion existe cependant au sein des marchés internes, où une fraction importante des salariés est insérée dans des relations d'emploi de longue durée, constituant une zone d'emploi protégée des lois de fonctionnement concurrentiel du marché. Ces règles de fonctionnement s'expliquent par l'intérêt des employeurs à réduire leurs coûts de formation et de rotation de la main-d'œuvre et pour les travailleurs à s'assurer une stabilité de l'emploi et de plus grandes possibilités de promotion (rentabilité positive de l'ancienneté dans l'entreprise).

Dualisme et marchés internes sont en fait des concepts imbriqués : « La segmentation du marché du travail, telle qu'elle est décrite dans les travaux de Doeringer et Piore (1971) se schématise souvent par la coexistence de deux secteurs : un secteur primaire, caractérisé par de hauts salaires, la stabilité de l'emploi, de bonnes conditions de travail et des possibilités de promotion, et un secteur secondaire où les salaires sont faibles, le risque de chômage important et les promotions inexistantes » (Zajdela, 1990).

Une correspondance peut être établie entre marché primaire et marché interne : le marché primaire comprend des marchés internes, le marché secondaire se décompose à la fois en marchés internes (salaires peu élevés, conditions de travail difficiles et peu de promotion) et externes.

Il s'agit donc d'observer les franchissements des barrières afin de mettre en évidence un phénomène de file d'attente (Dickens et Lang, 1985 ; Magnac, 1991) : la mobilité inter et intra-secteurs est imparfaite. Il existerait des barrières endogènes à l'entrée du marché primaire – le marché secondaire étant supposé fonctionner de manière concurrentielle – qui affecteraient la mobilité sur un marché du travail segmenté.

Ce qui distingue les « bons » et les « mauvais » emplois du point de vue des flux de main-d'œuvre, c'est moins l'ampleur des flux que leur nature, la façon dont ils s'organisent, les chaînes de mobilité (Piore, 1971): mobilité non ascendante pour les « mauvais » emplois ; mobilité ascendante pour les « bons » emplois. La segmentation peut alors être présentée non comme un état ou un résultat mais comme un processus qui implique un agencement précis des critères formant le système (Anselme et alii, 1984). Ces critères reposent sur la qualification, la mobilité ascensionnelle des emplois et la catégorisation des individus. « Ce qui apparaît segmenté sur le marché du travail ce sont moins des emplois que des trajectoires d'emplois » (Anselme et alii, 1984).

Au-delà de la mobilité entre les segments du marché, il apparaît nécessaire de s'intéresser à un troisième compartiment du marché : le chômage. Comment expliquer la présence de chômage dès lors que le marché primaire est rationné et le marché secondaire concurrentiel ? Dans ce cas le chômage ne pourrait être que volontaire puisque les demandes d'emplois sont toujours satisfaites sur le marché secondaire : mais cette justification reste peu satisfaisante. « L'existence de chômage dans ce type d'approche résulte en fait de l'hypothèse d'une politique d'embauche discriminante des firmes du secteur primaire. En effet, on suppose qu'elles ne recrutent des travailleurs que parmi les chômeurs » (Bulow et Summers, 1986 ; Perrot et Zylberberg, 1989 ; Zajdela, 1990). Les travailleurs du secteur secondaire doivent pour changer de secteur passer par une période de chômage, appelé « chômage d'attente » (Summers, 1986 ; Burda, 1988). Plus un individu se concentre dans des emplois du secondaire, marqués par la précarité, plus ses possibilités d'accéder au secteur primaire se réduisent. Ce phénomène est connu sous le nom « d'effets de retours négatifs » (Taubman et Wachter, 1986). Des auteurs (Hall, 1975) ont ainsi montré que le passage par le chômage est un facteur positif dans l'accès aux emplois du secteur primaire. La segmentation du marché du travail se caractérise ainsi par le fait que certains groupes de la population n'ont pas accès aux « bons » emplois et se trouvent par conséquent majoritairement confinés dans le secteur secondaire ou au chômage. Le passage par le secteur secondaire constitue enfin un mauvais signal pour les employeurs, au sens où il représente un facteur de dépréciation du capital humain ou bien encore de déqualification.

La prise en compte du vécu professionnel de l'individu est un élément essentiel dans la compréhension des mécanismes de cloisonnement du marché du travail. On saisit ainsi l'importance du rôle des pratiques de gestion de la main-d'œuvre (stratégie de flexibilité), plus spécialement en ce qui concerne les formes particulières d'emploi, dont le développement au cours des quinze dernières années sur le marché du travail français est un élément clef de la segmentation. Les critères d'identification des segments, des « bons » ou des « mauvais » emplois ou des travailleurs primaires ou secondaires, seront utilisés dans des combinaisons souvent fort différentes d'une approche à l'autre de la segmentation. Certains de ces critères s'adressent aux emplois alors que les autres caractérisent les travailleurs qui les occupent. De plus, si certains critères relatifs à un même type de segmentation (emploi ou main-d'œuvre) peuvent être complémentaires comme l'autonomie dans l'exécution du travail et un salaire relativement élevé, d'autres combinaisons de critères peuvent être contradictoires comme l'instabilité d'emploi et le niveau de salaire élevé.

La notion d'instabilité fait-elle référence au caractère fluctuant de l'emploi lui-même, au comportement instable de la main-d'œuvre pour un même type d'emploi ou sa mobilité d'un emploi à l'autre pour s'assurer une continuité d'emploi malgré la précarité des emplois occupés ? Il semble important de relier à la fois instabilité (stabilité) de l'emploi et mobilité (immobilité). L'existence ou non de mobilité entre emplois de secteurs différents définit la structure générale des emplois et les segments correspondants, la segmentation s'expliquant essentiellement par une absence ou une faible mobilité de la main-d'œuvre entre les segments (Gordon, 1972 ; Tolbert, 1982). Le concept de mobilité implique ici, à la différence de l'instabilité, une certaine promotion, une certaine acquisition d'expériences et de connaissances additionnelles. En ce sens, elle est comprise comme qualifiante. La segmentation serait donc un processus impliquant une possibilité ou une impossibilité de mobilité qualifiante.

Ainsi, il est proposé de replacer chaque emploi dans une perspective dynamique et de parler de précarité en termes de séquences précaires d'emplois plutôt que d'emplois précaires. Ce faisant on cherche à mettre en évidence une opposition entre contrats à durée déterminée et indéterminée quant à la durée et à un possible phénomène de précarisation.



### Encadré 1 - Les données

#### L'enquête Céreq sur les sortants de l'enseignement secondaire, technique ou général

La source de données est une enquête rétrospective réalisée en janvier 1990 sur l'insertion des jeunes sortants en 1986 des collèges et lycées aux niveaux V, V bis, VI.

Champ	Taille échantillon	Taille population
Niveau V	8 613 (82.6 %)	167 746 (72.4 %)
Niveau V bis	989 (9.5 %)	34 788 (15 %)
Niveau VI	824 (7.9 %)	29 056 (12.6 %)
Total	10 426 (100 %)	231 590 (100 %)

On est donc en présence d'une population jeune (23 ans de moyenne d'âge), majoritairement masculine (61 %), dont le diplôme le plus haut est, pour un quart d'entre eux, un CAP ou un BEP.

### Encadré 2 - Méthode

#### Estimation non paramétrique

Cette procédure fournit une estimation du risque cumulé :

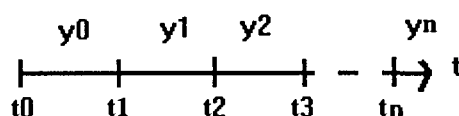
$$H_{jk}(t) = \int_0^t h_{jk}(\tau) d\tau$$

où  $h_{jk}(\cdot)$  est le taux instantané de transition (risque) de  $j$  vers  $k$  (Kalbfleisch et Prentice, 1980). Le risque est calculé à chaque point du temps (ici le mois) où un événement survient (Méthode de Kaplan - Meier). La courbe de risque cumulé s'interprète de la manière suivante : plus la pente est élevée plus le risque de quitter l'état d'origine est fort.

#### Les modèles de durée multi - épisodes

Les modèles de durée ont d'abord été expérimentés par les démographes, et ensuite appliqués à la biométrie, à la statistique médicale. En économie les modèles de durée sont fréquemment utilisés pour étudier les durées de chômage mais rarement pour les durées d'emploi. De façon générale, ils permettent d'étudier les durées passées dans un état donné.

Les modèles de durée multi-épisodes traduisent le souci d'intégrer les aspects dynamiques de l'insertion professionnelle.



L'axe représente le temps supposé continu. Le processus débute en  $t_0$  dans un état donné  $y_0$ . L'individu reste dans l'état  $y_0$  jusqu'en  $t_1$  où survient un changement d'état. Une deuxième occurrence de l'état d'intérêt commence en  $t_2$  pour l'état  $y_2$  et ceci jusqu'en  $t_3$  où un nouvel état est atteint, etc. Le nombre d'épisodes peut être différent pour chaque individu. Chaque état est donc différent du précédent mais il est possible qu'un individu connaisse de nouveau le même état, plus tard dans le temps. De cette manière, un modèle multi-épisode autorise la prise en compte d'événements récurrents.

Pour chaque individu, seules sont enregistrées des périodes d'emploi, à savoir un épisode différent pour chaque emploi à statut différent (CDD, CDI, mesure). Les périodes d'emploi ne sont le plus souvent pas contiguës, des périodes intermédiaires pouvant survenir, comme le chômage (sur le schéma cela se matérialise par exemple par l'état  $y_1$  atteint en  $t_1$ , l'état  $y_0$  étant supposé être un emploi). Seules sont conservées les durées des épisodes d'emploi. L'espace des événements possibles est donné par un espace état  $E$ , discret, fini, identique pour tous les individus.

Comme dans le cas d'épisode simple, on doit prendre en compte la possibilité de données censurées. Ici les données sont censurées à droite, c'est-à-dire on ne connaît pas la date de fin de l'emploi au moment de l'enquête. Ainsi, la durée du dernier épisode d'emploi est censuré si celle-ci n'est pas connue.

Soit un processus individuel  $Y$  défini sur un espace de probabilités et à valeurs dans  $E$ . Trois variables aléatoires définissent le processus :

- $O_m$ , état d'origine,
- $D_m$ , état de destination,
- $T_m$ , date de la  $m$ ème transition.

Ce sont des variables aléatoires non négatives décrites pour tous les épisodes.

Pour des modèles plus réalistes, on retient un processus semi-markovien. L'hypothèse de Markov est retenue mais on autorise la dépendance des taux de transition vis-à-vis de la durée écoulée dans l'état. La différence avec un modèle de durée à épisode simple réside dans le conditionnement à l'histoire du processus.

Ainsi le taux de transition pour le  $m$ ème épisode d'un état  $j$  vers un état  $k$  s'écrit :

$$r_{m,jk}(t / H_{m-1}) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T_m < t + \Delta t, D_m = k / T_m \geq t, O_m = j, H_{m-1})}{\Delta t}$$

avec  $H_m = \{O_h = j_h, D_h = k_h, T_h = t_h / h = 1 \dots m\}$

Le taux de transition s'écrit de façon équivalente à l'aide de la fonction de densité et de la fonction de survie :

$$r_{m,jk}(t / H_{m-1}) = \frac{f_{m,jk}(t / H_{m-1})}{S_{m,j}(t / H_{m-1})}$$

où  $f(\cdot)$  est la fonction de densité et  $S(\cdot)$  la fonction de survie.

La formulation du modèle est alors la suivante :

$$r_{m,jk}(t) \equiv r(t; \Theta_{m,jk}) \text{ taux de transition de } j \text{ vers } k \text{ pour la période } m$$

où  $\Theta_{m,jk}$  est l'espace des paramètres du modèle et  $t$  la durée écoulée dans l'état.

Pour l'estimation, l'hypothèse de proportionnalité du risque selon laquelle les facteurs explicatifs agissent multiplicativement sur la fonction de risque de base et, plus précisément, sur les taux de transition, est retenue (Cox et Oakes, 1984) :

$r_{jk}(t / Z_i) = r_{0jk}(u) \cdot \psi(\beta_{jk}, Z_i)$  avec  $\psi(\beta_{jk}, Z_i) = \exp(\beta_{jk}^T \cdot Z_i)$  pour une transition de  $j$  vers  $k$ , un individu  $i$ , des variables  $Z_i$ , et des paramètres  $\beta$ .

On peut alors écrire la fonction de vraisemblance :

$$L(\beta_{jk}, j, k = 1 \dots I) = \prod_{j=1}^I \prod_{i=1}^N \prod_{k=1}^I \left( \frac{\exp(\beta_{jk}^T \cdot Z_{(i)})}{\sum_{l \in R_i(t(j))} \exp(\beta_{jk}^T \cdot Z_{(l)})} \right)^{\delta_j^t}$$

La méthode d'estimation est celle de la vraisemblance partielle (Cox, 1975).

<sup>1</sup>  $\delta_j^t = \begin{cases} 1, & \text{si } x(j)=1 \\ 0, & \text{sinon} \end{cases}$  et  $R_i(t(j))$  représente les durées au moins égales à  $t(j)$  c'est-à-dire l'ensemble "à risque" juste avant  $t(j)$ . Dans un modèle simple à risque proportionnel, seul le produit sur  $j$  est conservé.

## 2. Résultats

### 2.1. Premiers éléments descriptifs

La période d'insertion professionnelle est marquée par une forte mobilité en emploi, impliquant l'allongement de la durée d'accès à l'emploi stable. Les sortants de niveau V à VI occupent en moyenne 2,18 emplois (écart type : 1,26) sur la période d'observation (de juin 1986 à décembre 1989).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Femme	35.1	29.6	18.6	9.8	4.2	1.7	0.7	0.2	0.1
Homme	35.4	31.2	19.3	8.8	3.4	1.3	0.5	0.1	0
Ensemble	35.2	30.4	18.9	9.3	3.8	1.5	0.6	0.2	0.1

Par exemple, pour les femmes, 35.1 % des emplois observés sur la période sont des premiers emplois

Source : Enquête Cheminement 90 Céreq

Lorsqu'on étudie l'ensemble des épisodes d'emploi (tableau 2), la concentration est plus forte pour les hommes sur les trois premiers emplois mais plus faible ensuite. Ceci semble indiquer que les femmes ont sensiblement plus de périodes d'emploi distinctes que les hommes. L'observation du tableau 3 nuance un peu l'analyse en permettant de savoir combien d'emploi connaissent les jeunes. Très peu expérimentent plus de cinq emplois. Un cinquième de ces jeunes (19,7 %) n'ont toujours pas occupé un emploi trois ans et demi après leur sortie de formation initiale.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Femme	19.3	29.7	21.8	15.1	7.5	3.9	1.5	0.6	0.4	0.2
Homme	20.1	28.2	23.5	15.1	7.5	3	1.5	0.6	0.5	0.1
Ensemble	19.7	28.9	22.6	15.1	7.5	3.5	1.5	0.6	0.4	0.1

Par exemple, sur la période considérée, 19,3 % des femmes n'ont connu aucun emploi, 29,7 % en ont connu exactement un...

Source : Enquête cheminement 90 Céreq

Ces emplois durent en moyenne 9,31 mois avec un fort écart type (8,67 mois). Dans le détail des statuts d'emploi, et comme le montre le tableau 4, les CDD et les emplois aidés sont nettement plus courts que les CDI.

Le calcul de moyennes de durées en présence de données censurées à droite pose le problème de la sous-estimation des durées. Les résultats apportés ici sont donc sensibles à ce phénomène.

	Durée du 1 <sup>er</sup> emploi		Durée du 2 <sup>ème</sup> emploi		Durée du 3 <sup>ème</sup> emploi	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
CDD	6,15	6,66	7,04	6,56	6,43	5,70
CDI	17,58	12,90	10,66	10,50	12,15	8,45
Mesures <sup>2</sup>	8,65	5,30	7,51	5,17	7,14	5,03

Source : Enquête cheminement 90 Céreq

L'étude de la mobilité amène à considérer les possibilités de transition selon l'emploi occupé. Ce faisant, on cherche à mettre en évidence des itinéraires spécifiques sur le marché du travail. Or, quel que soit l'emploi perdu considéré, le chômage est l'état d'accueil le plus fréquent : 56 % des jeunes au chômage sont des femmes et 44 % des hommes. Cependant un individu connaîtra d'autant plus le chômage qu'il est employé sous CDD : 60 % des jeunes en CDD sont au chômage après l'emploi contre 51 % après une mesure et 36 % après un CDI. Le phénomène est accentué pour les jeunes femmes : 56 % des jeunes recherchant un emploi après un CDD sont des femmes. Des profils de mobilité apparaissent donc puisqu'après l'emploi, les situations sont différentes selon la nature de cet emploi. Le CDD conduit majoritairement au chômage. En ce sens, il peut être qualifié de précaire.

<sup>2</sup> On entend par là les principales mesures jeunes en vigueur sur la période étudiée : CQ, CA, SIVP et TUC.

L'analyse des durées d'emploi selon le statut et la nature des transitions permet d'approfondir ces résultats. Les emplois sous CDD dont l'issue est le chômage sont très courts : 45 % durent moins de trois mois et 63 % moins de six mois. En revanche, avant le chômage, seulement 35 % des CDI et 38 % des mesures jeunes durent moins de six mois. Les jeunes en CDD, CDI ou sur des mesures jeunes ont donc un comportement inégal devant les transitions hors de l'emploi et la durée de cet emploi : le chômage est surtout précédé de CDD très courts et, dans une moindre mesure, de CDI. S'il est difficile d'interpréter la durée des dispositifs d'aide à l'insertion (c'est une durée fixée par voie légale pour chaque type de contrat), il est cependant net que les mesures jeunes conduisent moins souvent au chômage que les CDD.

Au-delà de « l'issue chômage », d'autres types de mobilité sont observés. Les statuts d'emploi sont fortement récurrents indiquant que le marché du travail semble très cloisonné. En effet, quel que soit l'emploi retenu, un CDD entraîne principalement un CDD, de même pour les CDI qui débouchent le plus souvent sur des CDI et les mesures jeunes qui se succèdent. On dira que ce type de transition qui apparie deux mêmes statuts d'emploi – le principal état d'accueil restant le chômage – est caractérisé par une forte immobilité : 13,5 % des jeunes sur CDD signent un CDD au terme du précédent contrat alors que 7 % sont ensuite employés sous CDI et 5,5 % sont en mesure jeune sur 29 % qui sont en emploi. Ainsi un individu sous CDD n'obtiendra probablement qu'un autre CDD.

On confirme ici une hypothèse de la théorie de la segmentation : les transitions sont plus intenses au sein du secteur secondaire qu'entre secteurs. Le peu d'itinéraires CDD - CDI pourrait alors être interprété comme la manifestation de barrières à l'entrée du secteur primaire. De plus, les individus sous CDI le sont encore pendant l'emploi suivant et ce pour 25 % des CDI. Un individu sous CDI sera probablement employé de nouveau sous CDI.

Quant aux mesures d'aide à l'insertion des jeunes, la trajectoire vers un CDI est encore bien plus faible que pour les CDD (6,1 % en moyenne) : le plus souvent les mesures jeunes s'enchaînent ou conduisent à un CDD (10,5 % en moyenne des jeunes en mesure transitent vers un CDD). Le rôle insertionnel des mesures jeunes est compromis puisque les transitions sont de type mesure - mesure, mesure - chômage ou mesure - CDD. Dans tous les cas, l'accès à l'emploi stable reste une exception.

L'analyse des situations après deux ou trois emplois de même statut confirme ces résultats. Le chômage reste l'issue majeure, surtout après un CDD (cela concerne entre 55 et 60 % des individus ayant connu deux ou trois CDD consécutifs) et de façon moindre après une mesure. Les CDI, lorsqu'ils sont récurrents et contigus, renversent la tendance : après deux ou trois CDI, il est plus probable de connaître un autre CDI que le chômage. Les sorties vers les mesures ou les CDD sont alors rares, voire inexistantes. Les CDI, lorsqu'ils s'enchaînent, permettent mieux que les autres types d'emploi d'échapper au risque de chômage.

Pour résumer, le cloisonnement des emplois selon le statut sur le marché du travail est net : les échanges sont plus importants entre CDD, mesures et chômage (bien que peu d'individus aillent de CDD en mesure) qu'entre CDD, mesures et CDI. L'accès à l'emploi à durée indéterminée reste limité aux CDI eux-mêmes et quelquefois aux CDD.

Le genre n'a aucune influence sur la fréquence des transitions vers l'emploi mais la situation est moins nette lorsque l'on prend en compte la durée de l'emploi avant la transition. Les femmes sont plus nombreuses à connaître des mobilités mesure - mesure où les mesures sont courtes en début de vie active et plus longue par la suite (plus d'un an). Quelle que soit la durée de l'emploi, les hommes sont plus nombreux dans les transitions CDD - CDD ou CDI - CDI. Quelle que soit la mobilité considérée, il apparaît que les femmes occupent majoritairement les emplois de courte durée.

De façon générale, les CDD suivis de CDD sont des contrats très courts : la moitié des CDD survenant dans les trois premiers emplois durent moins de trois mois et 65 % moins de six. Non seulement les emplois sous CDD sont récurrents mais ils sont aussi de courte durée : on rejoint ici la notion de précarité définie plus haut. Elle combine une catégorie d'emplois peu durables et une forte instabilité. On pourrait inclure, dans cette catégorie d'emplois instables, les 10 % de CDI de moins de trois mois suivis d'un autre CDI. Dans ce cas, le motif de rupture du contrat est le licenciement pour le premier CDI, infirmant que le CDI est souvent utilisé par les employeurs pour remplacer le CDD (Lochet, 1994) puisque cela reste très marginal.

Le CDI semble conserver ses attributs d'emploi stable ou bien encore de norme d'emploi (Fourcade, 1992) lorsqu'il apparaît en séquence : même si le chômage reste la principale situation d'accueil après un CDI, 35 % des CDI durent entre une et deux années lorsqu'il sont suivis d'un autre CDI.

En conclusion de cette analyse descriptive, trois classes d'emplois peuvent être isolées :

- des CDD très courts, dont l'issue est un CDD ;
- des CDI très courts également, faiblement représentés, dont l'issue est un CDI ;
- des CDI longs en adéquation avec la définition de l'emploi stable.

Les mesures jeunes, très réglementées, ne permettent pas d'établir de résultats systématiques lorsque la durée est en cause. Elles ont toutefois un rôle dans l'analyse des transitions et dans la démarche explicative exposée maintenant.

## **2.2. Analyse non paramétrique des graphes des fonctions de risque cumulé sur le premier emploi avec risques concurrents**

Une telle estimation permet de rendre compte de l'évolution du risque de sortie d'un état donné au cours du temps. Trois états d'origine justifient les trois graphiques (mesure, CDD, CDI) ; cinq états de sortie (mesure, CDD, CDI, chômage et autres<sup>3</sup>) sont matérialisés sur chaque graphique<sup>4</sup>.

La transition vers le chômage est quasiment inévitable quel que soit le statut du premier emploi, CDI, CDD ou mesure jeune. Si, à la fin du premier emploi, les individus connaissent une autre situation d'emploi, aidé ou non, le nouveau statut de l'emploi sera certainement identique à celui du premier emploi. Ici surgit une première forme de récurrence en emploi qui rappelle les résultats de la théorie dualiste : les employés du secteur primaire et secondaire se cantonnent à leur secteur d'origine : « une carrière professionnelle trop concentrée dans le secteur secondaire, constitue un mauvais signal pour les firmes » (Zajdela, 1990).

## **2.3. Estimation semi paramétrique**

L'estimation non paramétrique a été utile dans la construction de cinq groupes homogènes représentant les états de sortie potentiels. L'estimation semi paramétrique admet l'introduction d'informations sur les caractéristiques des jeunes et de leurs emplois, dont on mesure l'influence sur le risque de transition de l'emploi vers une autre forme d'emploi ou le chômage. À l'issue du premier emploi, le chômage est toujours la situation la plus fréquente. Les tableaux 5 à 10 de l'annexe donnent les coefficients estimés des modèles à risque proportionnel.

### *2.3.1 Un modèle à risque proportionnel<sup>5</sup> avec risques concurrents sur la durée du premier emploi*

*Le CDD : un emploi d'insertion plutôt pour les femmes*

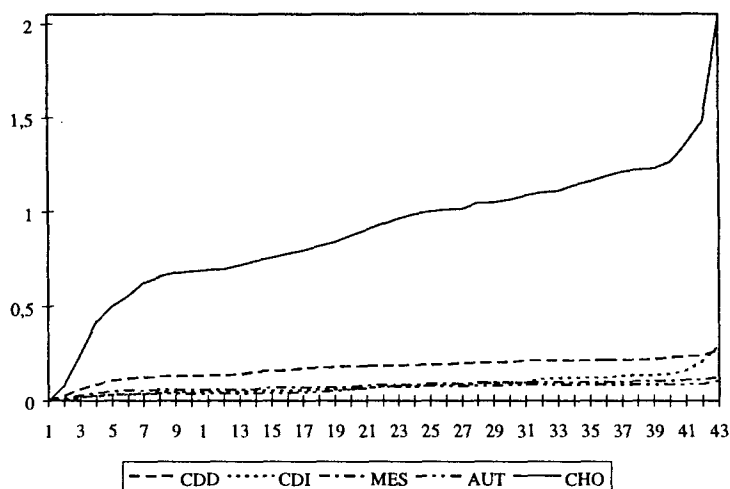
Pour les femmes la perte de l'emploi, qui ne serait pas un CDD, se traduit essentiellement par une sortie vers le chômage. Le risque est augmenté de 30 % par rapport aux hommes. En revanche, le CDD constitue pour elles un emploi d'insertion : après un CDD les femmes accèdent plus massivement que les hommes à un CDI même si aucune information sur la durée et la nature de ce CDI n'est donnée. Cette mobilité apparemment ascendante pour les jeunes femmes pourrait donc s'avérer trompeuse.

Dans la hiérarchie des états de sortie après l'emploi, vient ensuite l'emploi aidé pour les femmes, sauf après un CDD. Une femme sous CDI lors du premier emploi a trois fois plus de chances qu'un homme d'aller en mesure. Les femmes sur le marché du travail sont donc plus que les hommes exposées à des situations précaires puisque le CDI, pour les femmes, n'est pas un gage de durabilité

<sup>3</sup> Regroupement des emplois du secteur public, des individus au service national, en formation ou inactivité, dont l'étude séparée n'a pas apporté plus d'information.

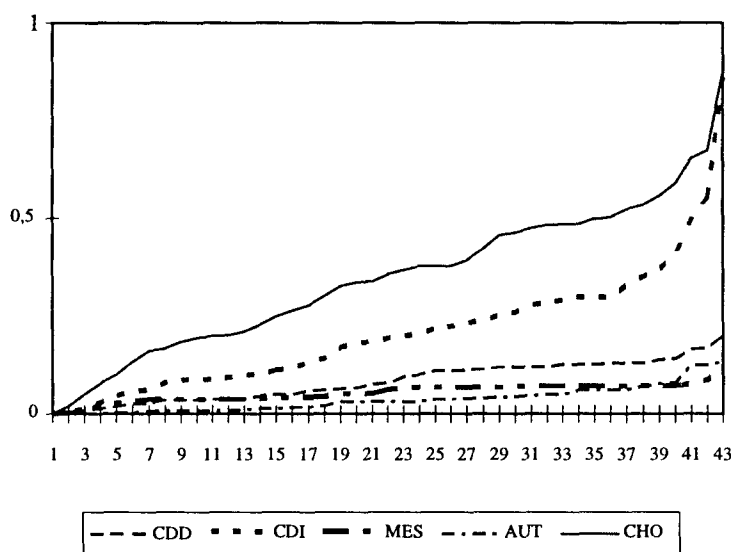
<sup>4</sup> En fin de période, la faiblesse de l'effectif fait croître anormalement les taux.

<sup>5</sup> Tous les tableaux de résultats se trouvent dans l'annexe 6.



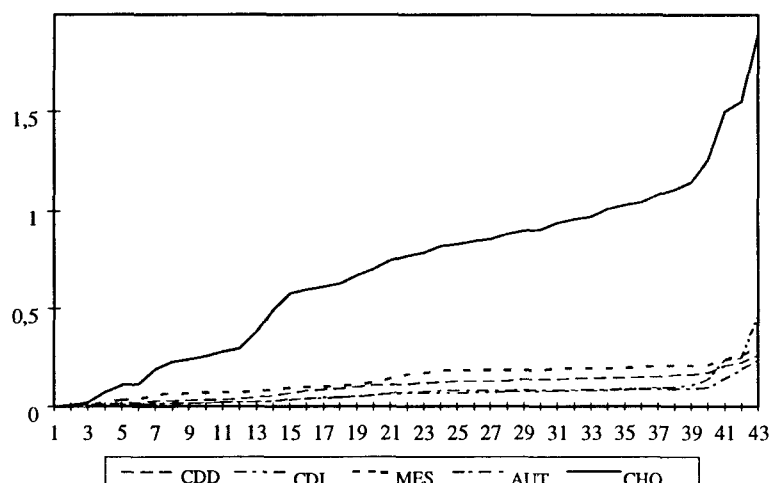
*Graphique 1* - Fonctions de risque cumulé pour la durée du premier emploi selon les différentes transitions lorsque l'état d'origine est un CDD

Les mesures jeunes ne seraient donc pas un moyen d'accéder à l'emploi stable puisque les états de sorties potentiels sont ou le chômage ou une autre mesure.



*Graphique 2* - Fonctions de risque cumulé pour la durée du premier emploi selon les différentes transitions lorsque l'état d'origine est un CDI

La mobilité mesure - CDI paraît être de toute évidence plutôt rare. Le schéma semble similaire pour les CDD mais se doit d'être nuancé selon la durée de l'emploi. En effet, plus le CDD est court (moins de six mois), plus les chances d'être à nouveau employé sur CDD augmentent. En revanche, un CDD long (environ deux ans) peut se voir transformer en CDI. Les CDI n'échappent pas à cette différenciation puisqu'un CDI très court (moins de trois mois) conforte l'existence d'un phénomène de précarisation : la transition d'un CDI vers une mesure existe !



Graphique 3 - Fonction de risque cumulé pour la durée du premier emploi selon les différentes transitions lorsque l'état d'origine est une mesure

Il semble donc que le modèle d'insertion mesure - CDD/CDI soit remis en cause : un emploi par définition instable conduit peu probablement à un emploi stable. Des itinéraires professionnels comprenant plusieurs CDD ou plusieurs mesures d'aide à l'insertion seraient un phénomène plus courant. L'accès indirect à l'emploi stable semble se raréfier pour ce niveau de formation.

d'emploi ni de sécurité d'emploi. La récurrence en emploi est en revanche plus favorable aux hommes en ce sens qu'à partir d'un emploi sous CDI, ils accèdent plus facilement à un autre CDI. Cependant, les hommes n'échappent pas à des séquences précaires de type « mesure - mesure » ou « CDD - CDD ». Les hommes connaissent finalement des mobilités moins variées sur le marché du travail mais sont concernés par les deux segments du marché alors que les femmes restent cantonnées dans un secteur d'emplois précaires.

*L'accès à l'emploi stable est plus rapide pour les sortants de niveau V*

Les niveaux de formation sont hiérarchisés au niveau de l'insertion professionnelle même sur de bas niveaux. En ce qui concerne la cohorte étudiée, plus le niveau de formation est élevé, plus l'influence est positive sur l'accès à un deuxième emploi sous CDI quelle que soit la nature du premier emploi. Les sortants de niveau V bis semblent les plus susceptibles de connaître un itinéraire professionnel précarisé : quel que soit le statut de l'emploi occupé, il est toujours plus court et n'autorise, comme issues potentielles, que le chômage ou, au mieux, une mesure jeune.

*Les diplômés des spécialités tertiaires connaissent plus communément une sortie vers une mesure jeune, et de façon moindre vers un CDI*

Le chômage reste la principale situation d'accueil à la sortie du premier emploi. Les autres états d'accueil possibles sont ici examinés plus en détail.

La spécialité de formation n'est pas influente lorsque l'emploi est un CDI ou une mesure. En revanche, les sortants de spécialités tertiaires ont un risque grandissant de sortie vers une mesure jeune lorsqu'ils sont employés sous CDD. Ce risque est d'autant plus important que l'entreprise appartient au secteur tertiaire. Un individu dont la formation relève du tertiaire, salarié d'une entreprise du secteur tertiaire augmente considérablement ses chances de connaître une trajectoire professionnelle « descendante » après son premier emploi : une mesure d'aide à l'insertion succède souvent à ce type d'emploi. Paradoxalement le rôle de la formation, lorsque celle-ci relève du secteur tertiaire, est inversé dans la transition « mesure - CDI » : dans ce cas, elle joue un rôle positif dans l'accession à un CDI.

*Les entreprises de moyenne et de petite taille encouragent la transition vers l'emploi ordinaire...*

Les emplois dont l'issue est un CDD ou un CDI sont plus courts dans les entreprises de petite taille que dans les entreprises de taille moyenne. Cela révèle une stratégie de gestion de main-d'œuvre différente selon les firmes. La rotation de la main-d'œuvre est en effet plus fréquente dans les petits établissements que dans les grands. Ces derniers sont plus sensibles aux fluctuations de l'activité économique.

*...pour une part essentielle, ces flux proviennent des CDD*

Dans les moyennes et les grandes entreprises, un individu sous CDD a 50 % de chances supplémentaires d'obtenir un nouveau CDD et 35 % d'accéder à un CDI lorsqu'il est employé dans une entreprise de plus de cinq cents salariés. Le CDD se différencie selon la taille de l'entreprise : dans les entreprises de taille moyenne les rotations concernent principalement les CDD tandis que les grandes entreprises garantissent une mobilité ascendante (du CDD au CDI). Cette influence s'explique sans doute par le fait que les grands établissements assurent de meilleures conditions de travail et permettent plus facilement des mobilités internes.

*La mobilité est plus élevée dans le secteur tertiaire, quel que soit le statut d'emploi*

Non seulement les emplois du secteur tertiaire sont plus courts en moyenne que ceux de l'industrie mais la sortie de ces emplois est 2,5 fois plus fréquente vers un CDD. En particulier les mesures jeunes conduisent cinq fois plus à un CDD ou une mesure dans le tertiaire que dans le secondaire. Le caractère fortement saisonnier de l'activité peut être mis en avant comme l'une des causes essentielles du recours au CDD dans des secteurs d'activité comme les hôtels - cafés-restaurants, le commerce... Un CDI entraîne un CDI six fois plus souvent dans le tertiaire, indiquant l'apparente instabilité de ces emplois. Les CDI du tertiaire peuvent ainsi être appréhendés comme de simples CDD. Seuls les CDI de l'industrie semblent conserver leur attribut de norme d'emploi. Quel que soit le statut de l'emploi, le secteur tertiaire semble en conséquence effacer les frontières de l'emploi puisque la mobilité y est très forte et les emplois de courte durée. Ce phénomène est d'autant plus marqué que l'entreprise est de petite taille (Lochet, 1994).

*L'emploi qualifié diminue le risque de transition vers le chômage ou un emploi aidé*

Les ouvriers spécialisés constituent la catégorie de main-d'œuvre la plus exposée au risque de chômage : les employés connaissent 1,5 fois moins le chômage et la classe qui regroupe les emplois qualifiés (ouvriers qualifiés, techniciens, contremaîtres, cadres) 3 fois et demi moins. Une faible qualification en emploi est à rapprocher d'un bas niveau de formation : être de niveau VI ou V bis multiplie d'autant le taux de transition vers le chômage. Si tous échappent plus fréquemment au chômage que les ouvriers spécialisés, ce n'est pas pour autant un signe d'insertion professionnelle satisfaisante. En effet, pour les ouvriers spécialisés, les mobilités « CDI - CDD » sont plus nombreuses que les transitions « CDD - CDI » et les emplois qualifiés sont régulièrement plus courts. Finalement ce sont les emplois les moins qualifiés a priori qui installent l'emploi dans une relation durable.

*Le temps partiel intensifie la sortie vers l'emploi précaire et le chômage*

Les emplois à temps partiel sont en moyenne plus courts que les emplois à temps plein. Les CDI à temps plein s'inscrivent eux dans la classe des emplois de longue durée : cela confirme l'hypothèse selon laquelle l'emploi typique est stable, à temps plein et constitue le vecteur principal d'identification et d'insertion sociale de l'individu (Puel, 1980) <sup>6</sup>. L'emploi à temps partiel concerne le plus souvent les femmes. Pour les hommes, le travail à temps partiel reste marginal et correspond à une activité de transition, essentiellement au début de la vie professionnelle. Ainsi les femmes, dont on a vu la sensibilité au risque de chômage, voient ce risque accru lorsque le premier emploi est à temps partiel. Les emplois des petites entreprises du secteur tertiaire présentent enfin un risque additionnel de mobilité.

*Suivre une formation continue augmente la fréquence d'accès à un CDI, particulièrement en CDD ou en CDI. On constate aussi des emplois de durée plus longue (Penard et Sollogoub, 1994).*

---

<sup>6</sup> Peu de CDI sont à temps partiel.



Cela semble conforter les analyses de la théorie du capital humain selon lesquelles l'accumulation de connaissances supplémentaires permet l'accès à des emplois du secteur primaire, plus stables, plus qualifiés et mieux rémunérés. La formation pendant l'emploi donne à nouveau aux CDD la propriété d'emploi d'insertion : il paraîtrait alors naturel que ces emplois sous CDD représentent cette catégorie d'emplois pour lesquels existe des opportunités de mobilité interne.

*Plus la durée d'accès au premier emploi est longue, moins l'emploi succédant au premier emploi sera une mesure jeune*

La durée d'accès au premier emploi comprend le service national, les stages de formation, le chômage et l'inactivité. Ceci rend l'interprétation de cette variable difficile. Considérant la sortie vers le chômage, plus la durée d'accès à l'emploi est longue, plus le risque d'être au chômage est fort après le premier emploi (Sollogoub et Penard [1994]). « L'importance du chômage pouvait se trouver plus ou moins « brouillée » par l'existence de situations alternatives (service militaire, poursuite d'études...), le chômage pouvait représenter tantôt une difficulté pour accéder à l'emploi, tantôt indiquer une difficulté à se stabiliser sur le marché du travail » (Viney, 1983). Il s'agit alors de formuler une hypothèse sur les spécialités de formation : selon la formation suivie pendant le cursus scolaire, l'accès à l'emploi peut être rapide (hôtellerie, etc.) mais le risque de chômage ou d'emploi précaire fort en sortie (CDD) ; l'accès à l'emploi peut être long (mécanique, électronique, etc.) mais assurer un emploi stable dont l'issue serait moins probablement une mesure jeune qu'un CDI : ces emplois-là appartiendraient au secteur primaire de la théorie dualiste.

Pour conclure, la population étudiée n'est pas homogène au regard de la mobilité en emploi. Alors que les hommes vérifient des itinéraires unilatéraux pour tous les statuts d'emploi, les femmes semblent réduites à des trajectoires précaires. L'accès à l'emploi stable défini comme un contrat à durée indéterminée concerne essentiellement les hommes de niveau V, de formation industrielle, employés dans des établissements de taille moyenne du secteur industriel et déjà sous CDI lors du premier emploi. Il demeure vrai toutefois que les femmes employées sous CDD possèdent de fortes chances d'accéder ensuite à un CDI. Le statut de l'emploi est capital dans l'analyse des transitions sur le marché de l'emploi. Les résultats de l'estimation non paramétrique sont confortés par la présente estimation :

- La récurrence en emploi de même statut est un phénomène prégnant pour ces jeunes sortants.
- Le CDI garantit la sécurité de l'emploi en ce sens que les mobilités descendantes à partir d'un CDI font partie de l'exception. Les emplois sous CDI forment une catégorie d'emplois protégés.

### *2.3.2. Une modélisation multi-épisodes*

L'étude de l'insertion professionnelle ne peut se limiter à l'étude du seul premier emploi. Un modèle prenant en compte plusieurs épisodes d'emploi permet de capturer un effet dynamique. L'insertion professionnelle des jeunes est comprise comme une trajectoire sur le marché du travail.

La faiblesse des effectifs au-delà de cinq épisodes d'emplois conduit à ne retenir que les cinq premiers emplois pour l'estimation.

Pour toute la période considérée, pour les hommes comme pour les femmes, le CDD est l'emploi procurant le plus de mobilité, par conséquent l'emploi le moins durable. Cet aspect le différencie nettement du CDI sur la période, pour lequel on observe de faibles risques de rupture de contrat de travail. Cependant le risque de sortie du CDI est de plus en plus élevé pour les femmes : les CDI qui s'enchaînent sont de plus en plus courts.

Les trajectoires sur le marché du travail séparent une population masculine et féminine. Le CDI comme forme traditionnelle d'emploi, durable et à temps plein ne constitue pas l'élément majeur de la mobilité des femmes. Celles-ci vérifient plus que les hommes l'usage d'un CDI atypique. Dès lors que les femmes ont déjà connu un emploi sous CDI, la fin de l'emploi courant surviendra d'autant plus rapidement. Les hommes sont, en revanche, à l'abri de transitions répétées lorsqu'ils occupent un emploi sous CDI, surtout lorsque l'accès a été indirect du fait d'un passage en CDD. D'une façon générale les hommes semblent rester plus longtemps en mesure, se substituant ainsi aux CDI atypiques et aux CDD. Pour les hommes, les mesures jeunes jouent plus un rôle insertionnel sur toute

la période que pour les femmes. Celles-ci alternent plus fréquemment mesures jeunes et CDD, se confinant dans la précarité.

Les femmes, encore plus quand elles sont jeunes et peu diplômées, représentent la partie de la population la plus soumise au nouveau modèle d'insertion, à savoir un passage répété par des emplois précaires sans pour autant être assurées de l'accès à l'emploi stable. Même si le CDI leur est ouvert, les jeunes femmes sur le marché du travail ne semblent pas accéder facilement à des situations d'emploi pérennes : on retrouve le « petit boulot » de la primo insertion (Nicole-Drancourt, 1992). Les femmes font l'objet d'un effet de substitution : la sortie des stages d'insertion devient progressivement plus rapide que celle des CDD, sans doute parce que les femmes occupent proportionnellement plus de CDD « longs » et moins de mesures, elles-mêmes plus courtes. Les femmes plus que les hommes alternent chômage et emplois précaires dans leur processus d'insertion : elles sont les premières à être les victimes du chômage répété, du chômage de longue durée et donc d'une possible exclusion sociale (Stankiewicz, 1988 ; Pottier et Viney, 1991).

L'accumulation de périodes de chômage et d'inactivité est un phénomène source d'accroissement du risque de sortie d'emploi. La prise en compte d'un processus historique permet alors de montrer l'impact négatif du passage par le chômage et l'inactivité. De ce point de vue, les hommes et les femmes révèlent des comportements assez différents. Pour les hommes, le passage par une ou plusieurs périodes de chômage induit un risque croissant de cessation d'activité, alors que pour les femmes ce risque est décroissant. L'estimation de la durée du premier emploi montrait le rôle du chômage d'insertion, l'estimation présente insiste plutôt sur le chômage récurrent. Les jeunes hommes apparaissent plus vulnérables de ce point de vue que les jeunes filles.

Le passage par l'inactivité entre deux emplois pour les hommes se traduit bien plus encore par une forte rotation en emploi. Une hypothèse peut être formulée : les femmes subissent proportionnellement moins les effets de l'inactivité car leur exclusion temporaire du marché du travail est plus facile à légitimer devant un employeur potentiel (maternité, etc.). L'existence d'un phénomène de découragement peut alors concerner plus particulièrement la population masculine.

Hommes et femmes présentent des caractéristiques différentes de mobilités sur le marché du travail. Alors que les trajectoires masculines s'inscrivent plus probablement dans une logique d'emplois réguliers, celles des femmes sont affectées par le développement massif des formes particulières d'emploi. Cependant le passage par une ou plusieurs périodes de chômage ou d'inactivité vient nuancer ces résultats puisque les hommes, plus que les femmes, sont susceptibles de connaître des emplois de plus en plus courts.

Ainsi l'étude de plusieurs épisodes d'emplois tend à confirmer l'idée selon laquelle la première expérience en emploi conditionne fortement les expériences à venir.

**Isabelle Recotillet**

Groupe de recherche en économie quantitative d'Aix Marseille (Greqam)

Centre de la Vieille Charité, 2 rue de la Charité

13002 Marseille

Tél. 91 14 07 84

Fax 91 90 02 27

**Patrick Werquin**

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)

10 place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille cedex 2

Tél. 91 13 28 49

Fax 91 13 28 80

e-mail : werquin@romarin.univ-aix.fr.

## Bibliographique

- Anselme M., Sultan N., Tandjaoui H. et Weisz R., 1984. « Pour une reformulation des critères d'analyse de la segmentation du marché du travail », *Working Paper*, IAE d'Aix-en-Provence, n° 283, janvier.
- Azariadis C., 1975. « Implicit Contracts and Underemployment Equilibria », *Journal of Political Economics*, décembre.
- Balsan D., Hanchane S. et Werquin P., 1994. « Analyse salariale des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes », *Formation - Emploi*, n° 46, avril - juin.
- Becker G., 1993. « *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* », The University of Chicago Press (eds.), third edition.
- Burda M., 1988. « Wait Unemployment in Europe », *Economic Policy*, Octobre.
- Bulow J. et Summers L., 1986. « A Theory of Dual Labor Market with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment », *Journal of Labor Economics*, volume 4, n° 3.
- Cox D.R., 1975. « Partial Likelihood », *Biometrika*, n° 62.
- Cox D.R. et Oakes D., 1984. « *Analysis of Survival Data* », Chapman et Hall (eds.).
- Dauty F. et Morin M.L., 1992. « Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée », *Travail et Emploi*, février.
- Demazière D., Dubar C., Dubernet A.C., Fries-Guggenheim E., Monfroy B. et Khelfaoui Z., 1994. « L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire », Céreq, *Documents Synthèse*, n° 91, janvier.
- Depardieu D. et Laulhé M.C., 1985. « 1983-1984 : des changements dans la nature des embauches », *Économie et Statistique*, n° 178, juin.
- Dickens W. et Lang K., 1985. « A Test of Dual Labor Market Theory », *The American Economic Review*, volume 75, septembre.
- Dickens W. et Lang K., 1988. « The Reemergence of Segmented Labor Market Theory », *The American Economic Review*, volume 78.
- Doeringer P.B. et Piore M.J., 1971. « *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* », DC Heath and Company (eds.), Lexington, Massachusetts.
- Fougère D. et Kamionka T., 1992. « Mobilité et précarisation sur le marché français du travail : une analyse longitudinale pour les années 1986 à 1988 », *Économie et Prévision*, n° 102-103.
- Fourcade B., 1992. « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, février.
- Gordon D.M., 1972. « *Theories of Poverty and Underemployment : Orthodox Radical and Dual Labor Market Perspectives* », Toronto, D.C. Heath.
- Hall R., 1975. « The Rigidity of Wages and the Persistence of Unemployment », Institute for International Economic Studies, Stockholm, Seminar Paper, n° 347, April.
- Kalbfleisch J.D. et Prentice R.L., 1980. « *The Statistical Analysis of Failure Time Data* », John Wiley and Sons (eds.).
- Lochet J.F., 1994. « Logiques d'usage des statuts d'embauche des jeunes en insertion », *Document de travail Céreq*, mars.
- Lollivier S., 1994. « L'évolution du marché du travail dans les années quatre-vingt », *Revue Économique*, n° 3, mai.
- Mc Nabb R., et Ryan P., 1990. « *Current Issues in Labour Economics* », Macmillan Education (eds.).
- Magnac T., 1991. « Segmented or Competitive Labor Markets ? », *Econometrica*, volume 59, n° 1, January.
- Michon F. et Ramaux C., 1992. « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, février.
- Nicole-Drancourt C., 1992. « L'idée de précarité revisitée », *Travail et Emploi*, n° 52, février.

- Penard T. et Sollogoub M., 1994. « L'évaluation des politiques d'emploi en faveur des jeunes : une approche par les durées d'emploi », Communication aux X<sup>èmes</sup> journées de Microéconomie Appliquée, Greqam, 2 et 3 juin.
- Perrot A. et Zylberberg A., 1989. « Salaire d'efficience et dualisme du marché du travail », *Revue Économique*, volume 40, n° 1.
- Piore M.J., 1978. « Dualism in the Labor Market », *Revue Économique*, volume 29, n° 1, janvier.
- Pottier F. et Viney X., 1991. *Document Céreq*.
- Puel M., 1980. « Il y a emploi et emploi », *Travail et Emploi*, n° 4, avril.
- Stankiewicz F., 1988. « Développement des exclusions du marché du travail et segmentation du chômage : les problèmes liés à la croissance du chômage de longue durée », *Document de travail du Last*.
- Taubman P. et Wachter M.L., 1986. « Segmented Labour Market », in *Handbook of Labor Economic*, volume 2.
- Tolbert C.M., 1982. « Industrial Segmentation and Men's Career Mobility », *American Sociological Review*, volume 47.
- Viney X., 1983. « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : les pièges d'une analyse statique et quelques réponses fournies par l'étude des cheminements professionnels », *Formation Emploi*, n° 4, octobre-décembre.
- Zajdela H., 1990. « Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques », *Économie et Prévision*, n° 92-93.

Annexes

Tableau 5 - Estimation du modèle à risque proportionnel sur la durée du premier emploi <sup>7</sup>				
Variables \ Etats de sortie :	CDD	CDI	Mesure	Chômage
<b>Etre une femme</b>	-0.0848	0.0854	0.1145	0.2601
<b>Niveau 6</b>	-0.4731	-0.322	-	0.1444
<b>Niveau 5 bis</b>	-0.4785	-0.2671	0.241	0.1813
Référence : niveau 5				
<b>Spécialité de formation : tertiaire</b>	-0.1262	0.0720	0.0983	-0.0318
Référence : indus.				
<b>Taille entreprise &lt; 500</b>	-	-	-0.4975	0.0273
<b>Taille entreprise &gt; 500</b>	-0.1964	-0.144	0.0946	-
Référence taille < 50				
<b>Catégorie employés</b>	0.1612	0.0731	0.1937	-0.1506
<b>Catégorie autre<sup>8</sup></b>	0.1788	0.172	-1.0311	-0.3656
Référence OS				
<b>Etre à temps partiel</b>	0.1414	-0.3398	0.1364	0.1848
<b>Secteur d'activité : agricole</b>	-	-	0.3263	0.0499
<b>Secteur d'activité : tertiaire</b>	0.2556	0.1962	0.1506	-0.0242
Référence industriel				
<b>Statut du premier emploi : mesure</b>	-0.688	-	0.3757	-0.2336
<b>Statut du premier emploi : CDI</b>	-0.8212	0.8734	-0.4593	-0.9776
<b>Statut du premier emploi : Autre</b>	0.0687	0.2042	0.4957	-0.2320
Référence : CDD				
<b>Pas de formation continue dans l'emploi en cours</b>	0.0913	-0.1226	0.1661	0.3640
<b>Durée d'accès à l'emploi</b>	0.0225	0.0552	-0.0186	0.0263

Tableau 6 - Estimation du modèle à risque proportionnel sur la durée du premier emploi lorsque le statut est un CDD.				
Variables \ Etats de sortie :	CDD	CDI	Mesure	Chômage
<b>Etre une femme</b>	0.2984	0.4149	-0.4465	-0.6157
<b>Niveau 6</b>	-0.3386	0.6539	-0.9423	0.679
<b>Niveau 5 bis</b>	-	-	0.2038	0.4832
Référence : niveau 5				
<b>Spécialité de formation : tertiaire</b>	-0.3513	-	0.3923	-0.3816
Référence : indus.				
<b>Taille entreprise &lt; 500</b>	0.4104	-0.1801	-0.7046	-0.6681
<b>Taille entreprise &gt; 500</b>	0.4091	0.3093	-	-0.2175
Référence taille < 50				
<b>Catégorie employés</b>	-	-0.1813	-0.2381	-
<b>Catégorie autre</b>	-	-	-2.0012	-0.3292
Référence OS				
<b>Etre à temps partiel</b>	-	-0.8192	0.5135	-0.2281
<b>Secteur d'activité : agricole</b>	-	-0.1813	0.4834	-0.3869
<b>Secteur d'activité : tertiaire</b>	0.2057	0.0787	0.4926	0.1905
Référence industriel				
<b>Pas de formation continue dans l'emploi en cours</b>	0.5935	-0.2701	0.237	0.4428
<b>Durée d'accès à l'emploi</b>	0.0665	0.0609	-0.0306	0.0367

<sup>7</sup> Seuls les coefficients des modalités d'une même variable qui sont significatifs au seuil de 5 % sont retranscrits et ce pour tous les modèles.

<sup>8</sup> Ouvriers qualifiés, techniciens, contremaîtres et cadres.

<b>Tableau 7 - Estimation du modèle à risque proportionnel sur la durée du premier emploi lorsque le statut est un CDI</b>				
<b>Variables \ Etats de sortie :</b>	<b>CDD</b>	<b>CDI</b>	<b>Mesure</b>	<b>Chômage</b>
<b>Etre une femme</b>	-0.1321	-0.1041	0.3273	0.2497
<b>Niveau 6</b>	-0.1769	-2.7497	-1.1102	-0.0496
<b>Niveau 5 bis</b> Référence : niveau 5	-0.6608	-	0.115	0.1837
<b>Spécialité de formation : tertiaire</b> Référence : indus.	-	-0.155	-	0.0939
<b>Taille entreprise &lt; 500</b>	-0.1938	-0.0957	-0.3874	-
<b>Taille entreprise &gt; 500</b> Référence taille < 50	-	0.3122	-0.1883	0.0776
<b>Catégorie employés</b>	0.2244	0.1289	-	-0.0424
<b>Catégorie autre</b> Référence OS	0.3853	0.1952	-0.9052	-0.2945
<b>Etre à temps partiel</b>	0.3591	-0.4601	0.2760	-0.0667
<b>Secteur d'activité : agricole</b>	-	-0.3181	0.2443	0.0471
<b>Secteur d'activité : tertiaire</b> Référence industriel	-	0.5918	-	-0.2385
<b>Pas de formation continue dans l'emploi en cours</b>	-	0.5279	-0.5552	0.4631
<b>Durée d'accès à l'emploi</b>	0.0121	0.0442	-0.0107	0.0167

<b>Tableau 8 - Estimation du modèle à risque proportionnel sur la durée du premier emploi lorsque le statut est une mesure jeune.</b>				
<b>Variables \ Etats de sortie :</b>	<b>CDD</b>	<b>CDI</b>	<b>Mesure</b>	<b>Chômage</b>
<b>Etre une femme</b>	-	-0.2071	-	0.1688
<b>Niveau 6</b>	-	-0.3920	0.2825	0.2249
<b>Niveau 5 bis</b> Référence : niveau 5	-	-0.1628	0.3466	0.2699
<b>Spécialité de formation : tertiaire</b> Référence : indus.	-0.4523	0.6011	-	-
<b>Taille entreprise &lt; 500</b>	0.1080	0.1318	-0.4442	0.0251
<b>Taille entreprise &gt; 500</b> Référence taille < 50	-	-0.7483	0.3113	-
<b>Etre à temps partiel</b>	0.1242	-0.1293	-0.2405	-
<b>Secteur d'activité : agricole</b>	0.2351	0.2906	0.2580	0.0592
<b>Secteur d'activité : tertiaire</b> Référence industriel	0.4891	-	0.5063	-0.1288
<b>Pas de formation continue dans l'emploi en cours</b>	-	-0.1909	0.1283	0.2986
<b>Durée d'accès à l'emploi</b>	0.0107	0.0542	-0.0371	0.0381

<b>Tableau 9 - Estimation du modèle à risque proportionnel multi - épisodes sans risques concurrents. Femmes</b>					
<b>Variabiles</b>	<b>1<sup>er</sup> emploi</b>	<b>2<sup>ème</sup> emploi</b>	<b>3<sup>ème</sup> emploi</b>	<b>4<sup>ème</sup> emploi</b>	<b>5<sup>ème</sup> emploi</b>
<b>Niveau 6</b>	-0.25	-0.0702	0.1118	0.3472	-0.1769
<b>Niveau 5 bis</b> Référence : niveau 5	-	0.1478	-	-0.1127	0.2480
<b>Spécialité de formation : tertiaire</b> Référence : indus.	-	0.0658	-0.0842	-0.0981	-
<b>Statut de l'emploi encours: mesure</b>	-0.2171	-0.286	-0.0618	-0.1610	-0.3056
<b>Statut de l'emploi encours : CDI</b>	-1.5067	-0.9195	-0.6798	-0.7203	-0.8043
<b>Statut de l'emploi encours : autre</b> Référence : CDD	-0.2692	-0.3219	-0.4625	-	-0.3184
<b>Statut du dernier emploi : mesure</b>	-	0.0877	0.1004	-0.0616	0.0991
<b>Statut du dernier emploi : CDI</b>	-	-	0.103	0.1103	0.1418
<b>Statut du dernier emploi : autre</b> Référence CDD	-	0.1545	0.0825	-	0.2954
<b>Taille entreprise &lt; 500</b>	0.0692	-0.0485	-0.0689	-0.2205	-
<b>Taille entreprise &gt; 500</b> Référence taille < 50	-0.0746	-0.3389	-	-0.1492	-0.8557
<b>Catégorie employés</b>	0.0699	0.077	-	-0.1975	-
<b>Catégorie autre</b> Référence OS	-0.3009	-0.34	-0.1263	0.6209	1.0136
<b>Etre à temps partiel</b>	-0.2947	-0.1496	-0.0681	-	0.2342
<b>Secteur d'activité : agricole</b>	0.1596	-0.0486	-	0.2618	-0.121
<b>Secteur d'activité : tertiaire</b> Référence industriel	0.0729	-0.0288	0.106	0.0596	0.1079
<b>Pas de formation continue dans l'emploi en cours</b>	-	0.1618	-	-	0.1493
<b>Durée d'accès à l'emploi en cours</b>	-0.0178	-	-	-	-
<b>Avoir connu une période de chômage entre l'emploi précédent et l'emploi en cours</b>	-	0.6268	0.5392	0.4657	0.4624
<b>Avoir connu une période d'inactivité entre l'emploi précédent et l'emploi en cours</b>	-	0.1618	-	-	0.7775

**Tableau 10 - Estimation du modèle à risque proportionnel multi - épisodes  
sans risques concurrents. Hommes**

<b>Variables</b>	<b>1<sup>er</sup> emploi</b>	<b>2<sup>ème</sup> emploi</b>	<b>3<sup>ème</sup> emploi</b>	<b>4<sup>ème</sup> emploi</b>	<b>5<sup>ème</sup> emploi</b>
<b>Niveau 6</b>	-0.3633	-0.3352	0.0905	0.1021	0.8110
<b>Niveau 5 bis</b>	-0.1387	1.4565	-	-0.1296	-
Référence : niveau 5					
<b>Spécialité de formation : tertiaire</b>	-	0.0755	0.0238	-	-0.0992
Référence : indus.					
<b>Statut de l'emploi encours: mesure</b>	-0.1077	0.0240	0.0454	-0.0453	-
<b>Statut de l'emploi encours : CDI</b>	-1.1448	-0.7470	-0.4864	-0.4060	-0.116
<b>Statut de l'emploi encours : autre</b>	-0.3997	-0.2860	-0.0987	-	-0.5015
Référence : CDD					-0.1939
<b>Statut du dernier emploi : mesure</b>	-	0.0791	0.1621	-	-
<b>Statut du dernier emploi : CDI</b>	-	0.0518	0.1	-0.0659	-
<b>Statut du dernier emploi : autre</b>	-	-	0.0386	-0.0847	-0.1305
Référence CDD					
<b>Taille entreprise &lt; 500</b>	-	-	-0.0528	-0.0930	-0.1022
<b>Taille entreprise &gt; 500</b>	-0.0763	-0.1410	-0.1269	-0.3640	-0.1087
Référence taille < 50					
<b>Catégorie employés</b>	0.2562	-	0.0988	0.1174	-
<b>Catégorie autre</b>	-0.3001	-0.0394	-	-0.0551	-
Référence OS					
<b>Etre à temps partiel</b>	-0.1922	-0.0443	-	-	0.1916
<b>Secteur d'activité : agricole</b>	-0.1250	-0.0989	-	-	-0.0846
<b>Secteur d'activité : tertiaire</b>	-	-0.0985	-	-0.0534	-
Référence industriel					
<b>Pas de formation continue dans l'emploi en cours</b>	-	0.01001	0.0860	-	-0.1140
<b>Durée d'accès à l'emploi en cours</b>	-0.0145	-	-	-	-
<b>Avoir connu une période de chômage entre l'emploi précédent et l'emploi en cours</b>	-	0.4419	0.6382	0.5278	0.5468
<b>Avoir connu une période d'inactivité entre l'emploi précédent et l'emploi en cours</b>	-	0.1814	0.4201	0.5998	0.2807





# L'observatoire national des entrées dans la vie active du Céreq

Michèle Mansuy

## Des origines marquées par la planification

L'expérience des enquêtes longitudinales sur l'insertion des jeunes au Céreq débute il y a vingt ans. En effet, c'est en 1975 qu'est créé l'observatoire national des entrées dans la vie active, ensemble d'enquêtes décrivant l'itinéraire professionnel des jeunes à l'issue de la sortie du système éducatif. Au début des années soixante-dix, savoir si les différents secteurs de l'économie pourraient disposer de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire à leur croissance était l'une des préoccupations majeures des planificateurs (Affichard, Gensbittel, 1984). Au cours des travaux préparatoires au VI<sup>ème</sup> Plan, on cherche à anticiper les désajustements entre ce que l'on estime être les besoins de recrutement des entreprises et les sorties de formation initiale, afin de proposer une politique corrective adaptée. On confronte pour cela des projections d'emploi à moyen terme à des projections de flux du système éducatif. Les deux séries de projections sont réalisées indépendamment, mais dans une nomenclature faisant correspondre des niveaux de formation et des niveaux d'emploi (par exemple, le niveau V correspond au CAP ou au BEP dans l'enseignement professionnel, et aux ouvriers qualifiés dans la grille des emplois). Le VII<sup>ème</sup> Plan marque un tournant : les premiers travaux sur l'insertion professionnelle qui sont réalisés lors de sa préparation montrent les limites du modèle antérieur. On découvre que les sorties de formation initiale ne représentent qu'une minorité des mouvements de main-d'œuvre dans les entreprises, à côté des recrutements d'adultes et de la mobilité interne. Le lien entre formation initiale et emploi apparaît moins systématique qu'on ne le supposait jusque-là. La construction d'un système statistique retraçant l'insertion des jeunes et le développement d'outils de synthèse décrivant la primo-insertion et la place des jeunes dans les recrutements apparaissent alors indispensables. Ce sont les bilans formation-emploi qui sont mis en place pour cette dernière fonction, tandis que la création de l'observatoire national des entrées dans la vie active du Céreq correspond à la première.

Cet observatoire, système complet et cohérent d'enquêtes, se fixe un double but :

- décrire finement les parcours professionnels à l'issue des différentes filières de formation,
- préciser, en confrontation avec d'autres sources, la place occupée par les débutants dans l'ensemble des recrutements et des mouvements de main-d'œuvre.

Ce sont les exploitations de ces enquêtes qui ont permis de montrer que le passage de l'école à l'emploi est un processus long et complexe, qui nécessite une durée d'observation suffisante pour être analysé et qui ne peut être résumé par des indicateurs statiques (Viney, 1983).

## 1. Du système actuel aux enquêtes futures

Le système actuel d'enquêtes comprend (voir tableau page 358) :

- *Des enquêtes de cheminement rétrospectives*, retraçant le parcours professionnel des jeunes sur 3 à 4 ans après leur sortie de l'école ou d'apprentissage.

Ces enquêtes sont segmentées selon le niveau d'études atteint. On a ainsi une enquête auprès de diplômés de l'enseignement supérieur (dernière enquête : sortants de 1988 interrogés en 1991), puis une enquête auprès des inscrits au baccalauréat (dernière enquête : bacheliers de 1988 interrogés en 1992), enfin une enquête auprès des sortants d'enseignement secondaire et d'apprentissage aux niveaux V, Vbis, VI (dernière enquête : sortants de 1989 interrogés en 1993, 1994).

- *Des enquêtes spécifiques*

- un panel de suivi annuel de la situation professionnelle d'une cohorte de jeunes sortis d'enseignement secondaire et d'apprentissage (panel de sortants 89 interrogés en 90, 91, 92, 93, 94),

- des enquêtes rétrospectives auprès de certains diplômés (exemple : bacheliers professionnels de 1990 interrogés en 1992).

Le Céreq souhaite actuellement faire évoluer ce système d'enquêtes. Cette évolution est rendue nécessaire par une conjonction de plusieurs facteurs.

- *Les processus d'insertion professionnelle des jeunes deviennent de plus en plus complexes.* L'existence de nombreux dispositifs destinés à faciliter la transition entre école et vie active contribue à la diversification des situations d'activité possibles, les arbitrages entre poursuites d'études et entrée directe dans la vie professionnelle se modifient, les situations intermédiaires entre études à temps plein, emploi et inactivité deviennent plus fréquentes : les cumuls études/emploi, les stages, les formations en alternance sous contrat de travail sont des exemples de ces situations « frontières » qui se développent.

- Le Céreq est plus fréquemment sollicité aujourd'hui pour *étudier la place des débutants dans les systèmes d'emploi*, et non plus seulement le devenir professionnel à l'issue de différentes formations. Or cette étude suppose que l'on puisse comparer les parcours professionnels de jeunes, quel que soit leur niveau de formation d'origine. On peut alors comparer les conditions d'insertion des jeunes issus d'une même filière à des niveaux différents, comme par exemple les diplômés de BEP, de baccalauréats professionnels, de BTS ou de DUT de la filière électronique. On peut aussi voir quelles filières de formation alimentent un secteur d'activité ou une profession (si, par exemple, on cherche comment on devient ingénieur informaticien, on voit que c'est plutôt à l'issue de l'université qu'après une école d'ingénieur).

- *Des modifications institutionnelles* ont affecté récemment le champ de la formation professionnelle : les régions ont été dotées de nouvelles prérogatives en la matière.

Enfin, les sources d'information relatives à l'insertion professionnelles des jeunes se sont diversifiées. Il importe de réexaminer les enquêtes de l'Observatoire EVA du Céreq en complémentarité avec les autres systèmes d'observation existants, au niveau national ou régional.

## 2. L'architecture des enquêtes futures

À l'issue d'une première étape de réflexion, le contour du système d'enquêtes pour la future vague (1995-1998) a été précisé (voir tableau p. 359) :

- *Une enquête de cheminement rétrospective unique à 4 ans* (1996-1997) portera sur l'ensemble des sorties du système éducatif avec un questionnaire commun et des compléments spécifiques au niveau de formation étudié (taux de sondage envisagé 1/20).

- L'enquête par *panel téléphonique* sera reconduite, avec un questionnaire rénové apportant plus d'éléments sur le revenu du jeune et de sa famille, à partir de décembre 1995.

- Le système sera complété par des *enquêtes spécifiques* :

- enquêtes sur des filières de formation particulières (exemple : entrants en apprentissage 92 et 94),

- enquêtes sur échantillon réduit auprès des diplômés de l'enseignement supérieur,

- enquêtes sur plus longue durée auprès des sous-populations mises en évidence par l'analyse de l'enquête de cheminement à 4 ans.

### 3. Points en évolution

#### *Niveau et spécialité de formation*

Nous proposons d'utiliser un classement des sorties du système éducatif par cycles, filières et spécialités de formation.

Les groupes de spécialité de formation seront décrits dans la nouvelle nomenclature, élaborée au sein d'un groupe de travail du CNIS (rapport du CNIS n° 15, décembre 1993).

Complémentairement aux niveaux de formation, nous proposons d'utiliser une grille de cycles dont le schéma général pourrait être celui présenté plus bas.

	Filières générales et disciplinaires			Filières techniques et professionnelles	
	Maths	Sc. humaines	Lettres et arts	Production	Services
Enseignement supérieur	DEA + DOCTORAT			DESS Ecoles supérieures d'ingénieurs	DESS Ecoles supérieures de commerce
	LICENCE + MAÎTRISE			MST MIAGE-IUP Ecoles d'ingénieurs « niveau bac »	MST MIAGE-IUP Ecoles de commerce « niveau bac »
	DEUG DEUST			DUT-BTS	DUT-BTS Formations sanitaires et sociales
Enseignement secondaire	Bacs généraux			Bacs technologiques et BT	Bacs technologiques et BT
	Série S	Série ES	Série L	Bac Pro	Bac Pro
	Général court (pas de différenciation disciplinaire) (4 <sup>ème</sup> à 1 <sup>ère</sup> , fin 1 <sup>ère</sup> année BEP et CAP2, 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> années de CAP3, CPA)			CAP-BEP	CAP-BEP
	dont cycle partiel (4 <sup>ème</sup> , 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> années de CAP3, CPA)				

#### *Un double traitement de l'apprentissage*

La prise en compte de l'apprentissage dans les enquêtes de cheminement professionnel pose toujours un problème délicat : l'apprentissage est indéniablement un mode de formation débouchant sur des diplômes reconnus par l'Éducation nationale. En même temps, c'est aussi un contrat de travail de nature particulière. C'est pourquoi nous proposons :

- de traiter les sorties d'apprentissage parmi les sorties du système éducatif, comme cela a été réalisé lors de la vague d'enquêtes actuelles,
- d'inclure aussi l'apprentissage comme forme de parcours professionnel à l'issue de formations de voie scolaire.

Ce double compte lors de la collecte permettra de traiter l'apprentissage à la fois sous son volet éducation et sous ses aspects emploi.

### Cadre général de classement (Niveaux 4 et 17)

Domaines de spécialités en 4 postes	Domaines de spécialités en 17 postes
	10 - Formations générales
<b>1. Domaines disciplinaires</b>	11 - Mathématiques et sciences
	12 - Sciences humaines et droit
	13 - Lettres et arts
	20 - Spécialités pluri-technologiques de production
<b>2. Domaines technico-professionnels de la production</b>	21 - Agriculture, pêche, forêt et espaces verts
	22 - Transformations
	23 - Génie civil, construction et bois
	24 - Matériaux souples
	25 - Mécanique, électricité, électronique
	30 - Spécialités plurivalentes des services
<b>3. Domaines technico-professionnels des services</b>	31 - Echanges et gestion
	32 - Communication et information
	33 - Services aux personnes
	34 - Services à la collectivité
<b>4. Domaines de développement</b>	41 - Capacités individuelles et sociales
<b>Personnel</b>	42 - Activités quotidiennes et de loisirs

#### *Quelques agrégats régionaux fournis par l'enquête nationale*

L'enquête de cheminement tous niveaux, qui est nationale, ne permettra pas d'obtenir une information détaillée au niveau régional. Seuls quelques grands agrégats par cycles et filières peuvent être envisageables à ce niveau.

**Michèle Mansuy**  
 Chef du département des entrées dans la vie active  
 Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)  
 10, place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille Cedex 2

## **Bibliographie**

Affichard J., Gensbittel M.H., 1984, « Mesurer l'entrée des jeunes dans la vie active », *Formation Emploi*, n° 8.

Viney X., 1983, « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : les pièges d'une analyse statique et quelques réponses fournies par l'étude des cheminements professionnels », *Formation Emploi*, n° 4.

Évolution de l'observatoire des entrées dans la vie active, 1995, *Document Céreq*, à paraître.

## L'observatoire des entrées dans la vie active à la fin des années 80

Type d'enquête	Années de sortie et périodes observées										
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
Cheminement niveaux inférieurs ou égaux à CAP/BEP et apprentissage		sortie	cheminement observé				enquête				
Cheminement inscrits au Bac en 1988	Bac	cheminement observé				enquête					
Cheminement diplômés de l'enseign. sup. en 1988	sortie	cheminement observé			enquête						
Panel sortants de l'enseignement secondaire en 1989		sortie	enquête	enquête	enquête	enquête	enquête				
Enquête spécifique cheminement inscrits au Bac pro. en 1990			Bac	cheminem. observé		enquête					

## L'observatoire des entrées dans la vie active au cours des années 90

Type d'enquête	Années de sortie et périodes de cheminement observées										
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	
Cheminement tous niveaux de sortie en 1992 de formation initiale et d'apprentissage		sortie	cheminement observé			→	enquête				
Panel sortants de l'enseignement secondaire en 1994				sortie	→	enquête	→	enquête	→	enquête	
Cheminement "enquêtes légères" auprès des diplômés de l'enseign. sup.		sortie	cheminem. observé	→	enquête						
				sortie	cheminem. observé	→	enquête				
Enquêtes spécifiques auprès des apprentis		entrée apprent.	cheminement observé			→	enquête				
				entrée apprent.	→	enquête	→	enquête			





# Synthèse

**Benoît Riandey**

Au terme de ces secondes Journées du Céreq et des Centres associés, il m'est proposé d'en esquisser un bilan. La méthode comparative nous invite à les relire dans la continuité des précédentes Journées, celles de Toulouse en mars 1994. Non spécialiste des problèmes d'insertion professionnelle, mais témoin de ces deux événements, je puis me placer dans cette perspective.

Trois angles devraient permettre de récapituler ces journées sans entrer dans l'énumération fastidieuse des contributions. M'évitant de les citer, si ce n'est à titre illustratif, je ne m'expose pas à la critique d'un manque d'exhaustivité. On évoquera donc successivement :

- les questions de méthode,
- les résultats relatifs à l'insertion ou à la mobilité,
- la prospective de la recherche.

## 1. Questions de méthode

Ces Journées présentent une coloration typée. La part des propos dévolus aux techniques d'analyse m'est apparue importante en regard de ceux consacrés à l'élaboration ou la discussion de concepts, à la conception et à la réalisation de la collecte des informations.

Le contraste avec les Journées de Toulouse me paraît fort sur ce point : ces dernières avaient été très riches par l'échange réciproque entre universitaires et statisticiens producteurs de données. La politique dynamique du Céreq de mise à disposition gracieuse de ses données a généré en contrepartie un apport marqué de théorie économique dans l'exploitation de ses enquêtes. Ainsi la volonté d'éviter une sous-exploitation quantitative de ces enquêtes en a, par surcroît, induit une fertilisation qualitative. Certainement, le caractère du centre d'accueil, le CEJEE-LIRHE de Toulouse, était très propice à susciter ce type de contribution.

L'accueil des Journées par les sociologues de l'Institut du Longitudinal aurait induit une polarisation plus technique, à laquelle je suis sensible en tant que statisticien d'enquêtes démographiques. C'est bien une spécificité du LASMAS-IdL d'être un lieu de la sociologie française si attentif au traitement quantitatif des faits.

La relative faible part des échanges traitant de la critique des concepts tient certainement à l'investissement théorique déjà abouti dans le domaine du chômage et de l'emploi. Les experts du BIT ne me contrediraient pas sur ce point.

Exception confirmant ce point de vue, l'enquête de Pierre Béret permet d'approfondir le concept de projet professionnel pour la cohorte de jeunes qu'il a suivie dès leur période de formation. La réflexion sur les concepts était donc plutôt tournée vers l'analyse du comportement économique.

Faute de retour sur le terrain, la recherche ne pouvait pas aisément déboucher sur le vécu subjectif de la non-insertion. De ce point de vue, ne s'offraient pas les perspectives ouvertes par la MIRE autour de l'enquête *Situations défavorisées* de l'INSEE (alias *Conditions de vie*).

Il est logique que la réflexion sur la collecte ait d'abord été le fait du Céreq : la refonte de l'observatoire des EVA, présentée par Michèle Mansuy, constitue un grand chantier de l'institut et un enjeu pour tout le réseau Céreq. Réciproquement, l'absence de la représentante de la DARES a été regrettée car les panels de demandeurs d'emploi apporteront une information très utile sur l'évolution des marchés locaux du travail. Les résultats des enquêtes *Jeunes* et *Carrières* de l'INSEE soulignent le développement de l'observation longitudinale de l'emploi dans le cadre de notre Institut de Statistique.

L'échange entre chercheurs s'est principalement porté sur les techniques de l'analyse longitudinale. Les deux grands axes repérés à Toulouse fournissent encore la vision la plus structurée des exposés : la complexification des parcours d'insertion a rendu utile l'élaboration de typologies de trajectoires tandis qu'une question bien focalisée trouve réponse à travers un modèle de durée. Ainsi, ne serait-il pas logique que ces deux modes d'analyse ne renvoient pas tant aux traditions internes d'une équipe qu'à des phases successives de la recherche ?

L'analyse harmonique de Jean-Claude Deville constitue une référence fondatrice classique de ces analyses typologiques de trajectoires. Sans doute n'avait-elle pas fait école en démographie en raison de la simplicité relative des calendriers de constitution des descendances, aisément décrits par les indicateurs démographiques. L'an passé, Yvette Grelet avait présenté une application convaincante de l'analyse factorielle multiple à la comparaison des itinéraires par branche professionnelle. À Caen, l'équipe du LASMAS-IdL poursuit cette réflexion très utile sur le codage des itinéraires, préliminaire critique à la synthèse typologique. Comment enregistrer de façon simple la durée dans les états, mais aussi les époques passées dans un état ? Six mois de chômage au sortir de l'école ou trois ans plus tard n'ont, en effet, pas la même signification en termes de trajectoire. L'an passé encore, Yvette Houzel et Marc Levailant avaient proposé une solution très originale en détournant l'analyse textuelle au profit de calendriers codés. Cette voie est à nouveau explorée par Valérie Beaudoin, mais à partir d'un corpus authentiquement textuel : des récits d'itinéraires écrits par des travailleurs sociaux. L'auteur souligne cependant les conditions fortes posées par l'analyse de ces textes bruts : une forte homogénéité des étapes visitées, mais aussi du vocabulaire employé. Sans ce bagage commun aux récits analysés, seul le codage rend profitable la confrontation des passés de sujets, et seules les typologies légitiment l'analyse commune d'itinéraires sélectionnés en dehors d'une procédure aléatoire car c'est cette dernière qui fonde les estimations des probabilités de transition.

À l'opposé de ces méthodes exploratoires, les modèles de durée fournissent estimations et tests : à Toulouse, l'effet propre des politiques d'emploi était ainsi isolé. La durée d'accès au premier emploi stable y était déjà modélisée. À Caen, une journée de formation à ces méthodes leur ont conféré une place marquée. La pédagogie de Félicité des Nétumières et de Patrick Werquin a dédramatisé la complexité de l'outil mathématique et fait ressortir l'efficacité et les limites des hypothèses paramétriques. L'attention portée aux biais de censure ou à l'hétérogénéité constitue un acquis méthodologique indispensable aux recherches longitudinales. C'était donc une introduction profitable aux communications recourant à ces méthodes, par exemple celle d'Isabelle Recotillet et de Patrick Werquin.

Les méthodologies statistiques présentées ne se sont pas limitées à l'alternative précédente. Ainsi, des auteurs ont eu recours aux modèles logit ou logit multinomial, appliqués par exemple à des classes de trajectoires et non aux calendriers eux-mêmes. Mais les données ne doivent alors pas se prêter aux biais de censure précédemment évoqués. Cet enchaînement des méthodes typologiques et inférentielles par l'équipe du LIRHE mérite d'être souligné. Cependant, reste posée la question de la comparabilité des résultats entre enquêtes : le recours à la même méthode typologique n'assure pas

l'homogénéité de deux classes issues de deux analyses distinctes. Comment dépasser la fermeture d'une typologie sur les seules données qui ont permis de la constituer ?

Enfin l'économétrie des panels a apporté de puissants outils d'analyse, par exemple le modèle logit-autorégressif appliqué à la persistance du chômage.

## 2. Les résultats relatifs à l'insertion ou la mobilité

Les résultats relatifs à l'insertion n'occupent cependant qu'une faible place de cette synthèse car, non spécialiste du domaine, je ne saurais juger de l'originalité des résultats présentés. Certes, personne ne devrait découvrir le caractère d'état absorbant du contrat à durée indéterminé. L'absence de mémoire du CDI m'en paraît par contre un approfondissement intéressant. Enfin, l'effet de mémoire du chômage constitue un résultat majeur à approfondir car de nature à orienter les politiques de sortie du chômage. Les praticiens du social devraient peut-être s'intéresser à la valeur de diagnostic du chômage de seconde année après la sortie du système éducatif.

L'exploration de la diversité des trajectoires d'insertion figure parmi les résultats majeurs de cette journée, comme des précédentes et, gageons-le, des prochaines. Sans doute, s'agit-il d'une analyse différentielle très descriptive. Mais n'est-ce pas la première attente demandée à la Statistique, que son résultat soit confirmatoire ou heuristique ?

Néanmoins, la faible part que je consacre aux résultats renvoie peut-être à l'interrogation moins souvent économique de ces journées par rapport aux précédentes. La théorie facilite les questions et rend les résultats plus explicites. Ainsi en est-il de l'analyse de la mobilité selon la taille de l'entreprise conduite par Arnaud Dupray. Fondée sur l'enquête *Carrières* de l'INSEE, elle illustre par ailleurs la fécondité économique d'une enquête unique vers laquelle s'oriente l'Observatoire EVA du Céreq. Le comportement des entreprises sur le marché du travail est alors pleinement observable.

Une autre communication vient nuancer notre propos précédent : la mesure de l'efficacité régionale du marché du travail conjugue réflexion économique et maîtrise des modèles économétriques d'appariement sur données de panel.

Mentionnons enfin les éléments de comparaison internationale apportés par les chercheurs algériens et mexicains.

## 3. Prospective de la recherche

Ce bilan en perspective des deux premières Journées du Céreq et des Centres associés suggère quelques pistes de recherche dont l'aboutissement manifesterait la dynamique et non la seule succession de ces journées.

Les aménagements du système d'enquêtes du Céreq font espérer de nouveaux échanges sur la méthodologie de la collecte. Souhaitons que les centres associés y contribuent. L'articulation entre entretiens et enquêtes statistiques en est une modalité possible. Cependant, sans entreprendre de collecte, l'analyse critique des données contribue à la scientificité des enquêtes. La comparaison des informations suivies et rétrospectives, annoncée par le Céreq pour les journées nancéennes de l'ADEPS, constitue l'exemple même des investissements méthodologiques utiles.

Une réflexion plus globale sur les comparaisons de résultats inter-enquêtes est souhaitée au niveau régional. Arnaud du Crest soulignait en effet les difficultés d'articulation entre les études régionales longitudinales et transversales sur l'insertion. Sa communication exprime des besoins des acteurs sociaux en matière de méthodologie. Ses questions trouveront-elles réponse au cours de Journées futures ?

Les recherches typologiques obligent d'abord à s'interroger sur les présupposés du codage, en particulier les nomenclatures agrégées des états d'activité et la prise en compte des dates ou des durées. L'application aux mêmes données des différentes méthodes typologiques présentées à Toulouse et Caen devraient faire ressortir les qualités spécifiques de chacune.

Le préalable d'une journée de formation méthodologique s'est montré d'une grande synergie. L'idée mériterait d'être reprise. Les modèles de durée plus complexes, les modèles auto-régressifs seraient des prolongements heureux de celle que nous venons de connaître.

Il ne reste plus qu'à souhaiter « Bon travail » pour une même réussite des Journées de 1996.

**Benoît Riandey**  
INED  
27, rue du Commandeur  
75675 PARIS Cedex 14  
Tél 42 18 20 30  
Fax 42 18 21 92

**L**ES années qui viennent de s'écouler ont vu évoluer la manière dont les économistes et les sociologues analysent le marché du travail et particulièrement l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Il est probable que la situation elle-même a changé et que ceci implique une évolution des questions et un travail sur les indicateurs utilisés pour apprécier et mesurer ces changements.

Cependant, la production par le Céreq de données longitudinales permettant de s'interroger sur des carrières qui couvrent plusieurs années a pesé d'un poids déterminant dans la transformation des problématiques. Elle a permis la mise en commun de questions et de réflexions nouvelles. Elle a suscité des efforts de formation à l'utilisation de méthodes d'analyse naguère encore peu employées et qui se généralisent rapidement. Autour des données du Céreq, on voit naître un véritable style d'analyse de l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

La création d'un colloque annuel qui réunit tous ceux qui collaborent avec le Céreq pour améliorer la connaissance et la compréhension du fonctionnement du marché du travail contribue largement à l'animation et à la cohésion de cette communauté scientifique.

Les actes de ce colloque, dont le présent ouvrage constitue le second volume et rassemble les communications présentées en 1995, donnent ainsi une vision particulièrement à jour des avancées théoriques et méthodologiques de l'analyse du marché du travail en France.

ISBN : 2-11-089036-3

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