

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, Gérard Podevin, Patrick Werquin (Éditeurs)

Typologie des marchés du travail Suivi et parcours

*3^{èmes} journées d'étude Céreq/ Céréxim/Lasmas-Institut du Longitudinal - L'analyse longitudinale
du marché du travail - Rennes, 23 et 24 mai 1996*

NUMÉRO 115/ JUILLET 1996

documents
séminaires

115

TYPOLOGIE DES MARCHÉS DU TRAVAIL SUIVI ET PARCOURS



Alain Degenne, Michèle Mansuy,
Gérard Podevin, Patrick Werquin (Éditeurs)

3^{èmes} journées d'étude Céreq/Cérétim/Lasmas-Institut du Longitudinal
L'analyse longitudinale du marché du travail
Rennes, 23 et 24 mai 1996

C é r e q

Document n° 115
Série Séminaires

Juillet 1996

Sommaire

Avant-propos – Alain Degenne, Michèle Mansuy, Gérard Podevin, Patrick Werquin	5
Session 1 – Président : Gérard Podevin	
Marc Bordigoni, Michèle Mansuy	7
Les parcours professionnels des lycéens et apprentis dans les quatre années suivant la fin de leurs études	
Alain Degenne, Marie-Odile Lebeaux, Lise Mounier	27
Typologies d'itinéraires comme instrument d'analyse du marché du travail	
Yvette Grelet, Joaquim Timotéo	43
Un outil pour l'analyse localisée de la relation emploi-formation : une typologie des zones d'emploi	
Pierre Gravot	59
Indices et profils moyens d'insertion : des instruments synthétiques de mesure de la qualité de l'insertion	
Annie Gouzien	69
L'accès à l'emploi stable de chômeurs de longue durée du bassin d'emploi de Fougères : recherche d'articulation de données structurelles et biographiques, objectives et subjectives, dans l'analyse des trajectoires socio-professionnelles	
Session 2 – Président : Patrick Werquin	
Renaud Lemaire	81
Enquête de cheminement par panel en Bretagne : IROISE (Instrument régional d'observation de l'insertion sociale dans l'emploi)	
Fanny Michaux, Didier Klein	85
Les demandeurs d'emploi des villes nouvelles d'Île-de-France : étude des sorties par qualification	
Nathalie Siprès	97
L'impact différencié des marchés locaux du travail sur l'entrée en chômage de longue durée : une approche à partir du fichier historique des demandeurs d'emploi	
Claire Gavray	113
Résultats du panel démographique et socio-économique belge, trajectoire d'emploi et précarité d'emploi	
Benoît Laplante, Pierre-Michel Menger	135
L'insertion des artistes sur le marché des spectacles et l'usage de données administratives longitudinales	
Antoine Chastand, Didier Gelot	157
Éléments de réflexion pour une analyse longitudinale des modes de gestion des mesures de politique d'emploi par les entreprises utilisatrices	
Jacques A. Zighera, Akim Arras	169
Le suivi des étudiants dans le système éducatif	
Odile Louzeau	181
Segmentation et mouvements intersectoriels de la main-d'œuvre dans une approche du marché du travail	

Session 3 – Président : *Alain Degenne*

- Pierre-Michel Menger, Marc Gurgand*** 197
Trends in Short-term Employment and Compensated Unemployment: The Case of the Performing Arts in France, 1980-1992
- Thierry Teste*** 215
Les déterminants individuels de la durée du chômage en France avec biais d'échantillonnage
- Daniel Courgeau, Monique Méron*** 239
Trajectoires d'activité des couples
- Cécile Kissin, Pascale Mériot*** 257
L'évolution de la performance universitaire individuelle
- Edouard Poulain*** 269
Analyses longitudinales et théorie du capital humain : note sur quelques problèmes épistémologiques
- Eric Cahuzac, Jean-Michel Plassard*** 279
Les poursuites d'études dans les filières professionnelles de l'enseignement post-secondaire français : l'exemple des BTS, DUT et des Écoles
- Sandrine Dufour, Patrick Werquin*** 299
Trajectoires professionnelles et familiales : une insertion professionnelle difficile retarde-t-elle l'autonomie des jeunes ?

Session 4 – Président : *Michèle Mansuy*

- René-Paul Arlandis, Marie-Teresa Pignoni, Carla Saglietti, Xavier Viney*** 323
Les trajectoires des demandeurs d'emploi et le marché local du travail : données d'enquêtes et données administratives, ou le flou d'un flux d'entrée au chômage
- Jean-Michel Espinasse, Jean-François Giret*** 333
Chronogrammes et trajectoires : un premier bilan
- Janine Rannou, Stéphane Vari*** 347
Les itinéraires d'emploi des collaborateurs technico-artistiques intermittents de l'audiovisuel et du spectacle
- Catherine Omnès*** 359
Marchés du travail et trajectoires professionnelles. Les ouvrières parisiennes de l'entre-deux guerres
- Dominique Eustache, Yves Guillotin*** 365
Analyse longitudinale et nouvelle politique de rémunération : un premier exemple
- Mireille Dadoy*** 379
Le marché du travail des couvreurs et de la couverture en France

Avant-propos

Cet ouvrage regroupe les contributions au colloque organisé à Rennes les 23 et 24 mai 1996 par Alain Degenne (Lasmas-IdL), Michèle Masuy (Céreq), Gérard Podevin (Cérétim) et Patrick Werquin (Céreq). Comme chaque année, cette réunion a été construite autour de la collecte et du traitement de données longitudinales. L'ouverture à l'ensemble des collaborateurs du Lasmas-IdL, du Céreq et de ses centres régionaux associés nous permet de présenter dans ce document des travaux sur des données qui vont bien au-delà de celles habituellement collectées par le Céreq. C'est ainsi que des fichiers administratifs sont décrits et utilisés (le fichier FAMEU de la DARES, le fichier national des allocataires de l'UNEDIC pour les intermittents du spectacle) de même que des données collectées sur des catégories spécifiques (l'Université de Nanterre ou la profession de couvreur, par exemple). L'étude des trajectoires des demandeurs d'emploi de la DARES se situe même à l'intersection de tout cela, puisqu'elle propose une collecte complémentaire à des fichiers administratifs (fichier historique de l'ANPE et fichier national des allocataires de l'UNEDIC) dans trois régions françaises. L'ouverture internationale se marque, par exemple, par des données belges.

Les questions posées restent largement tournées vers des problèmes d'insertion professionnelle – principalement des jeunes –, de chômage ou de comportement par groupes clairement identifiés : professions, universités ou régions spécifiques. Les analyses produites sont éminemment statistiques et les méthodes, variées, renvoient aussi bien à l'analyse de données qu'à des techniques plus analytiques. Parmi ces dernières, on trouve de nombreux recours à des analyses en termes de survie ou de transition (analyse de biographies ou de durée dans tel ou tel état). Dans ce contexte, certains points de vue, plus historiques par exemple, sont résolument originaux. Ils donnent à ce document un rôle de synthèse de tout ce que la recherche peut produire comme angles d'approche et sujets de préoccupation à partir d'observations longitudinales du marché du travail en général ou de marchés du travail plus spécifiques parce que locaux ou centrés sur une profession particulière.

La nécessaire prise en compte des nombreuses évolutions constatées à tous les niveaux de l'analyse – stratégie des intermittents du spectacle, comportement des étudiants, des jeunes ou des femmes, répartition régionale des emplois – rend de plus en plus indispensable une observation longitudinale des phénomènes. Les résultats militent même en faveur d'un allongement du suivi.

Ce qui intéresse le décideur politique ne peut souvent se voir que par l'observation longitudinale : évolution de la pauvreté individuelle, risque d'exclusion des jeunes, etc. Les partenaires de ces journées sont donc convenus de se rencontrer de nouveau en 1997.

Les colloques sur l'analyse longitudinale du marché du travail vont dans l'avenir proposer des thèmes plus centrés, comme l'évaluation des politiques publiques d'emploi pour le colloque qui se tiendra à Paris en 1997 et sera organisé conjointement par le Céreq, le Laboratoire d'économie sociale de l'Université Paris 1 et le Lasmas-Institut du longitudinal*.

Alain Degenne, Lasmas-IdL
Michèle Mansuy, Céreq
Gérard Podevin, Cérétim
Patrick Werquin, Céreq

* Contacts :

Yvette Grelet et Jean François Lochet, LES-Université de Paris 1, 90 rue de Tolbiac, 75634 Paris cedex 13.
Tél : 33 01 45 83 64 44, Fax 33 01 45 86 68 84, Email : grelet@univ-paris1.fr.
Patrick Werquin, Céreq, 10 place de la Joliette, 13474 Marseille cedex 02.
Tél 33 04 91 13 28 46, Fax 33 04 91 13 28 80, Email : werquin@cereq.fr.

Les parcours professionnels des lycéens et apprentis dans les quatre années suivant la fin de leurs études

Marc Bordigoni, Michèle Mansuy*

La démarche suivie

Ce texte est le prolongement d'un premier travail sur les salaires – voir *BREF* n°112 « Quatre ans après le CAP ou le BEP, que gagnent-ils ? » – qui mettait en évidence la présence de mobilité professionnelle dans les parcours des jeunes les plus mal payés, mais aussi de la plupart de ceux qui avaient les salaires les plus élevés. Les salaires les plus bas correspondent à des itinéraires féminins, composés de périodes d'emploi à temps partiel – type caissière ou employée de services auprès de collectivités publiques ou de particuliers entrecoupées de périodes de chômage. À l'autre extrême – plus de 13 000 francs mensuels –, on trouve surtout une mobilité forte, changements fréquents d'emplois mais aussi d'employeurs, qui correspond cette fois-ci à un véritable début de parcours professionnel ascendant. D'où nous est venue l'idée de mettre en évidence et de quantifier les différentes formes de parcours professionnels des jeunes à la sortie de l'école ou du CFA à partir du poids du chômage, de la mobilité d'emploi, du temps de travail, du niveau de salaire reçu et de son évolution. Pour cela nous disposons d'une enquête retraçant les quatre années de début de vie professionnelle de jeunes ayant quitté le système de formation initiale en 1989.

Nous avons été amenés à distinguer trois groupes de jeunes selon le nombre d'emplois qu'ils ont occupé durant la période d'observation (aucun emploi, un seul emploi, plus d'un emploi).

- ceux qui n'ont occupés aucun emploi durant ces quatre années forment un groupe isolé, ils sont 4 % de l'ensemble.
- ceux qui n'ont connu qu'un seul emploi, moins de 15 % de l'ensemble, ont été classés (automatiquement) selon les critères suivants :
 - l'existence ou non d'une période de chômage, et le cas échéant la durée de celle-ci,
 - le maintien chez l'unique employeur à la date de l'enquête,
 - la durée du travail : temps plein ou partiel,
 - le niveau de salaire, en tranches de 1 000 francs jusqu'à 7 000 francs et plus.

La classification met en évidence deux classes de parcours ; sommairement il y a les jeunes qui ont trouvé tout de suite ou rapidement après l'école un emploi et l'ont conservé durant les quatre années de suivi et inversement ceux qui n'ont eu l'occasion de travailler qu'une seule fois et qui ont en fait été principalement au chômage durant ces années. Cette classe de parcours – 4 % de la population observée – est très proche de l'ensemble des itinéraires sans aucun emploi. Nous avons donc fusionné ces deux classes pour la suite de l'analyse en un seul groupe intitulé « en marge de l'emploi ».

- ceux, la majorité, qui ont connu deux emplois ou plus, ont été classés selon :
 - le nombre et la durée cumulée des périodes de chômage,
 - la durée du travail (temps partiel/temps plein) au premier et au dernier emploi,
 - l'évolution (ou la permanence) de la durée du travail entre le premier et le dernier emploi,

* avec la collaboration informatique de Jean-Christophe Rincant, Céreq.

- le dernier salaire,
- l'évolution du salaire entre le premier et le dernier emploi,
- le nombre d'emplois, jusqu'à 6 ou plus.

Cette deuxième classification met en évidence quatre groupes de parcours.

Pour une description plus fine de la construction des groupes et quelques exemples d'itinéraires individuels y correspondant, voir les annexes 1 et 2.

Les résultats obtenus par cette classification diffèrent de ceux obtenus par d'autres méthodes s'appuyant sur le statut du contrat de travail (voir *Les trajectoires professionnelles dans les enquêtes du Céreq*, Y. Grelet, Document Céreq n°99, 1994 et *Construction d'une typologie à partir de l'enquête de suivi des jeunes de niveau 5, 5 bis et 6*, Degenne, Lebeaux et Mounier, Document Céreq n° 112, décembre 1995). Il est d'ailleurs intéressant de rapprocher le contrat de travail au premier et dernier emploi des types de parcours mis en évidence...

Six groupes de parcours contrastés

Pour les jeunes ayant suivi la filière professionnelle, par l'apprentissage ou par le lycée professionnel (LP), afin d'obtenir un CAP ou un BEP, et pour ceux qui n'ont pas atteint le niveau du baccalauréat, l'accès rapide à un emploi durable est exceptionnel. Ils sont 10 % seulement à trouver un emploi dans les mois qui suivent leur départ de l'école et à le conserver durant leurs quatre premières années de vie professionnelle. Ils sont également 10 % à n'avoir connu en quatre ans soit aucun emploi, soit un unique et éphémère épisode professionnel. 30 % auront durant cette période plusieurs emplois, mais auront connu et souvent connaissent encore des situations professionnelles précaires, travaillant à temps partiel, n'arrivant pas ou difficilement à gagner l'équivalent mensuel du SMIC. 50 % de ces jeunes qui ont achevé leurs études sans atteindre ou viser le baccalauréat connaissent au cours de ces quatre premières années un début de carrière professionnelle qui se caractérise par une amélioration de leur situation initiale, que ce soit en termes de type de contrat, de profession exercée ou de rémunération.

Stabilité dès le premier emploi [groupe 2]

Un jeune enquêté sur dix a eu un seul emploi quatre ans après sa sortie de formation et n'a connu qu'une faible durée de chômage. Ce groupe, stable dès le premier emploi, comprend davantage d'apprentis et de jeunes formés aux métiers artisanaux (*métiers du bâtiment, plombier, peintre, boulanger, boucher*). Leur salaire est fortement concentré autour du SMIC. L'emploi occupé se situe plus fréquemment dans l'industrie, le commerce et les services aux personnes. Les secteurs qui ont un recours fréquent aux contrats emplois solidarité (enseignement, action sociale) sont nettement sous-représentés.

Parcours ascendant [groupe 6]

Plus de la moitié des jeunes concernés occupent successivement plusieurs emplois à temps complet et connaissent des augmentations salariales significatives. Les jeunes hommes sont nettement majoritaires dans ce groupe. Les anciens apprentis, les jeunes de niveaux CAP-BEP y sont plus nombreux, en particulier ceux ayant suivi des formations aux métiers de l'artisanat ou des formations industrielles – mécaniciens, électriciens, chimistes, chaudronniers. Cette évolution positive de la position professionnelle est fréquente pour les jeunes d'Île-de-France (trois fois sur quatre), elle l'est moins pour les jeunes vivant en région (une fois sur deux).

Les premiers emplois sous contrat à durée déterminée (CDD) ou mission d'intérim caractérisent ce groupe. Les emplois sous CDI, les stages ou contrats en alternance au premier emploi (SIVP, CQ, CA, CO) ont le même poids que dans l'ensemble de la population. En revanche, amorcer un itinéraire par un CES

ou un TUC réduit considérablement l'espoir d'une forte progression ultérieure : seuls 15 % des jeunes qui commencent ainsi leur carrière sont dans ce cas.

Avoir un premier emploi dans l'industrie, surtout dans les biens d'équipement mécanique ou dans la construction automobile, accroît sensiblement la probabilité de connaître un itinéraire en forte progression – plus de 80 % des cas. Les chances sont bien moindres lorsque le premier emploi a été trouvé dans l'administration, l'action sociale ou surtout l'enseignement – il s'agit alors des emplois d'agents de service sous CES et bien évidemment pas d'emplois d'enseignants.

Deux fois sur trois, en fin de parcours, l'emploi occupé est sans limitation de durée. Une grande partie des jeunes de ce groupe a donc vu sa situation d'emploi se stabiliser. Néanmoins, la part des derniers emplois sous CDD ou missions d'intérim reste semblable à l'ensemble.

En marge de l'emploi [groupe 1]

À l'opposé, 8 % des jeunes enquêtés n'ont eu au mieux qu'un contact éphémère avec l'emploi. Dans deux tiers des cas ce sont des jeunes femmes. Les situations d'échec scolaire sont trois fois plus fréquentes que dans l'ensemble de la population enquêtée. Ces itinéraires sont plus fréquents à l'issue de certaines formations féminines (textile, tertiaire administratif) et des formations commerciales ou hôtelières ; mais surtout en l'absence de formation professionnelle, c'est-à-dire des jeunes qui ont quitté l'école au niveau du collège ou de la classe de seconde.

Ces itinéraires sont dominés par le chômage : la moitié des jeunes enquêtés de ce groupe n'ont connu aucun emploi, le quart seulement un CES non prolongé par un autre contrat.

Des situations difficiles qui durent [groupe 3]

Certains, à peine moins nombreux (7 %) n'arrivent pas, en quatre ans, à connaître de progression. Enchaînant emplois à faible salaire, souvent à temps partiel, épisodes de chômage, ils ne voient pas leur horizon professionnel s'éclaircir. Sortis, plus fréquemment que l'ensemble, du collège ou du lycée professionnel avant la dernière année du cycle de formation entamée, ce sont très majoritairement des jeunes femmes. Les trois-quarts d'entre elles ont occupé un TUC ou un CES au premier emploi, 60 % sont encore dans ce statut chez le dernier employeur.

Les emplois dominants dans ce groupe sont ceux d'agents de service de la fonction publique (enseignement, collectivités territoriales, hôpitaux) et les emplois aidés du secteur associatif, sans débouché sur l'emploi marchand. Rare en région Île-de-France, ce type de parcours est un peu plus fréquent dans les autres départements urbains.

Détérioration [groupe 4]

Pour certains (10 %) le temps gâche plutôt les choses. Leur itinéraire évolue vers des emplois à temps partiel, et les salaires d'arrivée sont plus faibles que ceux du début. C'est un groupe plus rural que l'ensemble, aux deux tiers féminin, doté d'un bagage scolaire proche de l'ensemble de la population. Les formations textile, secrétariat, commerce, hôtellerie débouchent plus fréquemment sur ce type d'itinéraires. La part de contrats à statut stable progresse avec le temps, tandis que celle des CDD diminue. Les contrats en alternance se maintiennent au même niveau et les CES augmentent : 30 % des jeunes de ce groupe sont encore dans ce type d'emploi en fin de parcours – pour 13 % de l'ensemble. La part des emplois industriels diminue au profit de ceux du commerce et des services (vendeurs, caissiers, serveurs, coiffeurs, assistantes maternelle, femmes de ménage, agents de nettoyage).

Amélioration [groupe 5]

Pour 12 % des jeunes, le changement d'emploi se traduit par le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et une hausse sensible du salaire. Les filles sont majoritaires dans ce groupe, les apprentis y sont moins représentés. Les formations générales, les formations commerciales, hôtelières et les filières professionnelles féminines débouchent plus souvent sur ce type de parcours. La moitié des premiers emplois occupés sont des CES, 15 % sont des contrats en alternance auxquels succèdent des emplois non subventionnés, à temps complet, mieux payés. Les derniers emplois sont plus souvent localisés dans l'industrie, le BTP ou le commerce. L'administration et les établissements d'enseignement, qui occupaient près du quart des jeunes de ce groupe au premier emploi, en emploient moins de 10 % au dernier.

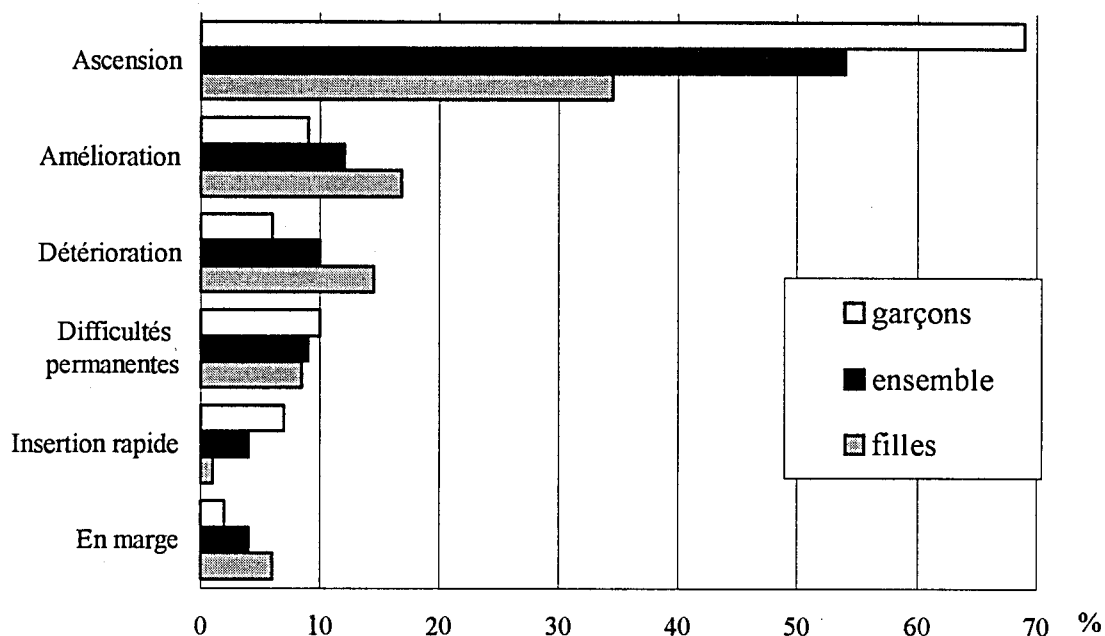
Statut du premier emploi et parcours ultérieur

Les types de parcours mis en évidence dans cette étude sont construits sur le poids du chômage, le salaire et le temps de travail mesurés lors du dernier emploi, leur évolution depuis le premier emploi. Pour ceux qui ont connu plusieurs emplois, le niveau de salaire et son évolution jouent un rôle déterminant. Quel lien peut-on faire entre les parcours ainsi construits et les caractéristiques d'emploi plus couramment utilisées pour qualifier les itinéraires professionnels des jeunes, le statut du contrat de travail initial par exemple ?

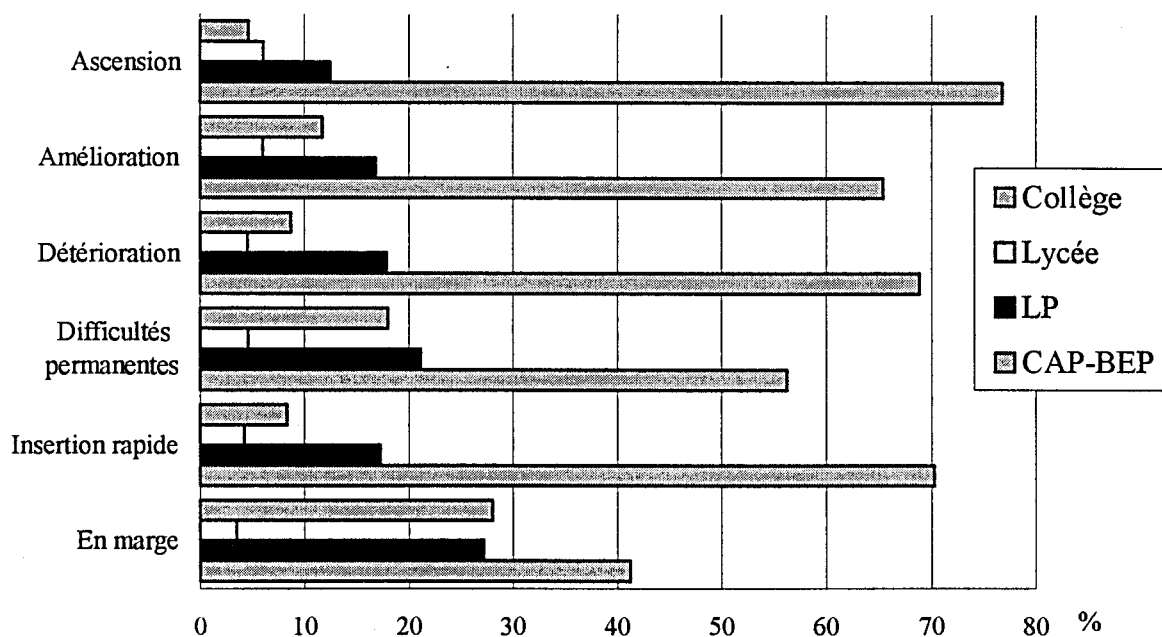
La relation entre contrat du premier emploi et parcours ultérieur s'avère complexe. Elle montre qu'on ne peut pas assimiler CDI et emploi stable, ni confondre mobilité professionnelle et précarité. La majorité des premiers emplois CDI ont cessé avant la date de l'enquête. Un parcours amorcé en CDD est plus fréquemment ascendant qu'un parcours débutant en CDI. Le devenir professionnel des jeunes passés par les mesures pour l'emploi est très diversifié (voir tableau).

Un premier emploi sur CDI est suivi dans plus de deux tiers d'un ou plusieurs emplois (classes de parcours 3 à 6). Même si la mobilité professionnelle après un premier emploi CDI se révèle moindre qu'après un premier emploi sous un autre statut, on est loin de la notion d'emploi stable. Les parcours ascendants, qui aboutissent à des salaires en moyenne plus élevés en fin de période, sont cependant un peu moins fréquents qu'après un CDD ou une mission d'intérim (60 % contre 72 %). Le CDD comporte, lui, un risque plus grand de fragilité ultérieure : 12 % des parcours débutant par un CDD correspondent à une détérioration. Les itinéraires amorcés par une mesure marchande se prolongent une fois sur deux par un parcours ascendant et une fois sur quatre par un parcours en amélioration. Le risque de détérioration est identique à celui des parcours débutant par un CDD. Les débutants en CES ont un avenir encore plus contrasté : un peu plus de 10 % ont un parcours dominé par le chômage, près de 30 % enchaînent plusieurs emplois à bas salaire et périodes de chômage. Pour 35 % des CES cependant, la situation professionnelle ultérieure s'améliore sensiblement, tant sur le plan du salaire que du statut d'emploi. Cette amélioration passe souvent par une succession d'emplois. Les changements se traduisent par une progression de salaire et de statut. Le passage d'un CES à un emploi sous un contrat ordinaire, à temps plein, chez le même employeur n'est pas rare. On voit même des passages d'un statut de TUC ou CES à celui de fonctionnaire territorial, après plusieurs épisodes d'emploi et de chômage. Les pratiques de recrutement des employeurs (voir J.-F. Lochet, septembre 1994) expliquent en partie la diversité du devenir des jeunes, pour une même formation initiale et pour un contrat identique lors du premier emploi. Dans les parcours où la situation s'améliore, le retour chez un employeur antérieur avec un contrat de travail et un salaire plus favorable est fréquent. Dans ce cas, le lien entre le jeune et l'entreprise s'est renforcé au fil du temps, alors que l'emploi initial n'avait pas de caractère durable. Les parcours où la situation du jeune se détériore correspondent en revanche à des successions d'emplois chez des employeurs tous différents, dans des domaines professionnels ou des secteurs d'activité variés. Le contrat initial achevé, le jeune n'a pas eu d'opportunité nouvelle dans la même entreprise et, après un passage par le chômage, s'est trouvé contraint à accepter des emplois moins bien payés.

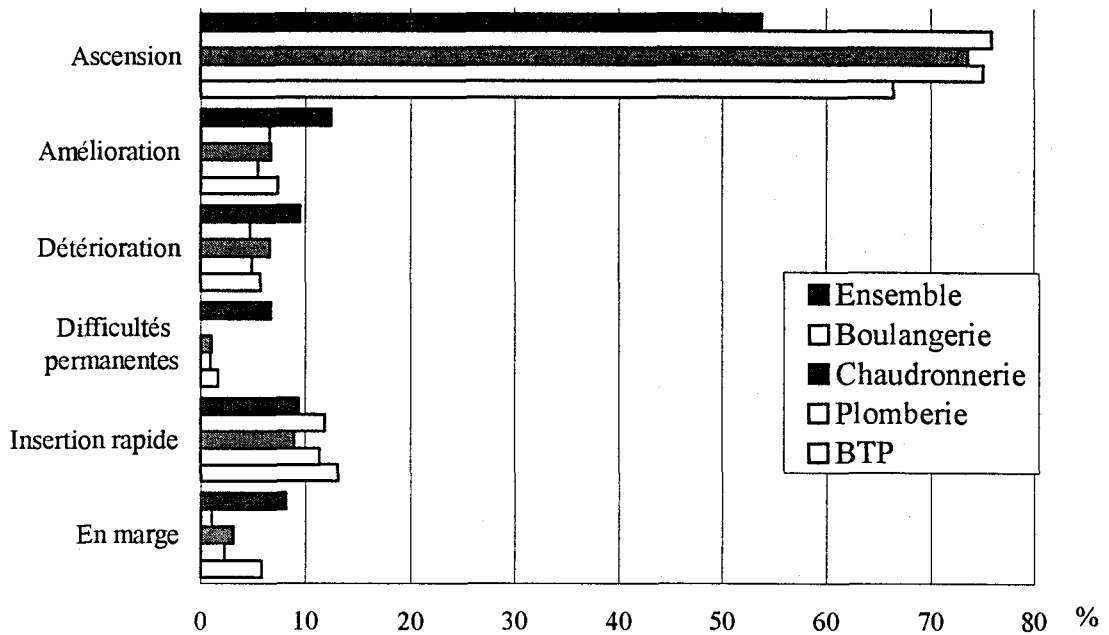
Classes d'itinéraires de début de vie professionnelle des jeunes sortis du système de formation avant le baccalauréat en 1989 : ventilation selon le sexe



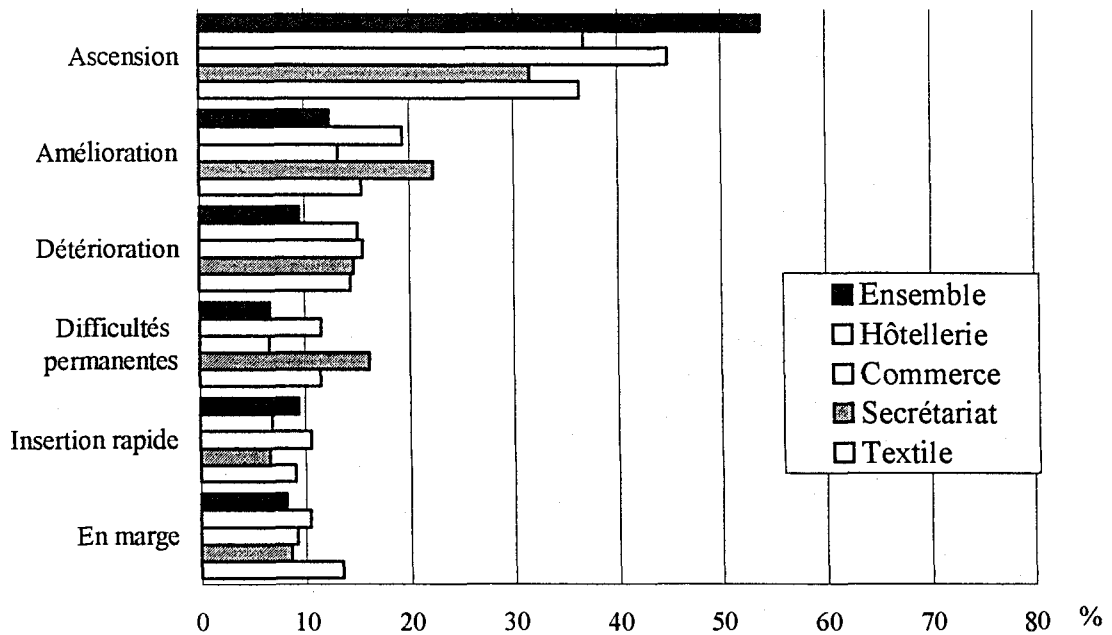
Classes d'itinéraires de début de vie professionnelle des jeunes sortis du système de formation avant le baccalauréat en 1989 : ventilation selon le niveau de sortie



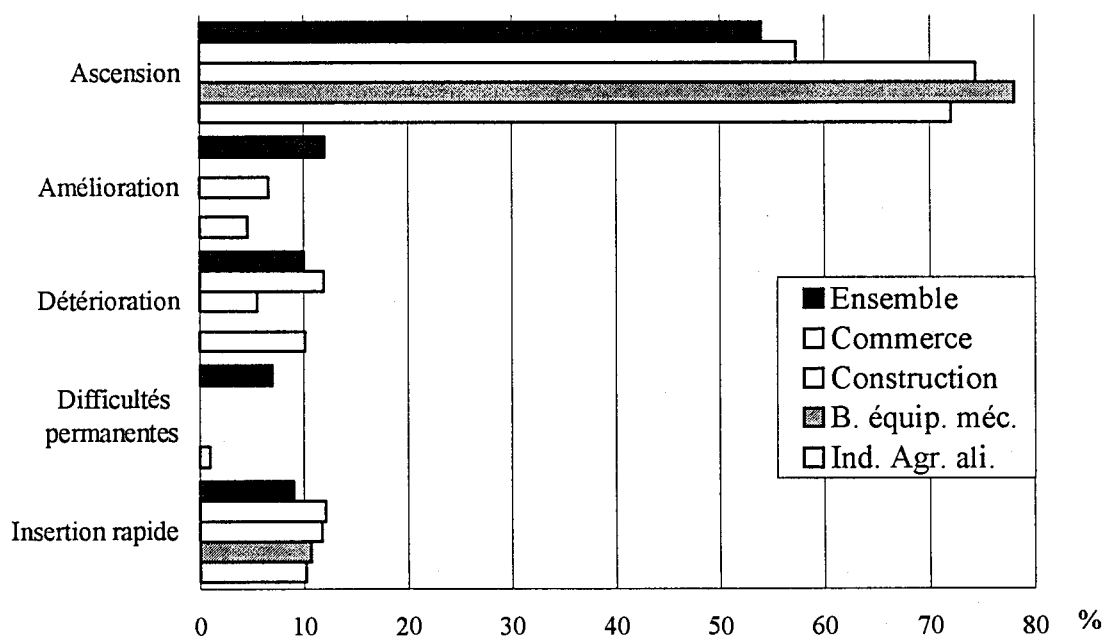
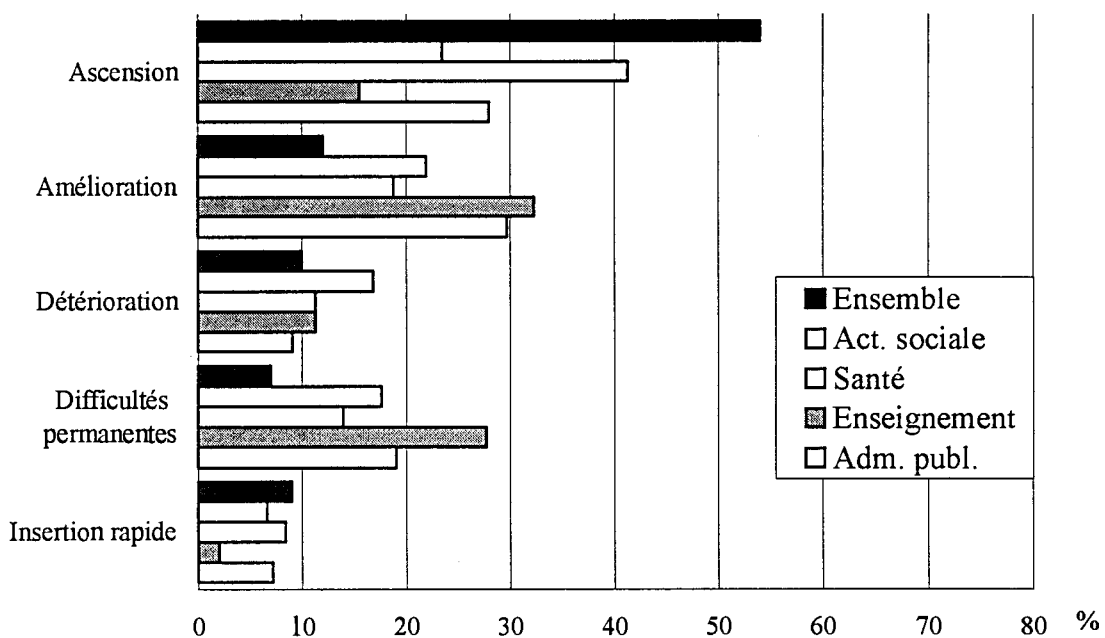
Classes d'itinéraires de début de vie professionnelle des jeunes sortis du système de formation avant le baccalauréat en 1989 : ventilation selon certaines spécialités de formations secondaires



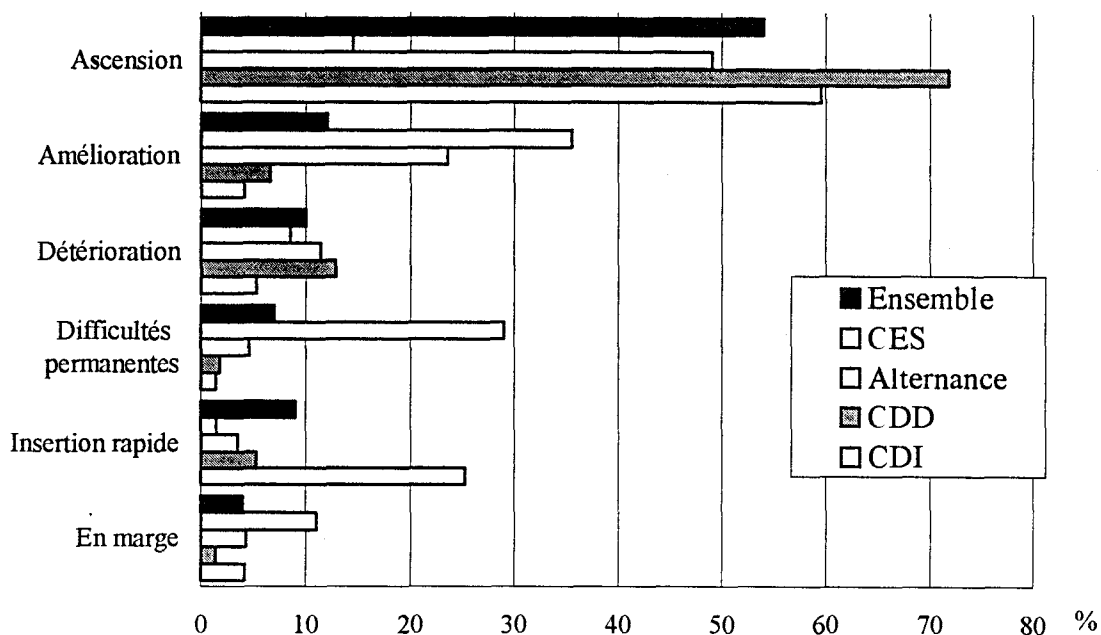
Classes d'itinéraires de début de vie professionnelle des jeunes sortis du système de formation avant le baccalauréat en 1989 : ventilation selon certaines spécialités de formation tertiaires



Classes d'itinéraires de début de vie professionnelle des jeunes sortis du système de formation avant le baccalauréat en 1989 : ventilation selon le secteur d'activité de l'entreprise du premier emploi occupé



Classes d'itinéraires de début de vie professionnelle des jeunes sortis du système de formation avant le baccalauréat en 1989 : ventilation selon le statut du premier emploi occupé



Marc Bordigoni, Michèle Mansuy

Céreq
10, place de la Joliette
BP 176
13474 Marseille cedex 02
Tél. 91 13 28 46
Fax 91 13 28 80
Email : Mansuy@cereq.fr

Bibliographie

Bordigoni M., Mansuy M. Quatre ans après le CAP ou le BEP, que gagnent-ils ?. *Bref Céreq* n° 112, septembre 1995.

Degenne A., Lebeaux M.-O., Mounier L. Construction d'une typologie de trajectoires à partir de l'enquête de suivi des jeunes de niveaux 5, 5 bis et 6. *Document Céreq* n° 112, décembre 1995.

Grelet Y. Les trajectoires professionnelles dans les enquêtes du Céreq. *Document Céreq* n° 99, décembre 1995.

Lochet J.-F. *La structuration de l'insertion des jeunes par les pratiques de recrutement des entreprises*. Communication au réseau ESF sur l'insertion, septembre 1994.

Répartition selon le type de parcours des divers types de contrats au premier emploi, en pourcentage
 Champ : jeunes sortis de formation initiale, niveaux V, IVbis, VI, en 1989, suivis jusqu'en octobre 1993

	N'a jamais eu d'emploi	CDI, fonctionnaires, militaires engagés	CDD, intérimaires, saisonniers	Contrat emploi-solidarité, TUC	Contrats d'alternance	Ensemble	Effectifs
En marge de l'emploi (parcours 1)	100	4,2	1,6	11	6,2	8	28290
Stabilité dès le premier emploi (parcours 2)	0	25,3	5,6	1,5	4,2	9	32352
Situations difficiles qui durent (parcours 3)	0	1,4	1,8	29	4,5	7	23117
Détérioration (parcours 4)	0	5,4	12,4	8,5	12,4	10	32914
Amélioration (parcours 5)	0	4,1	6,4	35,5	25	12	42800
Ascension (parcours 6)	0	59,6	72,2	14,5	47,7	54	185794
Ensemble	100	100	100	100	100	100	345267
Effectifs	13782	35545	78487	156432	61021	345267	

Source : Céreq 1996 enquêtes G41 et G42

Annexe 1

L'enquête

Le Céreq a conçu une enquête de cheminement pour connaître les parcours professionnels de début de carrière des jeunes filles et jeunes gens ayant suivi une formation initiale professionnelle ou générale sans aller jusqu'au baccalauréat. Qu'ils aient menés leurs études jusqu'à l'obtention d'un diplôme ou qu'ils aient interrompu leurs études avant, ils ont quitté le système de formation (collège, lycée général ou technologique, lycée professionnel ou centre de formation d'apprentis) en 1989 et sont arrivés sur le marché du travail ; ils ont été interrogés en octobre 1993.

L'enquête s'est déroulée par entretiens individuels réalisés par les enquêteurs de l'Insee auprès de 13 100 individus représentant 366 600 jeunes. L'échantillon a été constitué sur la base des spécialités de formation et des filières (voie scolaire et apprentissage). Il n'est pas conçu pour rendre compte des différences régionales.

La gestion de l'enquête a été faite par Florence Colliot, assistée de Françoise Cédou et Philippe Winnicki. Les travaux informatiques ont été réalisés par Philippe Assaël, Anne Delanoe et Olivier Joseph.

Méthode utilisée

Nous avons fait deux classifications ascendantes hiérarchiques : la première concerne les jeunes qui n'ont eu qu'un seul emploi sur la période d'observation, la seconde les jeunes qui ont eu plus de deux emplois. Sont présentées ci-dessous les variables qui ont été retenues dans l'un et l'autre cas, ainsi que la répartition en pourcentage de chacune des modalités de chaque variable pour chacune des classes résultantes de la classification opérée.

Les individus ont ainsi été regroupés en fonction de leur proximité sur les critères actifs choisis :

pour ceux qui ont deux emplois ou plus :

- la durée cumulée de chômage et le nombre de périodes de chômage
- le nombre d'emplois
- l'évolution du temps de travail entre le premier et le dernier emplois
- le salaire atteint au dernier emploi et son évolution depuis le premier emploi

pour ceux qui n'ont eu qu'un seul emploi :

- durée de chômage
- être en emploi à la date de l'enquête
- temps de travail
- niveau de salaire

Sur l'ensemble des critères utilisés pour classer les parcours des jeunes le salaire atteint et son évolution ont un rôle déterminant.

A. Pour ceux qui ont deux emplois ou plus

Les variables de l'analyse sont :

- *la durée cumulée de chômage et le nombre de périodes :*
 - aucune période de chômage
 - 1 période pour une durée comprise entre 1 et 6 mois
 - 2 périodes pour une durée comprise entre 1 et 12 mois
 - 3 périodes pour une durée comprise entre 1 et 12 mois
 - 1 période pour une durée supérieure à 7 mois
 - 2 périodes pour une durée supérieure à 13 mois
 - 3 périodes pour une durée supérieure à 13 mois

Variable « perducho »	Situations difficiles qui durent	Détérioration	Amélioration	Parcours ascendant	Ensemble
Aucune période	6,7	9,3	23,5	33	27,7
1 période 1 à 6 mois	8,9	11,5	19,3	19,7	18,1
2 périodes 1 à 12 mois	9	12,1	16,3	12,2	12,5
3 périodes 1 à 12 mois	9,3	10,4	10,9	8,5	9,1
1 période + de 7 mois	10	8	0	6,8	6,2
2 périodes + de 13 mois	22,4	11,5	8,4	4,8	7,1
3 périodes + de 13 mois	33,7	37,2	21,6	15	19,3
Total	100	100	100	100	100
Répartition	6,3	10,2	13,3	70,2	100

Variable combinant le nombre de périodes de chômage et la durée de chômage sur la période des quatre ans.

- *le nombre d'emplois :*
 - 2 emplois
 - 3 emplois
 - 4 emplois
 - 5 emplois
 - au moins 6 emplois

Nombre d'emplois	Situations difficiles qui durent	Détérioration	Amélioration	Parcours ascendant	Ensemble
2 emplois	41,3	25,4	22,8	30,1	29,3
3 emplois	29,1	28,7	30,2	28,7	28,9
4 emplois	17,4	20,6	23,6	19,4	20
5 emplois	6,9	14	12,3	12,1	12
Plus de 6 emplois	5,3	11,3	11,1	9,7	9,8
Total	100	100	100	100	100
Répartition	6,3	10,2	13,3	70,2	100

- l'évolution du temps de travail :
 - 2 emplois où au moins 1 des 2 : temps de travail inconnu
 - constante haute : toujours en temps plein
 - constante basse : toujours en temps partiel
 - stabilisation : passage du temps partiel en temps plein
 - précarisation : passage du temps plein en temps partiel

Évolution du temps de travail	Situation difficiles qui durent	Détérioration	Amélioration	Parcours ascendant	Ensemble
2 emplois & NR	0	0,2	0	3,4	2,4
Constante haute	1,6	22,5	35,2	88	68,8
Constante base	96,7	14,8	4,7	0,3	8,5
Stabilisation	0,9	7,5	59,5	5,3	12,5
Précarisation	0,8	55	0,6	3	7,8
Total	100	100	100	100	100
Répartition	6,3	10,2	13,3	70,2	100

- le salaire du dernier emploi et l'évolution du niveau de salaire entre le premier et le dernier emploi (15 modalités) :

- 1 - salaire inconnu
- 2 - dernier salaire entre 4 000 et 5 000 francs, premier salaire de moins de 3 000 francs
- 3 - dernier salaire entre 5 000 et 6 000 francs, premier salaire de moins de 3 000 francs
- 4 - dernier salaire entre 6 000 et 7 000 francs, premier salaire inférieur à 5 000 francs
- 5 - dernier salaire supérieur à 7 000 francs, premier salaire inférieur à 7 000 francs
- 6 - premier et dernier salaires de moins de 3 000 francs
- 7 - premier salaire entre 3 000 et 4 000 francs, dernier salaire inférieur à 5 000 francs
- 8 - premier salaire inférieur à 6 000 francs, dernier salaire entre 4 000 et 5 000 francs
- 9 - dernier salaire entre 5 000 et 6 000 francs, premier salaire entre 4 000 et 5 000 francs
- 10 - dernier salaire entre 5 000 et 6 000 francs, premier salaire supérieur à 5 000 francs
- 11 - dernier salaire entre 6 000 et 7 000 francs, premier salaire supérieur à 5 000 francs
- 12 - premier et dernier salaires supérieurs à 7 000 francs
- 13 - dernier salaire inférieur à 3 000 francs, premier salaire supérieur à 3 000 francs
- 14 - dernier salaire de 3 000 à 4 000 francs, premier salaire supérieur à 5 000 francs
- 15 - dernier salaire de 4 000 à 5 000 francs, premier salaire supérieur à 6 000 francs.

Dernier salaire et évolution	Situations difficiles qui durent	Détérioration	Amélioration	Parcours ascendant	Ensemble
1. Évolution inconnue	0	0	0	5	3,5
2. 4 000 F forte	0	0	48,9	1	7,2
3. 5 000 F forte	0	0	49,6	0,8	7,2
4. 6 000 F forte	0	0	0,2	12,7	8,9
5. 7 000 F forte	0	0	0,2	11,8	8,3
6. 2 000 F stable	100	0	0	2,5	8
7. 3 000 F faible	0	46,7	0	0,1	4,8
8. 4 000 F faible	0	0	1	23,4	16,6
9. 5 000 F mesurée	0	0	0,1	18,5	13
10. 5 000 F faible	0	0	0	11,5	8,1
11. 6 000 F faible	0	0	0	9,2	6,5
12. 7 000 F stable	0	0	0	1,9	1,3
13. 2 000 F diminution	0	45,8	0	0,2	4,8
14. 3 000 F diminution	0	7,5	0	0	0,8
15. 4 000 F diminution	0	0	0	1,4	1
Total	100	100	100	100	100
Répartition	6,3	10,2	13,3	70,2	100

B. Pour ceux qui ont un emploi

Variables utilisées :

- *durée cumulée de chômage et nombre de périodes* :
 - aucune période de chômage
 - 1 à 6 mois de chômage cumulé
 - 7 à 12 mois de chômage cumulé
 - 13 à 24 mois de chômage cumulé
 - plus de 24 mois de chômage cumulé

Durée cumulée de chômage	En marge de l'emploi	Stabilité dès le premier emploi
Pas de chômage	17,6	40,6
1 à 6 mois	16,9	16,6
7 à 12 mois	2,3	14,9
13 à 24 mois	23,8	13,7
Plus de 24 mois	39,4	14,2
Total	100	100
Répartition	25,9	74,1

- *présence de l'employeur à la date de l'enquête* : (oui / non)

	En marge de l'emploi	Le premier emploi
Oui	39,4	70,2
Non	60,6	29,8
Total	100	100
Répartition	25,9	74,1

- *temps de travail* :
 - temps plein
 - temps partiel
 - non déclaré

	En marge de l'emploi	Le premier emploi
Temps partiel	76,6	7,4
Temps plein	23,4	92,6
Total	100	100
Répartition	25,9	74,1

- *salaire* :
 - moins de 3 000 francs
 - 3 000 à 4 000 francs
 - 4 000 à 5 000 francs
 - 5 000 à 6 000 francs
 - 6 000 à 7 000 francs
 - plus de 7 000 francs
 - non déclaré

Salaire	En marge de l'emploi	Stabilité dès le premier emploi	Ensemble
Moins de 3 000 F	75,2	6,3	24,2
De 3 000 à 3 999 F	23,4	0,4	6,4
De 4 000 à 4 999 F*	0,7	36,4	27,2
De 5 000 à 5 999 F	0,7	29,9	22,3
De 6 000 à 6 999 F	0	15,7	11,6
Plus de 7 000 F	0	8,5	6,3
Pas de salaire	0	2,8**	2
Total	100	100	100
Répartition	25,9	74,1	100

* Tranche comprenant le SMIC
 ** Travailleurs indépendants

Annexe 2

Par tirage au hasard dans chacune des classes nous avons extrait des questionnaires. Ce sont les principales données concernant les emplois successifs de chaque jeune qui sont ici présentées.

- Parcours 1 : en marge de l'emploi
- Parcours 2 : stabilité dès le premier emploi
- Parcours 3 : des situations difficiles qui durent
- Parcours 4 : détérioration
- Parcours 5 : amélioration
- Parcours 6 : parcours ascendant

Parcours 1 : En marge de l'emploi

Exemple 1 :

Il s'agit d'une fille, de formation initiale en textile-habillement, elle vit en milieu rural, n'a occupé aucun emploi en déclarant en avoir toujours recherché depuis la sortie de l'école, soit quatre ans avant l'enquête.

Exemple 2 :

Il s'agit d'une fille qui s'est formée aux métiers de la comptabilité et de la gestion ; ayant quitté le LP en juin 1989, elle attendra janvier 1992 soit 30 mois pour obtenir son premier emploi qu'elle occupe encore au moment de l'enquête. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée à temps partiel pour un poste de gondolière-vendeuse (PCS 5522 employée de libre service) chez un artisan menuisier se déclarant également commerçant. Il y a moins de 10 salariés dans l'entreprise. Cette jeune fille a obtenu son emploi en se présentant directement, elle ne connaissait personne dans l'entreprise et gagne moins de 2 000 francs par mois, en vivant en milieu urbain.

Parcours 2 : Stabilité dès le premier emploi

Exemple 1 :

Il s'agit d'un garçon vivant en milieu urbain. Il s'est formé par apprentissage aux métiers du bâtiment. C'est à la suite de son apprentissage que l'artisan plombier-chauffagiste-zingueur employant moins de 10 personnes lui propose un contrat à durée indéterminée à temps plein pour un emploi de plombier chauffagiste (PCS 6 344 plombier chauffagiste qualifié) rémunéré entre 4 000 et 5 000 francs par mois. Il travaille trois mois à la fin son apprentissage avant de partir 15 mois au service national. Il retrouvera son emploi à l'issue de son passage sous les drapeaux.

Exemple 2 :

Il s'agit d'un garçon vivant en milieu rural qui s'est lui aussi formé aux métiers du bâtiment mais trouvera en fait un emploi de mécanicien-carrossier (PCS 6 823 mécanicien non qualifié) dans une petite station-service-garage grâce à un voisin. Après le lycée professionnel il a pris 5 mois de vacances avant de faire son service national. Au retour il reste 2 mois au chômage avant de trouver cet emploi à temps plein avec un CDI qui lui rapporte entre 5 000 et 6 000 francs.

Parcours 3 : Des situations difficiles qui durent

Exemple 1 :

Il s'agit d'un garçon vivant en milieu urbain ayant suivi une formation en mécanique, spécialité automatismes. Après juin 89 il reste 3 mois au chômage, puis enchaine durant 30 mois trois emplois sous forme de TUC et CES ; depuis juin 1992 il est de nouveau sans emploi.

Tableau résumant le parcours en emploi de ce garçon

Emploi	Intitulé de l'emploi	PCS/EVA	Contrat	Temps partiel
n° 1	Chauffeur-livreur	6415 livreurs	TUC	Oui
n° 2	Chauffeur-livreur	6415 livreurs	CES	Oui
n° 3	Entretien matériel sportif	6899 ONQ type artisanal	CES	Oui

Emploi	Salaire	Employeur	Taille de l'entreprise	Moyen pour trouver cet emploi
n° 1	Moins de 2 000 F	Hôpital	200 - 500	ANPE
n° 2	2 000 - 3 000 F	Hôpital	200 - 500	ANPE
n° 3	2 000 - 3 000 F	Club sportif	1 - 10	ANPE

Exemple 2 :

C'est une fille de milieu rural qui a connu 4 emplois depuis sa sortie de formation en hôtellerie-tourisme. Immédiatement après le lycée professionnel elle travaille 2 mois, elle « fait la saison » ; elle enchaine avec un emploi sans contrat de travail chez un particulier. Se trouve au chômage pendant 8 mois avant de retrouver une place pour la saison en CDD dans un hôtel. Durant l'hiver qui suit elle est au chômage 7 mois avant de retrouver une place de femme de ménage chez un particulier. Situation qui dure au moment de l'enquête.

Tableau résumant le parcours en emploi de cette jeune fille

Emploi	Intitulé de l'emploi	PCS/EVA	Contrat	Temps partiel
n° 1	Employée de maison	5 632 employé de maison, chez un particulier	Saisonnier	Oui
n° 2	Employée de maison	5 632 employé de maison, chez un particulier	Sans contrat de travail	Oui
n° 3	Employée de lingerie	5 616 employé NQ de l'hôtellerie	CDD	Non
n° 4	Employée de maison	5 632 employé de maison, chez un particulier	Sans contrat de travail	Oui

Emploi	Salaire	Employeur	Taille de l'entreprise	Moyen pour trouver cet emploi
n° 1	Moins de 2 000 F	Particulier		Prof du lycée
n° 2	2 000 - 3 000 F	Particulier		Annonce au lycée
n° 3	4 000 - 5 000 F	Hôtel-restaurant	10 - 50	Membre de la famille
n° 4	2 000 - 3 000 F	Particulier		Annonce journal local

Parcours 4 : Détérioration

Exemple 1 :

Un garçon vivant en milieu urbain a interrompu ses études professionnelles avant l'année terminale de la section de mécanique, spécialité automatismes. Après le LP il a pris 2 mois de vacances, puis a effectué son service national auquel succède une période de 2 mois de vacances puis 3 mois de chômage, 1 mois comme saisonnier, 1 mois sans contrat, 6 mois de chômage, 9 mois de formation, 4 mois de formation, un CDD de 9 mois, 1 mois de chômage, 2 mois de saisonnier et, au moment de l'enquête, il est en emploi en CDI depuis 4 mois ... mais à temps partiel pour moins de 3 000 francs par mois.

Tableau résumant le parcours en emploi de ce garçon

Emploi	Intitulé de l'emploi	PCS/EVA	Contrat	Temps partiel
n° 1	Ostreiculteur	6921 marin pêcheur	Saisonnier	Non
n° 2	Poseur de chaume	6839 couvreur non qualifié	Sans contrat de travail	Non
n° 3	Manutentionnaire	6754 ONQ industries agroalimentaires	CDD	Non
n° 4	Abatteur de canards	6754 ONQ industries agroalimentaires	Saisonnier	Non
n° 5	Manutentionnaire	6754 manutentionnaire	CDI	Oui

Emploi	Salaire	Employeur	Taille de l'entreprise	Moyen pour trouver cet emploi
n° 1	4 000 - 5 000 F	Ostréiculteur	1 - 10	Démarchade direct
n° 2	4 000 - 5 000 F	Couvreur	1 - 10	Par un copain
n° 3	4 000 - 5 000 F	Fabrique pains briochés	50 - 200	Démarchage direct
n° 4	4 000 - 5 000 F	Abattoirs de canards	10 - 50	Annonce journal local
n° 5	2 000 - 3 000 F	Imprimerie générale	10 - 50	Annonce

Exemple 2 :

Il s'agit d'une jeune fille vivant dans un département plutôt rural ; après le lycée elle passe deux mois de vacances, trouve un « bon emploi », CDI, mais à temps partiel ; recherchant à mieux gagner sa vie elle trouve un autre emploi mieux payé mais sur CDD (3 mois), la même entreprise la réembauche immédiatement par le biais d'une agence d'intérim (3 mois) ; suivent 8 mois de chômage, puis un CDD d'un mois auquel succède, au moment de l'enquête, un CDI à temps partiel pour moins de 3000 francs par mois dans le même supermarché que le CDD...

Tableau résumant le parcours en emploi de cette jeune fille

Emploi	Intitulé de l'emploi	PCS/EVA	Contrat	Temps partiel
n° 1	Nettoyeuse	6891 nettoyeur	CDI	Oui
n° 2	Manutentionnaire	6754 ONQ industries agroalimentaires	CDD	Oui
n° 3	Manutentionnaire	6754 ONQ industries agroalimentaires	Intérimaire	Oui
n° 4	Vente et entretien	5522 employé de libre service	CDD	Oui
n° 5	Vente et entretien	5522 employé de libre service	CDI	Oui

Emploi	Salaire	Employeur	Taille de l'entreprise	Moyen pour trouver cet emploi
n° 1	3 000 - 4 000 F	Nettoyage	50 - 200	ANPE
n° 2	4 000 - 5 000 F	Abattage de viande (IAA)	200 - 500	Démarchage par écrit
n° 3	4 000 - 5 000 F	Abattage de viande (IAA)	200 - 500	Suite du contrat précédent
n° 4	Moins de 2 000 F	Supermarché	10 - 50	Démarchage par écrit
n° 5	2 000 - 3 000 F	Supermarché	10 - 50	Suite du contrat précédent

Exemple 3 :

Voici une jeune fille vivant en milieu plutôt rural, elle a suivi une formation en textile et habillement. Durant les quatre années observées elle a toujours travaillé, 3 fois dans la même entreprise de routage, toujours comme intérimaire à temps plein. Les périodes d'intérim ont été de 6, puis 3, puis

12 mois ; entre les périodes d'intérim s'intercallent un TUC et 2 CES. C'est la situation à la date de l'enquête : « L'ANPE ne propose que des CES » dit-elle.

Tableau résumant le parcours en emploi de cette jeune fille

Emploi	Intitulé de l'emploi	PCS/EVA	Contrat	Temps partiel
n° 1	Conditionneuse	6754 ONQ industries agroalimentaires	Intérim	Non
n° 2	Aide agent de maternelle	5631 assistante maternelle	TUC	Oui
n° 3	Conditionneuse	6754 ONQ industries agroalimentaires	Intérimaire	Non
n° 4	Aide agent de maternelle	5631 assistante maternelle	CES	Oui
n° 5	Conditionneuse	6754 ONQ industries agroalimentaires	Intérimaire	Non
n° 6	Agent de service de cantine scolaire	5216 agent de service d'établissement scolaire	CES	Oui

Emploi	Salaire	Employeur	Taille de l'entreprise	Moyen pour trouver cet emploi
n° 1	5 000 - 6 000 F	Routage	10 - 50	Ma mère et intérim
n° 2	Moins de 2 000 F	Ecole maternelle	10 - 50	La Mairie
n° 3	5 000 - 6 000 F	Routage	10 - 50	Intérim
n° 4	2 000 - 3 000 F	Ecole maternelle	10 - 50	La Mairie
n° 5	5 000 - 6 000 F	Routage	10 - 50	Intérim
n° 6	2 000 - 3 000 F	Ecole maternelle	10 - 50	ANPE

Parcours 5 : Amélioration

Exemple 1 :

Voici un garçon qui a suivi une formation en électricité du bâtiment. Depuis sa sortie de l'école il travaille, 3 emplois, 2 employeurs. Il demeure tout le long de la période ouvrier non qualifié du bâtiment. Toujours à temps plein. Il débute dans l'entreprise chez qui il a fait un stage au cours de sa formation en BEP, avec un salaire inférieur à 4 000 francs par mois, sur CDD de 7 mois. Il enchaîne avec un CDD chez un artisan électricien du bâtiment en étant nettement mieux payé (entre 6 000 et 7 000 francs par mois) un travail trouvé grâce à un ami. À la fin de ce contrat il est embauché en CDI, à 5 000-6 000 francs par mois par son premier employeur (entre 10 et 50 salariés).

Exemple 2 :

Voici une fille qui fait des études de secrétariat en vivant dans un département plutôt rural et va occuper quatre emplois mais chez deux employeurs uniquement (une association de défense de consommateurs et une Chambre de commerce et d'industrie). Elle commence par un TUC puis un CES, elle obtiendra chez son second employeur un CDD auquel succédera enfin un CDI. Elle aura commencé à 2 000 F par mois à temps partiel et a au moment de l'enquête entre 5 000 et 6 000 F à temps plein.

Tableau résumant le parcours en emploi de cette jeune fille

Emploi	Intitulé de l'emploi	PCS/EVA	Contrat	Temps partiel
n° 1	Secrétaire	5406 secrétaire non spécialisée	TUC	Oui
n° 2	Secrétaire	5406 secrétaire non spécialisée	CES	Oui
n° 3	Secrétaire	4513 profession administrative des collectivités locales	CDD	Non
n° 4	Secrétaire	4513 profession administrative des collectivités locales	CDI	Non

Emploi	Salaire	Employeur	Taille de l'entreprise	Moyen pour trouver cet emploi
n° 1	Moins de 2 000 F	Association de défense des consommateurs	1 à 10	ANPE
n° 2	2 000 - 3 000 F	Association de défense des consommateurs	1 à 10	Suite de l'emploi précédent
n° 3	4 000 - 5 000 F	Chambre de commerce et d'industrie	10 - 50	« Par piston », par un membre de la famille
n° 4	5 000 - 6 000 F	Chambre de commerce et d'industrie	10 - 50	Suite de l'emploi précédent

Parcours 6 : Parcours ascendant

Exemple 1 :

Voici un garçon qui a suivi une formation en « forge-chaudronnerie » et va travailler sans interruption, en dehors de son service national et cela depuis la fin de sa scolarité. Il ne connaît que des emplois à temps plein et commence sa carrière en gagnant entre 5 000 et 6 000 F par mois pour obtenir au moment de l'enquête plus de 8 000 F par mois. Son premier emploi, « prototypiste » (CSP : 6226 OHQ travaux métalliques) a été obtenu grâce à son école dans une entreprise de plus de 1000 salariés. Il changera au bout de quelque mois pour une entreprise de serrurerie plus petite (1 à 10 salariés) où il est serrurier (6322 métallier, serrurier qualifié) car il gagne immédiatement plus de 2000 F de mieux, il a été au courant de cet emploi grâce à une connaissance.

Exemple 2 :

Voici un garçon de milieu urbain qui s'est spécialisé en « forge, chaudronnerie ». Après l'école il trouve, grâce à son père, un contrat de deux mois comme coffreur (CSP : 6741 ONQ Travaux publics, travail du béton) ; à la fin du contrat il part faire son service national. À son retour il trouve une mission d'intérim comme « préparateur aluminium » (CSP : 6761 ONQ métallurgie) pour 4 000 à 5 000 F par mois à temps plein. Au bout de deux mois, par un ami, il entre dans une nouvelle entreprise de plus de 1 000 salariés de fabrication de profilés aluminium où il gagne entre 7 000 et 8 000 F.

Typologies d'itinéraires comme instrument d'analyse du marché du travail

Alain Degenne, Marie-Odile Lebeaux, Lise Mounier

La première phase de notre travail (Degenne, Lebeaux, Mounier, 1995) était exploratoire et visait principalement à élaborer une méthode de classification des calendriers satisfaisante. Plusieurs méthodes ont été expérimentées et permettent de proposer quelques principes (cf. § 2). Ceux-ci se déduisent de nos intentions et de nos questions car la méthode proposée allie une phase de débroussaillage automatisée à l'interprétation.

1. Objectifs de la recherche

Nous nous situons dans le cadre d'une théorie de l'acteur, c'est-à-dire que nous nous donnons comme objectif d'expliquer le comportement des individus en fonction de certaines données décrivant leurs caractéristiques personnelles, mais aussi des relations qu'ils entretiennent avec leur environnement. Les données dont nous disposons sont encore assez peu orientées vers cette exploration de l'environnement mais elles permettent de définir un certain nombre de questions « en creux », c'est ce que nous allons tenter de montrer ici.

Les jeunes sur lesquels nous travaillons sortent du système scolaire avec un certain bagage, c'est-à-dire des compétences, des savoirs et des savoir-faire dont le diplôme est l'un des indicateurs principaux.

Qu'on prenne le point de vue de la théorie du capital humain ou une version dérivée de la théorie du signalement, ce diplôme apparaît essentiel pour décrire ce que l'individu met sur le marché.

Dans cette communication, nous nous intéresserons au cas des filles. L'observation des statistiques donnant les pourcentages des individus qui se trouvent dans les différents états fournit déjà une information intéressante. On la trouve résumée dans le graphique 1 par une représentation des plus intéressantes proposée par Béduwé, Dauty et Espinasse (1991).

- Sur la période le nombre des jeunes filles qui sont en CDI croît régulièrement de presque 0 à 40 % de la population.

- Le pourcentage de personnes en CDD est à peu près stable et fluctue entre 12 et 15 %.

- La part des contrats reste modeste. Elle croît jusque vers 5 % et diminue lentement.

- Globalement, les mesures sont surtout utilisées au début.

- L'apprentissage n'est présent que sur les 29 premiers mois.

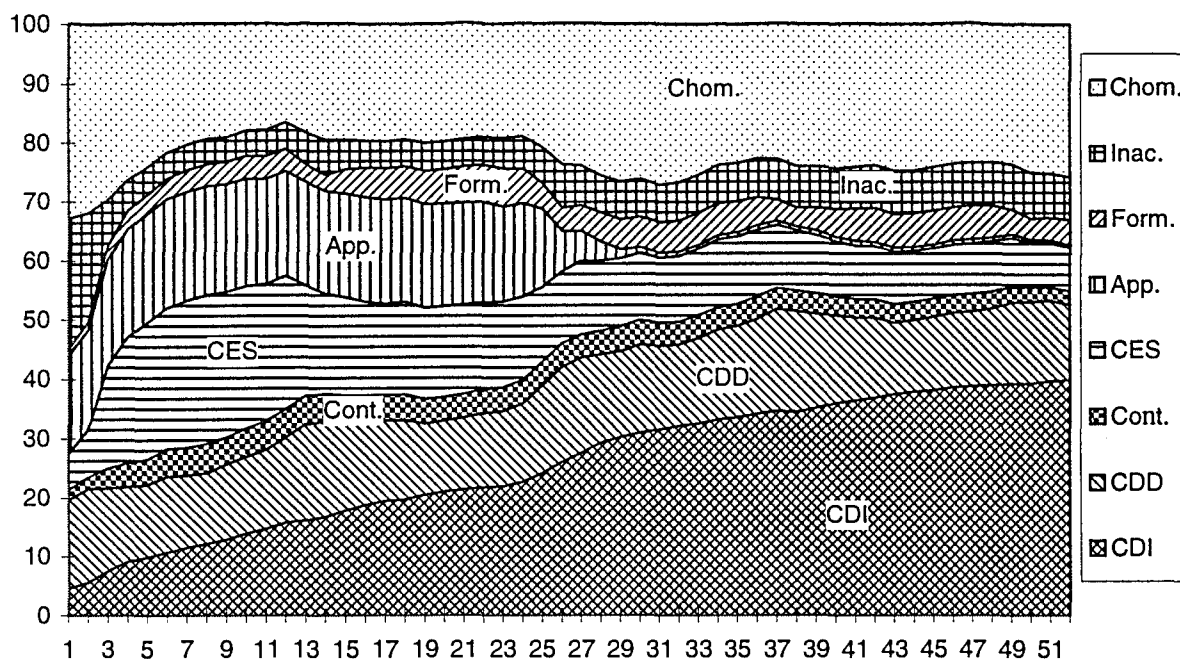
- L'inactivité qui démarre à près de 22 % décroît rapidement pour atteindre 4 % après 8 mois.

Ensuite elle remonte assez régulièrement jusqu'à 7,5 %.

- Le chômage atteint 33 % de la population en début de période. Il diminue rapidement pour se stabiliser autour de 19 % jusqu'au 24^{ème} mois. Ensuite il remonte en fluctuant entre 22 et 25 %.

Il y a donc clairement un effet d'insertion qui aboutit à ce qu'en fin de période, en stock, plus de 50 % des jeunes filles ont un travail, stable ou non, un tiers n'en a pas. Les autres, c'est-à-dire un quart évoluent entre les différentes formes de mesures, les contrats et l'apprentissage.

Graphique 1 - Ensemble des filles (N = 4504)



Source : Céreq - Enquête sur le devenir professionnel des jeunes en 1989 (Niveaux V, Vbis et VI)

L'individu est en contact avec différents domaines d'activité sociale (White, 1995). Cette notion de domaine peut se définir ainsi : c'est un milieu concret dans lequel on peut se faire reconnaître à partir de savoirs et de savoir-faire mais aussi à travers des relations personnelles avec les autres personnes qui composent ce milieu. Chacun d'entre nous a, au cours de son histoire, l'occasion d'entrer en interaction avec un certain nombre de domaines. Il y a des domaines d'activité professionnelle, le lycée, le collège où l'on fait ses études, l'entreprise où l'on est embauché à un moment donné, l'artisan chez qui l'on est apprenti. Il y a des domaines d'ordre différent, les associations, les groupes plus ou moins spontanés, la famille. Pour être reconnu, accepté dans chacun de ces domaines et surtout pour pouvoir en attendre des ressources, il faut savoir un certain nombre de choses, connaître des personnes, respecter certaines règles de conduite.

Nous ne chercherons pas ici à séparer en ressources et contraintes ce qui peut venir d'un domaine donné pour un individu donné. Le fait d'être hébergé à titre gratuit par un oncle est évidemment une ressource. Si cela conduit à ne plus pouvoir envisager une mobilité pour prendre un travail éloigné, cela peut être interprété aussi bien comme une contrainte. Ce classement n'a sans doute pas de sens en général. Nous considérons ici qu'un individu, après chaque interaction avec d'autres personnes dans un domaine donné, se trouve du point de vue de sa connaissance dans un certain état à partir duquel il envisagera éventuellement une nouvelle interaction. Les savoirs, les savoir-faire, les relations avec d'autres personnes sont des processus qui guident l'acteur à chaque instant et la matrice de son action est la connaissance qui résulte des interactions passées.

Deux personnes peuvent avoir les mêmes diplômes obtenus dans les mêmes circonstances, il n'en restera pas moins qu'ils n'auront pas fréquenté les mêmes milieux, qu'ils auront eu des expériences différentes et que peu à peu les traces cognitives laissées dans leur esprit par ces expériences différentes vont diverger. À un moment donné ils percevront le marché sur lequel ils envisagent de se placer de manières différentes.

Nous posons ainsi comme un principe que l'histoire d'un individu l'amène à se construire un marché du travail qui lui est propre parce qu'il dépend de ses propres expériences et de la connaissance qu'il en retire.

C'est ici qu'intervient un pari qui nous conduit à faire autre chose que des études de cas, ce que pourrait suggérer l'analyse qui précède, mais plutôt à regrouper ces différents cas. Nous la résumerons

sous la notion d'équivalence. En analyse des réseaux sociaux, deux personnes ou deux positions sont déclarées équivalentes si elles ont les mêmes types de relations avec les autres. Cette notion est en fait celle qui permet de reconnaître les différents rôles et de regrouper des acteurs en fonction de leurs rôles sociaux. Nous faisons l'hypothèse que l'on peut reconnaître des classes de positionnement sur le marché du travail qui s'apparentent à des rôles distincts puisque ces positionnements correspondent à des systèmes relationnels.

Notre pari consiste à penser que, à des classes de trajectoires voisines, nous serons en mesure de faire correspondre des histoires et des rôles semblables. Autrement dit, puisque nous n'avons pas de théorie sur la constitution des processus d'insertion et les raisons qui font que les individus négocient de différentes manières leur capital humain sur le marché du travail, nous envisageons de partir des classes de trajectoire pour fonder une recherche des principes différentiateurs de ce que nous appelons les processus d'insertion.

Nous adoptons donc une démarche inductive : reconnaître des régularités pour ensuite tenter de les expliquer. Les premiers résultats que nous avons produits l'an passé nous encouragent dans cette direction car les classes de trajectoires que nous obtenions étaient particulièrement suggestives. Nous poursuivons donc ici dans la même voie en affinant la méthode de construction des classes et en nous appuyant sur les données de la nouvelle enquête sur l'insertion des jeunes.

Dans cette perspective nous chercherons moins que la fois précédente à regrouper les trajectoires en un petit nombre de classes mais nous mettrons l'accent sur l'homogénéité des classes produites de manière à y repérer des processus significatifs. Il faut accepter une certaine complexité, c'est-à-dire un nombre de classes élevé, pourvu que celles-ci soient bien distinctes et clairement caractérisées.

2. La constitution des classes

Nous avons tenté sur nos données trois méthodes de regroupement.

Première méthode :

- Afin de tenir compte de l'évolution, la période de 52 mois est divisée en 8 séquences de 6 mois et une de quatre mois soit 9 séquences en tout. Pour chaque séquence, on compte le nombre de mois passés dans chaque état. Puisque nous retenons 8 états, cela crée $9 \times 8 = 72$ variables, dont la somme vaut 52.

- Pour tenir compte des passages d'un état à l'autre, nous retenons comme variable chacune des cases de la matrice de transition d'un état à l'autre. Ceci crée 64 variables dont la somme vaut 51.

Chaque itinéraire est donc représenté par 136 variables.

Sur ces 136 variables nous appliquons une analyse factorielle des correspondances qui a pour but de réduire le nombre des variables. Nous retenons les 50 premiers facteurs.

Sur ces données nous effectuons une classification arborescente. À partir de là une partition est retenue et nous l'affinons par la méthode des nuées dynamiques.

Deuxième méthode :

Elle est très proche de la première, mais elle vise à réduire le poids du temps passé dans les différents états au profit des passages d'un état à l'autre. En effet, dans la procédure ci-dessus, on retrouve le temps passé globalement dans chaque état en diagonale de la matrice des changements d'état.

Ici nous découpons chaque itinéraire en 5 séquences de 9 mois et une de 7 mois et nous créons pour chaque séquence 64 variables à partir de la matrice de transition entre états. Ceci constitue en tout $6 \times 64 = 384$ variables à partir desquelles nous réitérons la procédure d'analyse factorielle suivie de classification.

Bien que nous n'ayons pas encore effectué tous les tests que nous désirons faire, nous pensons que c'est cette méthode que nous choisirons in fine.

Troisième méthode :

Nous avons voulu expérimenter une méthode de classement aveugle, purement automatique, fondée sur un indice de ressemblance entre trajectoires. Ceci complique beaucoup la mise en œuvre car l'indice de ressemblance est calculé entre les individus et l'ordre de grandeur de la matrice est donc $n(n-1)/2$, si n est la taille de la population, or ici, pour les filles, $n=4504$.

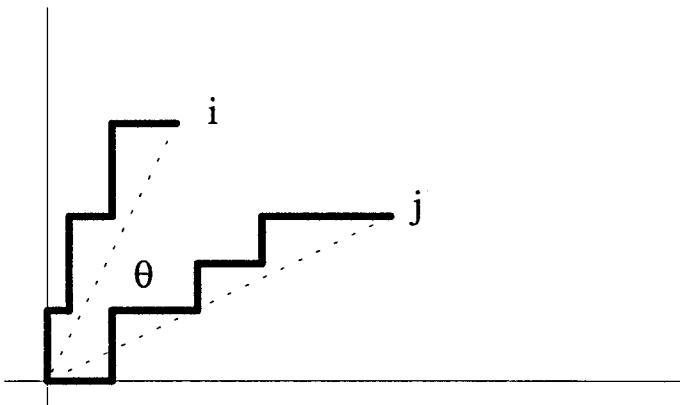
L'indice de ressemblance est calculé de la manière suivante. Nous retenons 8 états. À chaque instant t , pour un individu donné, nous attachons un vecteur à 8 composantes correspondant au temps passé dans les différents états. Dans les premiers tests effectués, nous n'avons retenus que 6 états pour simplifier le problème.

X_i^t est un vecteur à six composantes. Pour l'individu i , observé à l'instant t , chaque composante est le temps passé dans chacun des états entre l'instant 1 et l'instant t .

$$X_i^t = (\tau_1, \tau_2, \tau_3, \tau_4, \tau_5, \tau_6)$$

τ_α est le temps passé dans l'état α et

$$\sum_{\alpha} \tau_{\alpha} = t$$



$$\theta_{i,j}^t = \text{Arccos}(X_i^t, X_j^t)$$

$$\delta_{i,j} = \sum_t \theta_{i,j}^t$$

À partir de la matrice de similitude entre les individus, nous effectuons une classification par des méthodes standard. Comme la taille de la population dépasse la capacités des algorithmes dont nous disposons, nous avons traité les individus par paquets de 500 et effectué ensuite des regroupements de classes.

Cette méthode donne des résultats globalement convergents avec la précédente. Il nous faut encore travailler la comparaison afin d'arriver à un outil incontestable.

Quoi qu'il en soit de l'affinage de la méthode de classification, examinons maintenant les résultats obtenus avec la première méthode de classification. Malgré les imperfections actuelles et les questions que nous nous posons encore sur la façon de traiter l'apprentissage, sur les différents codages des trajectoires, sur les réponses en clair, nous présentons l'état actuel de notre travail.

3. Examen des classes

Nous avons finalement retenu 21 classes. Ces classes sont, pour la plupart, bien homogènes, nettement caractérisées et bien distinctes. On trouvera dans le tableau 1 les temps moyens passés dans les différents états et dans les graphiques 2 à 13 quelques représentations de ces classes. Pour avancer des hypothèses sur ces classes, nous présentons dans le tableau 2 les régressions logistiques permettant de voir l'effet de certaines caractéristiques.

Classe N°1 (N = 106)

Ce sont les inactives. Les trajectoires se caractérisent par l'absence quasi totale d'insertion dans le monde professionnel sur toute la durée de la période. Parmi les caractéristiques importantes, le père est chômeur et ces jeunes filles sont souvent sans diplôme. Ressort également le fait d'avoir des enfants.

Classe N°2 (N = 141)

On pourrait probablement l'appeler la classe des découragées. En début de période, ces jeunes filles sont soit en CES, en CDD, en apprentissage, au chômage, etc. Petit à petit la part de l'inactivité augmente jusqu'à ce qu'il n'y ait pratiquement rien d'autre. Là aussi les enfants ressortent significativement.

Classe N°3 (N = 351)

Elle est constituée par des jeunes filles qui commencent par l'apprentissage et qui, à partir du 25^{ème} mois environ, tentent de s'insérer sur le marché du travail. Leurs destins sont variables dans cette seconde phase mais l'insertion se révèle difficile. Les formations à la vente, aux collectivités et à l'hôtellerie sont bien représentées dans cette classe. L'existence d'enfants ressort également.

Classe N°4 (N = 292)

Les jeunes filles qui constituent cette classe commencent de la même manière que dans la classe précédente par l'apprentissage pendant 25 mois. Mais ensuite elles obtiennent pratiquement toutes un CDI qu'elles conservent. Sections : vente et coiffure (bien que non significatif).

Classe N° 5 (N = 30)

Elle se caractérise par l'apprentissage sur l'ensemble de la période de 52 mois mais cet apprentissage se combine avec d'autres statuts.

Les sections qui ressortent sont le sanitaire et social et la coiffure.

Classe N°6 (N = 15)

Là l'apprentissage est au centre de la période de manière massive. Il est encadré par des situations complexes, un an environ au commencement de la période et un an avant la fin de la période. L'apprentissage qui semble correspondre à une recherche de solution à une situation difficile réussit dans certains cas. Le petit nombre de personnes concernées limite l'intérêt de cette classe.

Classe N°7 (N = 139)

C'est celle des jeunes filles qui passent par des contrats en début de période. Section : coiffure.

Classe N°8 (N = 73)

Les trajectoires rassemblées ici commencent par de l'apprentissage qui débouche presque exclusivement sur des contrats. En fin de période on observe une insertion plus normale mais lente. Sections concernées : coiffure et, à moindre degré, vente.

Tableau 1 - Temps moyens passés par les jeunes filles dans les différents états

Classes	Effectif	Nombre états	CDI	CDD	Contrats	Mesures	Appren.	Form.	Inact.	Chôm.
1	106	2.31	0.83	0.98	0.13	1.18	0.08	0.78	45.96	2.05
2	141	4.04	1.58	2.35	0.51	4.00	3.38	0.86	29.61	9.71
3	351	4.90	2.34	8.22	0.32	3.17	24.81	0.64	1.18	11.33
4	292	3.33	22.62	1.03	0.20	0.24	24.87	0.40	0.52	2.12
5	30	4.37	2.20	3.67	1.37	2.63	33.17	0.83	2.57	5.57
6	15	4.27	4.93	3.07	0.87	0.73	27.13	1.47	2.27	11.53
7	139	4.94	10.71	3.38	24.99	1.73	0.43	1.27	1.16	8.33
8	73	3.73	2.33	2.01	19.42	0.27	24.79	0.19	0.62	2.36
9	68	5.50	3.00	4.41	21.90	7.31	0.15	2.47	1.62	11.15
10	581	3.12	44.61	1.88	0.07	2.05	0.10	0.31	0.83	2.15
11	348	5.11	27.35	12.91	0.36	2.21	0.22	0.30	0.78	7.87
12	173	5.98	26.29	6.91	0.24	2.23	0.07	1.32	1.27	13.68
13	92	5.58	27.51	3.72	9.38	1.67	0.26	0.48	1.57	7.41
14	125	5.74	2.42	3.49	0.76	5.00	4.98	23.57	1.52	10.27
15	123	6.15	11.24	6.83	0.59	3.22	0.21	17.39	2.10	10.43
16	157	6.72	6.08	5.27	0.36	8.80	0.44	13.72	2.13	15.20
17	364	6.65	2.71	32.19	0.43	4.49	0.19	0.79	1.05	10.14
18	449	5.44	4.88	4.47	0.24	31.12	0.21	1.30	0.93	8.85
19	125	6.75	5.04	8.34	0.75	5.33	0.43	0.98	15.71	15.41
20	397	6.76	1.51	4.15	0.41	18.34	0.17	1.13	1.06	25.23
21	355	5.75	1.73	6.54	0.73	2.23	0.36	1.30	1.05	38.07

Source : Céreq - Enquête sur le devenir professionnel des jeunes en 1989 (Niveaux V, Vbis et VI)

Classe N°9 (N = 68)

Le début de ces itinéraires est variable voire confus, avec du travail mais aussi beaucoup de CES. Peu à peu, le travail fait place à des contrats qui deviennent la règle. Cette classe est donc caractérisée par des contrats en fin de période. Les secteurs professionnels sont mélangés mais l'hôtellerie n'est pas représentée et la vente faiblement.

Classe N° 10 (N = 581)

C'est la classe qui regroupe les CDI, obtenus en début de période et conservés. C'est la plus favorisée par l'emploi. C'est aussi la classe numériquement la plus importante. Les sections sont là aussi mélangées, mais on remarque l'importance relative des formations d'employées de collectivités et de comptabilité (non significatif).

Classe N°11 (N = 348)

Elle regroupe des jeunes filles qui sont en CDI en fin de période mais après avoir attendu beaucoup plus longtemps que celles de la classe précédente dans des situations de chômage ou des CDD avant de l'obtenir. Les sections sont mélangées. On note l'importance de l'habillement (non significatif).

Classe N°12 (N = 173)

C'est l'une des plus surprenantes et sans doute des plus intéressantes. Le destin de ces jeunes filles est inverse de celui de la classe précédente. Entrées massivement en CDI en début de période, elles perdent leur emploi pour se retrouver qui au chômage, qui en CDD, voire dans des situations

moins favorables encore. On note l'importance de la section hôtellerie et, de façon non significative, l'habillement.

Classe 13 (N = 92)

Elle ressemble beaucoup à la classe 11 mais avec la différence que la première période est caractérisée par des contrats alors que dans la 11 il s'agissait surtout de CDD. Toutefois c'est une classe d'itinéraires qui évoluent favorablement avec beaucoup de CDI. Section habillement.

Classe 14 (N = 125)

La plupart des jeunes filles de cette classe se retrouvent en formation au bout de deux ans et demi après avoir connu des situations complexes et plutôt difficiles au début. Elles sont souvent sans spécialité ou, si elles en ont, plutôt en coiffure ou sanitaire et social.

Classe 15 (N = 123)

Ces jeunes filles ont une insertion lente mais progressive, après un passage par de la formation. Mais il s'agit d'une évolution positive. Section remarquable : sanitaire et social.

Classe 16 (N = 157)

Voisine de la précédente, elle s'en distingue seulement par le poids des CES en début de période. L'évolution est là aussi assez favorable. Même section.

Classe 17 (N = 364)

Elle regroupe des jeunes femmes qui sont au travail d'une manière régulière mais avec des CES et des CDD en début de période. Ensuite on voit croître la part des CDD et apparaître les CDI. Il y a donc une lente insertion. Sections remarquables : employées de collectivités, secrétariat (non significatif). Les trajectoires de cette classe ont le nombre moyen d'emplois le plus élevé.

Classe 18 (N = 449)

La part des CES dans ces trajectoires est massive en début de période. Ils débouchent pour une part sur des CDI mais plus souvent sur des situations complexes où le chômage tient une place non négligeable. L'instabilité reste importante. Section : comptabilité.

Classe 19 (N = 125)

Caractéristique de situations qui ne débouchent pas et pour lesquelles alternent le chômage, l'inactivité et toutes les sortes de contrats. La population est très mélangée du point de vue des spécialités. Il y a souvent absence de diplôme. L'existence d'un enfant apparaît significative.

Classe 20 (N = 97)

Le chômage et les CES constituent les deux statuts dominants de ces jeunes filles sur toute la longueur de la période. Elles ont peu de diplômes. La section comptabilité est particulièrement touchée. On voit aussi apparaître significativement le fait d'avoir un père chômeur.

Classe 21 (N = 355)

Elle est dominée par le chômage sur toute la période. Les jeunes filles sont sans diplôme. Significatif, le fait que la mère soit sans emploi ou n'ait jamais travaillé et la présence d'un enfant.

Tableau 2 - Régressions logistiques

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Effectif	106	141	351	292	30	15	139	73	68	581	348
Née en 69 ou avant	+++		---	--		+				(-)	
<i>Née en 70</i>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Née en 71			---	(+)					+		
Née en 72 ou après			---	++				+			
<i>Père avec emploi</i>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Père sans emploi	(+)			-						-	
<i>Mère avec emploi</i>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Mère sans emploi		(+)		(-)						--	
Mère jamais travaillé	+			--						(-)	
Avec enfant	+++	+++	+++		-		-	-	---	--	-
<i>Sans enfant</i>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
CAP			---	---			+++	-		+++	+++
CEP			---	---	-		+++	-	(+)	+++	+++
CAPA ou CEPA	/	/	+++	+++		/	/	+++	/	/	/
<i>Autre diplôme</i>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Sans diplôme	+	(+)					+				
Bureau, secrétariat					/	/		/		-	(-)
Comptabilité	(-)					/	(-)				-
Vente			(+)		/				(-)		
Sanitaire, social					+++	/					
Habillement, couture		+		(-)		+				-	
Collectivités	-		(+)	-	/	/	--				
Hotellerie			(+)		/	/		/	/		
Coiffure					++	/	+++	+++		--	-
Spécialité autre			(+)		/	/		/			
Diplôme général		+	-			/				+	(+)
<i>Sans spéc. ou non rép.</i>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Grande ville			-	++						+++	+
<i>Petite ville</i>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Source : Céreq - Enquête sur le devenir professionnel des jeunes en 1989 (Niveaux V, Vbis et VI)

Légende - Les modalités en italiques sont celles mises en référence.

Coefficients significatifs à

0.001	positifs	+++	négatifs	---
0.01		++		--
0.05		+		-
0.10		(+)		(-)

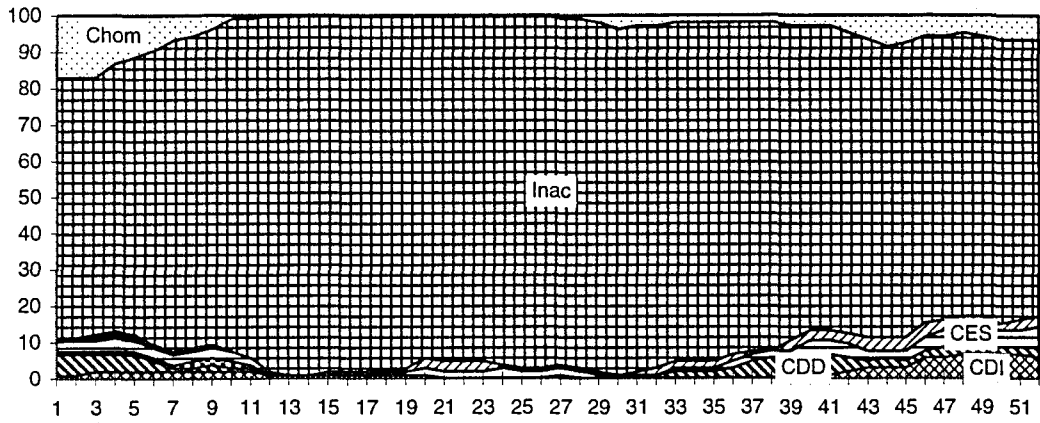
Les modalités n'entrant pas dans les régressions sont indiquées par le signe /.

Tableau 2 - Régressions logistiques (suite)

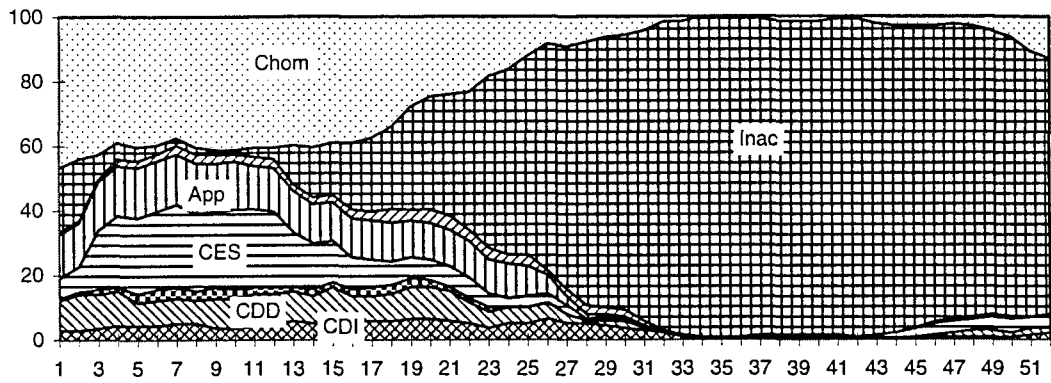
Classes	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Effectif	173	92	125	123	157	364	449	125	397	355
Née en 69 ou avant			+	++	+			++	+	+++
Née en 70	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Née en 71	(-)					++				
Née en 72 ou après							---			
Père avec emploi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Père sans emploi					++				+	
Mère avec emploi	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Mère sans emploi									(+)	++
Mère jamais travaillé									+	+
Avec enfant			---		--	---	---	+++		+++
Sans enfant	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
CAP	+++			(+)		+++	+++	++	+++	+++
CEP	+++	++		+	(+)	+++	+++	(+)	+	
CAPA ou CEPA	/	/		/	/	/	/	/	/	/
Autre diplôme	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Sans diplôme							+	++	++	+++
Bureau, secrétariat										-
Comptabilité						-	++		+	
Vente				-	(-)	-			(-)	
Sanitaire, social		(-)	(+)		+++	(-)	(-)		(-)	-
Habillement, couture		(+)				-	-			(+)
Collectivités			(-)							--
Hotellerie	+++		/				(-)		-	
Coiffure			++			--	---		--	-
Spécialité autre		+					(-)			-
Diplôme général	+	+	+				++		+	
Sans spéc. ou non rép.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Grande ville	(+)						---		---	
Petite ville	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Source : Céreq - Enquête sur le devenir professionnel des jeunes en 1989 (Niveaux V, Vbis et VI)

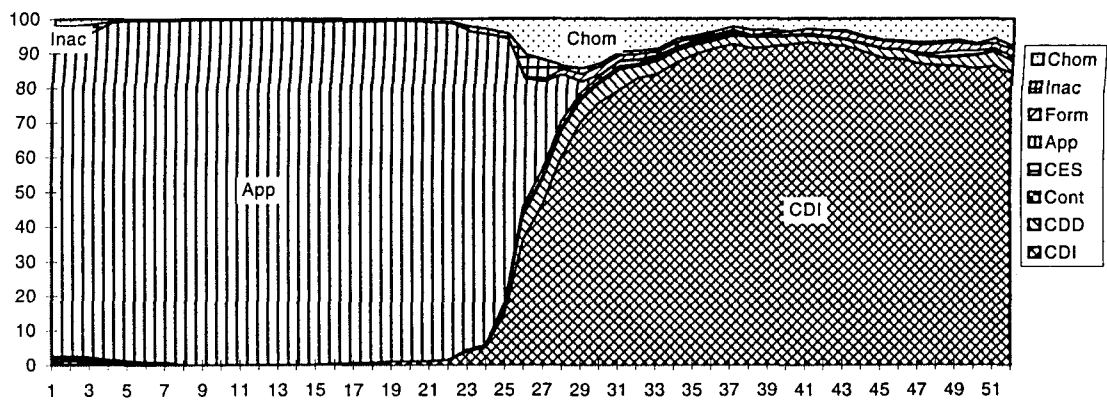
Graphique 2 - Classe 1 (N = 106)



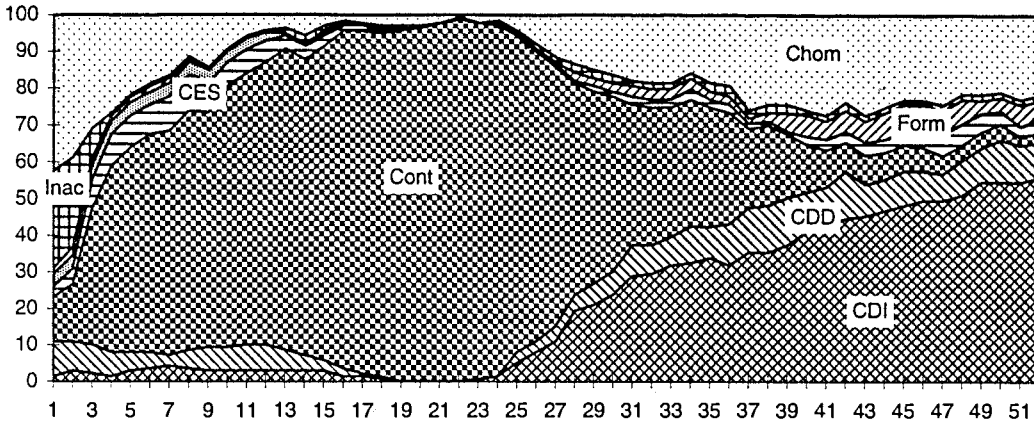
Graphique 3 - Classe 2 (N = 141)



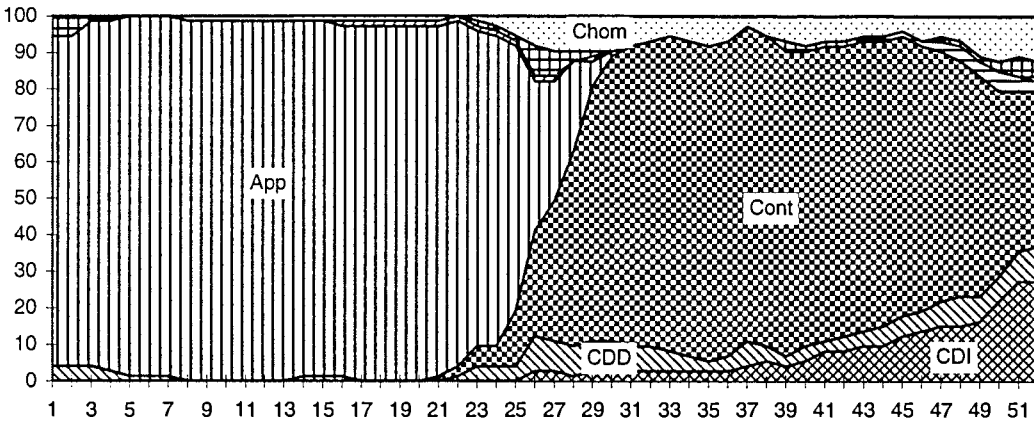
Graphique 4 - Classe 4 (N = 292)



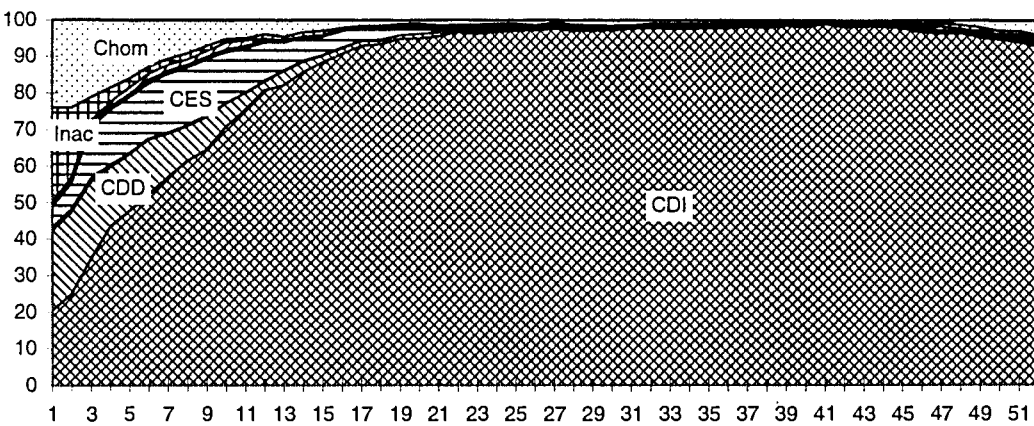
Graphique 5 - Classe 7 (N = 139)



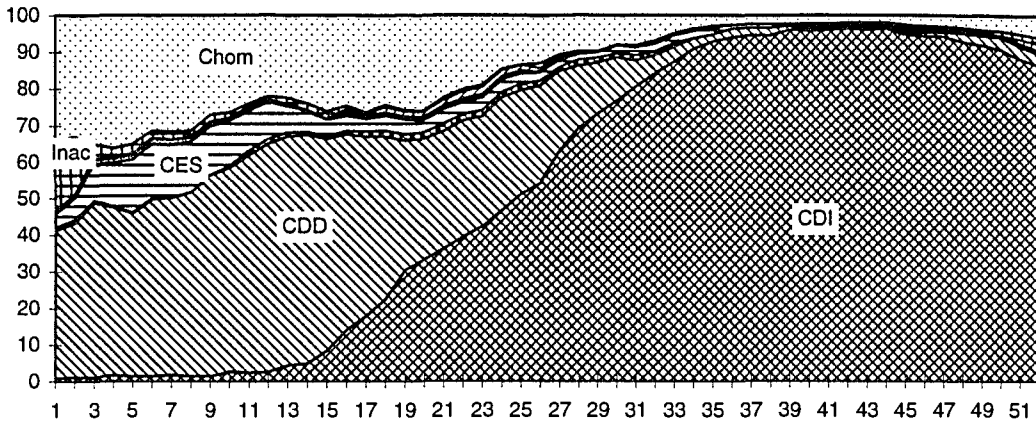
Graphique 6 - Classe 8 (N = 73)



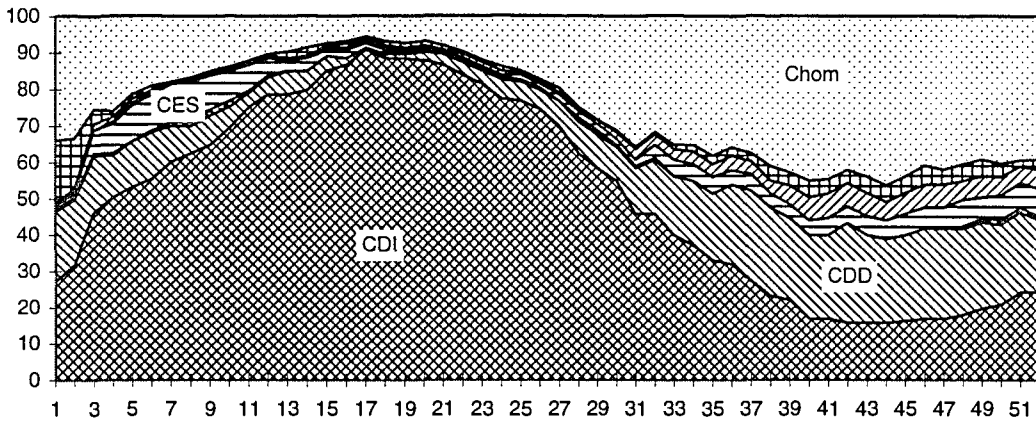
Graphique 7 - Classe 10 (N = 581)



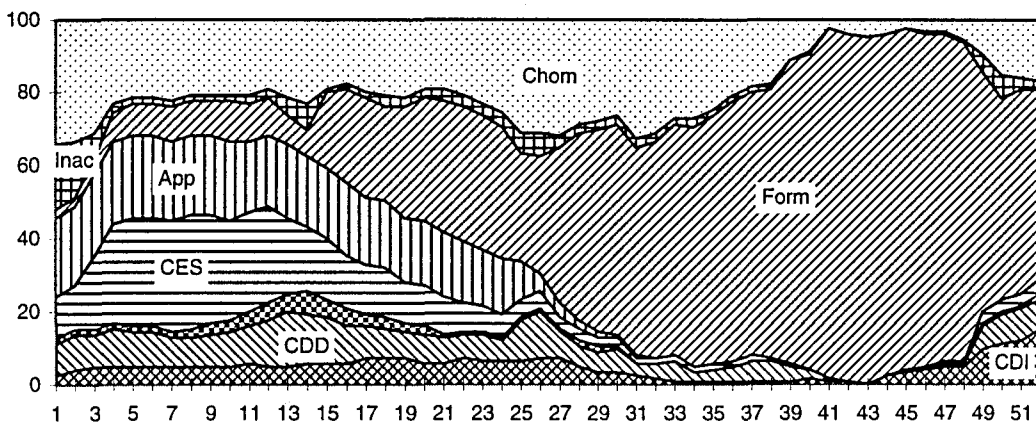
Graphique 8 - Classe 11 (N = 348)



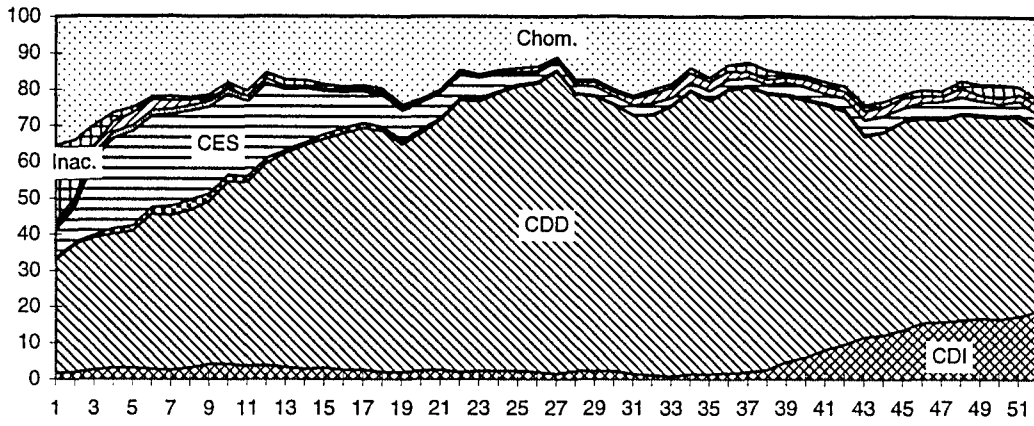
Graphique 9 - Classe 12 (N = 173)



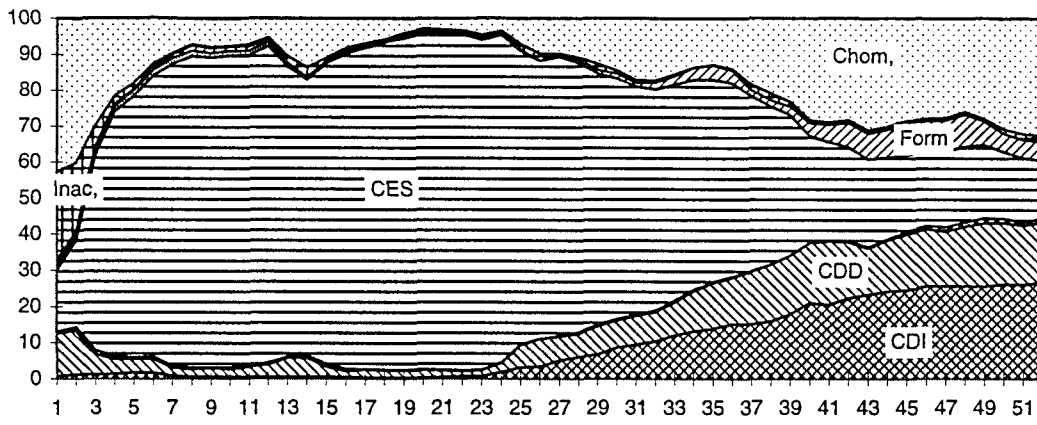
Graphique 10 - Classe 14 (N = 125)



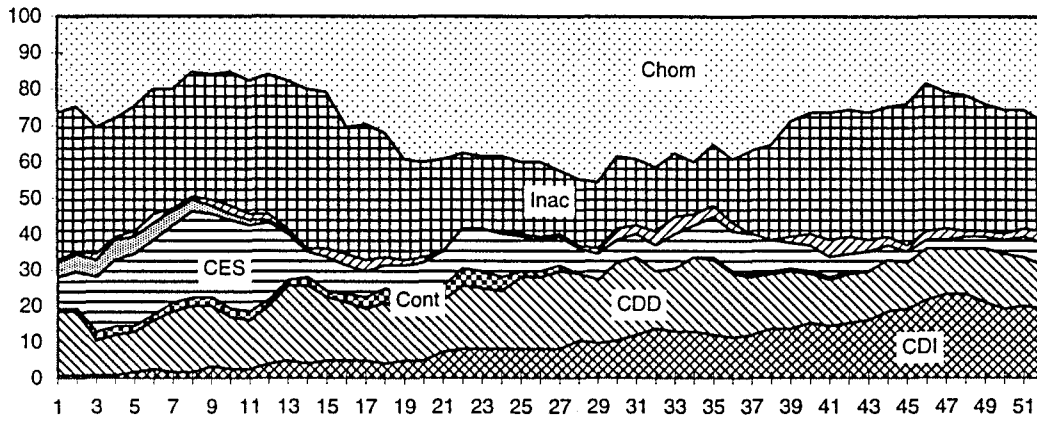
Graphique 11 - Classe 17 (N = 364)



Graphique 12 - Classe 18 (N = 449)



Graphique 13 - Classe 19 (N = 125)



4. Conclusion

En conclusion de ce travail, nous avons tout d'abord une certitude : les classes d'itinéraires font sens, elles représentent du point de vue des acteurs ce que l'on pourrait appeler des marchés puisqu'il s'agit bien de processus repérables faisant intervenir certains types de capital humain, certaines manières d'en acquérir de nouveaux et aussi certains types de négociation de la force de travail. Nous pensons donc que les classes d'itinéraires constituent une vraie méthode d'analyse des marchés du travail.

Dans ces conditions, cela fait sens de chercher à améliorer la méthodologie de classification pour rendre les classes plus homogènes afin d'affiner l'interprétation.

Il y a des classes qui s'interprètent d'emblée. Par exemple :

- la 10 qui est constituée de diplômées ayant souvent une formation dans le secteur collectivités, qui trouvent rapidement un CDI et le conservent. C'est un marché de type primaire (au moins sur les 52 mois où nous l'observons). Il se place surtout dans les grandes villes.

- la 1 composée de jeunes filles sans diplôme qui restent en inactivité sur toute la période ou presque. Deux facteurs apparaissent significatifs dans les régressions : le fait d'avoir un enfant et le fait que le père soit chômeur.

Il y a des classes où l'on aimerait en savoir plus parce qu'elles conduisent vers une insertion lente. Par exemple :

- la 11 qui commence par du chômage et des CDD. Un nombre moyen d'emplois distincts élevé puis une insertion progressive et finalement une bonne proportion de CDI. On est surtout dans les grandes villes, dans des secteurs divers où l'habillement ressort. Il s'agit probablement d'un marché du petit commerce, où l'activité est elle-même soumise à beaucoup d'aléas mais qui est assez constamment actif pour que certaines jeunes femmes motivées puissent retrouver une place.

- la classe 12 qui est surprenante, puisque les jeunes filles commencent par des CDI puis les quittent. Elle contient relativement peu de sans diplômés. Les traits qui semblent la caractériser sont l'importance des deux professions hôtellerie et habillement. Un quart des jeunes filles sont dans l'une de ces deux filières. Là nous ne pouvons faire que des hypothèses. Peut-être s'agit-il de métiers où l'on recrute volontiers sur CDI mais qui se révèlent très durs et amènent les jeunes femmes à vouloir quitter leur métier ou au moins changer d'employeur, plus souvent que dans la moyenne des cas et plus souvent en tous cas que dans les classes favorisées (10, 11, 17, 4, 13). Il ne s'agit pas de jeunes femmes qui disent arrêter de travailler pour cause de maternité. Elles sont assez nombreuses à être licenciées. Les raisons de santé, le rapprochement du conjoint et les raisons familiales sont plus souvent évoquées que dans la moyenne. Le nombre moyen d'emplois est parmi les plus élevés (3,73) et ils sont obtenus le plus souvent par soi-même ou par relations.

D'autres classes montrent une spécialité dominante, ainsi :

- la 7 et la 8 où l'on trouve beaucoup de coiffure et esthétique,

- la 17 qui concerne des métiers du type secrétariat, agent de collectivité, qui montre malgré le diplôme une insertion très lente et très difficile. Beaucoup d'instabilité, le plus fort nombre moyen d'emplois différents sur la période (4,6) et finalement surtout des CDD.

Pour ces classes-là et pour d'autres, il faudrait pouvoir compléter le travail par des entretiens approfondis, chercher des enchaînements ou des événements ayant créé une situation irréversible. Il faudrait aussi pouvoir introduire des indicateurs décrivant le marché local.

D'un point de vue général :

- le diplôme joue un rôle facilitant quel que soit le secteur. Globalement l'insertion est meilleure ou croissante avec un diplôme. C'est une banalité.

Cependant on peut avoir une insertion très difficile même avec un diplôme comme dans le secteur comptabilité-secrétariat (classe 18).

Il y a des *secteurs plus favorables que d'autres*. La coiffure en est le type qui ressort le plus mais, à un degré moindre, l'habillement et l'hôtellerie. Le sanitaire et social semble bouché.

Dans les métiers d'artisans, coiffure, vente, il y a un marché primaire qui se caractérise par l'apprentissage suivi d'une embauche en CDI stable.

Il y a aussi un second marché qui se caractérise par un apprentissage plus long, les mêmes types d'emplois mais plus d'instabilité.

Il y a des *secteurs* où *CDI* signifie stabilité, par exemple la comptabilité, il y en a d'autres où il semble être de règle et ne pas protéger particulièrement, peut-être parce que le statut de l'employeur est lui-même précaire et fluctuant. L'utilisation du *CDI* pour caractériser le marché est donc suspecte et en tous cas doit être modulée. Le *CDI* n'a pas le même sens suivant les spécialités et les marchés du travail particuliers.

Le *retour en formation* n'est pas facilement interprétable surtout quand il est très long comme dans la classe 14. Il semble qu'un début de processus d'insertion se manifeste en fin de période. Ce sont des jeunes filles sans diplôme.

Les *contrats* peuvent avoir un effet positif. La classe 7 est composée de jeunes filles qui commencent massivement par des contrats puis connaissent progressivement une insertion. La classe 8 commence par l'apprentissage, il est suivi de contrats puis d'une phase d'insertion sur la fin de la période. De même la classe 13 fait apparaître beaucoup de contrats au début, puis une phase d'insertion avec beaucoup de *CDI*.

Dans la classe 9 en revanche, les contrats apparaissent en fin de période, après une grande instabilité et peu de travail, et rien ne laisse espérer une issue favorable.

Notre démarche nous pousse maintenant à aller voir de plus près, c'est-à-dire à proposer d'articuler des entretiens qualitatifs à l'échantillon du Céreq, pour interroger des personnes appartenant à certaines classes. Elle nous pousse aussi à suggérer un travail qui permettrait d'associer à chaque individu des caractéristiques du marché local du travail dans lequel il se trouve, caractéristiques qui feraient intervenir aussi bien des variables générales que des effets de secteur professionnel.

Références

Bédoué C., Dauty F., Espinasse J.-M., 1995, Trajectoires types d'insertion professionnelle. Application au cas des bacheliers professionnels. In A. Degenne, M. Mansuy, P. Werquin (eds.), *Trajectoires et insertions professionnelles*, Document Céreq n°112, 7-26.

Degenne A., Lebeaux M.-O., Mounier L. Construction d'une typologie de trajectoires à partir de l'enquête de suivi des jeunes de niveau V, Vbis et VI. In A. Degenne, M. Mansuy, P. Werquin (eds.), *Trajectoires et insertions professionnelles*, Document Céreq n°112, 7-26.

White H.C., 1995, Passages réticulaires, acteurs et grammaire de la domination. *Revue Française de Sociologie*, XXXVI, 4, 705-724.

Un outil pour l'analyse localisée de la relation emploi-formation : une typologie des zones d'emploi *

Yvette Grelet, Joaquim Timotéo

Une étude menée avec la DARES, dans le prolongement des travaux du groupe « zones sensibles » visant à identifier les fragilités des zones d'emploi face au risque du chômage, nous a conduit à proposer un découpage du territoire national par regroupements de zones, homogènes relativement aux caractéristiques du marché du travail et de l'emploi. On utilisera ici cet outil typologique, pour ébaucher une contextualisation économique et socio-démographique du fonctionnement des systèmes de formation et de l'insertion des jeunes sortants. Des travaux réalisés au Céreq ont déjà montré l'intérêt d'une démarche reliant les différentes composantes de l'insertion (travaux pour l'évaluation de l'article 53 de la loi quinquennale), ou souligné la pertinence de la zone d'emploi comme niveau territorial d'analyse de la régulation locale de l'offre de formation, en liaison avec l'environnement socio-économique (REGULOF).

Rappelons tout d'abord les principes qui ont présidé à la construction de la typologie des zones d'emploi que nous présentons ci-après : il s'agissait de définir des ensembles territoriaux correspondant à des types de marché du travail et de l'emploi bien identifiés, permettant ainsi d'adapter l'intervention des politiques publiques à la fragilité spécifique de chaque zone ou groupe de zones. On a pour cela élaboré une batterie de 36 indicateurs¹, pour la plupart originaux, à partir du Recensement Général de la Population, de données ANPE et UNEDIC ou extraits de l'Atlas des zones d'emploi. Ces indicateurs se rapportent à la structure et l'évolution de l'emploi, aux difficultés de réinsertion professionnelle des chômeurs, aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, et à l'évolution démographique. La typologie résulte d'une classification ascendante hiérarchique construite à partir de l'ensemble des indicateurs (cf. [Grelet, Robert, Timotéo, 1996]).

Nous avons retenu une partition en neuf classes, que nous décrirons ci-dessous à partir des indicateurs de la typologie. Nous verrons ensuite comment dans cet ensemble cohérent du point de vue de la démographie, de la structure productive et du marché du travail, se déclinent différentes composantes de la relation emploi-formation : l'origine sociale des élèves, la structure de l'offre de formation, l'insertion dans la vie active. Ces trois composantes sont appréhendées à travers une série d'indicateurs, construits à partir de plusieurs sources.

La composition socio-professionnelle des zones est déduite de la typologie des communes établie par [Tabard, 1993].

Les données de formation résultent du traitement de plusieurs fichiers :

- Les taux de scolarisation par âge (de 16 à 19 ans, et de 20 à 24 ans) sont recalculés par classe de zone à partir de l'Atlas des zones d'emploi.
- Les données sur l'offre de formation des établissements d'enseignement secondaire (lycée d'enseignement général ou professionnel, public ou privé, et centre d'apprentissage) sont extraites du fichier d'élèves de la Direction de l'Évaluation et de la Prospective (année 1992-1993). Cette source exhaustive permet d'étudier à un niveau local fin la composition des

* Cette communication s'appuie sur les résultats de l'étude « Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques du chômage », réalisée dans le cadre d'une convention du LES avec la DARES.

1. La liste des indicateurs figure en annexe 1 de ce document.

effectifs inscrits dans ces établissements, selon le niveau, la spécialité ou d'autres caractéristiques scolaires : une base de données par zone d'emploi a été construite au Céreq à partir de cette source. Cependant, les centres de formation par l'apprentissage n'étant pas toujours enregistrés sur leur lieu d'implantation, les effectifs apprentis dans les villes sont un peu surestimés aux dépens des zones moins urbanisées : ce biais n'est pas systématique et nous en tiendrons compte pour nuancer l'interprétation des résultats.

- Les données sur le niveau de formation des sortants de l'enseignement secondaire ou de centre de formation pour apprentis sont estimées à partir des enquêtes d'insertion dans la vie active, interrogeant les jeunes sortis en 1993 sur leur situation en février 1994 (DEP - enquête IVA pour les sortants de lycée, enquête IPA pour les sortants de CFA). Le pourcentage d'orientations vers l'apprentissage (proportion d'anciens lycéens qui sont entrés en apprentissage) est lui aussi estimé à partir de l'enquête IVA.

Les données d'insertion résultent d'un traitement par zone d'emploi des enquêtes IVA et IPA : elles concernent donc surtout les jeunes ayant arrêté leurs études au niveau V. Pour les jeunes sortant aux niveaux supérieurs, outre qu'on ne dispose pas d'échantillon de taille suffisante pour des traitements analogues, leur plus grande mobilité géographique limite l'intérêt d'une analyse localisée infra-régionale de l'insertion.

La typologie des zones d'emploi

1. Les grands structurations du territoire

La classification regroupe les zones d'emploi en quatre grands ensembles, qui eux-mêmes se subdivisent pour former les neuf classes que nous avons retenues.

Le premier, à dominante urbaine et tertiaire, réunit les grandes villes de province (classe 1), l'Île-de-France (classe 3) et la façade méditerranéenne (classe 2). Cet ensemble est caractérisé par la prédominance de l'emploi tertiaire : la croissance de l'emploi, la moindre part du secteur primaire, des métiers et secteurs en perte d'emploi, ainsi que de l'emploi privé, le niveau de qualification plus élevé de la population active en sont les signes. Les jeunes, plus longtemps scolarisés, sont moins présents parmi les actifs – ils sont aussi moins touchés par le chômage. Dans l'ensemble la sortie du chômage est difficile.

Le second rassemble des zones situées sous une ligne joignant Cherbourg à Nice, correspondant à un milieu rural où la présence d'activités industrielles ou artisanales est plus ou moins affirmée (classes 6 et 7). Dans cet ensemble à dominante agricole, où sont implantées plutôt de petites entreprises, le déclin démographique est prononcé. En contrepartie, la croissance du chômage y est restée modérée.

Le troisième rassemble les zones d'industrie en déclin du Nord et de l'Est (classe 8) avec une couronne autour de l'Île-de-France (classe 9) : ces zones ont en commun de fortes difficultés d'emploi, en particulier pour les jeunes, très présents dans la population active, en raison à la fois de la natalité et du moindre développement des poursuites d'études au-delà du niveau V. Dans ces zones ouvrières, les actifs non qualifiés sont très exposés au chômage.

Le quatrième fait apparaître l'unité de l'arc frontalier oriental constitué par l'Alsace, la Franche-Comté et Rhône-Alpes (classe 5), auquel vient s'agréger un ensemble de zones d'industrie traditionnelle réparties sur une bande de territoire entre les parallèles de Paris et Bordeaux (classe 4). Il est caractérisé par un marché du travail dynamique à dominante industrielle, où le taux de chômage est nettement inférieur à la moyenne nationale et les reprises d'emploi plus faciles.

2. Les neuf classes de la typologie

Classe 1 - Villes de province : marché du travail attractif, chômage de longue durée

Cette classe comprend 54 zones (soit 16% de l'ensemble), toutes construites autour de grandes villes de province. Celles-ci se retrouvent toutes dans cette classe, exceptées les métropoles du midi méditerranéen comme Toulon, Montpellier ou Cannes (qui sont englobées dans le territoire très uniforme dessiné par la classe 2 et ne se distinguent pas des autres zones très urbanisées de la façade méditerranéenne).

L'un des points communs à ces zones est leur attractivité : lieux de travail plus que de résidence, elles drainent l'emploi dans les zones périphériques. Ce sont des lieux d'implantation de grands établissements ; l'activité y est plus diversifiée qu'ailleurs et l'emploi public plus présent. L'évolution positive mais modérée de l'emploi ne suit pas la croissance démographique qui caractérise ces centres urbains. Le chômage atteint des niveaux élevés, et la sortie en est difficile (en moyenne 35 % des demandeurs d'emploi sont au chômage depuis plus d'un an).

Cette classe représente près du tiers de la population active. La composition socio-professionnelle y est proche de la moyenne nationale, avec une légère surreprésentation des catégories ouvrières, qui marque la présence d'activités industrielles, et aussi des personnels d'encadrement de la production.

La structure singulière de l'offre de formation dans cette classe tient à la concentration et à la diversité de l'offre, qui est peu-être ici plus déconnectée de l'environnement social et économique immédiat : les inscrits en BTS y sont en proportion plus nombreux, et le niveau de formation des sortants plus élevé qu'en moyenne. Les orientations vers l'apprentissage y sont un peu moins fréquentes (le pourcentage élevé d'inscrits en apprentissage est sans doute un effet du recensement des établissements que nous avons évoqué plus haut). L'intensité de la scolarisation est remarquable : le taux de scolarisation des jeunes de 20 à 24 ans est très supérieur à la moyenne (bien que la moyenne puisse recouvrir des réalités disparates, plus encore dans le cas des centres urbains et de leurs banlieues, où le clivage entre des populations aux extrêmes de l'échelle sociale peut être fort).

L'insertion sur le marché du travail des jeunes sortant de lycée ou de CFA, proche de la moyenne, ne présente pas de profil particulier, à ceci près que les jeunes sortis de lycée bénéficient plus qu'ailleurs de contrats aidés.

Classe 2 - Façade méditerranéenne : marché du travail ouvert aux jeunes et aux peu qualifiés

Cette classe, d'une grande homogénéité géographique, regroupe 31 zones (soit 9 % de l'ensemble) presque toutes situées en bordure de la Méditerranée : treize parmi les 22 zones de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Corse et les 7 zones littorales de Languedoc-Rousillon. Les exceptions géographiques sont Fontainebleau et Dourdan en Île-de-France, Bordeaux-Arcachonnais en Aquitaine, et le Genevoix français en Rhône-Alpes.

C'est d'abord l'arrivée massive de population en provenance des régions les plus septentrionales qui caractérise cette classe. Cet afflux d'actifs sur un marché du travail en expansion explique le niveau élevé du chômage (le maximum de toutes les classes). Cependant le pourcentage de chômeurs de longue durée y reste inférieur à la moyenne. Malgré les faibles taux d'activité des plus de 50 ans, les travailleurs âgés sont en proportion plus nombreux parmi les chômeurs ; cela étant, le marché du travail semble peu discriminant envers les femmes, les jeunes et les travailleurs non qualifiés. Le tissu économique, caractérisé par un réseau dense de petites entreprises, est favorable aux jeunes qui sont en moindre proportion parmi les demandeurs d'emploi (cette classe vient largement en tête pour la part des « secteurs employeurs de jeunes »).

La classe 2 représente 8,7 % de la population active, avec une nette surreprésentation des catégories moyennes tertiaires (en particulier des secteurs du commerce, de l'hôtellerie et du tourisme), et dans une moindre mesure des agriculteurs-artisans.

L'offre de formation est caractérisée par la prédominance de l'enseignement général et l'importance de l'apprentissage (les formations professionnelles par la voie scolaire sont sous-

Ile-de-France

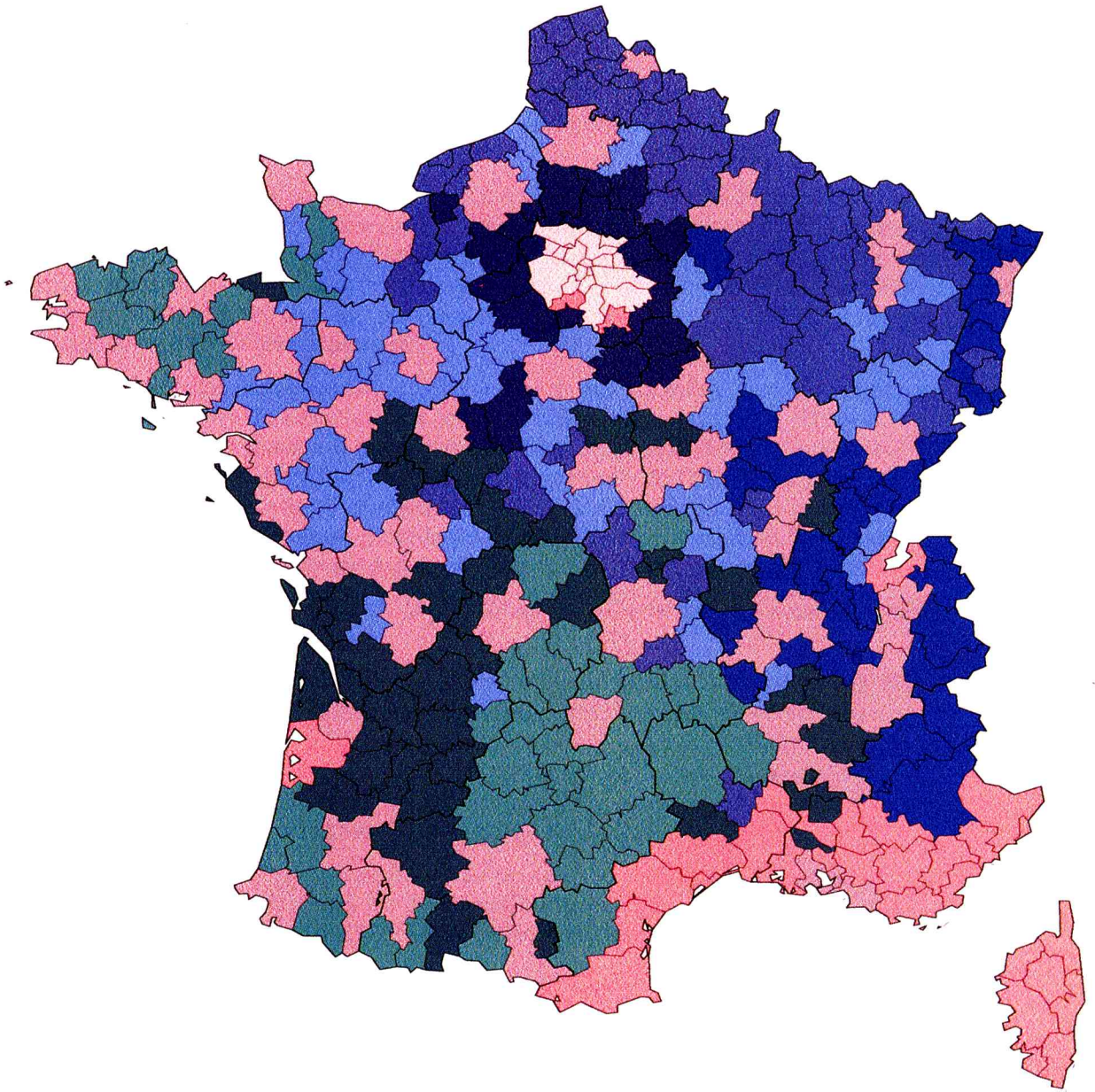
Les zones d'emploi

Nouvelle délimitation 1994



Typologie des zones d'emploi

en 9 classes



CLASSE 1 2 3 4 5 6 7 8 9

représentées). Les orientations vers l'apprentissage sont d'ailleurs nettement plus fréquentes qu'en moyenne. Si les sorties de lycée sans qualification atteignent ici un volume élevé (22,4 %), les abandons d'apprentissage sont légèrement en-dessous du niveau moyen.

Dans cet ensemble de zones, l'insertion des apprentis est cependant de qualité médiocre : le pourcentage de chômeurs chez les apprentis est de cinq points supérieur à la moyenne. Alors que le taux de chômage des lycéens dans cette classe est parmi les plus faibles (grâce aux recours aux stages, aux CES, ... et à l'inactivité).

Classe 3 - Le pôle francilien : emploi et chômage en croissance

C'est la plus petite classe puisqu'elle regroupe 17 zones (5 % de l'ensemble) toutes situées en Île-de-France. Les seules zones franciliennes n'en faisant pas partie sont situées en périphérie : Mantes-la-Jolie, Dourdan, Étampes, Fontainebleau, Nemours, Montereau, Provins, Coulommiers et Meaux.

Compte tenu du statut quelque peu particulier de la région Île-de-France et de la densité de son réseau de communication, on ne sera pas surpris que ces zones soient celles où la mobilité des actifs (déplacements domicile-travail vers l'extérieur de la zone) est la plus forte. Le solde naturel a plus qu'ailleurs participé à la croissance démographique. Les jeunes franciliens accèdent à l'emploi beaucoup plus facilement que les provinciaux : plus diplômés, ils bénéficient sans doute du dynamisme du marché du travail parisien.

Près de 20 % des établissements comptent plus de 500 salariés. L'emploi tertiaire est en pleine expansion (la croissance de l'emploi dans les années 80 atteint, dans cette classe, le taux record de 16,5 % et l'évolution du nombre de petits établissements celui de 12,8 %). Le niveau faible du taux de chômage se conjugue malgré tout avec une forte progression des DEFM. Les plus de 50 ans sont en proportion plus nombreux parmi les chômeurs, ce qui s'explique ici par l'importance de leur taux d'activité contrairement à la classe précédente. Les entrées au chômage se font moins souvent pour fin de contrat précaire et le chômage de longue durée touche près d'un tiers des demandeurs d'emploi.

Cette classe représente 17,7 % de la population active, avec une très nette surreprésentation des catégories moyennes qualifiées.

C'est dans cette classe que la part de l'enseignement général atteint sa valeur maximum, ainsi que celle du niveau III dans l'enseignement professionnel. Les taux de scolarisation y dépassent la moyenne nationale, tout particulièrement chez les jeunes de 20 à 24 ans. Cependant la scolarisation intensive ne concerne pas également toutes les catégories de jeunes, puisque c'est aussi dans cette classe que les sorties sans qualifications sont les plus fréquentes, y compris parmi les apprentis (un quart des sortants de CFA ont abandonné leur scolarité avant d'avoir atteint le niveau V).

La qualité du marché du travail francilien est nettement favorable aux jeunes, beaucoup moins qu'ailleurs confrontés au chômage, qu'ils sortent du lycée (32,6 % de chômeurs contre 42,6 % en moyenne) ou d'apprentissage (36,3 % contre 43,2 % en moyenne).

Classe 4 - Rural à industrie traditionnelle : emploi peu qualifié

Cette classe est constituée de 49 zones (14 % de l'ensemble). À l'Ouest, elle couvre tout un territoire qui englobe l'Orne, la Sarthe et la Mayenne et s'étend plus au sud vers la Vendée autour du Choletais. À l'Est, elle vient doubler l'arc frontalier (classe 5) qui va de l'Alsace aux Alpes-de-Haute-Provence. On voit apparaître, par agrégation dans cette classe de zones contiguës, des petits bassins industriels trans-régionaux.

Cette classe est marquée par une forte proportion de secteurs et de métiers en perte d'emploi : il s'agit d'industries agro-alimentaires (Bretagne, Normandie, Pays-de-Loire, Vendée) ou d'activités traditionnelles comme le travail du cuir ou des textiles (Cholet) ou la plasturgie (Oyonnax) employant une main-d'œuvre féminine - comme le signale le fort pourcentage de femmes parmi les demandeurs d'emploi - et peu qualifiée. L'emploi primaire occupe 15 % des actifs, et coexiste avec l'emploi industriel. L'emploi privé est prépondérant, les grandes entreprises peu nombreuses. La décroissance de l'emploi est assez prononcée, mais n'a pas globalement occasionné de forte dégradation du

chômage (qui était en moyenne au dessous de 9 % en 1992). Ce sont les jeunes qui sont ici les plus touchés (26 % des demandeurs d'emploi ont moins de vingt-cinq ans).

Cette classe regroupe 5 % de la population active. Les catégories des ouvriers de l'industrie y sont surreprésentées, mais aussi les catégories de l'agriculture liée aux activités industrielles – telles l'industrie agro-alimentaire ou le travail du bois.

Les taux de scolarisation sont en-dessous de la moyenne, surtout dans la tranche des 20 à 24 ans : la prédilection pour les études courtes se traduit aussi par l'importance de l'enseignement professionnel par la voie scolaire, et la place faite aux spécialités industrielles. Dans la répartition des inscrits dans les filières professionnelles, le niveau III est nettement sous-représenté. L'apprentissage représente moins de 4 % des inscrits, pourtant les orientations vers l'apprentissage à la sortie du lycée atteignent un niveau élevé : cette contradiction apparente s'explique par le fait que les CFA sont plutôt implantés ou recensés en zones urbaines. Les sorties précoces d'apprentissage sont relativement fréquentes.

Les apprentis trouvent ici des conditions d'accès à l'emploi ordinaire assez favorables ; ce qui n'empêche pas la proportion de chômeurs de rejoindre le niveau moyen en raison du déficit de solutions alternatives. Chez les lycéens, avec un accès aux CDI et CDD moyen, le pourcentage de chômeurs dépasse la moyenne.

Classe 5 - Arc frontalier : marché du travail dynamique, en dégradation récente

Cette classe rassemble 35 zones (soit 10 % de l'ensemble) quasi-concentrées à l'est du territoire sur une « bande frontalière ». On y trouve toutes les zones d'Alsace – à l'exception de Strasbourg (qui rejoint les grandes métropoles provinciales en classe 1), Mulhouse et Guebwiller (avec les zones du Nord industriel de la classe 8). La Franche-Comté est nettement coupée en deux, avec six zones du Jura et du Doubs dans cette classe, auxquelles s'agrègent trois zones bourguignonnes au Sud-Ouest de Dijon (Beaune, Autun, Montbard). La classe s'étend plus au Sud sur près de la moitié de la région Rhône-Alpes (zones situées pour la plupart à l'est du sillon rhodanien) et va couvrir les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence (trois zones de la région PACA). S'y rattache aussi la zone d'Yssingaux en Auvergne (limite de Rhône-Alpes). Épernay, située en dehors de l'arc frontalier, appartient aussi à cette classe.

Le chômage dans cette classe a subi un accroissement prononcé entre 1990 et 1994. Le marché du travail demeure néanmoins dynamique, la sortie du chômage y est plus facile qu'ailleurs, y compris pour les jeunes (les taux de sortie du chômage pour reprise d'emploi pour les jeunes et les adultes y sont les plus élevés de toutes les classes). La population, à dominante ouvrière, est en moyenne peu qualifiée mais ici la faible qualification est moins qu'ailleurs un obstacle à l'emploi. Les jeunes, qui s'orientent vers les formations professionnelles courtes, sont ainsi plus présents sur le marché du travail : il y a donc moins qu'ailleurs de jeunes primo-demandeurs, et les fins de contrat précaire sont responsables de plus de la moitié des entrées au chômage des jeunes. On serait donc ici en présence de zones caractérisées par une certaine fluidité du marché du travail notamment pour les jeunes, qui bénéficient sans doute de leur position géographique – en frontière de l'Allemagne ou de la Suisse, ou dans des régions à forte activité touristique.

Dans cette classe (6 % de la population active), les catégories des ouvriers de l'industrie sont nettement surreprésentées (49 % contre 30 % en moyenne).

Comme dans la classe précédente les taux de scolarisation faibles marquent la prédominance des études courtes professionnalisées : les spécialités industrielles y sont ici majoritaires.

Les sorties du lycée sans qualification sont assez rares, et encore plus les ruptures de contrat d'apprentissage (9 % de sorties de CFA au niveau VI contre 15,3 % en moyenne).

Le dynamisme de ces zones facilite l'insertion des jeunes, qui ne trouvent nulle part ailleurs des conditions d'accès à l'emploi salarié aussi favorables, et même exceptionnelles pour les apprentis puisque plus d'un sur deux a été embauché sur CDI ou CDD sept mois après la fin de son apprentissage.

Classe 6 - Rural associé à d'autres activités, chômage de précarité

Cette classe rassemble 43 zones (12 % de l'ensemble), essentiellement localisées dans le Sud-Ouest de la France. Elle s'étend sur la moitié de la région Aquitaine, englobe un ensemble de zones à cheval entre le Poitou et le Limousin et débordant sur la région Centre. D'autres zones dispersées dans les régions Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes, Bourgogne viennent compléter cette classe.

Dans l'ensemble, le territoire dans lequel s'inscrit cette classe est fortement imbriqué à celui de la classe suivante des zones plus purement rurales : les deux classes sont en effet assez proches par leurs caractéristiques. Elles se distinguent par le poids relatif de l'industrie et de l'agriculture : on a ici affaire à des zones fortement rurales et vieillissantes (le secteur primaire occupe près de 20 % de la population active). Mais c'est surtout la qualité du marché du travail qui différencie les deux classes, le nombre de demandeurs d'emploi ayant ici augmenté trois fois plus vite. Le travail précaire représente une part moins importante de l'emploi total ; malgré tout, le chômage se rencontre plus souvent à l'issue d'un contrat de ce type. Il est, par ailleurs, plus difficile d'en sortir : un tiers des demandeurs d'emploi sont exposés au chômage de longue durée. Le tissu économique est essentiellement composé de petits établissements (moins de 50 salariés) qui emploient 70 % des salariés de cette classe. Sans doute faut-il trouver là une des justifications à la part plus élevée de jeunes en alternance.

Dans cette classe (5,7 % des actifs) les agriculteurs sont nettement surreprésentés, ainsi que la catégorie des « espaces ouvriers associés à l'agriculture ».

La tendance est à une scolarisation peu poussée au-delà de 20 ans : près des trois-quarts des inscrits dans les filières professionnelles sont scolarisés au niveau V. C'est dans cette classe qu'on compte le maximum de sorties à ce niveau. Les orientations vers l'apprentissage représentent plus d'un quart des sorties des établissements secondaires.

Dans ces zones l'entrée dans la vie active est malaisée. Les apprentis accèdent moins facilement qu'ailleurs à l'emploi ordinaire ; en revanche les solutions alternatives (contrats aidés et stages) permettent de limiter le chômage.

Classe 7 - Zones rurales : chômage stagnant

Cette classe regroupe 39 zones (11 % de l'ensemble) situées surtout dans le Sud de la France. Ce territoire recouvre le sud de la région Aquitaine, Midi-Pyrénées, le Limousin, le sud de l'Auvergne ainsi que le centre et le nord de la Bretagne.

On retrouve-là la France agricole traditionnelle dont le déclin démographique peut expliquer la retenue des taux de chômage et où la croissance des DEFM a été particulièrement modérée. Le tissu important de petites entreprises (moins de 50 salariés) concentre une grande partie des emplois dont le nombre a augmenté depuis 1990. Les jeunes sont ici moins présents sur le marché du travail, en raison à la fois du vieillissement de la population et de l'intensité de la scolarisation.

Cette classe représente 5,8 % de la population active. Sa composition socio-professionnelle est très marquée, avec 36,7 % des actifs dans les catégories agricoles (contre 13,4 % en moyenne).

Dans cette classe qui compte beaucoup de zones méridionales, le phénomène des poursuites d'études semble peu concerner l'enseignement professionnel, où la scolarisation reste largement limitée au niveau V, mais plutôt l'enseignement général, qui tient une place prépondérante.

Alors qu'à la sortie du lycée les jeunes ne semblent pas connaître de difficultés – ni de facilités – particulières, la situation des apprentis est, relativement à la moyenne, plus dégradée : là encore, c'est l'offre de formules alternatives, et en particulier de contrats de qualification en direction des apprentis, qui compense la faiblesse des recrutements sur contrat ordinaire et maintient l'indicateur de chômage en-dessous du taux moyen.

Classe 8 - Nord industriel : insertion et réinsertion difficiles

La quasi-totalité des 57 zones de cette classe (16 % de l'ensemble) sont situées dans le Nord de la France, de la Normandie à la Lorraine. Quelques autres dispersées viennent les compléter. Il s'agit de Montceau-les-Mines et Le Creusot en Bourgogne, Mulhouse et Guebwiller en Alsace, Alès en Languedoc-Roussillon, Châtelleraut en Poitou-Charentes, Chateauroux et Vierzon dans le Centre, Montluçon, Issoire et Vichy en Auvergne.

C'est d'abord l'émigration qui caractérise cette classe qui se dépeuple : le solde migratoire est ici le plus défavorable de toutes les classes (-0,45 % en moyenne). À cela s'ajoutent des difficultés d'emploi. Le chômage, déjà d'un niveau élevé en 1992, n'a pas cessé de croître ; il touche en priorité les travailleurs les moins qualifiés et les jeunes. Il est vrai que le niveau de qualification de la population active, en majorité ouvrière, est faible et que les jeunes sont très présents sur le marché du travail. De surcroît, le tissu économique accentue la tendance : la part de l'emploi dans les établissements de moins de 50 salariés y est inférieure à la moyenne. L'emploi précaire atteint un niveau élevé.

Cette classe regroupe 4,2 % de la population active, et les catégories ouvrières y sont très présentes (56 % des actifs, contre 38 % en moyenne).

La tradition de l'enseignement professionnel par la voie scolaire est toujours vivace dans ces zones, et le pourcentage des jeunes qui s'orientent vers l'apprentissage atteint ici son score le plus bas. Les spécialités industrielles sont encore majoritaires. Les taux de scolarisation sont bien inférieurs à la moyenne, surtout dans la tranche des 20-24 ans, et les sorties du lycée sans qualifications sont fréquentes.

L'accès à l'emploi est particulièrement problématique dans ces zones marquées par de grandes difficultés économiques, et le pourcentage de chômeurs dépasse de plus de dix points la moyenne chez les lycéens. Pour les apprentis, l'accès à l'emploi ordinaire est moyen mais, comme les recours aux stages et aux contrats aidés sont moins fréquents, le pourcentage de chômeurs dépasse la moyenne.

Classe 9 - Grand bassin parisien : zones de résidence, chômage des non-qualifiés

Cette classe regroupe 23 zones (7 % de l'ensemble) qui forment une couronne autour du pôle parisien incluant les zones situées à l'est de l'Île-de-France, au sud de la Picardie et de la Haute-Normandie, et celles du nord des régions Centre et Bourgogne.

Elle semble contruire un territoire intermédiaire à dominante industrielle entre la région-capitale et la province. Ainsi la mobilité de ses actifs conjuguée à une « non-attractivité » de ses zones fait de cet espace plutôt un lieu de résidence qu'un lieu de travail et s'oppose ainsi à la classe 1 des villes de province. Ce phénomène est par ailleurs accentué par une croissance de la population alimentée par un solde migratoire substantiel. Bien que la population résidente soit de qualification élevée, les emplois y sont relativement peu qualifiés. La situation de l'emploi s'est dégradée ces dernières années provoquant une forte évolution du chômage rendant d'autant plus difficile l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Ainsi la sortie du chômage pour reprise d'emploi est moins élevée qu'en moyenne notamment pour les jeunes, et les jeunes sans qualification sont plus exposés au chômage.

Cette classe regroupe 14,7 % de la population active. C'est la cohabitation de catégories ouvrières avec les catégories moyennes et supérieures de la production qui caractérise son profil socio-professionnel.

L'enseignement professionnel est ici encore la voie de formation privilégiée ; l'apprentissage y tient une place non négligeable. Les spécialités industrielles y sont majoritaires, et la formation est le plus souvent limitée au niveau V.

La faiblesse de la scolarisation s'accompagne d'un pourcentage important de sorties sans qualification. Les échecs en apprentissage sont très fréquents (20 % des sortants de CFA n'ont pas atteint le niveau V), quoique cette filière attire beaucoup de jeunes.

C'est dans cette classe que l'insertion des anciens apprentis est la plus problématique, puisque plus de la moitié d'entre eux sont chômeurs sept mois après la fin (peut-être anticipée) de leur formation. L'accès à l'emploi ne va pas sans difficulté non plus pour les anciens lycéens, qui semblent en outre bénéficier moins qu'ailleurs de contrats aidés.

Conclusion

Ce travail vient en appui quantitatif aux essais d'articulation du système éducatif à l'environnement socio-économique proposées récemment par [B.Hillau, 1996], postulant « la cohérence entre les hétérogénéités du territoire en matière de système éducatif, avec celles des structures productives. La place d'une zone d'emploi dans la hiérarchie urbaine et la nature de son activité économique définissant la composition socio-professionnelle de la population, qui elle-même détermine par reproduction un certain type de demande sociale d'éducation ». Nous intégrons ici une dimension supplémentaire, celle du chômage et de l'emploi : en amont en prenant, pour construire la typologie, des indicateurs de marché du travail ; en aval, en examinant les hétérogénéités en matière d'insertion des jeunes dans la vie active.

Yvette Grelet
Céreq

Joaquim Timoteo
Laboratoire d'économie sociale (LES-Céreq)
90, rue de Tolbiac
75634 Paris cedex 13
Tél. 45 83 64 44
Fax 45 86 68 84

Bibliographie

- Delamarre A., Le Jeannic T., Mazel O.(coord.) (1994). *Atlas des zones d'emploi*, Documentation Française.
- DEP (1995). *Géographie de l'école*.
- Dumartin S., Méron M. (1995). Chômage et marchés du travail régionaux, *Insee Première*, n° 357.
- Grelet Y., Hillau B., Martinelli D. (1994a). Portraits régionaux de l'emploi et de l'insertion des jeunes, *Document Céreq*, série Observatoire, n° 95.
- Grelet Y. (1994b). L'entrée dans la vie active après l'enseignement secondaire : l'insertion des jeunes dans les régions en 1993, *Économie et Statistique*, n° 277/278.
- Grelet Y., Robert T., Timotéo J. (1996). *Typologie des zones d'emploi sensibles au risque du chômage*, rapport final, convention LES-DARES, mars 1996.
- Hillau B. L'action de l'appareil d'État et la prise en compte de l'environnement socio-économique local : le cas de la construction de l'offre de formation, *Communication aux journées d'étude des Centres associés Céreq, IREPD Grenoble, 15-16 février 1996*.
- Jeger F., Mazel O. (1993). Une approche locale de l'emploi et du chômage : les zones d'emploi sensibles, *Premières synthèses*, n°29.
- Jouve A., Stragiotti P., Fabries-Verfaillie M. (1993). *La France des régions*, Bréal.
- Tabard N. (1993). *Représentation socio-économique du territoire*, document de travail F 9304, INSEE.

Annexe 1 : Les indicateurs

1. Indicateurs utilisés pour construire la typologie

I. Risques liés à la structure et à l'évolution de l'emploi

EVEMP	-Évolution relative de l'emploi total entre 1982 et 1990 (source RP).
EVOL	-Évolution relative des effectifs salariés entre 1990 et 1993 (source UNEDIC).
PAR5	-Part dans l'emploi salarié des 5 premiers secteurs.(source UNEDIC)
PARISQ	-Part dans l'emploi salarié des secteurs ayant perdu au moins 20 % de leurs effectifs, au niveau national, entre 1980 et 1993 (source UNEDIC).
EV20EV	-Évolution relative du nombre d'établissements de moins de 20 salariés (source UNEDIC).
PAR500	-Part des effectifs salariés dans les établissements de plus de 500 salariés (source UNEDIC).
DEEPREC	-Part des entrées au chômage pour fin de contrat précaire (CDD et interim) (source ANPE).
PARNQ	-Part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total (source RP).
PARMRISQ	-Part dans l'emploi total des métiers à risque ayant perdu au moins 30 % de leurs effectifs, au niveau national, entre 1982 et 1990 (source RP).
PARPREC	-Part de l'emploi précaire (CDD et interim) dans l'emploi total (source RP).
PARPRIM	-Part de l'emploi dans le secteur primaire (source RP).
PARPRIV	-Part de l'emploi privé (secteur privé et entreprises publiques) (source RP).

II. Risques liés aux difficultés de réinsertion des chômeurs

EVOLCHO	-Évolution relative des DEFM entre 1990 et 1994 (source ANPE).
CLD94	-Part des chômeurs de longue durée parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
DEFM50	-Part des chômeurs âgés de plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
DEFMNQ	-Part des chômeurs non qualifiés parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
REPR	-Taux de reprise d'emploi.
DEFMFEM	-Part des femmes parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
TCHO92	-Taux de chômage 1992 au sens du BIT.

III. Risques liés aux difficultés d'insertion des jeunes

PARPETI	-Part des effectifs salariés dans les établissements de moins de 50 salariés (source UNEDIC).
DEFM25	-Part des jeunes parmi les demandeurs d'emploi (source ANPE).
REPRJ	-Taux de reprise d'emploi des jeunes (source ANPE).
PARJPR	-Part des fins de contrat précaire parmi les entrées au chômage des jeunes (source ANPE).
DE25PRIM	-Part des primo-demandeurs parmi les jeunes entrés au chômage (source ANPE).
DENIV56	-Part des bas niveaux scolaires parmi les jeunes entrés au chômage (source ANPE).
PARJNQ	-Part des jeunes parmi les actifs occupés non qualifiés (source RP).
PARJACT	-Part des jeunes dans la population active (source RP).
PARALT	-Part des contrats en alternance dans l'emploi total des jeunes (source RP).
PARSECJ	-Part des effectifs dans les secteurs employant le plus de jeunes au niveau national (source RP).
PARJNV5	-Part des jeunes de niveau V parmi les jeunes actifs (source RP).
PARJNV4	-Part des jeunes de niveau IV parmi les jeunes actifs (source RP).

IV. Risques liés à l'environnement

ATTRAC	-Attractivité de la zone (source RP).
MOBIL	-Mobilité des actifs occupés (source RP).
BASNIV	-Part des bas niveaux de formation dans la population non scolarisée (source RP).
TSMIG	-Taux de variation annuelle moyen de la population dû au solde migratoire entre 1982 et 1990 (source RP).
TSNAT	-Taux de variation annuelle moyen de la population dû au solde naturel entre 1982 et 1990 (source RP.).

Pour plus de détails sur le mode de construction des indicateurs, voir (Grelet, Robert, Timotéo, 1996).

2. La formation professionnelle initiale

- Taux de scolarisation ² :
 - des 16-19 ans
 - des 20-24 ans

- Ventilation par filière des effectifs d'inscrits en second cycle :
 - Part de l'enseignement général et technologique
 - Part de l'enseignement professionnel
 - Part de l'apprentissage

- Part des formations industrielles dans l'ensemble des seconds cycles professionnels (y.c. apprentissage)

- Ventilation par niveau des effectifs d'inscrits en cycle professionnel (du CAP au BTS) :
 - Part des niveaux III
 - Part des niveaux IV
 - Part des niveaux V

- Orientations vers l'apprentissage (part des sortants de lycée inscrits en CFA à l'enquête IVA)

- Ventilation par niveau des sortants d'un établissement d'enseignement secondaire (enquête IVA) :
 - Part des niveaux VI et Vbis
 - Part des niveaux V
 - Part des niveaux IV

- Ventilation par niveau des sortants d'apprentissage (enquête IPA) :
 - Part des niveaux VI et Vbis
 - Part des niveaux V
 - Part des niveaux IV

3. L'insertion des jeunes dans la vie active

- Situation en février 94 des jeunes sortis en 1993 d'un établissement secondaire (enquête IVA) ; hors sorties vers l'apprentissage et le service national :
 - Part de l'emploi salarié ordinaire (CDI, CDD)
 - Part des contrats de qualification ou d'adaptation
 - Part des stages de formation
 - Part de l'inactivité
 - Part du chômage

- Situation en février 94 des jeunes sortis en 1993 d'un centre de formation par apprentissage (enquête IPA) ; hors sorties vers le service national : idem.

2. Source Atlas des Zones d'Emploi.

Annexe 2

TABLEAUX DES MOYENNES PAR CLASSE DES INDICATEURS DE FORMATION ET D'INSERTION

Tableau 1 : Les inscrits en lycée ou centre d'apprentissage

Classe de la typologie	part des spécialités industrielles	inscrits second cycle par type d'enseignement			inscrits cycle professionnel par niveau		
		général	prof. voie scolaire	prof. en CFA	III	IV	V
1- Villes	48.4	63.2	25.9	10.9	21.9	13.7	64.4
2- Méditerranée	44.7	66.3	23.4	10.3	19.0	12.6	68.4
3- Île-de-France	41.4	67.0	26.4	6.5	24.2	13.1	62.7
4- Rural+industrie	49.2	64.8	31.6	3.7	11.7	16.0	72.3
5- Arc frontalier	51.1	63.2	29.3	7.5	14.2	14.4	71.4
6- Rural mixte	46.5	64.8	29.3	5.9	12.1	14.1	73.7
7- Zones rurales	47.1	64.9	28.2	6.9	14.3	14.3	71.4
8- Nord industriel	50.5	59.7	33.8	6.5	15.1	14.2	70.7
9- Gd Bassin Paris	50.7	62.9	27.9	9.3	14.5	13.4	72.1
France (métropole)	47.6	63.8	27.8	8.4	19.1	13.8	67.1

Source DEP - inscrits 1992-1993 - traitement Céreq.

**Tableau 2 : Taux de scolarisation
et ventilation des sortants de lycée ou CFA par niveau****

Classe	Taux de scolarisation 16-19 ans*	Taux de scolarisation 20-24 ans*	Sortants de lycée par niveau			Sortants de CFA par niveau		
			VI,Vbis	V	IV	VI,Vbis	V	IV
1- Villes	91.9	40.1	13.9	56.3	29.7	13.6	74.5	11.9
2- Méditerranée	89.9	33.7	22.4	55.4	22.2	15.0	77.7	7.3
3- Île-de-France	91.9	37.7	23.8	49.1	27.1	24.9	66.9	8.2
4- Rural+industrie	89.9	19.5	14.8	55.2	30.0	17.6	68.3	14.0
5- Arc frontalier	89.2	20.4	14.8	58.2	26.9	9.0	80.3	10.7
6- Rural mixte	90.0	21.6	17.4	56.6	24.0	10.5	82.2	7.3
7- Zones rurales	92.6	25.9	13.1	57.5	29.4	14.0	79.3	6.7
8- Nord industriel	90.2	25.4	19.9	53.7	26.3	11.8	78.2	10.0
9- Gd Bassin Paris	88.5	22.5	20.6	53.5	25.8	19.7	76.2	4.1
France (métropole)	91.0	32.8	18.0	54.8	27.4	15.3	74.8	9.9

* Source Atlas des zones d'emploi, base RP 90.

** Source DEP - Enquêtes IVA et IPA 94 - traitement Céreq.

Tableau 3 : Pourcentage de sortants de lycée inscrits en CFA en février 94

Classe	sorties vers l'apprentissage
1- Villes	18.7
2- Méditerranée	24.6
3- Île-de-France	15.4
4- Rural+industrie	26.5
5- Arc frontalier	29.3
6- Rural mixte	25.6
7- Zones rurales	19.8
8- Nord industriel	14.9
9- Gd Bassin Paris	26.5
France (métropole)	19.9

Source DEP - enquête IVA 94 - traitement Céreq.

Tableau 4 : Insertion des sortants de l'enseignement secondaire

Classe	CDI, CDD	CA, CQ	CES	Stage	Inactivité	Chômage	Total
1- Villes	30.7	8.8	4.5	7.8	6.4	41.9	100,0
2- Méditerranée	30.9	6.8	4.5	9.9	9.4	38.5	100,0
3- Île-de-France	35.4	11.3	2.9	9.4	8.3	32.6	100,0
4- Rural+industrie	30.1	6.1	3.9	8.4	5.5	46.1	100,0
5- Arc frontalier	35.7	7.9	3.7	7.6	6.6	38.5	100,0
6- Rural mixte	29.6	5.6	5.6	8.1	6.1	44.9	100,0
7- Zones rurales	30.5	7.1	4.3	8.2	6.2	43.8	100,0
8- Nord industriel	23.8	4.8	3.6	7.7	7.1	53.1	100,0
9- Gd Bassin Paris	26.2	6.9	2.3	9.9	6.1	48.6	100,0
France (métropole)	30.2	7.9	3.9	8.4	7.0	42.6	100,0

Source DEP- enquête IVA (sortants 93 interrogés en février 94, hors sorties vers apprentissage ou service national) - traitement Céreq.

Tableau 5 : Insertion des sortants de centre d'apprentissage

Classe	CDI, CDD	CA, CQ	CES	Stage	Inactivité	Chômage	Total
1- Villes	36.6	10.2	1.6	6.1	1.9	43.6	100,0
2- Méditerranée	34.1	6.4	1.7	6.8	2.8	48.3	100,0
3- Île-de-France	42.0	10.6	2.2	6.3	2.5	36.3	100,0
4- Rural+industrie	40.8	8.5	2.8	3.6	1.1	43.3	100,0
5- Arc frontalier	52.2	5.5	1.6	5.3	2.0	33.5	100,0
6- Rural mixte	32.2	10.2	2.1	7.5	2.9	45.2	100,0
7- Zones rurales	32.3	12.8	2.6	8.2	2.8	41.3	100,0
8- Nord industriel	37.4	8.2	1.5	5.3	1.7	45.9	100,0
9- Gd Bassin Paris	30.8	8.3	2.7	6.4	1.5	50.3	100,0
France (métropole)	37.2	9.5	1.8	6.2	2.1	43.2	100,0

Source DEP - enquête IVA (sortants 93 interrogés en février 94, hors sorties vers le service national) - traitement Céreq.

Indices et profils moyens d'insertion : des instruments synthétiques de mesure de la qualité de l'insertion

Pierre Gravot

La progression permanente des effectifs des élèves et des étudiants, combinée à la permanence de la stagnation de l'activité économique, a conduit à s'interroger sur la qualité de l'insertion professionnelle de cette population à la sortie du système éducatif. Encore faut-il disposer d'éléments d'appréciation d'un phénomène relativement complexe.

La « matière première » accumulée tant au niveau national (en particulier par l'intermédiaire des travaux du Céreq) qu'à des niveaux locaux (observatoires universitaires en particulier) est abondante. Elle est constituée par un ensemble imposant d'enquêtes concernant le parcours à la sortie de l'université et les débouchés professionnels des étudiants.

1. Un des enseignements essentiels de ces diverses enquêtes est que le passage de ce système à l'emploi est, surtout à l'heure actuelle, de plus en plus progressif. L'étudiant passe le plus souvent par tout un ensemble de situations intermédiaires, parfois combinées entre elles, avant d'aboutir à ce que nous appellerons un emploi « définitif », c'est-à-dire un emploi correspondant à ses aspirations et que l'on peut considérer comme l'aboutissement du processus d'insertion. Cela ne signifie évidemment pas que l'individu conservera (ou même souhaite conserver) éternellement cet emploi, mais, simplement, qu'il pense (ou pensait au moment où il l'a accepté) de façon purement *subjective* qu'il ne le quittera pas volontairement dans un avenir prévisible. À l'inverse, si le souhait de l'individu est de trouver le plus rapidement possible un autre emploi que celui qu'il occupe à une certaine date (parce qu'il ne correspond pas à ses aspirations), cet emploi sera considéré comme « d'attente » (ou « provisoire »).

Il en résulte qu'un instrument de mesure efficace de l'insertion doit tout à la fois tenir compte du caractère hétérogène (multiplicités des situations) et dynamique (évolution des situations dans le temps) du phénomène. Il est clair que, dans cette perspective, le « calendrier » d'insertion que l'on utilise dans les enquêtes peut constituer une base d'évaluation irremplaçable.

Ce calendrier est constitué par un tableau portant, en lignes, les différentes « activités » exercées par l'individu entre l'obtention du diplôme de référence et la date de l'enquête et, en colonnes, les dates de repérage (périodicité mensuelle ou trimestrielle). L'étudiant interrogé doit alors « cocher » les cases correspondant aux activités (et éventuellement leurs combinaisons) exercées à chaque période. La conversion de ce tableau donne alors, pour chaque individu, une matrice constituée de 1 et de 0 (selon que l'activité est, ou n'est pas, exercée) dont le nombre de lignes est égal au nombre d'activités possibles et le nombre de colonnes, au nombre de périodes d'observation.

2. Sur cette base, on peut envisager plusieurs types d'exploitation. La première consiste à déduire du calendrier de chaque individu des *indicateurs d'insertion* du type :

- durée de poursuite des études,
- durée de recherche active de l'emploi,
- temps d'accès au premier emploi depuis la date du diplôme de référence,
- temps d'accès au premier emploi depuis la fin des études,
- etc.

L'addition de ces indicateurs pour un groupe homogène d'individus (selon le sexe, le niveau de diplôme final, l'âge, etc.) permet alors de calculer les indicateurs moyens correspondants.

On peut aussi envisager de repérer, pour l'ensemble de la population ou pour un groupe particulier, les *combinaisons* ou les *successions* d'activités les plus fréquentes et d'en déduire une typologie des processus d'insertion¹.

Une large place a aussi été faite aux traitements graphiques des données de calendrier. On construit alors des « *profils d'activité* » pour un groupe d'individus déterminé en additionnant les matrices d'activités individuelles et en évaluant, période par période, le nombre puis le pourcentage d'individus exerçant telle ou telle activité, puis en reportant ces chiffres sur un graphique portant en abscisse les périodes d'observation et en ordonnées les pourcentages correspondants. On pourra alors comparer avec profit les profils de différent groupes.

Ces indicateurs ou ces profils demeurent néanmoins des instruments de mesure de l'insertion partiels. Ce que nous proposons est précisément une vision plus *synthétique* du processus et qui permet par ailleurs de mener des analyses quantitatives rigoureuses. À cette fin, nous proposerons dans une première étape de construire des *indicateurs moyens d'insertion* issus des calendriers. Dans une seconde étape, nous utiliserons ces indicateurs pour mener une analyse statistique (fondée sur des tests de comparaison de moyenne et des calculs de régression) à partir d'une base de données issues d'une enquête concernant les diplômés de maîtrise de biologie, de sciences (hors biologie) et d'AES en 1991².

1. La notion d'indicateur moyen d'insertion

Nous proposons de construire, à partir des calendriers individuels, *trois* instruments de mesure liés l'un à l'autre : l'indice d'insertion périodique, le profil moyen d'insertion et l'indice global d'insertion³.

1.1. L'indice d'insertion périodique

Cet indice se calcule dans un premier temps par individu. Il correspond, pour chaque période, à la *moyenne pondérée* des activités exercées. Chaque activité est affectée d'un poids d'autant plus élevé que l'activité est « proche » de l'emploi « définitif », donc que l'insertion peut être considérée comme définitivement réalisée.

À cet égard, il est clair que la distinction entre emploi « d'attente » (défini comme un emploi que l'individu souhaite quitter rapidement) et emploi « définitif » (emploi que l'individu ne pense pas quitter dans un avenir prévisible et qui, peu ou prou, correspond à ses aspirations), distinction purement *subjective* (qui s'oppose à la distinction *objective* emploi précaire - emploi stable), est absolument essentielle pour l'analyse. Un individu qui occupe un emploi d'attente (qu'il s'agisse d'un emploi stable ou non) n'a pas terminé son insertion. Le « poids » affecté à cet emploi doit donc être inférieur à celui accordé à un emploi définitif.

Plus précisément, nous avons retenu 7 activités possibles, auxquelles sont affectées les pondérations suivantes :

- 0 pour l'inactivité,
- 1 pour la poursuite d'études,
- 2 pour le service national,
- 3 pour la recherche d'emploi,
- 4 pour les stages d'accès à l'emploi,
- 5 pour un emploi d'attente,
- 6 pour un emploi définitif.

1. Cf., par exemple, GRELET (1994) ou DEGENNE, LEBEAUX et MOUNIER (1994).

2. Cette enquête s'inscrit dans le cadre plus général d'une série d'enquêtes financées par le MEN.

3. Une première présentation partielle des deux premiers indicateurs a été proposée dans Gravot (1990).

L'indice périodique correspondant est alors calculé à partir de la formule suivante :

$$I_t = (\sum P_i/n).(100/6)$$

où n est le nombre d'activités exercées pendant la période, P_i est le poids correspondant à l'activité i ($i=1, \dots, n$). Dès lors :

- si l'individu est inactif, on aura $n=1$ et $P_i=0$; I_t sera donc égal à zéro ;
- à l'opposé, si l'individu a un emploi définitif, $n=1$ et $P_i=6$; l'indice I_t est égal à 100 ;
- si l'individu recherche un emploi sans exercer d'autres activités, on aura $n=1$, $P_i=3$ et l'indice I_t sera égal à 50 ;
- si l'individu poursuit ses études tout en occupant un emploi d'attente, $n=2$ (deux activités simultanées) et l'indice sera égal à :

$$I_t = ((1+5)/2).(100/6) = 50$$

- si l'individu est au service national tout en poursuivant ses études, on aura :

$$I_t = ((1+2)/2).(100/6) = 25$$

Dans tous les cas de figures, l'indice d'insertion périodique sera donc compris entre 0 et 100 et d'autant plus proche de zéro que l'individu est mal inséré et proche de 100 que son insertion s'achève.

Il est bien entendu possible d'agrèger ces indices pour un ensemble d'individus et d'en déduire l'indice moyen du groupe en calculant la moyenne des indices individuels. Cet indice moyen a évidemment les mêmes propriétés que l'indice individuel.

1.2. Le profil moyen d'insertion

Une fois calculés les indices d'insertion périodiques pour chaque période de temps se situant entre la date d'obtention du diplôme de référence et la date de l'enquête, il suffit alors de reporter sur un graphique portant en abscisse les dates de repérage et en ordonnée la valeur de l'indice correspondant pour obtenir le profil moyen d'insertion de l'individu.

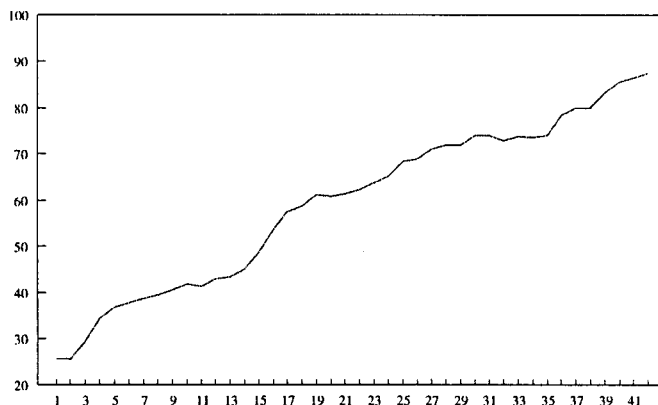
Sauf exception, le graphique obtenu donne une courbe ascendante (plus ou moins proche d'une sigmoïde). Dans les périodes initiales les activités les plus fréquentes sont la poursuite d'études, le service national ou la recherche d'emploi, dont, par définition, le poids dans notre indicateur périodique est faible. Dans les périodes terminales, au contraire, les activités d'emploi d'attente ou définitif sont plus probables ; l'indicateur a alors une valeur plus élevée.

Il est évidemment possible de passer du profil individuel au profil relatif à un groupe d'individus. Il suffit d'additionner les indicateurs périodiques de chaque individu et d'en faire la moyenne pour chaque période puis de reporter la série de moyennes ainsi obtenue sur le même système d'axes. La forme générale de la courbe ainsi obtenue est en tout point comparable à la courbe individuelle (les situations exceptionnelles étant en outre « gommées » par l'effet de nombre).

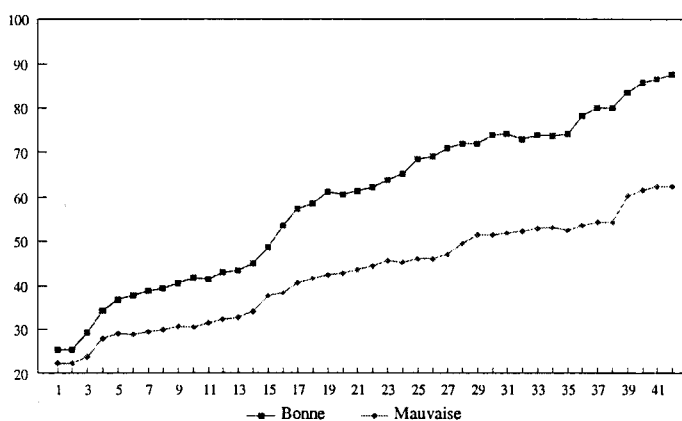
Il est clair que si le profil moyen d'un individu (ou d'un groupe d'individu) est situé « haut » on peut conclure que la qualité de l'insertion est bonne (l'individu, ou le groupe, se trouve rapidement dans une situation proche de l'emploi définitif). Si, au contraire, on observe un profil relativement plat (activités à faible « poids ») l'insertion n'est pas terminée.

L'intérêt de cette méthode est alors de comparer plusieurs individus, ou, le plus souvent, plusieurs groupes d'individus, en reportant sur un même graphique leurs profils respectifs. On dispose alors d'une vision synthétique des situations (qui ne dispense évidemment pas de s'interroger ensuite sur les facteurs explicatifs des écarts éventuellement constatés).

Graphique 1. Le profil moyen d'insertion



Graphique 2 - Bonne et « mauvaise » insertion



1.3 - L'indice global d'insertion

Dans la mesure où, comme nous venons de le voir, la qualité de l'insertion peut être appréciée à partir de la position plus ou moins élevée du profil moyen, il apparaît qu'il est tout à fait envisageable d'évaluer de façon très globale cette qualité à partir de la *surface sous la courbe* représentative. Plus cette surface est importante, meilleure est l'insertion.

Afin de retomber sur un indicateur chiffré de même dimension que les indicateurs précédents, il suffit de ramener cette surface au nombre (T) de périodes d'observation, donc de calculer la moyenne générale des indicateurs périodiques, soit :

$$IGI = \Sigma I_t / T$$

qui constitue ce que nous appelons l'*Indice Global d'Insertion*, qui peut toujours être calculé individuellement ou sur un groupe d'individus, et dont la valeur, à nouveau, est nécessairement comprise entre 0 et 100.

2. Tests statistiques

L'intérêt principal des indicateurs que nous venons de proposer, outre leurs qualités synthétiques évidentes, est qu'ils peuvent être facilement utilisés dans des tests statistiques simples qui nous permettront de repérer aisément les facteurs discriminants de l'insertion des diplômés.

L'analyse économique (en l'occurrence les théories du capital humain, de la recherche d'emploi, de la discrimination, etc...) nous suggère en particulier que des facteurs comme le sexe de l'individu, son origine sociale, son âge, son niveau de diplôme terminal, sa spécialité de formation, son emploi « de réserve » et ses caractéristiques (qui dans notre logique de définition des activités pourrait correspondre à l'emploi « définitif » du calendrier) pourraient avoir une influence significative sur l'insertion de l'individu.⁴

Dès lors, on peut envisager deux types (au moins) d'exploitation des données. La première est fondée sur des tests de comparaison, la seconde sur l'analyse de régression.

2.1. Tests de comparaison

A. Principes

Il convient dans cette perspective de trier le fichier de données en fonction des critères retenus (sexe, âge, diplôme, etc.), puis de calculer pour chaque groupe ainsi constitué les indices périodiques (accessoirement les profils moyens si l'on désire une représentation graphique) et les indices globaux d'insertion.

Tous ces indicateurs ont la caractéristique d'être des moyennes d'échantillons aléatoires et, dans la mesure où l'on travaille sur des effectifs suffisants, il est alors possible d'utiliser les techniques :

- d'analyse de variance, si l'on compare simultanément plusieurs moyennes d'échantillons (différents niveaux de diplôme, différentes filières, etc.),
- des tests de comparaison de moyenne au sens strict, si l'on compare les groupes deux à deux (hommes - femmes, diplôme de maîtrise - diplôme supérieur à la maîtrise, etc.).

Ces tests pourront être effectués soit sur l'indice global d'insertion, soit sur chaque indice périodique, ce qui nous permet de voir dans quelle mesure le test est concluant pour certaines périodes et ne l'est pas pour d'autres.

Selon le résultat des tests (en l'occurrence des statistiques de Student-Fisher dans le cas des tests de comparaison simple, de Fisher-Snedecor dans le cas d'une analyse de variance), on pourra conclure à l'existence de différences significatives ou non significatives entre les groupes et donc du rôle discriminant ou non du facteur considéré sur l'insertion des individus et, en raisonnant par période, de savoir si tel facteur déterminant a tendance à s'atténuer ou, au contraire, à prendre de l'importance au cours du processus d'insertion.

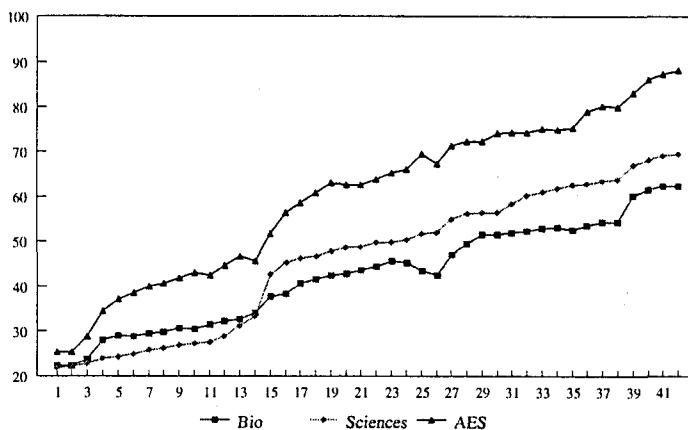
B. Applications

1. Nous proposons d'abord, à titre d'exemple, une *analyse de variance* portant sur la comparaison des indices d'insertion périodiques et globaux relatifs aux trois filières dont sont issus nos individus.

Dans un premier temps, nous proposons une représentation graphique des profils moyens correspondant à chaque filière, où sont donc reportés les valeurs des indicateurs périodiques d'insertion pour chaque période d'observation (entre la date d'obtention de la maîtrise et la date de l'enquête, soit 42 périodes).

4. Cf GRAVOT (1993).

Graphique 3 - Profils moyens : Biologie, Sciences, AES



Ce graphique permet de visualiser très simplement les différences qui peuvent exister entre les trois filières en termes d'insertion, à savoir la grande proximité apparente entre les deux filières scientifiques et la « qualité » supérieure de la filière AES.

Tout le problème est alors de savoir dans quelle mesure les différences constatées peuvent être considérées comme significatives ou non. La réponse peut évidemment être apportée par une analyse de variance. Le tableau ci-après indique pour chaque période (trimestrielle) et pour l'indice global, la valeur respective des indicateurs pour les trois filières et pour l'échantillon total. L'avant dernière colonne donne la valeur de la statistique de Fisher-Snedecor et la dernière le niveau de significativité du test (NS pour non-significatif, * pour un seuil de 10 %, ** de 5 % et *** de 1 %).

Tableau 1 - Analyse de variance : Biologie, Sciences, AES

Période	Biologie	Sciences	AES	Total	F	Significativ.
3	23,67	22,67	28,80	24,06	2,20	NS
6	28,76	24,99	38,55	28,31	8,74	***
9	30,70	27,03	41,77	30,44	8,25	***
12	32,30	28,71	44,65	32,22	8,05	***
15	37,69	42,50	51,66	41,80	2,93	*
18	41,51	46,60	60,81	46,74	7,90	***
21	43,51	48,85	62,67	48,96	8,34	***
24	45,16	50,30	66,09	50,89	10,55	***
27	46,99	54,98	71,35	54,73	13,67	***
30	51,56	56,42	74,17	57,50	12,08	***
33	52,93	60,98	75,16	60,22	10,38	***
36	53,51	62,72	79,08	61,98	14,24	***
39	60,08	67,00	83,04	67,19	12,51	***
42	62,42	69,42	88,08	69,85	15,74	***
Ind. Global	42,45	46,14	60,21	46,92	15,77	***

Si l'on considère en premier lieu l'indice global d'insertion pour les trois populations, il apparaît très clairement que le test est très largement significatif (le F calculé à partir de l'analyse de variance, d'une valeur de 15,77, est très supérieur au F « critique » lu dans la table de Fisher-Snedecor pour un risque d'erreur de 1 %, soit 4,61 pour le nombre de degrés de liberté requis). La qualité de l'insertion des diplômés des trois filières ne peut donc être considérée comme égale. A priori, les

diplômés d'AES ont une insertion plus rapide, alors que les deux filières scientifiques ont, à cet égard, des caractéristiques voisines. L'analyse par période montre en outre que, sauf en tout début de période, les écarts sont constamment significatifs.

2. Il peut être alors approprié de comparer séparément les deux filières scientifiques. Dans ce cas le *test de comparaison de deux moyennes* s'impose.

Le tableau ci-après reprend (toujours de trimestre en trimestre) les valeurs correspondant aux indicateurs périodiques pour les deux sous-populations (biologie et sciences hors biologie). La troisième colonne fait apparaître la statistique de Student-Fisher correspondant au test et la dernière colonne le niveau de significativité du test (avec les mêmes conventions que précédemment).

Tableau 2 - Tests de comparaison de moyennes Biologie - Sciences

Période	Biologie	Sciences	t	Significativ.
3	23,67	22,67	0,50	NS
6	28,76	24,99	1,73	NS
9	30,70	27,03	1,53	NS
12	32,30	28,71	1,42	NS
15	37,69	42,50	-1,59	NS
18	41,51	46,60	-1,68	*
21	43,51	48,85	-1,75	*
24	45,16	50,30	-1,65	*
27	46,99	54,98	-2,41	**
30	51,56	56,42	-1,46	NS
33	52,93	60,98	-2,40	**
36	53,51	62,72	-2,71	***
39	60,08	67,00	-1,99	**
42	62,42	69,42	-2,05	**
Ind. Global	42,45	46,14	-1,68	*

Il apparaît que, globalement (en se référant donc à l'indice global), il existe une différence faiblement significative entre l'insertion des biologistes et des autres diplômés scientifiques (au seuil de 10 %) au détriment des premiers. En se référant aux indices périodiques, on voit que cet écart n'est pas significatif en début de période. Il ne commence à jouer de façon significative qu'à partir de la 18^{ème} période et se maintient de façon toujours nette jusqu'à la dernière.

2.2. Analyse de régression

A. Principes

Le principe de l'analyse consiste à mettre en relation, d'une part, soit l'indice global d'insertion, soit les indices périodiques, en tant que variables endogènes, et, d'autre part, les différentes variables potentiellement discriminantes évoquées précédemment (sexe, âge, diplôme, etc.), en tant que variables exogènes. Notons que ces variables exogènes étant pour la plupart des variables qualitatives, il convient préalablement de les « éclater » en autant de variables dichotomiques que de modalités (moins une) envisageables.

La valeur du R² et des statistiques de Student-Fisher associées à chaque variable exogène nous permettront alors de savoir si certaines de ces variables exercent une influence significative sur l'insertion des individus.

B. Application

À titre d'exemple, nous avons mis en relation les indicateurs d'insertion de la sous-population des 392 individus occupant un emploi à la date de l'enquête avec les variables exogènes suivantes :

- niveau de diplôme terminal, sous la forme de deux variables dichotomiques : DESS ou DEA et Maîtrise ;
- l'origine sociale de l'individu, sous la forme de deux variables dichotomiques : père exerçant une profession intermédiaire ou père cadre ;
- le sexe (masculin ou non) ;
- l'âge (variable quantitative mesurant le nombre d'années de retard dans la scolarité) ;
- la filière (codée 1 pour la biologie, 2 pour les sciences et 3 pour l'AES, en respectant ainsi la hiérarchie de la qualité d'insertion constatée plus haut).

Les résultats sont présentés dans le tableau synthétique ci-dessous où, pour chaque période retenue et pour l'indicateur global, nous avons indiqué la valeur du R^2 suivie de la valeur des statistiques de Student-Fisher relatives à chaque coefficient de régression. Les valeurs portées en italique sont significatives au seuil de 5 %.

Tableau 3 - Régressions multiples sur les indicateurs d'insertion

Période	R^2	Dess-dea	Maîtrise	P.Pr.Int	P. Cadre	Sexe	Âge	Filière	Const.
3	0,18	-0,13	<i>6,52</i>	0,39	0,10	-1,61	<i>2,61</i>	0,56	<i>2,18</i>
6	0,40	-0,18	<i>11,89</i>	-0,28	0,35	-1,75	<i>3,34</i>	0,59	<i>2,38</i>
9	0,48	0,06	<i>14,50</i>	-0,33	-0,17	-2,57	<i>3,36</i>	0,51	<i>2,70</i>
12	0,48	0,70	<i>14,51</i>	-0,64	0,14	-2,75	<i>3,94</i>	0,54	<i>2,22</i>
15	0,27	-2,72	<i>7,02</i>	-0,16	-1,32	-3,22	1,26	0,10	<i>6,76</i>
18	0,24	-2,34	<i>6,31</i>	0,32	-1,70	-3,92	0,57	1,12	<i>7,85</i>
21	0,25	-1,03	<i>7,35</i>	0,18	-0,94	-4,25	0,76	1,02	<i>7,91</i>
24	0,24	-0,04	<i>7,42</i>	0,40	-1,15	-4,86	0,54	1,32	<i>8,11</i>
30	0,17	1,59	<i>5,43</i>	0,75	0,69	-5,59	1,57	1,35	<i>8,92</i>
36	0,07	2,55	<i>3,81</i>	1,67	1,02	-2,80	0,53	1,40	<i>10,05</i>
42	0,02	1,34	<i>1,46</i>	0,13	-0,12	-1,55	0,92	-0,08	<i>21,12</i>
Ind.Glob	0,42	0,51	<i>12,18</i>	0,62	-0,22	-5,83	2,23	1,53	<i>13,36</i>

Si l'on réfère à l'indice global, on en conclut que sont significatives :

- la constante,
- l'âge (positivement),
- le sexe (au détriment des hommes, à cause, vraisemblablement, de la période de service national qui retarde l'entrée dans la vie active),
- le diplôme final de maîtrise (positivement, ce qui peut s'expliquer par le fait que l'accès au marché du travail se fait plus tôt).

À l'inverse, l'origine sociale et, plus curieusement étant donné les résultats établis précédemment, la filière d'origine n'exercent pas d'influence significative.

Si l'on remonte aux indices périodiques, on retrouve avec quelques variantes ces mêmes facteurs déterminants. On constate en outre que le facteur « âge » ne joue véritablement que pendant les quatre premières périodes, que l'effet diplôme de maîtrise s'atténue progressivement au cours du temps pour disparaître à la dernière période. De même la variable sexe n'a plus d'influence à la dernière période.

Plus globalement, on remarque aussi que les coefficients de détermination (R^2) sont faibles au départ, pour atteindre un maximum de 0.48 au bout d'un an environ et décroître ensuite jusqu'à des niveaux extrêmement faibles en fin de période, où les facteurs déterminants dégagés plus haut ne semblent donc plus exercer la moindre influence.

Ces quelques résultats, donnés ici à titre d'exemple d'application, appellent de toute évidence des approfondissements que nous ne manquerons pas d'entreprendre.

Pierre Gravot
CREFAUR (URA-CNRS 917)
Université de Rennes

Bibliographie

Degenne A., Lebeaux M.-O. et Mounier L. *Essai d'une typologie des cheminements d'entrée dans la vie active*. Colloque Céreq, Toulouse (1994)

Gravot P. *Suggestions méthodologiques pour l'analyse de l'insertion professionnelle*. Congrès Mondial de l'Orientation, Annecy (1987) publié dans *Bulletin de l'ACOF* (mars 1989)

Gravot P. *Économie de l'Éducation*. *Economica* (1993)

Grelet Y. *Les enquêtes de cheminement professionnel du Céreq et l'analyse des trajectoires : Esquisses de traitement par l'analyse des données*. Colloque Céreq, Toulouse (1994).

L'accès à l'emploi stable de chômeurs de longue durée du bassin d'emploi de Fougères : recherche d'articulation de données structurelles et biographiques, objectives et subjectives, dans l'analyse des trajectoires socio-professionnelles

Annie Gouzien

Introduction

Nous entendons, dans la présente communication consacrée à la stabilisation dans l'emploi de chômeurs de longue durée du bassin d'emploi de Fougères¹, par approche longitudinale des marchés du travail, trois niveaux d'analyse : celui des trajectoires socio-professionnelles de cette population réunie par son appartenance à une même action d'insertion ; la façon dont elle rencontre, dans le cadre de cette intermédiation, le marché du travail fougérais et enfin comment les résultats de cette rencontre peuvent être éclairés par ces trajectoires, à un double niveau, celui des données de nature structurelle disposant d'une certaine objectivité et celui des données biographiques, se référant d'avantage à la subjectivité de la personne dans ce qu'elle a de plus singulier.

La spécificité de ces approches longitudinales que nous avons mises en œuvre dans le cadre de différentes études² est donc double : du point de vue méthodologique, elles s'inscrivent dans l'approche dite biographique ou par récits de vie et, du point de vue du contexte de l'étude, elles recueillent et analysent des trajectoires qui font l'objet d'une médiation institutionnelle, ce qui n'est pas sans effet sur le matériau recueilli.

Ces deux caractéristiques, de méthode et de contexte, posent au centre du questionnement le problème de la relation entre les « univers » sociologiques dont sont représentatives ces personnes et qu'il s'agit de différencier et un espace de médiation institutionnel, qui peut être considéré comme un espace de socialisation dans la mesure où il formule un projet pour cette population : sa stabilisation dans l'emploi fougérais et plus précisément son adaptation aux offres d'emplois industriels.

Nous nous proposons dans cette communication de présenter les « outillages » dont nous disposons ainsi que les références théoriques que nous mobilisons pour comprendre non seulement la question du rapport entre les régularités sociologiques et la singularité des trajectoires, autrement dit le rapport entre le structurel et le biographique (§1) qui permettent de différencier la population (§2), mais également le changement en œuvre par cette action d'intermédiation, autrement dit comment la compréhension des trajectoires, dans leurs dimensions objectives et subjectives, permet aussi d'éclairer les rapports actuels à l'emploi dans le contexte particulier de cette action publique (§3).

1. Annie GOUZIEEN, *L'Action expérimentale de stabilisation dans l'emploi de chômeurs de longue durée du bassin d'emploi de Fougères : une forme d'intermédiation locale de la relation offre demande d'emploi*, pour le compte de la DDTE d'Île-et-Vilaine, Rennes, CERETEB/LESSOR, 1995.

2. Annie GOUZIEEN, *Le chômage féminin : diversité des modes d'entrée de vécu et de sortie* in J.M. de QUEIROZ et F. VATIN (dir.), *Le renouveau de la question sociale : État et acteurs sociaux face aux nouvelles formes d'emploi, de chômage et de pauvreté*, Rennes, PUR2, 1991.

Annie GOUZIEEN, *Culture territoriale de la zone d'emploi de Lorient et modèles féminins de rapport à l'emploi*, communication dans le cadre des journées d'études organisées par la DRFP les 15 et 16 Décembre à Carnac sur le thème *Culture de territoire et dynamiques d'emploi*.

Annie GOUZIEEN, *Méthode biographique et analyse des parcours d'insertion de bénéficiaires du RMI : classement institutionnel et transactions identitaires*, communication au colloque *La création biographique*, Centre d'études canadiennes, le 24-05-95, à paraître dans les actes du colloque en 1996.

1. Données structurelles et biographiques dans l'approche par récits de vie : quels fondements méthodologiques et théoriques pour les articuler

1.1. Approche biographique et fondements théoriques

La méthode biographique n'a conquis ses lettres de noblesse que fort tardivement en France, dans les années 1970, alors qu'elle se développe beaucoup plus tôt dans la sociologie américaine, dès les années 1930, pour rendre compte notamment des phénomènes d'intégration sociale d'immigrés et des phénomènes de mobilité sociale. Elle s'inscrit d'emblée dans une perspective critique face aux approches quantitatives qui cherchent à exprimer les déterminations sociales par les rapports de probabilité entre variables macrosociales et qui, de ce fait, accèdent peu, d'une part *aux phénomènes structurels intermédiaires* qui médient ces relations probables et d'autre part *aux significations de son action pour le sujet*, lesquelles significations interprètent les phénomènes structurels mais également contribuent à leur production. Le problème épistémologique posé par l'approche biographique réside donc dans la question de l'identification du structurel dans un matériau singulier (le récit de vie) et du statut à donner au sens déjà présent dans le discours par rapport au sens sociologique à produire.

Trois auteurs nous serviront de référence pour l'élucidation de cette relation entre le structurel et le biographique, entre l'objectif et le subjectif.

*Peter Berger et Thomas Luckmann*³ : *objectivation d'intentions subjectives et subjectivation du monde objectif*

Pour ces auteurs le monde social, qu'ils définissent par la similitude d'objectivité dont il dispose avec le monde matériel, est le produit d'un double processus : d'objectivation d'intentions subjectives et de subjectivation du monde objectif. L'individu humain, non déterminé instinctuellement, ne peut vivre dans un monde relativement indéterminé qu'en produisant en permanence le cadre stable de ses propres conduites. Ce processus d'objectivation s'élabore par la typification/modélisation des pratiques spontanées produites par les sujets sociaux pour répondre aux problèmes qu'ils rencontrent et qui à terme se cristallisent en produits institutionnels, en monde social. En retour, l'extension de ce monde social produit un élargissement du contrôle social sur les sujets sociaux par l'entremise des stocks de connaissance qui constituent les moyens de socialisation des institutions. C'est par l'intériorisation de ces stocks de connaissance que le monde social fait retour sur la subjectivité des individus. Le monde social a donc pour origine le monde subjectif des individus projeté en actions qui, si elles se reproduisent suffisamment souvent, finissent par se transformer en formes objectives. Les structures sociales sont donc présentes et appréhendables à l'extérieur de l'individu, dans le monde social, mais aussi à l'intérieur de la subjectivité de la personne par les stocks de connaissances, normes qui orientent son action d'individu singulier sans jamais la recouvrir totalement, ce qui explique qu'une personne n'est jamais réductible à une autre personne.

Ce double processus a un caractère assez fortement fonctionnalisé car le processus d'intériorisation du monde social par les personnes, de subjectivation du monde objectif, se réalise par l'entremise de l'apprentissage des rôles, des fonctions institutionnelles incarnées par les agents des institutions.

*Pierre Bourdieu*⁴ : *habitus et conjoncture*

Pour Pierre Bourdieu, le concept d'habitus renvoie également à la présence du structurel, des déterminations sociales dans l'individu mais de façon moins fonctionnalisée. Il s'agit plutôt d'une « grammaire inconsciente » qui agit le sujet social, produite surtout par les premières expériences de socialisation qui lui fournissent les schèmes d'interprétation des situations et des conduites sociales à tenir. Il s'agit de prédispositions intégrées mais qui disposent toutefois d'une certaine souplesse. L'effet d'hystérésis, soit le sentiment d'incongruence de ses conduites dans un contexte social donné,

3. Peter BERGER et Thomas LUCKMANN, *La construction sociale de la réalité*. Paris, Méridiens Klincksieck, 1989.

4. Pierre BOURDIEU, *Esquisse d'une théorie de la pratique précédée de trois études d'ethnologie kabyle*. Genève, Librairie Droz, 1972.

pouvant constituer un opérateur de changement adaptatif. La conjoncture constitue tout milieu social auquel il se trouve confronté et qui sera donc dans un rapport de congruence ou d'incongruence plus ou moins fort avec ses habitus.

Erwin Goffmann⁵ : identités réelles et identités virtuelles

Avec Erwin GOFFMAN, le modèle d'interprétation des rapports entre structures et individu devient plus interactif et symbolique. L'identité renvoie surtout au registre subjectif mais celui-ci s'ancre dans les expériences de socialisation de la personne, dans sa circulation dans différents mondes sociaux dont rend compte sa trajectoire sociale et sur laquelle se construit son identité réelle c'est-à-dire l'image qu'il a de lui-même. Mais le monde objectif, les structures sociales, sont également présents dans le regard d'autrui par les actes d'attribution, normalisés car relevant de définitions sociales, et qu'il applique au sujet avec lequel il se trouve en interaction. Ces actes d'attribution constituent l'identité virtuelle plus ou moins éloignée de l'identité réelle de la personne. Cette gestion de l'écart entre identité réelle et virtuelle constituant l'opérateur des mutations identitaires des personnes faisant notamment l'objet d'interventions institutionnelles.

Ces trois contributions montrent toutes que le structurel et le biographique, l'objectif et le subjectif sont étroitement entremêlés, qu'ils ne constituent pas des objets indépendants appréhendables immédiatement dans la réalité de façon distincte, qu'il s'agit bien de relations sociales qui prennent tour à tour des formes objectives et subjectives, formes que la méthode doit permettre d'identifier à l'intérieur du même matériau que constitue le récit qu'une personne fait de sa vie sociale et professionnelle.

1.2. La pertinence épistémologique de l'approche biographique

L'approche biographique, à la différence des questionnaires de cheminement professionnel, livre un matériau de nature très qualitative qui pose deux types de problèmes : comment extraire les déterminismes sociaux, les données structurelles, les régularités sociales d'un matériau centré sur la singularité des histoires personnelles et quel statut épistémologique donner au sens déjà présent dans le discours c'est-à-dire à la cohérence, relative toutefois, que construit l'enquêté ? quel rapport entre significations existentielles produites par les enquêtés et significations sociologiques que doit aussi construire le chercheur ? comment le chercheur peut-il faire avec cet excès de sens ⁶ que produit le discours biographique ?

À la première question qui pose donc le problème du processus d'objectivation du matériau qualitatif, biographique, les chercheurs répondent essentiellement à trois niveaux : par la connaissance de l'environnement de socialisation de la personne, des univers sociologiques qui se succèdent dans sa trajectoire, et qui suppose donc une investigation complémentaire extérieure à la personne et à son univers subjectif, par le traitement événementiel du récit de vie qui décèle dans le calendrier biographique les principaux événements sociaux et professionnels dont les cooccurrences avec les autres trajectoires permettent de mettre en lumière comment les calendriers institutionnels et sociaux encadrent les calendriers biographiques ⁷, enfin par l'identification dans le discours des univers normatifs, culturels qui renseignent sur les espaces sociaux traversés et sur les déterminismes sociaux qui président à ces déplacements dans la structure sociale. Ce dernier point constitue l'apport le plus original de l'approche biographique à la saisie des données structurelles.

À la seconde question qui pose le problème du statut du discours existentiel, il nous semble qu'il renvoie à la fois aux rationalités construites par l'enquêté pour donner sens et cohérence à sa trajectoire mais aussi à l'image qu'il construit de lui-même et qu'il donne à voir dans la situation interaction particulière qu'est l'entretien sociologique. L'interprétation du discours doit comprendre l'analyse du degré de coopération de l'enquêté qui à cette fin doit donc être resitué dans le contexte

5. Erwin GOFFMAN, *Stigmates*.

6. Jean-Claude PASSERON, *Biographies, flux, itinéraires, trajectoires*, in *La Revue Française de Sociologie*, 1989, XXXI, p. 3-22.

7. Le traitement événementiel du discours n'apporte rien de nouveau par rapport à l'approche par questionnaire, il se contente d'extraire les éléments les plus objectifs qui se trouvent alors dépouillés des rationalités construites par la personne.

institutionnel de la commande qu'assure le chercheur. Ce constat prend toute sa force quand ce dernier intervient dans un contexte institutionnel comme c'était le cas pour cette action expérimentale de stabilisation dans l'emploi de chômeurs de longue durée du bassin d'emploi de Fougères.

2. Trajectoires socio-professionnelles et univers sociologiques de la population de l'action expérimentale

La population concernée par cette action est composée par 42 chômeurs de longue durée de l'Agence locale de l'emploi de Fougères, volontaires pour y participer.⁸

Ce groupe ne dispose pas en lui-même d'une unité sociologique puisque c'est une logique administrative qui préside à sa constitution. Le premier problème posé est donc celui de sa différenciation sociologique qui pourrait constituer un critère compréhensif de sa position dans l'action d'insertion ainsi que les résultats effectifs de l'action d'insertion. Nous avons donc mis en œuvre la méthode biographique dès l'entrée des personnes dans le dispositif afin d'appréhender leur diversité et d'avoir des clés de compréhension de leurs positions dans l'action d'insertion.

À cette fin nous avons tout d'abord pratiqué le traitement événementiel de la trajectoire socio-professionnelle en nous appuyant sur l'outillage déjà construit lors d'autres études de même nature, ce qui nous permettait à la fois de le vérifier et de l'adapter. Cet outillage est constitué de typologies de trajectoires de chômeurs qui peuvent être considérées comme des niveaux d'agrégation intermédiaire entre des univers sociologiques liés à des appartenances sociales et professionnelles et des catégories administratives beaucoup plus générales. Elles rendent compte surtout des effets d'âge, de sexe, de conjoncture économique (ancienneté sur le marché du travail) mais aussi d'inscription professionnelle selon le degré de construction de la professionnalité. Elles ont pour dimension centrale la structure longitudinale des temps sociaux, c'est-à-dire à la fois le poids respectif des différents temps sociaux que sont la formation, l'activité occupée, le chômage et l'inactivité et leur mode d'alternance. Ces temps sociaux sont mis en perspective avec des événements familiaux comme le mariage, le divorce, la naissance d'enfants, les mobilités résidentielles et professionnelles. Elle nous ont permis de classer notre population en quatre types⁹ selon la nature du chômage, largement déterminée par les caractéristiques de la trajectoire socio-professionnelle antérieure : *le chômage d'exclusion* qui révèle une rupture très ancienne avec le travail et qui débouche parfois sur des situations de plus ou moins grande marginalité par rapport à la société salariale, *le chômage de reconversion* qui découle d'une rupture professionnelle généralement contrainte et qui peut se transformer en chômage d'exclusion, *le chômage lié à la précarisation de la trajectoire* qui préserve mieux le lien à l'emploi mais parfois au prix de la perte d'une professionnalité, *le chômage d'insertion des jeunes* qui dispose des caractéristiques du chômage de précarité mais en plus accentuées car les périodes de travail sont en général plus courtes et l'alternance travail, emploi, chômage plus rapide. L'application de ces quatre types, qui disposent d'un assez grand degré de généralité, aux trajectoires des chômeurs fougérais ont fait émergé des spécificités intéressantes dont certaines sont d'ailleurs assez largement transversales aux différents types.

8. Cette population est composée d'une majorité de femmes (61 %). 80 % habitent Fougères et 20 % l'environnement rural. Les personnes mariées ou vivant maritalement représentent 64 % de l'effectif et 23 % sont divorcées, séparées ou veuves. La population est très faiblement dotée scolairement : 41 % ne déclare aucun diplôme, 25 % le CEP, 6,8 % le BEPC, 22,7 % le CAP et 4,5 % le BAC. Enfin il s'agit d'une population de chômeurs de longue durée au sens de l'ANPE : 61,4 % ont de 1 à 3 ans d'ancienneté de chômage et 32 % de 4 à 10 ans.

9. Voir graphiques en annexe. Ces quatre types ont été construits à partir des trois types de chômage proposés par J. FREYSSINET : insertion, reconversion, exclusion, dans son ouvrage, *Le chômage*. Paris, La découverte, 1984. et de nos propres travaux qui introduisent un type supplémentaire avec la trajectoire de précarisation et qui, par ailleurs opèrent une distinction à l'intérieur du chômage d'exclusion entre ses modalités féminines et masculines : davantage liées aux périodes d'inactivité domestico familiale pour les femmes et à l'ancienneté du chômage pour des hommes. Voir Alain Even, Annie Gouzien, François Vatin, *Radiographie de la pauvreté en Ille-et-Vilaine : Département, District, Rennes*, CERTEB/LESSOR, 1993 ; et Annie Gouzien, *Méthode biographique et analyse des parcours de bénéficiaires du dispositif RMI*, op. cit.

Les caractéristiques transversales aux différents types de chômage

L'ensemble de la population est d'origine locale et partage donc un certain nombre de caractéristiques culturelles du système d'emploi fougerais que sont le poids des emplois industriels et plus précisément des industries de main-d'œuvre, l'importance des emplois non qualifiés et la faiblesse du niveau de rémunération, le souvenir du marasme produit par l'effondrement de la mono-industrie de la chaussure par la suite remplacée par une diversification industrielle indéniable, un environnement rural qui pénètre largement la ville tandis que l'industrie elle-même essaime largement dans les campagnes. Il s'agit donc massivement, hormis les jeunes faiblement représentés dans l'action expérimentale, d'une population ouvrière et employée ancienne, ayant eu à subir plusieurs spasmes d'un système productif local vulnérable et qui garde en mémoire aussi, avec un certain fatalisme, la faiblesse des ressources dont elle dispose pour faire entendre ses intérêts face à un patronat local souvent paternaliste ou à un patronat nouvellement implanté aux méthodes plus modernistes.

Il s'agit également d'une main-d'œuvre qui dans son organisation domestico-familiale d'origine garde les caractéristiques « archaïques » d'un type d'économie que l'on situe plus volontiers au début du siècle : celle de l'économie de salaire familial¹⁰. Pour la grande majorité de notre population, l'entrée sur le marché du travail s'est produite très tôt, à la fin de la scolarité obligatoire, sur la pression des parents contraints de nourrir une famille nombreuse, afin de compléter le salaire familial. Le travail a donc un caractère de nécessité, il ne relève pas d'un quelconque choix, sauf si par chance la personne est parvenue à obtenir son CAP avant de quitter l'école. Le travail relève de la nécessité, d'abord pour contribuer aux revenus de la famille d'origine et ensuite pour établir la sienne propre. Les femmes n'arrêtent vraiment de travailler que quand apparaît la conjonction entre la perte involontaire du travail liée aux licenciements économiques et la présence d'enfants à élever. Elles apprennent ainsi « l'art » de la régulation entre contraintes familiales et de travail. Les relations intra-familiales gardent également assez massivement un caractère traditionnel, tant dans les relations entre parents et enfants qu'à l'intérieur du couple, fondé davantage sur l'autorité du père de famille et époux que sur des relations démocratiques.

La différenciation de la population du dispositif d'insertion en types

Le traitement événementiel des trajectoires socioprofessionnelles de notre population, référé aux quatre types que nous venons de présenter et associé aux données culturelles, normatives, présentes dans le discours, nous a permis de différencier la population de la façon suivante.

Le chômage d'exclusion

Il concerne neuf trajectoires sur les 34 que nous avons pu traiter et comprend 90 % de femmes qui se situent dans la tranche des 40-50 ans. La moitié d'entre elles sont séparées ou divorcées. C'est l'ancienneté de chômage qui constitue le critère premier de leur présence dans ce type, elle totalise majoritairement entre 8 ans et 14 ans de chômage qui se confond parfois avec une position d'inactivité. Elles sont toutes entrées dans le marché du travail entre 14 et 17 ans, pour y travailler, selon leur ancienneté dans le cycle de vie, de 5 ans pour les plus jeunes à 18 ans pour les plus anciennes. Elles n'ont généralement pas interrompu leur travail lors de la naissance de leurs enfants. C'est plutôt le poul économique de l'industrie fougeraise qui rythme les mouvements d'entrée et de sortie des femmes du marché du travail. L'ancienneté du chômage peut sans doute s'expliquer ensuite par « l'installation » dans une inactivité de type domestico-familiale mais cette position paraît davantage une adaptation au système productif local que ce que Margareth Maruani¹¹ appelle, dans le domaine des rapports féminins au travail, le modèle du choix entre famille et travail. Pour les salariés, leurs secteurs d'activité se partagent entre l'industrie de la chaussure, de l'habillement tandis que les autres femmes sont épouses de petits artisans. Les trajectoires enregistrent également quelques passages dans des emplois de service, soit en tout début de vie (domestique à demeure), soit après les licenciements des secteurs industriels. Si c'est surtout le facteur économique qui apparaît déterminant

10. Louise A. TILLY, Joan W. SCOTT, *Les femmes, le travail et la famille*, Paris, Éditions rivages/histoire, 1987.

11. Margareth MARUANI, Pour une sociologie de l'emploi, in *La Revue Française des Affaires Sociales*, Juillet Septembre 1987, n° 3, p.8-27.

dans le chômage des ouvrières fougéraises, pour les femmes d'artisan c'est plus fréquemment le facteur conjugal. La rupture du couple précipite la femme d'artisan non seulement dans le chômage mais dans la pauvreté. C'est dans ce groupe que les effets cumulatifs des mutations économiques et privées apparaissent les plus forts. Souvent en arrière plan sont également énoncés des traumatismes psychologiques anciens (situation d'enfants abandonnés, illégitimes, parricide, instabilité familiale chronique) qui prennent ensuite une place particulière dans la rationalisation que produira la personne sur son histoire propre.

Le chômage de reconversion

Les 11 personnes composant ce type appartiennent très majoritairement, à l'inverse du type précédant, au sexe masculin. Elles se situent également dans la tranche des 40-50 ans. L'ancienneté de chômage est plus courte que celle du type précédent tout en étant toutefois conséquente. Elle varie de 3 à 6 ans en comprenant parfois des périodes de formation en vue d'une reconversion professionnelle. Parfois le chômage est entrecoupé de quelques courtes périodes de travail. Les emplois dominants sont ceux du secteur primaire (granitiers), du bâtiment (ouvriers, chefs de chantiers), des transports (chauffeur poids lourds ou conducteur d'engins agricoles), des industries agro-alimentaires (désosseur), de la métallurgie (tôlier, chaudronnier). Le métier est généralement stable. Seules deux trajectoires enregistrent des passages entre plusieurs métiers. Ces personnes sont majoritairement mariées. Elles disposent d'une identité professionnelle assez affirmée même si elle est rarement certifiée par un diplôme sauf pour les ouvriers du bâtiment. L'entrée dans le chômage s'explique davantage par des accidents du travail ou parfois par des licenciements pour faute que par des licenciements économiques comme pour le premier type. La démarche de reconversion professionnelle est souvent justifiée par l'obsolescence de la force de travail (ouvrier du bâtiment), soit par des accidents (granitiers) soit pour des raisons obscures non explicitées quand le licenciement à eu lieu pour faute. L'âge parfois élevé de ces hommes, tout comme celui des femmes du premier type également, rend objectivement difficile ces perspectives de reconversion et d'accès à l'emploi.

Le chômage de précarité

Les 12 personnes composant ce groupe sont à 75 % des femmes. La palette des tranches d'âge est plus ouverte que celle des deux groupes précédents : elle va de 31 à 46 ans. L'élément caractéristique de leur trajectoire réside dans l'alternance des périodes de chômage et d'emploi, à la différence des deux trajectoires précédentes. Les plus âgées ont une trajectoire qui se rapproche du premier groupe : elles ont commencé à travailler vers 14-16 ans, n'ont pas interrompu leur travail lors de la naissance des enfants, ont exercé dans les secteurs industriels fougérais traditionnellement féminins et ont également subi les licenciements économiques. Toutefois, à la différence du premier type, leur trajectoire s'est ensuite précarisée au lieu de traduire une exclusion du marché du travail. Cette précarisation se produit dans le secteur industriel, elles ne cherchent pas des emplois vers le tertiaire. L'emploi tertiaire apparaît plutôt, comme pour les femmes du premier type, en début de vie, sous la forme d'emplois domestiques. On peut penser qu'il existe là une identité ouvrière qui valorise l'emploi industriel au détriment de l'emploi tertiaire surtout quand il s'agit de services aux particuliers.

D'autres trajectoires, plus minoritaires, de femmes de cette génération, enregistrent plutôt une dominante tertiaire du fait d'emplois dans le commerce (serveuse, caissière) ou dans le secteur hospitalier (agent hospitalier). Quelques périodes de travail en secteur industriel ponctuent la trajectoire sous la forme d'emplois intérimaires.

Les personnes plus jeunes, dont quelques hommes, sortent plus tardivement de l'école, vers 18-19 ans, parfois avec le baccalauréat en poche. Les trajectoires sont d'emblée précaires à la différence des personnes plus âgées appartenant à ce groupe et qui, elles, ont connu une période plus stable. Ce sont toutes des trajectoires d'emploi tertiaire, soit dans les emplois de bureau, soit dans le commerce, soit dans la restauration.

Pour les trajectoires féminines précaires ou précarisées l'alternance entre calendrier d'emploi et calendrier familial apparaît plus nette : si une fin de contrat ou un licenciement correspond avec la

naissance d'un enfant les deux années qui suivront seront chômées, à moins qu'à l'inverse la période de chômage ne soit mise à profit pour le concevoir.

Le chômage d'insertion des jeunes

Ce groupe est très faiblement représenté dans notre population, il comprend quatre personnes sur 36. Elles quittent l'école entre 16 et 18 ans avec, au mieux, un CAP en poche. Elles ont entre 24 et 30 ans. Pour trois d'entre elles l'expérience du travail est extrêmement faible : elle se réduit aux emplois saisonniers de cueillette, aux quasi-emplois (CES, TUC), aux stages divers et parfois à quelques contrats de travail très brefs. Il s'agit d'un chômage d'insertion mais qui tend à se transformer en chômage d'exclusion : 4 à 5 années de chômage ne sont pas rares, à peine entrecoupées de stages ou quasi-emplois. Seule une trajectoire affirme le travail comme temps social dominant mais sous la forme de la précarité qui paraît constituer davantage un mode de vie. Les valeurs sont du côté du hors travail, de la bande de copains, du voyage et le travail est instrumentalisé à cette fin. La précarité devient une valeur et la stabilité, la fidélité à l'entreprise, rejetée. Un tel mode de vie n'exclut pas l'existence d'une vie parentale, à défaut de préserver aussi une cohabitation conjugale, et là encore le rythme de travail est soumis à celui d'une l'organisation familiale négociée de façon plutôt démocratique entre les parents séparés.

L'exposé de ces différents types donnent à voir la prégnance de ce que l'on pourrait appeler la culture industrielle ou ouvrière fougèraise et ses adaptations aux mutations socio-économiques. La reconstitution événementielle des trajectoires de ces ouvriers et employés fougèrais par ailleurs explicitée par les informations culturelles disponibles dans le discours montre la force des déterminismes économiques, sociaux, familiaux, institutionnels mais aussi la façon dont les sujets composent avec.

Nous allons maintenant tenter de voir comment ces différentes trajectoires rencontrent l'action expérimentale, quels en sont les résultats en matière d'accès à l'emploi, en quoi sont-elles révélatrices des rapports à l'emploi de cette population et quels types de rationalisation, de subjectivation du monde objectif, ils produisent.

3. Le passage dans l'action expérimentale de stabilisation dans l'emploi comme mise à l'épreuve de ces univers sociologiques

L'objectif de cette action expérimentale, mise en œuvre par un dispositif partenarial comprenant un centre de formation fougèrais et l'agence pour l'emploi locale, était de suivre cette population durant 18 mois et de mobiliser tous les outils des politiques d'emploi pour aboutir à l'obtention d'un contrat à durée indéterminée, si possible dans le secteur industriel. À cette fin, le dispositif prévoyait un module de formation collective dit de mobilisation qui devait permettre aux personnes de définir leur projet d'insertion. Par la suite leur expérimentation du système productif local par l'usage des différentes mesures pour l'emploi ainsi que la médiation active d'une conseillère pour l'emploi de l'ANPE et d'une chargée de mission du centre de formation étaient supposées favoriser la réalisation de cet objectif.

Les résultats : Quelles rencontres entre ces trajectoires et les exigences de stabilisation dans l'emploi industriel ?

	Nombre de personnes	Emploi	CDI	Radiation	D.E.	Réorientation des projets
Chômage de précarité	12	10 : 83 %	8 : 67 %	1 : 8 %	1	3
Chômage d'insertion	4	1 : 25 %	1 : 25 %	2 : 50 %	1	0
Chômage de reconversion	11	5 : 45 %	4 : 36 %	3 : 27 %	3	4
Chômage d'exclusion	9	5 : 55 %	1 : 11 %	0	2	3
Total	36	21 : 86 %	14 : 39 %	6 : 17 %	7	10

Quatre positions apparaissent dans ces rencontres entre habitus professionnels et d'emploi et l'action de stabilisation dans l'emploi industriel fougerais.

La confirmation subjective de l'exclusion du marché du travail

Ce groupe reste assez minoritaire. À l'issue des 18 mois qui fixent l'échéance de l'action expérimentale, les personnes qui le composent sont toujours en position de demandeurs d'emploi. Elles sont surtout présentes dans certaines trajectoires du chômage d'exclusion et du chômage de reconversion. Pour le chômage d'exclusion il s'agit de trajectoires de femmes pour lesquelles les questions d'exclusion du marché du travail recoupent également des questions de stabilité familiale et des questions de santé. L'ensemble de ces éléments tend à faire système. L'organisation du temps qu'imposent les emplois qui s'offrent à elles dans l'industrie ou dans le commerce risquent de perturber un équilibre familial vulnérable que la femme est seule à assurer. Parfois ce sont des critères de présentation, ou des signes physiques distinctifs trop marqués qui pèsent dans le refus des employeurs plus que des critères de qualité de main-d'œuvre. Dans ces cas l'atteinte identitaire est profonde surtout quand le conjoint exerce une forte pression pour que la recherche d'emploi aboutisse, ce qui se produit fréquemment. Pour les hommes en trajectoires de reconversion, les difficultés sociales prennent plus la forme de l'alcoolisme mais aussi de la dépression. Les plus anciens parviennent à négocier un CES en attendant la retraite pour éviter d'être confrontés à des situations de déclassement professionnel. La sélectivité du marché du travail fonctionne à plein sur ces profils, malgré l'activité médiatrice forte des professionnels de l'action expérimentale et débouche à terme sur des orientations vers des quasi-emplois (CES) ou vers des interventions plus traditionnelles du travail sanitaire et social. Pour ces personnes la transaction identitaire est donc d'abord subjective : c'est l'intériorisation de l'insuffisance de valeur pour le marché du travail, ce que Robert CASTEL nomme le processus d'invalidation sociale¹². Les rationalisations en œuvre dans ce processus d'invalidation donnent alors une place assez centrale aux événements traumatiques originels qui ont rendu la personne vulnérable et il peut y avoir alors psychologisation ou psychiatrisation du problème.

La confirmation objective de l'exclusion de l'accès institutionnel au marché du travail local : la radiation du dispositif

La suspension du dispositif ou la forme plus définitive qu'est la radiation constitue une sanction qui peut être élargie à l'interruption de l'indemnisation du chômage. Elle sanctionne la dérogation aux normes proposées par l'action expérimentale. Les pratiques sanctionnées sont en fait de nature assez différente. Ce sont des cas patents d'alcoolisation que la personne refuse de reconnaître et donc de traiter ; ou de contournement actif des objectifs du dispositif (refus de recherche d'emploi) ; ou quand l'identité au travail est trop éloignée de celle proposée par l'action d'insertion. Ce fut le cas de ce jeune qui refusait moins le travail que la fidélisation à une entreprise et qui développait, en fonction de son mode de vie, un usage stratégique des différents types de salaires, directs et indirects. Ici la suspension ou la radiation exprime l'échec de la transaction entre les acteurs du dispositif et les « usagers ». La responsabilité de l'exclusion de l'accès institutionnel au marché du travail plus que du travail est plutôt rejetée sur le dispositif qu'intériorisée. Ces positions sont surtout présentes dans le chômage d'insertion des jeunes et dans le chômage de reconversion. Pour les premiers, on peut penser qu'ils expérimentent de nouveaux projets de vie qui composent avec la précarité et qui heurtent ainsi les cultures de la stabilité tandis que pour les seconds il s'agit plutôt de fuir des orientations par défaut dont le coût en déclassement ou en recomposition sociale serait jugé trop élevé.

L'objectif de stabilisation dans l'emploi industriel fougerais au prix de l'abandon de l'emploi tertiaire

Il s'agit ici de décourager les projets de recherche d'emplois tertiaires qui auraient peu de chance d'aboutir et de les réorienter vers des projets d'agents de production. Certains projets tertiaires ont été validés quand ils s'inscrivaient dans une trajectoire tertiaire continue. Ce fut le cas notamment pour des emplois de restauration ou commerciaux. Les démarches de réorientation concernent les

12. Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale : chroniques du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

trajectoires plus incertaines du point de vue de la professionnalité, qui alternent des emplois industriels et tertiaires, mais débouchent sur des projets tertiaires. Il s'agit surtout de trajectoires d'emploi féminin. Les logiques présentes sont généralement, hormis des trajectoires féminines exclusivement tertiaires et qui sont assez rares, celles de femmes qui ont parfois connu en début de vie de travail des emplois de domestiques avant de s'embaucher dans les usines fougères. Les licenciements économiques ont interrompu ces trajectoires industrielles et elles se sont alors soit occupées principalement de leurs enfants, soit ont obtenu différents emplois industriels ou tertiaires. Pour les premières, plus proches du chômage d'exclusion, le retour vers l'emploi industriel est vécu douloureusement car jugé trop contraignant en termes de conditions de travail et d'horaires. Elles s'obstinent fortement à défendre des projets d'accès à l'emploi tertiaire de proximité ou commercial. Pour celles qui sont sur des trajectoires précaires, le rapport à l'emploi l'emporte davantage sur le rapport au travail et elles acceptent plus facilement des compromis. La situation matrimoniale pèse sur ces transactions objectives et subjectives. Dans l'ensemble la position d'isolement affaiblit les ressources en négociation face aux acteurs du dispositif mais parfois aussi l'extrême contrainte et la précarité de la situation jouent comme un défi qui permet d'envisager des reconversions radicales : tel fut le cas d'une femme de boulanger, quittée par son mari dans des conditions désastreuses et qui mettra six ans à s'extraire d'une situation de dégradation sociale et psychologique. Elle sera la première personne à obtenir des missions d'intérim dans différentes usines de Fougères. Dans deux cas opposés la présence d'un second salaire permet manifestement de résister aux pressions des acteurs du dispositif ; mais à la condition que les négociations dans le couple confortent le projet de la femme. Les réorientations de projets sont surtout présents dans le chômage d'exclusion (1/3) et dans le chômage de reconversion (1/3). Dans le premier cas de figure si elles permettent effectivement d'accéder à l'emploi, il s'agit toutefois plutôt des formes précaires de l'emploi.

La confirmation de l'habitus de l'emploi industriel par l'action expérimentale

Cette position concerne des ouvriers et ouvrières de souche ancienne que les licenciements économiques, les accidents du travail, des ruptures de nature privée mais aussi le sous-emploi avaient durablement écarté du marché local du travail. L'usage des mesures pour l'emploi et l'action de médiation des acteurs professionnels de l'ALE et du centre de formation favorisent l'entrée dans les usines et l'expérimentation de différentes situations de travail. Ces profils de personnes ont de fortes chances d'obtenir une stabilisation dans l'emploi car l'action du dispositif favorise la rencontre entre des habitus professionnels déjà constitués et des conjonctures qui se prêtent à leur actualisation. Nous retrouverons ces positions surtout dans les trajectoires de précarisation qui ont connu une certaine stabilité de l'emploi et dans les trajectoires de reconversion quand la rupture introduite par les accidents et les événements privés n'interdit pas totalement la restitution d'une continuité professionnelle ou de métier.

Conclusion

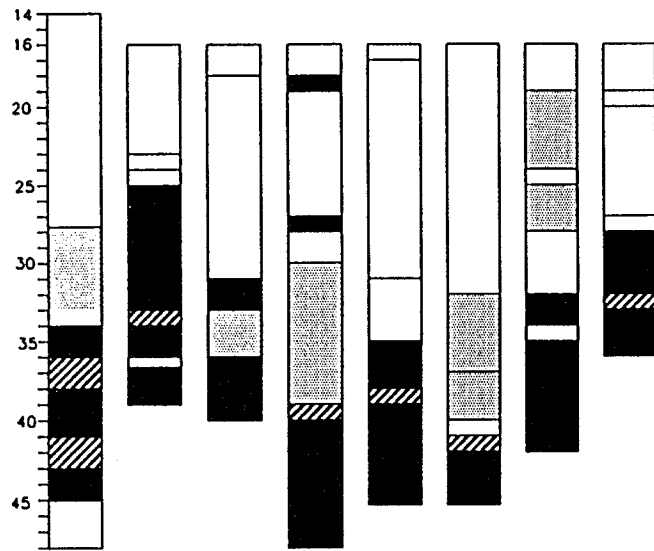
L'approche biographique restitue un matériau d'une grande richesse pour appréhender la circulation des personnes dans l'espace social en général et dans l'espace professionnel en particulier. Il permet, à la fois par l'objectivation de la structure des temps et espaces sociaux qui constituent la trajectoire d'une personne, d'avoir accès aux déterminismes sociaux, dès lors qu'un certain nombre de régularités apparaissent lors de la confrontation des trajectoires singulières. Toutefois la reconstruction de ces données objectives, réalisable par ailleurs lors de l'administration de questionnaires de cheminement, n'est pas suffisante pour saisir la logique des pratiques et des significations qui leur sont associées. Le récit de vie livre des informations sur la réalité sociologique des univers traversés et sur la tension existant entre l'épaisseur culturelle de ces univers et l'identité biographique de la personne. De ce point de vue la confrontation entre ces groupes de trajectoires représentatives d'univers sociologiques et l'action expérimentale constituait un moment d'analyse de la trajectoire en train de se construire par la confrontation entre données structurelles et biographiques. Enfin, le récit de vie nous donne également accès aux rationalisations par lesquelles l'individu gère la tension entre la conjoncture à laquelle il est confronté et sa propre identité. Celles-ci livrent notamment la façon dont peuvent être convoquées ce que Frédéric de Coninck et Francis

Godard ¹³ nomment les formes temporelles de la causalité qui, dans les paradigmes produits par les sciences sociales, apparaissent de trois ordres : le modèle archéologique qui fait référence à l'origine des phénomènes, le modèle du cheminement qui fait référence à l'enchaînement des événements et le modèle structurel qui fait référence aux temporalités externes qui déterminent les temporalités biographiques. Ces trois types de causalité temporelle ont été invoquées dans les discours ; mais elles ne paraissent pas jouer de la même façon selon la maîtrise que garde la personne sur sa trajectoire. Le modèle archéologique prend souvent la forme de la convocation de phénomènes psychologiques ou sociaux traumatiques qui rationalise la perte de maîtrise sur sa propre vie et il arrive que l'action institutionnelle renforce le phénomène. Le modèle du cheminement met en scène l'effort que fait la personne pour imposer sa position d'acteur face aux multiples déterminations qui s'exercent sur elles et pour justifier les bifurcations qui en découlent. Enfin la convocation du modèle structurel donne à voir comment les contraintes s'exercent différemment suivant les milieux sociaux. Il montre aussi le degré de clairvoyance dont dispose la personne face à ces contraintes qui déterminent sa vie.

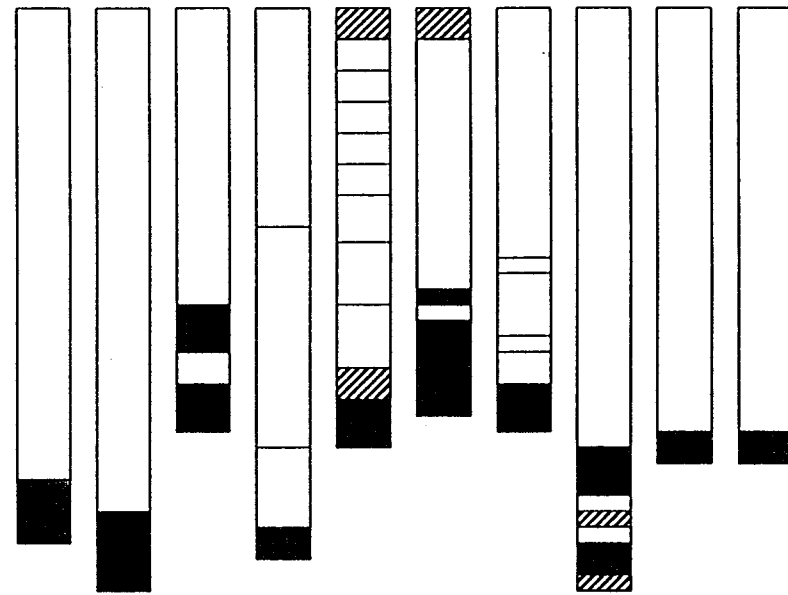
Annie Gouzien
CERETEB/LESSOR
Université de Rennes II

13. Frédéric de CONINCK, Francis GODARD. L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation : les formes temporelles de la causalité, in *La Revue Française de Sociologie*, XXXI, 1989, 23-53.

Trajectoires d'exclusion

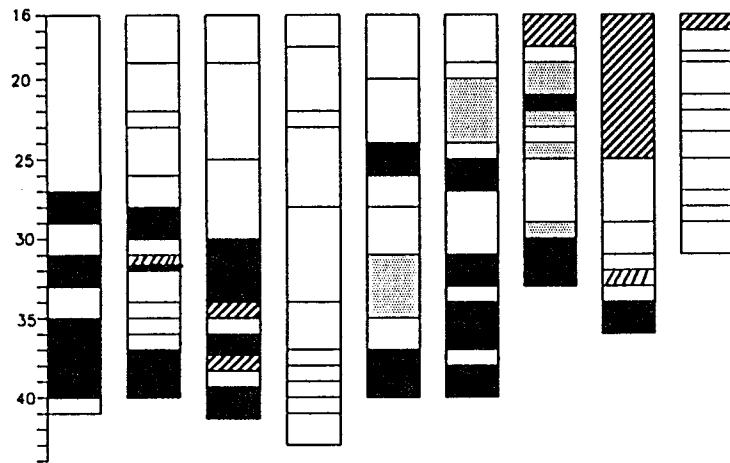


Trajectoires d'adaptation / reconversion

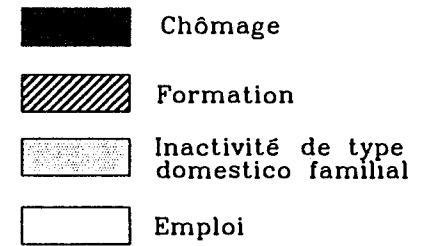
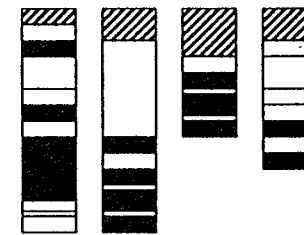


79

Trajectoires de précarisation



Trajectoires d'insertion des jeunes



Enquête de cheminement par panel en Bretagne : IROISE ¹ (Instrument Régional d'Observation de l'Insertion Sociale dans l'Emploi)

Renaud Lemaire

Le renforcement de l'échelon décisionnel régional dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes suppose que la Région et les services déconcentrés de l'État se dotent, pour éclairer leurs politiques, d'outils d'observation et d'analyse performants sur les mécanismes de la relation formation-emploi.

La mesure et la compréhension des phénomènes de transition entre la formation et l'emploi participent de cet effort d'éclairage.

Aussi, à l'occasion de la signature de la convention d'application du contrat de plan en septembre 1994, l'Etat et la Région ont assigné à l'OREF de Bretagne une mission d'évaluation de l'insertion des jeunes dans l'emploi. En octobre 1994, la Région a explicitement sollicité l'OREF pour qu'il élabore un projet régional d'observation de l'insertion applicable à l'ensemble des dispositifs de formation.

Les attendus énoncés étaient de deux ordres :

- production d'indicateurs pertinents facilitant la prise de décision,
- fiabilité des résultats.

Sur cette base et après l'examen des outils d'analyse de l'insertion existants, l'OREF de Bretagne a élaboré en décembre 1994 un projet d'enquête baptisé IROISE. Dans cette démarche, l'expérience du Céreq et en particulier les actes des journées d'étude de Toulouse portant sur l'analyse longitudinale du marché du travail ont été des auxiliaires précieux.

I. Les principes d'IROISE

Les attendus posés par le commanditaire ont été traduits en quatre conditions :

- approche longitudinale,
- recueil des informations par téléphone et en temps réel,
- automatisation,
- non-redondance avec les enquêtes existantes.

I.1. Une enquête longitudinale

L'insertion est un processus plus ou moins jalonné, plus ou moins abouti, au degré logique variable, dont on sait, sans vraiment la mesurer, que la durée d'accès à une certaine stabilité s'est allongée ces dernières années.

1. Marque déposée

Observer l'insertion peut donc s'effectuer au travers de deux méthodes complémentaires. La première consiste à s'intéresser au résultat, c'est-à-dire à la stabilisation consécutive du processus d'insertion. La deuxième s'attache à l'observation des événements qui l'ont précédée.

Les enquêtes d'insertion classiques s'inspirent de la première méthode puisqu'elles apportent des éléments de connaissance sur l'insertion à un moment T. Cependant, leur administration dans un délai court après la sortie de formation (3, 6, 7 mois ...) limite leur intérêt, car la situation observée est encore souvent transitoire et instable.

Ce constat a conduit l'OREF de Bretagne à orienter son projet vers une approche longitudinale de l'insertion, qui permet, par une observation suffisamment longue, d'appréhender le processus dans ses différentes phases : transitoire et stabilisée.

Dans cette logique, IROISE consiste en une enquête de cheminement qui recense et caractérise les différentes situations vécues par les bénéficiaires d'une formation au cours d'une période d'observation de trois années. Le support temporel de cette enquête est un chronogramme dont l'unité est la journée. Les événements survenus au cours de la période d'observation sont repérés en trois grandes situations – emploi, formation, autre – précisées respectivement par une nature de contrat (CDI, CDD, intérim, emploi aidé, ...), de formation (initiale, continue, en alternance), ou d'autre situation (chômage, inactivité, service national, ...).

Cette méthode présente l'avantage de croiser les deux approches citées plus haut : approche photographique par un arrêt sur image dans le processus d'insertion tous les 6 mois par exemple et dynamique, en projetant l'ensemble du « film d'insertion » des individus.

1.2. Une enquête téléphonique en temps réel

Une des exigences posées par la Région était de disposer de résultats fiables. Dans cette perspective, il était indispensable d'éviter les écueils habituels des enquêtes rétrospectives dont les destinataires sont des individus sortis depuis plusieurs années d'un dispositif de formation :

- difficultés à joindre la population à interroger, d'autant plus lorsqu'il s'agit de jeunes appelés à quitter le domicile de leurs parents, à entamer une vie matrimoniale, etc. (d'où des taux de réponse souvent peu satisfaisants),

- difficultés pour les personnes enquêtées à se remémorer des situations survenues plusieurs années plus tôt (d'où des réponses peu précises, des événements négatifs occultés par la mémoire, etc.).

De même, il paraissait nécessaire d'éviter l'utilisation du questionnaire papier pour recueillir l'information recherchée, tant il est démontré qu'il est rebutant, en particulier pour les individus de bas niveau de qualification.

Aussi, le principe d'une enquête téléphonique en temps réel a-t-il été retenu. IROISE consiste donc en six interrogations téléphoniques semestrielles. Les jeunes sont appelés six fois en trois ans et décrivent à chaque interrogation leur processus d'insertion des six derniers mois. Outre qu'elle améliore la fiabilité des résultats (fraîcheur de la mémoire), cette méthode permet aussi d'établir un suivi des jeunes sortis de formation et de recueillir des informations périphériques intéressantes (l'analyse de ces informations est en cours grâce à une enquête conduite auprès des enquêteurs d'IROISE).

1.3. Une enquête automatisée

L'OREF de Bretagne est une petite équipe aux moyens limités. IROISE ne représente qu'une partie de ses activités. Aussi, dès l'origine, des principes d'automatisation ont été arrêtés concernant l'administration de l'enquête et son traitement.

L'informatique est ainsi mobilisée à toutes les étapes de l'enquête IROISE. Le support de l'enquête est un applicatif développé par une société de services informatiques, sur la base du cahier des charges écrit par l'OREF de Bretagne. L'enquêteur (qui peut ne pas être un spécialiste de l'enquête ou du phoning) est guidé dans l'administration du questionnaire par les écrans d'interrogation et saisit simultanément sur l'ordinateur les informations qui lui sont communiquées.

Lorsqu'une interrogation est terminée, les informations collectées sont transférées par disquette ou télétransmission à l'OREF. Elles rentrent alors dans une base de données et en ressortent périodiquement triées et mises en forme pour alimenter des états standards utiles (à l'OREF de Bretagne, au commanditaire, au Ministère de l'Éducation Nationale, aux enquêteurs, ...). Ces standards peuvent être complétés à la demande par des requêtes spécifiques.

L'automatisation de ces deux étapes, enquête et traitements, a nécessité un investissement initial lourd. Il devrait ensuite réduire considérablement les charges de travail, conférant ainsi à IROISE une productivité maximale.

1.4. Une enquête non redondante avec les enquêtes existantes

Le Ministère de l'Éducation Nationale, le Ministère de l'Agriculture et de la Forêt, ..., disposent de leurs propres outils d'observation de l'insertion des jeunes sortis des formations dont ils ont la responsabilité. Il s'agit dans ces deux cas d'enquêtes de type statique où l'état d'insertion est repéré à un instant T (7 mois et 18 mois notamment). Dans la mesure où IROISE retrace le parcours d'insertion pendant 3 années sur la base d'un chronogramme précis, un traitement particulier sur les situations d'insertion en cours à ces échéances peut être réalisé.

Lorsque les publics observés sont les mêmes, IROISE peut ainsi se substituer à d'autres enquêtes, afin d'éviter un « harcèlement » des individus à interroger. Dans le cadre de l'application d'IROISE à l'apprentissage, cette substitution est opérée. Des extractions de fichiers concernant l'insertion des apprentis bretons seront ainsi fournies au Ministère de l'Éducation Nationale, qui suspendra alors son enquête EVA. Une coopération similaire est en cours de négociation avec la DRAF de Bretagne.

II. Les résultats

En accord avec le Conseil Régional de Bretagne, le dispositif d'apprentissage est entré le premier dans IROISE. Tous les jeunes sortis des centres de formation d'apprentis de Bretagne en juin 1995 ont été enquêtés pour la première fois en février-mars 1996. La réalisation de l'enquête a été confiée aux CFA, qui ont été formés à l'utilisation de l'applicatif IROISE en janvier 1996.

La première interrogation s'est achevée fin mars. Les taux de réponse sont globalement très satisfaisants. Le traitement des résultats a été opéré dans le courant du mois d'avril. Il vise deux approches : photographique et longitudinale.

Une analyse descriptive élémentaire des résultats est réalisée. Elle met en évidence la part des différentes situations d'insertion et les caractérise. Elle renseigne notamment sur les types de postes occupés par les jeunes et les secteurs d'activité dans lesquels ils travaillent. Une lecture retournée est faite par secteur professionnel (qui travaille dans tel secteur ?). L'ensemble de ces traitements est croisé avec des sous-populations, déterminées en fonction de leur formation et de leur localisation géographique d'origine.

En complément de ces premiers traitements qui ne portent que sur 6 mois d'observation de l'insertion, des traitements plus développés seront produits une fois la période d'observation entièrement déroulée.

Il s'agira d'une part de caractériser l'insertion sous forme de trajectoires type, construites en fonction de l'occurrence des différents temps sociaux que sont l'emploi, la formation, le chômage et l'inactivité et de leur durée respective. Les trajectoires se déclineraient sur un axe polarisé entre deux

situations opposées : lien continu à l'emploi au cours de la période et chômage et/ou inactivité continus au cours de la période.

D'autre part, l'analyse visera, par une approche dynamique, la description de l'effet de concentration/dispersion dans les différents métiers, des individus issus d'une même formation. Des aires de proximité entre les formations et les métiers (proximité de savoirs, de savoir-faire, de savoir-être) seront autant que possible établies.

III. Potentialités et perspectives de développement

IROISE est aujourd'hui appliqué à l'apprentissage. La Région a prévu dans le cadre du Plan Régional de Développement des Formations (ARIANE) son application à la formation initiale sous statut scolaire et à la formation professionnelle continue, selon des modalités non encore arrêtées.

Par ailleurs, la COPIRE (Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Emploi) envisage son développement aux contrats de qualification et d'adaptation dans le cadre du suivi de l'alternance, mission qui lui serait confiée par la Région (ARIANE). Ce souhait croise la volonté de certains secteurs professionnels (salarial agricole, bâtiment) qui, dans le même sens, souhaitent évaluer l'insertion post-contrats en alternance.

À la demande du Comité Régional d'Évaluation des Politiques Publiques, IROISE est aussi un des outils d'évaluation du Chèque Force en Bretagne, mesure destinée à favoriser la reprise d'emploi rapide des demandeurs d'emploi par la formation. Il s'agit dans ce cadre de procéder à une enquête rétrospective (que sont-ils devenus ?) auprès d'un échantillon des 12 000 bénéficiaires du dispositif depuis son origine en 1989.

Enfin, il est probable qu'IROISE sera une source de recherches et d'analyses poussées visant une meilleure compréhension de l'insertion, eu égard à la richesse des informations collectées et produites. L'analyse de l'enchaînement des situations, le poids relatif des différents temps sociaux, leurs occurrences et leurs positions dans le parcours d'insertion ainsi que l'interaction des phénomènes qui génèrent un parcours, constituent autant de champs d'investigation.

Renaud Lemaire
OREF de Bretagne
44, square de la Mettrie
35410 Rennes

Les demandeurs d'emploi des villes nouvelles d'Île-de-France : étude des sorties par qualification

Fanny Michaux, Didier Klein

L'objet de cette intervention est double : présenter d'une part quelques éléments sur la structure par qualifications des demandeurs d'emploi sortis du fichier dans les villes nouvelles d'Île-de-France; mais d'autre part, et c'est là son objet principal, présenter un fichier longitudinal mis à la disposition de l'ANPE et susceptible d'exploitation par des équipes de recherche. De ce point de vue notre intervention est d'abord une invitation à l'exploitation de ce fichier.

La mise à disposition de ce fichier remonte à l'année 94. Un groupe expérimental a été constitué au sein de l'ANPE pour l'exploitation. Ce groupe rassemble des agents de quatre régions dont l'Île-de-France, animés par un groupe du service statistique de la Direction Générale de l'ANPE. Ce groupe comprend mesdames et messieurs Catherine Champseix, Nazih Tabet, Remy Delaunay, Nadir Sidhoum. Qu'ils soient tous ici remerciés pour l'aide apportée à l'exploration de ce fichier par des nouveaux venus dans le monde du longitudinal. Nos remerciements vont aussi à Mme Monique Maksud responsable de l'équipe « Études Statistiques » pour l'ANPE d'Île-de-France et démographe de formation, qui a perçu tout l'intérêt de ce projet.

Introduction

L'aspect « territoire » occupe une place croissante dans le champ des sciences sociales. L'anthropologie, la sociologie rurale, la sociologie des organisations, la géographie entre autres, ont chacune leur propre approche du territoire. Si ce dernier est souvent invoqué comme référent univoque, il est rarement explicité : selon les disciplines, on évoquera tantôt le territoire, tantôt le « local », voire l'espace, pour signifier ce qui en fin de compte n'est autre que la référence à la dimension spatiale du phénomène étudié.

L'analyse du marché du travail, elle-même, est touchée par cette territorialisation : à coté des analyses portant sur des échantillons agrégés au niveau national apparaissent des études délimitées spatialement, notamment au niveau d'une ou plusieurs régions (Y. Grelet, 1994). Des analyses longitudinales portant sur des comparaisons de trajectoires selon les qualifications dans une région donnée (Bellet, boureille, Normand, 1991), sur la recherche de spécificités régionales des flux de sortie du chômage (Skourias et Agullo, 1991), introduisent cette dimension spatiale. Ces travaux témoignent d'un courant nouveau dans la manière d'appréhender les processus longitudinaux, riche de promesses et de valeur heuristique certaine.

La communication présentée ici peut être située dans cette tendance, en affinant cette fois au niveau infrarégional, les villes nouvelles d'Île-de-France. Elle s'articule de la façon suivante : présentation du fichier de données (Fichier Historique), les villes nouvelles : problématique et méthodologie, premiers résultats et conclusions.

2. Le fichier historique : présentation rapie

Le fichier de données utilisé dans notre analyse, appelé Fichier historique (FH) s'inscrit dans le cadre du dispositif AEDE (Amélioration des Études des Demandeurs d'Emploi). Encore en expérimentation au sein de l'ANPE dans quatre régions pilotes, c'est pour la première fois un fichier de données longitudinales exhaustif, prenant le demandeur d'emploi comme unité statistique de base. Il enregistre tous les événements successifs concernant le demandeur depuis sa première inscription à l'ANPE.

Ce fichier est une base pour les études concernant aussi bien le marché de l'emploi que l'activité de l'ANPE. Les données disponibles y sont riches (les modalités des variables sont très détaillées) et plus fiables (comparativement aux enquêtes réalisées auparavant) et surtout le découpage retenu est pertinent puisqu'il permet l'analyse au niveau communal ainsi qu'au niveau des zones de compétences des agences ANPE.

Il sera désormais possible de retracer les trajectoires individuelles des demandeurs d'emploi sur 3 années au moins. En effet, le FH conserve durant 37 mois les données relatives aux demandeurs après annulation éventuelle de leurs demandes. Actuellement, 28 mois sont disponibles, la date de création du fichier étant juillet 1993.

Sept « segments » le composent (voir ci dessous la description des données du FH) :

- Le premier, D0, porte sur les caractéristiques du demandeur d'emploi : sa situation démographique, familiale et socioprofessionnelle.
- Le segment D1 concerne la Demande (ou les demandes antérieures).
- E0 relève de l'Activité Réduite (Travail mensuel de moins de 78 heures).
- E1 et E2 rendent compte de l'activité de l'ANPE en ce qui concerne les Entretiens effectués et les Prestations.
- Les Plans de Formations et les Formations sont retracés par les segments P0 et P1.

Le FH est par là-même un outil d'analyse. Il permet en effet d'améliorer la connaissance des publics Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et plus généralement du fonctionnement du marché de l'emploi. Cela permettra ainsi d'améliorer les services offerts par l'ANPE tant aux entreprises qu'aux demandeurs.

C'est aussi un outil d'évaluation des impacts des mesures pour l'emploi et prestations gérées par l'ANPE sur les bénéficiaires.

L'objectif de notre intervention est de présenter une illustration de l'utilisation possible de ces données, qui sont entièrement à exploiter.

Les villes nouvelles : des espaces fortement différenciés dans l'ensemble régional francilien

Créées dans le cadre du Schéma Directeur Régional de 1964, les villes nouvelles avaient pour objectif « d'organiser l'évolution de l'agglomération parisienne autour des nouvelles infrastructures de transport, de permettre au plus grand nombre l'accès au marché du travail le plus vaste et de prévenir le mal-être des grands ensembles en assurant l'équilibre social et la qualité de l'environnement par la création de centres nouveaux d'habitat, d'emploi et de service ».

De cette volonté des pouvoirs publics d'équilibrer la croissance démographique en Île-de-France, les cinq villes nouvelles ainsi créées (Cergy-Pontoise, Marne-la-Vallée, Sénart, Evry, et Saint-Quentin-en-Yvelines) présentent avec la région des différences notables.

Quelques chiffres permettent de rendre compte du dynamisme des cinq villes nouvelles : au recensement de 1990, ces villes regroupent 654000 habitants, soit 6.3 % de la population de l'Île-de-France et 275000 emplois, soit 5,4 % des emplois de la région.

Description des données

Demandeur			
Label	Var	Lg	TO
D0	D0V1	2	
id_GIA	D0V2	11	
Code Etat	D0V3	1	
Date_Déb_Validité	D0V4	6	
Date_Fin_Validité	D0V5	6	
SEXE	D0V6	1	
Nais_an	D0V7	4	
Nais_mois	D0V8	2	
Commune	D0V9	5	
Canton	D0V10	2	
Act_cnj	D0V11	1	8
Nb_enf	D0V12	2	
Priorit	D0V13	1	9
Nationa	D0V14	2	11
F_Niveau	D0V15	3	22
F_Secteur	D0V16	2	23
F_Diplome	D0V17	1	
Rome e.d.	D0V18	5	
Durée exp	D0V19	2	
Ape e.d.	D0V20	2	24/61
F_Besoin	D0V21	5	
Situ famille	D0V22	1	7
Attest djour	D0V23	8	
Rmi	D0V24	1	60
st_act_cnj	D0V25	1	
st_nb_enf	D0V26	1	
st_priorit	D0V27	1	
st_frm_niv	D0V28	1	
st_libre11	D0V29	11	
st_ind_echr	D0V30	2	

Demande			
Label	Var	Lg	TO
D1	D1V1	2	
id_GIA	D1V2	11	
Code Etat	D1V3	1	
Date_Déb_Validité	D1V4	6	
Date_Fin_Validité	D1V5	6	
Num_dem	D1V6	7	
Num_ALE	D1V7	5	
D_Ins_effet	D1V8	8	
D_Ins_saisie	D1V9	8	
Mode	D1V10	1	13
Motif	D1V11	2	14
Sorti_stag	D1V12	3	15
Type-cont	D1V13	1	16
dure-heb	D1V14	1	17
disponib	D1V15	1	18
cat-demand	D1V16	1	19
situ-emploi	D1V17	3	20
qualif	D1V18	2	21
Rome1	D1V19	5	
Experome	D1V20	2	
Serv-attend	D1V21	3	35
Motif-annul	D1V22	2	40
D-Annul-sai	D1V23	8	
D-Annul-eff	D1V24	8	
nb-Mis-relat	D1V25	2	
Emp:nap/naf	D1V26	2	24/61
Typ-indemn	D1V27	8	31
D-Ann-prec	D1V28	8	
D-perem-dem	D1V29	8	
st_modinsc	D1V30	1	
st_motifins	D1V31	1	
st-sortistg	D1V32	1	
st_cat	D1V33	1	
st-typ-cont	D1V34	1	
st-dureheb	D1V35	1	
st_dispo	D1V36	1	
st-qualif	D1V37	1	
st-typmesur	D1V38	2	
st-dent-info	D1V39	6	AQ15
st-modentre	D1V40	1	
st-dsorti-info	D1V41	6	AQ15
st-modsorti	D1V42	2	
st-libre	D1V43	6	
st-indechr	D1V44	2	

Description des données

Activité réduite			
Label	Var	Lg	TO
E0	E0V1	2	
id_GIA	E0V2	11	
Code Etat	E0V3	1	
Date_Déb_Validité	E0V4	6	
Date_Fin_Validité	E0V5	6	
natur_périod	E0V6	2	41
nb-heure	E0V7	3	
Dur-period	E0V8	6	
D-saisie	E0V9	8	
Gain	E0V10	7	

Entretien			
Label	Var	Lg	TO
E1	E1V1	2	
id_GIA	E1V2	11	
Code Etat	E1V3	1	
Date_Déb_Validité	E1V4	6	
Date_Fin_Validité	E1V5	6	
unite-prest	E1V6	5	
Typ-entret	E1V7	3	33
resu-entret	E1V8	3	35
D-Entret-sai	E1V9	8	
D-Entret-eff	E1V10	8	
Typ-res(A/D)	E1V11	1	
St-resu-ent	E1V12	3	
Compteur Entretien	E1V13	2	

Prestation			
Label	Var	Lg	TO
E2	E2V1	2	
id_GIA	E2V2	11	
Code Etat	E2V3	1	
Date_Déb_Validité	E2V4	6	
Date_Fin_Validité	E2V5	6	
unite-prest	E2V6	5	
Typ-prestat	E2V7	3	36
D-Prest-sai	E2V8	8	
D-Prest-eff	E2V9	8	
Organisme	E2V10	1	38

Plan de formation			
Label	Var	Lg	TO
P0	P0V1	2	
id_GIA	P0V2	11	
Code Etat	P0V3	1	
Date_Déb_Validité	P0V4	6	
Date_Fin_Validité	P0V5	6	
Num-plan	P0V6	1	
D-plan-debut	P0V7	8	
Typ-plan	P0V8	1	42
contenu	P0V9	2	23
objectif	P0V10	1	50
typ-validat	P0V11	1	44
Resu-fin-vali	P0V12	1	45
Niv-F-plan	P0V13	1	46
D-plan-fin	P0V14	8	
Zone-ale	P0V15	3	47
nb-stag	P0V16	1	

Stage de formation			
Label	Var	Lg	TO
P1	P1V1	2	
id_GIA	P1V2	11	
Code Etat	P1V3	1	
Date_Déb_Validité	P1V4	6	
Date_Fin_Validité	P1V5	6	
N-ord-plan	P1V6	1	
N_ord-stag	P1V7	1	
Entre-effec	P1V8	1	
D-stag-deb	P1V9	8	
D-stag-fin	P1V10	8	
Typ-mesure	P1V11	2	48
categ-organ	P1V12	2	49
Duree-tot	P1V13	4	
Intitul-modul	P1V14	5	
conte-modul	P1V15	2	43
object-format	P1V16	1	50
cat-finance	P1V17	2	51
duree-hebd	P1V18	2	
cout-horair	P1V19	6	
particip-cout	P1V20	5	
eligibil-FSE	P1V21	1	

À la même date, 35,5 % de la population des villes nouvelles a moins de 20 ans (contre 26,6 % pour la région). La part de personnes âgées de 60 ou plus y est nettement moins élevée (6,9 % contre 15,8 %). C'est donc une population fort jeune qui occupe les villes nouvelles, plus du tiers des résidents vont seulement entrer sur le marché du travail dans les années à venir.

De cette dynamique démographique forte, l'effort en vue de fixer de nouveaux emplois sur le territoire des villes nouvelles n'a pas été vain. En 1968, on dénombrait pour ces villes, 72 emplois pour 100 actifs résidents occupés. Ce ratio s'est élevé d'abord lentement (80 pour 100 en 1982), puis a fait un bond à 91 pour 100 en 1990.

La situation est très différente d'une ville à l'autre : Évry enregistre un surcroît de 28 % d'emplois (ratio 128), Cergy-Pontoise dépasse de peu le niveau d'équilibre (ratio 104) tandis que Saint-Quentin-en-Yvelines reste en retrait (ratio 95). Sénart et Marne-la-Vallée sont encore loin de l'équilibre mais tous les programmes d'activité prévus n'étaient pas arrivés à leur terme en 1990 (notamment le parc Disneyland).

L'analyse de ces espaces, animés par des dynamiques démographiques et économiques fortes, présentant des caractères particuliers quant au fonctionnement du marché du travail, est l'un des axes d'étude de l'ANPE d'Île-de-France pour l'année 1996. L'approche longitudinale des demandeurs d'emploi relevant des villes nouvelles constitue un des aspects de ce programme.

L'analyse longitudinale est ici mobilisée au profit d'une problématique géographique (ou plutôt relevant de l'analyse spatiale).

Méthodologie

Il s'agit de mettre en relief l'effet des spécificités locales dans le parcours des demandeurs d'emploi.

Parmi les nombreuses variables disponibles dans le Fichier Historique, seule la variable « qualification » a été retenue car, même si la localisation joue un rôle significatif, il n'en reste pas moins que la qualification est un élément « décisif » dans la prise d'un emploi. Nous avons préféré cette variable à la variable niveau de formation. Celui-ci, en effet, a un rôle important dans l'insertion des jeunes mais par la suite c'est l'expérience sur le marché du travail qui prévaut sur le diplôme. La qualification est une variable qui rend compte à la fois du niveau de formation et de l'expérience acquise sur le marché du travail. De plus, le niveau de formation n'est plus renseigné dans le Fichier Historique, à partir du moment où le demandeur venant s'inscrire a déjà travaillé.

La variable qualification se décompose en neuf modalités: Manœuvre, Ouvrier Spécialisé, Ouvrier Qualifié P1-P2, Ouvrier Qualifié P3-P4, Employé non Qualifié, Employé Qualifié, Technicien, Agent de Maîtrise et Cadre.

La population sélectionnée sont les demandeurs d'emploi inscrits en juillet 94 dans les cinq villes nouvelles et dans l'ensemble de la Région.

Nous avons établi la structure par qualification des demandeurs sortis de fichier au cours des neuf premiers mois suivant l'inscription. Il est à préciser que le Fichier Historique permet aussi un recueil journalier de l'information.

Il s'agit là de « toutes sorties confondues » du fichier, la sortie pour « reprise d'emploi » étant sensiblement biaisée par le taux de non-réponse. En effet, une part importante des demandeurs d'emploi sortant pour « reprise d'emploi » sont enregistrés sous le motif « absents au contrôle » du fait du non-renvoi de la carte d'actualisation mensuelle.

Derrière ce choix, on suppose que « toutes choses égales par ailleurs », la structure des sortants devrait à chaque mois être conforme à la structure de la cohorte d'origine. Les écarts de structure entre populations de sortants et la cohorte initiale seront des révélateurs de dynamiques différenciées générant des flux de sortie plus rapides ou plus lents que la tendance générale. Plus précisément, pour une qualification donnée, un écart positif entre le pourcentage de sortants et le pourcentage dans la

cohorte exprimera une propension à sortir plus rapidement, tandis qu'un écart négatif exprimera une propension plus lente à sortir.

La population des demandeurs d'emploi en juillet 94

La population active, au recensement de 1990, qui réside dans les villes nouvelles est composée surtout d'employés et de personnes appartenant à des professions intermédiaires, notamment des techniciens. Ces personnes occupent plutôt des emplois dans la fonction publique ou dans les entreprises publiques. La proportion d'ouvriers se situe dans la moyenne régionale, avec cependant une légère sur-représentation des ouvriers qualifiés (on dénombre 23,2 % d'ouvriers dans les villes nouvelles contre 18,1 % dans l'ensemble de la région).

En revanche, les professions libérales, chefs d'entreprise et cadres sont nettement déficitaires par rapport à l'ensemble de la région. Les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise sont cependant bien représentés (18,3 % des actifs des villes nouvelles sont cadres ou exercent une profession intellectuelle supérieure contre 17,8 % pour la région).

Concernant la population des demandeurs d'emploi, quelques différences sont à relever entre les villes nouvelles et la région Île-de-France (voir tableau ci dessous).

On constate en effet une sur-représentation d'ouvriers et d'employés (qualifiés et non qualifiés), mis à part Saint-Quentin-en-Yvelines où l'on trouve par contre plus de techniciens-dessinateurs et agents de maîtrise. Par contre les cadres sont nettement sous-représentés d'une part dans les villes nouvelles par rapport à la région, et d'autre part par rapport à la population des actifs où la part des cadres est légèrement supérieure dans les villes nouvelles.

Tableau des effectifs et pourcentages de la cohorte de juillet 1994

Juillet 1994	Sénart	Cergy-Pontoise	St Quentin-en-Yvelines	Évry	Marne-la-Vallée	Île-de-France
Manœuvres	16 2.8%	35 2.5%	11 1.0%	22 4.5%	51 3.2%	2105 2.6%
OS	34 6.0%	86 6.1%	86 8.1%	27 5.5%	126 7.8%	4364 5.5%
OQ	70 12.4%	202 14.4%	169 15.9%	67 13.6%	217 13.5%	9884 12.4%
ENQ	114 20.2%	245 17.5%	128 12.0%	106 21.6%	262 16.3%	12769 16.1%
EQ	223 39.6%	565 40.3%	401 37.7%	177 36.0%	630 39.1%	30650 38.6%
TD-AM	48 8.5%	116 8.3%	146 13.7%	41 8.4%	162 10.0%	7264 9.1%
Cadres	58 10.3%	154 11.0%	124 11.6%	51 10.4%	164 10.2%	12441 15.7%
Total	563 100.0%	1403 100.0%	1065 100.0%	491 100.0%	1612 100.0%	79477 100.0%

Ainsi, les villes nouvelles présentent des spécificités qui leur sont propres, que ce soit en comparaison à l'ensemble de la région, ou entre elles. L'étude de la répartition des sortants aura alors deux orientations possibles : d'une part, la comparaison pour chaque ville nouvelle de la répartition des qualifications de la cohorte d'origine avec la répartition des sortants, et d'autre part la comparaison de la répartition de la cohorte des villes nouvelles avec celle de la région.

Analyse des sorties : écarts par rapport à la cohorte initiale

Les résultats obtenus présentent des difficultés d'interprétation du fait du faible volume de demandeurs d'emploi pour certaines qualifications (notamment les manœuvres et ouvriers spécialisés, et les techniciens-dessinateurs et agents de maîtrise), mais aussi pour certaines des villes nouvelles comme Évry et St-Quentin-en-Yvelines.

Deux analyses peuvent être effectuées : d'une part l'étude de l'évolution de la cohorte d'origine pour chaque ville nouvelle qui permettra ainsi d'observer les différences entre qualifications localement ; et d'autre part la comparaison des sortants par qualification entre chaque ville nouvelle et la région.

Concernant cette deuxième approche, les différences entre villes nouvelles et la région Île-de-France sont notables sur les premiers mois de sorties. Il apparaît, sans généraliser cependant, qu'à partir du 6^{ème} mois, les flux de sorties sont sensiblement proches par qualification entre les villes nouvelles et la région. Ces résultats demandent à être approfondis.

De la première approche concernant les sorties étudiées par trimestre, quelques faits pertinents apparaissent.

Le premier trimestre suivant l'inscription

En ce qui concerne l'Île-de-France les écarts sont dans l'ensemble assez faibles : les seuls écarts significatifs concernent les employés non qualifiés et les cadres, plus représentés dans les sortants que dans la cohorte de juillet ; par contre les employés qualifiés sont moins représentés dans les sorties que dans la cohorte.

Dans les villes nouvelles, il en est à peu près de même : les écarts demeurent dans l'ensemble modérés, avec localement quelques exceptions: ouvriers P1-P2 surreprésentés à Évry, Employés non qualifiés à Marne-la-Vallée, Employés Qualifiés à Cergy.

Les sorties du premier trimestre ne révèlent donc pas de tendance particulière par rapport à la structure des qualifications. Tout au plus peut-on remarquer que les qualifications «industrielles» semblent présenter des écarts opposés aux qualifications tertiaires (ou d'encadrement), comme c'est le cas à Cergy-Pontoise ; mais la faible étendue des écarts n'incite guère, à ce stade, aux tentatives d'interprétation.

Les sorties du second trimestre

En ce qui concerne l'Île-de-France, peu de différences avec les sorties du premier trimestre. Les écarts demeurent comparables, à quelques nuances près : ce sont les employés non qualifiés et les cadres qui sont sous-représentés par rapport à la cohorte de juillet 94, tandis que les employés qualifiés sont surreprésentés (1,7 point).

Dans les villes nouvelles les écarts commencent à s'affirmer : ainsi à Cergy les ouvriers P3-P4 sont sous-représentés de 3,9 points, tandis qu'à Sénart les P1-P2 sont surreprésentés de près de 4 points. Chez les cadres aussi les écarts s'affirment : 3,7 points à Saint-Quentin, -4 points à Sénart.

Les écarts les plus importants sont concentrés dans quatre qualifications: P1-P2, P3-P4, Employés non Qualifiés, Cadres.

En outre, des modifications se font jour entre le premier et le second trimestre. Ainsi à Évry au premier trimestre les qualifications allant de P3-P4 à Agent de Maîtrise sont sous-représentées. Au second trimestre c'est le contraire. Mais ce cas reste isolé. D'une manière générale, les qualifications sur-représentées au premier trimestre le sont encore au second, avec une intensité parfois plus nette.

Les sorties du troisième trimestre

En Île-de-France, toujours pas de changement notable. Les écarts avec la cohorte de juillet 94 auraient même tendance à s'amenuiser. La grande majorité des écarts n'excèdent pas 0,5.

Cette « invariance » caractérisant l'ensemble de la région contraste désormais fortement avec les écarts caractérisant les sortants du troisième trimestre dans les villes nouvelles. On observe localement des écarts de plus en plus radicalisés. À Sénart par exemple, l'écart est de 10 points pour les employés non qualifiés. Plusieurs écarts sont désormais supérieurs (en positif ou en négatif) à 5 points. Les écarts les plus marquants s'observent dans cinq qualifications : ouvriers P3-P4, mais surtout Employés non Qualifiés, Employés Qualifiés, Techniciens et Cadres.

Dans la plupart des villes nouvelles de tels écarts sont présents dans trois qualifications voire quatre comme à Évry.

Plusieurs cas se dessinent à la suite de ces commentaires. Si l'on prend le cas de Cergy-Pontoise, trois cas apparaissent distinctement (voir en complément, les graphiques en annexe par qualification pour Cergy-Pontoise et l'Île-de-France) :

On rencontre d'une part des qualifications qui « sortent » rapidement puis connaissent ensuite des sorties beaucoup moins importantes. C'est le cas à Cergy-Pontoise pour les employés qualifiés : au premier trimestre l'écart est de 3,2, signe d'un volume de sortie plus que proportionnel au « poids » de la qualification dans la cohorte des inscrits de juillet 94. Dans la mesure où cet écart peut être lu comme un indicateur de la vitesse d'écoulement, les employés qualifiés de Cergy sont sortis le plus rapidement au premier trimestre. D'où un pourcentage de « restants » inférieur à celui qui existait dans la cohorte. La part des employés qualifiés étant désormais plus faible dans les restants de Cergy, les sortants du second trimestre ont -toutes choses égales par ailleurs, une forte probabilité d'être sous-représentés par rapport à la cohorte de juillet. Ce que l'on vérifie puisqu'au second trimestre les employés qualifiés de Cergy sont sous-représentés de 2.3 points par rapport à la cohorte de juillet 94. De même au troisième trimestre l'écart est de -3,6.

D'autre part, on note pour les qualifications de type Manœuvre, Ouvrier Spécialisé, P1-P2, P3-P4, essentiellement, des écarts à la cohorte d'origine négatifs sur les trois trimestres, signe d'une propension à sortir moins rapidement que ne le laisserait supposer a priori la structure de la cohorte.

Ces deux cas pointent sur un problème déjà trop répandu sur le marché du travail, à savoir le chômage de longue durée. En effet, la persistance de tels écarts cumulés sur neuf mois contribue à « suralimenter » le chômage de longue durée.

D'autres qualifications, enfin, présentent des écarts positifs pour chacun des trois trimestres : c'est le cas notamment des cadres. Pour chaque trimestre, l'écart est respectivement de 1,7, 1,2 et 6,4 à Cergy, signe d'une part dans les sorties supérieure à la part des cadres dans la cohorte de juillet 94.

La ville nouvelle de Cergy-Pontoise révèle donc -à partir de la cohorte de juillet 94, des structures de sortie différenciées selon les qualifications, structures elles-mêmes révélatrices d'un mode de fonctionnement du marché du travail.

Conclusion

Notre étude s'est concentrée sur deux facteurs influençant la qualité de l'insertion. D'une part, la qualification : plus celle-ci est élevée, meilleures sont les chances d'accéder à l'emploi. Ce résultat est loin d'être nouveau. D'autre part, intervient le facteur de localisation du demandeur d'emploi. Les comparaisons entre villes nouvelles, et la comparaison villes nouvelles et Île-de-France, montrent à quel point la localisation détermine la capacité à intégrer telle ou telle qualification.

Pour l'Île-de-France, où la localisation n'intervient pas, les écarts entre la population d'origine et la population des sortants, tendent à se réduire avec le temps. La variable qualification semble perdre de sa pertinence avec le temps. Une étude sur la population agrégée de l'Île-de-France ne permet pas la prise en compte d'autres variables.

Concernant les villes nouvelles, nous observons au contraire que ces différences tendent à s'accroître avec le temps : au premier trimestre, les différences avec l'Île-de-France sont faibles. Mais elles s'accroissent à la deuxième période observée. C'est alors l'effet de localisation qui se dégage.

Outre le fait que la variable locale soit une variable significative, cette observation tend à démontrer que l'étude du chômage de longue durée doit tenir compte de l'environnement local. Il faut faire attention ici au fait que les qualifications sont aussi un reflet du tissu économique. Ce phénomène est cependant atténué par la proximité du marché parisien.

Ces premiers résultats montrent la nécessité d'affiner l'analyse de l'insertion professionnelle au niveau local, et ceci d'autant plus que l'on s'intéressera aux chômeurs de longue durée. La voie reste entièrement à exploiter.

Fanny Michaux Didier Klein
Délégation Régionale de l'ANPE Île-de-France
Le Galilée- 2 rue Galilée
93196 Noisy-le-Grand cedex
Tél. 49 31 74 00

ANNEXES

1 - STRUCTURE DE LA COHORTE DE JUILLET 94 PAR QUALIFICATIONS DANS LES VILLES NOUVELLES

	MAN.	OUVRIERS SPECIALISES	OUVRIERS QUALIFIES P 1-P 2	OUVRIERS QUALIFIES P 3- P 4	EMPLOYES NON QUALIFIES	EMPLOYES QUALIFIES	TECHNICIENS DESSINATEURS	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
CERGY-PONTOISE	2,5%	6,1%	8,4%	6,0%	17,5%	40,3%	5,3%	3,0%	11,0%	100,0%
EVRY	4,5%	5,5%	6,7%	6,9%	21,6%	36,0%	6,7%	1,6%	10,4%	100,0%
SAINT-QUENTIN	1,0%	8,1%	9,5%	6,4%	12,0%	37,7%	9,8%	3,9%	11,6%	100,0%
SENART	2,8%	6,0%	6,6%	5,9%	20,2%	39,6%	7,3%	1,2%	10,3%	100,0%
MARNE-LA-VALLEE	3,2%	7,8%	6,6%	6,9%	16,3%	39,1%	7,4%	2,7%	10,2%	100,0%
ILE - DE- FRANCE	2,6%	5,5%	6,4%	6,0%	16,1%	38,6%	6,3%	2,8%	15,7%	100,0%

2 - STRUCTURE DES DEMANDES SORTIES DE FICHER

PREMIER TRIMESTRE (JUILLET-AOUT-SEPTEMBRE-OCTOBRE 94)

	MAN.	OUVRIERS SPECIALISES	OUVRIERS QUALIFIES P 1-P 2	OUVRIERS QUALIFIES P 3- P 4	EMPLOYES NON QUALIFIES	EMPLOYES QUALIFIES	TECHNICIENS DESSINATEURS	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
CERGY-PONTOISE	2,1%	5,6%	7,9%	4,8%	17,0%	43,5%	6,2%	3,6%	9,3%	100,0%
EVRY	5,9%	6,8%	9,3%	5,5%	19,4%	35,5%	4,6%	1,2%	11,8%	100,0%
SAINT-QUENTIN	0,7%	6,4%	9,6%	7,0%	11,8%	39,9%	9,9%	3,0%	11,7%	100,0%
SENART	2,9%	7,5%	5,7%	4,6%	19,3%	38,1%	8,6%	1,1%	12,2%	100,0%
MARNE-LA-VALLEE	2,1%	8,2%	6,9%	6,5%	18,7%	37,1%	8,1%	2,4%	10,0%	100,0%

ILE - DE- FRANCE	2,3%	5,2%	6,3%	5,8%	17,1%	37,5%	6,4%	2,5%	16,9%	100,0%
------------------	------	------	------	------	-------	-------	------	------	-------	--------

DEUXIEME TRIMESTRE (NOVEMBRE DECEMBRE 94 JANVIER 95)

	MAN.	OUVRIERS SPECIALISES	OUVRIERS QUALIFIES P 1-P 2	OUVRIERS QUALIFIES P 3- P 4	EMPLOYES NON QUALIFIES	EMPLOYES QUALIFIES	TECHNICIENS DESSINATEURS	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
CERGY-PONTOISE	2,3%	5,0%	9,5%	4,5%	19,5%	38,0%	5,0%	4,0%	12,2%	100,0%
EVRY	1,2%	6,3%	3,8%	7,6%	24,2%	36,7%	7,6%	2,6%	10,0%	100,0%
SAINT-QUENTIN	1,9%	8,9%	9,6%	5,0%	12,2%	35,7%	8,9%	2,5%	15,3%	100,0%
SENART	2,0%	6,2%	10,4%	6,3%	18,8%	41,7%	6,3%	2,0%	6,3%	100,0%
MARNE-LA-VALLEE	1,9%	5,7%	8,4%	8,0%	16,0%	37,2%	7,6%	2,8%	12,4%	100,0%

ILE - DE- FRANCE	2,5%	5,0%	6,1%	5,7%	15,9%	40,3%	6,5%	2,8%	3,7%	7,3%
------------------	------	------	------	------	-------	-------	------	------	------	------

TROISIEME TRIMESTRE (FEVRIER MARS AVRIL 95)

	MAN.	OUVRIERS SPECIALISES	OUVRIERS QUALIFIES P 1-P 2	OUVRIERS QUALIFIES P 3- P 4	EMPLOYES NON QUALIFIES	EMPLOYES QUALIFIES	TECHNICIENS DESSINATEURS	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
CERGY-PONTOISE	2,8%	3,7%	7,3%	7,3%	15,6%	36,7%	5,5%	3,7%	17,4%	100,0%
EVRY	6,3%	2,1%	6,3%	8,3%	27,1%	31,3%	12,5%	2,0%	4,1%	100,0%
SAINT-QUENTIN	1,0%	6,3%	12,6%	5,3%	15,8%	32,6%	9,5%	5,3%	11,6%	100,0%
SENART	1,9%	5,7%	5,7%	9,4%	30,2%	39,6%	0,0%	0,0%	7,5%	100,0%
MARNE-LA-VALLEE	5,5%	4,6%	6,4%	8,3%	12,8%	45,9%	5,5%	5,5%	5,5%	100,0%

ILE - DE- FRANCE	2,4%	5,5%	6,3%	5,5%	15,6%	39,5%	6,6%	2,9%	15,7%	100,0%
------------------	------	------	------	------	-------	-------	------	------	-------	--------

3 - DIFFERENTIELS DE STRUCTURE ENTRE LES DEMANDES SORTIES ET LA COHORTE DE JUILLET 94

PREMIER TRIMESTRE (JUILLET-AOUT-SEPTEMBRE-OCTOBRE 94)

	MAN.	OUVRIERS SPECIALISES	OUVRIERS QUALIFIES P 1-P 2	OUVRIERS QUALIFIES P 3- P 4	EMPLOYES NON QUALIFIES	EMPLOYES QUALIFIES	TECHNICIENS DESSINATEURS	AGENTS DE MAITRISE	CADRES
CERGY-PONTOISE	-0,4	-0,5	-0,5	-1,2	-0,5	3,2	0,9	0,6	1,7
EVRY	1,4	1,3	2,6	-1,4	-2,2	-0,5	-2,1	-0,4	1,4
SAINT-QUENTIN	-0,3	-1,7	0,1	0,6	-0,2	2,2	0,1	-0,9	0,1
SENART	0,1	1,5	-0,9	-1,3	-0,9	-1,5	1,3	-0,1	1,9
MARNE-LA-VALLEE	-1,1	0,4	0,3	-0,4	2,4	-0,2	0,7	-0,3	-0,2

ILE - DE- FRANCE	-0,3	-0,3	-0,1	-0,2	1	-1,1	0,1	-0,3	1,2
------------------	------	------	------	------	---	------	-----	------	-----

DEUXIEME TRIMESTRE (NOVEMBRE DECEMBRE 94 JANVIER 95)

	MAN.	OUVRIERS SPECIALISES	OUVRIERS QUALIFIES P 1-P 2	OUVRIERS QUALIFIES P 3- P 4	EMPLOYES NON QUALIFIES	EMPLOYES QUALIFIES	TECHNICIENS DESSINATEURS	AGENTS DE MAITRISE	CADRES
CERGY-PONTOISE	-0,2	-1,1	1,1	-3,9	2	-2,3	0,3	1	1,2
EVRY	-3,3	0,8	-2,9	0,7	2,6	0,7	0,9	1	-0,4
SAINT-QUENTIN	0,9	0,8	0,1	-1,4	0,2	-2	-0,9	-1,4	3,7
SENART	-0,8	0,2	3,8	0,4	-1,4	2,1	1	0,8	-4
MARNE-LA-VALLEE	-1,3	-2,1	1,8	1,1	-0,3	-1,9	0,2	0,1	2,2

ILE - DE- FRANCE	-0,1	-0,5	-0,3	-0,3	-0,2	1,7	0,2	0,5	-0,9
------------------	------	------	------	------	------	-----	-----	-----	------

TROISIEME TRIMESTRE (FEVRIER MARS AVRIL 95)

	MAN.	OUVRIERS SPECIALISES	OUVRIERS QUALIFIES P 1-P 2	OUVRIERS QUALIFIES P 3- P 4	EMPLOYES NON QUALIFIES	EMPLOYES QUALIFIES	TECHNICIENS DESSINATEURS	AGENTS DE MAITRISE	CADRES
CERGY-PONTOISE	0,3	-2,4	-1,1	1,3	-1,9	-3,6	0,3	0,7	6,4
EVRY	1,8	-3,4	-0,4	1,4	5,5	-4,7	5,8	0,4	-6,3
SAINT-QUENTIN	0	-1,8	3,1	-1,1	3,8	-5,1	-0,3	1,4	0
SENART	-0,9	-0,3	-0,9	3,5	10	0	-7,3	-1,2	-2,8
MARNE-LA-VALLEE	2,3	-3,2	-0,2	1,4	-3,5	6,8	-1,9	2,8	-4,7

ILE - DE- FRANCE	-0,2	0	-0,1	-0,5	-0,5	0,9	0,3	0,1	0
------------------	------	---	------	------	------	-----	-----	-----	---

L'impact différencié des marchés du travail locaux sur l'entrée en chômage de longue durée : une approche à partir du fichier historique des demandeurs d'emploi

Nathalie Saprès *

Il va de soi que le risque d'allongement de la durée de chômage n'est pas sans rapport avec l'environnement dans lequel il s'inscrit. Le poids du chômage de longue durée dans l'ensemble de la demande d'emploi peut varier quasiment du simple au double selon les régions. En même temps, le poids du chômage de longue durée dans une région ne nous dit pas réellement combien d'individus deviennent chômeurs de longue durée. Seule l'analyse des trajectoires individuelles des demandeurs permet de répondre à cette question.

Le principal indicateur, c'est-à-dire le poids du chômage de longue durée, est une caractéristique du stock des demandes, tout comme l'indicateur d'ancienneté moyenne¹ : ils sont le résultat de la fluidité des entrées et sorties. C'est pourquoi, il est tout à fait envisageable qu'à proportion de CLD identique dans deux régions, la part des entrants en chômage de longue durée dans une cohorte d'inscrits soit différente et ainsi que le risque individuel soit plus ou moins élevé, ou inversement.

Les analyses de trajectoires de chômage ont jusqu'à présent été réalisées à partir d'enquêtes. En effet, la source statistique officielle (STMT) ne se prêtait pas à des approches longitudinales, l'unité de compte restant, jusqu'il y a peu, la demande et non le demandeur. Avec la mise en place d'un fichier historique des demandeurs issu de la base statistique DEFM, il est dorénavant possible d'observer à la source, la trajectoire de chômage des demandeurs même si celle-ci est marquée par des allers et retours. Dès lors, il est possible de reconstruire des cheminements marqués par une forte récurrence, tout comme il est possible de reconstruire des anciennetés de chômage en évacuant des sorties temporaires qui, en l'état, remettent l'ancienneté du demandeur à zéro.

Dans un premier temps, à partir de la comparaison de l'écoulement de cohortes de demandeurs inscrits le même mois dans deux régions aux caractéristiques contrastées (Alsace et Champagne-Ardenne), nous analyserons les trajectoires de chômage sur 13 mois d'observation. Nous observerons trois sous-populations : les entrants en chômage de longue durée, les récurrents, et enfin les sortants.

Dans un deuxième temps, nous essayerons de mettre en évidence le caractère purement « localisé » des profils à risque de chômage de longue durée. Car au-delà de l'étendue des publics touchés, la deuxième question est : « qui est concerné ? » Peut-on observer certaines constantes au niveau des attributs individuels du public affecté, quel que soit l'état du marché du travail local ? En d'autres termes, le public à risque est-il le même partout ? Pour ce faire, nous croiserons nos trois sous-populations avec quelques caractéristiques individuelles sommaires des demandeurs (sexe, âge et qualification).

* Avec la collaboration méthodologique de Nazih Tabet.

1. À titre d'exemple, la baisse de l'ancienneté moyenne des demandeurs peut intervenir tout aussi bien en période d'amélioration qu'en période de dégradation du marché du travail. Dans le deuxième cas, c'est l'afflux de nouvelles inscriptions qui fait diminuer la moyenne globale.

Les principes du fichier historique

L'ANPE produit tous les mois, pour le compte du Ministère du Travail, les statistiques du chômage (STMT) à partir de la base opérationnelle de gestion de la demande d'emploi (GIDE 1 Bis).

Jusqu'au deuxième trimestre 1993, la Demande était la seule unité statistique de base dans les remontées statistiques. Par exemple, si l'on pouvait connaître le nombre de demandes inscrites sur une période donnée, on ne pouvait isoler le nombre de demandeurs qui s'y rattachait. Depuis l'année 1993, l'ANPE, dans le cadre du projet AEDE, a créé, à partir de l'identifiant ASSEDIC attribué à chaque personne lors de sa première inscription, une seconde unité de compte qui est le Demandeur. En chaînant les fichiers mensuels, il est désormais possible de reconstruire les événements successifs pour un demandeur qu'il y ait eu changement de demande ou pas. On peut ainsi connaître les parcours de chômage de l'ensemble des demandeurs inscrits à l'ANPE. En revanche, les événements survenant dans les périodes hors inscription ne sont pas connus.

Ce Fichier Historique enregistre et archive les événements successifs concernant le demandeur d'emploi depuis sa première inscription à l'ANPE : les caractéristiques individuelles, familiales et socioprofessionnelles, la nature de sa demande d'emploi (et des demandes ultérieures), les motifs d'entrée et de sortie, l'activité déployée par l'ANPE (entretiens et prestations).

Le temps 0 du fichier commence au mois de juin 1993 sur l'ensemble du territoire national. Les dossiers sont conservés durant 36 mois après annulation de la dernière demande.

L'apport de ce fichier est essentiel pour la connaissance des mouvements sur le marché du travail sur l'ensemble du territoire. Il reste qu'avant d'être un fichier statistique, c'est une base de données opérationnelles et de gestion administrative. La nature des informations recueillies est marquée par cette vocation d'origine. En particulier, les événements liés à la gestion de la demande en cours sont multiples et peuvent créer des mouvements qui ne relèvent pas de l'analyse du marché du travail (transfert de catégorie, réinscription après une absence au contrôle, gestion rétrospective des dates d'effet pour l'ouverture de droit à l'indemnisation ...). Ils peuvent générer des annulations et des réinscriptions sur des périodes très courtes. Selon l'objectif de l'analyse à mener, la question de la prise en compte de ces événements dans la construction des calendriers individuels peut se poser. Elle se pose d'autant plus lorsqu'il s'agit d'étudier la fluidité du marché du travail et donc la récurrence.

De même, un certain nombre de données sont de nature déclarative. Leur qualité peut parfois en être affectée. À titre d'exemple, certains demandeurs ayant repris un emploi ne le signalent pas nécessairement à l'ANPE et se contentent de ne pas renvoyer leurs cartes d'actualisation en fin de mois. Ainsi, ils sont considérés d'un point de vue statistique comme sortants pour absence au contrôle alors même qu'ils sortent du chômage pour reprise d'emploi.

On le voit, l'utilisation d'un fichier d'origine administrative dans le cadre d'analyses longitudinales soulève des questions méthodologiques plus lourdes que le traitement d'un fichier d'enquête. Elle impose souvent une « relecture » des données et de leurs sens au-delà des seuls problèmes de codification.

I. Éléments de cadrage

Des situations économiques contrastées

Les deux régions retenues pour cette analyse présentent des contrastes forts du point de vue de la situation de l'emploi et du chômage.

L'indicateur taux de chômage est à lui seul édifiant : au troisième trimestre 93 (date qui correspond à la fin de notre observation), il est de 12,3 % en Champagne et de 7,7 % en Alsace. Un an plus tôt, ils étaient respectivement de 10,5 % et de 6,2 %, de sorte que la situation de la Champagne, déjà peu avantageuse, se dégrade également plus vite sur la période. Rappelons que nous sommes à ce moment là au cœur de la récession 91-93. Autre manifestation de ces disparités, la part des CLD dans la DEFM 1 au troisième trimestre 93 est de 32 % en Champagne et de 23 % en Alsace.

Les évolutions des effectifs salariés confirment la meilleure santé économique de l'Alsace qui, même en période de ralentissement, présente une évolution négative beaucoup moins ample que la Champagne. En ce qui concerne des éléments plus structurels, le tissu économique des deux régions présente également des disparités. Le secteur industriel reste important en Champagne (40 % des

effectifs salariés contre 35,8 % en Alsace) tandis que le tertiaire y est moins dominant (51,5 % contre 55,5 % en Alsace). On trouve plus fréquemment des petites entreprises en Champagne qu'en Alsace. Par ailleurs, le niveau de formation initiale et les qualifications de la population sont plus élevés en Alsace.

	CHAMPAGNE	ALSACE
Effectifs salariés au 31.12.92	292 908	459 098
Variation sur 1 an	- 4 950	- 3 556
Taux d'évolution	- 1,7	- 0,8

Sources UNEDIC

Les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi présentent de plus fortes similitudes. Tout d'abord, il faut signaler que les caractéristiques des demandeurs des cohortes étudiées (inscrits en juillet) sont très typées. Compte tenu des cycles scolaires, les inscriptions au chômage sur les mois de juin à septembre comportent une part importante de primo-demandeurs. Ainsi, le poids des moins de 25 ans est relativement élevé dans les deux régions (49 % en Champagne et 45 % en Alsace). Les demandeurs de 30 à 49 ans représentent environ 30 % du total et les effectifs des plus de 49 ans restent marginaux (5 %). Les hommes sont légèrement plus présents en Champagne (52 % du total), hommes et femmes étant également répartis en Alsace.

Les demandeurs alsaciens sont plus qualifiés (64 % du total contre 60 % en Champagne). Et le poids des agents de maîtrise, des techniciens et cadres est nettement plus élevé (16 % contre 9 %). En revanche, les plus gros effectifs se concentrent sur les employés qualifiés dans les deux régions. S'agissant des motifs d'inscription, on peut observer une proportion plus élevée des licenciements en Alsace (19,5 % contre 14 %). En revanche, les inscriptions relatives à une première entrée sur le marché du travail sont plus importantes en Champagne (22 % contre 14,5 % en Alsace), l'écart s'avérant supérieur à celui observé sur le poids des moins de 25 ans dans le total des inscrits. Dans les deux régions, 42% des demandeurs s'inscrivent à l'issue d'un CDD ou d'une mission d'intérim, ce qui est proche de la moyenne nationale.

2. Au bout d'un an, que deviennent les chômeurs inscrits ?

Écoulement du flux d'inscrits et taux de passage en chômage de longue durée

Avant d'analyser les différents mouvements au sein des cohortes, on peut observer dans un premier temps comment s'écoule mensuellement pour chaque région le flux d'inscrits initial.

Comme on peut le voir sur le graphique ci-après, les courbes d'écoulement des sorties des deux régions présentent la même inclinaison. On observe un rythme soutenu des sorties sur les 6 premiers mois puis un ralentissement progressif sur les six mois qui suivent. De fait, environ la moitié des demandeurs sont sortis dans les 6 premiers mois d'inscription (45 % pour la Champagne et 51 % pour l'Alsace).

Structure des inscrits (en pourcentage)

		CHAMPAGNE	ALSACE
Sexe	homme	51,9	49,5
	femme	48,1	50,5
Âge	< 25 ans	49	44,7
	25 à 29 ans	17,2	18,8
	30 à 39 ans	18,3	20,4
	40 à 49 ans	11,1	11,2
	> 49 ans	4,4	4,8
Qualification	NP	1,5	0,6
	M/OS	20,4	21,2
	OQ	21,3	17,8
	ENQ	17	14,5
	EQ	30,9	29,2
	ETAM	5,5	9,5
	Cadre	3,4	6,4
Motifs	Lic. éco.	7,9	9,3
	Lic. autre	6,2	10
	Démission	4,2	6,3
	Fin contrat	41,7	41,7
	1 ^{ère} entrée	22	14,5
	Rep. activité	5,7	4
	Autre	12,4	14,1

Deux exemples de trajectoires

<	Mois	>	Code de trajectoire	Cumul des demandes
E	Juillet	S	1	1
	Août		0	1
E	Sept		1	2
	Oct	S	1	2
E S	Nov	E S	1	4
	Déc		0	4
	Janv		0	4
	Fev		1	5
S	Mars	E	1	6
Etc...				
<	Mois	>	Code de trajectoire	Cumul des demandes
E	Juillet	S	1	1
	Août		1	1
E	Sept		1	1
	Oct	S	1	2
E S	Nov	E S	1	3
	Déc		1	3
	Janv		1	3
	Fev		0	3
S	Mars	E	1	4
Etc...				

E = Entrée S = Sortie I = Présent 0 = Absent

Méthodologie et sélection de la population observée

Le fichier utilisé pour cette étude est un fichier prototype. En effet, avant la généralisation du dispositif AEDE et du FH à l'ensemble du territoire, un premier test a été réalisé sur les régions de l'Est de la France. Ce fichier démarre en juillet 92. Les deux régions observées sont l'Alsace et la Champagne-Ardenne qui présentent des contrastes forts en ce qui concerne l'emploi et le chômage.

Le demandeur comme unité de compte

Nous avons ici sélectionné pour les deux régions les flux de **demandeurs** de catégorie 1 inscrits à l'ANPE en juillet 1992. Le choix de cette unité de compte à l'extraction nous conduit à nous écarter de la logique de la Statistique Marché du Travail (SMT) dont l'unité de compte est la demande. Nous avons retenu certaines caractéristiques initiales (variables socio-démographiques : sexe, âge, qualification...) attachées à la demande et au demandeur (segments D1 et D0) ainsi que les motifs d'inscription et d'annulation.

Les trajectoires sont observées sur plusieurs mois selon le critère d'absence (0) ou de présence (1), à partir du balayage des dates d'effet des inscriptions et annulations des demandes attachées à un même demandeur.

La méthode de prise en compte des événements dans le calendrier des trajectoires

Nous avons retenu le principe d'observer les mouvements d'entrée et de sortie sur la base d'un calendrier mensuel en évacuant tous les mouvements d'entrée et sortie inférieurs à un mois. Comme nous l'avons dit plus haut les flux d'entrée et sortie des demandeurs sont multiples et couvrent des réalités variables : une période d'essai d'une semaine non concluante, un arrêt de recherche temporaire pour maladie, le renvoi tardif d'une carte d'actualisation... sont autant de mouvements qui peuvent générer une sortie et une nouvelle entrée sur un laps de temps réduit et peuvent donc remettre le compteur de temps de la demande à zéro. Certaines règles de gestion de la liste des demandeurs neutralisent partiellement ces phénomènes dès lors qu'ils sont compris dans la même période d'actualisation. C'est le cas par exemple des arrêts maladie de moins de 15 jours. En revanche le chevauchement de deux périodes d'actualisation conduit souvent à une annulation.

Du point de vue de l'analyse de la fluidité du marché du travail, doit-on considérer ces mouvements comme des événements ? Ont-ils un intérêt dans l'analyse des trajectoires des demandeurs et en particulier celles des demandeurs qui présentent de fortes anciennetés ?

Les critères d'accès aux politiques de l'emploi tiennent déjà compte du caractère limitatif de la comptabilisation actuelle des durées de chômage. En effet, l'éligibilité a été étendue, il y a quelques années, aux demandeurs ayant 12 mois d'inscription dans les 18 derniers mois.

Pour ces diverses raisons nous avons retenu une approche plus large des modes de comptage de la durée de chômage, ce que nous permet le fichier historique.

Certains de ces événements ont certainement plus de sens que d'autres, mais le choix pour des raisons de commodités a été d'évacuer les entrées et sorties sur des critères de durée. Il faut savoir en revanche que les activités réduites ne donnent pas lieu à une annulation de la demande. Elles n'interviennent pas en tant qu'événement tel qu'on l'a défini plus haut.

Trois parcours type

Dans la mesure où nous souhaitons mesurer l'étendue des passages en chômage de longue durée, la période de suivi s'étale sur 13 mois, soit jusqu'en juillet 1993.

En effet, dans la statistique marché du travail, est considéré comme chômeur de longue durée l'individu ayant une demande d'emploi continue sur 12 mois. L'entrée en 13^{ème} mois fait basculer le demandeur, en demandeur d'emploi de longue durée.

Nous gardons ce même principe, mais en s'intéressant à la continuité de la trajectoire du demandeur et non à la continuité de ses demandes. Notre chômeur de longue durée a donc la trajectoire suivante : 1111111111111.

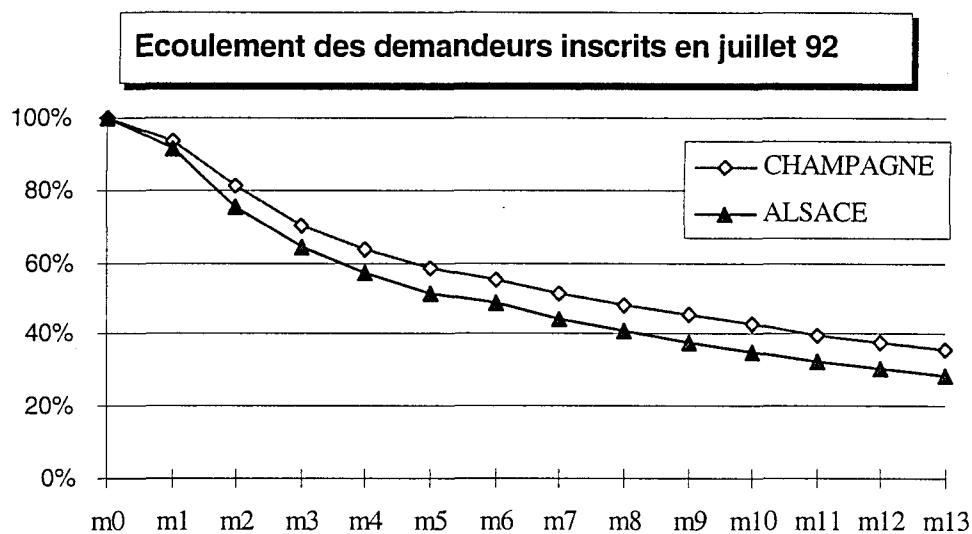
Au-delà du chômage de longue durée, il était intéressant d'observer les mouvements intervenant sur le reste de la population des inscrits avec deux cas de figure : les sortants « définitifs » et les récurrents.

In fine, nous avons trois sous-populations type :

- Les chômeurs de longue durée, i.e. les individus présents en continu sur les 13 mois d'observation (sans événements),
- Les sortis, i.e. les individus dont la demande est annulée sans réinscription ultérieure sur la période,
- Les récurrents, i.e. les individus sortis mais réinscrits au moins une fois.

Ces trois types sont ensuite croisés avec les variables caractérisant les individus.

Passé le 6^{ème} mois, on observe un ralentissement des sorties ce qui prouve une fois de plus que, plus la durée d'inscription est longue, plus il devient difficile de sortir. En Alsace, ce ne sont plus que 37,5 % des demandeurs entrés en 7^{ème} mois d'inscription qui sortent dans les 6 mois et 32 % en Champagne. Si les pentes se ressemblent, on voit bien qu'elles ont des niveaux différents avec un écart de plus en important. En fin d'observation, il est de 7 points. De fait, le résiduel est constitué des chômeurs de longue durée, c'est à dire les demandeurs qui sont restés présents en continu sur les 13 mois suivant leur inscription. Ils sont 28,7 % en Alsace et 36 % en Champagne. Ainsi sur 100 demandeurs inscrits, près de 29 sont devenus chômeurs de longue durée en Alsace, et 36 en Champagne.



Comparés à la part du chômage de longue durée dans les demandes (c'est-à-dire le CLD au sens de la STMT), ces résultats donnent une toute autre image de l'étendue du phénomène. Au demeurant, l'écart entre les deux valeurs est plus élevé en Alsace (29 % contre 23 %), qu'en Champagne (36 % contre 32 %). Par ailleurs, pour comparer des choses plus comparables, quand on étudie sur ces mêmes cohortes, les écoulements des demandes et non plus des demandeurs (cf. encadré méthodologique), les taux d'entrée en CLD baissent d'environ 4 points dans les deux régions. Ceci montre bien que, si pour la statistique communément retenue le chômage de longue durée est déjà conséquent, dans les trajectoires individuelles telles qu'elles peuvent être vécues par les demandeurs, le phénomène est plus massif.

Évidemment, ces taux de passage en chômage de longue durée sont à replacer dans le contexte de la période observée. Entre la fin de l'année 1991 et la fin de l'année 1993, la France a perdu environ 500 000 emplois. Dans le même temps, le chômage augmentait de 465 000 demandeurs. Les chances de se réinsérer dans ce contexte étaient particulièrement réduites. La relation entre ralentissement de la conjoncture économique et création de chômage de longue durée est particulièrement nette sur cette période. Ainsi lorsque l'on observe l'écoulement des cohortes d'inscrits en juillet 1993, soit un an plus tard, le taux de passage en chômage de longue durée passe à 22 % en Alsace, et à 29,5 % en Champagne-Ardenne avec pourtant une structure de demandeurs inscrits très proche de celle de juillet 1992. L'amélioration de la conjoncture intervenue en 1994 augmente à peu près dans les mêmes proportions les chances de réinsertion des demandeurs dans les deux régions.

Au-delà de l'effet conjoncturel, il faut préciser également que les cohortes d'inscrits des mois d'été, quel que soit le niveau géographique retenu, présentent des écoulements plus favorables que la moyenne. Elles bénéficient d'un effet de structure de public : le poids élevé des moins de 25 ans tend à réduire les taux globaux de passage en CLD. De même, elles sont bien positionnées par rapport aux

cycles d'embauche puisqu'elles sont présentes sur le marché du travail, avec peu ou pas d'ancienneté, lors d'une période de fort recrutement.

Trois trajectoires de demandeurs

Comme on l'a vu, le risque de chômage de longue durée est nettement plus important en Champagne : près de 4 demandeurs inscrits sur 10 y deviennent CLD sur la période observée. Il ne faut pas pour autant négliger leur part en Alsace, même si elle reste moindre (3 demandeurs sur 10). Corrélativement, les sorties sont plus importantes en Alsace, sorties « définitives »² et récurrence comprises (respectivement 43 % et 28,7 %). Les situations économiques différentes de ces deux régions ne sont certainement pas pour rien dans ces divergences en matière de trajectoires des demandeurs.

Par ailleurs, si les demandeurs sortent davantage en Alsace, ils sortent également plus souvent pour reprise d'emploi (Cf. graphiques détaillés des motifs de sortie en annexe) : 60 % des sortis « définitifs » contre 53 % en Champagne. Cet écart se fait au profit des entrées en stage (+4 points) et des arrêts de recherche (+2 points) en Champagne. La part des absences au contrôle est identique dans les deux régions. Quand on observe les motifs de sorties³ des récurrents, on retrouve ces différences entre les deux régions mais de façon moins marquée pour la reprise d'emploi. En revanche, dans les deux cas, les reprises d'emploi s'avèrent supérieures dans les trajectoires des récurrents. Le principal facteur de récurrence est donc à rechercher pour l'essentiel dans la précarité du marché du travail. Au demeurant, en Alsace, 53 % des récurrents s'étaient inscrits à l'ANPE à la fin d'un contrat (CDD ou intérim) contre 38 % des sortis et des CLD. Les proportions sont à peu près similaires en Champagne.

Le poids de la récurrence est à peu près identique dans les deux régions : elle concerne environ 27 % des demandeurs inscrits 13 mois auparavant. Rappelons que l'on considère ici, par construction, l'inscription de juillet comme le temps 0 alors même que certains demandeurs sont déjà des récurrents. Par ailleurs, plus la période observée est longue, plus les effectifs concernés augmentent. Ainsi sur 15 mois (au lieu de 13) elle s'accroît de 2 points. Pour les deux régions, le point d'inflexion des réinscriptions se situe au 6^{ème} mois d'observation. Les secondes sorties se font de façon plus progressive à partir des 8^{ème}, 9^{ème} mois. Il est intéressant de noter que le poids de la récurrence (avec cette profondeur d'observation de 13 mois s'entend) présente une certaine constance d'une année à l'autre. Au sein des cohortes de juillet 93, le poids de la récurrence dans les trajectoires est à peu près identique.

Devenir à 1 an des inscrits (Répartition en pourcentage)

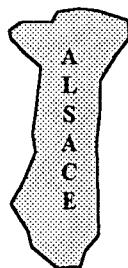
Cohortes	ALSACE			CHAMPAGNE		
	CLD	Sortis	Récurrents	CLD	Sortis	Récurrents
de juillet 92	28,7	42,6	28,7	36	37	27
de juillet 93	22	49,2	28,8	29,4	42,9	27,7

Dans le cas de figure présent, la conjoncture joue principalement sur la répartition entre sorties « durables » et CLD et non pas tant sur le poids de la récurrence.

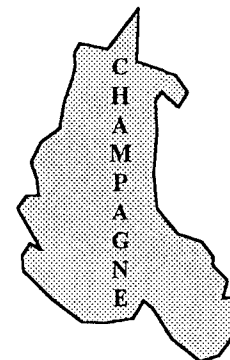
2. Rappelons que le définitif s'entend sur la période d'observation. Rien ne préjuge de leur situation ultérieure. Au demeurant, deux mois plus tard on a pu vérifier qu'une partie d'entre eux se réinscrivait.

3. Il s'agit du motif de la première sortie. Cette option a été retenue pour alléger les règles de sélection et parce qu'il s'agit du cas le plus fréquent.

DEVENIR SUR 13 MOIS DES DEMANDEURS INSCRITS EN JUILLET 1992



9 088



10 115

104

CLD 28,7 %	SORTIS 42,6 %	RECURRENENTS 28,7 %
----------------------	-------------------------	-------------------------------

dont
reprises
d'emploi
60 %

dont
reprises
d'emploi
62 %

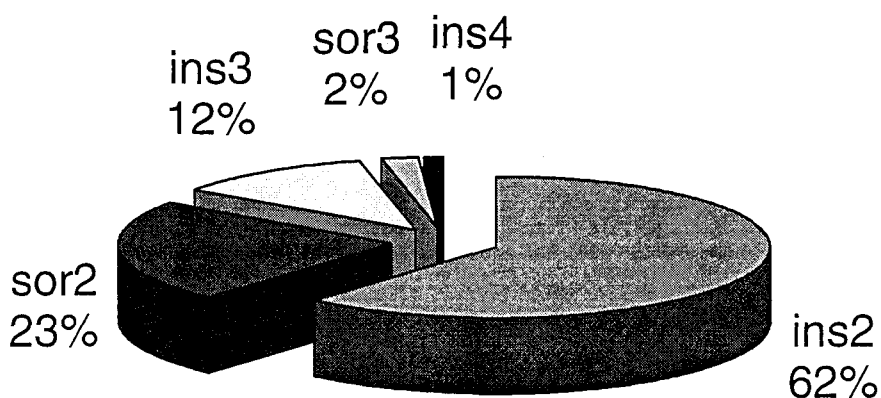
CLD 36 %	SORTIS 37 %	RECURRENENTS 27 %
--------------------	-----------------------	-----------------------------

dont
reprises
d'emploi
53 %

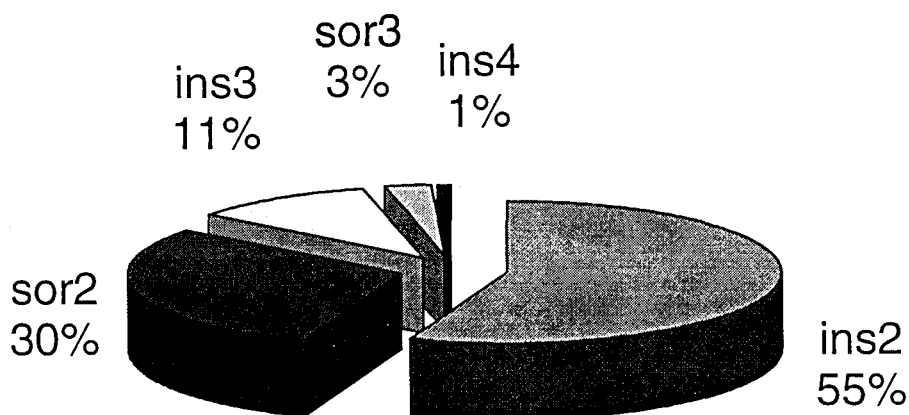
dont
reprises
d'emploi
59 %

Concernant la fréquence de ces phénomènes de récurrence au sein des cohortes de juillet 1992, dans environ 60 % des cas en Champagne et 55 % en Alsace, il s'agit d'une deuxième inscription à l'ANPE sur la période (Cf. graphique). Second cas de figure, les demandeurs qui se réinscrivent puis ressortent à nouveau : il concerne 30 % des récurrents en Alsace contre 23 % en Champagne. Sur 13 mois, les cas de récurrence multiple (au moins une troisième inscription) sont plus marginaux et concernent des effectifs faibles. On peut néanmoins supposer qu'à plus long terme leur poids progresse. De même les disparités régionales que l'on entrevoit ici (une plus grande fluidité des entrées et sorties en Alsace) s'accroîtraient.

Champagne - Répartition des récurrents



Alsace - Répartition des récurrents



- Ins 2 : 2^{ème} inscription
- Sor 2 : idem + une 2^{ème} sortie
- Ins 3 : idem sor 2 + une 3^{ème} inscription
- Sor 3 : idem ins 3 + une 3^{ème} sortie
- Ins 4 : idem sor 3 + une 4^{ème} inscription

3. Facteurs individuels et itinéraires

Comme on l'a vu, les dynamiques des marchés du travail locaux impriment leur marque sur les itinéraires de chômage. Le risque individuel d'entrer en chômage de longue durée est indissociable du contexte d'emploi dans lequel s'inscrit la trajectoire du demandeur. Au-delà, il est notable (et au demeurant beaucoup de travaux y ont été consacrés) que certains facteurs individuels influencent également le type trajectoire des demandeurs. Dans la course à l'emploi, dès lors que l'on est dans une économie de pénurie, tous les demandeurs ne sont pas armés de la même façon. Sans s'étendre sur les processus de sélectivité du marché du travail, il est clair qu'il vaut mieux être jeune adulte, diplômé et avoir quelques années d'expérience professionnelle dans un secteur de pointe, que « vieux »⁴, sans formation initiale, et avoir travaillé comme OS dans l'industrie pendant 20 ans. C'est un constat général, répandu, encore que... Si les dynamiques locales des marchés du travail influencent les trajectoires, pourquoi n'auraient-elles pas d'influence sur les profils de demandeurs épargnés ou touchés par le chômage de longue durée. En d'autres termes, ne peut-on envisager que certains attributs individuels puissent selon les lieux constituer, soit des atouts, soit des handicaps ?

Dans cet esprit, nous avons croisés nos trois parcours type avec quelques caractéristiques individuelles combinées des demandeurs : le sexe, l'âge, la qualification. Ces trois caractéristiques n'épuisent en rien les facteurs de risque communément admis. En ce sens l'exercice est partiel, mais en multipliant les variables nous prenons le risque d'aboutir à des classes aux effectifs extrêmement réduits. De plus, ces trois critères, même s'ils ne sont pas exclusifs, restent pertinents. Au niveau national par exemple, les hommes OS de plus de 50 ans sont encore aujourd'hui plus touchés par le chômage de longue durée que la moyenne.

Tout d'abord, on peut constater que dans nos deux régions, les femmes sont surreprésentées dans les trajectoires de CLD (+ 4 points en Alsace et + 6 en Champagne). Ce résultat correspond au constat général, mais il faut noter cependant qu'il existe un différentiel entre les deux régions. Mais quand on va plus loin, c'est à dire quand on observe les trajectoires avec les profils combinés, là il ne s'agit plus d'un léger différentiel, mais carrément d'une opposition. Ainsi, les femmes OS de 40 à 49 ans ont le plus fort taux de passage en CLD en Alsace (50 %) et le plus faible en Champagne (13 %). De même, les femmes de 30-39 ans, OS également, font partie des populations les moins touchées⁵ par le chômage de longue durée en Champagne (environ 25 % du total de cette classe). En revanche, les femmes de même profil en Alsace font partie des populations les plus touchées par le CLD (environ 43 %). En tout état de cause, même si l'approche des causalités reste incomplète, ces résultats montrent à l'évidence que le type de trajectoire individuelle n'est pas le seul fait des attributs personnels du demandeur.

Sur les graphiques suivants, nous avons représenté chacune des classes issues de la combinaison des trois variables. Elles sont croisées avec les trois types d'itinéraires définis plus haut, et présentées en pourcentage (graphique du haut) et en effectifs (graphique du bas). La sélection se fait par ordre croissant de proportion de CLD dans les classes et seules les classes contenant au moins 100 individus sont représentées⁶.

Dans le détail, on observe qu'en Champagne, ce sont les jeunes femmes employées qualifiées qui ont le taux de passage en CLD le plus élevé (près de 60%) suivies de près par les jeunes femmes employées non qualifiées et les jeunes hommes ouvriers qualifiés. De fait en Champagne, les quatre classes de CLD extrêmes sont des classes de jeunes de moins de 25 ans. Cela dit, au sein des classes non représentées graphiquement, ayant des effectifs supérieurs à 50 individus, ce sont les demandeurs de plus de 50 ans qui atteignent des taux de passage en CLD record (plus de 60 %). Chez les hommes, il s'agit des OS, et chez les femmes des employées qualifiées. En Alsace, les plus touchés sont des femmes de 40-49 ans, OS (50 % de CLD), les hommes de même âge, cadres venant juste derrière avec un taux de passage de 49 %. Au sein des classes à faible effectif, on retrouve les hommes de plus de

4. et on l'est de plus en plus tôt sur le marché du travail.

5. Il ne s'agit pas ici des effectifs mais de proportion dans la classe.

6. C'est pourquoi on retrouve peu ici les classes de plus de 50 ans (cf en annexe la répartition des moins de 100).

50 ans, os (57 %) et les femmes de 30-39 ans, cadres (53 %). On voit donc en Alsace des profils d'entrants en CLD plus classiques, où l'effet âge domine.

Comment lire les graphiques

Les 4 caractères représentent :

En première position le sexe, **F** pour femme et **H** pour homme

En deuxième position l'âge, **1** pour - de 25 ans
 2 pour 25-29 ans
 3 pour 30-39 ans
 4 pour 40-49 ans
 5 pour 50 ans et plus

En 3^{ème} et 4^{ème} position, la qualification

OS pour manœuvre et OS
OQ pour ouvriers qualifiés
EN pour employés non qualifiés
EQ pour employés qualifiés
TA pour ETAM
CD pour cadres
NP pour non précisé

Donc **H1TA** ce sont les hommes de moins de 25 ans, agents de maîtrise et techniciens.

F2EQ, ce sont les femmes de 25 à 29 ans, employées qualifiées etc.

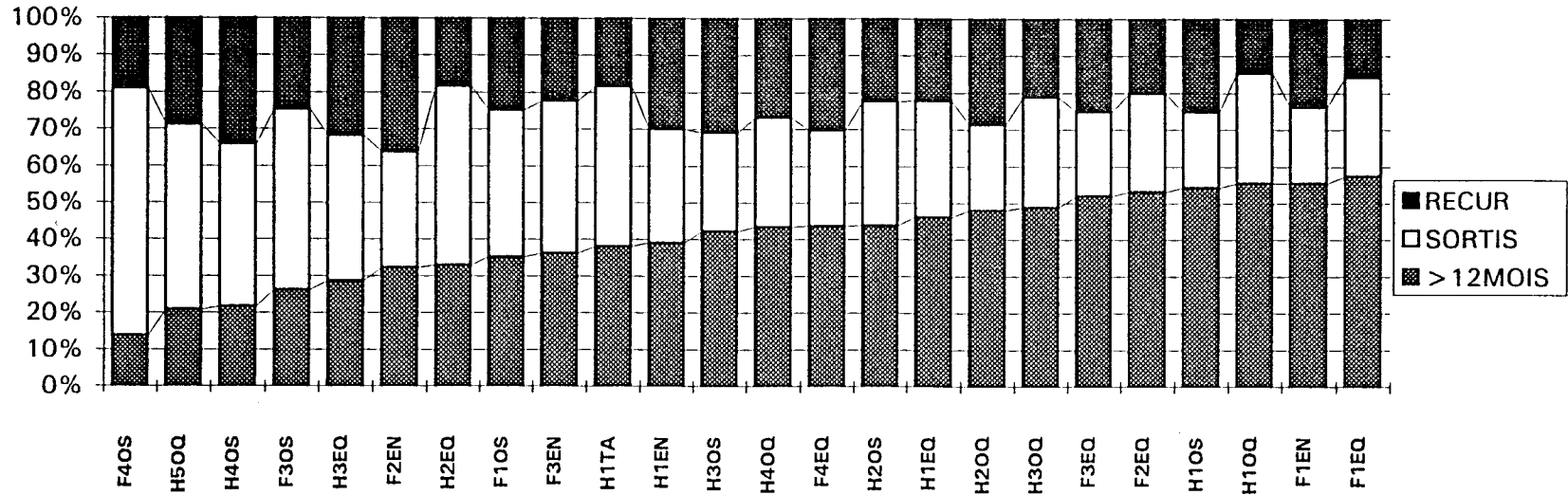
De sorte que les classes qui sortent le mieux dans cette région, sont pour l'essentiel des classes de moins de 25 ans. Les classes les moins touchées par le CLD sont les jeunes hommes agents de maîtrise et techniciens (environ 5 %) et les jeunes femmes de même qualification (environ 10%). A contrario, en Champagne, ce sont plutôt des classes adultes. À l'extrême, on retrouve des femmes de 40-49 ans, os (12 %) et des hommes de 50 ans et plus, oq (20 %).

Bien sûr, un faible taux de passage en CLD n'est pas toujours synonyme d'une meilleure réinsertion. Certaines classes peuvent être moins touchées par le CLD, mais au profit de sorties qui ne sont pas nécessairement pour une reprise d'emploi. On peut supposer qu'une bonne partie des hommes de plus de 50 ans, oq en Champagne sortent pour dispense de recherche d'emploi ou autres formes d'arrêt de recherche d'emploi. En fait, l'analyse des sorties (« définitives » ou récurrentes) doit être réalisée à la lumière de leurs motifs. Ceci réclame l'utilisation de méthodes statistiques plus lourdes (analyse multivariée) afin d'intégrer un plus grand nombre de variables et de mettre en évidence des corrélations entre elles. C'est ce que l'on se proposera de faire dans une étape ultérieure de ce travail.

Ce que l'on peut déjà observer à ce stade de l'étude, c'est que, compte tenu des profils concernés, les taux de passage en CLD les plus faibles en Champagne relèvent plutôt d'arrêts de recherche liés à des mesures d'âge (DRE) ou à un découragement des chômeurs. Il est de même fort probable qu'il y ait dans cette région, compte tenu de la situation de l'emploi, des phénomènes de retrait du marché du travail parmi les femmes à la recherche d'un emploi. On retrouve ici un effet lié à l'état du marché du travail local. À l'inverse, l'Alsace présente des profils de sortants plus en relation avec des reprises d'emploi.

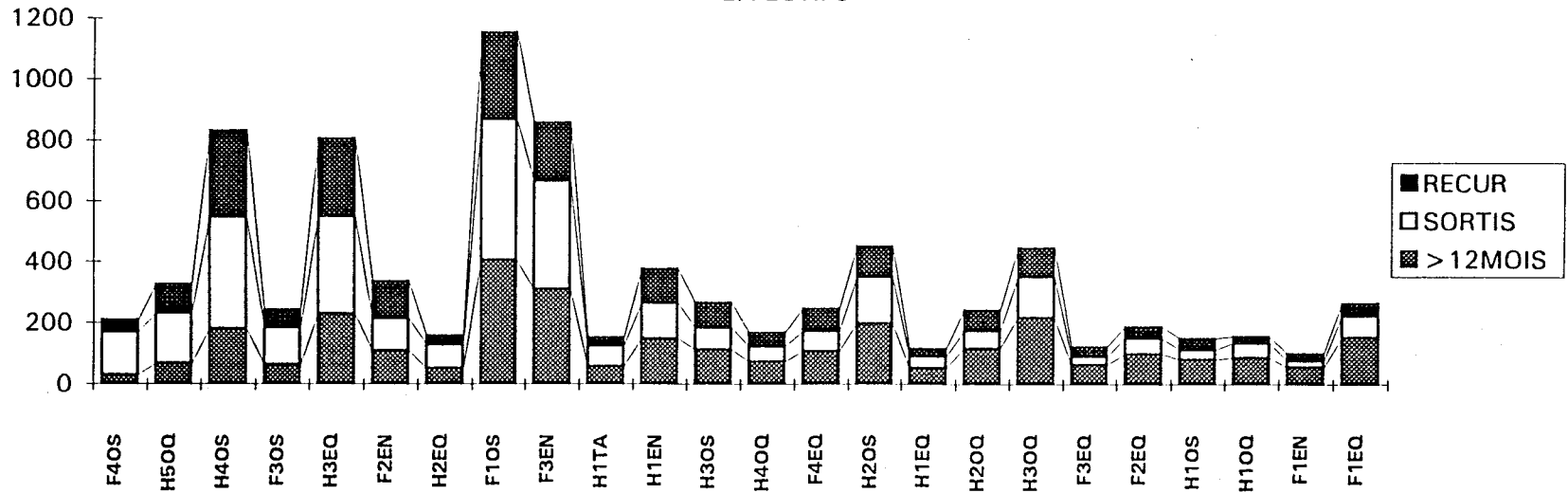
Entre les deux régions, les classes à taux de récurrence élevé sont également différentes. Les plus forts taux Alsaciens se trouvent chez les jeunes femmes ouvrières (qualifiées ou non), viennent ensuite les hommes de moins de 30 ans, ouvriers. Il s'agit plutôt d'une récurrence d'insertion. En revanche, en Champagne, les profils sont plus variés : on trouve des femmes de 25-29 ans employées non qualifiées, des hommes de 40-49 ans os, mais aussi des hommes de 30-39 ans employés qualifiés.

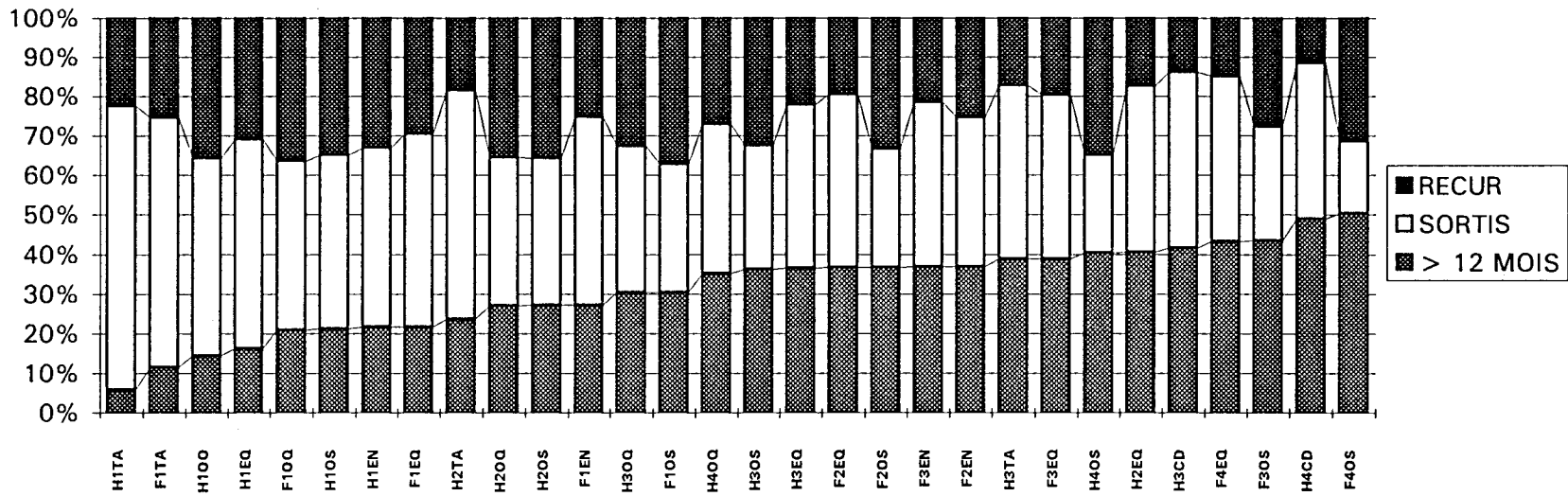
CHAMPAGNE



801

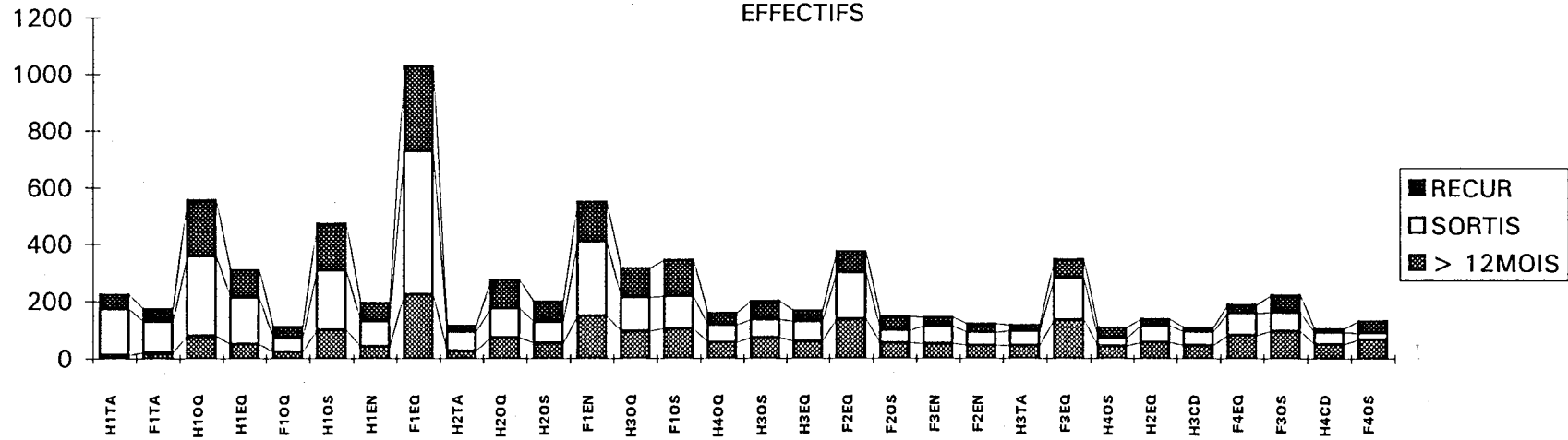
EFFECTIFS





601

EFFECTIFS



Conclusion

À travers ces quelques résultats, on s'aperçoit que le chômage de longue durée n'est en rien un phénomène marginal au sein des trajectoires individuelles, et qu'il va au-delà de ce que les statistiques habituelles nous laissent entrevoir.

De même, pendant longtemps, les travaux sur le chômage de longue durée se sont polarisés sur les critères de risque individuel. À juste titre d'ailleurs. En effet, le profil statistique du chômeur de longue durée se différenciait assez nettement de celui des demandeurs de faible ancienneté de chômage : plus âgé, moins qualifié, plutôt féminin. Ces représentations un peu frustrées ont été au fil des travaux de plus en plus affinées jusqu'à démontrer la prégnance « de handicaps cumulés » au détriment de critères univoques. Une autre étape de la connaissance a mis en évidence l'influence des trajectoires professionnelles antérieures sur la sortie ou non du chômage et le caractère central de la proximité à l'emploi dans les chances de se réinsérer. Ainsi, plus le chômage de longue durée prenait de l'ampleur dans la société, plus la palette des critères de risque utilisés dans les analyses s'étoffait et plus les techniques se sophistiquaient... jusqu'à parfois en perdre de vue une évidence qui est que le chômage de longue durée est avant tout le reflet d'un déficit d'emploi et d'un problème de fluidité du marché du travail.

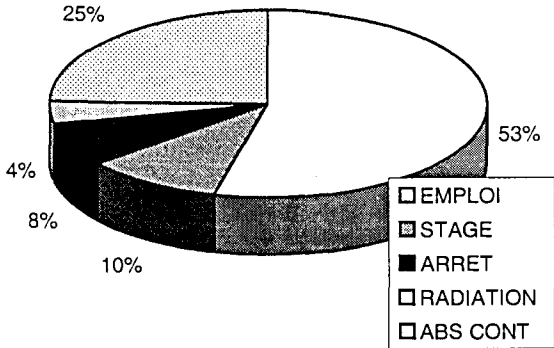
Dans une certaine mesure, l'observation de la réalité au niveau national véhicule une vision uniforme de l'exclusion et renforce la tentation de n'isoler que les facteurs individuels dans les causes de chômage de longue durée. L'approche comparative régionale ou locale nous montre à l'inverse que le chômage de longue durée est une réalité éclatée et surtout une réalité locale tant dans son étendue que dans les caractéristiques des publics concernés.

Dans ce domaine, même si tous les demandeurs ne partent pas avec les mêmes atouts, il n'y a pas de lois générales. Il y en a encore moins lorsque plus de trois demandeurs sur dix sont aujourd'hui au chômage de longue durée, ... sauf évidemment à les considérer tous comme « inemployables », ce que contredit depuis des années le succès des contrats aidés auprès des employeurs.

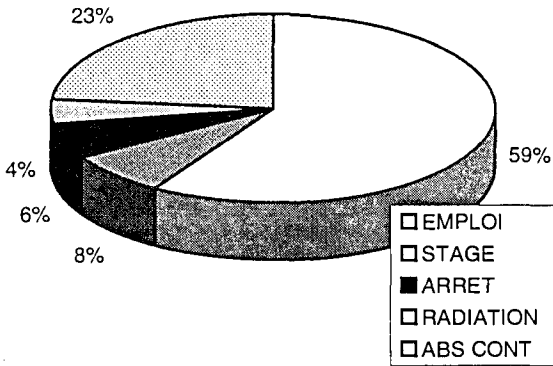
Nathalie Siprès
ANPE
Département des Études et des Statistiques
2, rue Galilée
93196 Noisy le Grand cedex

CHAMPAGNE

sortis définitifs
par motifs

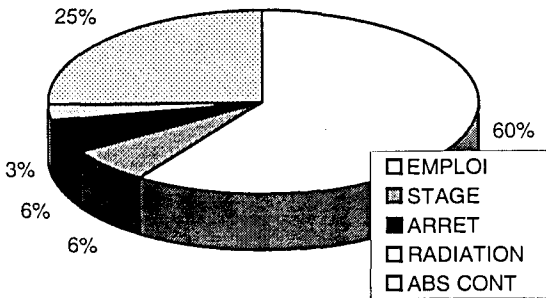


1ère sortie des
récurrents par motifs

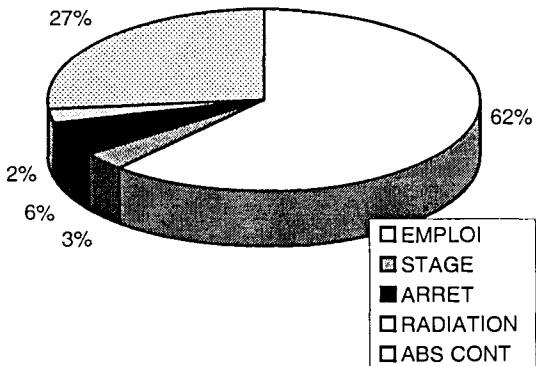


ALSACE

sortis définitifs
par motifs



1ère sortie des
récurrents par motifs



Classes de moins de 100 individus

CHAMPAGNE

Frequency	>12 mois	Sortis	Recur	Total	txclcd
F2NP	0	1	1	2	0
F5NP	1	1	0	2	0,5
H4NP	1	1	0	2	0,5
H5NP	1	1	1	3	0,33
F5CD	2	1	0	3	0,67
F5TA	3	0	0	3	1
H5EN	2	3	1	6	0,33
F4NP	4	2	0	6	0,67
H2NP	4	1	3	8	0,5
F3NP	5	3	1	9	0,56
H3NP	6	3	1	10	0,6
F4CD	7	3	2	12	0,58
F4TA	6	6	3	15	0,4
F2CD	5	10	4	19	0,26
F5OQ	11	6	3	20	0,55
F3CD	7	13	3	23	0,3
F5OS	19	4	2	25	0,76
H4EN	20	3	2	25	0,8
H5TA	13	10	3	26	0,5
F3TA	11	14	3	28	0,39
F5EN	16	12	1	29	0,55
H1NP	6	15	9	30	0,2
F1CD	6	18	6	30	0,2
F2TA	12	13	5	30	0,4
H5EQ	17	11	4	32	0,53
H4TA	18	11	6	35	0,51
H5CD	18	16	1	35	0,51
F2OQ	8	13	17	38	0,21
H3EN	17	18	10	45	0,38
F1NP	20	23	2	45	0,44
H3CD	16	27	3	46	0,35
H2EN	24	18	13	55	0,44
H4CD	24	18	13	55	0,44
H2CD	12	40	5	57	0,21
H3TA	17	26	16	59	0,29
H5OS	38	15	7	60	0,63
H1CD	5	38	18	61	0,08
F4OQ	35	16	14	65	0,54
F3OQ	23	21	24	68	0,34
H2TA	21	43	13	77	0,27
H4EQ	41	25	11	77	0,53
F2OS	31	21	32	84	0,37
F1TA	18	52	16	86	0,21
F5EQ	54	25	8	87	0,62
F1OQ	38	30	29	97	0,39
F4EN	49	29	20	98	0,5

Classes de moins de 100 individus

ALSACE

Frequency	>12 mois	Sortis	Recur	Total	txclcd
F3NP	0	0	1	1	0
H5NP	0	1	0	1	0
H2NP	0	2	0	2	0
F5NP	1	1	0	2	0,5
H4NP	1	0	1	2	0,5
F4NP	2	0	1	3	0,67
H3NP	3	1	0	4	0,75
F5TA	2	3	0	5	0,4
F2NP	3	3	1	7	0,43
F5CD	4	5	1	10	0,4
F5OQ	5	4	2	11	0,45
H1NP	1	10	1	12	0,08
F1NP	4	6	3	13	0,31
H5EN	6	4	3	13	0,46
H5TA	14	6	2	22	0,64
F5EN	9	13	5	27	0,33
F4TA	12	12	5	29	0,41
H4EN	14	11	4	29	0,48
F4CD	20	7	2	29	0,69
F1CD	4	25	5	34	0,12
F4OQ	11	10	14	35	0,31
H5EQ	21	12	2	35	0,6
F3OQ	17	10	12	39	0,44
F5OS	27	7	5	39	0,69
F2OQ	20	11	17	48	0,42
H5CD	25	19	5	49	0,51
H1CD	16	32	2	50	0,32
F4EN	24	18	10	52	0,46
F2CD	14	33	8	55	0,25
F3CD	31	19	8	58	0,53
H4TA	18	28	16	62	0,29
H2EN	22	29	13	64	0,34
F3TA	26	27	12	65	0,4
F5EQ	34	21	12	67	0,51
H3EN	35	21	13	69	0,51
H5OS	41	18	13	72	0,57
H2CD	24	41	12	77	0,31
H5OQ	35	38	12	85	0,41
F2TA	29	39	19	87	0,33
H4EQ	40	38	13	91	0,44

Résultats du panel démographique et socio-économique belge, trajectoire d'emploi et précarité d'emploi

Claire Gavray

Le contexte de mutation de l'emploi nous interpelle quant aux risques individuels et sociétaux liés à la fragilisation de l'insertion et des trajectoires professionnelles. La banque de données « Panel Study on Belgian households » est une source de données intéressantes pour tester l'hypothèse de dualisation du marché du travail et de son impact éventuel en matière de sécurité d'existence et de cohésion sociale. Cette banque de données a été initialisée en 1992 sous l'impulsion des services fédéraux belges de recherche scientifique. Elle permet de suivre annuellement un échantillon représentatif de plus de 10 000 sujets vivant dans les trois régions de Belgique (Bruxelles, Flandre et Wallonie).

I. Historique de l'étude des liens entre emploi et sécurité d'existence

À une époque où les conditions d'existence de la population sont de plus en plus tributaires de l'emploi rémunéré, emploi qui se rétracte et se fragilise, il s'avère plus que jamais nécessaire de comprendre la dynamique entre travail rémunéré et sécurité d'existence. Classiquement, l'emploi est considéré principalement comme un attribut individuel tandis que les conditions d'existence sont évaluées en utilisant le ménage comme unité d'analyse et à la lumière des caractéristiques socio-professionnelles du seul chef de ménage. Les études longitudinales apparues dans les années 80 et destinées à mesurer l'évolution de la pauvreté (dont les études du CSB d'Anvers ou du CEPS Luxembourg) ont bien montré la fragilité des ménages dont le chef était inactif, cela notamment en raison du chômage.

Taux de pauvreté en fonction de la situation socio-professionnelle du chef de ménage

Situation socio-professionnelle du chef de ménage	Taux de pauvreté (basés sur le revenu)	
	Seuil légal	Seuil 50 % revenu median pondéré
<i>avec emploi</i>	2.2	2.5
<i>sans emploi</i>	6.4	7.5
pensionné/prépens.	3.7	4.0
invalide/handicapé	6.9	12.3
chômeur	17.0	22.2
autre inactivité	16.2	12.0

Données : PSBH 1992 issues du Portrait social de la Wallonie Foidard, Perelman, Pestiau et al., 1995.

Les analyses longitudinales effectuées sur une période de plusieurs années par le Centrum voor Sociaal Beleid d'Anvers et qui ont permis de distinguer les pauvres de longue durée des pauvres

temporaires ont confirmé que la pauvreté persistente se caractérise encore plus fortement par l'absence prolongée ou répétée de revenus de travail. Ce groupe de pauvres persistants est à 60 % composés de ménages dont le chef était au chômage à deux des trois moments étudiés : 1985-1988-1992. (Cantillon, Marx, Proost et Van Dam , 1994).

Toujours selon le CSB, même à taux de pauvreté stable, entre 1985, 1988 et 1992, un tiers des ménages a connu la précarité et 14 % au moins un épisode de pauvreté. Selon l'équipe liégeoise du PSBH, cette fragilité se trouve confirmée à moins même qu'elle s'accroisse. Seuls 57,2 % des ménages interrogés en 1992-1993-1994 n'avaient été pauvres à aucune vague, le seuil de pauvreté étant fixé à 50 % du revenu médian pondéré. Il est probable que cette fragilisation se situe à la rencontre de deux évolutions contradictoires : la généralisation du double salaire dans les ménages – phénomène qui d'ailleurs entraîne une inégalité toujours croissante entre ceux qui vivent d'un revenu unique et les autres – et une rétraction du marché de l'emploi.

Cette évolution se répercute en ligne directe sur les familles. La fragilité supérieure des familles nombreuses dès lors que le père est au chômage ou a des revenus faibles se confirme systématiquement dans les enquêtes.

Pourcentage de ménages répertoriés comme pauvres au trois moments de mesures de l'enquête CBS 1985-1988-1992 (pourcentages comparatifs entre différentes structures de ménages en 1985)

Structure du ménage en 1985	% dans l'échantillon longitudinal	% dans le groupe « pauvres de longue durée »
2 adultes + 1 enfant	15.9	6.2
2 adultes + 2 enfants	21.9	23.4
2 adultes + 3 enfants	11.5	24.6
chef de famille au chômage + 2 enfants au moins dépendants	2.7	53.5

Données : extraites de Cantillon, Marx, Proost, Van Dam, 1994

Mais si les recherches « pauvreté » se sont penchées sur les mouvements dans et hors emploi ou sur les revenus comparatifs des travailleurs et des non-travailleurs, elles se sont jusqu'ici peu intéressées aux aspects qualitatifs de l'emploi occupé, aux trajectoires professionnelles et à leurs déterminants. En fait, les caractéristiques individuelles comme le niveau de diplôme ne sont pas les seules à conditionner l'insertion professionnelle qui doit être comprise au confluent d'une dynamique individuelle, familiale et de couple. De plus des situations complexes se développent à la frontière du travail et du non-travail. Enfin, la dépendance de plus en plus grande de la sécurité d'existence par rapport à l'emploi rémunéré rend nécessaire d'évaluer l'emploi au regard des protections immédiates et différées qu'il procure pour soi-même et pour son groupe familial, que ce soit en termes de revenus ou d'accès à la sécurité sociale.

À l'inverse, le processus d'individuation des trajectoires et des ressources oblige à quitter une logique d'évaluation « familiale » de la sécurité d'existence qui s'appuie sur une évaluation des ressources du ménage et des seules caractéristiques du chef de ménage. Ainsi, l'accélération des mutations en cours dans les différents pôles de l'insertion sociale (et notamment la discontinuité croissante des trajectoires non seulement professionnelles mais également démographiques) pousse à évaluer la sécurité d'existence comme les risques de pauvreté à un niveau individuel, dans la durée et à la lumière des trajectoires parcourues.

2. Justification de l'approche adoptée

L'objet de notre propos est donc centré sur les liens entre l'emploi et les autres sphères d'insertion sociale (famille et sécurité d'existence) et plus précisément autour de l'hypothèse d'une fragilisation, d'une déstabilisation des trajectoires professionnelles, voire d'une dualisation du marché du travail. La tâche consiste à décrypter les empreintes marquées par les évolutions macro-sociales et économiques sur l'échantillon étudié.

L'unité d'analyse est ici l'individu dans la mesure où l'unité « ménage » n'offre pas de stabilité dans le temps et où, pour nous, la sécurité d'existence est à évaluer dans la durée et dépend plus que jamais des ressources personnelles que le sujet peut mobiliser et capitaliser au cours de sa vie, et cela quelque soit son sexe ou sa position ponctuelle dans le ménage. Néanmoins ni l'emploi ni le revenu ne seront considérés comme des ressources strictement personnelles. Ils conditionnent l'aisance matérielle du ménage et son positionnement social. Ainsi l'emploi sera-il appréhendé dans ses différentes dimensions : non seulement financière, statutaire mais également psycho-sociale et familiale. L'outil panel utilisé permet d'approcher la dynamique d'appropriation de l'emploi et du revenu au sein des couples, sujet qui ne sera qu'effleuré ici mais qui demanderait qu'on lui accorde une attention particulière.

La méthodologie longitudinale se révèle la seule efficace pour analyser les trajectoires, les changements d'état et les durées au niveau individuel, mais également pour comprendre la nature et l'ampleur des évolutions au sein de la population étudiée. Les études classiques répétées annuellement sur des échantillons représentatifs différents permettent bien de mettre en lumière la stabilité ou la non-stabilité d'un phénomène, par exemple de comparer le pourcentage de pauvres, de travailleurs ou de chômeurs entre ces différentes années. Mais seule la méthodologie longitudinale permet de voir si ce sont les mêmes personnes ou des personnes différentes qui se retrouvent dans ces différents groupes. Néanmoins, le fait de ne disposer à ce jour que des données de deux vagues doit nous inciter à la prudence, le panel ne permettant à ce stade que d'amorcer la réflexion et de poser des hypothèses quant à la nature et à l'ampleur des mutations en cours dans l'emploi et quant aux impacts socio-économiques de ces évolutions sur la population.

3. Présentation du panel belge

Le panel « démographie - ménages » PSBH est né à l'initiative d'un groupe de chercheurs de l'Université de Liège désireux d'étudier l'articulation entre les différentes sphères de l'insertion sociale (emploi, famille et sécurité d'existence), cela tant au niveau individuel que sociétal. Il ne s'agit donc pas d'une banque de données centrée sur la problématique de l'emploi. Néanmoins, dès la conception du panel, les thèmes de l'emploi et de l'insertion professionnelle ont fait l'objet d'une attention particulière et d'un investissement particulièrement important. Des renseignements assez précis ont été collationnés en matière d'insertion professionnelle et de conditions de travail. Les situations statutaires dans l'emploi et le non-emploi sont suivies mois par mois. On dépasse ici la notion d'emploi principal pour décoder la complexité des situations notamment en matière de composition d'emploi par addition de différents contrats ou de différents statuts. Par contre, les concepteurs du panel belge n'étant pas intéressés au premier chef par la production de statistiques d'emploi et par leur comparabilité, certaines données sont absentes comme par exemple le secteur d'activité dans lequel s'exerce un emploi. Il faut dire que la méthode d'« autoclassement » des individus et des situations propres au panel rendrait les comparaisons probablement hasardeuses à ce niveau.

La récolte des données a été confié aux Universités de Liège et d'Anvers qui doivent en garantir l'accès aux différentes unités de recherche du pays. Le recueil de données longitudinales du PSBH (Panel Study on Belgian Households) a débuté en 1992 et est répété annuellement. Au total, la banque de données de départ comprend un échantillon représentatif de 4439 ménages et de 11569 personnes réparties dans les 3 régions du pays et qui sont suivies année après année. Des techniques appropriées permettent de garantir dans le temps la représentativité de l'échantillon. Si quatre vagues

de l'enquête sont actuellement terminées, seules les données des deux premières vagues sont à ce jour disponibles pour les utilisateurs extérieurs.

Depuis 1994, le panel belge s'articule avec le « Panel Ménages » européen commandité par EUROSTAT et instauré dans 12 pays européens. Ce panel européen se veut une source d'informations communautaire unique et cohérente dans le domaine du revenu des personnes et des ménages. Il complète les dispositifs statistiques européens concernant les ménages et reprenant le système des comptes nationaux harmonisés, le système statistique de protection sociale et l'enquête sur les forces de travail, ces différentes enquêtes n'offrant qu'une comparabilité très limitée entre les données nationales.

Le panel communautaire vise donc la comparabilité par rapport à ces différentes sources, ce qui oblige à une standardisation internationale de la majeure partie du questionnaire, chacune des équipes gardant néanmoins une certaine autonomie pour approfondir ponctuellement ou régulièrement l'un ou l'autre thème. Si le panel européen offre une possibilité accrue de comparaison, il n'est en revanche pas destiné à se substituer aux enquêtes spécialisées sur des thèmes très précis. Il reste un outil « généraliste » dans le sens où malgré la taille importante de l'échantillon, il ne permet ni de comparer des unités géographiques trop petites ni l'étude ciblée de sous-populations trop peu représentées dans l'échantillon. Sa grande qualité vient de son caractère multiforme permettant d'analyser, au sein d'un même échantillon et dans la durée, les liens entre les différentes sphères d'insertion : le revenu, l'emploi et les activités, l'éducation et la formation, le logement, la santé, l'insertion familiale et les relations sociales. Cette façon de faire permet de décloisonner les problématiques et d'en comprendre les dynamiques.

D'un autre côté, dans le cadre longitudinal, on quitte une approche traditionnelle et statique. Le ménage étant une structure sujette à évoluer au cours du temps dans sa composition, le panel, et cela malgré sa dénomination de « panel ménages », n'est pas un panel de ménages mais bien un panel d'individus. En effet, seul ce niveau d'analyse présente une stabilité dans le temps et peut être suivi année après année.

Dans le cas du panel belge comme dans celui de la majorité des panels participant à l'Europanel, des sujets ont été tirés au sort dans le registre de population et permettent l'« entrée dans un ménage » où chaque individu d'au moins 16 ans est soumis à un questionnaire individuel tandis que les renseignements concernant les enfants ou le ménage proprement dit sont recueillis auprès d'un interlocuteur privilégié par ménage.

Dans le cadre des analyses que nous avons effectuées sur les deux premières vagues du panel et qui concernaient principalement l'emploi, nous avons réduit notre banque de données aux personnes âgées de 16 à 64 ans et qui ont quitté une scolarisation de plein exercice. Cette banque de données reprend plus de 5000 individus pour lesquels nous disposons non seulement d'informations individuelles mais aussi d'informations concernant le ménage d'appartenance et les autres membres du ménage. Les données « emploi » retracent brièvement l'itinéraire professionnel avant le début du panel, décrivent la situation socio-professionnelle de façon détaillée au temps 1 du panel. Ensuite, chaque année à même date, elles décomposent la trajectoire dans l'emploi et hors-emploi pour l'année écoulée sur une base mensuelle.

4. Organisation de la présentation des résultats

Les recherches sur l'emploi ne peuvent pas se limiter à l'étude de la polarité travail / non-travail dans la mesure où se développent des situations complexes à la frontière du travail et du non-travail dues à la pénurie d'emploi rémunéré comme au développement d'impératifs économiques précis. D'un côté, il apparaît de plus en plus clairement que si le chômage représente un problème social lourd, il se révèle comme une solution à une économie qui doit répondre à des déficits mondiaux. D'un autre côté, la flexibilité de l'emploi et celle des conditions de travail sont présentées comme une nécessité impérative du moins dans certains secteurs et à certains niveaux de qualification.

Dans un premier temps, nous regarderons en quoi les données du panel reflètent les évolutions décrites par ailleurs au niveau macro, les confirment, apportent des éléments de réponse quant aux

scénarios les plus probables d'évolution de l'emploi. Selon Delchambre et Rémy (1995), cette dernière irait dans le sens du remplacement de l'emploi stable par un emploi flexible, à temps partiel et à durée déterminée, moins bien protégé. Les différentes solutions seraient interchangeables et complémentaires et concerneraient un éventail de plus en plus large de secteurs et de qualifications. On verrait se développer un marché parallèle de travail semi-indépendant, moins cher et en concurrence avec le marché « officiel ».

D'un autre côté, nous nous interrogerons sur les conséquences individuelles et collectives (en termes de cohésion sociale) de ces évolutions. La fragilisation des positions et la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles restent-elles des phénomènes touchant des populations en marge ou forment-ils une onde de choc partant du centre de la société, touchant la classe moyenne et le salariat de plein fouet ?

Que penser de la thèse exprimée notamment par Godard et qui confronte une partie de la société pour laquelle le pari est de monter tandis que pour l'autre partie sans cesse croissante, le défi consiste à rester « dedans » ? Comment caractériser la population répondant aux impératifs économiques de flexibilité ? Fait-elle la preuve de stratégies réactives ou proactives ou subit-elle les événements et avec quels risques individuels ?

Les données panel nous permettent d'observer en quoi les tributaires d'emploi atypique, flexible et ceux connaissant une trajectoire professionnelle discontinue se révèlent plus proches des travailleurs typiques ou des non-travailleurs en termes de ressources matérielles et non-matérielles. À terme, elles devraient permettre de voir si l'emploi flexible doit être considéré comme une situation temporaire ou comme un nouveau mode d'insertion professionnelle à part entière à moins qu'il témoigne d'une trajectoire professionnelle de « seconde zone ».

5. Indices de fragilisation de l'emploi

Les données récoltées à la première vague permettent déjà de mettre en lumière une perméabilité des frontières entre le travail et le non-travail. Elles attirent également l'attention sur le fait que les inégalités face à l'emploi ne doivent pas seulement se mesurer en terme d'accès à l'emploi mais en terme de qualité d'insertion professionnelle.

En 1992, 17,2 % des salariés avaient une activité professionnelle à temps partiel et dans 78,5 % des cas, le temps partiel avait suivi une occupation professionnelle à temps plein. Par ailleurs, 18 % des travailleurs de l'échantillon occupaient un emploi pouvant être qualifiés de « précaire » parce que à durée déterminée ou sous-statutaire (14,7 % des travailleurs masculins et 23,2 % des travailleurs féminins).

Les premières analyses effectuées sur la vague 2 du panel permettent également de repérer les discontinuités d'emploi sur les 12 derniers mois et de visualiser des trajectoires professionnelles mouvantes et « atypiques ». Notons que nous repérons ici les changements de statut dans et hors emploi et que nous ne disposons pas d'information quant aux passages directs d'un emploi à un autre ou d'un employeur à un autre. Les premières vagues du panel n'ont pas de compteur de changements d'emploi.

En avril 1993, la population du panel des 16-64 ans ayant quitté l'enseignement de plein exercice comprenait 69,3 % de travailleurs et 30,7 % de non-travailleurs. À première vue, ces chiffres sont très proches de ceux d'avril 92 et pourraient confirmer une grande stabilité des situations. Mais en fait, différents indices font prendre conscience d'une réalité plus mouvante. L'hypothèse de stabilité des situations socio-professionnelle est ébranlée quand on voit que sur cette même période de 12 mois entre avril 1992 et avril 1993, plus de 11 % des sujets ont connu différents statuts : emploi suivi de non-emploi, non-emploi suivi d'emploi ou va et vient entre ces différentes situations (cela sans compter les cas de mise à la retraite et à la pré-retraite qui, d'ailleurs, se multiplient de plus en plus tôt dans la carrière des salariés). Ainsi, parmi les personnes qui n'avaient pas d'emploi au moment de la deuxième vague, 14,2 % ont néanmoins exercé un emploi au cours de la dernière année écoulée tandis que parmi les personnes professionnellement actives en avril 1993, 5 % ont également connu une situation de non-emploi sur cette même période. Cette expérience de discontinuité dans

l'emploi concerne toutes les classes d'âge. Même si la tranche d'âge la plus jeune (-25 ans) est la plus concernée par ce phénomène, elle ne comprend que 20 % des sujets concernés par un mouvement entre emploi et non-emploi durant l'année écoulée. Les tranches d'âge plus âgées sont également confrontées de façon significative à une discontinuité du parcours professionnel. Cela s'avère également pour les travailleurs arrivés à la période du cycle de vie où les besoins du ménage sont maximaux et où il est crucial d'optimiser ses ressources et ses sécurités pour l'avenir. Plus de 10 % des 25-45 ans ont fait cette même expérience de cumuler période d'emploi et de non-emploi entre avril 1992 et avril 1993.

L'hypothèse d'une augmentation significative de la discontinuité des carrières professionnelles devra être confrontée aux données des vagues d'enquête suivantes, données qui permettront dans ce cas et de comparer les taux de rotation dans l'emploi d'une année à l'autre et d'affiner nos connaissances sur le profil des populations concernées durablement par ce phénomène d'instabilité professionnelle.

Des indices semblent également confirmer une fragilisation qualitative de l'insertion dans l'emploi. On a ainsi assisté sur cette même période de 12 mois comprise entre avril 1992 et avril 1993 à une augmentation significative du nombre de travailleurs en interruption temporaire et involontaire d'activité dans le cadre de leur contrat de travail. De 5 % de travailleurs dans cette situation en 1992, on passe à 16,2 % en 1993.

Si le pourcentage des contrats à durée déterminée reste stable d'une année à l'autre au sein de l'échantillon (10%), on notera néanmoins une augmentation significative de certains types de ces contrats. C'est le cas du pourcentage de salariés à durée déterminée engagés sous contrat intérimaire – de 15 %, il sont passés à 19,1 % en un an – et du pourcentage de contrats salariés « tacites » ne faisant l'objet d'aucune déclaration officielle – de 10 %, ils sont passés à 15,6 % – .

Dans cette même ligne et suivant la logique d'autoclassement qui prévaut dans le panel, certaines personnes interrogées se sont spontanément classées parmi les travailleurs alors qu'elles n'étaient pas couvertes par un contrat d'emploi ni par la sécurité sociale. Ainsi, en 1993, 7,9 % des personnes qui s'étaient classées comme indépendants et 56,5 % de celles qui s'étaient déclarées comme aidants se disaient non couvertes par la sécurité sociale. C'était seulement le cas de 4,6 % des indépendants en 1992 et de 48 % des aidants un an auparavant. Ces chiffres peuvent étonner et sans doute sont-ils à replacer par rapport aux stratégies déployées par les promoteurs du panel pour recenser et retranscrire non pas des faits administratifs mais des situations vécues. Ainsi, lors de la première vague et jusqu'à l'intégration du panel belge dans l'Europanel, les adultes interrogés ont été invités à se classer comme travailleurs non pas au vu de critères administratifs ou légaux mais à partir du moment où ils exerçaient plus d'une heure par semaine dans le cadre d'une activité professionnelle pour laquelle ils recevaient une rémunération. Cette façon de faire peut paraître a priori sans fondement et interdire la comparaison mais peut se défendre vu la priorité accordée aux aspects psycho-sociaux de l'insertion professionnelle.

En avril 1992, 92 % des salariés étaient caractérisés par un seul contrat de travail tandis que les 8 % restants cumulaient différents emplois ou statuts simultanément. Si le pourcentage de travailleurs combinant différents statuts de travail ou différents contrats de travail reste constant entre les deux années de référence, on assiste également à une dégradation statutaire des emplois secondaires ou d'appoint. En 1992, 12,5 % des deuxièmes contrats salariés n'offraient aucune reconnaissance officielle ni accès à la sécurité sociale. C'est le cas de 18,8 % un an plus tard au sein du même échantillon de personnes.

Les chiffres révèlent, comme on pouvait s'y attendre, une montée du temps partiel et un changement d'« essence » de cette modalité d'emploi. Sur les sujets occupant un emploi en avril 1993, 19,8 % étaient employés à temps partiel contre 17,7 % un an auparavant. À noter que près de 80 % des ces travailleurs à temps partiel avaient précédemment occupé un emploi à temps plein.

Si l'on se penche sur l'itinéraire professionnel de la dernière année écoulée, on se trouve confronté à une variété de situations parfois insoupçonnée. Sur les personnes actives tout au long de la période située entre la première et la deuxième vague du panel, seuls 79 % ont occupé un emploi temps plein sur le total des 12 derniers mois écoulés ; 13 % ont occupé sans interruption un emploi à

temps partiel. À cela s'ajoutent 8 % de travailleurs ayant occupé certains mois un poste temps plein, d'autres mois un poste à temps partiel.

On relèvera encore que 33 % des personnes actives à la deuxième vague et qui ont connu le non-emploi au cours des 12 derniers mois écoulés étaient occupés à temps partiel, cumulant ainsi une discontinuité de la carrière professionnelle avec une qualité « moindre » de cette insertion.

6. Inégalités face aux mutations de l'emploi et à sa fragilisation

La Belgique peut se prévaloir d'un taux d'activité féminin particulièrement élevé (54,5 % des femmes de notre échantillon 1992 avaient une activité professionnelle rémunérée). Mais elle a par ailleurs beaucoup tablé dans son adaptation du marché de l'emploi sur une flexibilité ciblée sur les femmes.

Chômeurs occupés pour échapper au chômage

Année	Chômeurs occupés à temps réduit pour échapper au chômage		Part des femmes	Chômeurs occupés à temps partiel pour échapper au chômage en % du temps partiel selon l'enquête Forces de Travail	
	hommes	femmes		hommes	femmes
1986	27 590	101 486	78.62	58.69	35.89
1988	35 039	140 707	80.06	78.45	47.15
1990	34 898	169 597	82.93	87.5	51.5
1992	30 624	170 961	84.8	nd	nd

Sources : ONEM, bulletin mensuel (1983-1992), Enquête sur les forces de travail (1983-1991).

Dans l'échantillon « première vague », sur les 17.7 % des travailleurs exerçant une activité professionnelle à temps partiel, 86,3 % sont des femmes. Toujours en 1992, mais 23,22 % des travailleuses possédaient un emploi caractérisé par un contrat à durée déterminée ou un sous-statut. C'était le cas de 14,7 % des hommes. À la deuxième vague, les femmes actives sont toujours significativement plus nombreuses que leurs collègues masculins

* à se retrouver sous contrat temporaire (17,8 % d'entre elles contre 7,6 % des travailleurs masculins étaient dans ce cas (Chi^2 , $P < 0.000$))

* à avoir connu la discontinuité dans l'exercice de leur carrière professionnelle la dernière année (Chi^2 , $P < 0.000$) et en plus, dans ce cas, à avoir repris un travail à temps partiel : 18,4 % des hommes mais 43 % des femmes ayant connu une carrière professionnelle discontinuée sur les 12 mois ont connu cette situation.

Répartition en % des travailleurs masculins et féminins à la seconde vague selon l'itinéraire professionnel des 12 derniers mois (Chi^2 , $P < 0.000$)

	T plein/12 m	T part/12 m	T plein+part	Actif+non act
Hommes	92.0 %	2.1 %	2.2 %	3.7 %
Femmes	60.4 %	26.7 %	6.6 %	6.3 %

PSBH 1993

Si le manque de qualification ou de formation joue linéairement sur l'instabilité d'emploi tant pour les hommes que pour les femmes, il intervient avec une intensité différente dans les deux groupes.

% de travailleurs lors de la deuxième vague ayant connu une instabilité professionnelle au cours des 12 derniers mois par catégorie professionnelle et par sexe (Chi², P<0.000)

	Hommes	Femmes
Ouvrier non qualifié	12.8 %	16.4 %
Ouvrier qualifié	6.7 %	11.2 %
Employé	5.5 %	13.3 %
Employé qualifié, cadre	3.1 %	8.4 %

PDBH 1993

La même remarque peut être faite concernant le travail à temps partiel qui, même s'il touche les moins qualifiés, caractérise avant tout les femmes (plus de 34 % sont dans le cas). Le tableau suivant montre bien une rentabilisation différente chez les hommes et les femmes de leur niveau de qualification, cela quel que soit leur catégorie professionnelle.

% de travailleurs à temps partiel par catégorie professionnelle et par sexe (Chi², P<0.000)

	Hommes	Femmes
Ouvrier non qualifié	11.4 %	52.3 %
Ouvrier qualifié	4.1 %	40.4 %
Employé	3.3 %	34.5 %
Employé qualifié, cadre	2.4 %	16.5 %

PSBH 1992

Le travail à temps partiel concerne les femmes quelque soit leur tranche d'âge tandis que jusqu'ici, mais cela pourrait changer, il ne touche significativement que les hommes les plus jeunes, au départ de leur vie professionnelle.

Selon des analyses effectuées lors d'une recherche précédente portant sur les données 92 du PSBH (Gavray, Born 1995), le nombre d'enfants intervient très significativement mais inversement pour les hommes et les femmes sur la probabilité d'être professionnellement actif (voir annexe 1) et de se maintenir sur le marché du travail, un haut niveau scolaire « freinant » les mouvements de sortie du marché du travail.

**Mouvements d'activité professionnelle des femmes entre 3 moments :
avril 92-93-94, cela selon le nombre d'enfants à charge et le niveau d'études
(bas niveau scolaire, niveau scolaire moyen, haut niveau scolaire)**

	Sans enf. à charge			1 enf. à charge			2 enf. à charge		
	BNS	NMS	HNS	BNS	NMS	HNS	BNS	NMS	HNS
Toujours active	29	53	69	41	69	84	45	64	69
Jamais active	52	23	20	35	19	8	29	21	20
Transitions activ/non. act	19	24	11	24	11	9	26	16	11

PSBH échantillon femmes 16-60 ans, résultats UFSIA

Mais au-delà et plus incideusement, les résultats du panel confirment que le mariage et le couple profitent de manière opposée à la carrière professionnelle des travailleurs et des travailleuses (que ce soit en matière de salaires ou de carrière). Les écarts de revenu professionnel s'accroissent avec l'âge et se traduisent dans les différences de revenus de travail mensuel des travailleurs et des

travailleuses. Le rapport de gains de travail moyens masculins/féminins dans le panel (données première vague) du PSBH passe de :

- 1,21 pour les moins de 25 ans
- 1,28 pour les 25-34 ans
- 1,50 pour les 35-44 ans
- 1,63 pour les 45-54 ans
- 1,78 pour les 55-64 ans.

**Revenu de travail mensuel moyen des hommes et des femmes,
à temps plein et à temps partiel en FB**

Temps de travail	Hommes	Femmes
Temps plein	61 004	47 716
Temps partiel	37 647	26 000

PSBH 1992

Les différences de revenu professionnel ne sont pas seulement à incriminer au travail à temps partiel même si cet élément entre bien sûr en ligne de compte. En Belgique, les femmes même occupées à temps plein constituent toujours une majorité des bas salaires (évalués à 66 % du salaire médian du temps plein). Les travailleuses à temps plein représentaient en 1992 62 % de ces travailleurs à bas salaires.

L'acceptation d'un emploi à temps partiel n'est pas à mettre exclusivement en relation avec des contraintes objectives mais également avec la persistance des rôles traditionnels au sein des familles et de la société. Différentes études dont celles du DULBEA ont bien montré les stratégies « obligées » et les « coûts consentis » (en matière de revenus et d'avancement) même par les plus diplômées pour rester sur le marché du travail ou même pour conserver un emploi à temps plein. Les femmes moins qualifiées ont souvent encore moins de choix, acculées à prendre un travail précaire ou à temps partiel pour échapper au chômage ou encore « à être disponible à temps plein pour recevoir un bas salaire partiel ». D'autres recherches confirment en effet que les emplois à temps partiel qui s'adressent aux femmes jouent désormais le rôle des heures supplémentaires dans l'industrie. Ils correspondent majoritairement à un niveau de qualification bas et se situent dans l'horeca, la distribution et le service des soins ; le temps partiel masculin quant à lui se concentre plus au niveau des grandes entreprises, semble suivre une autre logique et s'assortit plus souvent de compensations (équipes en alternance, formations, système de prépension progressive avantageuse).

Il se confirme ici que contrairement aux avantages attendus du « part-time » les conditions de travail et les horaires caractérisant le temps partiel des femmes ne coïncident pas majoritairement avec une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : le travail de soirée et de w.e. est de plus en plus courant et il semble de plus en plus difficile de planifier dans un délai convenable les horaires et des prestations. Les femmes, et surtout les moins qualifiées, se heurtent ainsi à des doubles contraintes de plus en plus fortes entre d'un côté un investissement strictement familial aux coûts monétaires et non monétaires de plus en plus élevés et d'un autre côté un investissement professionnel qui ne garantit ni un salaire suffisant à une indépendance financière ni un assouplissement de ces doubles contraintes familiales et professionnelles. L'acceptation d'un travail à temps partiel et flexible s'accompagne non seulement de revenus moindres et stagnants mais également d'un taux supérieur de rotation dans l'emploi et d'une protection moindre des périodes d'inactivité professionnelle. La discrimination s'accroît encore du fait du renforcement des critères familiaux qui règlent l'accès à la sécurité sociale et notamment aux allocations de chômage. Ainsi, le mouvement de sélectivité d'accès à la sécurité sociale sur base de caractéristiques familiales et les politiques de gestion du sous-emploi ont des effets directs et indirects à ne pas négliger.

Les inégalités auxquelles est soumis le travailleur atypique ne doivent pas se mesurer exclusivement en termes de salaires ou même d'accès à des allocations plus faibles. Ce dernier cumule des risques supérieurs de se retrouver plus rapidement exclu du marché de l'emploi – ou du

moins du marché du travail typique – et des protections sociales. 90 % des chômeurs exclus en 1992 pour chômage de longue durée sont des femmes tout comme 80 % des personnes remises au travail dans des A.L.E. (forcées d'accepter un travail non qualifié en échange d'un bonus par rapport à l'allocation de chômage mais qui n'aboutit que rarement au retour à un vrai emploi).

Dans le système actuel belge, une ouvrière peut par exemple se retrouver, après une carrière significativement longue, moins bien protégée qu'une femme au foyer à charge de son mari (Peemans-Poullet, 1993). Les analyses effectuées sur les données 92 montrent que le revenu individuel des non-travailleurs masculins reste à un niveau plus élevé et ne dépend pas du temps écoulé dans le non-emploi contrairement à ce qui se passe pour les femmes.

**Allocation mensuelle moyenne de chômage des non-travailleurs
selon le sexe et la durée d'inactivité (en FB)**

	N	Inactifs -2 ans	Inactifs + 2ans
Hommes	282	28 833	30 480
Femmes	322	18 635	14 275

PSBH 1992

Le tableau suivant compare le revenu mensuel individuel moyen selon le sexe et la position occupée dans le ménage :

- A pour les travailleurs
- B pour les non-travailleurs
- C en troisième colonne, il donne le rapport entre le revenu moyen des travailleurs et celui des non-travailleurs toujours en fonction du sexe et de la position occupée dans le ménage.

Sexe et position dans le ménage	A	B	C
Homme chef de ménage	100 (réf)	100(réf)	62.8
Homme partenaire du chef...	90	58.4	40.7
Femme chef de ménage	70.6	49.8	44.3
Femme partenaire du chef...	59.2	45.5	48.3
Fils du chef de ménage ou du conjoint	66.2	50.6	48.0
Fille du chef de ménage ou conjoint	57.9	41.6	45.2
Homme autre position	67.7	66.4	61.6
Femme autre position	51.8	55.4	67.0

PSBH 1992

Au moment où les ménages et les couples sont de moins en moins stables, l'économie et le législateur misent sur une conception traditionnelle de la famille dépassée avec les risques de précarisation matérielle et familiale que cela comporte. Ils jouent un double jeu par rapport aux impératifs de double disponibilité qui s'imposent aux femmes. Ils s'appuient pour cela sur les « choix » et les valeurs des femmes. Dans l'échantillon de référence, la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel est reliée avant tout au statut de femme plutôt qu'à celui de conjointe ou de mère avec charge de jeunes enfants (voir annexe 2). Néanmoins la demande de temps partiel dans le cas de recherche d'emploi continue à dépendre chez la femme de son cycle de vie comme de sa fécondité, hormis dans un groupe minoritaire de supra-qualifiées qui, par ailleurs, adaptent leur comportement démographique et de fécondité à leur perspective de carrière.

**Pourcentage de personnes parmi celles qui se déclarent à la recherche d'un emploi
qui souhaiteraient prioritairement l'exercer à temps partiel / sexe**

	Hommes	Femmes
Au total	5.6	36.8
Catégorie d'âge		
16-24	0.0	13.7
25-34	6.4	44.3
35-44	7.5	45.9
45-54	8.7	16.6
55-64	20.0	42.0
Nombre d'enfants		
0	5.4	24.1
1	2.9	39.6
2	8.0	48.8
3 +	8.6	63.6

PSBH 1992

Par ailleurs, les résultats d'enquête illustrent bien l'investissement moins inconditionnel accordé par les femmes à la carrière professionnelle. Le recours au modèle LISREL (Born, Gavray, 1996) a permis de montrer que le bien-être psycho-social des hommes et non celui des femmes dépendait directement et significativement de la qualité du positionnement professionnel, illustrant ainsi la persistance du modèle familial traditionnel ayant prévalu au milieu du 20^{ème} siècle. Il confirme également le fait que la femme se positionne aujourd'hui comme premier garant des relations intergénérationnelles. Non seulement, c'est elle qui, dans un contexte de fragilisation des couples, assure prioritairement l'éducation des enfants mais, dans l'ensemble, elle donne priorité à la qualité de vie de sa famille sur sa propre réussite et sa sécurité pour l'avenir.

Néanmoins, contrairement à des opinions généralement émises dans l'ignorance des aspects longitudinaux de l'insertion professionnelle, le changement de position dans le ménage des femmes et la nécessité de pourvoir aux besoins du ménage ne suffisent pas à leur rendre un accès égalitaire à l'emploi et aux ressources financières. Le fait de se retrouver chef de ménage avec le plus souvent des enfants en charge ne signifie pas qu'elles vont pouvoir se repositionner d'un point de vue socio-économique de façon très favorable. 60 % des personnes émargeant aux Centres Publics d'Aide Sociale sont des femmes chefs de ménage monoparental qui ont déjà travaillé et qui, pour une large part, travaillent encore mais sans que leur salaire leur garantisse de revenu suffisant.

**Répartition (en %) des individus des parents élevant seul des enfants de l'autre
selon leur statut socio-économique**

	Parents élevant seuls des enfants
Salariés	72.3 %
Indépendants - Aidants	6.2 %
Chômeurs complet indemnisés	13.8 %
Chômeurs complet non indemnisés	6.2 %
Arrêt momentané de l'activité	1.5 %

PSBH 1992

Revenu mensuel individuel moyen des travailleurs et des non travailleurs masculins et féminins selon qu'ils sont chefs de ménage ou partenaires (en FB)

	Revenu indiv. mensuel moyen des travailleurs		Revenu indiv. mensuel moyen des non-travailleurs	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Chef de ménage	57 856	31 616	40 840	24 329
Conjoint ou partenaire	52 140	15 934	34 270	5 803

PSBH 1992

Les données panel révèlent à ce niveau un ressenti plus négatif des femmes chef de ménage quant à la façon dont leur ménage s'en sort avec le revenu disponible ; cette tendance est générale mais augmente d'autant plus qu'elles ont été confrontées récemment à des discontinuités d'emploi.

Répartition (en %) des chefs de ménage manifestant ou non des difficultés à « joindre les deux bouts », selon leur itinéraire socio-professionnel des 12 derniers mois / sexe (Chi², P<0.000 dans les deux cas)

	Chef de ménage masculin		Chef de ménage féminin	
	Difficultés	Pas de difficulté	Difficultés	Pas de difficulté
Travaillé 12 mois	23.4	76.6	35	65
Pas travaillé du tout	45.8	54.2	64.1	35.9
Travail + non-travail	38.5	61.5	67.1	32.9

PSBH 1992

Ce dernier tableau illustre le fait que l'emploi discrimine dans la durée et cette discrimination se répercute dans les autres lieux d'insertion que ce soit la famille ou la sécurité d'existence.

7. Profil des travailleurs à trajectoire professionnelle discontinue

Les résultats permettent de confirmer une dépendance étroite et significative du bien-être financier du ménage et de son « risque de pauvreté » par rapport à la qualité de la trajectoire socio-professionnelle du ou des adultes de référence du ménage et pas seulement du chef de ménage. Dans un contexte où le double salaire est devenu la norme (c'est le cas dans 54,6 % des couples du Panel en 1992), la dynamique d'appropriation du revenu au sein du couple et les stratégies mises en place à ce niveau interviennent bien évidemment à ce niveau et creusent l'écart entre deux revenus confortables et stables et un seul bas revenu tiré d'un travail aléatoire et mal payé ou de la sécurité sociale ; le phénomène d'homogamie observé renforce inévitablement une certaine dualisation des revenus, le travail qualifié de la femme devenant un élément clef pour comprendre le renforcement des inégalités entre les femmes et entre les ménages.

Répartition des personnes pauvres et non-pauvres (en %) en fonction du nombre de travailleurs dans le ménage d'appartenance

* Sont considérés ici comme pauvres les sujets dont le revenu de ménage n'excède pas la moitié du revenu moyen standardisé.

	0 travailleur	1 travailleur	2 travailleurs et +
Pauvres	33.0	31.0	36.0
Non-pauvres	7.8	23.0	69.2

PSBH 1992

Le panel permet d'évaluer la participation de chaque membre d'un ménage au revenu de ce dernier ainsi que la façon dont se « combinent » les revenus professionnels au sein des ménages à deux revenus. Les deux tableaux qui suivent confirment un tassement des revenus de travail féminin par rapport aux revenus masculins, un apport financier féminin aux revenus du ménage dépendant de son niveau de diplôme et enfin un positionnement particulièrement intéressant des couples où deux revenus confortables s'additionnent du fait de la proximité sociale et scolaire de leurs membres. Les hommes à hauts revenus se partagent entre une situation où la partenaire possède de faibles gains professionnels voire nuls et une situation où celle-ci a des revenus nettement supérieurs à la moyenne des femmes.

**Apport individuel moyen au revenu total du ménage des femmes
par niveau de diplôme niveau d'étude**

Secondaire inférieur	0.30
Secondaire supérieur professionnel	0.35
Secondaire supérieur général ou technique	0.47
Enseignement supérieur	0.48

PSBH 1992

**Revenu individuel moyen des travailleurs masculins et féminins
selon le niveau de revenu professionnel de leur partenaire (en FB)**

Catégorie de revenu du partenaire	Revenu ind. moyen trav. masc.	Revenu ind moyen trav. féminin
Revenu inférieur à 50 % revenu moyen dans son groupe d'âge	72 287	33 961
Revenu ne dépassant pas le revenu moyen dans son groupe d'âge	54 527	33 009
Revenu supérieur au revenu moyen dans son groupe d'âge	68 919	42 005

PSBH 1992

De telles données nous donnent des éléments de réflexion sur les mécanismes de fragilisation tant individuels que familiaux.

Les données du panel confirment, nous n'en serons pas étonnés, le lien entre pauvreté et non-insertion professionnelle déjà étudié dans les recherches sur la pauvreté. Mais elles permettent de montrer également en quoi la qualité de l'emploi occupé par un individu interfère avec les conditions d'existence de son ménage.

**Répartition des travailleurs classés comme pauvres et des travailleurs
classés non-pauvres dans différents types d'insertion professionnelle (en %) (chi2, P<0.000)**

	Pauvres	Non pauvres
Temps plein précaire	29.5	13.9
Temps plein « sécuritaire »	50.9	67.2
Temps partiel précaire	12.5	5.9
Temps partiel « sécuritaire »	7.1	13.0

PSBH 1992

De nos analyses, il ressort, et cela se confirme pour l'ensemble des domaines étudiés, que le groupe des travailleurs « instables » ayant connu différentes situations dans l'emploi entre les deux premières vagues du panel occupe une position intermédiaire entre les travailleurs « typiques » et les non-travailleurs. Il manifeste notamment un risque de pauvreté nettement supérieur aux travailleurs « stables », la flexibilité de la trajectoire se couplant à une probabilité supérieure d'insécurité économique du ménage d'appartenance.

**Répartition des tributaires des différentes trajectoires d'emploi
parmi les « pauvres » et « non pauvres » (Chi², P<0.000)**

* *Pauvre = personne dont le revenu du ménage n'excède pas la moitié du revenu moyen standardisé dans l'échantillon.*

	Pauvres	Non pauvres
Travaillé les 12 mois	12.1	87.9
Non trav. les 12 mois	25.1	74.9
Traject. discontinue	17.8	82.2

PSBH 1993

Dans la même ligne, les travailleurs à trajectoire discontinue se rapprochent plus des non-travailleurs que des travailleurs « sans interruption » en ce qui concerne le patrimoine du ménage d'appartenance, sa capacité d'épargne ou le recours à des pratiques telles que la souscription à une assurance-vie ou à une épargne pension.

Ces résultats confirment d'un côté que chacun n'est pas égal devant les mutations de l'emploi et d'un autre côté que ces inégalités sont bien à comprendre dans la durée. Ils ne nous permettent pas cependant de mesurer les responsabilités réciproques entre pauvreté et instabilité d'emploi. L'analyse conjointe de données rétrospectives d'emploi et des données accumulées dans les différentes vagues d'enquête panel nous éclaireront à ce niveau.

Par ailleurs, la précarité ne se mesure pas qu'au travers des aspects monétaires. Elle interfère notamment avec les ressources psycho-sociales de l'individu, le bien-être psychologique jouant un rôle déterminant sur ses capacités à pouvoir réagir aux événements, et à un environnement en évolution constante.

Les analyses effectuées concernant le lien entre la trajectoire professionnelle récente et le bien-être psycho-social montrent que le profil du groupe des personnes touchées par l'instabilité professionnelle est également à mi-chemin entre celui des non-travailleurs et celui des travailleurs typiques. C'est vrai en ce qui concerne leur niveau de satisfaction, que ce soit par rapport au revenu personnel, au revenu du ménage ou par rapport au dernier emploi occupé.

Répartition (en %) des personnes appartenant aux différents itinéraires socio-professionnels selon leur niveau de satisfaction par rapport aux revenus du ménage (Chi², P<0.000)

	Très insatisfait	Insatisfait	Plutôt satisfait	Très satisfait
Travaillé les 12 mois	3.1	15.2	57.4	24.3
Pas travaillé du tout	8.9	20.7	43.9	26.5
Travail+non travail	6.2	19.5	51.4	22.9

PSBH 1993

Le tableau suivant montre que le niveau de dépression (mesuré d'après l'échelle de Moos appliquée sur le panel) dépend linéairement et inversement de la qualité de l'insertion socio-professionnelle.

**Niveau moyen de dépression sur une échelle allant de 9 à 45
comparaison selon le statut socio-professionnel occupé**

Statut socio-professionnel	Niveau de dépression (echelle moos)
Travailleur temps plein	15.9
Travailleur temps partiel	17.8
Chômeur indemnisé	18.5
Chômeur non indemnisé	21.7
Sans statut précis ni reconnu	22.3

PSBH 1992

Ces résultats confirment une plus grande fragilité psycho-sociale de personnes les moins bien insérées dans l'emploi.

Les données des vagues d'enquête suivantes devraient nous permettre de mesurer premièrement dans quelle mesure et pour qui l'instabilité professionnelle perdure, deuxièmement en quoi une dégradation confirmée de la situation d'emploi ou un prolongement de son instabilité amène ou non un rétrécissement substantiel du niveau des ressources objectives et subjectives mobilisables par les sujets et leur ménage. Ainsi, l'observation de l'enchaînement d'épisodes d'emploi et de non-emploi, l'étude de la « carrière professionnelle » et l'examen des combinaisons simultanées et successives de contrats de travail dans leurs aspects qualitatifs, cela chez les hommes et les femmes et dans les différentes classes d'âges, débouchent sur des questions terriblement actuelles et déterminantes pour l'avenir : celles de la précarisation de l'emploi rémunéré, de sa dualisation, de la protection à deux vitesses, de ses effets discriminatoires et concurrentiels sur la population, cela à court et à long terme.

Conclusions

Les données recueillies dans les deux premières vagues du « Panel Ménages » belge peuvent faire penser à une flexibilité et une instabilité grandissante de l'insertion et des trajectoires professionnelles des travailleurs, hypothèse qu'il faudra vérifier sur les vagues suivantes.

Tous les travailleurs ne sont pas confrontés de la même façon ni aux mêmes moments du cycle de vie aux impératifs de flexibilité ni avec les mêmes conséquences individuelles et familiales. Il conviendra d'avancer dans l'analyse des trajectoires professionnelles. Celles-ci ne sont pas seulement tributaires de caractéristiques individuelles comme le niveau de diplôme ou le milieu d'origine mais se doivent d'être replacées dans un contexte familial et de couple. L'élément culturel reste également essentiel pour comprendre l'ensemble des pratiques qu'elles soient professionnelles ou familiales. Les sujets qui sont les moins bien insérés dans l'emploi, qui connaissent les conditions de travail et les conditions salariales les moins favorables sont les plus nombreux à continuer à intérioriser les différences sexuées des rôles prévalant au sein des couples et le caractère d'appoint de l'emploi et du salaire féminin. Le mécanisme d'homogamie vérifié dans le panel accentue encore le fossé entre les familles disposant d'un bas salaire et les familles ramenant deux hauts salaires. Le coût proportionnel des enfants et le risque de fragilisation et de pauvreté sont d'autant plus élevés dans les ménages particulièrement concernés dans la durée par la flexibilité et la discontinuité des carrières professionnelles. Les réalités administratives complexes qui accompagnent les trajectoires mouvantes, professionnelles ou familiales, plaident en faveur de la défense des protections et des droits individuels et le moins possible conditionnels à un seuil de revenu minimal ou à une situation de famille ponctuelle. Les recherches biographiques qui ont étudié les itinéraires de basculement dans la précarité et la pauvreté montrent bien en quoi le changement régulier de situation administrative s'assortit d'un risque supérieur de « sortir » des cadres réglementaires prévus et reconnaissables par les gestionnaires de dossier et, de ce fait, de faire les frais -au mieux- de longs délais d'attente ou de régularisation, - au pire - d'exclusions et de pénalités diverses.

Ainsi, le mouvement d'extension de la flexibilité du travail et notamment du temps partiel, ne se révèle pas répondre à une logique de justice de partage du travail entre tous les citoyens. Le développement du travail flexible est bien à comprendre au travers des tensions entre l'offre et la demande de ce type d'emploi. Il faut relativiser ce que l'on entend par temps de travail « choisi ». Le travail flexible s'impose aujourd'hui aux groupes les moins concurrentiels sur le marché du travail, les moins combattifs et revendicatifs et qui semblent avoir intériorisé cette « infériorité » et adapté leurs attentes aux contraintes qui s'imposent à eux.

Nos résultats suggèrent que l'accroissement de la flexibilité, son utilisation et sa gestion puissent reconstruire, « remodeler » les inégalités entre les travailleurs, entre les qualifications, entre les sexes et entre les ménages. Encore faut-il vérifier dans quelle mesure ce mouvement va s'accroître, s'accélérer ou bien se « retourner ». Vérifiera-t-on bien un écart croissant entre la qualité de l'insertion socio-professionnelle masculine et féminine, écart qui, au vu des évolutions démographiques en cours (augmentation du nombre d'isolés et croissance des familles monoparentales) comme au niveau des mutations de l'emploi, devrait se répercuter dans une paupérisation croissante des femmes et des enfants. En tout cas, il n'est pas trop tôt pour se demander si certains types d'emploi et structures d'emploi restent facteurs de cohésion sociale ou s'ils deviennent facteurs de tension, voire de dissolution sociale. Nos résultats suggèrent en effet les dangers que représenteraient une flexibilité sans limite où tout poste de travail deviendrait un emploi et où la protection des ressources, des droits directs et individuels diffère selon le sexe des individus ou sa position ponctuelle dans un ménage donné. Dans une perspective longitudinale, cette façon de faire peut être considérée comme contraire aux intérêts de la famille et de la solidarité. La question qui se pose n'est pas de rejeter la flexibilité de l'emploi en bloc car elle peut offrir des avantages pour chacun des acteurs concernés. Le défi consiste aujourd'hui à concevoir et apprivoiser la flexibilité plutôt que de la nier, la subir, l'imposer aux plus faibles. En effet, sous certaines conditions, la flexibilité et la réduction du temps de travail peuvent s'avérer bénéfiques tant pour la société, la famille que pour l'économie. Il s'avère donc plus que jamais important d'articuler les différents axes de l'insertion sociale sans les mettre en concurrence (emploi, famille et sécurité d'existence). Une plus grande polyvalence en termes d'implication familiale et parentale contribuerait en effet, au vu de certaines expériences menées à ce niveau, à diminuer le stress individuel et les tensions familiales tandis qu'elle améliorerait les ressources psycho-sociales qui conditionnent l'investissement de qualité qu'il soit professionnel ou familial. Ces différents impératifs nécessitent un partage plus volontariste et équitable des opportunités, des contraintes et des bénéfices des évolutions et de ne pas se retrancher sur des positions passéistes notamment en matière de conception familiale et sexiste. Cette position ne cadre pas nécessairement avec l'idéologie économique ambiante. L'avenir reste donc tributaire du choc des différentes forces en jeu, de la capacité d'arbitrage du politique. Des travaux de recherches ultérieurs s'avèrent indispensables pour évaluer la teneur des évolutions et pour évaluer leurs impacts individuels, familiaux et sociétaux.

Claire Gavray
Université de Liège
ULG B.33 Sart-Tilman
B-4000 Liège
Tél 041/66 22 75
Fax 041/66 29 88
Email 017201@VM1.ULG.AC.BE

Bibliographie

- Affichard J., de Foucauld J.-P. et al. (1992). *Justice Sociale et Inégalités*, Esprit.
- Blank R. (1989). Desaggregating the effects of the business cycle on the distribution of income. *Econometrica*, 56 (2) p. 141-163.
- Born M, Gavray C. (1996). Précarité psycho-sociale différentielle des hommes et des femmes, sous la direction de Neuilly M.-T., Gestion de Crise, *Cahier de l'IPSA n°19*, L'Harmattan.
- Cantillon B., Marx I., Proost D. et Van Dam R.(1994). Indicateurs sociaux 1985-1992. *Revue belge de Sécurité Sociale n° 2*.
- De Coster M., Pichault (1993). *Traité de sociologie du travail*, Deboek Université.
- Degimbe N. et Ouziel N. (1994). Le marché du travail : emploi et chômage. *Travail, Emploi et formation*, n°4, p. 15-19.
- Delchambre J.-P., Rémy J., (1995). *Travail et lien social*, Rapport pour la Fondation Roi Baudouin : *Travail et non-travail dans la société de demain*.
- Dubar C. (1991). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. A. Colin.
- Foidart F., Perelman S., Pestieau P. et coll.(1995). *Portrait Social de la Wallonie, Niveau de vie, pauvreté et inégalités*, édité par la Région Wallonne et la Fondation Roi Baudouin.
- Gavray C. et Born M. (1995). *Dynamique des inégalités*, SSTC, Services fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles.
- Godard F. (1992). *La famille, une affaire de générations*. PUF, Paris
- Hill M.S., Duncan G.J. (1987). Parental family income and the socioeconomic attainment of children. *Social, Science Research*, n°16, p. 39-73.
- Moos R.H., Cronkite R.C., Billings A.G., Finney, J.W., (1985). *Health and daily living*, from Manuel, revised version, Veterans Administration and Stanford University Medical Centers.
- Peemans-Poullet H.(1994). Les droits des membres de la famille en sécurité sociale. *Revue Belge de Sécurité Sociale*, n° 1, p 29-94.

Annexe 1 a
 PROBABILITE D'ETRE NON-ACTIF, ENSEMBLE DES HOMMES
 (modèle logit)

Caractéristique des hommes		P (1)	Paramètre estimé	Ecart- type
Constante		**	- 2.64	0.23
Classe d'âge	- de 25 ans	**	0.82	0.23
	de 25 à 34 ans (R)		0	
	de 35 à 44 ans	NS	0.24	0.19
	de 45 à 54 ans	**	0.88	0.19
	de 55 à 64 ans	**	2.67	0.19
Position dans le ménage	Chef de ménage (R)		0	
	Partenaire	NS	0.27	0.35
	Autre posit. ds mén	NS	0.32	0.22
Nationalité de naissance	Belge (R)		0	
	Non belge	**	0.67	0.14
Niveau de diplôme	Dipl. de l'enseign. sec. inférieur (R)		0	
	Dipl. de l'enseign. sec. sup. prof.	**	- 0.59	0.17
	Dipl. de l'enseign. sec. gén. / techn.	**	- 0.67	0.15
	Dipl. de l'enseign. supérieur	**	- 0.88	0.17
Ouvrier / employé	Ouvrier	**	0.61	0.12
	Autre qu'ouvrier(R)		0	
Nombre d'enfants à soi dans le ménage	Pas d'enfant	NS	- 0.31	0.22
	1 enfant	NS	0.12	0.17
	2 enfants (R)		0	
	3 enfants et plus	*	0.31	0.16
Situation de vie	En couple avec enfant (R)		0	
	En couple sans enf.	**	0.69	0.16
	Pas couple mais enf	NS	0.30	0.38
	Pas couple sans enf	*	0.60	0.26
Nombre de mariages	Pas de mariage	*	0.56	0.25
	1 mariage (R)		0	
	2 mariages et plus	NS	0.27	0.27
Déjà connu rup. couple	oui	NS	0.23	0.23
	non (R)		0	
Conjoint actif ou non	Femme active	**	- 1.02	0.15
	Femme non-active(R)		0	
Caract. de la régression	Log vraisemblance		3191.61	
	Nbre d'observations		3 056	
(1) * = P < 0.05 ** = P < 0.01 NS = Non Significatif R = Caractéristique de référence				

Annexe 1 b
 PROBABILITE D'ETRE NON-ACTIF, ENSEMBLE DES FEMMES
 (modèle logit)

Caractéristique des femmes		P (1)	Paramètre estimé	Ecart- type
Constante		*	- 0.31	0.13
Classe d'âge	- de 25 ans	*	0.45	0.19
	de 25 à 34 ans (R)		0	
	de 35 à 44 ans	NS	0.15	0.11
	de 45 à 54 ans	**	0.64	0.12
	de 55 à 64 ans	**	2.32	0.17
Position dans le ménage	Chef de ménage	NS	- 0.29	0.22
	Partenaire (R)		0	
	Autre posit. ds mén	NS	0.20	0.24
Nationalité de naissance	Belge (R)		0	
	Non belge	**	0.82	0.12
Niveau de diplôme	Dipl. de l'enseign. sec. inférieur (R)		0	
	Dipl. de l'enseign. sec. sup. prof.	**	- 0.38	0.12
	Dipl. de l'enseign. sec. gén. / techn.	**	- 0.74	0.12
	Dipl. de l'enseign. supérieur	**	- 1.51	0.12
Ouvrier / employé	Ouvrier	NS	- 0.01	0.10
	Autre qu'ouvrier(R)		0	
Nombre d'enfants à soi dans le ménage	Pas d'enfant	**	- 0.97	0.18
	1 enfant	**	- 0.30	0.11
	2 enfants (R)		0	
	3 enfants et plus	**	0.35	0.11
Situation de vie	En couple avec enfant (R)		0	
	En couple sans enf.	NS	0.20	0.15
	Pas couple mais enf	NS	0.44	0.23
	Pas couple sans enf	*	0.57	0.25
Nombre de mariages	Pas de mariage	NS	- 0.27	0.20
	1 mariage (R)		0	
	2 mariages et plus	NS	0.19	0.22
Déjà connu rupt. couple	oui	NS	- 0.11	0.19
	non (R)		0	
Conjoint actif ou non	Homme actif (R)		0	
	Homme non-actif	**	0.75	0.15
Caract. de la régression	Log vraisemblance		4497.492	
	Nbre d'observations		3 263	
(1) * = P < 0.05 ** = P < 0.01 NS = Non Significatif R = Caractéristique de référence				

Annexe 2 a
 PROBABILITE DE TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL, ENSEMBLE DES
 HOMMES
 (modèle logit)

Caractéristique des hommes		P (1)	Paramètre estimé	Ecart- type
Constante		**	- 2.82	0.35
Classe d'âge	- de 25 ans	**	0.99	0.36
	de 25 à 34 ans (R)		0	
	de 35 à 44 ans	NS	- 0.32	0.27
	de 45 à 54 ans	NS	0.01	0.29
	de 55 à 64 ans	NS	0.44	0.39
Position dans le ménage	Chef de ménage (R)		0	
	Partenaire	NS	0.15	0.54
	Autre posit. ds mén	NS	- 0.35	0.37
Nationalité de naissance	Belge (R)		0	
	Non belge	**	0.79	0.23
Niveau de diplôme	Dipl. de l'enseign. sec. inférieur (R)		0	
	Dipl. de l'enseign. sec. sup. prof.	NS	- 0.24	0.29
	Dipl. de l'enseign. sec. gén. / techn.	*	- 0.73	0.28
	Dipl. de l'enseign. supérieur	NS	- 0.22	0.25
Ouvrier / employé	Ouvrier	NS	- 0.12	0.23
	Autre qu'ouvrier(R)		0	
Nombre d'enfants à soi dans le ménage	Pas d'enfant	NS	- 0.33	0.42
	1 enfant	NS	- 0.52	0.29
	2 enfants (R)		0	
	3 enfants et plus	*	- 0.76	0.31
Situation de vie	En couple avec enfant (R)		0	
	En couple sans enf.	NS	- 0.15	0.37
	Pas couple mais enf	NS	0.52	0.69
	Pas couple sans enf	NS	0.86	0.50
Nombre de mariages	Pas de mariage	NS	0.21	0.40
	1 mariage (R)		0	
	2 mariages et plus	NS	- 0.03	0.53
Déjà connu rup. couple	oui	NS	0.29	0.42
	non (R)		0	
Conjoint actif ou non	Femme active	NS	0.30	0.25
	Femme non-active(R)		0	
Caract. de la régression	Log vraisemblance		951.717	
	Nbre d'observations		2 395	
(1) * = P < 0.05 ** = P < 0.01 NS = Non Significatif R = Caractéristique de référence				

Annexe 2 b
 PROBABILITE DE TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL, ENSEMBLE DES
 FEMMES
 (modèle logit)

Caractéristique des femmes		P (1)	Paramètre estimé	Ecart- type
Constante		NS	0.06	0.16
Classe d'âge	- de 25 ans	NS	0.42	0.23
	de 25 à 34 ans (R)		0	
	de 35 à 44 ans	*	- 0.29	0.13
	de 45 à 54 ans	*	- 0.39	0.16
	de 55 à 64 ans	NS	0.19	0.27
Position dans le ménage	Chef de ménage	NS	- 0.14	0.26
	Partenaire (R) Autre posit. ds mén	NS	0 - 0.50	0.32
Nationalité de naissance	Belge (R)		0	
	Non belge	NS	- 0.12	0.18
Niveau de diplôme	Dipl. de l'enseign. sec. inférieur (R)		0	
	Dipl. de l'enseign. sec. sup. prof.	NS	0.12	0.16
	Dipl. de l'enseign. sec. gén. / techn.	NS	- 0.22	0.16
	Dipl. de l'enseign. supérieur	**	- 0.56	0.15
Ouvrier / employé	Ouvrier	**	0.45	0.14
	Autre qu'ouvrier(R)		0	
Nombre d'enfants à soi dans le ménage	Pas d'enfant	*	- 0.61	0.25
	1 enfant	**	- 0.46	0.14
	2 enfants (R)		0	
	3 enfants et plus	*	0.32	0.15
Situation de vie	En couple avec enfant (R)		0	
	En couple sans enf.	NS	- 0.15	0.21
	Pas couple mais enf	*	- 0.62	0.31
	Pas couple sans enf	NS	- 0.02	0.32
Nombre de mariages	Pas de mariage	*	- 0.51	0.23
	1 mariage (R)		0	
	2 mariages et plus	NS	0.17	0.31
Déjà connu rup. couple	oui	NS	- 0.22	0.25
	non (R)		0	
Conjoint actif ou non	Homme actif(R)		0	
	Homme non-actif	NS	- 0.05	0.24
Caract. de la régression	Log vraisemblance	2284.576		
	Nbre d'observations	1 777		
(1) * = P < 0.05 ** = P < 0.01 NS. = Non Significatif R = Caractéristique de référence				

L'insertion des artistes sur le marché des spectacles et l'usage de données administratives longitudinales

Benoît Laplante, Pierre-Michel Menger

Le travail et les marchés du travail des artistes

S'il est devenu admis et courant depuis une vingtaine d'années de traiter des aspects économiques de l'art et que l'on a appris à voir celui-ci comme une activité qui peut légitimement être soumise à l'analyse économique, il n'en demeure pas moins que les occupations artistiques présentent des particularités, notamment l'intermittence et l'existence d'un marché du travail fortement concurrentiel, qui empêchent que l'on applique à leur étude, mécaniquement et sans examen préalable, des approches qui conviennent pourtant à la plupart des autres occupations.

Les artistes du spectacle et des arts d'interprétation exercent leur métier pour plusieurs types de producteurs ou d'employeurs. Ils peuvent travailler au théâtre, à la télévision, au cinéma, à la radio, dans des orchestres ou des ensembles de tailles différentes, des troupes de danse, des salles de spectacles de variétés, des bars, etc. Ils peuvent faire de la publicité, collaborer à des vidéos de promotion ou de formation, etc. Les entreprises pour lesquelles ils travaillent peuvent être de grosses bureaucraties comme les télédiffuseurs ou de petites entreprises comme bien des compagnies de théâtre ou de danse. Il est toutefois remarquable de constater que dans tous les cas, à la seule exception de certaines organisations comme la Comédie-Française ou les orchestres nationaux, dont il n'existe que peu d'exemples, les artistes du spectacle et des arts d'interprétation sont des intermittents. Même lorsqu'ils travaillent pour le compte d'une entreprise où la règle, pour les autres travailleurs, est la permanence, les artistes du spectacle partagent, avec les auteurs et les compositeurs, le privilège de ne jamais être embauchés autrement que pour la production d'une œuvre.

Du point de vue théorique, les marchés du travail artistiques satisfont parfaitement ou presque parfaitement à trois des quatre conditions nécessaires à la constitution d'un marché de concurrence pure : l'atomicité de chaque vendeur et de chaque acheteur par rapport au marché, l'absence de contraintes artificielles sur les prix et la mobilité. Ils ne « ratent » que la quatrième condition : l'homogénéité du produit.

On voit sans trop de difficultés à quelles caractéristiques des conditions de travail des artistes renvoie ce qui précède. Les artistes sont nombreux mais, en proportion, les producteurs aussi : aucun ne peut, à lui seul, dicter le niveau des cachets. Les artistes sont souvent regroupés dans des syndicats professionnels, qui imposent des cachets et d'autres conditions minimums de travail, mais il n'est pas rare que les artistes renoncent à certains de ces droits.

Les occupations artistiques ne présentent rien qui favorise la planification et la réalisation d'une carrière. Les conditions d'emploi des artistes sont, en général, précaires, peu importe la conjoncture. La sécurité d'emploi est à peu près inconnue : au contraire, la norme est l'intermittence et les emplois sont rares. Chaque individu doit se vendre lui-même plusieurs fois par année à plusieurs employeurs différents et négocier son prix de nouveau à chaque fois, s'il le peut. Les changements d'emploi sont fréquents et ne s'accompagnent pas de promotion, les différentes tâches de la production de spectacles étant essentiellement parallèles. Les cachets sont tels que le cumul de contrats est nécessaire ; en particulier, le cumul d'un ou plusieurs contrats d'artistes et d'un emploi dans un autre secteur économique est une situation fréquente. Rien, dans les occupations artistiques,

ne semble fournir les conditions et les instruments classiques de la carrière : pas de relation stable avec un employeur, pas de critères clairs d'augmentation du revenu, pas de perspective d'accroissement du contrôle sur son propre travail ou sur celui d'autrui, pas de filière de promotion.

L'insertion professionnelle des nouveaux artistes

L'étude de l'insertion professionnelle des artistes pose un certain nombre de problèmes. La norme étant l'intermittence, on ne peut pas utiliser un seuil simple comme, par exemple, l'obtention d'un contrat à durée indéterminée, pour repérer le moment où l'intégration est réussie. Le cumul de contrats et même le cumul d'activités artistiques et non artistiques étant également une chose normale, même pour les professionnels au sommet de leur carrière, l'exclusivité de l'exercice de l'occupation ne permet pas elle non plus de fixer un seuil. De manière plus générale, on sait que l'intégration au marché du travail artistique est en fait un processus qui se réalise par une série d'expériences qui permettent au nouvel artiste à la fois d'acquérir de nouvelles connaissances et de développer un réseau qui lui permettra de mieux réaliser son intégration mais également de juger de mieux en mieux de ses chances réelles de réussir en tant qu'artiste (Menger, 1989). On sait également que les trajectoires de carrières des artistes ne peuvent pas être décrites comme des trajectoires ordonnées au sens que S. Spilerman (1977) donne à cette expression. Elles constituent plutôt un cas particulier des carrières professionnelles et, à ce titre, ne peuvent pas être conçues comme une suite d'occupations. On sait également que la double norme du cumul et de l'intermittence fait qu'il est à peu près impossible de rendre compte des carrières artistiques autrement que comme des suites de périodes durant lesquelles chaque artiste répartit son temps de travail entre diverses activités artistiques, para-artistiques et extra-artistiques (Laplante, 1990 ; Paradeise, Vourch, Charby, 1992 ; Menger, 1995).

À l'heure actuelle, l'objectif de nos travaux est à part égale méthodologique et scientifique. Nous avons quelques idées sur les mécanismes qui régissent l'intégration professionnelle des nouveaux artistes mais notre attention se porte principalement sur la mise au point d'une méthode qui permette d'étudier l'ensemble des carrières des artistes du spectacle et des arts d'interprétation à partir de la base de données administratives longitudinales dont nous disposons.

L'étude dont nous rapportons ici quelques résultats est donc un prototype dont l'intérêt réside surtout dans sa capacité à nous révéler les difficultés propres à l'usage scientifique de données recueillies à des fins autres que scientifiques et à nous amener à contourner ces difficultés en adoptant des solutions qui nous permettront par la suite, nous l'espérons, de nous concentrer sur l'étude de notre objet.

L'usage de données administratives longitudinales dans l'étude des carrières des artistes professionnels : la base de données du GRISS

La base de données du GRISS (Groupement des institutions sociales du spectacle) contient de l'information sur l'ensemble des quelques neuf millions de contrats d'artistes donnés en France entre 1975 et 1993, à l'exception de ceux qui ont été donnés par certaines institutions, comme la Comédie-Française, qui possèdent un régime d'assurance sociale particulier.

La structure de cette base de données est relativement simple. Chaque enregistrement décrit un contrat différent. Il contient deux codes cryptés, un pour l'individu et un pour l'entreprise, qui permettent de reconstituer les carrières de chaque individu ou encore de suivre l'évolution de l'offre d'emploi artistique de chaque employeur. Il contient également les informations suivantes : le sexe et la date de naissance de l'individu, le département ou encore le pays où il est né ainsi que sa nationalité, le département où est domiciliée l'entreprise qui a donné le contrat, le code de l'activité principale de cette entreprise (i.e. son code APE), le code de l'activité qui justifie l'enregistrement de cette entreprise au GRISS, le nombre de jours de travail couverts par le contrat, le cachet touché par l'artiste ainsi que les dates de début et de fin de la période sur laquelle sont étalés les jours de travail

du contrat. Notons immédiatement qu'il n'existe pas de lien de nécessité entre le nombre de jours de travail et la période sur laquelle sont répartis ces jours : un contrat de quatre jours de travail peut fort bien être étalé sur plusieurs semaines.

La principale richesse de cette base est bien sûr son exhaustivité. Ses principaux défauts tiennent à sa nature : les données qui y sont emmagasinées l'ont été à des fins administratives plutôt que scientifiques. Pour l'usage que nous souhaitons en faire, deux de ces défauts ont une assez grande importance.

Les données de cette base sont annualisées. Les périodes couvertes par un enregistrement sont toujours limitées par le début et la fin de l'année civile. Les contrats qui couvrent plus d'une année civile sont donc scindés et il n'est pas possible de les reconstituer avec certitude.

Tous les contrats sont décrits par un enregistrement mais certains enregistrements décrivent des corrections ou des modifications apportées à des contrats déjà enregistrés plutôt que de nouveaux contrats. Il n'est pas possible de toujours distinguer les corrections ou les modifications des nouveaux contrats et il n'est pas possible de rattacher avec certitude les corrections ou les modifications au contrat auquel elles se rapportent. Pour les besoins de nos recherches, il est nécessaire de contourner ces défauts.

La reconstitution des carrières d'artiste

La reconstitution des carrières des artistes exige que l'on puisse retrouver la suite des contrats que chacun d'eux a obtenus. Du point de vue du calcul des avantages sociaux, cette question est sans intérêt. La valeur des avantages dépend de la somme des cachets et de celle des jours travaillés à l'intérieur d'une période donnée : que les cachets aient été gagnés et les jours ouvrés dans le cadre d'un seul ou de plusieurs contrats ne change rien au résultat. L'annualisation des données de la base et le caractère transactionnel de son usage par le GRISS rendent notre objectif difficile. L'annualisation fait qu'il est impossible de distinguer si deux enregistrements appartenant à deux années civiles consécutives mais concernant le même couple d'artiste et d'employeur décrivent deux contrats différents ou au contraire un seul et même contrat se déroulant sur plus d'une année civile. Le caractère transactionnel de la base, qui attache de l'importance aux ajouts et aux retraits mais pas à la continuité et à la discontinuité des liens d'emploi, crée une incertitude analogue à l'intérieur de chaque année civile : si certaines corrections peuvent être repérées, il est impossible de déterminer si deux enregistrements qui se rapportent au même couple d'artiste et d'employeur ainsi qu'à des périodes contiguës ou quasi contiguës décrivent deux contrats distincts et successifs ou bien un seul contrat qui a été prolongé ou dont la durée ou encore les dates de début ou de fin ont été corrigées. Du point de vue de l'étude des carrières, cela change tout : pour comprendre l'évolution de la carrière des individus, il est utile de savoir s'ils ont obtenu successivement plusieurs contrats de courte durée auprès du même employeur ou, au contraire, un seul contrat de longue durée.

Il n'existe aucune solution vraiment satisfaisante à ces deux problèmes qui sont inhérents à la base de données du GRISS. En théorie, il serait possible de modéliser les biais créés par l'annualisation si celle-ci n'affectait que le processus qui réduit ou allonge la période de chômage. Malheureusement, l'annualisation affecte surtout la mesure même de la période de chômage et, dans de telles circonstances, on voit mal comment en contrôler statistiquement l'effet. Pour les besoins de cette étude, nous avons donc adopté des solutions qui s'appliquent aux données elles-mêmes. Cette solution comporte deux volets, l'un pour les incertitudes affectant les contrats à l'intérieur de la même année civile et l'autre pour les incertitudes affectant la durée des contrats qui se terminent en fin d'année civile. Certains enregistrements décrivent de manière évidente des corrections qu'il est possible de rattacher à un contrat décrit ailleurs dans la base. Le cas le plus fréquent est celui d'une réduction de la valeur d'un contrat qui se repère au fait que la valeur consignée dans l'enregistrement est négative et qu'il existe ailleurs, dans la base, un enregistrement se rapportant au même couple d'artiste et d'employeur pour la même période. Dans ce cas, il est possible de reconstituer correctement la valeur et la durée de ce contrat. Il en va de même pour l'annulation de certains contrats, qui est habituellement facile à repérer. Les contrats qui se terminent à la fin de l'année civile et qui sont

suivis, dès le début de l'année civile suivante, d'un contrat de même nature entre le même artiste et le même employeur, posent un problème plus délicat. Dans ces cas, rien ne permet de distinguer un contrat unique coupé en deux à cause de l'annualisation des données de deux véritables contrats successifs. Cette incertitude n'est pas sans conséquence. En l'absence de toute correction, nos analyses montrent que le risque d'obtenir un second contrat d'artiste varie en fonction de la date de la fin du contrat : plus le premier contrat se termine tard dans une année civile, plus court est le délai entre le premier et le second contrat. La correction que nous avons adoptée est une approximation raisonnable : deux contrats de même nature entre le même artiste et le même employeur dont le premier se termine après le quinze décembre d'une année et dont le second débute avant le quinze janvier de l'année suivante sont considérés comme un seul et unique contrat. Il est clair que cette solution sous-estime le nombre des contrats, allonge la durée moyenne des contrats, surestime leur valeur moyenne et contribue vraisemblablement à réduire l'importance des successions de contrats entre mêmes artistes et mêmes employeurs. Elle a cependant l'avantage indéniable de faire disparaître l'effet de la date de la fin du premier contrat sur le délai qui le sépare du début du second. Comme cette correction ne semble pas créer de nouvelles distorsions, il nous paraît évident que l'effet qu'elle peut avoir sur l'allongement des contrats et la réduction de leur nombre est nettement moins important que celui que l'annualisation a sur le délai qui sépare les deux premiers contrats.

Description de l'échantillon

L'échantillon que nous utilisons a été tiré aléatoirement de la population des personnes qui ont cotisé au GRISS pour la première fois en 1985 et qui ont obtenu, au cours de la même année, au moins un contrat d'artiste. Il comprend la moitié de cette population. Le fait que cet échantillon ait été tiré aléatoirement justifie que l'on généralise les conclusions de sa description à la population dont il est tiré.

Les artistes qui sont arrivés sur le marché du travail en 1985 étaient plus souvent des hommes (62,4 %) que des femmes (37,6 %). Près de la moitié d'entre eux a moins de 25 ans, le tiers est âgé de 25 à 34 ans et le reste a entre 35 et 64 ans. Presque tous ont la nationalité française (92,1 %) et la plupart sont nés en France (76,9 %) dont un quart en Île-de-France. Le rapprochement des informations sur la nationalité et le lieu de naissance donne à croire que notre population contient un nombre élevé soit de personnes nées étrangères qui ont obtenu la nationalité française après leur installation en France, soit de personnes nées à l'étranger de parents possédant la nationalité française.

La base de données que nous utilisons ne contient que peu d'informations sur les entreprises qui donnent des contrats d'artistes. Outre les informations qui concernent chaque contrat (durée, étendue, valeur totale), nous ne connaissons de chacune que ses codes APE et GRISS ainsi que le département où se trouve son siège social.

La taille relative des entreprises sur le marché de l'emploi artistique est obtenue en ordonnant les entreprises selon la valeur totale des contrats d'artistes qu'elles ont donnés en 1985. Il s'agit vraiment d'une mesure de l'importance de l'entreprise comme fournisseur d'emploi artistique et non d'une mesure de l'importance générale de l'entreprise comme acteur économique. Une entreprise dont le chiffre d'affaires est important mais qui n'engage que peu d'artistes aura un rang bas et appartiendra vraisemblablement au premier quintile. Une entreprise qui a un petit chiffre d'affaires mais qui engage surtout des artistes pourra appartenir au deuxième ou au troisième quintile.

Pour comprendre la dynamique de l'insertion professionnelle des nouveaux artistes, il nous paraissait utile de distinguer les entreprises qui engagent des artistes selon l'importance que le travail artistique avait pour elles. Nous avons ventilé les entreprises en quatre secteurs à partir de leurs code APE et des codes de branche d'activité qui sont attribués à chacune par le GRISS. Le secteur central regroupe les entreprises dont le code APE débute par les chiffres « 86 » (services culturels marchands) ou « 96 » (services culturels non marchands). Ce secteur regroupe tous les employeurs dont l'activité principale est la production de spectacles mais également les entreprises des branches du cinéma et de l'audiovisuel qui agissent, comme employeurs, dans la branche du spectacle vivant. Le secteur proche

regroupe les entreprises dont le code APE débute par les chiffres « 51 » (imprimerie, presse, édition), « 67 » (hôtels, cafés, restaurants), « 77 » (activités d'étude, de conseil et d'assistance dont les agences de publicité) ou « 97 » (services non marchands divers fournis à la collectivité). Le secteur associatif regroupe les entreprises dont le code APE débute par les chiffres « 99 » et dont le code GRISS débute par les chiffres « 63 » (comité des fêtes, associations municipales, associations de loisirs) ou « 66 » (animation communale, syndicats d'initiative, comités d'entreprises, foires). Tous les employeurs qui n'appartiennent pas à l'un des trois premiers secteurs, de même que ceux dont l'activité principale est inconnue, ont été affectés au domaine éloigné du spectacle.

En 1985, 60 % des nouveaux artistes ont obtenu leur premier contrat dans une entreprise appartenant au secteur central. Les trois-quarts d'entre eux ont obtenu ce contrat auprès d'une entreprise qui était un gros fournisseur d'emploi artistique. La moitié l'a obtenu dans une entreprise qui était située en Île-de-France. Près de 70 % de ces contrats étaient dans la branche du spectacle vivant. Dans tous les cas, la classe modale est celle qui correspond à ce que l'on imagine souvent être le cœur du marché des arts du spectacle en France : des entreprises dont la production artistique est la raison d'être, surtout dans le domaine du spectacle vivant et surtout à Paris ou dans ses environs immédiats.

La durée des contrats est le nombre de jours de travail consignés au contrat. L'étendue d'un contrat est tout simplement le nombre de jours compris entre la date de début et la date de fin de ce contrat. Les deux quantités sont reliées jusqu'à un certain point mais pas de manière mécanique : le nombre de jours travaillés n'est pas simplement ni la plupart du temps le nombre des jours ouvrables compris entre la date de début et la date de fin d'un contrat. Plusieurs contrats portent sur un nombre de jours bien inférieurs au nombre de jours ouvrables compris dans la période couverte par le contrat, ce qui donne à penser que plusieurs contrats d'artistes sont des contrats de travail à temps partiel. Au moins 5 % des nouveaux artistes de notre échantillon ont obtenu un premier contrat dont la durée était de moins d'une journée. La durée du premier contrat d'un quart d'entre eux ne dépassait pas une journée. La durée médiane de ces contrats était de trois jours alors que l'étendue médiane était de 22,5 jours. Les deux distributions sont très dissymétriques : la durée du premier contrat le plus long était de 2008 jours, soit plus de sept années et demi de journées ouvrables alors que l'étendue la plus longue était de 3278 jours, soit près de neuf années complètes. Il est possible que les durées et les étendues très longues soient des artifices découlant de la correction que nous avons imposée aux données pour contourner l'effet de l'annualisation : certains contrats entre un couple d'artiste et d'employeur se terminant vraiment en fin d'année civile et suivis d'un nouveau contrat débutant dans les premiers jours de l'année civile suivante sont peut-être à l'origine de ces chiffres très élevés et expliquent peut-être, au moins en partie, la très grande différence entre la médiane et la moyenne de ces deux distributions. Nous verrons plus loin que la dissymétrie de ces deux distributions, peu importe son origine, pose des problèmes.

La rémunération obtenue par les nouveaux artistes est relativement faible. La valeur du contrat le moins bien rémunéré est de 21 FF et la médiane de la distribution est 1 440 FF. Un contrat atteint une valeur supérieure à 1 000 000 FF. Il s'agit évidemment d'un cas atypique. La rémunération quotidienne est obtenue en divisant la valeur totale du contrat par le nombre de jours de sa durée (et non celle de son étendue). La rémunération quotidienne la plus faible est 1 FF et la médiane 430 FF. La rémunération quotidienne la plus élevée, atypique, est de 34 291 FF.

La méthode d'analyse statistique

Nous avons expliqué plus haut que les carrières des artistes ne pouvaient pas être conçues comme des suites d'occupations mais qu'il était possible d'en rendre compte en les représentant comme une suite de périodes pendant lesquelles chaque artiste répartit son temps de travail entre divers contrats ou diverses activités dont certaines peuvent ne pas être artistiques. Nous souhaitons disposer d'une approche qui nous permette à la fois d'étudier les déplacements des artistes d'un contrat à l'autre mais aussi d'un profil de répartition à l'autre.

Le passage d'un contrat à l'autre ou encore d'un profil de répartition du temps de travail à un autre est un changement discret qui peut ou non se produire, qui s'effectue à un instant précis s'il se produit et dont il est raisonnable de présumer qu'il est conditionné par plusieurs facteurs. Il est de plus en plus fréquent d'étudier ce type de changement au moyen de la régression semi-paramétrique à risques proportionnels de Cox et nous ferons de même. Le reste de cette section est une présentation de cette méthode qui pourra être utile à qui ne la connaît pas mais voudrait lire les tableaux de résultats qui accompagnent notre texte. On trouvera des présentations complètes dans Kalbfleisch et Prentice (1980), Lawless (1982), Blossfeld, Hamerle et Mayer (1989), Courgeau et Lelièvre (1989) et Petersen (1991) ainsi qu'une présentation appliquée à l'étude des carrières dans Laplante (1995).

La régression semi-paramétrique à risques proportionnels de Cox est une forme de régression multiple qui permet d'estimer les effets de plusieurs variables indépendantes (âge, sexe, expérience antérieure de travail, etc.) sur la probabilité d'effectuer un changement d'état quelconque (trouver un nouvel emploi, former un couple alors que l'on est célibataire, etc.) à un moment précis. Techniquement, la variable dépendante d'une régression à risques proportionnels est le risque instantané ou quotient instantané, c'est-à-dire la limite du quotient du nombre des individus qui effectuent le changement étudié au cours d'un intervalle infinitésimal et du nombre des individus qui, au cours de cet intervalle, sont encore à risque de faire ce changement. Le dénominateur de ce quotient est donc une quantité qui se réduit d'une unité à chaque fois qu'un des individus de la population ou de l'échantillon étudié effectue le changement auquel s'intéresse le chercheur.

Le quotient instantané peut être interprété comme une probabilité conditionnelle. Une probabilité conditionnelle étant toujours le produit de deux ou plusieurs probabilités, on comprendra assez facilement que l'influence des variables indépendantes sur le quotient instantané ne soit pas représenté comme une série d'additions et de soustractions, comme le sont les influences des variables indépendantes dans la régression ordinaire, mais plutôt comme une série de produits. Chaque variable indépendante affecte le quotient instantané en le multipliant : si une variable indépendante n'a aucune influence sur le quotient instantané, son coefficient vaudra un ; si l'influence de cette variable augmente le quotient instantané, la valeur de son coefficient sera supérieure à un ; si, au contraire, son influence réduit le quotient instantané, la valeur de son coefficient sera inférieure à un mais supérieure à zéro. Les équations des régressions semi-paramétriques à risque proportionnels ont la forme suivante ¹ :

$$\lambda(t; X, Z) = \lambda_0(t) \times e^{\sum_{i=1}^n b_i X_i + \sum_{j=1}^m b_j Z_j(t)}$$

dans laquelle $\lambda(t; X, Z)$ représente le quotient instantané au temps t pour un individu ayant certaines caractéristiques précises mesurées par les valeurs des variables indépendantes, $\lambda_0(t)$ représente le quotient instantané de base au temps t dont le quotient instantané se distingue plus ou moins selon les valeurs des variables indépendantes, et e est la base des logarithmes naturels (2.718281...). X_i représente l'ensemble des variables indépendantes dont les valeurs sont fixes pour un individu tout au long de l'observation : il s'agit de variables comme le sexe ou le lieu de naissance. Z_j représente l'ensemble des variables indépendantes dont les valeurs peuvent varier durant l'observation : il s'agit de variables mesurant des facteurs comme le nombre cumulé des contrats d'artistes obtenus depuis l'entrée sur le marché du travail artistique et dont on présume que la variation, en cours d'épisode, peut affecter le quotient instantané ; le (t) qui accompagne le Z_j indique que le quotient instantané de base et le quotient instantané lui-même sont calculés en tenant compte de la variation des valeurs de ces variables. Finalement, b_i et b_j représentent les coefficients de régression associés respectivement

1. Pour lire cette équation, on se rappellera les deux propriétés suivantes des puissances : le produit de deux puissances de la même base est égal à la puissance de la somme de ces puissances ($x^a \cdot x^b = x^{a+b}$); la puissance zéro de toute base est 1 ($x^0 = 1$).

aux variables indépendantes fixes (les X_i) et aux variables indépendantes pouvant varier en cours d'observation (les Z_j).

Pour des raisons pratiques, toutefois, l'équation de la régression semi-paramétrique à risques proportionnels est toujours estimée et parfois présentée sous forme logarithmique. La variable dépendante est alors le logarithme du quotient instantané et les effets des différentes variables indépendantes s'ajoutent ou se soustraient les uns aux autres. Ces deux formes sont facilement transformables l'une en l'autre et conduisent toutes deux à des interprétations identiques. Sous forme logarithmique, l'équation que nous avons décrite au paragraphe précédent devient ² :

$$\ln\lambda(t; X, Z) = \ln\lambda_0(t) + \sum_{i=1}^n b_i X_i + \sum_{j=1}^m b_j Z_j(t)$$

L'estimation des coefficients de régression de la régression semi-paramétrique à risques proportionnels prend avantage de la nature probabiliste du quotient instantané. On se souviendra que l'estimation des coefficients d'une régression ordinaire se fait au moyen de la méthode des moindres carrés. On connaît la valeur de la variable dépendante ainsi que la valeur de chacune des variables indépendantes de chacun des individus de l'échantillon. Ces valeurs peuvent être représentées comme un nuage de points dans un graphique. Le lien entre la variable dépendante et chacune des variables indépendantes peut être représenté comme une droite passant au centre de ce nuage de points et le but de la régression est alors de déterminer l'ordonnée à l'origine et la pente de la droite qui conserve l'écart moyen le plus faible entre elle-même et l'ensemble des points. On résout ce problème et on estime correctement l'ordonnée et la pente de la droite en exprimant l'écart entre chacun des points et celle-ci en fonction des variables indépendantes et en minimisant la somme des carrés de cette expression.

Cette approche n'est que très difficilement applicable au problème de l'analyse des transitions si même elle l'est : la nature de l'approche semi-paramétrique ne permet pas, en effet, de définir de résidus, ce que les modèles paramétriques permettent. Les régressions de l'analyse des transitions sont généralement estimées au moyen de la méthode dite du maximum de vraisemblance. Cette méthode, essentiellement probabiliste, calcule les estimés des paramètres les plus susceptibles d'avoir produit le groupe d'individus possédant les combinaisons particulières de caractéristiques, qui est devenu notre échantillon.

La durée du premier épisode de « non-travail artistique »

La première étape de l'intégration au marché du travail artistique est évidemment l'obtention du premier contrat d'artiste, qui marque de la manière la plus claire l'entrée dans la pratique professionnelle d'une discipline artistique. L'obtention du second contrat d'artiste devrait pouvoir être interprétée, sans trop de difficulté, comme l'étape suivante de ce processus et être étudiée comme telle.

Dans la pratique, les choses sont cependant un peu plus compliquées. Le cumul de contrats peut en effet se pratiquer dès l'entrée sur le marché du travail et il est tout à fait possible qu'un individu obtienne son second contrat d'artiste avant même d'avoir terminé le premier. D'autre part, la solution que nous avons adoptée pour contourner le problème posé par l'annualisation des contrats crée une difficulté qui ne peut pas être entièrement réglée : dans la mesure où nous considérons que deux contrats conclus entre le même artiste et le même employeur ne font qu'un seul contrat si le premier

2. Pour suivre la transformation et lire la nouvelle équation, on se rappellera les propriétés suivantes des logarithmes : le logarithme d'un produit est égal à la somme des logarithmes des termes de ce produit ($\log ab = \log a + \log b$); le logarithme de 1 vaut zéro pour toutes les bases réelles.

se termine à la fin d'une année civile et le second commence au début de l'année civile suivante, nous créons des conditions dans lesquelles il devient difficile d'interpréter l'obtention d'un second contrat auprès d'un même employeur. Pour contourner cette nouvelle difficulté, nous avons choisi de considérer comme tronqués à droite les cas des individus qui obtiennent leur second contrat d'artiste auprès du même employeur que le premier et de concentrer notre attention sur ceux qui obtiennent leur second contrat d'artiste auprès d'un employeur différent. Ce choix crée lui aussi des difficultés, dont la plus évidente est qu'il conduit vraisemblablement à sous-estimer la proportion des nouveaux acteurs qui obtiennent un « vrai » second contrat. À ce stade de notre travail, il nous paraît cependant difficile de faire mieux.

Tous les individus de notre échantillon pour lesquels nous disposons de données complètes ont connu la fin de leur premier contrat d'artiste au cours de la période observée, c'est-à-dire entre le 1^{er} janvier 1985 et le 31 décembre 1993. Les trois-quarts d'entre eux, soit 1840, ont obtenu un second contrat auprès d'un employeur différent au cours de cette période. Les autres, 636, constituent des cas tronqués dont il est difficile de dire, sans autre information, s'ils obtiendront jamais un second contrat auprès d'un employeur différent. La durée médiane du premier épisode d'absence de travail artistique est de 365 jours³.

L'obtention du second contrat d'artiste

Trois types de facteurs peuvent affecter la durée de l'épisode d'absence de travail artistique qui suit la fin du premier contrat d'artiste : les caractéristiques sociodémographiques de l'individu, les caractéristiques de l'entreprise auprès de laquelle il avait obtenu son premier contrat et les caractéristiques de ce contrat, qui décrivent, à ce moment et à tout le moins en principe, sa seule expérience sur le marché du travail artistique.

Les caractéristiques de l'individu (Tableau 1)

L'âge au moment du début de la carrière d'artiste, autrement dit, l'âge au moment du début du premier contrat, n'a pas le même effet, pour les hommes et les femmes, sur la durée de l'épisode de chômage qui suit la fin du premier contrat. Dans les deux cas, le risque d'obtenir un second contrat varie avec l'âge (Figure 1). En gros, tant pour les femmes que pour les hommes, le risque d'obtenir un second contrat varie en raison inverse de l'âge : plus on a entamé la carrière tard, plus le risque d'obtenir un second contrat diminue. Une femme qui a obtenu son premier contrat d'artiste à soixante ans n'a plus qu'environ la moitié du risque instantané d'obtenir un second contrat d'une femme qui a commencé sa carrière à dix-huit ans. Il existe cependant des différences entre les sexes : les deux courbes se croisent à deux reprises. La durée moyenne du premier épisode d'absence de travail artistique des hommes est supérieure à celle des femmes jusque vers 23 ans, elle devient inférieure jusque vers 42 ans puis elle devient nettement supérieure. Un homme qui a obtenu son premier contrat d'artiste à 64 ans n'a plus que moins de la moitié du risque instantané d'une femme d'obtenir un second contrat. La tendance générale qui fait diminuer la rapidité avec laquelle on obtient un second contrat alors que l'on entreprend plus tard la carrière d'artiste s'explique sans trop de mal : il est normal de chercher à s'intégrer à un marché du travail alors que l'on est relativement jeune et que l'on a littéralement l'âge des emplois de début de carrière. Dans certains arts d'interprétation, comme la danse par exemple, il ne fait pas sens d'entreprendre tard une carrière alors que dans d'autres, qui permettent plus facilement l'intégration de nouvelles recrues de tous âges, comme le théâtre par exemple, on s'attend quand même à ce que les comédiens mûrs ou âgés connaissent le métier. Une partie des différences qui existent entre les hommes et les femmes peut également s'expliquer assez

3. La durée médiane du premier épisode d'absence de travail artistique, telle que calculée par la méthode de Kaplan-Meier, est bien de 365 jours et il ne s'agit là ni d'une erreur ni d'un artifice dû à la solution que nous avons utilisée pour corriger l'annualisation des contrats.

aisément. La période où le temps moyen séparant deux contrats artistiques est plus longue pour les femmes que pour les hommes, entre 23 et 42 ans, correspond au moment de la vie où les femmes ont et élèvent leurs enfants. Il est vraisemblable que la différence que nous constatons ici soit le résultat du retrait partiel ou total mais temporaire du marché du travail artistique d'un grand nombre de femmes pendant les congés de maternité et, tout aussi vraisemblablement, de la moins grande disponibilité des femmes pour le travail pendant les années où les enfants sont d'âge préscolaire. Le renversement de la différence après le milieu de la quarantaine est plus difficile à expliquer.

Les effets des autres caractéristiques des individus ne recèlent pas de surprise. La nationalité ne semble ni accélérer ni ralentir le processus d'obtention d'un second contrat d'artiste. Le lieu de naissance ne joue que pour les personnes nées hors de France, dont le risque d'obtenir un second contrat n'est que les trois-quarts de celui des personnes nées en Île-de-France.

Les caractéristiques de l'entreprise (Tableau 2)

L'importance, sur le marché du travail artistique, de l'entreprise où l'individu a obtenu son premier contrat d'artiste n'a pas d'effet sur le temps qu'il mettra à obtenir son second contrat. La région où fait affaire l'entreprise n'a d'effet que pour distinguer la région de Provence-Côte d'Azur du reste de la France : les personnes qui y ont obtenu leur premier contrat ont un risque cinq fois plus faible d'obtenir un second contrat que celles qui ont obtenu leur premier contrat dans la région de Paris.

Dans le spectacle vivant, on chôme moins longtemps lorsqu'on a obtenu son premier contrat dans le secteur éloigné ou associatif plutôt que dans le secteur central, moins longtemps lorsqu'on l'a obtenu dans le secteur associatif plutôt que dans le secteur proche et moins longtemps lorsqu'on l'a obtenu dans le secteur éloigné plutôt que dans le secteur associatif (Tableaux 3 et 4). Il semble ainsi se dessiner une tendance selon laquelle plus on a entrepris sa carrière proche du cœur du monde du travail artistique, plus on risque d'attendre longtemps de pouvoir la poursuivre. Ce résultat est évidemment bien difficile à interpréter et il est possible qu'il s'agisse là d'un artifice dû soit à la solution que nous avons adoptée pour corriger les problèmes causés par l'annualisation des contrats soit, peut-être plus vraisemblablement, à notre définition du secteur associatif qui empêche de construire complètement la combinaison des deux variables.

Il ne semble pas exister de tendance semblable lorsqu'on a entrepris sa carrière dans le domaine de l'audiovisuel : la durée du premier épisode de chômage semble ne pas varier selon le degré de centralité de l'entreprise où l'on a obtenu son premier contrat. On retrouve cependant, dans le domaine du cinéma, une tendance semblable à celle qui s'observe dans le spectacle vivant : ceux qui ont obtenu leur premier contrat dans une entreprise éloignée du cœur de l'activité artistique attendent un second contrat moins longtemps que ceux qui ont obtenu leur premier contrat d'une entreprise centrale.

La comparaison, à l'intérieur des niveaux de centralité, des risques selon la branche d'activité donne des résultats complémentaires (Tableaux 3 et 5). Dans les secteurs central et proche, les personnes qui ont obtenu leur premier contrat d'artiste auprès d'une entreprise qui œuvre dans le spectacle vivant attendent moins longtemps leur second contrat que celles qui l'ont obtenu respectivement dans le cinéma ou dans l'audiovisuel. Dans le secteur éloigné, avoir obtenu son premier contrat dans l'audiovisuel conduit à une période de chômage plus longue que de l'avoir obtenu au cinéma ou dans le spectacle vivant.

Dans l'ensemble, le spectacle vivant est le secteur qui conduit à attendre le moins longtemps le second contrat d'artiste. Ces résultats ne présentent aucune surprise.

Les caractéristiques du contrat (Tableau 6)

Ni la rémunération totale ni la rémunération quotidienne ne semblent avoir d'effet sur la durée de l'épisode de chômage. Pour cette raison, ils ne figurent pas dans le modèle dont nous rapportons les résultats.

La durée et l'étendue du premier contrat ont des effets dont l'estimation s'est révélée très sensible à la dissymétrie de leur distribution. Si l'on se limite à interpréter leur effet pour la portion de leur distribution qui exclut les valeurs extrêmes, les résultats font sens. Le risque d'obtenir un second contrat varie en fonction inverse de la durée du premier contrat. Une personne dont le premier contrat a duré 600 jours a moins de 40 % du risque d'obtenir un second contrat d'une personne dont le premier contrat a duré à peine une journée. On remarquera que cette diminution n'est pas tout à fait linéaire : elle est plus forte au début de la distribution et plus douce par la suite. Avoir obtenu un contrat de 600 jours plutôt que de 300 diminue moins le risque que d'en avoir obtenu un de 20 jours plutôt que de dix (Figure 2). L'existence de cette relation entre le nombre de jours travaillés et la durée de la période d'absence de travail artistique fait sens lorsque l'on se rappelle que le contrat, pour les artistes, est une occasion de construire un réseau qui permettra d'obtenir plus tard de nouveaux contrats. N'avoir qu'un seul contrat pendant une longue période signifie ne pas développer son réseau pendant cette période et équivaut à mettre tous ses œufs dans le même panier. On pourrait voir ici une trace des avantages de la diversification du « portefeuille d'activités » (Menger, 1989, 1995) dès le début de la carrière artistique.

L'effet de l'étendue, ou de l'étalement, du premier contrat est tout à fait différent : l'étalement augmente le risque d'obtenir un second contrat (Figure 3). Une personne dont le premier contrat est étalé sur 500 jours a un risque trois fois plus élevé d'obtenir un second contrat qu'une personne dont le premier contrat ne s'est étalé que sur une journée. Nous ne pouvons pour le moment que spéculer sur la signification de ce résultat et suggérer diverses hypothèses pouvant l'expliquer : les artistes dont les contrats ont une longue étendue peuvent cumuler plusieurs contrats et le délai qui sépare la fin de leur premier contrat du second est nul si le contrat cumulé se poursuit au moment de la fin du premier ; les artistes dont le premier contrat a une longue étendue sont longtemps en contact avec le milieu professionnel et augmentent ainsi leur chance de rencontrer des personnes susceptibles de leur faire obtenir un second contrat ; les artistes dont le premier contrat a une grande étendue peuvent cumuler d'autres contrats qui se termineront avant la fin du premier mais ils auront eu de plus nombreuses occasions d'établir les contacts pour en obtenir un nouveau à ce moment que ceux qui n'ont pas cumulé de contrats dès leur premier contact avec le marché du travail de leur nouvelle profession.

Conclusion

L'étude des carrières des artistes du spectacle et des arts d'interprétation à partir de données administratives longitudinales soulève plusieurs difficultés que nous n'avons certainement pas encore toutes découvertes. Les problèmes et les solutions que nous avons dû adopter, même pour un objet aussi limité que l'obtention du second contrat d'artiste, montrent que le travail de préparation des données et des modèles nécessaire à ce genre d'études est considérable et que la réalisation de celui-ci est une entreprise de longue haleine.

La prochaine étape de notre entreprise consiste à préparer les données et les programmes nécessaires à l'intégration de facteurs explicatifs dynamiques à nos analyses. Nous pourrions alors tenir compte de l'effet des expériences accumulées sur le déroulement des carrières. Ceci nous permettra de vérifier des hypothèses plus proprement sociologiques et dynamiques que ce que l'usage des seules variables indépendantes fixes permet. Nous devrions ainsi pouvoir étudier la succession des périodes de présence et d'absence de travail artistique en tenant compte des caractéristiques cumulées des périodes précédentes et non plus seulement de celles de la période immédiatement précédente. Nous devrions ainsi pouvoir vérifier dans quelle mesure l'accumulation de succès et d'échecs relatifs accélère ou ralentit l'intégration au marché du travail de même qu'il devrait être

possible de montrer dans quelle mesure les stratégies de « diversification du portefeuille » de temps de travail entre contrats diversement caractérisés accélèrent ou ralentissent cette intégration.

La poursuite de nos travaux exige également que nous puissions améliorer la précision de l'information dont nous disposons sur les individus, les employeurs et les contrats qui les lient. Il est clair, par exemple, que de ne pas connaître la discipline artistique que pratique chaque artiste est un sérieux handicap : il y a en effet tout lieu de croire que l'importance des différences entre les sexes, l'effet de l'âge tout autant que le rythme de succession des contrats et les profils de combinaison de contrats varient selon les disciplines et que de prétendre expliquer, sans distinction, l'intégration au marché du travail des danseuses et des musiciens ou des acteurs est sans le moindre doute un peu téméraire. En l'absence de cette information dans la base de données que nous utilisons, il nous faudra donc vraisemblablement la reconstruire à partir des informations sur les employeurs et les contrats.

Benoît Leplante

INRS-Culture et société

Université du Québec

2 050, boulevard René-Lévesque ouest

Sainte-Foy (Québec), Canada G1V 2K8

Tél. (418) 687-6437, fax (418) 687-6425,

Email : Benoit_Laplante@INRS-Culture.UQuebec.ca

Pierre-Michel Menger

Centre de sociologie des arts

CNRS-École des hautes études en sciences sociales

105, boulevard Raspail, 75006 Paris

Tél. (1) 45.48.27.68

Fax (1) 45.49.94.43

Bibliographie

- Blossfeld, H.-P., Hamerle, A. and Mayer, K. U. (1989). *Event History Analysis*. Erlbaum, Hillsdale NJ.
- Courgeau, D. et Lelièvre, E. (1989). *L'analyse démographique des biographies*. Institut national d'études démographiques, Paris.
- Kalbfleisch, J. D. and Prentice, R. L. (1980). *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. Wiley, New York.
- Laplante, B. (1995). *Introduction à l'étude sociologique des carrières au moyen de l'analyse des transitions*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 48 p. (ISBN 2-89224-229-0)
- Laplante, B. (1990). *La vocation de l'acteur, dialectique du désir et de la nécessité dans les carrières des acteurs québécois francophones*. Thèse inédite, Université de Montréal, 304 pages, annexe.
- Lawless, J. F. (1982). *Statistical Models and Methods for Lifetime Data*. Wiley, New York.
- Menger, P.-M. (1995). Appariement, risque et capital humain : l'emploi et la carrière dans les professions artistiques. In P.-M. Menger et J.-C. Passeron, éditeurs, *L'art de la recherche, essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, Paris, La Documentation française, p. 219-238.
- Menger, P.-M. (1989). Rationalité et incertitude de la vie d'artiste. *L'année sociologique*, 39, p. 111-151.
- Paradeise, C., Vourch, F. et Charby, J. (1992). *Profession comédien*. Rapport multigraphié, Lyon, Glysi.
- Petersen, T. (1991). The statistical analysis of event histories. *Sociological Methods and Research*, vol. 19, p. 270-323.
- Spilerman, S. (1977). Careers, labor market structure and socioeconomic achievement. *American journal of sociology*, vol. 83, p. 551-593.

Tableau 1

Le temps passé au chômage par les nouveaux artistes de 1985 après la fin de leur premier contrat					
Régression semi-paramétrique à risques proportionnels de Cox					
	β	σ_β	e^β	χ^2	$p(\chi^2=0)$
L'individu					
<i>Âge et sexe</i> [féminin]				10,24452	
Âge	-,008432	,01398	,992	,36388	,5464
Âge ²	-,000303	,0003785	1,000	,63978	,4238
Homme	-,150925	,11997	,860	1,58262	,2084
Homme x âge	,033118	,01823	1,034	3,30023	,0693
(Homme x âge) ²	-,001059	,0005071	,999	4,35801	,0368
<i>Nationalité</i> [française]					
Étrangère	,015734	,10287	1,016	,02340	,8784
<i>Lieu de naissance</i> [ÎdF]				14,44316	
Rhône-Alpes	-,052994	,10736	,948	,24366	,6216
Provence Côte-D'Azur	-,014369	,10355	,986	,01926	,8896
Ailleurs en France	,051909	,06287	1,053	,68166	,4090
Hors de France	-,281985	,07675	,754	13,49858	,0002

Tableau 2

Le temps passé au chômage par les nouveaux artistes de 1985 après la fin de leur premier contrat					
Régression semi-paramétrique à risques proportionnels de Cox					
	β	σ_β	e^β	χ^2	$p(\chi^2=0)$
L'entreprise					
<i>Taille relative</i>	,009540	,12031	1,010	,00629	,9368
<i>Domicile</i> [ÎdF]				9,75615	
Rhône-Alpes	-,107683	,10856	,898	,98382	,3213
Provence Côte-D'Azur	,215991	,08862	1,241	5,94020	,0148
Ailleurs en France	-,087462	,06258	,916	1,95303	,1623
Hors de France	,477538	,50932	1,612	,87910	,3484

Tableau 3

Effets conditionnels du secteur et de la branche d'activité sur le risque instantané d'obtenir un second contrat d'artiste			
	Spectacle vivant	Audiovisuel	Cinéma
Central	1,000	,868	,750
Proche	1,127	,682	,989
Associatif	2,234	s.o.	s.o.
Éloigné	1,332	,804	1,444

Tableau 4

Comparaison des effets des secteurs selon les branches d'activité												
	Central Proche		Central Associatif		Central Hors		Proche Associatif		Proche Éloigné		Associatif Éloigné	
	χ^2	$p(\chi^2=0)$	χ^2	$p(\chi^2=0)$	χ^2	$p(\chi^2=0)$	χ^2	$p(\chi^2=0)$	χ^2	$p(\chi^2=0)$	χ^2	$p(\chi^2=0)$
Sp. vivant	2,1547	,1421	101,3650	,0001	12,3107	,0005	50,2184	,0001	2,7585	,0967	27,3627	,0001
Audiovisuel	2,5094	,1132	s.o.		,1058	,7449	s.o.		,3797	,5378	s.o.	
Cinéma	1,1345	,2868	s.o.		11,0688	,0009	s.o.		1,5626	,2113	s.o.	

Tableau 5

Comparaison des effets des branches d'activité selon les secteurs						
	Spectacle vivant Audiovisuel		Spectacle vivant Cinéma		Audiovisuel Cinéma	
	χ^2	$p(\chi^2=0)$	χ^2	$p(\chi^2=0)$	χ^2	$p(\chi^2=0)$
Central	2,9794	,0843	8,6075	,0033	1,8818	,1701
Proche	10,4139	,0013	,2594	,6105	1,7321	,1881
Associatif	s.o.		s.o.		s.o.	
Éloigné	4,4400	,0351	,1682	,6817	4,0655	,0438

Tableau 6

Le temps passé au chômage par les nouveaux artistes de 1985 après la fin de leur premier contrat					
Régression semi-paramétrique à risques proportionnels de Cox					
	β	σ_β	e^β	χ^2	$p(\chi^2=0)$
Le premier contrat					
<i>Secteur et branche</i> [central] [sp. vivant]				137,25046	
Proche	,119230	,08122	1,127	2,15472	,1421
Associatif	,803898	,07985	2,234	101,36497	,0001
Éloigné	,286569	,08167	1,332	12,31072	,0005
Audiovisuel	-,141073	,08173	,868	2,97942	,0843
Cinéma	-,287667	,09805	,750	8,60745	,0033
Audiovisuel x proche	-,360268	,17172	,697	4,40144	,0359
Audiovisuel x éloigné	-,363601	,24989	,695	2,11721	,1457
Cinéma x proche	,156643	,27181	1,170	,33211	,5644
Cinéma x éloigné	,367763	,21295	1,445	2,98242	,0842
Durée				44,22348	
Durée (en jours)	-,003045	,0005458	,997	31,12499	,0001
Durée ²	2,135x10 ⁻⁶	5,898x10 ⁻⁷	1,000	13,09849	,0003
Étendue				75,29035	
Étendue (en jours)	,001860	,0002443	1,002	57,94760	,0001
Étendue ²	7,87x10 ⁻⁷	1,890x10 ⁻⁷	1,000	17,34275	,0001

Risque d'obtenir un second contrat

Variation du risque selon l'âge et le sexe (estimé de 18 à 64 ans)

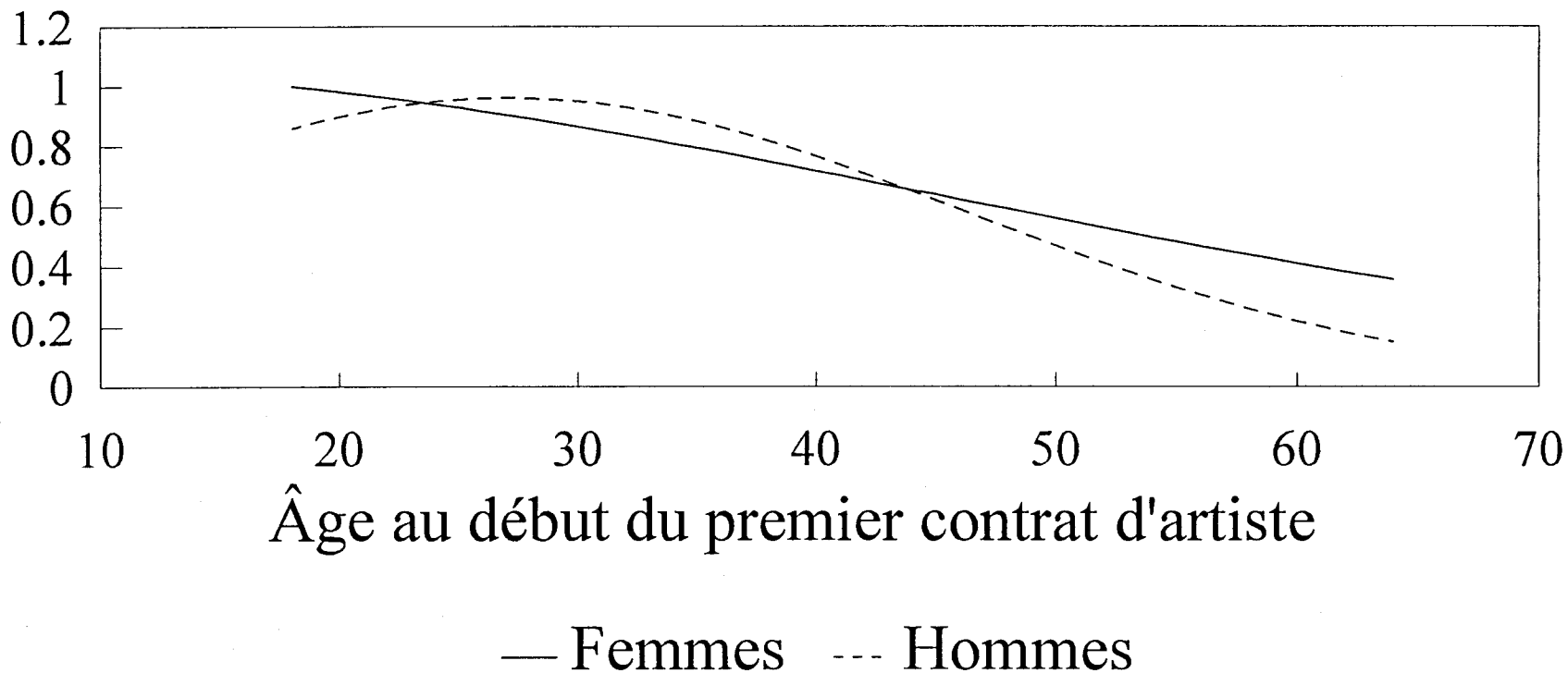


Figure 1

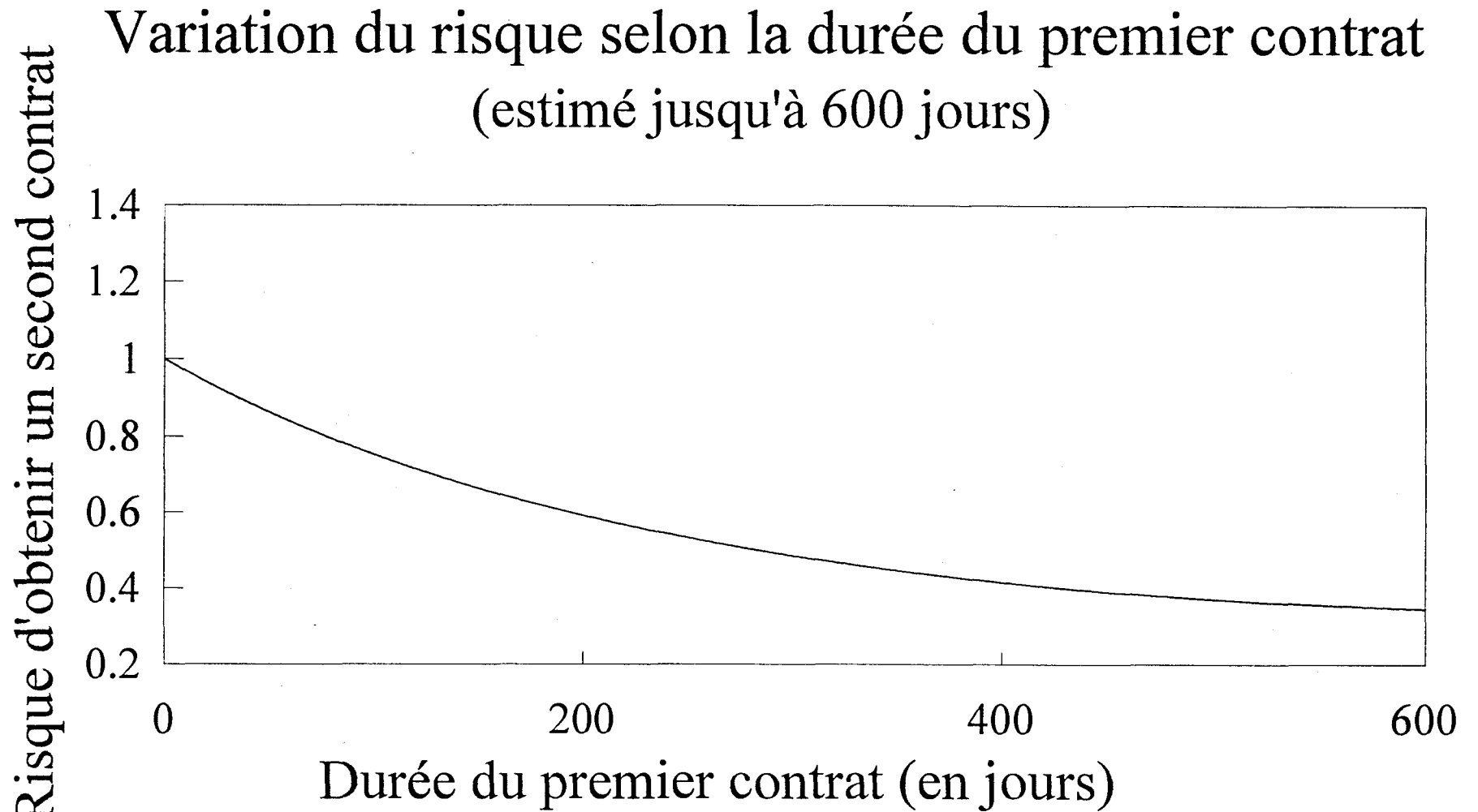


Figure 2

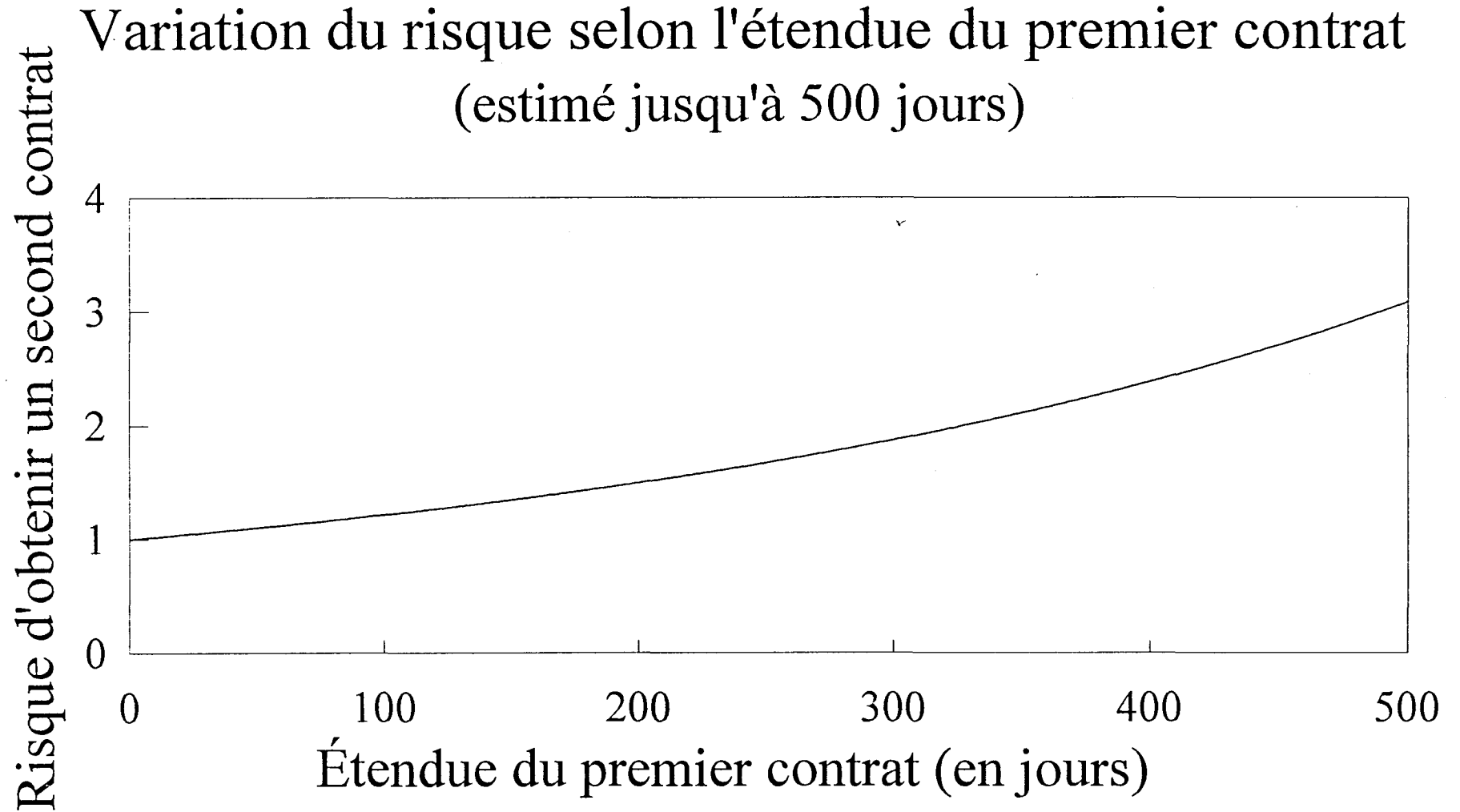


Figure 3

Eléments de réflexion pour une analyse longitudinale des modes de gestion des mesures de politique d'emploi par les entreprises utilisatrices

A. Chastand et D. Gelot

1. Problématique générale

Les dispositifs d'aide à l'emploi représentent aujourd'hui une donnée fondamentale du paysage et de l'environnement économique des entreprises : en 1994 plus de 900 000 personnes ont été embauchées dans le cadre d'un contrat aidé, et l'on peut estimer que près de 40 % des embauches (hors intérim) s'effectuent sur un contrat aidé dans les établissements de moins de 10 salariés. Pourtant, les données actuellement disponibles ne permettent de rendre compte que de manière très partielle de la réalité de ce phénomène. On ne disposait pas en effet jusqu'à maintenant d'un outil d'observation, centré sur l'entreprise (l'établissement), permettant de situer les contrats aidés dans le contexte global de la demande de travail et de la gestion interne de la main-d'œuvre. Ceci avait pour conséquence de rendre difficile toute analyse longitudinale du recours des entreprises à ces dispositifs : sont-elles spécialisées dans tel ou tel contrat, ou au contraire utilisent-elles indifféremment l'ensemble des mesures ? Reconduisent-elles d'une année sur l'autre les choix opérés ou modifient-elles leurs modes de recours aux contrats subventionnés ? Quelle est la pérennité des contrats aidés au-delà de la période d'exonération réglementaire ? Quelles sont les conséquences de ces dispositifs sur la structure de l'emploi et de la qualification dans les établissements utilisateurs ?

C'est pour répondre entre autres à ces questions que la DARES a mis en place un fichier des entreprises utilisatrices des contrats aidés (fichier FAMEU). Cette approche doit par ailleurs permettre de situer le recours aux contrats aidés dans l'ensemble des flux d'embauches des entreprises. Ce travail s'effectue par appariement du fichier FAMEU et des fichiers des mouvements de main-d'œuvre des entreprises (DMMO et EMMO)¹. Cet appariement pose cependant des problèmes méthodologiques importants. Les données de sondage de l'EMMO et les données exhaustives – mais non redressées des non-réponses des DMMO – n'ont en effet jamais été confrontées ni exploitées au niveau des établissements (cf. note interne DARES, C. Daniel, S. Le Minez 1996). De plus, tout appariement de fichier d'entreprises pose problème : cohérence des effectifs, regroupement des données de plusieurs établissements.

Au-delà de ces interrogations méthodologiques, l'objectif du fichier FAMEU est de permettre l'analyse de la fréquence d'utilisation des mesures selon le type d'entreprise (taille secteur, statut juridique...), de comparer sur la durée les différents modes de recours aux dispositifs et leur évolution, de mesurer les changements d'état entre établissement utilisateurs et non-utilisateurs. Dans un second temps l'analyse longitudinale permettra de mesurer l'incidence des embauches aidées sur l'évolution de la structure de la main-d'œuvre (appariement des fichiers annuels). Cependant, le fichier n'étant actuellement disponible que pour l'année 1994, nous ne proposerons pas véritablement d'analyse longitudinale des processus d'accès des établissements aux contrats aidés. Il s'agira plutôt de soumettre à l'atelier nos propres réflexions quant à l'utilisation d'une telle base de données dans l'analyse sur moyenne période de l'utilisation par les entreprises des aides de l'État .

1. Cet appariement ne permet cependant que de saisir l'articulation entre embauches aidée et non aidée pour les établissements de plus de dix salariés, ce qui constitue une sérieuse limite puisque plus de 55 % des contrats aidés sont signés par des unités de moins de dix salariés.

Nous présenterons cependant quelques premiers résultats relatifs à l'analyse sur les années 93 et 94 des établissements utilisateurs de deux dispositifs (le contrat d'apprentissage et le contrat ou transformation d'emploi à temps partiel). Ces deux dispositifs, bien que se situant quelque peu à la marge du noyau dur des politiques d'emploi, offrent néanmoins des spécificités intéressantes. Le premier est plutôt tourné vers les petits établissements, alors que le second vers ceux de plus grande importance.

2. Que sait-on des comportements des entreprises vis-à-vis des dispositifs publics d'emploi ?

Les politiques de l'emploi ont donné lieu ces dernières années à de multiples évaluations dont certaines ont nécessité la mise en place d'outils d'observation longitudinale relativement sophistiqués. Celles-ci se sont cependant largement centrées sur l'observation du devenir des bénéficiaires des mesures (panel Céreq et panels DARES). Par contre, les travaux menés sur les entreprises restent relativement rares, et leur approche ne permet bien souvent qu'une analyse dispositif par dispositif. À notre connaissance il n'existe pas d'étude statistiquement représentative qui prenne en compte les comportements d'embauche de salariés en contrats aidés par les entreprises. Faute de données disponibles jusqu'alors, les évaluations qui ont été menées ont porté sur les modes d'utilisations de certains dispositifs (CRE, exo-jeunes, contrats de qualification), et ont privilégié l'étude des motivations des employeurs à l'embauche de certains publics, ou les effets sur l'emploi des aides à l'allègement des coûts salariaux. Rares par contre sont les travaux qui ont pu analyser de façon transversale l'impact des mesures sur les conditions d'emploi et de gestion de la main-d'œuvre, à la fois en termes quantitatif et qualitatif.

En ce qui concerne les analyses sur la durée il semble bien qu'aucune étude n'ait encore été effectuée y compris rétrospective. On comprend assez facilement les difficultés méthodologiques inhérentes à une interrogation de responsables d'entreprises qui ferait appel « ex post » à leur mémoire concernant leur motivation à l'embauche de plusieurs salariés et de plusieurs dispositifs (effets de rationalisation a posteriori, erreur...).

Les travaux menés dans le domaine des liens entre politiques d'emploi et gestion de la main-d'œuvre, initiés depuis le début des années quatre vingt dix, ont eu un caractère essentiellement rétrospectif et se sont appuyés sur des enquêtes à caractère qualitatif menées auprès d'un échantillon d'entreprises ayant embauché dans le cadre d'un contrat aidé par l'État². Ces différentes études se sont essentiellement attachées à évaluer l'efficacité des politiques d'emploi à travers deux objectifs : mesurer le degré de satisfaction des employeurs et leurs motivations à l'embauche de certaines catégories de publics, et évaluer leur capacité à créer de l'emploi. Actuellement, les travaux menés dans le cadre de l'évaluation de la loi quinquennale se concentrent sur le premier point de cette problématique.

Globalement les résultats disponibles sur la base de ces enquêtes montrent que les effets sur l'emploi des dispositifs restent très faibles. On évalue en effet pour le CRE et l'Exo premier salarié, par exemple, à environ 20 % la part des emplois qui n'auraient pas été créés sans les aides de l'État (O. Bouquillard *et alii*). Ces résultats qui peuvent paraître déjà relativement faibles sont aujourd'hui remis en cause par des études économétriques qui, relativement critiques quant aux modes

2. Les effets des aides publiques à l'emploi des jeunes. C. Tuchsirer, D. Gelot, S. Zilberman, ANPE DARES, *Premières Synthèses*, n° 26 Juin 1993.

Différents usages par les entreprises des contrats de retour à l'emploi. C. Baron, M.-C. Bureau, P. Nivolle, *Revue Travail et Emploi*, n° 55, 1993.

L'allègement du coût salarial a-t-il un effet sur l'embauche ? quelques résultats d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprises. B. Gazier, R. Silvera, *Revue Travail et Emploi*, n° 55, 1993.

Les entreprises utilisatrices des dispositifs d'aide à l'emploi. J. Lion en collaboration avec les échelons déconcentrés du Ministère, *rapport à la DARES*, 1994.

Aides publiques à l'embauche : quels effets sur l'emploi. O. Bouquillard, A. Charraud, B. Michel, S. Mouranche. Citer ici le travail de Lion sur exo premier.

Essai sur les logiques économiques liées aux initiatives pour l'emploi. S. Callens, CEE, 1990.

d'approches de ces phénomènes par interrogation d'employeur (biais des réponses) montrent un effet emploi encore plus limité³. Ceci peut expliquer pourquoi le débat social se focalise aujourd'hui autant sur cet aspect de l'efficacité des dispositifs, et pourquoi le gouvernement et l'Assemblée Nationale ont mis en place pas moins de trois commissions chargées de rendre compte de cet aspect de l'efficacité des aides publiques aux entreprises.

Mais, au-delà de ce constat (rappelons que le CNPF lui-même remet en cause le bien fondé des aides publiques aux entreprises), d'autres questions restent en débat ; il en est ainsi de l'idée selon laquelle « ce sont les entreprises pour lesquelles l'effet d'aubaine est le plus fort qui ont tendance à constituer la clientèle permanente des mesures » (C. Tuchsirer *et alii*, 1993). De même le fait que les effets d'aubaine sont plus fréquents à mesure que la taille de l'entreprise augmente. Les petites entreprises semblent de fait comme plus « sensibles » aux aides de l'État et plus particulièrement à la baisse du coût salarial.

En ce qui concerne les modes d'usages par les firmes, les enquêtes auprès d'employeurs montrent des pratiques relativement contrastées selon la taille et le secteur professionnel. Ainsi les études portant sur les CRE ont dégagé trois types de comportement : les entreprises récemment créées qui utilisent la mesure essentiellement dans un objectif financier ; les entreprises qui ont un besoin permanent de main-d'œuvre peu qualifiée et voient dans la mesure une possibilité de trouver un candidat correspondant au profil recherché ; et enfin les entreprises qui utilisent le dispositif comme période d'essai en vue d'une embauche durable. Il est cependant difficile de mesurer l'ampleur de ces phénomènes et, en particulier, les récurrences dans l'utilisation des mesures. Si ces travaux concluent à l'existence d'entreprises qui « systématiquement » font appel aux aides de l'État ils ne sont pas en mesure, faute de sources appropriées, d'évaluer ce phénomène sur une base statistique fiable, ni de cerner véritablement les logiques à l'œuvre. Selon ces travaux, les établissements de taille intermédiaire (entre 10 et 49 salariés) appartenant au secteur industriel, et pour lesquels les bas salaires sont plus nombreux qu'en moyenne, utilisent de manière plus intensive les aides publiques. Ces entreprises sont en général des pluri-utilisatrices des différents dispositifs de la politique de l'emploi et connaissent de forts mouvements de main-d'œuvre.

Pour les plus grandes unités, il semble que ce soient avant tous les facteurs non financiers qui soient évoqués et, plus particulièrement, l'incitation offerte par certaines mesures de participer à la gestion des qualifications en entreprises (aide à la formation).

Les logiques d'utilisation des aides de l'État sont donc multiples et recouvrent des comportements qui peuvent aller de l'utilisation extensive à la spécialisation en passant par des logiques plus « civiques » d'aide à l'insertion (Callens, 1990). Cette dernière typologie est à rapprocher de l'étude effectuée en 1994 par J. Lion auprès de 50 établissements utilisateurs des mesures pour l'emploi. Celle-ci fait apparaître à côté d'entreprises qui utilisaient de manière « systématique », « modérée », « occasionnelle » les aides de l'État, des unités qualifiées de « citoyenne », dans le sens où celles-ci invoquaient plus la recherche d'une relation contractuelle avec leurs salariés et l'État, qu'un besoin de recourir à un abaissement du coût salarial. Constitué d'unités de taille importante, ce dernier type d'établissements déclare ne pas chercher à stabiliser les salariés sous contrat aidé, mais affichent une volonté de formation pour les moins qualifiés d'entre eux. Pour ce qui concerne les entreprises « systématiques », cette étude confirme les conclusions des travaux antérieurs, à savoir qu'il s'agit d'unités de petites tailles et de création récente, dont le taux de rotation de la main-d'œuvre est important et qui sont bien informées sur l'existence des différentes mesures. Cette utilisation importante des dispositifs publics s'accompagne d'une « multi-utilisation », c'est-à-dire que les entreprises ne déclarent pas de préférence particulière pour tel ou tel dispositif, mais puisent dans l'ensemble de la palette des aides offertes aux employeurs.

Ces différentes typologies, essentiellement issues d'enquêtes qualitatives, impliquent donc nombreuses réserves dans l'analyse des résultats. Elles demandent à être confrontées à des études statistiquement représentatives, afin de permettre de valider ou non les résultats, de mesurer l'importance de chacun des différents groupes.

3. Voir à ce propos les travaux en cours à la DARES dans le cadre du bilan de *40 ans de politiques de l'emploi* (à paraître).

En conclusion et d'un point de vue méthodologique il ressort de l'ensemble de ces travaux que l'analyse des comportements d'embauche des entreprises vis-à-vis des mesures pour l'emploi ne peut s'apprécier efficacement que sur la base de données statistiquement représentatives et sur le moyen terme, autrement dit à l'aide d'outils d'analyse longitudinale. C'est ce que doit nous permettre entre autres FAMEU.

3. Que nous apprend FAMEU : une première approche longitudinale sur la gestion des contrats aidés par les entreprises

Une première étude, portant sur l'année 1994, a permis d'estimer le degré de « systématisme » dans l'utilisation des mesures de politique d'emploi ⁴. Il en ressort que près du quart des établissements du secteur marchand ont recours une année donnée à au moins un dispositif de politique d'emploi. Mais, individuellement, ils y ont recours avec des degrés d'intensité très variables, qu'ils soient mesurés par le nombre d'embauches aidées effectuées annuellement, ou par la multiplicité des dispositifs utilisés. Si la plupart des établissements n'utilisent chaque année qu'un seul dispositif, et n'effectuent même qu'une seule embauche sous contrat aidé, une petite minorité a recours de façon très intensive aux dispositifs pour l'emploi.

Ainsi, la très grande majorité des établissements utilisateurs ne procèdent qu'à une seule embauche aidée par an : un peu moins de 40 % de l'ensemble des recrutements sous contrat aidé sont le fait de près de 70 % des établissements utilisateurs. À l'opposé, les établissements qui ont pratiqué plus de cinq embauches (3 % de l'ensemble des utilisateurs) concentrent environ 20 % du total de ces recrutements sous contrat aidé. Si les premiers sont, dans leur immense majorité, de petits établissements de moins de 10 salariés (85 % d'entre eux), les seconds ne sont pas tous de très grosses entreprises, puisqu'un quart seulement comptent 100 salariés ou plus.

Autre indicateur des modes d'utilisation, les combinaisons de dispositifs utilisés présentent peu de diversité : 81 % des établissements utilisateurs n'ont eu recours qu'à un seul dispositif – même s'ils ont fait plusieurs embauches à ce titre –, et 15 % ont eu recours à deux dispositifs. Les combinaisons de dispositifs sont par ailleurs, comme on pouvait s'y attendre, d'autant plus variées qu'ils sont utilisés par de grandes entreprises.

Mais ces indicateurs mesurés de façon « statique » ne sont pas suffisants pour apprécier un éventuel systématisme dans l'utilisation des politiques d'emploi de la part de certaines entreprises. Des indicateurs plus « dynamiques » doivent leur être adjoints pour ce faire. On en propose ci-dessous deux, construits sur la base de deux années consécutives pour deux dispositifs (le temps partiel aidé et l'apprentissage) :

1. le taux de récurrence d'utilisation de chacun des dispositifs considérés d'une année sur l'autre, c'est-à-dire la proportion d'établissements qui, ayant embauché sous contrat aidé une année donnée, avaient eu recours au même dispositif l'année précédente ;

2. le nombre moyen d'embauches aidées effectuées chaque année par ces entreprises récurrentes et les autres.

En résumé, 20 % des établissements qui ont procédé à une embauche à temps partiel en 1994 avaient déjà utilisé la même mesure l'année précédente. Concernant l'apprentissage, la proportion correspondante dépasse le tiers des établissements utilisateurs de 1994. Par ailleurs, si les établissements récurrents procèdent, en moyenne chaque année, à un plus grand nombre d'embauches que les non-récurrents (supérieur de 30 à 50 % en moyenne), les recrutements des premiers sont restés strictement au même niveau en 1993 et en 1994, tant pour l'apprentissage que pour le temps partiel.

Autrement dit, l'élargissement de ces mesures au cours des deux années considérées a été le fait de nouvelles entreprises, celles habituellement utilisatrices n'ayant pas modifié leurs comportements d'embauches. À côté d'un « noyau dur » d'entreprises régulièrement utilisatrices à un rythme étale existerait un conglomerat d'employeurs dont les comportements à cet égard varient en fonction de

4. A. Chastand et C. Daniel. L'usage des dispositifs de politique d'emploi par les entreprises. *Premières synthèses* n° 127, mars 1996, MTAS.

l'évolution des modalités réglementaires d'embauches sous contrat aidé ou de la conjoncture économique. Cela rejoint les conclusions d'études précédentes, mais en y apportant quelques nuances, tout en permettant de dénombrer ces différents cas. Si le systématisme dans l'utilisation, mis à jour par les travaux qualitatifs, est confirmé pour certains employeurs, on peut néanmoins s'interroger sur le point de savoir jusqu'à quel degré il s'exerce. Le fait que les employeurs récurrents n'aient pas accru leurs embauches entre 1993 et 1994 en période de forte croissance économique et d'augmentation des avantages financiers associés aux recrutements sous contrat aidé conduit à s'interroger sur l'éventuel comportement systématique (sauf à supposer que les entreprises récurrentes se trouvaient majoritairement en difficulté, hypothèse guère envisageable pour celles qui ont recours à l'apprentissage, compte tenu des contraintes qu'impose ce dispositif). L'analyse sectorielle paraît plutôt montrer que des comportements spécifiques existent selon le type d'activité de l'entreprise, et donc le mode de gestion du personnel ou de transmission des savoirs à l'intérieur de ces entités. En général, plus le taux moyen d'utilisation par secteur est élevé, plus il en est de même du taux de récurrence, ce qui n'est guère pour surprendre.

En y apportant une dimension longitudinale même limitée à deux ans, les présentes données montrent tout l'intérêt de telles analyses, concernant deux mesures, qui ont connu des modifications réglementaires importantes au cours des années 93 et 94, ainsi qu'une évolution positive de 15 à 20 % de leurs nouveaux bénéficiaires durant la même période.

3.1. La récurrence dans l'utilisation des dispositifs

Si, quelle que soit leur taille, 20 % des établissements qui ont eu recours au temps partiel aidé en 1994 avaient déjà procédé à une embauche du même type en 1993, la proportion d'établissements utilisateurs de ce dispositif croît régulièrement avec l'effectif occupé : de moins de 15 % dans les établissements de 3 salariés ou moins à près de 50 % dans ceux de 200 salariés ou plus (graphique 1).

Il en va tout à fait différemment en matière d'apprentissage : le taux de récurrence s'établit déjà à 20 % dans les plus petits établissements, et atteint près de la moitié des établissements dès lors qu'ils comptent plus de 5 salariés. Et la proportion de récurrents se stabilise alors à ce niveau.

Ces disparités entre taux de récurrence selon la taille des établissements proviennent pour une part, non mesurable dans le cadre de la présente analyse, des différences entre les contrats : ceux à temps partiel sont à durée illimitée, les apprentis sont embauchés sous CDD (de deux ans au plus dans 90 % des cas). De ce fait, il semble logique que les premiers soient renouvelés dans leur poste à un rythme moins fréquent que les seconds. Cependant, malgré des taux élevés de ruptures anticipées des contrats d'apprentissage (près de 30 % d'entre eux n'atteignent pas leur terme normal prévu au départ⁵), les employeurs d'apprentis ne semblent pas se décourager et réitèrent leurs embauches à ce titre même après un éventuel échec. Ce fait est d'autant plus notable que, surtout dans les petites entreprises, cette forme d'insertion en alternance nécessite une forte implication de leur part. Mais il est vrai que, de leur côté, les salariés à temps partiel sous CDI changent fréquemment de situation d'une année sur l'autre : selon l'enquête Emploi, un tiers d'entre eux ne sont plus sous ce type de contrat au bout d'un an.

Analysés par secteur d'activité, les taux de récurrence varient grosso modo sur une échelle de 1 à plus de 2 entre les secteurs utilisateurs occasionnels et ceux plus réguliers (graphique 2). De 40 à 45 % des établissements des industries agro-alimentaires ou automobiles et des services aux particuliers renouvellent leur recours à l'apprentissage d'une année sur l'autre. À l'opposé le taux de récurrence de l'apprentissage est inférieur à 20 % dans les transports et les services aux entreprises. En ce qui concerne le recours au temps partiel aidé, le taux de récurrence maximum s'établit autour de 25 % également dans l'industrie agro-alimentaire ou automobile, mais aussi dans les secteurs des services aux particuliers et de l'action éducative, sanitaire ou sociale. Au contraire, les embauches à temps partiel aidées sont très épisodiques (avec un taux de récurrence qui ne dépasse pas 10 %) au sein des entreprises agricoles, des industries énergétiques et de la construction.

5. M. Gaye. Les ruptures de contrats en alternance. *Premières synthèses* n° xxx, septembre 1995, MTAS.

En fait, ces taux de récurrence décomposés par secteur d'activité sont généralement corrélés positivement au taux global d'utilisation des dispositifs par les entreprises de chacun des secteurs (tableau 1). Ainsi, près de 20 % des entreprises des industries agro-alimentaires ont embauché un apprenti en 1994, alors que cela n'a été le cas que de 1 % des entreprises de transport ou des services aux entreprises. De même, le recours au temps partiel aidé est-il beaucoup plus fréquent dans les services aux particuliers (plus de 7 % des établissements) que dans la construction (moins de 3 % des établissements). Or les disparités entre taux de récurrence ne connaissent pas les mêmes écarts. Cela provient en partie de ce qu'il semble exister des « modèles » sectoriels de comportements récurrents d'embauches sous contrat aidé, modèles éventuellement variables selon le type de contrat considéré.

Ainsi, la récurrence dans l'utilisation de chacun des deux dispositifs retenus croît-elle fortement et régulièrement avec la taille de l'établissement parmi les entreprises qui appartiennent au secteur des services aux particuliers (graphiques 3 et 4). Ces entreprises ont recours à chacune de ces mesures dans une proportion plus élevée que la moyenne. À l'opposé, les établissements faiblement utilisateurs (bâtiment en ce qui concerne le temps partiel aidé et services aux entreprises pour ce qui est de l'apprentissage) connaissent un taux de récurrence quasiment étale – à un niveau très bas – quel que soit le nombre de leurs salariés. Autre type de modèle sectoriel : celui des industries agro-alimentaires. Que ce soit dans leur recours à l'apprentissage ou dans celui au temps partiel, la récurrence des établissements de ce secteur croît fortement dans les petites unités qui comptent moins de 20 salariés, pour se stabiliser, voire décroître au-delà de ce seuil.

3.2. Le niveau d'utilisation des dispositifs

L'intensité du recours aux dispositifs de politique d'emploi sera mesurée par le nombre moyen d'embauches aidées effectuées par les établissements utilisateurs. Cette intensité sera analysée sous deux aspects, correspondant chacun à deux séries de questions, que nous traiterons successivement :

1. Y a-t-il une différence dans l'intensité du recours aux dispositifs selon la récurrence dans leur utilisation ? Autrement dit, les entreprises récurrentes sont-elles ou non plus intensément utilisatrices que les autres ?

Comme on pouvait s'y attendre, la réponse à cette question est positive. Les établissements récurrents ont recours de façon plus intensive que les autres à chacun des deux dispositifs considérés (graphique 5). Parmi ceux qui ont eu recours au temps partiel aidé, les premiers ont procédé en moyenne, en 1994, à 50 % de plus d'embauches que les seconds ; parmi ceux qui ont eu recours à l'apprentissage, l'écart s'établit à 20 % de plus. Ces écarts dans le degré d'intensité d'utilisation des dispositifs entre récurrents et non-récurrents sont toujours positifs, quels que soient le nombre de salariés employés et le secteur d'activité. Ces données confirment donc l'existence d'un systématisme temporel dans l'utilisation des dispositifs d'emploi, systématisme qui s'accompagne d'une plus grande intensité d'utilisation. Il n'en reste pas moins que cette intensité n'est pas aussi élevée, ou tout au moins aussi fréquente, que les études monographiques évoquées plus haut le laissaient penser. Ainsi, dans les établissements de 50 salariés ou plus, à fort potentiel d'embauches, les écarts entre récurrents et non-récurrents ne sont pas sensiblement plus élevés, en valeur relative, que dans les petites unités.

2. Y a-t-il évolution dans le temps de l'intensité du recours aux mesures, dans le contexte particulier de modifications réglementaires des années 1993-94 ? Autrement dit, quelles sont les conséquences de celles-ci sur les comportements d'embauches sous contrat aidé appréhendés de façon longitudinale ?

Sur ce plan, les résultats peuvent paraître plus surprenants. En se limitant aux embauches en 1993 et 1994 des seules entreprises récurrentes, on constate que, tant pour le temps partiel aidé que pour l'apprentissage, les entreprises récurrentes ont embauché, en moyenne, strictement le même nombre de salariés tant en 1993 qu'en 1994, soit près de 3 pour la première de ces mesures et 1,6 pour la seconde. Et, si le nombre de ces embauches croît logiquement, pour chacun des deux dispositifs, avec l'effectif total employé, il n'en reste pas moins quasiment au même niveau les deux années, quel que soit cet effectif. Sous réserve que ces données soient confirmées par des analyses portant sur une

période de temps plus étendue, on peut en conclure, provisoirement, que les modifications réglementaires des dispositifs étudiés n'auraient pas eu d'effet sensible sur les comportements d'embauches sous contrat aidé des entreprises régulièrement utilisatrices, soit qu'elles aient anticipé ces modifications, soit, plus vraisemblablement, que ces dernières fassent l'objet de la part de ces entreprises d'une intégration progressive au fil du temps dans leurs stratégies d'embauches.

4. Les perspectives : la panélisation de FAMEU, quelques questions de méthode

Comme il a été dit, les politiques de gestion du personnel et leurs répercussions sur la vie économique de l'entreprise ne peuvent s'apprécier que sur la durée. L'analyse du recours aux dispositifs de politique d'emploi ne peut donc se limiter au seul horizon temporel annuel. Elle doit porter sur une profondeur historique plus importante, ce qui nécessite la panélisation des outils actuellement constitués sur une base annuelle.

Cependant, compte tenu des particularités de la démographie des entreprises ou des établissements, la panélisation est un exercice très délicat⁶. D'une part, ils connaissent des taux de natalité et de mortalité importants, et, dans ce dernier cas, plus spécialement chez ceux qui sont de création récente. Or, les embauches sous contrat aidé se font très majoritairement dans des établissements de moins de 10 salariés, de création plus récente que les établissements de taille plus importante. D'autre part, des établissements peuvent disparaître, en apparence, de SIRENE (en cas de fusion ou d'absorption de l'entreprise dont ils dépendent) ce qui rend impossible tout suivi longitudinal. Enfin, un fichier longitudinal d'entreprises recourant aux dispositifs peut-il se limiter aux seules années où celles-ci sont présentes en tant qu'utilisatrices ? Leur « histoire » au cours des intervalles d'absence n'est-elle pas également digne d'intérêt, et n'explique-t-elle pas ce recours dans une perspective longitudinale ? Ceci militerait dans le sens d'un suivi non seulement des entreprises utilisatrices mais de l'ensemble de la cohorte des entreprises ayant eu recours à partir d'une année donnée (ici 1994) à un des dispositifs de la politique de l'emploi. Ces quelques exemples illustrent toute la difficulté de l'opération envisagée, que nous soumettrons à discussion.

La présentation de FAMEU vise donc à susciter le débat et les réactions sur un projet encore en gestation et des méthodes nouvelles à mettre en œuvre, concernant des préoccupations grandissantes : depuis 20 ans que se sont multipliées et diversifiées les mesures de politique d'emploi, quel degré d'efficacité ou de « normalisation » présentent-elles pour les entreprises qui y ont recours dans le cadre de la gestion de leur personnel ? comment la concurrence entre entreprises en est-elle éventuellement modifiée ? quelles conséquences ont-elles sur le statut et la qualification des emplois ? L'outil est évidemment tout à fait insuffisant en lui-même pour répondre à ces questions. Il devra être rapproché, pour ce faire, d'autres sources : Enquête annuelle sur les entreprises, fichier des BIC, DMMO-EMMO.

A. Chastand et D. Gelot

DARES

Département politiques d'emploi et de formation professionnelle

6. M.-C. Parent. *Une base d'analyse longitudinale de données d'entreprises : problèmes et résultats*. Communication aux IV^{èmes} journées de méthodologie statistique, INSEE, octobre 1995.

Encadré

FAMEU : Fichier Annuel des bénéficiaires des Mesures de politique d'emploi et des Établissements Utilisateurs

L'analyse descriptive détaillée des embauches sous contrat aidé fait depuis longtemps l'objet de bilans annuels réguliers, dispositif par dispositif. Il manquait cependant une approche d'ensemble de ces dispositifs du point de vue des employeurs qui y ont recours : le nombre d'établissements au sein desquels ces salariés sont recrutés, leurs caractéristiques, leurs pratiques d'embauches à ce titre, n'étaient connus qu'avec imprécision. Un nouvel outil statistique, FAMEU, permet de combler cette lacune. Outre le dénombrement exact des établissements concernés, il est désormais possible d'en connaître la répartition sectorielle ou géographique détaillée, ou encore de décrire les choix opérés par les employeurs parmi la dizaine des mesures de politique d'emploi les plus importantes qui sont actuellement proposées par les pouvoirs publics.

Dans la pratique, FAMEU résulte de deux opérations successives :

1. d'une part, la réorganisation des actuels fichiers individuels d'entrées en mesure emploi en un fichier unique d'établissements ayant conclu au moins un contrat aidé de quelque type que ce soit, grâce à l'identifiant SIRET des établissements en question ;

2. d'autre part, le rapprochement du fichier établissements précédemment constitué du répertoire SIRENE géré par l'INSEE, afin de compléter les informations disponibles initialement par d'autres extraites de ce répertoire (lieu d'implantation géographique, date de création, statut juridique).

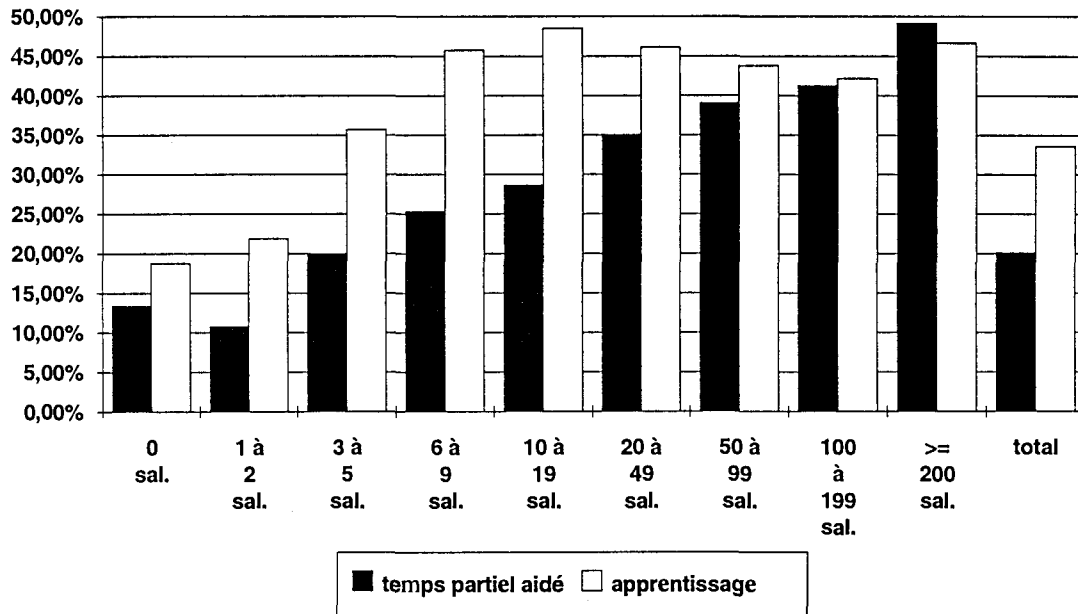
Au cours de chacun de ces différents stades d'élaboration de FAMEU, des déperditions se sont produites. 8 % des entrées en contrat aidé comportaient un identifiant SIRET faux ou absent. Ensuite, 5 % des établissements reconstitués sur la base de ces entrées n'ont pas été retrouvés dans SIRENE, soit que le SIRET indiqué était obsolète, soit qu'il avait été modifié récemment à la suite d'une reprise.

Au total, 420 000 établissements du secteur marchand ayant eu recours en 1994 à l'un au moins des sept dispositifs d'emploi retenus ont été identifiés dans SIRENE : ils regroupent 87 % des contrats aidés initialement conclus. Par extrapolation, on estime à 500 000 le nombre total d'établissements de ce secteur marchand qui ont effectué au moins une embauche sous contrat aidé, quel qu'il soit. Ces établissements ont procédé à plus de 900 000 recrutements de ce type.

Pour le moment, n'existe, de façon exhaustive, qu'un fichier portant sur l'année 1994. Cependant, pour les besoins de la présente étude, on a profité du fait qu'il était possible de constituer un fichier d'établissements ayant utilisé en 1993 deux dispositifs particuliers : l'apprentissage et les embauches ou transformations d'emploi à temps partiel.

En effet, pour ces deux mesures, on disposait dès 1993 du numéro SIRET, ce qui a permis d'apparier un mini FAMEU 1993 à FAMEU 1994.

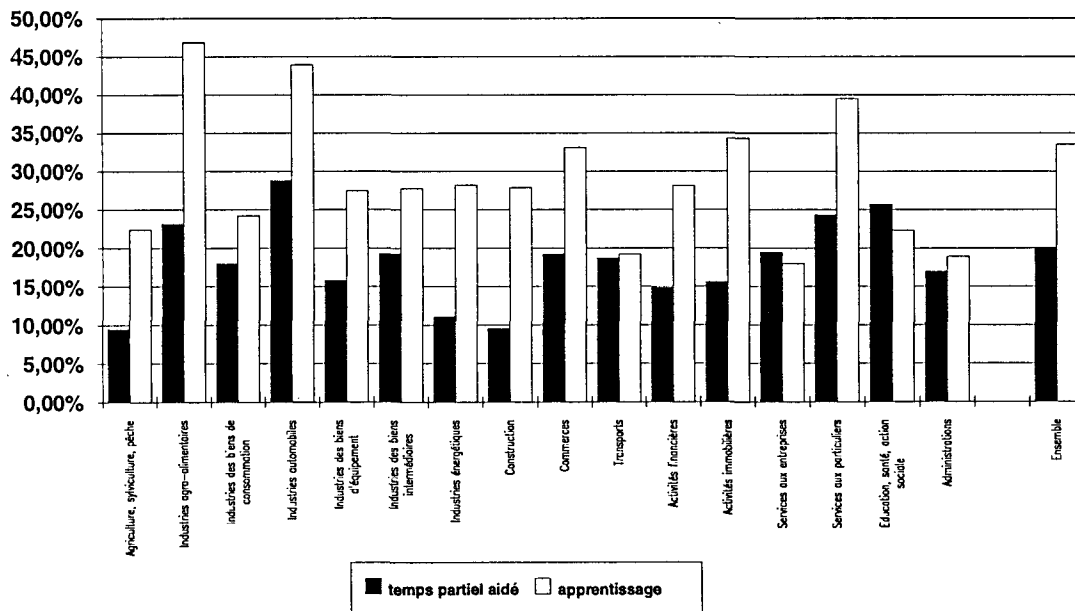
Graphique 1 - Taux de récurrence entre 1993 et 1994 dans le recours à l'apprentissage et au temps partiel aidé selon la taille de l'établissement



Mode de lecture : 25 % des établissements de 6 à 9 salariés qui ont eu recours au temps partiel aidé en 1994 y avaient déjà eu recours en 1993. Pour l'apprentissage, la proportion correspondante est de plus de 45 %.

Source : DARES

Graphique 2 - Taux de récurrence entre 1993 et 1994 dans le recours à l'apprentissage et au temps partiel aidé selon le secteur d'activité de l'établissement



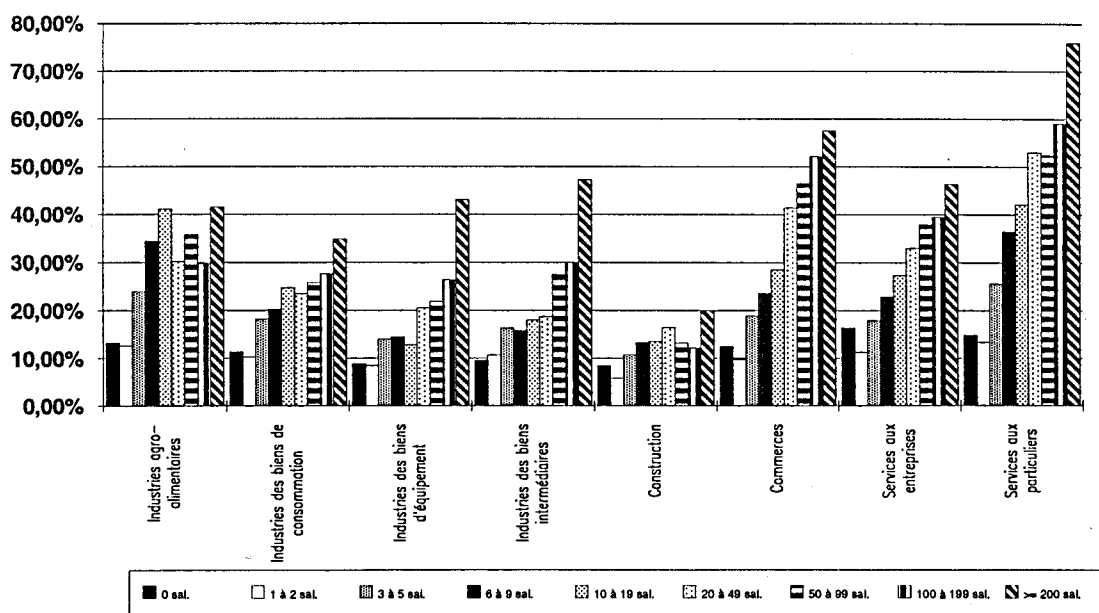
Mode de lecture : près de 20 % des commerces qui ont embauché sous contrat de travail à temps partiel aidé en 1994 y avaient déjà eu recours en 1993. Pour l'apprentissage, la proportion correspondante est de 33 %.

Source : DARES

Tableau 1 - Fréquence du recours à l'apprentissage et au temps partiel aidé selon le section d'activité économique

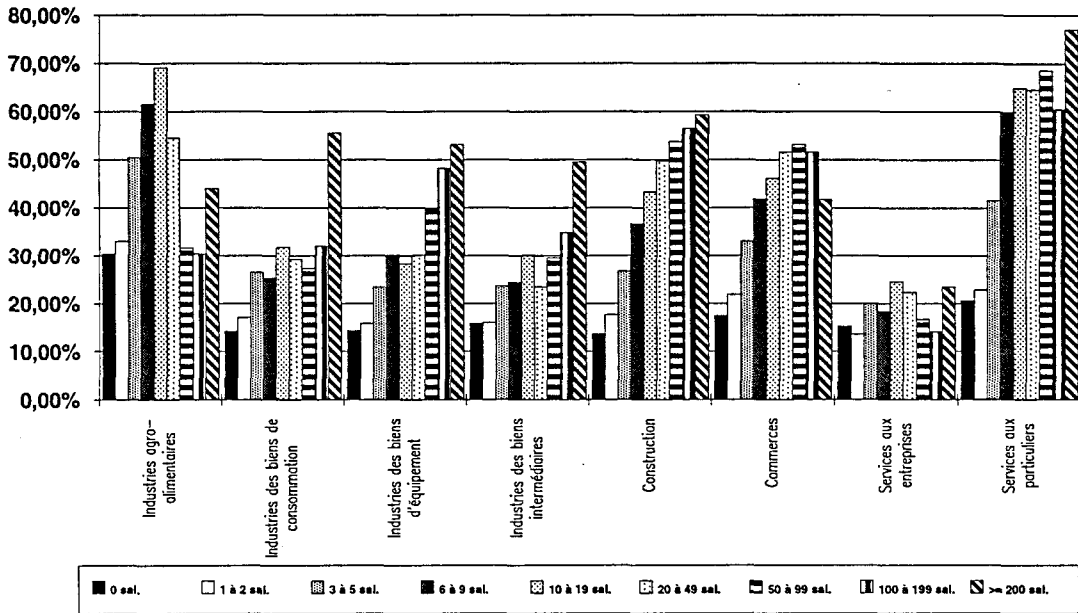
	Apprentissage	Temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	2,95 %	1,57 %
Industries agro-alimentaires	19,36 %	6,80 %
Industries des biens de consommation	4,77 %	5,88 %
Industries automobiles	15,41 %	6,25 %
Industries des biens d'équipement	8,24 %	4,94 %
Industries des biens intermédiaires	5,14 %	5,07 %
Industries énergétiques	8,83 %	3,42 %
Construction	10,97 %	2,85 %
Commerce	6,79 %	5,52 %
Transports	0,99 %	4,13 %
Activités financières	0,63 %	2,60 %
Activités immobilières	0,48 %	4,18 %
Services aux entreprises	1,10 %	6,08 %
Services aux particuliers	8,42 %	7,59 %
Éducation, santé, action sociale	0,23 %	6,07 %
Administrations	0,16 %	3,16 %
Ensemble	5,80 %	5,32 %

Graphique 3 - Taux de récurrence entre 1993 et 1994 dans le recours au temps partiel aidé selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement



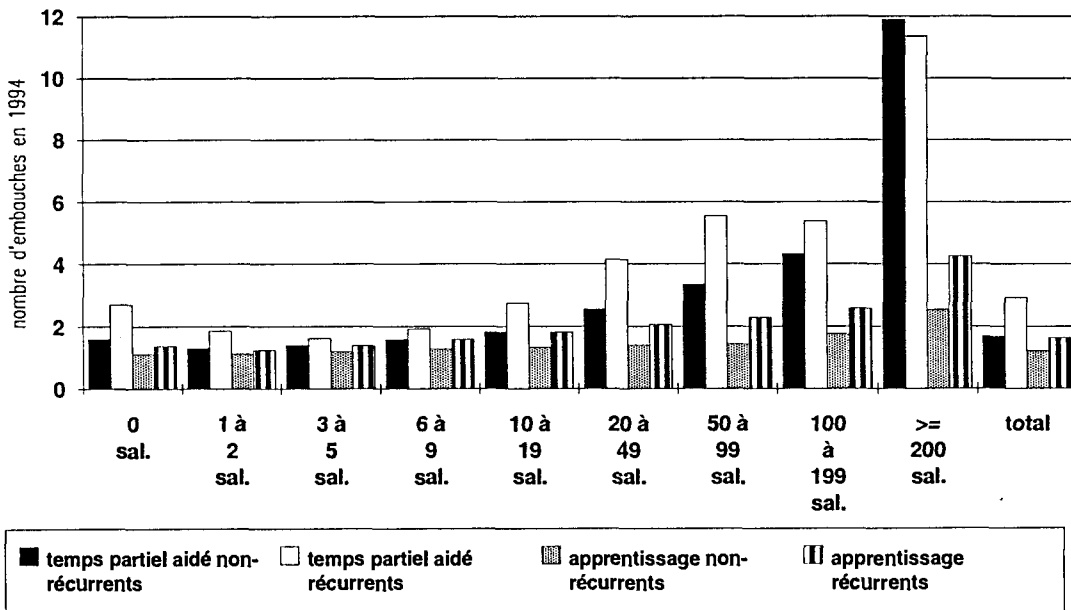
Source : DARES

Graphique 4 - Taux de récurrence entre 1993 et 1994 dans le recours à l'apprentissage selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement



Source : DARES

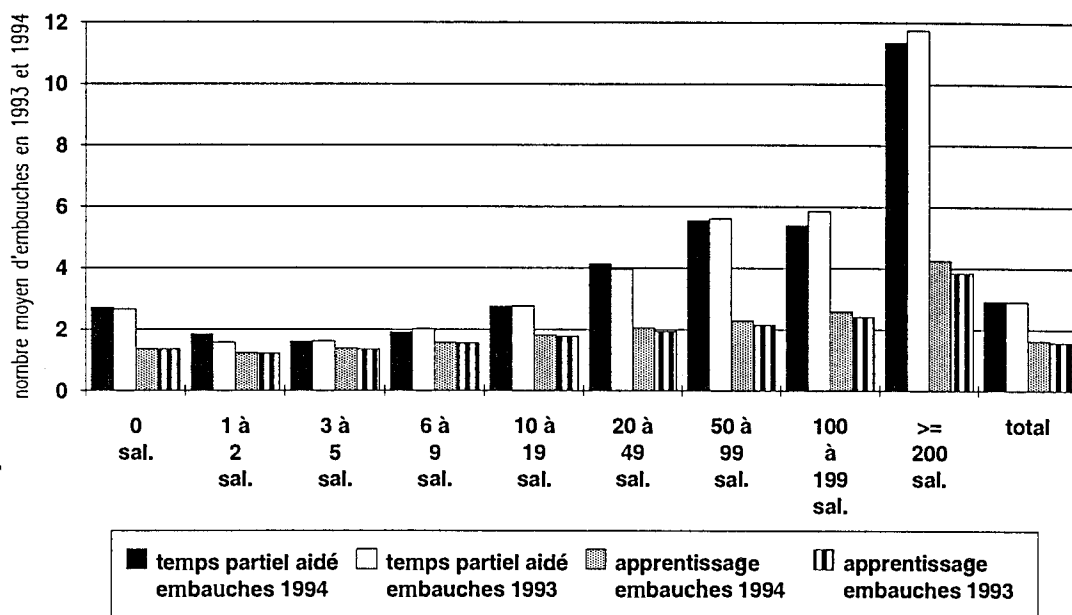
Graphique 5 : Intensité du recours au temps partiel aidé et à l'apprentissage en 1994 selon la récurrence dans l'utilisation par taille de l'établissement



Mode de lecture : parmi les établissements de 6 à 9 salariés, les non-récurrents ont procédé, en moyenne en 1994, à 1,6 embauche à temps partiel aidé, les récurrents à 1,9 embauche. Pour l'apprentissage, les nombres moyens d'embauches correspondants sont respectivement de 1,3 et 1,6.

Source : DARES

Graphique 6 : Intensité du recours au temps partiel aidé et à l'apprentissage en 1993 et 1994 de la part des entreprises récurrentes dans l'utilisation selon l'effectif salarié



Mode de lecture : parmi les établissements récurrents de 6 à 9 salariés, ceux qui ont eu recours au temps partiel aidé ont effectué, en moyenne, 1,9 embauche en 1993 et 2 en 1994. Pour l'apprentissage, ce nombre moyen d'embauche a été de 1,6, tant en 1993 qu'en 1994.

Source : DARES

Le suivi des étudiants dans le système éducatif *

Jacques A. Zighera, Akim Arras

1. Présentation générale

1.1. Données statistiques disponibles

Comme on le sait, les données statistiques comparables concernant les universités françaises sont rares, principalement pour deux raisons :

- d'abord, le premier diplôme officiel est le Diplôme d' Études Universitaires Générales, qui couvre les deux premières années d'études, suivi après un an par la Licence, et après encore un an par la Maîtrise ; les résultats de la première année sont significativement différents de ceux de la deuxième année ; en effet cette première année voit l'exclusion d'un nombre important d'étudiants jugés tout à fait inadaptés aux études universitaires ; dans la plupart des universités et dans les statistiques nationales, les résultats publiés concernent le DEUG complet, occultant les résultats spécifiques de la première année ;
- ensuite, les universités sont en fait décentralisées, de sorte que dans une même université les règlements des examens peuvent être très différents d'un département à l'autre, tout comme les traitements statistiques, dont les résultats sont souvent insuffisamment détaillés ;

de plus les analyses de cohortes ne sont pas de règle et la plupart des statistiques publiées ne font pas en général la distinction entre les étudiants qui tentent un certain diplôme pour la première fois et ceux dont c'est la deuxième ou troisième tentative.

Dans notre université, fortement centralisée, et spécialisée en économie, droit, mathématiques, sciences sociales, lettres, langues, des règles communes ont été établies il y a plusieurs années et les données sont tenues à jour depuis 1984. Parmi ces règles communes : la première année est considérée acquise, même en cas d'échec à un nombre (très) limité de matières facultatives. Précision chronologique : en tant que spécialiste de l'analyse des cohortes, le premier des auteurs a demandé, pour faire faire des recherches à ses étudiants de doctorat, que les données soient conservées sur bandes magnétiques à partir de 1984 (les données individuelles étaient auparavant imprimées et effacées des supports magnétiques lorsque les étudiants passaient à l'étape suivante) ; en 1991, en tant que vice-président, il a reçu des subventions des Ministère de l'Éducation et surtout des Finances pour recruter comme doctorant le deuxième auteur, qui a réalisé une grande partie des travaux présentés.

Bien que d'autres informations soient disponibles, notre base de données repose sur les principes suivants¹ :

- nous avons pris en compte uniquement les étudiants entrés initialement en première année, et par conséquent exclu de notre étude les étudiants en classes préparatoires inscrits de manière formelle afin de faciliter des transferts ultérieurs, ainsi que les étudiants entrant au-delà de la première année en provenance d'autres universités françaises ou étrangères ;

* Compte-rendu d'une expérience menée à l'Université de Paris X-Nanterre.

1. On trouvera en annexe un exemple de tableau présentant le suivi de l'ensemble (toutes filières, tous baccalauréats, etc.) des étudiants depuis 1984.

- les étudiants sont affectés à des cohortes correspondant chacune à l'année d'entrée initiale à l'université ; toute la recherche est basée sur l'analyse des cohortes et la plupart des résultats présentés concernent la cohorte 1987 ;
- deux variables catégorielles sont prises en compte pour chaque étudiant : l'une correspond au type de baccalauréat, l'autre à l'âge d'obtention du baccalauréat ; nous avons essayé d'introduire alternativement l'année d'entrée à l'université, sans résultat significatif (service militaire pour les hommes, etc.) ;
- les étudiants sont définis selon leur filière de première inscription, le nombre de transferts entre filières étant faible et limité aux domaines voisins ;
- finalement pour chaque étape successive : DEUG 1 (1^{ère} année), DEUG, Licence, les étudiants sont classés d'une part selon leur historique universitaire (par exemple licence, en cas de DEUG en 2 ans ou plus), et en quatre groupes correspondant à :
 - R1 : succès à l'examen en une année universitaire,
 - R2 : succès à l'examen en deux années universitaires ou davantage,
 - C1 : échec à l'examen en une année universitaire (sans nouvelle tentative),
 - C2 : échec à l'examen en deux années universitaires ou davantage.

(au cours de l'année universitaire, les étudiants échouant en juin ou février peuvent se représenter en septembre et c'est le résultat de l'année qui est pris en compte).

D'autres données seront présentées, portant par exemple sur le nombre exact d'années passées à l'université.

1.2. Modèles et description

La deuxième partie présente l'ensemble des résultats de l'Université Paris X-Nanterre, et plus précisément des cohortes d'étudiants entrés en 1987. Bien que significatifs pour décrire la situation, ils n'en offrent pas d'explication. La troisième partie présentera donc quelques résultats de modélisation, qui nous permettront de mesurer l'influence des diverses variables catégorielles. On terminera par une brève conclusion.

2. Statistiques de base

2.1. Résultats concernant la cohorte 1987

Le nombre d'étudiants de chaque cohorte depuis 1984 a varié entre 4 000 et 5 000. Le flux d'entrée en 1987 était de 4 475 étudiants.

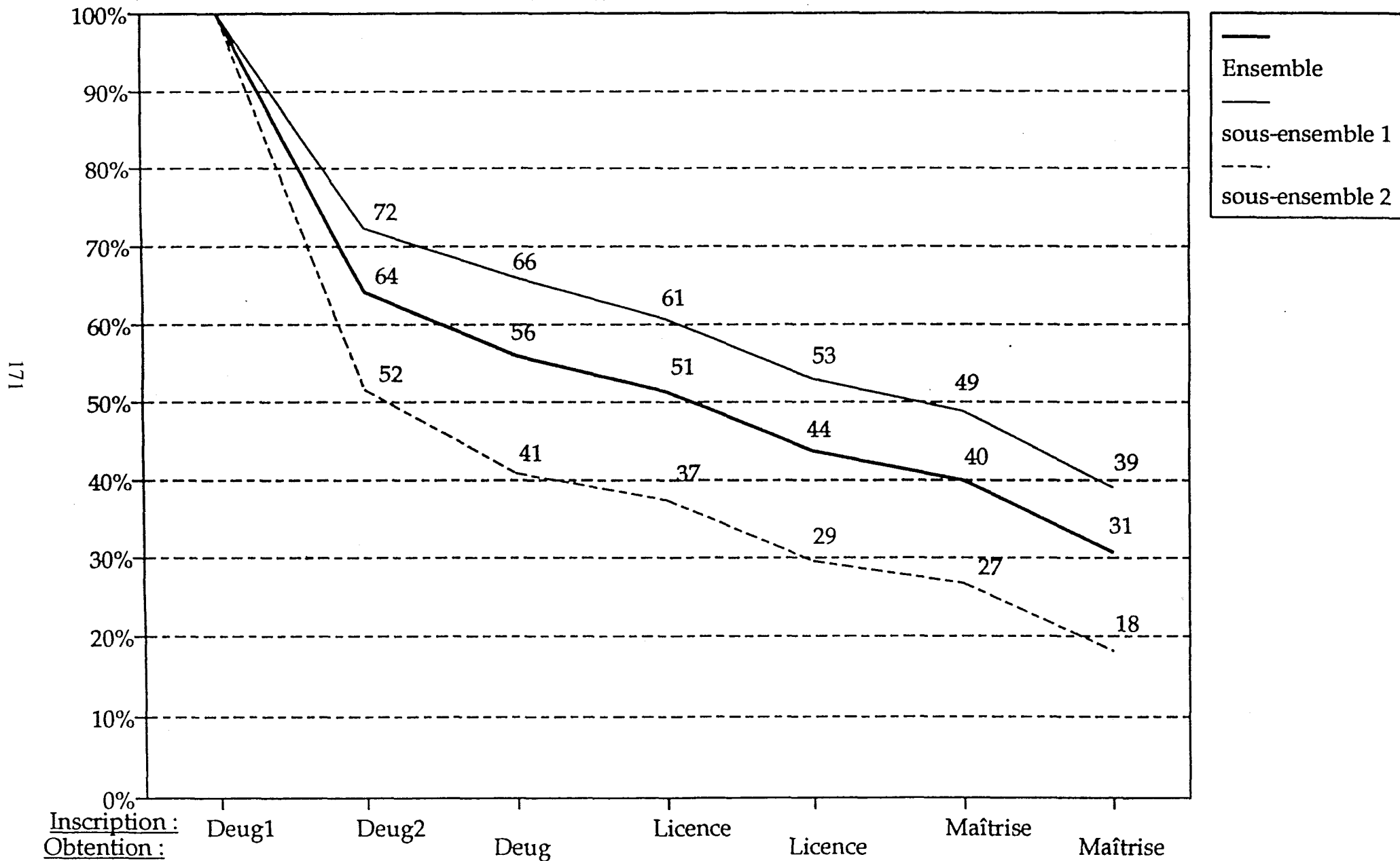
Le graphique de la page suivante montre les résultats de cette cohorte ; nous allons examiner la cohorte dans son ensemble (ligne médiane). En bas du graphique, la première ligne indique les inscriptions successives, la seconde les succès aux examens. Le graphique se lit ainsi ; à partir de 100 inscriptions initiales :

- 64 ont pu s'inscrire en deuxième année de DEUG,
- 56 ont été reçus au DEUG,
- 51 se sont inscrits en licence,
- 44 ont été reçus à la licence,
- 40 se sont inscrits en maîtrise,
- 31 ont obtenu une maîtrise.

Les différences entre le nombre d'étudiants reçus et ceux s'inscrivant à l'étape suivante concernent les étudiants changeant d'université ou arrêtant leurs études. Rappelons que nous ne tenons pas compte ici des étudiants arrivant d'autres universités en cours de parcours.

36 % des étudiants échouent à la première année, ce qui illustre son caractère spécifique, puisque seulement environ 13 % des étudiants qui continuent échouent à la deuxième année (8 sur 64) et à la licence (7 sur 51).

Comparaison de parcours Cohorte 1987



171

Les résultats détaillés dans la troisième partie montreront que :

- la probabilité de réussite à chaque étape décroît lorsque l'âge au baccalauréat augmente,
- la probabilité de réussite est plus faible pour les titulaires du bac G,
- la probabilité de réussite aux diplômes de langues est faible car les étudiants qui s'y inscrivent croient seulement venir y apprendre une langue étrangère.

Nous avons donc défini une sous-population vulnérable, dont chaque membre est affecté d'au moins un de ces handicaps : baccalauréat après 19 ans, bac G, inscrit en Anglais ou Allemand. Le graphique (tracé en tirets) montre qu'à chaque étape la probabilité d'échec de ces étudiants est à peu près le double de celle des étudiants « non vulnérables ».

2.2. Flux et stocks

Ce qui précède est incomplet, car exprimé en termes de flux. Or les flux entrants d'étudiants génèrent des stocks, fonctions des durées de séjour à l'université ; les étudiants font souvent plusieurs tentatives, couronnées ou non de succès aux diverses étapes de leurs parcours.

Sur 100 étudiants, seulement un peu plus d'un quart obtiennent une licence en 3 ans ; un peu moins d'un cinquième obtiennent leur licence en 4 ans ou plus.

Le tableau 1 ci-dessous présente quelques données sur la durée de séjour des étudiants, classés selon leurs résultats définitifs.

Tableau 1 : Flux et stocks

	Résultats				Total
	Licence obtenue		Licence non obtenue		
	en 3 ans	en plus de 3 ans	transfert suite au DEUG	autres	
Flux d'entrée (% des flux)	25.8	16.6	4.7	52.9	100.0
Durée moyenne de séjour (ans)	3.0	4.3	2.5	2.1	2.7
Stocks résultants					
- % des flux	77.4	71.4	11.8	111.1	271.7
- % des stocks	28.8	26.3	4.1	40.8	100.0

Le tableau se lit de la manière suivante :

- la 1^{ère} colonne concerne les étudiants ayant obtenu leur licence en 3 ans,
- la 2^{ème} colonne concerne ceux qui l'ont obtenue en plus de 3 ans (moyenne : 4,3, cf 2^{ème} ligne),
- la 3^{ème} colonne concerne ceux qui ont quitté notre université aussitôt après le DEUG et dont certains ont obtenu leur licence ailleurs (proportion inconnue de nous),
- la 4^{ème} colonne correspond à tous ceux ayant échoué, à quelque niveau que ce soit, et qui n'ont donc pas de licence.

Si les dépenses peuvent être considérées comme proportionnelles aux stocks d'étudiants (ce qui semble logique), la dernière ligne de la quatrième colonne indique que plus de 40 % des ressources (enseignement, administration, bâtiments, etc...) consacrées aux trois premières années (DEUG + Licence) bénéficient à des étudiants quittant notre université sans diplôme valable (le DEUG n'étant qu'une étape, sans valeur en soi).

Nous ne disposons pas de chiffres comparables pour les autres universités, mais les discussions que nous avons eues avec leurs responsables nous amènent à penser que nos données sont comparables avec la moyenne nationale. Ceci implique une forte productivité latente, puisque toute réforme du système s'auto-financerait sans doute ; mais une telle réforme doit être choisie et acceptée au niveau politique.

3. Modélisation

3.1. Pourquoi modéliser ?

Les résultats présentés jusqu'ici étaient des moyennes concernant l'ensemble de la population étudiante, mais les cheminements personnels sont liés aux caractéristiques individuelles (énumérées en 1.1), et les poids respectifs de celles-ci ont évolué pour plusieurs raisons : perspectives professionnelles (par exemple renouveau d'intérêt pour l'enseignement primaire et secondaire), évolution du système scolaire, phénomènes de mode. De plus, la corrélation est forte entre les variables citées et il est par conséquent nécessaire de les décorréler.

3.2. Techniques de modélisation

Nous avons utilisé un certain type de modélisation log-linéaire (paramètres centrés harmoniquement). La méthode qui va être décrite a été appliquée à chaque étape de la progression des étudiants, en fonction de leurs résultats précédents. Exemple : résultats des étudiants inscrits en licence ayant obtenu le DEUG en plus de 2 ans.

Les étudiants ont été répartis dans un tableau à 4 dimensions selon :

- l'année d'inscription (cohorte),
- le domaine d'études choisi à l'inscription,
- la catégorie du baccalauréat (A, B, C, D, G),
- l'âge de réussite au baccalauréat.

Ceci sera notre tableau dénominateur. Le tableau numérateur correspondant aura 5 dimensions, la dimension supplémentaire étant :

- résultat (réussite en 1 an, en 2 ans, échec en 1 an, en 2 ans ou plus (cf fin de 1.1)).

L'information discriminante sera minimisée entre les tableaux numérateur et dénominateur par une itération proportionnelle sur les marges (à 1, puis 2, puis 3 dimensions) du tableau numérateur, en partant du tableau dénominateur.

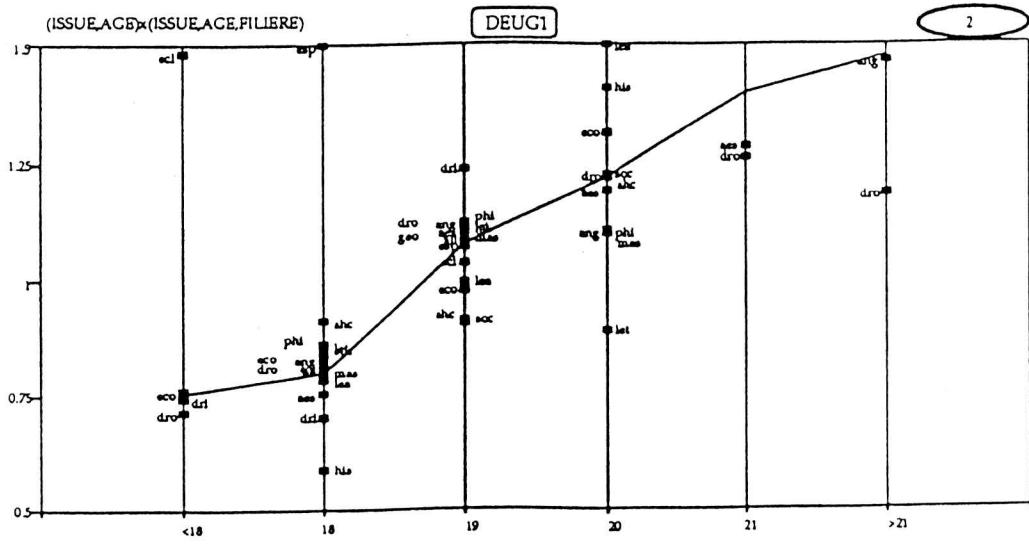
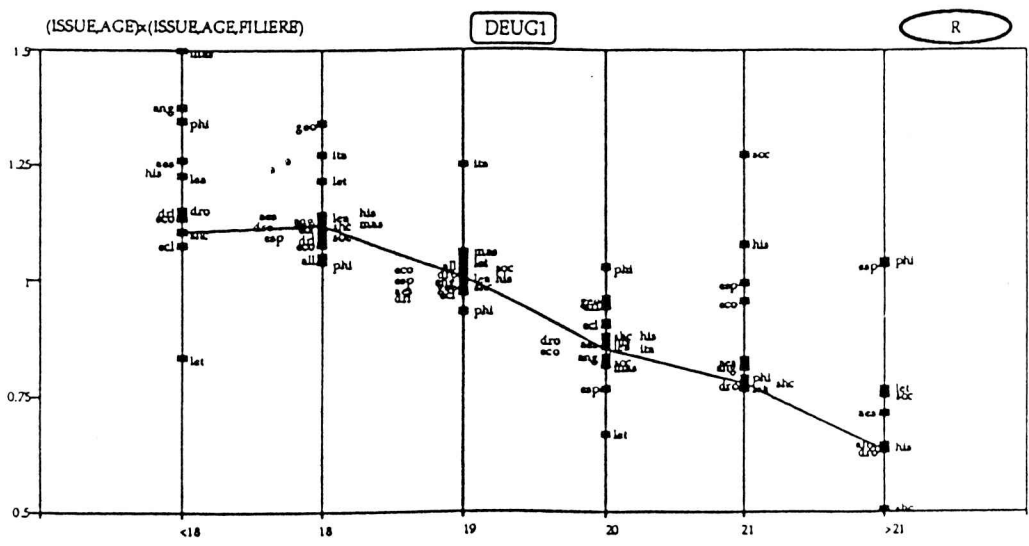
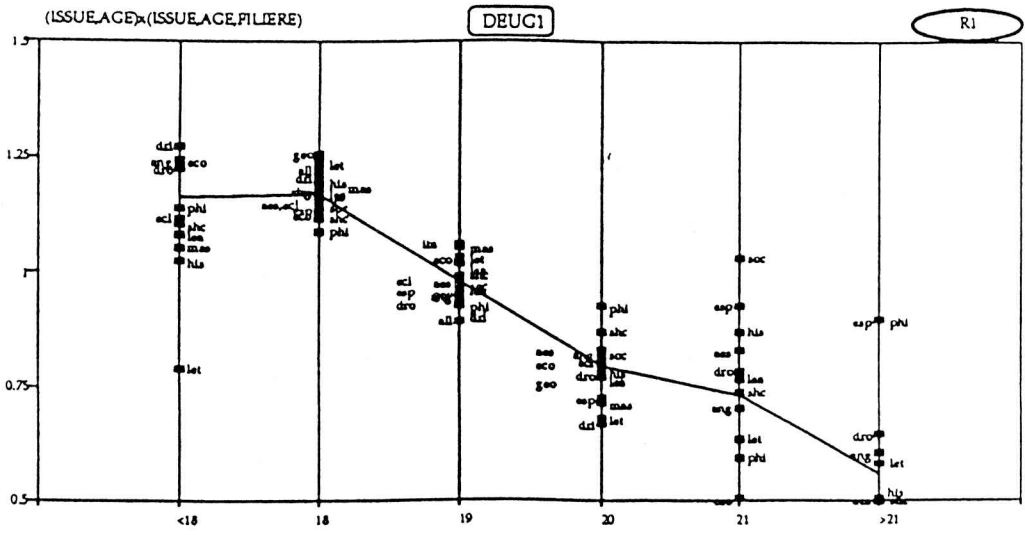
On obtiendra ainsi un modèle multiplicatif des paramètres successifs et (décorrélés), correspondant à :

- résultat,
- résultat selon la catégorie du baccalauréat,
- résultat selon l'âge d'obtention du baccalauréat,
- résultat selon la discipline étudiée,
- résultat selon la cohorte,
- résultat selon le baccalauréat et la discipline étudiée,
- etc.

La page suivante présente les effets des paramètres relatifs à l'âge d'obtention, à la discipline et à leur effet croisé pour le DEUG 1. De bas en haut les trois graphiques concernent :

- R1 : réussite au DEUG 1 en 1 an
- R : réussite au DEUG (R1 + R2)
- 2: ayant passé au moins 2 ans à préparer le DEUG 1 (R2 + C2).

On distingue (ligne continue) l'influence moyenne – c'est-à-dire pour l'ensemble des filières – de l'âge au baccalauréat (à lire en abscisse) ; le petit tableau en bas de page indique la répartition des inscriptions en fonction de cet âge. À titre d'exemple, les étudiants très jeunes (17 ans) réussissent mieux en droit (DRO) ou en économie (ECO) qu'en lettres (LET), car les meilleurs étudiants de lettres âgés de 17 et 18 ans choisissent généralement le système compétitif des Classes Préparatoires aux Grandes Écoles (écrémage).



<18	18	19	20	21	>21
4.6%	38.0%	33.1%	16.1%	4.3%	3.8%

3.3. Principaux résultats et commentaires

L'âge d'obtention du baccalauréat est sans conteste le premier facteur de succès. Il est déterminant pour la réussite à la première année (R1), mais il joue encore un rôle atténué pour la réussite toutes durées réunies (R). Un étudiant entrant à l'université après des études secondaires tardives mettra probablement plus longtemps à (peut-être) réussir.

De la même manière, même les étudiants ayant obtenu leur DEUG en 2 ans verront leur probabilité d'obtenir une licence réduite s'ils ont terminé tardivement leurs études secondaires. Nous ne disposons pas de données fiables à ce sujet, mais ce phénomène peut être aggravé par le fait que les étudiants plus âgés que la moyenne risquent de ne plus être aidés par leurs familles et de devoir travailler à temps partiel.

Il existe donc indéniablement une sous-population « lente », qui ne trouve pas de système à sa mesure dans les universités françaises, la seule solution offerte étant en général de redoubler et de repasser le même examen. Seules quelques universités offrent une réelle voie lente. Il est difficile aussi pour les étudiants de se réorienter en changeant de discipline, car les traditions des ex-facultés persistent même dans les universités pluridisciplinaires, et les transferts de « crédits » entre départements restent marginaux.

L'adéquation entre le type de baccalauréat et la discipline choisie constitue un problème surtout en première année. Un étudiant dont le type de baccalauréat n'est pas adapté à son cursus universitaire a moins de chances de réussir la première (ou les deux premières) année(s), le problème devenant négligeable au-delà. L'analyse de ce problème est faussée par la procédure d'écrémage par les Classes Préparatoires aux Grandes Écoles. Les bons (et jeunes) baccalauréats A (lettres et histoire) et C (maths et ingénierie) ont de meilleures chances d'y accéder que les bacs B et D. Les résultats ne sont donc pas toujours ceux attendus. On s'attendrait à ce que les bacheliers C réussissent en économie grâce à leurs connaissances en maths : c'est vrai de la minorité qui a vraiment choisi cette matière ; à l'inverse la majorité des bacheliers C se retrouvant en économie y sont par un choix négatif ; ils n'ont pas été pris en Classe Préparatoire, en IUT ou même en médecine (absente de notre université) ; leurs résultats sont par conséquent inférieurs à la moyenne.

Concernant l'influence de la cohorte, si l'ensemble des résultats ($R = R1 + R2$) est raisonnablement stable pour les cohortes successives, la proportion de R1 dans R présente de fortes variations, en particulier en droit et en économie, démontrant ainsi que notre système d'examens est un peu capricieux, conséquence d'une population hétérogène et d'une procédure d'examen qui dichotomise brutalement les étudiants plutôt que de les classer et de les orienter vers des systèmes adaptés à leurs possibilités. Le diplôme ne sanctionne pas seulement le détail de leurs trois années d'études, mais est totalement conditionné par leur choix initial, et ce choix n'est généralement judicieux que pour les bons étudiants.

4. Conclusion

Les résultats qui viennent d'être présentés, incomplets car limités à notre université, montrent bien cependant l'utilité de rassembler et d'analyser des données sur ce sujet.

Il faut souligner le fait que les procédures de travail et de prise de décision tant à l'intérieur des universités françaises que dans le Ministère de tutelle sont telles que le fossé reste grand entre la mise en évidence statistique des relations entre certains faits et la gestion actuelle des universités.

Jacques A. Zighera, Akim Arras
Laedix (Forum, URA 1700)
Université de Paris X-Nanterre
Bâtiment G
92001 Nanterre cedex
Tél. (33-1) 40 97 78 25
Fax (33-1) 40 97 71 83

C.I.G.E SUIVI DES ETUDIANTS (DEUG/LICENCE/MAITRISE)
REGIME NORMAL NANTERRE

I1984/85I1985/86I1986/87I1987/88I1988/89I1989/90I1990/91I1991/92I1992/93I1993/94I1994/95I1995/96I

1 ETUDIANTS QUI NE SONT JAMAIS ENTRES EN SECONDE ANNEE	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
11 Ayant passé un an en DEUG	I	1140I	1251I	1430I	1128I	1146I	1091I	1092I	934I	811I	989I	1113I	5361I	I
	I	28,1I	29,1I	29,7I	25,2I	25,1I	24,5I	24,5I	22,2I	19,2I	21,1I	23,7I	100,0I	I
12 Ayant passé deux ans en DEUG	I	477I	420I	336I	352I	290I	281I	368I	292I	331I	389I	1081I	I	I
	I	11,7I	9,8I	7,0I	7,9I	6,4I	6,3I	8,3I	7,0I	7,8I	8,3I	23,0I	I	I
13 Ayant passé trois ans en DEUG	I	66I	64I	50I	68I	43I	47I	41I	47I	46I	119I	I	I	I
	I	1,6I	1,5I	1,0I	1,5I	0,9I	1,1I	0,9I	1,1I	1,1I	2,5I	I	I	I
14 Ayant passé quatre ans en DEUG	I	7I	5I	9I	6I	7I	8I	12I	6I	10I	I	I	I	I
	I	0,2I	0,1I	0,2I	0,1I	0,2I	0,2I	0,3I	0,1I	0,2I	I	I	I	I
15 Ayant passé cinq ans et plus en DEUG	I	3I	1I	1I	1I	5I	I	2I	1I	I	I	I	I	I
	I	0,1I	I	I	I	0,1I	I	I	I	I	I	I	I	I
1A Total	I	1693I	1741I	1826I	1555I	1491I	1427I	1515I	1280I	1198I	1497I	2194I	5361I	I
	I	41,7I	40,5I	37,9I	34,7I	32,7I	32,0I	34,0I	30,5I	28,4I	32,0I	46,7I	100,0I	I
1C Durée moyenne par entrant	I	1,38I	1,33I	1,26I	1,33I	1,28I	1,28I	1,33I	1,32I	1,38I	1,42I	1,49I	1,00I	I
2 AUTRES ETUDIANTS N'AYANT PAS OBTENU LE DEUG	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
21 Ayant passé un an en DEUG	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
22 Ayant passé deux ans en DEUG	I	79I	79I	115I	78I	79I	77I	89I	72I	51I	89I	2498I	I	I
	I	1,9I	1,8I	2,4I	1,7I	1,7I	1,7I	2,0I	1,7I	1,2I	1,9I	53,2I	I	I
23 Ayant passé trois ans en DEUG	I	146I	161I	145I	137I	137I	129I	107I	121I	151I	1254I	I	I	I
	I	3,6I	3,7I	3,0I	3,1I	3,0I	2,9I	2,4I	2,9I	3,6I	26,8I	I	I	I
24 Ayant passé quatre ans en DEUG	I	69I	88I	111I	99I	84I	89I	97I	80I	368I	I	I	I	I
	I	1,7I	2,0I	2,3I	2,2I	1,8I	2,0I	2,2I	1,9I	8,7I	I	I	I	I
25 Ayant passé cinq ans et plus en DEUG	I	28I	39I	32I	42I	50I	40I	40I	75I	I	I	I	I	I
	I	0,7I	0,9I	0,7I	0,9I	1,1I	0,9I	0,9I	1,8I	I	I	I	I	I
2A Total	I	322I	367I	403I	356I	350I	335I	333I	348I	570I	1343I	2498I	I	I
	I	7,9I	8,5I	8,4I	8,0I	7,7I	7,5I	7,5I	8,3I	13,5I	28,7I	53,2I	I	I
2C Durée moyenne par entrant	I	3,14I	3,24I	3,15I	3,29I	3,30I	3,27I	3,26I	3,45I	3,56I	2,93I	2,00I	I	I
3 ETUDIANTS AYANT OBTENU LE DEUG OU ENTRES EN LICENCE	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
31 Ayant passé un an en DEUG	I	26I	9I	13I	17I	17I	15I	13I	13I	5I	2I	4I	I	I
	I	0,6I	0,2I	0,3I	0,4I	0,4I	0,3I	0,3I	0,3I	0,1I	I	0,1I	I	I
32 Ayant passé deux ans en DEUG	I	1351I	1329I	1686I	1733I	1814I	1739I	1656I	1632I	1641I	1840I	I	I	I
	I	33,3I	30,9I	35,0I	38,7I	39,8I	39,0I	37,2I	38,9I	38,8I	39,3I	I	I	I
33 Ayant passé trois ans en DEUG	I	484I	645I	696I	598I	661I	732I	672I	737I	811I	I	I	I	I
	I	11,9I	15,0I	14,5I	13,4I	14,5I	16,4I	15,1I	17,5I	19,2I	I	I	I	I
34 Ayant passé quatre ans en DEUG	I	150I	190I	147I	179I	176I	162I	222I	190I	I	I	I	I	I
	I	3,7I	4,4I	3,1I	4,0I	3,9I	3,6I	5,0I	4,5I	I	I	I	I	I
35 Ayant passé cinq ans et plus en DEUG	I	35I	22I	42I	37I	51I	52I	44I	I	I	I	I	I	I
	I	0,9I	0,5I	0,9I	0,8I	1,1I	1,2I	1,0I	I	I	I	I	I	I
3A Total	I	2046I	2195I	2584I	2564I	2719I	2700I	2607I	2572I	2457I	1842I	4I	I	I
	I	50,4I	51,0I	53,7I	57,3I	59,6I	60,5I	58,5I	61,2I	58,2I	39,3I	0,1I	I	I
3C Durée moyenne par entrant	I	2,42I	2,49I	2,43I	2,41I	2,42I	2,44I	2,47I	2,43I	2,33I	2,00I	1,00I	I	I
0A TOTAL	I	4061I	4303I	4813I	4475I	4560I	4462I	4455I	4200I	4225I	4682I	4696I	5361I	I
0C DUREE MOYENNE PAR ENTRANT	I	2,04I	2,08I	2,04I	2,10I	2,12I	2,13I	2,14I	2,18I	2,22I	2,08I	1,76I	1,00I	I
0D DUREE MOYENNE PAR SORTANT	I	4,06I	4,09I	3,81I	3,67I	3,55I	3,53I	3,66I	3,55I	3,82I	5,29I	68,75I	I	I

I1984/85I1985/86I1986/87I1987/88I1988/89I1989/90I1990/91I1991/92I1992/93I1993/94I1994/95I1995/96I

	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
4 ETUDIANTS ENTRES EN LICENCE SANS LE DEUG	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
41 Ayant passé un an en DEUG	I	22I	7I	12I	14I	13I	11I	12I	8I	5I	1I	3I	I
	I	1,1I	0,3I	0,5I	0,5I	0,5I	0,4I	0,5I	0,3I	0,2I	0,1I	75,0I	I
42 Ayant passé deux ans en DEUG	I	152I	117I	123I	125I	111I	132I	145I	138I	166I	190I	I	I
	I	7,4I	5,3I	4,8I	4,9I	4,1I	4,9I	5,6I	5,4I	6,8I	10,3I	I	I
43 Ayant passé trois ans en DEUG	I	59I	81I	67I	47I	56I	74I	83I	78I	126I	I	I	I
	I	2,9I	3,7I	2,6I	1,8I	2,1I	2,7I	3,2I	3,0I	5,1I	I	I	I
44 Ayant passé quatre ans en DEUG	I	21I	33I	23I	16I	16I	14I	27I	26I	I	I	I	I
	I	1,0I	1,5I	0,9I	0,6I	0,6I	0,5I	1,0I	1,0I	I	I	I	I
45 Ayant passé cinq ans et plus en DEUG	I	4I	3I	9I	6I	8I	4I	6I	I	I	I	I	I
	I	0,2I	0,1I	0,3I	0,2I	0,3I	0,1I	0,2I	I	I	I	I	I
4A Total	I	258I	241I	234I	208I	204I	235I	273I	250I	297I	191I	3I	I
	I	6,4I	5,6I	4,9I	4,6I	4,5I	5,3I	6,1I	6,0I	7,0I	4,1I	0,1I	I
4C Durée moyenne par entrant	I	2,35I	2,62I	2,55I	2,40I	2,49I	2,44I	2,52I	2,49I	2,41I	1,99I	1,00I	I
5 ETUDIANTS ENTRES EN LICENCE ET AYANT OBTENU LE DEUG	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
51 Ayant passé un an en DEUG	I	2I	I	I	1I	2I	1I	I	3I	I	I	I	I
	I	0,1I	I	I	I	0,1I	I	I	0,1I	I	I	I	I
52 Ayant passé deux ans en DEUG	I	1092I	1020I	1414I	1480I	1550I	1482I	1386I	1378I	1350I	1498I	I	I
	I	53,4I	46,5I	54,7I	57,7I	57,0I	54,9I	53,2I	53,6I	54,9I	81,3I	I	I
53 Ayant passé trois ans en DEUG	I	413I	585I	565I	500I	533I	613I	551I	618I	633I	I	I	I
	I	20,2I	26,7I	21,9I	19,5I	19,6I	22,7I	21,1I	24,0I	25,8I	I	I	I
54 Ayant passé quatre ans en DEUG	I	124I	142I	116I	147I	142I	130I	176I	155I	I	I	I	I
	I	6,1I	6,5I	4,5I	5,7I	5,2I	4,8I	6,8I	6,0I	I	I	I	I
55 Ayant passé cinq ans et plus en DEUG	I	31I	16I	31I	24I	39I	43I	34I	I	I	I	I	I
	I	1,5I	0,7I	1,2I	0,9I	1,4I	1,6I	1,3I	I	I	I	I	I
5A Total	I	1662I	1763I	2126I	2152I	2266I	2269I	2147I	2154I	1983I	1498I	I	I
	I	40,9I	41,0I	44,2I	48,1I	49,7I	50,9I	48,2I	51,3I	46,9I	32,0I	I	I
5C Durée moyenne par entrant	I	2,45I	2,52I	2,42I	2,40I	2,41I	2,44I	2,47I	2,43I	2,32I	2,00I	I	I
6 ETUDIANTS AYANT ARRETE AU DEUG OBTENU	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
61 Ayant passé un an en DEUG	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
62 Ayant passé deux ans en DEUG	I	74I	116I	144I	127I	149I	123I	119I	110I	122I	153I	1I	I
	I	3,6I	5,3I	5,6I	5,0I	5,5I	4,6I	4,6I	4,3I	5,0I	8,3I	25,0I	I
63 Ayant passé trois ans en DEUG	I	38I	54I	64I	51I	74I	49I	42I	46I	55I	I	I	I
	I	1,9I	2,5I	2,5I	2,0I	2,7I	1,8I	1,6I	1,8I	2,2I	I	I	I
64 Ayant passé quatre ans en DEUG	I	13I	18I	13I	19I	22I	18I	21I	12I	I	I	I	I
	I	0,6I	0,8I	0,5I	0,7I	0,8I	0,7I	0,8I	0,5I	I	I	I	I
65 Ayant passé cinq ans et plus en DEUG	I	1I	3I	3I	7I	4I	6I	5I	I	I	I	I	I
	I	I	0,1I	0,1I	0,3I	0,1I	0,2I	0,2I	I	I	I	I	I
6A Total	I	126I	191I	224I	204I	249I	196I	187I	168I	177I	153I	1I	I
	I	3,1I	4,4I	4,7I	4,6I	5,5I	4,4I	4,2I	4,0I	4,2I	3,3I	I	I
6C Durée moyenne par entrant	I	2,53I	2,52I	2,44I	2,54I	2,52I	2,53I	2,53I	2,42I	2,31I	2,00I	2,00I	I
6D Durée moyenne par sortant	I	3,35I	3,32I	3,18I	3,25I	3,19I	3,17I	3,21I	3,09I	3,18I	3,29I	3,76I	I
LA TOTAL	I	2046 I	2195 I	2584 I	2564 I	2719 I	2700 I	2607 I	2572 I	2457 I	1842 I	4 I	I
LC DUREE MOYENNE PAR ENTRANT	I	2,44I	2,53I	2,43I	2,41I	2,43I	2,45I	2,48I	2,43I	2,33I	2,00I	1,25I	I

C.I.G.E SUIVI DES ETUDIANTS (DEUG/LICENCE/MAITRISE)
 REGIME NORMAL NANTERRE

I1984/85I1985/86I1986/87I1987/88I1988/89I1989/90I1990/91I1991/92I1992/93I1993/94I1994/95I1995/96I

	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
7 ETUDIANTS EN LICENCE ET N'AYANT PAS OBTENU LA LICENCE	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
73 Ayant passé au plus 3 ans à l'Université	I 72I	I 72I	I 111I	I 108I	I 93I	I 74I	I 68I	I 50I	I 61I	I 1672I	I 3I	I	I
	I 1,8I	I 1,7I	I 2,3I	I 2,4I	I 2,0I	I 1,7I	I 1,5I	I 1,2I	I 1,4I	I 35,7I	I 0,1I	I	I
74 Ayant passé 4 ans à l'Université	I 81I	I 93I	I 106I	I 96I	I 85I	I 61I	I 53I	I 71I	I 955I	I	I	I	I
	I 2,0I	I 2,2I	I 2,2I	I 2,1I	I 1,9I	I 1,4I	I 1,2I	I 1,7I	I 22,6I	I	I	I	I
75 Ayant passé 5 ans à l'Université	I 63I	I 55I	I 94I	I 68I	I 45I	I 50I	I 55I	I 320I	I	I	I	I	I
	I 1,6I	I 1,3I	I 2,0I	I 1,5I	I 1,0I	I 1,1I	I 1,2I	I 7,6I	I	I	I	I	I
76 Ayant passé 6 ans à l'Université	I 35I	I 43I	I 36I	I 31I	I 27I	I 38I	I 130I	I	I	I	I	I	I
	I 0,9I	I 1,0I	I 0,7I	I 0,7I	I 0,6I	I 0,9I	I 2,9I	I	I	I	I	I	I
77 Ayant passé 7 ans à l'Université	I 19I	I 28I	I 20I	I 18I	I 26I	I 47I	I	I	I	I	I	I	I
	I 0,5I	I 0,7I	I 0,4I	I 0,4I	I 0,6I	I 1,1I	I	I	I	I	I	I	I
78 Ayant passé 8 ans ou plus à l'Université	I 22I	I 27I	I 24I	I 17I	I 29I	I	I	I	I	I	I	I	I
	I 0,5I	I 0,6I	I 0,5I	I 0,4I	I 0,6I	I	I	I	I	I	I	I	I
7A Total	I 292I	I 318I	I 391I	I 338I	I 305I	I 270I	I 306I	I 441I	I 1016I	I 1672I	I 3I	I	I
	I 7,2I	I 7,4I	I 8,1I	I 7,6I	I 6,7I	I 6,1I	I 6,9I	I 10,5I	I 24,0I	I 35,7I	I 0,1I	I	I
7C Durée moyenne	I 4,71I	I 4,82I	I 4,54I	I 4,43I	I 4,66I	I 4,71I	I 4,81I	I 4,61I	I 3,94I	I 3,00I	I 3,00I	I	I
8 ETUDIANTS LICENCIES OU ENTRES EN MAITRISE	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
83 Ayant passé au plus 3 ans à l'Université	I 973I	I 934I	I 1123I	I 1236I	I 1322I	I 1308I	I 1291I	I 1317I	I 1264I	I 17I	I	I	I
	I 24,0I	I 21,7I	I 23,3I	I 27,6I	I 29,0I	I 29,3I	I 29,0I	I 31,4I	I 29,9I	I 0,4I	I	I	I
84 Ayant passé 4 ans à l'Université	I 422I	I 481I	I 575I	I 519I	I 560I	I 644I	I 593I	I 646I	I	I	I	I	I
	I 10,4I	I 11,2I	I 11,9I	I 11,6I	I 12,3I	I 14,4I	I 13,3I	I 15,4I	I	I	I	I	I
85 Ayant passé 5 ans à l'Université	I 153I	I 185I	I 174I	I 178I	I 218I	I 212I	I 230I	I	I	I	I	I	I
	I 3,8I	I 4,3I	I 3,6I	I 4,0I	I 4,8I	I 4,8I	I 5,2I	I	I	I	I	I	I
86 Ayant passé 6 ans à l'Université	I 43I	I 58I	I 62I	I 63I	I 50I	I 70I	I	I	I	I	I	I	I
	I 1,1I	I 1,3I	I 1,3I	I 1,4I	I 1,1I	I 1,6I	I	I	I	I	I	I	I
87 Ayant passé 7 ans à l'Université	I 26I	I 14I	I 24I	I 22I	I 15I	I	I	I	I	I	I	I	I
	I 0,6I	I 0,3I	I 0,5I	I 0,5I	I 0,3I	I	I	I	I	I	I	I	I
88 Ayant passé 8 ans ou plus à l'Université	I 11I	I 14I	I 11I	I 4I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
	I 0,3I	I 0,3I	I 0,2I	I 0,1I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
8A Total	I 1628I	I 1686I	I 1969I	I 2022I	I 2165I	I 2234I	I 2114I	I 1963I	I 1264I	I 17I	I	I	I
	I 40,1I	I 39,2I	I 40,9I	I 45,2I	I 47,5I	I 50,1I	I 47,5I	I 46,7I	I 29,9I	I 0,4I	I	I	I
8C Durée moyenne	I 3,62I	I 3,68I	I 3,64I	I 3,58I	I 3,56I	I 3,57I	I 3,50I	I 3,33I	I 3,00I	I 3,00I	I	I	I
MA TOTAL GENERAL	I 4061 I	I 4303 I	I 4813 I	I 4475 I	I 4560 I	I 4462 I	I 4455 I	I 4200 I	I 4225 I	I 4682 I	I 4696 I	I 5361 I	I
MB TOTAL GENERAL PONDERE	I 940 I	I 1719 I	I 3051 I	I 2490 I	I 2812 I	I 2671 I	I 2435 I	I 1865 I	I 1882 I	I 1437 I	I 8282 I	I 5361 I	I
MC DUREE MOYENNE PAR ENTRANT	I 2,69I	I 2,72I	I 2,71I	I 2,79I	I 2,81I	I 2,84I	I 2,79I	I 2,83I	I 2,81I	I 2,44I	I 1,76I	I 1,00I	I
MD DUREE MOYENNE PAR LICENCIE	I 6,72I	I 6,95I	I 6,63I	I 6,18I	I 5,92I	I 5,67I	I 5,88I	I 6,04I	I 9,40I	I 72,76I	I	I	I
ME DUREE MOYENNE PAR DIPLOME POST DEUG	I 5,69I	I 5,55I	I 5,15I	I 4,98I	I 4,82I	I 4,88I	I 5,13I	I 5,13I	I 5,19I	I 6,21I	I 70,50I	I	I
MF DUREE MOYENNE PAR DIPLOME POST LICENCE	I 5,26I	I 5,27I	I 5,02I	I 4,84I	I 4,68I	I 4,65I	I 4,69I	I 4,45I	I 4,50I	I 6,29I	I	I	I
MG TOTAL PONDERE LICENCE	I 2591 I	I 2668 I	I 3204 I	I 3066 I	I 3150 I	I 3141 I	I 2878 I	I 2714 I	I 2481 I	I 1690 I	I 6 I	I	I
MH DUREE MOYENNE EN LICENCE PAR ENTRANT	I 1,35I	I 1,33I	I 1,36I	I 1,30I	I 1,28I	I 1,25I	I 1,19I	I 1,13I	I 1,09I	I 1,00I	I 2,00I	I	I
MI DUREE MOYENNE EN LICENCE PAR LICENCIE	I 1,59I	I 1,58I	I 1,63I	I 1,52I	I 1,45I	I 1,41I	I 1,36I	I 1,38I	I 1,96I	I 99,41I	I	I	I

I1984/85I1985/86I1986/87I1987/88I1988/89I1989/90I1990/91I1991/92I1992/93I1993/94I1994/95I1995/96I

	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
9 ETUDIANTS ENTRES EN MAITRISE SANS LA LICENCE	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
93 Ayant passé au plus 3 ans à l'Université	I	13I	8I	7I	19I	11I	15I	15I	4I	17I	17I	I	I
	I	0,3I	0,2I	0,1I	0,4I	0,2I	0,3I	0,3I	0,1I	0,4I	0,4I	I	I
94 Ayant passé 4 ans à l'Université	I	145I	186I	161I	194I	201I	157I	116I	165I	151I	I	I	I
	I	3,6I	4,3I	3,3I	4,3I	4,4I	3,5I	2,6I	3,9I	3,6I	I	I	I
95 Ayant passé 5 ans à l'Université	I	65I	82I	90I	70I	85I	74I	79I	98I	I	I	I	I
	I	1,6I	1,9I	1,9I	1,6I	1,9I	1,7I	1,8I	2,3I	I	I	I	I
96 Ayant passé 6 ans à l'Université	I	28I	37I	27I	23I	29I	27I	36I	I	I	I	I	I
	I	0,7I	0,9I	0,6I	0,5I	0,6I	0,6I	0,8I	I	I	I	I	I
97 Ayant passé 7 ans et plus à l'Université	I	19I	20I	14I	7I	9I	7I	I	I	I	I	I	I
	I	0,5I	0,5I	0,3I	0,2I	0,2I	0,2I	I	I	I	I	I	I
9A Total	I	270I	333I	299I	313I	335I	280I	246I	267I	168I	17I	I	I
	I	6,6I	7,7I	6,2I	7,0I	7,3I	6,3I	5,5I	6,4I	4,0I	0,4I	I	I
9C Durée moyenne par entrant	I	4,6I	4,6I	4,6I	4,3I	4,4I	4,4I	4,5I	4,3I	3,9I	3,0I	I	I
10 ETUDIANTS EN MAITRISE AYANT OBTENU LA LICENCE	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
103 Ayant passé au plus 3 ans à l'Université	I	3I	1I	2I	I	5I	4I	3I	1I	1I	I	I	I
	I	0,1I	I	I	I	0,1I	0,1I	0,1I	I	I	I	I	I
104 Ayant passé 4 ans à l'Université	I	696I	663I	836I	906I	989I	960I	892I	879I	790I	I	I	I
	I	17,1I	15,4I	17,4I	20,2I	21,7I	21,5I	20,0I	20,9I	18,7I	I	I	I
105 Ayant passé 5 ans à l'Université	I	333I	366I	427I	412I	415I	461I	424I	437I	I	I	I	I
	I	8,2I	8,5I	8,9I	9,2I	9,1I	10,3I	9,5I	10,4I	I	I	I	I
106 Ayant passé 6 ans à l'Université	I	108I	125I	131I	127I	137I	147I	149I	I	I	I	I	I
	I	2,7I	2,9I	2,7I	2,8I	3,0I	3,3I	3,3I	I	I	I	I	I
107 Ayant passé 6 ans et plus à l'Université	I	43I	48I	63I	56I	45I	46I	I	I	I	I	I	I
	I	1,1I	1,1I	1,3I	1,3I	1,0I	1,0I	I	I	I	I	I	I
10A Total	I	1183I	1203I	1459I	1501I	1591I	1618I	1468I	1317I	791I	I	I	I
	I	29,1I	28,0I	30,3I	33,5I	34,9I	36,3I	33,0I	31,4I	18,7I	I	I	I
10C Durée moyenne par entrant	I	4,5I	4,6I	4,6I	4,5I	4,5I	4,5I	4,4I	4,3I	4,0I	I	I	I
11 ETUDIANTS AYANT ARRETE A LA LICENCE OBTENUE	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
113 Ayant passé au plus 3 ans à l'Université	I	84I	65I	97I	102I	102I	157I	253I	258I	305I	I	I	I
	I	2,1I	1,5I	2,0I	2,3I	2,2I	3,5I	5,7I	6,1I	7,2I	I	I	I
114 Ayant passé 4 ans à l'Université	I	51I	40I	66I	49I	74I	117I	100I	121I	I	I	I	I
	I	1,3I	0,9I	1,4I	1,1I	1,6I	2,6I	2,2I	2,9I	I	I	I	I
115 Ayant passé 5 ans à l'Université	I	21I	26I	26I	29I	49I	41I	47I	I	I	I	I	I
	I	0,5I	0,6I	0,5I	0,6I	1,1I	0,9I	1,1I	I	I	I	I	I
116 Ayant passé 6 ans à l'Université	I	10I	8I	12I	18I	8I	21I	I	I	I	I	I	I
	I	0,2I	0,2I	0,2I	0,4I	0,2I	0,5I	I	I	I	I	I	I
117 Ayant passé 7 ans et plus à l'Université	I	9I	11I	10I	10I	6I	I	I	I	I	I	I	I
	I	0,2I	0,3I	0,2I	0,2I	0,1I	I	I	I	I	I	I	I
11A Total	I	175I	150I	211I	208I	239I	336I	400I	379I	305I	I	I	I
	I	4,3I	3,5I	4,4I	4,6I	5,2I	7,5I	9,0I	9,0I	7,2I	I	I	I
11C Durée moyenne par entrant	I	3,9I	4,0I	3,9I	3,9I	3,9I	3,7I	3,4I	3,3I	3,0I	I	I	I
11D Durée moyenne par sortant	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I

C.I.G.E

SUIVI DES ETUDIANTS (DEUG/LICENCE/MAITRISE)

REGIME NORMAL

NANTERRE

	I1984/85	I1985/86	I1986/87	I1987/88	I1988/89	I1989/90	I1990/91	I1991/92	I1992/93	I1993/94	I1994/95	I1995/96
12 ETUDIANTS EN MAITRISE N'AYANT PAS OBTENU LA MAITRISE	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
123 Ayant passé au plus 3 ans à l'Université	I	2I	2I	I	2I	2I	4I	2I	2I	2I	17I	I
	I	I	I	I	I	I	0,1I	I	I	I	0,4I	I
124 Ayant passé 4 ans à l'Université	I	120I	96I	99I	116I	135I	121I	105I	129I	957I	I	I
	I	3,0I	2,2I	2,1I	2,6I	3,0I	2,7I	2,4I	3,1I	22,7I	I	I
125 Ayant passé 5 ans à l'Université	I	125I	119I	121I	112I	132I	174I	148I	804I	I	I	I
	I	3,1I	2,8I	2,5I	2,5I	2,9I	3,9I	3,3I	19,1I	I	I	I
126 Ayant passé 6 ans à l'Université	I	86I	89I	85I	83I	90I	112I	377I	I	I	I	I
	I	2,1I	2,1I	1,8I	1,9I	2,0I	2,5I	8,5I	I	I	I	I
127 Ayant passé 7 ans à l'Université	I	42I	68I	53I	59I	64I	165I	I	I	I	I	I
	I	1,0I	1,6I	1,1I	1,3I	1,4I	3,7I	I	I	I	I	I
128 Ayant passé 8 ans ou plus à l'Université	I	71I	70I	82I	69I	62I	I	I	I	I	I	I
	I	1,7I	1,6I	1,7I	1,5I	1,4I	I	I	I	I	I	I
12A Total	I	446I	444I	440I	441I	485I	576I	632I	935I	959I	17I	I
	I	11,0I	10,3I	9,1I	9,9I	10,6I	12,9I	14,2I	22,3I	22,7I	0,4I	I
12C Durée moyenne	I	5,58I	5,75I	5,77I	5,65I	5,55I	5,54I	5,42I	4,86I	4,00I	3,00I	I
13 ETUDIANTS AYANT OBTENU LA MAITRISE	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
133 Ayant passé au plus 3 ans à l'Université	I	13I	13I	10I	15I	20I	15I	16I	1I	I	I	I
	I	0,3I	0,3I	0,2I	0,3I	0,4I	0,3I	0,4I	I	I	I	I
134 Ayant passé 4 ans à l'Université	I	481I	481I	648I	730I	751I	714I	685I	648I	I	I	I
	I	11,8I	11,2I	13,5I	16,3I	16,5I	16,0I	15,4I	15,4I	I	I	I
135 Ayant passé 5 ans à l'Université	I	293I	359I	431I	413I	445I	430I	381I	I	I	I	I
	I	7,2I	8,3I	9,0I	9,2I	9,8I	9,6I	8,6I	I	I	I	I
136 Ayant passé 6 ans à l'Université	I	143I	163I	150I	151I	165I	163I	I	I	I	I	I
	I	3,5I	3,8I	3,1I	3,4I	3,6I	3,7I	I	I	I	I	I
137 Ayant passé 7 ans à l'Université	I	44I	49I	52I	50I	60I	I	I	I	I	I	I
	I	1,1I	1,1I	1,1I	1,1I	1,3I	I	I	I	I	I	I
138 Ayant passé 8 ans ou plus à l'Université	I	33I	27I	27I	14I	I	I	I	I	I	I	I
	I	0,8I	0,6I	0,6I	0,3I	I	I	I	I	I	I	I
13A Total	I	1007I	1092I	1318I	1373I	1441I	1322I	1082I	649I	I	I	I
	I	24,8I	25,4I	27,4I	30,7I	31,6I	29,6I	24,3I	15,5I	I	I	I
13C Durée moyenne	I	4,82I	4,85I	4,75I	4,66I	4,65I	4,56I	4,34I	4,00I	I	I	I
NA TOTAL	I	4061	4303	4813	4475	4560	4462	4455	4200	4225	4682	4696
NC DUREE MOYENNE PAR ENTRANT	I	3,22I	3,25I	3,22I	3,34I	3,39I	3,40I	3,27I	3,27I	3,04I	2,44I	1,76I
	I											1,00I

Segmentation et mouvements intersectoriels de la main-d'œuvre dans une approche dynamique du marché du travail*

Odile Louzeau

Introduction

Cette étude de la dynamique des flux bruts d'emploi s'inscrit dans une perspective analytique du fonctionnement du marché du travail. En prolongement de travaux menés en 1986 et 1991¹, nous proposons une *analyse des flux d'entrée et de sortie de la main-d'œuvre pour quelques secteurs d'activité qui nous permettra d'élaborer une typologie des modes de gestion de la main-d'œuvre* sur les marchés du travail des pays de l'Union Européenne.

Cet objectif implique nécessairement le *passage par une approche longitudinale*. On ne peut, d'une part, – et cela semble logique – analyser des flux en transversal. D'autre part, nous étudions la gestion sectorielle de la main-d'œuvre en termes de segmentation du marché du travail en opposant un marché interne (MI) à un marché externe (ME) qu'une analyse longitudinale permettra de mieux mettre en évidence. En effet, Favereau, Sollogoub et Zighera [1991] partent du constat que ce sont les trajectoires professionnelles, bien plus qu'une vision statique des salaires, qui vont déterminer les segments du marché (mobilité ascendante le long de filières qualifiantes (marché interne) mobilité forcée sans possibilité de carrière (marché externe)). « *Le problème de la segmentation réside plus dans l'inégalité à travers le temps que dans l'inégalité à un instant du temps.* »

Nous proposons donc ici de faire une analyse « longitudinale » de la segmentation dans laquelle, faute de chronique salariale, on mettra l'accent sur les flux bruts d'entrée et de sortie relatifs aux secteurs d'activité et leurs évolutions pour caractériser la gestion de la main-d'œuvre d'un secteur donné. Nous considérerons dans cette étude le *côté offre* de travail en nous intéressant aux flux de main-d'œuvre (analysés par sexe et âge) pour lesquels nous disposons d'une base de données conséquente², puis nous en déduirons certaines caractéristiques du *côté demande* du marché, pour lequel nous n'avons pas de données. La « subtilité » de la démarche va donc consister à *explorer les deux côtés du marché en n'ayant pour seule base empirique que les flux de main-d'œuvre*. Dans une perspective à la fois méthodologique et empirique, nous mettrons en place une grille de lecture des résultats portant sur les flux d'entrée et de sortie des secteurs d'activité ainsi qu'une typologie des gestions sectorielles de la main-d'œuvre fondée sur la déformation des flux bruts de main-d'œuvre.

1. Dans une première partie, nous exposerons brièvement la logique d'ensemble en mettant en place un cadre d'analyse et des hypothèses.
2. La deuxième partie sera consacrée à la présentation d'une technique d'analyse longitudinale, qui nous permettra d'établir une typologie des modes de gestion de la main-d'œuvre, centrée sur l'opposition MI/ME, en termes de flux d'entrée et de sortie et de proposer une grille d'interprétation des résultats empiriques.

* Ce travail de recherche prolonge une étude antérieure de O. Favereau, M. Sollogoub et J. Zighera. Il a bénéficié, pour cette raison, de nombreuses discussions approfondies avec les auteurs, membres du LAEDIX, que je tiens à remercier tout en assumant la responsabilité des thèses ici défendues.

1. Favereau, Sollogoub et Zighera [1986] et [1991].

2. Il s'agit de l'Enquête sur les Forces de Travail (E.F.T. d'Eurostat) menée chaque année dans les pays membres de l'U.E. et qui nous fournit les flux bruts de main-d'œuvre entre les 61 secteurs d'activité (NACE à 2 chiffres) pour les années 1986 à 1992. Ces données ne permettent pas de suivre des cohortes sur une période donnée. On dispose plus précisément d'une succession de flux annuels, les individus interrogés n'étant pas forcément les mêmes d'une enquête à l'autre. Ceci nous permet de faire « une analyse à moyen terme de longitudinal à court terme ». Pour plus de détails sur l'E.F.T. se reporter à Louzeau, Thevenon [1995].

3. Dans la troisième partie, nous appliquerons cette technique aux données E.F.T. (1986-1992) pour étudier quelques secteurs d'activité.

1. Le cadre d'analyse et les hypothèses nécessaires à l'étude des flux bruts

Nous considérons la segmentation dans sa vision dualiste : un *secteur primaire* offrant des emplois stables avec des salaires relativement élevés, de bonnes conditions de travail et des perspectives de carrière ; un *secteur secondaire* regroupant des emplois précaires ou à fort turnover sans perspective de carrière, relativement mal rémunérés, avec de mauvaises conditions de travail. On applique ici une notion théorique plus fondamentale : celle de marché interne du travail et de son complémentaire le marché externe du travail³. Le secteur secondaire suit une logique de marché (ajustement par les prix, mobilité forte, pas d'investissement dans des relations de longue durée) et ses échanges avec le marché externe sont importants. Le secteur primaire se caractérise au contraire par une logique d'organisation (coordination par des règles, relations contractuelles stables et accumulation de capital humain spécifique) qui s'appuie d'abord sur son marché interne. (L'entreprise a une politique salariale autonome et pourvoit ses postes vacants par promotion chaque fois que possible de sorte que les carrières représentent une incitation décisive...).

La segmentation implique beaucoup plus qu'une simple étude salariale et qu'une analyse transversale. Il s'agit bien plus que d'étudier le niveau des salaires, d'analyser leur procédure de fixation et, à travers elles, l'ensemble du fonctionnement interne des entreprises. La segmentation ne s'observe pas à un instant donné, mais plutôt par une analyse des évolutions des logiques de fonctionnement des entreprises. Il ne s'agit en aucun cas de diminuer l'importance du salaire dans l'analyse de la segmentation, mais de prendre en compte d'autres facteurs qui prolongent et reflètent l'analyse salariale.

Pour mettre en évidence la segmentation du marché du travail, on peut se placer du côté de la demande et faire une analyse interne à l'entreprise ou au secteur en étudiant les caractéristiques des postes (mobilité interne et processus de promotion⁴). L'autre méthode, retenue ici, consiste à se placer du côté de l'offre de travail, par une analyse de la main-d'œuvre, dans une perspective externe à l'entreprise en analysant les flux bruts d'entrée et de sortie. Nous cherchons à spécifier l'hétérogénéité des secteurs d'activité en termes de marché interne et de marché externe, à partir de la seule analyse des flux bruts de main-d'œuvre. Nous prenons comme point de départ la logique de la synthèse proposée en 1991 par Favereau, Sollogoub et Zighera caractérisant la gestion de l'emploi dans les secteurs d'activité à partir de la déformation au cours du temps des profils par âge de l'emploi du secteur⁵. Ce travail avait pour but d'identifier des modes de gestion sectorielle de la main-d'œuvre, en opposant de façon assez classique, une gestion de type interne, où on essaie de « protéger » le bloc d'âge central⁶, et une gestion de type externe où on recrute – et éventuellement on licencie – à tous les niveaux de la distribution par âge de l'emploi du secteur.

Depuis cette première synthèse, l'affinement des informations offertes par l'E.F.T.⁷ va nous permettre d'améliorer la méthode de travail et l'interprétation des résultats. Nous n'utiliserons plus la déformation des profils par âge de l'emploi, mais nous retiendrons l'évolution des flux bruts d'entrée et de sortie d'un secteur comme critère de différenciation des segments du marché.

3. Ces notions renvoient à l'hypothèse d'une pluralité des modes de coordination.

4. Ceci est l'objet des travaux de Podevin sur les processus de mobilité interne et de promotions [1989] et [1990].

5. La justification de la capacité d'un tel outil à analyser la segmentation est donnée chez Kaufman et Spilerman [1982] : « Si des séquences de postes repérables existent, de telles liaisons doivent trouver à s'exprimer dans les structures par âge des professions et des emplois. Certaines positions d'emploi, au niveau de l'entrée dans les lignes de carrière, devraient montrer une sur-représentation des travailleurs jeunes ; d'autres positions, au sommet des lignes de carrière devraient manifester une sur-représentation des hommes d'âge moyen (...). Ainsi, les caractéristiques par âge des positions d'emploi peuvent servir comme instrument d'analyse de la structure du marché du travail » (p.829).

6. On rentre plutôt au bas de l'échelle et on fait toute sa carrière dans l'entreprise ou l'organisation.

7. Nous disposons d'une information sur les flux bruts d'entrée et de sortie des secteurs et non plus comme auparavant, d'une information sur les flux nets (ces flux étaient obtenus par différence de deux stocks successifs) qui obligeait de poser des hypothèses un peu « audacieuses » pour interpréter ces flux comme la différence entre un flux d'entrée et un flux de sortie. D'autre part, les premiers travaux portaient sur 10 secteurs ; le passage à une nomenclature plus fine (NACE à 2 chiffres) va nous permettre de travailler sur 61 secteurs d'activité. Ces deux améliorations vont nous donner un accès aux logiques sectorielles de gestion de la main-d'œuvre beaucoup plus direct et presque transparent.

Les possibilités d'analyse étant maintenant posées, nous pouvons entrer précisément dans la méthode d'interprétation des flux bruts de main-d'œuvre en introduisant les notions de marchés du travail interne et externe.

Introduction de la notion de marché interne et proposition d'hypothèses de travail

Le critère de différenciation des segments du marché que nous retenons est l'opposition Marché Interne/Marché Externe (MI/ME). La définition du marché interne proposée par Doeringer et Piore [1971] n'est pas vraiment adaptée au cadre conceptuel et empirique de notre étude car nous ne possédons que des données quantitatives sur les mouvements de main-d'œuvre. Nous utiliserons, à l'instar de Favereau, Sollogoub et Zighera, une autre définition donnée par Althausser et Kalleberg [1981] beaucoup plus proche de notre perspective d'analyse. « *Le concept de marché interne devrait inclure tout groupe d'emplois, indépendamment des titres professionnels et des organisations employeuses, qui présente trois caractéristiques structurelles fondamentales : (i) une hiérarchie d'emploi, (ii) avec entrée seulement aux niveaux inférieurs et (iii) progression vers le haut de la hiérarchie associée à une amélioration des connaissances et des qualifications.* » (p.130). Le groupe d'emplois que nous retiendrons est le secteur d'activité tel qu'il est défini dans la nomenclature NACE des statistiques européennes. Plus précisément, nous n'opposerons pas des marchés, mais des types de gestion de la main-d'œuvre, une Gestion Interne (GI) et une Gestion Externe (GE). Dans notre étude, un secteur adoptant une GI sera assimilé à un marché interne et un secteur adoptant une GE appartiendra au marché externe.

On peut dégager un premier niveau d'opposition GI/GE fondé sur l'origine et la destination des flux. *On suppose que la GI se caractérise par un recrutement de jeunes issus en majorité de l'inactivité, permettant ainsi aux entreprises de donner une formation spécifique à leur main-d'œuvre et donc d'éviter des coûts de rotation trop élevés en « protégeant » le bloc d'âge central. On supposera, dans la même logique, que les départs sont essentiellement concentrés sur les dernières classes d'âge et se font en général à destination de l'inactivité (départs en préretraite ou à la retraite). En suivant une démarche analogue, on peut penser qu'un secteur adoptant une GE recrute des personnes de tous âges ayant déjà une certaine expérience sur le marché du travail, c'est-à-dire pour une large part des personnes issues du chômage ou d'un autre secteur d'activité. Ces personnes sont supposées avoir une certaine compétence et ne recevront pas nécessairement de formation. Le turnover est plus grand dans ce type de secteur et les départs, répartis sur l'ensemble des classes d'âge, se font plus largement à destination du chômage.*

Pour utiliser l'opposition GI/GE dans l'interprétation de ces données et mettre en place la typologie, quatre hypothèses (au moins) sont nécessaires. Elles reprennent en les modifiant les hypothèses posées dans la première étude et sont, à notre sens, beaucoup moins contraignantes que les précédentes.

Hypothèse 1. *Le secteur d'activité, tel qu'il est défini ici par le découpage en 61 secteurs (NACE à deux chiffres), est une unité pertinente d'observation du fonctionnement des marchés du travail intra-nationaux.* Nous cherchons à analyser des systèmes d'emplois caractérisés par leur gestion de la main-d'œuvre. On considérera donc le secteur comme représentatif d'un ensemble de firmes relativement homogène.

Hypothèse 2. *Pour caractériser le type de gestion de la main-d'œuvre notre technique consiste à distinguer les flux bruts en fonction de leur effectif.* D'après la définition de la GI et de la GE, l'observation de flux d'entrée importants pour les jeunes et faibles pour les classes d'âge suivantes, et de flux de sortie élevés uniquement pour les plus vieilles classes d'âge correspondrait à un marché interne. De la même manière, des flux importants pour l'ensemble des classes d'âge, que ce soit à l'entrée ou à la sortie, correspondraient à un marché externe.

Hypothèse 3. La base de données disponible permet de connaître les trois alternatives d'origine et de destination d'un flux (emploi – décomposable en secteurs d'activité –, chômage et inactivité). Cependant, nous ne savons pas si un départ d'un secteur d'activité est contraint ou

volontaire⁸. Nous supposons qu'un départ à destination du chômage sera de type « départ contraint », c'est-à-dire qu'il équivaudra à un licenciement⁹. De la même manière, un départ à destination de l'inactivité (reprise des études, maternité, retraite, etc.) et, dans une moindre mesure d'un autre secteur d'activité, sera assimilé à un « départ volontaire », autrement dit à une démission.

Hypothèse 4. On suppose enfin que les populations totales par classes d'âge ne manifestent pas d'évolutions irrégulières avec des variations brutales. En effet, on raisonne sur des pourcentages pour une classe d'âge donnée. En passant à une analyse de l'ensemble des classes d'âge, il est nécessaire d'avoir une distribution uniforme des populations.

Nous nous plaçons sur un marché au sein duquel on observe des mouvements de main-d'œuvre entre trois principaux stocks inactivité, chômage et emploi, lui-même constitué de secteurs d'activité pouvant être assimilés à des MI ou appartenant au ME. Ces marchés seront caractérisés par les propriétés des flux de main-d'œuvre : destination ou provenance, âge et sexe des personnes constituant le flux.

2. Mise en place de la technique d'analyse et de la typologie

Dans cette deuxième partie, nous détaillons les flux de main-d'œuvre soit en les décomposant par sexe, classe d'âge, destination ou provenance, soit en se penchant plus particulièrement sur un de ces aspects. Ceci nous fournira des informations supplémentaires sur la main-d'œuvre transitant sur le marché du travail et nous en déduirons une typologie des logiques de gestion de la main-d'œuvre adoptées par les secteurs d'activité.

Calcul des flux bruts et lecture des résultats

Les flux d'entrée et de sortie des secteurs d'activité sont présentés par sexe et classe d'âge de cinq ans, en distinguant ceux qui proviennent ou se dirigent vers un autre secteur d'activité (E pour emploi), le chômage (U) ou l'inactivité (N). Les données présentées couvrent la période allant de 1986 à 1992.

Le flux d'entrée dans un secteur est défini par le nombre de personnes se trouvant dans ce secteur en t (en pourcentage de l'emploi total du secteur cette date) et qui étaient dans une autre situation (E, U ou N) en $t-1$. Il correspond donc à la proportion de nouveaux arrivés dans l'emploi total du secteur.

Le flux de sortie est la proportion de personnes employées dans le secteur en $t-1$ et se trouvant dans une autre situation en t , par rapport à l'emploi du secteur en $t-1$.

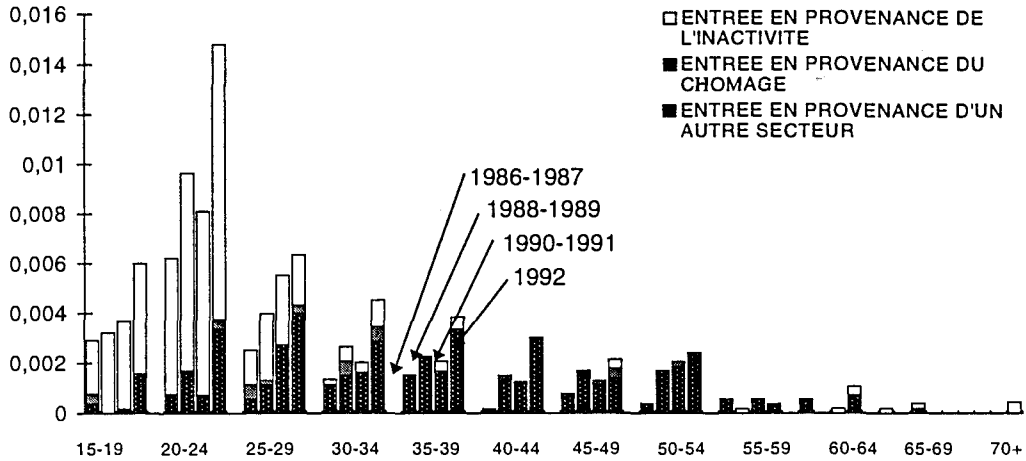
Les données sont présentées par pays sous la forme de profils par classe d'âge de cinq ans et non globalement pour l'ensemble de classes d'âge¹⁰. Il convient également de souligner qu'ici le flux n'est pas mesuré par référence à la population, ni même à l'emploi du secteur pour le même sexe et la même classe d'âge, mais par référence à l'emploi total du secteur quels que soient la classe d'âge et le sexe. Aussi, lorsqu'on indiquera, par exemple, que le flux annuel d'entrée représente pour les 20-24 ans 1,2 % (à lire 0,012 sur l'échelle verticale des graphiques), s'agira-t-il de 1,2 % de l'emploi total du secteur dans le pays présenté. Pour chaque classe d'âge figurent quatre « barres » successives, correspondant respectivement aux flux calculés en moyenne pour 1986-1987, 1988-1989, 1990-1991 et 1992, qui nous fournissent une information sur les évolutions. Chaque « bâton » de l'histogramme est composé de trois parties correspondant aux cas où le flux d'entrée provient d'un autre secteur, du chômage ou de l'inactivité ou bien, que le flux de sortie se dirige vers l'un de ces états. L'exemple proposé ci-dessous permet d'illustrer notre propos.

8. Des données actuellement disponibles, mais non encore exploitées vont nous permettre de vérifier et d'affiner cette hypothèse.

9. On trouve cette hypothèse dans le modèle de Blanchard et Diamond [1990].

10. Les flux d'entrée dans un secteur et de sortie d'un secteur ont des sens totalement différents suivant qu'ils concernent des personnes d'âges ou de sexes différents. Il n'y a guère de sens à additionner des entrées de jeunes à des entrées en cours de vie active, ni des sorties par départ à la retraite à des sorties pour se consacrer à la vie familiale.

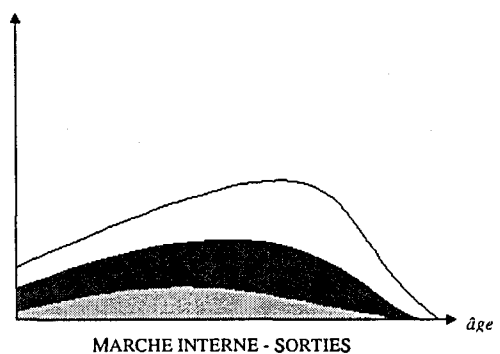
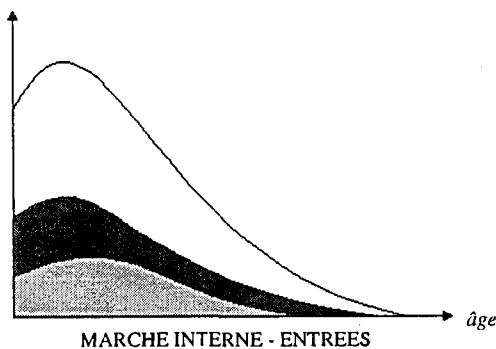
FLUX BRUTS D'ENTREE DANS LE SECTEUR BANCAIRE R.F.A HOMMES



Pour déterminer l'opposition G/GE , nous utilisons la représentation graphique précédente des flux d'entrée et de sortie. D'après les définitions des marchés interne et externe et les hypothèses qui viennent d'être posées, il est évident que les graphiques des flux d'un marché interne et ceux d'un marché externe auront des allures très différentes. La croissance des effectifs, qui a nécessairement une influence sur les flux relatifs à l'emploi du secteur, sera prise en compte ultérieurement quand nous affinerons la typologie.

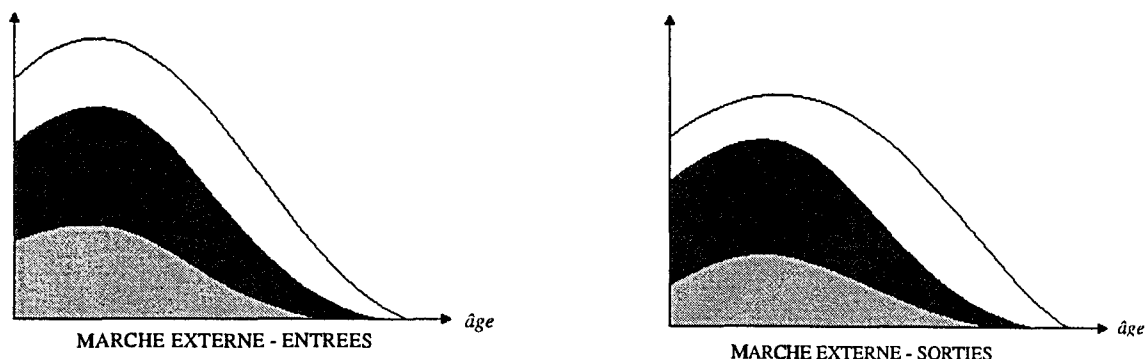
Profils d'entrée et de sortie d'un marché interne

D'après la définition d'un *marché interne* proposée par Althausser et Kalleberg, le recrutement se fait surtout pour les jeunes classes d'âge en provenance de l'inactivité et l'essentiel des sorties est constitué de départs à la retraite, (flux des classes les plus âgées vers l'inactivité). Il y aura peu d'entrées et de sorties pour les classes d'âge intermédiaires.



Profils d'entrée et de sortie d'un marché externe

Dans le cas d'un *marché externe*, on observera des entrées et sorties importantes pour l'ensemble des classes d'âge et un turnover avec le chômage plus important que dans le cas d'un marché interne. On peut penser que les mouvements de main-d'œuvre se feront de façon à peu près équilibrée avec les trois états du marché du travail.



Prise en compte de l'évolution des effectifs

Il est évident que la gestion de l'emploi adoptée par un secteur dépend fortement de la situation économique et de la croissance ou non de ses effectifs. Nous détaillons la typologie présentée ci-dessus *en tenant compte du déclin ou de la croissance de la main-d'œuvre employée*. Nous allons pouvoir distinguer huit cas, suivant que la récession ou la croissance des effectifs touche avant tout les jeunes, les classes d'âge centrales ou les plus âgées.

EFFECTIFS EMPLOYÉS EN DÉCLIN

Caractérisation d'une gestion interne de la diminution des effectifs

Si le secteur adopte une GI de sa main-d'œuvre, la réduction des effectifs employés peut prendre plusieurs formes. Elle peut se faire à l'entrée du secteur par une diminution des embauches de jeunes, ce qui ne pénalise pas le personnel déjà employé. Nous serons dans le cas d'un MI - « *sélectif jeunes* »¹¹. L'autre voie de réduction des effectifs est une accélération des mises à la retraite qui touchera donc les classes les plus âgées de la main-d'œuvre employée. Ce cas sera noté MI - « *sélectif âgés* ». Enfin, nous appellerons le cas où la réduction d'effectifs a des conséquences à la fois sur l'entrée des jeunes et la sortie vers la retraite, MI - « *sélectif jeunes + âgés* ».

Caractérisation d'une gestion externe de la diminution des effectifs

La stratégie de réduction d'effectifs dans un marché externe peut prendre deux formes. La réduction d'effectifs atteint toutes les classes d'âge. Dans un marché externe, les travailleurs d'« *ancienneté moyenne* » ne sont pas protégés. On aura alors des flux d'entrée en baisse et des flux de sortie en hausse pour la plupart des classes d'âge. Ce cas est noté ME - « *généralisé* ». L'autre forme de réduction des effectifs est le cas où cette réduction s'accompagne d'un changement dans la structure par âge de l'emploi. On peut supposer qu'il y aura une substitution des jeunes classes d'âge aux classes d'âge intermédiaires qui permettra le remplacement d'une main-d'œuvre relativement âgée et coûteuse par une main-d'œuvre jeune et moins onéreuse. On élimine ainsi toute perspective de carrière puisque l'on recrute parmi les jeunes alors qu'on diminue les effectifs pour les autres classes d'âge. Nous appellerons ce cas ME - « *substitutif* ». Il correspondra à un accroissement des flux d'entrée des jeunes et une diminution des entrées des classes d'âge intermédiaires. On assistera, en parallèle, à une augmentation des sorties pour les classes d'âge intermédiaires.

EFFECTIFS EMPLOYÉS EN AUGMENTATION

Caractérisation d'une gestion interne de l'augmentation des effectifs

Si l'on est en période de croissance des effectifs dans un secteur ayant les caractéristiques d'un marché interne (nous noterons ce cas MI +), on aura nécessairement une augmentation du recrutement des jeunes classes d'âge puisque l'on entre aux premiers niveaux d'emplois. Dans le même temps, on observera un recul relatif de l'âge de la mise à la retraite. Ceci se traduira par une hausse des flux

11. Pour reprendre l'appellation proposée par Favereau, Sollogoub et Zighera [1991].

d'entrée pour les jeunes et une diminution des flux de sortie pour les classes les plus âgées (avec un effet de *rattrapage* sur la classe d'âge suivante).

Caractérisation d'une gestion externe de l'augmentation des effectifs

Dans le cas d'une croissance des effectifs employés, le marché externe se caractérise par un accroissement des recrutements pour les classes d'âge intermédiaires, auxquels s'ajoutent des recrutements plus importants pour les jeunes. On distinguera deux cas de GE de la main-d'œuvre en période de croissance des effectifs qui traduisent les conséquences de l'hétérogénéité de la main-d'œuvre. Nous appellerons ME+ « *généralisé* » un secteur augmentant le recrutement pour l'ensemble des classes d'âge, sauf les plus anciennes, les flux de sortie restant a priori inchangés. L'autre type de marché externe que nous distinguons et qui correspond plus au cas des femmes (dans des proportions très différentes d'un pays à l'autre) sera noté ME+ « *avec retour* » (*retour sur le marché du travail*). Il est nécessaire de tenir compte des départs volontaires qui interviennent entre l'embauche des jeunes et celle des personnes d'âge moyen. C'est précisément la situation des femmes qui quittent temporairement le marché du travail au moment de leur maternité¹². Il se traduira par une augmentation des flux d'entrée pour les jeunes classes d'âge et pour les femmes de 35-45 ans et par une relative diminution des entrées de femmes âgées de 25 à 35 ans. On observera simultanément un accroissement des sorties de femmes de 25-35 ans.

Ces différents cas sont présentés à la fin de cette étude dans un tableau récapitulatif. Pour une interprétation plus rapide des résultats empiriques, nous présentons les évolutions des « morceaux » d'histogramme correspondant aux classes d'âge concernées par la réduction ou l'accroissement d'effectifs. Les quatre « bâtons » successifs représentent les quatre périodes étudiées dans l'analyse empirique (1986-87, 1988-89, 1990-91, 1992).

Nous sommes à présent dotés d'une typologie qui nous permet de classer de façon assez précise les modes de gestion sectorielle de la main-d'œuvre. Dans les applications suivantes, nous utiliserons cette typologie pour interpréter deux exemples de flux d'entrée et de sortie.

3. Analyse des flux et de la gestion de la main-d'œuvre au sein des secteurs d'activité et application de la grille de lecture

Pour illustrer les propos, jusque là très théoriques, nous présentons quelques exemples sectoriels de flux d'entrée et de sortie : le cas d'un secteur en expansion (banque et institutions de crédit en R.F. Allemagne et au Royaume-Uni), et le cas d'un secteur en déclin (bâtiment en Irlande).

Le cas d'un secteur en expansion : la banque en République Fédérale d'Allemagne et au Royaume-Uni

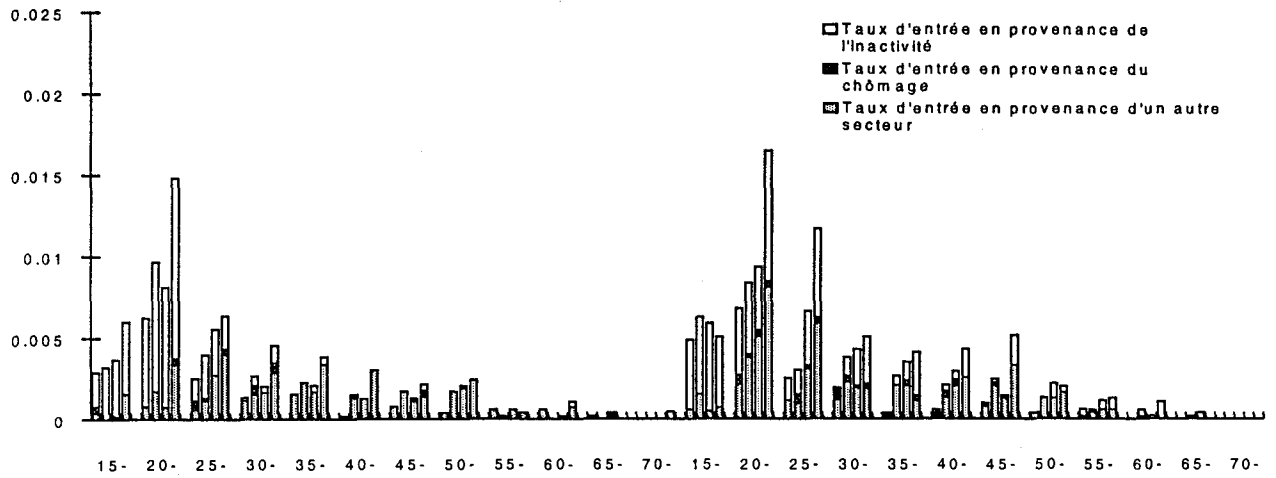
République Fédérale d'Allemagne

Si l'on suit la typologie présentée au début de cette partie, le secteur bancaire allemand adopte une *gestion interne de la main d'œuvre*.

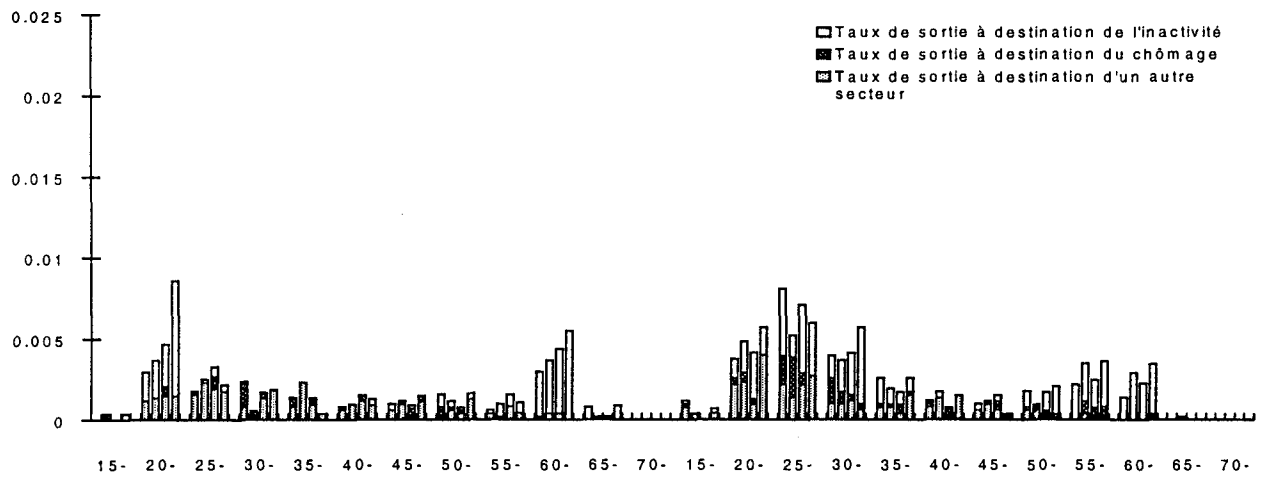
Pour les hommes, ce secteur est un cas représentatif d'un MI+. Les effectifs employés sont en expansion depuis 1986, les entrées étant supérieures aux sorties pour la plupart des classes d'âge. L'observation des histogrammes représentant les entrées et sorties de ce secteur nous montre que les entrées concernent essentiellement les jeunes et que les sorties, exceptés les flux des 20-24 ans correspondant à des départs de l'emploi pour le service militaire, touchent surtout les 60-64 ans.

12. La situation de sortie et de réentrée des femmes correspond plutôt au cas d'un ME, compte tenu de la définition retenue pour le MI, et elle est accentuée par le fait que les effectifs sont en augmentation puisqu'on peut supposer qu'avec de plus nombreuses possibilités d'embauche, les femmes seront tentées d'entrer et de sortir plus fréquemment du marché du travail.

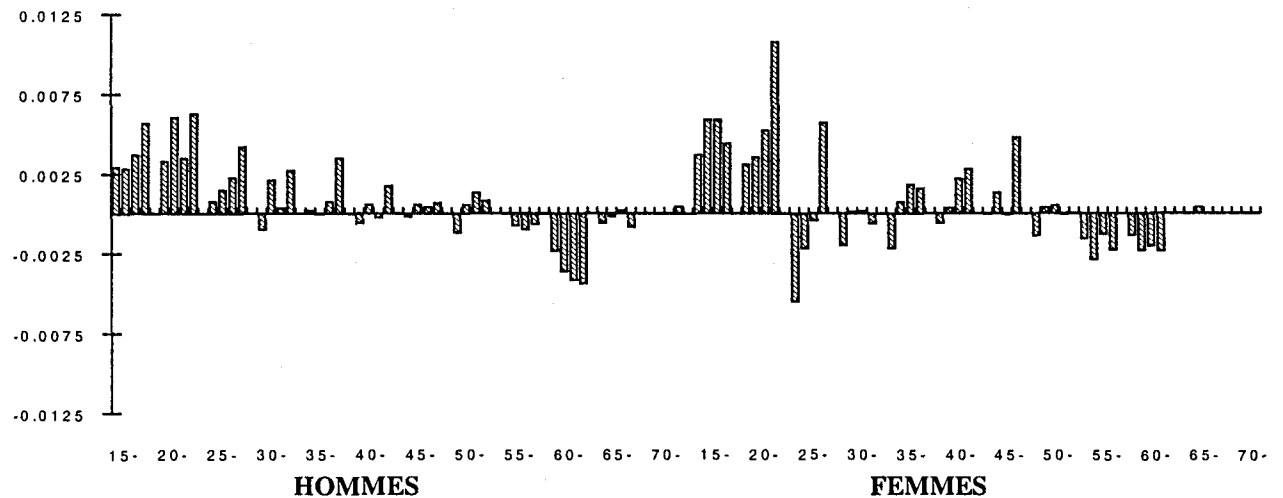
ENTREES



SORTIES



SOLDES (ENTREES-SORTIES)

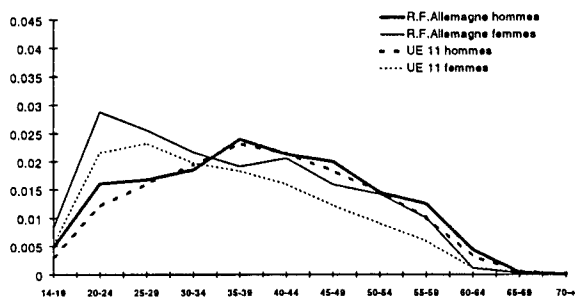


HOMMES

FEMMES

R.F. ALLEMAGNE

Profil par classe d'âge de l'emploi du secteur



	86-87	88-89	90-91	92
EMPLOI				
Effectifs (1000)				
H	298	316	349	364
F	346	344	377	399
T	644	660	726	763
% Pop. âge actif				
H	1.53	1.59	1.67	1.66
F	1.71	1.69	1.80	1.86
T	1.62	1.64	1.73	1.76
% Emploi total				
H	1.84	1.91	1.99	2.03
F	3.34	3.24	3.16	3.21
T	2.43	2.43	2.47	2.51
SOLDE				
% Emploi				
H	0.0012	0.0094	0.0070	0.0199
F	-0.0079	0.0049	0.0122	0.0246
T	-0.0067	0.0143	0.0192	0.0445

Le secteur bancaire de la R.F.A. occupe en 1992, 763000 personnes réparties également entre hommes et femmes (c'est-à-dire 1,7 % de la population d'âge actif (proportion supérieure à la moyenne européenne, 1,53 %)) et il faut noter la proportion de l'emploi total relativement forte pour les femmes : 3,21 % des femmes ayant un emploi dans le pays sont

Royaume-Uni

On ne peut caractériser précisément la gestion de la main-d'œuvre dans le secteur britannique suivant la typologie précédente. Il sera nécessaire d'affiner notre grille de lecture dans des travaux ultérieurs.

occupées dans le secteur bancaire (2,76 % pour l'U.E.). Les profils par classe d'âge et par sexe sont, pour la R.F.A., très proches de ce qu'ils sont en moyenne pour l'Union Européenne, bien que le profil féminin allemand soit légèrement supérieur au profil européen correspondant. On observe aussi une proportion relativement importante de jeunes femmes (20-24 ans) employées dans le secteur bancaire de ce pays.

L'observation des flux d'entrée et de sortie, nous permet de caractériser la gestion de la main d'œuvre du secteur.

Pour les hommes

Les flux d'entrée sont concentrés sur les premières classes d'âge (de 14 à 29 ans) et proviennent essentiellement de l'inactivité, et également pour les 25-29 ans d'un autre secteur. Pour les autres classes d'âge, les flux d'entrée proviennent, pour la plupart, de l'emploi, et très peu du chômage.

Les flux de sortie de ce secteur sont relativement importants pour les jeunes ; ils se dirigent, pour les 20-24 ans, autant vers l'inactivité que vers un autre secteur. Ces flux sont naturellement non négligeables et dirigés vers l'inactivité pour les classes les plus âgées. Les soldes positifs sont plus importants chez les jeunes et montrent que le recrutement dans ce secteur se fait en grande partie parmi les jeunes classes d'âge.

Pour les femmes

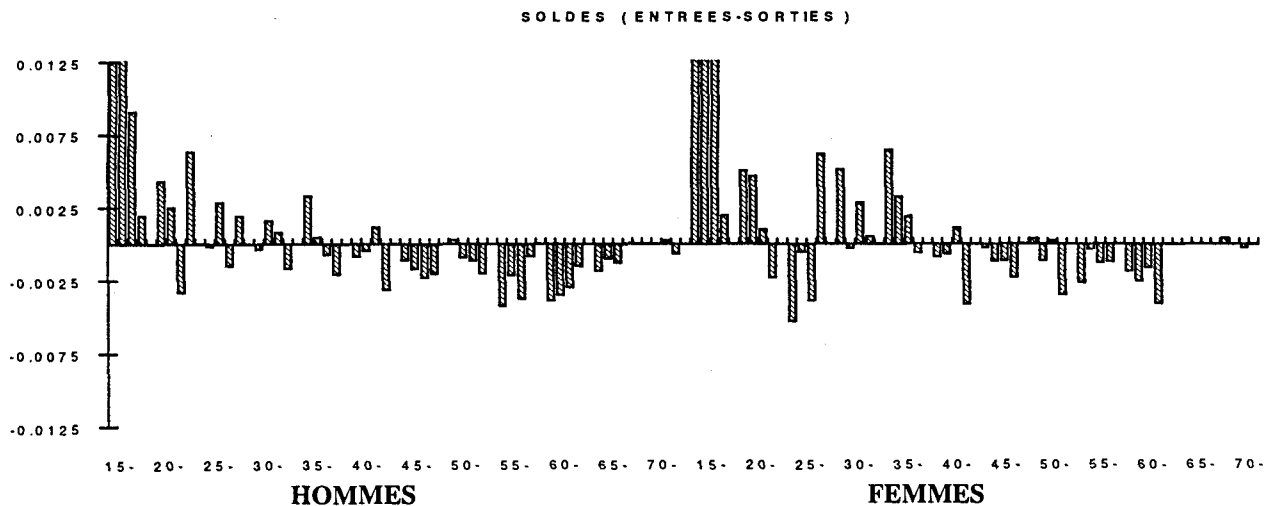
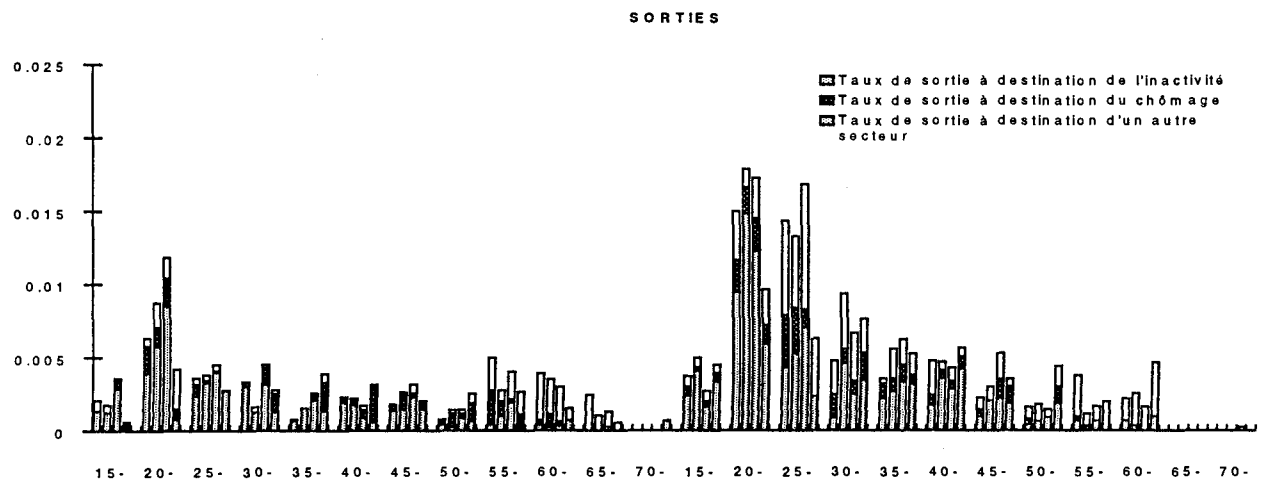
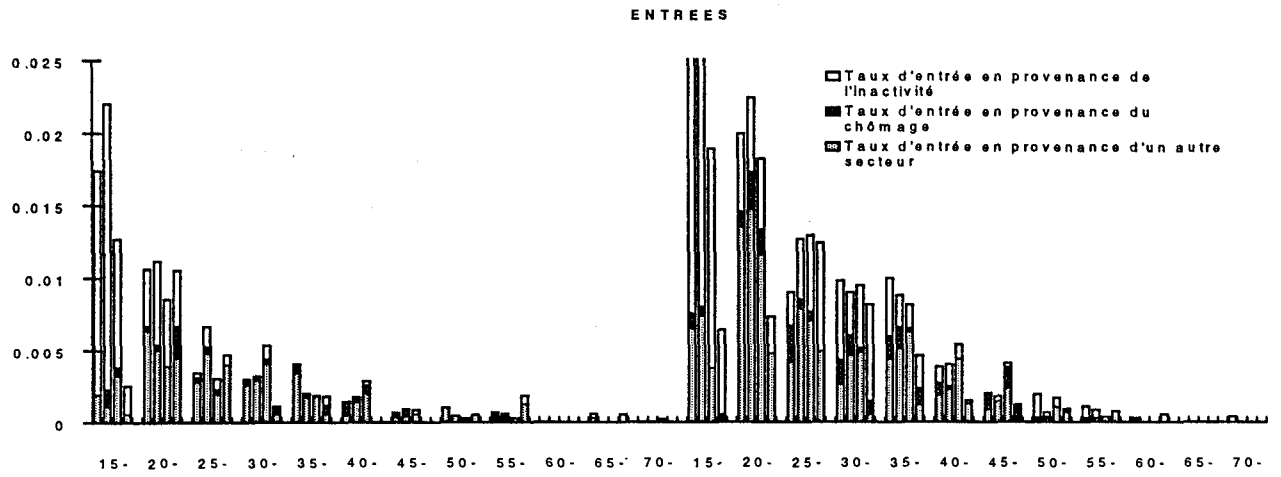
Les flux d'entrée sont plus importants que ceux des hommes pour la plupart des classes d'âge ; pour les 14-19 ans, les entrées proviennent surtout de l'inactivité, puis, pour les classes d'âge suivantes, de plus en plus d'un autre secteur.

Les sorties les plus importantes se concentrent sur les trois classes d'âge de 20 à 34 ans (âge de la maternité), à destination de l'inactivité, de l'emploi, mais aussi, de façon significative, du chômage.

Les soldes sont donc positifs pour les jeunes et les classes d'âge intermédiaires et négatifs pour les 25-29 ans et les classes les plus âgées.

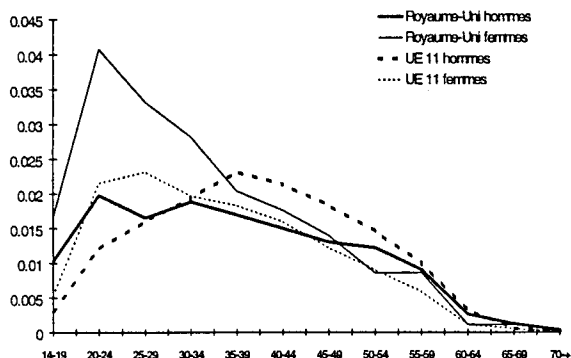
BANQUES ET INSTITUTIONS DE CREDIT
(1986-87 ; 1988-89 ; 1990-91 ; 1992)

ROYAUME-UNI



ROYAUME-UNI

Profil par classe d'âge de l'emploi du secteur



	86-87	88-89	90-91	92
EMPLOI				
Effectifs (1000)				
H	221	270	264	265
F	323	372	387	361
T	544	642	651	626
% Pop. âge actif				
H	1.25	1.46	1.45	1.51
F	1.73	1.93	2.09	2.04
T	1.49	1.70	1.77	1.78
% Emploi total				
H	1.56	1.81	1.80	1.86
F	3.11	3.33	3.36	3.16
T	2.21	2.46	2.48	2.44
SOLDE				
% Emploi				
H	0.0107	0.0179	-0.0057	-0.0037
F	0.0372	0.0390	0.0150	-0.0095
T	0.0480	0.0569	0.0092	-0.0132
Données hors cadre				
ENTREES				
venant de l'inactivité				
Femmes 15-19 ans	0.0154	0.0197	-	-
SOLDES				
Hommes 15-19 ans	0.0309	0.0379	0.0162	-
Femmes 15-19 ans	0.0153	0.0202	-	-

Le cas d'un secteur en récession : le bâtiment en Irlande

La gestion de la main-d'œuvre du secteur du bâtiment en Irlande est une *Gestion Externe*. L'analyse des entrées et sorties pour les hommes dans le secteur du bâtiment irlandais, nous fournit l'exemple typique d'un secteur de type ME- « généralisé ». Dans ce secteur où les effectifs sont en déclin depuis 1986, les entrées concernent l'ensemble des classes d'âge et se font essentiellement en provenance du chômage et les sorties, très largement à destination du chômage, touchent également toutes les classes d'âge.

On observe dans le secteur bancaire britannique une hausse puis une diminution des effectifs à partir de 1992, due à une décroissance des effectifs féminins. 60 % de l'effectif est constitué de femmes. Le secteur occupe 1,7 à 1,8 % de la population d'âge actif (moyenne communautaire, 1,53 %) et la proportion de l'emploi total est relativement forte (supérieure à 3 %) pour les femmes. Les profils par classe d'âge et par sexe ci-contre sont supérieurs aux profils européens correspondants pour les classes d'âge les plus jeunes. Le secteur bancaire au Royaume-Uni est un secteur jeune et très féminisé.

Si l'on observe à présent les flux d'entrée et de sortie, ainsi que les soldes, on remarque :

Pour les hommes

Les flux d'entrée sont relativement importants pour les jeunes classes d'âge et proviennent essentiellement de l'inactivité pour les 14-19 ans, puis, d'un autre secteur d'activité pour les classes d'âge suivantes.

Les flux de sortie sont importants pour les 20-24 ans et se dirigent vers d'autres secteurs. Les sorties du secteur bancaire concernent de manière relativement équilibrée toutes les classes d'âge.

Les soldes sont positifs pour les jeunes jusqu'à 34 ans et très faibles puis négatifs pour les classes d'âge suivantes.

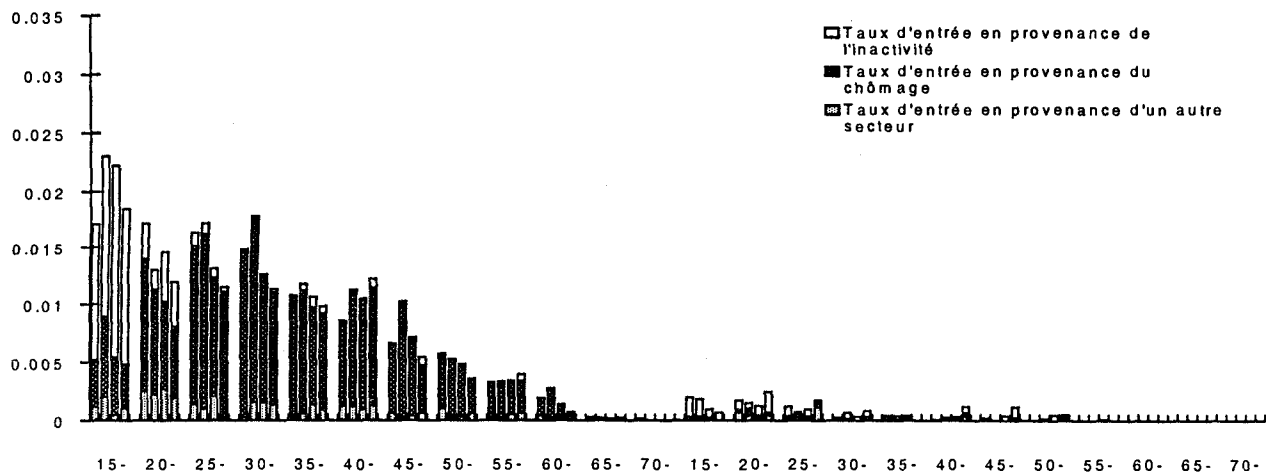
Pour les femmes

Les flux d'entrée sont plus importants que ceux des hommes pour la plupart des classes d'âge. Pour les 14-19 ans, ces flux proviennent surtout de l'inactivité et, pour les classes d'âge suivantes, d'un autre secteur d'activité.

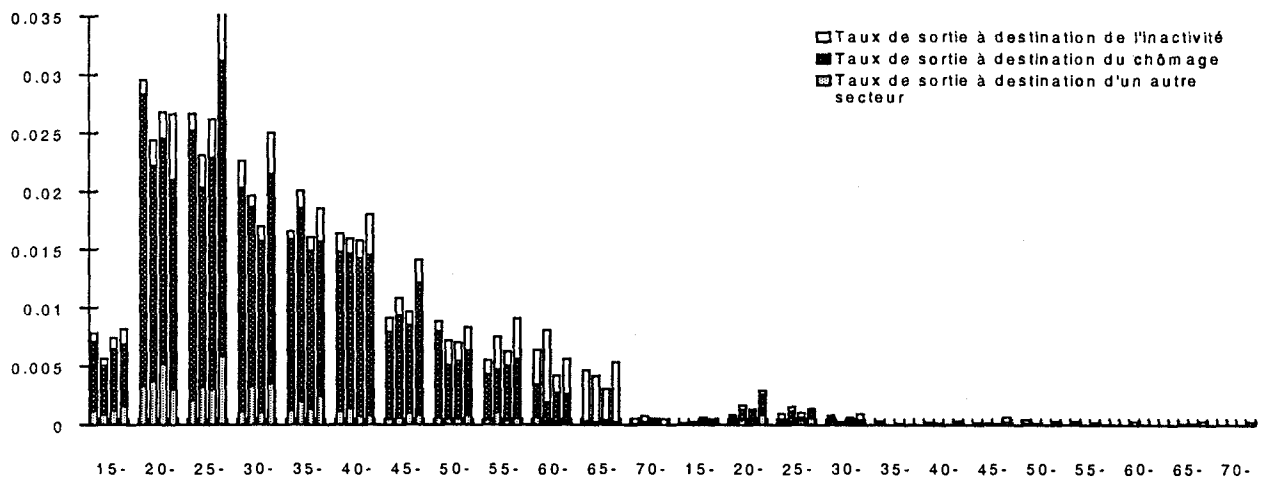
Les sorties les plus importantes se concentrent sur les deux classes d'âge 20-24 ans et 25-29 ans, à destination de l'emploi pour les plus jeunes, mais aussi de l'inactivité et du chômage pour les autres.

Les soldes sont positifs pour les jeunes et les classes d'âge intermédiaires et négatifs pour les 25-29 ans et les classes les plus âgées.

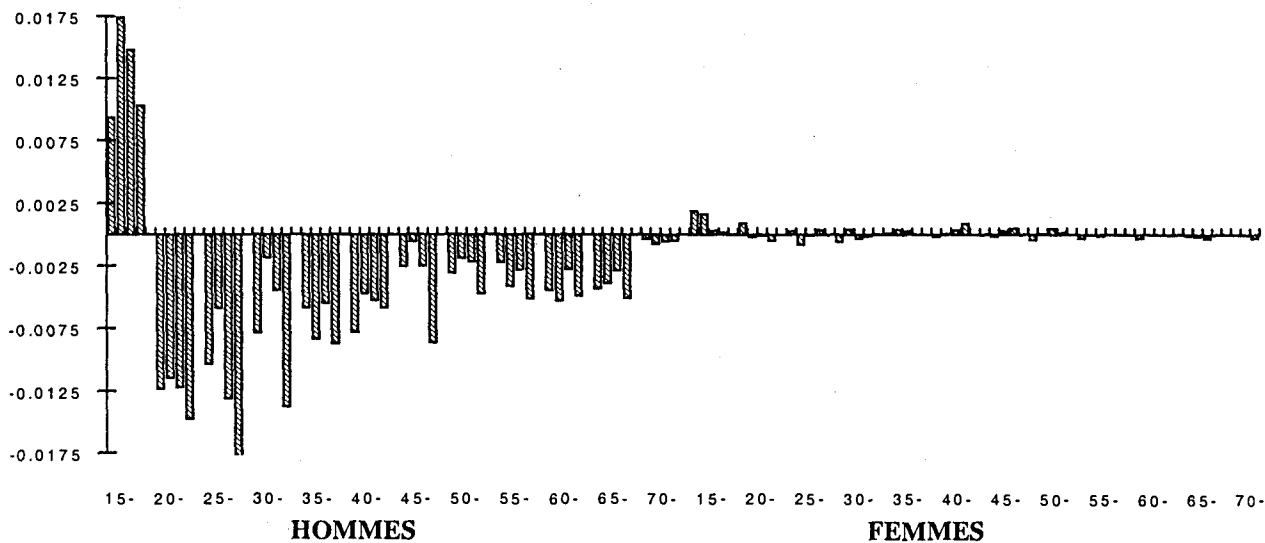
ENTREES



SORTIES

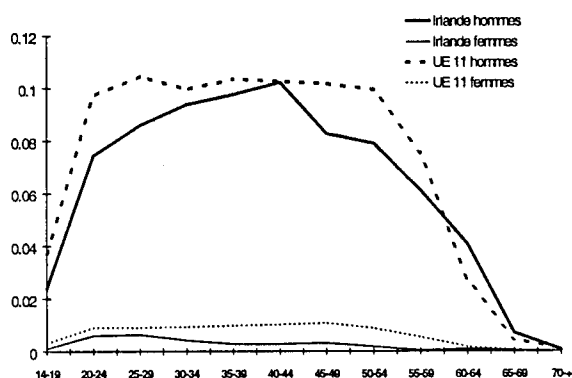


SOLDES (ENTREES-SORTIES)



IRLANDE

Profil par classe d'âge de l'emploi du secteur



Le secteur irlandais du bâtiment occupe environ 80000 personnes sur l'ensemble de la période étudiée, dont 95 % sont des hommes. Ce secteur, dont les effectifs diminuent légèrement en 1992, représente 4 % de l'emploi de la population d'âge actif et 7 % de l'emploi total du pays. L'examen des profils par âge nous permet de constater que le secteur est très masculin et emploie l'ensemble des classes d'âge.

Si l'on s'intéresse aux flux d'entrée et de sortie, on remarque que le secteur du bâtiment en Irlande correspond à ce que nous avons défini comme une Gestion Externe avec décroissance des effectifs.

Pour les hommes

Les entrées sont importantes pour l'ensemble des classes d'âge et se font pour une large part en provenance du chômage, sauf pour la première classe d'âge pour laquelle le recrutement se fait parmi les inactifs.

Les sorties sont très importantes pour l'ensemble des classes d'âge et se font essentiellement à destination du chômage, sauf pour les dernières classes d'âge.

Les soldes sont négatifs sauf pour la plus jeune classe d'âge. Le secteur du bâtiment réduit ses effectifs avec une accélération de ce phénomène en 1992.

Pour les femmes

Les flux sont quasiment inexistantes puisque celles-ci représentent part infime de la main-d'œuvre du secteur.

	86-87	88-89	90-91	92
EMPLOI				
Effectifs (1000)				
H	82	77	81	77
F	3	3	3	3
T	85	80	84	81
% Pop. âge actif				
H	8.68	8.05	8.27	7.69
F	0.31	0.28	0.35	0.35
T	4.53	4.20	4.37	4.03
% Emploi total				
H	11.17	10.42	10.71	10.36
F	0.87	0.75	0.89	0.84
T	7.89	7.27	7.42	6.96
SOLDE				
% Emploi				
H	-0.0518	-0.0314	-0.0395	-0.0866
F	0.0017	0.0010	0.0010	0.0009
T	-0.0501	-0.0304	-0.0385	-0.0857

Données hors cadre				
SORTIES	86-87	88-89	90-91	92
vers l'inactivité				
Hommes 25-29 ans	-	-	-	0.0052
SOLDES				
Hommes 25-29 ans	-	-	-	-0.025

Conclusion

Les développements précédents montrent qu'il est possible et pertinent d'utiliser les flux bruts d'entrée et de sortie des secteurs pour caractériser la gestion sectorielle de la main-d'œuvre. La typologie présentée permet déjà de repérer un bon nombre de situations possibles et il sera intéressant, dans des travaux ultérieurs, dont certains sont en cours, d'étendre l'analyse à un plus grand nombre de secteurs pour essayer de mettre en évidence des convergences nationales ou européennes de la gestion sectorielle de la main-d'œuvre.

Il apparaît fructueux de réfléchir sur une interprétation des mobilités intersectorielles en utilisant l'opposition Gestion Interne / Gestion Externe. Les études effectuées, bien que limitées, permettent d'ores et déjà de souligner l'importance d'identifier et d'isoler les structures du marché du travail (taille des secteurs, importances des flux d'emploi et des flux de travail) afin de préciser l'analyse des logiques sectorielles de gestion de l'emploi. Néanmoins, une meilleure connaissance des spécificités nationales (organisation du travail, législation, systèmes sociaux et fiscaux, etc.) permettrait de mieux comprendre la composition de ces structures et d'affiner les comparaisons. Nous ne reviendrons pas ici sur les résultats empiriques auxquels nous sommes arrivés dans l'étude ci-dessus, mais nous pouvons dès à présent dégager quelques prolongements intéressants.

Les études réalisées ici constituent une proposition de méthode afin de mieux caractériser les dynamiques des marchés du travail de pays de l'Union Européenne. Mais pour parvenir à ce but dans des travaux ultérieurs, il nous faudra développer la grille de lecture des flux d'entrée et de sortie et décomposer les flux intersectoriels par sexe et par âge afin de déterminer les transitions privilégiées de la main-d'œuvre entre les secteurs d'activité, le chômage et l'inactivité. Une telle perspective nous permettra de mieux spécifier les flux de main-d'œuvre et ainsi de préciser les fondements des types de gestion de l'emploi.

Odile Louzeau
Laedix-Forum
Université de Paris X-Nanterre
200, avenue de la République
Bâtiment G
92001 Nanterre cedex
Tél. (33 1) 40 97 78 25
Fax (33 1) 40 97 71 83

Bibliographie

Althauser R.P., Kalleberg A.L. [1981]. Firms occupations and the structure of labor markets : a conceptual analysis. In I. BERG *Sociological perspectives on Labor Markets*, Academic Press, New York.

Blanchard O.J., Diamond P. [1990]. The cyclical Behavior of Gross Flows Workers in the U.S. *Brookings Papers on Economic Activity*, n°2, (p.85-155).

Burda M., Wyplosz C. [1994]. Gross worker and Job flows in Europe. *European Economic Review*, 38, (p. 1287-1315)

Davis S.J., Haltiwanger J. [1992]. Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation. *Quarterly Journal of Economics*, Août, (p.819-863).

Favereau O., Sollogoub M. [1986]. Structure sectorielle de l'emploi et du marché du travail. In *L'Enquête sur les Forces de Travail comme instrument de la politique de l'emploi*, J.A. Zighera ed., Document de la Commission des Communautés Européennes, Luxembourg, (p.43-78).

Favereau O., Sollogoub M., Zighera J.A. [1991]. Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail. *Formation Emploi* n° 33, 1991, (p.3-17).

Louzeau O. [1995a]. Intersectoral mobility chararterisation in a stock-flow approach to labor market. *Communication à la 7^{ème} Conférence Annuelle de l'EALE, Lyon, Sept. 1995.*

Louzeau O. [1995b]. Analyse des flux bruts d'emploi et de leur dynamique pour caractériser le type de gestion de la main-d'œuvre d'un secteur d'activité. *Communication au XLIV^{ème} Congrès Annuel de l'AFSE, Paris, Sept. 1995.*

Louzeau O., Thevenon O. [1995]. L'Enquête sur les Forces de Travail comme objet d'étude de la mobilité de la main-d'œuvre sur les marchés du travail de l'Union Européenne. *Cahier du LAEDIX* 95/2.

EFFECTIFS EN RECESSION		EFFECTIFS EN EXPANSION			
Types de marché	ENTREES	SORTIES	Types de marché	ENTREES	SORTIES
<p>MI- « sélectif jeunes »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduction des flux d'entrée de jeunes (figure A) <p>MI- « sélectif âgés »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroissement des sorties des plus âgés-avancement de l'âge de la retraite (figure B) <p>MI- « jeunes+âgés »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Combinaison des 2 mouvements (figures A+B) 	<p>A</p> <p>Jeunes classes d'âge</p>	<p>B</p> <p>Classes les plus âgées</p>	<p>MI+</p> <p>Accélération du recrutement des jeunes classes d'âge et relative décélération des départs à la retraite.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroissement des flux d'entrée pour les jeunes. (figure G) • Diminution des flux de sortie des classes d'âge les plus anciennes. (figure H) 	<p>G</p> <p>Jeunes classes d'âge</p>	<p>H</p> <p>55-59 ans 60-64 ans</p> <p>Classes les plus âgées</p>
<p>ME - « généralisé »</p> <p>Réduction d'effectifs pour toutes les classes d'âge.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baisse des flux d'entrée pour l'ensemble des classes d'âge (figure C) • Accroissement des flux de sortie pour l'ensemble des classes d'âge. (figure D) 	<p>C</p> <p>Toutes classes d'âge</p>	<p>D</p> <p>Toutes classes d'âge</p>	<p>ME+ « généralisé »</p> <p>Accélération des recrutements dans les classes d'âge centrales, puis des recrutements des jeunes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroissement des flux d'entrée pour les classes d'âge jeunes et intermédiaires. (figure I) • Flux de sortie a priori inchangés. 	<p>I</p> <p>Classes d'âge intermédiaires</p>	
<p>ME - « substitutif »</p> <p>La régression d'effectifs s'accompagne d'une substitution des jeunes classes d'âge aux classes intermédiaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hausse des entrées des jeunes classes d'âge et diminution des entrées des classes intermédiaires. (figure E) • Accroissement des flux de sortie des classes d'âge intermédiaires. (figure F) 	<p>E</p> <p>Jeunes classes d'âge Classes d'âge intermédiaires</p>	<p>F</p> <p>Classes d'âge intermédiaires</p>	<p>ME+ « avec retour »</p> <p>Cas des femmes qui sortent du marché du travail au moment de la maternité et ré-entrent dans l'emploi une fois les enfants « élevés ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hausse des flux d'entrée des jeunes et des femmes de 35-45 ans. (figure K) • Accroissement des sorties des femmes de 25-35 ans. (figure L) 	<p>K</p> <p>Jeunes et femmes 35-45 Femmes 25-35 ans</p>	<p>L</p> <p>Femmes 25-35 ans</p>

Trends in Short-term Employment and Compensated Unemployment: The Case of the Performing Arts in France, 1980-1992*

Pierre-Michel Menger, Marc Gurgand

In the economics of artistic labour markets, some attention has been given 1) to the unbalanced growth of stable organizations employing workers on long-term contract and subject to the well-known Baumol disease and 2) to how individuals active as independent, self-employed workers have to be compensated for highly uncertain prospects in artistic occupations. It has also been observed that like other sectors facing unstable demand and rapidly changing market conditions, the art world is in search of increasing flexibility, especially when teamwork is required. In the performing arts – the film industry, audio-visual productions, theatres, orchestras, ... – both forms of jobs coexist: some workers sign long-term contracts, while others hold freelance jobs shaped by multiple short-term hirings with fee payments. The proportions vary greatly in different countries, but everywhere workers often hold multiple jobs, so that the employment status is blurred at the individual level. Multiple job-holding is not the only way of securing income. An original scheme is the French « intermittency » work scheme which combines features from both statuses. As is the case for self-employed, intermittent workers receive fees and must build a network of contractual relationships. And as is the case for stable workers, they offer labour services entailing subordination to their successive employers; in return, they become equated with wage earners and they are eligible for unemployment compensation.

We study a large data base on unemployment compensation in France between 1980 and 1992. We show 1) why a highly uncertain labour market attracts a number of job applicants that grows much more rapidly than the total labour demand; 2) how agents in the industry may shed their professional risk; 3) how agents constrained by job rationing learn to optimize the use of the unemployment compensation program, specific to that industry.

1. Casual work in the artistic labour market

A core distinction with respect to employment strategies contrasts firms that operate with casual workers and short-term contractual ties and firms that emphasize low turnover and high productivity, bear costs of screening, trying out, training and use optimal reward schemes based on long-term contracts and tenured jobs. The former category of workers seems to be most appealing in firms where jobs are simple and easy to routinize: since workers are indeed mainly untrained and unskilled, wages are low and productivity differences among individuals are small. This corresponds to the secondary labour market where workers are highly mobile and wages are much more flexible than for tenured jobs.

Describing this type of labour force, Okun (1981) notes however that:

« these weak employer-worker attachments also seem to apply to certain types of blue collar craftsmen who have relatively high skills and earn high pay - construction and dock workers, workers in the printing industry, and so on. These characteristics seem to arise most prominently when 1) an industry has many

* We are grateful to Unedic for access to the data on which the research reported here is based. We owe special thanks to Philippe Cuéno, Jean-Louis Dayan, Jean-Paul Blouard and Danièle Schaeffer at Unedic. We also wish to thank Louis-André Gérard-Varet, Victor Ginsburgh, David Throsby and Ruth Towse for their helpful comments on an earlier draft. Financial support was provided by CNRS through the Groupement de recherches sur l'analyse comparée des parts en sociologie et en économie. We are of course responsible for remaining errors.

firms within a locality; 2) a firm has extremely variable demands for labour; 3) the worker's skill is « general » in Gary Becker's sense, that is, readily transferable across firms within an industry; and 4) the individual worker's degree of skill categorized by conventions that develop among employers or unions or through government-sponsored occupational licensing. Carpenters thus may be classed as apprentices, journeymen, or masters; and references from one employer to the next carry weight. In such cases, workers develop an attachment to a local industry rather than to an individual employer » (A. Okun, 1981, pp. 82-83).

Okun should have mentioned artists as well as technicians and other workers involved in artistic production. Employment and work organization features in the arts meet reasonably well the paradoxical picture combining highly skilled, highly mobile and well-paid workers moving from one employer to the next while accumulating experience through on-the-job training and highly diversified jobs (Menger, 1994).

This is especially the case in the performing arts, on which we focus our study. Of course, casual work is not the only employment form. Large organizations operating on a pluri-annual basis – permanent organizations like symphony orchestras, opera houses or radio and television broadcasting companies – hire workers on long-term and on short-term contracts. By contrast, temporary organizations or small organizations use mainly or exclusively short-term contracts. It should also be noted that most artists work under the latter employment form and that non artistic workers are more and more hired on that basis, as shown below. People may combine the different contractual forms: for example, musicians in orchestras can also be hired as freelancers for some studio recording jobs and so on, so that the distinction is somewhat blurred at the individual level. In fact, the range of contractual arrangements offers many opportunities.

Far from meeting the canonical dual labour market criteria, casual work in the performing arts allows therefore producers to meet organizational constraints. But as stronger competition takes place among a larger number of producers and as increasing variance in activity levels requires more and more flexibility, short-term contracts tend to substitute for the long-term ones mainly as a device for reducing overheads. In that sense, work casualization in the performing arts may be similar to that observed elsewhere in the economy.

2. Short-term labour contracts and the excess numbers of workers

Under perfect competition conditions, labour allocation would not be biased by individual characteristics since labour is perfectly homogenous: each unit of labour demanded can be supplied by any worker in an auction type market. Actually, spot labour markets with perfect substitutability among workers are most likely expected wherever there is simple and routine work done by unskilled workers. But the artistic labour market highly values individual differences in productivity. Although substitutability among artists and among other personnel involved in a teamwork of course exists, skill and ability differences among professionals are highly rated both for the main creative functions and for the less visible collaborations (*e.g.* film editor, director of photography, sound mixer) to the production.

How can such a paradoxical situation (heterogeneous workers combined with an auction type labour market) work? Our answer takes into account the double-sided – functional and cost saving – requirement of flexibility: employers want to draw from a large pool of artists and personnel in order to build efficient and well-matched teams, to reduce overheads and because they may gain from the variety of talents and skills at hand. However, they do not want to bear the cost of securing workers from risks of unemployment.

In a casual work set-up, the variety of work experiences, which is highly formative and informative, must be balanced against the risk of unemployment and against the highly uncertain prospects of career continuity. We cannot simply assume that on average people in the artistic freelance labour market are true risk-lovers; nor can we assume that they are mainly moved by such a love for the arts that they could even earn much less without quitting, provided that psychic income always be secured. Therefore we have to explain how workers can be induced to face uncertainty and how they can manage such risky careers.

According to conventional economic theory, a labour contract is mutually advantageous when it provides to both parts insurance against misbehaviour and uncertain prospects. Several theoretical models have tried to capture the informational and the temporal dimensions of the mutual insurance built-in property of the contractual relationship. Most of them show that only long-term contracts can meet such requirements to capture intertemporal aspects missing in short-term relationships – incentives to long-term productivity and insurance against wage fluctuations.

In the case of casual work, risk of unemployment is pervasive and insurance devices through long-term contractual relationships are, by definition, missing. Since Adam Smith, economic theory has dealt with such situations, mainly in terms of compensating wage differentials (see Rosen (1986) and for a discussion of the application to the arts, Menger (1989)). The typical worker will view the risk of unemployment as something that must be compensated for by a higher pay.

Compensation for uncertain labour prospects is in fact observed in the performing arts since intermittent artists and workers earn much higher hourly wages than those employed on a long-term basis. The wage premium is the price that employers must pay in order to draw on a reserve army of underemployed individuals whose availability has to be secured: a loss of flexibility in employment decisions would be more costly for firms. But, as noted especially by Christopherson and Storper (1989), this compensating differential scheme operates only partly, since hourly wages are not higher for greatly underemployed workers than for their more successful fellows who are frequently rehired and who can build continuity in their career.

Compensating wage differentials therefore play their role mainly at the industry level: in industries like television or motion pictures, where contracts are, on average, very short, workers are better paid than in the live performing arts where spells of intermittent work are longer. But individual differences in the hiring probabilities are not subject to compensation: here is another kind of risk at stake. That is simply to say that casual work in the performing arts stems from the freelance status of employment, and that artists as well as other skilled workers in the performing arts do build their career on the basis of their reputation. In such a context, accumulation of hiring records acts as a reputation signal in a self-reinforcing process: hiring calls for hiring. Building a career in the freelance system indeed means that work opportunities be frequent enough and involve the chance to accept more demanding or rewarding assignments: this is the only way for artists as well as for craft workers to acquire greater or new skills and to increase therefore their reputation.

Now, as the intermittent working system expands, it generates more competition among a growing number of performers and workers for a less rapidly increasing amount of workhours. At each time the number of job candidates exceeds the supply of full-time jobs and the quantity of work allocated varies considerably among the work force. Since job allocation is made on an individual basis and involves on-the-job accumulation of skills and reputation, experienced and network-building artists and workers are constantly hired; by contrast, younger or less skilled individuals, loosely connected with the most active entrepreneurs, form a peripheral population facing discontinuous employment and longer spells without work. Christopherson and Storper (1989) have found that, in the U.S. motion picture industry, differences in annual earnings of workers reflect differences in hours worked more than in wage rates. The situation is different for artists, since praise and public recognition of creative talent lead to much larger earning inequalities, based on individual market value and not only on the amount of work supplied.

3. Risk diversification

From studies on artistic occupations we know that income sources can be diversified in three main ways, which are not incompatible and may be combined: artists can be supported by private sources (working spouse, family or friends) or by public sources (subsidies, grants and commissions from the state, sponsorship from foundations or corporations); they can work in cooperative-like associations by pooling and sharing their income and by designing a sort of mutual insurance scheme; and finally, they can hold multiple jobs. The last possibility runs against conventional views about risk diversification. As mentioned by Drèze (1987, p. 349-350) :

« there exists a marked difference between the risk-sharing opportunities applicable to human capital, which are narrowly limited; and those applicable to physical capital, which are quite extensive. Financial intermediation has made an important contribution, through the creation of negotiable securities. Unlike human capital, financial assets are divisible and free of transportation costs. This opens up opportunities for diversification which are substantial (although still imperfect). (..) As noted by Meade (1972): « While property owners can spread their risks by putting small bits of their property into a large number of concerns, a worker cannot put small bits of his efforts into a large number of different jobs. This presumably is a main reason why we find risk-bearing capital hiring labour rather than risk-bearing labour hiring capital ».

Now casual workers in the arts just put « small bits of their efforts into a large number of different jobs », since they contract with various employers for short periods. In facing a highly unpredictable labour demand and intense competition with their fellow workers, artists as well as other intermittent workers have to learn how to build a career by spreading their occupational risks.

Another way to secure a livelihood – that of multiple job-holding inside or outside the arts – is better known, although there may be difficult to gather reliable information on the different categories of earnings combined by artists to make a living (see Throsby and Mills (1989), Throsby's contribution to this volume, Towse (1996), and, for monographs on artistic occupations, Moulin (1992) and Peacock and Weir (1975)). Such combinations are more or less efficient according to the kind of additional jobs held by artists: human capital considerations militate for arts-related jobs (as demonstrated by Throsby) and portfolio choice considerations for salaried side-jobs, namely teaching positions, to mention one of the most frequent arts-related income source for artists.

The last way of shedding one's professional risks - that of unemployment insurance - is designed to insure salaried workers. In many countries it is out of reach to the freelancers who are numerous in artistic professions; in some countries however, freelancing can be equated with a wage-earning position, as we will see. For those who are eligible for unemployment benefits, the resulting combination of security and independence at work may play two different roles for those who work enough to meet the eligibility criteria:

1) that of providing earnings replacements, which reduce the compensating pay differential associated with the risk of unemployment and the uncertainty about lifetime earnings. Actually the position on that casual labour market may be optimized so that each individual combines permanently fees and unemployment benefits;

2) that of subsidizing non-working time which can be used as leisure time, or as training time for a future demanding job, or as searching spell for new jobs.

In the former function, unemployment is seen as a constraint on individual behaviour along a demand theoretic approach whereas in a labour supply explanation, unemployment can be interpreted as the outcome of a worker's choice about job search. Ambiguity arises also from the way uncertainty itself is interpreted: as observed by Drèze, « in the case of the self-employed, the distinction between endogenous and exogenous economic uncertainties is not always clear-cut » (op. cit., p.349). Should a lack of jobs and an unsuccessful career be attributed to insufficient ability or to a low demand for the kind of ability the artist is endowed with? Consequently, insurance against career failures does raise questions, as we will show by studying how the French Unemployment Insurance scheme has operated between 1980 and 1992.

4. Unemployment insurance and its uses in the performing arts

Employment in France during the eighties rose sharply in the performing arts. Labour demand was enhanced by the growth of the audio-visual industry as well as by the dramatic increase in public fundings for culture provided by the State and by the Local Authorities (Menger, 1993). This demand could lead to two different employment forms: long-term jobs, or short-term hirings. The latter typically may spread the available work amount among a growing number of agents whose career expectations are shaped by the cultural boom situation. Increasing search for flexibility in this highly competitive industry led to shorter labour contracts. Artists and non artistic personnel differ in the way they could adapt to this situation: artists, whose number grew less rapidly, did maintain their

average annual work duration by being hired on shorter terms but more often whereas others, who are three times as numerous in 1992 as 12 years earlier, are hired as often but for shorter durations. For the latter, work under an intermittent employment status means an increasing unemployment risk (Menger, Rannou, Vari, 1996).

In order to understand how a work life can be managed under such conditions, we shall explore the compensating role of a key device, the unemployment insurance program that operates in the performing arts. Since unemployment periods are compensated for eligible workers, the two factors (increase in numbers of workers and decrease in working time per individual) may trigger a growing use of the UI compensation system as well as changes in the way work and compensated unemployment periods may be interlinked optimally.

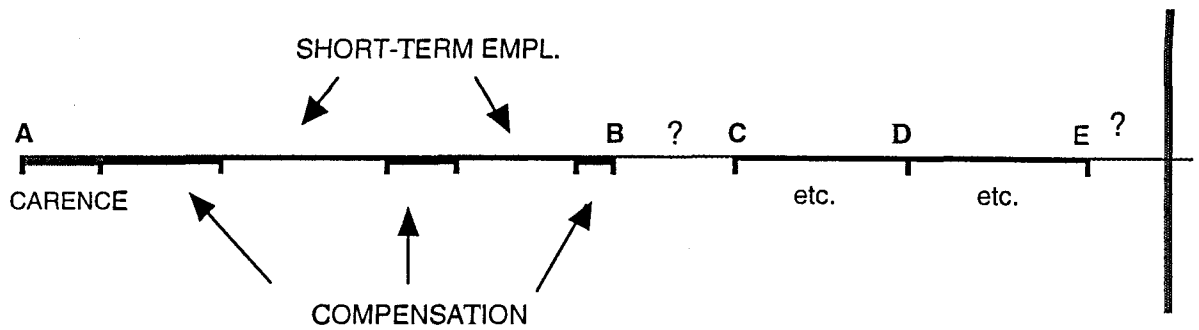
As mentioned above, the situation of the workers who are employed on short-term jobs in the performing arts industry in France differs from that prevailing elsewhere. Except if they opt for a self-employed status, the intermittent workers are equated with salaried workers, since they work, even for a few hours, under contractual relationships that provide each actual employer with decision-making authority. The so-called « lien de subordination » that characterizes the position of a salaried employee in the French law is therefore taken for granted, although artists and skilled workers very often show in their work autonomy that brings them close to independent workers. Like for other temporary or intermittent workers hired under fixed term contract, intermittent employment in the performing arts provides entitlement for Unemployment Insurance compensation. However, within the French general UI system, a specific UI Scheme – hereafter called Performing Arts Unemployment Insurance Scheme, in short PAUIS – has been settled in 1969: specific rules have been designed so as to deal with the peculiarities of the hiring process in the arts and to allow workers to alternate work with non-work spells within a compensation entitlement period. Note that this PAUIS consists of two UI programs: non artistic intermittent workers employed in the film industry (their specific UI program is called hereafter « Program 28 ») are compensated differently from those who work in the audio-visual industry and in the live performing arts and from the artists (« Program 29 ») (see Appendix below for a detailed presentation).

We want to know not only how that specific UI program has evolved as the number of workers has increased but also if agents change their use of it as they are better informed and experienced. The data on the Performing Arts UI compensations and benefit claimants we study come from the French UI Fund (UNEDIC). Our empirical investigation is based on administrative records that collect the unemployment insurance history of all claimants between 1980 and 1992. About 8 % of initial compensation entitlement periods (hereafter called CEP) have been dropped out, because of inconsistencies; nevertheless the data set contains include nearly 80,000 individuals with 330,000 CEPS.

Within each CEP, every period of unemployment compensation is recorded, along with periods during which no compensation is paid (« carence »). The first and the last day of each period are known as well as the amounts of daily allowances. Identification and characterization of the individual and information on the employment contract supporting the CEP is also given.

As shown in Figure 1, every CEP (A-B, C-D and D-E) can be divided into three main types of situation: compensation, « carence » and short-term employment during which compensation is cut off (some interruptions are reported but not as working time and will hereafter be called « other interruptions »). We have no information on the working periods (except for their duration); information on occupation between CEPS (B-C and E-... on the figure) is also missing. The vertical bar indicates that the data are truncated (on December 31, 1992).

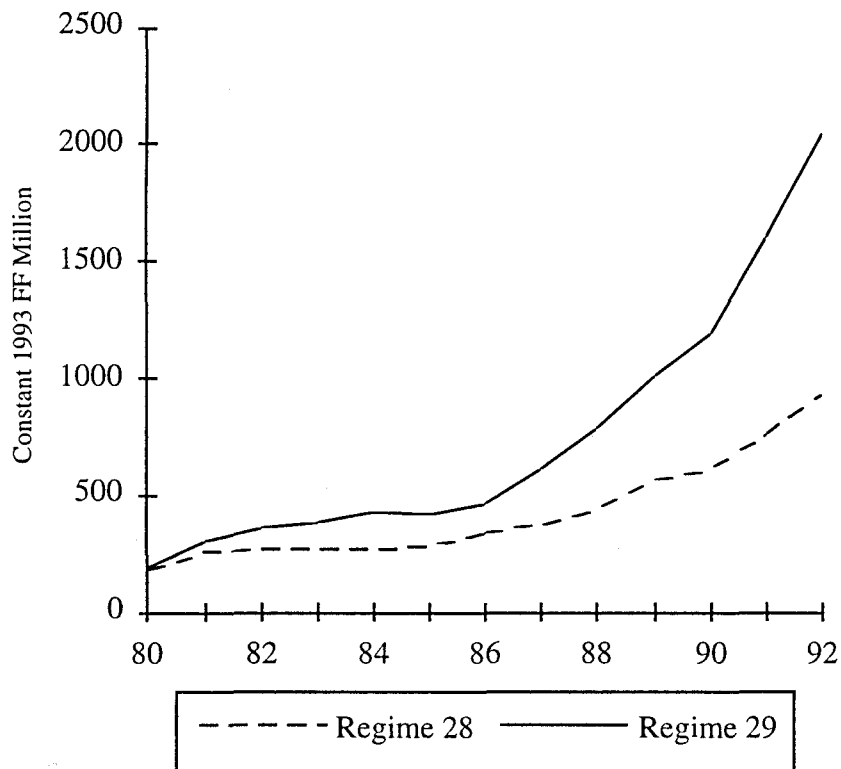
Figure 1
Lifetime structure of an artist



4.1. Total spending and population growth

Figure 2 and Table 1 give the amount of compensation spent every year over the two programs 28 and 29 (values are in constant French francs 1993). Compensation is multiplied by 8.2 between 1980 and 1992. As illustrated in figure 2, both the level and the growth rate are lower for program 28 than for program 29. The annual cost of program 28 is multiplied by 5.2 while that of program 29, by 11.1. Between 1990 and 1992 alone, compensation in program 29 increased by 171 %.

Figure 2
Total amount of compensation



Growth has not been steady, however. It was lower during the period 1982-85 and increased afterwards, with a slow down in year 1990. During the late 80's-early 90's, annual growth rates reached 19 % in program 28 and 24 % in program 29.

The number of beneficiaries also increased dramatically (Table 1). As shown in Table 2, this trend results partly from the increasing proportion of potential applicants who actually get benefits. During the last years of the period, almost all the workers who met the eligibility criteria (*i.e.* who worked more than 50 days in a year) were covered by UI. The growing number of beneficiaries, however, explains only partly the rise in spending: it accounts for some two third of the total growth. The remainder results from increased spending per individual. This, in turn, was generated by two mechanisms: (1) a rise in daily remittances and (2) an increased share of compensation periods over an individual's lifetime.

Table 1
Total spending, number of beneficiaries, number of days, 1980-1992

Year	Total compensation (million constant 1993 FF)	Number of beneficiaries	Number of days compensated
1980	363	7,089	1,751,095
1981	557	9,044	2,562,202
1982	630	10,457	2,812,779
1983	649	10,968	2,998,894
1984	701	12,989	3,383,670
1985	700	14,268	3,441,738
1986	798	16,286	3,760,382
1987	980	18,339	4,557,717
1988	1,229	22,153	5,573,895
1989	1,581	26,323	6,850,570
1990	1,816	28,940	7,478,276
1991	2,366	34,394	9,176,253
1992	2,983	38,250	11,263,969

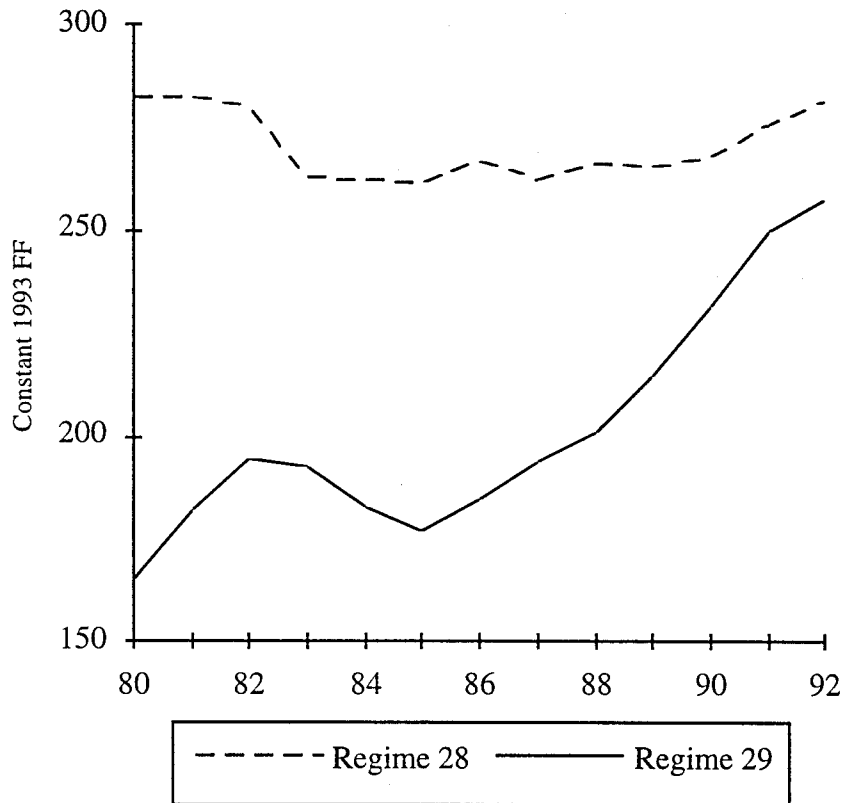
Table 2
Potential and actual beneficiaries of UI benefits

Year	Number of eligible intermittent workers (a)	Number of actual beneficiaries (b)	Ratio of actual to potential beneficiaries (b)/(a)
1980	20660	7089	34.3 %
1985	29535	14268	48.3 %
1990	41480	28940	69.8 %
1992	42251	38250	90.5 %
1980-1992	+ 106 %	+ 440 %	

4.2. Rise in daily remittances

In constant terms, average daily remittances follow different patterns in the two programs (Figure 3). In program 28, the 1980 and 1992 averages are similar (FF 281) although a small decrease occurred between these two dates. Program 29, however, basically shows a significant increase from FF 165 in 1980 to FF 258 in 1992. This accounts to a large extent for the differences between the two programs; but it should be interpreted with care, since remittances are indexed on daily wages. A change in either indexing rules or wages may thus explain the observed pattern.

Figure 3
Average daily remittances



Average wages have grown by 96 % in the two programs, but this may reflect changes in employment and population structure rather than actual increases in wage rates. The wages considered here are averaged on all contracts giving right to compensation, and they may have been truncated if higher than a given ceiling.

We now turn to the rules governing benefit rates, and denote by RW the reference wage and by DB the daily benefit. Table 3 presents the estimates of coefficients a and b , assuming the following rule:

$$DB = a + b RW.$$

This equation reproduces exactly administrative rules for program 29 but things are more complicated for program 28 so that it should be viewed as an approximation. Ordinary least squares adjustments are run separately for every CEP starting year. The coefficients show that, in the context of strongly asymmetric information, the PAUIS' main line of action has been to adjust administrative rules in order to contain spending. This occurred during the years 1984-86, when the system was still at the edge of an explosion.

4.3. Lifetime structure

A claimant's lifetime consists of CEPs, split mainly into compensation spells, short-term employment spells, and periods between CEPs during which anything can occur *but compensation*. If, on average, individuals spend more and more time getting compensation over a year, annual spending per head will increase. As a matter of fact, the average benefiting artist received remittances for 247 days in 1980 and 294.5 days in 1992 (see Table 1).

Table 3
Wage-benefit relation

Year	Regime 28		Regime 29	
	a	b	a	b
1980	194	20.1	56	43.2
1982	168	20.5	50	43.7
1984	200	8.0	54	33.0
1986	201	8.5	55	31.3
1988	205	7.9	56	31.0
1990	205	7.7	55	31.6
1992	214	7.4	52	31.0

Coefficient *a* is a value in constants 1993 FF. All coefficients are strongly significant. There are 95,017 observations in program 28 and 159,996 in program 29. There is no R2 as the model is estimated without an intercept.

The underlying changes in behaviour are of particular interest. From Table 4, it is clear that there has been a significant reduction in the share of compensation time, made up by increased short-term employment time (« carence » and « other interruptions » show little change).

Table 4
Changes in the structure of CEPs

Year	Share of employment time	Share of compensation time	Number of employment periods	CEP length (days)	Number of observations
1980	4.7 %	82.9 %	4.4	418	8,668
1982	6.7 %	80.5 %	4.5	338	10,303
1984	9.7 %	78.2 %	6.5	302	13,591
1986	9.8 %	75.8 %	8.0	311	19,436
1988	12.3 %	75.1 %	9.9	309	25,648
1990	11.2 %	74.7 %	10.7	314	25,450
1992	18.7 %	68.8 %	15.5	352	37,909

Employment represented 4.7 % of time in CEPs started in 1980 and 18.7 % in those started in 1992, with figures slightly higher in program 28 (once again, more rapid changes took place during the 1990-92 period). A closer look at the distributions points out a very important feature. In 1980 only 36 % of CEPs included *some* employment time. This figure rises to 60 % in 1985 and to 90 % in 1992. Therefore, inclusion of some working time into CEPs has generalized over the period to *become the norm*. It points to a significant change in behaviour, whereby the flexibility of the system has been exploited more and more intensively.

An additional way to measure this phenomenon is to look at the number of employment periods. These rise from 4.4 to 15.5, indicating an increased fragmentation of CEP time (Table 4). Thus, the growing share of employment time does not result from longer employment periods, but from *more employment contracts with shorter average length*.

A specific incentive to report short employment contracts is provided in program 29. In this program, one is credited with 8 hours per working day when the contract lasts at least 5 days long, but one benefits 12 hours credit a day when it is less than 5 days long. Since this is absent from program 28, there is a simple way to show that this feature affects individual behaviour. Consider the average length of employment periods in each program: except in 1980, it is more than 5 days in program 28 while, except in 1981 and 1983, it is lower than 5 days in program 29. There is no time trend in either

program, but growing homogeneity is attested by steadily decreasing variance of the statistics (from more than 20 in 1980 to 10 or less in 1992, in both programs).

As the share of compensation within CEP time decreases, growing compensation time per year and per person results in shorter periods *between* CEPs. Take all individuals who had at least one CEP in a given year and consider the number of different CEPs each of them underwent during that same year (Table 5). If total CEP length is subject to little change, this gives a measure of how close CEPs are one to another. On average, an individual had 1.07 CEPs in 1980, 1.36 in 1986, 1.35 in 1990 and 1.42 in 1992. In fact, average CEP length decreased during the early 80's, but increased afterwards, implying stronger reduction in « between CEP time » than suggested by these ratios ¹.

Measuring the length of time between two consecutive CEPs of the same individual (typically, period B-C in Figure 1) provides a different assessment of this pattern. This is reported in Table 5 by year of beginning of the period (year-end of the first CEP, thus point B in Figure 1). Coupled with our previous findings on CEP structure, results reveal that, in the early 80's, a typical career consisted of CEPs with no interruption for employment, separated by nearly a year. In the late 80's, CEPs would be separated by less than 200 days, and interrupted by numerous short periods of employment. The picture is that of fragmented time, with intricate working and compensation periods and, maybe, less secure situations.

Table 5
Time between consecutive CEPs

Year	Number of CEPs per year	CEP length (days)	Number of days between CEPs*
1980	1.07	418	346
1982	1.25	338	279
1984	1.32	302	233
1986	1.36	311	172
1988	1.44	309	140
1090	1.35	314	195
1992	1.42	352	11

*by year-end of first CEP.

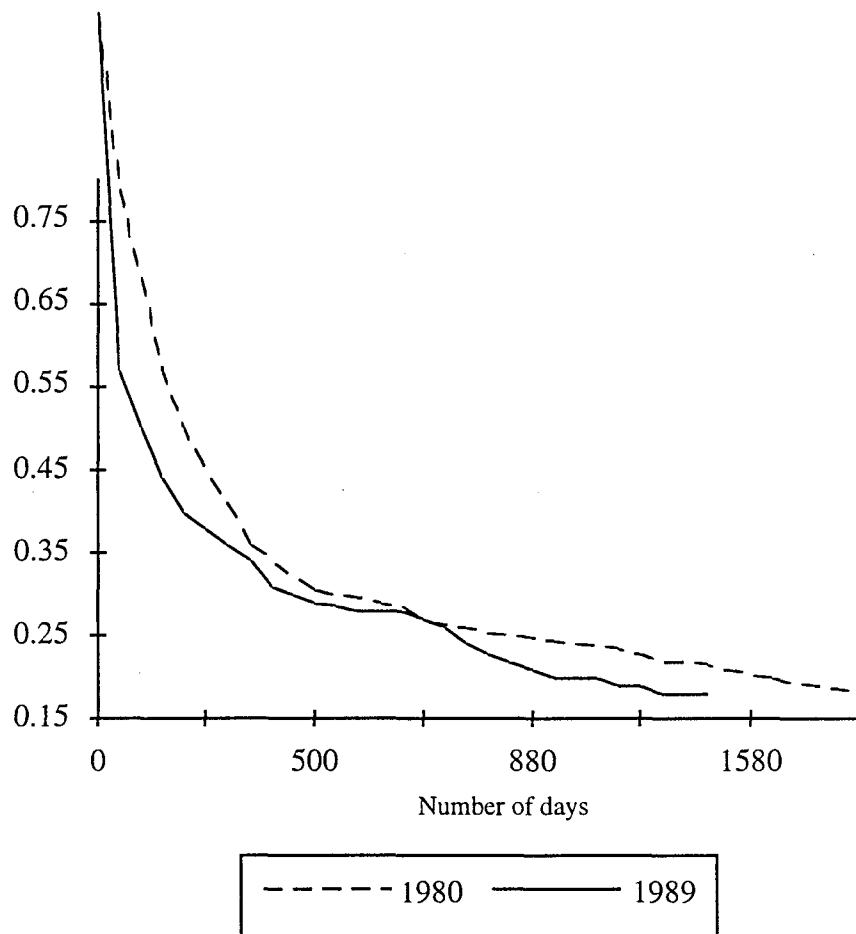
The sharp reduction in « between-CEP time » in the later years results to a large extent from a selectivity mechanism. Consider a CEP that takes place towards the end of our sample period; the following CEP is observed only when « between-CEP time » is short enough (so that it ends before December 31, 1992). In other cases, the potential following CEP will fall out of our available period of observation and the « time between two CEPs » is not observed. The later the year, the stronger the problem, so that the 1992 figure is not meaningful and early 90's figures should be interpreted with care. This difficulty can be partly overcome when estimating survival rates, that is probabilities that the period between two consecutive CEPs lasts at least a given length of time. When a CEP is not followed by an (observed) second CEP, we consider the length to be censored on December 31, 1992.

Non-parametric estimates of the survival function can be computed using the Kaplan-Meier estimator (see Kiefer (1988)). As evidenced by Figure 4, the probability that a « between-CEP period » lasts at least t days is always smaller if the period started in 1989 than it is if it started in 1980, for all values of t for which the survival function is defined ². The problem with this computation is that we cannot distinguish individuals who have left the system for good from those who are potentially part of it and will reappear sometime with a new CEP. For this reason, survival rates do not tend towards

1. CEP length is determined by administrative rules so that its change is not readily interpretable in terms of individual behaviour. Generally, however, longer CEPs may be related with enhanced job opportunities.
2. Other years can be included, but they are not presented in order to keep the figure readable.

zero as t becomes large. Yet comparisons are meaningful for a limited range (t between 0 and 1,500 days in 1989). The result that « between CEPs periods » get shorter is thus confirmed.

Figure 4
Survival rates for « between-CEP duration »
(by starting year of CEP)



4.4. Core population behaviour

The changing pattern of aggregate behaviour may be viewed as the outcome of a time trend affecting the whole system. An alternative would be to assume learning mechanisms: individuals with sufficient experience in the system make a more efficient use of available opportunities. In order to assess this hypothesis, we define a core population as those who were first observed in 1980 and who remained in the system (whether in CEPs or not) until 1992.

It is important to make sure that they are not significantly different in terms of characteristics, other than experience in the system. Statistics reveal that there are less program 28 individuals in the core population and more of them are employed in small firms (1 to 4 employees) and in the Paris area, but the differences are small and the two populations are similar with respect to other characteristics (age, sex, qualification, etc.).

Table 6 indicates that the behaviour of the core population did not differ from that of the total population in terms of CEP composition, except in 1982-84. As for « between-CEP time », it is clear that

core and total population follow the same trend although absolute duration is slightly different (longer for core until 1982, comparable afterwards).

Table 6
CEP structure and « between-CEP time »
in core and total population

Year	Share of employment time		Share of compensation time		Between-CEP time (days)	
	Total	Core	Total	Core	Total	Core
1980	4.7 %	5.0 %	82.9 %	83.0 %	346	705
1982	6.7 %	10.3 %	80.5 %	76.1 %	279	481
1984	9.7 %	10.4 %	78.2 %	74.7 %	233	210
1986	9.8 %	9.9 %	75.8 %	73.7 %	172	151
1988	12.3 %	11.9 %	75.1 %	71.9 %	140	132
1990	11.2 %	11.7 %	74.7 %	72.8 %	195	199
1992	18.7 %	19.1 %	68.8 %	66.2 %	11	18

4.5. Returns to fragmenting CEP time

Organizational constraints in artistic production provide an obvious demand-side explanation for the observed fragmentation of working time and its frequent alternation with compensation spells. In view of the growing pressure and competition on the labour market for performing arts it is worth considering also a supply-side interpretation. It can be expected that employment periods will act as experience variables and will positively affect wages and the amount of daily compensation. In contrast, long periods of unemployment may be interpreted by potential employers as a negative signal and explain why, in a competitive environment, maximizing agents would tend to break unemployment periods with work.

There are three additional possible supply-side interpretations. First, reputation effects and personal networks may be an important determinant of employment opportunities and higher wages. They may depend more on frequency than on total duration of employment contracts. The second interpretation derives from the fact that eligible artists and workers spend a large share of their lifetime receiving unemployment remittances. According to a job-search approach, assume that an agent has to choose between a short-term and a long-term contract, carrying the same daily wage. If he chooses the first, he will soon be available for a possibly more interesting offer; but there may also be no offer before long or only poorly paid ones. Thus, choosing the long-term contract may reveal insurance securing behaviour. However, things are more complicated in our setup: expected compensation is also a determinant of his choice, and the benefit depends not on total wage income, but on some index of the *wage rates* obtained over a series of employments. In this respect, it will be optimal for a risk-averse agent to seek for many short-term contracts rather than for a few long-term ones: in doing this, his average wage rate will get closer to the expected wage rate. This standard « diversification » behaviour may have to be arbitrated with the insurance strategy first presented, and the outcome will depend on various parameters. But job fragmentation may happen to be globally optimal.

A last reason for which fragmentation may lead to higher wages and benefits has been discussed above: employers may declare a smaller number of working days than actually performed, in order for the employees to report a higher *wage rate* (and receive larger benefits). Since we do not observe actual but only reported wage rates, these look larger if declared working periods are smaller.

A simple way to test these supply side interpretations is to check whether the number of within-CEP work periods (holding the share of working time constant) during the previous CEP affects positively the wage index on which compensation is based in the current CEP. This would explain why, in addition to the constraints agents face on the labour market, it may be in their interest to have

a fragmented working time. Our strategy is to run wage equations where the log of the wage index is regressed on age, sex, qualification, sector and type of occupation³. Shifts over time are accounted for by time dummies (referring to the beginning of the contract that gave rise to the current CEP). Three variables from the previous CEP are added: total CEP time, the share of CEP time devoted to short-term work and the number of work episodes. Because these variables and employment characteristics are determined simultaneously with wages, the estimates may suffer from an endogeneity bias. Moreover, as little information on individual characteristics (such as education) is available, there are unobserved individual effects that could be correlated with some explanatory variables, resulting in a further bias. For instance, individuals who, for some reason, tend to have many short employment contracts may be those who have, for the same unobserved reason, higher wages. We would then wrongly attribute high wages to fragmentation. Exploiting the panel dimension of the data will help solve one of these difficulties. If we restrict the sample to individuals with two CEPs or more, *within* estimators can be computed in order to remove unobserved heterogeneity⁴. Lagged values are sometimes used as instruments to solve simultaneity problems, but they are valid instruments as long as there is no significant autocorrelation between the residuals of the equations, and there are good reasons to expect that shocks should be transmitted over an artist's career (unexpected success for instance). As there are no other possible instruments, they are nevertheless presented but *within* estimates are preferred.

Coefficients obtained by OLS, instrumental estimation (2SLS) and within estimation are presented in Table 7, where we report only parameters of interest. Programs 28 and 29 are presented separately and they point out fairly contrasted patterns. Interpreting the negative effect of CEP length in all but one equation is difficult because, as already noted, it is to a large extent determined on administrative basis. In contrast, the share of working time has an expected positive sign in program 28, which confirms its interpretation in terms of experience. The negative sign of the OLS and 2SLS estimates for program 29 is puzzling and the satisfactory within coefficient confirms that the former two may be biased.

Most interesting is the very significant positive effect of the number of working periods. This implies that not only total working time is important, but also the extent to which it is fragmented. Based on the within estimates, splitting the same amount of working time into 5 periods instead of 1, for instance, would raise the wage by 0.4 % in program 28 and 1.2 % in program 29. Moving from the average 4 periods in 1980 to the average 15 periods in 1992 would increase the wage by 1.2 % and 3.3 % respectively. These increases are not extremely large, but it is striking that fragmentation has an effect at all.

Table 7
Effects of within-CEP working time and its fragmentation on reported wage rates

	Program 28		
	OLS	2SLS	Within
Number of working periods	0.00119 (4.72)	0.00569 (5.10)	0.00106 (3.26)
Share of working time	0.18372 (8.82)	1.27867 (11.17)	0.09295 (4.51)
CEP length (days)	-0.00003 (-2.47)	-0.00065 (-11.50)	0.00003 (1.74)
R2	0.12	0.11	0.10

The dependent variable is the log of reference wage rate index. t-statistics are in parentheses. Number of observations: 48,032 for OLS and 2SLS and 33,728 for *within*.

3. The three last variables are based on the contract that gave rise to the current CEP.

4. To obtain a *within* estimator, every variable X_{it} where i is an individual and t a period is replaced by $(X_{it} - X_i)$ where X_i is the average of X_{it} over all periods. Deviations to the mean are thus considered instead of levels and individual heterogeneity is removed.

	Program 29		
	OLS	2SLS	Within
Number of working periods	0.00119 (4.72)	0.00569 (5.10)	0.00106 (3.26)
Share of working time	0.18372 (8.82)	1.27867 (11.17)	0.09295 (4.51)
CEP length (days)	-0.00003 (-2.47)	-0.00065 (-11.50)	0.00003 (1.74)
R2	0.15	0.14	0.15

The dependent variable is the log of reference wage rate index. t-statistics are in parentheses. Number of observations: 71,269 for OLS and 2SLS and 46,629 for *within*.

The above equations do not help to explain why the number of working periods (thus the time fragmentation) has increased overtime. It would be more convincing to make clear that the returns to fragmentation have been rising with time. To do this, we allow the coefficients to vary every year⁵. OLS results are reported in Table 8. The positive effect starts in 1982-83, increasing slightly in 1990-92 in program 29. The effect appears later in program 28 (1988) and decreases. The effect is now sizeable in program 29 since in the years 1990-92, a shift from 1 to 5 working periods would raise wage rates by about 2.4 %. Although the *within* estimator is preferred to OLS in terms of consistency, identification of time dummies would be impossible due to collinearities.

A reasonable conclusion is that the effect of work fragmentation is very small in program 28 but significant in program 29. This may reflect the technical nature of labour in program 28, that may result in more standardized wage rates than for program 29, which concerns artists.

Table 8
Effects of the number of employment periods
on reported wage rates over time

Starting year of CEP	Program 28	Program 29
1980	0.00203	-0.00071
1982	-0.00061	0.00294*
1984	-0.00011	0.00428*
1986	0.00139	0.00388*
1988	0.00243*	0.00305*
1990	0.00146	0.00589*
1992	0.00158	0.00558*
R2	0.12	0.15

*Coefficients that are significantly different from zero. For other notes, see Table 7.

Conclusion

For those who are eligible for unemployment benefits, the resulting combination of security and independence at work may play two different roles:

1) that of providing earnings replacements, which reduce the compensating pay differential associated with the risk of unemployment and the uncertainty about lifetime earnings. Actually the position on that casual labour market may be optimized so that each individual combines permanently fees and unemployment benefits,

5. This will also correct a possible bias in the previous estimates where parallel time trends in wages and number of short-term contracts could generate a positive (spurious) correlation.

2) that of subsidizing non-working time which can be used as leisure time, or as training time for a future demanding job, or as searching spell for new jobs.

In the former function, unemployment is seen as a constraint on individual behaviour along a demand theoretic approach whereas in a labour supply explanation, unemployment can be interpreted as the outcome of a worker's choice about job search. Ambiguity arises also from the way uncertainty itself is interpreted: as observed by Drèze, « in the case of the self-employed, the distinction between endogenous and exogenous economic uncertainties is not always clear-cut » (op. cit., p.349). Should a lack of jobs and an unsuccessful career be attributed to insufficient ability or to a low demand for the kind of ability the artist is endowed with? Consequently, insurance against career failures does raise questions, as we have shown by studying how the French Unemployment Insurance scheme has operated between 1980 and 1992.

One question that has been raised is about whether short-term hirings are exogenously or endogenously determined. Substantial moral hazard and adverse selection problems are pervasive, induced by the insurer's inability to distinguish unpredictable exogenous constraints on the hours intermittent workers are able to sell in the market from the worker's choice about job search or allocation of non-market time. Similarly, it is well-known that employers do exploit asymmetrical information about their work and job allocation agenda in order to include entitlement to UI benefits in the wage bargainings with their casual employees. Organizations may also collude with their employees by hiring them repeatedly for short periods, in order to secure a kind of internal labour market without bearing the whole costs of long-term relationships. As we saw, the specific unemployment compensation scheme appears to provide an incentive for both firm and worker to short-time working.

In the actually prevailing intermittent employment scheme, unemployment compensation turns out to be a more and more advantageously internalized benefit. The marginal cost is not borne by firms and workers in the sector but by the whole UI fund for salaried workers which absorbs the increasing deficits of the particular Performing Arts UI Scheme. These deficits several times have given rise to public controversy on the PAUIS's operative rules.

In their survey on unemployment insurance, Topel and Welch noted that « to the extent that workers take future unemployment benefits into account when evaluating a job offer, this effect must be ambiguous. While workers will certainly be more selective with respect to job offers if benefits are increased, the value of any particular job must be comprised of both income from working and benefit income from contingent unemployment. The increase in benefits will allow firms to offer the same value of an employment contract with a lower wage.» (Topel and Welch, 1980; see also Atkinson and Micklewright's very useful critical review, 1991). Much less ambiguous are the effects for the employers: through UI cross-subsidy, the industry with such an unstable demand and volatile employment did expand by having a larger part of the income required to attract workers paid through UI benefits.

Obviously, the labour force employment status differentiation belongs to the means that are used, along with true public cultural support, to reduce overheads as well as to gain in flexibility. But unlike the direct public and private sponsorship that supports non-profit organizations, this growing indirect subsidization profits the whole performing arts industry. And paradoxically enough, wherever competition between non-profit and profit organizations occurs, the former, which contract mainly on a stable and long-term basis, suffer from the labour cost reduction opportunities provided to the profit organizations by the insured casual work, while playing a training and risk-diversification role for a number of artists and workers whose activity in the casual labour market is steadily fragmented and uncertain.

Appendix

The French Performing Arts Unemployment Insurance Scheme

Unemployment insurance for the performing arts adapts the French general UI program to the casual work frame that prevails in these arts: each intermittent worker active in the field - be he an artist or a technician or an administrative - meets the UI eligibility criteria when he obtains enough hours of work by employers considered (by conventional agreement) as belonging to the performing arts field. In a significant number of cases, people may be hired as artists for a particular job and as executives, technicians, clerical or even blue collar workers for the next. This refers to the multiple-job holding situation very common in the arts. Our convention is to regard as artists those who have more of 50 % of their work time in jobs recorded as artistic ones.

Like for UI systems in most countries, eligibility conditions require a substantial amount of employment within a given period: this amount is computed by adding all paid employment spells over the last 12 (or 24 or 36) months. Only those who have worked a minimum of 507 hours in a given twelve-month period (or 1014 hours in a twenty-four-month period and so on) are qualified. Many workers fail to meet the qualification requirement. The more hours get accumulated, the longer the duration of the entitlement to be compensated. The record of past job applications helps to compute the level of daily UI benefits a worker will receive over the period. Two schemes of UI compensation exist:

- workers in the film industry come under the so called « regime 28 » or « annexe 8 » (the « program 28 » in our text). That scheme consists of a compensation based on the minimum daily payment for each category of job according to conventional agreements in that industry,

- workers who are employed in the audiovisual industry and in the live performing arts and artists wherever they work in the performing arts come under the « regime 29 » or « annexe 10 » (called program 29 in our text). In that case, the system is a compensation of a proportion of the average previous earnings: the taxable wages obtained by each eligible applicant during his different work spells are taken into consideration, up to a certain ceiling; the benefit payment is a given proportion of the average hourly wage earned plus a daily fixed payment.

There is no benefit is during an initial period - called « carence » - the length of which varies with the number of accumulated workhours.

During the spells of compensated unemployment, an eligible worker can work on short-time contracts and nevertheless stay in the UI system: during these workdays, he gets of course no UI benefits. Each of these working periods is taken into consideration so that the worker, if accumulating enough such job records, is allowed to requalify for the next compensation entitlement period (called CEP in our text), as soon as his current entitlement ends.

The Performing Arts Unemployment Insurance Scheme is financed through contributions from the employees as well as from the employers. Since it belongs to the whole French UI program, the deficits it shows since several years are made up by the general UI Fund. So it may be said that the whole community of workers and employers subsidizes, through its UI contributions, the performing arts industry.

Pierre-Michel Menger
Centre de Sociologie des Arts,
EHESS CNRS, Paris
105, boulevard Raspail
75006 Paris
Tél. 45 48 27 68
Fax 45 49 94 43
Marc Gurgand

Département et Laboratoire d'Économie Théorique et Appliquée,
EHESS CNRS ENS, Paris & Laboratoire de Microéconomie Appliquée
Université de Paris I

References

- Atkinson A.B., Micklewright J., (1991). Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: A Critical Review, *Journal of Economic Literature*, XXIX, 1679-1727.
- Christopherson S., Storper M., (1989). The Effects of Flexible Specialization on Industrial Politics and the Labour Market: the Motion Picture Industry, *Industrial and Labour Relations Review*, 42, 331-347.
- Drèze J., (1979). Human Capital and Risk-bearing, in *Essays on Economic Decisions under Uncertainty*, Cambridge: Cambridge University Press, 1987.
- Kiefer N., (1988). Economic Duration Data and Hazard Functions », *Journal of Economic Literature*, 26, 646-679.
- Meade J., (1972). The Theory of Labour-Managed Firms and of Profit-Sharing, *Economic Journal*, 82, 402-428.
- Menger P.-M., (1989). Rationalité et incertitude de la vie d'artiste, *L'Année Sociologique*, 39, 111-151.
- (1993). L'hégémonie parisienne. Economie et politique de la gravitation artistique, *Annales ESC*, 6, 1565-1600.
- (1994). Être artiste par intermittence, *Travail et Emploi*, 60, 4-22.
- Menger P.-M., Vari S., (1993). *Le marché du travail et l'emploi intermittent dans les arts du spectacle*, Paris, Centre de Sociologie des Arts et MIRE, mimeo.
- Menger P.-M., Rannou J., Vari S., (1996). *Le marché du travail et l'emploi dans les arts du spectacle*, Paris: La Documentation Française, forthcoming.
- Moulin R., (1992), *L'artiste, l'institution et le marché*, Paris: Flammarion.
- Okun A.M., (1981), *Prices and Quantities*, Oxford: Basil Blackwell.
- Peacock A., Weir R., (1975). *The Composer in the Market Place*, Londres: Faber.
- Rosen S., (1986). The Theory of Equalizing Differences, in Ashenfelter O., Layard R. (eds), *Handbook of Labour Economics*, Amsterdam: North-Holland.
- Stinchcombe A.L., (1968). *Constructing Social Theories*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Storper M., Walker R., (1989). *The Capitalist Imperative. Territory, Technology and Industrial Growth*, Oxford et New York: Basil Blackwell.
- Throsby D., (1996). Disaggregated Earnings Functions for Artists, forthcoming in this volume.
- Throsby D., Mills D., (1989). *When Are You Going To Get A Real Job? An Economic Study of Artists in Australia*, Sydney: Australia Council.
- Topel R., Welch F., (1980). Unemployment Insurance: Survey and Extensions, *Economica*, 47, 351-379.
- Towse R., (1996), *The Economics of Artists' Labour Markets*, London: The Arts Council of England.

Les déterminants individuels de la durée du chômage en France avec biais d'échantillonnage

Thierry Teste

Résumé

Le travail présenté dans cet article est le résultat d'une analyse des effets des caractéristiques individuelles sur la durée du chômage en France, à partir d'une population présentant un biais d'échantillonnage. Son principal intérêt est de montrer non seulement l'évolution des probabilités instantanées de sortie du chômage, mais aussi l'effet des déterminants individuels sur celles-ci, en tenant compte du problème lié à la collecte des données. Pour cela nous faisons appel aux modèles de durée et considérons que la distribution des observations dépend de variables explicatives. De plus, le biais de sélection dans les données est corrigé par l'introduction d'une vraisemblance conditionnelle à la date d'entrée au chômage selon la méthode de Gouriéroux et Monfort. À partir de l'enquête « Suivi des chômeurs » réalisée par l'INSEE d'août 1986 à mai 1988, deux objectifs sont retenus. Le premier consiste à analyser les effets des variables explicatives sur la durée du chômage, le second, à étudier l'évolution des probabilités instantanées de sortie du chômage puis à calculer la durée moyenne de celui-ci. Pour cela, nous avons retenu deux types de modèles de durée prenant en compte les effets individuels : ceux de la classe des modèles de hasards proportionnels choisis avec les spécifications de Weibull et log-normale ; et ceux de la classe des modèles de vie accélérée considérés avec les spécifications de Weibull, log-normale et log-logistique.

Le travail présenté dans ce papier est le résultat d'une analyse des effets des caractéristiques individuelles sur la durée du chômage en France, à partir d'une population présentant un biais d'échantillonnage. Son principal intérêt est de montrer non seulement l'évolution des probabilités instantanées de sortie du chômage, mais aussi l'effet des déterminants individuels sur celles-ci, en tenant compte du problème lié à la collecte des données. Pour cela nous faisons appel aux modèles de durée et considérons que la distribution des observations dépend de variables explicatives.

Dans le courant des années 1980, les études sur la durée du chômage reposaient essentiellement sur la théorie de la recherche d'emploi (job search). Cependant, la modélisation du marché du travail qui en résulte apparaît aujourd'hui quelque peu simpliste puisqu'elle ne considère que deux états : le chômage et l'emploi. Les dernières études sur le sujet tendent à montrer que le fonctionnement du marché du travail dépasse cette simple dichotomie et distingue généralement le chômage de l'inactivité¹ et l'emploi « régulier » de l'emploi « précaire ». Cette dernière distinction dépasse le simple cadre fixé par la théorie de la recherche d'emploi et renvoie au dualisme des modèles de segmentation [Doeringer et Piore (1971)]. Les derniers travaux empiriques réalisés sur données françaises introduisaient généralement ces quatre états pour modéliser le marché du travail ; nous avons reconduit ici ces hypothèses de la façon qui sera précisée plus loin.

À partir de l'enquête « Suivi des chômeurs » réalisée par l'INSEE d'août 1986 à mai 1988², deux objectifs sont retenus. Le premier consiste à analyser les effets des variables explicatives sur la durée du chômage, le second, à étudier l'évolution des probabilités instantanées de sortie du chômage puis à calculer la durée moyenne de celui-ci. Pour cela, nous avons retenu deux types de modèles de durée prenant en compte les effets individuels : – ceux de la classe des modèles de hasards proportionnels

1. Inactifs et chômeurs sont classés selon les conventions établies par le Bureau International du Travail (BIT).

2. Les données ont été obtenues auprès du Lasmas, laboratoire du CNRS.

choisis avec les spécifications de Weibull et log-normale ; – et ceux de la classe des modèles de vie accélérée considérés avec les spécifications de Weibull, log-normale et log-logistique.

Cependant, Gouriéroux et Monfort (1991) ont montré la présence dans cette enquête d'un biais d'échantillonnage, comme d'ailleurs dans la plupart des données françaises sur ce sujet, et ont proposé une méthode corrigeant ce problème. Les économètres ont proposé des solutions pour corriger ce biais connu également sous le nom de *stock sampling* dans la littérature anglophone. Parmi celles-ci, Lancaster (1990) propose de rejeter du modèle toutes les périodes soumises à cette sélection endogène, ce qui revient, dans notre cas, à retirer les périodes commencées avant la date du début de l'observation, c'est-à-dire avant août 86. Outre le fait qu'elle soit facile d'application, cette solution présente l'inconvénient d'évincer presque les 2/3 de l'échantillon, ce qui n'est guère envisageable. En fait, la méthode que nous retiendrons est celle proposée par Gouriéroux et Monfort (1991) qui préconisent l'utilisation d'une vraisemblance conditionnelle à la date d'entrée au chômage.

Après une brève présentation de l'échantillon retenu, nous insistons sur le problème lié à sa sélection endogène et qui conduit à un biais d'échantillonnage relativement important, empêchant de ce fait l'exploitation des résultats obtenus avec les méthodes traditionnelles des modèles de durée³. Une deuxième partie présentera les modèles retenus ainsi que leur vraisemblance maximisée. Enfin, les deux dernières parties seront consacrées aux résultats des estimations et à l'analyse des déterminants individuels sur la durée du chômage. Ces estimations ont été conduites à plusieurs niveaux ; d'abord pris dans son ensemble, l'échantillon a ensuite été stratifié selon le sexe des individus. Pour terminer, nous avons introduit le principe de sortie du chômage vers plusieurs destinations possibles, à savoir les emplois stables, les emplois précaires et l'inactivité, pour garder la terminologie en vigueur en économétrie du chômage⁴. La possibilité de segmenter l'échantillon nous a également conduit à développer un modèle de transitions multiples dont l'intérêt est de montrer l'hétérogénéité de sorties pour les chômeurs sur le marché du travail.

1. Problème de la sélection endogène de l'échantillon : utilisation d'une vraisemblance conditionnelle

1.1. Présentation des données

L'enquête « suivi des chômeurs » a été réalisée par la division emploi de l'INSEE de 1986 à 1988. L'échantillon, constitué de 8 238 demandeurs d'emploi, a été tiré de manière aléatoire dans le fichier des chômeurs inscrits à l'ANPE au 31 août 1986.

Les personnes tirées au sort fin août 1986 (date E_0) sont ensuite interrogées à quatre dates successives : novembre 1986 (E_1), mai 1987 (E_2), novembre 1987 (E_3) et mai 1988 (E_4). L'enquête définitive couvre donc une période totale de 21 mois sur laquelle les mêmes personnes ont été interrogées, qu'elles aient ou non déménagé. Comme dans tous les panels, on observe des pertes soit parce que les individus n'ont pas été retrouvés, soit parce qu'ils ont refusé de répondre : sur les 8 238 demandeurs d'emploi de l'échantillon initial, 7 450 ont répondu au premier questionnaire, 6 788 au deuxième, 6 333 au troisième et enfin 6 026 au dernier ; soit un taux de réponse à l'ensemble de l'enquête d'environ 80 %. En E_1 , les individus sont interrogés sur leur situation en E_0 ainsi que sur la durée de la période de chômage en cours. Entre les dates E_2 et E_4 , ils doivent reconstituer à l'aide du calendrier mensuel du questionnaire complémentaire leur situation d'emploi ou de chômage depuis l'enquête précédente. On obtient donc, pour chaque individu, un historique sur sa situation commençant à la date de début de la période de chômage en cours en E_0 et se terminant en E_4 . Cet historique peut éventuellement contenir plusieurs épisodes de chômage et, si l'un d'eux est en cours à la date E_4 , la durée de chômage sera considérée comme censurée à droite.

Au total 9 396 périodes de chômage sont observées entre août 1986 et mai 1988 dont 6 900 en cours en novembre 1986, 2 664 censurées à droite, 4 328 détenues par des hommes et 5 068 par des femmes. À l'issue du chômage, trois types de sorties sont considérés : l'emploi « stable », l'emploi

3. Voir Teste (1995).

4. Cette terminologie est notamment proposée par Atkinson et Micklewright (1991).

« *précaire* » et l'*inactivité*. L'emploi « *stable* » regroupe les contrats à durée indéterminée, à temps partiel ou complet, ainsi que les personnes travaillant à leur compte ou aidant un membre de leur famille. L'emploi « *précaire* » représente l'ensemble des contrats à durée déterminée, les contrats d'intérim, le travail saisonnier, les contrats d'adaptation ou de qualification, les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), les travaux d'utilité collective (TUC), les apprentis et les stages ou formations rémunérés. L'*inactivité* désigne les personnes poursuivant des études ou effectuant des stages non rémunérés, les militaires du contingent, les retraités, préretraités ou les personnes dispensées de recherche d'emploi, les femmes au foyer ainsi que toute autre inactif.

Les variables retenues sont les suivantes : le sexe, l'état matrimonial, l'âge classé en cinq tranches, la nationalité, le niveau d'étude atteint, la tranche d'unité urbaine, la circonstance d'entrée au chômage, le montant d'allocation perçue en six tranches, le nombre de périodes connues, le taux de chômage. Notons que la variable « sexe » n'a été introduite dans les modèles que pour l'échantillon pris dans son ensemble et l'état matrimonial, uniquement pour l'échantillon stratifié homme/femme. Excepté pour le taux de chômage, toutes les variables sont qualitatives et se scindent en différentes modalités. Leur traitement dans les modèles nécessite donc la création d'autant de variables binaires moins une afin d'éviter des problèmes de colinéarité.

1.2. Traitement de la sélection endogène

Le mode de sélection de l'enquête constitue une difficulté dans l'estimation des modèles. En effet, du fait de la liaison existant entre le mode de sélection et la variable aléatoire de durée, Gouriéroux et Monfort (1990) ont montré l'inaptitude d'une utilisation directe des modèles traditionnels. Pour que ceux-ci soient directement applicables, il faut disposer d'un échantillon composé de périodes de chômage, et non de chômeurs, comme l'ont fait Bonnal et Fougère (1990) avec le flux des radiés d'une agence locale de l'Anpe. « *Dans le cas contraire, les résultats obtenus présentent un biais qui provient du fait que les générations anciennes de chômeurs ne sont représentées que par des chômeurs de longue durée* » [Cases et Lollivier (1993a)]. Afin de bien comprendre ce dernier aspect, reprenons l'exemple de Gouriéroux et Monfort. L'origine du temps étant la date de tirage de l'échantillon, E_0 , si nous considérons des individus entrés au chômage à la date $-e$, alors ne subsisteront dans l'échantillon que les individus dont la période de chômage sera $T > e$. « *Les périodes les plus courtes sont ainsi exclues de la base du sondage pour chaque cohorte d'entrants, ce qui va naturellement biaiser l'estimation de la loi des durées.* »

Plusieurs solutions sont possibles pour corriger ce biais. L'une d'elle, proposée par Heckman et Borjas (1980), préconise l'introduction dans le modèle d'un effet individuel rendant compte de la récurrence du chômage chez un même individu, et des conséquences qu'elle peut induire sur les probabilités de sortie. En effet, seule la première période de chômage est soumise à la sélection endogène. Cases et Lollivier (1993) donnent une solution plus simple en introduisant une variable indicatrice de rang pour la période de chômage observée, qui ne prend en compte que le numéro d'ordre de la période et non la durée des périodes précédentes. « *Toutefois, sa mise en œuvre se heurte à un problème d'identification, dans la mesure où les durées brèves proviennent presque exclusivement des périodes de chômage répétitives.* » Lancaster (1990) a également proposé sa solution pour corriger le biais résultant de la sélection endogène. Il ne retient, pour l'étude, que les périodes autres que la première, et qui ne sont donc pas soumises à cette sélection. Mais, dans le cas présent de l'enquête « suivi des chômeurs », cela reviendrait à laisser de côté près des 2/3 des périodes observées, ce qui n'est guère envisageable. Enfin, une dernière méthode, proposée par Gouriéroux et Monfort (1990), consiste à maximiser une vraisemblance conditionnelle à la date d'entrée au chômage, ce qui entraîne la correction automatique de la loi de la variable en fonction de l'ancienneté dans le chômage à la date d'entrée dans l'échantillon. Les estimateurs ainsi obtenus possèdent les propriétés classiques des estimateurs du maximum de vraisemblance, mais sont corrigés des biais liés à la sélection endogène de l'échantillon. C'est cette dernière solution que nous retiendrons et que nous allons présenter.

Notons par t , la valeur de la durée observée et par $-e$, la valeur de la date d'entrée dans la période qui nous intéresse. On considère la durée t indépendante de la date d'entrée $-e$. De ce fait, on peut affirmer que, pour un échantillon de taille N , les observations (t_i, e_i) , $i=\{1, \dots, N\}$, sont

indépendantes, de même loi qui se décompose en $g_0(e)f_0(t;\theta_0)$, θ_0 représentant la vraie valeur du paramètre.

Si les observations sont toujours indépendantes d'un individu à l'autre et de même loi, cette loi sur l'échantillon n'est pas la même que la loi initiale relative à la population. Pour tout dire, les observations sont menées conditionnellement au fait que $T > e$. La loi conditionnelle à la date d'entrée admet donc la densité :

$$f_0(t|e;\theta_0) = \frac{g_0(e)f(t;\theta_0)}{\int_{t>e} g_0(e)f(t;\theta_0)dt} = P\{t|T > e\},$$

et en introduisant la fonction de survie associée à T , $S(t) = \int_t^\infty f(u)du$, nous obtenons :

$$f_0(t|e;\theta_0) = \frac{f(t;\theta_0)}{S(e;\theta_0)}.$$

Gouriéroux et Monfort font remarquer que cette loi conditionnelle ne dépend des vraies lois inconnues f_0 et g_0 , que par l'intermédiaire du paramètre θ_0 , et que dès lors elle peut être utilisée comme solution du problème :

$$\text{Max}_{\theta} \sum_{i=1}^N \text{Log} \frac{f(t_i;\theta)}{S(e_i;\theta)}. \quad (1.1)$$

L'estimateur du maximum de vraisemblance conditionnelle est convergent, asymptotiquement normal, et sa matrice de variance-covariance asymptotique est :

$$\Omega = E \left[-\frac{\partial^2}{\partial \theta \partial \theta'} \text{Log} \frac{f(T;\theta)}{S(e;\theta)} \right]^{-1}.$$

Dans le cas de notre échantillon, on observe deux types de durées de chômage soumises à la sélection endogène :

- celles parfaitement connues pour lesquelles la vraisemblance s'écrit :

$$L_1(t|y;\theta) = \frac{h(t;\theta)S(t;\theta)}{S(e;\theta)};$$

- celles censurées à droite pour lesquelles la vraisemblance s'écrit :

$$L_2(t|y;\theta) = \frac{S(t;\theta)}{S(e;\theta)}.$$

Par conséquent, la vraisemblance conditionnelle de l'échantillon s'écrit :

$$L_c(t|e;\theta) = \prod_{i=1}^N \left[\frac{f(t_i;\theta)}{S(e_i;\theta)} \right]^{d_i} \left[\frac{S(t_i;\theta)}{S(e_i;\theta)} \right]^{1-d_i} = \prod_{i=1}^N \left[\frac{h^{d_i}(t_i;\theta)S(t_i;\theta)}{S(e_i;\theta)} \right]$$

où d_i représente la variable indicatrice de censure de l'individu i .

La log-vraisemblance conditionnelle devient donc dans ce cas :

$$\ell_c(\theta) = \sum_{i=1}^N \left[d_i \log h(t_i; \theta) - \int_{e_i}^{t_i} h(u; \theta) du \right] \quad (1.2)$$

avec

- t_i , la durée observée de l'individu i ;
- e_i la durée passée au chômage avant la date E_0 ⁵ ;
- d_i , la variable indicatrice de censure ;
- θ , le paramètre inconnu à estimer.

2. Modèles et vraisemblance maximisée

Pour représenter l'effet des variables explicatives sur le hasard⁶, et indirectement sur la distribution des durées, plusieurs formulations sont proposées dans la littérature. Les deux principales ont été formulées par Cox (1972), Cox et Oakes (1984), Kalbfleisch et Prentice (1980) et Lancaster (1979), et correspondent :

- au modèle de hasard (ou risques) proportionnel,
- au modèle de vie accélérée.

2.1. Le modèle de hasard proportionnel

La première famille de modèle, spécifiée par sa fonction de hasard, correspond au modèle de hasard proportionnel introduit par Cox en 1972. Ce modèle, le plus utilisé en économétrie, a fait l'objet de nombreuses études théoriques [Elbers et Ridder (1982), Heckman et Singer (1984) et Ridder (1990)] et empiriques [Lancaster (1979 et 1985), Heckman et Borjas (1980) et Moffit (1985)]. La fonction de hasard, conditionnelle au vecteur x constant, se décompose en deux fonctions de la manière suivante :

$$h(t|x) = \varphi(x; \beta) \cdot h_0(t)$$

où $h_0(\cdot)$ correspond au hasard de base, c'est-à-dire pour $x=0$, $j(x;b)$ représente le lien entre le hasard conditionnel et les variables explicatives observées. D'une autre manière, $h_0(\cdot)$ représente le lien entre le hasard et la durée passée au chômage. Dans ce modèle, $j(x;b)$ correspond à une constante de proportionnalité entre les hasards $h(t|x)$ et $h_0(t)$. Le plus souvent on choisit la forme suivante pour représenter cette constante : $j(x;b) = \exp(x'b)$ où x est le vecteur regroupant les variables explicatives et b le vecteur des paramètres associés. Ce sera celle retenue pour ce modèle dans le cadre de notre étude. Le modèle de hasard proportionnel peut donc être mis sous la forme suivante :

$$h(t|x) = \exp(x'b) \cdot h_0(t). \quad (2.1)$$

La fonction de survie conditionnelle s'écrit alors :

$$S(t|x) = \exp \left\{ - \exp(x'\beta) \int_0^t h_0(u) du \right\}.$$

De part la nature des données considérées, nous savons que l'utilisation d'une vraisemblance conditionnelle à la date d'entrée au chômage est nécessaire.

5. $E_i = 0$ si la période n'est pas soumise à la sélection endogène.

6. Un bref rappel sur les notions élémentaires de l'analyse économétrique des durées se trouve en annexe.

En tenant compte des différents schémas de censure, la log-vraisemblance conditionnelle pour le modèle de hasard proportionnel devient donc d'après (1.2) :

$$\ell_c = \sum_{i=1}^N \left[d_i \left(x_i' \beta + \log h_0(t_i) \right) - \exp(x_i' \beta) \int_{e_i}^{t_i} h_0(u) du \right] \quad (2.2)$$

avec

- t_i , la durée observée de l'individu i ;
- e_i , la durée passée au chômage avant la date E_0 ;
- d_i , la variable indicatrice de censure ;
- x_i , le vecteur des variables individuelles caractéristiques ;
- b , le vecteur des paramètres inconnus à estimer.

Ainsi, avec une spécification de Weibull, cette log-vraisemblance s'écrit ⁷ :

$$\ell_c(\alpha, \beta, \lambda) = \sum_{i=1}^N \left[d_i \left(x_i' \beta + \log \alpha + \log \lambda + (\alpha - 1) \log t_i \right) - \lambda \exp(x_i' \beta) \left(t_i^\alpha - e_i^\alpha \right) \right]$$

et avec une loi log-normale ⁸ :

$$\ell_c(\alpha, \beta, \lambda) = \sum_{i=1}^N \left[d_i \left(x_i' \beta + \log \alpha - \log t_i + \log \phi \left(\log \lambda t_i^\alpha \right) \right) + \left(\exp(x_i' \beta) - d_i \right) \log \left(1 - \phi \left(\log \lambda t_i^\alpha \right) \right) \right. \\ \left. - \exp(x_i' \beta) \log \left(1 - \phi \left(\log \lambda e_i^\alpha \right) \right) \right]$$

où j et f représentent respectivement les fonctions de densité et de répartition d'une loi normale centrée réduite.

Il peut être également intéressant de calculer les durées moyennes passées au chômage grâce à la formule suivante :

$$E(T|X) = \int_0^\infty u f(u|x) du.$$

Pour une loi de Weibull, cette espérance s'écrit :

$$E(T) = \frac{\Gamma\left(1 + \frac{1}{\alpha}\right)}{\lambda^{\frac{1}{\alpha}}} \quad \text{où } \Gamma(p) = \int_0^\infty \exp(-u) u^{p-1} du,$$

et pour une loi log-normale $E(T) = e^m + \frac{\sigma^2}{2}$.

7. Dans le cas d'un modèle de Weibull, les fonctions de hasard et de survie s'écrivent : $h(t) = \alpha t^{\alpha-1}$ et $S(t) = \exp(-t^\alpha)$ où α et 1 sont deux paramètres positifs.

8. Dans le cas d'un modèle de log-normal, les fonctions de hasard et de survie s'écrivent : $h(t) = \alpha t^{-1} \frac{\phi(\log \lambda t^\alpha)}{1 - \phi(\log \lambda t^\alpha)}$ et

$S(t) = 1 - \phi(\log \lambda t^\alpha)$.

2.2. Le modèle de vie accélérée

D'une manière générale, le modèle de vie accélérée est caractérisé par sa fonction de survie et formulé dans le cas de variables explicatives constantes. C'est ainsi que pour un vecteur constant x de variables exogènes, on suppose une fonction $j(x;b)$ telle que la fonction de survie s'écrit :

$$S(t|x) = S_0[t.\varphi(x;b)]$$

où - $j(\cdot)$ représente le lien entre le hasard conditionnel et le vecteur x des variables explicatives ;
- $S_0(\cdot)$ correspond à la survie de base, c'est-à-dire pour le cas sans variables exogènes ($x=0$).

La fonction de hasard pour de tel modèle s'écrit :

$$h(t|x) = h_0[t.\varphi(x;b)]\varphi(x;b)$$

où $h_0(\cdot)$ correspond au hasard de base tout comme dans le modèle de hasards proportionnels.

Le modèle de vie accélérée peut également être considéré comme un modèle log-linéaire. Pour cela, on suppose que la durée T d'un individu de caractéristiques x s'écrit :

$$T = \frac{T_0}{\varphi(x;b)},$$

où T_0 est une variable aléatoire dont la distribution ne fait pas intervenir de variables explicatives. La durée est donc spécifique aux caractéristiques des individus d'une part, et à une composante identique à tous d'autre part. Suivant les valeurs de $j(\cdot)$ par rapport à 1, la durée d'une personne de caractéristiques x est accélérée ou freinée relativement à la durée de base T_0 .

En choisissant $j(x;b)=\exp(-x'b)$ alors le modèle s'écrit comme la régression log-linéaire suivante :

$$y = \log T = x'b + \mu + \sigma\omega \quad (2.3)$$

où - m est un paramètre de localisation générale ou de centralisation (constante) ;
- b , un vecteur de paramètres associé à x ;
- s , un paramètre d'échelle positif ;
- w_i , une variable aléatoire dont la loi caractérise celle de T_i conditionnellement à x_i .

Comparativement au modèle de hasards proportionnels où les variables x jouent le rôle d'une constante de proportionnalité entre les hasards conditionnels et le hasard de base, les caractéristiques individuelles du modèle de vie accélérée ont un effet multiplicatif non seulement sur le hasard de base mais aussi sur la durée.

Pour un échantillon de taille N , la fonction de vraisemblance s'écrit sous la forme :

$$L(\mu, \beta, \sigma) = \prod_{i=1}^N [f(y_i)]^{d_i} [S(y_i)]^{1-d_i}$$

où d_i est une variable indicatrice de censure pour la i -ème observation.

De la régression (2.3) découle les relations suivantes entre la densité et la survie de Y et W :

$$\begin{cases} f_w(w) = \sigma f(y) \\ S_w(w) = S(y) \end{cases}$$

où f_w et S_w représentent respectivement la densité et la survie de W .

Avec ces notations, la log-vraisemblance s'écrit :

$$l(\mu, \beta, \sigma) = \sum_{i=1}^N d_i [\log f_w(w_i) - \log \sigma] + \sum_{i=1}^N (1-d_i) \log S_w(w_i) \quad (2.4)$$

$$\text{avec } w_i = \frac{y_i - \mu - x'\beta}{\sigma}.$$

Les correspondances entre les lois de T et celles de W sont données dans le tableau 2.1. Pour chaque distribution, on donne les fonctions de densité et de survie du terme d'erreur W.

Dans le cas d'une loi de Weibull, il est bien connu que le modèle de vie accélérée coïncide avec le modèle de hasard proportionnel de même spécification. En effet, le hasard conditionnel aux variables x d'un tel modèle est donné par :

$$h(t|x) = \alpha \lambda t^{\alpha-1} \exp(x'\beta),$$

et sa relation avec le modèle de régression log-linéaire décrit plus haut est donnée par les égalités suivantes :

$$\begin{cases} \alpha = 1/\sigma \\ \beta = -\sigma^{-1}b \\ \lambda = \exp\left(-\frac{\mu}{\sigma}\right) \end{cases}$$

Avec l'introduction de la vraisemblance conditionnelle à la date d'entrée au chômage, $-e_i$, le logarithme de l'équation (2.4) devient :

$$l(\mu, \beta, \sigma) = \sum_{i=1}^N d_i \left[\log f_w(w_{t_i}) - \log \sigma \right] + \sum_{i=1}^N (1 - d_i) \log S_w(w_{t_i}) - \sum_{i=1}^N \log S_w(w_{e_i}) \quad (2.5)$$

Le tableau 2.2 donne l'expression de cette log-vraisemblance (2.5) pour les trois spécifications retenues du modèle de vie accélérée, ainsi que la formule de la durée moyenne du chômage.

Tableau 2.1- Correspondances entre les lois de T et de W	
Loi de T	Loi de W
Weibull	$f(w) = \exp(w - e^w)$ $S(w) = \exp(-e^w)$
Log-normale	$f(w) = j(w)$ $S(w) = 1 - f(w)$ où j et f sont respectivement les densité et répartition d'une loi normale centrée réduite.
Log-logistique	$f(w) = e^w / (1 + e^w)^2$ $S(w) = 1 / (1 + e^w)$

Tableau 2.2 - Expressions des log-vraisemblances	
Log-vraisemblance	Espérance
<p>Weibull</p> $\ell_c = \sum_{i=1}^N d_i \left(w_{t_i} - \log \sigma \right) - \exp \left(w_{t_i} \right) + \exp \left(w_{e_i} \right)$	$E(T) = \exp \left(\frac{x'b + \mu}{\sigma} \right)^\sigma \Gamma(1 + \sigma)$
<p>Log-normal</p> $\ell_c = \sum_{i=1}^N d_i \left(\log \Phi \left(w_{t_i} \right) - \log \sigma \right) + (1 - d_i) \log \left(1 - \Phi \left(w_{t_i} \right) \right) - \log \left(1 - \Phi \left(w_{e_i} \right) \right)$	$E(T) = \exp \left(\frac{\sigma^2}{2} + x'b + \mu \right)$
<p>Log-logistique</p> $\ell_c = \sum_{i=1}^N d_i \left(w_{t_i} - \log \sigma \right) - (1 + d_i) \log \left(1 + \exp \left(w_{t_i} \right) \right) + \log \left(1 + \exp \left(w_{e_i} \right) \right)$	$E(T) = \frac{B(1 + \sigma; 1 - \sigma)}{\exp \left(\frac{-x'b - \mu}{\sigma} \right)^\sigma}$

2.3. Modèles de transitions multiples

Nous avons également tenu compte dans cette étude de la possibilité de distinguer entre plusieurs destinations. Si cette hypothèse ne change en rien la nature des deux classes de modèles estimés, il faut cependant développer quelques notions propres aux modèles de transitions multiples.

Rappelons que ces modèles considèrent les *intensités de transitions vers la destination k*, $k = \{1, 2, 3\}$, et que la fonction de hasard est la somme de ces intensités

$$h(t) = \sum_{k=1}^3 h_k(t)$$

Les modèles de transitions multiples définissent également la probabilité marginale de chacune des destinations comme la probabilité, lorsqu'un changement intervient, que sa destination soit k . Notée π_k , elle s'obtient par l'intégrale suivante :

$$\pi_k = \int_0^{\infty} S(u) h_k(u) du,$$

et il est facile de montrer que $\sum_{k=1}^3 \pi_k = 1$. Les durées moyennes pour chaque destination s'obtiennent en posant :

$$E_k(T) = \int_0^{\infty} u f_k(u) du = \int_0^{\infty} u \pi_k^{-1} h_k(u) S(u) du.$$

Notons que les taux marginaux et donc les espérances doivent être calculés numériquement.

La fonction de survie à la date t s'écrit :

$$S(t) = \sum_{k=1}^K \pi_k S_k(t),$$

et correspond à une distribution mixée [Lancaster (1990)]. $S_k(t)$ est la probabilité de rester dans le même état sachant que, si une transition survient, elle sera vers k .

Ainsi, avec des observations portant sur un échantillon de taille N , la fonction log-vraisemblance conditionnelle à la date d'entrée au chômage, $-e_i$, s'écrit :

$$\ell_c = \log L = \sum_{i=1}^N \sum_{k=1}^3 \left[d_{ik} \log h_k(t_i) - \int_{e_i}^{t_i} h_k(u) du \right],$$

où d_{ik} est une variable qui indique une transition vers la destination k .

3. Résultats

3.1. Effets des variables explicatives sur la durée du chômage

L'ensemble des résultats d'estimation des différents modèles est donné en annexe II dans les tableaux 1 à 3. Les valeurs significatives des paramètres, au sens de la statistique de Student et pour un seuil de 10 %, sont indiquées en gras dans les tableaux⁹.

- Le fait *d'être une femme* diminue dans tous les cas de figure la probabilité instantanée de sortie du chômage sauf lorsque l'issue est l'inactivité. Ce qui signifie en clair que les femmes ont plus de chance que les hommes de quitter le marché du travail. De plus, l'ensemble des résultats montre que l'emploi stable est l'issue vers laquelle celles-ci sont le plus défavorisées. Sur ce point, les résultats rejoignent ceux de Joutard et Werquin (1990 et 1992) qui ont montré que « *les difficultés d'insertion des femmes sur le marché du travail semble concerner principalement les emplois réguliers* ».

- *L'effet de l'âge* : il apparaît clairement qu'en général la durée du chômage augmente avec l'âge, ce qui rejoint les conclusions des travaux de Thélot (1988). Exceptée pour la tranche d'âge 35-45 ans, associée à des paramètres rarement significatifs au sens de la statistique de Student, la jeunesse augmente la probabilité instantanée de sortie du chômage alors qu'un individu de plus de 45 ans aura de moins en moins de chance d'en sortir. Notons également que si les signes des paramètres restent les mêmes quel que soit le sexe, leurs valeurs sont plus marquées et plus significatives chez les hommes. L'introduction des modèles de transitions multiples montre l'effet de l'âge comme beaucoup moins significatif et seule l'issue vers les emplois précaires respecte le schéma précédent. Les plus de 45 ans chez les hommes et les plus de 55 ans chez les femmes ont moins de chance de trouver un emploi stable alors que les moins de 25 ans et les plus de 55 ans ont une probabilité plus forte de basculer dans l'inactivité. Cette dernière remarque étant particulièrement vraie pour les hommes, elle peut s'expliquer par la reprise éventuelle d'étude, l'appel sous les drapeaux ou la mise en préretraite. D'une façon générale, on constate qu'un jeune de moins de 25 ans a d'abord plus de chance de trouver un emploi précaire, puis de basculer dans l'inactivité, enfin de trouver un emploi stable. Ce résultat est en fait conforme à leur inexpérience sur le marché du travail. Sur ce point, Bonnal et Fougère (1990) ont montré une probabilité plus forte chez les hommes âgés de 35 à 45 ans pour trouver un emploi, et l'expliquaient par leur plus grande expérience qui facilitait ainsi leur réembauche.

9. L'immense majorité des paramètres significatifs le sont pour un seuil d'acceptation bien inférieur (5 % voire 1 %).

- *L'état matrimonial* a été introduit au niveau des échantillons hommes/femmes uniquement. Le résultat des estimations montre qu'un homme marié a plus de chance que les autres de sortir du chômage alors que chez les femmes ce sont les célibataires. Notons que Lancaster (1979) avait déjà fait ce constat sur des données anglaises. Malgré le manque de significativité de certains résultats, la prise en compte de destinations multiples ne change guère ce constat, excepté pour l'issue « *inactivité* » vers laquelle un homme marié a cette fois-ci la probabilité la plus faible. D'un point de vue économique, on peut penser qu'un homme marié subit des contraintes beaucoup plus strictes qu'un célibataire, ce qui se traduit par un salaire de réserve plus faible et donc une probabilité plus élevée d'accepter un travail. Inversement, les femmes mariées peuvent bénéficier des revenus de leur mari et donc avoir un salaire de réserve plus élevé que les autres femmes. Sur ce point, Bonnal et Fougère (1990) ont montré, lors d'une étude sur données régionales, que seuls les hommes mariés dont la conjointe ne travaille pas et avec au moins trois enfants à charge étaient ceux qui avaient le plus de chance de retrouver un emploi. Dans le même temps, ils montraient que les femmes mariées dont le conjoint travaille ont une probabilité plus faible de trouver un emploi que les célibataires ou les femmes mariées dont le conjoint ne travaille pas.

- *L'effet de la nationalité* montre qu'un étranger a plus de chance de connaître une période de chômage plus longue qu'un français. En revanche ce constat s'inverse pour un immigré membre de la communauté européenne, ce qui s'explique certainement par le haut degré de qualification qui caractérise cette immigration. Seule une issue vers un emploi précaire augmente la probabilité instantanée d'un étranger pour sortir du chômage alors qu'une étrangère a, quelle que soit l'issue, une probabilité instantanée plus faible de trouver un emploi.

- *L'effet du niveau d'étude* : d'une façon générale, moins le diplôme est élevé plus la probabilité instantanée de sortir du chômage est faible. Toutefois, il est important de remarquer que si cela est vrai jusqu'au baccalauréat, cet effet n'est plus vérifié pour les diplômés de l'enseignement supérieur. C'est-à-dire qu'un étudiant titulaire d'une maîtrise universitaire, par exemple, a autant de chance de trouver un emploi, toutes choses égales par ailleurs, qu'un étudiant titulaire d'un BTS des filières technologiques. L'analyse montre également qu'il est préférable pour un homme de posséder un CAP ou un BEP plutôt que le bac alors que pour une femme, le seul BEPC lui est demandé¹⁰. Ces résultats s'expliquent certainement par la dualité sur le marché du travail entre les hommes et les femmes, celles-ci étant souvent employées dans des tâches peu qualifiées. Exceptée pour l'issue « *inactivité* » pour laquelle les paramètres ne sont pas significatifs au sens de la statistique de Student, l'analyse des transitions vers l'emploi (précaire ou stable) rejoint les commentaires faits plus hauts.

- *Habiter l'agglomération parisienne* augmente la probabilité instantanée de sortie du chômage. Sur ce point d'ailleurs les femmes ont plus de chance que les hommes. Cette caractéristique augmente également la probabilité des hommes pour trouver un emploi précaire.

- *Les licenciements* sont associés à des probabilités plus faibles, aussi bien chez les hommes que chez les femmes mais avec un effet légèrement plus marqué chez ces dernières. En revanche, l'introduction de sorties multiples permet de distinguer entre l'inactivité et l'emploi précaire¹¹ : une période de chômage causée par une démission augmente la probabilité instantanée de basculer dans la première alors qu'une période causée par une fin de CDD augmente les chances de basculer dans la seconde. De plus cette cause de chômage est associée à une durée moyenne plus courte. Sur ce point Bonnal et Fougère (1990) soulignaient que « *les fins de contrat de durée déterminée, première cause d'entrée en chômage, ne sont pas le motif d'entrée associé à la durée la plus longue : les fins de contrat contribuent au volume (c'est à dire au stock) du chômage en agissant sur la fréquence et non sur la durée.* »

- *L'effet du montant des allocations chômage*, découpé en six tranches, est assez difficile à commenter du fait de l'importance des allocations non déclarées. En l'état des choses, il semblerait que toucher peu d'allocation a un effet négatif sur le taux de sortie instantané du chômage. En revanche au-delà d'un certain seuil (plus de 4500 Frs pour l'ensemble et entre 3500 et 4500 Frs pour les femmes), les chances de retrouver un emploi sont meilleures. Ce seuil descend même à moins de

10. Le paramètre de la variable indiquant la possession du baccalauréat n'est pas significatif pour les femmes.

11. Aucune distinction significative ne peut être mesurée vers l'emploi stable.

3500 Frs pour une issue vers un emploi stable chez les hommes. La qualité des données ne nous permet pas de commenter les résultats des autres issues.

- *L'effet de la récurrence* des périodes de chômage révèle que le taux de sortie instantané du chômage augmente avec le nombre de périodes vécues, ceci étant valable aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Ce constat est particulièrement vrai pour l'issue des emplois précaires ; les paramètres sont dans ce cas beaucoup plus significatifs. Cela révèle les difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi pour quitter le marché de la précarité et trouver un travail stable. Ces résultats sont, toutes choses égales par ailleurs, similaires à ceux trouvés par Joutard et Werquin (1992) qui soulignaient qu'un « *retour fréquent au chômage est un facteur défavorable pour l'employeur potentiel qui préfère ne pas confier un emploi régulier à un chômeur récurrent* ». Le manque de significativité de l'effet de récurrence pour une issue vers l'emploi stable ne nous permet aucune analyse. En revanche il semblerait que le nombre des périodes de chômage récurrent ne décourage pas les demandeurs d'emploi puisque ceux-ci voient leur probabilité instantanée de sortie vers l'inactivité diminuée avec l'augmentation du nombre de périodes connues. L'ensemble des résultats sur l'effet de la récurrence du chômage rejoint l'analyse faite précédemment pour une période consécutive à une fin de contrat, à savoir qu'une fréquence plus élevée des épisodes de chômage est associée à une durée plus courte.

- *Les effets du taux de chômage* censés mesurer les tensions sur le marché du travail sont très rarement significatifs ; lorsqu'ils le sont, ceux-ci influencent légèrement vers le haut la probabilité instantanée de sortie du chômage.

Un rapide coup d'œil des tableaux montre que, sur l'ensemble des estimations, les valeurs des paramètres obtenues avec les différentes spécifications des deux types de modèles (modèle de hasards proportionnels et modèle de vie accélérée) ont toujours des signes correspondants. Les coefficients significatifs dans un modèle le sont également très souvent dans l'autre. En revanche, on constate que les estimations des modèles de transitions multiples donnent des résultats peu significatifs, en particulier pour une issue vers l'inactivité, ceci étant certainement dû aux caractéristiques des données et la faible taille des sous-échantillons observés.

L'analyse des résultats des logarithmes de vraisemblance montre que, pour les deux types modèles, la distribution log-normale semble être la mieux appropriée aux données dans tous les cas de figure, sauf pour une issue vers les emplois stables des hommes et une issue vers l'inactivité où une loi de Weibull semble être la mieux adaptée.

3.2. Evolution du hasard et durée moyenne du chômage

Les courbes des fonctions de hasard sont évaluées à la moyenne des caractéristiques individuelles ($x=\bar{x}$) et sont représentées en annexe III pour chacune des strates et des destinations.

Hormis pour l'issue inactivité, on constate que les formes du hasard, suivant les trois spécifications considérées, évoluent sensiblement de la même façon, quels que soient le sexe et la destination. Une loi de Weibull donne un hasard toujours décroissant par rapport à la durée, voire constant pour une issue vers les emplois précaires des hommes. Comme on pouvait s'y attendre, l'introduction de variables explicatives dans les modèles augmente le taux de sortie instantané du chômage. Lorsque la loi est de type log-normale ou log-logistique, la probabilité instantanée de sortie croît d'abord jusqu'à un maximum puis décroît au-delà. Ce maximum peut d'ailleurs être calculé analytiquement pour le modèle log-logistique grâce à la formule :

$$t = \frac{\left(\frac{1}{\sigma} - 1\right)^\sigma}{\exp(-\mu - x'\beta)}$$

Il est d'une façon générale de 4,9 mois pour les hommes et de 5,8 pour les femmes. Sur ce point, on constate que l'introduction de variables explicatives élargit l'intervalle sur lequel la fonction de hasard est croissante. Bonnal et Fougère (1990) retrouvent ce phénomène et l'interprètent par « *l'effet dominant de la baisse du salaire de réserve durant la phase de croissance de la fonction de*

hasard estimée, puis par l'effet d'une baisse de l'employabilité durant sa phase décroissante. » Ils comparent ce dernier effet à un effet de signal sur les durées les plus longues.

En ce qui concerne l'issue inactivité, les formes prises par les fonctions de hasard sont différentes. La spécification de Weibull donne un hasard croissant par rapport à la durée, ce qui signifie que plus la durée passée au chômage est longue, plus on a de chance de basculer dans l'inactivité. Ce résultat va dans le sens de la théorie selon laquelle on devient inactif par découragement, suite à une recherche d'emploi sans succès trop longue. Les deux autres spécifications donnent également des formes différentes de celles des issues vers l'emploi. Si on observe bien une phase de croissance jusqu'à un maximum, la phase de décroissance est ici beaucoup moins marquée. De plus, le maximum calculé analytiquement du modèle log-logistique est de 15,6 mois pour les hommes et de 35,8 pour les femmes. On peut donc penser qu'il est raisonnable de considérer un hasard croissant pour cette sortie, ce qui renforce d'autant la théorie citée plus haut.

Il est également intéressant de calculer les probabilités marginales de sortie vers une issue donnée, ainsi que les durées moyennes de chômage. Ces résultats sont donnés dans les tableaux ci-dessous. Bien que chaque spécification permette ces calculs, nous ne présentons que ceux effectués à partir du modèle de hasards proportionnels de type Weibull, les différences entre les spécifications étant minimales. De plus, les calculs ont été effectués à partir des valeurs moyennes des variables explicatives pour l'ensemble de l'échantillon puis pour chaque catégorie de population. Nous pouvons ainsi répartir les durées censurées suivant les trois destinations considérées.

Ces proportions confirment la prédominance des destinations vers les emplois précaires, puisqu'elles représentent plus de la moitié des sorties (60 % chez les hommes et 55 % chez les femmes). Les hommes ont toujours plus de chance que les femmes de trouver un emploi, stable ou précaire, alors que l'inverse est constaté pour les sorties vers l'inactivité. Près de 12 % des périodes de chômage des femmes, contre 5 % pour celles des hommes, se terminent par une sortie du marché du travail.

En terme de durée moyenne, le modèle estime celle-ci à 9 mois pour les hommes et 12 pour les femmes ; notons que les hommes ont des durées de chômage espérées toujours plus petites que les femmes. Les sorties du marché du travail sont caractérisées par les durées les plus longues, même si chez les hommes la différence avec les deux autres issues n'est pas vraiment significative. En moyenne, un homme passe moins de temps au chômage s'il trouve un emploi stable plutôt qu'un emploi précaire (10,1 mois contre 10,8), alors que l'inverse est constaté pour une femme (13,2 contre 12,9).

Les prédictions sur les durées censurées montrent qu'une forte majorité d'entre elles se termineront par un emploi précaire. Sur ce point, Cases et Lollivier (1993) trouvent le même résultat lors d'une étude réalisée sur un sous-échantillon de cette même enquête. Ils font également remarquer que ce résultat n'est pas surprenant puisqu'une grande partie des périodes censurées est observée pour des individus ayant connu plusieurs épisodes de chômage sur la période d'observation. Cela renforce le constat fait précédemment et illustre la difficulté des individus, confrontés à ce type d'embauche, à sortir de la précarité et trouver un emploi stable.

Moyennes des durées de chômage calculées à partir des résultats d'estimation des modèles de vie accélérée de type Weibull

Destinations observées	Emploi Stable		Emploi précaire		Inactivité		Ensemble	
	Taux marginal	Durée moyenne	Taux marginal	Durée moyenne	Taux marginal	Durée moyenne	Taux marginal	Durée moyenne
Ensemble	34,45%	11,5	56,52%	11,8	9,04%	14,8	100%	10,6
Stable	39,88%	8,5	52,58%	8,7	7,54%	11,0	100%	8,2
Précaire	32,79%	8,5	59,93%	8,8	7,28%	11,1	100%	8,3
Inactivité	34,27%	13,9	46,54%	14,2	19,19%	17,9	100%	12,0
Censure	37,53%	22,7	54,15%	23,3	8,32%	29,4	100%	19,8

**Moyennes des durées de chômage des hommes calculées à partir des résultats
d'estimation des modèles de vie accélérée de type Weibull**

Hommes	Emploi Stable		Emploi précaire		Inactivité		Ensemble	
	Taux marginal	Durée moyenne	Taux marginal	Durée moyenne	Taux marginal	Durée moyenne	Taux marginal	Durée moyenne
Destinations observées								
Ensemble	36,30%	10,1	59,13%	10,8	4,56%	11,8	100%	9,0
Stable	45,24%	7,1	51,53%	7,6	3,23%	8,3	100%	6,7
Précaire	30,99%	6,8	57,00%	7,2	12,01%	7,9	100%	7,2
Inactivité	34,20%	14,6	50,00%	15,5	15,80%	17,1	100%	10,7
Censure	41,66%	21,1	55,44%	22,5	2,90%	24,7	100%	17,6

**Moyennes des durées de chômage des femmes calculées à partir des résultats
d'estimation des modèles de vie accélérée de type Weibull**

Femmes	Emploi Stable		Emploi précaire		Inactivité		Ensemble	
	Taux marginal	Durée moyenne	Taux marginal	Durée moyenne	Taux marginal	Durée moyenne	Taux marginal	Durée moyenne
Destinations observées								
Ensemble	33,75%	13,2	54,62%	12,9	11,63%	17,9	100%	12,0
Stable	37,24%	10,1	52,77%	9,9	9,98%	13,7	100%	9,5
Précaire	31,96%	9,7	59,56%	9,5	8,48%	13,2	100%	9,3
Inactivité	34,39%	14,8	43,76%	14,6	21,85%	19,9	100%	13,2
Censure	34,86%	23,8	54,08%	23,3	11,05%	32,3	100%	20,6

4. Conclusions

Dans un premier travail [Teste (1995)], nous avons montré que l'omission du biais de sélection dans les procédures d'estimations des modèles de durées sur le chômage présente l'inconvénient de sous-estimer les taux de sortie et d'augmenter, par la même, les durées moyennes. L'objectif principal de celui-ci est d'étendre ces méthodes à l'analyse des déterminants individuels de la durée du chômage. De plus, l'introduction dans les modèles du principe d'hétérogénéité des sorties du chômage vers des destinations bien distinctes permet une analyse plus fine de ceux-ci.

Ainsi, l'étude met en évidence le fait qu'il est plus difficile de s'insérer sur le marché du travail si l'on est une femme, un jeune de moins de 25 ans, un étranger ou sans diplôme. Le motif d'entrée au chômage est un élément déterminant de la durée de celui-ci. Les personnes ayant subi un licenciement éprouvent d'avantages de difficultés pour retrouver un emploi. L'étude fait également apparaître que l'allocation chômage n'est déterminante qu'aux extrémités. Plus précisément, les plus faibles niveaux d'indemnisation ont un effet pénalisant vis-à-vis de la sortie du chômage. En revanche, au-delà d'un certain seuil d'indemnisation, plus élevé, l'effet de l'allocation chômage favorise la réinsertion sur le marché du travail. Enfin, le nombre de périodes de chômage vécues influence le taux de sortie instantanée du chômage dans le sens où plus ce nombre est grand, plus la probabilité de sortir du chômage est forte. Toutefois, ce constat n'est vrai que pour les sorties vers l'emploi précaire, ce qui souligne l'effet pénalisant de la récurrence du chômage pour s'insérer sur le marché du travail stable et sortir ainsi de la précarité. L'évolution du hasard pour une issue vers l'inactivité renforce l'hypothèse de découragement qui serait à l'origine de cette transition. Quant au marché du travail, son évolution se fait vers une plus grande précarité des emplois et tend à en exclure les femmes. En termes de durées moyennes, celles des hommes sont plus courtes que celles des femmes mais il est intéressant de souligner que, pour ces dernières, la durée passée pour retrouver du travail est plus longue si l'issue est un emploi stable.

Thierry Teste
LATEC
Université de Bourgogne

Bibliographie

Atkinson A.B. et J. Micklewright, 1991. Unemployment Compensation and Labor Market Transitions : A Critical Review. *Journal of Economic Literature*, vol. XXIX.

Bonnal L. et D. Fougère, 1990. Les Déterminants Individuels de la durée du Chômage. *Économie et Prévision*, n° 96.

Cases C. et S. Lollivier, 1993. Estimation de la Durée du Chômage en France en 1986. *Document de Travail du CREST*, INSEE, n° 9309, mars.

Cases C. et S. Lollivier, 1994. Estimation d'un modèle de sortie de chômage à destinations multiples. *Économie et Prévision*, n°113-114.

Cox D.R. et D. Oakes, 1984. *Analysis of Survival Data*. Monographs on Statistics and Applied Probability - Chapman and Hall.

Elbers C. et G. Ridder, 1982. True and Spurious Duration Dependence : The Identifiability of the Proportional Hazard Model. *The Review of Economic Studies*, 49, july.

Gouriéroux C. et A. Monfort, 1991. Modèles de Durée et Effets de Génération. *Document de Travail* n° 9125 du CREST, INSEE, octobre.

Heckman J.J. et B. Singer, 1984. The Identifiability of the Proportional Hazard Model. *Review of Economic Studies*, vol. 51.

Heckman J.J. et G.J. Borjas, 1980. Does Unemployment cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a continuous Time Model of Heterogeneity and State dependence. *Economica*, vol. 47.

Joutard X. et P. Werquin, 1990. Les déterminants individuels de la durée du chômage et ses aspects dynamiques : une application des processus stochastiques au cas français. *Document de travail* du GREQE, septembre.

Joutard X. et P. Werquin, 1992. Les déterminants individuels de la durée du chômage : de l'intérêt de distinguer les emplois stables des emplois précaires. *Économie et Prévision*.

Lancaster T., 1979. Econometric Methods for the Duration of Unemployment. *Econometrica*, vol. 47, n°4, july.

Lancaster T., 1990. *The Econometric Analysis of Transition Data*. Econometric Society Monographs, Cambridge University Press.

Teste T., 1995. *Analyse des durées du chômage en France et biais d'échantillonnage*. XV^{èmes} journées de L'Association d'Economie Sociale - L'analyse longitudinale en économie sociale.

Thélot C., 1988. *La sortie du chômage*. Mélanges économiques, Essais en l'honneur de Edmond Malinvaud, *Economica*.

Annexe I - Notions élémentaires de l'analyse économétrique des durées

On définit T comme la variable aléatoire de durée, réelle et positive, de loi continue sur \mathcal{R}^+ définie par :

i) $f(t)$, la fonction de densité de T (strictement positive) ;

ii) $F(t) = P[T \leq t] = \int_0^t f(u) du$, sa fonction de répartition.

Ces deux fonctions caractérisent la loi de la variable aléatoire T .

Les fonctions de hasard et de survie

La fonction de survie en t , notée $S(t)$, correspond à la probabilité pour que la durée d'une période dépasse t , c'est-à-dire :

$$S(t) = P[T > t] = 1 - F(t)$$

et caractérise également la loi de la variable aléatoire T .

Le hasard pour la variable aléatoire T , noté $h(t)$, correspond à la limite en probabilité pour que la période s'achève dans l'intervalle $[t, t+dt]$ lorsque dt tend vers 0 et sachant que $T > t \geq 0$, c'est-à-dire :

$$h(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P[t < T < t + dt | T > t]}{dt} = \frac{f(t)}{1 - F(t)} = \frac{f(t)}{S(t)} \geq 0$$

Il s'interprète comme le *taux instantané de sortie* de l'état considéré. De plus, il est facile de montrer le lien qui existe entre ces deux fonctions et qui est donné par l'expression suivante :

$$S(t) = \exp \left\{ - \int_0^t h(u) du \right\}.$$

Construction de la fonction de vraisemblance dans le cas de données censurées à droite

La difficulté majeure dans l'estimation des modèles de durée provient de l'existence de durées censurées, c'est-à-dire des durées dont la fin ne peut être observée. On parle alors de censure à droite.

Considérons la variable aléatoire binaire d telle que :

$$\begin{cases} d = 1 & \text{si il n'y a pas censure} \\ d = 0 & \text{si il y a censure} \end{cases}$$

Dès lors, deux cas sont envisageables :

i) lorsqu'il n'y a pas de censure, la durée est complètement observée et la densité s'écrit comme le produit du hasard et de la survie, $f_1(t) = h(t) \cdot S(t)$;

ii) lorsqu'il y a censure, la durée s'étend au-delà de la période d'observation et la fonction de densité s'identifie à la survie, $f_2(t) = S(t)$.

En raisonnant conditionnellement à T , la densité jointe du couple (t, d) s'écrit :

$$\begin{aligned} f(t, d) &= f_1(t)^d f_2(t)^{1-d} \\ &= h(t)^d \cdot S(t) \end{aligned}$$

Pour N observations indépendantes, la fonction de vraisemblance complète s'écrit, pour $i=\{1,2,\dots,N\}$:

$$L(t, d) = \prod_{i=1}^N f(t_i, d_i)$$

et la log-vraisemblance :

$$\ell(t, d; \theta) = \sum_{i=1}^N d_i \log h(t_i; \theta) + \sum_{i=1}^N \log S(t_i; \theta)$$

où θ est un paramètre inconnu à estimer.

Tableau I: Résultats d'estimations des modèles de durée avec variables explicatives pour l'ensemble de l'échantillon.

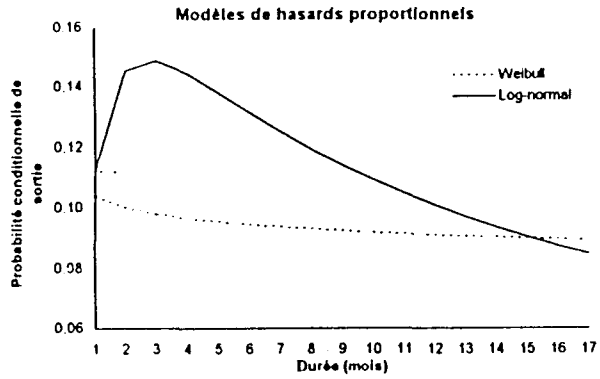
N=9396 Paramètres	MODELES DE HASARDS PROPORTIONNELS (*)								MODELES DE VIE ACCELEREE (**)												
	Ensemble		Emploi stable		Emploi précaire		Inactivité		Ensemble			Emploi stable			Emploi précaire			Inactivité			
	Weibull	Log normal	Weibull	Log normal	Weibull	Log normal	Weibull	Log normal	Weibull	log normal	log logistique	Weibull	log normal	log logistique	Weibull	log normal	log logistique	Weibull	log normal	log logistique	
Être un homme	ref	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Être une femme	-0,276	-0,239	-0,362	-0,347	-0,352	-0,333	0,375	0,322	0,292	0,300	0,297	0,398	0,402	0,395	0,377	0,337	0,334	-0,236	-0,158	-0,333	
Moins de 25 ans	0,414	0,332	0,140	0,077	0,585	0,495	0,381	0,346	-0,438	-0,393	-0,401	-0,154	-0,160	-0,170	-0,627	-0,577	-0,584	-0,328	-0,390	-0,373	
Entre 25 et 35 ans	ref	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Entre 35 et 45 ans	-0,043	0,015	0,127	0,167	-0,107	-0,064	-0,533	-0,497	0,016	-0,083	-0,127	-0,140	-0,260	-0,236	0,115	-0,007	-0,011	0,458	0,417	0,460	
Entre 45 et 55 ans	-0,349	-0,248	-0,127	-0,052	-0,541	-0,459	-0,469	-0,413	0,369	0,345	0,307	0,140	0,015	0,086	0,580	0,466	0,483	0,402	0,422	0,441	
55 ans et plus	-1,026	-0,833	-1,824	-1,668	-2,183	-2,015	0,672	0,784	1,085	1,037	1,075	2,008	1,704	1,797	2,340	1,849	2,116	-0,578	-0,711	-0,582	
Être français	ref	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Être européen	0,135	0,094	0,123	0,073	0,171	0,117	0,018	0,031	-0,142	-0,085	-0,093	-0,136	-0,136	-0,118	-0,184	-0,145	-0,170	-0,015	0,056	0,010	
Être étranger	-0,087	-0,096	-0,367	-0,382	0,148	0,135	-0,446	-0,446	0,092	0,135	0,180	0,404	0,445	0,422	-0,159	-0,131	-0,100	0,383	0,446	0,416	
Diplôme non déclaré	0,465	0,455	0,085	0,019	0,514	0,395	1,295	1,488	-0,492	-0,488	-0,405	-0,094	-0,061	-0,072	-0,551	-0,459	-0,456	-1,113	-1,457	-1,420	
Dip supérieur	-0,050	-0,023	0,047	0,020	-0,114	-0,199	-0,420	-0,190	0,053	0,058	0,077	-0,052	-0,133	-0,175	0,123	0,229	0,204	0,360	0,194	0,309	
Bac+2ans	ref	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Bac ou BP	-0,090	-0,072	-0,322	-0,370	-0,018	-0,099	0,388	0,587	0,095	0,167	0,212	0,354	0,428	0,416	0,019	0,122	0,110	-0,333	-0,345	-0,310	
CAP ou BEP	-0,216	-0,181	-0,314	-0,352	-0,181	-0,145	-0,012	0,201	0,228	0,324	0,371	0,345	0,494	0,451	0,194	0,317	0,319	0,011	0,036	0,054	
BEPC seul	-0,224	-0,191	-0,404	-0,449	-0,175	-0,238	0,210	0,412	0,237	0,314	0,392	0,445	0,555	0,561	0,188	0,312	0,340	-0,180	-0,193	-0,136	
Aucun diplôme	-0,381	-0,311	-0,574	-0,586	-0,340	-0,373	0,076	0,311	0,403	0,481	0,529	0,632	0,757	0,737	0,365	0,471	0,488	-0,065	-0,074	-0,033	
Communes rurales	0,003	-0,001	0,096	0,084	-0,049	-0,068	0,011	0,038	-0,003	-0,002	0,000	-0,105	-0,087	-0,062	0,052	0,043	0,032	-0,010	-0,058	-0,056	
Moins de 20000 hbt	-0,022	-0,040	-0,085	-0,108	0,022	-0,007	-0,027	-0,016	0,023	0,051	0,051	0,094	0,126	0,137	-0,024	0,004	0,005	0,024	0,025	0,014	
De 20000 à 200000 hbt	ref	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Plus de 200000 hbt	0,042	0,011	0,197	0,162	-0,079	-0,111	0,168	0,155	-0,045	-0,037	-0,034	-0,217	-0,196	-0,167	0,085	0,073	0,079	-0,144	-0,178	-0,189	
Agglo parisienne	0,259	0,226	0,476	0,425	0,141	0,077	0,095	0,117	-0,174	-0,276	-0,244	-0,524	-0,492	-0,464	-0,151	-0,210	-0,182	-0,082	-0,077	-0,098	
Cur non déclarée	-0,475	-0,522	-0,818	-0,882	-0,383	-0,460	-0,032	-0,026	0,502	0,259	0,246	0,901	0,481	0,526	0,410	0,256	0,378	0,028	0,130	0,133	
Fin de CDD	0,234	0,163	-0,016	-0,097	0,224	0,228	0,187	0,185	-0,247	-0,284	-0,273	0,018	-0,062	-0,058	-0,347	-0,391	-0,354	-0,161	-0,156	-0,136	
Licenciement	ref	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Démision ou autre	0,301	0,159	-0,020	-0,071	0,232	0,158	0,485	0,500	-0,313	-0,246	-0,355	0,022	-0,054	-0,078	-0,248	-0,257	-0,245	-0,416	-0,553	-0,497	
All non déclarée	1,108	1,047	1,656	1,595	0,741	0,686	1,123	1,093	-1,171	-0,811	-0,664	-1,824	-1,359	-1,392	-0,795	-0,517	-0,481	-0,945	-0,995	-0,981	
Moins de 1500 Frs	ref	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
De 1500 à 2500 Frs	-0,688	-0,692	-0,672	-0,692	-0,614	-0,642	-1,014	-1,001	0,727	0,816	0,877	0,740	0,847	0,804	0,658	0,767	0,794	0,871	0,829	0,861	
De 2500 à 3500 Frs	-0,016	-0,153	0,227	0,070	-0,011	-0,169	-0,321	-0,349	0,016	0,258	0,294	-0,250	0,075	-0,064	0,012	0,266	0,234	0,276	0,225	0,268	
De 3500 à 4500 Frs	0,123	-0,059	0,237	0,056	0,092	-0,070	0,152	0,042	-0,130	0,149	0,182	-0,261	0,040	-0,089	-0,099	0,113	0,106	-0,131	-0,136	-0,192	
De 4500 Frs à plus	0,269	0,023	0,254	0,037	0,191	-0,042	0,805	0,645	-0,184	0,144	0,134	-0,279	0,189	-0,047	-0,204	0,194	0,067	-0,691	-0,426	-0,534	
Une période	-0,423	-0,267	-0,331	-0,285	-0,496	-0,365	-0,359	-0,322	0,447	0,357	0,433	0,365	0,264	0,356	0,531	0,480	0,524	0,309	0,372	0,401	
Deux périodes	ref	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Trois périodes	0,138	0,192	0,079	0,123	0,203	0,237	-0,499	-0,392	-0,146	-0,168	-0,175	-0,087	-0,116	-0,112	-0,218	-0,249	-0,253	0,428	0,320	0,343	
Quatre périodes et plus	0,455	0,612	0,154	0,308	0,634	0,767	-1,131	-0,957	-0,481	-0,496	-0,504	-0,169	-0,193	-0,194	-0,680	-0,711	-0,715	0,971	0,667	0,752	
Taux de chômage	0,011	0,019	-0,007	-0,011	0,016	0,010	0,839	0,065	-0,012	-0,012	-0,010	0,008	0,009	0,009	-0,017	-0,019	-0,022	-0,833	-0,833	-0,830	
α	0,946	0,955	0,908	0,837	0,933	0,871	1,165	0,587	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
λ	0,145	0,214	0,078	0,180	0,087	0,204	0,002	0,040	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
μ	-	-	-	-	-	-	-	-	2,039	1,447	1,328	2,807	2,188	2,174	2,623	2,015	2,003	5,162	5,006	4,791	
σ	-	-	-	-	-	-	-	-	1,057	1,026	0,584	1,101	1,408	0,797	1,072	1,252	0,732	0,858	1,368	0,711	
log-vraisemblance	-21408,4	-21119,1	-9526,7	-9393,6	-13357,2	-13150,7	-4339,8	-4344,5	-7830,1	-7785,3	-8026,2	-4886,1	-4916,6	-4936,0	-6619,4	-6562,9	-6606,8	-2139,9	-2186,1	-2163,6	

Notes: les chiffres en gras donnent les valeurs significatives par rapport à la statistique de Student des paramètres pour un seuil de 10%.

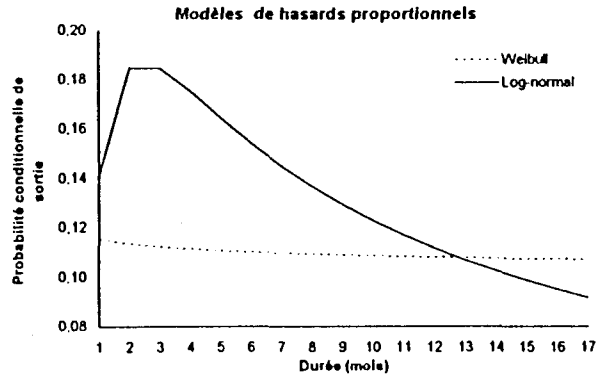
(*) un paramètre positif augmente la probabilité de sortie du chômage.

(**) un paramètre positif diminue la probabilité de sortie du chômage.

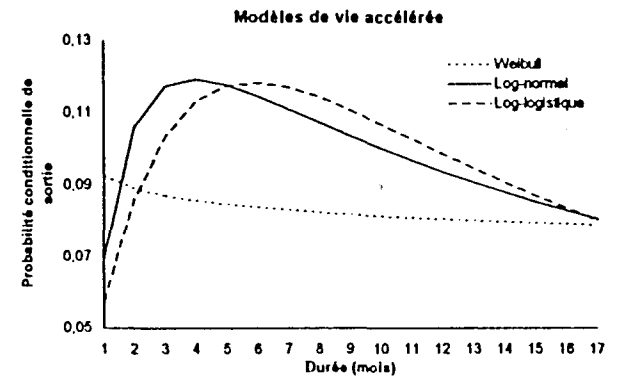
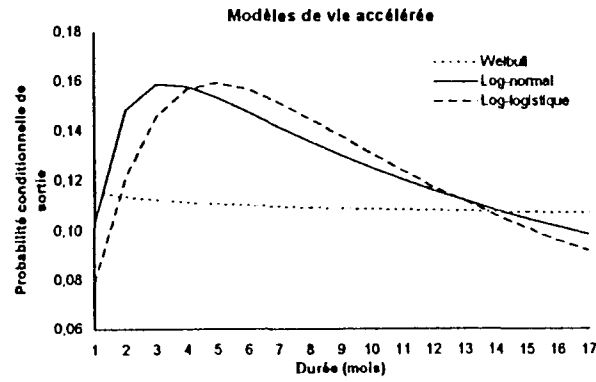
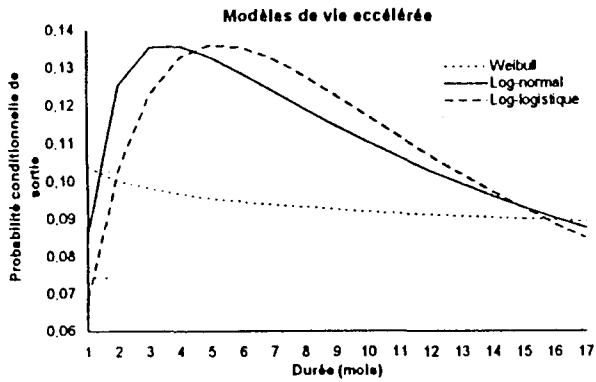
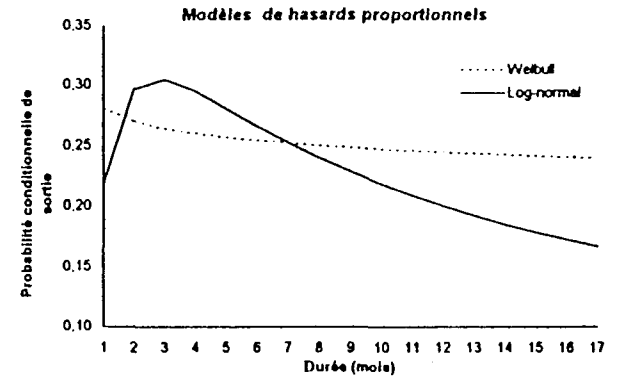
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE POUR L'ENSEMBLE DE L'ECHANTILLON.



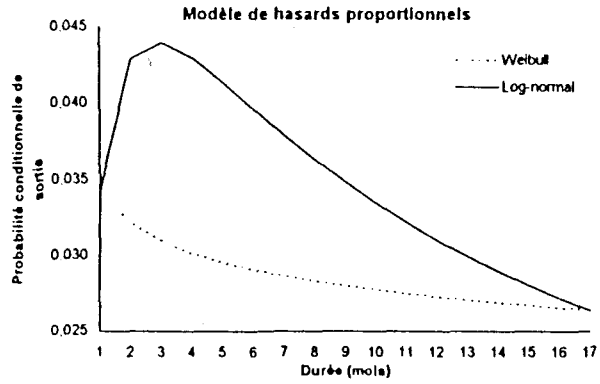
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE DES HOMMES.



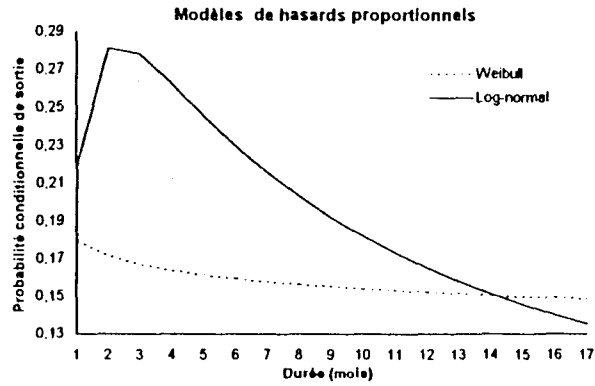
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE DES FEMMES.



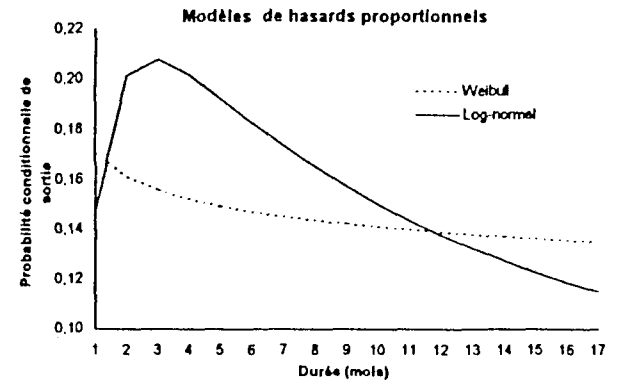
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE POUR L'ENSEMBLE DE L'ECHANTILLON VERS LES EMPLOIS STABLES.



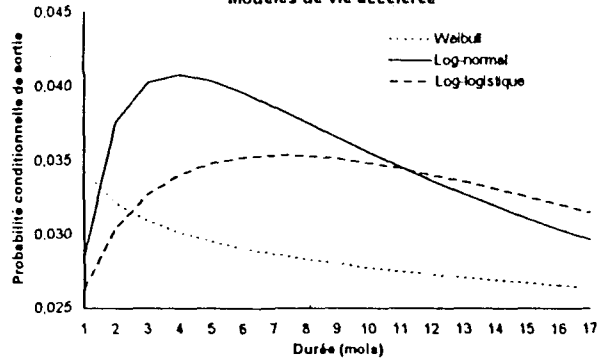
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE DES HOMMES VERS LES EMPLOIS STABLES.



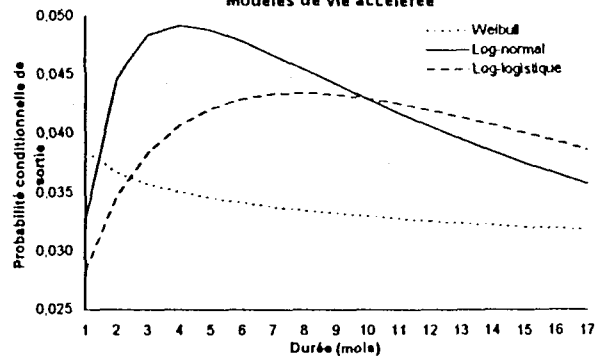
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE DES FEMMES VERS LES EMPLOIS STABLES.



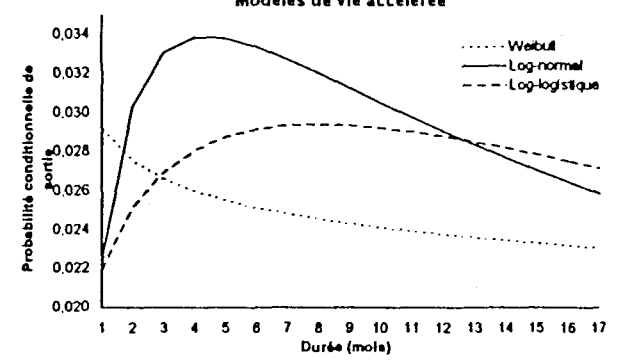
Modèles de vie accélérée



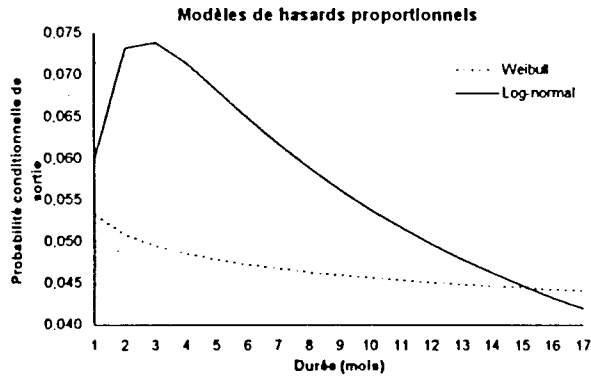
Modèles de vie accélérée



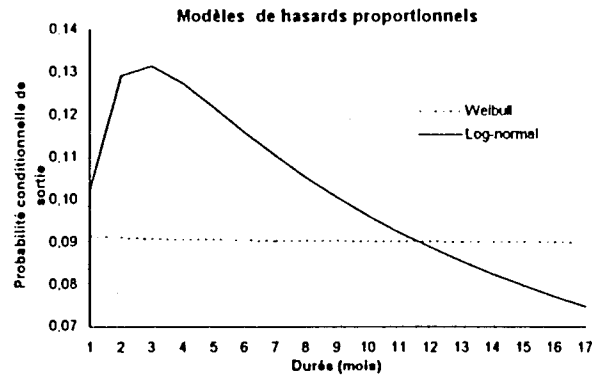
Modèles de vie accélérée



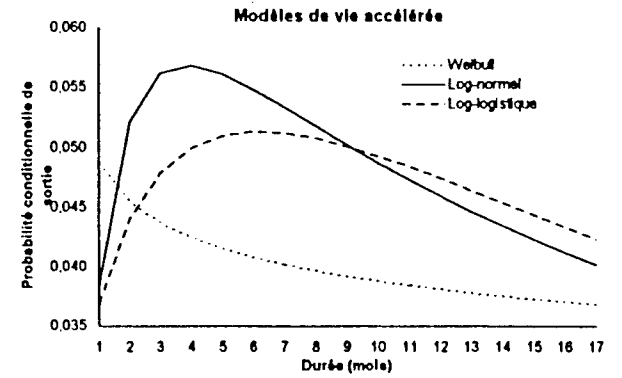
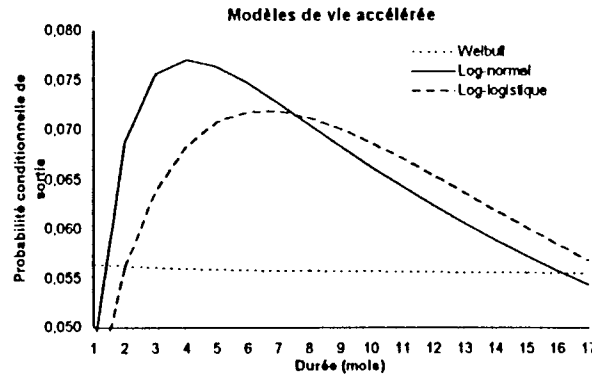
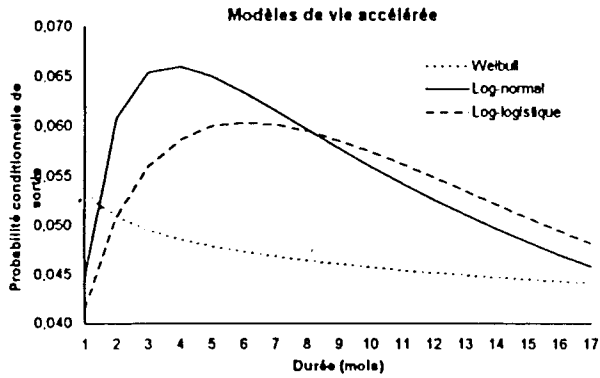
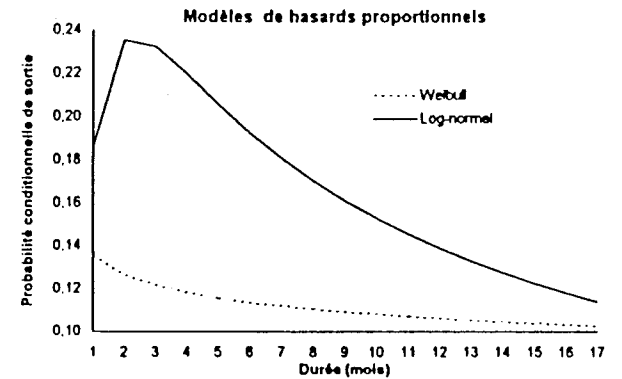
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE POUR L'ENSEMBLE DE L'ECHANTILLON VERS LES EMPLOIS PRECAIRES.



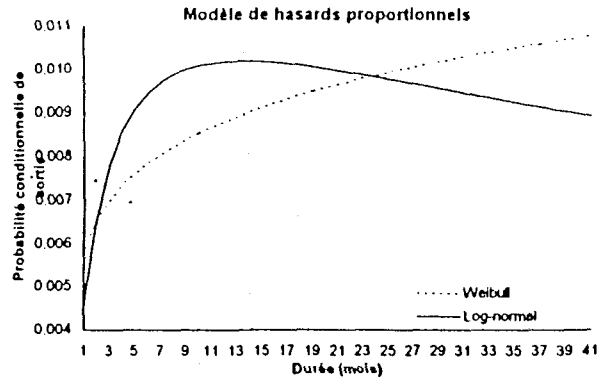
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE DES HOMMES VERS LES EMPLOIS PRECAIRES.



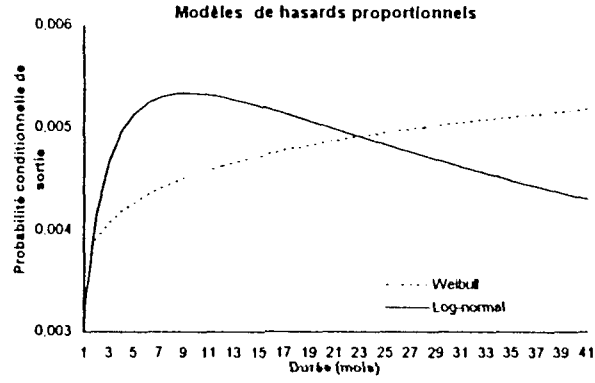
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE DES FEMMES VERS LES EMPLOIS PRECAIRES.



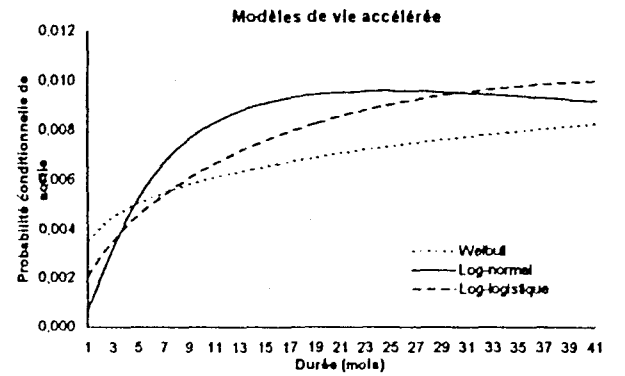
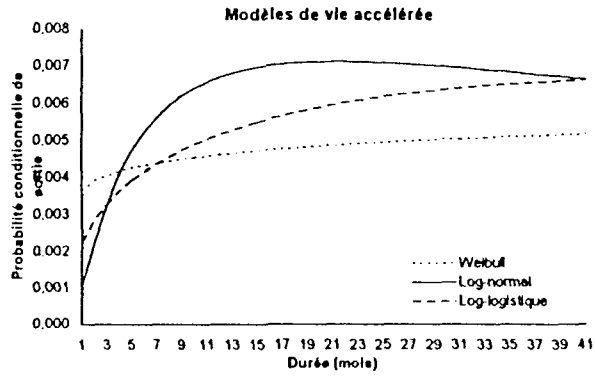
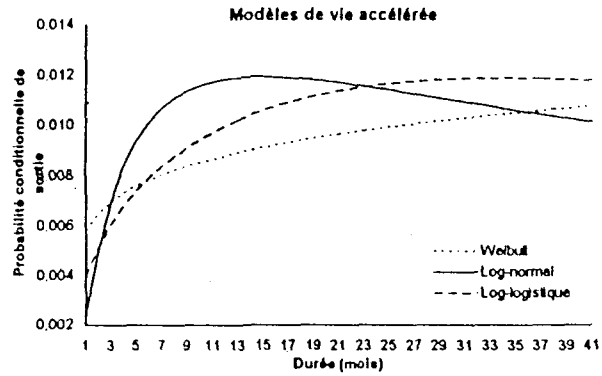
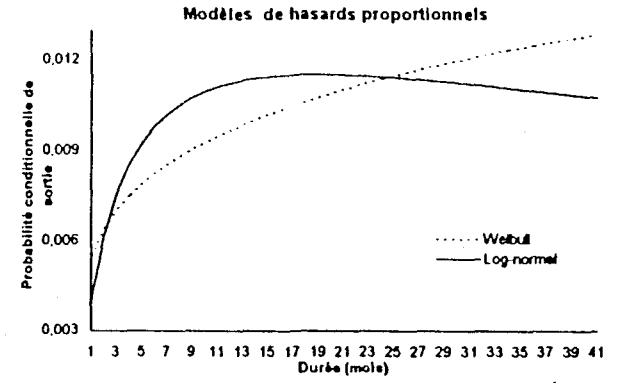
TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE
L'ENSEMBLE DE L'ECHANTILLON VERS
POUR L'INACTIVITE.



TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE DES
HOMMES VERS L'INACTIVITE.



TAUX DE SORTIE CONDITIONNELLE DES
FEMMES VERS L'INACTIVITE.



Trajectoires d'activité des couples

Daniel Courgeau, Monique Méron

Introduction

L'analyse biographique de trajectoires professionnelles se fait habituellement à partir d'un suivi individuel. On observe ainsi en longitudinal le passage des enquêtés entre situations d'activité, de chômage et d'inactivité. On peut cependant se demander si, pour les individus vivant en couple, il ne serait pas préférable de suivre simultanément leur double trajectoire professionnelle, que l'on expliquerait à l'aide de caractéristiques de chacun des conjoints.

Ainsi la décision de reprendre un emploi pour un membre du couple inactif, doit fortement dépendre de l'activité ou du chômage de l'autre et du type de contrat sous lequel il travaille. De façon symétrique, le passage d'une conjointe à l'inactivité dépend sans doute du statut du conjoint sur le marché du travail : si ce conjoint travaille sur des contrats à durée déterminée (CDD) ou est pour le moment au chômage, le passage à l'inactivité de sa conjointe risque d'être compromis.

Pour mettre en évidence de tels effets, nous proposons de suivre ici des couples observés par l'enquête sur l'emploi¹. Depuis 1990, cette enquête permet le suivi de la situation principale vis-à-vis de l'emploi de chacun des membres du ménage vivant dans le logement enquêté, mois par mois, pendant une durée maximale de trois ans. Nous suivons ici les couples dont l'homme a entre 25 et 54 ans², observés dans les tiers entrant en 1990, 1991 et 1992, dont au moins un membre a connu un changement de situation entre l'activité, le chômage et l'inactivité, au cours des trois ans d'observation. C'est à partir de ce premier changement saisi que l'on suivra en longitudinal les changements suivants. Nous sélectionnons ainsi pour cette analyse un échantillon de 9 409 couples ayant changé au moins une fois de situation d'activité, sur les 27 195 éligibles, soit 34,6 %.

En distinguant les hommes et les femmes selon qu'ils sont actifs, chômeurs ou inactifs, cela conduit à neuf situations possibles à chaque étape, que l'on considérera pour une première analyse des trajectoires les plus fréquentes. Cependant, lors de l'analyse biographique de ces trajectoires, du fait que trois situations comprennent trop peu de membres pour pouvoir être traitées séparément, nous serons amenés à en privilégier six : les deux conjoints actifs, l'homme chômeur ou inactif et la femme active, l'homme actif et la femme chômeuse, l'homme actif et la femme inactive, l'homme chômeur ou inactif et la femme chômeuse, enfin l'homme chômeur ou inactif et la femme inactive.

Il aurait été préférable de suivre les couples à partir de leur formation, de façon à voir dans les diverses cohortes comment se mettent en place les divers régimes de vie professionnelle. L'enquête emploi ne permet malheureusement pas un tel suivi et nous contraint à partir d'un moment aléatoire dans la vie du couple (un an avant la première enquête) et à nous arrêter, dans la majeure partie des cas, trois ans après. Cette tranche de la vie des couples que l'on peut suivre laisse échapper des changements de situation professionnelle antérieurs à la période considérée et bien sûr des changements postérieurs. Il importe de garder à l'esprit ces limitations lors de l'interprétation des

1. Les données de ces enquêtes ont été mises à la disposition de l'INED.

2. Nous avons limité l'échantillon observé à ces groupes d'âge pour éviter les entrées de jeunes de moins de 25 ans sur le marché du travail et les sorties par retraite anticipée de personnes de 55 ans et plus.

résultats. Aussi, un couple resté dans la même situation au cours des trois années d'observation, pourra avoir connu antérieurement de nombreux changements dont il ne nous est pas possible de tenir compte. C'est là une faiblesse, inhérente à l'échantillon utilisé, de cette approche.

Trajectoires et caractéristiques individuelles à chaque étape

La population soumise au risque va décroître d'une étape à la suivante, d'autant plus fortement qu'elle n'est observée au maximum que pendant trois années et que la durée entre deux changements diminue à chaque étape. En dépit de cela, il est possible d'observer jusqu'à six étapes, avant que l'effectif soumis au risque ne tombe en dessous de 600 individus. Qui plus est, si le pourcentage de couples observés comme ayant quitté l'état, commence par décroître de 55 % à 51 % lors des premières étapes, il reste ensuite constant à 60 % pour celle de rang supérieur : on arrive là à une population de très grande instabilité, dans laquelle l'alternance des périodes d'emploi, de chômage ou d'inactivité est très rapide, de l'ordre de trois mois.

Voyons maintenant les divers types de trajectoires possibles et leur mise en place lorsque le nombre d'étapes augmente. Si tous les types de transition se produisaient lors de chaque étape, le nombre de trajectoires différentes serait multiplié par huit à chacune d'entre elles : à partir des neuf situations initiales on arrive à 72 types de trajectoires à la deuxième, 576 à la troisième, etc. En fait la croissance est moins rapide conduisant à une saturation à près de 300 trajectoires aux étapes 4 et 5 (respectivement 295 et 297), pour décroître légèrement à la sixième étape, à 233, du fait de la courte période d'observation de trois ans. En dépit de cela, on peut dire qu'on observe une grande variété de trajectoires, dont dix seulement représentent, lors de la deuxième étape, 83 % des couples ayant subi un premier changement et lors de la sixième encore plus de 45 % de ceux qui ont subi un cinquième changement.

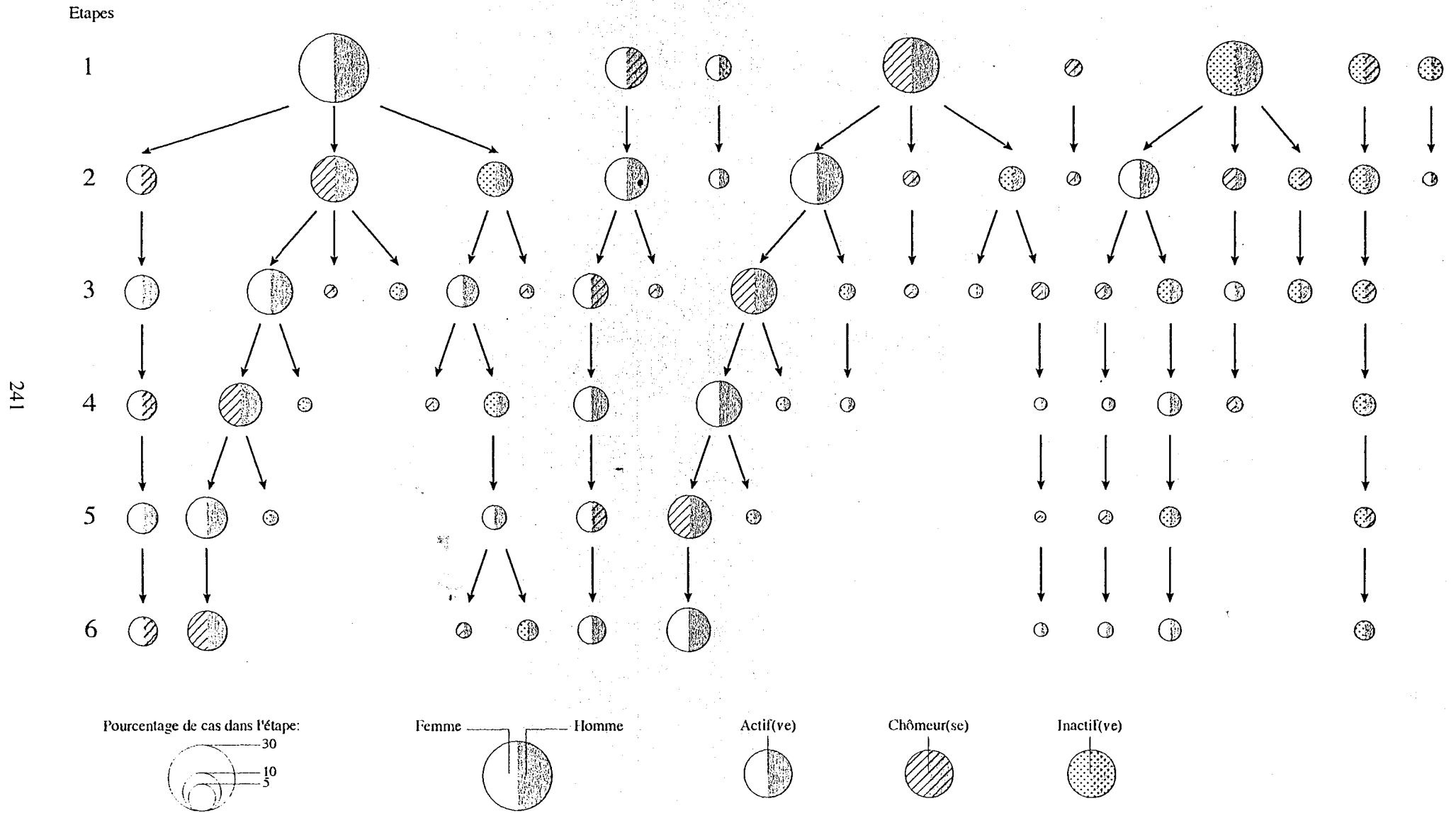
La figure 1 montre les pourcentages des couples observés dans les diverses situations à chaque étape, lorsque ce pourcentage est supérieur à 1 %. On voit que l'on peut regrouper certaines de ces trajectoires en plus grands types. Ainsi, la trajectoire qui part des deux membres actifs, la femme passant ensuite successivement de l'activité au chômage à chacune des étapes, peut être regroupée avec la trajectoire qui part de l'homme actif et de la femme au chômage, la femme passant successivement du chômage à l'activité : ces couples représentent près de 31 % de l'ensemble à la seconde étape, ce pourcentage diminuant d'une étape à la suivante, pour représenter encore 23 % à la sixième. Un autre type de trajectoire alterne des périodes où les deux membres sont actifs avec celles où seule la femme est active et l'homme chômeur : ce type de trajet représente plus de 18 % des couples à la seconde étape et encore plus de 10 % à la sixième. Viennent ensuite les trajectoires qui alternent des périodes où les deux membres sont actifs avec celles où l'homme est actif et la femme inactive : ce type de trajet représente aussi plus de 18 % des couples à la seconde étape, mais tombe à 6 % à la sixième étape. En dernier lieu, relevons le cas encore plus grave pour le couple où la femme reste inactive alors que son conjoint alterne périodes d'activité et de chômage : 9 % à la seconde étape mais seulement 2 % à la sixième.

Comme on peut le voir, ces trajectoires les plus fréquentes sont parfaitement cycliques, les autres suivant un rythme beaucoup plus complexe.

On peut également penser qu'au fur et à mesure des étapes franchies une sélection des individus soumis au risque de mobilité multiple va rendre la population de plus en plus particulière, surtout lorsqu'on la compare à ceux qui ont gardé la même situation sur le marché du travail tout au long des trois années d'observation. Le tableau 1 porte les pourcentages d'individus ayant certaines caractéristiques ou la valeur moyenne de cette caractéristique lorsqu'elle n'est pas dichotomique (salaire moyen, âge moyen, etc), en fonction de l'étape considérée.

L'examen de ce tableau montre clairement dans quel sens se fait la sélection, lorsqu'elle opère. Apparaît d'abord un effet d'âge très clair qui s'atténue avec l'étape : ce sont des hommes de plus en plus jeunes mais ayant de plus en plus un âge supérieur à celui de leur épouse, qui connaissent une mobilité fréquente. L'effet de la situation professionnelle des deux conjoints est très important : peu d'individus ayant un CDI ou étant à leur compte ont une forte mobilité, celle-ci touchant fortement les

Fig. 1 : Trajectoires professionnelles des couples suivis au cours des diverses étapes sur une période de 3 ans.



Caract. observée	Non mobiles	Mob. rang 1	Mob. rang 2	Mob. rang 3	Mob. rang 4	Mob. rang 5
age homme	39.2813	38.4280	37.7641	37.4734	37.3234	37.3378
age homme - femme	1.6455	2.2160	2.2665	2.4341	2.5015	2.5285
femme cdi	0.5586	0.3281	0.3557	0.3001	0.2795	0.2742
homme cdi	0.7947	0.5730	0.6124	0.5470	0.5264	0.4990
fem.a son compte	0.0705	0.0503	0.0445	0.0297	0.0299	0.0239
hom.a son compte	0.1314	0.0994	0.0966	0.0722	0.0759	0.0662
fem.inactive	0.2669	0.2920	0.2503	0.2101	0.2094	0.2012
hom.inactif	0.0168	0.0844	0.0461	0.0503	0.0441	0.0404
fem.chomeuse	0.0707	0.2314	0.2163	0.2831	0.2910	0.3046
hom.chomeur	0.0323	0.1904	0.1500	0.2212	0.2183	0.2420
sal.moy.homme	9297	8664	8500	8296	8247	8146
sal.moy.femme	7315	7080	7168	7066	7070	7043
hom.public	0.2277	0.1499	0.1466	0.1299	0.1250	0.1087
fem.public	0.2194	0.1276	0.1517	0.1286	0.1298	0.1341
hom.grande entr.	0.3066	0.2525	0.2787	0.2449	0.2405	0.2524
fem.grande entr.	0.1754	0.1280	0.1566	0.1436	0.1570	0.1411
hom.ouvrier	0.3688	0.4312	0.4679	0.5095	0.5382	0.5557
hom.employe	0.1039	0.1004	0.1004	0.0999	0.0907	0.0973
hom.pat.ind,	0.2143	0.1824	0.1709	0.1584	0.1498	0.1336
hom.cadre	0.1563	0.1186	0.1081	0.0948	0.0893	0.0871
hom.artisan	0.0974	0.0868	0.0772	0.0638	0.0615	0.0568
fem.ouvriere	0.1116	0.1369	0.1543	0.1814	0.1963	0.2106
fem.employee	0.3409	0.3381	0.3571	0.3663	0.3656	0.3606
fem.pat.ind.	0.1495	0.1101	0.1124	0.0998	0.1011	0.0908
fem.cadre	0.0572	0.0407	0.0398	0.0335	0.0312	0.0276
fem.artisan	0.0419	0.0341	0.0283	0.0244	0.0210	0.0164
age fin etu.hom.	17.4322	17.1327	17.0500	16.8371	16.7679	16.7064
dif.hom.- fem.	-0.0713	-0.1995	-0.2641	-0.4161	-0.4740	-0.5224
Effect. observé	17786	9409	5170	2671	1596	935

Tableau 1. -Caractéristiques de diverses sous-populations
mobiles et non mobiles

chômeurs, comme on pouvait facilement le penser. Si la mobilité entraîne une diminution du salaire de l'homme, elle n'a pratiquement aucun effet sur celui de la femme. À nouveau, comme on pouvait le penser, les fonctionnaires et les individus travaillant dans une entreprise de plus de cent employés ont une plus grande stabilité dans leur emploi. Pour ce qui est de la catégorie socio-professionnelle, on voit que les ouvriers et les ouvrières sont particulièrement nombreux à avoir une forte mobilité alors que les employés ont une mobilité qui dépend peu du rang. Enfin, ce sont des hommes qui ont terminé leurs études jeunes qui ont une forte mobilité, alors que pour les femmes l'effet de l'âge à la fin d'étude n'affecte en rien cette mobilité. On peut donc conclure que la sélection s'opère beaucoup plus fortement chez les hommes que chez les femmes pour le salaire et l'âge à la fin d'études ; en revanche, elle est voisine pour les autres caractéristiques envisagées ici.

Calendrier des transitions

Voyons maintenant si certaines de ces transitions s'opèrent plus rapidement que d'autres et si les étapes successives ont un effet sur ce calendrier. Pour étudier ces durées de séjour, nous utiliserons ici un modèle biographique par étapes.

Partant d'un état initial à une date supposée ici égale à zéro, nous observons les instants d'arrivée des changements successifs dans la trajectoire des couples. Nous les considérons ici comme des variables aléatoires ordonnées $0 = T_1 < T_2 < T_3 \dots$, les diverses étapes étant choisies parmi six situations.

$$\{S_k; k = 1, 2, \dots\}, S_k \in \{1, 2, \dots, 6\}$$

Il y a deux façons de modéliser de tels changements. La première approche va favoriser les durées séparant l'événement origine, ici le premier changement, et chacun des autres en travaillant sur les variables aléatoires $T_2 - T_1, T_3 - T_1, \dots$, soit ici puisque $T_1 = 0, T_2, T_3, \dots$. Dans la mesure où l'instant initial n'a aucune raison d'être privilégié dans notre cas, comme nous l'avons vu dans l'introduction, il nous paraît préférable de considérer ici les durées qui s'écoulent entre les divers changements successifs : $T_2 - T_1, T_3 - T_2, \dots$, en remettant l'horloge à zéro lors de chaque changement. En revanche, il sera possible de faire intervenir des caractéristiques acquises au cours de toutes les périodes antérieures, rendant le modèle utilisé non markovien.

La figure 2 porte les huit trajectoires les plus fréquentes lors des quatre premières étapes suivies par les couples. Chaque graphique de cette figure considère les trajectoires réciproques : par exemple la transition faisant passer de « deux conjoints au travail » vers « l'homme au travail et la femme chômeuse » est considérée simultanément à la transition faisant passer de « l'homme au travail et la femme chômeuse » vers les « deux conjoints au travail ». Ils portent les quotients annuels en fonction de la durée de séjour³.

Les transitions les plus fréquentes et simultanément les plus rapides sont celles où l'un des membres du couple est chômeur⁴ et l'autre actif occupé pour devenir tous deux actifs occupés. Si l'intensité cumulée au bout de trente mois est la même (1,4 à la première étape) lorsque l'homme ou la femme sont initialement chômeurs, les hommes reprennent plus rapidement que les femmes un nouvel emploi pendant les quinze premiers mois : l'intensité cumulée est égale à 1 à quinze mois lorsque c'est l'homme qui est initialement chômeur, contre 0,8 lorsque c'est la femme qui l'est, à la première étape.

On observe également un léger accroissement de cette intensité lorsque le rang de l'étape croît. Les transitions en sens inverse sont beaucoup moins rapides mais marquent des différences plus importantes entre sexes : les femmes deviennent plus souvent et plus rapidement chômeuses (quotient cumulé égal à 0,4 à 30 mois pour la première étape) que les hommes (quotient cumulé égal à 0,2 à 30 mois pour la même étape). On observe également un accroissement de cette intensité pour les étapes de rang supérieur.

3. Toutes les analyses faites dans cet article ont été réalisées à l'aide du logiciel TDA de Gotz Rohwer, Université de Brême.

4. L'homme peut également initialement être inactif, mais cela est très rare.

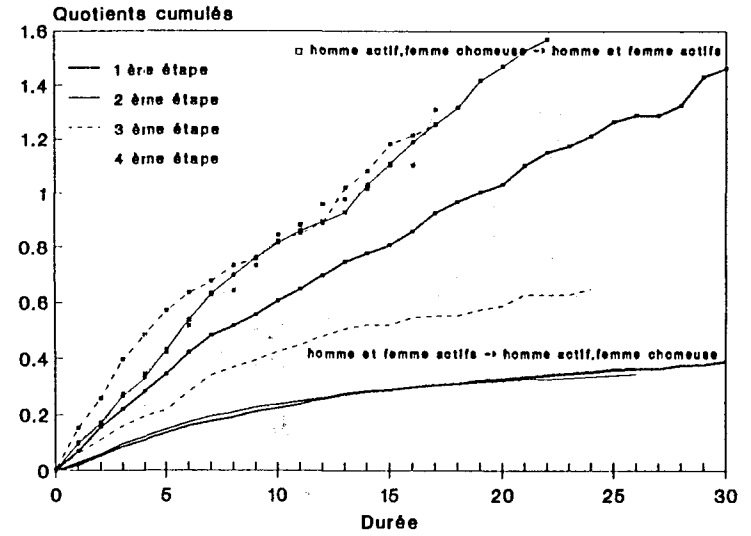
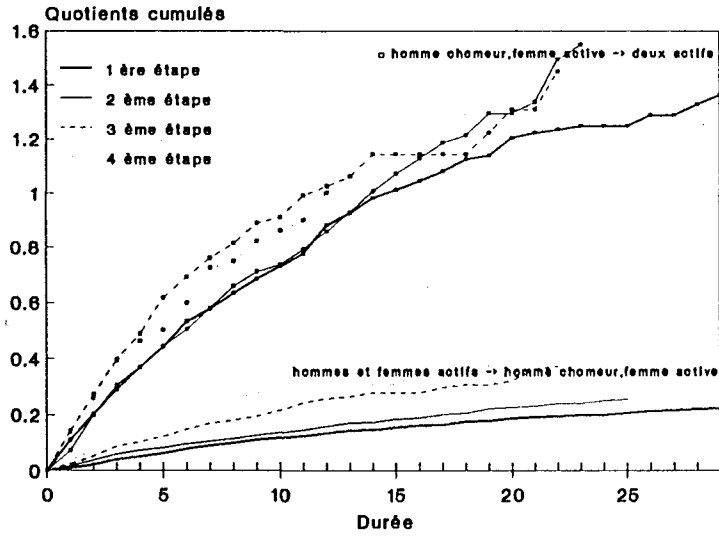
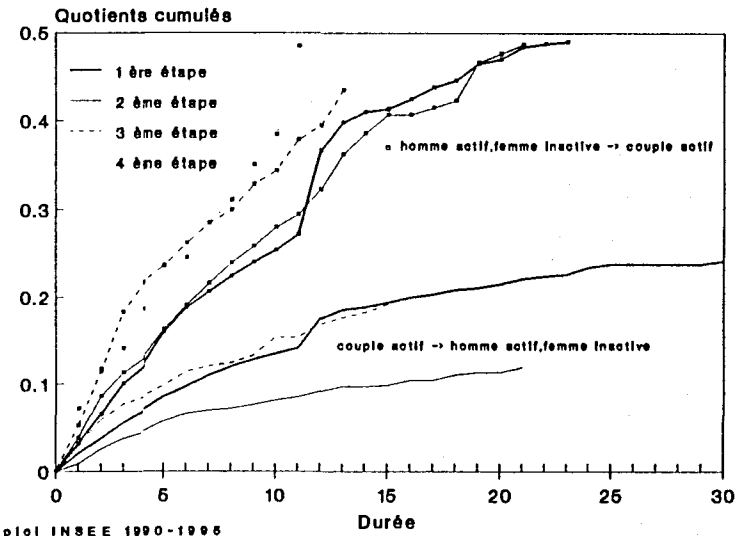
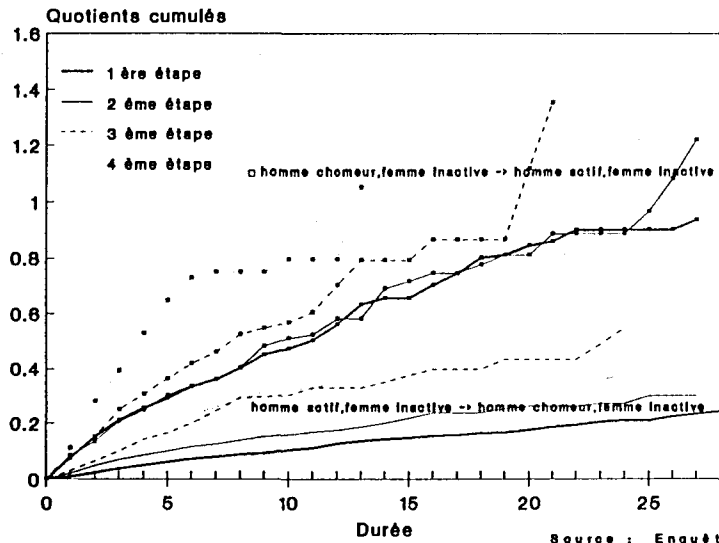


Fig. 2 : Quotients cumulés de mobilité entre divers états pour les quatre premières étapes



Source : Enquêtes sur l'emploi INSEE 1990-1995

Viennent les transitions des couples dont la femme reste inactive alors que l'homme passe de l'état « chômeur », à l'état « actif occupé ». Ce retour de l'homme à l'activité est moins rapide que précédemment, l'intensité cumulée à 30 mois étant légèrement inférieure à l'unité, alors qu'elle atteignait 1,4 dans les cas précédents. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, l'inactivité de la femme ne conduit pas à un retour plus rapide à l'emploi de l'homme. À l'inverse, l'accès au chômage des hommes actifs occupés dont la femme est inactive se fait à un rythme très proche de celui que l'on observe lorsque les deux conjoints sont actifs occupés.

Vient enfin l'accès à l'activité des femmes inactives dont le conjoint est déjà actif. Cette transition est beaucoup moins rapide et moins fréquente que les précédentes : son intensité cumulée à 25 mois n'est égale qu'à 0,5 pour la première étape. Les quotients plus élevés autour de 12 mois peuvent s'expliquer par des périodes d'un an de mise en disponibilité des femmes, leur permettant peut-être de reprendre leur emploi antérieur. Dans l'autre sens, l'accès à l'inactivité des femmes issues d'un couple dont les deux membres sont actifs occupés se fait à un rythme moindre que l'accès au chômage des mêmes femmes.

Bien qu'il ne soit pas possible de porter ici toutes les transitions, indiquons encore que viennent après celles que nous avons citées les transitions de « deux chômeurs » vers la reprise « d'activité de l'homme et de la femme », avec une intensité voisine, de l'ordre de 0,65. Les transitions en sens inverse étant parmi les moins fréquentes observées.

Effet des caractéristiques des couples sur les transitions

Faisons maintenant intervenir un certain nombre de caractéristiques des couples, pour voir leur effet sur les quotients de transition vers les divers états. Nous utilisons ici une généralisation du modèle semi-paramétrique de Cox⁵ (1972), qui permet d'étudier des individus originaires de divers états et se dirigent vers d'autres états, en fonction du rang de la transition et de diverses caractéristiques antérieurement acquises. Nous distinguons ces caractéristiques en deux types : d'une part des variables binaires mesurant le fait que l'individu ait une caractéristique ou non (avoir un CDI ou non) ; d'autre part des variables continues mesurant des caractéristiques telles que le salaire, l'âge ou l'âge de fin d'études. Nous faisons intervenir toutes ces caractéristiques simultanément, mais analysons séparément leur effet.

Le tableau 2 porte l'effet multiplicatif sur le quotient des caractéristiques binaires⁶, extraites du modèle complet. Nous n'avons pas reporté ici les transitions dont les effectifs étaient trop faibles, pour n'en garder que quinze sur les trente considérées dans le modèle.

Nous observons d'abord que dans tous les cas, l'effet d'une caractéristique (augmenter ou au contraire diminuer les chances de connaître une transition) reste dans la même direction quel que soit le rang du changement, pour ne plus intervenir à partir d'un certain rang, du fait des trop faibles effectifs concernés : on passe en effet de 9409 cas lors de la première étape à 935 à la cinquième, qui sont répartis entre les trente transitions possibles.

Constatons ensuite que six des huit transitions les plus fréquentes observées dans la figure 2, font apparaître un rôle important du statut de chômeur antérieur de l'un ou l'autre des membres du couple, différent selon les types de transitions. Voyons plus en détail cet effet en conjugaison avec celui d'autres caractéristiques.

5. Ce modèle peut s'écrire $n_{ij}(t; z) = n_{ij}(t) \exp(z\beta)$, où le quotient instantané de transition de l'état i vers j , de l'individu ayant les caractéristiques z , $n_{ij}(t; z)$, est égal au produit d'un quotient sous-jacent, identique pour tous les individus, $n_{ij}(t)$, par $\exp(z\beta)$ où z est un vecteur ligne des caractéristiques individuelles et β des paramètres estimés, montrant l'effet multiplicatif de ces caractéristiques sur le quotient sous-jacent.

6. Ainsi considérons la première étape des couples dont les deux membres sont initialement actifs et dont l'homme va devenir chômeur ou inactif : le quotient de mobilité d'un couple dont l'homme était antérieurement chômeur est 3,8 fois plus élevé que lorsqu'il ne l'était pas. On a également introduit pour la 2^{ème} étape l'état initial du couple et, pour celles de rang 3 et plus, l'état de 2 et 3 étapes antérieures.

Tableau 2 – Effet multiplicatif de caractéristiques sur les quotients de mobilité entre les divers états professionnels selon l'étape. résultat significatif au seuil de 1 % (***), 5 % (**), 10 % (*)

2 ac → h.ch.in, f.ac	1ère étape	2ème étape	3ème étape	4ème étape	5ème étape
homme cdi antérieur	0.15*	-	-	-	-
homme chômeur ant.	3.80***	2.71***	2.57***	2.59***	9.58***
femme chômeuse ant.	0.78	0.54***	0.56**	-	-
homme cdi	0.24***	0.20***	0.34***	0.42***	0.24***
homme à son compte	0.13***	0.13***	0.09***	-	-
homme dans public	0.59***	0.72	0.47**	-	-
homme migrant	0.72*	0.76	-	-	-
homme temps complet	0.51***	0.38***	0.33***	0.30***	0.48**
femme temps complet	0.52***	0.69***	0.67**	-	-
2 ac, 2 étapes ant.	-	-	-	-	-
h. ch, f.ac, 3 étapes ant.	-	-	-	2.73***	-
2 ac. → h. ac, f.ch					
homme chômeur ant.	0.81	0.68*	0.67	0.31***	0.26**
femme chômeuse ant.	3.16***	3.16***	2.73***	-	-
femme cdi	0.20***	0.18***	0.30***	0.25***	0.35***
femme à son compte	0.04***	0.05***	0.08***	-	-
homme à son compte	0.65***	-	-	-	-
femme dans public	0.74***	0.52***	0.65**	-	-
homme temps complet	0.57**	0.54**	0.60	-	-
femme temps complet	0.58***	0.61***	0.60***	0.60***	0.65***
2 ac., 2 étapes ant.	-	-	-	-	-
h. ac, f.ch, 3 étapes ant.	-	-	1.35**	2.15***	1.95**
2 ac. → h.ac, f.in					
homme chômeur ant.	0.20***	0.13***	0.29***	0.20***	0.09***
femme chômeuse ant.	0.18***	0.22***	0.26***	0.20***	0.11***
femme cdi	0.25***	0.32***	0.35***	0.23***	-
femme à son compte	0.21***	0.41***	0.14***	0.25**	-
homme à son compte	0.80	0.57**	-	-	-
enfant - 3 ans	2.18***	1.75***	-	-	-
femme dans public	0.55***	-	-	-	-
homme dans gde entr.	1.20*	-	-	-	-
femme dans gde entr.	0.68***	0.65**	0.60*	-	-
femme temps complet	0.61***	0.90	0.64***	-	-
2 ac, f.in, 2 étapes ant.	-	-	1.59*	-	-
h.ac, f.in, 3 étapes ant.	-	-	2.13***	2.94***	-
h.ch. in, f.ac → 2 ac					
homme cdi antérieur	0.73***	-	-	0.42***	-
femme cdi antérieur	0.39**	0.29*	-	-	-
homme chômeur ant.	2.43***	-	-	-	-
femme chômeuse ant.	0.21***	0.48***	0.49***	0.41**	0.34**
femme ant. inactive	0.28***	0.28***	0.51*	-	-
homme chômeur	1.66***	2.34***	1.63*	2.68**	-
enfant - 3 ans	1.29**	-	-	-	-
homme étudiant	2.14***	-	-	-	-
homme migrant	1.24*	-	-	-	-
h.ch, f.ac, 2 étapes ant.	-	-	-	1.72**	-
2ac., 3 étapes ant.	-	-	-	-	-
h.ch.in, f.ac → h.ch.in, f. ch					
femme dans le public	0.41***	-	-	-	-
femme dans gde entr.	0.32***	0.79	0.26***	-	-
femme temps complet	0.21***	0.67*	0.60*	0.46*	0.08**
h.ch, f.ac, 2 étapes ant.	-	0.61*	0.53**	-	-
h.ch, f.ch, 3 étapes ant.	-	-	3.97***	3.44***	-

Tableau 2 – suite

h.ac, f.ch → 2 ac					
homme cdi antérieur	0.30***	-	-	-	-
homme chômeur ant.	0.37***	-	-	0.55**	0.39**
homme cdi	0.56**	-	-	-	-
homme à son compte	0.50***	-	-	-	-
enfant - 3 ans	0.71***	0.78*	0.54***	-	-
h.ac, f.ch, 2 étapes ant.		1.23**	1.63***	1.73***	1.90**
2 ac., 3 étapes ant.			1.34**	-	-
h.ac, f.ch → h.ac, f.in					
homme cdi antérieur	1.97	-	-	-	-
femme cdi antérieur	0.57***	-	-	-	-
homme chômeur ant.	1.54	1.55	2.13*	5.16***	-
homme cdi	1.57*	-	-	-	-
enfant - de 3 ans	1.15	2.16***	2.16**	-	-
femme migrante	1.41*	-	-	-	-
h.ac, f.ch → h.ch.in, f.ch					
femme cdi antérieur	0.54***	-	-	-	-
homme cdi	0.42***	0.30***	0.18***	0.50***	0.31**
homme dans public	0.43*	-	-	-	-
homme dans gde entr.	0.45***	0.55*	0.56*	0.34**	-
homme temps complet	0.10***	0.16***	0.25***	0.36**	0.14***
h.ac, f.ch, 2 étapes ant.		-	-	-	-
h.ch, f.ch, 3 étapes ant.			2.10*	3.21***	-
h.ac, f.in → 2 ac					
homme chômeur ant.	0.18***	0.23***	0.12***	0.10***	0.05***
femme chômeuse ant.	0.27***	0.37***	0.25***	-	-
enfant - 3ans	0.74***	0.62**	0.53**	-	-
h. ac, f. in, 2 étapes ant.		-	-	-	-
2 ac., 3 étapes ant.				2.87***	-
h.ac, f.in → h.ac, f.ch					
homme chômeur ant	0.85	0.45**	-	-	-
femme chômeuse ant.	1.61**	2.09***	-	-	-
enfant - 3 ans	0.60***	-	-	-	-
femme migrante	2.44***	1.66*	-	-	-
h. ac, f.in, 2 étapes. ant.	-	0.62**	0.29**	0.39*	-
h. ac, f.ch, 3 étapes ant.	-	-	-	-	-
h.ac, f.in → h.ch.in, f.in					
homme cdi antérieur	2.51***	-	-	39.20***	-
femme ant. inactive	8.31***	3.56***	2.91***	1.86	-
homme cdi	0.24***	0.17***	0.19***	0.10***	0.09***
homme à son compte	0.22***	0.13***	0.17**	0.05***	-
enfant - 3 ans	1.13	1.51*	-	-	-
h.ac, f.in, 2 étapes ant.		0.59**	-	-	-
h.ch, f.in, 3 étapes ant.			-	-	-
h.ch, f.ch → h.ch, f.ac					
homme chômeur	-	0.42***	0.40**	-	-
h.ch, f.ch, 2 et. ant.	-	1.75*	-	-	-
h.ch, f.ac, 3 et. ant	-	-	2.21**	-	-
h.ch, f.ch → h.ac, f.ac					
homme chômeur	1.47	4.21***	4.13**	12.70***	-
h.ch.in, f.in → h.ch, f.ac					
homme migrant	2.34***	-	-	-	-
h.ch.in, f.in → h.ac, f.in					
homme cdi antérieur	0.71***	0.66**	0.63*	0.63*	-
femme cdi antérieur	0.64	-	-	-	-
femme ant. inactive	2.24***	1.98***	-	-	-
homme chômeur	2.70***	4.07***	4.87***	25,99***	-
h.ch, f.in, 2 étapes ant.		-	-	-	-
h.ac, f.in, 3 étapes ant.			1.86**	1.86**	-

Le premier type de transition fait passer les deux membres du couple actifs occupés à l'état où l'homme est chômeur ou inactif tandis que la femme reste occupée. On voit que l'homme ayant eu une période de chômage antérieur retombera d'autant plus fortement au chômage, montrant une fragilité accrue à la perte d'emploi. Cela est encore plus net lors de la quatrième étape, où les hommes qui ont deux fois connu une période de chômage dans le passé voient cet effet multiplié par sept (2,59 x 2,73). Cela vient confirmer ce que nous avons déjà observé figure 1. À l'inverse chez les couples dont la femme a connu antérieurement le chômage, les hommes résisteront mieux à ce même chômage. On voit apparaître là deux types de couples selon l'expérience antérieure du chômage de l'homme ou de la femme. En revanche, le travail à temps complet, aussi bien de l'homme que de la femme et cette fois-ci lors de l'étape étudiée, va réduire les chances d'accès au chômage de l'homme. Cela distingue encore un autre type de couple où le travail à temps complet d'un des conjoints pousse l'autre à occuper un emploi plus stable, car on verra plus loin que cela est toujours vrai lorsque c'est la femme qui est soumise au risque de chômage. Toutes les autres caractéristiques qui protègent l'homme du chômage sont propres à lui-même : être en contrat à durée déterminée (CDI) ou à son compte, avoir eu un CDI antérieurement lorsque l'on a actuellement un autre type de contrat⁷, travailler dans le secteur public, ou avoir été un migrant, du moins pour la première étape⁸.

Le second type de transition fait passer les deux membres du couple actifs occupés à l'état où la femme devient chômeuse tandis que l'homme reste occupé. Cette transition qui est une vue dans le miroir de la précédente, où la femme remplace l'homme, est également expliquée par des caractéristiques vues dans le même miroir : le chômage antérieur de la femme la rend très sensible à un chômage à venir, alors que le chômage antérieur de l'homme montre une femme résistant mieux au chômage ; les femmes qui par deux fois ont connu une période de chômage antérieur sont encore plus sensibles à une nouvelle période de chômage ; les autres caractéristiques qui protègent la femme du chômage sont propres à elles-mêmes (avoir un CDI, être à son compte, travailler dans le public).

Le troisième type de transition fait passer les deux membres du couple actifs occupés à l'état où la femme devient inactive tandis que l'homme reste occupé. Il se trouve à nouveau expliqué par des effets différents de ceux que nous avons décelé plus haut. Cette fois-ci, tant le chômage antérieur de l'homme que celui de la femme vont réduire très fortement (diviser par cinq) le passage à l'inactivité de la femme : ces couples sensibilisés au chômage hésiteront à ne plus disposer que du revenu de l'homme. En revanche cette solution sera favorisée lors de la venue d'un enfant, lorsque la femme a déjà connu une période d'inactivité antérieure et également lorsque l'homme travaille dans une grande entreprise (plus de 100 employés), du moins pour la première étape. En revanche le fait que la femme travaille dans une grande entreprise ou dans le public, a un CDI, est à son compte ou à temps complet, va l'empêcher de devenir inactive.

Voyons maintenant les transitions en sens inverse des précédentes, et d'abord celle qui conduit de la situation « homme chômeur ou inactif, femme active » à la situation « deux actifs ». Le chômage antérieur va encore jouer de façon semblable à ce que l'on avait observé pour le premier type de transition. L'expérience antérieure du chômage de l'homme le conduit rapidement à retrouver un emploi, du moins pour la première étape : on met aussi à nouveau en évidence les trajectoires de couples où l'homme alterne très fréquemment occupation et chômage (figure 1). En revanche, le fait que la femme ait eu une expérience de chômage ou d'inactivité antérieure, va rendre plus difficile la reprise d'activité de l'homme. Il semble que dans ces couples la femme a dû reprendre une activité du fait des difficultés de l'homme de se réinsérer dans le marché du travail. Cela paraît clairement lorsque l'on voit que les hommes chômeurs sont fortement favorisés par rapport aux inactifs pour reprendre un emploi, de même que les étudiants et que les migrants⁹.

Le cinquième type de transition conduit de la situation « homme actif, femme chômeuse » à la situation « deux actifs ». Moins de caractéristiques jouent sur cette transition, et celles qui jouent sont

7. Cette caractéristique indiquée « homme CDI antérieur » dans le tableau 2 a été en fait construite en faisant intervenir simultanément l'état actuel de l'homme actif sans CDI, et son état antérieur, actif ayant un CDI.

8. Ce résultat est cohérent avec ce que nous avons observé dans un autre travail : la migration qui accompagne une reprise d'activité se fait vers un emploi plus stable pour les hommes (Courgeau et Meron, 1995).

9. Ce résultat est cohérent avec ce que nous avons observé dans un travail antérieur : la migration qui entraîne une mise au chômage de l'homme est rapidement suivie d'une reprise d'emploi (Courgeau et Meron, 1995).

essentiellement masculines, sauf la présence d'un jeune enfant qui retarde la prise d'emploi de la femme, et le fait que la femme ait été chômeuse deux étapes antérieures qui au contraire accélère cette reprise d'emploi. Si l'homme a eu un CDI antérieurement ou en a un actuellement, si l'homme a été chômeur antérieur, si l'homme est actuellement à son compte, ces caractéristiques masculines jouent uniquement sur la première étape et retardent la reprise de l'emploi de la femme.

Le sixième type de transition conduit de la situation « homme actif, femme inactive » à la situation « deux actifs ». Encore moins de caractéristiques jouent sur cette transition. Le fait d'avoir un enfant de moins de trois ans pousse la femme à rester inactive, de même qu'une expérience de chômage antérieur de l'homme ou de la femme. Ce dernier résultat montre un nouveau type de couples pour lesquels la sortie de l'inactivité de la femme non seulement n'est pas favorisée par des périodes antérieures de chômage des deux membres du couple, mais au contraire retardée.

Pour ne pas trop alourdir cette présentation, nous observons pour terminer les deux derniers types de transitions déjà donnés dans la figure 2. D'abord le passage au chômage ou à l'inactivité des hommes dont la femme reste inactive, est d'autant plus rapide que cette femme était déjà antérieurement inactive et vient confirmer ce que nous avons déjà observé figure 1. En revanche le fait que l'homme ait un CDI ou soit à son compte va bien entendu aller à l'encontre d'une mise au chômage. Il est également intéressant de voir qu'un homme qui avait un CDI antérieur et l'a perdu lors de la période d'observation pour avoir un autre type de contrat va se trouver fragilisé et aura de fortes chances de connaître une période de chômage.

Enfin, le retour à l'occupation des hommes initialement chômeurs ou inactifs dont la femme reste inactive, est également d'autant plus rapide que cette femme était antérieurement inactive. Le fait que l'homme ait eu un CDI antérieur va en revanche retarder sa reprise d'emploi. Un homme chômeur aura bien entendu de beaucoup plus fortes chances de retrouver un nouvel emploi qu'un inactif.

Voyons l'effet des caractéristiques continues, ici à l'âge de l'individu, son âge de fin d'études et son salaire lorsqu'il en perçoit un. Nous ne considérons ici que cet effet lors de la première étape où les effectifs importants observés permettent de bien le mettre en évidence. La figure 3 porte l'effet multiplicatif de l'âge et de la différence d'âge entre hommes et femmes¹⁰ pour divers types de transition, toutes les autres caractéristiques étant toujours simultanément considérées.

Cette figure fait apparaître des contrastes clairs entre trois grandes classes d'âge (les jeunes de moins de 30 ans, les individus d'âge moyen compris entre 30 et 50 ans, les âgés de 50 ans et plus) et trois types de couples : ceux dont la femme est plus âgée que l'homme, ceux dont les conjoints ont à peu près le même âge et ceux dont la femme est plus jeune que l'homme.

Ainsi ce sont les couples âgés dont la femme est encore plus âgée que l'homme, qui ont la plus forte probabilité de connaître un chômage masculin, alors qu'ils étaient initialement actifs. Ce sont en revanche les couples dont l'homme a entre 30 et 50 ans et dont la femme est plus jeune qui résistent le mieux à un tel chômage. En sens inverse, le retour à l'occupation d'hommes chômeurs dont la femme est active occupée est maximal chez les couples jeunes dont la femme a le même âge que l'homme et minimal pour les hommes âgés quel que soit l'âge de leur conjointe.

Le chômage féminin épargne mieux les couples occupés dont les deux conjoints ont un âge voisin compris entre 30 et 50 ans, et touche plus fortement les couples dans des situations extrêmes d'âge et de différence d'âge. En sens inverse cette symétrie est rompue et montre un rôle prépondérant de la différence d'âge entre conjoints : les femmes plus jeunes que leur conjoint retrouvent rapidement un emploi, au contraire des femmes plus âgées.

Enfin la transition qui conduit les couples occupés à l'inactivité de la femme est maximale chez les couples dont l'homme a plus de trente ans et la femme plus âgée ou d'âge égal. Elle est au contraire minimale lorsque l'homme est plus jeune, quel que soit l'âge de la conjointe. En sens

10. Cet effet relatif est arbitrairement posé comme égal à l'unité lorsque les hommes ont 40 ans et que la différence d'âge entre conjoints est nulle. Il est mesuré par un développement en série limité jusqu'à l'ordre qui n'ajoute plus au degré de significativité de l'effet, avec possibilité d'interaction entre caractéristiques.

Figure 3: Effet de l'âge de l'homme et de la différence d'âge entre conjoints sur la mobilité

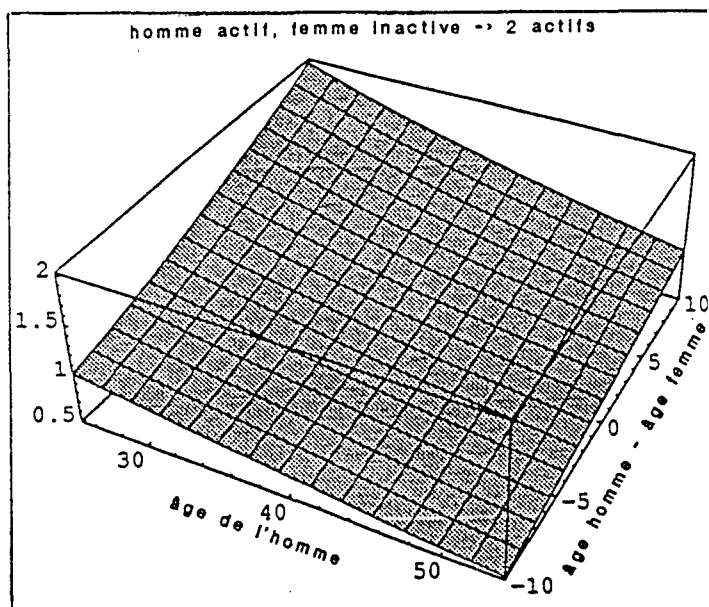
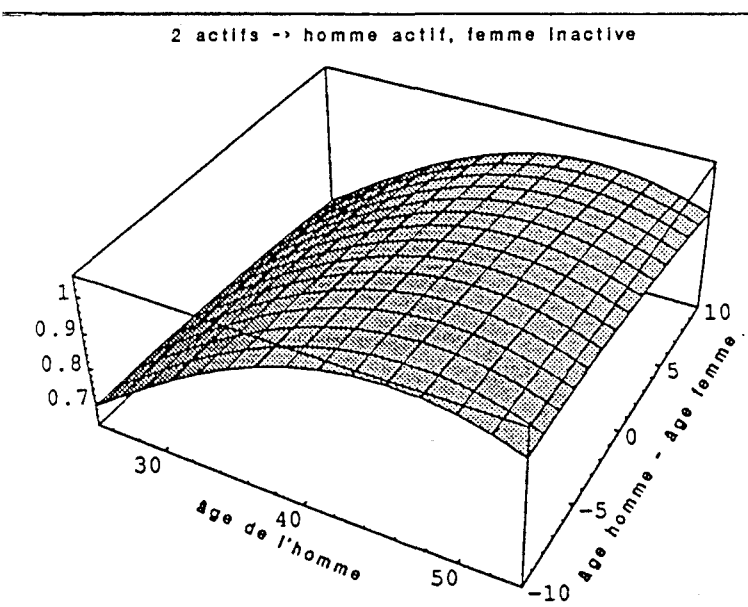
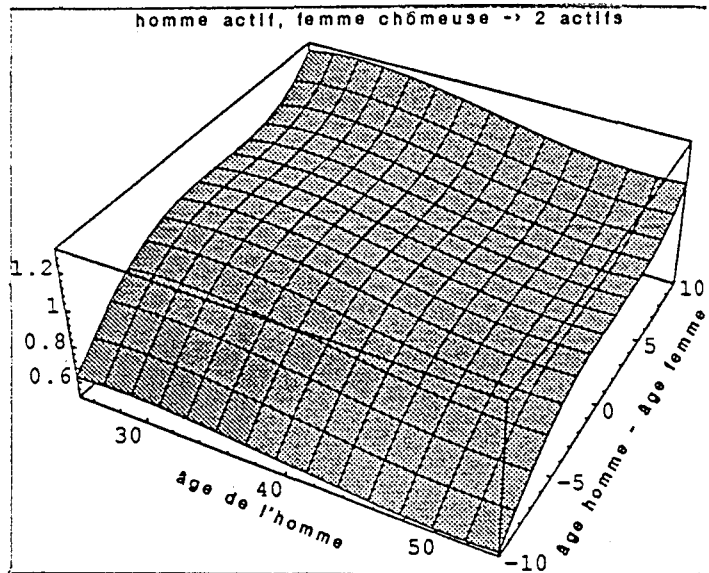
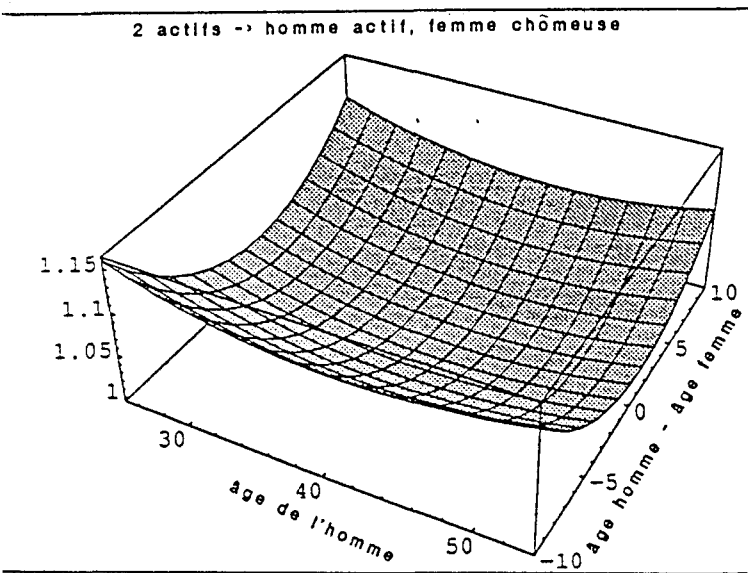
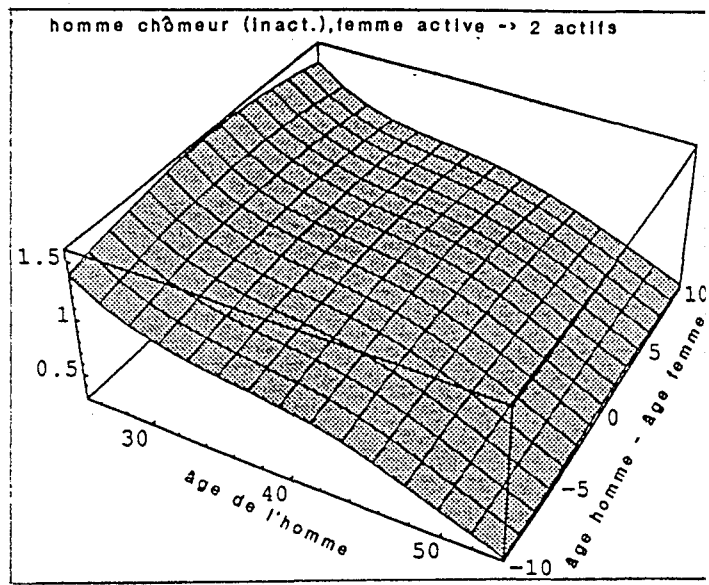
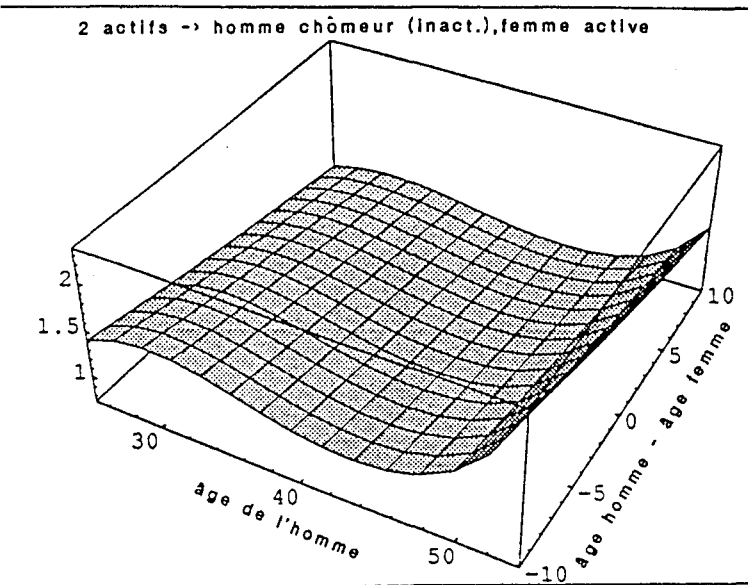
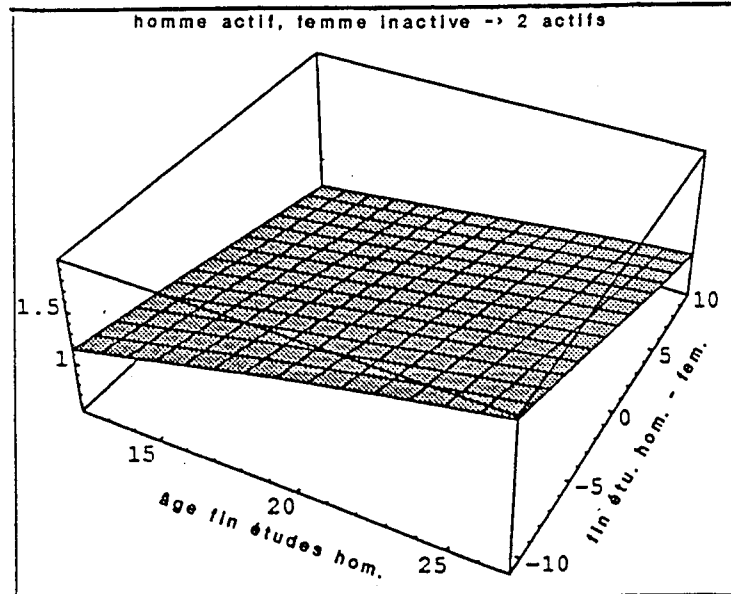
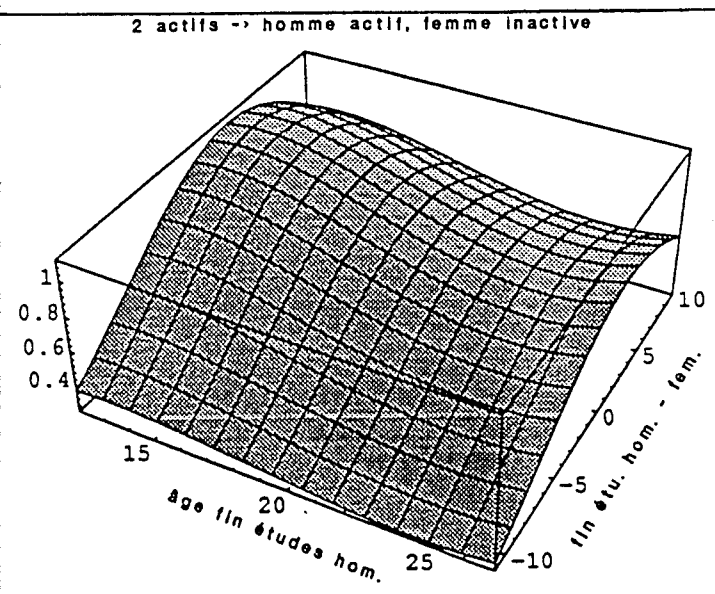
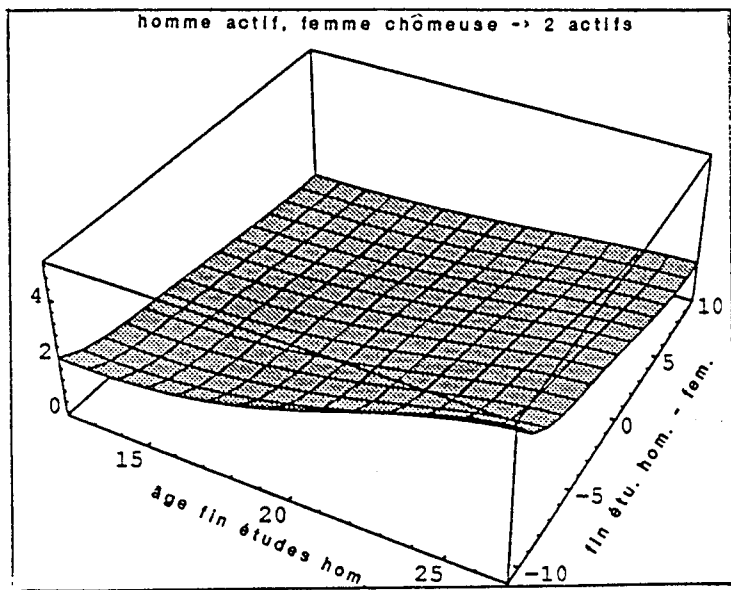
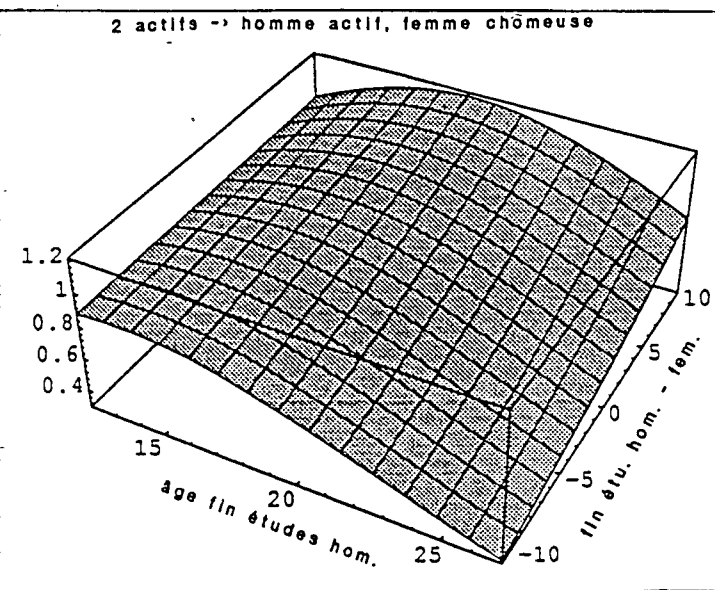
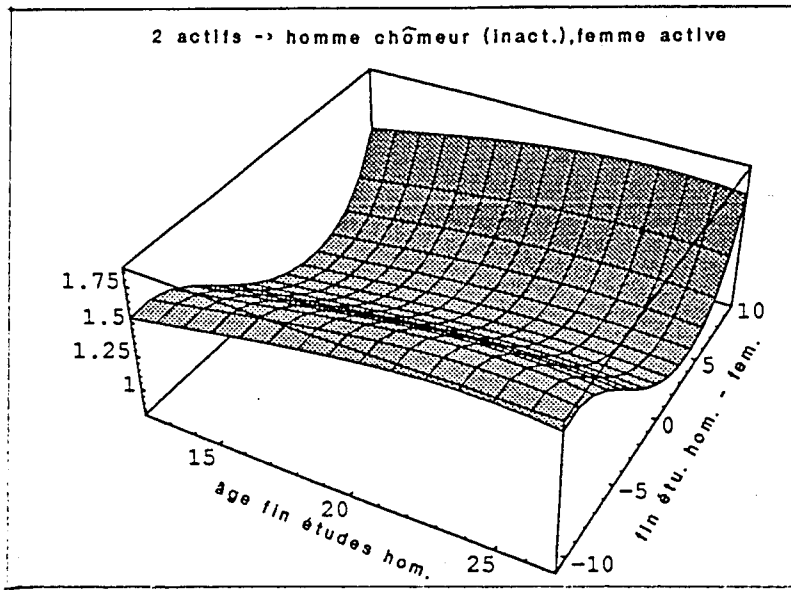


Figure 4: Effet de l'âge de fin d'études de l'homme et de la différence entre conjoints sur la mobilité



inverse le passage à l'activité d'une femme inactive dont le conjoint est occupé est maximum lorsque cette femme est très jeune et vit avec un homme lui-même jeune.

L'effet du niveau d'éducation est mesuré ici par l'âge à la fin des études de l'homme et la différence entre ces âges pour les hommes et les femmes. La figure 4 porte l'effet multiplicatif de ces caractéristiques¹¹ pour divers types de transition, toutes les autres caractéristiques étant toujours simultanément considérées.

Cette figure fait à nouveau apparaître des contrastes clairs entre trois groupes d'âge de fin d'études (ceux qui ont terminé leurs études avant 16 ans, ceux qui les ont terminé entre 16 et 20 ans et ceux qui ont prolongé leurs études au-delà de 20 ans) et trois types de couples : ceux dont la femme a fait plus d'études que l'homme, ceux qui ont terminé leurs études à des âges voisins et ceux dont l'homme a fait plus d'études que la femme.

Ainsi c'est beaucoup plus la différence entre niveau d'études masculines et féminines que ce niveau lui-même qui caractérise le comportement des couples dont l'homme tombe au chômage ou devient inactif : cette probabilité est minimale lorsque les deux conjoints ont terminé leurs études à des âges voisins, et est maximale dans les deux cas extrêmes où les hommes ont fait moins d'études que leur femme, ou au contraire plus d'études qu'elles. En sens inverse les chômeurs reprennent une occupation d'une façon indépendante de leur niveau d'études et de celui de leur conjointe.

Lorsque c'est la femme qui devient chômeuse, les deux caractéristiques vont jouer simultanément : ce sont les femmes dont le conjoint a un niveau moyen d'études, mais qui elles-mêmes sont de niveau inférieur qui sont les plus sensibles au chômage et, à l'opposé, ce sont celles qui ont un niveau d'études élevé, plus élevé même que celui de leur conjoint, qui y sont moins sensibles. En sens inverse, la transition d'un chômage féminin vers une double occupation est très lente chez les femmes, qui ont un conjoint de niveau d'études moyen ou bas et qui elles-mêmes ont un niveau inférieur à celui de leur conjoint, est très rapide pour celles qui ont un niveau d'étude élevé, plus élevé même que celui de leur conjoint.

Enfin lorsque c'est la femme qui devient inactive, les deux caractéristiques vont également jouer mais dans un sens différent du précédent où la femme devenait chômeuse ; ce sont les femmes dont le conjoint a un bas niveau d'études et qui sont elles-mêmes de niveau égal ou plus bas, qui vont se diriger le plus vers l'inactivité, à l'opposé des femmes qui avec leur conjoint ont un niveau élevé d'études. Il est intéressant de relever que les femmes dont le conjoint a un niveau d'études élevé, et plus élevé que le leur, vont se diriger plus fortement vers l'inactivité que les précédentes. À l'inverse, le retour à l'activité de femmes inactives est essentiellement le fait de femmes de niveau d'études élevé, plus élevé même que celui de leur conjoint.

Voyons pour terminer l'effet du salaire des conjoints lors de certaines transitions. Cette information est moins satisfaisante que les précédentes car la question posée est sur le salaire au moment de l'enquête et non au moment où l'individu a repris une occupation, ce qui fait que dans certains cas on ne disposera pas de ce salaire¹². La figure 5 porte l'effet multiplicatif de ce salaire¹³, toutes les autres caractéristiques étant simultanément prises en compte.

Cette figure fait généralement apparaître un effet uniforme du salaire tant pour l'homme que pour la femme. Cependant dans certains cas, nous verrons apparaître des mobilités maximales autour de seuils situés près du salaire moyen de l'ordre de 8000 francs par mois et autour d'un salaire beaucoup plus élevé, de l'ordre du double.

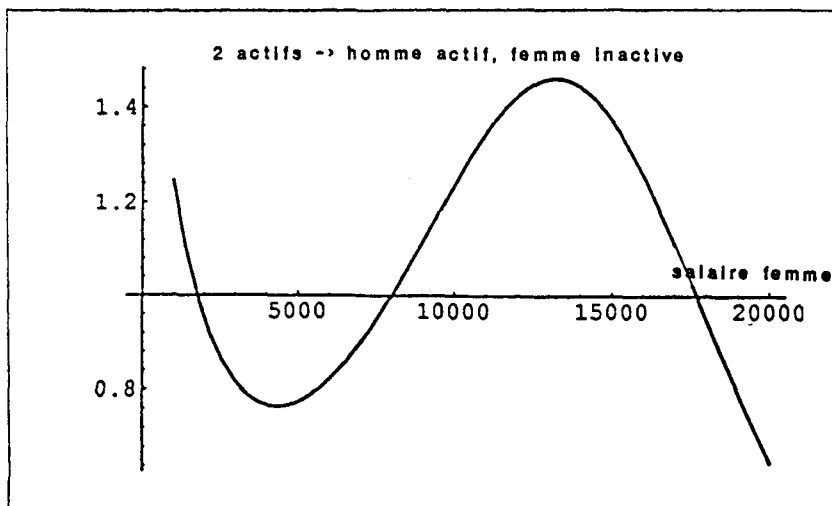
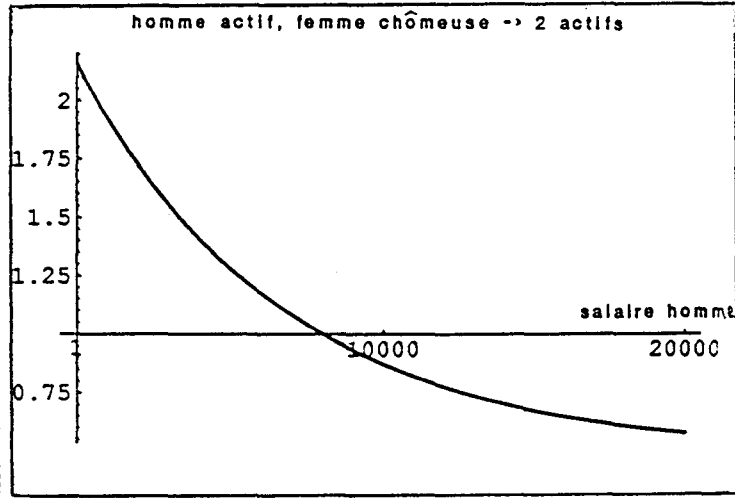
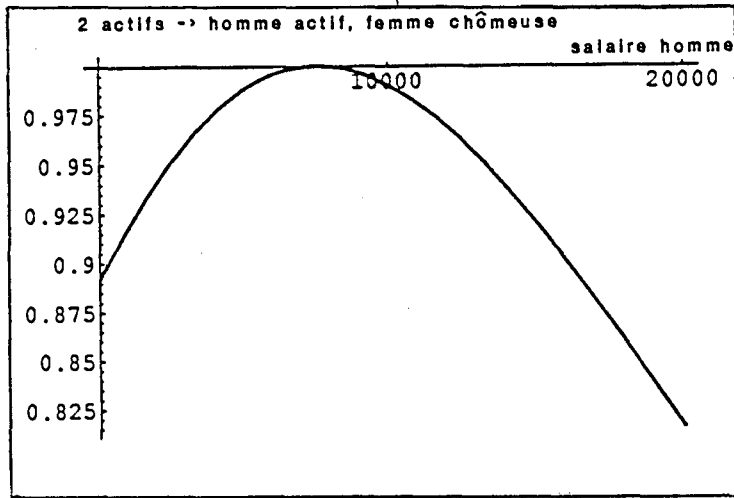
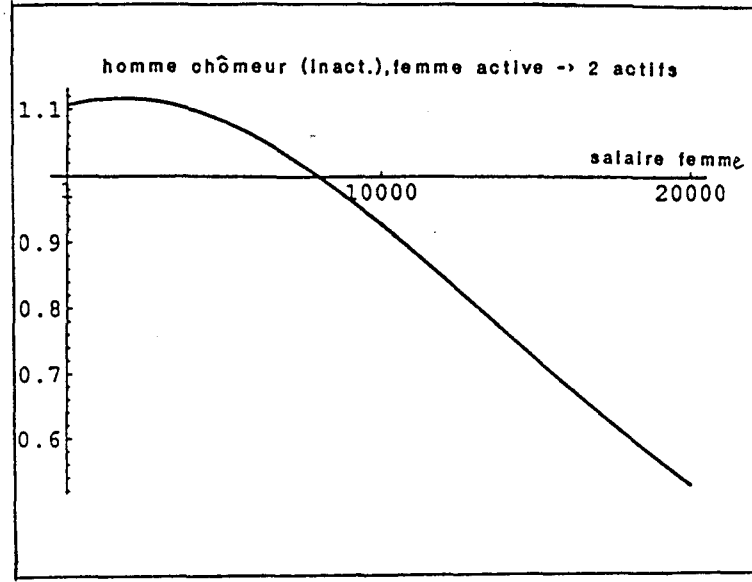
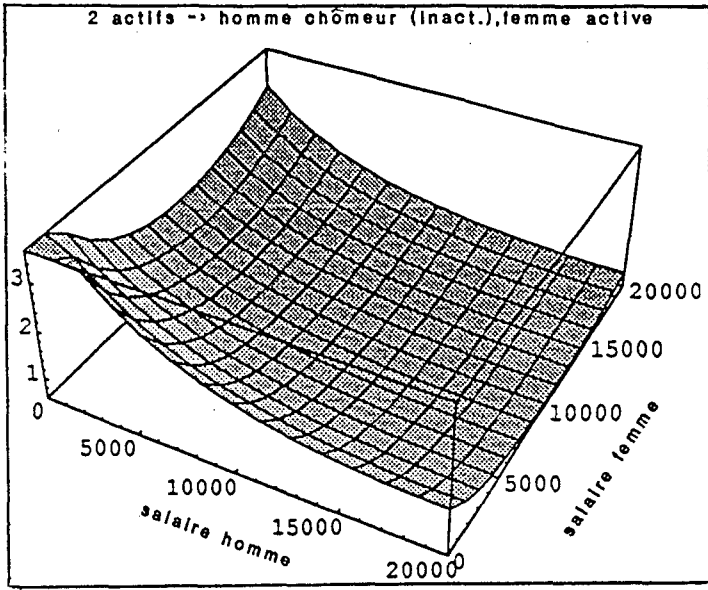
Le passage au chômage ou à l'inactivité de l'homme est maximum pour un très bas salaire tant de l'homme, que de la femme. Ils décroissent ensuite régulièrement quand le salaire de l'un, de l'autre

11. Cet effet relatif est arbitrairement posé comme égal à l'unité lorsque l'âge à la fin des études de l'homme est de 16 ans et que la différence d'âge entre conjoints est nulle. Il est à nouveau mesuré par un développement en série limité.

12. Ainsi lorsque l'individu reprend un emploi, puis le perd au cours de la même année qui sépare deux enquêtes sur l'emploi, celui-ci n'aura pu déclarer de salaire, ni à la première, ni à l'enquête suivante.

13. Cet effet relatif est arbitrairement posé comme égal à l'unité lorsque l'homme ou la femme ont un salaire de 8000 francs par mois. Les individus actifs n'ayant pas de salaire déclaré à l'enquête emploi sont supposés disposer de ce salaire de 8000 francs.

Figure 5: Effet du salaire de l'homme ou de la femme sur la mobilité



ou des deux conjoints augmente. Cette décroissance est aussi importante pour le salaire de l'homme que pour celui de la femme. Dans le sens inverse seul le salaire de la femme peut agir : l'homme reprend d'autant plus rapidement une occupation que sa femme a un bas salaire.

Le passage au chômage de la femme lorsque les deux membres sont initialement occupés est pratiquement indépendant de son propre salaire, mais dépend fortement du salaire de son conjoint. Cette probabilité est maximale lorsque le salaire du conjoint est autour de la moyenne et décroît aussi bien quand le salaire du conjoint augmente ou diminue : tant un faible qu'un fort salaire du conjoint amène la femme à mieux résister au chômage. En sens inverse ce maximum n'existe plus : les chances de retrouver une occupation pour les femmes chômeuses sont maximales lorsque le salaire du conjoint est au plus bas et décroissent ensuite régulièrement.

Enfin dans le cas du passage de la femme à l'inactivité à partir d'un couple dont les deux membres sont occupés, c'est essentiellement son propre salaire qui va jouer, l'effet du salaire de son conjoint étant significatif. Notons cependant que l'homme doit avoir un salaire suffisamment élevé pour permettre le passage de la femme à l'inactivité. On voit que les femmes qui passent à l'inactivité ont un salaire relativement élevé, de l'ordre de 13000 francs. Cependant il y a un autre maximum relatif aux très bas salaires qui montre le passage à l'inactivité d'une autre catégorie de femmes dont le revenu n'est pas suffisant pour motiver une activité. Dans l'autre sens, reprise d'activité de femmes inactives, le salaire du conjoint n'a pas d'effet significatif.

Conclusions

L'analyse que nous venons d'effectuer nous montre clairement que l'on doit considérer simultanément certaines des caractéristiques des deux membres du couple pour mieux comprendre la mobilité entre occupation, chômage et inactivité de chacun. La combinaison des diverses caractéristiques observées permet de cibler les couples qui résisteront mieux au chômage de l'homme ou de la femme et inversement ceux qui étant au chômage ou en inactivité ont plus de chances de retrouver un emploi. Dans l'autre sens, on a une possibilité de voir quels types de couples peuvent être plus facilement atteints par le chômage de l'un de leur membres et inversement quelles sont les caractéristiques des couples, où l'un des conjoints est chômeur, qui vont le conduire à un chômage de longue durée. Cela pourrait permettre de mieux orienter certaines politiques qui cherchent à réduire ce chômage de longue durée.

Nous avons aussi pu montrer combien l'accumulation de nombreuses périodes de chômage antérieur du même membre du couple, le rendait de plus en plus fragile vis-à-vis du chômage, mais également combien le fait d'avoir un conjoint travaillant à temps complet ou à son compte lui permettait de mieux résister à ce chômage, même après des rechutes successives.

On a cependant là un jeu très complexe d'éléments favorisant ou au contraire défavorisant le passage à un nouvel état, dont il serait utile de poursuivre l'observation lors des enquêtes emploi à venir. Leur effet se maintient-il sur le long terme ou au contraire de nouvelles caractéristiques viendraient-elles modifier cet effet ? L'analyse des biographies fournit pour ce faire une méthodologie très efficace, en permettant d'analyser les étapes successives en introduisant les caractéristiques des étapes antérieures. Elle permet ainsi de lever les hypothèses markoviennes de non-dépendance des étapes antérieures, que l'on est souvent contraint de faire dans les analyses plus classiques. Son application aux données de l'enquête sur l'emploi nous a permis de progresser dans la compréhension des phénomènes complexes de mobilité.

Daniel Courgeau
INED

27, rue du Commandeur
75675 Paris Cedex 14

Monique Méron
INSEE

18, boulevard A. Pinard
75675 Paris Cedex 14

Bibliographie

Courgeau D. et Lelièvre É. (1989), *Analyse démographique des biographies*. Éditions de l'INED, Paris, 270 p.

Courgeau D. et Lelièvre É. (1992), *Event history analysis in demography*. Clarendon Press, Oxford, 228 p.

Courgeau D. et Méron M. (1995), Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples. *Économie et Statistiques*, 10 n° 290.

Florens J.P., Fougère D., Werquin P. (1990), Durée de chômage et transition sur le marché du travail. *Sociologie du travail*, XXXII, n° 4.

Florens J.P., Fougère D., Kamionka T. et Mouchart M. (1994), La modélisation économétrique des transitions individuelles sur le marché du travail. *Économie et Prévision*, 5, n° 116.

Joutard X., Ruggiero M. (1996), Changements de régime d'indemnisation et transitions vers l'emploi : une étude sur données longitudinales UNEDIC, *Revue Économique*, n° 1.

L'évolution de la performance universitaire individuelle

Cécile Kissin, Pascale Mériot

Les taux de réussite individuelle aux examens tendent à croître tout au long du cursus universitaire. Ce constat conduit à s'interroger sur les déterminants de la performance individuelle. La théorie du capital humain permet, dans une certaine mesure, d'expliquer cette évolution. En effet, le modèle de capital humain proposé par Y. Ben Porath suppose l'existence d'une fonction individuelle de production de capital humain. Cette fonction est susceptible de se modifier suite à l'acquisition d'expérience. Cette fonction n'est pas observable. Aussi, d'un point de vue empirique, est-il nécessaire de surmonter cette difficulté afin de pouvoir expliquer la différence observée entre les taux de réussite.

Il est possible de considérer la performance individuelle soit comme une variable continue, soit comme une variable qualitative. Dans la mesure où la qualité du passage à l'année supérieure est fixée par un jeu de seuils, une variable qualitative à quatre modalités ordonnées (échec, réussite en septembre, réussite en juin et réussite en juin assortie d'une mention) est retenue pour mesurer la performance. Le modèle de performance individuelle construit est donc un modèle à variable dépendante qualitative ordonnée. Pour expliquer la différence entre les taux de réussite au long du cursus, une équation intermédiaire est introduite dans le modèle. Elle explique l'acquisition d'expérience. Deux méthodes statistiques sont possibles pour introduire cette équation : considérer l'existence d'un biais de sélection ou individualiser les bornes des modèles à variable dépendante qualitative. Cette intervention s'articule autour de deux axes ; le premier pose le problème de la méthode à adopter, biais de sélection ou individualisation des bornes, et le second propose une application empirique sur deux cohortes d'étudiants rennais.

1. Méthodologie de la comparaison temporelle de la performance universitaire individuelle

Afin de comparer les performances individuelles des étudiants, il est nécessaire de modifier le modèle économétrique initial, modèle fondé sur une variable dépendante qualitative ordonnée. Deux méthodes peuvent être envisagées : l'introduction d'une équation de sélection (I.1) ou de bornes individualisées (I.2).

1.1. L'équation de sélection

L'introduction de l'équation de sélection se justifie afin de corriger les biais de sélection relatifs à l'accès aux années supérieures et d'introduire des variables influençant indirectement la performance individuelle.

Soit le modèle explicatif de la performance universitaire des étudiants inscrits en licence. Il est clair que la performance n'est observable que pour les individus qui ont atteint le niveau éducatif de licence. Aussi, il existe un processus sélectif qui détermine les observations. Il est dès lors possible d'utiliser la méthode de correction du biais de sélection. L'équation de sélection a alors pour objet

d'expliquer la présence en licence. Pour illustrer ce propos, il est nécessaire de revenir au modèle de départ.

Ce modèle s'écrit :

$$Y_i^* = \beta' \cdot X_i + u_i \quad i=1, \dots, n$$

où Y_i^* peut être la quantité de capital humain fournie par l'étudiant i et X_i , le vecteur des caractéristiques de l'individu i . Y_i^* est une variable latente. On observe :

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{(échec) si } \alpha_0 \leq Y_i^* < \alpha_1 \\ 2 & \text{(réussite) si } \alpha_1 \leq Y_i^* < \alpha_2 \\ 3 & \text{(mention) si } \alpha_2 \leq Y_i^* < \alpha_3 \end{cases}$$

où α_j , $j=1,2$, est la quantité minimum de capital humain à fournir pour obtenir le niveau de performance $j+1$.

Si la variable observée fait l'objet d'un biais de sélection (dans cet exemple, seuls les étudiants de licence sont observés), il s'agit alors de modéliser l'équation de sélection et d'introduire dans l'équation principale la variable de sélection qui corrige le biais. L'équation de sélection, introduite pour corriger le biais et expliquer le niveau d'études, s'écrit ici :

$I_i=1$ si l'individu est inscrit en licence

$I_i=0$ sinon.

I_i est une variable dichotomique.

Elle est liée à une variable latente W_i^* par la relation suivante :

$$I_i = 1 \text{ si } W_i^* = \gamma' \cdot Z_i - \varepsilon_i > 0$$

$$I_i = 0 \text{ si } W_i^* = \gamma' \cdot Z_i - \varepsilon_i \leq 0$$

Z_i étant un vecteur de variables exogènes qui influencent les choix en matière d'éducation.

Comme dans le cas classique, la méthode de correction de ce biais consiste tout d'abord à estimer, pour chaque individu, la variable de sélection λ_i selon la formule :

$$\lambda_i = -\varphi(\hat{\gamma}' \cdot Z_i) / \Phi(\hat{\gamma}' \cdot Z_i)$$

et de réintroduire cette variable dans le modèle principal.

Le modèle à estimer devient :

$$Y_i^* = \beta' \cdot X_i + \delta \cdot \lambda_i + v_i \quad i=1, \dots, n$$

1.2. L'individualisation des bornes

La seconde solution envisagée consiste à individualiser les bornes des modèles à variable dépendante qualitative ordonnée. Ces modèles se caractérisent par des bornes. Dans les applications usuelles des modèles ordonnés, les bornes sont connues. Dans le cas de la performance individuelle, les bornes représentent des propensions à réussir. Elles sont inconnues et calculées par le modèle. Enfin, ces bornes sont identiques pour tous les individus de l'échantillon sur lequel est calibré le modèle. L'identité des bornes peut être considérée comme un défaut des modèles ordonnés classiques et, à l'instar de D. Bolduc et E. Poole (1991), il est possible de poser l'hypothèse de l'existence de

bornes individualisées permettant de mieux cerner les différents niveaux de performance des individus : les bornes calculées par le modèle peuvent varier en fonction des caractéristiques personnelles des agents. L'individualisation des bornes consiste à modéliser les seuils en fonction des caractéristiques individuelles des agents et à les réintroduire ensuite dans le modèle initial. Elle est basée sur deux hypothèses.

Le modèle classique s'écrit :

$$Y_i^* = \beta' \cdot X_i + u_i \quad i=1, \dots, n$$

Y_i^* est une variable non observée. On observe Y_i . Y_i a une réalisation polytomique :

$$Y_i = j \text{ si } \alpha_{j-1} \leq Y_i^* < \alpha_j \quad j = 1, \dots, J$$

Hypothèse 1 : il existe des bornes ex-ante α_j uniques, identiques pour tous les individus i , représentant les seuils des diverses performances à l'inscription des étudiants.

Ces bornes permettent d'obtenir les bornes individualisées via :

$$\alpha_{i,j} = \alpha_j + A_{ij}^* \quad \forall i, \forall j$$

A_{ij}^* est un facteur d'individualisation. Il représente l'écart existant entre les bornes fixes du modèle classique et les bornes individuelles. En outre, A_{ij}^* représente, pour l'individu i , l'explication du passage de la modalité j à la modalité $j+1$. Comment estimer A_{ij}^* ?

$$\text{On a : } -\alpha_{i,j} = \alpha_j + A_{ij}^* \quad \forall i, \forall j$$

$$-\alpha_{i,j} = \theta_j' \cdot Z_i + \varepsilon_{i,j}$$

d'où :

$$\begin{aligned} A_{ij}^* &= -\alpha_j + \theta_j' \cdot Z_i + \varepsilon_{i,j} \\ &= \gamma_j' \cdot W_i + \varepsilon_{i,j} \end{aligned}$$

On a donc les mêmes variables explicatives (W_i) quelle que soit la modalité concernée. En fait, il faudrait avoir :

$$A_{ij}^* = \gamma_j' \cdot W_{ij} + \varepsilon_{i,j}$$

de façon à ce que la spécification des bornes varie avec les individus (indice i) et avec les modalités auxquelles elle se rattache (indice j). Cette dernière écriture est retenue pour A_{ij}^* . A_{ij}^* est une variable latente.

Hypothèse 2 : $A_{i,j}^*$ représente, pour l'individu i et la modalité j , l'explication du passage de la modalité j à la modalité $j+1$. On observe A_{ij} . A_{ij} a une réalisation dichotomique :

$$\begin{aligned} A_{ij} &= 1 \text{ si } A_{ij}^* > 0 \\ &= 0 \text{ sinon} \end{aligned}$$

$$\Leftrightarrow \begin{aligned} A_{ij} &= 1 \text{ si } \varepsilon_{i,j}' > -\gamma_j' \cdot W_{ij} \\ &= 0 \text{ sinon} \end{aligned}$$

On retrouve ici la forme classique des modèles à variable dépendante qualitative dichotomique. On estime γ_j et on obtient : $\alpha_{i,j} = \alpha_j + \Pr(A_{ij} = 1)$.

Les deux hypothèses posées permettent de définir un modèle ordonné à bornes individualisées qui explique de manière différenciée les passages aux modalités successives.

Le modèle ordonné à bornes individualisées s'écrit :

$$Y_i^* = \beta' \cdot X_i + u_i \quad \forall i = 1, \dots, n$$

Y_i^* est une variable latente. On observe Y_i .

Y_i a une réalisation polytomique :

$$Y_i = j \quad \text{ssi} \quad \alpha_{i,j-1} \leq Y_i^* < \alpha_{i,j} \quad j = 1, \dots, J$$

$$\text{avec} \quad \alpha_{i,j} = \alpha_j + \Pr(A_{ij} = 1)$$

$$\text{Donc} \quad Y_i = j \quad \text{si} \quad \alpha_{j-1} + \Pr(A_{i,j-1} = 1) \leq Y_i^* < \alpha_j + \Pr(A_{i,j} = 1)$$

$$\Leftrightarrow \alpha_{j-1} + \Pr(A_{i,j-1} = 1) \leq \beta' \cdot X_i + U_i < \alpha_j + \Pr(A_{i,j} = 1)$$

On retrouve l'écriture du modèle ordonné classique. On obtient alors :

$$\Pr[Y_i = j] = F[\alpha_j + \Pr(A_{ij} = 1) - \beta' \cdot X_i] - F[\alpha_{j-1} + \Pr(A_{i,j-1} = 1) - \beta' \cdot X_i]$$

Un modèle ordonné classique est ensuite mis en œuvre afin d'estimer $\Pr(Y_i = j)$. La probabilité que A_{ij} soit égal à 1 y est introduite comme variable explicative de la probabilité d'occurrence que $Y_i = j$. On obtient alors des bornes α_j , les mêmes pour tous les individus, qu'il est donc possible d'individualiser via $\Pr(A_{ij}=1)$. Le degré de signification des coefficients associés aux $\Pr(A_{ij}=1)$ permet de conclure sur la pertinence de l'individualisation des bornes.

II. Application à deux cohortes d'étudiants rennais

Les données utilisées concernent les étudiants inscrits en première et troisième année d'Administration Économique et Sociale à la faculté des Sciences Économiques de Rennes 1 en 1992-1993. L'objectif de l'analyse économique est d'expliquer l'évolution de la performance individuelle universitaire. Cette performance est mesurée par une variable qualitative à quatre modalités ordonnées, à savoir : l'échec, la réussite en septembre, la réussite en juin et la réussite en juin assortie d'une mention. Les variables explicatives disponibles sont relatives aux caractéristiques des étudiants, de leur origine socio-économique à leurs habitudes de travail.

Afin de mieux cerner les déterminants de la performance individuelle des étudiants, un modèle ordonné classique est mis en œuvre pour les deux années concernées (II.1). Il est ensuite amélioré par chacune des deux méthodes exposées ci-dessus (II.2).

II.1. Le modèle classique

Le modèle estimé est un modèle probit à quatre modalités ordonnées. Les tableaux 1 et 2 donnent les résultats pour les deux années considérées.

Comme l'indique le tableau 1, la réussite en première année d'AES s'explique à la fois par des variables individuelles, des variables relatives au passé scolaire de l'étudiant et des variables représentatives de l'utilisation du temps. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, les garçons et les

étudiant(e)s les plus jeunes semblent avantagés. De même, la qualité de la scolarité antérieure influence positivement la performance universitaire individuelle. Enfin, l'assiduité et un temps de travail élevé favorisent la réussite.

La performance individuelle universitaire de licence d'AES s'explique, comme pour la première année, principalement par des variables relatives aux cursus antérieurs scolaire et universitaire. Deux variables relatives à l'origine sociale apparaissent. En revanche, les variables représentatives du travail de l'étudiant disparaissent ; seule une variable liée à la qualité de vie étudiante, le loisir, subsiste.

Tableau 1 - Première année

Variable	Coeff.	T-ratio
constante	-0.972	-3.176
sexe masculin	.417	2.276
18 ans à l'inscription	-.89	-1.895
19 ans à l'inscription	-1.109	-3.9
aucun redoublement (primaire)	1.573	3.438
1 redoublement (primaire)	.968	3.123
au moins 1 redoublement secondaire	.647	2.656
a obtenu une mention au bac.	.649	1.809
baccalauréat G	-1.556	-6.072
est assidu	.719	3.968
travail hebdomadaire >15h	.294	1.446
[5,10[heures de loisir hebdo.	.351	1.861
[15,20[heures de loisir hebdo.	.604	2.362
Mu(1) ¹	.482	5.827
Mu(2)	1.623	10.393

$$R^2_{MF} = 0,214, AIC = 238,02$$

Tableau 2 - Troisième année

Variable	Coeff.	T-ratio
constante	0.115	0.221
a obtenu une mention au bac	0.648	2.765
aucun redoublement (secondaire)	1.406	3.179
ouvrier, agriculteur (père)	0.520	2.194
ouvrier, agriculteur (mère)	-0.492	-1.883
accès direct à l'université après le bac.	-0.495	-2.132
a redoublé la première année de DEUG	1.023	2.384
a obtenu une mention au DEUG	0.585	2.473
+ de 15 h hebdomadaires de loisir	0.681	2.848
Mu(1)	0.739	6.109
Mu(2)	2.428	12.610

$$R^2_{MF} = 0,125, AIC = 194,9$$

1. Mu(1) et Mu(2) sont les bornes calculées par le modèle, Mu(0) étant normalisée à 0.

II.2. Les modèles corrigés

La théorie du capital humain explique des taux différenciés de performance par une acquisition d'expérience tout au long du cursus universitaire. Les modèles corrigés intègrent une équation supplémentaire dont l'objet est de prendre en considération cet apprentissage universitaire. Aussi, ces modèles corrigés concernent uniquement la troisième année d'AES. L'introduction de cette équation supplémentaire peut relever de deux méthodes : la correction d'un biais de sélection ou l'individualisation des bornes.

A. La correction d'un biais de sélection

L'accès à la licence ne résulte pas d'un processus aléatoire. Il paraît donc adéquat d'introduire une équation de sélection qui explique l'accès à la licence suite à une inscription en première année de DEUG. Les résultats de l'estimation de l'équation de sélection se situent en annexe. Ils révèlent que l'accès à la licence s'explique essentiellement par des variables relatives aux performances scolaires antérieures, l'échec en première année de DEUG et le niveau d'éducation de la mère.

Ci-dessous figurent les résultats du modèle de performance universitaire individuelle avec la correction du biais de sélection.

Tableau 3 - Les résultats du modèle ordonné avec correction du biais de sélection

Variable	Coeff.	T-ratio
constante	0.288	0.498
a obtenu une mention au bac	0.543	2.315
aucun redoublement (secondaire)	1.126	2.109
18 ans à l'inscription en première année	0.634	2.203
19 ans à l'inscription en première année	0.621	2.267
accès direct à l'université après le bac.	-0.706	-2.8
a redoublé la première année de DEUG	1.375	1.676
a obtenu une mention au DEUG	0.588	2.406
+ de 15 h hebdomadaires de loisirs	0.714	2.903
lambda (variable de correction du biais)	-0.37	-0.677
Mu(1)	0.739	6.02
Mu(2)	2.438	12.89

$$R^2_{MF} = 0,1298, AIC = 194,9$$

La comparaison avec le modèle de troisième année sans correction du biais de sélection indique que les différences essentielles sont, d'une part, la disparition des variables liées à l'origine sociale et d'autre part, l'apparition de variables représentatives de l'âge des étudiants, les autres variables sont communes aux deux modèles et d'influence identique. De plus ce modèle est meilleur au sens du coefficient de détermination de Mc Fadden. Il existerait bien un biais de sélection pour l'accès à la licence.

B. L'individualisation des bornes

Il est nécessaire, pour mettre en œuvre un modèle à bornes individualisées, de définir les variables représentatives des seuils. Les variables explicatives des seuils sont notées $A_{i,0}^*, A_{i,1}^*, A_{i,2}^*$. Par exemple, $A_{i,0}^*$ explique le passage de l'échec à la réussite en septembre. $A_{i,0}^*$ est non observable. On observe $A_{i,0}$. $A_{i,0}$ a une réalisation dichotomique. Ces différentes variables binaires sont

déterminées à partir des résultats d'une analyse factorielle des correspondances effectuée sur les données disponibles suite à l'enquête. Elles sont présentées dans le tableau suivant :

$A_{i,0}=1$	si l'étudiant i n'est pas titulaire du baccalauréat G
$A_{i,0}=0$	sinon
$A_{i,1}=1$	si l'étudiant i a le bac B
$A_{i,1}=0$	sinon
$A_{i,2}=1$	si l'étudiant i a une mention au DEUG
$A_{i,2}=0$	sinon

Ces variables ont fait l'objet d'estimations par un modèle probit binaire dont les résultats figurent en annexe dans les tableaux 6, 7 et 8.

Tableau 4 : Le modèle ordonné à bornes individualisées.

Variable	Coeff.	T-ratio
constante	-1.075	-1.371
a obtenu une mention au bac	0.659	2.431
aucun redoublement (secondaire)	1.801	3.637
a redoublé la première année de DEUG	1.149	2.532
a obtenu une mention au DEUG	0.676	2.638
$\Pr(A_{i0}=1)$	1.129	1.485
$\Pr(A_{i1}=1)$	-2.394	-2.054
$\Pr(A_{i2}=1)$	0.573	0.815
$\text{Mu}(1)$	0.716	6.147
$\text{Mu}(2)$	2.339	12.819

$$R^2_{MF} = 0,10, AIC = 199,22$$

Le modèle à bornes individualisées ne retient pour l'explication de la performance individuelle que des variables directement liées à la qualité du cursus antérieur. Ces variables sont aussi présentes dans les deux formulations précédentes. En outre, ce modèle évacue toutes les autres caractéristiques personnelles (âge, origine socio-économique, ...). Ces dernières variables, en particulier celles décrivant l'origine socio-économique des agents, apparaissent dans l'explication des passages d'une modalité à une autre. Il semblerait donc qu'il soit possible d'effectuer une hiérarchie dans les variables explicatives de la performance individuelle : les variables principales qui apparaissent dans le modèle à bornes individualisées et les variables secondaires mises en évidence grâce à l'explication des passages aux modalités supérieures.

Selon les critères de validation, le modèle à retenir est le modèle avec correction du biais de sélection. Ce modèle fait intervenir des variables qui semblent secondaires ou délicates à interpréter comme la variable temps hebdomadaire de loisir contrairement au modèle ordonné à bornes individualisées. Aussi, ce dernier est-il retenu pour expliquer la performance universitaire individuelle des étudiants de licence.

L'analyse de l'évolution de la performance est fondée sur la comparaison du modèle classique pour la première année et du modèle à bornes individualisées pour la troisième année. Cette

comparaison met en évidence, d'une part, la persistance des effets des variables décrivant la qualité du passé scolaire et, d'autre part, la disparition, dans les déterminants essentiels de la performance, des variables représentatives du travail fourni par les étudiants et également les caractéristiques individuelles. La première année semble sélectionner les étudiants sur un critère de travail, mesuré dans cette étude par l'assiduité et le temps hebdomadaire de travail personnel. Les variables décrivant l'origine sociale des agents ne semblent pas être déterminantes alors que la qualité de la scolarité l'est tout au long du cursus universitaire.

Conclusion

Cet article analyse l'évolution des déterminants de la performance universitaire individuelle des étudiants entre la première et la troisième année d'AES. Aussi, deux méthodes économétriques sont présentées. La première vise à corriger un biais de sélection, la seconde à individualiser les bornes des modèles à variable dépendante qualitative ordonnée. Ces deux méthodes consistent toutes deux à introduire une équation supplémentaire dans le modèle principal. Elles permettent ainsi d'affiner les résultats de l'analyse empirique. La correction d'un biais de sélection pallie les effets dûs à un tirage non aléatoire des agents de l'échantillon ; elle se justifie pour l'explication de l'accès à la licence. L'individualisation des bornes est liée à des différences interindividuelles au sein d'un échantillon quelconque. Trois formalisations ont été testées. Un modèle ordonné classique a été estimé pour chacune des deux années. L'échantillon de troisième année a, ensuite, fait l'objet de deux estimations alternatives, la première avec la correction du biais de sélection lié à l'accès à la licence et la seconde avec des bornes individualisées. Les résultats obtenus pour la troisième année révèlent une certaine imbrication des spécifications des modèles. Ils conduisent ainsi à considérer seulement la spécification à bornes individualisées.

La comparaison des deux modèles indique une différence essentielle dans les déterminants de la performance entre la première et la troisième année : le travail est un facteur essentiel de la réussite en première année. Enfin, quelle que soit l'année d'étude considérée, la qualité de scolarité passée détermine celle de la scolarité présente.

Cette analyse empirique ne constitue qu'une première étape et il serait intéressant de la renouveler sur d'autres échantillons afin d'asseoir ses résultats.

Cécile Kissin, Pascale Mériot

CREFAUR, URA 917 CNRS

Faculté des Sciences Économiques de l'Université de Rennes I

7, place Hoche

35065 Rennes cedex

Tél. : 99 25 35 30

Fax : 99 38 80 84

Bibliographie

- Behrendt A., Eisenach J., Johnson W.R. (1986). Selectivity bias and the determinants of SAT-scores. *Economics of Education Review*, 5(4), p. 363-371.
- Bolduc D. et Poole E. (1990). Ordinal probit model with random bound. *Economics Letters*, vol. 33, p. 239-344.
- Boskin M.J. (1974). A Conditional Logit Model for Occupational Choice, *Journal of Political Economy*, vol.82, n° 2, p. 389-398.
- Bouhmadi R., Florens J.-P., Plassard J.-M. (1992). *Rendements de l'éducation et biais de sélection*. CEJEE, Université des sciences sociales de Toulouse, Note 121.(92-04).
- Gouriéroux C. (1989). *Économétrie des variables qualitatives*. Economica.
- Griliches Z., Yatchew A. (1981). Sample selection bias and endogeneity in the estimation of a wage equation : an alternative specification. *Annales de l'INSEE*, n°43, p. 35-46.
- Heckman J.J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, vol. 47, n°1, p. 153-161.
- Heckman J.J. (1990). Varieties of selection bias. *American Economic Review*, vol. 80, n°2, p. 313-328.
- Kissin C. (1995). *La performance universitaire individuelle : un modèle à bornes individualisées*. Thèse de doctorat de l'université de Rennes I
- Lee L.F. (1982). Some approaches to the correction of selectivity bias. *Review of Economic Studies*, vol. 49, p. 355-372.
- Maddala G.S. (1983). *Limited dependent and qualitative variables in econometrics*, Econometric Society Monograph, chap. 1-4.
- Mc Fadden.D.L. (1982). *Qualitative response models*. Advances in Econometrics, chap. 1.
- Mc Fadden.D.L. (1984). *Econometric analysis of qualitative response models*. Handbook of Econometrics, vol. 2, chap. 24.
- Melino A. (1982). Testing for sample selection bias. *Review of Economic Studies*, vol.49, p. 151-153.
- Mériot P. (1993). *Le projet professionnel de réserve : un outil pour l'analyse de l'insertion professionnelle*, XIII^{èmes} journées d'Économie Sociale, Université de Nantes, septembre 1993.

Annexe : Les tableaux intermédiaires

Tableau 5 - L'équation de sélection : l'explication de l'accès à la licence

Variable	Coeff.	T-ratio
constante	0.528	1.973
19 ans à l'inscription en 1 ^{ère} année	-0.475	-1.965
niveau d'études primaire (mère)	-0.334	-1.709
a redoublé la première année de DEUG	-1.68	-8.549
aucun redoublement (primaire)	0.461	1.692
1 redoublement (primaire)	0.784	2.552

$$R^2_{MF} = 0,316$$

Ces résultats révèlent que l'accès à la licence s'explique essentiellement par des variables relatives aux performances scolaires antérieures, l'échec en première année de DEUG et le niveau d'éducation de la mère.

Tableau 6 - Le passage de l'échec à la réussite en septembre (A_{i0})

Variable	Coeff.	T-ratio
constante	0.353	1.464
sexe masculin	0.426	1.624
18 ans à l'inscription en 1 ^{ère} année	0.875	2.0
19 ans à l'inscription en 1 ^{ère} année	0.496	1.671
aucun redoublement (primaire)	-0.363	-1.174
aucun redoublement (secondaire)	-0.339	-1.286
PLCS, commerçants, chef d'entreprise (mère)	1.183	2.331
professions intermédiaires, employés (mère)	0.482	2.042

$$R^2_{MF} = 0,0853$$

Ce modèle explique l'obtention du baccalauréat G avec $A_{i0} = 1$ si l'étudiant i n'a pas obtenu le baccalauréat G.

Tableau 7 - Le passage de la réussite en septembre à la réussite en juin (A_{i1})

Variable	Coeff.	T-ratio
constante	-1.22	-4.644
aucun redoublement (secondaire)	0.567	2.153
ouvrier, agriculteur (père)	-0.657	-1.912
professions intermédiaires, employés (mère)	-0.463	-1.819
niveau d'études secondaire (mère)	0.622	2.291

$$R^2_{MF} = 0,181$$

Tableau 8 - Le passage de la réussite en juin à la réussite assortie d'une mention (A_{i2})

Variable	Coeff.	T-ratio
constante	-1.626	-3.841
habite chez ses parents	0.476	1.836
a obtenu une mention au bac	0.775	2.5
professions intermédiaires, employés (père)	0.601	2.238
niveau d'éducation primaire (père)	0.633	2.073
études supérieures (père)	0.654	1.7
niveau d'études secondaire (mère)	0.483	1.657
accès direct à l'université après le bac.	-0.597	-1.926
baccalauréat G	0.456	1.541

$$R^2_{MF} = 0,2064$$

Comme pour la correction du biais de sélection, les variables représentatives de l'origine socio-économique sont présentes dans l'explication des passages d'une modalité à l'autre. De plus, on retrouve certaines variables scolaires.

Les différents modèles de bornes sont de qualité variable. Cependant, il s'agit d'une première expérience. De la pertinence du choix des variables caractérisant les seuils $A_{i,0}^*$, $A_{i,1}^*$, $A_{i,2}^*$ et de la qualité de ces premières régressions dépend celle de l'explication de la performance. La petite taille des échantillons concourt à fausser les résultats.

Analyses longitudinales et théorie du capital humain : note sur quelques problèmes épistémologiques

Édouard Poulain

Position du problème

Une critique couramment portée aujourd'hui aux études économétriques visant à tester l'hypothèse de capital humain est qu'elles portent souvent sur des données transversales, en coupe synchronique, alors qu'elles testent un phénomène longitudinal, en coupe diachronique. En assimilant les salaires perçus aux différents âges aujourd'hui, à ce que percevra un individu en parcourant ces différents âges, on risque fort d'imputer à la carrière salariale ce qui n'est dû qu'à des conjonctures plus ou moins favorables. Mincer [1993] écrit de façon fort explicite : « The relative success of the human-capital model in explaining a variety of feature in the observed distribution of earnings is actually something of a surprise. This because the model does not directly apply to cross-sections. The theory deals with lifetime behavior of individuals, not with differences among individuals of different ages. There are special cases where the distinction between longitudinal (cohort) analysis and contemporaneous (cross-section) analysis would not matter. These are the cases of a stationery economy, or of an economy in which changes are « neutral » with respect to categories entering the human capital model. In the more general case, however, modifications introduced by secular change should be taken into account when the models are applied to cross-section » (p. 63).

Mincer, tout en ayant conscience du problème, a souvent tendance à le négliger ou, à tout le moins, à le minimiser. Ainsi dans l'introduction à l'ouvrage de Michelle Riboud *L'accumulation du capital humain*, après avoir rappeler que la « fonction de gains est une construction économétrique qui peut être « ajustée » au profil des salaires d'un individu au cours de son cycle de vie » (ou au profil du salaire moyen d'un groupe d'individus) il écrit : « La répartition (ou distribution statistique) des revenus du travail peut être considérée comme étant la distribution des profils de salaires en coupe transversale » (Riboud [1978], p. VII). D'autres, comme Guillotin et Sevestre [1994], rejettent l'hypothèse de stationnarité ce qui les conduit à privilégier les analyses longitudinales.

Mais une telle solution ouvre autant de problèmes qu'elle en résout. Elle présente l'inconvénient majeur, s'agissant d'un phénomène qui est pertinent sur une période d'au moins 20 ans, que l'on ne peut parler alors que du passé. Et c'est là que la critique se retourne contre les partisans des analyses longitudinales : affirmer que la connaissance de ce passé est instructive suppose que le passé se reproduit, or la critique des études en coupes transversales repose précisément sur l'argument selon lequel le passé ne se reproduit pas ! On serait donc enfermé dans un dilemme : ou bien ce que l'on dit est faux, ou bien ce que l'on dit est sans intérêt pour la prédiction. Si expliquer c'est prédire, les tests économétriques ne peuvent alors rien dire de pertinent sur l'hypothèse de capital humain. Ils appartiennent à l'histoire économique quantitative, à la cliométrie, avec la portée et les limites propres à cette discipline.

On peut cependant déplacer le problème et refonder la pertinence des études économétriques tant transversales que longitudinales. Le déplacement est le suivant. La critique des études en coupe transversale est fondée sur une hypothèse forte (je veux dire par là fortement hypothétique) qui est que le capital humain existe comme un fait. Que donc il s'agit de saisir, avec le moins de biais possibles, les carrières salariales telles qu'elles se déroulent effectivement. Si l'implicite de cette démarche est qu'elle systématise le comportement de choix de l'agent économique cela revient à

prêter à ce dernier une hyper-rationalité exorbitante. Cela revient à supposer que les acteurs peuvent anticiper correctement leur carrière réelle, à un horizon de vingt ou trente ans et en intégrant les chocs de conjoncture ! Hypothèse peu raisonnable.

Mais on peut considérer alternativement, en restant dans le cadre d'une théorie des comportements, que le capital humain est non un fait mais une représentation. On inscrit alors le concept de capital humain dans une perspective conventionnaliste que nous tenterons d'esquisser. Mais auparavant il paraît nécessaire de clarifier le statut épistémologique que donnent les chercheurs à « l'hypothèse de capital humain » en passant en revue les différentes conceptions actuelles.

La conception heuristique

On peut désigner par là la conception spontanée de beaucoup d'économistes et en particulier d'économètres. Le capital humain est posé – le plus souvent implicitement ou par le biais d'une référence aux classiques : Becker, Mincer – comme une hypothèse de travail. À la question : qu'est-ce que le capital humain ? La réponse du chercheur est alors tout simplement : ce que je mesure... En dépit de son apparente circularité cette démarche est tout à fait légitime et s'est d'ailleurs révélée extrêmement féconde si l'on en juge par l'abondance et la qualité des travaux qu'elle a produit. Elle est légitime parce que strictement conforme à la démarche hypothético-déductive, qu'elle soit vérificationniste ou falsificationniste. Dans les deux cas il n'y a pas d'exigences épistémologiques quant au réalisme ou à la plausibilité de l'hypothèse. Popper va jusqu'à dire, de façon provocatrice, que plus une hypothèse est improbable, meilleure elle est ; parce que son contenu informationnel est plus grand.

Il faut cependant prendre garde à ne pas faire dire à la vérification ou à la non-falsification plus qu'elle ne dit. Schématisons une démarche à la Mincer :

- on observe l'existence de carrières salariales présentant un profil concave ;
- on pose l'hypothèse de « capital humain » c'est-à-dire « les carrières salariales résultent de choix effectués par les individus concernant leur formation » ;
- on pose des hypothèses intermédiaires visant à permettre la quantification de H1 : « j'appelle formation x années d'études et y années d'ancienneté » ;
- on pose des sous-hypothèses intermédiaires sur les qualités de l'échantillon observable : « la coupe instantanée est représentative de la carrière » ou au contraire « l'analyse longitudinale est représentative de la carrière » ; plus quelques autres, type cylindrage ou pas cylindrage, partition ou non de l'échantillon selon des variables comme le sexe ou la CSP, etc. ;
- on teste ;
- éventuellement on réajuste les hypothèses intermédiaires, les sous-hypothèses intermédiaires, voire l'échantillon en fonction de ce que l'on a envie de trouver, à tout le moins pour obtenir quelque chose de lisible, une tendance quelque qu'elle soit ;
- on conclut : « le capital humain explique (si l'on est prudent on ajoute x % de) les différences de salaires ».

Sous réserve de respecter un minimum d'exigences déontologiques bien mises en évidence par Popper ou Lakatos, en particulier quant à l'auto-limitation des hypothèses « ad hoc », de reformuler de façon plus relativiste la conclusion : « ce que nous appelons capital humain mesuré par tel et tel indicateur », la démarche est légitime et fructueuse. Mais elle est limitée.

De la prédiction à l'explication

Elle est limitée d'abord parce que l'on peut difficilement se satisfaire pleinement d'une mesure menée sans analyse de ce qui est mesuré. Charles Bettelheim écrivait à ce propos : « Toute mesure exige, en effet, la production du concept de ce qui est mesuré. Un tel concept, nécessairement préalable à la mesure elle-même, ne peut être produit qu'à partir d'un *système de concepts*, c'est à dire d'une *théorie* qui lui donne sens » (Bettelheim [1970]). Même si on peut trouver cette exigence

méthodologique excessive et trouver des vertus proprement heuristiques à des mesures menées sur des concepts flous, il n'en reste pas moins qu'on prend alors le risque de voir ces mesures interprétées à la lumière d'une théorie qu'on leur suppose. Le problème commence lorsque, à partir de là, se produisent des glissements plus ou moins rapides vers des énoncés plus ambitieux exprimant des relations causales et ou normatives, bref lorsque l'on intègre ces recherches dans la théorie économique. On dépasse alors le statut strictement heuristique du concept de capital humain et il n'est plus légitime de faire l'économie de sa définition.

Le lecteur pressé de la plupart des études économétriques du capital humain en retient que, certes, il y a des problèmes de mesure, mais que, grosso modo, ces études vérifient – ou n'infirment pas – l'hypothèse que le « capital humain » résulte de choix économiques rationnels. À preuve la vérification de prédictions telles que : le salaire est croissant avec le niveau d'éducation, le rendement de l'éducation opère à taux décroissant, etc. Mais cette vérification de la théorie est une illusion très clairement dénoncée par Mark Blaug : « Il serait difficile de trouver un meilleur exemple de différence entre la simple prédiction d'un résultat et l'explication par un mécanisme causal convaincant. Parfois la différence n'est pas très importante, mais à d'autres moments elle est vitale » (Blaug [1976]).

Un auteur favorable à la théorie du capital humain comme Willis écrit de même :

« To me perhaps the most fascinating question concerning the human capital earnings function is why it should work so well. In a lucid survey of econometric problems that arise in estimating the returns to education, Griliches (1977, p. 1) presents a list of seven questions concerning the specification of an econometric model of earnings of this type. The fifth question is: Why should there be a relation like this in the first place? In other words: what interpretation can be given to such an equation » (Willis [1986], p. 526).

Malheureusement après avoir annoncé son intention de répondre à cette question il l'évade à son tour.

L'écart dont parle Mark Blaug entre prédiction et mécanisme causal apparaît de deux façons différentes. D'abord dans le caractère insatisfaisant des prédictions elles-mêmes. Selon les études on explique par les variables retenues comme indicatrices du capital humain de 20 à 50% de la variance des salaires. Certains estiment ce résultat insatisfaisant mais n'y voient qu'un questionnement des « hypothèses périphériques », celles relatives aux indicateurs retenus (éducation, expérience, ou autre), et non du « noyau dur » de la théorie du capital humain. A contrario d'autres auteurs se sont, comme on l'a rappelé, étonnés du trop bon résultat des études économétriques eu égard au caractère très approximatif des hypothèses périphériques.

Mais plus encore que dans la qualité des prédictions l'écart entre prédiction et explication apparaît dans ce que les analyses économétriques sont toutes compatibles avec des explications causales différentes, voire contradictoires. La théorie du capital humain stricto sensu, la théorie marxiste du travail complexe ou la théorie du crible fournissent chacune une explication différente de prédictions identiques quant aux effets de l'éducation et de l'expérience. Ces théories ne sont donc pas falsifiables. À cette faiblesse que constitue la pluralité des explications causales possibles s'ajoutent des contradictions internes à chacune des théories, contradictions bien mises au jour en particulier par Blaug [1976] et par Cayatte [1983] mais qu'il nous faut maintenant brièvement rappeler.

La théorie du capital humain stricto sensu

Une précision préalable : le succès du vocable « capital humain » est aujourd'hui tel qu'il tend à désigner un champ théorique en même temps qu'une des théories présentes dans ce champ. Dans un sens large (le champ) on peut dire que la théorie du crible ou la théorie du travail complexe sont des théories du capital humain. Au sens restreint auquel nous nous attachons dans cette section il ne désigne que la théorie néoclassique du capital humain, celle de Becker et Mincer.

Ainsi entendue, la théorie du capital humain consiste à imputer les différences des salaires versés par les entreprises à des différences dans la productivité des salariés, différences qui découlent

elles-mêmes de différences dans les *quantités* du facteur de production « capital humain » accumulé par les salariés au moyen « d'investissements en capital humain ».

Mincer écrit très explicitement : « The economic interpretation of lifetime earnings is as follows: wages of a worker are proportionate to the size of his human-capital stock. Thus wage differentials among workers are due primarily to differences in the size of human-capital stocks not in the « rental price » employers pay per unit of the stock » (Mincer [1993], p.189). Comme le dit Mark Blaug [1976] « l'accent mis sur le choix individuel est la quintessence du programme de recherche sur le capital humain. »

On peut sans doute distinguer une version forte et une version faible quant à la représentation théorique du capital humain. Dans la version forte, que l'on qualifiera de walrasienne, le facteur de production « capital humain » est quantifiable en unités physiques et ce sont ces unités physiques qui sont productives. Le capital humain est construit par analogie au capital physique (les machines et les équipements), lui même construit par analogie avec le facteur de production-terre dont la productivité est intuitivement évidente. Une telle conception a encore cours aujourd'hui. On la trouve par exemple dans une thèse récente où l'auteur, pour construire un modèle à générations imbriquées du capital humain, écrit :

« Nous considérons que le capital humain peut être mesuré en termes d'unités efficaces de travail, de sorte qu'investir en capital humain lors de la première période permet à un individu d'accroître son offre d'unités efficaces de travail à la seconde période. Comme des unités de travail sont rémunérées au taux de salaire w_{t+1} , un investissement en formation conduit à une augmentation de la richesse en $(t+1)$. Cela semble assez naturel dans la mesure où suivre une formation, faire des études, donne théoriquement à un individu la possibilité d'être plus efficace dans le cadre de son travail. »

Kim Huynh [1992], p. 254

Question : qu'est-ce que ces « unités efficaces de travail » ? dont on nous dit un peu plus loin qu'elles sont même transmissibles en dehors de toute activité économique :

« Il est à souligner ici que si l'agent ne réalise aucun investissement en formation, dans la mesure où il a hérité des capitaux humains spécifiques de ses parents, il est tout de même en mesure de fournir des unités efficaces de travail, en même nombre et en même qualité que celles fournies par ses parents à la période précédente. »

Kim Huynh [1992], p. 257

Si elle est satisfaisante au plan explicatif cette conception substantive du capital humain pose des problèmes qui semblent insurmontables quant à la définition et la mesure de la substance concernée. Pour avoir une théorie vraiment explicative il faudrait mesurer le capital humain en dehors de toute référence aux salaires, soit directement en stock, soit par ses effets sur la production (et non sur les revenus) en mesurant des productivités marginales individuelles. Or, et c'est là le talon d'Achille de cette théorie, il est totalement impossible d'isoler empiriquement le produit marginal du capital humain sinon en faisant référence aux salaires. La seule explication du caractère productif du capital humain et de l'existence de différences de productivité entre des capitaux humains individualisés ce sont les différences de salaires. Mincer [1993] écrit : « Employers pay higher wages to the more educated workers because their skill and productivity are seen and experienced as greater than that of less-educated workers » (p. 287). Bref la circularité est totale : certains salariés (ou les mêmes à différents âges) reçoivent des salaires plus élevés parce qu'ils sont plus productifs. La preuve qu'ils sont plus productifs c'est qu'ils reçoivent des salaires plus élevés. Précisons un peu plus l'implicite de cette pseudo-argumentation : les entreprises sont en information parfaite et les marchés sont efficaces.

Quant à mesurer le capital humain directement en stock cela paraît encore plus illusoire. Il suffit de se remémorer ici la « querelle des deux Cambriges » sur la mesure du capital physique pour prendre conscience que le passage au capital humain ne peut qu'amplifier encore les apories que suscite une telle tentative.

C'est sans doute pour sortir de telles impasses que les théoriciens les plus vigilants du capital humain, comme Mincer, font référence non à la théorie walrasienne des facteurs de production mais à

la théorie fishérienne du capital. Fisher [1906]¹ inverse la relation flux-stock telle qu'elle résulte du concept de facteur de production en définissant le capital comme la capitalisation du revenu et non le revenu comme le flux du capital. La relation revenu capital humain est complétée par le concept d'investissement en capital humain : dépense qui, contrairement à la consommation, n'accroît pas l'utilité immédiate mais permet un revenu futur supérieur. C'est donc l'analogie avec le capital porteur d'intérêt et non plus celle avec le capital productif qui est sollicitée. Si on échappe ainsi à la question de la mesure du capital, qui est opérée ipso-facto par la capitalisation des revenus à l'aide d'un taux d'actualisation donné, on perd tout caractère explicatif de la *production* des *revenus*. Sauf à adhérer à la théorie du sacrifice, réfutée par Keynes, il faut en effet distinguer entre la légitimité et l'effectivité de l'intérêt comme revenu. Si le renoncement à la consommation immédiate peut légitimer l'intérêt versé au prêteur (et fournir une base à la *mesure* du taux d'intérêt) c'est bien l'usage productif du capital par l'emprunteur qui rend possible un tel versement. Transposé au capital humain il est clair que la seule accumulation de connaissances en dehors de tout acte productif, si elle peut *légitimer* un salaire plus élevé, ne saurait *produire* un tel salaire. On ne peut donc qu'adhérer à la conclusion de Cayatte [1987] pour qui « la théorie fishérienne du capital ne se présente en aucune façon comme une théorie du salaire ». Ce n'est d'ailleurs pas son objet puisque ce à quoi Fisher s'attache c'est à la détermination du taux d'intérêt à prix – et donc salaires – donnés.

Ainsi, même dans cette version faible, fishérienne, de la matérialité du capital humain, le problème de sa productivité reste entier. C'est d'ailleurs l'opinion tant de partisans de la théorie du capital humain comme Willis ou Griliches (cf. *supra*) que de critiques comme Cayatte ou Blaug. Ce dernier en particulier met l'accent sur une question toujours négligée par la théorie du capital humain, l'inexistence d'une « fonction de production de l'éducation ».

De la non-démonstration du caractère productif de l'éducation à la dénégation de cette productivité il n'y a qu'un pas que franchissent allègrement les théoriciens de la sélection (screening ou credentialism).

La théorie de la sélection

La productivité de l'éducation est une hypothèse posée à l'origine non pour expliquer les différences de salaires mais pour rendre compte de l'écart constaté entre la croissance économique réelle et celle qui résulterait de la seule croissance quantitative des facteurs de production (cf. Solow [1957], Becker [1975], Willis [1986]). La différence serait due à une croissance qualitative du facteur travail sous l'effet de l'éducation et de l'expérience. La mesure de cette différence serait donnée par les variations constatées du salaire. Les études plus récentes des carrières salariales prennent au contraire pour point de départ les différences de salaires qui sont dès lors le phénomène à expliquer ; comme moyen terme la productivité supposée de l'éducation ; et la croissance du produit, supérieure à la croissance quantitative des facteurs, comme mesure et preuve de cette productivité. Dans tous les cas la productivité de l'éducation n'est qu'une hypothèse intermédiaire.

Les partisans de la théorie de la sélection mettent en doute le fait que l'éducation élève la productivité des salariés. Son rôle serait de reconnaître plutôt que de produire, de sélectionner les salariés ayant a priori des aptitudes élevées, que ces aptitudes soient innées ou acquises par « l'héritage culturel ». La sociologie de l'École développée, en particulier en France, à partir de l'ouvrage fondateur de Bourdieu et Passeron [1964], *Les Héritiers*, qui tendait à montrer que sous couvert d'égalité des chances l'École reproduit la structure sociale existante, conforte la thèse de la sélection (cf. en particulier Baudelot et Establet [1971], Bowles et Gintis [1976] ou tout récemment Euriat et Thélot [1995]).

À ces arguments sociologiques les économistes ont d'abord objecté qu'ils impliquent un comportement irrationnel des entreprises puisque celles-ci versent des hauts salaires à des diplômés dont la productivité ne serait pas avérée.

1. Je m'appuie ici sur la présentation qu'en donne Cayatte [1984].

La théorie du signal (Arrow [1973]) répond à cette objection. La productivité supérieure des diplômés n'est pas absente mais incertaine. On est donc dans un cas classique d'incertitude avec asymétrie d'information. Les entreprises comme les salariés utilisent l'éducation comme un signal d'une aptitude élevée, les entreprises en proposant des salaires plus élevés pour les diplômés, les salariés en recherchant de tels diplômes. La théorie du signal rend ainsi compte des mêmes faits observés que la théorie du capital humain, mais avec un appareil conceptuel radicalement différent.

L'objection courante à la théorie du signal (cf. par exemple Becker [1975] ou Mincer [1993]) est que l'appareil scolaire constitue un mécanisme particulièrement coûteux et que, si son seul rôle était bien de repérer les individus les plus aptes, le marché produirait des entreprises de « chasseurs de tête » à moindre coût.

Blaug [1992] objecte, plus fondamentalement peut-être, aux versions marxistes de la théorie de la sélection que la finalité de la reproduction de la structure sociale doit elle-même être expliquée, rejoignant la critique désormais classique des analyses holistes instituant une classe sociale comme sujet de l'histoire, et la reproduction de cette classe sociale en position dominante comme matière même du fait social.

La théorie du travail complexe

Marx est un des précurseurs méconnus du champ théorique qui nous occupe puisque ses analyses sur la réduction du travail complexe (on dirait aujourd'hui qualifié) au travail simple, qui sont un élément essentiel de sa théorie de la valeur, fournissent également des concepts pour penser la hiérarchie des salaires. De même le concept de « coût de reproduction de la force de travail » incorpore, bien avant les travaux sur le cycle de vie, l'idée d'un investissement en capital humain. Que ces dépenses soient présentées comme des consommations et non comme des investissements ne saurait être une objection puisque Marx insiste constamment sur l'ambivalence entre production et consommation : toute production est une consommation et toute consommation une production.

Marx n'a cependant jamais traité systématiquement de la question, le livre qu'il projetait sur le salaire n'ayant jamais été écrit, et les indications qu'il donne ne sont pas exemptes de contradictions qui laissent place à l'interprétation (cf. notamment Cayatte [1984], Poulain [1994]). Celle généralement retenue par ce que l'on peut appeler le marxisme orthodoxe fait découler le travail complexe, défini par Marx comme du travail simple « élevé à la puissance », de l'incorporation dans du travail simple de « doses » de travail formateur (Hilferding [1904], Lapidus [1982] et [1993], Cayatte [1984]). Selon la métaphore éclairante de Hilferding le travail formateur « chargerait la batterie » du travailleur simple le rendant ainsi apte à produire plus de valeur. Le travail qualifié serait ainsi du travail simple « stocké » dans le travailleur par le biais de la formation. Le salaire plus élevé perçu par le travailleur qualifié serait alors le double effet d'un coût plus élevé dû à la formation et d'une capacité productive plus grande due à cette même formation. La pile se charge pendant le temps de formation et se décharge pendant le temps de production. La parenté avec la théorie du capital humain de Becker est ici évidente.

Mais une telle interprétation, qui conduit à donner des fondements objectifs à la hiérarchie des salaires, soulève de nombreux problèmes de compatibilité avec le corpus théorique marxien. Poulain [1994] met l'accent sur deux de ces contradictions. La première est que établir une connexion entre coût de formation d'une force de travail et valeur produite par cette même force de travail contredit le cœur même de la théorie de Marx qui énonce précisément qu'il n'y a, a priori, aucun lien entre la valeur de la force de travail, déterminée par son coût, et la valeur que cette force de travail peut produire, qui dépend des conditions techniques et sociales de sa mise en œuvre. C'est le fondement de la théorie de l'exploitation. La seconde c'est que la thèse d'Hilferding-Lapidus suppose une conception substantialiste de la valeur qui évacue de l'analyse marxienne la nécessaire représentation sociale de la valeur, c'est-à-dire la dimension monétaire de la théorie de Marx. C'est réduire Marx à Ricardo, réduction que Marx récusait à l'avance lorsqu'il écrivait : « Il ne suffit pas de dire comme Ricardo que la substance de la valeur c'est du travail, il faut surtout se demander quel est le caractère de ce travail et pourquoi il se représente » (Lettre à Engels, 1868, cf. sur ce point la remarquable analyse de Guibert [1985]).

En définitive la théorie marxiste orthodoxe bute ici sur la même difficulté que la théorie néoclassique. Partant d'une conception substantialiste du travail on débouche sur la même impasse exprimée de deux façons différentes. L'impossibilité de quantifier le capital humain en unités de facteur de production du côté néoclassique ; l'impossibilité de maintenir la cohérence de la théorie de la valeur – mode quantification de la production – de l'autre. Le dépassement de ces contradictions suppose un déplacement qui nous situe d'emblée dans l'économie monétaire.

La convergence entre marxisme orthodoxe et théorie néoclassique apparaît également dans des conclusions à caractère normatif qui révèlent que les enjeux de ces analyses ne sont pas seulement théoriques. Comparons :

Mincer [1993]: « The economic interpretation of lifetime earnings is as follows : wages of a worker are proportionate to the size of his human-capital stock. Thus wage differentials among workers are due primarily to differences in the size of human-capital stocks not in the "rental price" employers pay per unit of the stock » (p. 189).

Lapidus [1982] : « Rien ne permet d'affirmer qu'un travailleur qualifié, quel que soit le niveau de ses revenus, devient partie prenante dans le partage de la plus-value » (p. 204).

Segura [1995] : « Eu égard au coût de formation, et Marx comme Hilferding ou A. Lapidus ne saurait rejeter ce critère de distinction, on peut estimer que le travail rendu par l'ouvrier manuel ou le manoeuvre est plus simple que celui rendu par l'ingénieur. Les différences entre travail simple et complexe sont donc une réalité ; il en résulte que ce ne sont pas des conventions traditionnelles qui les font vivre » (p.1364).

En dépit de différences de vocabulaire propres à chaque environnement théorique la conclusion est bien la même : il n'existe qu'un seul taux de salaire ou un seul taux de plus-value ; les différences de salaires renvoient à des différences dans les prestations fournies par les salariés, à des différences de quantités et non de prix ; elles sont objectives et donc légitimes. Le marché du capital humain obéit au principe « à chacun selon son travail ».

Clairement la proposition est postulée et non démontrée. Segura juxtapose un argument d'autorité, « Marx ne saurait rejeter... », un appel au bon sens intuitif, « on peut estimer que... » pour conclure à la *réalité* des différences entre travail simple et complexe. L'argument du bon sens est à prendre en compte mais à sa juste place. Il est exact que les notions de « capital humain » ou de « différence entre travail simple et travail complexe » sont *compréhensibles* : elles sont en correspondance immédiate avec des représentations spontanées des agents, elles suscitent facilement l'adhésion lorsqu'on les expose à des non-spécialistes. Cela ne signifie pas pour autant que ce sont des réalités objectives ; cela signifie seulement qu'il y a convergence sur de telles représentations ; que ces représentations sont des conventions.

Esquisse d'une approche conventionnaliste

L'approche conventionnaliste du salaire a été développée par Favereau [1986] et [1993] et Bénédicte Reynaud [1993], et l'interprétation conventionnaliste de la théorie marxienne de la hiérarchie de salaires a donné lieu à un débat dans la *Revue Économique* (Poulain [1992] et [1994], Lapidus [1993], Segura [1995]). L'hypothèse proposée ici est de considérer le capital humain lui-même comme un objet conventionnel.

Le concept de convention, dont l'initiateur est David Hume et qui a été réactualisé par David Lewis en philosophie du langage, désigne en économie un instrument non marchand de coordination économique fonctionnant comme adjuvant ou comme substitut du marché. Ni norme, ni contrat (Hume donnait l'exemple : « Deux hommes qui tirent sur les avirons d'un canot, le font d'après un accord ou une convention, bien qu'ils ne se soient jamais fait de promesses l'un à l'autre », cité d'après Livet [1994]), les conventions sont des « saillances » (Schelling) qui émergent dans le cours même de l'interaction sociale et se consolident par les convergences mêmes qu'elles suscitent.

L'analyse par Keynes du marché financier a ici valeur paradigmatique et peut servir à dégager les singularités du capital humain. Rappelons-en les jalons essentiels.

• On est face à une incertitude radicale qui rend impossible et non désirable la prévision des rendements économiques réels à venir (ce que Keynes nomme « l'activité d'entreprise »).

• On substitue par le biais d'une convention de pérennité de « l'état des affaires », une « activité de spéculation » à l'activité d'entreprise, c'est-à-dire une évaluation au présent des valeurs futures.

• On crée ainsi un marché liquide du capital de prêt qui, par le climat de confiance qu'il instaure, rend l'investissement possible.

On a donc trois séquences : incertitude radicale – convention – décision. Tentons la translation au capital humain :

• Incertitude sur le rendement futur du travail pour l'entreprise, sur le montant futur des salaires pour le salarié.

• Convention de rémunération au diplôme et à l'ancienneté.

• Action possible : investissements en éducation, gestion du marché interne du travail.

Au plan théorique les obstacles que suscitent les approches substantialistes sont levés. Il n'est plus nécessaire de construire une théorie des hiérarchies des productivités comme fondement de la hiérarchie des salaires si l'on considère cette hiérarchie comme conventionnelle, comme découlant d'un accord implicite des agents qui n'a pas d'autre fondement que les coordinations qu'il rend possible.

La théorie du capital humain n'est plus alors une étude des faits économiques mais une étude des représentations économiques, c'est une représentation de représentation ; la représentation formalisée et systématique de représentations intuitives. Dès lors ce qui compte ce ne sont plus les carrières salariales réelles mais les carrières anticipées. Ce qui détermine le choix des études, de la filière de la durée, eu égard aux contraintes de possibilités d'accès, c'est la carrière telle qu'elle est envisageable en t_0 . De ce point de vue les études de salaires en coupe instantanée sont pertinentes ; elles collectent les informations qui sont effectivement disponibles pour l'agent économique qui effectue un choix. Les études longitudinales ont la même pertinence : l'information sur le passé est accessible dans le présent. Les unes comme les autres ne comptent que comme information : information sur le passé ou information sur le présent. Elles systématisent le processus de tâtonnement qu'opère l'agent économique rationnel en avenir incertain. Si on ne dote pas cet agent d'une rationalité exorbitante - la capacité de connaître l'avenir - on doit reconnaître qu'il est rationnel en extrapolant sa carrière future des profils de carrière qui sont directement observables au moment de son choix : des coupes instantanées ou des profils longitudinaux passés. Ces derniers n'en disent pas plus, ils disent autre chose.

Edouard Poulain

GAINS, Universitaire du Maine

Avenue Olivier Messiaen

B.P. 535

72017 Le Mans cedex

Tél. (33) 43 83 31 03

Fax (33) 43 83 31 35

Email : Poulain@univ-lemans.fr

Bibliographie

- Arrow Kenneth [1973]. Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2 :193-196
- Baudelot Christian et Establet Roger [1971]. *L'école capitaliste en France*. Paris, Maspéro.
- Becker, Gary S. [1975]. *Human Capital*. 2^{ème} édition, Chicago University Press.
- Bettelheim Charles [1970]. *Calcul économique et formes de propriété*. Paris, Maspéro.
- Blaug Mark [1976]. The Empirical Status of Human Capital Theory: a Slightly Jaundiced Survey. *Journal of Economic Literature*, 14, September.
- Blaug Mark, dir. [1992]. *The Economic Value of Education*, Cambridge UK., Cambridge University Press.
- Bourdieu Pierre et Passeron Jean-Claude [1964]. *Les héritiers*, Paris, Minuit.
- Bowles et Gintis [1976]. *Schooling in Capitalist America*. New York, Basic Books.
- Cayatte Jean-Louis[1983]. *Qualification et hiérarchie des salaires*. Paris, Economica.
- Cayatte Jean-Louis[1984]. Travail simple et travail complexe chez Marx. *Revue Économique*, n°2, mars.
- Euriat Michel et Thélot Claude [1995]. Le recrutement social de l'élite scolaire en France. *Revue française de sociologie*, XXXVI, 403-438.
- Favereau Olivier [1986]. In Salais Robert et Thévenot Laurent, dirs. [1986]. *Le travail, marchés, règles, conventions*. Paris, Economica.
- Favereau Olivier [1993]. Suggestions pour reconstruire la théorie des salaires sur une théorie des règles. *Séminaire CNAM*, 2 avril 1993.
- Fisher Irving [1906]. *De la nature du capital et du revenu*. Trad. fr. 1911, Girard et Brière.
- Guibert Bernard[1985]. Théorie naïve des ensembles capitalistes. *Revue Économique*, mai.
- Guillot Y. et Sevestre P. [1994]. Estimations de fonctions de gains sur données de panel : endogénéité du capital humain et effet de sélection. *Économie et Prévision*, n°116.
- Keynes John Maynard, [1936]. *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*. Paris, Payot, 1971.
- Kim Huynh [1992]. *Apprentissage organisationnel des entreprises*. Thèse de Doctorat, Paris II.
- Lapidus André, [1982]. Travail qualifié et théorie de la valeur travail. In *Actualité du marxisme*, Paris, Anthropos.
- Lapidus André, [1993]. Le travail qualifié est-il trop complexe pour se laisser réduire ? *Revue Économique*, septembre.
- Lewis David [1969]. *Convention, a Philosophical Study*. Harvard University Press.
- Livet Pierre [1994]. *La communauté virtuelle, action et communication*. Combas, Éditions de l'Éclat.
- Marx Karl [1859]. *Le Capital, Œuvres I*. Paris, Gallimard.
- Mincer Jacob [1993]. *Studies in Human Capital, Collected Essays*. Deux volumes, Edward Elgar Publishing Limited, England.
- Poulain Edouard [1992]. Marx et l'Économie des Conventions. *Revue Économique*, n°3, mai.
- Poulain Edouard [1994]. Production de forces de travail par des forces de travail ? *Revue Économique*.
- Reynaud Bénédicte [1993]. *Le salaire, la règle et le marché*. Paris, Ch. Bourgeois.
- RIBOUD Michelle [1978], *L'accumulation du capital humain*, Paris, Economica.

Salais Robert et Thévenot Laurent, dirs. [1986]. *Le travail, marchés, règles, conventions*. Paris, Economica.

Segura André [1995]. Marx et l'économie des conventions. Une contribution critique. *Revue Économique*, vol. 46 n°5, septembre.

Solow Robert [1957]. Technical Change and the Aggregate Production Function. *Review of Economics and Statistics*, 39.

Varii Auctores [1989]. L'économie des conventions. *Revue Économique*, n°3, mai.

Willis Robert [1986]. Wage determinants : a survey and reinterpretation of human capital earnings functions. *Handbook of Labor Economic*. Ashenfelter and Layard eds., Elsevier Sc Pub.

Les poursuites d'études dans les filières professionnelles de l'enseignement post-secondaire français : l'exemple des BTS, DUT et des Écoles

E. Cahuzac et J.- M. Plassard*

I. Introduction

Un marché du travail très tendu fait des jeunes une catégorie particulièrement touchée par le chômage et sur laquelle porte en France notamment (Elbaum, Marchand, 1994) la grande partie du poids des ajustements consécutifs aux chocs macro-économiques. Le chômage n'épargne plus désormais les diplômés de l'enseignement supérieur. De 1991 à 1995, le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, toutes disciplines confondues, a presque doublé (Gissot, Meron, 1995). Mais l'évolution du chômage n'est pas le seul indicateur d'une dégradation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Les études récentes du Céreq (Martinelli, Vergnies, 1995) soulignent la précarité des premiers emplois et le fait que l'accès à des postes de cadre devient moins facile en début de carrière ; les salaires des diplômés de 1992 ayant tendance par ailleurs à diminuer et à retrouver leur niveau (en francs courants) du milieu des années 1980.

Ces évolutions enregistrées sur le marché du travail ne sont pas sans impact sur le marché de l'éducation. Celui-ci est devenu sans doute plus volatile, la « part de marché » des diverses disciplines ou des divers secteurs de l'enseignement supérieur pouvant enregistrer parfois des modifications sensibles à court terme. Les variations de flux à l'entrée qui sont sans doute en partie à l'origine du phénomène, laissent préjuger d'un grand état de perplexité de « l'étudiant bachelier marginal ». Le dernier exemple en date est donné par le cas des classes préparatoires aux écoles, qui après une période de décrue de plusieurs années enregistrent une brusque embellie. Le local, qui hétérogénéise les situations, peut venir renforcer éventuellement cette instabilité temporelle. À l'intérieur du système, les évolutions ne sont pas plus simples car les cheminements sont loin d'être rectilignes. En outre, à la suite de nombreux changements d'orientation, les trajectoires se complexifient, intercalant ou combinant des cheminements professionnels classiques et en alternance.

Dans ce contexte très fluctuant, un élément central émerge cependant : la croissance des effectifs. Mais faut-il s'en étonner dès lors que les évolutions constatées ont tendance à maintenir les rendements privés de l'investissement en enseignement supérieur à des niveaux satisfaisants ?

L'évolution du chômage des jeunes qui rend moins onéreux le coût d'opportunité (le « manque à gagner ») des études tend à allonger toutes choses égales par ailleurs les scolarités. L'évolution du coût direct n'a pas, en règle générale, été en mesure d'inverser le mouvement. Le passage d'un enseignement supérieur d'élite à un enseignement supérieur de masse (selon la terminologie de Trow, 1974) a le plus souvent cantonné les variations des droits de scolarité dans des limites très strictes, la question de ces droits étant généralement restée, à l'échelle de l'Europe, un sujet tabou (Eicher, 1995).

Il n'est pas certain non plus que l'évolution des bénéfices de l'investissement soit incompatible avec un maintien, voire une croissance des rendements privés de l'enseignement supérieur. Si l'on se situe dans une perspective de court terme, ou plus précisément de début de cycle de vie active, on remarque, en effet, que si l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade (Martinelli, Vergnies, 1995), celle-ci reste généralement plus favorable que celle des sortants

* Les auteurs remercient C. Béduwé et M. Ourtau pour les nombreuses discussions et leurs commentaires.

de l'enseignement secondaire. L'élargissement de l'horizon tend à augmenter les incertitudes notamment celles qui pèsent sur les structures d'emploi et la situation générale du marché du travail (OCDE, 1993). Mais il convient de noter que les deux scénarios alternatifs les plus couramment invoqués à l'occasion de l'interprétation de la hiérarchie des salaires ne sont pas forcément pessimistes en matière de rendements futurs de l'enseignement supérieur. Articulées sur l'hypothèse d'un progrès technique biaisé en faveur de la qualification ou sur la combinaison de la double conjecture de rigidité salariale et de théorie du filtre, les interprétations mettent en avant le développement d'une substitution en faveur des travailleurs qualifiés et au détriment des travailleurs non qualifiés.

Les filières « professionnelles » de l'enseignement supérieur traditionnellement considérées comme des « havres de paix » sinon de stabilité ne sont plus à l'abri de ces grandes tendances qui agitent les systèmes d'enseignement. Faut-il à leur sujet se poser le même type de questions que celles qui étaient adressées jadis aux formations professionnelles de l'enseignement secondaire ? On se souvient que la question portait sur le point de savoir si ces formations n'ont pas été détournées de leurs fonctions initiales et ne se transformaient pas en propédeutique pour d'autres filières.

Les enjeux sont sans doute différents et plus complexes au niveau post-secondaire, aussi l'article ne cherche-t-il pas à répondre directement et entièrement à cette question. Il a plutôt pour objectif de faire le point sur l'ampleur et l'évolution du phénomène de poursuite d'études et d'essayer d'en analyser les déterminants à partir des enquêtes de cheminement réalisées par le Céreq en 1987, 1991 et 1994 (Voir en annexe 1).

L'article se décline en 3 parties. Une première partie est consacrée à la définition du champ empirique retenu. Il s'agit de présenter et mettre en perspective les formations professionnelles retenues : les diplômés titulaires d'un Brevet de Technicien Supérieur (BTS), d'un Diplôme Universitaire Technologique (DUT) et les diplômés d'une école d'ingénieur (E-I) ou de commerce (E-C). La seconde partie fait le constat du phénomène de poursuite d'études, de manière descriptive, repère les hétérogénéités et les évolutions. La dernière partie introduit l'usage de traitements de données plus analytiques dans l'étude des déterminants du phénomène. Un modèle Logit sert tout d'abord d'instrument pour extraire les déterminants in abstracto de la poursuite d'étude, puis un modèle Logit multinomial élargit l'analyse en tenant compte de la destination du diplômé.

II. Les formations professionnelles concernées

On admet généralement que les STS, les IUT, les écoles d'ingénieurs ou de commerce font partie des filières professionnelles de l'enseignement post-secondaire, même si elles n'en ont pas le monopole. Un tel rattachement est d'ailleurs souvent fondé sur un sentiment diffus mais partagé plutôt qu'articulé sur la définition univoque d'un champ précis. L'ambiguïté procède de la notion de professionnalité, notion qui se révèle dans les faits complexe et multiforme.

La distinction générale / professionnelle peut transparaître au détour d'une logique « institutionnelle ». Dans certains pays, les filières professionnelles (Fachhochschulen en Allemagne, collèges polytechniques au Royaume-Uni, écoles spéciales de formation au Japon) ont eu tendance à se définir par rapport à l'Université, prototype de la formation générale et/ou élitiste dans une époque d'expansion rapide (Wagner, 1996).

Mais la typologie s'avère sans doute mal adaptée et particulièrement au cas français. L'Université a développé, en effet, des filières professionnelles (IUP, Magistère, DESS) et de nombreuses formations universitaires générales débouchent bien – in fine – sur une profession (notaire, comptable, médecin, professeur,...). En sens inverse on peut difficilement contester qu'un nombre non négligeable de diplômés d'écoles ne fasse pas partie du secteur élitiste (Millot et Orivel, 1980). Faut-il penser à l'instar de Belbenoit (1991), qu'un diplôme est professionnel si ce dernier répond à une pénurie de qualification (la pénurie de techniciens supérieurs ayant par exemple débouché sur la création des DUT). Il est clair que l'on doit pouvoir aller au-delà de ce critère. Vincens et Chirache (1992) définissent ainsi un diplôme professionnel en fonction d'une logique ex-ante articulée sur trois critères : la clarté des emplois visés, le consensus des différents acteurs sur les

attentes et la confiance du résultat obtenu (le titulaire étant capable d'occuper l'emploi cible). Dans cette perspective, la professionnalité ou le caractère général de la formation structure fortement la représentation de l'entrée dans la vie active. Dans le premier cas l'entrée dans la vie active s'analyse comme l'offre ou la demande d'un bien spécifié ; dans le second l'entrée dans la vie active contribue au processus d'aiguillage vers des positions sociales (Vincens, 1994). On peut admettre qu'une formation est professionnelle dès que certains critères sont présents. Les critères précédents sont à l'évidence nécessaires, mais sont-ils suffisants ? Comme le suggère Ourtau (1995), c'est finalement l'usage que les individus font de la formation, qui va être le révélateur de la véritable nature du diplôme. Le DUT en est une illustration, il avait été créé à l'origine pour préparer ses titulaires à une insertion immédiate dans la vie active. En poursuivant des études (pour corriger les erreurs d'orientation de certains) les diplômés en ont fait une formation propédeutique pour des études longues¹. La fonction du diplôme peut aussi évoluer avec le temps, mais un critère important du diplôme professionnel réside dans son caractère « terminal ».

Les filières professionnelles retenues s'inscrivent, par l'évolution de leurs effectifs, dans le mouvement de croissance des flux d'étudiants de l'enseignement post-secondaire. Mais elles ne s'y inscrivent pas de façon homogène et régulière de sorte que l'on peut enregistrer notamment dans les années 1980 de fortes variations en ce qui concerne leur « part de marché » dans l'enseignement post secondaire.

Au cours des années 1980 on a assisté à une augmentation très rapide des inscriptions dans les formations de niveau III (tableau 1-a) et plus particulièrement dans les STS. À l'origine les IUT et les STS accueillaient un nombre pratiquement équivalent d'étudiants et les flux annuels d'entrée dans les deux formations étaient comparables.

Mais dès 1985, la décision d'ouverture de STS est devenue de la responsabilité du recteur, et leur financement celui des régions. Ce transfert de compétences est sans doute en partie responsable de l'explosion du nombre de spécialités² et de son corollaire, un doublement des inscriptions enregistrées entre 1983 et 1991 alors que durant la même période les effectifs des IUT ne progressaient que de 25 %. Cette croissance s'est prolongée jusqu'au début des années 1990, maintenant les volumes d'entrants dans les deux formations dans le rapport de 1 à 2.

Il est à noter que la croissance des diplômés de niveau III ne reproduit pas un simple mouvement de croissance de l'enseignement supérieur car la part des formations de niveau III étudiées passe de 6 % en 1970 à plus de 15 % des effectifs de l'enseignement supérieur en 1995. La croissance des effectifs s'est accompagnée en outre pour les filières de niveau III d'une forte tertiairisation³.

Depuis 1992 cependant les inscriptions en première année de BTS enregistrent une forte baisse qui concerne principalement les STS privées. Les ouvertures massives d'établissements privés dans les années 80 dans une perspective de marchés très porteurs se sont révélées par trop optimistes, l'insertion des flux de diplômés butant dans certaines petites villes sur une infrastructure économique inadaptée. La contre-offensive stratégique de l'Éducation Nationale qui réagit en ouvrant des STS public est venue aussi aggraver la situation du secteur privé. Mais la désaffection constatée récemment au détriment des filières BTS est sans doute imputable aussi à l'anticipation de perspectives de progression de carrière limitées pour ces diplômés, confrontés à une concurrence sévère pour l'accès aux postes de cadre.

En ce qui concerne les IUT, leur substitution aux BTS, anticipée voire crainte au moment de leur création, ne s'est pas produite (Belbenoit; 1991). Au cours du temps, la filière s'est également tertiairisée. Enfin récemment, à la rentrée 1993-1994, une très forte hausse des effectifs d'étudiants a été enregistrée imputable à une politique délibérée des pouvoirs public d'expansion des IUT engagée en 1991-1992 (DEP 1994).

1. Les pouvoirs publics n'ont fait qu'intensifier le phénomène en créant les IUP.

2. Le nombre de spécialités offertes par les BTS est passé de 42 en 1967 à 102 en 1990. Pendant la même période, les spécialités offertes par les DUT sont passées de 14 à 36 (Meunier, Becirspahic et Kirsch, 1991).

3. Une progression de +81% pour les formations industrielles, de +134% pour les tertiaires (*Repères et références statistiques*, DEP).

Tableau 1-a : Effectifs des inscrits dans un STS ou un IUT

	1970-71	1980-81	1983-84	1987-88	1991-92	1994-95
IUT	24 200	53 700	57 800	65 800	78 700	98 300
% industriel	60	56	54	56	48	46
% tertiaire	40	44	46	44	52	54
% dans sup.	2,8	4,6	5,6	5,4	6,9	4,6
STS	26 800	67 300	93 100	145 100	219 600	228 200
% public	76	64	69	56	60	68
% privé	24	46	31	43	40	32
% dans sup.	3,2	5,7	8,6	12	12	10,8

Source DEP.

Malgré une croissance forte de leurs effectifs (ceux des écoles de commerce ont triplé ces 15 dernières années, ceux des écoles d'ingénieurs ont doublé), la part des écoles dans l'enseignement supérieur est restée stable (un peu plus de 2 % en moyenne pour le commerce, 3 % pour les ingénieurs). En ce qui concerne les écoles de commerce, la forte progression des effectifs enregistrée entre 1987 et 1991 traduit le développement du réseau des écoles de gestion et de commerce (EGC) au travers d'une demande importante d'homologation de diplômes de niveau III de la part du ministère du Commerce et de l'Artisanat (Belbenoit, 1991).

Tableau 1-b : Effectif des inscrits en écoles de commerce (E-C) ou d'ingénieurs (E-I)

	1970-71	1980-81	1983-84	1987-88	1991-92	1994-95
E-C	9 400	17 730	24 600	28 900	53 900	54 300
% dans sup	1,2	1,7	2,2	2,3	2,9	2,6
E-I	30 500	37 000	40 400	49 300	61 800	73 800
% dans sup	4	3,6	3,6	3,9	3,4	3,5

Source DEP.

Quelle que soit la formation, on est en présence d'une massification croissante des flux d'entrée et de diplômés qui a pu modifier les comportements et éventuellement les objectifs initiaux qui ont présidé à la création du diplôme. Chez les BTS et les DUT la massification s'est traduite par « l'intégration progressive des formations professionnelles dans une logique scolaire au détriment de leur finalité première » (Kirsch, 1991). Les établissements ont notamment peu à peu adopté des pratiques sélectives à l'entrée et ont incité leurs étudiants à la poursuite d'études régulant ainsi le flux des sorties sur le marché du travail au niveau III. Plus qu'une insertion professionnelle immédiate réussie, l'accès à des niveaux de formation supérieurs par le biais d'une poursuite d'études devient éventuellement un gage de bon « rendement » externe de la formation.

Les comportements des écoles de commerce ont peu changé en dépit de la croissance des effectifs (tableau 1-b). Le nombre de diplômés délivrés a progressé lui aussi lentement assurant des conditions d'insertion satisfaisantes ; la croissance du nombre d'inscrits étant surtout le fait des établissements reconnus par l'État.

Le développement des formations d'ingénieurs est imputable en majeure partie à la croissance de l'ensemble des formations universitaires ou privées ; les effectifs de ce sous-ensemble sectoriel ayant plus que doublé⁴ alors que les effectifs des autres écoles se cantonnent dans une croissance modeste de l'ordre de 55 %. Plus que la croissance moyenne de la taille des établissements, c'est la création de nouveaux établissements qui a permis de développer cette dynamique de flux, avant que celle-ci ne s'infléchisse en fin de période.

4. Coefficient multiplicateur respectivement de 2,7 et 2,1 entre 1983 et 1993 (*Repères et références statistiques*, DEP).

III. Le phénomène de poursuite d'études : ampleur et évolution

Envisagée de façon générale dans le cadre de la démographie scolaire ou sociale (Fouquet, Vinokur, 1990) la poursuite d'études ressortit aux changements d'états. Comme la mobilité par exemple, celle-ci peut faire l'objet d'une lecture in abstracto ou d'une analyse qui prête attention aussi bien à l'origine qu'à la destination.

On peut s'intéresser ainsi uniquement au passage de l'état initial (diplôme obtenu) à un autre état (la réinscription dans le système éducatif) et mesurer le phénomène par un indicateur de taux de poursuite d'études selon la filière, taux qui a d'ailleurs davantage la dimension d'un quotient que d'un taux. Mais on peut aussi insérer l'analyse dans une perspective élargie de « mobilité interne » à l'intérieur du système éducatif, une telle mobilité permettant de mieux croiser les situations de départ et un ensemble de situations d'arrivée.

On sait aussi que la mesure du phénomène dépend étroitement du choix de la période et des outils d'observations. L'unité de temps choisie est l'année. Aussi seules sont comptabilisées les poursuites d'études durant l'année qui a suivi l'obtention du diplôme de la filière concernée. L'analyse de la poursuite d'études compare la situation des individus à deux dates. Le phénomène est suivi par des observations longitudinales tirées de trois enquêtes de cheminement du Céreq les individus ayant le même événement d'origine – l'obtention du diplôme – et qui analyse le cheminement des individus durant une période de 2,5 à 3 ans. On trouvera dans le tableau 4 (Annexe 1) la structure de l'échantillon concerné.

III.1. Les poursuites d'études proprement dites

Ce premier niveau d'analyse concerne l'évolution du nombre d'étudiants qui poursuivent des études immédiatement après l'obtention de leur diplôme (tableau 2). De manière générale, on remarque, comme prévu, une forte montée en puissance du phénomène de poursuite sur la période 1989-1992. Pour l'ensemble des filières concernées le taux de poursuite passe en effet de 29 % pour la cohorte des sortants de 1984, à 34 % pour la cohorte intermédiaire en 1988 et à 43 % pour la dernière cohorte étudiée. Mais cette forte croissance des poursuites d'études n'est pas homogène et traduit d'importants phénomènes de composition.

On notera une différenciation par sexe relativement faible au niveau global. La proportion d'hommes poursuivant des études est, de manière générale, légèrement plus faible que celle des femmes (sauf pour les BTS), les progressions respectives s'effectuant sur la période de façon quasi parallèle. En revanche, les effets filières et niveaux se révèlent nettement plus structurants et de plus en plus marqués.

Ce sont, en effet, les étudiants des filières de niveau III qui manifestent la plus grande propension à la poursuite d'études, l'appétence étant relativement plus forte pour les DUT que pour les BTS.

Le tableau 2 révèle ainsi que, pour les diplômés de 1992, près de 2 BTS sur 5 poursuivent des études alors que les poursuites d'études des DUT sont largement majoritaires (près de 2 sur 3). L'écart entre les deux filières a eu tendance à se creuser sur la période, les chiffres correspondants étant respectivement en 1984 de 25 % pour les BTS et de 38 % pour les DUT. Si le sexe ne semble pas différencier de manière décisive les comportements en matière de poursuite d'études, tout au plus convient-il de noter une légère prépondérance des femmes relativement aux hommes après l'obtention d'un DUT.

Les diplômés des écoles se démarquent de façon assez nette des diplômés des filières précédentes au sens où les poursuites d'études n'atteignent que des niveaux relativement modestes : 23 % et 28 % en 1992 respectivement pour les écoles d'ingénieurs et de commerce. On observe clairement qu'il s'exerce au cours de la période indiquée des évolutions très contrastées des types d'écoles. Les écoles d'ingénieurs témoignent d'une très grande stabilité en matière de poursuite d'études. Le phénomène enregistre une progression d'un seul point sur la période alors que la progression atteint 8 % pour les écoles de commerce.

Pour les deux filières, les femmes ont tendance à poursuivre les études plus souvent que les hommes. Mais, là encore, les évolutions ne sont pas linéaires, la propension à poursuivre des études augmente chez les hommes des deux filières alors qu'au contraire celle des femmes diminue dans les écoles d'ingénieurs et augmente dans les écoles de commerce.

Tableau 2. Taux de poursuite d'études (en $t+1$) selon le diplôme (%).

Cohorte	1984	1988	1992
BTS	25	30	39
Hommes	25,6	30,9	39,4
Femmes	24,4	29,3	38,5
DUT	38	51	63
Hommes	37,6	50,4	61,8
Femmes	37,9	50,9	65,9
Ecoles d'ingénieurs	22	22	23
Hommes	19,3	19,2	22
Femmes	31,7	30,2	24,7
Ecoles de commerce	20	19	28
Hommes	18,2	16,3	24,2
Femmes	22,5	22,8	31,8
Total	29	34	43
Hommes	28,3	33,6	42,4
Femmes	29,6	34,7	43,2

III.2. La destination des poursuites d'études

Une analyse des mouvements de poursuite d'études selon la destination est effectuée pour compléter et affiner l'approche précédente. Considérant le diplôme comme un produit, il s'agit de se demander quelles vont être les configurations du marché de l'éducation qui vont accueillir ce produit. Le marché de l'éducation étant « segmenté », on peut s'attendre à ce que les structurations par niveau et par filières ne soient pas négligeables.

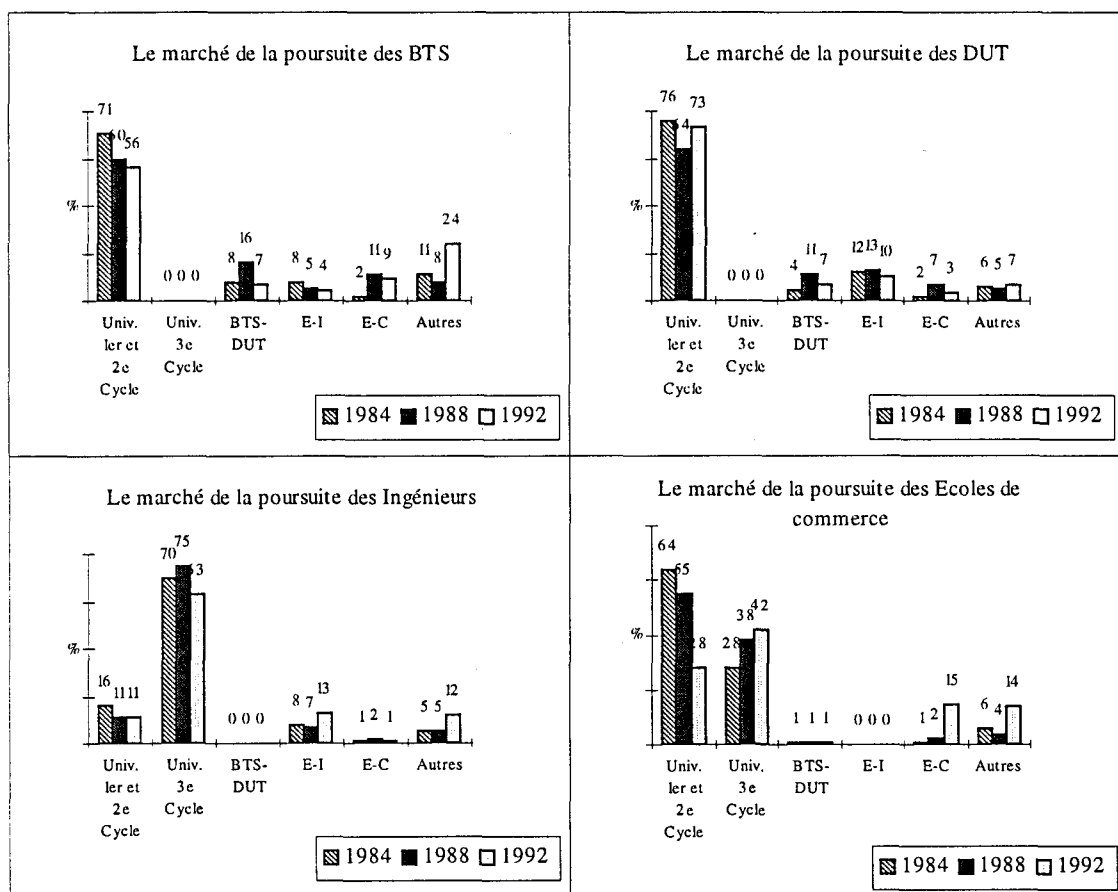
La lecture du graphique 1, indiquant la structure et l'évolution de ce marché, vient souligner leur importance. Il ressort que l'Université constitue en 1992 le grand centre d'accueil en matière de poursuite d'études. On constate, en effet, qu'à l'exception des BTS, la part de marché de l'Université pour les poursuites se situe pour toutes les filières au niveau de 70 %.

Le niveau de départ différencie clairement et fortement l'accès aux divers cycles universitaires. Les étudiants de niveau III s'engagent dans les premier et second cycles universitaires. Les diplômés des écoles rejoignent le troisième cycle (DES, DESS, Thèse) mais une proportion non négligeable, mais plus faible pour les écoles d'ingénieurs que pour les écoles de commerce, se retrouve en 2^{ème} cycle universitaire attestant de l'hétérogénéité du secteur des écoles.

Les « mobilités internes », c'est-à-dire celles enregistrées entre les établissements relevant de l'ensemble des filières professionnelles étudiées, ne sont pas rares. Ainsi près de 15 % des titulaires de DUT en poursuite d'études intègrent une école d'ingénieurs ou une école de commerce. Les diplômés de STS qui prolongent leurs études ont tendance à se reporter de façon assez massive dans l'éventail des formations. Les étudiants se dirigent encore majoritairement vers l'Université (56 %), vers les écoles (13 %) ou dans les formations complémentaires (année post-BTS, formations sociales ou paramédicales).

En dehors de l'Université la poursuite d'études des diplômés des écoles de commerce s'effectue surtout (14 %) dans les troisièmes cycles des écoles de commerce. En ce qui concerne les poursuites d'études des ingénieurs diplômés en 1992, celles-ci sont concentrées à l'Université généralement à un niveau élevé (troisième cycle), mais 13 % sont effectuées aussi en cycle de spécialisation des écoles d'ingénieurs.

Graphique 1 : Évolution du marché des poursuites d'études



Par delà les hétérogénéités constatées, on peut se demander si le mouvement de poursuite d'études, articulé en majeure partie sur des filières universitaires, ne s'inscrit pas dans le cadre d'un glissement en faveur des formations générales. Afin de tenter d'évaluer (grossièrement) le processus, des regroupements de formations ont été effectués pour constituer 2 pôles de formations séparés à dominante générale ou professionnelle. Par définition, le pôle professionnel regroupe les filières de l'échantillon initial (IUT, BTS, Écoles) ainsi que les diplômes professionnels universitaires de 3^{ème} cycle (DESS) ; le pôle général comporte tous les autres diplômes universitaires (1^{er} et 2^{ème} cycles) et les formations à et par la recherche (DEA, thèse).

Tableau 3 : La dichotomie des poursuites (%)

Cohorte poursuites	1984		1988		1992	
	général	professionnel	général	professionnel	général	professionnel
STS	71	29	60	40	56	44
IUT	76	24	65	35	72	28
E-I	68	32	73	27	50	50
E-C	77	23	75	25	42	58
Total	74	26	64	36	62	38

Le tableau 3, qui retranscrit l'information, montre qu'un effet de poursuite vers « le général » existe bien. Plus des 2/3 des poursuites d'études s'effectuent dans des filières générales, contre 1/3 dans des filières professionnelles en 1992. Toutefois, on assiste en dynamique à un effritement de la tendance à la poursuite d'études dans le cadre d'une formation générale tous diplômes confondus. Le même tableau suggère aussi que le processus découle d'un phénomène de composition et qu'il ne

s'inscrit pas à la hausse. En effet, alors que les poursuites d'études des BTS et DUT se font majoritairement vers les filières générales⁵, les résultats s'avèrent nettement plus nuancés pour les écoles. Pour les écoles de commerce les sorties en direction des filières professionnelles dominent tandis que les sorties vers les filières professionnelles et générales s'équilibrent approximativement pour les écoles d'ingénieurs.

IV. Les déterminants de la poursuite d'études

Le balayage précédent a permis de repérer certaines tendances en même temps qu'il montrait les limites de la démarche. On sait notamment que si l'analyse descriptive basée sur la construction et la segmentation de tableaux a pour elle sa simplicité et la faculté de communication, celle-ci présente de nombreux inconvénients. Outre la praticabilité et le caractère « coûteux » de la méthode (multiplication des tableaux), elle peut poser également des problèmes d'interprétation. Aucune information n'est en effet disponible sur la confiance qu'on peut accorder à la relation observée et sur l'intensité de celle-ci dans l'explication statistique du phénomène étudié (Mingat, Salmon, Wolfesperger, 1985). Par ailleurs la méthode pose des problèmes importants lorsque plusieurs variables ou facteurs interviennent dans l'explication statistique d'un phénomène, ce qui est couramment le cas. L'analyse se heurte ici au problème de l'indépendance des variables et de l'existence d'effets de composition.

Pour progresser dans l'interprétation des faits, il convient d'utiliser des instruments de traitement analytique de données. Des modèles Logit (dichotomiques ou polytomiques) vont être mis à contribution pour analyser les déterminants de la poursuite d'études. Les premiers spécifient les variables endogènes de façon binaire, poursuite / non-poursuite (voir encadré 1), les seconds tiennent compte de la destination (voir encadré 2). Les modèles estimés renvoient implicitement ou explicitement à un modèle de comportement individuel de choix.

En ce qui concerne l'étude présente, les modèles Logit testés séparément sur les 4 grandes filières retenues, pour l'année 1992, prennent classiquement en compte plusieurs types de variables exogènes :

- les variables liées aux caractéristiques individuelles du diplômé (sexe, âge, CSP des parents) ;
- les variables liées aux caractéristiques spécifiques de formation (série du baccalauréat, type, statut et spécialité des établissements, durées de stages, niveau de sortie) ;
- une variable liée à la dimension spatiale ;
- des variables d'insertion (taux de chômage et salaire).

L'estimation du modèle fait ressortir une nette opposition entre deux types de variables. Certaines exercent une influence univoque indépendamment du diplôme alors que d'autres voient leur impact fortement arrimé à un diplôme. L'âge, l'espace, le salaire, le taux de chômage figurent parmi les variables du premier ensemble.

L'âge : un effet homogène, les jeunes repoussent leur entrée...

Toutes choses égales par ailleurs, et quelle que soit la filière, ce sont chaque fois les plus jeunes qui ont tendance à repousser leur entrée dans la vie active et à prolonger leur scolarité. Faut-il voir là le simple reflet d'une relation entre âge et demande d'éducation ? La théorie économique suggère généralement que la rentabilité de l'investissement décroît avec l'âge, son augmentation allant de pair avec la croissance du coût d'opportunité (le manque à gagner) et avec la diminution des bénéfices en raison de la réduction de leur période de récupération. Mais l'âge peut aussi être un signal « d'aptitudes académiques » et constituer un gage anticipé de réussite ultérieure ou un critère de sélection. Les motifs de consommation ne manquent pas aussi pour rationaliser la relation. Le jeune

5. Les sorties vers « le général » sont surestimées, car il n'a pas été possible d'isoler les sorties vers les MSG et de la même façon la même rubrique agrège DEA et Magistère. Les thèses couvrent aussi les conventions CIFRE.

diplômé peut se trouver trop jeune pour affronter le marché du travail et envisage de « rempiler » pour goûter véritablement ou prolonger un style de vie étudiant très différent de celui du travailleur classique. Quelles qu'en soient les raisons, les effets sont particulièrement importants dans la mesure où les plus jeunes – i.e. les individus « en avance » ou « à l'heure » relativement à l'âge théorique – enregistrent une probabilité de poursuite supérieure de 8 à 9 points selon le diplôme préparé par rapport aux diplômés les plus âgés.

Encadré 1

Un modèle Logit dichotomique appliqué à la poursuite d'études

Les différents modèles Logit utilisés ici permettent, pour chaque type de diplôme, de décomposer l'effet de chacune des variables exogènes sur le fait de poursuivre des études l'année après l'obtention du diplôme. Pour chacun des individus $i = 1, \dots, n$, la variable endogène notée y_i , qui enregistre s'il y a eu ou non poursuite d'études, peut s'écrire :

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu poursuit} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

La probabilité de poursuivre des études immédiatement après l'obtention du diplôme dépend d'un certain nombre de variables dont on peut calculer l'effet et s'exprime de manière logistique :

$$P(y_i = 1) = \frac{1}{1 + \exp(-X_i b)} \quad (E-1)$$

avec X_i un vecteur de variables explicatives et b le vecteur des coefficients à estimer. L'importance du rôle de chacune des variables dans la poursuite d'études est exprimée en écarts par rapport à la référence (tableau 5). Ces écarts représentent, pour chaque variable, les risques (relatifs) de la poursuite d'étude associés à chaque modalité, évalué à rapport à la modalité de référence, c'est-à-dire « toutes choses égales par ailleurs ». Aussi n'ont-ils donc de sens que par rapport à la modalité de référence. Additifs, ils permettent de calculer l'effet combiné de plusieurs variables. Notons enfin que ces risques peuvent être traduits en termes de probabilité en utilisant la formule E-1 précédente.

Exemple de lecture du tableau 5 : Un homme diplômé d'un BTS à un risque de poursuite supérieur de 0.15 par rapport à une femme. De même, un diplômé de bac A ou B à un risque de poursuite après le BTS supérieur de $0.33 - 0.06 = 0.27$ par rapport à un bac C, D ou E. Ainsi, on peut dire qu'un homme diplômé d'un bac A ou B à un risque de poursuite supérieur de $0.15 + 0.27 = 0.42$ après le BTS par rapport à une femme ayant fait un bac C, D ou E. Traduit en termes de probabilité, cela revient à dire qu'un individu ayant fait un BTS et appartenant au groupe de référence (risque 0 sur toutes les variables) a une probabilité de poursuivre des études après son diplôme de : $1/1+\exp(0.25) = 44\%$. Un diplômé ne différant que par son genre (homme) voit ce risque passer à $1/1+\exp(0.25-0.15) = 48\%$, soit une augmentation de 4 points de probabilité.

La prise en compte de la destination de la poursuite d'études tend à faire apparaître une liaison de type plutôt précocité/poursuite dans le professionnel, liaison synonyme elle-même d'une relation de complémentarité entre des investissements « professionnels » initiaux et ultérieurs. L'exception est ici formée par les IUT, filière pour laquelle le mouvement de poursuite d'études traduit un goût, pour les plus jeunes, légèrement plus prononcé en faveur des filières générales que pour les filières professionnelles. L'écart modeste enregistré entre les deux déviations rappelle que le DUT ouvre aussi l'accès à des filières professionnelles de niveaux plus élevés. Le fait cependant que l'option générale tend à dominer chez les plus jeunes suggère qu'il ne s'agit pas simplement du reflet d'un choix contraint ou d'un deuxième choix. Dans cette optique, le constat n'est pas notamment incompatible avec l'hypothèse d'une stratégie d'étude longue anticipée dès le départ, le passage par une filière professionnelle courte constituant une tactique de diversification des risques.

Académie : l'espace n'est pas neutre...

La dimension spatiale est captée à l'aide d'une variable indicatrice distinguant les académies de l'Île-de-France de l'ensemble des autres académies. L'usage de cette variable met en exergue une relation positive très nette, car valable pour toutes les filières, entre poursuite d'études et localisation de l'établissement de formation dans l'Île-de-France. Ici l'interprétation se tourne structurellement vers des mécanismes de type « push and pull » ressortissant au marché du travail ou au marché de l'éducation. À cette occasion, on pourrait invoquer soit des possibilités de poursuite offertes aux étudiants diplômés moins nombreuses en province ou de plus grandes facilités pour une insertion rapide en province. Théoriquement ces deux raisons sont à même de jouer de façon indépendantes ou combinées en défaveur de la poursuite d'étude en province. L'effet d'offre d'éducation est sans doute plus prégnant dans la mesure où les conditions du marché local sont captées par d'autres variables telles que le chômage ou les conditions salariales.

Mais il n'est pas impossible non plus que les deux effets puissent éclairer la situation associée au diplômés de BTS de province qui voient leurs probabilité de poursuite d'études réduite de 12 points. Très souvent, en effet, l'implantation des STS s'est effectuée en relation avec la demande locale de techniciens supérieurs et répond à une attente des acteurs locaux. Le marché du travail peut paraître alors plus attractif pour les jeunes (ce qui ne présuppose rien sur sa qualité) et les incite à ne pas poursuivre d'autant plus que la mobilité géographique de formation n'est pas forcément envisagée par cette population⁶.

La poursuite sensible aux tensions sur le marché...

Les indicateurs locaux de tension du marché du travail (taux de chômage, salaire) vibrent tous aussi à l'unisson. Un taux de chômage à 9 mois a été calculé en rapportant la population au chômage à la population active pour les diplômés qui ne poursuivent pas d'études, selon leur sexe, l'académie du diplôme et la spécialité choisie. Ce taux est considéré comme une proxy des difficultés auxquelles est confronté l'étudiant à l'entrée dans la vie active. Un effet positif du taux de chômage sur la poursuite d'études est bien confirmé. Toutes choses égales par ailleurs une anticipation de chômage élevé à la sortie augmente la probabilité de poursuite de 9 à 11 points selon la formation suivie. Généralement une telle relation s'interprète en termes de baisse de coût (d'opportunité) de la poursuite d'études et/ou d'une recherche d'atouts supplémentaires destinés à augmenter un avantage concurrentiel dans un marché rationné très sélectif. Cette stratégie de poursuite se développe plutôt vers le professionnel pour les BTS et pour les ingénieurs, alors qu'elle se trouve davantage calée sur le général pour les DUT et les écoles de commerce. Ces différenciations regroupent sans doute des logiques d'investissement complémentaire (pour les cheminements professionnel/professionnel) et des logiques de signalement (pour les cheminements professionnel/général) mais pas uniquement car l'investissement professionnel supplémentaire peut transmettre aussi un message informationnel, tandis que l'accès à une filière générale peut aussi découler d'un deuxième choix plus contraint.

Les prix ou les salaires constituent aussi des indicateurs de tension de marché. Pour évaluer leur impact, un salaire moyen associé à chaque formation a été calculé. Par rapport à ce salaire, les individus peuvent comparer les salaires les plus fréquemment perçus⁷ (salaire modal) par leurs camarades entrés sur le marché du travail. On anticipe ici une relation positive entre salaire relativement modeste obtenu et poursuite d'études. Le phénomène apparaît très marqué pour les diplômés de BTS, l'espérance d'un salaire inférieur – proxy d'un déclassement attendue – faisant augmenter la probabilité de poursuite de 13 points. Situés dans le même contexte, les DUT et les écoles de commerce réagissent de la même façon mais avec des intensités plus faibles dans la mesure où la probabilité de poursuite n'augmente que de 7 points. Les diplômés des écoles d'ingénieurs se signalent plus volontiers par une propension à poursuivre relativement peu sensible à la variable

6. Au niveau bac, c'est l'offre de formation (bac+2) qui est venue vers la demande et non l'inverse pour les BTS, en créant des spécialités à l'endroit où se trouvaient les élèves : les établissements.

7. Selon le sexe, l'académie du diplôme et la spécialité.

salariale. Sans doute faut-il voir là des conditions de salaire relativement confortable par rapport aux autres formations.

La destination de la poursuite d'étude sous contrainte de conditions salariales modestes paraît davantage sensible au niveau de diplôme qu'à la filière. On constate, en effet, que les poursuites d'études impulsées par les salaires faibles tendent à se dérouler plus en filières professionnelles pour les écoles et d'avantage au contraire vers les filières générales pour les BTS et les DUT. Les autres variables du modèle voient leur impact se moduler en fonction de la nature du diplôme.

Encadré 2

Un modèle Logit multinomial prenant en compte la destination de la poursuite d'études

Dans les modèles à choix multiples, le modèle Logit multinomial (ou Logit polytomique) permet d'estimer les déterminants de chacune des probabilités de sélection. Ici nous avons décomposé la décision prise à la fin du diplôme en trois alternatives : non-poursuite, poursuite d'études vers des formations générales, poursuite d'études vers des formations professionnelles. Pour chacun des individus $i = 1, \dots, n$, la variable endogène notée y_i peut prendre 3 modalités $j = 1, 2, 3$, telle que :

$$y_i = \begin{cases} 0 & \text{si pas de poursuite} \\ 1 & \text{si poursuite dans le général} \\ 2 & \text{si poursuite dans le professionnel} \end{cases}$$

Chacune des j probabilités dépend d'un certain nombre de variables dont on peut calculer l'effet et s'exprime de la manière suivante :

$$P(y_i = j) = \frac{\exp(X_i b_j)}{1 + \sum_{k=0}^2 \exp(X_i b_k)} \quad \text{pour } j=1, 2$$

$$P(y_i = 0) = \frac{1}{1 + \sum_{k=0}^2 \exp(X_i b_k)} \quad \text{pour } j=0$$

avec X_i un vecteur de variables explicatives, et b_j le vecteur des coefficients à estimer pour chaque modalité de la variable endogène. En prenant comme référence la non-poursuite, on estime ici deux paramètres, un pour chaque type de poursuite d'études. Si on définit d_{ij} une variable binaire telle que $d_{ij} = 1$ si l'individu i choisit l'alternative j et 0 sinon, on peut écrire la log-vraisemblance sous la forme :

$$\ln L = \sum_i \sum_{j=0}^J d_{ij} \ln P(Y_i = j)$$

et l'estimer par un algorithme classique du type Newton.

En règle générale les femmes poursuivent plus...

Comme cela était suggéré précédemment dans le tableau 2, les poursuites d'études chez les hommes s'avèrent légèrement moins importantes que celles des femmes, à l'exception des BTS. On aurait pu toutefois penser que le taux de féminisation des sections tertiaires pour les BTS ou les DUT n'était pas étranger au phénomène. Or il n'en est rien et il est vérifié que c'est « toutes choses égales par ailleurs » qu'un étudiant de STS a une probabilité de poursuite d'études plus élevée de 4 points que celui d'une étudiante issue de la même filière.

L'intensité de l'effet amplificateur sexe féminin sur la prolongation d'études se révèle à la fois variable et somme toute relativement modeste pour les autres filières. Plus important pour les écoles de commerce que pour les IUT, l'impact se révèle non significatif pour les écoles d'ingénieurs.

L'origine de cette absence de relation statistique, qui vient contredire les indications du tableau 2, réside sans doute dans la sous-représentation avérée des femmes dans les formations d'ingénieurs.

L'intégration de la destination de la poursuite permet de mieux appréhender les mécanismes sous-jacents. Favorisant au niveau du BTS les poursuites d'études, « l'effet homme » tend à jouer principalement via une prolongation dans les filières générales plutôt que par l'intermédiaire d'une filière professionnelle. Pour les DUT, l'effet cette fois-ci positif du sexe féminin au plan de la poursuite passe par le seul canal des filières du général. La neutralisation du sexe en matière de poursuite chez les ingénieurs renvoie vraisemblablement à l'existence d'hétérogénéités qui traduisent elles-mêmes des effets de sens opposés. C'est ce que suggère le constat selon lequel le fait d'être un homme diminue les poursuites d'études en direction du général, mais tend à l'augmenter en direction du professionnel. En revanche, pour les écoles de commerce, l'influence favorable du sexe féminin sur la poursuite ne fait que matérialiser des effets d'intensité quasiment identiques dans les deux destinations.

La tendance des filles à poursuivre davantage que les garçons n'est pas incompatible avec un phénomène de « sur-sélection » par le titre associé à une discrimination de marché, combiné au fait que la réussite des filles est en moyenne plus forte que celle des garçons. En quelque sorte des conditions plus défavorables sur le marché du travail et des conditions plus favorables sur le marché de l'éducation se cumulent pour favoriser la poursuite d'études.

Origine sociale : des marques persistantes mais contrastées...

L'origine sociale n'est pas neutre en matière de diplôme préparé. Mais quel est son impact au plan de la poursuite d'étude au niveau concerné ? Si l'on capte l'origine sociale uniquement via la CSP du père de l'étudiant, elle-même ventilée selon une nomenclature agrégée en 5 postes, l'effet sur la poursuite d'études se révèle aussi significatif que contrasté.

On sait que BTS et DUT s'opposent du point de vue du recrutement (Bouffartigue, 1995) ; les STS ont un recrutement beaucoup plus populaire que les IUT, ces derniers étant plus proches parfois des écoles d'ingénieurs. À l'intérieur de ces deux types d'établissements, les comportements par catégories sociales tendent à être similaires (à l'exception de la rubrique très hétérogène « sans profession »). Toutes choses égales par ailleurs, les taux de poursuites des enfants de cadres et d'indépendants sont supérieurs à ceux des étudiants issus des milieux ouvriers et employés. Le phénomène n'est pas en lui-même incompatible avec un banal et grossier effet de revenu, les CSP médiatisant un classement ordinal des revenus.

Pour expliquer que les professions intermédiaires « ferment la marche » dans les BTS et que notamment la probabilité de poursuite d'études soit, toutes choses égales par ailleurs, plus faible de 2 % que celle des enfants d'ouvriers et d'employés, il est sans doute nécessaire d'invoquer des forces d'inertie associées à un mouvement de reproduction sociale apparente moins aléatoire dans les IUT que dans les STS.

Plus on s'élève dans la hiérarchie du titre scolaire, plus sans doute les distorsions reflètent-elles l'aléa et l'hétérogénéité des itinéraires scolaires. C'est sans doute ce qui explique la diversité des situations enregistrées dans les écoles d'ingénieurs et de commerce en ce qui concerne l'effet de la CSP sur la poursuite d'études où les trajets promotionnels voisinent avec les trajets de « stabilité intergénérationnelle ».

Série du Bac : les littéraires ont tendance à repousser leur entrée sur le marché du travail...

De manière générale, comparativement aux bacs à contenu technologique ou professionnel, les diplômés des bacs de série A et B poursuivent plus souvent des études après l'obtention du diplôme. Sauf pour les écoles de commerce où la probabilité de poursuite est réduite de 5 points. Pour éviter l'effet de structure dû à la sous-représentativité des bac F, G H et professionnel dans les écoles de commerce, il est préférable d'analyser ici l'impact des séries littéraires comparées aux séries

scientifiques. On remarque alors que les titulaires d'un bac A ou B diplômés d'une écoles de commerce ont une probabilité de poursuivre des études réduite de près de 14 points relativement aux titulaires de bac C, D ou E. Pour les écoles d'ingénieurs, l'effet de la série du bac est clair, les filières C, D ou E réduisent leur probabilité d'entrée différée sur le marché du travail de 15 points, tandis que les séries A ou B voient leur probabilité de poursuite accrue de 17 points. Ici aussi un effet de structure est à craindre du fait de la sur-représentativité des bac C, D et E dans les écoles d'ingénieurs. Pour les DUT, le coefficient peu significatif relatif aux bacs scientifiques traduit une poursuite en proportion équivalente chez les titulaires des bac scientifiques et technologiques (respectivement 68 % et 58 %) confirmant ainsi les propos de Belbenoit (1991).

Durée de stage : un effet diversifié et souvent modeste...

On peut faire l'hypothèse que le fait d'avoir « goûté » à la vie active durant sa formation par l'intermédiaire d'un stage incite à entrer sur le marché du travail (effet de dépendance). Mais si l'on passe de l'autre côté du marché du travail, le stage de formation peut aussi être utilisé par l'entreprise dans une perspective d'intermédiation préalable à l'embauche. Dans cette perspective, le stage peut avoir pour vocation de diminuer l'incertitude inhérente aux contrats de travail et garantir une spécificité de l'actif (Giret, Karaa, Plassard, 1995). Mais dans le même temps on peut s'attendre à ce que cet effet d'intermédiation soit d'autant plus efficace que le stage est long. En d'autres termes, on doit envisager à une corrélation négative entre durée de stage et poursuite d'études, d'autant que les formations exigent couramment un stage d'au moins 3 mois.

Mais l'hypothèse ne se voit confirmée que pour les BTS et les écoles d'ingénieurs. En outre, les stages courts ont tendance à prolonger les études davantage dans le général pour les BTS et dans le professionnel pour les ingénieurs. Faut-il voir dans le premier cas un appétit pour la vie active très vite rassasié (par le biais d'un « apéritif » assuré par le stage !) et dans le second une logique de complémentarité des modes de formation analogue à celle rencontré dans l'alternance ?

Spécialité des écoles : des effets spécifiques et résiduels...

On ne doit pas s'attendre à trouver un effet spécialité majeur dans la mesure où celui-ci peut s'exercer indirectement capté par d'autres variables. Si celui-ci s'avère modeste, toutes choses égales par ailleurs, il n'en est pas moins généralement significatif.

Un constat en ce sens est effectué tout d'abord au niveau de la poursuite d'études des DUT et des BTS. Tout au plus, le fait de relever du secteur industriel diminue de 1 % la probabilité de poursuite par rapport à celle d'un diplômé du secteur tertiaire. Un tel résultat est obtenu par le biais d'un mécanisme qui tend à diriger les poursuites du secteur industriel vers le « professionnel » et celles du secteur tertiaire plutôt vers le « général ».

Pour les écoles d'ingénieurs les écarts enregistrés par spécialités sont aussi relativement modestes. Les différentiels constatés entre les filières où les taux de poursuite sont relativement les plus élevés (chimie, sciences naturelles) et les filières où les taux de poursuites sont les plus faibles (agriculture et biologie) ne dépassent jamais les 4 %, ceux-ci renvoyant le plus souvent au fait que la poursuite s'effectue principalement dans le général.

En ce qui concerne les écoles de commerce les résultats mettent en avant quelques spécificités. Les poursuites apparaissent plus importantes dans les spécialités comptabilité et finance que dans les formations générales en sciences économiques et les spécialités de commerce ou marketing qui ont une probabilité de poursuite diminuée respectivement de 6 et de 3 points.

Les spécificités des écoles...

Le fait que les diplômés d'écoles publiques ont tendance à poursuivre davantage les études que ceux des écoles privées renvoie aussi bien à des effets type école d'application, qu'à des effets d'homologation.

Si le statut de l'école de commerce (reconnu / non reconnu) ne s'avère pas discriminant en matière de poursuite, le niveau de recrutement et le niveau de sortie le sont – l'effet niveau est patent. On remarque notamment que les écoles qui recrutent au niveau bac tendent à produire des diplômés qui prolongent leurs études, mais en proportion modérée (+2 %). En ce qui concerne le niveau de sortie, la situation semble équivalente au sens que plus le niveau est élevé plus le risque de poursuite est faible. Le rôle de l'homologation n'est pas négligeable puisque son absence diminue la probabilité de poursuite de près de 11 %. On peut en effet avancer que les poursuites offertes à ces étudiants exigent des diplômes homologués ; ou encore il peut exister des problèmes de non-reconnaissance des années effectuées.

V. Conclusion

Cette étude avait pour but de procéder à l'examen des poursuites d'études des diplômés de l'enseignement post-secondaire issus des STS, des IUT ou des écoles d'ingénieurs et de commerce.

Il s'est agi tout d'abord de mesurer l'ampleur et l'évolution du phénomène. Pour ce faire les trois dernières enquêtes de cheminement du Céreq (1987, 1991, 1994) relatives à l'enseignement supérieur ont été mobilisées. Dans un contexte de croissance générale des effectifs de l'enseignement supérieur, le phénomène de poursuite d'études s'est développé, mais à des degrés divers. Continuant à rester modeste dans les écoles de commerce et surtout d'ingénieurs à la suite d'une légère progression relative ou d'une quasi-stagnation, les poursuites d'études après un DUT ou un BTS constituent le phénomène marquant de la période pour ces formations. Cette tendance générale à la poursuite n'est pas toutefois synonyme d'une transition vers le « général ». Même si les résultats peuvent être sensibles à des effets de composition et à la définition de la typologie retenue, c'est plutôt un effrètement de la tendance à la poursuite d'études dans le cadre d'une formation générale qui est enregistré.

La recherche d'interprétation a poussé naturellement à se poser la question des déterminants de cette poursuite d'études. Dans cette perspective, des modèles Logit simples et polytomiques ont été testés sur les données issues de la dernière enquête. Un certain nombre de variables (âge, localisation, taux de chômage, salaires) paraissent structurer univoquement les comportements. Les autres voient leur impact se modeler en fonction du niveau de diplôme ou des filières.

Au total, les diverses procédures de la démarche se sont révélées complémentaires dans la tentative de mise en évidence du phénomène. Il est clair que les résultats obtenus demandent à être consolidés. Les tests doivent être menés sur les diverses enquêtes. Par ailleurs il serait utile de suivre l'étudiant au-delà de la première année de poursuite d'étude pour mieux saisir les stratégies des individus. Des enquêtes socio-économiques sur les comportements seraient aussi à même d'éclairer les trajectoires des individus en poursuite d'études par rapport à celles des autres.

Eric Cahuzac
Jean-Michel Plassard

LIRHE
Université des Sciences Sociales de Toulouse
Place Anatole France, Bat. J
31042 Toulouse cedex
Tél. 62 15 06 09
Fax 62 15 06 00

Références bibliographiques

- Balan D. et C. Minni (1995). De l'école à l'emploi : les jeunes en mars 1994. *INSEE Première*, n° 365, mars 1995.
- Balan D. et E. Joint-Lambert (1992). De l'école à l'emploi : les 16-25 ans en mars 1991, *INSEE Première*, n° 189, avril 1992.
- Belbenoit B. (1991). Les IUT ont-ils été détournés ? In Le niveau III de formation (BTS, DUT, ...) Crise de croissance ? *Céreq, Collection des études*, n° 60, novembre.
- Bouffartigue (1995). La socialisation professionnelle de jeunes BTS-DUT. Entre diplôme et statut, des identités incertaines, *Formation emploi*, n° 45.
- DEP (1994). *Les instituts Universitaires de Technologie : 1993-1994*. Ministère de l'Éducation Nationale, Note d'information, n° 94-27, juin.
- Dubois M. (1991). Les poursuites d'études après l'Université, les écoles et instituts d'enseignement supérieur, *Céreq, Documents de travail*, n° 61, février 1991.
- Dubois M. (1993). Après un DUT ou un BTS : poursuite d'études ou entrée dans la vie active ? *Céreq, Documents de travail*, n° 87, février 1993.
- Eicher (1995). *The financing of higher education in Europe : the taboo n student fees*. Communication ECR conference, University of Bath.
- Elbaum et Marchand (1994). Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française, *Travail et Emploi*, vol 58.
- Fouquet A. et A. Vinokur (1990). *Démographie socio-économique*. Memento Daloz.
- Gissot C. et M. Meron (1995). Emploi et chômage en mars 1995 : premiers résultats de l'enquête sur l'emploi, *INSEE Première*, n° 389, juin 1995.
- Giret J.F., Karaa A., Plassard J.-M. (1995). *Insertion des jeunes et qualité de l'emploi : une analyse économétrique des différents modes de régulation du marché du travail*. Note LIRHE, n° 191 (95-12).
- Gouriéroux C. (1984). *Économétrie des variables qualitatives*. Collection Economie et statistiques avancées, Economica.
- Kirsch J.-L. (1991). Niveau III la décennie de toutes les tensions. In Le niveau III de formation (BTS, DUT, ...) Crise de croissance ?, *Céreq, Collection des études*, n° 60, novembre.
- Martinelli D. (1994). Diplômés de l'Université insertion au début des années 1990. *Céreq documents observatoire*, n° 100, octobre 1994.
- Martinelli D. et D. Epiphane (1993). Diplômés des écoles d'ingénieurs : les conditions d'insertion restent parmi les meilleures. *Céreq, documents observatoire*, n° 90, décembre 1993.
- Martinelli D. et J.-F. Vergnies (1995). L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade. *Céreq Bref*, n° 107, mars 1995.
- Martinelli D. (1993). Etudiants à la sortie des écoles de commerce. *Céreq, Documents de travail*, n° 85, février 1993.
- Millot B. et F. Orivel (1980). *L'économie de l'enseignement supérieur*, Cujas.
- Mingat A., Salmon P. et F. Wolfesperger (1985). *Méthodologie économique*, Themis, PUF.
- Minni C. et J.-F. Vergnies (1994). La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle, *Economie et Statistique*, n° 277-278.
- OCDE (1993). *De l'enseignement supérieur à l'emploi*. Rapport de synthèse, Paris, OCDE, 1993.
- Ourtou M. (1995). *L'entrée en activité des jeunes : que cherche-t-on à travers l'analyse d'insertion ?* Communication au colloque de Tunis, nov. 1995, *L'insertion professionnelle*, à paraître dans Travail et Développement.

Pottier F. (1992). L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. *Céreq Bref*, n° 82, décembre 1992.

Trow M. (1974). *Problems in the Transition from Elite to Mass higher Education*. Policies for higher education Paris, OCDE.

Vincens J. (1994). Problématique du longitudinal. In L'analyse longitudinale du marché du travail, Ourtau M., Werquin P eds., *Document Céreq*, n° 99.

Vincens J. et S. Chirache (1992). *Professionnalisation des enseignements supérieurs*. Rapport de la commission, HCEE, juillet 1992.

Wagner (1996). Le financement de l'enseignement supérieur, nouvelles méthodes et nouveaux problèmes. In gestion de l'enseignement supérieur, vol 8, mars 1996.

Annexe 1 : Les sources

Encadré 3

Les enquêtes de cheminement du Céreq.

Les enquêtes de cheminement du Céreq effectuées en mars 1987 et mars 1991 sont respectivement les troisièmes et quatrièmes vagues d'enquêtes rétrospectives auprès des diplômés de 1984 et de 1988 de l'enseignement supérieur. Elles concernent les diplômés des STS, des IUT, des écoles d'ingénieurs et de commerce, les sortants d'un deuxième cycle ou d'une première année de troisième cycle universitaire (DEA, DESS) de droit, sciences économiques, lettres et sciences humaines et sciences. Sont inclus en 1991 les docteurs issus de toutes les disciplines universitaires, y compris médecin, pharmacie et chirurgie dentaire, et des écoles d'art. Les enquêtes se sont déroulées par voie postale (un envoi suivi de deux relances) et ont été complétées par des interviews auprès d'un échantillon de non-répondants à l'enquête postale.

L'enquête suivante a été réalisée en décembre 1994 et janvier 1995 et a concerné les diplômés de l'enseignement supérieur de 1992. Elle a été plus légère dans son contenu, tout en interrogeant les mêmes populations, incluant même les diplômés des écoles de commerce non reconnues par l'État. Elle s'est déroulée uniquement par téléphone avec saisie directe du questionnaire. On dispose de 4797 questionnaires exploitables. Les questionnaires portent sur le cheminement professionnel des anciens étudiants, après leur sortie du système scolaire. Les différents emplois occupés et leurs caractéristiques précises sont décrites.

Tableau 4. Structure de l'échantillon étudié (%)

Cohorte	1984	1988	1992
BTS	21248 (21,2)	39291 (21,5)	57525 (21,8)
Hommes	45	47	44
Femmes	55	53	56
DUT	20118 (21,1)	23962 (21,3)	31190 (21,4)
Hommes	60	59	64
Femmes	40	41	36
Ecoles d'ingénieurs	8942 (23,6)	11705 (23,7)	14555 (23,8)
Hommes	83	79	79
Femmes	17	21	21
Ecoles de commerce	3240 (22,9)	6292 (22,9)	8611 (23,3)
Hommes	59	53	52
Femmes	41	47	48
Total	53548	81247	111881

Source : Céreq département EVA. Entre parenthèses, l'âge moyen au diplôme.

Annexe 2 : Le résultat des estimations

Tableau 5 : Les déterminants de la poursuite

	BTS	DUT		E-I		E-C
Référence	-0.25	0.81	Référence	-0.64	Référence	-0.55
Sexe			Sexe		Sexe	
<i>homme</i>	0.15	-0.04	<i>homme</i>	0.03*	<i>homme</i>	-0.17
<i>femme</i>	0	0	<i>femme</i>	0	<i>femme</i>	0
Bac			Bac		Bac	
A, B	0.33	0.18	A, B	0.69	A, B	-0.24
C, D, E	0.06	-0.002*	C, D, E	-0.75	C, D, E	0.25
F, G, H, <i>pro</i>	0	0	F, G, H, <i>pro</i>	0	F, G, H, <i>pro</i>	0
Âge en 92			Âge en 92		Âge en 92	
≤ 20 ans	0.32	0.45	≤ 23 ans	0.35	≤ 23 ans	0.36
> 20 ans	0	0	> 23 ans	0	> 23 ans	0
Académie			Académie		Académie	
IDF	0.51	0.28	IDF	0.39	IDF	0.50
Province	0	0	Province	0	Province	0
Stage			Stage		Stage	
+ de 3 mois	-0.07	0.10	+ de 3 mois	-0.17	+ de 3 mois	0.43*
≤ 3 mois	0	0	≤ 3 mois	0	≤ 3 mois	0
CSP du père			CSP du père		CSP du père	
<i>sans prof.</i>	-0.59	0.16	<i>sans prof.</i>	-0.38	<i>sans prof.</i>	0.11*
<i>agric., entr.</i>	0.26	0.05	<i>agric., entr.</i>	0.08*	<i>agric., entr.</i>	-0.32
<i>cadre</i>	0.24	0.27	<i>cadre</i>	-0.11	<i>cadre</i>	0.08
<i>prof. interm.</i>	0.08	-0.10	<i>prof. interm.</i>	0.55	<i>prof. interm.</i>	-0.37
<i>ouv. emp.</i>	0	0	<i>ouv. emp.</i>	0	<i>ouv. emp.</i>	0
Taux de chô.	0.45	0.46	Taux de chô.	0.46	Taux de chô.	0.37
Salaire espéré			Salaire espéré		Salaire espéré	
< au moyen	0.52	0.37	< au moyen	0.12	< au moyen	0.29
> au moyen	0	0	> au moyen	0	> au moyen	0
Spécialité			Spécialité		Spécialité	
Tertiaire	0.05	0.06	<i>nsp</i>	-0.05*	<i>form. gén.</i>	-0.26
Industriel	0	0	<i>sc. nat, chimie</i>	0.17	<i>com., market</i>	-0.13
			<i>sc. exactes</i>	0.12	<i>compta., fin</i>	0
			<i>sc. agric. / bio</i>	0	Statut d'école	
			Statut d'école		<i>reconnue</i>	-0.05*
			<i>public</i>	0.16	<i>non reconnue</i>	0
			<i>privé</i>	0	Diplôme	
			Écoles		<i>non visé</i>	-0.47
			<i>ing. univ.</i>	0.18	<i>visé par l'État</i>	0
			ENI	-0.02*	Recrutement	
			<i>écoles bac</i>	0.03*	<i>niveau bac</i>	0.09
			<i>Arts & Met.ens.</i>	-0.43	<i>niveau sup</i>	0
			<i>écoles bac+2</i>	-0.26	Niveau sortie	
			ENSI	0	<i>bac + 3</i>	0.26
					<i>bac + 4</i>	-0.12*
					<i>bac + 5 et sup</i>	0

NB : . les chiffres suivit d'une astérisque (*) ne sont pas significatifs au seuil de 10 %.
 . les modalités de référence sont représentées par des 0.

Tableau 6 : Les déterminants de la poursuite : prise en compte de la destination

	BTS		DUT			E-I			E-C	
	G	P	G	P		G	P		G	P
Référence	-0.84	-1.19	0.42	-0.50	Référence	-2.08	-0.97	Référence	-1.37	-1.59
Sexe					Sexe			Sexe		
<i>homme</i>	0.22	0.07	-0.05	0.01*	<i>homme</i>	-0.11	0.16	<i>homme</i>	-0.16	-0.18
<i>femme</i>	0	0	0	0	<i>femme</i>	0	0	<i>femme</i>	0	0
Bac					Bac			Bac		
A, B	0.33	0.33	0.23	0.03*	A, B	0.42	1.05	A, B	-0.54	0.01*
C, D, E	0.16	-	-0.16	0.44	C, D, E	-0.64	-0.91	C, D, E	0.21	0.32
F, G, H, pro	0	0.04*	0	0	F, G, H, pro	0	0	F, G, H, pro	0	0
Âge en 92					Âge en 92			Âge en 92		
≤ 20 ans	0.27	0.38	0.47	0.40	≤ 23 ans	0.22	0.45	≤ 23 ans	0.32	0.40
> 20 ans	0	0	0	0	> 23 ans	0	0	> 23 ans	0	0
Académie					Académie			Académie		
IDF	0.58	0.43	0.25	0.33	IDF	0.48	0.27	IDF	0.47	0.53
Province	0	0	0	0	Province	0	0	Province	0	0
Stage					Stage			Stage		
+ de 3 mois	-0.26	0.13	0.06	0.16	+ de 3 mois	-	-0.28	+ de 3 mois	0.79*	-
≤ 3 mois	0	0	0	0	≤ 3 mois	0.03*	0	≤ 3 mois	0	0.10*
CSP du père					Spécialité			Spécialité		
<i>sans prof.</i>	-0.23	-1.34	-	0.60	<i>nsp</i>	-0.37	0.72	<i>form. géné</i>	-0.68	-
<i>agric., entr. cadre</i>	0.27	0.31	0.01*	-0.31	<i>sc. nat, chimie</i>	1.22	-0.97	<i>com., market</i>	0.07*	0.06*
<i>prof. interm.</i>	0.02*	0.59	0.25	0.34	<i>sc. exactes</i>	0.54	-	<i>compta., fin</i>	0	-0.26
<i>ouv. emp..</i>	0.08	0.17	-0.12	-	<i>sc. agric. / bio</i>	0	0.05*	Statut d'école		
	0	0	0	0.02*				<i>reconnue</i>	0.24	-0.21
								<i>non reconnue</i>	0	0
Taux de chômage					Taux de chômage			Taux de chômage		
	0.23	0.67	0.52	0.28		-	0.93		1.1	-
						0.15*				0.23*
Salaire espéré					Salaire espéré			Salaire espéré		
< au moyen	0.61	0.42	0.41	0.26	< au moyen	0.07	0.27	< au moyen	0.18	0.36
> au moyen	0	0	0	0	> au moyen	0	0	> au moyen	0	0
Spécialité					Écoles			Diplôme		
<i>Tertiaire</i>	0.22	-0.13	0.16	-0.20	<i>ing. univ.</i>	0.33	0.22	<i>non visé</i>	-0.77	-0.33
<i>Industriel</i>	0	0	0	0	<i>ENI</i>	-0.97	0.83	<i>visé par l'État</i>	0	0
					<i>écoles bac</i>	0.69	-0.71	Recrutement		
					<i>Arts & Met.ens.</i>	-1.16	0.26	<i>niveau bac</i>	0.08	0.08
					<i>écoles bac+2</i>	0.32	-0.90	<i>niveau sup</i>	0	0
					<i>ENSI</i>	0	0	Niveau sortie		
					Statut d'école			<i>bac + 3</i>	0.79	-
					<i>public</i>	0.48	-0.18	<i>bac + 4</i>	-0.44	0.13*
					<i>privé</i>	0	0	<i>bac + 5 et sup</i>	0	0.13*
									0	0

NB : Pour chaque modalité, son impact est donné sur la poursuite dans le général (G) et sur la poursuite dans le professionnel (P), ceci par rapport à la non-poursuite.

Tableau 7 : Résumé de l'impact des principales variables

	BTS	DUT	E-I	E-C
Homme	4	-1	0	-4
Bac A, B	8	4	17	-5
C, D, E	1	0	-15	6
Âgé de moins de 20 ans	8	9	8	9
Diplômé de province	-12	-6	-8	-11
Stage de moins de 3 mois	2	-2	4	-9
Père sans profession	-14	3	-8	0
agric, chef d'entreprise	6	1	0	-7
cadre	6	5	-2	2
prof. intermédiaire	2	-2	13	-8
Tx de chômage	11	9	11	9
Salaire espéré faible	1	7	3	7

NB : les chiffres sont exprimés en pourcentages et représentent l'accroissement (ou la diminution) qu'exerce la variable considérée sur la probabilité de poursuite d'étude.

Trajectoires professionnelles et familiales : une insertion professionnelle difficile retarde-t-elle l'autonomie des jeunes ?

Sandrine Dufour, Patrick Werquin*

Introduction

Le chômage et la précarisation des emplois, qui touchent particulièrement les jeunes, s'accompagnent actuellement d'une sortie¹ plus tardive du domicile parental. On observe que les jeunes parviennent de plus en plus tard à l'insertion dans la vie professionnelle et à l'autonomie résidentielle (Desplanques, 1994 ; Galland, 1995).

L'intuition porte à penser que les deux phénomènes sont liés. Toutefois, s'il existe une causalité entre ces deux phénomènes, le sens de cette causalité n'est pas clairement défini d'un point de vue théorique.

Vivre chez ses parents c'est, dans la plupart des cas, être à leur charge, les besoins élémentaires (alimentation, habillement, logement) étant financés pour tout ou partie par les parents. Quelles sont les interactions entre une cohabitation avec ses parents et la recherche d'emploi d'un jeune ? Les causalités apparaissent multiples et parfois contradictoires.

La première causalité envisageable est qu'une longue durée d'accès à l'emploi retient un jeune chez ses parents : ne disposant pas de ressources sûres, le jeune n'a pas les moyens de se prendre en charge.

La deuxième causalité possible établit l'influence d'une longue cohabitation sur la durée d'accès à un emploi stable. Lorsque l'on se place dans le cadre de la théorie de la recherche d'emploi (Job Search), le fait d'être aidé financièrement par ses parents peut agir sur la durée de recherche d'emploi de manière contradictoire. D'une part, en assurant la couverture des besoins fondamentaux de leurs enfants, les parents leur permettraient de prendre plus de temps pour choisir un emploi. On attend donc que ceux qui bénéficient d'une aide – dont une aide financière – de leurs parents, mettent plus de temps à trouver un emploi. Cela s'expliquerait par un salaire de réserve plus élevé pour les jeunes demeurant chez leurs parents. D'autre part, le financement de tout ou partie des coûts de recherche d'emploi par leurs parents permettrait aux jeunes d'effectuer une recherche plus efficace (si l'on accepte l'hypothèse que la probabilité de trouver un emploi augmente avec les moyens mis en œuvre). On attend donc cette fois que les jeunes qui restent chez leurs parents trouvent un emploi plus rapidement.

D'un point de vue conceptuel et économétrique, on se trouve face à un problème de simultanéité qu'il conviendra de traiter afin d'améliorer la compréhension des trajectoires familiales et professionnelles des jeunes gens. Cette ambition exige des développements méthodologiques qui seront l'objet de recherches ultérieures.

Le travail présenté ici est une première étape vers la résolution de ce problème et attache une importance particulière aux conséquences réciproques du départ du logement des parents et de la durée de l'insertion professionnelle.

* Nous remercions vivement J.-M. Le Goff pour ses commentaires sur les modèles de durées avec interaction. La responsabilité des erreurs éventuelles n'incombe cependant qu'aux auteurs.

1. On parlera aussi de décohabitation ou de départ du domicile parental.

On a retenu des définitions pouvant apparaître « restrictives » pour l'insertion en emploi stable et l'acquisition de l'indépendance résidentielle par les jeunes ; l'insertion professionnelle est caractérisée par l'accès au premier contrat à durée indéterminée (CDI) et l'insertion sociale par le premier départ du domicile parental. On cherche à identifier les relations empiriques entre la durée jusqu'au départ du domicile parental et la durée jusqu'à l'accès à un emploi stable. Les durées étudiées sont présentées dans la première section.

L'analyse statistique menée sur un échantillon de deux mille cinq cents jeunes sans le baccalauréat général, et présentée dans la deuxième section, permet de mettre en évidence l'interdépendance de ces deux phénomènes : avoir eu un CDI augmente la probabilité de décohabiter, avoir décohabité augmente la probabilité de trouver un CDI.

Pour tenter d'appréhender les relations empiriques existant entre les deux phénomènes « trouver un premier CDI » et « quitter le domicile parental » tout en tenant compte de l'interdépendance existante on a estimé des modèles de durées avec interaction. Ces estimations sont présentées dans la dernière section.

1. Le temps nécessaire à l'insertion professionnelle et à la décohabitation : une mesure délicate

Deux variables de durée permettent d'étudier les relations entre le phénomène de décohabitation et celui de l'accès des jeunes à leur premier emploi en contrat à durée indéterminée : la durée d'habitation chez les parents et celle d'accès au premier emploi en CDI.

À partir d'une enquête annuelle téléphonique du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), ces durées ont été déterminées pour près de 2500 jeunes gens sans le baccalauréat général (voir l'encadré 1 pour une présentation de l'enquête utilisée et à l'annexe 1 pour le questionnaire correspondant).

Encadré 1 : Les données du Céreq

Un panel de jeunes sortis de l'enseignement secondaire, de l'apprentissage ou d'une Section d'Enseignement Spécialisé (SES) observés sur la période 1989 - 1993

L'étude sera menée sur le panel de l'Observatoire des Entrées dans la Vie Active du Céreq. Il s'agit d'une enquête téléphonique par observations répétées des mêmes personnes à intervalles de temps réguliers. Le champ de l'enquête couvre des jeunes sortis en juin 1989 de l'enseignement secondaire ou d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou encore d'une Section d'Enseignement Spécialisé (SES). Quatre interrogations ont eu lieu en décembre 1990, 1991, 1992, 1993 (et mars 1994 pour certains individus). Ainsi, les données permettent de suivre 2514 jeunes de niveaux de qualification allant du niveau VI (sans diplôme) au niveau IV (à l'exception des titulaires du baccalauréat général) dès le début de leur période d'insertion et pendant plus de quatre années. L'âge moyen en décembre 1993 est 22 ans et 11 mois, le plus jeune ayant 19 ans et l'aîné 30 ans.

Lors de chaque interrogation annuelle, une description de l'année écoulée permet de reconstituer, mois par mois, l'itinéraire professionnel du jeune (chômage, emploi, mesures d'aide à l'insertion, reprise d'études, stage de formation ou inactivité). Si le jeune est (ou a été) en emploi, il précise, entre autres, la nature de cet emploi (CDD, CDI, mesure publique, etc.) et son statut à l'embauche. Les mesures d'aide à l'insertion en vigueur durant l'observation sont : les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), les contrats d'adaptation (CA), les contrats de qualification (CQ), les travaux d'utilité collective (TUC) remplacés ensuite par les contrats emploi - solidarité (CES) et les autres stages de formation.

La personne interrogée apporte également des renseignements sur sa situation familiale. En particulier, on sait si elle habite ou non chez ses parents au moment de l'enquête et, le cas échéant, on connaît la date de son départ du domicile parental. Cette date de départ du domicile parental permet de calculer la durée de cohabitation du jeune avec ses parents. Les itinéraires sur le marché du travail sont synthétisés dans un calendrier mensuel qui permet d'élaborer une variable de durée d'accès au premier emploi en contrat à durée indéterminée (CDI).

La durée de cohabitation compte, pour chaque jeune, les mois jusqu'à son premier départ de chez ses parents. L'origine de cette variable est le début de l'enquête (octobre 1988). On considère que le jeune prend son indépendance lorsqu'il déclare pour la première fois lors d'une interrogation ne plus habiter chez ses parents.

Retenir le premier départ du domicile parental comme critère d'indépendance est un choix restrictif dans la mesure où un jeune peut dépendre financièrement de ses parents sans habiter chez eux (par exemple, on ne sait pas s'il est parti vivre dans un logement financé par ses parents, chez d'autres membres de sa famille, etc.). En outre, certains jeunes regagnent le domicile de leurs parents (le taux de retour au domicile parental est d'environ 5 % dans notre échantillon). Les principales raisons de ce retour sont souvent un échec familial, professionnel (Blöss, Frickey et Godard 1990).

Tableau 1 : Nombre d'observations des durées de cohabitation et d'accès au 1^{er} CDI					
En décembre 1993 ...	Durée de cohabitation		Durée d'accès au 1 ^{er} CDI		effectif global
	ont décohabité	vivent chez leurs parents	ont trouvé un premier CDI	n'ont pas trouvé de CDI	
hommes	507	743	851	399	1250
femmes	755	418	718	455	1173
sous-total	1262	1161	1569	854	2423*

Lecture : 1262 personnes ont décohabité avant décembre 1993 (507 hommes et 755 femmes), 1161 personnes n'ont pas encore quitté leurs parents en décembre 1993 (743 hommes et 418 femmes).
851 hommes ont trouvé leur premier CDI avant décembre 1993, 399 n'en ont toujours pas trouvé à la même date.
* 52 durées n'ont pas pu être calculées car la date de départ est mal renseignée, 39 durées sont négatives et ne sont pas utilisées dans l'estimation des modèles de durées.

La durée d'accès au premier CDI mesure, en mois, la durée écoulée entre le début de l'enquête (octobre 1988) et le premier mois où le jeune est signalé en CDI dans l'enquête.

Le choix du premier CDI comme critère d'insertion professionnelle est lui aussi restrictif, certaines trajectoires composées de CDD apparaissant dans certains cas plus stables que certains CDI à temps partiels.

Le statut de CDI ne garantit pas toujours la stabilité dans l'emploi. On a remarqué, dans notre échantillon, que certains CDI sont interrompus : parmi les 1569 individus qui ont eu au moins un CDI (851 hommes et 718 femmes), 44,3 % d'entre eux ne l'ont pas conservé.

Les garçons sont plus touchés par la non-prolongation du contrat CDI : la moitié de garçons qui ont trouvé un CDI n'y sont pas restés, c'est le cas de 38 % des filles. La durée moyenne du premier CDI, lorsqu'il a été interrompu, est de 12 mois pour les hommes et de 14 mois pour les femmes. L'étude mériterait d'être étendue aux différents types de contrats de travail.

2. Une première analyse descriptive du premier départ et du premier accès à un CDI

Les fréquences des deux variables de durées sont présentées en annexe 2.

Globalement, les jeunes qui, à la fin de l'observation, ont quitté le foyer parental et ceux qui ont eu leur premier CDI présentent les mêmes caractéristiques. Ils sont plus âgés, mieux formés, plus diplômés, plutôt de spécialité tertiaire (pour les filles) ou industrielle (pour les garçons).

Les filles partent plus jeunes de chez leurs parents, les garçons trouvent plus rapidement leur premier CDI

Le tableau 2 présente les proportions de jeunes qui, en décembre 1993, ont décohabité ainsi que les proportions de jeunes qui, en décembre 1993, ont déjà eu leur premier CDI.

Les jeunes qui ont quitté le domicile familial durant l'enquête sont en majorité des filles.

Quel que soit le genre, la proportion de jeunes qui partent de chez leurs parents augmente avec l'âge – plus on vieillit, plus on prend son indépendance – excepté pour les jeunes hommes ayant 26 ans ou plus. Les jeunes sont encore nombreux à rester chez leurs parents au-delà de 25 ans : 42,6 % des garçons et 26,7 % des filles. Les filles partent plus tôt de chez leurs parents : en décembre 1993, 8,5 % des garçons de 20 ans sont partis de chez leurs parents alors que c'est le cas de 40 % des filles du même âge. Ainsi, lorsqu'elles quittent le domicile parental, les filles sont, en moyenne, plus jeunes d'une année que les garçons : l'âge moyen à la décohabitation est 20 ans et 10 mois pour les jeunes femmes, et de 21 ans et 11 mois pour les hommes.

À la fin de l'observation, en décembre 93	Proportion de jeunes ayant décohabité %			Proportion de jeunes ayant eu leur premier CDI %		
	Garçons	Filles	Ensemble	Garçons	Filles	Ensemble
Âge atteint en 1993						
20	8,5	40,0	21,8	30,5	26,7	28,9
21	17,3	48,5	32,4	51,0	39,4	45,3
22	37,4	61,1	49,5	65,0	63,8	64,4
23	39,0	65,3	52,9	77,3	63,5	70,0
24	52,7	72,4	62,2	70,2	68,7	69,5
25	60,6	80,7	68,8	81,1	68,7	76,1
>= 26	57,4	73,3	63,1	85,2	70,0	79,8
Globalement	40,6 %*	64,4 %**	52,1 %	68,1 %***	61,2 %*^v	64,8 %

Lecture : 8,5 % des garçons de 20 ans et 40 % des filles de 20 ans sont partis de chez leurs parents, à la fin de l'observation, en décembre 1993. Le complément à 100 (soient 91,5 % pour les hommes et 60 % pour les femmes dans cet exemple) est le % de jeunes restés chez leurs parents.
En décembre 1993, globalement (tous âges confondus), 59,4 %* des garçons et 35,6 %** des filles vivent chez leurs parents, 31,9 %*** des garçons et 38,2 %*^v des filles n'ont pas encore eu de CDI.

La proportion de jeunes ayant eu un CDI augmente, elle aussi, avec l'âge. En décembre 1993 près de 65 % des jeunes ont eu au moins un CDI.

Les jeunes « indépendants » et les jeunes « insérés » sont mieux formés ²

Ceux qui ont décohabité sont mieux formés (sur-représentation des niveaux IV et V, sous-représentation du niveau Vbis et VI) et plus diplômés (85 % des jeunes « indépendants » le sont contre 69 % pour ceux qui ont restés chez leurs parents).

Les jeunes ayant décohabité sont pour près de 60 % en spécialité tertiaire si ce sont des filles, en spécialité industrielle si ce sont des garçons. Les jeunes de spécialité générale sont moins représentés parmi les « indépendants » : 11 % des garçons et 17 % des filles.

Les jeunes en Sections d'Enseignement Spécialisées sont relativement plus nombreux parmi ceux qui sont encore chez leurs parents : ils représentent 17 % de ceux qui cohabitent alors qu'ils ne représentent que 5 % de ceux qui ont décohabité.

Ceux qui ont eu accès à un CDI sont plus souvent des niveaux IV et V que la moyenne (24,1 % contre 20,1 % pour les niveaux IV et 67 % contre 62,4 % pour les niveaux V).

Être de spécialité générale et ne pas être diplômé pénalisent pour trouver un emploi CDI. Pour une fille, la spécialité la plus favorable est la spécialité tertiaire, pour un garçon, la spécialité

2. Voir l'annexe 3.

industrielle. Les jeunes non (ou très peu) diplômés représentent un tiers des personnes n'ayant jamais eu de CDI alors qu'ils ne sont que 6,6 % à avoir eu un CDI.

Concomitance de la décohabitation et de l'accès au premier CDI ³

En observant l'ordre de succession des deux événements « première décohabitation » et « accès au premier CDI » ainsi que la distance en mois qui les sépare, il apparaît que la décohabitation est plus rapidement suivie de CDI que le CDI d'une décohabitation.

En effet, pour les hommes, 15 % (resp. 30 %) des accès au CDI sont suivis, dans les six mois (resp. dans l'année), d'une décohabitation, alors que 30 % (resp. 56 %) des décohabitations sont suivies, dans les six mois (resp. dans l'année), d'un accès en CDI.

Pour les femmes, la tendance est la même mais moins marquée : 22 % (resp. 39 %) des accès au CDI sont suivis, dans les six mois (resp. dans l'année), d'une décohabitation. 29 % (resp. 55 %) des décohabitations sont suivies, dans les six mois (resp. dans l'année), d'un accès en CDI.

L'interdépendance entre les événements « premier départ du foyer parental » et « accès au premier CDI »

L'observation de la situation des jeunes de l'échantillon par rapport à la décohabitation et l'accès au premier CDI (tableaux 3 et 4) permet en effet de noter que connaître l'un des événements augmente la probabilité de connaître le second.

Les jeunes gens qui ont eu leur premier CDI ont davantage quitté le domicile de leurs parents (tableau 3) : la probabilité de quitter le domicile parental sachant que le jeune a eu son premier CDI (45,6 % pour les hommes, 67,8 % pour les femmes) est significativement supérieure à la probabilité de quitter le domicile de ses parents sachant que le jeune n'a pas eu son premier CDI (29,8 % pour les hommes, 58,9 % pour les femmes).

Ceux qui ont quitté le foyer parental ont plus accédé au premier CDI (tableau 4) : la probabilité d'accéder au premier CDI de ceux qui ont quitté le domicile de leurs parents (76,5 % pour les hommes, 64,5 % pour les femmes) est supérieure à celle des jeunes qui sont toujours chez leurs parents (62,3 % pour les hommes, 55,3 % pour les femmes).

L'interaction entre ces deux événements est confirmée par la conclusion du test statistique du Khi-Deux ⁴. Toutefois, l'impact du CDI sur la probabilité de décohabitation semble plus fort que celui de la décohabitation sur la probabilité d'accéder à un CDI. Peut-être que la « semi-précarité » associée à certains CDI à temps partiel et, par conséquent, moins bien rémunérés retient les jeunes chez leurs parents dans l'attente d'un emploi meilleur.

en %	Hommes		Femmes	
	n'ont pas décohabité	ont décohabité	n'ont pas décohabité	ont décohabité
Dans l'échantillon global	59,4	40,6	35,6	64,4
Parmi ceux qui, en décembre 1993...				
...n'ont pas eu 1 ^{er} CDI	70,2	29,8	41,1	58,9
...ont eu 1 ^{er} CDI	54,4	45,6	32,2	67,8
Lecture : en décembre 1993, 59,4 % des hommes n'ont pas encore décohabité, 40,6 % l'ont déjà fait. Parmi les garçons qui ont trouvé un 1 ^{er} CDI, 54,4 % n'ont pas encore décohabité et 45,6 % l'ont fait.				

3. Voir l'annexe 4.

4. La valeur critique du Khi-Deux à 1 % est 6,6, les valeurs observées de la statistique étant supérieures à 6,6 (27,9 pour les garçons et 9,7 pour les filles), on conclut à la dépendance des deux événements.

Tableau 4 :				
Proportions de jeunes n'ayant pas trouvé de CDI selon qu'ils ont ou non décohabité				
Proportions de jeunes ayant trouvé leur 1^{er} CDI selon qu'ils ont ou non décohabité				
	Hommes		Femmes	
en %	n'ont pas eu leur 1 ^{er} CDI	ont eu leur 1 ^{er} CDI	n'ont pas eu leur 1 ^{er} CDI	ont eu leur 1 ^{er} CDI
Dans l'échantillon global	31,9	68,1	38,8	61,2
Parmi ceux qui, en décembre 1993...				
...n'ont pas décohabité	37,7	62,3	44,7	55,3
...ont décohabité	23,5	76,5	35,5	64,5
Lecture : en décembre 1993, 31,9 % des hommes n'ont pas encore eu leur premier CDI, 68,1 % l'ont déjà eu. Parmi les garçons qui vivent toujours chez leurs parents, 37,7 % n'ont pas encore eu leur premier CDI et 76,5 l'ont eu.				

3. Interactions entre la première décohabitation et le premier CDI : estimations de modèles de durées avec variables variant dans le temps

Les modèles de durées⁵ spécifiés estiment le rôle joué par un événement « perturbateur » intervenant au cours de l'observation sur les risques de connaître l'événement étudié. L'intérêt se porte sur la comparaison des risques selon que les individus ont connu l'événement perturbateur ou non⁶.

Dans cette modélisation, une hypothèse restrictive est que la date d'occurrence de l'événement n'intervient pas. Autrement dit, « la date d'occurrence de l'événement perturbateur n'a pas d'influence sur la variation du risque » (Le Goff, 1994). Ce qui importe c'est l'ordre d'apparition des événements (vraisemblance partielle (Cox - Oakes, 1984)).

Ainsi les distributions des risques d'occurrence de l'événement étudié en fin de période d'observation seront considérées semblables, que les individus aient connu l'événement perturbateur peu de temps auparavant ou dès le début de la période d'observation. La connaissance du moment d'occurrence de cet événement perturbateur est cependant nécessaire, puisque, tant qu'un individu n'a pas connu cet événement, il est considéré comme faisant partie de la population qui ne connaîtra pas cet événement.

Dans le modèle de décohabitation, la variable à expliquer est la probabilité instantanée de quitter le domicile des parents et l'événement perturbateur est le fait d'avoir eu ou non un CDI avant de décohabiter.

Dans le modèle d'accès au CDI, la variable à expliquer est la probabilité instantanée de trouver un emploi en CDI et l'événement perturbateur est le fait d'avoir ou non décohabité avant d'accéder à un CDI.

Dans un premier temps, on estime des modèles de durée de cohabitation et d'accès au CDI dans lesquels seul l'effet perturbateur intervient. Ensuite, on introduit des variables explicatives individuelles dont le rôle diffère selon que l'individu a connu l'effet perturbateur ou non.

3.1. Connaître l'effet perturbateur réduit la durée dans les deux cas

On considère l'impact de l'effet perturbateur seul.

Le risque s'écrit : $h(t) = h_0(t) \exp \beta_0$, avec β_0 l'effet de la perturbation sur le risque.

Dans le modèle de décohabitation, la variable qui dépend du temps (l'événement perturbateur) est CDI, variable qui vaut 1 si le jeune a eu un CDI avant de partir de chez ses parents (la durée de cohabitation est alors supérieure à la durée d'accès au premier CDI) et 0 dans les autres cas.

5. Pour une présentation succincte des modèles de durées univariés, voir l'annexe 5.

6. Pour une présentation plus précise, voir Le Goff (1994).

Dans le modèle d'accès au premier CDI, la variable qui dépend du temps (l'événement perturbateur) est DÉCOHABITATION, qui vaut 1 si le jeune a quitté le domicile parental avant de trouver un CDI (la durée de cohabitation est alors inférieure à la durée d'accès au premier CDI) et vaut 0 dans les autres cas.

D'après les estimations sur nos données (présentées dans le tableau 5), avoir (ou avoir eu) un CDI avant de décohabiter augmente la probabilité instantanée de décohabiter (ce qui est équivalent à réduire la durée de cohabitation) et avoir décohabité avant de trouver un CDI augmente la probabilité instantanée de trouver un CDI. Une plus grande indépendance financière permettrait au jeune de s'installer dans un logement différent de celui de ses parents, d'où une plus forte probabilité de quitter le domicile parental. Et lorsqu'il est parti de chez ses parents, pour des causes diverses, le jeune doit trouver un emploi pour subvenir à ses besoins.

Toutefois, ces interprétations reposent sur l'hypothèse que le jeune réagit aux événements au fur et à mesure qu'ils se présentent. Or, dans ce type de comportements, il faudrait tenir compte de l'anticipation des événements et du désir d'indépendance des jeunes. Une personne ayant signé un CDI qui ne commence que dans quelques semaines s'installera peut-être avant d'avoir débuté son emploi. De même, si un jeune désire prendre son indépendance, son activité de recherche d'emploi sera sans doute plus forte que celle d'un jeune qui n'a pas envie de partir. Ainsi, si la probabilité de trouver un CDI augmente avec l'intensité de recherche, le fait de trouver un CDI favorisera le départ de ce jeune.

Tableau 5 : Résultats des estimations des modèles de durée de cohabitation et d'accès au premier CDI, avec effet perturbateur seul				
Variable expliquée	Variable explicative	Statistiques	Hommes	Femmes
Probabilité instantanée de décohabiter	CDI	« risk ratio »	1.231**	1.314***
		Rapport des vraisemblances	4.87	10.73
Probabilité instantanée d'obtenir un CDI	DÉCOHABITATION	« risk ratio »	1.276***	1.357***
		Rapport des vraisemblances	6.66	13.35

*** significatif à 1 %, ** significatif à 5 %.
 Les coefficients estimés sont les « risk ratio » : un coefficient supérieur à 1 accroît la probabilité de « décohabiter » ou réduit la durée de cohabitation.
 Lecture : Le fait d'avoir eu un CDI avant de décohabiter augmente la probabilité de décohabiter de 23 % pour les hommes et de 31 % pour les femmes.

3.2. Le rôle des caractéristiques individuelles avec ou sans l'effet perturbateur

On étudie maintenant les conséquences, sur le rôle joué par les variables explicatives, de l'apparition de l'événement perturbateur.

Le risque s'écrit :

$$\begin{aligned} \text{s'il n'y a pas eu de perturbation :} & \quad h(t, Z) = h_0(t) \exp Z\beta_1 \\ \text{s'il y a eu perturbation :} & \quad h(t, Z) = h_0(t) \exp (Z\beta_1 + \beta_0 + Z'\beta_2) \end{aligned}$$

- avec β_0 l'effet de la perturbation sur le risque,
 β_1 l'effet principal des caractéristiques initiales sur le risque,
 β_2 l'effet d'interaction.

Z représente le vecteur des caractéristiques au début de l'observation. Z' représente le vecteur des caractéristiques au début de l'observation, et éventuellement des caractéristiques acquises au moment de la perturbation : Z'=1 s'il y a perturbation, Z'=0 sinon.

Les coefficients s'interprètent de la façon suivante :

β_0 : impact de la perturbation sur le risque de ceux qui, parmi les individus de référence, ont connu la perturbation.

β_1 : effet des caractéristiques initiales sur le risque lorsque l'individu n'a pas connu l'événement perturbateur avant de connaître l'événement étudié.

β_2 : effet d'interaction : modification du rôle des caractéristiques initiales quand l'événement perturbateur a eu lieu avant l'événement étudié. Cet impact est calculé à partir des données concernant les jeunes ayant connu la perturbation.

$\beta_0 + \beta_2$ (ou produit des « risk ratio » correspondants) : effet des caractéristiques initiales après l'apparition de l'événement perturbateur sur le risque.

ou

$\beta_0 + \beta_1 + \beta_2$ (ou produit des « risk ratio » correspondants) : effet total, pour tous les individus), des caractéristiques sur le risque quand il y a eu passage par l'effet perturbateur.

Les résultats des estimations sont reportés dans les tableaux 6 et 7 pour le modèle de décohabitation, 8 et 9 pour le modèle d'accès au premier CDI.

Les variables explicatives sont présentées dans l'encadré 2.

Dans le modèle de décohabitation, on compare le rôle joué par les caractéristiques initiales sur la probabilité de quitter le domicile parental selon que le jeune a eu un CDI auparavant ou non. Le modèle est estimé séparément pour les hommes (tableau 6) et les femmes (tableau 7).

Pour les garçons, la probabilité de quitter le domicile parental sans avoir eu de CDI au préalable augmente avec le niveau de formation. Le niveau de référence est le niveau IV associé à un diplôme du même niveau. Être de niveau VI ou V réduit la probabilité de décohabiter alors qu'être de niveau IV l'augmente.

Le fait d'avoir un diplôme correspondant à son niveau de formation n'apparaît pas plus favorable au départ du domicile parental : un jeune de niveau IV n'ayant pas de diplôme de ce niveau a une probabilité supérieure, toutes choses étant égales par ailleurs, qu'un jeune de niveau IV diplômé de niveau IV : les « risk ratio » associés au niveau IV sans diplôme et au niveau IV avec diplôme de niveau V sont 1,7, alors que celui associé au niveau IV diplômé de niveau IV est 1.

Pour les filles, le niveau de formation ne semble pas influencer la durée passée chez les parents (excepté le niveau VI qui retient les filles au domicile parental). Sortir d'une Section d'Enseignement Spécialisé augmente la durée de vie chez les parents.

Après le passage par un CDI, l'effet du niveau de formation ne change pas (les coefficients ne sont pas significatifs et les coefficients ($\beta_0 + \beta_1 + \beta_2$) conservent la même hiérarchie). Toutefois, l'avantage des garçons de niveau IV diplômés de niveau V est en partie effacé après le passage par un CDI : 1,739 pour un départ sans attendre de CDI et 0,367 pour ceux qui sont passés par un CDI.

Avoir connu une situation précaire avant de décohabiter (épisodes de chômage ou de mesures, tant marchandes que non marchandes, ou un emploi à durée déterminée) réduit la probabilité de quitter le domicile parental (augmente la durée de cohabitation) et ce, même s'ils sont passés par un CDI : les coefficients associés aux variables « passé sur le marché du travail » sont, après passage par un CDI 0,19 (0,490x0,232x2,333) pour les CDD, 0,18 pour le chômage, etc. La précarité semble maintenir les jeunes chez leurs parents.

L'inactivité de la mère retient les garçons chez leurs parents alors qu'elle augmente la probabilité de partir des filles. Ces dernières sont retenues au domicile parental par l'inactivité de leur père.

Dans le modèle d'accès au premier CDI, on compare le rôle joué par les caractéristiques initiales sur la probabilité de trouver un CDI selon que le jeune a quitté le domicile parental auparavant ou non.

Encadré 2 : présentation des variables explicatives

Niveau de formation et niveau de certification :

- niveaux Vbis - VI : BEPC, brevet des collèges, certificat d'éducation professionnelle (CEP)
- niveau V : CAP et BEP

- niveau IV : Brevet de technicien (BT), Baccalauréat de technicien (séries F, G, H), Baccalauréat professionnel

Exemple : Si l'individu est de niveau V et qu'il est diplômé de niveau V alors la variable « niveau V de diplôme V » vaut 1 (0 sinon).

Classe de sortie : apprentissage, secondaire, Section d'Enseignement Spécialisé.

Spécialités de formation :

- *Industrielle* : les spécialités les plus représentées sont la mécanique générale et de précision, le travail sur machines-outils, automatismes, l'habillement, le travail des étoffes, l'électricité, l'électronique, l'électromécanique.

- *Tertiaire* : les spécialités les plus représentées sont le commerce et distribution, les techniques financières ou comptables, la mécanographie comptable, le secrétariat, la dactylographie et la sténographie.

- *Relevant de connaissances générales* : les spécialités les plus représentées sont les stages d'insertion, de qualification, d'orientation, les stages de préparation à l'emploi, les formations économiques, commerciales, juridiques générales ou en gestion des collectivités publiques ou des entreprises.

Exemple : Si l'individu est de spécialité industrielle alors la variable « industrielle » vaut 1 (0 sinon).

Le lieu de naissance : région parisienne (7,5 %) ou autre (92,5 %).

La situation professionnelle des parents : situation connue lors de la première enquête, soit en décembre 1990 (ou de la deuxième s'il n'y a pas eu de réponse à la précédente).

Des variables dichotomiques désignent l'état sur le marché du travail : on se concentre sur le chômage, l'emploi et l'inactivité. Les autres états (retraités, décédés, non-réponses) sont regroupés dans la variables autres situations.

Le passé du jeune sur le marché du travail avant la décohabitation :

Si le jeune a connu au moins un mois de chômage, la variable « avoir connu le chômage » vaut 1 et 0 sinon. De même si le jeune a été au chômage, en mesures marchandes et non marchandes.

	Hommes	Femmes
	%	%
Niveau de formation et niveau de certification		
niveau VI	19,3	15,5
niveau V non diplôme	16,4	17,5
niveau V diplôme niveau V	41,4	50,0
niveau IV non diplômé	2,0	1,7
niveau IV diplôme niveau V	2,8	2,5
niveau IV diplôme niveau IV	18,2	12,9
Spécialité de formation		
générale	19,3	20,1
industrielle	54,4	24,6
tertiaire	26,3	55,3
Classe de sortie		
apprentissage	19,0	17,2
secondaire	68,9	73,4
SES	12,1	9,4

	Père	Mère
	%	%
Situation professionnelle		
chômage	4	2,4
emploi	66,5	37,4
inactivité	5	50,3
autres situations	25,5	10

Le modèle est estimé séparément pour les hommes (tableau 8) et les femmes (tableau 9).

Les jeunes hommes les mieux formés sont les plus avantagés dans la recherche de CDI qu'ils décohabitent avant ou pas.

Pour les filles, l'effet du diplôme est très net : pour un même niveau de formation, celles qui possèdent un diplôme de ce niveau ont une probabilité plus forte d'accéder à un CDI.

Tant pour les filles que pour les garçons, l'apprentissage et le fait d'être né en région parisienne permettent d'accéder plus facilement à un CDI. L'effet de la spécialité de formation sur la probabilité de trouver un CDI reste le même après la décohabitation (les jeunes de spécialité industrielle sont mieux lotis). Celui de la naissance se renforce pour les garçons.

Le cas des jeunes sortant de Section d'Enseignement Spécialisé apparaît particulier : beaucoup des sortants de SES doivent avoir trouvé un CDI car, alors que pour ceux qui n'ont pas décohabiter sortir de SES a un effet très négatif sur la probabilité de trouver un CDI, une fois qu'ils ont quitté leurs parents, cela devient un avantage.

L'activité des parents influe peu sur les chances d'accéder à un CDI d'un garçon. Les filles dont le père ou la mère est inactif ont une probabilité moindre de trouver un CDI avant de décohabiter. Après la décohabitation, ces effets sont inversés : alors que le risque d'une fille dont le père est inactif est divisé par 1,7 (multiplié par 0,58), après décohabitation, le risque est multiplié par 1,86.

Conclusion

Une forte interdépendance des deux phénomènes « départ du foyer parental » et « accès au premier CDI » apparaît clairement, tant dans l'analyse statistique que dans l'impact de l'un des événements sur l'autre : rester chez ses parents allonge la durée d'insertion professionnelle et trouver un emploi CDI permet de prendre son indépendance plus rapidement.

Pour préciser l'étude des relations entre insertion sociale et professionnelle, ces deux notions devront être précisées, notamment avec la prise en compte des différents types d'emplois que recouvre l'appellation CDI. En effet, un CDI peut être un contrat de travail en temps partiel ou complet, plus ou moins rémunéré.

Sandrine Dufour

Laboratoire Théma, Université de Paris X-Nanterre, UFR SEGMI,
200 avenue de la République, 92001 Nanterre

Tél. (1) 40977880

Email : sdufour@u-paris10.fr

Patrick Werquin

Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq)

Tél. 04 91 13 28 49

Fax 04 91 13 28 80

Email : werquin@cereq.fr

Tableau 6 : modèle de décohabitation HOMMES

Variable expliquée : probabilité instantanée de quitter le domicile des parents

Nombre d'individus 1250, nombre de données censurées 743 (59,44 %)

	variables explicatives	Paramètres estimés	« risk ratio »
β_1	Niveau de formation et niveau de certification		
	niveau VI		
	niveau V non diplômé	-1.286***	0.276***
	niveau V diplômé de niveau V	-0.371*	0.689*
	niveau IV non diplômé	-0.329**	0.719**
	niveau IV diplômé de niveau V	0.534*	1.707*
	niveau IV diplômé de niveau IV	0.553*	1.739*
	référence		référence
	classe de sortie		
	secondaire	0.053	1.055
SES	0.264	1.303	
apprentissage	référence	référence	
spécialité de formation			
tertiaire	0.327**	1.387**	
générale	-0.033	0.967	
industrielle	référence	référence	
passé sur le marché du travail avant de décohabiter			
avoir eu un CDD	-0.713***	0.490***	
avoir été au chômage	-0.831***	0.435***	
avoir été en mesure marchande	-0.901***	0.406***	
avoir été en mesure non marchande	-1.010***	0.364***	
situation professionnelle du père au début de l'observation			
père au chômage	-0.179	0.835	
père inactif	0.238	1.269	
autres situations (décédé, retraité, indéterminé)	0.159	1.173	
père en emploi	référence	référence	
situation professionnelle de la mère au début de l'observation			
mère au chômage	0.301	1.352	
mère inactive	-0.238*	0.788*	
autres situations (décédée, retraitée, indéterminée)	-0.223	0.800	
mère en emploi	référence	référence	
β_0	Avoir eu un CDI avant de décohabiter	-1.460***	0.232***
β_2	Niveau de formation et niveau de certification		
	niveau VI		
	niveau V non diplômé	0.427	1.534
	niveau V diplômé de niveau V	0.195	1.216
	niveau IV non diplômé	0.041	1.042
	niveau IV diplômé de niveau V	0.381	1.464
	niveau IV diplômé de niveau IV	-1.002*	0.367*
	référence		référence
	classe de sortie		
	secondaire	0.129	1.138
SES	-0.931	0.394	
apprentissage	référence	référence	
spécialité de formation			
tertiaire	-0.110	0.895	
générale	0.390	1.478	
industrielle	référence	référence	
passé sur le marché du travail avant de décohabiter			
avoir eu un CDD	0.515***	1.674***	
avoir été au chômage	0.567***	1.764***	
avoir été en mesure marchande	0.665***	1.945***	
avoir été en mesure non marchande	0.960**	2.612**	
situation professionnelle du père au début de l'observation			
père au chômage	0.393	1.482	
père inactif	-0.042	0.959	
autres situations (décédé, retraité, indéterminé)	-0.152	0.859	
père en emploi	référence	référence	
situation professionnelle de la mère au début de l'observation			
mère au chômage	0.846	2.333	
mère inactive	0.201	1.223	
autres situations (décédée, retraitée, indéterminée)	0.211	1.236	
mère en emploi	référence	référence	
-2 log vraisemblance sans variables explicatives : 6995.887			
-2 log vraisemblance avec variables explicatives : 6708.322			
*** significatif à 1%. ** significatif à 5%. * significatif à 10%			

Tableau 7 : modèle de décohabitation FEMMES

Variable expliquée : probabilité instantanée de quitter le domicile des parents

Nombre d'individus 1173, nombre de données censurées 418 (35.64 %)

	variables explicatives	Paramètres estimés	« risk ratio »
β_1	Niveau de formation et niveau de certification		
	niveau VI		
	niveau V non diplômé	-0.471*	0.624*
	niveau V diplômé de niveau V	-0.092	0.912
	niveau IV non diplômé	-0.185	0.831
	niveau IV diplômé de niveau V	0.175	1.192
	niveau IV diplômé de niveau IV	0.147	1.159
	référence		
	classe de sortie		
	secondaire	0.094	1.099
	SES	-0.532*	0.587*
	apprentissage	référence	référence
	spécialité de formation		
	tertiaire	0.117	1.124
	générale	0.207	1.231
industrielle	référence	référence	
passé sur le marché du travail avant de décohabiter			
avoir eu un CDD	-0.770***	0.463***	
avoir été au chômage	-0.956***	0.384***	
avoir été en mesure marchande	-1.099***	0.333***	
avoir été en mesure non marchande	-0.810***	0.445***	
situation professionnelle du père au début de l'observation			
père au chômage	-0.169	0.844	
père inactif	-0.459**	0.632**	
autres situations (décédé, retraité, indéterminé)	0.047	1.049	
père en emploi	référence	référence	
situation professionnelle de la mère au début de l'observation			
mère au chômage	-0.222	0.801	
mère inactives	0.170*	1.186*	
autres situations (décédée, retraitée, indéterminée)	0.261	1.298	
mère en emploi	référence	référence	
β_0	Avoir eu un CDI avant de décohabiter	-2.040***	0.130***
β_2	Niveau de formation et niveau de certification		
	niveau VI		
	niveau V non diplômé	0.173	1.190
	niveau V diplômé de niveau V	0.174	1.190
	niveau IV non diplômé	0.426*	1.532*
	niveau IV diplômé de niveau V	0.406	1.502
	niveau IV diplômé de niveau IV	0.480	1.616
	référence		référence
	classe de sortie		
	secondaire	0.289	1.336
	SES	0.505	1.658
	apprentissage	référence	référence
	spécialité de formation		
	tertiaire	0.175	1.192
	générale	0.191	1.211
industrielle	référence	référence	
passé sur le marché du travail avant de décohabiter			
avoir eu un CDD	0.765***	2.150***	
avoir été au chômage	0.613***	1.846***	
avoir été en mesure marchande	0.894***	2.446***	
avoir été en mesure non marchande	0.690***	1.994***	
situation professionnelle du père au début de l'observation			
père au chômage	0.422	1.526	
père inactif	0.224	1.252	
autres situations (décédé, retraité, indéterminé)	0.065	1.068	
père en emploi	référence	référence	
situation professionnelle de la mère au début de l'observation			
mère au chômage	0.184	1.203	
mère inactives	-0.222	0.801	
autres situations (décédée, retraitée, indéterminée)	-0.270	0.763	
mère en emploi	référence	référence	

-2 log vraisemblance sans variables explicatives : 10038.951

-2 log vraisemblance avec variables explicatives : 9620.985

*** significatif à 1%, ** significatif à 5%, * significatif à 10%

Tableau 8 : modèle d'accès au premier CDI HOMMES			
Variable expliquée : probabilité instantanée de trouver un CDI			
Nombre d'individus 1250, nombre de données censurées 455 (36.40 %)			
	variables explicatives	Paramètres estimés	« risk ratio »
variables quand le jeune n'a pas connu l'effet perturbateur avoir décohabiter avant d'avoir un CDI	Niveau de formation et niveau de certification		
	niveau VI		
	niveau V non diplômé	-0.447**	0.639**
	niveau V diplômé de niveau V	-0.508***	0.601***
	niveau IV non diplômé	-0.017	0.982
	niveau IV diplômé de niveau V	-0.446	0.640
	niveau IV diplômé de niveau IV	-0.060	0.942
		référence	référence
	classe de sortie		
	secondaire	-0.617***	0.539***
	SES	-1.625***	0.197***
	apprentissage	référence	référence
	spécialité de formation		
	tertiaire	-0.163*	0.849*
	générale	-0.214	0.807
industrielle	référence	référence	
β_1	être né en région parisienne	0.341**	1.407**
	situation professionnelle du père au début de l'observation		
	père au chômage	-0.156	0.855
	père inactif	-0.023	0.977
	autres situations (décédé, retraité, indéterminé)	0.015	1.016
	père en emploi	référence	référence
	situation professionnelle de la mère au début de l'observation		
	mère au chômage	0.144	1.155
	mère inactive	0.107	1.113
	autres situations (décédée, retraitée, indéterminée)	0.028	1.029
	mère en emploi	référence	référence
β_0	Avoir décohabité avant CDI	-0.091	0.912
variables quand le jeune a connu l'effet perturbateur avoir décohabiter avant d'avoir un CDI effet d'interaction	Niveau de formation et niveau de certification		
	niveau VI		
	niveau V non diplômé	-1.151	0.316
	niveau V diplômé de niveau V	0.088	1.093
	niveau IV non diplômé	-0.239	0.787
	niveau IV diplômé de niveau V	0.037	1.038
	niveau IV diplômé de niveau IV	0.306	1.359
		référence	référence
	classe de sortie		
	secondaire	0.371	1.449
	SES	2.819**	16.776**
	apprentissage	référence	référence
	spécialité de formation		
	tertiaire	0.142	1.153
	générale	-0.326	0.722
industrielle	référence	référence	
β_2	être né en région parisienne	0.889***	2.434***
	situation professionnelle du père au début de l'observation		
	père au chômage	-0.394	0.674
	père inactif	0.162	1.177
	autres situations (décédé, retraité, indéterminé)	0.087	1.092
	père en emploi	référence	référence
	situation professionnelle de la mère au début de l'observation		
	mère au chômage	-0.269	0.764
	mère inactive	-0.291	0.747
	autres situations (décédée, retraitée, indéterminée)	0.037	1.038
	mère en emploi	référence	référence
-2 log vraisemblance sans variables explicatives : 10431.803			
-2 log vraisemblance avec variables explicatives : 10206.721			
*** significatif à 1%, ** significatif à 5%, * significatif à 10%			

Tableau 9 : modèle d'accès au premier CDI FEMMES

Variable expliquée : probabilité instantanée de trouver un CDI
 Nombre d'individus 1173, nombre de données censurées 526 (44,84 %)

	variables explicatives	Paramètres estimés	« risk ratio »
β_1	Niveau de formation et niveau de certification		
	niveau VI		
	niveau V non diplômé	-1.131***	0.323***
	niveau V diplômé de niveau V	-0.615***	0.540***
	niveau IV non diplômé	-0.313**	0.731**
	niveau IV diplômé de niveau V	-0.782*	0.457*
	niveau IV diplômé de niveau IV	-0.126	0.881
		référence	référence
	classe de sortie		
	secondaire	-0.604***	0.547***
	SES	-0.948**	0.387**
	apprentissage	référence	référence
	spécialité de formation		
	tertiaire	-0.162	0.850
	générale	-0.259	0.711
industrielle	référence	référence	
être né en région parisienne	0.759***	2.136***	
situation professionnelle du père au début de l'observation			
père au chômage	-0.390	0.677	
père inactif	-0.543**	0.580**	
autres situations (décédé, retraité, indéterminé)	-0.179	0.836	
père en emploi	référence	référence	
situation professionnelle de la mère au début de l'observation			
mère au chômage	0.390*	1.478*	
mère inactive	-0.164*	0.848*	
autres situations (décédée, retraitée, indéterminée)	0.043	1.044	
mère en emploi	référence	référence	
β_0	Avoir décohabité avant CDI	0.495	1.641
β_2	Niveau de formation et niveau de certification		
	niveau VI		
	niveau V non diplômé	0.102	1.108
	niveau V diplômé de niveau V	-0.834**	0.434**
	niveau IV non diplômé	-0.105	0.900
	niveau IV diplômé de niveau V	0.473	1.605
	niveau IV diplômé de niveau IV	-0.783	0.457
		référence	référence
	classe de sortie		
	secondaire	-0.350	0.407
	SES	-0.586	0.556
	apprentissage	référence	référence
	spécialité de formation		
	tertiaire	-0.098	0.906
	générale	0.292	1.340
industrielle	référence	référence	
être né en région parisienne	-0.461	0.630	
situation professionnelle du père au début de l'observation			
père au chômage	0.129	1.138	
père inactif	0.671	1.957	
autres situations (décédé, retraité, indéterminé)	0.061	1.063	
père en emploi	référence	référence	
situation professionnelle de la mère au début de l'observation			
mère au chômage	-0.487	0.614	
mère inactif	0.018	1.019	
autres situations (décédée, retraitée, indéterminée)	0.230	1.260	
mère en emploi	référence	référence	
-2 log vraisemblance sans variables explicatives : 8481.714			
-2 log vraisemblance avec variables explicatives : 8286.934			
*** significatif à 1%, ** significatif à 5%, * significatif à 10%			

Références bibliographiques

- Baudelot C. (1988). La jeunesse n'est plus ce qu'elle était : les difficultés d'une description. *Revue Économique*, n° 1, janvier 1988, p. 189-224.
- Blöss T., Frickey A., Godard F. (1990). Cohabiter, décohabiter, recohabiter : Itinéraires de deux générations de femmes. *Revue Française de Sociologie*, n°XXXI, p. 553-572.
- Bozon M., Villeneuve-Gokalp C. (1994). Les enjeux des relations entre générations à la fin de l'adolescence. *Population*, n° 6, p. 1525-1556.
- Bozon M., Villeneuve-Gokalp C. (1995). L'art et la manière de quitter ses parents. *Population et Sociétés*, Janvier, n° 297.
- Caussat L. (1995). Les chemins vers l'indépendance financière. *Économie et Statistique*, n° 283-284, p. 127-136.
- Couppié T., Werquin P. (1994). Les itinéraires des jeunes dans les dispositifs publics d'aide à l'insertion. In M. Ourtau M. et P. Werquin (eds.) *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Documents séminaires, numéro 99, Céreq, septembre.
- Courgeau D. et Lelièvre É. (1989). *Analyse démographique des biographies*. Editions de l'INED.
- Cox D. R., Oakes D. (1984). *Analysis of Survival Data*. Monographs on Statistics and Applied Probability, Chapman and Hall, London.
- Desplanques G. (1994). Être ou ne pas être chez ses parents. *Population et Sociétés*, Juillet-Août, n° 292.
- Dufour S. (1994). *L'impact des mesures publiques d'aide à l'insertion dans l'itinéraire professionnel des jeunes. Etude d'un panel de jeunes peu diplômés*. Mémoire de DEA, Université Paris X-Nanterre.
- Galland O. (1995). Une entrée de plus en plus tardive dans la vie adulte. *Économie et Statistique*, n° 283-284, p. 33-52.
- Le Goff J.-M. (1994). *Pratique de l'analyse démographique des biographies. Utilisation des procédures LIFETES, LIFEREG et PHREG de SAS*.
- Recotillet I., Werquin P. (1995). Séquences d'emplois et durabilité des CDI et des CDD chez les jeunes. In A. Degenne, M. Mansuy et P. Werquin (eds.) *Trajectoires et insertions professionnelles*, Documents séminaires, numéro 112, décembre.
- Werquin P. (1994). *Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Le panel téléphonique du Céreq - Quatrième interrogation, Rapport final*.

Annexe 1

Présentation des questionnaires du deuxième panel téléphonique du Céreq

Le questionnaire type du panel permet de renseigner sur la situation actuelle et passée du jeune interrogé. Sept rubriques le constituent : l'emploi, les mesures d'insertion ou CFI, le chômage, l'inactivité, la reprise des études, les stages de formation et l'état civil.

- ◆ Si l'individu est ou a été **en emploi**, il est interrogé à propos
 - du moyen par lequel il a trouvé cet emploi,
 - de son employeur : secteur d'activité, taille de l'établissement, nature privée ou publique,
 - de son emploi :
 - *dates d'embauche et de départ,
 - *nature de l'emploi exercé, catégorie professionnelle,
 - *durée de travail hebdomadaire,
 - *salaires nets mensuels à l'embauche, au départ,
 - *statuts du jeune dans cet emploi (CDI, CDI, TUC, autres mesures,...), à l'embauche puis le dernier statut s'il y a eu une évolution.
 - des raisons de la fin de cet emploi,
 - des éventuelles recherches effectuées pour trouver un autre emploi.

- ◆ Si le jeune est **en mesure** (il est alors dans la rubrique « emploi » mais avec un statut particulier : contrat d'adaptation, CQ, TUC, etc.), il est interrogé à propos
 - des dates de début et de fin de la mesure,
 - du type de mesure,
 - de la durée de formation comprise dans cette mesure,
 - du métier, de la spécialité ou du diplôme préparé.

- ◆ Si le jeune est **au chômage**, on lui demande :
 - s'il a déjà refusé une offre d'emploi et, si oui, pourquoi,
 - les moyens de recherche d'emploi qu'il utilise.
 - les dates de début et de fin des périodes de chômage qu'il a connues (Questionnaire de 1992),
 - le type d'allocations qu'il reçoit, et leur montant (Questionnaire de 1992).

- ◆ Si le jeune est **en stage de formation**, il est interrogé à propos
 - de la durée de sa formation,
 - du diplôme ou du métier qu'il prépare et de l'obtention de ce diplôme,
 - des indemnités reçues, leurs montants et l'organisme qui l'indemnise.

- ◆ Si le jeune **a repris ses études**, on lui demande la date de reprise de ses études et quel diplôme il prépare.

- ◆ Si le jeune est **inactif**, on lui en demande les raisons.

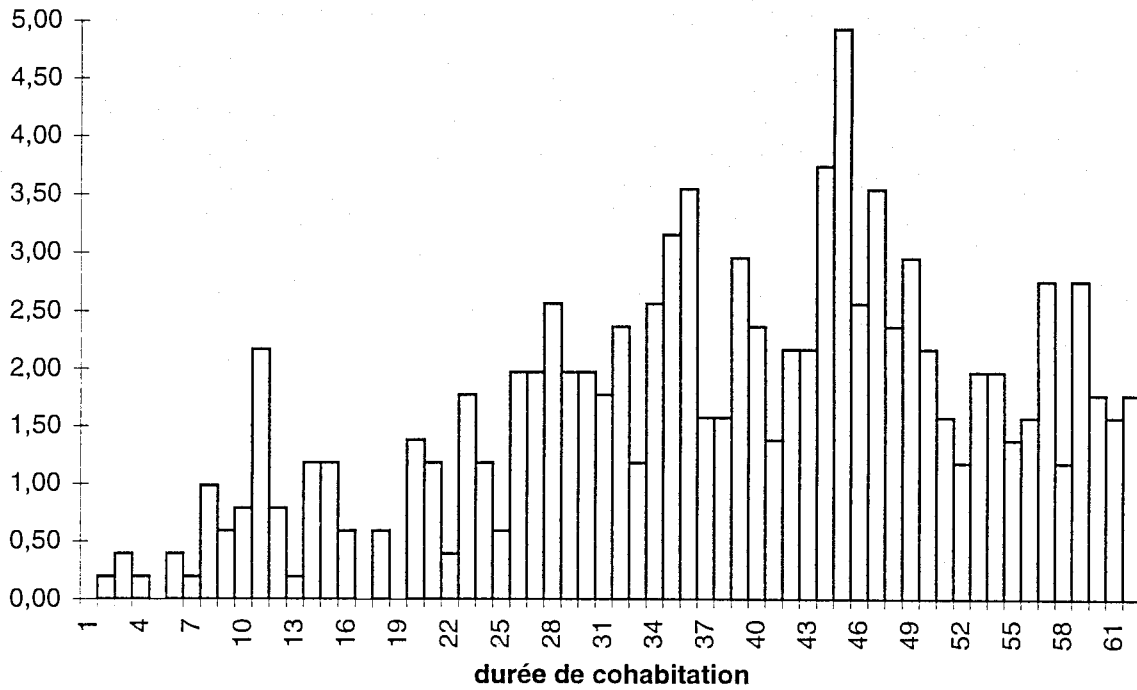
- ◆ Des questions renseignent sur la situation vis-à-vis du **Service National**, de la situation familiale (être marié, célibataire, vivre en couple), du nombre d'enfants, de la profession et de la situation des parents (en emploi, retraité, chômeur).

On dispose également d'un calendrier rétrospectif de l'année précédant chaque interrogation. Il indique dans quel état du marché du travail se trouve, mois par mois, chaque personne. Toutes les situations envisagées pour un individu, souvent agrégées lors des traitements, sont au nombre de dix-huit :

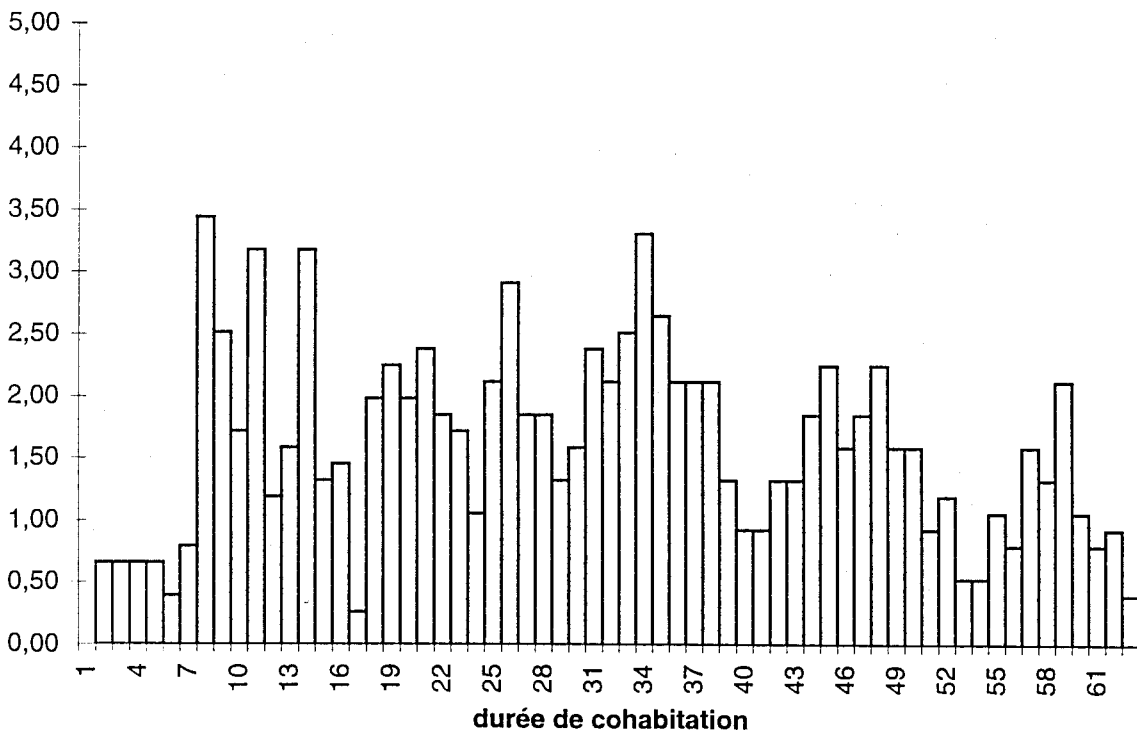
1. À son compte
2. Aide familiale
3. Apprentissage
4. Stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)
5. Travaux d'utilité publique, Contrats Emploi-Solidarité (TUC, CES)
6. Contrats d'insertion, Contrats d'orientation (CI, CO)
7. Contrats de qualification (CQ)
8. Travail intérimaire
9. Engagé militaire
10. Contrat à durée déterminée (CDD)
11. Contrat à durée indéterminée (CDI)
12. Autres
13. Contrats d'adaptation (CA)
14. Stages de formation
15. Etudes
16. Service national
17. Chômage
18. Inactivité

Annexe 2

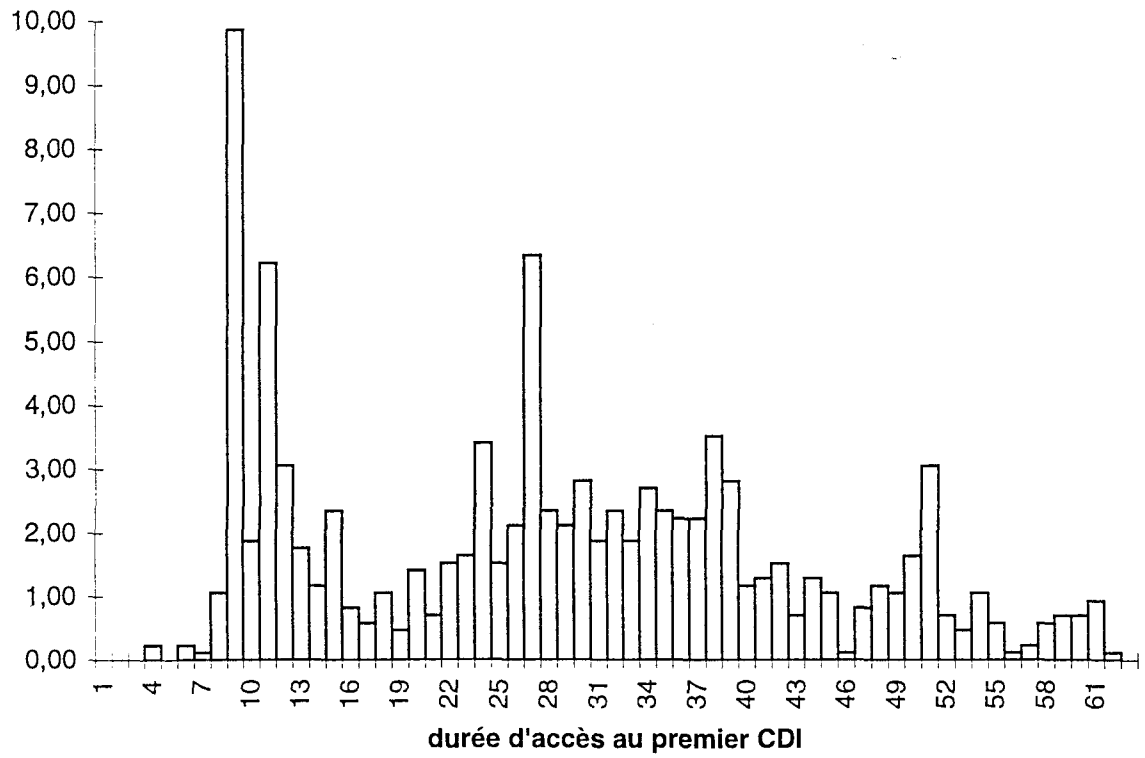
**Fréquence de la durée de cohabitation (effectifs en %)
Hommes ayant décohabité avant la fin de l'observation**



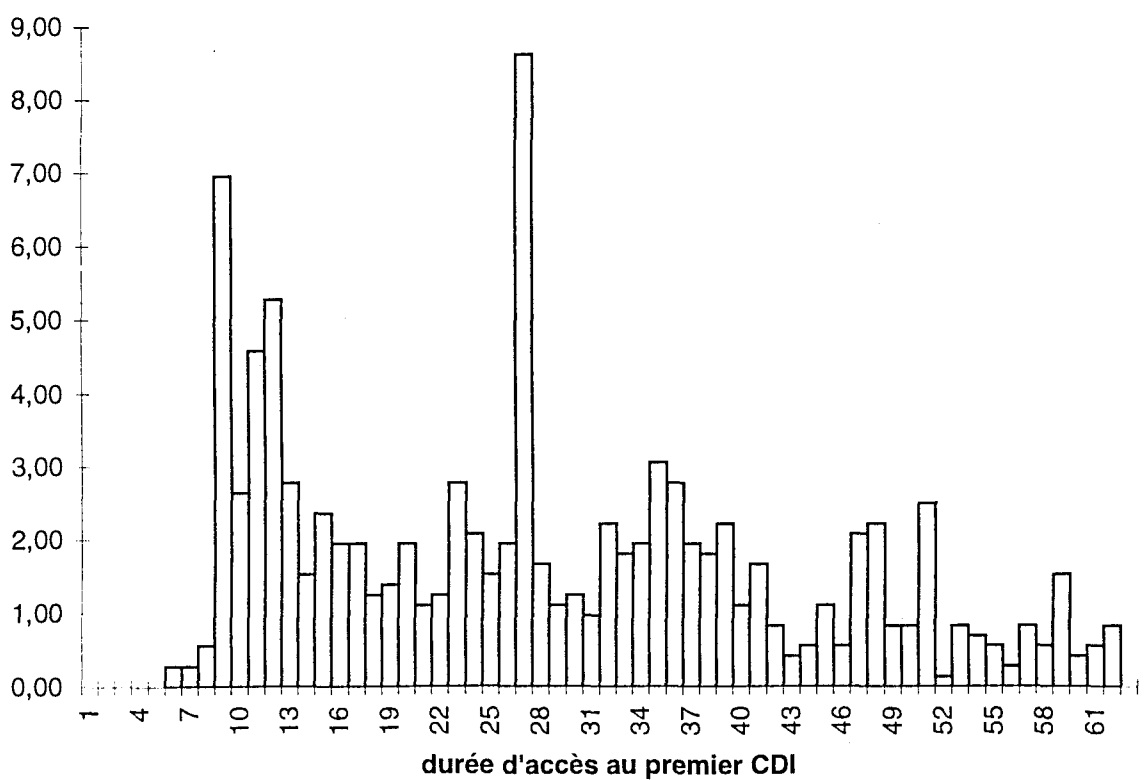
**Fréquence de la durée de cohabitation (effectifs en %)
Femmes ayant décohabité avant la fin de l'observation**



Fréquence de la durée d'accès au 1er CDI
Hommes ayant trouvé un 1er CDI avant la fin de l'observation



Fréquence de la durée d'accès au 1er CDI
Femmes ayant trouvé un 1er CDI avant la fin de l'observation



Annexe 3

Les niveaux de formation dans l'échantillon retenu pour les estimations

obs>0	Ensemble		Hommes		Femmes	
	effectif	%	effectif	%	effectif	%
nivIV	487	20,1	287	23,0	200	17,1
nivV	1513	62,4	722	57,8	791	67,4
nivVbisVI	423	17,5	241	19,3	182	15,5
Total	2423		1250		1173	

Les spécialités de formation dans l'échantillon retenu pour les estimations

obs>0	Ensemble		Hommes		Femmes	
	effectif	%	effectif	%	effectif	%
générale	477	19,7	241	19,3	236	20,1
industrielle	968	40,0	680	54,4	288	24,6
tertiaire	977	40,3	329	26,3	648	55,3
Total	2423 (1 var mqte)		1250		1173 (1 var mqte)	

Niveau de formation et événements « avoir décohabité », « ne pas avoir décohabité »

obs>0	Ensemble		Hommes		Femmes							
	en %	décoh	cohab	décoh	cohab	décoh	cohab					
nivIV	317	25,1%	170	14,6%	163	32,1%	124	16,7%	154	20,4%	46	11%
nivV	827	65,5%	686	59,1%	305	60,2%	417	56,1%	522	69,1%	269	64,4%
nivVbisVI	118	9,4%	305	26,3%	39	7,7%	202	27,2%	79	10,5%	103	24,6%
Total	1262		1161		507		743		755		418	

Spécialité de formation et événements « avoir décohabité », « ne pas avoir décohabité »

obs>0	Ensemble		Hommes		Femmes							
	en %	décoh	cohab	décoh	cohab	décoh	cohab					
générale	179	14,2%	298	25,7%	53	10,5%	188	25,3%	126	16,7%	110	26,4%
industrielle	472	37,4%	496	42,8%	293	57,8%	387	52,1%	179	23,7%	109	26,1%
tertiaire	611	48,4%	366	31,6%	161	31,8%	168	22,6%	450	59,6%	198	47,5%
Total	1262		1161 dt 1 var mqte		507		743		755		417 (1 var mqte)	

Niveau de formation et événements « avoir eu un CDI », « ne pas avoir eu de CDI »

obs>0	Ensemble		Hommes		Femmes							
	en %	CDI	pas CDI	CDI	pas CDI	CDI	pas CDI					
nivIV	378	24,1%	109	12,8%	234	27,5%	53	13,3%	144	20,1%	56	12,3%
nivV	1051	67,0%	462	54,1%	528	62,0%	194	48,6%	523	72,8%	268	58,9%
nivVbisVI	104	6,6%	283	33,1%	89	10,5%	152	38,1%	51	7,1%	131	28,8%
Total	1569		854		851		399		718		455	

Spécialité de formation et événements « avoir eu un CDI », « ne pas avoir eu de CDI »

obs>0	Ensemble		Hommes		Femmes							
	en %	CDI	pas CDI	CDI	pas CDI	CDI	pas CDI					
générale	179	11,4%	298	34,9%	88	10,3%	153	38,3%	91	12,7%	145	31,9%
industrielle	713	45,5%	255	29,9%	529	62,2%	151	37,8%	184	25,7%	104	22,9%
tertiaire	676	43,1%	301	35,2%	234	27,5%	95	23,8%	442	61,6%	206	45,3%
Total	1569		854		851		399		718 dt 1 var mqte		455	

Annexe 4

A. Ceux qui ont connu les deux événements :

Différences en mois entre les deux événements :

Hommes	CDI avant décohabitation		Décohabitation avant CDI		Décohabitation en même temps que CDI
	fréquence	%	fréquence	%	fréquence
0 / 3 mois	21	8,3	16	14,8	28
4 / 6	17	6,7	17	15,7	
7 / 12	37	14,7	27	25,0	
13 / 24	88	34,9	27	25,0	
25 / 36	60	23,8	14	13,0	
>36	29	11,5	7	6,5	
Effectif	252		108		28

Femmes	CDI avant décohabitation		Décohabitation avant CDI		Décohabitation en même temps que CDI
	fréquence	%	fréquence	%	fréquence
0 / 3 mois	30	11,3	32	15,6	17
4 / 6	28	10,6	28	13,7	
7 / 12	45	17,0	53	25,9	
13 / 24	90	34,0	53	25,9	
25 / 36	47	17,7	28	13,7	
>36	25	9,4	11	5,4	
Effectif	265		205		17

Dans le cas des femmes :

CDI avant décohabitation : 22 % (resp 39 %) des accès au CDI ont suivis, dans les six mois (resp. dans l'année), d'une décohabitation,

Décohabitation avant CDI : 29 % (resp 55 %) des décohabitations sont suivies, dans les six mois (resp. dans l'année), d'un accès en CDI.

B. Ceux qui ont eu un CDI mais qui n'ont pas décohabité

463 hommes (37 % des 1250) et 231 femmes (19,7 % des 1173)

C. Ceux qui ont décohabité mais qui n'ont pas eu un CDI

119 hommes (9,5 % des 1250) et 268 femmes (22,8 % des 1173)

D. Ceux qui n'ont connu aucune des deux étapes

280 hommes (22,4 %) et 187 femmes (15,9 %)

Annexe 5

Présentation des modèles de durées univariés

Pour une présentation détaillée de l'analyse des modèles de durées, le lecteur peut consulter, entre autres, les ouvrages de Cox - Oakes (1984) et Courgeau - Lelièvre (1989).

L'analyse de données de durées s'intéresse à la réalisation (point event, ou failure) (ou la non-réalisation) d'un événement après un certain laps de temps qui sera la variable de durée étudiée (failure time). Cette analyse nécessite des techniques spécifiques car les données de durées sont souvent incomplètes (le terme technique est « censurées ») et à valeurs réelles positives ordonnées.

Les statistiques de distribution d'une variable de durée : fonctions de répartition, de densité, de survie, de risque

Nous noterons T le temps passé par un jeune au domicile de ses parents (ou le temps passé depuis la sortie de l'école jusqu'à l'accès au premier CDI).

La distribution de probabilité d'une variable T réelle et positive peut être caractérisée par sa fonction de répartition F , sa fonction de densité f ou sa fonction de survie S .

Soit $t \in \mathcal{R}^*$

La fonction de répartition est la probabilité que T a d'être inférieure ou égale à la valeur t :
 $F(t) = Prob(T \leq t) = \int_0^t f(x) dx$, F est continue et croissante avec $F(0)=0$ et $F(+\infty)=1$

La fonction de densité est la probabilité instantanée que T soit égale à t : $f(t) = \frac{dF(t)}{dt}$

La fonction de survie est : $S(t) = Prob(T > t) = \int_t^{+\infty} f(x) dx = 1 - F(t)$, S est continue, décroissante avec $S(0)=1$ et $S(+\infty)=0$.

L'interprétation en terme de durée permet de définir une nouvelle fonction caractérisant la variable T : la fonction de risque ou quotient instantané de transition (hazard function).

La fonction de risque $h(t)$ est une probabilité conditionnelle : c'est la probabilité qu'une durée s'achève dans l'intervalle de temps $[t, t+\Delta t]$ sachant qu'elle n'est pas encore achevée en t .

$$h(t) = \frac{f(t)}{S(t)} = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{Prob(t \leq T < t + \Delta t / T \geq t)}{\Delta t}$$

La spécification en termes de fonction de risque permet de choisir la loi d'évolution des probabilités conditionnelles (les lois exponentielles, Weibull, Gamma, Log-Normale ou Log-Logistique sont les plus couramment utilisées.)

Introduction de variables explicatives fixes dans le temps : modèles à risques proportionnels et à vie accélérée

La population étudiée est hétérogène, il convient donc de mesurer l'effet de variables explicatives sur la probabilité de connaître l'événement à un instant donné.

Les variables explicatives introduites sont notées $\Psi(X)$ avec $\Psi(0)=1$ (cas où il n'y a pas de variables explicatives). Dans le cas général, on retient $\Psi(X)=exp(-X'\beta)$.

Ces variables explicatives ont un rôle constant au cours du temps.

Spécification paramétrique : modèle de durée à vie accélérée

$$h(t) = h_0 [t \Psi(X)] \Psi(X)$$

On note $h_0 [.]$ le risque de base : $h_0 [.] = h(t)$ s'il n'y a pas de variables explicatives.

Les variables explicatives interviennent sur l'échelle de temps.

Spécification semi-paramétrique : modèle de durée à risques proportionnels

$$h(t) = h_0(t) \Psi(X)$$

Dans cette modélisation les risques de deux individus sont supposés proportionnels : leur rapport peut être constant ou dépendre du temps, mais il dépend des caractéristiques des deux individus.

L'estimation est semi-paramétrique car la fonction de risque de base n'est pas spécifiée : la méthode utilisée est la vraisemblance partielle de Cox.

On retient la spécification $\Psi(X) = \exp(-X'\beta)$. La fonction de risque de base n'intervient plus dans la vraisemblance de l'échantillon.

Estimation par la méthode du maximum de vraisemblance

Les paramètres de la loi retenue pour $h(t)$ et des variables explicatives sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance.

Dans le cas général, la vraisemblance s'écrit :
$$L(\beta) = \prod_{i=1}^n f(t_i, \beta)$$

avec $i = 1, \dots, N$ et β le vecteur des paramètres à estimer.

Si l'échantillon contient des données censurées, la fonction de vraisemblance est transformée. Pour les données non censurées on dispose d'une information complète fournie par la densité $f(t, \beta)$. Pour les données censurées on ne dispose que d'une information incomplète fournie par la fonction de survie $S(t, \beta)$.

Si on pose $d_i = 1$ si la durée i est censurée
 $d_i = 0$ si la durée i n'est pas censurée

alors la vraisemblance devient :

$$L(\beta) = \prod_{i=1}^n [f(t_i, \beta)]^{(1-d_i)} [S(t_i, \beta)]^{d_i}$$

Log $L(\beta)$

$$= \sum_{i=1}^n (1-d_i) \log [f(t_i, \beta)] + \sum_{i=1}^n d_i \log [S(t_i, \beta)]$$

$$= \sum_{i=1}^n (1-d_i) \log [h(t_i, \beta)] + \sum_{i=1}^n \log [S(t_i, \beta)] = \sum_{i=1}^n (1-d_i) \log [h(t_i, \beta)] + \sum_{i=1}^n H(t_i, \beta)$$

avec $H(t, \beta) =$ fonction de risque cumulé $= \int_0^t h(u, \beta) du$.

Les trajectoires des demandeurs d'emploi et le marché local du travail

Données d'enquêtes et données administratives,
ou le flou d'un flux d'entrée au chômage

R.-P. Arlandis, M.-T. Pignoni, C. Saglietti, X. Viney

I. Présentation de l'étude

L'enquête longitudinale sur les « Trajectoires des demandeurs d'emploi et le marché local du travail » a été initiée par la DARES début 1996, avec la collaboration de l'UNEDIC, de l'ANPE, de l'INSEE, du Céreq, du CREST, de l'IFRESI et du LES. Elle se déroulera sur trois ans, dans neuf zones d'emploi situées dans les régions Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Île-de-France.

Le choix d'une étude localisée des trajectoires des demandeurs d'emploi, se fonde sur l'hypothèse que la situation conjoncturelle et les conditions d'emploi, les réseaux d'accès à l'emploi, bref, le contexte local dans lequel les individus vivent, participent à la construction de leur parcours professionnel. C'est au croisement donc de « facteurs biographiques et de facteurs structurels » (Demazière et alii, 1995) que les trajectoires prennent forme et sens. Dans cette perspective, des individus ayant les mêmes caractéristiques mais vivant dans des « contextes » différents peuvent avoir des parcours différenciés. Réciproquement, des parcours du même type (stabilisation ou précarisation...) peuvent avoir un sens différent selon le contexte.

De nombreuses études qualitatives ont montré l'importance des contextes locaux sur l'insertion professionnelle (C. Nicole-Drancourt, 1991 ; Demazière et alii, 1995). Par ailleurs, d'autres études (V.Canals et Z. Khelfaoui, 1994) ont souligné la difficulté de rendre compte par des enquêtes longitudinales de l'éclatement des normes d'emploi et des logiques individuelles. Il nous est donc paru important de compléter cette approche par des travaux plus qualitatifs qui permettent d'appréhender la manière dont les individus perçoivent leur trajectoire, intériorisent ou réélaborent les normes d'emploi propres au marché local du travail, saisissent et mobilisent les ressources disponibles dans leur environnement économique et social.

Les trajectoires se construisent dans le temps, elles sont le reflet d'histoires singulières et d'élaborations subjectives de la réalité. Elles sont structurées par le contexte dont elles font partie. Ce sont ces trois dimensions, temporelle, subjective et localisée de la trajectoire que nous analysons à travers des méthodes d'investigation complémentaires.

L'approche locale et l'intégration de sources différentes sont en effet les aspects fondamentaux de cette étude.

1.1. Le temps

L'enquête longitudinale auprès de demandeurs d'emploi et le suivi des mêmes individus à travers des fichiers administratifs de l'ANPE et de l'UNEDIC (fichier historique et fichier national des allocataires) permettra d'observer la façon dont les parcours des demandeurs d'emploi évoluent dans le temps. L'enquête se déroule auprès de 9 000 individus (3 000 par région), résidents dans les neuf zones d'emploi choisies et tous inscrits à l'ANPE au cours du deuxième trimestre 1995. L'objectif est donc de reconstituer des parcours « objectifs » (d'insertion, précarisation, exclusion...) en recensant chronologiquement les situations par lesquelles sont passés les individus sur le marché du travail au cours d'une période donnée. Les calendriers sont au centre de cette démarche. La trajectoire est appréhendée à travers l'analyse des états occupés, leur récurrence et leur concomitance, la

chronologie des situations, leur position dans le cycle professionnel, le temps passé dans une situation donnée ou nécessaire pour atteindre un nouvel état.

Les trajectoires pourront être décryptées en terme de stratégies de mobilité : trajectoire de reconversion, de retour au métier appris, de stabilisation dans l'emploi, de mobilité ascendante ou non, de processus d'exclusion etc.. L'enquête permettra également d'étudier les conséquences du chômage sur le niveau de vie, d'observer d'éventuels changements de comportement par rapport au marché du travail : modification de l'emploi recherché, acceptation éventuelle d'un déclassement, attitude active de reconversion ou au contraire découragement et passage à l'inactivité.

1.2. La subjectivité

La dimension subjective des trajectoires renvoie au sens que les individus eux-mêmes lui attribuent, à la façon dont ils l'interprètent. Des enquêtes par entretien non directif (auprès d'un sous-échantillon d'individus interrogés dans l'enquête par questionnaire) seront menées dans un certain nombre de zones d'emploi suffisamment contrastées. C'est le point de vue de l'individu sur sa propre trajectoire qui nous intéresse, de même que ses représentations du travail et de l'emploi. Les entretiens non directifs permettront d'appréhender sa perception de l'environnement, sa projection dans l'avenir, son système de valeurs, le sens qu'il donne aux événements vécus et à ses pratiques, son interprétation, appropriation, refus ou réélaboration des normes d'emploi propres à la zone où il vit. Dans cette perspective, le contexte social et économique local, les ressources relationnelles dont les individus disposent, la présence et le rôle d'acteurs institutionnels ou non, significatifs pour leurs trajectoires professionnelles sont analysés à travers leur propre expérience.

1.3. L'espace local

Le contexte local sera exploré à partir d'enquêtes sur le fonctionnement du marché local de l'emploi et notamment auprès des acteurs locaux de l'emploi dans toutes les zones d'emploi de l'enquête longitudinale. L'objectif de ces enquêtes est de reconstituer et caractériser les contextes structurels où les trajectoires des demandeurs d'emploi se construisent selon les opportunités d'emploi existantes dans la zone, les modes de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre locale, les normes d'emploi dominantes, les acteurs institutionnels ou non qui structurent par leurs actions le marché local de l'emploi.

Entreprises, employeurs, acteurs de l'insertion, entrent en relation selon des modalités différentes d'une zone à l'autre ; ils peuvent s'opposer, s'articuler, se coordonner de façon particulière selon les zones. La politique d'emploi est déclinée localement selon des modalités et des priorités qui peuvent varier d'une zone à l'autre.

À travers l'articulation de ces différentes données, l'objectif de l'étude sera donc de montrer comment la trajectoire se construit au croisement de facteurs structurels et de facteurs biographiques. La comparaison entre la reconstitution « objective » et événementielle des parcours des demandeurs d'emploi à travers les calendriers, et le discours subjectif des individus sur leur propre expérience, permettra d'une part de mettre en évidence les écarts existants entre ces deux types de reconstitution des trajectoires des demandeurs d'emploi et, d'autre part, de mieux les contextualiser. Enfin, la relation entre parcours subjectifs et contextes structurels sera étudiée à travers la comparaison entre les récits des « demandeurs d'emploi » et les monographies des zones.

Dans la suite de ce papier, nous développeront essentiellement la première partie de cette opération : les fichiers administratifs mobilisés, l'enquête par questionnaire et les articulations entre ces sources.

II. Les sources statistiques sur les trajectoires individuelles

II.1. L'enquête quantitative

L'enquête par questionnaire comprendra cinq interrogations : la première, en face à face, a eu lieu entre janvier et mars 1996. Les interrogations suivantes, seront effectuées par téléphone à intervalles de huit à neuf mois.

II.1.1. Le champ géographique de l'enquête

Le choix des zones d'emploi a été effectué en tenant compte de plusieurs critères. Premièrement, il s'agissait de sélectionner plusieurs zones dans une même région pour permettre des comparaisons infra-régionales, d'autre part le nombre des zones était limité par l'effectif total du panel. Les zones devaient présenter par ailleurs une certaine homogénéité interne et être suffisamment contrastées entre elles. Une contrainte forte a pesé néanmoins sur le choix des zones puisque le fichier de tirage de l'échantillon n'était opérationnel que dans quelques régions.

Dans le Nord-Pas-de-Calais, les deux zones d'enquête retenues correspondent aux zones d'emploi de Roubaix-Tourcoing et de Lens-Liévin. Bien qu'également frappées par une crise économique profonde, suivie par une recomposition industrielle, ces deux zones s'opposent par rapport à plusieurs critères économiques et démographiques. La zone de Roubaix-Tourcoing est caractérisée par des flux d'emplois importants et une reconversion dynamique de l'industrie textile à l'initiative du capital privé. Elle se distingue aussi par la présence d'une immigration en provenance de Belgique, une population relativement jeune au taux d'activité élevé et la présence d'une politique publique d'insertion active. La zone de Lens-Liévin est à l'inverse caractérisée par des flux d'emplois faibles sur le marché du travail, une reconversion lente de l'industrie minière en crise et essentiellement menée par les pouvoirs publics. Il s'agit d'une zone d'émigration, avec une population relativement âgée au taux d'activité faible (beaucoup de retraités ou préretraités et faible taux d'activité des femmes). Par ailleurs, la crise de l'industrie charbonnière a donné lieu à un déploiement important de la politique passive de l'emploi.

En Île-de-France, le choix a été opéré à partir de la typologie des « zones d'emploi sensibles »¹. Quatre zones relativement contrastées, Mantes et les Mureaux d'une part et Cergy et Poissy de l'autre, ont été sélectionnées. Les deux premières sont caractérisées par un long déclin industriel (industrie automobile), un taux de chômage et une proportion de chômeurs de longue durée supérieurs à la moyenne régionale, ainsi qu'une forte proportion de population immigrée. Cergy et Poissy, selon la typologie des zones sensibles, correspondent plutôt à des zones relativement dynamiques du point de vue de l'emploi (développement du tertiaire notamment à Cergy). Elles ont par ailleurs, un taux de chômage et une proportion de chômeurs de longue durée inférieurs à la moyenne régionale. Ces quatre zones sont contiguës et la proximité de pôles très dynamiques comme Paris et la Défense est accentuée par la présence d'un réseaux de communications très développé.

Dans la région PACA, trois zones ont été sélectionnées : Marseille-Aubagne, l'Étang de Berre et Aix-en-Provence. Ce triangle présente toutes les caractéristiques d'un bassin de vie où l'on observe des migrations alternantes quotidiennes et des mouvements de plus longues durées d'individus et entreprises (les personnes plus mobiles migrent volontiers à l'intérieur de la zone couverte par l'étude). C'est, par ailleurs, un triangle fortement différencié quant à son dynamisme économique et qui présente un fort potentiel de « métropolisation ». Dans cette problématique de la métropolisation, Marseille, en dépit de son déclin économique, ne peut pas être dissociée d'un « bassin de vie » qui dépasse les contours de la zone d'emploi (Marseille-Aubagne) et qui se caractérise par un développement important des activités tertiaires, à Aix-en-Provence et Aubagne, et

1. Cf. communication de Y. Grelet et J. Timoteo, « Un outil pour l'analyse localisée de la relation emploi-formation : une typologie des zones d'emploi ».

une industrialisation plus nette vers l'étang de Berre. Par ailleurs 50 % des rotations emploi / chômage de la région se situent dans cette aire.

II.1.2. L'échantillon

Nous avons interrogé une cohorte de « nouveaux inscrits à l'ANPE » en catégories 1, 2 ou 3 au cours du 2^{ème} trimestre 1995 ayant moins de 55 ans à la date de l'enquête. La base de sondage choisie a été le fichier historique de l'ANPE couvrant la période allant de juillet 1993 à juillet 1995. Cette base, la plus exhaustive, était la seule qui nous permettait de recenser l'ensemble des individus qui avaient eu une inscription à l'ANPE entre juillet 1993 et juillet 1995.

La période d'observation a été retenue de façon à disposer d'un flux trimestriel « moyen » : les flux d'inscription des jeunes n'y sont pas trop dominants et les mouvements d'entrées-sorties sont relativement « stabilisés ». Pour des raisons d'effectifs nous avons privilégié des flux trimestriels. Cela permettait à la fois de rester dans une situation conjoncturelle assez bien spécifiée, de ne pas encaisser des effets « date » trop ponctuels, et enfin de constituer des échantillons suffisamment conséquents au niveau de chaque « zone d'emploi ».

Parmi les inscriptions à l'ANPE, nous voulions ne retenir que des « nouvelles entrées au chômage ». Il fallait en particulier éliminer toutes les « fausses entrées » d'individus qui en réalité poursuivent une période de chômage : réactivation d'une inscription à la suite d'une radiation pour absence au contrôle, entrées à la suite d'une radiation administrative ou bien une réinscription après un événement mineur dont on ne peut dire qu'il confère à l'individu la qualité de « nouveau demandeur ». Au bout du compte, on a considéré qu'il fallait une interruption avant la date clé d'au moins 1 mois d'emploi, de 2 mois de formation ou 6 mois d'inactivité pour conférer à l'individu la qualité d'entrant dans une « nouvelle période de chômage ».

Partant de la base extraite du fichier historique de l'ANPE et du champ géographique défini ci-dessus, on a stratifié l'échantillon selon le sexe, l'âge (en 3 classes : moins de 30 ans, 30 à 45 ans, 45 à 55 ans) et la qualification (4 classes : cadre & TAM, OQ, OS, employé).

Des effectifs minimum ont été fixés par zone d'emploi :

- 1 500 par zone dans le Nord-Pas-de-Calais (Lens-Hénin, et Roubaix-Tourcoing),
- 1 600 pour la zone de Marseille-Aubagne, 800 pour celle d'Aix-en-Provence et 600 pour celle d'Étang-de-Berre,
- 1 114 pour la zone de Cergy, 850 pour Mantes-la-Jolie et le reste pour les 2 zones de Poissy et de les Mureaux.

Les cadres ont été surreprésentés là où les effectifs étaient trop faibles. Finalement la structure de l'échantillon à l'intérieur de chaque zone reflète la structure de la population mère.

II.1.3. Le questionnaire

En partant des expériences précédentes d'enquêtes longitudinales auprès de demandeurs d'emploi, notamment l'enquête « Suivi des chômeurs » de l'INSEE en 1986, mais aussi de la dernière enquête « Conditions de vie des ménages », de l'enquête Emploi et des enquêtes du Céreq sur les jeunes sortant du système scolaire, nous avons essayé d'intégrer une approche subjective et localisée par le biais de questions sur l'environnement social et économique des individus interrogés. La première interrogation en face à face reconstitue le passé de l'individu depuis sa sortie de scolarité initiale jusqu'à la date de l'enquête. Elle porte sur la scolarisation de l'interviewé, son origine sociale et géographique, sur le ménage, sur les ressources, sur le logement et la vie sociale. Le questionnaire est construit autour de deux calendriers.

Un premier calendrier, annuel entre 1953 et 1990 et mensuel depuis 1991, permet de reconstruire le passé professionnel antérieur à la date d'inscription à l'ANPE. D'un individu à l'autre,

les périodes décrites peuvent être relativement variables. Le choix a donc été de repérer dans un premier temps des « étapes significatives » :

- emplois d'une durée minimum de trois mois : dernier emploi avant l'inscription à l'ANPE, premier emploi après la sortie de la scolarité initiale, emploi le plus important pour l'individu ;

- la dernière période de chômage d'une durée minimum de trois mois avant l'inscription à l'ANPE et la période de chômage la plus longue ;

- la dernière période d'inactivité d'une durée minimum de six mois avant l'inscription à l'ANPE et la période d'inactivité la plus longue ;

- la dernière période de formation d'une durée minimum de quinze jours qui s'est déroulée avant l'inscription à l'ANPE et, au moins en partie, en 1995.

Sur les quatre dernières années avant l'inscription à l'ANPE, toutes les situations d'emploi, de chômage, d'inactivité et de formation sont en revanche recensées pourvu qu'elles aient une durée de quinze jours même non consécutifs, au cours d'un mois donné.

Seuls les événements « significatifs » seront par la suite décrits dans le questionnaire, mais nous disposerons de trajectoires « exhaustives » sur les quatre dernières années.

Un deuxième calendrier mensuel recense tous les emplois, les périodes de chômage, d'inactivité, d'étude, de formation, d'une durée minimale de quinze jours, au cours de la période comprise entre l'inscription à l'ANPE et la première interrogation. Ce calendrier sera repris lors des interrogations suivantes qui auront lieu téléphoniquement, à intervalles de huit à neuf mois. Lors de la première interrogation, au maximum trois événements du même type ont été par la suite décrits à l'aide du questionnaire (à partir de la deuxième interrogation tous les événements recensés dans le calendrier seront décrits).

Cette approche présente un certain nombre de limites :

Le choix d'une reconstitution synthétique du passé professionnel avant le deuxième trimestre 1995 nous a obligé à sélectionner a priori des événements de ce passé et à en ignorer d'autres. De même, la définition du premier emploi recensé (postérieur à la scolarité initiale et d'une durée d'au moins trois mois), occulte les activités exercées au cours des études ou des emplois de plus courte durée.

Le choix des bornes des calendriers a aussi une influence non négligeable sur la reconstruction de la trajectoire professionnelle. La datation de la fin de la scolarité initiale (borne inférieure du premier calendrier) est difficile lorsque, formation théorique et pratique professionnelle se mélangeant, la distinction entre scolarité, formation professionnelle et emploi n'est pas évidente.

Par ailleurs, les calendriers annuels ou mensuels, de par leur construction, rendent difficile le repérage de périodes de travail très courtes, notamment des emplois intérimaires. Cette difficulté est renforcée par les problèmes de mémoire communs à toute enquête rétrospective. En effet, « la répétition (d'événements de courte durée) engendre un souvenir générique, les événements récurrents sont fondus dans une séquence autobiographique globale, de sorte que la succession de périodes d'emplois de courte durée risque de se transformer, via le processus de remémoration, en une séquence d'emploi ininterrompue » (Coupié, Demazière, 1995). Tout cela implique une sous-estimation de la mobilité entre emploi et entre états de différente nature.

Enfin, il faut souligner la difficulté d'introduire la dimension locale et subjective dans un questionnaire déjà relativement long (1 h 10 de durée moyenne) et globalement fermé, alors que cela demanderait un nombre relativement important de questions ouvertes.

II.2. Les sources administratives

Deux sources administratives sont utilisées tout au long de l'enquête : le fichier historique de l'ANPE (FH)² et le fichier national des allocataires de l'UNEDIC (FNA).

II.2.1. Le fichier historique de l'ANPE

Le FH est une base de données exhaustive permettant de suivre les parcours individuels des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.

1. Le fichier de lancement de l'enquête auprès des personnes est issu du FH

On voulait sélectionner un échantillon de personnes entrant au chômage au deuxième trimestre 1995. En fait, on a sélectionné un échantillon de personnes qui se sont inscrites à l'ANPE durant cette période. De ce point de vue, le fichier répond imparfaitement aux besoins de l'enquête.

D'une part, il ne recense pas l'ensemble des personnes qui connaissent une période de chômage. On connaît bien le phénomène des chômeurs recensés dans les enquêtes générales de population qui ne sont pas inscrits à l'ANPE ou, inversement, des personnes inscrites à l'Agence qui déclarent dans les enquêtes ne pas rechercher d'emploi. L'inscription est un acte administratif qui dépend des attentes de la personne vis-à-vis de l'institution, possibilité de percevoir une prestation financière, reconnaissance sociale du statut de chômeur... L'organisation du service public de l'emploi, la réglementation du système d'indemnisation du chômage et le fonctionnement local du marché du travail peuvent modifier la propension à s'inscrire à l'Agence des individus, chômeurs ou non (voir l'effet actuel du transfert d'inscription des demandeurs d'emploi à l'ASSEDIC sur les flux d'inscription).

D'autre part, pour sélectionner un flux d'entrée au chômage, on appréhende soit une première période de chômage dans la carrière professionnelle de l'individu, soit, en cas de chômage antérieur, une période engendrée par un événement « nouveau » du point de vue du fonctionnement du marché du travail. Cet événement à l'origine d'une nouvelle période de chômage correspond à un passage entre inactivité, formation ou emploi et chômage qui doit réellement modifier la situation ou les caractéristiques du chômeur. En particulier, un emploi, une période d'inactivité ou de formation de très courte durée entre deux périodes de chômage ne génèrent pas nécessairement une nouvelle période. Mais les règles de gestion du fichier de l'ANPE ne permettent pas toujours de connaître avec précision les motifs d'inscription et d'annulation (reprise du motif antérieur lors d'une réinscription, modalité imprécise du type « autres cas »...) et des ruptures artificielles peuvent apparaître dans le dossier du demandeur (historique « réinitialisé » en cas de changement de domicile hors du champ de l'ASSEDIC, inscription annulée durant une assez longue période pour raisons administratives, décalage des situations déclarées dans le temps...).

Ces limites du FH comme fichier de lancement de l'enquête auprès des personnes ont posé de sérieux problèmes pour constituer l'échantillon. L'algorithme de sélection a retenu des personnes qui, selon les informations du fichier historique, semblaient entrer dans une première ou une nouvelle période de chômage alors que l'interruption d'une période de chômage commencé bien antérieurement était un artefact. Ces personnes se sont avérées « hors champ » de l'enquête lors de la première interrogation en face à face.

2. Sur le FH on pourra se reporter aux communications de D. Klein, F. Michaud : « Trajectoires professionnelles et lieu de résidence en Ile-de-France » et de N. Siprès : « L'impact différencié des marchés locaux du travail sur l'entrée au chômage de longue durée ». Pour informations plus détaillées, on se reportera au document de R. Delaunay, N. Sidhoum et N. Tabet : « Le fichier historique des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE » (Département études statistiques, Direction du développement des services de l'ANPE).

2. *Le FH permet de limiter les difficultés liées à la mobilité géographique dans les enquêtes longitudinales.*

En matière de collecte de l'information, le suivi dans le FH facilite le travail des enquêteurs pour retrouver les individus lors des interrogations successives. Grâce à la procédure d'actualisation mensuelle, l'adresse du demandeur d'emploi est mise à jour chaque mois tant que la demande n'est pas annulée.

3. *Le FH permet de connaître les caractéristiques et de reconstruire en partie les trajectoires des chômeurs non répondant à l'enquête.*

Pour les individus de l'échantillon ayant refusé de répondre à l'enquête ou qui n'ont pu être retrouvés par les enquêteurs, le FH permet de connaître les caractéristiques socio-démographiques détaillées (segment demandeur) ; il permet surtout, avec néanmoins les limites signalées plus haut, de suivre tout au long de l'enquête les entrées et sorties de l'ANPE. Ceci peut éviter des biais importants dans le cas où les non-réponses seraient concentrées sur certaines populations.

4. *Le FH permet de comparer et parfois de compléter l'information recueillie lors de l'entretien en face à face.*

Le FH, complété éventuellement par le FNA, permet de retrouver des événements omis ou oubliés par les personnes lors de l'enquête en face à face (stages de courte durée, par exemple) et de compléter l'information lorsque celle-ci est enregistrée sans ambiguïté dans le fichier.

Mais il permet surtout de confronter la logique administrative à la logique des individus dans « l'enregistrement » de périodes de chômage et de formation.

5. *Le FH permet de disposer de données de cadrage.*

Au-delà des non-répondants, le FH peut fournir des données de cadrage permettant d'extrapoler au plan national ou régional certains résultats obtenus localement. Il permet également de mettre en évidence les effets sur les trajectoires individuelles des spécificités de fonctionnement du marché du travail local.

II.2.2. Le fichier national des allocataires de l'UNEDIC

Les informations issues du FNA permettent de connaître avec une grande précision les données financières sur l'indemnisation du chômage, en particulier le taux de remplacement et son évolution dans le temps en fonction de la dégressivité des allocations. Compte tenu de la complexité du système d'indemnisation, ces informations collectées auprès des personnes auraient été moins fiables et auraient surtout considérablement alourdi l'enquête. Or, elles sont indispensables pour analyser certaines inflexions dans les trajectoires individuelles liées à l'évolution des conditions de vie et de recherche d'emploi.

Le FNA permet également, pour les demandeurs d'emploi indemnisés, d'arbitrer dans certains cas d'incohérence entre le FH et les données d'enquête.

II.2.3. La difficile mise en cohérence des sources

L'existence de ces trois sources statistiques pour suivre les trajectoires individuelles est d'une grande richesse mais nécessite une mise en cohérence parfois difficile. Le FH et le FNA suivent des règles de gestion administrative qui ne recouvrent pas la logique adoptée dans le questionnaire de l'enquête pour appréhender les itinéraires professionnels et encore moins les interprétations subjectives que peuvent en faire les intéressés lors des enquêtes qualitatives.

Le décalage entre les différentes sources mérite, en tant que tel, d'être étudié et nous le ferons dans le cadre d'études méthodologiques en collaboration avec l'ANPE et l'UNEDIC. Pour ce faire, l'information sera conservée dans son intégralité de façon à pouvoir revenir à tout moment de l'analyse sur des divergences qui s'expliquent souvent par les interférences et le continuum des situations entre l'inactivité, le chômage et l'emploi.

Sans vouloir simplifier de manière caricaturale l'information pour la rendre intelligible, il sera néanmoins nécessaire d'articuler les différentes sources au moment de l'exploitation. Une analyse au cas par cas des situations s'avère nécessaire pour hiérarchiser les informations dans le cas où les sources ne sont pas cohérentes entre elles. Plusieurs centaines de questionnaires ont été examinés « manuellement » et comparés avec les enregistrements correspondants du FH pour tenter de dégager des règles d'arbitrage qui seront appliquées dans la phase d'exploitation.

Quelques principes se sont peu à peu dégagés :

- en cas de divergences entre les sources, priorité est donnée à l'enquête lorsque le questionnaire présente une cohérence globale. Par exemple, alors que le FH ne mentionne aucune période de chômage antérieure à la date d'inscription clé, la personne déclare être en chômage depuis plusieurs mois, inscrite à l'ANPE, indemnisée et cite des allocations de chômage dans la déclaration de revenus ce qui peut être corroboré partiellement par le FNA. De même, le questionnaire peut éclairer la situation d'un chômeur de longue durée dont la demande a été annulée dans les fichiers de l'ANPE, pour « absence au contrôle ». Sur une longue durée de chômage, des périodes de recherche plus active peuvent s'alterner avec des périodes de découragement et de faible mobilisation. Le lien avec l'ANPE peut aussi devenir moins régulier, surtout lorsque, avec le temps, le droit à certaines prestations a été épuisé.
- l'information issue de l'enquête est complétée par les données administratives si l'omission est évidente (cas d'un stage de formation, notamment un passage en AFR, apparaissant clairement dans le FH, éventuellement confirmé dans le FNA).
- si la personne déclare être en chômage avant la date d'inscription clé, une tolérance de trois mois est acceptée ; au-delà, la personne est considérée comme « hors champ ». Un nombre limité de questionnaires se sont trouvés dans ce cas.

Ces quelques exemples montrent la difficulté de dégager des règles d'arbitrage pouvant s'appliquer massivement en cours d'exploitation.

III. L'intérêt de l'observation d'une cohorte de « nouveaux entrants au chômage »

Pour en comprendre les causes ou spécifier les caractéristiques des individus plus particulièrement touchés par le chômage, il faut remonter à son origine. Pour estimer, d'autre part, l'efficacité des politiques destinées à la réinsertion des demandeurs d'emploi, il est nécessaire de bien connaître les modalités de sortie de cette situation. Or un élément d'appréciation important à prendre en compte dans l'étude du passage par le chômage est la durée de séjour dans cet état. L'estimation de ces durées nécessite l'observation de périodes de chômage « non tronquées ». Nous avons privilégié l'approche longitudinale par les flux pour mieux appréhender la vulnérabilité et l'employabilité des individus en neutralisant l'effet de la situation économique et conjoncturelle initiale.

En effet, lorsqu'on se place à une date donnée la situation du stock de chômeurs recouvre des situations très diverses. Pour analyser ces situations on est amené à distinguer (lorsque c'est possible) le flux d'alimentation instantané du « noyau dur » du stock constitué des chômeurs de longue durée (ou à prendre en compte des taux d'écoulement du chômage par catégories de population). Mais dans ces analyses on mélange la situation d'individus qui sont tombés au chômage dans des conditions très différentes.

Par ailleurs, pour évaluer les délais de retour à l'emploi des populations au chômage, il est important d'observer des cohortes d'entrées au chômage en prenant le processus à son origine et en neutralisant les effets contextuels pour estimer des durées « toutes choses égales par ailleurs ».

De même l'analyse en terme de flux permet d'éviter les erreurs d'optique et les « biais de sélection ». Interroger des stocks de chômeurs risque de conduire à une « surestimation » des populations ayant des durées de chômage « longues » (probabilité d'observation plus grande lorsque l'on part du fichier ANPE et corrélativement risque de sous-évaluation des passages courts par le chômage).

IV. Le flou d'un flux d'entrée au chômage

Il n'est pas toujours facile de bien spécifier ce qu'est un flux d'entrée au chômage car il existe un continuum de situations qui brouillent les concepts d'entrée et de sortie. De même que le passage du système éducatif au système productif n'est pas forcément facile à dater, l'entrée ou la sortie du chômage peut avoir un caractère « flou » : le « halo du chômage » donne aux frontières emploi-chômage et inactivité-chômage une certaine épaisseur. Ainsi, une personne depuis longtemps inactive qui décide de se replacer sur le marché du travail ne le fait pas nécessairement à une date très précise : c'est parfois insensiblement qu'elle décide de rechercher plus activement du travail. Par ailleurs, les situations concomitantes d'emploi et d'inscription à l'ANPE sont nombreuses.

À la relecture des questionnaires de l'enquête on s'est aperçu, en comparant quelques histoires retracées dans les calendriers et celles tirées du FH, que des différences importantes pouvaient apparaître soulignant ainsi les limites d'une approche par les flux pour des populations qui se trouvent durablement dans des situations intermédiaires entre l'emploi et le chômage ou entre l'inactivité et le chômage.

Quelques exemples sont instructifs : certains jeunes à la « sortie » de l'école, bien qu'étant à la recherche d'un emploi, tardent à s'inscrire à l'ANPE. À l'inverse, certains individus inscrits à l'ANPE qui sont passés par un stage rémunéré par l'AFR pendant quelques mois, omettent de le déclarer dans l'enquête et englobent ce stage dans une grande période de chômage. Enfin certains enquêtés en activités réduites pendant des périodes parfois assez longues (VPC dans le Nord par exemple) privilégient la description dans le questionnaire tantôt de leur situation d'activité tantôt de celle de chômeur. Ainsi les rapprochements avec le fichier historique de l'ANPE ne sont pas toujours immédiats et leurs positions à la frontière de l'emploi et du chômage rendent difficile leurs rattachements à une cohorte précise d'entrée au chômage.

R.-P. Arlandis, M.-T. Pignoni, C. Saglietti, X. Viney
DARES
1, place Fontenoy
75700 Paris

Bibliographie

V. Canals et Z. Khelifaoui. Transformations du marché de l'emploi et insertion professionnelle. Contribution aux journées d'étude du Céreq, 7-8 mars 1994. *Documents Céreq*, n° 99/sept. 1994.

T. Couppié et D. Demazière. Se souvenir de son passé professionnel. Confrontation de deux enquêtes rétrospectives sur les calendriers d'entrée dans la vie active. In *L'analyse longitudinale en économie sociale*, XV^{èmes} journées de l'Association d'Économie Sociale, Nancy, 14-15 septembre 1995, vol.1, p. 367 à 382.

D. Demazière, C. Dubar, A.-C. Dubernet, E. Fries Guggenheim, B. Monfroy, Z. Khelifaoui. *L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire: trajectoires biographiques et contextes structurels. Une recherche dans quatre régions. Rapport pour la DARES*, 1995.

C. Dubar. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, A. Colin, 1995.

C. Nicole-Drancourt. *Le labyrinthe de l'insertion*. Paris, La documentation Française, 1991.

Annexe 1

Structure de l'échantillon par zone d'emploi

	Roubaix	Lens	Total NORD	
Cadre	11,80 %	10,20%	11,00 %	
Employé	39,07 %	42,93%	41,00 %	
OQ	14,73 %	22,67 %	18,70 %	
ONQ	34,40 %	24,20 %	29,30 %	
TOTAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
Homme	50,93 %	58,73 %	54,83 %	
Femme	49,07 %	41,27 %	45,17 %	
TOTAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
- 30 ans	56,67 %	56,60 %	56,63 %	
30 à 45 ans	32,80 %	33,80 %	33,30 %	
+ 45 ans	10,53 %	9,60 %	10,07 %	
TOTAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	
	Aix	Berre	Marseille	Total PACA
Cadre	20,13 %	10,17%	12,75%	14,20 %
Employé	59,25 %	56,17 %	56,81 %	57,33 %
OQ	13,00 %	19,83 %	17,81 %	16,93 %
ONQ	7,63 %	13,83 %	12,63 %	11,53 %
TOTAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Homme	49,13 %	49,00 %	51,94 %	50,60 %
Femme	50,88 %	51,00 %	48,06 %	49,40 %
TOTAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
- 30 ans	47,50 %	47,00 %	49,88 %	48,67 %
30 à 45 ans	38,50 %	37,17 %	37,44 %	37,67 %
+ 45 ans	14,00 %	15,83 %	12,69 %	13,67 %
TOTAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
	Cergy	Mantes	Poissy-les Mureaux	Total IDF
Cadre	14,36 %	11,18 %	18,92 %	15,03 %
Employé	57,27 %	55,41 %	55,98 %	56,30 %
OQ	16,43 %	20,71 %	16,51 %	17,67 %
ONQ	11,94 %	12,71 %	8,59 %	11,00 %
TOTAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Homme	52,06 %	54,24 %	56,66 %	54,27 %
Femme	47,94 %	45,76 %	43,34 %	45,73 %
TOTAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
- 30 ans	49,37 %	53,65 %	52,32 %	51,60 %
30 à 45 ans	37,97 %	34,82 %	34,75 %	35,97 %
+ 45 ans	12,66 %	11,53 %	12,93 %	12,43 %
TOTAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Chronogrammes et trajectoires. Un premier bilan

J.-M. Espinasse, J.-F. Giret

Résumé

Face à la complexité des trajectoires d'insertion professionnelle telles qu'elle sont restituées par les « chronogrammes », un effort de synthèse statistique est indispensable pour pouvoir traiter cette information dont chacun est convaincu qu'elle constitue une source privilégiée pour la compréhension des mécanismes d'accès aux emplois des jeunes.

Dans cette optique, de nombreux travaux, souvent à partir des enquêtes de cheminement du Céreq, ont essayé de trouver des méthodes capable de déterminer des trajectoires types, et d'expliquer l'appartenance des individus à ces différentes trajectoires (Desmarez et Martinez, 1991 ; Degenne, Lebeaux et Mounier, 1994 ; Espinasse, 1994, Heck, Kestens, Meulders et Plasman, 1994 ; Houzel et Levaillant, 1994 ; Bédoué, Dauty et Espinasse, 1995 ; Jalaudin et Moreau, 1995 ; Tahar, 1995...).

Nous présentons dans cette contribution ces différentes approches et nous esquissons un premier bilan¹. La première partie de notre travail résume les différentes méthodes et les principaux résultats auxquelles elles conduisent. La seconde partie souligne les difficultés d'interprétation. Pour conclure nous évoquons les conséquences de ces travaux sur l'architecture des enquêtes de cheminement.

Introduction

L'observation des trajectoires professionnelles des jeunes à leur sortie du système éducatif, de moins en moins homogènes, ont conduit les chercheurs à s'interroger sur les disparités d'insertion. Souvent décrite comme un phénomène complexe dans la littérature, l'insertion professionnelle des jeunes peut se définir comme un processus par lequel un individu ou un groupe d'individus, qui n'a jamais appartenu à la population active, atteint une position stabilisée dans le système d'emploi (Vernières, 1993). Cette position peut tout aussi bien déboucher sur une période d'inactivité, de chômage, ou de changement fréquent d'emplois. Il faut cependant remarquer que l'insertion est un « enchevêtrement » de situations de recherche d'emploi, de chômage, de formation ou d'inactivité. Pour Vincens (1981), le début de la période d'insertion est caractérisé par un changement dans l'utilisation du temps : le temps consacré à la recherche d'emploi devient prépondérant dans l'activité de l'individu. Le comportement de recherche de l'individu est rationnel en fonction de l'objectif qu'il s'est fixé au début de sa recherche². Dès lors, la trajectoire n'est que le reflet des choix et des stratégies des agents, en fonction des contraintes de l'environnement.

D'un point de vue empirique, les enquêtes longitudinales sont une des bases privilégiées pour l'analyse du marché du travail des jeunes³. Le suivi de cohortes de jeunes a permis des analyses de plus en plus techniques, de la simple analyse statistique aux techniques économétriques les plus poussées. C'est par exemple le cas de l'exploitation des enquêtes de cheminement en France, lancées

1. Ce bilan est très certainement non exhaustif. Les éventuels oublis de contributions significatives sont le fait de notre ignorance.

2. Ce projet peut se modifier au long de la trajectoire d'insertion.

3. Voir Kalachek (1980) pour une présentation des premières enquêtes longitudinales sur le marché du travail.

par le Céreq⁴ à la fin des années soixante-dix⁵ : les travaux sont passés de simples comparaisons statistiques plus ou moins dynamiques des taux de placement pour différentes filières de formations à des travaux de plus en plus ambitieux sur la compréhension du marché du travail des jeunes⁶. La reconstitution du parcours des individus, le passage et la durée dans les différents états fournissent des informations riches sur la trajectoire d'insertion qui devraient théoriquement permettre une meilleure explication des parcours.

L'objectif de ce travail sera de dresser un premier bilan sur l'utilisation de l'ensemble du parcours (le chronogramme) pour le traitement des enquêtes longitudinales d'accès à l'emploi. Cette étude part d'un constat empirique : la difficulté d'analyser la diversité des trajectoires au sein d'une cohorte. De nombreuses contributions méthodologiques ont concouru à l'élaboration de trajectoires professionnelles types. Le principal intérêt des différentes méthodes présentées est de prendre en compte la complétude de l'information contenue dans le « chronogramme » et de la synthétiser dans une variable (l'appartenance à une classe) facilement exploitable par le sociologue, l'économiste, l'économètre ou le statisticien. Toutes ces études, au-delà de leur diversité méthodologique, ont mise en évidence une grande disparité dans les parcours d'insertion. Elles ont également mis en évidence les difficultés pour expliquer l'appartenance d'un individu à une des classes définies à partir des critères usuels (sexe, âge, PCS des parents...).

Nous proposons de décrire brièvement les différentes approches et d'en dresser un premier bilan. La première partie de notre travail présente les différentes méthodes et les principaux résultats auxquelles elles conduisent. La seconde partie analyse l'intérêt et les limites de ces méthodes et montre que ces études ont des conséquences directes sur l'architecture des enquêtes de cheminement.

1. L'étude des parcours d'insertion des jeunes et les méthodes de classification des trajectoires

La phase d'insertion se matérialise par une succession de plusieurs états : chômage, stages, formation, emplois précaires, emplois stables... La séquence de ces états constitue la trajectoire spécifique du jeune. Elle est le résultat de phénomènes d'interactions complexes entre son comportement et son environnement. Recueillir de façon exhaustive toutes les informations sur le passage des individus par ces différents états et la durée dans ces différents états permet de décrire de manière factuelle le résultat de ces interactions.

Le dispositif français d'enquêtes de cheminement est directement lié à cette idée. L'Observatoire National des Entrées dans la Vie Active, créé par le Céreq en 1976, compare les performances d'insertion des jeunes issus d'une formation donnée. L'objectif de base est d'associer à une formation un indicateur d'efficacité pour contribuer à l'évaluation de la politique d'éducation.

La comparaison des performances de formation, de spécialités et de niveaux différents sur une période relativement longue (3 à 4 ans en général) donne des informations sur le devenir des élèves et des étudiants à la sortie du système éducatif. Cela permet au décideur de mieux adapter la qualité des enseignements mais aussi d'évaluer la pertinence des investissements dans les différentes filières du système éducatif (Verdier, 1994).

L'utilité sociale d'une telle comparaison est tout à fait évidente. Sa mise en œuvre est cependant complexe. Pour comparer globalement deux formations, il faut associer à chacune d'entre elles des indicateurs homogènes. Le taux d'emploi en fin de période d'observation est un exemple d'un tel indicateur. Mais on peut également calculer un taux de chômage ou une durée moyenne de chômage ou encore une durée d'accès au premier emploi. L'expérience prouve que les conclusions tirées de ces différents indicateurs ne sont pas toujours cohérentes (Mansuy, 1994).

4. Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications.

5. Les premières enquêtes longitudinales en France, beaucoup plus sommaires, ont cependant commencé au milieu des années 60, lors d'études engagées par l'Institut National d'Études Démographiques et le Service Central des Statistiques de la Conjoncture du Ministère de l'Éducation Nationale (cf Tanguy (1986), pour un historique plus détaillé).

6. Voir Espinasse Giret (1995).

Par exemple, une formation peut être caractérisée par des périodes de chômage initial courtes suivies d'accès à des emplois précaires. Comment la comparer à telle autre caractérisée par des périodes de chômage initial longues suivies d'un accès à des emplois stables et bien rémunérés.

Chercher à utiliser les enquêtes de cheminement en vue de leur objectif principal (la comparaison inter-formation) conduit donc à réfléchir sur la manière de décrire les parcours individuels au sein de chaque cohorte.

Cette réflexion part d'un constat très simple : chercher à caractériser un parcours (un chronogramme) par un indicateur unique revient à choisir une stratégie de synthèse de l'information disponible. Le calcul d'indicateur de valeur moyenne est la stratégie la plus simple et elle a été utilisée dès le début des études de cheminement dans toutes ses variantes y compris les plus sophistiquées (les modèles de durée par exemple ⁷). Cependant, la quantité d'informations synthétisée par un tel indicateur est considérablement réduite par rapport au chronogramme initial, d'où l'intérêt de trouver des méthodes qui permettent de prendre en compte la complétude de l'information, tout en conduisant à la création d'une variable polytomique opérationnelle pour une analyse statistique.

Ce changement de stratégie conduit à la notion de trajectoires types. Cela revient à partitionner l'ensemble des parcours individuels en un certain nombre de trajectoires représentatives, chacune de ces trajectoires représentant un itinéraire moyen d'insertion emprunté par une partie des individus de la cohorte. La démarche postule l'existence de régularités statistiques dans les parcours. Elle cherche à éviter – autant que faire ce peut – de conserver la dispersion initiale de l'ensemble des parcours.

Dans cette optique, de nombreux travaux, souvent à partir des enquêtes de cheminement du Céreq ou de dispositifs de même type, ont essayé de trouver des méthodes capables de déterminer ces trajectoires types ⁸, et d'expliquer l'appartenance des individus à ces différentes trajectoires (Desmarez et Martinez, 1991 ; Degenne, Lebeaux et Mounier, 1994 ; Espinasse, 1994, Heck, Kestens, Meulders et Plasman, 1994 ; Houzel et Levailant, 1994 et 1995 ; Béduwé, Dauty et Espinasse, 1995 ; Jalaudin et Moreau, 1995 ; Tahar, 1995...) ⁹.

1.1. Les méthodes basées sur le recodage et la simplification des trajectoires

1.1.1. La méthode de Degenne, Lebeaux et Mounier (1994)

Les auteurs proposent de recoder les informations du chronogramme en fonction des différentes situations connues par les individus et par la durée dans ces situations, regroupées arbitrairement en 4 classes (inférieures à 12 mois...). Une typologie est alors déterminée a priori selon la durée passée dans chaque situation (par exemple au moins deux courtes périodes de travail, ou une longue période de chômage et de l'inactivité...). La construction des classes dépend des critères que souhaitent privilégier le chercheur (la situation de travail, les périodes de chômage...) et des effectifs dans chaque classe. Dans un second temps chacune de ces classes peut être étudiée en fonction des caractéristiques des individus qui la composent, par des tableaux croisés ou des régressions logistiques. L'application de la méthode à des données du Céreq issues d'une enquête auprès de jeunes sortants de niveau V, V bis et VI, suivis de juin 1985 à décembre 1989, n'a été que

7. Prenons l'exemple de deux chronogrammes A et B :
(chom : période de chômage, Stab : période d'emploi stable)

A : Chom Chom Chom Stab Stab Stab Stab
B : Chom Stab Chom Chom Stab Chom Chom

L'exemple est caricatural, mais il montre les dangers de ne tenir compte que de la durée d'accès au premier emploi pour juger de la qualité de l'insertion. Ici, l'individu A accède avec plus de retard à l'emploi stable mais le conserve tout au long de sa trajectoire.

8. Ou des segments types à l'intérieur des trajectoires

9. Ces différents travaux ne sont pas les seuls à essayer d'exploiter l'ensemble des informations contenues dans les chronogrammes. D'autres méthodes d'analyse de données permettent d'obtenir des résultats très intéressants dans le traitement des données longitudinales. (par exemple : Grelet, 1994 ; Boureille, Normand et Pontier, 1995 ; J Planas, Casal, Brullet, Masjuan, 1995). Elles ne rentrent pas directement dans le champ de l'étude car elles n'utilisent pas – à titre principal les données – les chronogrammes et/ou ne proposent pas directement l'élaboration de parcours types.

partiellement concluante. Afin de faciliter la compréhension de la typologie d'itinéraires, les auteurs n'ont retenu que les calendriers de 3242 jeunes filles pour une durée de 42 mois

La simple observation des regroupements permet de mieux comprendre les parcours d'insertion dans chaque classe. Cependant, l'étude à partir des caractéristiques individuelles a posé quelques problèmes pour près de la moitié de ces classes, du fait de l'absence de variables explicatives significatives ou de similitudes entre trajectoires. Les variables les plus significatives sont la situation de la mère, la possession ou non d'un diplôme et le type du premier emploi.

1.1.2. Les techniques d'analyse des données textuelles

La problématique reste analogue au cas précédent : comment réduire la grande variabilité des trajectoires en quelques profils types facilement analysables ? Ces techniques permettent de décomposer les itinéraires en différents segments en utilisant un algorithme de recherche de « segments répétés » proposé par A. Salem (1986) et intégré dans le logiciel SPAD-T par Becue (1989). L'itinéraire est considéré comme une suite de mots, de segments, et l'algorithme recherche les mots qui sont au moins répétés deux fois.

a) la méthode de Haeusler et Merimanis (1991)

La méthode proposée par Haeusler et Merimanis (1991) semble être l'une des premières à appliquer cette technique à des données longitudinales (une enquête du Centre National de la Fonction Publique Territoriale effectuée en 1985 auprès de 1585 employés). Les itinéraires sont des carrières constituées de suites de grades. Les auteurs recherchent des sous-itinéraires plus fréquents qui permettent d'être reliés aux principales caractéristiques des individus en utilisant des « valeurs tests statistiques », ou d'être projetée sur une analyse factorielle. Les méthodes de classification automatique permettent par ailleurs de regrouper les itinéraires. Les auteurs proposent alors de constituer les regroupements selon les transitions d'un état à l'autre¹⁰. Ils construisent un tableau de contingence avec en lignes les individus et en colonnes la fréquence de transitions entre deux états au sein du même itinéraire. À partir de ce tableau, les méthodes de classification automatique permettent d'obtenir une typologie en fonction des coordonnées factorielles des individus.

b) la méthode de Houzel et Levallant (1994, 1995).

La méthode est sensiblement identique à la précédente. Cependant la durée dans chaque état est intégrée directement dans l'analyse. Le chronogramme initial est remplacé par un chronogramme contenant une lettre caractérisant la situation de l'individu et un nombre comptabilisant la durée (en mois) dans cette situation. Le nombre de mois dans une situation peut alors être regroupé dans des classes (moins de 5 mois, ...) et être recodé.

On obtient ainsi de nouvelles phrases dont le nombre de mots est égal au produit du nombre de classes de durées par le nombre de situations¹¹. Il est alors possible de construire un tableau croisant le nombre d'individus et les mots nouvellement créés, et d'obtenir l'effectifs d'individus pour chaque croisement. Comme précédemment, deux trajectoires seront d'autant plus semblables qu'elles comportent le même nombre de mots inscrits dans le même ordre. Les auteurs proposent de décomposer les parcours individuels en quelques groupes de mots (segments) de longueurs variables. Le regroupement des individus dans des classes peut alors se réaliser autour des trajectoires complètes mais aussi autour de parties de ces trajectoires communes aux individus¹². La fréquence d'individus dans chaque segment permet par exemple de retenir seulement les classes les plus significatives au niveau de l'échantillon.

10. Les auteurs retiennent comme sous-itinéraires les états. Cependant, si l'échantillon est suffisamment grand, le tableau peut être constitué par des fréquences de passage entre plusieurs groupes d'états.

11. Chronogramme initial : SSCCCCCCEEEEE (E : emploi, C : recherche d'emploi, S : stage)

On recode par mois : S2 C7 E5

Le nombre de mois est recodé en classe (moins de 5 mois L, plus de 5 mois M, ...).

On obtient alors : SL CM EM

12. Un segment contient au minimum deux mots. Les trajectoires constituées par une situation unique ne sont identifiées dans aucun des segments.

Des méthodes d'analyse des correspondances et de classification des individus à partir de leurs coordonnées factorielles peuvent être réalisées sur l'ensemble de l'échantillon, ou des tableaux croisés, entre des individus regroupés en fonction des caractéristiques individuelles, et des trajectoires les plus fréquentes.

Houzel et Le Vaillant proposent dans une dernière étape de ne plus s'intéresser à la situation dans chaque segment, mais seulement à la durée de passage dans chaque situation. Les mots ne sont plus constitués que par des classes de durées. La méthode est alors analogue à la précédente : les mots sont regroupés en segments de différentes longueurs, et seul les segments dont la fréquence d'apparition significative est retenue. La méthode permet de construire de nouvelles classes qui peuvent être croisées avec des indicateurs de durées traditionnels ou des caractéristiques individuelles.

Cette méthode a été appliquée à deux enquêtes réalisées par le Laboratoire d'Économie Sociale et le Céreq (Houzel et Le Vaillant, 1994 et 1995). La première porte sur 913 élèves sortis des écoles d'arts plastiques en 1984 et interrogés 54 mois après, en décembre 1988. Les résultats semblent montrer que l'appartenance à des itinéraires types peut être liées à certaines caractéristiques individuelles, comme la spécialité et la durée des études, le mode et la durée d'accès à l'emploi stable, ou certaines caractéristiques de l'emploi comme le secteur ou la profession. Cependant les effectifs dans chaque classe sont parfois très réduits. La seconde étude utilise une enquête du Céreq sur le devenir des jeunes inscrits à un baccalauréat professionnel en 1988 et suivis sur 24 mois à partir de novembre 1988. L'échantillon est divisé en deux groupes de 2732 garçons et 1719 filles. 15 classes ont été retenues chez les garçons et 8 chez les filles. Chacune semble correspondre à un processus d'insertion ou de non-insertion spécifique. Comme dans l'étude précédente, les auteurs tentent de déterminer si certaines caractéristiques individuelles peuvent expliquer l'appartenance à une trajectoire. La spécialité du bac, la poursuite des études, la réussite au bac, la spécialité du premier emploi et, pour les garçons, la situation par rapport au service national semblent des facteurs prépondérants dans cette explication.

c) La méthode de Jalaudin et Moreau (1995)

La méthode proposée par Jalaudin et Moreau est semblable à la précédente dans la mesure où elle a recours principalement à l'utilisation de logiciels d'analyse statistique de données textuelles¹³. Dans un premier temps, comme pour Houzel et Le Vaillant, le chronogramme est recodé en fonction du passage de l'individu dans une situation et de la durée dans cette situation. Là encore, pour réduire la diversité des chronogrammes, la durée passée dans chaque situation est regroupée dans des classes. Il est alors possible de construire des nouvelles classes en fonction de la situation et du seuil de durée, et de les croiser avec des caractéristiques de la population. Cette méthode permet de retenir les phases les plus caractéristiques d'une sous-population (par sexe, par niveau scolaire, par filière...)¹⁴, signalées par une valeur test.

Une seconde procédure permet de mieux se rendre compte de la spécificité des parcours dans chaque sous-population en retenant les classes qui se trouvent en excédent, mais aussi celles qui sont en déficit par le calcul de deux valeurs test. Enfin, une troisième procédure permet de recenser toutes situations qui encadrent les classes constituées. Ainsi, elle compare la fréquence des situations précédant et suivant la phase observée.

La méthode a été appliquée à une cohorte de 347 jeunes, inscrits pour une première fois dans un lycée d'enseignement professionnel dans la région nantaise le premier juin 1984. Ils ont été suivis de juin 1987 à septembre 1990. Les différentes trajectoires types dégagées par la méthodologie se différencient principalement par la situation en fin de parcours, mais aussi par certaines caractéristiques individuelles comme le sexe, le fait d'obtenir un CAP ou un BEP, la spécialité du diplôme...

13. Cette méthode a été présentée initialement par Jalaudin (1993).

14. L'analyse des correspondances présente sous une autre forme les mêmes résultats.

1.2. La construction d'un indicateur de distance entre les trajectoires

1.2.1. La méthode des « alignements optimaux »

Les techniques des alignements optimaux (optimal matching ou optimal alignment), développées dans le domaine des sciences naturelles), permettent de mesurer la ressemblance entre des séquences lorsque celles-ci sont développées par des caractères, des états bien définis, qui peuvent ou non se répéter (comme la molécule d'ADN). Un algorithme permet ensuite d'ordonner et regrouper les différentes séquences en fonction de l'indicateur de ressemblance calculé ¹⁵.

L'application d'une technique d'alignement optimum à la mesure des trajectoires individuelles sur le marché du travail a été présentée initialement par deux universitaires américains afin d'étudier les carrières des musiciens allemands du 18^{ème} siècle (Abott, Hrycak, 1990). Cette technique consiste plus précisément à « déterminer des ressemblances entre des séquences d'événements au moyen d'un algorithme basé sur l'évaluation du nombre d'insertions, de suppressions et de substitutions ¹⁶ pour transformer une trajectoire en une autre ». Afin de mesurer des indicateurs de dissemblance pour l'ensemble de la trajectoire, il convient alors d'attribuer pour chaque opération de transformation un coût. L'opération qui présente le coût minimum est toujours préférée. Enfin, la distance entre ces trajectoires est déterminée par la somme des coûts des différentes opérations effectuées. Cette mesure de la distance est appelée distance de Levenshtein.

a) l'étude de Desmarez et Martinez (1991)

Les auteurs appliquent la technique de classement des trajectoires types en deux étapes telle qu'elle a été développée par Abott et Hrycak (1990). La première consiste à mesurer un indicateur de la similitude (ou de la dissemblance, de la distance...) entre les trajectoires individuelles. Les opérations de suppression et d'insertion sont supposées avoir un coût égal à un. Selon les auteurs, ce coût doit être choisi « arbitrairement » en fonction du problème à traiter. Les opérations de substitution subissent un coût inverse à la fréquence moyenne de transition entre les différents états. Ainsi, la substitution d'une période d'emploi stable par une période de formation présentera un coût plus élevée que la substitution d'une période d'emploi précaire par de l'emploi stable, puisqu'en moyenne dans l'échantillon, la seconde probabilité de transition est plus élevée que la première. Cependant, lorsque le coût de substitution est supérieur à deux, une opération de suppression – insertion – dont le coût égale à deux – est préférée. En additionnant ces coûts pour chaque période, les auteurs obtiennent deux mesures de la distance entre chaque trajectoire ¹⁷.

La seconde étape du travail de Desmarez et Martinez consiste à regrouper des classes de trajectoires par des méthodes de classifications automatiques (classification hiérarchique ascendante et nuées dynamiques ¹⁸). La méthode a été appliquée par les auteurs à une enquête sur le devenir professionnel de 200 diplômés de l'enseignement supérieur non universitaire belge, sortis en 1986 et 1987, suivis sur 30 mois. L'échantillon a été divisé en deux selon le sexe, et cinq trajectoires types pour les hommes et six pour les femmes ont été déterminées. La majorité des trajectoires semblent facilement compréhensibles par elles-mêmes bien qu'aucune caractéristique individuelle à l'exception du sexe n'ait été croisée avec ces classes.

Cette méthode de calcul de la distance est également utilisée par Heck, Kestens, Meulders et Plasman (1994) et par Tahar (1995). Cependant, ces travaux n'ont pas tenus compte des coûts de

15. Pour plus d'explications, voir Sankoff and Kruskal (1983).

16. Pour deux trajectoires A et B :

A : FORM FORM CHOM CHOM CHOM CDI

B : FORM CDD CDD CDD CDD CDI

Pour passer de A à B, on peut faire 4 insertions du statut CDD, 3 suppressions du statut CDD et une suppression du statut FORM, ou trois substitutions du statut CHOM par le statut CDD et une substitution du statut FORM par le statut CDD. Cependant les opérations d'insertion et de suppression ne se font pas obligatoirement à la même période.

17. On peut remarquer qu'il existe une asymétrie entre les distances des trajectoires : le coût de passage d'une trajectoire 1 à une trajectoire 2 n'est pas égal au coût de passage de la trajectoire 2 à la trajectoire 1. En effet, la probabilité de passage d'une période de formation à une période de CDI est logiquement supérieure à la probabilité de passage d'une période de CDI à une période de formation.

18. Pour plus d'explications sur ces méthodes, voir Bouroche et Saporta (1989, pp.49-53).

suppression insertion entre les trajectoires mais seulement des coûts de substitutions basés sur la probabilité de transition.

b) L'étude de Heck, Kestens, Meulders et Plasman (1994).

Ce travail est similaire au précédent, à une modification près pour le calcul de la distance, puisque la distance n'est calculée qu'à partir des probabilités de transition. La méthode de classement de Ward¹⁹ a ensuite été appliquée à la matrice des distances. L'échantillon utilisé est issu d'une enquête sur 1000 stagiaires ayant reçu une formation du Fond Social Européen en 1991 et qui ont été suivis sur au moins 18 mois. Cependant, les auteurs ne disposent que d'une information sur la situation des individus chaque trois mois, et d'une population de 123 hommes et 106 femmes. 5 trajectoires types pour les hommes et 6 pour les femmes ont ainsi été obtenues. La lisibilité de ces trajectoires, comparées aux indicateurs usuels d'insertion comme le taux de placement, nuance fortement les résultats initiaux déduits de l'observation de ces indicateurs. Enfin, les auteurs ont essayé de déterminer des caractéristiques discriminantes des trajectoires en croisant les trajectoires types et quelques caractéristiques individuelles comme l'âge, l'activité avant la formation, le diplôme obtenu, le domaine de la formation ou l'expérience professionnelle. La majorité de ces caractéristiques semblent liées à l'appartenance à certaines trajectoires mais, du fait de la taille de deux échantillons, les résultats doivent être nuancés.

1.2.2 La méthode Tahar (1995)

La méthode proposée par Tahar est relativement proche des méthodes précédentes. La distance élémentaire est toujours calculée à partir de la probabilité de transition moyenne entre les différents états sur l'ensemble de l'échantillon. Cependant, le calcul de la distance totale devient plus complexe dans la mesure où il introduit une pondération pour chaque distance élémentaire par le biais de la probabilité d'appartenance à la trajectoire moyenne. Cela lui permet de définir un indicateur de distance pour chaque trajectoire, et non pas une distance différente entre chaque trajectoire.

Tahar définit dans un premier temps la proportion p_{it} de situations²⁰ i par rapport à l'ensemble des situations au mois t . Cela lui permet de calculer la trajectoire moyenne comme la suite des situations les plus probables à chaque mois t : $q_t = \arg \max_i (p_{it})$. Il détermine alors une distance entre la situation i et la situation j comme la proportion des passages de la situation i à la situation j , la situation i étant construite à partir de l'ensemble des trajectoires individuelles présentes dans l'échantillon. Dans ce cas, la méthode ne dépend pas du temps passé dans l'état initial mais du passage d'un état à l'autre. Comme précédemment, la distance sera d'autant plus importante que la probabilité de passage d'une situation à l'autre sera faible. Cela permet de déduire une distance élémentaire d_{ij} synthétisant les probabilités de transition entre les différents états, qui permettra de positionner chaque trajectoire vis-à-vis de la moyenne.

Pour chaque mois t , la distance d'un individu k en situation qI_t sera la somme des distances entre I_t et les autres situations, pondérées par la probabilité p_{jt} d'appartenance de la trajectoire moyenne à la situation j . Une somme pondérée sur l'ensemble des mois²¹ est ensuite calculée.

$$DI_k = \sum_t \left(\sum_j p_{jt} (d_{ij} / i_t) \right) / n$$

k = nombre de trajectoires

t = nombre de mois (de 1 à n)

j = nombre de situations

i_t = situation de l'individu k en t ($i_t = 1, \dots, j$)

19. Voir également Bourroche et Saporta (1989, p.56).

20. Le service national est traité comme une valeur manquante.

21. Le calcul de la distance s'arrêtant quand l'individu est inséré.

En fait, cela signifie qu'à l'instant t , une situation i est d'autant plus éloignée, que sa distance élémentaire à la situation j de référence (d_{ij}) est élevée et que sa probabilité d'appartenance de la trajectoire moyenne à la situation j est forte. Tahar propose par la suite de tester la robustesse de son calcul de distance en faisant varier la distance élémentaire, le nombre de périodes ou la trajectoire de référence. Une régression de ces distances sur plusieurs variables explicatives (sexe, âge, niveau de sortie du système éducatif...) a permis d'obtenir au mieux 56 %²² de la variance expliquée. L'observation de la forme modale de l'histogramme des distances fournit alors les principales trajectoires types. Les données utilisées sont issues de l'enquête ONEVA de décembre 1989, sur le suivi de jeunes sortants de niveaux V, Vbis, et VI (en juin 1986), et réinterrogés en 1993 dans six régions. L'auteur a pu ainsi récupérer 1565 trajectoires individuelles étudiées sur 97 mois et pour 4 situations possibles. Les principales variables significatives qui expliquent la distance entre les trajectoires sont le sexe, l'âge, la possession d'un diplôme, la formation continue, le nombre d'emplois occupés et l'adéquation formation-emploi lorsque le premier emploi se situe en zone rurale.

1.2.3. La méthode d'Espinasse (1994)

La méthode proposée par Espinasse est similaire aux précédentes dans le sens où elle ne se livre pas directement à un travail de recodage des données dans des classes établies a priori, mais calcule dans un premier temps une distance entre les individus. Le calcul de la distance permet alors dans un second temps de regrouper ceux dont le parcours d'insertion est proche, en tenant compte, comme précédemment, du passage par ces différents états mais également de la durée dans ces états. Le problème revient à calculer une distance qui permet de déterminer les périodes où les individus ont des situations professionnelles proches ou identiques et les périodes où elles sont différentes. Cependant, l'auteur ne prend pas en compte les probabilités de transitions pour calculer la distance mais seulement une variable dichotomique 0 ou 1 selon que les états soient identiques ou différents.

La distance est alors définie :

$$D_{i,j} = \sum_t X_t \quad \text{avec} \quad X_t = 1 \text{ si } S_{i,t} \neq S_{j,t}$$

$$X_t = 0 \text{ si } S_{i,t} = S_{j,t}$$

où $S_{i,t}$ présente la situation de l'individu i à l'instant t .

Dans une seconde étape, une méthode de classification automatique doit être choisie afin de dégager un certain nombre de classes cohérentes. Les classes sont choisies de façon à minimiser leur variance interne et à maximiser la variance entre les classes. Dans un dernier temps le nombre de classes désiré peut être fixé de façon exogène en fonction de la pertinence des trajectoires types dégagées par rapport à l'échantillon initial.

Cette méthode permet de réduire considérablement l'information initiale du chronogramme en la remplaçant par une variable qualitative à plusieurs modalités déterminant l'appartenance à des trajectoires types. De plus, la méthode ne retient que les informations disponibles dans le chronogramme à l'exclusion de toute autre variable. Elle ouvre la voie en outre à une exploitation statistique, par des techniques d'analyses de données ou économétriques par l'économétrie des variables qualitatives.

Le travail présenté par Béduwé, Dauty et Espinasse (1995) a montré l'intérêt de cette méthode dans le cadre d'une exploitation économétrique par un modèle logit multinomial qui a permis de tester l'influence de différents facteurs sur l'appartenance à telle ou telle trajectoire « toutes choses égales par ailleurs ». Les données sont issues d'une enquête auprès de 617 jeunes ayant passé un bac professionnel en Midi-Pyrénées. Bien que la simple lecture des trajectoires types explique bien la diversité des parcours d'insertion des individus, le nombre de variables explicatives significatives de

22. C'est la méthode de calcul de la distance présentée ci-dessus qui a permis de restituer le meilleur ajustement. Cependant, ce calcul a été effectué sur des périodes de transitions, c'est-à-dire des périodes où les individus ne se sont pas insérés, selon la définition proposée par G. Tahar. Le calcul de la distance sur une période de 97 mois, pour l'ensemble de l'échantillon, n'a expliqué que 31 % de la variance.

l'appartenance à une classe reste relativement modeste. Tout au plus, peut-on constater que le sexe, l'état matrimonial, la spécialité et le résultat scolaire de manière plus ambiguë, ont eut une influence sur les parcours.

2 Une analyse comparative des différentes méthodes

Le tableau 1 propose une grille de comparaison des différentes méthodes.

Cette grille comparative permet de donner quelques informations sur les avantages et les limites des différentes méthodes. Il est évident, que de nombreux paramètres n'ont pas été pris en compte dans cette comparaison comme la simplicité de la programmation, le temps de calcul, ou la perte d'informations due aux individus non classés par les méthodes. À titre d'exemple, la méthode proposée par Espinasse peut durer 24 heures pour un échantillon de 2000 individus. Cependant, la comparaison met en perspective les difficultés, mais aussi l'ingéniosité de certaines techniques.

Les hypothèses a priori sont en général peu nombreuses dans les différentes méthodes et dépendent souvent de la question privilégiée par le chercheur. Il est cependant évident que toute opération de recodage du chronogramme ou d'agrégations d'états peut modifier sensiblement les résultats de la typologie.

L'information restituée par les différentes méthodes paraît en général meilleure que celle des indicateurs traditionnels d'insertion, et la simple lecture des trajectoires types permet une bonne compréhension des parcours.

Elle dépend cependant, pour les méthodes liées à l'analyse des données textuelles, de la longueur de segments retenus par la méthode et, pour les autres, du mode de calcul de la distance.

Il semble par ailleurs difficile d'affirmer que l'une des ces méthodes (calcul d'une distance ou utilisation de logiciels d'analyse de données textuelles) soit supérieure en termes d'informations restituées.

Certains modes de calcul de la distance sont plus ou moins sophistiqués. Ainsi, la distance calculée par Tahar dépend non seulement de la probabilité de transition entre les états, mais également de la probabilité de se trouver dans la trajectoire moyenne. Ainsi, une période de formation en fin de trajectoire, risque de « coûter » plus cher en terme de distance qu'au début de la trajectoire. Pour la méthode proposée par Heck et al., elle aura le même prix et donc la même influence pour le calcul de la distance. Encore moins complexe, la méthode proposée par Espinasse, ne retient que la similitude entre les situations : le coût de passage d'une période d'emploi stable à une période de formation est le même que le coût de passage d'une période d'emploi précaire à de l'emploi stable, quelle que soit sa position dans la trajectoire.

Enfin, l'explication des trajectoires types par des caractéristiques individuelles ne semble pas aussi bonne que lorsqu'elle se fait à partir d'indicateur moyen d'insertion ou de taux de placements (surtout lors de l'utilisation de modèles explicatifs). Les résultats sont généralement ambigus : les variables sociales, l'âge, le sexe, le choix de formation ont une influence, mais la puissance des modèles est souvent faible. Les variables potentiellement explicatives contenues dans les enquêtes utilisées ne permettent que très imparfaitement de prédire la trajectoire suivie à partir des caractéristiques observées sur l'individu. De plus les échantillons utilisés et le nombre de trajectoires types obtenues ne permettent pas toujours des interprétations significatives.

Dans le cadre d'une comparaison plus précise entre toutes les méthodes, il serait intéressant d'utiliser un même modèle pour expliquer l'appartenance aux trajectoires, et de comparer le pouvoir explicatif des différents modèles.

Tableau 1 : Grille comparative

Méthodes	Hypothèses à priori	Notion de distance entre trajectoires	Informations restituées	Explication des trajectoires types en fonction de caractéristiques individuelles
Degennes et al. (1994)	construction des classes a priori	<i>non</i>	<i>partielle</i> dépend des critères privilégiés par le chercheur	difficultés pour expliquer certaines trajectoires types
Méthodes liées à l'analyse statistique des données textuelles	construction des classes de durées a priori	<i>non</i>	dépend de la longueur des segments constitués	<i>satisfaisante</i> mais aucune méthode n'a utilisé de modèles statistiques explicatifs
Desmarez et al. (1991)	coûts d'insertion/suppression entre états calcul d'une probabilité moyenne de transition	<i>oui</i>	<i>bonne</i> la distance est fonction des probabilités de transition entre les états	pas d'exploitation directe
Heck et al. (1994)	calcul d'une probabilité moyenne de transition	<i>oui</i>	<i>bonne</i> la distance est fonction des probabilités de transition entre les états	<i>satisfaisants</i> mais l'échantillon est restreint
Tahar (1995)	calcul d'une probabilité moyenne de transition et d'une trajectoire moyenne	<i>oui</i>	<i>très bonne</i> la distance est fonction des probabilités de transition entre les états mais aussi de la position de l'état dans la trajectoire	le meilleur ajustement ne permet d'expliquer que 56% de la distance par des caractéristiques individuelles
Espinasse (1994)	tous les coûts de passage entre les états sont égaux à un	<i>oui</i>	<i>satisfaisante</i> La méthode ne tient pas compte directement des transitions.	les caractéristiques individuelles n'expliquent que partiellement l'appartenance à une trajectoire

3. Étude des trajectoires et modélisation des parcours : quelles perspectives ?

Que ressort-il in fine de ce balayage de quelques contributions méthodologiques à l'étude des trajectoires ? Trois tendances générales semblent se dégager.

a) Des méthodes plus ou moins perfectionnées permettent de déterminer des trajectoires types facilement analysables tout en perdant un minimum d'information. La différence principale entre ces travaux se situe au niveau des hypothèses ad hoc, nécessaires à l'élaboration des trajectoires types. Le propos n'est pas de classer ou de proposer un palmarès de différentes méthodes même si l'on peut supposer que les plus avares en hypothèses sont probablement les plus riches au niveau de la fiabilité des résultats.

b) Ces différentes études ont toutes mises en évidence une très grande hétérogénéité des trajectoires d'insertion. Un schéma unique de l'insertion ne semble plus se justifier et les indicateurs statistiques traditionnels amputent considérablement la réalité et la diversité des parcours. La variable créée à partir des études typologiques permet de synthétiser une quantité d'informations beaucoup plus importante et peut être utilisée facilement par l'analyste. Elle apparaît comme une variable endogène riche dans la mesure où elle est bâtie sur la totalité de l'information (ensemble des situations, des durées et/ou des transitions)

La plupart des travaux (Béduwé, Dauty et Espinasse, 1995 ; Degenne, Lebeaux et Mounier, 1994 ; ...) montrent une segmentation forte des trajectoires. Une partie des individus s'insère « bien », c'est-à-dire accède très vite à un emploi stable et le conserve. À l'autre extrémité de la typologie on trouve des jeunes qui n'ont pratiquement jamais accédé à un tel emploi ou qui ne l'ont conservé que pendant une période très brève. Cette segmentation forte déterminée par le calcul ne fait que systématiser des observations directes des chronogrammes dont la diversité apparaît à l'œil nu.

c) Par ailleurs, certains de ces travaux ont fait l'objet par la suite, à partir des typologies construites, d'exploitations statistiques (Espinasse, 1994 ; Houzel et Levailant, 1994, Jalaudin et Moreaux, 1995) ou économétriques (Béduwé, Dauty et Espinasse, 1995 ; Degenne, Lebeaux et Mounier, 1994 ; Tahar, 1995). L'explication des trajectoires types par des caractéristiques individuelles laisse souvent perplexe, lorsque les auteurs proposent un modèle explicatif de l'appartenance à ces trajectoires types.

Ces trois constats conduisent à une évaluation nuancée. La mise en évidence de trajectoires types fortement contrastées explique et dans une certaine mesure permet de maîtriser l'ambiguïté des comparaisons inter-cohortes. En effet comparer le poids respectifs des groupes « galère » dans deux cohortes est techniquement supérieur à la simple comparaison des taux de chômage. La diversité des trajectoires montre les précautions qu'il faut prendre avant de régresser sur une valeur moyenne.

L'échec relatif des tentatives de mise en corrélation des trajectoires et des caractéristiques individuelles renvoie à une réflexion plus large.

Il serait peut-être utile de se souvenir ce qu'écrivait Gintis (1971) : « les caractéristiques affectives représentent des propensions, codifiées dans les structures de personnalité d'un individu, à répondre d'une manière stable du point de vue des émotions et des motivations aux sollicitations provenant des situations sociales concrètes. »

Même sans reprendre à son compte l'ensemble idéologique – l'école radicale américaine – dans lequel s'inscrit cette citation, il semble clair et évident que tous les jeunes ne sont pas égaux dans leur aptitude à s'insérer dans le système existant de division du travail et cela même s'ils ont suivis des parcours de formation voisins ou identiques. Il est également clair que le chômage, par le rationnement global qu'il impose aux jeunes et par la variété de choix qu'il procure aux employeurs vient, renforcer l'influence des facteurs de personnalité, d'émotion et de motivation dans la lutte pour l'insertion.

Les analyses de l'insertion sur la base d'indicateurs de valeur moyenne – les modèles de durée par exemple – gommant la diversité des parcours et donc l'influence de telles variables. Cela présente l'avantage de permettre la mise en évidence d'une dispersion des indicateurs de valeurs moyennes pour telle ou telle sous-population (les hommes et les femmes, les diplômés et les non-diplômés...)

Les tentatives que nous avons présentées montrent – objectivement – l'hétérogénéité des parcours au sein de populations pourtant censées être suffisamment homogènes pour être analysées dans une même cohorte.

Elles montrent aussi que les différentes sous-populations usuellement opposées sont représentées dans chaque type de trajectoires et qu'il est très difficile de prédire l'appartenance à une classe à partir des caractéristiques de l'individu telle qu'on les connaît dans les enquêtes de cheminement.

Ce faisant elles démontrent, nous semble-t-il, le caractère préjudiciable, pour une explication fine de l'insertion, de la carence quasi complète de variables qualitatives au sein des dispositifs d'enquêtes de cheminement...

J.-M. Espinasse

LIRHE, Université des Sciences Sociales de Toulouse
Bâtiment J, Place Anatole France
31042 Toulouse cedex

J.-F. Giret

ICE, Université Autonome de Barcelone

Bibliographie

- Abbott A., Hrycak A., 1990, Measuring resemblance in sequence data : an optimal matching analysis of musicians' career, *American Journal of Sociology*, vol.96, n° 1, p.144-185.
- Bécue M., 1989, *Un systema informatico para el analisis estadistico de datos textuales*, Universitat Politecnica de Barcelona, Facultat d'Informatica, mimeo.
- Bédoué C., Espinasse J.-M., 1995, Productions de diplômés et compétences, *Les Cahiers du LIRHE*, n° 1, septembre 1995.
- Bédoué C., Dauty F., Espinasse J.-M., 1995, Trajectoires type d'insertion professionnelles, *Note LIRHE* n° 190, 95-11, juin 1995.
- Boureille B., Normand M., Pontier J., 1995, Une méthode de traitement des données longitudinales. Application à l'analyse des trajectoires d'emploi des travailleurs handicapés. Communication aux XV^{èmes} Journées de l'Association d'Économie Sociale, Nancy, septembre 1995.
- Bouroche J.-M., Saporta G., *L'analyse de données*. Que sais-je ? PUF, 1989 (4^{ème} edit.).
- Degenne A., Lebeaux M.-O., Mounier L., 1994, Essai d'une typologie des cheminements d'entrée dans la vie active. *Documents Séminaire Céreq*, n° 99, p.287-296.
- Desmarez P., Martinez E., 1991, Contribution à l'étude des trajectoires professionnelles : l'exemple des diplômés du supérieur non universitaire. In Méthodes d'analyse de l'insertion professionnelle et du marché du travail. *Dossier tef* n° 1, p.31-37.
- Espinasse J.-M., 1994, Enquête de cheminement, chronogrammes et classification automatique. *Documents Séminaire Céreq*, n° 99, p.193-218.
- Espinasse J.-M., Giret J.-F., 1995, Trajectoires d'insertion et modélisation des parcours : Quelques remarques. Communication présentée au colloque : L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, Tunis III, 13-15 novembre 1995.
- Gintis H., 1971, Education, technologie, and characteristics of worker productivity. *American Economic Review*, mai 71.
- Grelet Y., 1994, Les enquêtes de cheminement professionnel du Céreq et l'analyse des trajectoires : esquisses de traitement par l'analyse des données. *Documents Séminaire Céreq*, n° 99.
- Haeusler L., Merimanis S., 1991, Méthodes pour une classification des itinéraires. Communication aux XXIII^{èmes} Journées de Statistiques, Stratsbourg, 27-30 mai 1991.
- Heck C., Kestens P., Meulders D., Plasman O., 1994, Formations et insertion professionnelle, analyse des trajectoires ayant suivi une transition professionnelle. Communication aux XIV^{èmes} journées de l'AES, Lille, septembre.
- Houzel Y., Le Vaillant M., 1994, Analyse statistique des données textuelles et traitement des données de calendriers : application à l'analyse de l'insertion professionnelle des élèves issus des écoles d'art. *Documents Séminaire Céreq*, n° 99, p.237-256.
- Houzel Y., Le Vaillant M., 1995, Les trajectoires d'insertion professionnelle, une analyse de calendrier. Communication aux XV^{èmes} Journées de l'Association d'Économie Sociale, Nancy, septembre 1995.
- Jalaudin C., 1993, Les parcours et leur syntaxe, un matériau nouveau pour l'analyse des données textuelles, JADT. Secondes Journées Internationales d'Analyse Statistique des Données Textuelles, Télécom Paris, 1993.
- Jalaudin C., Moreau G., 1995, Le phrasé des parcours : contribution de l'analyse statistique de données textuelles à l'étude des itinéraires d'insertion professionnelle, communication aux Deuxièmes journées d'étude du Céreq-LASMAS-IDL. Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Caen, 28-29 juin 1995.

- Kalachek, 1980, Les enquêtes longitudinales et le marché du travail des jeunes, p.97-123. In *Le chômage des jeunes : causes et conséquences*, OCDE, Paris, 172 p.
- Mansuy M., 1994, Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail : l'analyse longitudinale au sein de l'ONEVA 1983/1992. *Documents Séminaire Céreq*, n° 99, p. 23-36.
- Planas J, Casal J, Brullet C, Masjuan JM, 1995, La insercion social y profesional de la mujeres y los hombres de 31 anos. Institut de Ciencies de l'Educacio. Université Autonome de Barcelone.
- Salem A., 1986, Segments répétés et analyse statistique de données textuelles, *Histoire et Mesure*, Vol. 1, n° 2, Édit. du CNRS.
- Sankoff D., Kruskal J.B. eds, *Time warps, string edits amd macromolecules*. Reading Mas., Addison-Weshley, 1983.
- Tahar G., 1995, Contribution à la modélisation de l'insertion. Mimeo, INRA Toulouse, janvier.
- Tanguy L. (ed.), *L'introuvable relation formation emploi*. La Documentation Française, Paris, 1986.
- Verdier E., 1994, Le rôle du réseau des centres associés au Céreq. *Documents Séminaire Céreq*, n° 99, p.17-21.
- Vernières M., 1993, *Formation Emploi*. Éditions Cujas, Paris, 167 p.
- Vincens J. , 1981, *L'insertion dans la vie active*. Acte de colloque organisé par l'Institut des Sciences du Travail à Louvain-La-Neuve, février (publié en mai).

Les itinéraires d'emploi des collaborateurs technico-artistiques intermittents de l'audiovisuel et du spectacle

J. Rannou, S. Vari

La recherche dont il est partiellement rendu compte ici vise à caractériser le marché du travail des intermittents technico-artistiques de l'audiovisuel et du spectacle à partir de l'analyse des itinéraires d'emploi des professionnels présents sur le marché entre 1985 et 1991, dans un contexte où les règles formelles de fonctionnement qui régissaient antérieurement les conditions d'accès et de mobilité et qui en faisaient un marché professionnel fermé¹ se trouvent marginalisées.

Le salariat intermittent à employeurs multiples, forme particulière d'emploi, spécifique à ce marché et à celui des artistes-interprètes, induit des relations à l'emploi et des relations d'emploi originales. La vie d'un professionnel sur ce marché se caractérise par une alternance de périodes de travail et de non-travail qui ne s'assimile pas exactement à l'alternance des périodes d'emploi-chômage sur les autres marchés car les périodes de non-travail sont incluses dans la logique statutaire de l'intermittence et sont d'ailleurs rémunérées en conséquences (annexes 8 et 10 de L'UNEDIC). Son activité professionnelle est constituée d'une combinaison de contrats divers, souvent de très courte durée avec des employeurs différents. La détermination des lieux et conditions d'échanges entre l'offre et la demande de travail et des conventions qui sous-tendent ces échanges apparaît comme déterminante dans la compréhension de la nature de ce marché.

En effet, de par leur culture et leurs pratiques de références, les collaborateurs technico-artistiques de l'audiovisuel et des spectacles se distinguent assez nettement des populations d'artistes-interprètes qui relèvent de la même forme de salariat. Sous l'intitulé générique se cache toute une série de métiers qui participent à la réalisation technique du « produit ». La production de spectacle est une production collective qui suppose la coopération de professionnels, plus ou moins nombreux selon les projets, qui mobilisent des compétences techniques et artistiques très différentes. À côté de ceux que l'on voit et auxquels on pense immédiatement lorsque l'on parle d'intermittents du spectacle, les comédiens ou les musiciens, il y a l'armée de l'ombre, dans les régies, derrière les caméras, derrière les micros... On les connaît moins que les premiers, on ne fait qu'entrevoir leurs noms lorsque défilent les génériques ; on les nomme par référence à leurs catégories professionnelles, cadres, techniciens et ouvriers de l'audiovisuel et des spectacles, ou encore en retenant le pôle technique de leurs interventions par opposition au pôle artistique, les intermittents techniques, ou même sans référence à une catégorie professionnelle précise, les techniciens du film ou les techniciens du spectacle. Concrètement on y trouve, aux côtés des réalisateurs inclus dans cet ensemble, les équipes lumière et cadre, son, montage, décors et costumes, régie...

Cet ensemble de métiers – et ceci est important pour la suite de l'analyse – se trouve situé à la confluence entre le monde de l'art, le monde de l'artisanat et le monde de l'industrie tant par les moyens mis en œuvre que par les méthodes de production et la culture professionnelle de référence. Cette situation n'est pas unique dans les professions qui touchent au domaine artistique – cf.

1. Nous définissons comme marché professionnel un marché où les individus offrent une qualification particulière sanctionnée soit par un diplôme, soit par le jugement de leurs pairs (F. Eyraud, D. Marsden, J.-J. Silvestre, 1990) et où coexistent deux niveaux de régulation, celui qui concerne l'organisation de la fermeture du marché et celui qui gère la concurrence interne (C. Paradeise, 1988) et nous renvoyons, pour la compréhension de ce marché à l'analyse que nous en avons faite dans « La carte d'identité professionnelle, un système de réglementation en crise », 1992.

notamment le cas des architectes – mais elle confère aux ensembles ainsi définis des spécificités d'organisation, d'action et d'identité qui ne sont pas totalement comparables à celles des mondes de l'art proprement dits.

Communauté professionnelle plus homogène que celle des artistes interprètes parce qu'elle rassemble des professionnels qui participent collectivement à la réalisation technico-artistique des mêmes produits, ce qui suppose des savoirs et savoirs-faire communs, des pratiques collectives régulières, une culture professionnelle commune, elle est cependant éclatée, comme nous l'avons dit, en une trentaine de métiers particuliers requérant des compétences qui relèvent de corpus de connaissances différents. Ceci signifie que sur ce marché, les professionnels ne sont pas interchangeables et que s'y juxtaposent autant de marchés spécialisés que l'on compte de domaines de spécialité professionnelle.

La thèse centrale du travail était la suivante : un marché du travail ouvert est à la fois plus accessible et plus concurrentiel. La place laissée au jeu des individus y est plus grande dans un système de contraintes accentuées et de mécanismes de repérage affaiblis. Ce contexte favorise l'hétérogénéité des formes de mobilité individuelles. L'analyse longitudinale des itinéraires individuels doit nous permettre de caractériser ces formes de mobilité. Si nous considérons que les formes que prennent les mouvements individuels sont le résultat de la confrontation des choix individuels de carrière à un environnement social et professionnel, nous considérerons que ces formes nous renseignent tant sur le fonctionnement du marché que sur l'adaptation des stratégies individuelles à ce fonctionnement.

Nos investigations ont porté sur trois dimensions :

- la première vise à mesurer l'évolution de l'emploi et des conditions d'emploi sur ce marché ;
- la seconde vise à analyser les conditions de renouvellement de la main-d'œuvre ;
- la troisième vise à observer les mouvements des professionnels et à détecter les éléments susceptibles d'influer le déroulement de la carrière professionnelle ².

Éléments de méthode

L'hypothèse de travail retenue pour l'analyse longitudinale peut être formulée comme suit : pour qu'il y ait carrière il faut que l'individu parvienne à accéder au travail ; la capacité à travailler régulièrement sur ce marché atteste de la qualité de l'insertion professionnelle ; la continuité ou à l'inverse la discontinuité de présence devient ainsi un instrument de mesure de la professionnalisation, au double sens de qualité professionnelle de l'individu d'une part et de capacité à faire connaître et reconnaître cette qualité d'autre part.

Les seules sources susceptibles de fournir des informations suffisamment précises sur les activités individuelles pour permettre la constitution d'itinéraires d'emploi sont des sources administratives. Ce sont les fichiers de la Caisse des congés spectacles qui ont été utilisés ici. Celle-ci gère les droits aux congés annuels des salariés intermittents accumulés au cours des différents contrats réalisés dans l'année. Les fichiers contiennent des informations précises sur chaque contrat réalisé au titre de l'intermittence : identifiant du professionnel, durée du contrat renseignée en nombre de jours, salaire versé au titre du contrat, métier occupé durant le contrat, identifiant et activité principale de l'employeur. La Caisse dispose, par ailleurs, d'un fichier « individus » où se trouvent rassemblées les données traditionnelles d'état civil et de domiciliation. L'usage d'un même numéro d'identification des individus permet l'appariement des deux types de fichiers.

La méthode retenue, traitement des calendriers, tient compte à la fois de la richesse et des limites de cette source : la richesse relève du fait que le champ de compétences de la Caisse correspond assez parfaitement au champ d'investigation retenu et permet donc une vision quasi exhaustive de ce marché ; les limites tiennent au fait que les données administratives sont classées et

2. Le terme de carrière est utilisé ici dans son acception purement descriptive, il s'agit de la succession des positions professionnelles occupées au cours du temps. Seule se trouve retenue la dimension objective du concept tel que l'ont défini les sociologues interactionnistes.

codifiées selon une logique propre qui n'est pas celle de la recherche et suppose un important travail de reconstruction des objets analysés. La forme de ces données nous a ainsi contraints à définir, comme unité de mesure de la continuité de présence, l'année calendaire plutôt que chaque contrat de travail.

À partir des chronogrammes individuels de présence/absence, nous avons pu d'une part constituer les différentes cohortes d'entrées sur le marché et analyser les conditions de renouvellement de la main-d'œuvre (place réservée aux nouveaux professionnels dans le volume d'emploi offert, caractéristiques du travail offert à ces nouveaux professionnels, part des jeunes dans ces « recrutements »...) et d'autre part construire des formes typiques de combinaisons de présence/absence et analyser les caractéristiques d'activités qui se rattachent à chacune de celles-ci (caractéristiques d'ancienneté, de métiers, de secteurs d'activité et de mobilité...).

Le choix de cette méthode tient, comme indiqué ci-dessus, à l'hypothèse selon laquelle l'indice de présence est révélateur de la qualité d'insertion. Une présence en continu sur les fichiers annuels est révélatrice, vue du côté de la demande de travail, d'une stabilisation de l'accueil par le marché qui est capable de fidéliser l'individu parce que celui-ci correspond bien à un besoin et, vue du côté de l'offre de travail, d'une capacité de l'individu à se stabiliser, c'est-à-dire à justifier sa place sur le marché par ses relations et par ses compétences ; elle résulte donc bien d'une rencontre entre l'existence d'une demande et une stratégie individuelle de carrière.

L'évolution du marché du travail

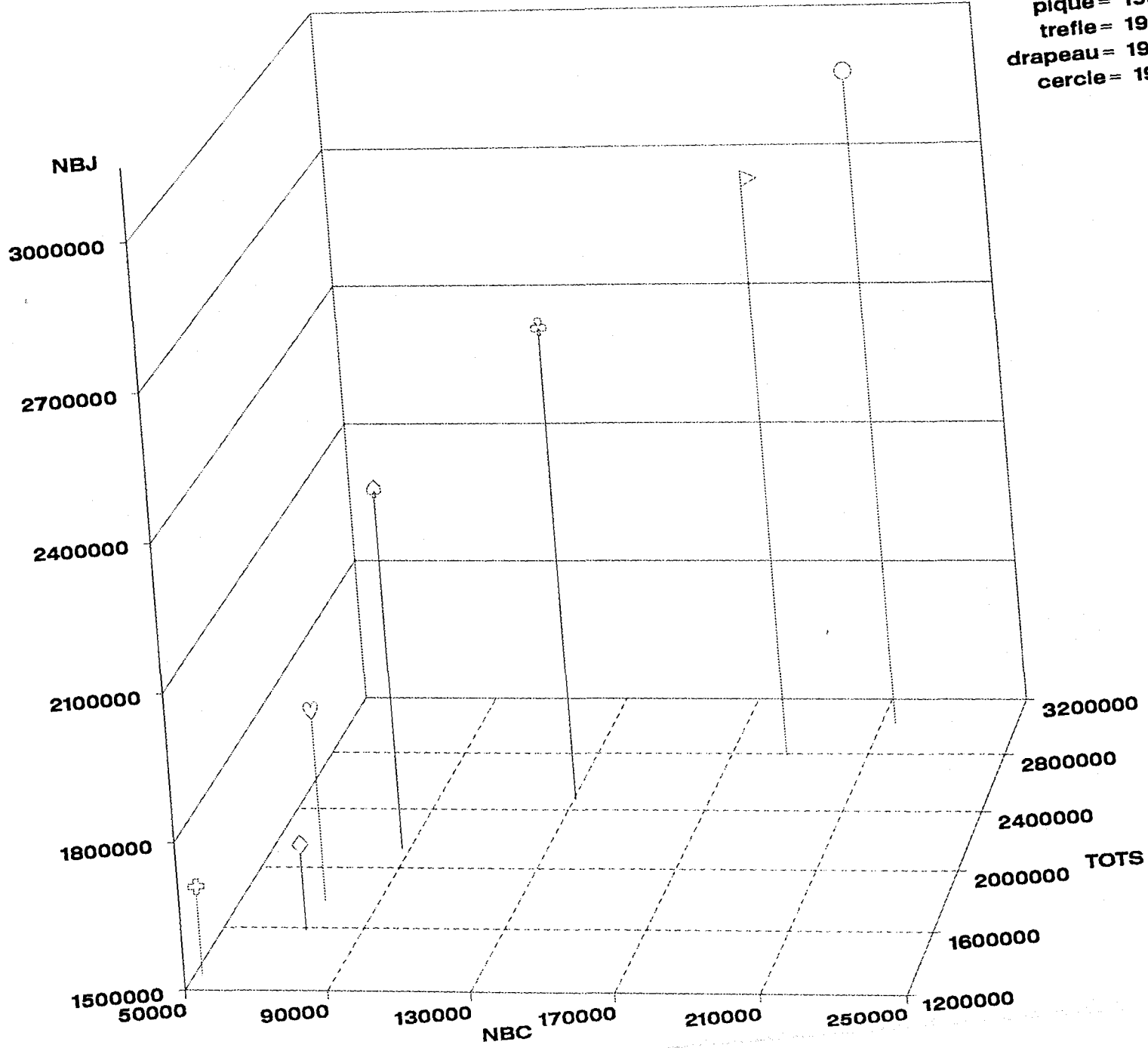
Au cours des quinze dernières années, le marché du travail sur lequel évoluent les intermittents techniques a vécu des mutations liées aux nouvelles conditions de production de l'image et du son, aux transformations du paysage audiovisuel, à la diversification accélérée des entreprises et des produits. Sur la période observée – 1985/1991 – dont la borne de départ correspond à la multiplication des chaînes par la création des diffuseurs privés, l'offre d'emploi continue de croître selon un rythme soutenu comme l'indique un faisceau d'indicateurs (Cf. graphique joint).

Le volume de travail, comptabilisé en jours, augmente de 62 % durant la période. La masse salariale globale augmente dans des proportions comparables, + 65 % en francs constants. Parallèlement le nombre de contrats quadruple. La dissymétrie entre l'évolution des différents indicateurs traduit une forte réduction de la durée moyenne des contrats : durant la période, celle-ci se trouve réduite de moitié passant de 32,5 jours en 1985 à 13,5 en 1991. Ce recul, qui tient à la fois à l'évolution des types de production (produits plus légers supposant des durées de production plus brèves : émissions de plateau de télévision, films d'entreprise...) et à celle des conditions de production (diminution des périodes de préparation, de répétition, de tournage...), affecte toutes les catégories professionnelles, ouvriers, techniciens et cadres et tous les secteurs, cinéma, télévision, spectacle vivant.

La demande de travail dispersée à travers un nombre de plus en plus important de contrats de plus courte durée relève d'un nombre de plus en plus important d'entreprises (+ 125 %). Ce double phénomène de dispersion favorise la répartition des contrats sur un nombre toujours plus grand d'individus. Facteur de précarisation accrue, cette dispersion apparaît également comme un facteur de dérégulation entre l'offre et la demande d'emploi. De fait, on observe, sur la période, un doublement des effectifs qui passent de 15 000 environ en 1985 à près de 30 000 en 1991. Nous sommes donc en face d'un marché en croissance – le développement du volume du travail en atteste – et en crise, puisqu'une croissance des effectifs plus rapide que celle de l'offre se traduit par une dégradation des situations moyennes d'emploi. La durée annuelle moyenne de travail baisse ainsi de 30 jours entre 1985 et 1991 et n'est plus que de 97 jours en 1991, soit l'équivalent de 40 % d'un plein temps.

croix = 1985
 carreau = 1986
 coeur = 1987
 pique = 1988
 trefle = 1989
 drapeau = 1990
 cercle = 1991

350



Durant la période observée, dans un contexte de concurrence accrue, la rémunération du travail, que nous analysons ici à partir de l'évolution du salaire journalier croît légèrement en francs constants. Dans leur recherche de réduction des coûts salariaux, les employeurs privilégient ainsi la réduction de la durée de travail plutôt que la pression sur la rémunération de ce travail. Celui-ci demeure globalement plus élevé que dans les autres secteurs ; malgré le vide conventionnel il progresse dans les nouveaux secteurs les plus porteurs en matière d'emploi. L'évolution positive de la rémunération du travail jusqu'à la fin de la période montre que celle-ci continue à être utilisée comme « garantie du travail loyal et efficace du salarié » (Menger, 1989).

Le renouvellement de la main-d'œuvre

Durant la période observée, 46 000 personnes apparaissent au moins une fois sur le marché. Ces 46 000 personnes n'ont pas la même histoire professionnelle durant cette période et, notamment, n'ont ni la même longévité ni le même rythme de travail. Un tiers d'entre eux seulement sont présents en 1985. Deux tiers ont donc pénétré sur le marché durant les sept années analysées. Les professionnels présents en 1985 ne représentent d'ailleurs que 22 % des professionnels actifs en 1991. Quatre cinquièmes de la population active en 1991 présente ainsi une ancienneté inférieure à 7 ans.

L'ampleur du renouvellement dans un contexte où l'offre d'emploi se trouve de plus en plus dispersée et dépend d'un nombre toujours plus grand de petites structures aux activités de plus en plus diversifiées pouvait laisser présager des modifications profondes dans les conditions d'insertion et de stabilisation de la main-d'œuvre.

Deux hypothèses pouvaient être formulées :

- la première, celle d'une dualisation du marché, avec un noyau dur de professionnels bien insérés tirant bénéfice de la croissance de l'offre pour travailler de plus en plus et obtenir des gratifications financières de plus en plus élevées pour ce travail et le reste de la population massivement marginalisée (Christopherson, Storper, 1989) ;

- la seconde qui correspondrait à un usage extensif de la flexibilité comme élément de réduction des coûts salariaux qui se traduirait par la mise en concurrence de l'ensemble des professionnels, l'emploi revenant au « moins disant salarial ». Dans ce cas de figure, on assisterait à une fragilisation accrue de l'ensemble des professionnels, professionnels expérimentés inclus, et à une secondarisation massive du marché.

La rupture avec les traditions antérieures de régulation entre l'offre et la demande de travail se trouve largement favorisée par le déplacement de lieux de recrutement. Entre le début et la fin de la période, le marché ne recrute plus majoritairement pour les mêmes métiers ni dans les mêmes activités. L'entrée sur le marché continue à s'effectuer essentiellement dans la catégorie des techniciens, mais ce ne sont plus les métiers traditionnels de l'image et du son qui constituent les principales positions d'accueil. Les métiers les plus ouverts sont désormais ceux qui participent aux fonctions d'organisation de la production : régie et administration de la production.

Par ailleurs, la production cinématographique autour de laquelle se sont construites la culture professionnelle propre à ces métiers de même que les règles de mise en relation entre l'offre et la demande de travail, perd sa suprématie : en 1988, le cinéma « recrute » encore un tiers des nouveaux professionnels, en 1991 il n'en recrute plus qu'un peu plus d'un cinquième. Cette évolution s'opère moins au bénéfice de l'audiovisuel non cinématographique qu'à celui du spectacle vivant.

Et pourtant, malgré ces évolutions, l'analyse des mouvements des individus met en lumière un résultat quelque peu paradoxal : sur ce marché largement ouvert, à l'intérieur duquel les situations individuelles se détériorent, subsistent de fortes régularités :

- la part du travail réservée aux nouveaux professionnels qui pénètrent sur le marché demeure quasiment stable (autour de 13 % du volume de travail) ;

- le taux d'« entrants » est lui-même stable : autour de 20 % des effectifs actifs chaque année ;

- le taux d'évaporation, c'est-à-dire l'évolution des effectifs des différentes cohortes au cours des années, est lui-même très régulier : lors des deux premières années qui suivent l'apparition sur le

marché, les taux sont très élevés – autour de 20 % la première année et encore de 12 % la seconde –, les années suivantes les taux s'apparentent à ce qu'ils sont pour la main-d'œuvre la plus expérimentée, c'est-à-dire entre 4 et 5 %. Les deux premières années apparaissent ainsi comme deux années probatoires au cours desquelles l'individu doit réussir à s'insérer dans des réseaux qui lui permettent d'accéder au travail ;

- plus des deux tiers des recrutements continuent à se faire dans des positions de techniciens, positions traditionnelles d'accueil dans ces métiers où elles sont considérées comme des positions « expérientielles » c'est-à-dire des étapes nécessaires d'apprentissage des savoirs et savoir-faire dans le processus de socialisation professionnelle ;

- corollairement les positions de cadres continuent à être essentiellement alimentées par la promotion des techniciens ;

- le prix du travail continue à être largement induit par les critères d'ancienneté et d'expérience†: la hiérarchie des salaires journaliers, élément de base de la mesure de la rémunération de travail, est strictement calée sur le nombre d'années de présence sur le marché.

- toutes les populations, y compris les plus anciennes et les plus expérimentées, connaissent un fléchissement de leur niveau d'emploi en fin de période.

La dégradation des situations moyennes d'emploi et de rémunération observée plus haut ne se répercutent ainsi pas uniquement sur les « entrants » : lorsque la concurrence se fait plus forte, on n'observe pas d'exclusion massive des professionnels les moins expérimentés, ni une parfaite stabilité des professionnels les plus confirmés. Ces derniers conservent des avantages en terme de durée de travail et de rémunération du travail mais ils ne sont pas à l'abri des aléas de l'activité. Il y a donc très largement partage de risque sur l'ensemble de la communauté professionnelle dans le cadre d'un maintien des hiérarchies professionnelles fondées sur une hiérarchie des métiers et la reconnaissance, notamment sous forme de gratifications financières, de l'expérience.

Les atouts pour la stabilisation professionnelle des individus

Deux atouts semblent jouer un rôle important dans la stabilisation professionnelle des individus mais ne semblent pas concerner dans les mêmes termes les professionnels les plus expérimentés et les professionnels « entrants ».

La relation d'emploi, ou la double stratégie de diversification et fidélisation des employeurs comme stratégie de carrière

La répétition des relations contractuelles se renforce entre 1985 et 1991 : alors qu'en 1985, 89 % des professionnels n'ont travaillé qu'une fois dans l'entreprise qui leur a assuré le plus de jours de travail, ce taux tombe à 52 % en 1988 et à 28 % en 1991. Changement notable donc sur la courte période analysée qui montre que si les repères traditionnels se délitent le fonctionnement des réseaux tend à se resserrer.

Mais les liens récurrents avec le même employeur n'induisent pas un allongement de la durée de travail chez cet employeur ; au contraire, ils sont de plus en plus nombreux ceux qui travaillent moins de 43 jours par an chez le même employeur : 37 % en 1985, 32 % en 1988, 50 % en 1991. Cette réduction de la durée du travail, malgré la multiplication des contrats chez le principal employeur est une incitation à la recherche de nouveaux employeurs. Ainsi diversification du portefeuille d'employeurs et fidélisation du plus grand nombre de ceux-ci apparaissent conjointement comme les seules stratégies de survie à terme sur le marché. Comme le montre le tableau ci-joint les populations les plus stables sur le marché sont aussi celles qui travaillent avec le plus grand nombre d'entreprises différentes et qui construisent le meilleur lien de fidélisation avec le plus grand nombre d'entreprise.

Les deux stratégies de diversification/fidélisation de la relation d'emploi dont nous avons dit qu'elles étaient solidaires, au sens où leur combinaison optimise les chances de carrière (Granovetter, 1982 ; Menger, 1993), sont également totalement interdépendantes. La possibilité de construire des liens privilégiés avec tel ou tel employeur dépend de la qualité de la première relation contractuelle et

donc de la capacité à commencer à construire sa réputation dès cette première relation. Si cette première relation permet ensuite, lors de relations contractuelles ultérieures avec ce même employeur, « d'exploiter une rente réputationnelle acquise » (Menger, 1993), cette répétition apparaît également comme un vecteur essentiel d'exportation de cette réputation : la reconnaissance de la qualité professionnelle d'un individu que suppose la récurrence des liens qu'il a su établir avec un employeur est une garantie de professionnalité pour les autres employeurs au moins pour ceux qui travaillent sur des activités proches.

La relation d'emploi dans les différentes catégories de population et ses répercussions sur l'emploi

	Tot-pres	RP	Rp/ent	Tot-entr	Entr-an	Tot-cont	Tot-J	Tot-sal (m)
P1	7	4,9	3,5	26	3,8	46,5	865	1,02
P2	6	2,8	3,2	14	2,4	24	591	0,57
I	4,4	1,8	2,8	9	2	14,5	390	0,35
E1	4,2	2,5	2,9	13	2,9	26	414	0,35
E2	3,1	1,2	2,5	6	1,8	10	225	0,17
	3,5	1,9	2,8	10	2,4	18	346	0,33

Source CSA.Céreq/Caisse des congés

- P1 : professionnels présents sans discontinuité de 1985 à 1991
- P2 : professionnels présents en 1985 et absents une année seulement durant la période
- I : professionnels présents en 1985 et ayant plus d'une année d'absence depuis cette date
- E1 : professionnels entrés sur le marché entre 1986 et 1989 et présents continûment à partir de leur date d'entrée
- E2 : professionnels entrés sur le marché entre 1986 et 1989 et présents discontinûment depuis cette date

La mobilité intersectorielle

La stabilisation professionnelle tient aussi largement à la diversification des secteurs d'activité. La mesure de la mobilité intersectorielle et de son évolution durant la période que nous analysons est un des éléments essentiels pour permettre la compréhension de ce qui se passe sur ce marché. Le modèle dominant a longtemps été celui d'une segmentation étanche fondée notamment sur une hiérarchie des produits, elle-même justifiée par une hétérogénéité de leur valeur artistique. Cette représentation hiérarchique, largement partagée par employeurs et salariés, se trouvait confirmée par des pratiques salariales propres à chaque secteur. Elle justifiait par ailleurs qu'une expérience sur un produit n'équivalait pas à une expérience similaire sur un autre produit et se trouvait légitimée par l'argument : « *Ce n'est pas le même métier* ».

L'hypothèse selon laquelle ces divers types de mobilité garantissent aux individus des chances de travail bien différentes se trouve confirmée par l'analyse comparée des durées de travail, mais dans le cadre d'une relation bien plus complexe qu'une simple relation de cause à effet entre tel type de mobilité et telle probabilité de travail. Selon la position sur le marché, selon le segment sur lequel le professionnel est le mieux inséré, celui-ci a plus ou moins intérêt à diversifier les secteurs sur lesquels il travaille ou encore, cette possibilité de diversification lui est plus ou moins ouverte.

Entre 1985 et 1991, la mobilité intersectorielle tend à s'accroître mais demeure minoritaire quelle que soit la catégorie d'emploi, comme le montre le tableau suivant :

Répartition des professionnels selon leur mobilité

	Catégories	1985	1991
Activités mono- sectorielles	Cadres	65 %	54 %
	Techniciens	76 %	65 %
	Ouvriers	60 %	55 %
	Total	70 %	60 %
Activités pluri- sectorielles	Cadres	35 %	46 %
	Techniciens	24 %	35 %
	Ouvriers	40 %	45 %
	Total	30 %	40 %

Source CSA.Céreq/Caisse des congés

Plus forte chez les cadres, catégorie tendanciellement plus expérimentée et mieux insérée sur le marché, que chez les techniciens, la mobilité intersectorielle apparaît comme ouverte essentiellement à des professionnels qui bénéficient déjà d'une certaine qualité d'insertion.

Parallèlement, il ressort de l'analyse des mobilités individuelles que la diversification des activités est le fait, quel que soit le secteur d'origine, essentiellement de professionnels qui ne parviennent pas à s'assurer un volume de travail dans ce secteur d'origine. Elle correspond donc à une stratégie largement contrainte de survie sur un marché où les règles du jeu restent essentiellement monosectorielles.

Dans ce mouvement de diversification, les chances des individus semblent relativement différentes selon qu'ils viennent des champs cinématographique ou audiovisuel ou du champ du spectacle vivant. La porosité s'est faite aux bénéfices des premiers plus qu'à celui des seconds qui restent majoritairement confinés dans leur champ, quelles que soient leurs espérances de travail dans ce champ.

On distingue ainsi trois types de situation. À côté des professionnels, de plus en plus nombreux, qui développent des activités pluri-sectorielles pour accroître leurs chances de stabilisation sur le marché, on trouve parmi les professionnels monosectoriels deux populations bien distinctes : la première, très majoritaire, qui rassemble les professionnels qui ne sont pas suffisamment insérés pour pouvoir travailler dans plusieurs secteurs et, à l'opposé, celle, très minoritaire, des cadres et techniciens qui peuvent faire le choix de ne travailler que dans un secteur. Il s'agit, dans ce dernier cas, du petit noyau de professionnels expérimentés constituant l'« aristocratie de la communauté professionnelle ». L'accroissement du poids des premiers au détriment des derniers peut être interprétée comme l'adaptation de la stratégie d'un nombre de plus en plus important de professionnels à un contexte de concurrence accrue.

Les résultats obtenus, qui font apparaître des éléments de régularité dans le renouvellement et de constantes dans le dessin des carrières, permettent de conclure que si le modèle de marché professionnel fermé a explosé, il a laissé la place à un marché ouvert qui fonctionne encore largement par référence aux règles et pratiques antérieures.

On peut alors faire l'hypothèse que les changements quantitatifs et qualitatifs que subit le marché n'ont pas fondamentalement remis en cause les principes constitutifs du modèle professionnel sur lequel étaient fondées les règles et pratiques qui régissaient les relations entre l'offre et la demande d'emploi. Ils en ont élargi le cadre de référence, parallèlement ils ont amoindri leurs capacités de constitution d'un cadre identitaire, pour autant ils n'ont pas remis en cause les compromis et principes sur lesquels elles se sont construites (Silvestre, 1986).

De ce modèle professionnel, il subsiste aujourd'hui le cadre essentiel : l'**organisation hiérarchisée des métiers** qui commande les conditions d'entrée sur le marché, d'accès au travail et

de mobilité sur le marché, mobilité dont nous avons vu qu'elle était elle-même encore largement fondée sur une hiérarchie plus ou moins implicite des secteurs et produits.

La résistance de l'organisation de métiers face aux changements survenus sur le marché tient au fait qu'aujourd'hui comme hier, elle apparaît comme un compromis accepté par les employeurs et les salariés comme **facteur de réduction de l'incertitude**.

Elle continue en effet à représenter un **système de repère** essentiel dans l'identification de la qualité de l'offre et la qualité de la demande, qualité étant entendue ici au sens de propriété constitutive d'une chose. En recrutant pour un métier, l'employeur sait ce qu'il est en droit d'attendre d'un candidat qui se présente ; en se présentant comme candidat à une offre affichée en référence à l'organisation de métiers, chaque professionnel sait ce à quoi il s'engage. « Ce que » et « ce à quoi » désignent ici la part de la création collective à prendre en charge sans préjuger de la qualité de la prestation fournie qui relève d'un autre mécanisme de réduction de l'incertitude, la réputation individuelle. Il s'agit donc d'un système d'affichage tout à fait essentiel pour les uns et pour les autres. Ceci explique que hormis pour les positions considérées comme les moins qualifiées, les appellations de métiers même si elles tendent à se diversifier, conservent une lisibilité en partie fondée sur leur stabilisation.

Mais l'organisation de métiers ne fonctionne pas comme facteur de réduction du risque seulement parce qu'il constitue un système d'affichage qui permet une meilleure circulation de l'information entre l'offre et la demande de travail. Autrement dit, il ne s'agit pas seulement d'un **cadre efficace de communication**. L'organisation de métiers sert de **fondement à l'organisation du travail** mise en place à l'occasion de chaque projet (Cornu, 1986). Chacun sait de quoi il est responsable et ce qu'il est sensé apporter à l'équipe. Nous nous situons dans un contexte où l'incertitude ne peut se trouver réduite par l'autorité selon la perspective williamsonienne, c'est-à-dire par un contrôle hiérarchique rigide dont l'objectif est de limiter la marge d'initiative du salarié (Williamson, 1985). L'organisation hiérarchique définit le cadre dans lequel chacun devra au contraire développer cette initiative. Elle sert ainsi de garantie supplémentaire d'efficacité, chaque choix esthétique dépendant essentiellement d'une seule personne dont l'autorité n'est remise en cause ni par ses pairs (ils n'ont pas la compétence sur le domaine) ni par ses collaborateurs, le chef d'équipe ayant par définition une expérience supérieure qui lui permet de prendre seul le risque tant technique qu'artistique, chaque collaborateur étant capable de traduire ces choix dans la part de la création qui lui revient.

Par ailleurs l'organisation hiérarchisée des métiers sert également de **cadre de carrières**. Elle fournit à chacun l'horizon professionnel qui lui est potentiellement ouvert. Certes, et nous l'avons observé au cours de notre analyse, la carrière n'est plus toute tracée comme c'était le cas lorsque le système de la carte d'identité professionnelle régissait l'ensemble du marché. Il n'y a plus d'automatisme de carrière en fonction de l'ancienneté et de l'expérience acquise, les opportunités, ouvertes par un affaiblissement des règles antérieures, permettent à une minorité d'individus des ascensions fulgurantes, surtout dans les filières technologiques récentes ou dans les filières les moins techniques, mais, pour la plus grande partie des individus, l'horizon est brouillé et l'espoir d'atteindre le niveau hiérarchique supérieur plus aléatoire. Le cadre de l'ascension catégorielle demeure cependant largement inchangé : les changements de catégorie se font essentiellement selon les filières dessinées par grand domaine de spécialité, l'image, le son, le montage... même si les rythmes de passage d'une position à une autre sont dictés par la loi du marché plus que par un comptage quasi systématique des expériences accumulées.

Enfin l'organisation hiérarchisée des métiers a toujours servi de **cadre à la production de la qualification**. Chaque position dans la hiérarchie étant considérée comme une position d'apprentissage. On trouve peut-être là un des fondements de la régularité observée dans les conditions de renouvellement de la main-d'œuvre : pour fonctionner et se reproduire le système ne supporterait qu'un seuil minimal de main-d'œuvre non qualifiée ou, plus exactement, non expérimentée au-delà duquel les conditions de production ne seraient plus assurées et les conditions de reproduction de la main-d'œuvre se trouveraient détériorées. L'organisation de métiers servirait implicitement de garde-fou contre toute tentation d'user de l'ouverture du marché pour favoriser toujours plus le recrutement d'une main-d'œuvre jeune, moins exigeante et moins rémunérée au

détriment d'une main-d'œuvre expérimentée. Nous avons vu, en effet, que, sur un marché plus concurrentiel, en fin de période, les résultats traduisaient plutôt un phénomène de partage du travail et de partage du risque entre les différentes catégories de populations que de substitution d'un type de main-d'œuvre à un autre.

J. Rannou, S. Vari
Centre de Sociologie des Arts
EHESS, CNRS, URA 209
105, boulevard Raspail
75006 Paris

Bibliographie

- B. Baudry, 1994. De la confiance dans la relation d'emploi ou de sous-traitance. *Sociologie du travail*, XXX VI, n° 1/94.
- H.S. Becker, 1985. *Outsiders*. Édition française A.M Métaillié, Paris.
- R. Bonnel, 1978. *Le cinéma exploité*. Le Seuil, Paris.
- S. Christopherson, M. Storper, 1989. The effects of flexible specialization on industrial politics and the labor market : the motion picture industry. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, n° 3.
- R. Cornu, 1986. La noblesse ouvrière et la maîtrise de l'ouvrage. In R. Salais et L. Thévenot. *Le travail : marché, règles, conventions*. INSEE-Economica, Paris.
- R. Faulkner and B. Anderson, 1987. Short-term projects and emergent careers : evidence from Hollywood. *American Journal of Sociology*, vol. 92, n° 4.
- M. Granovetter, 1982. The strength of weak tie : a network theory revisited In Marsden and Lin. *Social Structure and Network Analysis*. Beverly Hills Sage Publications.
- D.P Hogan, 1981. *Transitions and social change*. New-York Academic Press, New-York.
- E.C. Hughes, 1937. Institutionnal office and the person. *American Journal of Sociology*.
- L. Karpik, 1989. L'économie de la qualité. *Revue française de sociologie*, Avril-juin, XXX-2.
- P.-M. Menger, 1989. Rationalité et incertitude de la vie d'artiste. *L'année sociologique*, n° 39, n° spécial « sociologie de l'art ».
- P.-M. Menger, 1991. Marché du travail artistique et socialisation du risque, le cas des arts du spectacle. *Revue française de sociologie*, XXXII.
- P.-M. Menger, 1993. *Le marché du travail et l'emploi intermittent dans les arts du spectacle*. Rapport pour la Mire, CAS/EHESS, Paris.
- R. Moulin, 1983. De l'artisan au professionnel : l'artiste. *Sociologie du travail*.
- C. Paradeise et F. Vourc'h, 1982. *Problèmes de régulation d'un marché du travail corporatiste : la marine marchande*. Lersco-DGRST, Nantes.
- C. Paradeise, 1988. Les professions comme marché du travail. *Sociologie et société*, vol. XX, n° 2.
- C. Paradeise et P. Porcher, 1991. Le contrat ou la confiance dans la relation salariale. *Travail et emploi*, n° 46.
- C. Paradeise, F. Vourc'h, J. Charby, 1992. *Profession : comédien*. Glysi, Lyon.
- M. Piore et Ch. Sabel, 1985. *The second industrial divide : possibilities of prosperity*. Basic books, New York.
- J. Rannou, 1989. *Les métiers de l'image et du son*. Tome I, Ministère de la culture et de la communication.

- J. Rannou, 1992. *Les métiers de l'image et du son*. Tome II, Ministère de la culture et de la communication.
- J. Rannou, 1992. La carte d'identité professionnelle de la cinématographie, un système de réglementation professionnelle en crise. *Formation-emploi*, n° 39.
- D. Segrestin, 1985. *Le phénomène corporatiste*. Éditions Fayard, Paris.
- J.-J. Silvestre, 1986. Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité. *Formation-emploi*, n° 14.
- A.-L. Stinchcombe, 1979. Social mobility in industrial labor markets. *Acta sociologica*, vol. 22, n° 3.
- A. Strauss, 1961. Professions in process. *American Journal of Sociology*, n° 66-4.
- J.-F. Vergnier, 1994. L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme. *Économie et statistiques*, n° 277-278.
- O. Williamson, 1985. *The economic institutions of capitalism*. New York Free Press, New York.

Marchés du travail et trajectoires professionnelles Les ouvrières parisiennes de l'entre-deux-guerres ¹

Catherine Omnès

Analyser, à la lumière des trajectoires professionnelles individuelles, le fonctionnement du marché du travail sur lequel ont évolué les femmes nées à l'aube du XX^{ème} siècle, telle a été l'ambition d'un travail historique commencé au début des années 1980. Cette contribution se propose de retracer les enjeux, les méthodes et enfin les résultats de cette recherche historique qui élargit le champ d'observation des mécanismes du marché du travail, à l'heure où les panels des grands instituts nationaux ne permettent pas encore de suivre les trajectoires des individus nés avant 1930 et ne portent que sur les hommes.

Les enjeux

Malgré l'apport de travaux historiques, sociologiques ou économiques récents ², le marché du travail féminin reste souvent analysé en termes simplistes, manichéens et misérabilistes. Les femmes sont vues par les uns comme une armée de réserve utilisée prioritairement dans les ajustements aux fluctuations conjoncturelles, par les autres comme une main-d'œuvre interchangeable cantonnée sur un segment dévalorisé du marché du travail, à savoir le marché secondaire caractérisé par l'insécurité de l'emploi et par des conditions de salaire et de travail médiocres. Cette infériorisation collective des femmes sur le marché du travail renvoie pour certains à la position subordonnée des femmes dans le ménage et la famille, pour d'autres à l'instabilité de la main-d'œuvre féminine, à un stock de capital humain moindre chez les femmes, ou encore à une discrimination pure et simple de la part des employeurs. La pertinence de ces visions qui tendent à accréditer l'idée d'une identité collective des femmes, celle de la femme victime de la domination capitaliste et masculine, mérite d'être testée à l'aide de sources appropriées.

Les sources et les méthodes

La recherche historique sur le marché du travail a longtemps été retardée par l'inadéquation des moyens d'investigation. En l'absence de moyens logistiques lourds susceptibles d'effectuer des appariements d'identité, les sources traditionnelles, souvent transversales et discontinues (tels les recensements), n'ont permis d'appréhender ni le fonctionnement du marché, ni les processus de mobilité individuels. Elles sont particulièrement inadaptées à l'analyse du marché du travail féminin et des trajectoires professionnelles féminines dont la discontinuité et la prétendue instabilité ne peuvent être saisies par des « instantanés » successifs et sans une référence constante à la vie familiale.

1. Cet article reprend le titre et les principales conclusions d'une thèse d'État soutenue en 1993 à l'Université de ParisX-Nanterre, à paraître aux Éditions de l'EHESS.

2. Voir l'état des lieux établi dans le cadre du séminaire européen organisé par le GDR MAGE, Marché du travail et Genre, *Les Cahiers du Mage*, n°1-2-3/4 1995.

Le recours à des sources longitudinales continues et individuelles a levé l'obstacle des sources. Deux types de données ont été utilisés :

- Les dossiers de retraite de 631 femmes ayant travaillé comme ouvrières, même temporairement, en région parisienne, entre les deux guerres. Ces femmes ont été recensées parmi trois classes d'âge différentes (1882-1891, 1901, 1911) afin de mettre en évidence l'effet de génération.

Ces dossiers présentent l'avantage de donner à la fois la fiche individuelle et familiale d'État Civil et la reconstitution complète de la carrière avec tous les emplois occupés, avec la date d'entrée et de sortie de chaque emploi, le nom, l'adresse et le secteur de l'établissement, et l'emploi occupé. Par là même, ils permettent le croisement des données individuelles et familiales avec les données professionnelles, ce qui est essentiel pour les femmes.

- Les fichiers de personnel de trois entreprises industrielles de la région parisienne, situées dans trois secteurs d'activité différents :

- * l'automobile avec l'usine Panhard et Levassor de la Porte d'Ivry dans le XIII^{ème} arrondissement, de 1914 à la Seconde Guerre mondiale,

- * la construction téléphonique avec la Compagnie française des Téléphones Thomson-Houston dans le XV^{ème} arrondissement, pendant les années 1930,

- * les produits de toilette avec la Société Elida-Gibbs dont les usines sont situées à Asnières et à la Plaine Saint-Denis, entre les deux guerres.

Ces archives du personnel permettent de suivre une partie de la trajectoire personnelle et professionnelle des femmes et de percevoir la politique de gestion de la main-d'œuvre des entreprises concernées.

Tout ce matériel, portant sur plus de 6.000 femmes, a été totalement informatisé et traité avec le logiciel SAS.

Un triple apport

La démarche longitudinale menée à partir des itinéraires individuels a permis d'approfondir la connaissance du marché du travail féminin sur trois aspects principaux : la structuration du marché, la place des femmes dans les fluctuations conjoncturelles et les mutations économiques, et enfin le poids des trajectoires personnelles dans le fonctionnement et la segmentation du marché.

Un marché structuré

Loin d'apparaître comme un marché fluide sur lequel circulerait une main-d'œuvre interchangeable, le marché du travail féminin se révèle cloisonné, segmenté selon au moins trois lignes de clivage : la barrière du statut, de la qualification et du secteur.

La barrière de groupe socio-professionnel est très forte. Les femmes de notre échantillon débutent à 90 % comme ouvrières, elles font en moyenne près des trois quarts de la durée de leur carrière dans ce statut et la moitié d'entre elles terminent ainsi leur carrière. On ne peut donc pas nier un relatif enfermement dans les emplois ouvriers, alors que traditionnellement on considère le métier d'ouvrière comme un métier de jeunesse.

Mais cet ancrage privilégié n'empêche pas les échappées puisque seulement un tiers des femmes sont ouvrières à vie. Deux tiers des femmes ont des « expériences sociales hybrides »³. Les deux principales voies de mobilité mènent aux emplois de personnel de service (40 % des femmes y exercent à un moment ou à un autre de leur carrière) et aux emplois de bureau (une femme sur quatre). Les premiers sont généralement des emplois-refuges en milieu de vie ou en fin de parcours alors que les seconds sont plutôt des emplois de reconversion à partir de la fin des années 1950. Les deux autres formes d'échappées correspondent aux voies traditionnelles de la promotion ouvrière, à

3. Comme les hommes qui ont commencé à travailler dans les années 1950 étudiés par A. Chenu. Les ouvriers et leurs carrières : enracinements et mobilité. *Sociétés Contemporaines*, n°14/15, 1993.

savoir l'accès aux postes d'encadrement et la mise à son compte dans la boutique ou l'artisanat. Ces voies sont très étroites pour les femmes ; elles ne concernent durablement guère plus de 5 % de notre population.

Les déplacements socio-professionnels des femmes sur le marché du travail ne s'inscrivent donc qu'exceptionnellement dans une trajectoire ascensionnelle. Les trajectoires féminines se caractérisent plutôt par des déplacements courts et horizontaux dans l'échelle sociale. Les cas de mobilité ascensionnelle sont d'ailleurs souvent des cas de contre-mobilité, c'est-à-dire de retour à la position initiale des parents.

À cette première barrière socio-professionnelle s'ajoute celle de la qualification. Les voies de la qualification féminine sont étroites puisque moins d'un tiers des emplois ouvriers sont effectués à un niveau de qualification reconnue. Elles sont inégales selon les branches ; elles sont plus accessibles dans les secteurs traditionnels, où existent généralement des filières de formation féminines institutionnalisées, que dans les secteurs de la seconde industrialisation. Enfin, comme elle n'est pas toujours étayée sur un CAP (faute de filières ouvertes aux filles), la qualification féminine est souvent réversible et fragile ; la qualification acquise sur le tas dans une entreprise est difficilement négociable lors d'un changement d'emploi.

La qualification reste donc très largement un attribut masculin. Cependant, une minorité de femmes y accède et beaucoup d'autres disposent de « qualités féminines » (dextérité, rapidité, minutie) que les industriels leur reconnaissent volontiers mais qui ne sont pas traduites en termes de qualification.

Le troisième clivage qui segmente le marché du travail féminin est sectoriel. Il existe en effet un très fort cloisonnement sectoriel sur le marché parisien. Seule une minorité de femmes circulent abondamment d'une branche à une autre au cours de leur carrière⁴. Ce sont généralement des femmes qui ont des carrières très poreuses, des femmes moins bien intégrées dans le milieu ouvrier et des femmes non qualifiées (manutentionnaires, conditionneuses...). C'est cette minorité mal ancrée qui correspond le mieux au marché secondaire.

Mais la majorité des femmes s'inscrivent sur des marchés professionnels sur lesquels elles circulent sans perdre leur spécialité et en gardant souvent des conditions salariales et sociales proches. Deux tiers des femmes nées en 1901 passent dix ans et plus dans le même secteur ; 40 % y passent vingt ans et plus, souvent au prix d'une mobilité intrasectorielle forte.

Les femmes n'échappent donc pas au fort cloisonnement sectoriel du marché du travail qui est, selon une étude comparative récente, une spécificité de l'industrie française par rapport à l'industrie allemande, plus ouverte⁵.

L'analyse des trajectoires individuelles renvoie une image complexe de la structuration du marché du travail féminin. Certes la majorité des femmes circule dans une sphère des emplois peu qualifiés de l'industrie et des services, mais les femmes ne sont pas pour autant interchangeable. Seule une minorité de femmes ne fait pas souche et se trouve ballotée d'un statut à un autre, d'un secteur à un autre. Pour les autres, la non-reconnaissance de leur qualification ne les empêche pas de s'intégrer durablement dans un secteur ou même sur les rares marchés internes existant entre les deux guerres où, faute d'avoir une promotion en termes de qualification, elles gagnent une stabilité et une promotion salariale.

4. Un quart des femmes de l'échantillon traversent entre 4 et 10 branches d'activité.

5. Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J., *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, 1982, p. 73-74.

Un marché d'appoint ?

Le deuxième apport de la démarche longitudinale a trait à la place des femmes dans la dynamique du marché, dans le jeu de la conjoncture et des structures. La vision du travail féminin habituellement présenté comme un marché d'appoint, précaire, fluctuant et marginalisé, se trouve fortement nuancée par l'approche longitudinale.

La thèse de la précarité généralisée de la main-d'œuvre féminine ne peut être retenue. Certes, la flexibilité des emplois est très grande à cette époque⁶, mais l'analyse des durées des emplois féminins montre que les femmes, comme les hommes, se distribuent entre deux sphères : une sphère de mobilité et une sphère de stabilité. Moins d'une femme sur cinq reste cantonnée toute sa vie dans des emplois précaires d'une durée inférieure à un an et participe indéniablement à la sphère de mobilité⁷. En revanche, plus d'un tiers des femmes de notre échantillon n'évolue que sur des emplois longs (plus de cinq ou six ans) et constitue le noyau dur de la sphère de stabilité. Les autres circulent entre les deux sphères. La précarisation de la main-d'œuvre féminine n'est donc pas un objectif prioritaire des politiques d'emploi des entreprises, d'autant que la grosse majorité des départs sont volontaires, ils sont le fait de l'ouvrière (ou de l'ouvrier) et non de l'employeur. En plus, la sphère de mobilité ne peut pas être assimilée en totalité au marché secondaire sur lequel les employeurs cantonneraient la main-d'œuvre peu qualifiée car s'y côtoient aussi bien des ouvrières qualifiées qui cherchent, par la mobilité, à valoriser ou approfondir leur savoir-faire que des ouvrières sans formation recrutées pour pourvoir des postes précaires.

Les femmes ne jouent pas non plus le rôle d'une armée de réserve utilisée au gré des fluctuations de la conjoncture ou des impératifs financiers. Les phénomènes de substitution des femmes aux hommes ou des hommes aux femmes sont exceptionnels car l'allocation des postes de travail entre les hommes et les femmes ne se fait pas de façon indifférenciée. En général, aux femmes sont attribués les postes manuels ou à dominante manuelle exigeant dextérité, rapidité, cadence et répétitivité. Aux hommes reviennent les postes requérant force, résistance physique et qualification. Les postes de travail mixtes restent très minoritaires, malgré les progrès de la féminisation dans de nombreux secteurs industriels de la région parisienne. Cette division sexuelle des tâches freine sans aucun doute les possibilités, ou plutôt les pratiques, de substitution. Elle est aussi le principal vecteur des taux différentiels de chômage entre les hommes et les femmes, attribués trop souvent à une gestion sexuée de la main-d'œuvre dans les conjonctures de crise.

Enfin, les femmes n'occupent pas une position marginale dans le système productif français. Elles participent pleinement aux mutations économiques majeures du XX^{ème} siècle. Elles sont largement impliquées dans le processus de redistribution des emplois industriels des secteurs traditionnels vers les secteurs de la seconde industrialisation, même si, au niveau individuel, les passages « de la couture aux presses »⁸ sont minoritaires. Elles sont les principales bénéficiaires de l'essor des emplois tertiaires qui permet à beaucoup d'ouvrières de se mettre à l'abri de la fatigue et de l'usure quand l'âge avance ou qui fournit des emplois de réinsertion quand les femmes reprennent une activité après avoir élevé leur enfant. Enfin, elles sont au cœur du processus de rationalisation du travail dans les ateliers et les bureaux⁹ qui, plus qu'il ne les déqualifie¹⁰, leur offre de nouvelles

6. Omnès C. La politique d'emploi de la Compagnie française des Téléphones Thomson-Houston face à la crise des années 1930. *Le Mouvement Social*, janv-mars 1991, n°154, p. 41-61.

7. Les études du Centre d'Études de l'Emploi sur les marchés locaux d'Annecy et de Compiègne portant sur une période plus récente confirment cette double distribution et la moindre instabilité des femmes. Destefanis M., Vasseur A.-M., Le fonctionnement d'un marché du travail local. Le bassin de main-d'œuvre d'Annecy, *Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, n°5, Paris, PUF, 1977. Destefanis M., Foucher L., Le fonctionnement d'un marché local. Le bassin de main-d'œuvre de Compiègne, *Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, n°19, Paris, PUF.

8. Expression utilisée par S. Zerner dans le cadre d'une étude fondée sur l'analyse des recensements. In De la couture aux presses: l'emploi féminin entre les deux guerres. *Le Mouvement Social*, juil-sept-1987, n°140, p. 8-25.

9. Moutet A., La rationalisation industrielle dans l'économie française au XX^{ème} siècle. Étude sur les rapports entre changements d'organisation technique et problèmes sociaux (1900-1939), Thèse de Doctorat d'État, Paris X-Nanterre, 1992. Gardey D., Un monde en mutation. Les employés de bureau en France 1890-1930. Féminisation, mécanisation, rationalisation, Thèse de Doctorat d'Histoire soutenue à Paris VII, janvier 1995.

10. Ce terme implique la perte d'une qualification à cette occasion, ce qui n'est pas le cas dans ces secteurs où la féminisation est contemporaine de la rationalisation.

perspectives d'emploi, un accès à la professionnalisation et à des conditions salariales et sociales meilleures. La féminisation durable de nombreux secteurs et ses mécanismes traduisent à la fois la position centrale et la place spécifique des femmes dans le système productif. Elle résulte de trois processus parallèles : la réorganisation complète du procès de production liée à la rationalisation du travail qui permet de remplacer les ouvriers qualifiés par des OS majoritairement féminines, ensuite la multiplication des postes traditionnellement confiés aux femmes comme le conditionnement qui reste peu mécanisé et qui se développe avec les débuts de la société de consommation et de la publicité, enfin la naissance de nouvelles professions féminines dans des secteurs neufs et porteurs (comme la TSF par exemple) sur la base des « qualités » traditionnellement reconnues aux femmes.

En France, la longue tradition du travail féminin et les besoins en main-d'œuvre ont contribué à la mobilisation pleine et entière de la main-d'œuvre féminine, à l'intégration durable des femmes dans le système productif, mais sous des formes spécifiques qui restent largement tributaires des rôles que l'ensemble de la société assigne aux femmes et aux hommes.

Un marché infléchi par l'histoire personnelle des femmes

Observé dans une zone d'accueil où sont brassées les populations les plus bigarrées, le poids des parcours socio-géographiques, scolaires et familiaux sur les itinéraires professionnels et sur le fonctionnement et la segmentation du marché du travail se révèle très marqué.

L'origine socio-géographique contribue à segmenter, voire à hiérarchiser le marché du travail féminin. Les parisiennes et les banlieusardes disposent d'une prime indéniable sur le marché du travail. Elles ont la chance d'échapper dans leur jeunesse aux emplois domestiques ; elles réussissent souvent à s'insérer dans les secteurs les plus attractifs comme la mode, la haute couture, la construction électrique ; enfin elles ont des carrières plus ascensionnelles : ce sont elles qui profitent le plus de l'essor des emplois tertiaires et qui se mettent le plus volontiers à leur compte. À l'opposé, les provinciales d'origine rurale et les étrangères sont les plus enfermées dans les emplois ouvriers ; elles constituent l'ossature la plus stable du milieu ouvrier.

Le marché du travail ouvrier se structure donc de plus en plus autour des éléments les plus étrangers au milieu ouvrier et les moins bien intégrés au mouvement ouvrier. On peut trouver là un des facteurs qui sapent peu à peu les assises de l'identité du milieu ouvrier et la spécificité de ses choix sociaux et politiques.

À cet effet de dominance du milieu d'origine se combine le handicap d'une formation initiale médiocre qui pèse tout au long de la vie professionnelle car les générations nées avant la Première Guerre mondiale ne bénéficient pas encore d'une seconde chance. La grosse majorité des ouvrières ont quitté l'école très jeunes, sans diplôme et ne suivent pas d'apprentissage. Aussi considèrent-elles généralement que leur avenir professionnel est borné et que toute reconversion professionnelle leur est inaccessible. En quelques mots, une ouvrière de la Compagnie des Compteurs de Montrouge exprime bien cette perception aiguë du fossé culturel qui sépare les ouvrières des autres catégories socio-professionnelles :

« Il nous faut la chaîne à nous.
C'est trop compliqué là-haut (dans les bureaux).
Il faut de la tête. »

L'inégalité des chances face à l'école est donc pour toutes les femmes de notre échantillon un facteur important d'enfermement dans les emplois ouvriers, mais tout particulièrement pour les migrantes d'origine rurale qui ont le bagage scolaire le plus démuné.

Infléchies par le milieu d'origine, la formation, les trajectoires professionnelles féminines le sont aussi par le cycle de vie qui détermine des calendriers et des phénomènes de mobilité spécifiques. La maternité et l'éducation des enfants constituent les événements majeurs du cycle de vie car il n'y a pas, en France, de « mariage bar » comme dans les pays anglo-saxons. La maternité engendre une discontinuité de carrière (de six ou huit ans selon la génération) qui justifie souvent, aux yeux des employeurs, l'infériorisation des femmes. Mais il ne faut pas surestimer cette discontinuité car seulement un tiers des femmes de notre échantillon connaît une discontinuité liée à la maternité.

Deux raisons expliquent la faible incidence de la maternité sur la porosité des carrières. La première est liée au malthusianisme du milieu ouvrier parisien : 40 % des femmes de notre échantillon n'ont pas d'enfant¹¹ et 30 % n'en ont qu'un. Dans ce milieu, l'angoisse de la maternité est réelle, elle revient comme un leitmotiv au cours des entretiens. La seconde raison tient au poids des contraintes financières qui imposent souvent aux femmes de se contenter du congé légal ou de trouver des emplois-refuges. Les femmes prennent alors une loge, des ménages, un emploi de serveuse de cantine ou du travail à domicile qui permettent de mieux concilier charges professionnelles et charges familiales.

À la lumière de l'histoire personnelle des femmes, les trajectoires professionnelles et le marché du travail féminin parisien présentent de nouvelles spécificités. Les femmes disposent en région parisienne d'opportunités d'emploi plus grandes et plus variées qu'en province ; aussi les adaptations au cycle de vie y sont-elles plus aisées et ne se limitent pas à la seule alternative activité/non-activité.

Mais, contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, le marché du travail parisien n'est ni un creuset susceptible de gommer les inégalités socio-géographiques d'origine, ni un tremplin pour la mobilité sociale car les barrières socio-culturelles restent trop fortes pour les générations nées au début du siècle qui n'ont profité ni de la démocratisation scolaire, ni d'une seconde chance.

En conclusion, la valeur heuristique de la démarche longitudinale mérite d'être soulignée. Le suivi des vies de travail nous renvoie une image moins caricaturale du marché du travail féminin. Certes, une fraction non négligeable de femmes circule, sans ancrage préférentiel et sans qualification, sur un marché dévalorisé, précaire, qui ressemble au marché secondaire si souvent décrit. Certes, les voies de la promotion sont étroites pour les femmes. D'ailleurs, l'idée de faire carrière est relativement étrangère aux femmes de ces milieux et de ces générations. Ce qui compte pour elles, c'est de « s'en sortir » disent-elles avec insistance, c'est-à-dire « ne pas vivre aux crochets de la société » et réussir à concilier vie familiale et vie professionnelle. Mais une majorité de femmes réussissent à bien s'intégrer dans la structure complexe du marché du travail. Elles pénètrent dans des secteurs qui leur étaient pratiquement fermés avant la Première Guerre Mondiale ; elles s'y professionnalisent, y consolident leur place ; elles y gagnent des avantages sociaux et des salaires revalorisés, portés vers le haut par les salaires masculins. L'image misérabiliste de la femme au travail s'en trouve quelque peu estompée.

Catherine Omnès
Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines

11. Ce taux de fécondité n'est pas représentatif de l'ensemble des ouvrières parisiennes, mais des femmes ayant eu une carrière longue. Les femmes qui ont quitté précocement le marché du travail ont en effet fort peu de chance d'avoir bénéficié d'une retraite complémentaire et à ce titre de figurer dans notre échantillon.

Analyse longitudinale et nouvelle politique de rémunération : un premier exemple

D. Eustache, Y. Guillotin

Introduction

L'analyse des politiques de rémunération est menée dans la plupart des cas selon deux approches distinctes.

À un niveau macroéconomique, on envisage les conséquences des modifications des procédures de rémunérations : désindexation des salaires, individualisation des rémunérations, etc. Ces approches se caractérisent par un relatif désintéret pour les impacts de ces changements sur ce qui se passe à l'intérieur des firmes.

À l'autre extrémité, les approches, bien souvent monographiques, de la gestion des ressources humaines se focalisent sur les aspects qualitatifs de ces changements. En outre la lourdeur de ces travaux interdit bien souvent d'atteindre un niveau suffisant de généralisation et rend très difficile une quelconque analyse comparative, sans même évoquer une représentativité statistique.

Par ailleurs, il apparaît de plus en plus clairement que l'analyse des politiques de rémunération ne peut plus guère s'envisager de manière purement statique. Ces politiques s'inscrivent désormais presque exclusivement dans une perspective temporelle en mettant bien souvent en avant des notions telles que : perspectives de carrières, évolution des compétences, mobilité, etc.

L'analyse longitudinale des rémunérations impose aussi de prendre en compte les réactions des individus aux changements de règles lesquels seront, à leur tour, influencés par les réactions des salariés. On voit alors émerger une boucle d'action rétro-action : changement des règles puis réactions des salariés (cadres ou exécutants), suivis d'une phase d'adaptation et de correction des politiques par les responsables des ressources humaines.

Notre contribution voudrait combiner les diverses approches :

- rendre en compte des variables qualitatives par une connaissance monographique de la firme et notamment des changements apportés à la politique de rémunération. La réforme étudiée ici vise à passer d'un système fortement marqué par le principe de l'ancienneté à un système cherchant à établir un lien étroit entre rémunération et performance individuelle.

- rendre en compte la dimension longitudinale par la possibilité de suivre individuellement sur une dizaine d'années les 374 ouvriers de cette entreprise, tant en termes de salaire que de qualification, de formation et de mobilité.

Dans un premier temps, nous présenterons les politiques salariales de la firme au cours des années 1980. Ceci nous permettra d'émettre une série d'hypothèses concernant les effets de ces politiques sur les trajectoires professionnelles et salariales.

Dans un second temps, nous testerons ces hypothèses à l'aide de l'estimation de fonctions de gains sur la période 1981-1989.

1. La nouvelle politique de rémunération

1.1. Le changement de politique salariale et ses effets sur les carrières professionnelles et salariales

L'entreprise appartient à un groupe multinational. Elle s'est trouvée pendant plusieurs décennies en situation de monopole sur le marché français. À partir des années 70, elle a été confrontée à la concurrence à l'intérieur de l'hexagone. Au début des années 80, ses résultats se sont sensiblement dégradés.

Afin d'améliorer sa compétitivité, la direction a engagé une série d'actions pour réduire ses coûts et améliorer la qualité des produits. Ces actions ont concerné en particulier la gestion des ressources humaines.

Les effectifs ont été progressivement réduits de 1982 à 1987 du fait des gains de productivité consécutifs à la modernisation technologique et aux changements d'organisation (diminution d'un tiers des ouvriers et d'un cinquième des employés).

Une des conditions nécessaires à l'amélioration de la productivité était le renforcement des exigences professionnelles, le renouvellement des compétences de la main-d'œuvre et le développement de l'implication des salariés. Le recours à la formation a été intensifié. Les changements ont été particulièrement importants dans le domaine des rémunérations.

1.1.1. Le système de rémunération jusqu'au milieu des années 80

. La prédominance de l'ancienneté

Au cours des années soixante et soixante-dix, direction et syndicats se sont mis d'accord pour développer par la négociation les règles visant à développer la promotion à l'ancienneté. Ces règles ont continué d'être appliquées jusqu'en 1985. Elles contribuaient à fidéliser la main-d'œuvre et répondaient aux revendications syndicales en matière de carrière. Ces promotions, appliquées en particulier au personnel de production, prenaient la forme de changements de coefficient ou d'échelon en fonction de l'ancienneté dans le poste.

Il n'y avait aucune individualisation des salaires du personnel de production (si ce n'est une individualisation par les postes de travail). Une grille de salaire établissait une relation rigide entre la qualification du salarié, son poste de travail et son salaire de base. La progression du salaire ne pouvait résulter que d'un changement de coefficient à l'ancienneté (promotion en chaîne en fonction des créations de postes ou des départs en retraite) ou d'augmentations générales annuelles. Ces dernières étaient déterminées en fonction d'un indice propre à l'entreprise. Elles étaient égales et souvent supérieures à l'évolution des prix.

Les performances individuelles étaient rémunérées par des primes de rendement. Du fait des changements dans les conceptions de la productivité, dans la technologie et dans l'organisation du travail, le système de rémunération au rendement a perdu peu à peu sa capacité d'incitation. Dans l'organisation en vigueur jusqu'au milieu de la dernière décennie, l'effort demandé au salarié dans son poste de travail était assez aisément mesurable. Cette mesure tend à être de moins en moins évidente. Plusieurs travailleurs peuvent être amenés à intervenir simultanément sur un même équipement. Un même individu peut aussi être appelé à occuper diverses fonctions sur des équipements différents. Au fil des années, ces primes ont perdu leur caractère aléatoire et variable de telle sorte qu'en 1985 elles ne conservaient un caractère incitatif que pour une faible partie du personnel.

Des évolutions de carrières assez homogènes

Ces systèmes de règles salariales avaient pour effet d'homogénéiser assez fortement les évolutions professionnelles et salariales à l'intérieur d'une même catégorie de salariés. Le caractère collectif de ces évolutions avait déjà été mis en évidence à l'occasion d'une précédente enquête réalisée dans la même entreprise. Cette enquête avait porté sur le suivi individuel de carrière de plus

de 100 opérateurs de production. Elle était relative à la catégorie professionnelle auxquelles étaient parvenus, en 1982, des salariés embauchés comme opérateurs non qualifiés 15 années auparavant. Les résultats faisaient apparaître qu'un tiers de ces salariés était devenu, en 1982, ouvriers qualifiés tandis que les deux autres tiers étaient parvenus à des emplois d'opérateurs hautement qualifiés, de techniciens ou d'agents de maîtrise (Eustache, 1986).

Notions de parcours, de trajectoire, de dynamique professionnelle et salariale

Les **parcours professionnels** et salariaux sont relatifs aux cheminements élaborés par l'entreprise sous forme de filières professionnelles ou d'itinéraires de promotion par changement de coefficients. Ces cheminements représentent des possibilités d'évolution ou des élargissements de compétence, des progressions de rémunération proposés par l'entreprise aux salariés.

Les **trajectoires professionnelles** et salariales sont constituées par les progressions de carrière qu'ont effectivement obtenues les salariés depuis leur embauche.

La **notion de dynamique professionnelle** et salariale est différente de celle de trajectoire. Elle fait intervenir les progressions de carrière ou de rémunération en rapport avec les forces qui les produisent et sur lesquelles les salariés peuvent plus ou moins s'appuyer pour évoluer : l'ancienneté, la formation, l'évaluation des performances, les affectations, etc.

1.1.2. À partir de 1985 : la mise en place progressive d'un système de rémunération en fonction des performances individuelles

La direction a géré ces changements sur la longue durée. Commencés à partir de 1982-1983, ils ne sont pas encore achevés en 1995. Il lui a fallu tenir compte de la forte tradition syndicale, d'une population de salariés très stabilisés et très attachés au type de compromis autour des salaires qui s'était établi peu à peu au cours des 30 années antérieures. Le changement de système de rémunération apparaît comme un long processus. Ce processus a comporté jusqu'à présent 3 phases :

1^{ère} phase : la désindexation et la négociation d'un nouvel accord sur les classifications et sur les rémunérations (1982-1985)

Prenant appui sur les recommandations gouvernementales en matière de lutte contre l'inflation, la direction a défini de nouvelles règles d'augmentations générales à partir de 1983. Celles-ci ont cessé d'assurer systématiquement le maintien du pouvoir d'achat. La désindexation a contribué à l'affaiblissement de la dynamique des salaires déjà réduite par l'inadaptation du système de classification de l'entreprise. Une partie importante du personnel de production, parvenue au sommet des grilles de coefficients, s'est retrouvée bloquée dans ses possibilités d'évolution de qualification et de rémunération. En remettant en cause un automatisme salarial, la désindexation a facilité le déroulement des phases ultérieures. Pendant près de 4 ans, un accord sur les salaires et sur les classifications a été négocié avec les partenaires sociaux. Cet accord a été signé par une partie des syndicats en 1985. Il définissait, pour le personnel non-cadre, de nouvelles modalités de progression de la qualification et de la rémunération.

2^{ème} phase : une rémunération liée à la performance individuelle (1985-1992)

Les objectifs de l'accord de 1985 étaient les suivants :

- Définir des possibilités de carrière pour le personnel de production : les parcours salariaux.
- Harmoniser tous les systèmes de rémunérations pour l'ensemble des catégories non-cadre, les modalités de progression professionnelle et salariale étant jusqu'alors différentes pour les ouvriers, les employés, les techniciens et agents de maîtrise.
- Prendre davantage en considération les performances individuelles pour mieux mobiliser le personnel et accroître la productivité du travail.

L'objectif était d'inciter les salariés à renforcer leur professionnalisme, c'est-à-dire à renouveler leurs compétences, à modifier leurs comportements dans le travail, à développer leur polyvalence ainsi que leur mobilité entre les différents secteurs de l'usine.

Il en était de même du professionnalisme du personnel d'encadrement (développement de leurs compétences techniques, de leurs capacités d'expertise ainsi que de leurs capacités de gestion sociale, notamment d'animation des équipes, de leur aptitude à la mobilité interne).

Les nouvelles règles salariales cherchent à déterminer une rémunération en fonction des performances qui tiennent également compte de l'âge des salariés.

Les principales dispositions édictées par l'accord sont les suivantes :

- La grille de salaire qui liait étroitement le poste, la qualification du salarié et son salaire de base, est supprimée. Il en est de même des primes de rendement.

- L'accord instaure une autre conception de la qualification. La notion de poste, dont le contenu était étroitement déterminé par la machine, a été remplacée par celle de fonction, plus étroitement liée aux modes opératoires.

- La grille de classification définit plusieurs possibilités de parcours professionnels et salarial. Chaque fonction est découpée en séquences de 2 à 4 coefficients. À chaque coefficient est associée une plage de salaire. Son amplitude est variable selon le type de fonction.

- La décision de promotion ou d'augmentation individuelle dépend d'une évaluation de la performance du salarié dans son coefficient. Elle est réalisée par sa hiérarchie de façon collégiale. Les critères sur lesquels repose l'évaluation des performances sont relatifs :

. d'une part, aux compétences du salarié (connaissances générales et techniques acquises au cours de la formation initiale ou en formation continue, expérience professionnelle),

. d'autre part, à la mise en œuvre des compétences : efficacité (organisation dans le travail, initiatives, niveau d'activité, qualité du travail), relation avec l'environnement (disponibilité, mobilité, capacité d'animation, relations dans le groupe de travail et avec l'extérieur).

- La décision d'augmentation fait intervenir l'âge du salarié : afin d'assurer un fonctionnement équitable des systèmes d'évaluation et d'augmentations individualisées entre les différents services, la DRH a adopté unilatéralement la règle suivante : elle a fixé, pour chaque coefficient, un salaire de référence qui évolue en fonction de l'âge (évolution évoquée par la DRH, les hiérarchiques et les salariés sous l'appellation de « la courbe »). Ce salaire constitue une norme ; il n'est pas déterminé en fonction d'une moyenne quelconque, mais de façon unilatérale par la direction. Les hiérarchiques chargés de la distribution des augmentations sont informés du salaire de référence de chaque salarié. Il leur est demandé de veiller à ce que le salaire de chacun reste dans une plage de plus ou moins 10% autour du salaire de référence.

La prime d'ancienneté conventionnelle vient s'ajouter au salaire ainsi déterminé.

3^{ème} phase : les augmentations individualisées sont fusionnées avec les augmentations générales (à partir de 1993)

Mis en application, le système a montré ses limites. Les très bons salariés estimaient que leurs efforts étaient mal reconnus, les « tricheurs » qu'il n'était pas nécessaire de réaliser d'efforts supplémentaires puisque, du fait de « la courbe », ils recevraient tôt ou tard une augmentation.

Le système reconnaissait surtout les performances sur le long terme. Pour remédier à cet état de fait, la direction a introduit les modifications suivantes :

- Elle a décidé de fusionner les augmentations générales et les augmentations individuelles à partir de 1993. Ces dernières peuvent être distribuées par les hiérarchiques tout au long de l'année afin de permettre la reconnaissance continue de la performance. Elles sont attribuées dans le cadre d'une enveloppe globale d'augmentations. Cette enveloppe est répartie entre des services ou des ensembles qui regroupent de 50 à 100 salariés. La prime d'ancienneté, de nature conventionnelle, est maintenue.

- La règle de progression du salaire en fonction de l'âge est supprimée. Elle est remplacée par une grille de régulation destinée à assurer l'équité et le fonctionnement d'ensemble du système. Cette grille permet de déterminer chaque année la fourchette de taux d'augmentations applicable au salarié.

- Enfin, bien qu'elle ne soit pas parvenue à un accord sur les changements intervenus à partir de 1993, la direction se propose de négocier chaque année avec les syndicats entre autres points l'enveloppe globale des augmentations individuelles, la grille de régulation, les salaires minima hiérarchiques.

1.2. D'une analyse monographique aux hypothèses d'étude

1.2.1. Le système de rémunération : ses effets d'éclatement et de recomposition

Une enquête avait été réalisée par nos soins auprès d'un petit nombre de salariés de l'entreprise au début des années 90. Elle avait donné lieu à une série d'entretiens approfondis auprès d'une vingtaine de salariés de production ainsi qu'à un relevé de leurs caractéristiques individuelles et de leurs trajectoires professionnelles et salariales.

Elle avait mis en évidence des groupes d'individus qui avaient des comportements dans le travail, des caractéristiques productives, des attentes en matière de carrière et de rémunération, des trajectoires et des dynamiques professionnelles et salariales sensiblement différentes (Eustache, 1995). Ces différents groupes traversent les anciennes catégories professionnelles. Dans chacun d'eux, on retrouve aussi bien des opérateurs, des techniciens, des employés ou des agents de maîtrise. On peut succinctement les caractériser de la façon suivante :

1. Les hommes de métier

Un premier groupe est composé d'individus qui jouent à la fois sur les règles de salaire et sur la plasticité des tâches qui leur sont proposées pour faire progresser leur rémunération et produire de nouveaux comportements dans le travail conformément aux attentes de l'entreprise. Ils cherchent surtout à évoluer dans leur « métier ». Les parcours professionnels et salariaux qui retiennent leur attention correspondent principalement, soit à des progressions salariales à l'intérieur du coefficient, soit à des changements de coefficient dans la fonction. Leur dynamique salariale est assurée avant tout par leurs efforts, leurs résultats individuels ou d'équipe reconnus par le système d'appréciation des performances.

2. Les perdants ou hommes sur le repli

Un second groupe est composé de salariés qui ont tendance à se replier sur les tâches exercées avant les changements d'organisation et la mise en place des nouvelles règles salariales. Il s'agit de salariés qui continuent d'attendre une progression de rémunération ou de carrière à l'ancienneté. Ils ont une attitude de retrait vis-à-vis de l'évaluation des performances, jugée inéquitable, ou de la formation, dont les résultats sont estimés trop aléatoires (difficultés d'accès aux stages, incertitude de la réussite au diplôme, critiques des conditions de reconnaissance des compétences acquises par la formation dans la qualification et dans le salaire). Ils refusent aussi de s'engager dans des parcours professionnels trop limités, trop incertains ou qui les conduisent à des ruptures dans leur professionnalisme.

3. Les nouveaux professionnels

Le troisième groupe est composé d'individus qui ont tendance à jouer les règles salariales pour elles-mêmes. Ce sont des salariés souvent plus jeunes, plus diplômés et dont la mobilité à l'intérieur de l'entreprise est plus forte. Ils visent surtout le changement de fonction et de statut (passage d'opérateur à technicien ou maîtrise, d'agent de maîtrise à cadre). Ils ont des stratégies de carrière qui reposent essentiellement sur le recours intensif à la formation. Ces stratégies ne répondent pas forcément aux attentes de l'entreprise. Ils jouent sur les règles salariales, non pour répondre aux attentes immédiates de l'entreprise, mais pour réaliser leurs objectifs de carrière dans l'entreprise ou sur le marché externe du travail.

1.2.2. Une étude quantitative des trajectoires individuelles sur 10 ans

Cette enquête était de type essentiellement qualitatif. Elle avait porté sur un échantillon restreint d'individus. Certaines de ses conclusions seront reprises ici même à titre d'hypothèses. Ces hypothèses seront testées par une fonction de gains sur un échantillon plus vaste permettant d'exploiter les trajectoires salariales de l'ensemble du personnel non-cadre de l'entreprise sur une durée de 9 années (1981-1989). Ce test devrait nous permettre de mesurer les incidences des changements de politique de rémunération sur les courbes de carrière des salariés et leurs modes de progression professionnel et salarial.

Les hypothèses retenues sont les suivantes :

1. On s'attend à partir de l'application de l'accord à une modification du poids relatif des variables entrant en jeu dans la détermination du salaire individuel. Cette modification devrait se traduire de la façon suivante :

- une minoration du poids de l'ancienneté, notamment pour les catégories de personnel « ouvrier ».

- une valorisation de variables auxquelles l'entreprise entend donner, via l'évaluation individuelle, un poids plus important :

. La formation : formation initiale, mais aussi formation continue. On observe au cours de la période considérée un effort significatif de formation continue. Cet effort se traduit par des dépenses élevées de formation de l'entreprise qui dépassent, à la fin de la décennie, 5 % de la masse salariale, par un grand nombre d'heures de stages, par l'envoi en formation d'une partie importante des salariés chaque année (en 1988, 43 % des opérateurs, 63 % des TAM). La formation a été aussi davantage intégrée dans le plan de développement stratégique de l'entreprise (passage progressif d'une conception de la formation en termes de dépense à une formation conçue comme un investissement productif). Au cours de la deuxième partie de la décennie, l'entreprise a mis en place au sein des ateliers des coordinateurs de formation, de niveau maîtrise. Ces coordinateurs ont été chargés d'aider à structurer la formation dans le service et de réaliser un suivi individuel des salariés en matière de formation, d'évolution des compétences et des carrières. Cependant, l'entreprise n'a pas articulé étroitement la formation et la rémunération. Si l'accord de 1985 établit une relation entre l'évaluation des performances individuelles et la progression salariale ou le déroulement de carrière, il n'a pas fait de la formation un passage obligé pour la promotion.

. La mobilité entre les services et les variables d'affectation.

. La performance individuelle qui est mesurée annuellement dans le cadre de la procédure d'appréciation collégiale de la hiérarchie.

2. Nous faisons aussi l'hypothèse que les règles salariales mises en place à partir de 1985 devraient avoir pour effet de différencier les trajectoires de carrière et de rémunération de groupes de salariés qui étaient auparavant caractérisés par des trajectoires assez fortement homogènes. Ces règles tendent à faire éclater les catégories professionnelles qui étaient définies par le système de classification antérieur. Elles contribuent aussi à la recomposition de nouveaux groupes. La différenciation des dynamiques et des trajectoires professionnelles et salariales résulte de l'adoption de nouveaux critères d'évolution des qualifications et des rémunérations individuelles. Ce second point ne sera pas évoqué ici.

La période considérée peut être divisée en deux parties. La première, qui va de 1980 à 1985, correspond à la dernière phase d'application de l'ancienne politique salariale. La seconde, qui commence à partir de 1986, correspond à la phase au cours de laquelle le nouvel accord de salaire et de classification a été appliqué. Toutefois, d'une phase à l'autre, on devrait observer moins des ruptures que des évolutions, compte tenu du délai de mise en place des outils de gestion et des procédures d'application. Il convient aussi de tenir compte des délais de réaction du personnel (compréhension et interprétation des nouvelles règles par les salariés et par leur hiérarchie chargée de leur application).

2. Une analyse longitudinale sur données individuelles

Nous rappellerons tout d'abord l'intérêt que peuvent présenter des analyses sur données individuelles temporelles dans le cas des fonctions de gains (Guillot, Sevestre, 1994) sur l'ensemble de la période avant de procéder à la comparaison des deux phases de la politique salariale que nous avons mises en évidence au point précédent.

2.1. Estimations de fonctions de gains

Les tests de fonction de gains seront effectués selon 4 types de mesures :

a) Mesure en Moindres Carrés Ordinaires (ou « OLS »).

Le test est réalisé à partir de l'ensemble des observations en négligeant le fait que plusieurs observations appartiennent au même individu.

b) Mesure inter-individuelle (ou « between »).

Le test consiste à effectuer des comparaisons inter-individuelles. On utilise les moyennes globales de chaque individu en neutralisant les effets de trajectoires.

c) Mesure intra-individuelle (ou « within »).

Le test consiste à neutraliser les différences de niveau entre les individus et à ne lire que les différences de trajectoire intra-individuelle.

d) Mesure MCQG : Moindres Carrés Quasi Généralisés (ou « FGLS »).

Le test prend en compte, en les pondérant, les différences de niveau et les différences de trajectoire. Compte tenu de la nature du modèle estimé (modèle à erreurs composées), cette procédure est la seule à fournir des estimateurs convergents.

Dans la fonction de gain, de type Mincerien usuel, on utilisera les variables suivantes :

La *variable expliquée* est le salaire mensuel net, en francs constants de 1980, hors ou avec prime conventionnelle d'ancienneté, exprimé en logarithme.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (ANC). Mesure de l'effet de l'ancienneté sur la progression du salaire. Comme c'est souvent le cas, nous avons introduit une forme quadratique de l'ancienneté (ANC2).

Ex. : MCQG (1981-1989). Une année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise rapporte, en moyenne, 3,9 %. La concavité, bien que vérifiée, semble faible.

Incidence de l'ancienneté dans le salaire (ANCSAL). Mesure de l'effet de l'« ancienneté dans le salaire » sur le salaire individuel actuel. Cette mesure prend en considération le nombre d'années depuis lequel un salarié n'a pas obtenu d'augmentation.

Ex. : MCQG (1981-1989). Si un salarié n'a pas été augmenté depuis un an, son différentiel de salaire, par rapport à celui qui a été augmenté, est en moyenne de -21,3 %.

Incidence du suivi d'une formation continue (INDFORM). Renseigne sur l'évolution du salaire de base selon que le salarié a suivi ou non une formation. Tous les stages apparaissent dans les données à la fin des périodes de formation.

Ex. : MCQG (1981-1989). Le salarié qui a suivi des formations au cours de la période observée a un salaire qui n'est pas significativement différent de celui d'un individu qui n'en aurait pas suivi.

Incidence de la durée des stages de formation continue (FORM). Mesure de l'effet de la durée de la formation continue sur le salaire. La durée est exprimée en heures par mois.

Ex. : Mesure MCQG (1981-1989). Un salarié qui aurait fait 1 h. de formation au cours d'un mois aurait un salaire, en moyenne, identique à un salarié qui n'aurait pas suivi de formation.

Incidence du sexe (SEX). L'indicateur mesure en % l'écart existant entre les salaires féminins et masculins. Cet écart est exprimé en référence au salaire des hommes.

Ex. : Mesure MCQG (1981-1989). Les femmes perçoivent un salaire qui est, en moyenne, de 15,6 % inférieur à celui des hommes.

Incidence de la nationalité (étrangère ou non) (INDNAT). Cet indicateur renseigne sur l'incidence de la nationalité sur la progression du salaire de base individuel.

Ex. : Mesure MCQG (1981-1989). Le salarié de nationalité étrangère a, en moyenne, un salaire supérieur de 0,9 % au salarié de nationalité française.

Incidence de l'âge (AGE). Cet indicateur mesure ce que rapporte en salaire une année d'âge supplémentaire. Le rôle de l'âge peut être affecté par la présence de la variable ancienneté car le test est fait sur des individus toujours présents.

Ex. : MCQG (1981-1989). Un salarié âgé de X ans perçoit, en moyenne, un salaire de 0,2 % inférieur à un salarié âgé de X-1 ans.

Incidence des augmentations générales. Les variables muettes IND8103 à IND8909 reflètent les augmentations accordées à tous les salariés et se comprennent comme complémentaires de la constante par rapport à laquelle elles s'expriment comme des écarts.

Le tableau 1 fournit les résultats hors prime d'ancienneté sur l'ensemble de la période et pour les diverses méthodes d'estimation. La population utilisée pour ce test comprend 374 individus observés chacun des 108 mois consécutifs, soit 40 392 points d'observation.

L'intérêt d'un tel tableau réside essentiellement dans la comparaison des différentes dimensions ainsi mises en évidence. Nous savons en effet que seule la lecture des estimations MCQG nous fournit des estimations convergentes.

La dimension « trajectoire » se lit dans les estimations intra-individuelles et dans les MCQG. En revanche, la dimension interindividuelle valorise davantage les caractéristiques de long terme : les différences permanentes entre les individus.

À ce titre d'illustration on s'attardera sur la variable de formation continue FORM.

Dans la dimension intra-individuelle ou dans la lecture MCQG, cette variable apparaît comme non significative. Une heure de formation continue au cours d'un mois donné ne semble procurer immédiatement aucune distorsion de salaire. Dans la dimension interindividuelle, cette variable apparaît très significative et indique qu'une heure de formation à chaque date est associée à un gain salarial de 2,7 %.

À l'occasion de l'enquête qualitative, nous avons observé que les « hommes sur le repli » avait suivi en moyenne 9 heures annuelles de formation continue alors que les « nouveaux professionnels » en avait accumulé en moyenne 45 heures, soit une différence annuelle de 36 heures, soit 3 heures par mois. L'écart de salaire entre ces deux catégories, impliquées par leur stratégie différente, se monte alors à $3 * 2,7 \%$ soit environ 8 %.

La même analyse a été reconduite sur le salaire en y incluant la prime conventionnelle d'ancienneté (cf. annexe). Les résultats diffèrent peu si l'on excepte un renforcement des coefficients de l'ancienneté d'1% environ correspondant aux règles usuelles de cette prime.

2.2. La politique salariale a-t-elle changé les trajectoires salariales ?

Nous allons maintenant opérer la comparaison entre les deux sous-périodes correspondant à la modification de la politique salariale de la firme soit (1981-1985) et (1986-1989).

Nous nous bornerons aux estimations convergentes produites par les estimations MCQG.

Dans le tableau 2 on peut aisément comparer les deux sous-périodes dans les deux lectures proposées (hors ou avec prime d'ancienneté).

1. Forte diminution de la valorisation salariale de l'ancienneté

La substitution de règles salariales liant la progression de la rémunération individuelle à la performance à des règles liant cette progression à l'ancienneté du salarié dans son coefficient s'est traduite par une baisse très sensible du poids de l'ancienneté dans la progression du salaire de base individuel pour la seconde période (environ 4 %).

Tableau 1 - Fonctions de gains
Période 1981 à 1989 - Salaire hors prime d'ancienneté

Variables	M C O		Intra indiv		Inter indiv		M C Q G	
	Coefficients	t Fisher	Coefficients	t Fisher	Coefficients	t Fisher	Coefficients	t Fisher
INTERCEP	8,21	1198,8	0,04	52,2	8,63	682,0	0,79	221,4
ANC	2,3%	31,1	-0,1%	-27,6	1,7%	25,3	3,9%	24,2
ANC2	-0,1%	-20,6	-19,8%	-35,7	0,0%	-16,9	-0,1%	-27,4
SEX	-12,8%	-51,4	-0,1%	-0,3	-9,9%	-57,5	-16,4%	-9,7
ANCSAL	-16,4%	-19,4	0,0%	-0,3	-319,2%	-44,9	-21,3%	-35,9
AGE	-0,2%	-7,8	0,5%	0,8	0,0%	2,6	-0,2%	-1,2
INDNAT	2,3%	2,7	0,0%	0,0	4,5%	8,0	0,9%	0,1
INDFORM	3,1%	6,1	-0,1%	-0,2	21,3%	7,8	-0,1%	-0,2
FORM	0,0%	2,9	0,2%	0,3	2,7%	34,8	0,0%	-0,2
IND8103	-4,7%	-5,1	-0,5%	-0,7			-0,6%	-0,9
IND8106	-4,9%	-5,3	-0,3%	-0,5			-1,0%	-1,7
IND8109	-4,6%	-4,9	-1,6%	-2,6			-1,2%	-1,8
IND8112	-4,0%	-4,3	-0,4%	-0,7			-0,8%	-1,3
IND8203	-4,3%	-4,7	-1,6%	-2,7			-1,5%	-2,3
IND8206	-4,0%	-4,3	-3,1%	-5,1			-1,3%	-2,0
IND8211	-4,5%	-4,9	-4,4%	-7,2			-2,6%	-4,1
IND8302	-3,0%	-3,3	-6,0%	-9,8			-1,4%	-2,2
IND8306	-4,2%	-4,5	-0,8%	-1,3			-2,6%	-4,2
IND8310	-4,9%	-5,3	-1,6%	-2,6			-4,0%	-6,5
IND8403	-5,9%	-6,4	-1,2%	-2,0			-5,4%	-8,6
IND8409	-6,7%	-7,3	-1,4%	-2,2			-6,9%	-11,1
IND8503	-1,3%	-1,4	-2,2%	-3,5			-1,7%	-2,7
IND8509	-1,2%	-1,3	-2,9%	-4,8			-2,5%	-3,9
IND8603	-0,4%	-0,4	-3,3%	-5,3			-2,0%	-3,3
IND8609	0,1%	0,2	-4,7%	-7,5			-2,1%	-3,4
IND8703	-0,3%	-0,3	-4,8%	-7,6			-3,0%	-4,7
IND8709	-0,3%	-0,4	-3,0%	-4,8			-3,7%	-5,9
IND8803	-0,2%	-0,3	-3,3%	-5,3			-4,0%	-6,4
IND8809	-1,0%	-1,1	-4,7%	-7,5			-5,4%	-8,5
IND8902	-0,6%	-0,6	-4,8%	-7,6			-5,5%	-8,6
IND8903	1,2%	1,3	-3,0%	-4,8			-3,7%	-5,8
IND8909	0,2%	0,2	-4,3%	-7,0			-5,0%	-7,9
R-square	0,1114		0,1536		0,2448		0,1525	
Root MSE	0,17431		0,11724		0,11641		0,11793	

2. Incidence plus faible du sexe (SEX)

On obtient pour cette variable des résultats fortement significatifs. Dans les deux cas, les écarts sont moindres dans la seconde période que dans la première. L'ordre de grandeur du coefficient est comparable à ce qui s'obtient usuellement.

3. Incidence de l'âge (AGE)

Le caractère non significatif de cette variable peut surprendre, compte tenu des discours de la firme sur ce point (cf. « la courbe »). Toutefois, il n'est pas exclu que les variables ancienneté et âge interfèrent dans la mesure où nous opérons sur une population cylindrée pour laquelle ancienneté et âge progressent nécessairement de concert, même s'il est avéré que divers niveaux d'ancienneté sont observés au même âge.

Tableau 2 - Fonctions de gains
Période 1981-1985 et 1986-1989 - Salaire sans ou avec prime d'ancienneté

Variables	Salaire sans prime d'ancienneté				Salaire avec prime d'ancienneté			
	1981-1985		1986-1989		1981-1985		1986-1989	
	Coefficients	t Fisher	Coefficients	t Fisher	Coefficients	t Fisher	Coefficients	t Fisher
INTERCEP	1,02	182,9	0,17	281,1	1,02	183,9	0,19	282,5
ANC	5,4%	22,2	1,3%	10,9	6,6%	27,3	2,7%	22,0
ANC2	-0,1%	-19,7	0,0%	-15,0	-0,2%	-22,9	0,0%	-40,3
SEX	-16,9%	-8,4	-13,0%	-9,4	-16,1%	-8,1	-12,1%	-8,9
ANCSAL	-37,3%	-35,9	-3,6%	-38,1	-37,6%	-36,3	-3,8%	-37,4
AGE	-0,2%	-1,2	-0,2%	-1,4	-0,2%	-1,1	-0,2%	-1,4
INDNAT	-0,1%	0,0	2,2%	0,5	-0,1%	0,0	2,0%	0,4
INDFORM	0,3%	0,4	0,0%	0,2	0,3%	0,4	0,0%	0,2
FORM	0,0%	-0,4	0,0%	2,1	0,0%	-0,4	0,0%	2,2
IND8103	-2,7%	-3,6			-2,6%	-3,591		
IND8106	-3,3%	-4,5			-3,3%	-4,477		
IND8109	-3,4%	-4,6			-3,3%	-4,587		
IND8112	-3,1%	-4,3			-3,1%	-4,267		
IND8203	-3,8%	-5,2			-3,6%	-5,03		
IND8206	-3,6%	-5,0			-3,4%	-4,75		
IND8211	-4,9%	-6,8			-4,9%	-6,726		
IND8302	-3,8%	-5,2			-3,7%	-5,168		
IND8306	-5,0%	-6,9			-5,1%	-6,976		
IND8310	-6,5%	-8,8			-6,4%	-8,845		
IND8403	-7,8%	-10,6			-7,8%	-10,613		
IND8409	-9,3%	-12,5			-9,8%	-13,264		
IND8503	-3,9%	-5,3			-3,9%	-5,179		
IND8509	-4,6%	-6,1			-4,5%	-5,945		
IND8603			-0,2%	-2,9			-0,1%	-1,6
IND8609			0,2%	2,5			0,2%	3,0
IND8703			-0,2%	-2,3			-0,1%	-1,8
IND8709			-0,4%	-5,7			-0,3%	-4,0
IND8803			-0,3%	-3,9			-0,2%	-2,9
IND8809			-1,3%	-16,9			-1,2%	-15,2
IND8902			-1,0%	-13,6			-1,1%	-14,0
IND8903			0,9%	11,5			0,9%	11,3
IND8909			-0,1%	-2,0			-0,2%	-2,0
R-square	0,0922		0,3488		0,123		0,5141	
Root MSE	0,13505		0,01353		0,13445		0,01473	

4. Incidence de la nationalité (INDNAT)

L'écart de salaire en faveur des étrangers, à la seconde sous-période, est non significatif. Indiquons toutefois que dans une lecture en interindividuelle cette variable redeviendrait pertinente, ce qui pose question dans cette dimension.

5. Forte diminution de l'incidence de l'« ancienneté dans le salaire »

L'ancienneté dans le salaire n'est autre que la forme duale de la fréquence des augmentations individualisées. Dans la première sous-période ces dernières sont très peu pratiquées, ce qui implique qu'un individu qui accumule de l'ancienneté dans un niveau salarial est très fortement pénalisé car cela signifie qu'il n'a pas bénéficié de promotion. Dans la seconde période, en revanche, l'individualisation des rémunérations conduit à réduire l'ancienneté dans le salaire. En outre, la nécessité d'accorder un « minimum de carrière » aux salariés amène à ne laisser que peu de salariés « sur le bord du chemin ».

6. Une rentabilité immédiate non avérée de la formation, mais une probable rentabilité à moyen terme (INDFORM) et (FORM)

À court terme les deux indicateurs de formation apparaissent non significatifs, quelle que soit la période considérée. Cependant, si l'on s'intéresse aux estimations interindividuelles, on perçoit un impact positif de ces variables.

Globalement, il est possible de calculer la statistique de Chow afin de tester la modification de la forme de la relation entre les deux sous-périodes. Cette statistique s'établit à 542,4 contre un fractile de la loi de Fisher à 1,88. Il y a donc bien une modification significative de la relation du salaire aux différentes variables proposées.

En conclusion, l'entreprise semble être parvenue à modifier à moyen terme les critères de progression des rémunérations individuelles en réduisant notamment le rôle de l'ancienneté et en lui substituant d'autres critères.

On peut aussi penser que l'instauration de règles visant à canaliser les pratiques de distribution des augmentations individuelles a contribué à faire accepter par les salariés et appliquer par la hiérarchie le passage d'un système à l'ancienneté à un système de rémunération en fonction des performances individuelles. En effet, au cours de la seconde période, les incidences de l'ancienneté dans le salaire ont été beaucoup plus faibles pour le salarié qu'au cours de la première période où le critère de l'ancienneté était pourtant prédominant.

On voit alors s'opérer, sous le signe d'une préoccupation d'équité, le passage de la règle d'ancienneté à une forme plus sophistiquée de « normalisation des carrières salariales ». Un élément qui va dans ce sens est la forte amélioration de la qualité de notre ajustement entre la première et la seconde sous-période.

Enfin, ce premier exemple montre les limites de cette approche. Limites d'informations tout d'abord car, malgré la disposition de données individuelles, certaines variables manquent cruellement : formation initiale, quantification de l'évaluation pour ne citer que les plus importantes. D'autres sont inutilisables du fait de nombreuses valeurs manquantes : ancienneté dans le coefficient ou variable d'affectation par exemple. À signaler également l'obligation de travailler sur des données cylindriques, qui induisent la possibilité d'un biais de sélection.

Toutefois, il nous semble que cette voie de recherche recèle un potentiel important car elle permet d'allier une approche qualitative des organisations et de leurs stratégies des ressources humaines à la quantification que permet l'analyse des données de panel. La dimension longitudinale est en effet la seule à permettre une évaluation véritable des effets des politiques engagées par les entreprises.

D. Eustache, Y. Guillotin

Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux (GAINS).
Faculté de Droit et des Sciences Économiques de l'Université du Maine
Avenue Olivier Mossiaen, BP 535
72017 Le Mans cedex
Tél. (33) 43 83 31 34
Fax (33) 43 83 31 17
Email : guillotin@univ-lemans.fr

Bibliographie

Eustache D. (1986). *Structure des salaires et organisation du travail, le cas des industries chimiques en France*. Thèse pour le doctorat d'économie, Université d'Aix-en-Provence, 1986.

Eustache D. (1995). *Les nouvelles politiques de rémunération des entreprises et les réactions des salariés*. Rapport Céreq, 1995.

Guillot Y. Sevestre P. (1994). Estimations de fonctions de gains sur données de panel : endogénéité du capital humain et effet de la sélection. *Économie & Prévision*, n°5.

Annexe

Fonctions de gains
Période 1981 à 1989 - Salaire avec prime d'ancienneté

	M C O		Intra indiv		Inter indiv		M C Q G	
Variables	Coefficients	t Fisher	Coefficients	t Fisher	Coefficients	t Fisher	Coefficients	t Fisher
INTERCEP	8,19	1204,5	0,05	69,0	8,61	687,6	0,79	223,0
ANC	3,5%	46,9	-0,1%	-36,4	2,8%	42,5	5,1%	31,8
ANC2	-0,1%	-28,8	-20,0%	-36,1	-0,1%	-25,0	-0,1%	-36,3
SEX	-12,1%	-48,7	-0,1%	-0,3	-9,2%	-53,9	-15,5%	-9,3
ANCSAL	-16,6%	-19,7	0,0%	-0,3	-319,6%	-45,4	-21,5%	-36,3
AGE	-0,2%	-7,3	0,5%	0,8	0,0%	3,3	-0,2%	-1,1
INDNAT	2,3%	2,7	-0,1%	-0,1	4,5%	8,0	0,8%	0,1
INDFORM	3,1%	6,1	-0,1%	-0,2	22,8%	8,5	-0,1%	-0,2
FORM	0,0%	2,9	0,2%	0,3	2,6%	34,0	0,0%	-0,2
IND8103	-4,7%	-5,1	-0,4%	-0,6			-0,6%	-0,9
IND8106	-4,9%	-5,4	-0,1%	-0,2			-1,1%	-1,7
IND8109	-4,5%	-4,9	-1,5%	-2,5			-1,1%	-1,8
IND8112	-3,9%	-4,3	-0,3%	-0,5			-0,8%	-1,3
IND8203	-4,2%	-4,5	-1,6%	-2,7			-1,3%	-2,1
IND8206	-3,7%	-4,1	-3,0%	-5,0			-1,1%	-1,8
IND8211	-4,5%	-4,9	-4,4%	-7,2			-2,5%	-4,0
IND8302	-2,9%	-3,2	-6,5%	-10,6			-1,3%	-2,1
IND8306	-4,1%	-4,5	-0,6%	-1,0			-2,6%	-4,2
IND8310	-4,8%	-5,3	-1,4%	-2,3			-4,0%	-6,4
IND8403	-5,8%	-6,4	-1,0%	-1,6			-5,3%	-8,5
IND8409	-7,2%	-7,8	-1,2%	-2,0			-7,4%	-11,8
IND8503	-1,1%	-1,2	-2,1%	-3,4			-1,5%	-2,4
IND8509	-1,0%	-1,1	-2,8%	-4,5			-2,2%	-3,6
IND8603	-0,1%	-0,1	-3,2%	-5,2			-1,8%	-2,9
IND8609	0,3%	0,3	-4,7%	-7,5			-2,0%	-3,2
IND8703	-0,2%	-0,3	-5,0%	-8,0			-2,9%	-4,6
IND8709	-0,2%	-0,2	-3,0%	-4,8			-3,6%	-5,7
IND8803	-0,2%	-0,2	-3,2%	-5,2			-3,9%	-6,3
IND8809	-1,1%	-1,2	-4,7%	-7,5			-5,4%	-8,5
IND8902	-0,8%	-0,9	-5,0%	-8,0			-5,7%	-8,9
IND8903	1,1%	1,2	-3,0%	-4,8			-3,7%	-5,8
IND8909	-0,1%	-0,1	-4,5%	-7,2			-5,1%	-8,1
R-square	0,19		0,2389		0,3022		0,2377	
Root MSE	0,17307		0,11684		0,11524		0,11754	

Statistiques descriptives par sous périodes

1981-1985

Variable	Effectif	Moyenne	Ecart Type	Minimum	Maximum
SALDEFL	22447	3980	563	0	5933
REMUN	22447	4359	640	0	6606
LTS	22447	8,27529	0,22211	2,62647	8,68836
LTOTS	22447	8,36548	0,22743	2,62647	8,79579
SEX	22447	0,15	0,36	0,00	1,00
ANC	22447	11,78	4,75	0,00	29,67
ANC2	22447	161,29	116,22	0,00	880,11
ANCCAT	17256	1,28	1,16	0,00	5,92
ANCPOST	5714	1,65	1,25	0,00	5,92
ANCSAL	22447	0,14	0,12	0,00	1,42
AGE	22447	36,53	6,30	20,75	56,75
INDNAT	22447	0,01	0,10	0,00	1,00
INDFORM	22447	0,03	0,17	0,00	1,00
FORM	22447	0,81	7,24	0,00	280,00

1986-1989

Variable	Effectif	Moyenne	Ecart Type	Minimum	Maximum
SALDEFL	18061	4280	469	3361	5724
REMUN	18061	4814	540	3593	6500
LTS	18061	8,35582	0,10831	8,11988	8,65242
LTOTS	18061	8,47321	0,11029	8,18687	8,77956
SEX	18061	0,15	0,36	0,00	1,00
ANC	18061	16,25	4,70	3,08	33,67
ANC2	18061	286,05	155,64	9,51	1133,44
ANCCAT	18061	2,77	1,76	0,00	8,67
ANCPOST	7463	2,85	2,15	0,00	9,92
ANCSAL	18061	0,18	0,14	0,00	0,42
AGE	18061	41,00	6,27	25,75	60,75
INDNAT	18061	0,01	0,10	0,00	1,00
INDFORM	18061	0,07	0,25	0,00	1,00
FORM	18061	1,28	8,81	0,00	342,00

Le marché du travail des couvreurs et de la couverture en France

Mireille Dadoy

La couverture constitue l'activité économique qui assure la fonction technique et sociale de confectionner et entretenir les couvertures des toitures de bâtiment. Classée par l'INSEE dans la branche couverture-plomberie, elle appartient au secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP).

Comme la plupart des branches du bâtiment, la couverture rencontre depuis quelques années de grandes difficultés à renouveler et conserver sa main-d'œuvre qualifiée. La récurrence de ces problèmes a conduit à une investigation exploratoire des modes de gestion de la main-d'œuvre dans cette activité économique¹.

L'objet de la recherche était multiple : a) tout d'abord, définir exactement le volume de la main-d'œuvre et son comportement au cours des dernières années, afin de mettre en évidence les besoins en personnels qualifiés ; b) puis, tenter d'appréhender les raisons de ces comportements, afin de donner aux acteurs compétents de la Profession, sinon les moyens d'en modifier le cours, du moins quelque lumière sur les implications ambiguës de certaines pratiques actuelles.

L'hypothèse méthodologique centrale de cette recherche tient dans la proposition suivante : la question de la main-d'œuvre de la couverture ne peut être examinée sans être replacée dans l'ensemble du *système social de travail* (Dadoy, 1991) de cette activité économique particulière, c'est-à-dire sans être resituée au cœur des rapports sociaux complexes que tissent les processus sociaux multiples qui agissent au sein et à l'intersection des sphères du système de production, du système de formation, de l'évolution technologique, du marché du travail et des modes de gestion de la force de travail, ainsi que du marché du produit de l'activité économique considérée.

Cette hypothèse repose sur deux hypothèses complémentaires : 1. Les comportements de la main-d'œuvre de la couverture sont liés à la fois à des facteurs généraux, propres à l'ensemble du bâtiment (place du secteur dans la société française, rejet du travail manuel, système de formation, niveau des salaires, etc.), et à des facteurs spécifiques à la couverture elle-même (évolution des marchés de la couverture, mode de production, niveau de formation, etc.) ; 2. Certains facteurs explicatifs de cette situation sont d'ordre structurel et se manifestent depuis déjà plusieurs années ; d'autres variables sont au contraire plus conjoncturelles, mais pourraient se révéler durables.

C'est dans cette perspective qu'a été entreprise une étude détaillée du marché du travail des personnels engagés dans la confection et la réfection des couvertures pour le bâtiment : a) d'une part au niveau du volume de l'emploi et de ses caractéristiques ; b) d'autre part, au niveau de ses modes de fonctionnement, liés à des facteurs spécifiques au bâtiment.

Le marché du travail des travailleurs concernés par la confection et la réfection des couvertures est constitué de nombreuses catégories de personnel, dont certaines sont gérées dans des entreprises du bâtiment et d'autres émargent à d'autres secteurs.

Dans le bâtiment, le marché de la confection et de la réfection des couvertures se répartit entre les entreprises de la branche couverture-plomberie, parmi lesquelles notamment les entreprises de

1. Financée par le Plan Construction et Architecture, cette recherche n'aurait pas pu être réalisée sans la collaboration de la Caisse Nationale de Surcompensation du bâtiment.

couverture, et des entreprises d'autres branches du bâtiment, orientées sur une polyactivité, telles que les entreprises générales, les entreprises de charpente et couverture, etc.

La main-d'œuvre de la couverture est composée de cinq grandes catégories de population : les artisans, les chefs d'entreprises non artisanales, les salariés, les apprentis et les chômeurs. Au sein des entreprises de couverture, à côté des couvreurs qui constituent certes le noyau central du personnel, coexistent parfois d'autres métiers ou emplois, qui participent à la production, lorsque l'entreprise est orientée sur la polyactivité. Si, il y a quelques décennies, la division du travail entre corps d'état s'effectuait selon le principe de stricte spécialisation sur un métier, depuis vingt ans, à la faveur de la crise du secteur et du rétrécissement des marchés, s'est opéré un affaiblissement de ce principe. De plus en plus d'entreprises cherchent dans la polyactivité une issue à leurs difficultés. Ainsi, outre le personnel administratif et comptable, les entreprises de couverture peuvent employer des charpentiers et des plombiers, lorsqu'elles participent aux marchés de la charpenterie, de la plomberie, de l'étanchéité, etc.

De son côté, la main-d'œuvre salariée engagée dans la confection et la réfection des couvertures de bâtiment se décompose elle-même en plusieurs segments : la main-d'œuvre salariée directement employée par des entreprises de couverture ; la population des couvreurs salariés employés par des entreprises du bâtiment qui n'appartiennent pas à la couverture ; la catégorie des couvreurs salariés qui sont intégrés au personnel d'entreprises qui relèvent d'autres branches d'activité économique que le bâtiment, telles que l'armée et l'administration (collectivités territoriales) ou les entreprises de location de main-d'œuvre.

La présente étude sera consacrée à la main-d'œuvre des couvreurs salariés dépendant d'entreprises investies dans la confection et la réfection de couvertures pour le bâtiment, directement gérée par les institutions du bâtiment. En sont donc exclus, outre les artisans et les chefs d'entreprises non artisanales, les chômeurs et les personnels employés par des entreprises de travail temporaire ou d'autres branches que le bâtiment. Pour des raisons administratives, les apprentis n'y sont également pas toujours très bien pris en compte, notamment au début de la période étudiée.

I. Les données

Cette étude de la main-d'œuvre salariée, employée par des entreprises concernées par le marché de la confection et de la réfection de couvertures pour le bâtiment, a été réalisée sur les données de la Caisse Nationale de Surcompensation du BTP.

A. La Caisse Nationale de Surcompensation du BTP

La Caisse Nationale de Surcompensation du bâtiment et des Travaux publics (CNSBTP), créée en 1936 sous la forme d'une association loi 1901, est un organisme à gestion patronale, qui a pour fonction d'assurer la régulation du paiement des congés payés entre les différentes caisses régionales de congés payés du bâtiment.

En effet, lorsqu'en 1936 a été votée la loi sur les congés payés, l'une des clauses prévoyait que le bénéfice de ce nouveau droit était soumis à la condition d'une période définie de présence dans une même entreprise. Cette clause risquait de pénaliser sévèrement la main-d'œuvre du BTP qui était alors souvent embauchée pour la durée d'un chantier et qui, de ce fait, était très mobile sur le marché du travail local ou régional, parfois national. La création des caisses régionales de congés payés du BTP avait pour but d'assurer les mêmes avantages aux salariés du secteur, sans mettre un terme à la flexibilisation des effectifs par la gestion du personnel par le marché, propre au BTP. Le réseau national des caisses de congés payés représente actuellement trente et une caisses sur le territoire national et quatre caisses dans les départements d'Outre-Mer.

Aujourd'hui encore, malgré la tendance à la fidélisation de la main-d'œuvre qualifiée dans les grandes entreprises, un salarié peut travailler pour plusieurs employeurs, dans un même département ou dans des départements différents. Il peut aussi, dans le cadre d'une même entreprise, être envoyé

sur un deuxième chantier, dans un département différent de celui dans lequel il travaille d'ordinaire. En principe, un salarié, pour faire valoir ses droits à congés payés, doit s'adresser à la caisse de congés payés de son dernier employeur. Dès lors, la caisse qui est amenée à verser les congés payés de ce salarié n'est pas nécessairement celle (ou celles) qui a (ont) encaissé les différents versements patronaux correspondant à l'ensemble de la période de référence (1^{er} avril - 31 mars). Aussi, la Caisse Nationale de Surcompensation du BTP doit-elle intervenir, afin de rétablir l'équilibre entre les multiples caisses qui ont encaissé les versements opérés par les différents employeurs, pour un salarié donné, et celle qui paie effectivement les congés payés du salarié en question.

Dans le cadre de ses fonctions, la CNSBTP enregistre ainsi les certificats d'activité délivrés par les employeurs à tous les salariés du BTP, afin que ceux-ci puissent faire valoir leurs droits à congés payés auprès de leur Caisse Régionale de Congés payés du bâtiment. Ces enregistrements constituent la meilleure source d'information sur la main-d'œuvre salariée du BTP. Dans la logique même de son fonctionnement, la CNSBTP est amenée à produire des statistiques sur l'activité de chaque caisse régionale de congés payés du BTP, à partir des bordereaux remplis par les employeurs et remis aux salariés, afin d'établir la balance des soldes entre les différentes caisses. Ces statistiques sont publiées régulièrement, avec une année ou deux de décalage, dans un document diffusé à toute la profession : CNSBTP - *Le réseau des Caisses de congés payés des industries du bâtiment et des Travaux publics. Congés 199x* (période de référence du 1.4.x-1 au 31.3.x) ; Paris, CNSBTP.

La présente recherche sur la main-d'œuvre salariée employée par les entreprises investies dans la confection et la réfection de couvertures pour le bâtiment est fondée sur une analyse secondaire de la base de données de cette institution.

La CNSBTP publie elle-même les statistiques globales (tris à plat) sur la main-d'œuvre employée au 15 mars de chaque année par le secteur BTP et par les grandes branches, dont la couverture plomberie. L'étude du marché du travail de la main-d'œuvre salariée, employée par des entreprises concernées par le marché de la confection et de la réfection des couvertures pour le bâtiment, a exigé toutefois de nouveaux traitements statistiques, en raison de la nécessité d'une part d'isoler la couverture des autres activités économiques et les couvreurs des autres métiers, d'autre part de procéder à une analyse plus détaillée que celle effectuée par la CNSBTP.

Avant de passer à la présentation de ces statistiques, il convient auparavant de s'interroger sur la nature et les limites des données exploitées.

B. Les données de la CNSBTP . Nature et limites

La Caisse Nationale de Surcompensation du BTP représente l'une des meilleures sources de données sur les travailleurs salariés du bâtiment et des Travaux publics, grâce à l'exploitation des renseignements qui figurent sur les certificats de congés payés (bordereaux bleus) délivrés par les entreprises du BTP à leurs salariés.

Ces données présentent un certain nombre de caractéristiques qu'il importe de préciser, afin de contrôler les biais éventuels qu'elles peuvent introduire dans la description de la population étudiée.

* La Caisse Nationale de Surcompensation du BTP ne concerne que les salariés. Les employeurs ne sont donc pas pris en compte dans la main-d'œuvre gérée par la CNSBTP, sauf lorsqu'ils se déclarent comme salariés d'une SARL. Risquent également de ne pas être enregistrés dans la base de données les membres de la famille de l'artisan, s'ils ne sont pas déclarés comme salariés. Par ailleurs, les apprentis n'étaient autrefois pas toujours systématiquement déclarés aux caisses, en raison de leur statut particulier.

* Seules apparaissent dans la base de données les entreprises qui déclarent au moins un salarié dans l'année. Or la couverture est une branche bien particulière, dans laquelle la proportion des entreprises qui n'emploient aucun salarié est très importante. L'étude des caractéristiques des entreprises de couverture ne concernera donc que les entreprises déclarant au moins un salarié.

* Les salariés sur contrat à durée déterminée sont généralement pris en compte dans les statistiques. Cependant, pour cette catégorie de salarié, l'entreprise peut préférer verser directement la

contrepartie des congés payés. Dès lors, ces salariés ne sont pas déclarés aux caisses régionales de congés payés, ne se voient pas remettre de bordereaux pour congés payés et, en conséquence, ne peuvent apparaître dans les statistiques de la CNSBTP. Il est malheureusement très difficile d'apprécier la proportion des CDD non déclarés sur l'ensemble des salariés.

* Les données utilisées par la CNSBTP sont prélevées sur les bordereaux remplis par les employeurs et remis au salarié. Des instructions sont transmises aux entreprises par les Caisses régionales de Congés payés, afin de les guider dans l'établissement des bordereaux. Les entreprises sont ainsi amenées à faire des regroupements, pour classer leurs personnels dans les catégories imposées. Les données y gagnent en homogénéité ce qu'elles perdent en spontanéité et en richesse d'information. Sont ainsi codifiées de manière restrictive et propres à l'institution les données sur les métiers, les classifications et l'activité économique des entreprises. Or, au cours des vingt dernières années, la codification des métiers a changé une fois, celle des classifications deux fois. Il est en outre impossible de faire des raccords entre les données de la CNSBTP et les statistiques de l'INSEE, en ce qui concerne les entreprises, car la CNSBTP a conservé la nomenclature des activités économiques de 1959.

* Ces bordereaux contiennent des renseignements sur le salarié, qui permettront ensuite d'établir des statistiques sur les caractéristiques de la main-d'œuvre de la branche : branche d'activité économique de l'entreprise, sexe, métier, qualification, nationalité, ancienneté dans l'entreprise, département correspondant à l'adresse du salarié. Malheureusement, aucune information n'est donnée sur la formation et les diplômes du salarié, sur la spécialisation dans le métier (ardoisier, chaumier, tuilier, etc.), sur le statut du contrat, sur l'adresse exacte de l'entreprise, sur le statut juridique de l'entreprise, sur son appartenance à un groupe et sur son activité réelle (monoactivité, combinaisons diverses de polyactivité).

* Le salarié qui travaille pour plusieurs employeurs devrait normalement avoir autant de bordereaux que d'employeurs et chaque bordereau devrait mentionner la totalité de l'information concernant le salarié. Cependant, certaines caisses régionales de congés payés, par souci de réduction des coûts de gestion de l'administration des bordereaux, établissent des bordereaux de synthèse, qui opèrent la somme des périodes d'activité du salarié (heures de travail, salaire perçu, etc.) et ne retiennent que les caractéristiques correspondant au dernier employeur. Les bordereaux complémentaires d'un même salarié peuvent ainsi être incomplets sur les caractéristiques du salarié et celles de l'entreprise. Le traitement statistique des données peut être quelque peu affecté par ces pratiques : le nombre de bordereaux enregistrés est probablement inférieur à la réalité ; l'homogénéité des données est artificiellement augmentée. Et surtout certaines données sont mal renseignées.

* Les bordereaux sont établis pour une période de référence qui va du 1^{er} avril de l'année x-1 au 31 mars de l'année x. Ainsi les données réputées de l'année x sont en fait les données établies au 15 mars de l'année x.

* Le secteur du BTP connaît une variation de son activité tout au long de l'année, en fonction des saisons et du climat. L'activité se ralentit quelque peu en hiver pour reprendre aux beaux jours. Pour diminuer l'impact de ces variations saisonnières, la CNSBTP a choisi d'établir ses statistiques à la date du 15 mars de chaque année. Ainsi, les données officielles de 1990 sont en fait celles correspondant au 15 mars 1990. Pour les nécessités de l'enquête, d'autres données ont pu être établies sur l'ensemble de la population de la base de données.

Le choix d'une journée précise (le 15 mars) a pour avantage de neutraliser le fait qu'un même salarié peut travailler pour plusieurs employeurs simultanément. Cette éventualité paraît vraiment plus difficile sur une journée (à l'exception de certaines fonctions comme comptables), sauf pour des personnels qui travaillent à mi-temps pour deux employeurs différents : dans ce cas, qu'il faut espérer rare (???), le salarié est compté deux fois dans les statistiques.

* En effet, les statistiques officielles sont établies sur les bordereaux et non sur les salariés. Comme un même salarié peut avoir plusieurs bordereaux en une année, il sera compté autant de fois qu'il aura de bordereaux. En conséquence, le nombre de bénéficiaires de congés est supérieur au nombre réel de travailleurs présents dans l'entreprise à une date donnée. Un nouveau traitement des données a permis d'éliminer ce problème.

* Il faut rappeler en outre que, quelle que soit la durée de travail portée sur le bordereau, chaque salarié est comptabilisé pour une unité. Ainsi, un salarié ayant effectué 150 h de travail dans l'année figure dans le relevé pour une unité, au même titre qu'un salarié qui aura travaillé toute l'année. Le repérage de la population au 15 mars atténue cependant ce phénomène.

* Les données étant établies pour l'année, il n'est pas possible de savoir avec précision la proportion de la main-d'œuvre permanente dans une entreprise, d'une année à l'autre, ni bien sûr d'en faire le suivi sur plusieurs années.

* Les tableaux de la distribution de la main-d'œuvre du BTP par département sont établis à partir de l'adresse du salarié et non de celle de l'entreprise. En conséquence, les statistiques de la CNSBTP ne peuvent être confrontées à celle de l'INSEE, qui opèrent à partir des déclarations des employeurs (enquête « Entreprises »).

* Les données sur les entreprises sont extrêmement sommaires : branche d'activité économique, taille officielle des effectifs. La polyactivité de l'entreprise ne peut être saisie qu'au travers de la composition de la main-d'œuvre. Bien entendu, les pratiques de sous-traitance échappent à l'observation, dans le traitement statistique des bordereaux des salariés.

2. L'emploi de couvreur en France

Le volume de l'emploi des couvreurs en France sera déterminé à partir, d'une part, du nombre d'entreprises de couverture, assimilé au nombre d'employeurs, d'autre part, de la population des personnels classés couvreurs dans la base de données de la CNSBTP, qui ne concerne que les salariés.

Cette convention méthodologique ne permet malheureusement pas de saisir la totalité de la population nécessaire à la réalisation et à l'entretien des couvertures des toitures de bâtiment en France. En effet, échappent à l'investigation – outre la main-d'œuvre gérée par d'autres branches que le bâtiment, parmi lesquels notamment les personnels des entreprises de Travail Temporaire mis au service des entreprises du bâtiment – des travailleurs qui seraient répertoriés sous une autre appellation que celle de « couvreur », parmi lesquels, tout spécialement, les manœuvres.

Or, le système de production traditionnel de la couverture reposait sur une équipe de travail de deux à trois personnes, dont un ouvrier moins qualifié qui servait de manœuvre. Cet ouvrier peu qualifié était, jusqu'en 1986, désigné tantôt comme « aide-couvreur », tantôt comme « manœuvre », tantôt encore comme « couvreur » classé « manœuvre ». Il était facilement identifiable lorsqu'il était déclaré aide-couvreur ou couvreur classé manœuvre. Le manœuvre de la couverture était plus difficilement décelable, parce que fondu dans la masse des autres manœuvres. Depuis 1986, tout travailleur qui monte sur le toit doit être appelé « couvreur », sa fonction de manœuvre pouvant éventuellement, mais pas nécessairement, être marquée par sa place dans la classification (ouvrier spécialisé ou ouvrier qualifié en 1986², ouvrier du bâtiment de niveau A, B ou C, depuis le 1^{er} mai 1991). Toutefois, le développement de la polyactivité des entreprises entraîne une certaine forme de « polyvalence » des manœuvres qui circulent de l'équipe des couvreurs à celle des charpentiers ou des maçons et qui, dès lors, ne sont plus clairement repérables, puisque l'entreprise tend à leur affecter la dénomination correspondant à son activité principale. En conséquence, la délimitation exacte de la population des travailleurs nécessaires à la confection et la réfection des couvertures devient impossible. L'identification de la population uniquement à partir de la désignation de « couvreur » élimine cette catégorie des manœuvres « polyvalents », ce qui fausse quelque peu les données sur l'ampleur de l'emploi dans la confection et la réfection des couvertures de bâtiment.

2. Les manutentions sur un chantier du bâtiment sont toujours délicates et réclament des savoirs certains, qui justifient le classement du manœuvre de métier en « ouvrier qualifié » des ardoises ou des tuiles, des matériaux synthétiques, de l'asphalte, des tôles métalliques ou du chaume (BTP, 1991, p. 200). Dans le Répertoire Français des Emplois, élaboré par le Céreq, l'emploi-type de couvreur ou couvreur-zingueur est défini comme effectuant « la préparation et la pose des éléments de couverture dans le cadre de chantiers de construction, de rénovation ou d'entretien » (Céreq, 1981, p. 89).

A. La définition de l'emploi de couvreur

L'appellation « couvreur » est reconnue, non seulement en France, mais également au niveau international. Cette reconnaissance est l'indice d'un emploi relativement bien identifié dans la division du travail et sur le marché du travail, que l'on retrouve dans de nombreux pays, malgré des formes de sociétés différenciées et des modes de production du bâtiment diversifiés.

La classification internationale type des professions - 88 (BIT, 1991, p. 467) agglomère dans la catégorie des « couvreurs et zingueurs » [n° 7131] huit dénominations professionnelles :

- couvreur, ardoises
- couvreur, asphalte
- couvreur, bardeaux
- couvreur, carton bitumé
- couvreur, chaume
- couvreur, matières synthétiques
- couvreur, tuiles
- couvreur-zingueur

L'emploi de couvreur est ici repéré et spécifié à partir du matériau de couverture utilisé. En effet, si dans les pays développés de l'Occident tous les matériaux sont employés pour la confection des couvertures, d'autres pays sont plus sélectifs. Il faut rappeler qu'à l'origine, chaque groupe social a utilisé les ressources locales pour la fabrication de ses bâtiments et de ses couvertures. C'est d'ailleurs cette diversité des ressources locales qui explique la grande variété et l'originalité des maisons et des édifices dans chaque pays.

Tous les types d'emploi de couvreur signalés dans la nomenclature internationale des professions existent en France, à l'exception de l'emploi « couvreur, asphalte », qui relève généralement plutôt de l'activité économique « étanchéité » et qui est le plus souvent confié à un ouvrier peu qualifié, rarement désigné comme « couvreur ».

B. Le métier de couvreur

Selon la classification internationale type des professions du BIT, les couvreurs et zingueurs ont pour fonction « de revêtir les charpentes des toitures d'une ou plusieurs sortes de matériaux. Leurs tâches consistent à couvrir les charpentes des toitures avec des ardoises ou des tuiles, des matériaux synthétiques, de l'asphalte, des tôles métalliques ou du chaume » (BIT, 1991, p. 200). Dans le répertoire français des emplois, élaboré par le Céreq, l'emploi-type de couvreur ou couvreur-zingueur est défini comme effectuant « la préparation et la pose des éléments de couverture dans le cadre de chantiers de construction, de rénovation ou d'entretien » (Céreq, 1981, p. 89).

Il y a encore quelques années, le couvreur était distingué du zingueur. Si les deux métiers s'exerçaient bien dans l'activité de confection et réfection des couvertures de bâtiment, les techniques et les matériaux de base qui les constituaient étaient bien différents. Le couvreur était d'abord celui qui posait les tuiles, les ardoises, éventuellement le chaume. Le zingueur pour sa part traçait, découpait des plaques de métal, qu'il mettait ensuite en forme et soudait. Ces deux métiers reposaient sur des formations distinctes : a) couvreur, couvreur-ardoisier ; b) couvreur-plombier, couvreur-zingueur, plombier-zingueur, couvreur-ardoisier-zingueur. Au cours des années 1960, les deux formations ont été recomposées et fondues en une seule, celle de couvreur-zingueur, en raison de la jonction qu'établissait entre les deux emplois la réalisation et la maintenance des couvertures en zinc, fréquentes dans Paris, l'une des zones les mieux pourvues en couvreurs. La codification des emplois de la CNSBTP a, de son côté, rassemblé les deux populations dans l'appellation de « couvreur ».

Cette évolution du métier de couvreur met déjà en évidence une restructuration des savoirs sur une polyvalence qui visait clairement, d'une part, à revaloriser un métier déjà en perte de vitesse dans les années 1960, d'autre part, à simplifier la gestion du personnel et l'organisation du travail sur les chantiers de couverture. En effet, cette polyvalence, en élargissant la palette des savoirs et des

techniques, permettait de réduire les temps morts entre l'intervention du couvreur, qui conçoit et réalise la pose des éléments sur la charpente, et celle du zingueur qui conçoit et réalise les solins, les chéneaux et les gouttières. Désormais, en théorie du moins, le couvreur remplit la totalité des tâches liées à la réalisation de la couverture. La complémentarité entre les deux tâches apporte en outre une certaine flexibilité dans l'organisation du travail : lorsque les intempéries empêchent le couvreur d'opérer sur la toiture, il peut commencer à préparer des éléments de zinguerie dans son atelier.

Ce nouveau profil du couvreur a certes toute sa signification dans les villages et petites villes, où l'artisan, souvent le seul de la localité, doit réaliser seul la totalité de la couverture. Cette opération de contraction des deux métiers d'origine en un seul a d'ailleurs probablement été facilitée par l'appauvrissement du métier de zingueur lui-même, consécutif à l'apparition des gouttières en matière plastique, notamment dans les régions peu pluvieuses, qui a permis de supprimer les tâches de soudure, toujours très délicates et requérant des savoirs complexes. La diminution des travaux de zinguerie qui semble s'amorcer avec le développement des gouttières en matière plastique porte un coup très dur au métier de couvreur, déjà menacé par l'extension des toitures-terrasses dans le bâtiment moderne et le maçon dans la maison individuelle de série.

Il serait fallacieux cependant de croire que, désormais, il n'existe plus qu'un seul métier de couvreur, défini à partir d'un profil construit sur la juxtaposition de plusieurs techniques, autrefois disjointes, auxquelles le BEP « techniques du toit » a d'ailleurs ajouté des compléments sur l'isolation et l'étanchéité.

Tout d'abord, à côté des couvreurs-zingueurs continuent d'exister des plombiers-zingueurs, pour lesquels la proximité des techniques de soudure favorise la polyvalence entre les deux métiers, même si le travail du zinc est différent de celui du cuivre.

Ensuite, il existe de fait plusieurs « métiers » de couvreur, selon le matériau utilisé, reposant sur des techniques distinctes, dans lesquelles les travailleurs et les entreprises s'efforcent de se spécialiser, chaque fois que les conditions économiques et sociales du marché le permettent.

Contrairement à un préjugé tenace, la polyvalence est plus liée à des impératifs économiques, dans une phase de rétrécissement des marchés, qu'à une aspiration du personnel. Le zingueur, chaque fois qu'il le peut, préfère se consacrer totalement au travail du métal. Le couvreur-chaumier s'évertue à se construire un créneau bien délimité : même si aujourd'hui ce type de marché s'est considérablement réduit, les derniers chaumiers se partagent un territoire où la concurrence est faible. Les couvreurs les plus qualifiés font tout leur possible pour ne prendre que des chantiers de couverture en ardoises, les seuls qu'ils jugent dignes de leur compétence de seigneurs de la couverture, et laisser aux couvreurs moins qualifiés les couvertures en tuiles ou en shingles³. De même, avant la crise des marchés du bâtiment, certaines entreprises s'étaient spécialisées dans la construction neuve, notamment dans les lotissements en séries, dont les couvertures, souvent très simplifiées, ne requéraient qu'une main-d'œuvre peu qualifiée, tandis que les entreprises positionnées sur le créneau de la réhabilitation étaient obligées de recourir à des couvreurs dotés d'un haut niveau de savoir. Aujourd'hui, dans une stratégie de survie, les entreprises s'efforcent de ne rejeter aucun marché à priori, mais les chantiers de réhabilitation ou d'entretien sont systématiquement préférés à la construction neuve, considérée comme moins rentable pour l'artisan, « parce que, aujourd'hui, les prix sont trop tirés »⁴.

Enfin, toutes les entreprises ne peuvent concourir pour tous les marchés de couverture. Seules les entreprises disposant de personnels d'un très haut niveau de capacités professionnelles peuvent, par exemple, participer aux marchés des Monuments Historiques. La classification des entreprises du bâtiment dans une grille de qualification impose une segmentation du marché, à partir d'un critère de compétence de la main-d'œuvre.

Il n'existe donc pas « un » métier de couvreur, mais « des » métiers de couvreur.

3. La pose des tuiles mécaniques, plus facile que celles des tuiles traditionnelles, est également souvent réalisée par les Maçons, qui concurrencent sévèrement les couvreurs sur le marché de la couverture.

4. Travailler directement pour une clientèle de particuliers permet l'établissement de devis plus avantageux pour l'artisan. Dans la construction neuve, la pratique des lots est souvent remplacée aujourd'hui par des formes de sous-traitance en cascade, tout à fait défavorables à l'artisan.

Une investigation complète du marché du travail des couvreurs devrait donc pouvoir repérer finement les différents segments du marché de la couverture et la circulation des travailleurs dans cet espace social structuré. La base de données de la CNSBTP ne permet malheureusement pas une étude aussi détaillée, en raison d'une codification très simplifiée des entreprises et de la main-d'œuvre investies dans la confection et la réfection des couvertures de bâtiment.

Malgré cette restriction, les données de la CNSBTP restent suffisamment riches pour apporter une information pertinente sur le fonctionnement du marché du travail dans le domaine de la couverture.

Après ces considérations techniques, il devient possible de procéder à la description de l'emploi et à l'analyse du marché du travail des travailleurs qui participent à la réalisation et à l'entretien des couvertures de bâtiment.

En 1993, selon l'enquête annuelle d'entreprise construction, réalisée par la Direction des Affaires Économiques et Internationales, l'activité économique « Réalisation de couvertures par éléments » (45.2J) employait 36 193 personnes, réparties dans 9 683 entreprises qui ont eu plus de six mois d'activité dans l'année (Direction des Affaires Économiques et Internationales, 1995). La taille moyenne des entreprises de couverture est donc de 3,74 personnes. La couverture, constituée majoritairement de très petites entreprises, représente en France l'archétype de l'activité artisanale ; 206 entreprises seulement comptaient plus de 19 salariés.

C. L'emploi des couvreurs non salariés du bâtiment

Quelle est l'importance du nombre de couvreurs non salariés du bâtiment en France ?

L'information pertinente manque pour répondre avec précision à cette question avant 1993, en raison du manque de renseignements détaillés sur cette catégorie de main-d'œuvre, au niveau d'un métier et d'un corps d'état. Les entreprises et les artisans sont surtout repérés en France par le Répertoire Informatique des Métiers (RIM), qui était, jusqu'à une date récente, souvent en décalage par rapport à la réalité. Cependant, l'introduction de la nouvelle nomenclature des activités économiques (Nomenclature des Activités Françaises), en 1993, destinée à faciliter les comparaisons au niveau de l'Union européenne, a favorisé la remise à jour du RIM et la séparation entre la couverture, la plomberie et l'étanchéité.

En 1993, la couverture déclarait 8 388 non salariés (soit 23,18 % de la main-d'œuvre totale de cette activité), qui sont probablement, pour la très grande majorité, des couvreurs.

Le rapprochement de cette population de non-salariés avec le nombre d'entreprises (9 683) met en évidence le recul du statut d'artisan. Si l'on fait l'hypothèse que les 8 388 non salariés sont chacun dans une entreprise (hypothèse approximative, car certaines entreprises ont à leur tête une association d'un ou deux artisans), il apparaît que 1 295 chefs d'entreprise de fait ont préféré transformer leurs entreprises en SARL, dont ils se déclarent les salariés.

Le tableau 1 présente l'évolution du nombre des entreprises de couverture au 1^{er} janvier, de 1994 à 1996 (INSEE).

Tableau 1- Évolution du nombre des entreprises de couverture au 1^{er} janvier

Années	Valeurs absolues	Évolution en % d'une année sur l'autre
1994	9 240	
1995	9 458	+ 2,36
1996	9 741	+ 2,99

Le tableau 1 met en évidence que, malgré la crise actuelle du bâtiment, apparemment le nombre d'entreprises de couverture serait en hausse de plus de 5 % en deux ans. Mais l'on sait que, dans le bâtiment, l'accroissement du nombre d'entreprises en période de récession peut traduire une tentative des salariés licenciés de se mettre à leur compte pour échapper au chômage.

Le réservoir dans lequel se recrutent les artisans de la couverture est naturellement celui constitué par les couvreurs salariés, notamment ceux qui sont classés dans les hauts niveaux de qualification.

D. L'emploi des couvreurs salariés du bâtiment au 15 mars de chaque année

Quelle est l'importance de l'emploi des couvreurs salariés du bâtiment en France ? Que représente cette catégorie professionnelle dans l'ensemble de la main-d'œuvre du BTP ? Quelle est sa répartition sur le territoire national ?

En 1993, selon l'enquête annuelle des entreprises de la construction, la couverture enregistrait 27 805 salariés, soit 76,82% de la main-d'œuvre totale de cette activité.

Le tableau 2, établi sur les données de la CNSBTP, présente l'évolution de la population des couvreurs salariés du BTP en valeurs absolues, d'une année sur l'autre et en indices sur la base 100 en 1970, au 15 mars de chaque année, de 1970 à 1994 (CNSBTP).

Tableau 2 - Évolution de la population des couvreurs salariés du BTP en valeurs absolues, d'une année sur l'autre et en indices sur la base 100 en 1970, au 15 mars de chaque année, de 1970 à 1994 (CNSBTP)

Années	Valeurs absolues	Évolution en % d'une année sur l'autre	en indices base 100 en 1970
1970	31 356		100
1971	31 629	+ 0,87	100,87
1972	32 320	+ 2,19	103,07
1973	33 279	+ 2,97	106,13
1974	29 337	- 11,85	93,56
1975	25 064	- 17,05	79,93
1976	22 778	- 9,12	72,64
1977	23 679	+ 3,96	75,52
1978	24 096	+ 1,76	76,85
1979	24 954	+ 3,56	79,58
1980	26 663	+ 6,85	85,03
1981	27 431	+ 2,88	87,48
1982	27 840	+ 1,49	88,79
1983	27 654	- 0,67	88,19
1984	27 680	+ 0,09	88,28
1985	26 863	- 2,95	85,67
1986	25 663	- 4,47	81,84
1987	25 550	- 0,44	81,48
1988	27 257	+ 6,67	86,93
1989	27 837	+ 2,13	88,78
1990	28 003	+ 0,60	89,31
1991	28 209	+ 0,74	89,96
1992	26 539	- 5,92	84,64
1993	24 710	- 6,89	78,81
1994	24 577	- 0,54	78,38

Sources des données en valeur absolues : CNSBTP.

La population des couvreurs salariés passe de 31 356 personnes au 15 mars 1970 à 24 577 au 15 mars 1994, soit une diminution de 6 779 individus en vingt-deux ans (- 21,62 %). Le maximum est atteint en 1973 avec 33 279 personnes, le minimum en 1976, avec 22 778 couvreurs salariés ; le

différentiel entre ces deux périodes représente 10 501 personnes, soit près du tiers de la population, par rapport à 1973 !

Quelles sont les raisons de cette décroissance des effectifs des salariés à partir de 1973 ? Certes, la crise pétrolière d'octobre 1973 a provoqué un très net ralentissement de l'activité dans tout le bâtiment, comme dans toute l'économie. Le bâtiment est par ailleurs extrêmement sensible à tous les à-coups de la conjoncture économique ; se nourrissant des plus-values des autres secteurs, il est le premier touché par toute récession de l'activité économique. Mais ces raisons générales suffisent-elles à expliquer d'une part la chute brutale des effectifs observée entre 1974 et 1976 (cf. graphique 1 : Évolution en indices, sur la base 100 en 1970, des couvreurs salariés du bâtiment (Effectifs au 15 mars)) et d'autre part les « coups d'accordéon » que révèle l'évolution de la main-d'œuvre salariée de cette spécialité professionnelle que constituent les couvreurs ?

Pour apporter quelque lumière à cette question, il sera procédé, pour commencer, à la comparaison des évolutions entre, d'un côté, les effectifs de couvreurs salariés et, de l'autre, les effectifs de l'ensemble des salariés du BTP, de l'ensemble des salariés de la branche couverture-plomberie, enfin de l'ensemble des salariés de la couverture.

a) Évolutions comparées de la population des couvreurs salariés, de l'ensemble des effectifs salariés de la couverture, de la couverture-plomberie et du BTP

L'évolution des couvreurs salariés est-elle parallèle à celle des salariés de la couverture, de la branche couverture-plomberie, de l'ensemble des salariés du BTP ? Autrement dit, le comportement de la main-d'œuvre des couvreurs salariés ne correspond-il qu'à des facteurs communs à l'ensemble du bâtiment ?

En raison de l'information très partielle sur la couverture, cette comparaison sera effectuée en deux temps.

Le tableau 3 et le graphique 2 mettent en parallèles l'évolution comparée en indices, de 1970 à 1994, sur la base 100 en 1970, des couvreurs salariés, des salariés de la couverture-plomberie et du BTP (effectifs au 15 mars).

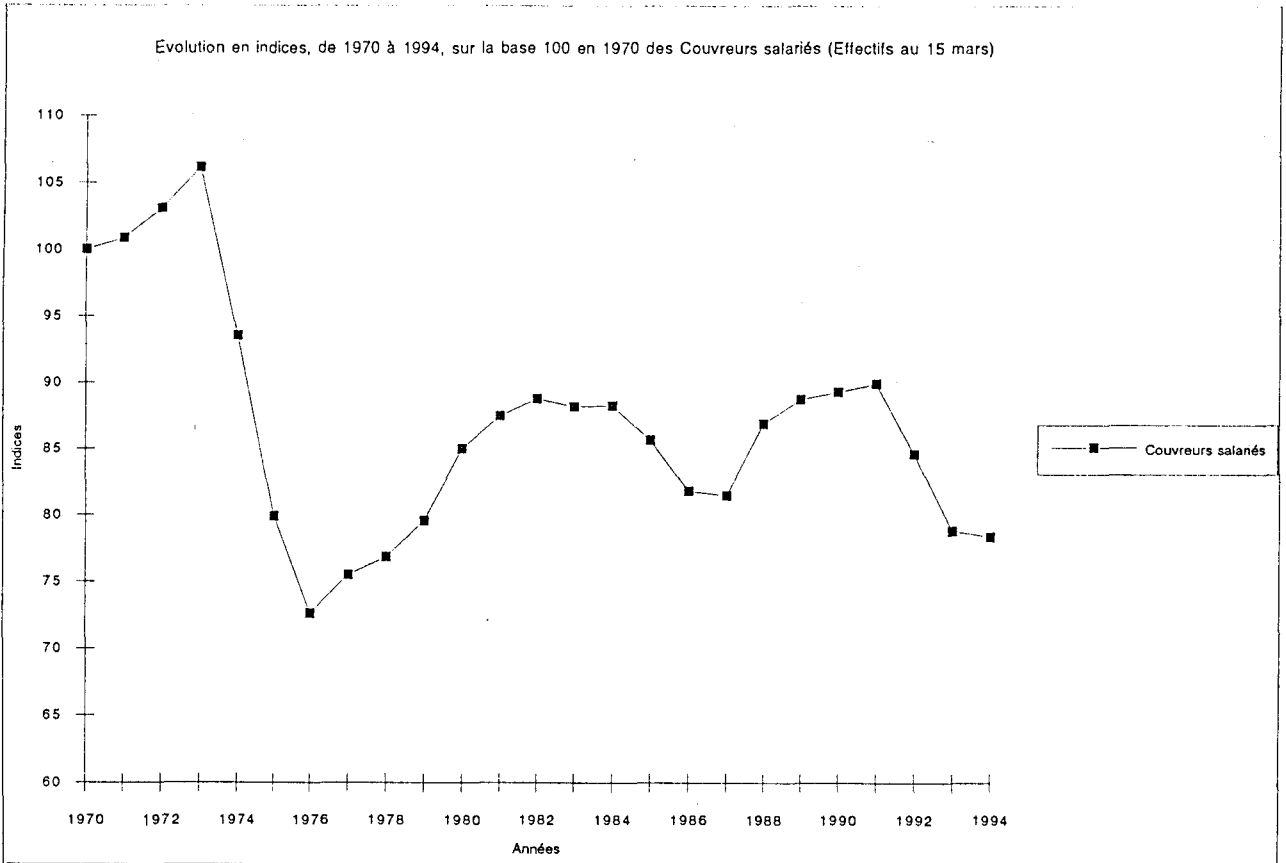
Sur la base 100 en 1970, en 1994, l'indice de la population des couvreurs salariés atteint 78,38, tandis que l'indice des effectifs de la couverture-plomberie arrive à 84,66 et celui des effectifs du BTP à 71,00.

L'évolution des couvreurs salariés est donc globalement plus favorable que celle de l'ensemble des salariés du BTP, mais curieusement en régression par rapport à l'ensemble des salariés de la branche couverture-plomberie.

Le graphique 2 met particulièrement bien en évidence l'effondrement manifeste de la population des couvreurs salariés entre 1973 et 1976, à la suite de la crise d'octobre 1973, puis le redressement relativement spectaculaire de 1976 à 1982 (où la population des couvreurs rejoint la ligne tendancielle du BTP), sa relative stabilité de 1982 à 1991, au moment où les effectifs du BTP et de la branche couverture-plomberie tendent à s'effriter, pour connaître une nouvelle baisse après 1991 (conséquence du ralentissement économique après la guerre du Golfe), alors que le BTP et la couverture-plomberie, pour leur part, se tassent légèrement.

Le graphique 2 met en lumière que l'évolution des effectifs des couvreurs salariés du bâtiment, qui s'inscrit dans une tendance générale à la baisse de l'ensemble du BTP, présente cependant un comportement tout à fait particulier, sans doute lié à la chute spectaculaire des personnels après 1973, apparemment sans commune mesure avec la baisse observée pour la branche couverture-plomberie et pour l'ensemble du BTP. Pour rétablir une situation très compromise, les employeurs ont, dès 1977, réembauché massivement, pour reconstituer leur main-d'œuvre, alors que le BTP continuait à voir fondre ses effectifs ; après le ralentissement de l'activité économique, parallèle à celui de l'ensemble du BTP, provoqué par le blocage des salaires à partir de 1984, une nouvelle période de recrutement porte les effectifs à un niveau important jusqu'en 1991, date à laquelle la crise consécutive à la Guerre du Golfe entraîne à nouveau une chute spectaculaire de la main-d'œuvre salariée.

Graphique 1



Graphique 2

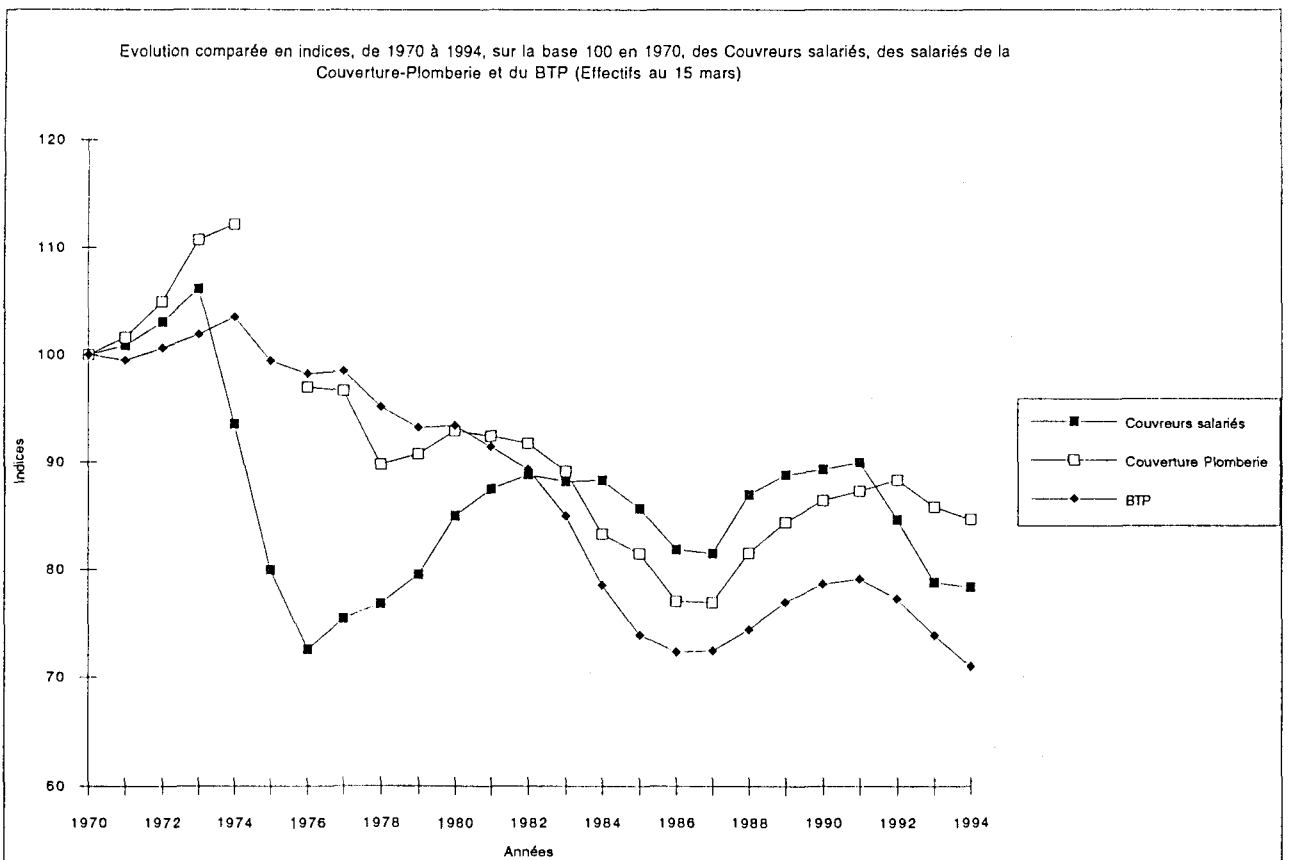


Tableau 3 - Évolution comparée en indices, de 1970 à 1994, sur la base 100 en 1970, des couvreurs salariés, des salariés de la couverture-plomberie et du BTP (effectifs au 15 mars)

Années	couvreurs salariés	couverture-plomberie	BTP
1970	100	100	100
1971	100,87	101,63	99,45
1972	103,07	104,96	100,64
1973	106,13	110,71	101,88
1974	93,56	112,13	103,53
1975	79,93		99,42
1976	72,64	96,98	98,24
1977	75,52	96,69	98,48
1978	76,85	89,80	95,18
1979	79,58	90,78	93,25
1980	85,03	92,92	93,43
1981	87,48	92,42	91,44
1982	88,79	91,72	89,30
1983	88,19	89,16	84,97
1984	88,28	83,32	78,57
1985	85,67	81,48	73,94
1986	81,84	77,06	72,36
1987	81,48	76,93	72,50
1988	86,93	81,54	74,45
1989	88,78	84,39	76,96
1990	89,31	86,41	78,63
1991	89,96	87,28	79,10
1992	84,64	88,34	77,30
1993	78,81	85,82	73,90
1994	78,38	84,66	71,00

Sources : Dadoy.

La comparaison de l'évolution des couvreurs salariés avec l'ensemble des salariés de la couverture (base de données de la CNSBTP) ne peut être faite que pour 1986 et 1992. Elle concerne la totalité des personnels enregistrés dans la période de référence (1^{er} avril - 31 mars).

Le tableau 4 établit la comparaison de l'évolution des effectifs des couvreurs salariés avec celle de l'ensemble des effectifs salariés de la couverture en 1986 et 1992.

Sur la base des deux années pour lesquelles les données ont pu être reconstituées, l'évolution de la population des couvreurs salariés est plus importante que celle de l'emploi réel des entreprises de couverture de la base de données de la CNSBTP.

Alors qu'il y a augmentation des couvreurs salariés, le personnel des entreprises de couverture diminue. Les effectifs de couvreurs employés par les entreprises de couverture ont au contraire augmenté. Tout se passe comme si les entreprises de couverture, affrontées à des difficultés, se recentraient sur le métier de base. Ce phénomène n'exclut nullement des restructurations de main-d'œuvre d'une région à l'autre, comme le montrera le tableau ci-dessous.

L'évolution de la population des couvreurs salariés est donc relativement complexe. Elle manifeste une sensibilité extrême à la crise des années 1970 et, en même temps, une relative solidité dans les années 1980. Sans doute peut-on risquer à ce sujet l'hypothèse d'une reconversion partielle de l'activité des entreprises entre le « neuf », qui marque un réel ralentissement après 1973, et la réhabilitation qui devient plus importante après 1982, précisément en raison de la diminution du taux de renouvellement de la construction en France. Si la couverture a toujours participé à la fois à la construction des logements neufs et à la réhabilitation du patrimoine, ce sont les entreprises

spécialisées sur le neuf qui sont frappées de plein fouet par la crise en 1974 et qui licencient massivement leur personnel, au moment de l'arrêt des grands chantiers.

Tableau 4 - Évolution comparée en indices, en 1986 et 1992, sur la base 100 en 1986, des couvreurs salariés et des salariés de la couverture (effectifs au 15 mars)

Années	Effectifs salariés couverture	Effectifs couvreurs salariés
1986	33 855	25 663
1992	31 848	26 539
1986	100	100
1992	94,07	103,41

L'évolution comparée des couvreurs salariés avec l'ensemble des personnels du BTP fait ressortir que, dans la crise de l'emploi du bâtiment qui suit la crise pétrolière de 1973, l'activité des corps d'état du second œuvre résiste mieux que celle du gros-œuvre. En effet, la crise du bâtiment tient d'abord à l'arrêt des grands programmes de construction neuve ; en revanche, le marché de l'entretien et de la réhabilitation, qui est avant tout lié à la demande des particuliers, garde une certaine solidité, malgré le ralentissement provoqué par la perte progressive de pouvoir d'achat de ces particuliers.

De ce point de vue, la couverture se trouve donc mieux placée que l'ensemble du BTP, mais néanmoins défavorisée par rapport à la plomberie. Les interventions de plomberie sont généralement plus fréquentes, souvent urgentes, mais globalement moins coûteuses que les interventions de couverture, rares, mais très onéreuses. Dès lors, face à un incident réclamant une intervention sur la couverture, il est toujours possible de ne faire faire qu'une réparation de fortune dans l'immédiat et de remettre à plus tard l'intervention importante, qui sera certes nécessaire, mais qui peut souvent être différée, sans conséquences graves. Le marché de la couverture est moins favorable, moins « porteur », que celui de la plomberie. Mais il se pourrait que la restructuration du marché de la couverture, au bénéfice de l'entretien et de la réhabilitation, se révèle profitable aux entreprises de couverture.

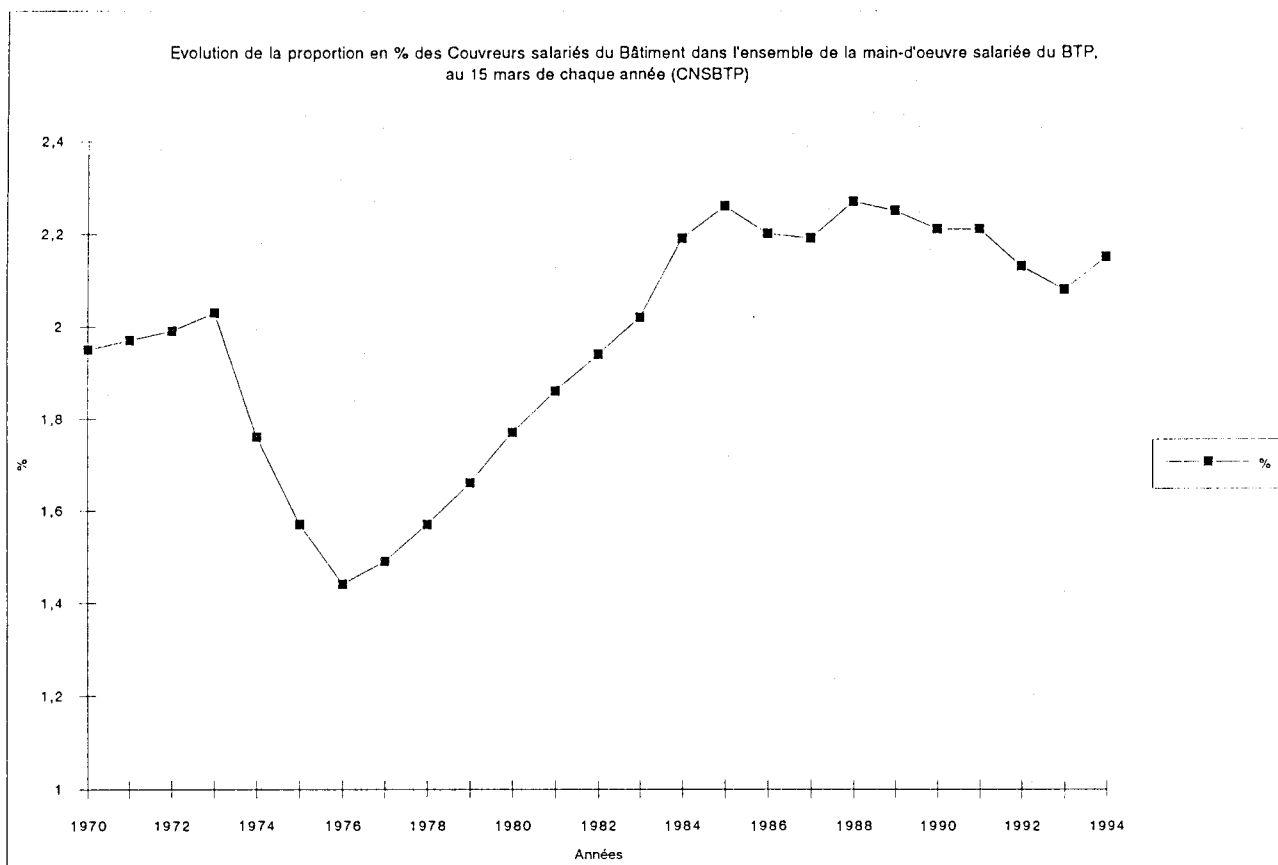
Ainsi, le marché de la couverture apparaît en meilleure posture que celui de l'ensemble du BTP, comme le montre l'évolution de la proportion des couvreurs salariés dans l'ensemble des effectifs salariés du BTP.

La proportion du nombre de couvreurs salariés par rapport à l'ensemble des salariés du BTP reste en effet relativement stable au cours des quinze dernières années, après le redressement des effectifs entre 1976 et 1982, comme le montre le tableau 5 (Évolution de la proportion des couvreurs salariés du bâtiment dans l'ensemble de la main-d'œuvre salariée du BTP, au 15 mars de chaque année [CNSBTP]). Elle se situe à environ 2 % de la main-d'œuvre salariée du BTP et ne varie que dans une fourchette étroite de 10 % autour de cette moyenne (Cf. graphique 3).

Le rapport entre le nombre de couvreurs salariés et les effectifs de la branche couverture-plomberie vise également à cerner l'incidence de la variation des marchés sur la main-d'œuvre. En effet, ce rapport n'est pas tautologique, car la couverture n'emploie qu'une partie des couvreurs salariés du bâtiment. Ainsi, en 1992, les entreprises de couverture ne comptaient que 16 105 couvreurs, sur les 31 269 qui étaient en exercice dans l'ensemble du bâtiment (soit 51,51 % du total).

Comme le met en évidence le tableau 6, sur l'évolution de la proportion des couvreurs salariés du bâtiment dans l'ensemble de la main-d'œuvre salariée de la branche couverture-plomberie, au 15 mars de chaque année (CNSBTP), le nombre de couvreurs salariés évolue d'une manière relativement parallèle aux effectifs salariés de la branche, sauf entre 1973 et 1982, où l'effondrement des couvreurs salariés est sans commune mesure avec l'activité de la branche (graphique 4).

Graphique 3



Graphique 4

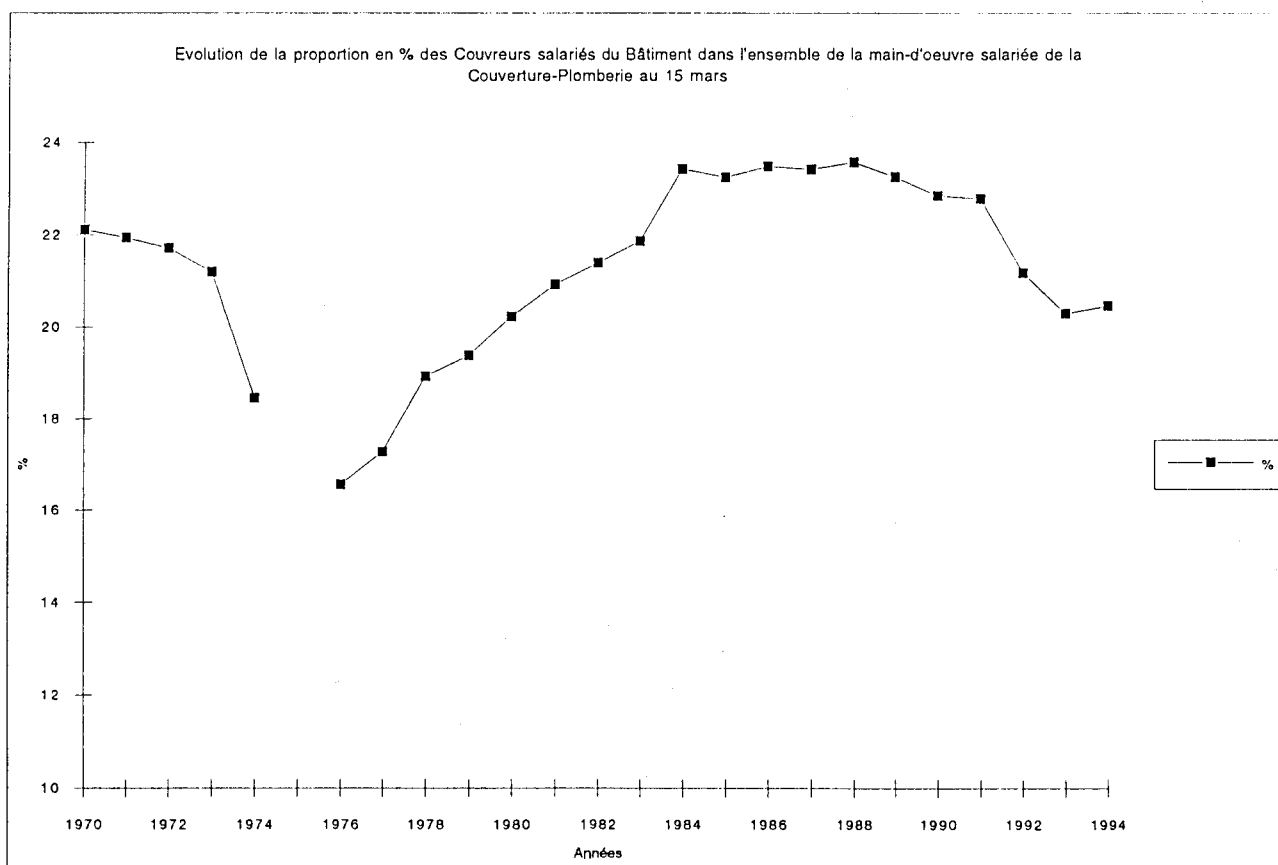


Tableau 5 - Évolution de la proportion des couvreurs salariés du bâtiment dans l'ensemble de la main-d'œuvre salariée du BTP, au 15 mars de chaque année (CNSBTP)

Années	Effectifs BTP salariés	Effectifs couvreurs salariés	%
1970	1 610 864	31 356	1,95
1971	1 601 979	31 629	1,97
1972	1 621 138	32 320	1,99
1973	1 641 207	33 279	2,03
1974	1 667 682	29 337	1,76
1975	1 601 554	25 064	1,57
1976	1 582 577	22 778	1,44
1977	1 586 374	23 679	1,49
1978	1 533 227	24 096	1,57
1979	1 502 132	24 954	1,66
1980	1 505 098	26 663	1,77
1981	1 472 920	27 431	1,86
1982	1 438 456	27 840	1,94
1983	1 368 781	27 654	2,02
1984	1 265 671	27 680	2,19
1985	1 191 060	26 863	2,26
1986	1 165 621	25 663	2,20
1987	1 167 857	25 550	2,19
1988	1 199 352	27 257	2,27
1989	1 239 740	27 837	2,25
1990	1 266 576	28 003	2,21
1991	1 274 252	28 209	2,21
1992	1 245 186	26 539	2,13
1993	1 190 490	24 710	2,08
1994	1 143 715	24 577	2,15

Sources des données en valeurs absolues : CNSBTP.

Certes, l'évolution de la population des couvreurs salariés connaît une dégradation de l'emploi manifeste, puisque les effectifs ont baissé de 22 % en un quart de siècle. L'analyse des évolutions comparées de la main-d'œuvre des couvreurs salariés, par rapport à celle des effectifs de la branche couverture-plomberie ou celle de l'ensemble du BTP, met toutefois en évidence un relatif rétablissement à la fin de la période, par rapport à l'ensemble du BTP.

La situation des couvreurs salariés se révèle finalement moins défavorable en 1994 que n'aurait pu le laisser prévoir la crise de 1973.

Une telle instabilité de la main-d'œuvre des couvreurs salariés ne peut néanmoins manquer de surprendre l'observateur extérieur. Le marché des couvertures apparaît très irrégulier, alors qu'il ne s'agit nullement d'un produit soumis à des modes. Dès lors, de telles variations dans l'activité ne peuvent que contribuer à donner une très mauvaise image à cette profession. Soumise durement aux coups de la conjoncture économique, la main-d'œuvre qualifiée tend à quitter l'activité de couverture, pour des emplois moins incertains. Les employeurs sont donc contraints à un renouvellement permanent de leur personnel, sans parvenir à régulariser leur activité.

**Tableau 6 - Évolution de la proportion des couvreurs salariés du bâtiment
dans l'ensemble de la main-d'œuvre salariée de la branche couverture-plomberie,
au 15 mars de chaque année (CNSBTP)**

Années	Effectifs salariés couverture plomberie	Effectifs couvreurs salariés	%
1970	141 825	31 356	22,11
1971	144 137	31 629	21,94
1972	148 861	32 320	21,71
1973	157 008	33 279	21,20
1974	159 021	29 337	18,45
1975	?	25 064	
1976	137 542	22 778	16,56
1977	137 125	23 679	17,27
1978	127 355	24 096	18,92
1979	128 752	24 954	19,38
1980	131 784	26 663	20,23
1981	131 070	27 431	20,93
1982	130 086	27 840	21,40
1983	126 454	27 654	21,87
1984	118 163	27 680	23,43
1985	115 560	26 863	23,25
1986	109 290	25 663	23,48
1987	109 102	25 550	23,42
1988	115 647	27 257	23,57
1989	119 689	27 837	23,26
1990	122 545	28 003	22,85
1991	123 780	28 209	22,79
1992	125 289	26 539	21,18
1993	121 716	24 710	20,30
1994	120 065	24 577	20,47

Sources des données en valeurs absolues : CNSBTP.

b) Volume de l'emploi réel des couvreurs salariés du bâtiment

Le volume de l'emploi dans le bâtiment est relativement variable d'un mois à l'autre, en raison des conditions climatiques assez défavorables en hiver. La CNSBTP, pour neutraliser ce phénomène a choisi de faire une photographie des effectifs au 15 mars de chaque année, précisément à une date considérée comme représentative de l'activité moyenne du secteur. Mais, en réalité, le nombre de personnes qui passent dans le bâtiment au cours d'une année est supérieur au chiffre moyen donné par la coupe effectuée au 15 mars.

Quel est donc l'emploi réel des couvreurs salariés en France ?

L'emploi réel des couvreurs salariés est constitué par la totalité de la population déclarée « couvreur » à la CNSBTP, à quelque moment de l'année qu'elle ait été employée dans le bâtiment. Il ne s'agit donc nullement d'une moyenne ni de coupes effectuées au cours de la période de référence, mais bien du recensement de l'ensemble des travailleurs qui ont été enregistrés comme couvreurs par la CNSBTP.

L'emploi réel des couvreurs salariés est évidemment plus important que l'emploi obtenu par la coupe réalisée au 15 mars dans les effectifs. Dans l'activité couverture, en effet, les entreprises recourent à des embauches d'occasionnels, notamment pour des emplois peu qualifiés et pour des chantiers éloignés.

Le tableau 7 présente l'évolution de l'emploi réel des couvreurs salariés du bâtiment, de 1970 à 1993, en valeurs absolues, en % d'une année sur l'autre et en indices sur la base 100 en 1970 (CNSBTP).

L'emploi réel des couvreurs salariés, qui comprend les travailleurs salariés permanents et les travailleurs occasionnels, comptabilise toutes les personnes indispensables à la réalisation et à l'entretien des couvertures de bâtiment.

Cet emploi réel des couvreurs salariés est d'environ 18 % supérieur à l'emploi déterminé par la coupe au 15 mars de chaque année, comme le montre le tableau 8. Il évolue au cours de la période de manière parallèle aux effectifs déterminés par la coupe pratiquée au 15 mars de chaque année. Il a donc diminué entre 1970 et 1994. Toutefois, le rapport de l'emploi réel à l'emploi fixé au 15 mars reste relativement stable au cours des vingt-cinq dernières années pour les couvreurs salariés, alors que le même rapport, calculé pour l'ensemble des salariés du BTP, tend plutôt à diminuer dans le même temps (123,20 en 1970, 116,51 en 1993).

Est-il vraisemblable de penser que le procès de production de la confection et de la réhabilitation des couvertures requerrait un volume de main-d'œuvre occasionnelle plus important que dans la moyenne du BTP ? Faut-il au contraire conclure que, dans cette activité économique, les employeurs ont tendance à recourir, plus souvent que l'ensemble du BTP, à des travailleurs occasionnels plutôt qu'à des personnels d'Entreprise de Travail Temporaire ?

Tableau 7 - Évolution de l'emploi réel des couvreurs salariés du bâtiment de 1970 à 1994, en valeurs absolues, d'une année sur l'autre et en indices sur la base 100 en 1970

Années	Effectifs réels couvreurs salariés	Évolution d'une année sur l'autre	Évolution en indices
1970	37 049	-	100
1971	37 406	+ 0,96	100,96
1972	37 977	+ 1,53	102,51
1973	39 396	+ 3,74	106,33
1974	34 934	- 11,33	94,29
1975	30 052	- 13,98	81,11
1976	26 907	- 10,47	72,63
1977	27 500	+ 2,20	74,23
1978	28 006	+ 1,84	75,59
1979	28 829	+ 2,94	77,81
1980	31 067	+ 7,76	83,85
1981	32 024	+ 3,08	86,44
1982	32 347	+ 1,01	87,31
1983	31 564	- 2,42	85,20
1984	31 658	+ 0,30	85,45
1985	30 954	- 2,22	83,55
1986	30 068	- 2,86	81,16
1987	29 963	- 0,35	80,87
1988	31 633	+ 5,57	85,38
1989	32 751	+ 3,53	88,40
1990	32 430	- 0,98	87,53
1991	33 254	+ 2,54	89,76
1992	31 189	- 6,21	84,18
1993	29 198	- 6,38	78,81
1994	30 873	+ 5,74	83,33

Sources des données en valeurs absolues : CNSBTP.

Cette pratique d'embauche d'une partie du personnel sur des contrats de courte durée tiendrait-elle au fait que les séquences de travail des occasionnels seraient très ponctuelles, de courte durée, sur des chantiers eux-mêmes de courte durée et très éparpillés géographiquement ?

Le tableau 8 révèle qu'une part non négligeable de la main-d'œuvre des couvreurs salariés ne bénéficient pas de la stabilité de l'emploi et que sa proportion dans les effectifs est demeurée relativement constante au cours des vingt-cinq dernières années. Cette proportion des occasionnels est cependant liée au marché : elle tend à diminuer, lorsque la conjoncture est défavorable (14 % en 1983) et à réaugmenter, lorsque les affaires redémarrent. 1994 se traduit par une nouvelle récession de l'emploi, comparable à celle de 1983-1984.

Tableau 8 - Évolution du rapport entre l'emploi réel des couvreurs salariés et les effectifs des couvreurs salariés au 15 mars

Années	Effectifs réels des couvreurs salariés	Effectif des couvreurs salariés au 15 mars	Effectif réels/ effectifs au 15 mars
1970	37 049	31 356	118,16
1971	37 406	31 629	118,27
1972	37 977	32 320	117,50
1973	39 396	33 279	118,38
1974	34 934	29 337	119,08
1975	30 052	25 064	119,90
1976	26 907	22 778	118,13
1977	27 500	23 679	116,14
1978	28 006	24 096	116,23
1979	28 829	24 954	115,53
1980	31 067	26 663	116,52
1981	32 024	27 431	116,74
1982	32 347	27 840	116,19
1983	31 564	27 654	114,14
1984	31 658	27 680	114,37
1985	30 954	26 863	115,23
1986	30 068	25 663	117,17
1987	29 963	25 550	117,27
1988	31 633	27 257	116,06
1989	32 751	27 837	117,65
1990	32 430	28 003	115,81
1991	33 254	28 209	117,88
1992	31 189	26 539	117,52
1993	29 198	24 710	118,16
1994	28 156	24 577	114,56

Sources des données en valeurs absolues : CNSBTP.

Ce volant de main-d'œuvre fragile, sans doute indispensable à une activité dispersée, ne peut contribuer à construire une image valorisante de l'emploi dans cette profession. La désaffection des jeunes pour la formation de couvreur traduit le rejet pour un métier dont l'emploi apparaît instable.

c) Le nombre moyen de certificats

Certains travailleurs, et notamment les occasionnels, peuvent prolonger leur activité en obtenant plusieurs contrats de travail dans l'année, chez le même employeur ou chez d'autres

employeurs du bâtiment. La CNSBTP est ainsi amenée à dénombrer le nombre de certificats délivrés au cours de l'année.

Le tableau 9 présente l'évolution du nombre total de certificats enregistrés pour les couvreurs salariés et la moyenne annuelle de certificats pour cette catégorie.

Tableau 9 - Évolution du nombre de certificats des couvreurs salariés du bâtiment et du nombre moyen de certificats, de 1970 à 1994.

Années	Certificats	Emploi total	Nombre moyen de certificats par couvreur
1970	46 867	37 049	1,27
1971	47 777	37 406	1,28
1972	48 747	37 977	1,28
1973	49 842	39 396	1,27
1974	43 136	34 934	1,23
1975	36 080	30 052	1,20
1976	31 158	26 907	1,16
1977	31 961	27 500	1,16
1978	32 184	28 006	1,15
1979	32 885	28 829	1,14
1980	35 637	31 067	1,15
1981	36 474	32 024	1,14
1982	35 990	32 347	1,11
1983	34 436	31 564	1,09
1984	34 506	31 658	1,09
1985	33 528	30 954	1,08
1986	32 383	30 068	1,08
1987	32 506	29 963	1,08
1988	34 947	31 633	1,10
1989	36 022	32 751	1,10
1990	36 618	32 430	1,13
1991	37 100	33 254	1,12
1992	34 354	31 189	1,10
1993	32 013	29 198	1,10
1994	30 873	28 156	1,10

Sources des données en valeurs absolues : CNSBTP.

Le nombre moyen de certificats par personne se situe à 1,27 en 1970 pour les couvreurs salariés ; il tombe à 1,10 en 1994. Une partie non négligeable des couvreurs salariés n'est donc pas employée à l'année, comme l'a montré déjà le tableau 8. Pour compléter la durée de l'emploi, elle est donc obligée soit de changer d'employeur, soit d'accepter plusieurs contrats de travail chez le même employeur, mais chaque fois pour des séquences courtes.

Une partie de la main-d'œuvre couvreur est donc bien soumise à une forme de gestion « par le marché du travail » ; le couvreur n'est ainsi embauché que pour une séquence de travail, puis renvoyé sur le marché du travail. La chute du ratio au cours des vingt dernières années suggère deux interprétations : a) la première, la plus favorable aux travailleurs, tiendrait au fait que l'emploi des couvreurs salariés devient plus stable, donc que la durée des contrats devient plus longue ; b) la seconde, malheureusement plus vraisemblable, que les occasionnels sont rarement embauchés une deuxième fois, même dans une autre activité du bâtiment.

La deuxième interprétation remettrait en cause la thèse de la gestion de la force de travail « par le marché ». En effet cette thèse implique qu'il existerait un marché du travail spécifique au bâtiment, dans lequel les employeurs puiseraient leur main-d'œuvre pour la durée du chantier. Ainsi, les

travailleurs du bâtiment parviendraient à se construire un plein emploi en passant de chantier en chantier, d'un employeur à l'autre. Au contraire, la baisse du ratio du nombre de certificats d'activité moyen tend à signifier une forte segmentation de la main-d'œuvre du bâtiment en trois catégories : a) la main-d'œuvre permanente, attachée à l'entreprise par un contrat à durée indéterminée ; b) la main-d'œuvre occasionnelle, recrutée sur le marché du travail global et qui ne fait qu'un passage ponctuel dans le bâtiment ; c) enfin la main-d'œuvre momentanément mobile, qui appartient bien au marché du travail spécifique au bâtiment, à la recherche d'un emploi permanent dans le secteur.

La comparaison du ratio des couvreurs avec celui de l'ensemble du BTP, dans la même période, ne fait pas apparaître de différence très nette entre les deux populations, même si celui des couvreurs est légèrement plus grand que celui du BTP en 1994 (1,28 en 1970, 1,06 en 1993). La récession, plus importante pour l'ensemble du BTP que pour les couvreurs se traduit par la difficulté à trouver un deuxième emploi dans le bâtiment, pour les occasionnels.

Les séquences d'activité des couvreurs seraient ainsi, en moyenne, un petit peu plus nombreuses que celle de l'ensemble des effectifs du BTP. En 1992, 96,3 % des salariés du BTP n'ont eu qu'un seul bordereau d'emploi. 3,4 % seulement en ont eu deux. 0,3 % en ont eu trois.

La gestion de la main-d'œuvre par le marché a changé de nature dans le BTP. Loin de se traduire comme autrefois par un emploi mobile d'un chantier à l'autre, avec un volume d'heures de travail correspondant à un plein emploi, l'emploi dans le bâtiment s'est beaucoup précarisé.

d) La durée du travail effective

Cette précarisation de l'emploi ne se manifeste pas seulement dans les statuts d'emploi (contrat à durée déterminée), mais également dans la durée du travail effective.

Il ne s'agit pas ici de la durée hebdomadaire légale du travail (40 h en 1970, 39 h en 1982), mais bien du nombre d'heures effectivement travaillées dans l'année (congés non compris). Au cours des vingt dernières années, de très gros efforts ont été réalisés par le secteur pour diminuer la durée hebdomadaire effective du travail, notamment en réduisant le nombre d'heures maximum autorisé par semaine ; ces mesures, certes facilitées par la réduction de l'activité économique, ont eu une incidence très nette sur le nombre d'heures effectivement travaillées des couvreurs salariés.

Le tableau 10 présente l'évolution de la répartition des couvreurs salariés selon le nombre d'heures effectuées dans l'année, de 1970 à 1994, indépendamment du nombre de certificats d'activité obtenus.

Tableau 10 - Évolution de la répartition des couvreurs salariés selon le nombre d'heures de travail effectuées, en valeurs absolues et en % de 1970 à 1994

Années	1970		1994	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 300 h	937	2,86	1 244	4,59
300 - 449 h	812	2,48	866	3,20
450 - 899 h	2 500	7,63	2 423	8,94
900 - 1949 h	9 583	29,24	20 461	75,52
1950 et +	18 938	57,79	2 101	7,75
Emploi total	32 770	100	27 095	100

En 1970, la durée légale du travail était de 40 h par semaine ; une année de travail représentait donc 1920 h pour 48 semaines, une demi-année 960 h, un quart d'année 480 h ; à partir de 1982, la semaine de travail passe à 39 h et la 5^{ème} semaine de congé est obtenue ; une année de travail compte donc 1833 h, une demi-année 916 h, un quart d'année 458 h. À partir de ces repères, il est possible d'analyser la répartition de la population des couvreurs salariés avec les données de la CNSBTP, qui

fragmentent la durée du travail par tranches de 150 h. Ces 150 h correspondent ainsi à environ trois semaines de travail. Ces tranches permettent bien de détecter les occasionnels.

Le tableau met parfaitement en évidence la réduction du nombre d'heures de travail effectuées au cours des vingt ans. Alors que 58 % des personnels faisaient plus de 40 h de travail par semaine, en 1994 cette proportion est tombée à 7,7 %. L'amélioration des conditions de travail est manifeste.

Le tableau 10 fait également bien ressortir que la proportion des personnels qui ont fait moins de 300 h de travail dans l'année a été multipliée par deux en vingt ans. Ceux qui n'apportent leur contribution à la production que pour moins d'un quart de l'année sont également plus nombreux : de 5,34 % en 1970, ils passent à 8,79 % en 1994. 13 % des couvreurs salariés travaillaient moins de la moitié de l'année en 1970, en 1994, ils représentent 16,3 %.

Autrement dit, la réduction du temps de travail hebdomadaire a été compensée par un recours plus important à des personnels embauchés pour de courtes séquences de travail. La proportion des occasionnels qui ne font pas plus de 150 h dans l'année, même si elle reste faible, a été multipliée par trois en vingt ans (0,40 % en 1970, 1,23 % en 1993).

Il y a donc non seulement une dégradation de l'emploi des couvreurs salariés, en termes de volume, mais également une détérioration de la qualité de l'emploi. La mécanisation du levage des composants sur le toit et la réduction du temps de travail ont conduit à une précarisation du personnel plus importante.

La comparaison avec les données correspondantes pour l'ensemble des effectifs du BTP permet de relativiser cette information. Le tableau 11 présente l'évolution de la répartition en % des salariés du BTP selon le nombre d'heures de travail effectuées de 1970 à 1994.

Tableau 11 - Évolution de la répartition en % des salariés du BTP selon le nombre d'heures de travail effectuées, de 1970 à 1993

Années	1970	1994
Durée du travail		
moins de 300 h	4,24	5,16
300 - 449 h	3,57	3,1
450 - 899 h	10,10	8,53
900 - 1949 h	32,54	72,71
1950 et +	49,55	10,50
	100	100

La comparaison des deux tableaux met en évidence que la durée de la semaine de travail, qui était plus longue chez les couvreurs que pour l'ensemble du BTP en 1970, s'est moins raccourcie pour ces derniers que pour les couvreurs en 1994. De même, les occasionnels sont en fait proportionnellement plus importants dans l'ensemble des salariés du BTP que parmi les couvreurs salariés. Le recours aux occasionnels dans la couverture s'est donc renforcé au cours de la période, mais reste cependant dans le cadre des pratiques générales du secteur, sur lesquelles elle tend à s'aligner. La réduction de la durée du travail dans la profession de la couverture serait en partie imputable à la diminution de l'activité sur le marché.

La précarisation des occasionnels n'est évidemment pas favorable à l'image du métier. Plus encore, elle est particulièrement néfaste à la construction des capacités professionnelles des plus jeunes, dans une activité réputée préférer la formation pratique, sur le tas.

En conclusion de cette analyse de l'évolution du volume et des formes de l'emploi des couvreurs salariés, il semble bien que la couverture, tout en subissant le mouvement général de régression de l'activité de l'ensemble du bâtiment, connaisse une situation particulière, plus difficile, dont elle tente de surmonter les handicaps aux dépens des jeunes.

Ces circonstances ne favorisent évidemment ni le recrutement, ni le transfert des connaissances. Le renouvellement de la main-d'œuvre qualifiée s'en trouve nécessairement plus difficile à effectuer. Le choix d'une profession est largement conditionné par la représentation que se fait la population du niveau de vie que l'on peut y espérer. Or le niveau de vie des salariés du bâtiment ne dépend pas seulement du niveau de salaire horaire annuel moyen. Il dépend également du nombre d'heures effectivement travaillées dans le mois et dans l'année.

Une bonne profession est d'abord une profession dont on peut vivre et dans laquelle l'emploi est assuré. L'existence des occasionnels dans la couverture met en lumière que le marché du travail potentiel de cette spécialité est plus important que ne le laisserait supposer le seul indice de l'emploi au 15 mars de chaque année. Malgré le travail en hauteur, malgré les risques et les dangers, malgré l'exposition aux intempéries, la main-d'œuvre disposée à travailler dans cette activité ne manque pas. La véritable rareté réside dans la main-d'œuvre qualifiée, parce que les conditions de vie et les conditions d'emploi se prêtent mal à la construction des savoirs et savoir-faire.

e) Répartition de l'emploi par départements au 15 mars de chaque année

Quelle est l'implantation de l'emploi des couvreurs salariés du bâtiment sur le territoire national ? Le tableau 12 présente la répartition de la population des couvreurs salariés par départements au 15 mars des années 1986 et 1992. L'information sur la localisation des salariés est ici donnée par l'adresse du salarié.

Les grosses concentrations de couvreurs salariés (carte 1) sont très localisées dans deux grandes régions : dans le nord de la France (Nord, Pas-de-Calais, Somme, Aisne, Seine-Maritime, Oise, Eure) et dans l'ouest (Calvados, Côte-d'Armor, Manche, Ille-et-Vilaine, Finistère, Morbihan, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Indre-et-Loire) ; il faut y ajouter la Seine-St-Denis, le Loiret et la Moselle.

Pourquoi cette localisation de la main-d'œuvre des couvreurs salariés ? La Loire-Atlantique et le Maine-et-Loire s'expliquent par la culture « ardoisière », liée aux ardoisières de Trélazé. Mais les autres régions ? On notera seulement qu'il s'agit de régions traditionnellement plutôt agricoles (Ouest, une partie du Nord) et plutôt pauvres. Comme pour l'ensemble du bâtiment, les zones rurales ont été longtemps les réservoirs de main-d'œuvre de la couverture, en raison d'une socialisation spontanée au travail manuel et au travail en plein air.

Mais bien d'autres régions agricoles et pauvres n'emploient que peu de couvreurs salariés. Le Limousin (Creuse, Haute-Vienne), qui a été plusieurs décennies durant pourvoyeur de maçons n'a que peu de couvreurs.

La carte 2 met ainsi en évidence que les couvreurs salariés sont très peu nombreux dans le Sud de la France ; si l'on peut comprendre que les zones de montagne, peu peuplées, n'ont peut-être pas besoin d'une main-d'œuvre abondante en couverture, il apparaît clairement qu'un phénomène plus significatif explique cette situation ; du point de vue de la couverture, la France est divisée en deux mondes : au Nord de la Loire, une France des couvreurs, avec des couvertures en ardoises et en zinc ; au Sud de la Loire, une France dans laquelle les couvertures de tuiles sont réalisées et entretenues par les maçons.

Le marché du travail des couvreurs salariés est donc très localisé, au Nord de la Loire.

f) Évolution de la répartition de l'emploi des couvreurs salariés par départements (effectifs au 15 mars de chaque année)

La comparaison des deux répartitions de l'emploi des couvreurs salariés par départements, de 1986 et 1992, met en évidence que, contrairement aux prévisions, les départements qui ont augmenté, en valeurs absolues, leur nombre de couvreurs salariés l'emportent (58) sur ceux qui voient leurs effectifs baisser (33) ; il en est de même si l'on observe, non plus les valeurs absolues, mais les proportions relatives des effectifs de couvreurs salariés (48 / 40).

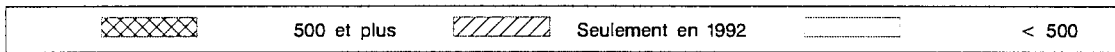
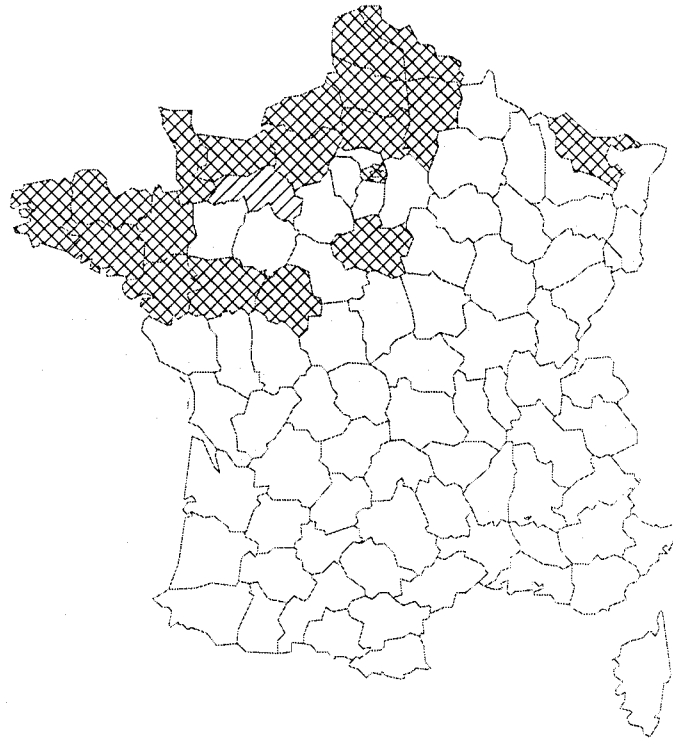
Tableau 12 - Évolution de la répartition de la population des couvreurs salariés du bâtiment par départements, en France, au 15 mars 1986 et 1992, en valeurs absolues et en %

Départements	Années			
	1986	1992	1986	1992
Ain	45	56	0,18	0,21
Aisne	567	574	2,21	2,16
Allier	218	227	0,85	0,86
Alpes-Hte-Provence	2	5	0,01	0,02
Hautes-Alpes	3	3	0,01	0,01
Alpes-Maritimes	16	23	0,06	0,09
Ardèche	2	8	0,01	0,03
Ardennes	238	275	0,93	1,04
Ariège	1	6	0,00	0,02
Aube	81	255	1,10	0,96
Aude	3	8	0,01	0,03
Aveyron	171	147	0,67	0,55
Bouches-du-Rhône	32	62	0,13	0,23
Calvados	722	757	2,81	2,85
Cantal	144	120	0,56	0,45
Charente	86	80	0,34	0,30
Charente-Maritime	99	112	0,39	0,42
Cher	386	371	1,50	1,40
Corrèze	282	205	1,10	0,77
Corse	9	4	0,04	0,02
Côte-d'Or	230	280	0,90	1,06
Côte-d'Armor	538	582	2,10	2,19
Creuse	87	81	0,34	0,31
Dordogne	190	212	0,74	0,80
Doubs	168	195	0,66	0,74
Drôme	9	16	0,04	0,06
Eure	621	658	2,42	2,48
Eure-et-Loir	355	385	1,38	1,45
Finistère	717	646	2,79	2,43
Gard	2	25	0,01	0,09
Haute-Garonne	61	53	0,24	0,20
Gers	21	22	0,08	0,08
Gironde	389	380	1,52	1,43
Hérault	25	53	0,10	0,20
Ille-et-Vilaine	995	859	3,88	3,24
Indre	297	288	1,16	1,09
Indre-et-Loire	537	506	2,09	1,91
Isère	50	94	0,20	0,35
Jura	65	82	0,25	0,31
Landes	25	8	0,10	0,03
Loir-et-Cher	410	374	1,60	1,41
Loire	115	129	0,45	0,49
Haute-Loire	3	4	0,01	0,02
Loire-Atlantique	820	729	3,20	2,75
Loiret	583	598	2,27	2,25
Lot	107	81	0,42	0,31
Lot-et-Garonne	19	17	0,07	0,06
Lozère	34	25	0,13	0,09
Maine-et-Loire	599	641	2,33	2,42
Manche	556	576	2,17	2,17

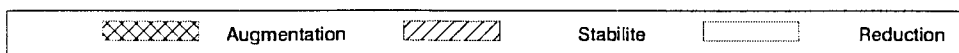
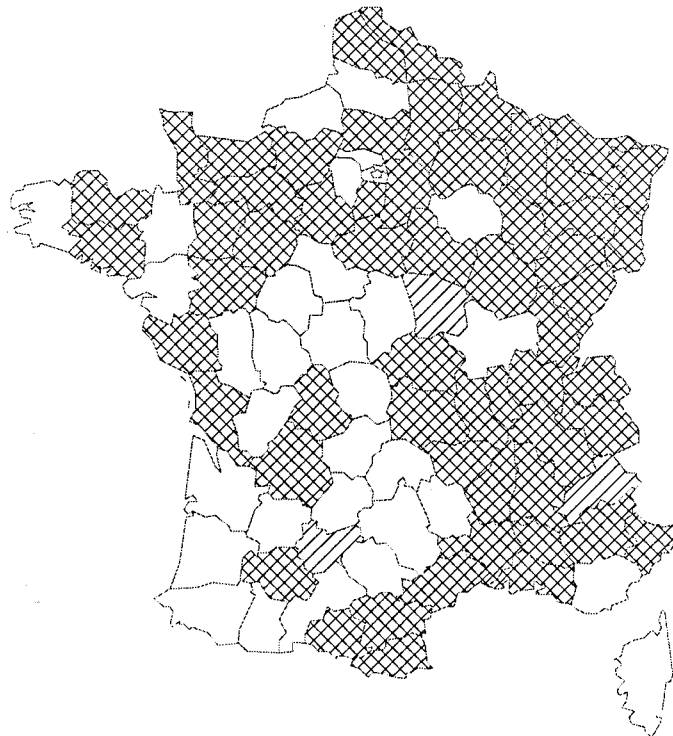
Département	Années			
	1986	1992	1986	1992
Marne	407	412	1,59	1,55
Haute-Marne	80	100	0,31	0,38
Mayenne	356	412	1,39	1,55
Meurthe-et-Moselle	240	284	0,94	1,07
Meuse	55	109	0,21	0,41
Morbihan	571	579	2,23	2,18
Moselle	594	628	2,32	2,37
Nièvre	214	214	0,83	0,81
Nord	1305	1364	5,09	5,14
Oise	647	736	2,52	2,77
Orne	455	510	1,77	1,92
Pas-de-Calais	967	1060	3,77	3,99
Puy-de-Dôme	146	154	0,57	0,58
Pyrénées-Atlantiques	74	42	0,29	0,16
Hautes-Pyrénées	22	21	0,09	0,08
Pyrénées-Orientales	12	28	0,05	0,11
Bas-Rhin	266	380	1,04	1,43
Haut-Rhin	104	237	0,41	0,89
Rhône	127	161	0,50	0,61
Haute-Saône	62	78	0,24	0,29
Saône-et-Loire	294	268	1,15	1,01
Sarthe	394	403	1,54	1,52
Savoie	18	42	0,07	0,16
Haute-Savoie	38	63	0,15	0,24
Seine	489	348	1,91	1,31
Seine-Maritime	1387	1381	5,41	5,20
Seine-et-Marne	397	491	1,55	1,50
Yvelines	423	391	1,65	1,47
Deux-Sèvres	102	101	0,40	0,38
Somme	543	511	2,12	1,93
Tarn	19	16	0,07	0,06
Tarn-et-Garonne	5	5	0,02	0,02
Var	16	15	0,06	0,06
Vaucluse	26	28	0,10	0,11
Vendée	96	108	0,37	0,41
Vienne	191	173	0,74	0,65
Haute-Vienne	158	161	0,62	0,61
Vosges	76	145	0,30	0,55
Yonne	176	201	0,69	0,76
Territoire de Belfort	32	53	0,13	0,20
Essonne	342	354	1,33	1,33
Hauts-de-Seine	332	272	1,29	1,03
Seine-Saint-Denis	605	657	2,36	2,48
Val-de-Marne	430	462	1,68	1,74
Val-d'Oise	407	396	1,59	1,49
Non déterminé	28	88	0,11	0,33

Sources : Dadoy, d'après les données de la CNSBTP.

Carte 1 – Les grosses concentrations de couvreurs



Carte 2 – Evolution des couvreurs par departement entre 1986 et 1992



- Évolution des effectifs : en valeurs absolues

- * Départements dont les effectifs couvreurs salariés augmentent : Ain, Aisne, Allier, Alpes-de-Haute-Provence, Alpes-Maritimes, Ardèche, Ardennes, Ariège, Aude, Bouches-du-Rhône, Calvados, Charente-Maritime, Côte-d'Or, Côte-d'Armor, Dordogne, Doubs, Drôme, Eure, Eure-et-Loir, Gard, Gers, Hérault, Isère, Jura, Loire, Haute-Loire, Loiret, Maine-et-Loire, Manche, Marne, Haute-Marne, Mayenne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Morbihan, Moselle, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Puy-de-Dôme, Pyrénées-Orientales, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Rhône, Haute-Saône, Sarthe, Savoie, Haute-Savoie, Seine-et-Marne, Vaucluse, Vendée, Haute-Vienne, Vosges, Yonne, Territoire de Belfort, Essonne, Seine-St-Denis, Val-de-Marne, non déterminés.
- * Départements dont les effectifs couvreurs salariés diminuent : Aube, Aveyron, Cantal, Charente, Cher, Corrèze, Corse, Creuse, Finistère, Haute-Garonne, Gironde, Ille-et-Vilaine, Indre, Indre-et-Loire, Landes, Loir-et-Cher, Loire-Atlantique, Lot, Lot-et-Garonne, Lozère, Pyrénées-Atlantiques, Hautes-Pyrénées, Saône-et-Loire, Seine, Seine-Maritime, Yvelines, Deux-Sèvres, Somme, Tarn, Var, Vienne, Hauts-de-Seine, Val-d'Oise.
- * Départements dont les effectifs restent stables : Hautes-Alpes, Nièvre, Tarn-et-Garonne.

Trois départements seulement gardent les mêmes effectifs.

On notera que deux régions, dont les effectifs sont traditionnellement élevés, perdent des couvreurs : a) dans la région parisienne, la Seine, les Yvelines, le Val-d'Oise ; b) dans les régions qui portent une culture de la couverture très forte : la Loire-Atlantique.

- Évolution de la répartition des effectifs en pourcentages

- * Départements dont la proportion relative baisse : Aisne, Aube, Aveyron, Cantal, Charente, Cher, Corrèze, Corse, Creuse, Finistère, Haute-Garonne, Gironde, Ille-et-Vilaine, Indre, Indre-et-Loire, Landes, Loir-et-Cher, Loire-Atlantique, Loiret, Lot, Lot-et-Garonne, Lozère, Marne, Morbihan, Nièvre, Pyrénées-Atlantiques, Hautes-Pyrénées, Saône-et-Loire, Sarthe, Seine, Seine-Maritime, Seine-et-Marne, Yvelines, Deux-Sèvres, Somme, Tarn, Vienne, Haute-Vienne, Hauts-de-Seine, Val-d'Oise.
- * Départements dont la proportion relative augmente : Ain, Allier, Alpes-de-Haute-Provence, Alpes-Maritimes, Ardèche, Ardennes, Ariège, Aude, Bouches-du-Rhône, Calvados, Charente-Maritime, Côte-d'Or, Côte-d'Armor, Dordogne, Doubs, Drôme, Eure, Eure-et-Loir, Gard, Hérault, Isère, Jura, Loire, Haute-Loire, Maine-et-Loire, Haute-Marne, Mayenne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Nord, Orne, Pas-de-Calais, Puy-de-Dôme, Pyrénées-Orientales, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Rhône, Haute-Saône, Savoie, Haute-Savoie, Vaucluse, Vendée, Vosges, Yonne, Territoire de Belfort, Seine-St-Denis, Val-de-Marne, non déterminés.
- * Départements dont la proportion relative reste identique : Hautes-Alpes, Gers, Manche, Tarn-et-Garonne, Var, Essonne.

Pour interpréter cette évolution, une hypothèse pourrait être proposée : plus les effectifs de couvreurs salariés sont faibles et moins les employeurs sont motivés à former des jeunes, faute de temps et de moyens ; ainsi, l'évolution ne peut qu'être défavorable pour les couvreurs.

Pour vérifier cette hypothèse, le tableau 13 a donc été construit avec, d'un côté, le pourcentage de couvreurs salariés, de l'autre, le fait que la proportion relative des couvreurs salariés augmente, reste stable ou diminue.

Le tableau met en évidence que plus le département a une proportion faible de couvreurs salariés en 1986 et plus il tend à augmenter le nombre et la proportion des couvreurs salariés. Au contraire, les départements qui ont déjà une forte proportion de couvreurs salariés en 1986 auraient plutôt tendance, soit à rester stables, soit à diminuer cette proportion. L'hypothèse est donc rejetée. L'évolution des couvreurs salariés n'aurait donc rien à voir avec la capacité de formation de l'entreprise.

Tableau 13 - Corrélation entre proportion du nombre de couvreurs salariés dans le département et le sens de l'évolution de cette proportion, de 1986 à 1992

Évolution de la proportion Proportions	↗	↘	→	Total
0 - 0,49	27	12	4	43
0,50 - 0,99	7	5	0	12
1 - 1,99	5	12	1	18
2 - 2,99	7	6	1	14
3 - 4	1	2	0	3
5 et plus	2	0	0	3
Total	48	39	6	93

La modification de la répartition des couvreurs salariés serait peut-être à rechercher dans les déplacements des couvreurs, des zones bien pourvues en couvreurs salariés, mais où l'emploi est déstabilisé par la crise de l'activité économique, vers les départements où la concurrence serait plus faible.

Ces évolutions seraient donc liées à des déplacements de populations, des régions traditionnellement riches en couvreurs salariés vers des régions généralement pauvres en couvreurs salariés. Les raisons de ce phénomène tiennent peut-être à l'augmentation du marché de la réhabilitation, qui réclame des couvreurs qualifiés, mais peut-être aussi à des faillites d'artisans couvreurs, qui, obligés de redevenir salariés, préfèrent changer de département, pour dissimuler ce qu'ils considèrent comme un échec à leur réseau de relations professionnelles.

Le volume important de l'emploi des couvreurs salariés dans un département ne provoque, en tout cas, pas d'effet d'entraînement, soit sur la formation, soit sur l'attraction des jeunes pour ces emplois.

Conclusion

Au terme de cette trop brève analyse du marché du travail des couvreurs en France, qui met en évidence la dégradation de l'emploi des couvreurs salariés et sans doute également des artisans couvreurs, quelques questions surgissent des données examinées.

La population des couvreurs est-elle vraiment en voie de disparition ? La gestion d'une partie non négligeable du personnel par la précarisation de l'emploi ne risque-t-elle pas, à court terme, de stopper les sources naturelles du renouvellement de la main-d'œuvre qualifiée de la couverture, puis, à plus long terme, de compromettre le rajeunissement et le remplacement des artisans ?

Le métier de couvreur est-il condamné à se réduire à la réfection et à la réhabilitation du patrimoine, tandis que se développeront dans les bâtiments modernes les toitures-terrasses ?

Au moment où de grands efforts de formation sont entrepris pour transmettre les savoirs aux jeunes générations et maintenir une main-d'œuvre de qualité, les politiques d'emploi ne doivent-elles pas se faire plus humaines et plus régulières ?

Mais un métier et une activité économique peuvent-ils se maintenir, si les conditions économiques et sociales de leur fonctionnement sont remises en cause ? Le couvreur, archétype du métier artisanal dans notre société du XX^{ème} siècle, est aujourd'hui sérieusement menacé de disparition. Comprendre le mode de fonctionnement de son marché du travail contribue à la connaissance du mode de production de la société toute entière.

Mireille Dadoy
Laboratoire Georges Friedmann
Conservatoire National des Arts et Métiers
2 rue Conté 75003 Paris

Bibliographie

Bureau international du travail. *Classification internationale type des professions*, 88. Genève, BIT, 1991, p. 200, p. 467.

Caisse nationale de surcompensation du bâtiment et des travaux publics. *Le réseau des Caisses de congés payés des industries du bâtiment et des Travaux publics. Congés 199x (période de référence du 1.4.x-1 au 31.3.x)*. Paris, CNSBTP.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications. *Répertoire français des Emplois. Cahier n° 13 : Les emplois-types du bâtiment et des travaux publics*. Paris, Documentation française, 1981, p. 89.

Dadot M. Qualification et système social de travail. In Ramognino Nicole (Editeur). *L'instituant, les savoirs et les orthodoxies. En souvenir de Maurice Montuclard*. Aix-en-Provence, Publications de l'Université de Provence Aix-Marseille 1, 1991, p. 133-165.

Direction des affaires économiques et internationales. *Les entreprises du secteur de la construction en 1993*. Paris, Ministère de l'Aménagement du Territoire, de l'Équipement et des Transports, 1995, 225 p. + XXXIXp. (Coll. Statistiques et Études Générales n° 173).

Depuis 1993 un colloque annuel réunit tous ceux qui collaborent avec le Céreq pour améliorer la connaissance et la compréhension du fonctionnement du marché du travail. Ce colloque contribue largement à l'animation de la communauté scientifique qui travaille sur ces questions. Il permet la confrontation des différentes analyses des données longitudinales produites par le Céreq. Il permet aussi la diffusion de travaux de nature très variée.

Voici le troisième volume consacré à l'analyse longitudinale du marché du travail. Il marque une diversification des préoccupations des chercheurs. Aux côtés des modèles de durée et des typologies de trajectoires, on voit se développer la production de données localisées qui ouvrent la porte à l'étude des marchés locaux du travail. Les sous-marchés spécialisés font également l'objet de travaux, comme par exemple le marché des travailleurs du spectacle.

Cet intérêt pour l'analyse du marché segmenté annonce une convergence entre les avancées méthodologiques liées à l'approche longitudinale et de nouveaux développements théoriques.

ISBN : 2-11-089360-5

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