

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Alain Degenne, Yvette Grelet, Jean-François Lochet,
Michèle Mansuy, Patrick Werquin (Éditeurs)

L'analyse longitudinale du marché du travail : Les politiques de l'emploi

4^{èmes} Journées d'études Céreq – Lasmas-Institut du longitudinal – LES - Université Paris I

L'analyse longitudinale du marché du travail - Paris, 22 et 23 mai 1997



CENTRE NATIONAL
DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

LASMAS-INSTITUT DU LONGITUDINAL



L E S

U-PANTHÉON-SORBONNE-1
NIVERSITÉ PARIS 1



D A R E S

NUMÉRO 128 / AOUT 1997

documents
séminaires

128

L'ANALYSE LONGITUDINALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

4^{ème} journées d'études Céreq - Lasmas-Institut du longitudinal -
LES - Université Paris I -

L'analyse longitudinale du marché du travail

Paris, 22 et 23 mai 1997



Alain Degenne, Yvette Grelet, Jean-François Lochet, Michèle Mansuy, Patrick Werquin (éditeurs)

C é r e q

Document n°128
Série Séminaires

Août 1997

Sommaire

| | |
|--|-----|
| Avant-propos | 5 |
| Allocutions d'ouverture | 7 |
| <i>Édith Archambault</i> | 7 |
| <i>Mireille Elbaum</i> | 9 |
| <i>Gilles Gateau</i> | 13 |
| Session « Longitudinal et évaluation des politiques d'emploi » | |
| Président : <i>Michel Vernières (LES)</i> | |
| <i>Christine Charpail, Franck Piot, Serge Zilberman</i> Panel de bénéficiaires des politiques d'emploi et évaluation | 17 |
| <i>Esteban Martinez, Adinda Vanheerswynghels</i> Contribution des enquêtes longitudinales à l'évaluation des politiques de l'emploi | 35 |
| <i>Élisabeth Claveau, Claudine Souhami, Nadir Sidhoum</i> Les conventions de conversion : un dispositif à effet prolongé ? | 47 |
| <i>Patrick Werquin</i> Les dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes à partir des trois Panels téléphoniques du Céreq (1986-1996) | 63 |
| Session « Les trajectoires types : un outil pour les politiques publiques » | |
| Président : <i>Nadir Sidhoum (ANPE)</i> | |
| <i>Jean-Michel Espinasse, Jean Vincens</i> Rationnement de l'emploi et trajectoires d'insertion | 87 |
| <i>Kamel Badaoui</i> Typologie des parcours : approches à partir des données d'un Plan Local d'Insertion par l'Économique (PLIE) | 101 |
| <i>Anne Eydoux</i> Approche dynamique de la catégorisation et des trajectoires des demandeurs d'emploi en activités réduites | 127 |
| <i>Catherine Béduwé, Françoise Dauty</i> Trajectoires professionnelles types : mieux comprendre l'insertion pour agir sur les politiques de formation | 149 |
| Session « Contextualisation du longitudinal » | |
| Président : <i>Patrick Werquin (Céreq)</i> | |
| <i>Olivier Allain</i> La décomposition des évolutions de salaire selon l'âge, la cohorte et la période : méthodes et limites | 163 |
| <i>Yannick Fondeur, Claude Minni</i> Quelques réflexions à partir d'un cas d'école d'articulation longitudinal/transversal : insertion professionnelle des jeunes et cycle économique | 181 |

| | |
|--|-----|
| <i>Jean-Marie Le Goff</i> | |
| Incidence des événements familiaux sur la participation des femmes au marché du travail en Suisse. Mise en corrélation avec le mouvement de tertiarisation de l'emploi | 199 |
| | |
| Session « Du recueil des données à l'interprétation des résultats : retour sur des questions de méthodes » | |
| Président : <i>Michèle Mansuy (Céreq)</i> | |
| Discutant : <i>Klaus Schömann (Wissenschaftszentrum Berlin)</i> | |
| <i>Christine Guégnard, Cathy Perret</i> | |
| De l'utilité d'une enquête à court terme ? | 223 |
| | |
| <i>Marc Lecoutre</i> | |
| Trajectoires et filières : réflexions méthodologiques à propos d'une expérience d'enquête longitudinale à la sortie de l'enseignement supérieur | 239 |
| | |
| <i>Jean-Pierre Fénelon, Yvette Grelet, Yvette Houzel</i> | |
| Le traitement des données longitudinales : quelques réflexions sur les méthodes | 251 |
| | |
| Session « L'insertion professionnelle et l'accès aux emplois » (1^{ère} partie) | |
| Président : <i>Didier Gélot (Darès)</i> | |
| <i>Didier Balsan, Saïd Hanchane, Patrick Werquin</i> | |
| Sub-minimum Wage Employment and Earnings Profiles in Low Skill Labour Market: Evidence from French Panel Data (1989-1995) | 265 |
| | |
| <i>Olivier Joseph, Jean-François Lochet, Michèle Mansuy</i> | |
| Insertion et modes d'intégration des jeunes dans les entreprises | 285 |
| | |
| <i>Michel Sollogoub, Valérie Ulrich</i> | |
| L'entrée dans la vie active : le rôle de l'apprentissage | 299 |
| | |
| Session « L'insertion professionnelle et l'accès aux emplois » (2^{ème} partie) | |
| Président : <i>Alain Degenne (Lasmas-IdL)</i> | |
| <i>Roxane Silberman, Irène Fournier-Mearelli</i> | |
| Enfants d'immigrés, trajectoires d'insertion et recours aux mesures d'aide à l'emploi | 323 |
| | |
| <i>Éric Cahuzac, Daniel Martinelli, Françoise Stoeffler-Kern</i> | |
| Cursus de formation dans l'enseignement supérieur et trajectoires d'insertion | 345 |
| | |
| Posters permanents sur quelques fichiers de données longitudinales | |
| <i>Catherine Champseix, Rémi Delaunay, Étienne Diboti-Lobé, Nazih Tabet, Nadir Sidhoum (ANPE)</i> | |
| Fichier historique ANPE | 373 |
| | |
| <i>Michèle Mansuy, Georgie Simon-Zarca, Yvonne Perrot (Céreq)</i> | |
| Dispositif ONEVA | 381 |

Avant Propos

Compte tenu des enjeux de l'intervention publique sur le marché du travail – et particulièrement sur celui des jeunes – le thème retenu cette année concerne les politiques de l'emploi. Ces journées ont permis de situer les enjeux scientifiques et sociaux du débat. La nécessité et la difficulté d'introduire le temps dans l'analyse de l'insertion professionnelle ont successivement été soulignées, les parcours individuels étant rendus complexes par la multiplicité des états intermédiaires entre emploi, chômage et inactivité. L'intérêt que présente la mise en oeuvre d'approches longitudinales dans l'étude du fonctionnement du marché du travail et de l'insertion a aussi été évoqué. Les enquêtes de types panels de bénéficiaires de mesures pour l'emploi, panels de demandeurs d'emploi, fichier des établissements utilisateurs de mesures ou fichier historique des demandeurs d'emploi ont été citées plusieurs fois comme support matériel de cette réflexion. La séance d'ouverture a mis en évidence les éléments de capitalisation sur les méthodes de collecte et de traitement ainsi que la nécessaire clarification et stabilisation des résultats scientifiques. Ils sont en effet de plus en plus affinés mais difficilement interprétables par les décideurs et peu utilisables pour l'action.

Les différents producteurs de données semblent s'accorder pour préconiser un resserrement des liens entre les diverses parties prenantes – de la collecte à la recherche – ces Journées permettant justement de comprendre comment peuvent être utilisés les travaux sur l'analyse longitudinale du marché du travail. En conclusion, retenons l'idée, plusieurs fois énoncée, qu'il est temps de comprendre les mécanismes décrits sur le marché du travail de manière quelque peu globale en réunissant les entreprises, les pouvoirs publics et les individus dans une analyse unique et intégrée. Il s'agirait alors de mieux orienter les décisions d'opérateurs de plus en plus divers.

Cinq axes de réflexion structurent ce document. Ils correspondent au déroulement des Journées et sont donc consignés ici :

- le longitudinal et l'évaluation des politiques d'emploi
- les trajectoires-types : un outil pour les politiques publiques ?
- la contextualisation du longitudinal
- du recueil des données à l'interprétation des résultats : retour sur des questions de méthode
- l'insertion professionnelle et l'accès aux emplois.

Les prochaines rencontres seront organisées par le Bureau d'économie théorique appliquée (BETA), centre régional associé au Céreq, à Strasbourg, en mai 1998¹. Le thème retenu pour ces cinquièmes Journées : *L'enseignement supérieur, parcours de formation et insertion des étudiants*.

Précédentes Journées d'études Céreq–Lasmus-IdL

- L'analyse longitudinale du marché du travail, Toulouse, 7-8 mars 1994.

Documents Séminaires Céreq n° 99.

- Trajectoires et insertions professionnelles, Caen, 28-29 juin 1995.

Documents Séminaires Céreq n° 112.

- Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours, Rennes, 23-24 mai 1996.

Documents Séminaires Céreq n° 115.

1. Contacts : **Françoise Stoeffler-Kern**, Centre de recherche en Économie et Gestion, BETA/CRA-Céreq
Université Louis Pasteur, 38 boulevard d'Anvers, 67000 Strasbourg
Tél. 03 88 41 52 25 Fax 03 88 60 43 46 E-mail fska@cournot.u-strasbg.fr
Patrick Werquin, Céreq, 10 place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 49 Fax 04 91 13 28 80 E-mail werquin@cereq.fr

Allocution de Édith Archambault

Au nom de l'Université Paris I, de l'UFR d'économie et du laboratoire d'Économie Sociale, j'ai plaisir à ouvrir ces 4^{èmes} journées d'études sur l'analyse longitudinale du marché du travail, qui prolongent une réflexion méthodologique entreprise depuis plusieurs années. Je voudrais tout d'abord excuser le président Jégouzo, qui n'a pu vous accueillir, car il est actuellement retenu par de très nombreuses tâches de fin d'année, la mise en place de la réforme des premiers cycles à la rentrée, la contractualisation de notre université avec le CNRS et le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que la célébration du 25^{ème} anniversaire de l'ensemble des universités parisiennes. Il m'a donc demandé de parler en son nom.

Après Toulouse, Caen et Rennes, c'est Paris aujourd'hui qui accueille les 4^{èmes} journées du longitudinal, organisées annuellement à l'initiative du Céreq et du Lasmas-Institut du Longitudinal. Le Laboratoire d'Économie Sociale, centre associé du Céreq pour l'Île-de-France, a depuis longtemps investi sur le problème difficile de l'analyse des trajectoires d'insertion – avec d'une part l'exploitation des enquêtes du Céreq et d'autre part l'Observatoire des étudiants –, et le laboratoire a également manifesté son intérêt et développé des compétences sur les méthodes de traitement bien compliquées de ces données longitudinales. Il est donc bien placé pour prendre une part active à l'organisation de ces journées.

Pour la première fois, ces journées seront centrées sur un thème plus particulier : cette année, celui des politiques de l'emploi. J'ai lu les résumés de vos communications et j'ai été impressionnée par la richesse des banques de données longitudinales accumulées actuellement, et ceci largement dans le cadre des politiques de l'emploi. Plus habituée personnellement au maniement d'informations statistiques transversales, statiques ou comparatives, j'apprécie pleinement votre effort pour passer de la photographie au film pour introduire le temps, la durée, cette troisième dimension qui fait ressembler la statistique à la vie. Cette démarche est essentielle, puisque c'est bien des personnes et de leurs trajectoires qu'il s'agit, de leur parcours difficile vers l'insertion professionnelle, de leur mobilité, de leur cheminement sinueux entre des états transitionnels entre emploi, chômage et inactivité, ces catégories autrefois claires et qui ne le sont plus. Cette démarche est aussi difficile, puisque le temps justement brouille constamment les cartes ; il rend les catégories obsolètes, et sollicite constamment l'inventivité des chercheurs que vous êtes pour trouver de nouvelles typologies. Au terme de ces deux jours de réflexion commune, nul doute que votre travail quotidien sera enrichi de la recherche des autres.

Ce sujet qui nous rassemble ici est évidemment d'une actualité brûlante, il correspond à des attentes particulièrement fortes, de tous les acteurs de la politique tant macroéconomique que sociale, et c'est peut-être ce qui nous vaut d'accueillir un public à la fois nombreux et varié, qui rassemble des chercheurs et des professionnels de l'emploi, tant à l'échelon régional qu'à l'échelon national. Nous saluons aussi ici la présence de participants étrangers venus du Bénélux, de Tunisie, de Finlande et d'Allemagne – du moins je l'espère, en dépit des difficultés de trafic aérien –. Je tiens à remercier en particulier Klaus Schömann pour avoir accepté de répondre à votre invitation à réagir sur vos travaux.

Pour terminer, je voudrais remercier le CNRS, et spécialement André Kaspi et Bernard Valade, qui mettent à notre disposition cette salle à la fois fonctionnelle et très belle. Je remercie également l'Université de Paris I, l'Agence Nationale pour l'Emploi et la Darès, qui ont permis à cette rencontre scientifique de se tenir.

Enfin, que Yvette Grelet et Jean-François Lochet, qui se sont dépensés sans compter pour que cette manifestation soit un succès soient remerciés, ainsi que Alain Degenne, Michèle Mansuy et Patrick Werquin avec qui ils ont été en liaison constante. Je souhaite que cette réunion soit pleinement réussie.

Édith Archambault

Directeur de l'UFR d'économie de l'Université Paris 1

Directeur du Laboratoire d'économie sociale (LES)

90, rue de Tolbiac, 75634 Paris cedex 13

Tél. 01 45 83 64 44

Fax 01 45 86 68 84

Allocution de Mireille Elbaum

Je me félicite comme Madame Archambault, et au nom de la Darès, de la tenue de ces journées parisiennes, dernières en date de la série des journées organisées sous l'égide du Céreq depuis 1994.

Elles sont cette année plus spécifiquement centrées sur les politiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle, et j'ai été comme vous frappée d'après les résumés des contributions, de la richesse de la matière qui a été réunie et qui montre clairement :

- ◆ d'une part la dissémination et l'élargissement des thèmes d'étude s'appuyant sur l'utilisation de données longitudinales,
- ◆ d'autre part l'émergence, après une dizaine d'années d'expérience, d'éléments de capitalisation, mais aussi de nouvelles questions ouvertes par la systématisation de ces démarches.

Je voudrais dans cette introduction rappeler brièvement l'intérêt que la Darès accorde depuis plusieurs années, et surtout aujourd'hui, à ce type d'études et revenir rapidement sur les thèmes principaux qui nous sont proposés, puis sur un certain nombre de questions qui me paraissent importantes aujourd'hui pour la poursuite de ces travaux.

1. L'intérêt de la Darès pour la mise en œuvre d'approches longitudinales dans le but d'étudier le fonctionnement du marché du travail et l'insertion remonte à plusieurs années avec :

- ◆ L'appui aux panels de *jeunes sortants du système scolaire*, mis en place par le Céreq, et des *demandeurs d'emploi de longue durée*, qui étaient suivis à l'époque par l'ANPE,
- ◆ La mise en place, aux fins de comparaison avec les précédents, de panels de bénéficiaires de mesures pour l'emploi.

Ceci a donné lieu à toute une série de travaux, publiés notamment en 92-93 sous la plume de Didier Gélot, à l'époque à l'ANPE, et de Anne-Lise Aucouturier, et qui ont montré effectivement, à la fois cette complexité des trajectoires sur le marché du travail, mais aussi les intenses mouvements de circulation et de flexibilité, résultats qu'on retrouve à travers les données d'entreprise.

Ces initiatives ont été renouvelées assez fondamentalement depuis deux ou trois ans dans trois directions.

– D'abord, *la relance de panels de bénéficiaires de politique de l'emploi*, en lien avec l'évaluation de la loi quinquennale de décembre 93. Ces panels, démarrés fin 1994 et qui se poursuivront jusqu'à la fin 1998, seront présentés plus en détail par l'une des contributions. Les premières publications ont surtout insisté sur le vécu professionnel des personnes avant et pendant qu'ils bénéficiaient de ces mesures.

– Deuxièmement, *l'enquête longitudinale sur les trajectoires de demandeurs d'emploi* initiée par la Darès au début 1996, avec la collaboration de l'Unédic, de l'ANPE, de l'Insee ainsi que du

Céreq, du Crest, de l'Ifresi et du LES. Cette enquête a été présentée en détail lors des Journées de Rennes de mai 1996.

Elle a lieu dans 8 zones d'emploi situées dans trois régions (PACA, Nord-Pas-de-Calais et Île-de-France). Dans chaque zone, une cohorte de demandeurs d'emploi (3000 par zone) qui se sont inscrits dans une agence locale pour l'emploi au deuxième trimestre 1995 est suivie pendant trois ans. Ce suivi est réalisé à travers deux sources : une source administrative (fusion du fichier historique des demandeurs d'emploi de l'ANPE et du fichier national des allocataires de l'Unedic) et une enquête longitudinale par questionnaire. L'enquête longitudinale comporte quatre interrogations à distance de 7 à 8 mois. La première interrogation a eu lieu de janvier à avril 1996 en face-à-face. La deuxième a été réalisée par voie téléphonique de novembre à mars 1997, et nous espérons bien sûr des résultats prochains sur ces deux premières étapes.

L'approche locale et l'intégration de différentes sources sont les aspects originaux de cette enquête. Le contexte des trajectoires des demandeurs d'emploi par rapport à leur environnement social et économique sera étudié pour comprendre les situations de plus en plus complexes que l'on rencontre sur le marché du travail. Par ailleurs, le rôle des acteurs institutionnels dans la structuration de ce marché sera mieux prise en compte par des investigations qualitatives spécifiques.

– Enfin, du côté des entreprises, je voudrais signaler une expérience qui démarre : *la mise en place d'un fichier des établissements utilisateurs des mesures pour l'emploi*, le fichier FAMEU qui, à terme, devrait permettre de suivre année par année, les comportements des établissements utilisateurs – pour le moment, les données n'ont été rassemblées que sur les deux années 1994 et 1995 – et de les mettre en regard des comportements de gestion de main d'œuvre, grâce à un appariement avec les déclarations de mouvement de main-d'œuvre (DMMO-EMMO), et peut-être éventuellement les déclarations annuelles de données sociales (DADS).

2. En ce qui concerne les thèmes qui nous sont plus spécifiquement proposés, je voudrais faire trois remarques :

D'abord sur le champ abordé par ces études. Elles révèlent une dissémination de l'utilisation des données longitudinales dans les domaines de l'évaluation et des études d'insertion, qu'il s'agisse des dispositifs évalués – on commence à avoir des résultats sur les conventions de conversion, les plans locaux d'insertion –, ou des populations étudiées qui sont de plus en plus finement distinguées – diplômés de l'enseignement supérieur, enfants d'immigrés,... –.

D'autres thèmes, beaucoup explorés par ailleurs – notamment dans le numéro récent d'Économie et Prévisions autour de ces sujets –, sont peu abordés aujourd'hui, sans doute parce que nous sommes centrés sur les politiques de l'emploi, mais il faudra peut-être y revenir dans les discussions : je pense à la durée du chômage et aux liens avec son indemnisation, qui ont donné lieu à beaucoup de travaux en 1986-88, à l'activité féminine, mais aussi, du côté des entreprises – et pour moi ce n'est pas éloigné des politiques de l'emploi –, aux mécanismes de détermination des salaires d'une part et, surtout, à l'évolution de la productivité et aux modes de gestion de la main-d'œuvre d'autre part. Au cours de ces journées, on ne parlera pas beaucoup de panels d'entreprises et de comportements d'entreprises.

Au-delà de cette diversification, au moins partielle, des thèmes abordés, les journées d'aujourd'hui devraient nous permettre de revenir sur certains éléments de capitalisation :

– *Sur le fond*, il s'agit bien sûr des quelques onze ans de trajectoires d'insertion que permettent d'analyser les panels du Céreq, eu égard à la montée en puissance des statuts intermédiaires et à l'allongement tant de la scolarité que des périodes d'insertion à la sortie du système scolaire ; c'est une contribution que nous annonce le Céreq.

– *Sur le plan des méthodes*, il s'agira de revenir :

- ◆ sur les problèmes de biais de sélection et d'hétérogénéité individuelle, qui sont très largement abordés par exemple dans les contributions réunies dans Économie et Prévision,

- ◆ sur la comparaison entre les dimensions temporelles de court terme ou de moyen-long terme dans le suivi de l'insertion (contribution du Céreq et de l'Iredu) – cette interrogation sur la profondeur des périodes d'insertion et la profondeur des panels est tout à fait fondamentale –,
- ◆ ainsi que sur les apports respectifs des typologies et de la modélisation dans l'analyse des données de panel, avec l'idée qu'on pourrait peut-être mieux les combiner ou plus systématiquement les combiner pour dépasser la complexité des trajectoires présentées notamment dans le cadre de typologies (contribution présentée par le LES et le Céreq).

Dernier point très important qui me paraît émerger de l'annonce des contributions présentées aujourd'hui : la prise en compte de la diversification des positions sur le marché du travail et des situations de référence, à l'aune desquelles doit être étudiée et évaluée l'insertion professionnelle, est fondamentale dans un contexte d'instabilité fréquente des trajectoires et d'« éclatement » des statuts d'activité.

Il en est ainsi pour l'étude des chômeurs qui, comme l'évoquera le SET-METIS, doit prendre en compte la diversité des formes du chômage : récurrence, activités réduites, etc... Il en est ainsi surtout pour l'étude de l'accès à l'emploi, qui ne peut plus se traduire par une analyse dichotomique – accès ou non à l'emploi – mais doit tenir compte du temps passé avant d'obtenir un emploi, de la durée et de la fréquence des périodes d'emploi, et bien sûr des statuts occupés – je crois qu'une contribution du Lamia y reviendra –, sachant toutefois que, une étude du Céreq l'a montré, il n'y a plus forcément de correspondance, tout au moins pour les jeunes, entre ces statuts et la durabilité effective des liens d'emploi qu'ils arrivent ainsi à amorcer.

3. Je voudrais conclure cette introduction par quelques questions qui me paraissent importantes pour la poursuite des travaux d'analyse du marché du travail à partir de données longitudinales, soit qu'elles émergent des contributions de ces journées, soit qu'elles semblent devoir être posées par ailleurs.

Émergeant de quelques-unes des contributions proposées ici, je voudrais signaler des thèmes d'étude qui me semblent novateurs et tout à fait importants. Il s'agit en particulier :

– premièrement, des liens entre accès à l'emploi, mobilité et carrières salariales des jeunes qui accèdent au marché du travail. Alors qu'on a souvent tendance à procéder à des analyses séparées, d'une part de l'accès à l'emploi, et d'autre part des modes de fixation des salaires, il me semble que ce lien et l'étude des cheminements à la fois dans l'emploi et à travers les salaires – le fait que les jeunes restent ou non mal payés – est un axe tout à fait important sur lequel on reviendra aujourd'hui.

– deuxièmement, des liens entre les trajectoires individuelles et les pratiques d'entreprises vis-à-vis de l'insertion professionnelle. L'impact des politiques spécifiques d'entreprises sur l'insertion doit pouvoir être apprécié à côté de celui des variables individuelles qui donnent les caractéristiques des jeunes ou des demandeurs d'emploi, comme cela est envisagé dans une contribution du Céreq. On comprend mal qu'on n'arrive pas, comme cela est fait de façon désormais répandue en matière de détermination des salaires, à distinguer des « effets propres », liés aux individus, et des « effets propres », liés aux entreprises. En matière de salaires cela a été fait à plusieurs reprises, notamment par les travaux de Francis Kramarz d'un côté, ou de Dominique Goux et Eric Maurin de l'autre.

– troisièmement, de l'impact du cycle économique, et plus largement du rationnement de l'emploi, sur la comparaison des trajectoires d'insertion au cours du temps – comment peut-on comparer plusieurs générations de panels d'insertion ? – mais aussi sur la différenciation même de ces trajectoires entre elles. L'idée que la « pénurie d'emplois » est peut-être en elle-même un facteur de discrimination des trajectoires futures, à côté des caractéristiques individuelles, me semble à cet égard une piste intéressante qui mérite d'être creusée, et je crois que nous aurons une contribution spécifique sur ce sujet.

Ma dernière réflexion est moins directement présente, assez logiquement, dans ces contributions qui sont des contributions de chercheurs, et elle porte sur l'appropriation possible de ces travaux par les décideurs et par les acteurs.

– D'abord, parce qu'il faut bien savoir que les éléments d'analyse ainsi mobilisés ne sont pas neutres. En caractérisant des trajectoires et des facteurs plus ou moins positifs pour l'insertion, on en vient à considérer les individus – ou à le faire croire du moins – comme intrinsèquement porteurs de caractéristiques déterministes et à favoriser la préconisation de politiques qui, comme l'élévation générale du niveau de formation, n'ont plus forcément de sens au niveau agrégé de l'économie et de la société dans son ensemble. Nous ne pouvons donc ignorer ce problème de l'appropriation par les acteurs et nous contenter d'accumuler des travaux, parce que ceux-ci ont une influence et que la formulation de leurs résultats n'est pas neutre.

– Surtout, la complexité des techniques mobilisées mais aussi des résultats obtenus rend à l'évidence de plus en plus problématique l'appropriation de ces travaux, alors qu'en même temps sur le plan institutionnel on a un mouvement de dispersion, ou tout du moins de diversification et de décentralisation des responsabilités en matière d'insertion et de formation, avec bien sûr la décentralisation de la formation professionnelle pour les jeunes, mais aussi, de plus en plus, une implication des collectivités territoriales dans les politiques d'insertion. On court alors très clairement le risque d'avoir, d'une part, un corpus de travaux scientifiques aux résultats de plus en plus affinés, mais en même temps avec un affinement relativement instable et flou, et, d'un autre côté, des décideurs qui en restent à des approches rudimentaires de l'insertion, avec par exemple l'observation de taux d'accès à l'emploi trois mois après telle ou telle mesure comme critère principal d'appréciation et de gestion. C'est un problème collectif qui met en jeu nos pratiques mais aussi l'allocation des moyens publics, et sur lequel il faudrait que nous réfléchissions.

Mireille Elbaum

Adjoint au directeur de la Darès
Darès - Ministère de l'emploi et de la solidarité
20bis, rue d'Estrées 75700 Paris 97 SP

Allocution de Gilles Gateau

Quelques mots, pour m'associer d'abord aux paroles de bienvenue que Édith Archambault et Mireille Elbaum ont formulées, également pour adhérer à ce qu'a dit Mireille Elbaum à l'instant en particulier dans sa conclusion et, enfin pour évoquer plus précisément l'ANPE si vous me le permettez.

Aujourd'hui les analyses longitudinales commencent à faire partie du paysage. Nous avons maintenant une pratique, une expérience et une certaine accumulation dans ce domaine. Mireille Elbaum en rappelait quelques unes des grandes étapes, au moins dans le champ de l'emploi. Elles intéressent l'ANPE à un triple titre :

1. D'abord parce que l'ANPE est *producteur*, contributeur à ces travaux, modestement, à la mesure des capacités qu'elle peut consacrer à la production statistique et aux études qui ne sont pas sa mission première. Elle s'efforce d'apporter un certain nombre d'éléments, notamment à travers un outil que vous connaissez sans doute – j'ai vu qu'il figurait dans le dossier – qui est le « Fichier Historique des Demandeurs d'emploi ». Cet investissement très lourd est une contribution importante à l'analyse longitudinale des trajectoires de chômeurs. Il y aura, dans le cadre de ces journées, des présentations d'études par Nadir Sidhoum, Élisabeth Claveau et Claudine Souhami, et des résultats statistiques (présentation de posters et d'une base de résultats) illustrant les enseignements que nous pouvons dégager à partir de ces productions.

Dans ce domaine, c'est assez logique, l'ANPE est confrontée depuis longtemps à une problématique qui n'est pas seulement de stock ou d'analyses du chômage qui s'intéressent à ceux qui sont inscrits à un moment donné, mais très fortement à des problématiques de flux, depuis longtemps intégrées. Elles sont toutefois en elles-mêmes insuffisantes compte tenu justement du caractère segmenté, fragmenté, des trajectoires de chômeurs.

2. L'ANPE est intéressée aussi en tant que *partenaire*, qui se veut actif dans la réflexion de la communauté scientifique et dans le champ de production des études et analyses du marché du travail dans cette dimension longitudinale et temporelle. Plusieurs opérations en témoignent, qui feront également l'objet d'une présentation ici, comme le panel que nous avons avec la Darès, ou les opérations conjointes menées avec le SET METIS, par exemple sur l'analyse des activités réduites des Demandeurs d'emploi. C'est important parce que ces dernières années l'Agence Nationale Pour l'Emploi apparaissait plutôt en retrait dans ce champ-là. Elle s'efforce aujourd'hui, notamment en nouant des opérations de partenariat de ce type, d'être plus présente et plus contributive qu'elle n'a pu l'être les années passées à l'analyse du marché du travail. Après tout, elle est un des acteurs de l'expertise sur ces sujets ; elle ne me semble pas mal placée pour cela. Et puis, c'est une façon aussi pour nous de décliner, dans ce domaine particulier, une stratégie générale de partenariat que se fixe l'établissement dans son développement et dans le développement de ses services.

3. L'Agence est intéressée à un troisième titre, et c'est peut-être le plus important, en tant que « *consommateur* », en tant qu'*utilisateur* des travaux et des analyses que vous pouvez produire à partir de ces analyses longitudinales. Il y a pour nous évidemment, derrière cette utilisation, le souci de mieux comprendre comment fonctionne le marché du travail, de mieux comprendre comment des personnes, des chômeurs, individuellement, bâtissent leurs comportements, par rapport à un état donné du marché du travail qui prime évidemment – cela je crois qu'il ne faut jamais le perdre de

vue – sur ce que peuvent être ces comportements, mais aussi de mieux comprendre quels sont les comportements des entreprises.

Ce dernier point est à creuser dans des analyses longitudinales, qui se sont essentiellement intéressées jusqu'à présent aux seules trajectoires des personnes. À partir du moment où la politique de l'emploi – et dans un sens très large c'est-à-dire y compris l'intervention de l'ANPE et sa justification en tant qu'opérateur public sur le marché du travail – consiste à essayer de transformer les conditions de ce marché, et donc de transformer les pratiques d'embauche des entreprises – on a eu l'année dernière une journée de travail sur la question du recrutement où ces questions ont été abordées sous différents angles et à partir de différents travaux –, je crois qu'il nous faudra aussi regarder comment, dans le temps, des comportements d'entreprises évoluent dans le recrutement en particulier, mais aussi en matière de suppressions d'emploi en lien avec des contextes réglementaires, législatifs, mais aussi avec des rapports de force sociaux qui peuvent évoluer.

Dans notre activité d'utilisateur, je voudrais donner juste trois exemples de notre intérêt pour ces travaux.

D'une part, et c'est une banalité de le dire, on subit aujourd'hui un éclatement de plus en plus grand du marché du travail. Il y a développement d'une instabilité que mettent très bien en lumière le fichier historique et les analyses que nous pouvons en tirer, rien qu'à partir des périodes d'inscription à l'ANPE : 5,7 millions d'inscriptions l'an dernier avec un stock, toutes catégories confondues, qui est de l'ordre de 4 millions aujourd'hui. Même si évidemment l'indicateur de référence DEFMI n'est qu'à 3 millions et quelques, nos « clients », pour parler concrètement dans la logique de service de l'ANPE, sont bien ces 4 millions et ces 5,7 millions. Ce type de statistiques, même si on les affine, sont largement insuffisantes. En réalité, à l'intérieur des 5,7 millions d'inscriptions qu'on enregistre chaque année, il y a beaucoup de personnes qui changent de situation, de personnes qui reviennent et puis certaines qui viennent s'inscrire pour la première fois. Nous avons absolument besoin, pour orienter correctement nos interventions, d'aller plus loin que ces données descriptives, en reconstituant des types et en recherchant le sens quelque part derrière ces enchaînements et ces trajectoires. Nous avons besoin que vous nous disiez le sens, ou que vous nous disiez s'il n'y a pas de sens, derrière ces trajectoires. Est-on dans un monde de l'aléa qui va grandissant par rapport à l'élargissement d'une fragilisation et d'une instabilité à d'autres franges que celles qu'on connaissait habituellement – les non-qualifiés, les sans-diplôme, les chômeurs âgés –, etc. ?

Deuxième exemple, c'est celui des catégorisations et des catégories – objet du travail réalisé avec le SET METIS et que Anne Eydoux présentera dans la journée –. C'est important parce qu'il y a des constructions utiles à la politique de l'emploi et sur lesquelles la politique de l'emploi s'adosse : une définition de l'ancienneté de chômage qui donne accès à certaines mesures et pas à d'autres, une définition des catégories de classement dans le fichier qui détermine non seulement la publication des statistiques et des indicateurs – sujet en soi compte tenu des enjeux, en permanence porteur d'un certain soupçon –, mais plus largement enjeux dans la pratique opérationnelle quotidienne des agents de l'ANPE. Cette catégorisation correcte est tout à fait décisive. Or je sens monter au fil du temps une préoccupation, les catégories construites étant clairement insatisfaisantes et insuffisantes. Il nous faut absolument en bâtir d'autres par rapport à la notion de disponibilité, en particulier des Demandeurs d'emploi, variable très importante pour l'ANPE quand elle va offrir des services, proposer des offres d'emploi à des Demandeurs d'emploi. Aujourd'hui c'est devenu extrêmement difficile et les classements entre catégories – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, puisqu'on a huit catégories maintenant –, sont tout à fait insatisfaisants de ce point de vue. Si nos représentations, la représentation des opérateurs de terrain, de ce qu'est un Demandeur d'emploi n'évoluent pas, il y a le risque que finalement, un peu spontanément, un peu par facilité peut-être – enfin je ne dis pas dans un sens péjoratif mais faute de savoir décrypter autrement notamment la notion de disponibilité des Demandeurs d'emploi –, on ne vienne à concentrer les interventions sur certains demandeurs : ceux qui sont effectivement, absolument et totalement dépourvus d'emploi, ne travaillent plus du tout et renouvellent leur inscription tous les mois. Il y a un « noyau dur » qui existe, qui correspond à la définition du chômeur je dirai il y a 10 ou 15 ans, qui était vraiment le « tout ou rien ». On risque à l'inverse de se détourner ou de délaisser ceux qui ne sont plus justement dans le « tout ou rien », qui sont dans des phases de

passage, qui sont dans des phases de cumul de statuts : ils sont à la fois chômeurs, indemnisés, mais en même temps ils ont des missions d'intérim ou des CDD, ce qui ne les rend pas forcément disponibles par rapport à des offres de stages ou de contrats de travail que peuvent leur faire l'ANPE. Il y a aujourd'hui un certain flou dans l'établissement autour de cette question. Très certainement des travaux comme les vôtres peuvent nous aider à organiser, à classer et à bâtir dans des process qui doivent être, dans un établissement comme l'ANPE, nécessairement « industriels » par rapport au service que l'on rend et au nombre de personnes à qui on rend ce service.

Je pourrais donner d'autres exemples. En voici un très concret : l'opération, en cours, de transfert de l'inscription administrative des Demandeurs d'emploi des Agences locales vers les Assédic. C'est pour nous une opération très importante. À peu près un million d'heures de travail sont en jeu ; cela libère un temps administratif vers d'autres types de tâches. On voit, à mesure que ce transfert se réalise, qu'il y a d'abord quelques effets de « déperdition » en cours de route qui interrogent, notamment sur ces questions de comportement qu'on évoquait tout à l'heure, et qui nous déroutent beaucoup les uns et les autres je crois – nous y travaillons étroitement avec la Darès, l'Unédic, l'Insee –. On est en difficulté pour expliquer précisément pourquoi certains types de personnes qui, avant s'inscrivaient, ne s'inscrivent plus forcément aussi directement. Ce n'est pas vraiment lié à leur accès à l'indemnisation, pas seulement du moins ; ce n'est pas lié à un éloignement du domicile, parce que cela se manifeste y compris quand l'Assedic est dans le même pâté de maisons que l'Agence. L'éclairage sur les comportements de recherche d'emploi, qui passe par des phases où l'on s'inscrit ou l'on ne s'inscrit pas, où on cumule des statuts ou on ne les cumule pas, a pour nous des enjeux opérationnels très forts.

Nous avons pris la décision importante, il y a quelques mois, de nous engager dans une refonte complète de notre système d'informations concernant les Demandeurs d'emploi, de déposer le fichier GIDE que nous avons aujourd'hui en commun avec l'Unédic et qui ne répond plus bien à nos besoins opérationnels et à nos besoins de service, pour bâtir un autre système d'informations qu'on a baptisé GEODE. Le projet démarre et nous amènera probablement en 2000 ou 2001 à un nouveau système d'informations sur la demande, où cette dimension temporelle, cette dimension de classement en catégories soient plus opérationnelles, plus représentatives des besoins des gens et de leur disponibilité au regard du marché du travail.

Voilà, vous avez compris ce que nous attendons pour notre part de ces journées : à la fois bien sûr apporter notre contribution, modeste, au travail des chercheurs et des scientifiques, pour progresser, mais en même temps voir émerger un certain nombre d'analyses pour nous aider à mieux comprendre, à mieux agir, à mieux orienter des décisions.

La question que Mireille Elbaum a posée tout à l'heure est une question que les scientifiques doivent en permanence avoir à l'esprit : savoir comment les travaux qu'ils produisent peuvent être utiles et utilisés – utiles sans être utilisés n'est pas tellement la question. Ils doivent être utilisés par les décideurs et par les opérateurs pour être utiles précisément. C'est d'autant plus nécessaire que – il ne faut pas se le cacher – la production des outils et des supports des travaux longitudinaux est extrêmement coûteuse. Je ne sais pas ce que sera le budget 1998 ni celui des années suivantes, mais il est probable que nous allons vers des temps plus ou moins difficiles sur le plan de la dépense publique, y compris sur le terrain de l'emploi, y compris pour l'ANPE. Se posent alors un certain nombre de questions par rapport à un outil comme le Fichier Historique qui est un outil fort coûteux non seulement à bâtir mais également à maintenir au mois le mois. Nous avons donc absolument besoin que les productions qui sortent de tels outils soient clairement perçues dans leur utilité opérationnelle pour un établissement comme l'ANPE. Merci.

Gilles Gateau
Directeur général adjoint
Agence nationale pour l'emploi (ANPE)
4, rue Galilée, 93160 Noisy-le-Grand

Panel de bénéficiaires des politiques d'emploi et évaluation

Christine Charpail, Franck Piot, Serge Zilberman

Introduction

L'évaluation des effets des politiques d'emploi sur les individus passés dans les mesures implique que puissent être confrontées aux itinéraires des bénéficiaires les trajectoires de populations n'ayant pas emprunté les mêmes voies. Ceci suppose résolus les problèmes de description des itinéraires sur lesquels on n'insistera pas dans le cadre de cette communication : difficultés inhérentes au déroulement des panels (attrition des échantillons, cohérence des descriptions individuelles des situations dans le temps...) et complexité croissante des itinéraires professionnels des demandeurs d'emploi qui rendent la construction des indicateurs toujours plus délicate (le codage des situations concomitantes par exemple).

On sait qu'à la différence de certaines pratiques américaines, et pour des raisons déontologiques, on s'interdit en Europe de procéder à des expériences contrôlées s'inspirant de la recherche biomédicale. Celles-ci consistent en général à tirer aléatoirement parmi un ensemble de demandeurs d'emploi ayant accepté d'entrer dans un dispositif d'aide à la réinsertion, une population de bénéficiaires qui verra ses trajectoires confrontées à celles des personnes non retenues. En l'absence de solutions de ce type, on sélectionne, le plus souvent à partir de sources administratives, une population présentant des caractéristiques observables identiques à celles des bénéficiaires : le sexe, l'âge, le niveau de formation initiale, l'ancienneté de chômage par exemple. Les différences observées dans les itinéraires des deux populations, les bénéficiaires et leur groupe témoin, sont alors imputées au passage en mesure. Toutefois, on fait généralement l'hypothèse que le fait, pour des demandeurs d'emploi présentant des caractéristiques observables identiques, de passer ou non dans un dispositif public n'est pas aléatoire mais relève d'un biais de sélection qu'il faut tenter d'estimer¹.

Les travaux que nous présentons ici relèvent de ce type d'approche et constituent des résultats d'étape : on a en effet confronté des données issues d'enquêtes longitudinales menées par la Darès auprès de bénéficiaires de politiques d'emploi à un échantillon témoin reconstitué à partir du fichier historique des demandeurs d'emploi de l'ANPE (encadré).

Cette évaluation micro-économique quantifiée s'intéresse aux itinéraires des bénéficiaires de deux dispositifs spécifiques des politiques d'emploi : les Contrats Emploi Solidarité (CES) et les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE). Les données exploitées couvrent une période de 18 mois à compter de l'entrée en mesure de personnes ayant été interrogées à deux reprises.

Notre contribution s'attachera essentiellement aux problèmes de la constitution des populations témoin et de leur comparaison avec les cohortes de bénéficiaires des politiques d'emploi.

1. La correction des biais de sélection fera l'objet de travaux ultérieurs.

Encadré Sources statistiques

1. Le panel de suivi des bénéficiaires de la politique de l'emploi

Quatre mesures qui comptent le plus grand nombre de bénéficiaires, ont fait l'objet, au départ, d'un suivi dans le cadre de cette enquête par panel : trois mesures destinées aux chômeurs de longue durée, les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), les Contrats Emploi-Solidarité (CES) et les Contrats de Retour à l'Emploi (CRE) et une mesure « jeunes », les Contrats de Qualification (CQ). À ces quatre mesures, s'est ajouté le Contrat Initiative Emploi (CIE) mis en œuvre en juillet 1995.

Trois interrogations par voie postale sont prévues pour cette enquête par panel. Lors de la première interrogation, et pour chaque mesure, 20 000 bénéficiaires sont interrogés. Les interrogations suivantes ne portent que sur les répondants à la vague d'enquête précédente. Des entretiens de contrôle téléphonique sur un échantillon de non-répondants sont réalisés après chaque enquête postale.

Pour ce qui concerne les CES et les SIFE, sont interrogés les bénéficiaires entrés en mars 1994. Les principales caractéristiques de ces deux populations sont très proches de celles observées sur l'ensemble des flux d'entrées de l'année 1994 (tableau ci-après).

Les résultats présentés ici sont issus de leur seconde interrogation, dix-huit mois après leur entrée en contrat ou en stage. Environ 7 000 questionnaires postaux ont été collectés et 700 entretiens de contrôle réalisés par téléphone pour chacune des mesures. Les caractéristiques des répondants ont été comparées à celles des populations mères et redressées.

2. Le fichier historique de l'ANPE²

Le fichier historique (FH) des demandeurs d'emploi de l'ANPE permet de mesurer leur parcours individuel et de disposer de données longitudinales exhaustives sur 37 mois glissants. Il enregistre tous les événements concernant un demandeur d'emploi depuis sa première inscription (à compter du mois de juillet 1993).

Il est composé de deux types de données :

- les dossiers demandeurs,
- les dossiers demandes.

Les dossiers demandeurs donnent pour chaque individu ses caractéristiques :

- âge,
- sexe,
- situation familiale, ...

Les dossiers demandes contiennent pour un demandeur un événement répertorié par l'ANPE :

- une période de chômage,
- une période de stage,
- une période d'emploi aidé (CES, SIFE, ...)

Dans un dossier demande, il est possible de connaître :

- la date de début de ce dossier,
- la date de fin de ce dossier (si elle existe),
- la situation particulière vis-à-vis de l'emploi,
- la situation précédente,
- le motif d'ouverture de ce dossier,
- le motif de fermeture de ce dossier.

2. Pour une présentation plus complète du fichier historique des demandeurs d'emploi de l'ANPE, voir dans ce même recueil, le texte de E. Claveau, N. Sidhoum, C. Souhami.

| | SIFE | | CES | |
|------------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Mars 1994 | Année 1994 | Mars 1994 | Année 1994 |
| Sexe | | | | |
| homme | 41,6 | 43,4 | 39,7 | 38,1 |
| femme | 58,4 | 56,6 | 60,3 | 62,9 |
| Âge | | | | |
| moins de 26 ans | 6,4 | 5,6 | 33,3 | 33,1 |
| 26 à 49 ans | 88,5 | 89,5 | 60,1 | 59,4 |
| 50 ans et + | 5,1 | 4,9 | 6,6 | 7,5 |
| Dernière période de chômage | | | | |
| moins de 12 mois | 45,4 | 47,5 | 21,8 | 20,1 |
| plus de 36 mois | 8,4 | 6,8 | 10,6 | 13,1 |
| Niveau de formation | | | | |
| I, II, III, IV | 23,9 | 24,4 | 16,1 | 15,2 |
| V | 46,7 | 45,1 | 50,6 | 50,6 |
| Vbis, VI | 29,4 | 30,5 | 33,3 | 34,2 |

Bénéficiaires entrés en mars 1994 et flux annuel pour 1994 : caractéristiques comparées (Source : Darès)

Les sources

Le panel de bénéficiaires des politiques d'emploi est un outil de suivi par enquêtes postales complétées d'entretiens téléphoniques auprès d'échantillons de non-répondants (encadré). Il vise à décrire la situation des bénéficiaires à partir de leur entrée en mesure et pendant une période d'observation d'environ trois ans. Les données sont recueillies sous deux formes : une forme détaillée privilégiant la description fine des deux premiers emplois éventuellement occupés entre chaque interrogation ; les passages par d'autres mesures de politiques d'emploi ainsi que les périodes de chômage sont également repérés. Les informations sont également recensées sous une forme simplifiée et chronologique matérialisée par un calendrier proposant un éventail de situations très agrégées : emploi, stage, chômage, inactivité.

Le fichier historique (FH) des demandeurs d'emploi de l'ANPE compile sur une durée actuellement fixée à 37 mois les demandes d'emploi successives de tout demandeur inscrit au moins une fois à l'agence. Certaines situations particulières sur le marché du travail (contrats aidés, stages...) peuvent, elles aussi, être décrites explicitement mais, dans l'ensemble, les périodes intermédiaires sont a priori indéterminées et se définissent avant tout comme du non-chômage. Elles sont inscrites en creux et doivent être définies par des informations figurant dans les dossiers qui les suivent et les précèdent le cas échéant. Ces indications sont les motifs de sortie d'une période de chômage ou au contraire les circonstances d'une nouvelle inscription quand les demandeurs ont connu plusieurs séquences consécutives de chômage pendant la période de couverture du FH. Dans le cas où l'une ou l'autre de ces informations ne figure pas, on doit renoncer à caractériser l'état et introduire une période indéterminée dans l'itinéraire reconstitué du demandeur d'emploi.

Pour chaque population entrée en mesure, l'échantillon témoin est constitué d'une population de demandeurs d'emploi présentant des caractéristiques structurelles identiques à celles des bénéficiaires suivis. Les variables de stratification retenues sont l'âge, le sexe, le niveau de formation et enfin l'ancienneté d'inscription à l'agence observée le mois précédant l'entrée en mesure des bénéficiaires. De cette population on aura auparavant évincé les demandeurs passés à un moment ou à un autre par la mesure cible correspondante.

Le principal écueil à la comparaison des itinéraires des bénéficiaires et de leurs témoins est évidemment l'hétérogénéité des deux sources. Le panel Darès subit les difficultés de toute enquête postale sur échantillon tant en ce qui concerne la qualité des informations recueillies que la précision des résultats ; de plus, le questionnement est très orienté vers la description fine des emplois occupés.

Il peut s'ensuivre que la récapitulation des périodes de chômage, en particulier celles de très courte durée, paraisse secondaire aux personnes enquêtées alors qu'elles sont toutes recensées dans le fichier historique. Pour ce dernier au contraire, la fiabilité de la reconstitution des périodes d'emploi, reconstruites par recoupement, dépend de la qualité difficilement contrôlable de l'enregistrement administratif des informations.

Outre la reconstitution délicate des itinéraires des individus à partir de deux sources hétérogènes, on se heurte à une question plus centrale liée à la difficulté de la comparaison proprement dite, les trajectoires des bénéficiaires comportant un état supplémentaire : le passage en mesure, lequel est de surcroît d'inégale durée moyenne selon les dispositifs considérés (4 mois pour les SIFE et 9 mois et demi pour les CES).

Tout en prenant acte de ces difficultés et pour tenter de rendre compte de l'impact du passage en mesure, une démarche en trois étapes a été suivie. Dans une première étape descriptive, on mesure le poids respectif des itinéraires les plus suivis par les bénéficiaires et leurs populations témoins à l'issue de laquelle on procède à de premiers essais de comparaison. Dans un second temps, à l'aide de techniques d'analyse de données, on observe les associations entre sous-populations homologues et itinéraires comportant ou non des passages en mesure pour en tirer des éléments de confrontation supplémentaires. Enfin, une tentative de modélisation des transitions à l'issue du chômage permet d'évaluer, en neutralisant le passage en mesure, les probabilités de sortie vers les autres états.

1. Première approche descriptive des effets du passage en SIFE ou en CES sur les trajectoires de bénéficiaires

Les itinéraires des populations suivies sont décrits à partir de quatre états : Chômage (C), Emploi (E), Formation (F) et Inactivité (I). Les différentes combinaisons possibles entre ces quatre états forment chacune un itinéraire particulier respectant l'ordre chronologique de passage d'un état à l'autre.

Dans leur composition, les itinéraires des bénéficiaires des dispositifs étudiés se différencient de ceux des témoins par un état supplémentaire, le passage en mesure symbolisé par la lettre M, que l'on repère de façon systématique au deuxième rang des combinaisons après le chômage précédant l'entrée en stage ou en contrat. En définitive, les itinéraires seront identifiés par une chaîne de caractères composée de cinq codes pour les bénéficiaires et de quatre codes pour les témoins.

Cette première analyse ne tient pas compte des durées passées dans chaque état. Seule la durée moyenne du stage ou du contrat est prise en compte dans la mesure où elle modifie le temps de présence sur le marché du travail de chaque population-cible.

Itinéraires des stagiaires SIFE

Les itinéraires des stagiaires SIFE sont observés ici sur une période de quatorze mois si l'on exclut les quatre mois passés en formation (schéma SIFE).

Parce qu'on a retenu les itinéraires les plus fréquemment suivis, on couvre partiellement la population des stagiaires. 63 % seulement ont un parcours relativement simple à caractériser. Les trajectoires complexes et mouvementées sont en effet nombreuses (37 %) en raison de la nature fine des états mensuels de situations portés dans les calendriers des questionnaires. Ces trajectoires multipliant les passages entre les différents états représentent surtout chacune de très faibles effectifs, ce qui rend difficile la comparaison avec les témoins.

Pendant quatorze mois de présence sur le marché du travail, 61,6 % des itinéraires-stagiaires incluent au moins une période d'emploi³. Près d'un tiers de ces parcours (32 %) présentent la

3. Ce résultat atteint même 70 % si on réintègre la part d'itinéraires complexes que nous avons écartés provisoirement de cette analyse.

configuration post-mesure la plus satisfaisante, dite de réinsertion directe (Itinéraire CME). Par contre, 12 % de bénéficiaires ne se sont pas maintenus dans l'emploi obtenu dès la sortie de stage (CMEC).

43,5 % correspondent à une situation d'emploi en fin de période, consécutive à un passage par le chômage à la sortie de la mesure (CMCE).

Les situations de chômage récurrent concernent 12,5 % de ces itinéraires : 8,8 % sont au chômage en fin de période (CMCEC) et 3,7 % sont en emploi (CMCECE). Ainsi, plus de la moitié des situations d'emplois ont été obtenues après un retour au chômage dès la fin de la mesure.

Les situations en fin de période (septembre 1995) qui portent, rappelons-le, sur l'ensemble de chaque population (y compris les itinéraires complexes), sont figées à un moment donné mais bien évidemment appelées à évoluer dans le temps. Elles sont, cependant, à considérer comme des repères utiles à des fins de comparaison entre deux points d'observation mais aussi d'une population à l'autre.

Au total, et à la date finale d'observation, près de huit bénéficiaires sur dix passés en emploi au cours de la période sont toujours dans cette situation, ce qui correspond à un taux d'emploi des stagiaires enquêtés de 48,6 %.

43,2 % sont au chômage en fin de période, proportion sensiblement inférieure à celle de l'emploi. Ce taux inclut près de 30 % d'itinéraires uniquement caractérisés par le chômage depuis la fin du stage.

Si l'on observe les situations d'emploi occupées par les deux populations, on constate que le passage par au moins un emploi, à un moment ou à un autre de la période, est plus fréquent parmi les bénéficiaires (61,6 %) que parmi les témoins (49 %). Ce résultat est d'autant plus intéressant que la présence des stagiaires sur le marché du travail est plus courte (14 mois au lieu de 18 mois).

L'itinéraire le plus favorable, caractérisé par une stabilisation dans l'emploi (CE), concerne plus de la moitié du groupe témoin passé en emploi (60,8 %). 23,7 % n'ont pas conservé leur emploi et se retrouvent au chômage en fin de période (itinéraire CEC). 9,4 % présentent une situation d'emploi en septembre 1995 après une alternance emploi et chômage (CECE) tandis que 6,1 % ont alterné emploi et chômage à deux reprises (CECEC).

Le passage en SIFE aurait un effet dynamisant sur l'emploi mais pas forcément stabilisant. L'écart des taux de passage en emploi entre les stagiaires et les témoins montre que la fréquence des offres est accélérée, notamment par la proximité de l'entreprise via le stage pratique. Cet effet aurait toutefois une durée limitée puisque les emplois obtenus à la sortie de la mesure ne sont pas tous occupés en fin de période (12 % de CMEC). L'effet stimulant du stage sur la réinsertion se lit aussi à travers la part des itinéraires ne comportant que du chômage : cette proportion est d'un niveau plus faible pour les bénéficiaires (entre 5 et 6 points de moins) que pour les témoins.

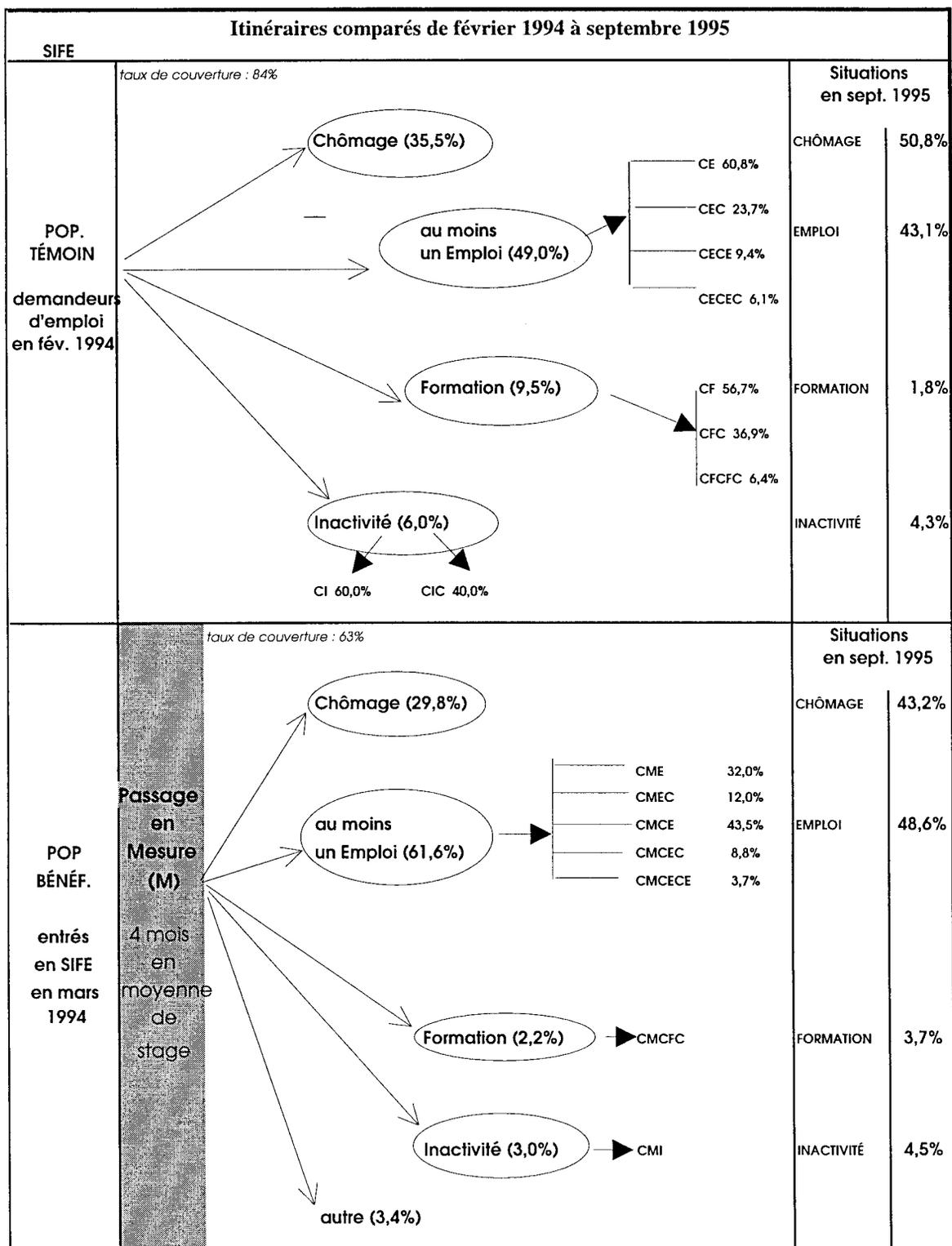
Itinéraires des bénéficiaires de CES

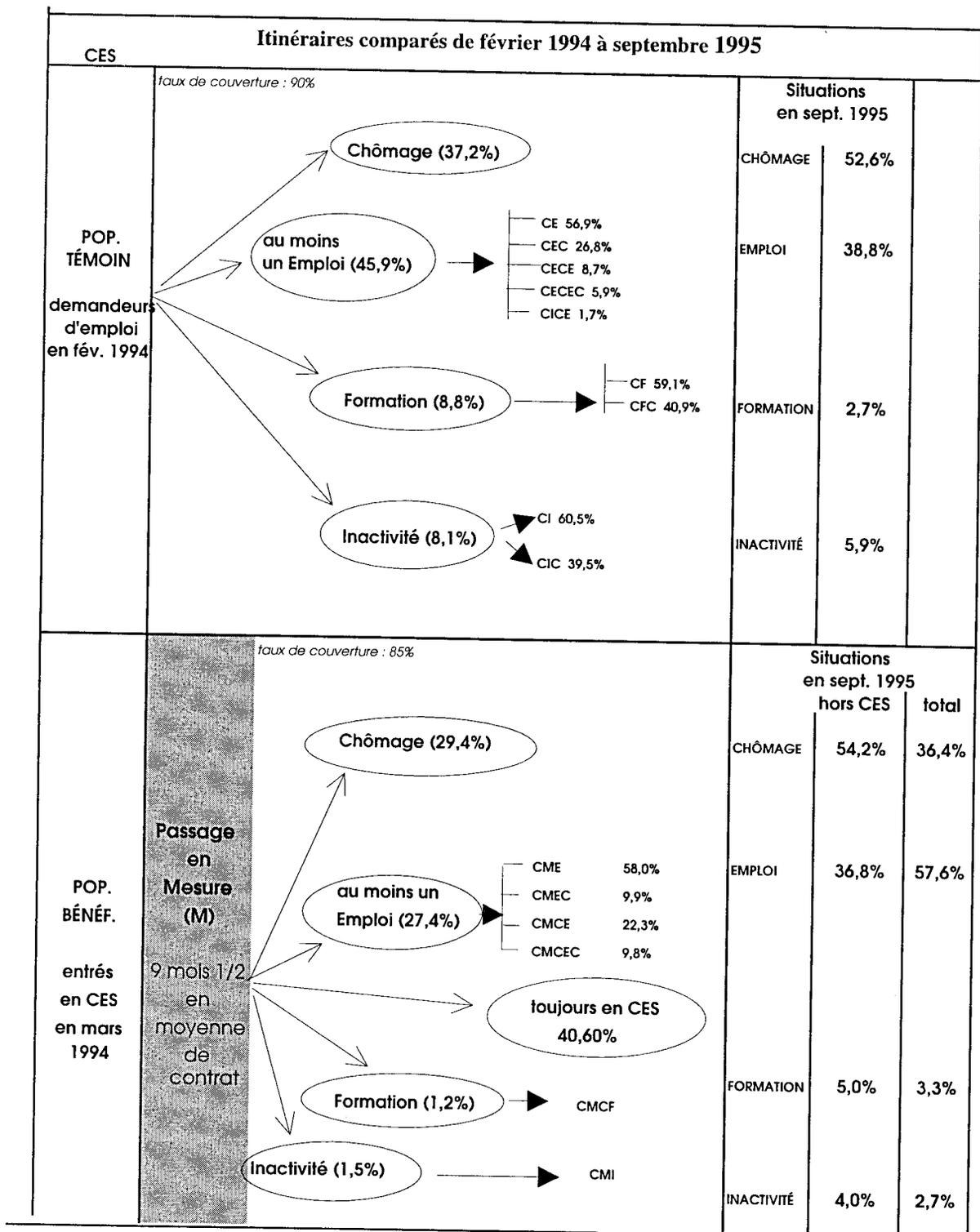
Compte tenu de la durée moyenne du contrat égale à neuf mois et demi, l'observation des parcours des bénéficiaires de CES sortis de mesure porte donc sur une durée réduite à huit mois et demi (schéma CES). La forte inégalité des périodes d'observation des bénéficiaires d'une part, et des témoins d'autre part, introduit une première particularité dans la présente évaluation des effets de cette mesure. De plus, un passage en CES peut fortement prédéterminer, pour un temps du moins, un type de parcours inscrit dans la sphère de l'emploi aidé du secteur non marchand.

Ainsi, 40 % des bénéficiaires sont encore en CES, dix huit mois après l'entrée, suite à un renouvellement du contrat initial. Cette situation de maintien dans la mesure a pour conséquence de réduire la part des itinéraires complexes suivis par cette population. L'analyse porte ainsi sur 85 % des trajectoires.

Pendant, pour rendre compte des parcours vers la réinsertion des bénéficiaires de CES, il est nécessaire de raisonner en dehors de ces trajectoires « CES en continu » (CM). On observe alors que le taux de passage en emploi de cette population se rapproche de celui des témoins (autour de 45 %). Le

passage en CES n'exercerait pas d'effet particulier en faveur de l'insertion en emploi marchand observé lors du passage en stage SIFE, même si cet effet est de courte durée. Mais il aurait d'autres atouts comme la possibilité de l'accès à un autre emploi aidé, le Contrat Emploi Consolidé, contrat plus proche de l'emploi ordinaire que le CES. On sait aussi que l'employeur du CES peut proposer à son salarié un contrat de droit commun (environ 9 à 10 % des situations d'emploi occupées).





Plus des deux tiers des emplois obtenus par les bénéficiaires l'ont été sans transiter par le chômage. Parmi ceux-ci, plus de la moitié (58 %) occupent toujours cet emploi (CME) en fin de période tandis que 10 % n'y sont plus (CMEC). 20 % des situations d'emploi occupées n'ont pas été conservées au-delà de la date finale d'observation (itinéraires CMEC et CMCEC).

Au total, en septembre 1995, plus de la moitié des bénéficiaires ayant quitté la sphère du CES (soit 60 % de l'ensemble) sont au chômage. L'emploi représente plus d'un tiers des situations déclarées à cette date, tandis que 4 % sont inactifs et 5 % suivent une formation. De ce point de vue, les situations des témoins ne sont pas fondamentalement différentes. Le passage en CES n'aurait pas

eu d'influence sur leur devenir puisque après huit mois et demi, ils reprennent le cours des itinéraires suivis par les témoins pendant dix-huit mois.

Quant aux 40 % qui présentent un parcours continu en CES, il est vraisemblable que pour certains publics prioritaires comme les plus âgés, cette situation constitue une sorte de dernier épisode professionnel avant de quitter le marché du travail. Le maintien en mesure servirait alors de transition vers l'inactivité.

2. La comparaison des itinéraires : l'apport de l'analyse de correspondances multiples

La démarche

Dans l'analyse de correspondances multiples, on sépare fréquemment les variables en deux groupes : les variables actives, seules soumises à une analyse de correspondances et les variables supplémentaires (ou passives) dont les modalités sont représentées sur les graphiques mais n'ont pas servi à la détermination des axes. L'avantage de cette méthode, appliquée à notre cas, est de faire apparaître des liaisons entre variables descriptives (les caractéristiques structurelles de la population) et le phénomène observé (les trajectoires professionnelles).

On utilise comme variables actives celles qui ont été retenues dans la structuration des populations de bénéficiaires et de leurs groupes témoins : âge, sexe, niveau de formation, ancienneté de chômage (variables communes aux deux fichiers dont le nombre a été volontairement restreint pour la simplicité de l'exposé). Ces analyses donnent pour chaque groupe de mesure (bénéficiaires et témoins) des résultats par construction identiques.

On projette ensuite, comme variables illustratives, les itinéraires suivis par les populations témoins de l'un ou l'autre dispositif. On fait l'hypothèse que ces itinéraires sont le reflet d'un fonctionnement spontané du marché du travail, ou du moins hors influence de la mesure cible. On analyse les proximités entre itinéraires hors mesure et sous-populations définies par l'analyse de correspondances puis l'on examine alors les associations entre sous-populations théoriquement identiques aux précédentes et les itinéraires comportant des passages en mesure.

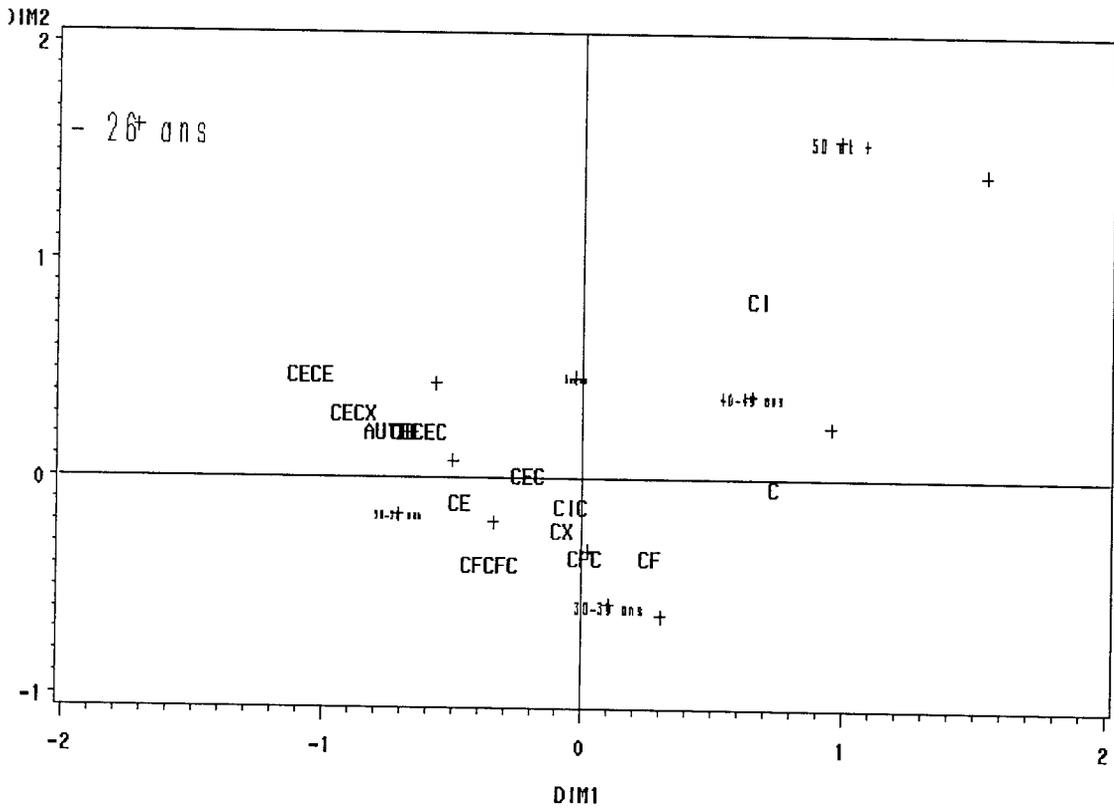
La difficulté essentielle réside dans le fait que les itinéraires « en mesure » comportant un état théorique supplémentaire la comparaison terme à terme est impossible ; on ne peut observer des déplacements ou des substitutions qui feraient apparaître de nouvelles associations dans une gamme d'itinéraires inchangés. On peut par contre s'appuyer sur le fait que le passage en mesure intervient en début des parcours observés : on pourra alors observer comment la suite du parcours a évolué après l'« intrusion » d'un état supplémentaire. Si l'état dominant sur la période ou le rythme des changements s'en trouve modifié, on pourra tenter d'apprécier à ces signaux l'effet du passage en mesure.

Les trajectoires de la population témoin SIFE

Sur les deux premiers axes on voit apparaître quatre groupes assez déterminés (graphique 1) : dans le quadrant nord-est, un itinéraire de passage du chômage à l'inactivité relevant des politiques de retrait du marché du travail des demandeurs d'emplois âgés (CI). Un second groupe, légèrement plus jeune et caractérisé également par son faible niveau de formation, est ancré dans une situation de chômage de longue durée (C). Un troisième groupe à la jonction des quadrants sud-est et sud-ouest, déterminé par des caractéristiques moyennes en termes d'âge et d'ancienneté de chômage, est plus marqué par des parcours alternant stages de formation et périodes de chômage (CF, CFC, CFCF...). Au fur et à mesure que l'on remonte vers les zones d'âge et d'ancienneté de chômage inférieurs (quadrant nord-ouest), augmente le nombre des séquences d'emploi et s'accroît également le phénomène de retour au chômage (CE et CEC, puis CECE et CECEC).

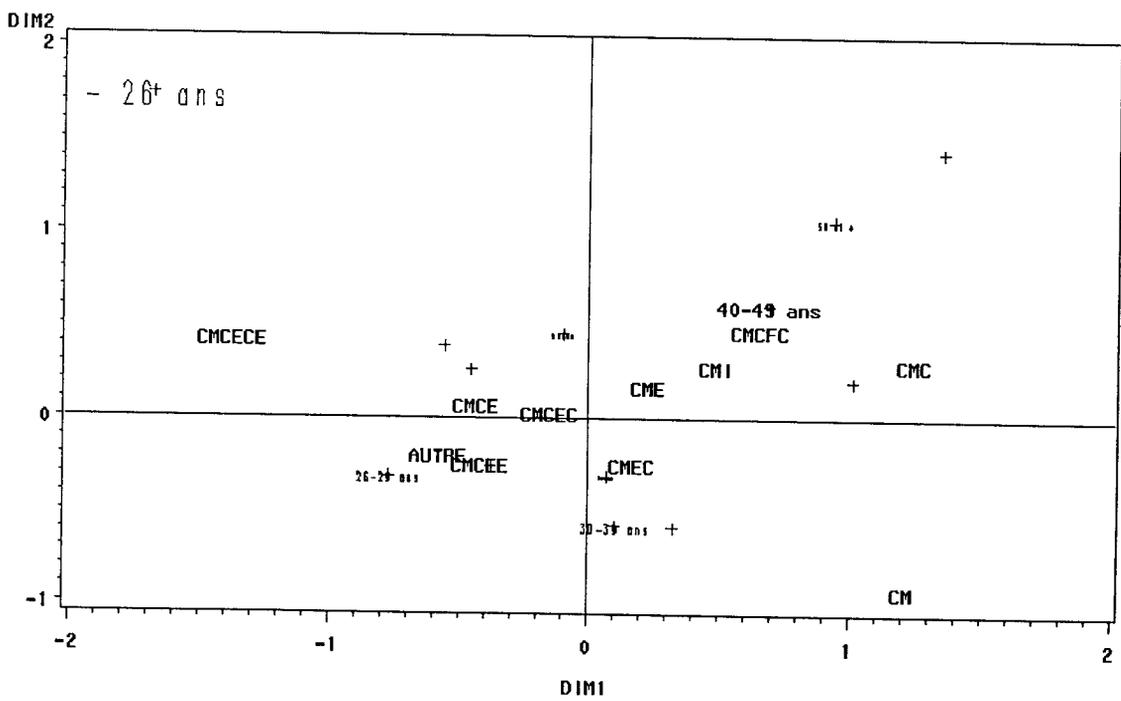
Graphique 1

Les temoins SIFE du fichier ANPE , parcours

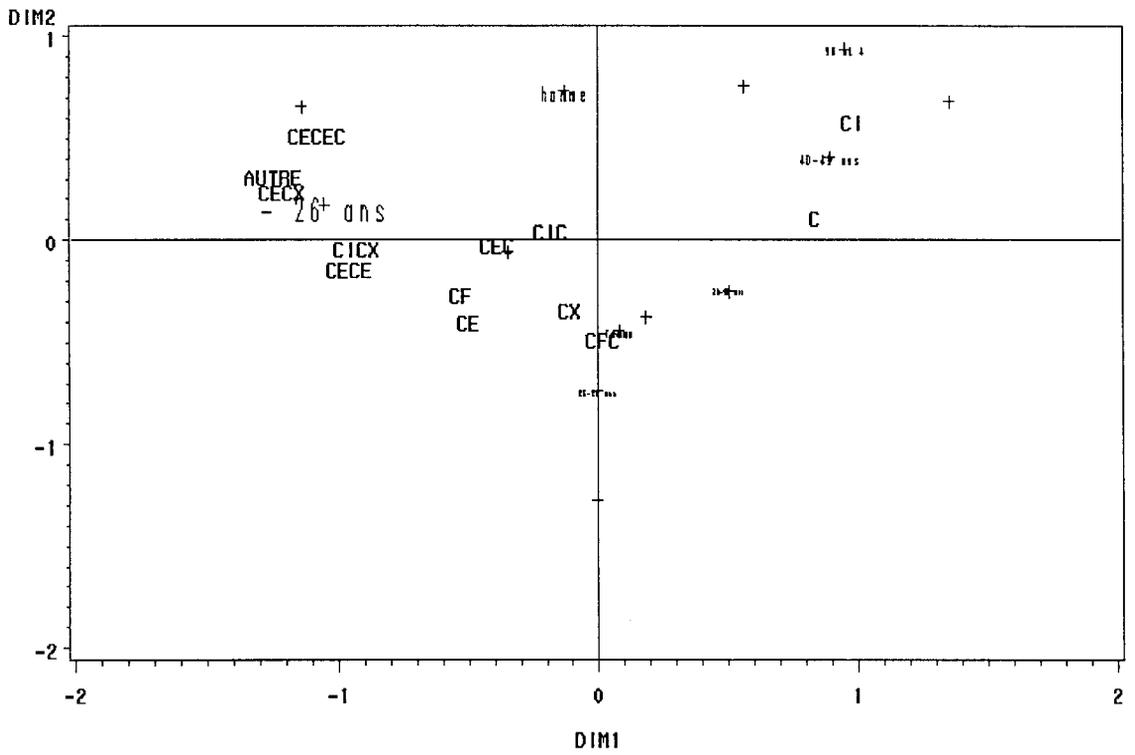


Graphique 2

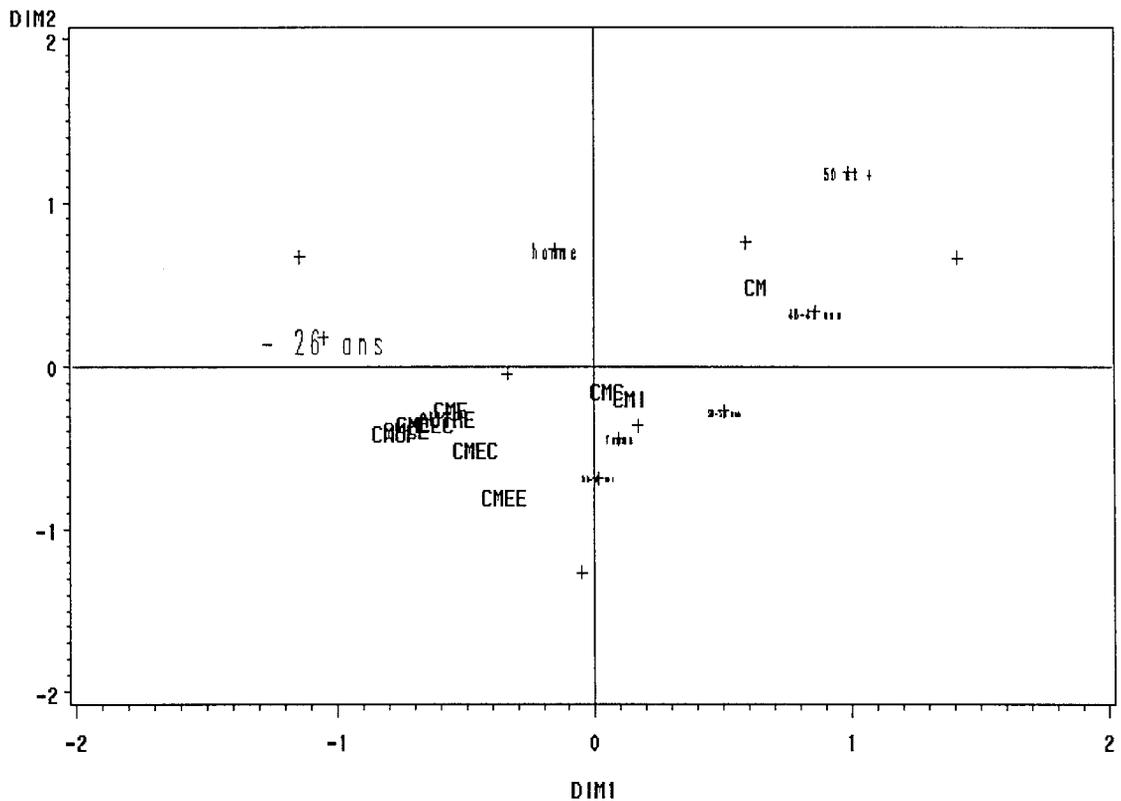
Les SIFE du fichier PANEL , parcours



Graphique 3
Les temoins CES du fichier ANPE, parcours



Graphique 4
Les CES du fichier PANEL, parcours



Les trajectoires de la population SIFE

Il est frappant de constater qu'à quelques exceptions près des itinéraires très proches viennent se placer dans les mêmes zones de la projection (graphique 2) : CMC avec C, CMI avec CI, CMCEC avec CEC, CMCECE avec CECE... Les seules exceptions observées sont les itinéraires CME et CMCFC.

L'itinéraire CME laisserait penser que des catégories de populations présentant a priori un profil d'exclusion de l'emploi, seraient employées directement à la sortie de la mesure. On sait par ailleurs que cette situation se rencontre souvent quand le recrutement a lieu dans l'entreprise du stage en particulier.

Le trajet CMCFC placé plutôt près des profils d'exclusion du marché pourrait indiquer que l'entrée dans un premier stage amorce une spirale stage-chômage ne débouchant pas, durant la période d'observation, sur des situations d'emploi.

Une première conclusion de ces ACM comparées peut être que dans la majorité des cas, le passage en SIFE apparaît plutôt comme un intermède dans des trajectoires que les caractéristiques des individus qui les empruntent rendent largement prédictives. Pourtant, le stage pourrait influencer sur l'itinéraire de certains bénéficiaires : en favorisant le recrutement, dans l'entreprise où s'est déroulée la période d'application de la formation, de personnes qui seraient restées autrement sans emploi ou en préservant du chômage de très longue durée des demandeurs qui restent malgré tout privés d'emploi.

Les trajectoires de la population témoin CES

La gamme des parcours empruntés par la population témoin CES est moins variée que celle des SIFE : les passages en stage de formation sont nettement plus rares, ce qui accrédite l'idée que la population passée en CES a une propension moins forte à choisir ou à être orientée vers les stages de formation, SIFE ou autres. Les itinéraires hors mesure sont disposés de façon totalement semblable dans les projections sur les deux premiers axes (graphique 3). On retrouve les demandeurs les plus âgés en voie de retrait du marché du travail, ceux qui sont encore ancrés dans le chômage de longue durée et, à l'opposé, pour les demandeurs d'emploi les plus jeunes, les parcours plus saccadés où alternent périodes d'emploi et de chômage.

Les trajectoires de la population CES

La situation des CES 18 mois après leur entrée se distingue de celle des stagiaires SIFE par le poids du maintien en mesure (graphique 4) : cet itinéraire (CM), placé dans la zone « retrait du marché des travailleurs âgés » de la population témoin (CI), pourrait illustrer le rôle de gestion des âges du CES lorsqu'il est occupé par cette population. De même, l'itinéraire de retour au chômage à la sortie du CES (CMC), associé aux mêmes catégories que la trajectoire de chômage de longue durée de la population témoin, révèle, comme pour le SIFE, une simple fonction d'intermède.

En revanche, les itinéraires comportant des passages en emploi à la sortie de la mesure sont moins disséminés et situés à mi-chemin des groupes d'âge moyens et jeunes. On peut y voir l'effet de la durée moyenne relativement longue du passage en CES par rapport à la période d'observation, ce qui tend à figer provisoirement les situations.

3. Les transitions à l'issue du chômage : l'exemple des SIFE⁴

Résultats des analyses de modèles de durée

Sont présentés ici les premiers résultats relatifs aux transitions à l'issue d'une période de chômage consécutive à un passage en mesure de politiques d'emploi. Leur caractère provisoire appelle à les considérer comme des propos d'étape.

L'observation des durées de chômage à l'issue du passage en mesure constitue un double changement par rapport aux investigations présentées précédemment :

1. Un changement de champ d'étude : l'impact d'un passage en mesure est apprécié par l'effet éventuel qu'il aurait sur la durée du chômage « nécessaire » avant de changer de situation.

Nous proposons de tester un modèle qui a pour hypothèse centrale que le passage en mesure, même s'il débouche dans un premier temps sur une période de chômage, facilite à plus ou moins brève échéance un changement de situation plus rapide qu'en l'absence d'un passage en mesure. Une neutralisation des périodes de passage en mesure est opérée puisque sont analysées les durées de chômages à leurs issues.

2. Un changement d'outils statistiques : les analyses présentées s'appuient sur des modélisations des données de survie. La méthodologie utilisée se démarque sensiblement de celle de l'analyse des données ; en particulier, elle permet de tester l'intensité des associations entre les variables en partie identifiées grâce à l'analyse des données.

L'étude des transitions à partir du chômage, effectuée après le passage en SIFE dont la durée moyenne est de 4 mois, porte donc sur une période d'observation de 14 mois. Les états vers lesquels les individus sont susceptibles de transiter sont l'emploi (E), la formation ou un stage (N), et l'inactivité (I). Dans cette première version, les transitions vers les emplois sur CDI ou CDD n'ayant pas été distinguées, les destinations finales sont des catégories agrégées.

Une modélisation non paramétrique

Dans un premier temps, aucune hypothèse a priori n'a été retenue sur la forme de la fonction de hasard, c'est-à-dire la probabilité instantanée de sortie de l'état chômage. Cette absence de choix résulte de la volonté de contenir le risque d'erreur de modélisation. Cela dicte l'emploi d'une modélisation non paramétrique des données de survie.

Une modélisation paramétrique sera toutefois proposée, en dernier point de cette présentation, afin de cerner la dépendance de la fonction de hasard à l'égard des caractéristiques individuelles.

Enfin, rappelons que la probabilité de sortie instantanée est une « forme réduite » qui, en tant que telle, rend compte de l'effet du passage en mesure mais aussi de facteurs comme l'offre d'emplois des entreprises ou le comportement de recherche d'emploi des personnes.

3.1. Les principaux résultats de l'analyse du fichier témoin

L'analyse des données de survie appliquée au fichier témoin montre que, quelle que soit l'issue considérée (emploi, formation ou inactivité), les fonctions de hasard ont des formes très proches : la fonction de hasard, probabilité instantanée de transiter du chômage vers une autre destination, évolue dans le temps (graphiques 5 et 6).

La fonction de hasard ressemble à une fonction coudée et possède des points singuliers. A contrario, la fonction de hasard ne peut refléter une loi de durée exponentielle, c'est-à-dire un processus sans mémoire.

En dépit d'une forme de fonction de hasard identique, il prévaut une hiérarchie des valeurs des probabilités de sortie du chômage selon la destination considérée :

4. Concernant les transitions à partir du chômage à l'issue d'un CES, compte tenu de la durée moyenne du contrat (9 mois et 1/2), deux fois plus importante que celle du SIFE et d'un fort effectif présent encore en CES (les titulaires d'avenants), les estimations sont moins aisées que celles concernant les titulaires de SIFE.

– *la probabilité de sortie du chômage vers l'emploi* est la plus élevée. Elle domine la probabilité de sortie vers les stages et plus encore celle vers l'inactivité. Notamment, le niveau de la probabilité de sortie du chômage vers l'emploi ou la formation est deux fois plus élevé que celui de la sortie vers l'inactivité. La probabilité de sortir du chômage vers l'emploi ou la formation est environ de 0,25 % à 0,3 % par jour, soit près de trois fois plus élevée que la sortie vers l'inactivité (elle est de l'ordre de 0,1 % par jour).

La mobilité est plus ou moins tardive selon les destinations. Les périodes, à partir desquelles les transitions commencent, diffèrent selon les issues considérées. En particulier, si l'on sort du chômage vers l'emploi, cette transition est plus précoce que celle relative à la sortie vers une formation alors que la transition vers l'inactivité est notablement plus tardive.

La probabilité de sortir du chômage vers l'emploi est « grosso-modo » stable durant près d'un an. Cette période est celle où est atteint son minimum. Puis, au-delà d'une année de chômage, la probabilité de transiter vers l'emploi augmente sans discontinuer.

On distingue cependant deux sous-périodes en termes d'inflexion de la fonction de hasard. La première entre le 12^{ème} et le 21^{ème} mois de durée de chômage pendant laquelle la probabilité de sortie du chômage croît à un taux quasi constant. La seconde, à compter du 21^{ème} mois, montre une progression de ce taux.

On remarquera que les périodes auxquelles interviennent les inflexions de la fonction de hasard sont aussi celles qui correspondent aux durées de chômage minimales permettant d'appartenir à certaines catégories de populations éligibles aux dispositifs d'emploi aidé.

– *la sortie vers une formation* se distingue dans le court terme de celle vers l'emploi. La probabilité de sortie vers la formation, qui est initialement comparable à celle de la probabilité de sortie vers l'emploi, décline de 0,1 % entre le 2^{ème} et le 5^{ème} mois de durée de chômage.

– *la probabilité de sortie vers l'inactivité* évolue moins sensiblement. La croissance de cette probabilité intervient un semestre plus tard que celle des autres issues considérées. La probabilité de sortie vers l'inactivité commence à croître à compter du 18^{ème} mois alors que celle vers l'emploi ou vers une formation augmente de façon irréversible à compter du 12^{ème} mois.

3.2. Mise en relation du fichier panel et du fichier témoin

L'analyse des données de survie appliquée au fichier panel permet de mettre au jour une opposition des formes de fonction de hasard selon les destinations finales.

Tout d'abord, *la probabilité de sortie du chômage vers l'inactivité* est très faible. En l'occurrence, la forme de la fonction de fonction de hasard s'apparente à celle d'une droite. Elle est représentative d'une loi de durée ayant la qualité d'une fonction exponentielle, c'est-à-dire une loi traduisant une indépendance temporelle.

La probabilité de transiter du chômage vers un emploi ou une formation est plus élevée pour les bénéficiaires du SIFE que pour les non-bénéficiaires, révélant un avantage comparatif en termes de probabilité d'accès à un emploi particulièrement net. Elle est environ deux fois supérieure à ceux du fichier témoin.

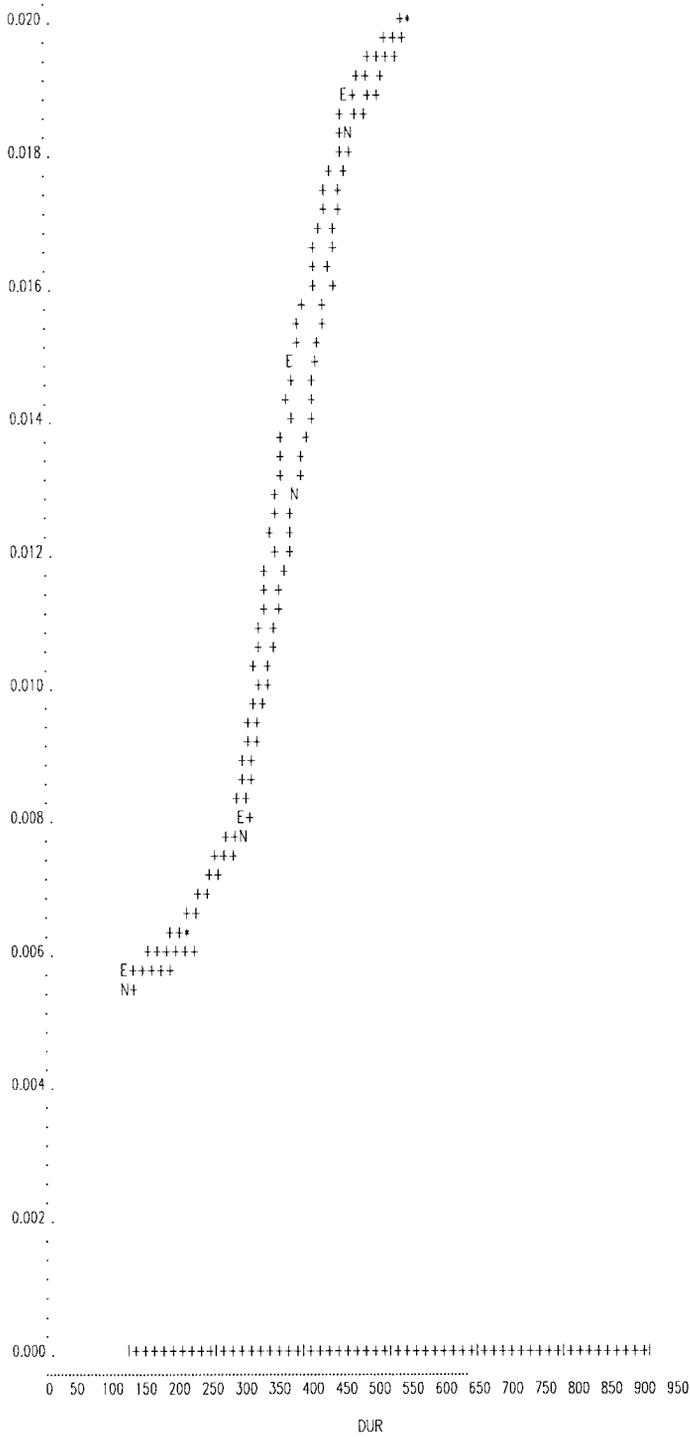
En outre, les fonctions de hasard associées à ces deux issues ont la forme d'un « s » allongé. Elles présentent donc des points de retournement.

L'avantage relatif découlant du passage en mesure évolue selon la durée préalable de chômage. Ainsi, durant une période d'environ 8 mois le passage en SIFE procure un avantage relatif maximal en terme de probabilité de sortie du chômage. L'avantage atteint son maximum au cours du 8^{ème} mois puis il tend à décliner. Au-delà du 14^{ème} mois de présence au chômage, l'avantage comparatif baisse de façon encore plus sensible.

Graphique 5

Les SIFE du fichier PANEL

SIPAR=G

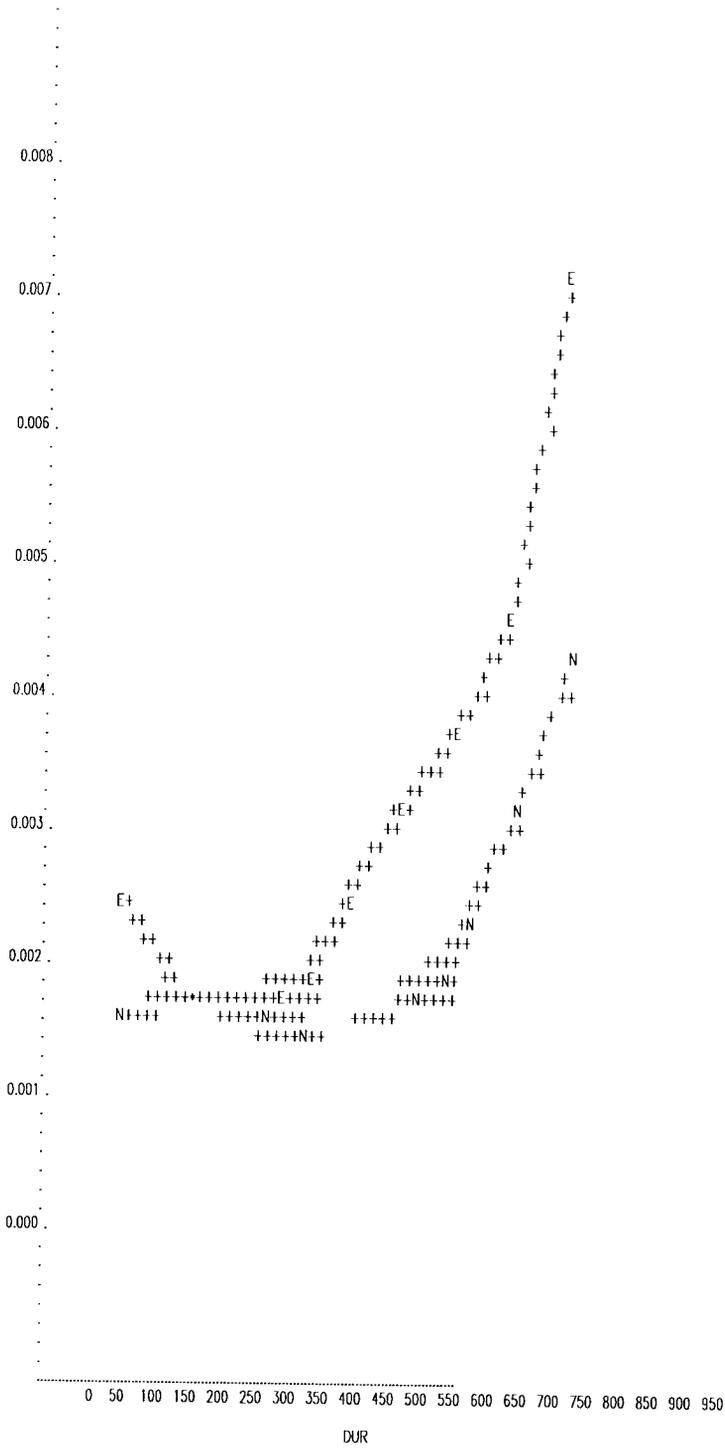


E : Emploi
N : Stage ou formation
I : Inactivité

Graphique 6

INs INmEiEs SIFN du fichiNr NEPN

SIPNR=SNE



E : Emploi
N : Stage ou formation
I : Inactivité

3.3. L'effet des caractéristiques individuelles

L'utilisation d'une modélisation non paramétrique de la fonction de hasard a permis d'identifier la forme de cette fonction. Il s'agit d'une fonction de hasard croissante avec la durée de présence au chômage. Afin de repérer quelques déterminants individuels des durées de chômage, l'hypothèse d'une loi de Weibull a été testée en intégrant des variables explicatives. Est présentée l'analyse concernant la transition vers l'emploi pour les deux populations.

Les variables explicatives retenues sont :

- le sexe : homme, femme ;
- l'âge décliné en cinq modalités : moins de 26 ans, de 26 à 29 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, et 50 ans et plus ;
- le niveau de formation : niveau baccalauréat ou plus (I-IV), niveau CAP-BEP (V), et niveaux VI-Vbis ;
- le statut d'allocataire du RMI ;
- le nombre d'enfants du bénéficiaire : aucun, 2 au plus, et 3 ou plus.

La mise en relation des résultats des deux régressions permet de noter les points suivants :

1. L'hypothèse que la loi de durée s'apparente à une loi de Weibull n'est pas à rejeter au regard des tests statistiques.

2. L'intégration des caractéristiques individuelles permet d'identifier certains effets de dépendance :

- le différentiel positif en faveur des hommes n'est pas éliminé mais il semble en partie atténué pour les femmes passées en SIFE ;
- le clivage entre les niveaux VI-Vbis et les autres niveaux de formation V et plus persiste ; le passage en SIFE améliore le statut de certaines populations ;
- le passage en SIFE atténue le stigmate lié à la perception du RMI ;
- le passage en SIFE est plus favorable pour les bénéficiaires ayant au moins un enfant alors que l'on ne retrouve pas cet effet dans la population témoin ;
- plus fondamentalement, l'accès à un SIFE accroît les probabilités de retour à l'emploi des adultes de 26 à 39 ans. C'est toutefois pour les jeunes de moins de 26 ans, dont l'effectif est marginal, que le passage en SIFE constitue un facteur favorable d'insertion vers l'emploi. Aux 26-39 ans, il donne une première sinon une seconde chance d'insertion. Le passage en SIFE permet de requalifier ou qualifier comme personne active la fraction des adultes de moins de 40 ans. Ce résultat corrobore les analyses effectuées précédemment.

Christine Charpail

Tél. 01 44 38 23 69

Franck Piot

Tél. 01 44 38 23 71

Serge Zilberman

Tél. 01 44 38 23 73

Darès - Ministère de l'emploi et de la solidarité

20bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP

Fax commun : 01 44 38 24 58

E-mail docdares@mail3.imaginet.fr

Bibliographie

Aucouturier A.L., 1994, *Panels et évaluation des politiques de l'emploi*, Cahier Travail et Emploi, La Documentation Française.

Bonnal L., Fougère D., Serandon A., 1994, L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales. *Économie et Prévision*, n°115.

Charpail C., Zilberman S., 1996, Emploi et chômage avant l'entrée en CES ou en SIFE, *Premières Synthèses*, n° 96-07-30, juillet, Darès.

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.

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.

Lechene V., Magnac T., 1996, L'évaluation des politiques publiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail. In *Les jeunes et l'emploi*, Cahier Travail et Emploi, La Documentation Française.

40 ans de politique de l'emploi, 1996, Hors collection, Darès, La Documentation Française, décembre.

Contribution des enquêtes longitudinales à l'évaluation des politiques de l'emploi

Esteban Martinez, Adinda Vanheerswyngiels

Présentation générale

La persistance d'un niveau de chômage important et, en particulier, de chômage de longue durée suffirait à elle seule à expliquer la recrudescence que connaît, en Belgique, l'évaluation des politiques publiques de l'emploi. Mais cet intérêt vient également, à la fois des exigences des bailleurs de fonds, notamment du Fonds social européen, ainsi que de la nécessité d'opérer des arbitrages entre des politiques concurrentes dans un contexte de restriction budgétaire. Les lignes de tensions à cet égard se situent notamment dans les choix entre politiques actives et politiques désignées comme passives ; entre les mesures ciblées en fonction soit de l'âge, soit de la durée de chômage, soit de la qualification ; entre les dispositions visant en fin de compte à une réduction durable du coût du travail et celles garantissant une création directe d'emplois. Ces tensions, exacerbées par l'étranglement de la marge de manoeuvre laissée aux partenaires sociaux, se sont traduites ces dernières années par l'échec répété de la concertation sociale au plus haut niveau (échec du « pacte social » en 1993, du « contrat d'avenir pour l'emploi » en 1996, de l'accord interprofessionnel pour les années 1997-1998), contrastant avec la détermination du gouvernement à imposer des mesures édictées au niveau européen (Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi, sommet de Essen, ...) dont les axes principaux sont la modération salariale, le partage du travail par l'extension du temps partiel, la flexibilisation des contrats de travail, ...

Globalement, les politiques d'emploi déployées en Belgique peuvent être classées selon trois grandes optiques, qui se trouvent combinées dans certaines mesures¹. On peut distinguer :

- celles qui cherchent à stimuler la demande de travail, essentiellement par des allègements de cotisations de sécurité sociale (centrées sur les jeunes, les chômeurs de longue durée, les travailleurs à bas salaire) ou par la création d'emplois d'utilité publique (TCT, ACS, Prime, ...),
- celles qui portent sur le volume de la main-d'oeuvre de manière à abaisser le niveau de l'offre de travail (prépension, interruption de carrière, temps partiel, ...),
- celles qui visent à améliorer la qualité de la main-d'oeuvre, par la formation professionnelle ou un accompagnement adéquat des demandeurs d'emploi.

Parmi les enquêtes longitudinales que nous évoquerons ici, deux ont été expressément réalisées en vue de contribuer à l'évaluation de mesures spécifiques :

- Le Plan d'accompagnement des chômeurs (PAC) qui avait pour but de redynamiser les chômeurs et de contrôler plus étroitement leur disponibilité au travail. Le PAC a concerné les demandeurs d'emploi indemnisés entrant dans leur dixième mois de chômage. L'évaluation portait donc sur le devenir des personnes qui ont bénéficié de cette action. Plus précisément, nous avons tenté de poursuivre un double objectif : d'une part, chercher à déterminer de quelle manière et avec quelle intensité les itinéraires des personnes ayant bénéficié du PAC (plus de 3000 personnes en mars 1993)

1. Voir notamment, Alaluf et al., *L'assurance-chômage dans les années nonante*, Universitaire Pers Leuven, Leuven, 1992, 489 p. et Ministère de l'Emploi et du Travail, *La politique fédérale de l'emploi*, Rapport d'évaluation 1996, 160 p.

se différencient de ceux d'une population témoin aux caractéristiques proches (âge et durée de chômage, plus de 3000 personnes également) qui n'a pas eu accès à cette mesure et, d'autre part, examiner quelles étaient les différenciations à l'oeuvre au sein du groupe éligible pour le PAC (le groupe cible). Pour réaliser ce travail, nous avons mené une enquête postale auprès des deux groupes de demandeurs d'emploi, les réponses obtenues oscillent aux environs de 900 pour chaque groupe².

– La deuxième enquête s'est intéressée à différentes formules d'alternance développées, en l'occurrence, dans le cadre des Fonds de formation du secteur des fabrications métalliques : les contrats d'apprentissage industriel et les actions de formation destinées aux « groupes à risque ». L'apprentissage industriel constitue un système de formation en alternance, instauré dans le cadre de la prolongation de la scolarité, et destiné par conséquent à des jeunes en phase d'insertion professionnelle. La formation pratique est assurée dans une entreprise avec laquelle est conclu un contrat d'apprentissage industriel accordant au jeune un statut de salarié à temps partiel. L'apprenti reçoit en complément des cours théoriques dans l'enseignement à horaire réduit (en Communauté française, dans un Centre d'éducation et de formation en alternance (CEFA)). Les formations dispensées dans le cadre des fonds sectoriels constitués en faveur des « groupes à risque » s'adressent, quant à elles, pour ce qui est du secteur des fabrications métalliques, à un public de demandeurs d'emploi, peu scolarisés, mais susceptibles d'avoir déjà acquis une expérience professionnelle. La formation consiste en un cycle de formation professionnelle comprenant *éventuellement* un stage en entreprise, non rémunéré et de courte durée. Au total, quelque 450 personnes ont répondu à l'enquête³.

Par ailleurs, des enquêtes d'insertion auprès des jeunes sortis du système éducatif ont été menées dans le cadre de notre propre programme de travail et c'est au vu de leurs résultats que certains aspects des politiques d'emploi invitent à la réflexion. Il s'agit également d'enquêtes longitudinales rétrospectives et réalisées par voie postale qui retraçaient les carrières scolaires et les trajectoires professionnelles sur le marché du travail.

Méthodologies d'enquêtes et traitement des données longitudinales

– Les données longitudinales sont recueillies par enquête postale ou par interview au domicile des intéressés. Ce sont des enquêtes rétrospectives portant sur les situations et les trajectoires après le passage par la mesure mais aussi parfois sur le déroulement des actions et sur des séquences biographiques antérieures à la mesure (par exemple, parcours scolaire et/ou professionnel).

– Le devenir des participants aux différents dispositifs est examiné, sur une période de 1 à 3 ans, à partir de la fréquence des situations, des trajectoires typiques et des caractéristiques des emplois successifs permettant notamment de mesurer les « effets de contact ».

– Les trajectoires typiques sont obtenues par simplification (chaîne statut – chaîne durée) et classement raisonné des trajectoires individuelles.

Effets des mesures de politique d'emploi

Les enquêtes longitudinales permettent d'apprécier la durée des phases de transition et le type de trajectoire effectué, en fonction des caractéristiques des politiques de l'emploi et selon des critères tels que le sexe, l'âge, la nationalité, le niveau d'études ou l'expérience professionnelle. Elles contribuent en particulier à une meilleure connaissance empirique de la diversification des formes d'emploi et des processus de sélectivité qui sont à l'oeuvre. Elles mettent ainsi en lumière un certain

2. Cabitsis S., Vanheerswynghels A., Contribution à l'évaluation du plan d'accompagnement des chômeurs (PAC) en région wallonne, *Wallonie*, Bulletin du CESRW, n°39/40, pp. 45-52.

3. Martinez E., *Évaluation du système d'apprentissage industriel et des formations pour « groupes à risque » réalisées dans le secteur des fabrications métalliques*, CSER, 1996, 42 p. + annexes.

nombre d'effets pervers : les effets différenciés des mesures générales selon les caractéristiques des populations concernées, la hiérarchisation des mesures et la fragilité des effets contre-sélectifs escomptés.

Mesures identiques, effets différenciés

Les enquêtes d'insertion et l'évaluation du Plan d'accompagnement des chômeurs, parce qu'ils ont concerné des personnes d'âge, de sexe et de niveau de formation différents, ont permis de relever les effets différenciés d'une même mesure selon qu'elle s'applique à un homme ou une femme, à l'un ou l'autre moment de la carrière des personnes, à des demandeurs d'emploi plus ou moins scolarisés.

Premier exemple : les enquêtes d'insertion montrent que les premiers emplois des jeunes sont souvent des emplois à temps partiel. Sans surprise, cette situation concerne plus les jeunes femmes et plus particulièrement les femmes peu scolarisées, alors que le niveau d'étude n'influence pas, à cet égard, la situation des jeunes hommes.

Au fil du temps, les emplois se succédant, on remarque que l'emploi masculin à temps plein se généralise et qu'au contraire le temps partiel se maintient ou augmente légèrement pour les femmes peu scolarisées.

Or, parmi les mesures d'emploi destinées à favoriser l'insertion des jeunes, on constate que les divers avantages offerts (allègement de cotisations sociales, primes, préavis de courte durée,...) valent de plus en plus pour un emploi à temps plein comme pour un emploi à temps partiel, les deux étant donc mis sur pied d'égalité et considérés indistinctement comme un tremplin vers une embauche plus stable. Pourtant, si l'évolution observée en début de carrière persiste, les jeunes femmes moins scolarisées risquent l'enfermement dans le temps partiel avec tous les inconvénients qui l'accompagnent parmi lesquels un salaire peu élevé, donc une moindre autonomie au plan économique et, à terme, un plus grand risque d'éviction du marché du travail.

L'évaluation du PAC, sur laquelle nous reviendrons, a mis en évidence une autre série d'effets qui nous paraissent intéressants à relever. En effet, parmi les demandeurs d'emploi qui ont bénéficié de la mesure, on observe plus de situations de retrait, partiel et temporaire, du marché du travail (voir graphiques en annexe 1).

Ces retraits prennent des formes diverses :

– comme les dispenses de contrôle de la disponibilité d'emploi qui concernent principalement les femmes et les demandeurs les plus âgés du groupe cible (pour leur éviter des ennuis car solliciter la dispense après avoir été convoqué au PAC constitue un refus de collaboration et entraîne donc une exclusion ; les conseillers emploi avaient suggéré que tous ceux qui souhaitaient bénéficier de la mesure fassent préventivement leur demande) ;

– occupation plus fréquente d'emplois intérimaires ou à temps partiel ;

– participation plus nombreuse à des formations professionnelles qui débouchent rarement sur une mise à l'emploi.

Il y a donc, au sein du groupe cible, des mouvements de flux de main-d'œuvre qui ont pour effet de diminuer le volume de chômage complet indemnisé, sans nécessairement mener toutes les personnes concernées à un emploi plus ou moins stable mais bien au contraire d'en inciter à se replier sur la sphère domestique. Vu sous cet angle, il n'est pas étonnant que les femmes et les plus âgés des demandeurs d'emploi soient les premiers concernés.

Ce constat confirme que d'une manière plus générale, si l'on examine comment les hommes et les femmes sont concernés par l'application de certaines mesures légales, on voit effectivement apparaître des lignes nettes de démarcation entre les sexes et les âges.

**Dispositifs et emplois dans lesquels on dénombre une majorité de femmes
(% de femmes bénéficiaires de la mesure)⁴**

| | |
|---|--------|
| Interruption de chômage pour raisons sociales et familiales | 97,9 % |
| Interruption de carrière | 87,5 % |
| – à temps plein | 83,9 % |
| – à temps partiel | 90,3 % |
| Suspension pour chômage de longue durée | 89,2 % |
| Stage des jeunes à temps partiel | 69,4 % |
| Troisième circuit de travail ⁵ | 76,6 % |
| – à temps plein | 67,2 % |
| – à temps partiel | 94,3 % |

**Dispositifs et emplois dans lesquels on dénombre une majorité d'hommes
(% d'hommes bénéficiaires des mesures)⁶**

| | |
|--|-------|
| Chômeurs âgés non demandeurs d'emploi | 66,1% |
| Prépension conventionnelle | 89,5% |
| Prépension pour frontaliers | 82,5% |
| PAC ⁷ (nombre de conventions) | 51,8% |
| Stage des jeunes (à temps plein) | 58,6% |
| Chômeurs en formation professionnelle | 58,0% |
| Congé-éducation payé | 74,0% |
| Plan d'embauche des jeunes | 58,5% |

Du côté des hommes, on trouve des mesures d'éloignement définitif du marché du travail, qui interviennent en fin de carrière. Les autres dispositifs auxquels ils ont un accès privilégié s'inscrivent dans une perspective, réelle ou supposée, de favoriser leur (ré)insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi.

Chez les femmes, la plupart des mesures interviennent tout au long de la carrière professionnelle, témoignant ainsi du caractère finalement non prioritaire ou non légitime que celle-ci semble avoir.

Toutes les mesures dites « volontaires », comme celles du partage du travail, y compris en cas de négociation de plans sociaux, les mesures non spécifiques, comme le fait de commencer sa carrière à temps partiel, sont autant de manières de fragiliser l'emploi des femmes et d'hypothéquer leur droit à y accéder pleinement. Dans ce cadre, c'est la situation des femmes occupant les emplois les moins qualifiés, donc les plus interchangeables, qui reste la plus fragile.

Contre-sélectivité des mesures

Les enquêtes indiquent une fois de plus qu'il est difficile d'échapper aux logiques sélectives du marché.

Les enquêtes d'insertion montrent que les jeunes sortis du système éducatif ont d'énormes difficultés à trouver un emploi, difficultés inversement proportionnelles au niveau scolaire atteint – ce qui montre au passage que les politiques d'insertion ne contrecarrent pas significativement la sélectivité du marché de l'emploi – mais elles sont tout aussi grandes quand il s'agit de le conserver dans la mesure où les emplois d'insertion réservés aux jeunes sont souvent à durée déterminée.

4. Source : Ministère de l'Emploi et du Travail

5. Le Troisième circuit de travail (TCT) est une mesure du Plan de résorption du chômage destinée en priorité aux chômeurs de longue durée.

6. Source : Ministère de l'Emploi et du Travail

7. Plan d'Accompagnement des Chômeurs

Même constat pour le PAC : ainsi, les femmes concernées par le plan d'accompagnement restent plus au chômage que les hommes ou sont reléguées hors du marché du travail. De même, si l'on prend en considération les titres scolaires obtenus, le PAC ne va pas à l'encontre de cette tendance générale qui fait que les moins diplômés sont plus exposés au risque d'enlèvement dans le chômage et ont un moindre accès à l'emploi. Enfin, la sélectivité par rapport à l'âge subsiste elle aussi : les demandeurs d'emploi plus âgés restent plus souvent au chômage et occupent moins d'emplois que les plus jeunes.

L'évaluation du dispositif de l'apprentissage industriel met également en évidence les processus sélectifs qui sont à l'oeuvre.

L'enquête confirme tout d'abord que l'apprentissage constitue un mode d'entrée dans le marché du travail (qu'il se solde ou non par l'accès à l'emploi)⁸. L'efficacité de la formule, en termes d'insertion professionnelle, a été démontrée par notre enquête : plus de la moitié des apprentis accèdent à l'emploi à l'issue de l'apprentissage et le taux d'emploi s'élève progressivement pour atteindre les 2/3 après un an. Sous l'angle des dynamiques d'insertion, l'analyse des trajectoires individuelles indique la prédominance de celles caractérisées par une insertion immédiate et le maintien à l'emploi tout au long de la période d'observation.

L'efficacité du dispositif s'explique assurément par le fait qu'il constitue, pour certaines catégories d'entreprises, un mode privilégié de recrutement. La formation alternée remplit une fonction de « filtre », assurée traditionnellement par l'école, permettant aux entreprises de tester sur place les futurs candidats à l'embauche, en dehors même de l'étiquetage produit par le diplôme. C'est donc un moyen sûr de recruter des jeunes dépourvus d'expérience et dont les capacités ne sont pas garanties a priori. Mais elle représente, en outre, un apport productif non négligeable, par la durée des contrats et la réduction du coût salarial qu'elle entraîne. Il n'est pas indifférent de constater à cet égard que les PME y recourent plus qu'en proportion de leur part dans l'emploi sectoriel.

L'analyse des modes de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises, permet de préciser cette interprétation⁹. On a pu, en effet, identifier quatre logiques allant de l'usage minimal d'une main-d'oeuvre jugée peu coûteuse à l'embauche systématique à partir d'un travail d'intégration du collectif ouvrier en passant par une logique de constitution d'une réserve de main-d'oeuvre. La logique de formation suivant laquelle l'entreprise opère des efforts afin de former le stagiaire à la pratique d'un métier est davantage présente dans quelques grandes entreprises.

L'apprentissage industriel remplit une fonction contre-sélective puisqu'il s'adresse prioritairement à une population en difficulté scolaire et qu'il vise précisément à « remédier à une situation de marginalité en fournissant aux jeunes les plus dépourvus en aptitudes scolaires et culturelles une qualification devant leur permettre d'éviter de tomber dans la spirale de l'exclusion »¹⁰.

Cette fonction contre-sélective se trouve cependant atténuée, d'une part, par les limites qui s'imposent au dispositif et, d'autre part, par la sélectivité croissante que tend à entraîner sa propre efficacité.

- Quantitativement tout d'abord : l'alternance est peu développée en Belgique et l'apprentissage industriel ne concerne que quelques milliers de contrats dont une bonne part se situe dans le secteur des fabrications métalliques. Les limites du dispositif sont celles posées par le système productif qui contingente le nombre de places de formation en fonction des perspectives de production, dans la mesure aussi où les contrats de formation rentrent en concurrence avec

8. Ce résultat est à mettre en relation avec les comportements des jeunes issus du secondaire technique et professionnel de plein exercice finalisé qui eux, au contraire, tendent massivement à poursuivre des études alors que leur formation est conçue pour qu'ils se présentent sur le marché de l'emploi.

9. L'analyse des stratégies des entreprises a été réalisée en parallèle de l'enquête auprès des participants par une équipe de l'Institut des Sciences du Travail de l'Université Catholique de Louvain. Voir à ce propos Francq B. et al., *Évaluation du système d'apprentissage industriel et des formations pour « groupes à risque » réalisées dans le secteur des fabrications métalliques*, Rapport de recherche, IST-UCL, 1996, non publié.

10. Francq B. et al., op. cit.

d'autres mesures d'insertion des jeunes assorties également de réductions de charges sociales. Le développement du dispositif est également freiné par les réticences exprimées dans les milieux scolaires attachés à un enseignement indépendant du système productif.

- L'effet contre-sélectif de la formule est également rabaissé par des glissements au sein du public-cible. Le succès relatif du dispositif, en situation de pénurie d'emploi et donc de places de stage, a eu, en effet, pour conséquence de relever le niveau d'exigence des entreprises et par là, le niveau de sélection à l'entrée du dispositif : initialement destiné à des jeunes porteurs du diplôme du secondaire inférieur, le dispositif accueille, d'après l'enquête, près de 25 % de jeunes diplômés du secondaire supérieur ; le recrutement a en outre été étendu à des jeunes ayant quitté l'école et plus âgés.

Des mesures hiérarchisées

Une hiérarchisation des dispositifs d'alternance apparaît lorsque sont comparés les conditions d'accès d'une part, les statuts et les perspectives d'emploi d'autre part.

D'une manière générale, les politiques d'insertion/réinsertion tendent à accentuer les inégalités de départ : les publics les plus fragiles sont orientés vers les dispositifs offrant le moins de garanties en termes de statut, de rémunération, d'encadrement, d'opportunités de stage et finalement d'emploi. Ainsi, en Belgique, le contrat d'apprentissage industriel ou la convention emploi-formation accordent au jeune le statut de salarié à temps partiel ; les entreprises de formation par le travail, s'adressant à un public marginalisé, ne prévoient que des stages non rémunérés ; dans les Centres d'éducation et de formation par l'alternance, une majorité de jeunes ne bénéficie même pas de la phase pratique en entreprise,...¹¹.

La comparaison des dispositifs mis en oeuvre dans le secteur des fabrications métalliques – l'apprentissage industriel et les formations en faveur des demandeurs d'emploi relevant des « groupes à risque » – nous donne une nouvelle illustration de ce constat d'inégalité de traitement.

L'enquête conclut à des résultats inégaux en termes d'accès à l'emploi. De meilleurs scores sont obtenus dans le cas de l'apprentissage industriel.

Le taux d'emploi est de 54 % à l'issue de l'apprentissage contre 29 % pour les participants aux formations « groupes à risque ». Les écarts subsistent après un an : les 2/3 des apprentis sont à l'emploi contre près de 40 % pour les groupes à risque. Cependant, il faut noter que les résultats sont plus proches quand on ne considère que les participants ayant bénéficié d'un stage en entreprise (voir tableaux en annexe 2)

Globalement, l'analyse des dynamiques d'insertion confirme les résultats précédents en termes de stocks (voir graphique en annexe 2). Dans le cas de l'apprentissage industriel :

- Un peu plus de 40 % des répondants connaissent une insertion immédiate : ils décrochent un emploi immédiatement après l'apprentissage et restent à l'emploi tout au long de la période, éventuellement dans des emplois successifs.
- Pour 17 % d'entre eux, l'insertion est différée : elle est précédée d'une période de chômage ou d'une autre situation (poursuite des études, service militaire, ...).
- Une autre part des répondants a des parcours accidentés, alternant périodes de chômage et d'emploi, avec une dominante d'emploi dans 13 % des cas ou une dominante de chômage dans 9,6 % des cas.
- Le pourcentage de ceux qui connaissent une période de chômage ininterrompu à l'issue de l'apprentissage est relativement réduit (13 %).

11. Voir à ce propos Rea A., 1991, Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes (1981-1990), *CRISP*, p.64.

Pour les participants aux formations «groupes à risque», les parcours marqués par un chômage prolongé dominant.

- Plus de 40 % des répondants, en effet, ne trouvent pas d'emploi au cours de la période d'observation.
- À l'opposé, environ un cinquième des répondants ont accédé à l'emploi immédiatement après la formation et sont restés à l'emploi tout au long de la période d'observation tandis que pour un autre cinquième, l'emploi a été précédé d'une autre situation, le plus souvent une période de chômage.
- Le reste des parcours (environ 17 %) sont plus accidentés, parce que constitués d'une succession de périodes d'emploi et de chômage, avec soit une dominante emploi (9,6 %), soit une dominante chômage (7,5 %).

Ces résultats contrastés montrent bien que les différences entre les publics, loin d'être atténuées dans une logique de discrimination positive, se trouvent renforcées. Les dispositifs ne contribuent pas à compenser les disparités de départ sur les plans socioprofessionnel et scolaire. Les publics les plus fragiles doivent, en effet, se satisfaire de la formation la moins articulée, dans le cadre d'un statut moins favorable.

Ainsi, l'offre de formation pour les « groupes à risque » ne prévoit pas un passage « obligé » par un stage en entreprise. Une sélection, qui s'avère stigmatisante pour ceux qui n'accèdent pas au stage, est opérée en cours de formation alors que le problème essentiel est celui du nombre de places offert par les entreprises, si bien qu'en définitive moins de la moitié seulement des participants accède à un stage, non rémunéré. L'enquête a montré, à cet égard, toute l'importance que revêtait la séquence passée en entreprise : à partir des informations fournies pour le premier emploi occupé, on a pu dégager le rôle joué par l'entreprise d'accueil, ce que F. Stankiewicz appelle les « effets de contact »¹². Dans près de la moitié des cas, l'apprenti accède au premier emploi dans l'entreprise où il a effectué l'apprentissage. Le rapport est d'environ 40 % si l'on ne considère que les participants aux formations « groupes à risque » ayant suivi un stage et ayant donc été en situation de bénéficier d'un effet de contact.

L'évaluation de l'efficacité des dispositifs ne peut dès lors négliger les conditions dans lesquelles se déroulent les formations et, de ce point de vue, la participation à un stage rémunéré apparaît comme un facteur d'intégration sociale en même temps qu'elle répond à la nécessité d'améliorer la situation matérielle des demandeurs d'emploi.

Conclusions

Les enquêtes montrent que les politiques de l'emploi ne vont pas à l'encontre des logiques sélectives du marché. Ce constat impose dès lors de ne pas limiter l'évaluation à l'offre de travail mais de s'intéresser aussi à l'ensemble des mouvements de main-d'oeuvre, au fonctionnement du système d'emploi et, en particulier, aux stratégies des firmes¹³.

Les résultats d'enquêtes longitudinales ne constituent qu'un volet de l'évaluation des politiques qui devraient être analysées également sous l'angle de leur efficacité et peut-être surtout de leur cohérence à partir du moment où la multiplication des mesures tend à en réduire les effets contre-sélectifs.

C'est rarement le cas, surtout dans un contexte d'emploi raréfié, où il importe de maintenir un volant de chômeurs actifs et de veiller à diminuer la demande d'emploi. C'est dans ce cadre qu'il faut

12. Stankiewicz F., Foudi R., Trelcat M.-T., 1993, L'efficacité des stages de formation, *Formation Emploi*, n°41, janvier-mars, pp. 21-41.

13. Cf. à ce propos Moncel N., 1996, La construction de l'emploi des jeunes : contexte national et modes de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises, dans Friot B. et Rose J., *La construction sociale de l'emploi en France*, L'Harmattan, Paris, pp. 49-65.

comprendre la nécessité de rendre les chômeurs actifs dans leur recherche d'emploi et le ciblage fréquent des mesures vis-à-vis des plus jeunes en vue de leur éviter à la fois le chômage et l'exclusion sociale. Faute d'emploi, c'est souvent vers la formation et, de plus en plus, vers la formation en alternance qu'on les orientera. Ils se partageront alors les postes existants en vue de se préserver le plus possible contre le chômage de longue durée. C'est dans ce même contexte que s'opère une certaine gestion des flux de main-d'œuvre et qu'on constate une tentation de renvoyer certaines catégories d'actifs provisoirement ou définitivement, totalement ou partiellement, hors du marché du travail. Les jeunes en retardant l'entrée sur le marché du travail, les hommes par le biais principalement des préretraites et c'est sur les femmes les moins scolarisées que va se concentrer l'essentiel des pressions de retour vers le foyer.

Esteban Martinez, Adinda Vanheerswyngiels
Centre de Sociologie et d'Économie Régionales (CSER)
Institut du Travail de l'Université Libre de Bruxelles
Avenue Jeanne 44, B-1050 Bruxelles
Tél. 02/650 34 33
Fax 02/650 33 35

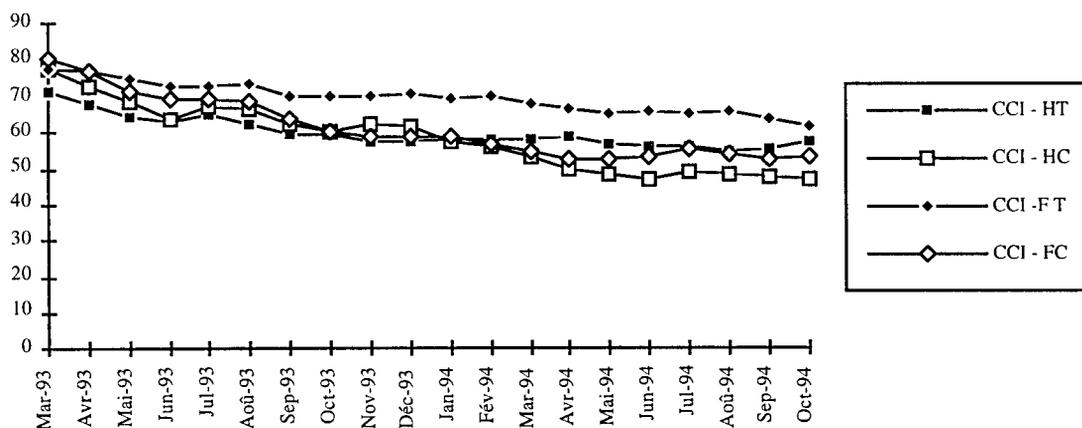
Bibliographie

- Alaluf et al, 1992, *L'assurance chômage dans les années nonantes*, Universitaire Pers Leuven, Leuven, 489 p.
- Cabitsis S., Vanheerswynghels A., Contribution à l'évaluation du plan d'accompagnement des chômeurs (PAC) en région wallonne, *Wallonie*, Bulletin du CESRW, n°39/40, pp. 45-52
- Francq B. et al., 1996, *Évaluation du système d'apprentissage industriel et des formations pour « groupes à risque » réalisées dans le secteur des fabrications métalliques*, IST-UCL.
- Martinez E., 1996, *Évaluation du système d'apprentissage industriel et des formations pour « groupes à risque » réalisées dans le secteur des fabrications métalliques*, CSER-ULB, 42 p. + annexes.
- Ministère de l'emploi et du travail, 1996, *La politique fédérale de l'emploi*, Rapport d'évaluation, 160 p.
- Ministère de l'emploi et du travail, 1994, *Le marché du travail en Belgique. Emploi et chômage*, Bruxelles, septembre.
- Moncel N., 1996, La construction de l'emploi des jeunes : contexte national et modes de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises, dans Friot B. et Rose J., *La construction sociale de l'emploi en France*, L'Harmattan, Paris, pp. 49-65.
- Rea A., 1991, Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes (1981-1990), *CRISP*, p. 64.
- Stankiewicz F., Foudi R., Trelcat M.-T., 1993, L'efficacité des stages de formation, *Formation Emploi*, n° 41, janvier - mars, pp. 21-41.
- Vanheerswynghels A., 1997, Diplômes et emplois : quelles perspectives pour les jeunes ? *Chronique Féministe*, n° 60.
- Vanheerswynghels A., 1996, L'emploi sied-il aux femmes ? *Sextant*, n° 6.
- Vanheerswynghels A., 1996, Secondaire ? L'école des jeunes filles, *Critique Régionale*, n° 25.
- Vanheerswynghels A., 1993, *Diplômes et emplois. Insertion professionnelle des jeunes diplômés du Brabant Wallon*, Dossier TEF n° 5, décembre, 66 p.
- Vanheerswynghels A., 1994, *Diplômes et emplois. Insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'arrondissement de Charleroi*, Dossier TEF n° 6, mars, 68 p.
- Vanheerswynghels A., 1996, *Enquête auprès des jeunes demandeurs d'emploi du Hainaut occidental*, CSER-ULB, CSEF Hainaut Occidental, octobre.
- Vanheerswynghels A., 1996, Diplômes, scolarité et emplois, Actes du 12^{ème} Congrès des Économistes belges de langue française, Bruxelles.

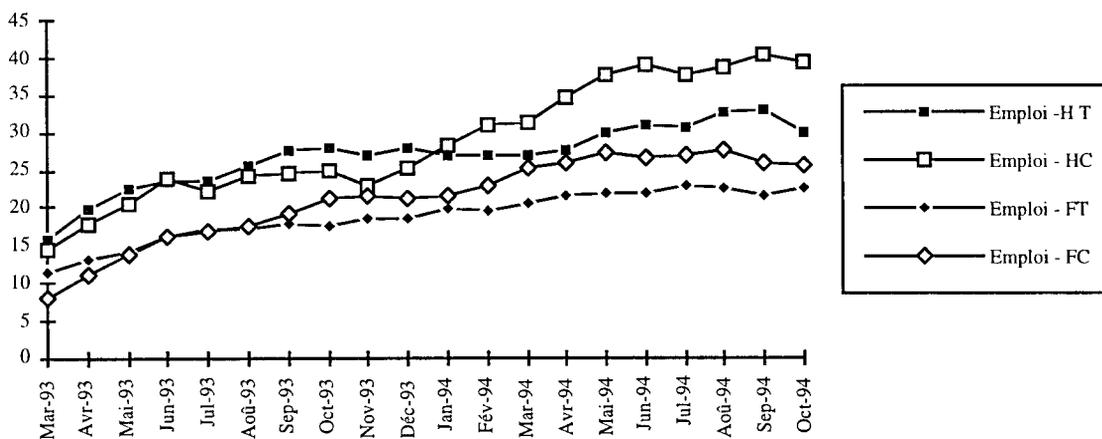
Annexe 1. Évaluation du Plan d'accompagnement des chômeurs (PAC)

Légende :

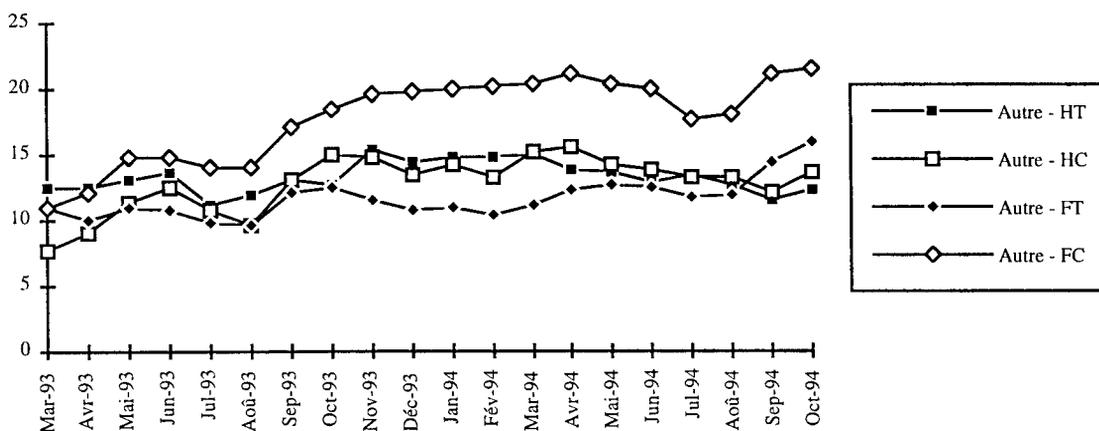
- CCI = chômeur complet indemnisé
- HT = homme groupe témoin
- HC = hommes groupe cible
- FT = femme groupe témoin
- FC = femme groupe cible



Graphique 1 : Évolution des taux de chômage



Graphique 2 : Évolution des taux d'emploi



Graphique 3 : Évolution des taux de situations « autres » (ni à l'emploi, ni au chômage)

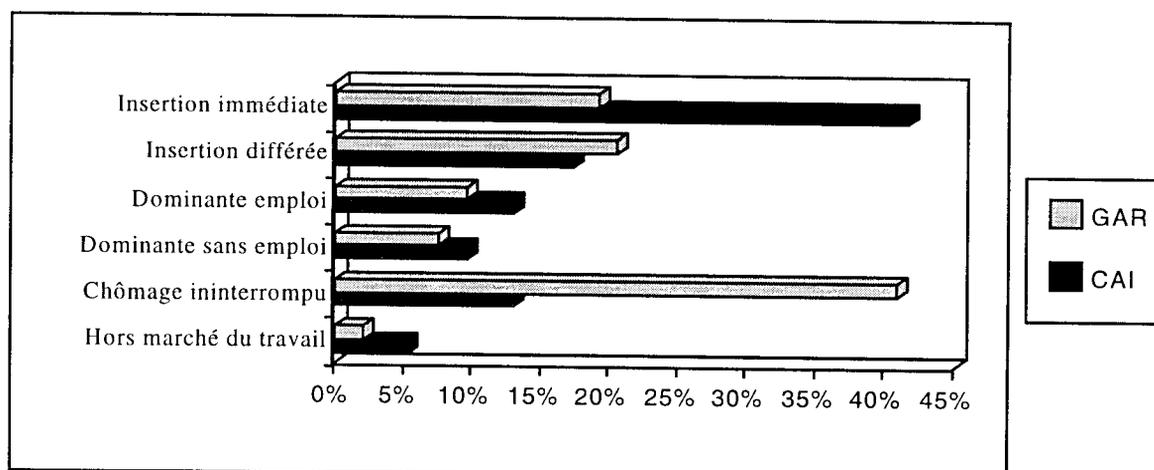
Annexe 2. Évaluation de l'apprentissage industriel et des autres formations organisées dans le secteur des fabrications métalliques

| | Mois+1 | Mois+3 | Mois+6 | Mois+9 | Mois+12 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Emploi | 54,3 | 59,6 | 66,6 | 67,4 | 66,3 |
| - à durée indéterminée | 24,8 | 28,8 | 35,6 | 39,5 | 39,8 |
| - temporaire | 29,5 | 30,8 | 31,0 | 27,9 | 26,5 |
| Recherche d'emploi | 37,1 | 31,7 | 25,3 | 25,6 | 26,5 |
| Poursuite des études | 4,8 | 4,8 | 3,4 | 3,5 | 3,6 |
| Autres situations | 3,8 | 3,8 | 4,6 | 3,5 | 3,6 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N (en valeur absolue) = | 105 | 104 | 87 | 86 | 83 |

Tableau 1 : Situations à l'issue de l'apprentissage et après 3, 6, 9 et 12 mois (en %) Contrat d'apprentissage industriel

| | Mois+1 | | Mois+3 | | Mois+6 | | Mois+9 | | Mois+12 | |
|----------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|---------|-------|
| | Total | Stage | Total | Stage | Total | Stage | Total | Stage | Total | Stage |
| Emploi | 28,9 | 35,0 | 32,4 | 50,0 | 40,3 | 53,3 | 38,6 | 49,5 | 39,8 | 49,4 |
| - durée indéterminée | 16,5 | 17,1 | 19,5 | 24,6 | 24,8 | 30,0 | 26,2 | 30,5 | 27,8 | 32,6 |
| - temporaire | 12,4 | 17,9 | 12,9 | 25,4 | 15,5 | 23,3 | 12,4 | 19,0 | 12,0 | 16,8 |
| Recherche emploi | 68,5 | 63,4 | 64,3 | 47,5 | 57,4 | 45,0 | 58,4 | 46,7 | 57,9 | 46,3 |
| Poursuite études | 2,2 | 1,6 | 2,6 | 2,5 | 2,3 | 1,7 | 3,0 | 3,8 | 2,3 | 4,2 |
| Autres situations | 0,4 | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| N = | 267 | 140 | 272 | 139 | 258 | 134 | 233 | 125 | 216 | 118 |

Tableau 2 : Situations à l'issue de l'apprentissage et après 3, 6, 9 et 12 mois (en %) Groupes à risque



Graphique 4 : Trajectoires typiques

Les conventions de conversion : un dispositif à effet prolongé ?

Élisabeth Claveau, Claudine Souhami, Nadir Sidhoum

En résumé

La comparaison du devenir sur 19 mois de 2 groupes de licenciés économiques, selon qu'ils adhèrent ou non au dispositif, révèle l'effet bénéfique persistant de celui-ci au-delà du court terme. Les anciens adhérents au dispositif de conversion ont moins de risque de devenir chômeurs de longue durée (CLD). Ils sortent plus vite du chômage mais de façon plus précaire que les autres licenciés économiques inscrits directement comme Demandeurs d'emploi. Ils retrouvent plus souvent un emploi (qu'ils aient eu une ou plusieurs demandes sur la période d'observation).

Les caractéristiques socio-démographiques ont peu d'influence sur le parcours sur 13 mois des deux populations, si ce n'est peut-être la qualification.

Le dispositif des conventions de conversion est ouvert à tous les salariés licenciés pour motif économique remplissant certaines conditions (personnes de moins de 57 ans ayant 2 ans de travail minimum dans l'entreprise qui doit être assujettie à l'Unedic). En vigueur depuis onze ans, il vient d'être reconduit jusqu'en 1999 par les partenaires sociaux. Ceux-ci gèrent et pilotent l'ensemble du dispositif au sein de l'AGCC (Association pour la Gestion des Conventions de Conversion). Ils sont seuls compétents à modifier éventuellement les textes réglementaires. L'Assedic du lieu d'emploi gère la rémunération tandis que l'ANPE (l'UTR, unité technique de reclassement, du domicile de l'adhérent) est chargée du suivi personnalisé des adhérents et de l'appui au reclassement. L'objectif est de permettre un reclassement professionnel rapide des bénéficiaires du dispositif.

Les adhérents à une convention de conversion bénéficient en effet durant les 6 mois d'adhésion, outre de moyens financiers plus favorables que l'AUD, d'un accompagnement individuel, de prestations et d'actions de formation. Leur statut n'est pas celui de demandeur d'emploi. Ils le deviennent si, à l'issue de la période, ils n'ont pu se reclasser. Tandis que ceux à la recherche d'un emploi, qui ne peuvent ou ne choisissent pas d'adhérer au dispositif, s'inscrivent à la fin de leur période de préavis de licenciement comme demandeurs d'emploi.

Sur les dix dernières années, environ 850 000 personnes ont bénéficié de ce dispositif¹. Combien se sont reclassées de manière durable ? Les évaluations traditionnelles des taux de reclassement ne peuvent y répondre. Elles ont essentiellement recours à l'analyse statique en considérant la situation des bénéficiaires au 8^{ème} mois suivant leur entrée dans le dispositif. Elles montrent l'effet bénéfique immédiat² de ces conventions (la moitié des adhérents de 1996 sont reclassés) et la progression de leur efficacité (35% de reclassés en 1993, 41% en 1994 et 49% en 1995) suite notamment à des améliorations apportées au dispositif (la modernisation des UTR commencée en septembre 1994, la contractualisation entre l'adhérent et le correspondant de l'UTR à partir de décembre 1994).

La notion de reclassement est alors large, car on tient compte de tout type d'emploi y compris les plus précaires. Or les reclassés d'un mois peuvent connaître à nouveau le chômage ultérieurement. Inversement

1. Cf AGCC, Bilan 1986-1996, novembre 1996.

2. Voir les travaux de la Direction du Contrôle de Gestion de l'ANPE : bilans annuels de Marie-Odile Tesnières et les rapports mensuels d'activité de Norbert Stoll.

les non-reclassés d'un mois peuvent trouver un emploi durable ou non (ou plusieurs emplois précaires) dans la période qui suit.

L'analyse dynamique, en permettant de suivre les itinéraires des individus et leur situation au regard de l'emploi, a pour avantage de distinguer les durées du reclassement et la récurrence au chômage. L'Unedic s'y emploie en considérant comme reclassés durablement au 8^{ème} mois les adhérents qui continuent de ne percevoir aucune indemnisation dans les 6 mois suivants.

Pour notre part, nous posons la question de savoir si le dispositif a un effet bénéfique prolongé quant aux chances de réinsertion professionnelle ? Quels peuvent être les parcours vis-à-vis de l'emploi et du chômage de deux groupes de travailleurs touchés par un licenciement économique, selon qu'ils ont bénéficié ou non d'une convention de conversion ?

L'observation, basée sur les données du Fichier Historique des Demandeurs d'emploi³, portera sur la région Île-de-France et couvrira une période de 19 mois à compter de la date de licenciement (point II). La comparaison des deux populations sera faite à profil identique. Préalablement, on confrontera les résultats au 8^{ème} mois suivant le licenciement, pour examiner l'effet immédiat du dispositif (point I) et pouvoir apprécier son degré d'efficacité dans le temps.

Méthodologie

1. La démarche générale

On sélectionne pour la région Île-de-France, d'une part les licenciés économiques entrant en convention de conversion un mois donné (M1), d'autre part les licenciés économiques s'inscrivant comme Demandeur d'emploi ce même mois M1. On a choisi de prendre 3 cohortes, d'une part, pour éviter les biais saisonniers et, d'autre part, pour pouvoir travailler sur des volumes suffisants. Quant à la période initiale choisie (juillet à septembre 1994), outre le fait qu'elle précède de peu la mise en place du renforcement des moyens des UTR, elle permet d'avoir une profondeur suffisante pour l'analyse.

Nous n'avons par ailleurs pas tenu compte de la période de préavis de licenciement de 2 mois, celle-ci pouvant être ou non effectuée, seule la période de recherche active d'emploi des 2 types de population nous intéressant pour comparaison et non leur période de perception d'allocation (ASC ou AUD : il aurait alors fallu sélectionner les mois de mai, juin et juillet pour les adhérents).

Rappelons en effet qu'une personne ayant travaillé au moins 2 ans chez le dernier employeur et licenciée pour motif économique un mois donné a le choix : ou d'adhérer rapidement au dispositif (après 21 jours de réflexion et prise en charge avec ASC au 22^{ème} jour, donc pas de période de préavis) ; ou de bénéficier d'un préavis légal de 2 mois à l'issue duquel elle s'inscrit à l'ANPE si elle est toujours en recherche d'emploi. Pendant ces 2 mois, elle continue de percevoir son salaire, qu'elle travaille (avec dans certains cas un aménagement de temps pour la recherche d'emploi de 2 heures par jour, si la convention collective le prévoit), ou qu'elle soit dispensée de travailler par l'employeur (préavis alors non effectué avec l'avantage pour le travailleur de garder ses 2 mois de salaire même s'il retrouve de suite un autre emploi). On voit bien que dans le premier cas, le plus fréquent, le travailleur n'a pas le temps de se consacrer valablement à une recherche active d'emploi. Globalement, on avantage donc un peu cette catégorie, en terme de durée de recherche d'emploi, en ne tenant pas compte de la période de préavis.

2. Les sources utilisées

2.1. Deux sources pour la comparaison à 8 mois

Les deux populations observées proviennent de sources différentes, d'où un biais possible dans les niveaux de comparaison : le groupe des adhérents est extrait du fichier PERSEE (source application AGCC) et le groupe des demandeurs d'emploi licenciés économiques est issu du fichier historique -FH- (source AEDE). L'ANPE expérimente actuellement un nouveau fichier de suivi des Adhérents (GICA, Gestion Intégrée des Conventions et des Adhérents) dont les données sont issues de la même source AEDE⁴.

2.2. Une source unique pour la comparaison à 19 mois

Les populations observées, soit 3 cohortes d'anciens adhérents au dispositif de conversion (groupe A) et 3 cohortes de licenciés économiques (groupe B), sont issues du FH (fichier historique, source AEDE).

3. Cf. la note de présentation du Fichier Historique figurant dans ces actes.

4. Amélioration des Études des Demandeurs d'emploi. Voir la note sur le Fichier Historique pour plus de détails.

3. La méthode de sélection des individus

3.1. Pour la comparaison à 8 mois :

- *Les adhérents (groupe 1)* : ils sont sélectionnés dans le fichier PERSEE en prenant trois cohortes d'adhérents entrés en convention de conversion au cours des mois de juillet, août et septembre 1994 en région Île-de-France. Ils sont d'une part ventilés selon le sexe, l'âge, la qualification⁵ et le niveau de formation, d'autre part, selon leur situation au regard de l'emploi au 8^{ème} mois suivant leur entrée dans le dispositif (reclassés salariés ou créateurs d'entreprise, non reclassés).
- *Les demandeurs d'emploi suite à licenciement économique (groupe 2)* : Ils ont été sélectionnés dans le FH en prenant :
 - ↳ L'ensemble des demandeurs d'emploi de catégorie 1 (personne immédiatement disponible à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée) âgés de moins de 57 ans dont la première demande, enregistrée au cours des mois de juillet, août et septembre 1994 (soit 3 cohortes), est motivée par un licenciement économique et qui ne sont pas connus de l'Agence depuis juillet 1993 pour « coller » au mieux aux conditions d'accès au dispositif de conversion (ancienneté dans l'entreprise)⁶.
 - ↳ Tous les nouveaux événements les concernant : sorties, réinscriptions (en catégorie 1, 2 ou 3), quel que soit le motif, jusqu'au mois de mars 1996.

Ce groupe a ensuite été « calibré » sur la base de la structure par sexe, âge et qualification des adhérents, la comparaison entre les deux populations devant être faite à profils identiques.

3.2. Pour la comparaison à 19 mois

Les adhérents (groupe A) : le groupe A comporte 3 cohortes de licenciés qui ont adhéré à une convention de conversion et **qui ne sont pas reclassés au terme du dispositif**. On les sélectionne au moment de leur inscription comme demandeur d'emploi (pour motif « fin de convention de conversion »), sachant qu'en général, ils s'inscrivent au 7^{ème} mois suivant leur licenciement (M7).

Ont été sélectionnés dans le FH :

- ↳ l'ensemble des Demandeurs d'emploi de catégorie 1 dont la première demande, enregistrée au cours des mois de janvier, février et mars 1995 (soit 3 cohortes d'inscrits en M7) est motivée par une fin de convention de conversion,
- ↳ et tous les nouveaux événements les concernant : sorties, réinscriptions (en catégorie 1, 2 ou 3), quel que soit le motif, jusqu'au mois de mars 1996.

Les demandeurs d'emploi suite à licenciement économique (groupe B) : Le groupe B comporte 3 cohortes de licenciés qui se sont inscrits comme Demandeur d'emploi à la date de leur licenciement (M1) sans passer par le dispositif de conversion et qui sont **toujours présents dans le fichier au début du 7^{ème} mois** suivant leur licenciement, **sans récurrence sur la période**, car les adhérents sortis de manière précaire pendant toute la durée du dispositif ne sont pas réintégré et s'inscrivent comme Demandeurs pour un autre motif que celui de fin de convention de conversion.

↳ *Première étape* : **On reprend la sélection du groupe 2 faite pour la comparaison à 8 mois (idem : 3 cohortes dans le FH).**

↳ *Deuxième étape* : à partir des trois cohortes constituées en première étape, on conserve uniquement les Demandeurs présents en continu jusqu'au début du 7^{ème} mois suivant leur inscription, soit pour la première cohorte janvier 95, pour la seconde février 95 et pour la troisième mars 1995.

Une fois cette sélection faite, elle a été « calibrée » sur la base de la structure par sexe, âge et qualification des demandeurs du groupe A (groupe de référence), la comparaison entre les deux populations devant être faite à profils identiques.

Remarque : Bien que la population des licenciés économiques sélectionnée pour la constitution du groupe B (comparaison à 19 mois) soit issue du groupe 2 (comparaison à 8 mois), les structures des deux groupes ne sont pas identiques au moment des observations, puisque le premier (groupe 2) a été calibré à partir de la population des Adhérents et le second (groupe B) à partir des Adhérents non reclassés c'est-à-dire de la population des Demandeurs d'emploi inscrits suite à fin de convention de conversion.

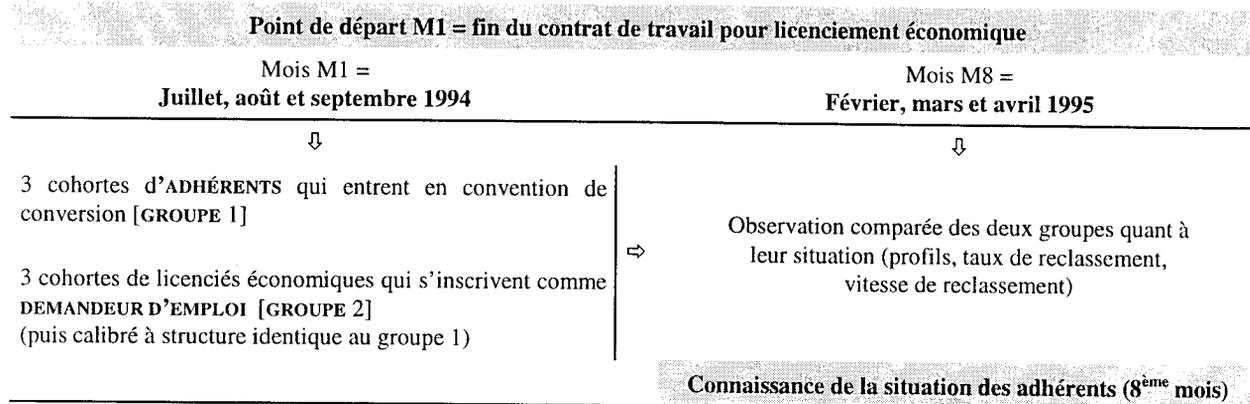
5. La qualification étant un des critères de calibrage pour le groupe 2 (demandeurs d'emploi licenciés économiques), les adhérents dont on ne connaît pas cette caractéristique ont été exclus (près de 5 %).

6. En effet, une des conditions d'accès au dispositif est d'avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 24 mois. Or la durée du dernier emploi n'est pas connue dans le FH (elle l'est dans le FNA de l'Unedic). Aussi, la sélection ne peut se faire pour ce groupe que sur des individus qui n'étaient pas au chômage pendant 12 à 14 mois, le fichier historique ne commençant qu'en juillet 1993.

1. De l'effet immédiat ...

Un reclassement à court terme (8^{ème} mois) plus favorable aux Adhérents mais des reprises d'emploi plus rapides pour les Demandeurs d'emploi (lors des 2 premiers mois d'inscription)

Rappelons que l'on observe les reclassements (taux et vitesse) des cohortes de licenciés économiques, Adhérents et non Adhérents, sur les 8 premiers mois suivant le licenciement :



Avant de comparer les reclassements des 2 groupes de licenciés économiques (1.2), voyons si ceux qui peuvent et décident d'adhérer ont les mêmes caractéristiques que ceux qui n'adhèrent pas au dispositif (1.1).

1.1. Les femmes, les plus qualifiés (cadres et AMT) et les moins jeunes adhèrent relativement plus au dispositif

Si l'on compare les licenciés pour motif économique qui ont adhéré au dispositif en juillet, août et septembre 1994 en IDF (6526 personnes) à ceux qui n'ont pas pu ou voulu adhérer et s'inscrivent à l'Agence (13378)⁷, on remarque que les femmes, les plus qualifiés (cadres et AMT) et les moins jeunes adhèrent relativement plus au dispositif.

- **Les cohortes d'adhérents** comptent 6 526 individus dont le rapport hommes/femmes est sensiblement le même. Les agents de maîtrise, techniciens et cadres sont plus nombreux parmi les hommes que parmi les femmes qui sont en majorité des employées qualifiées et globalement un peu plus jeunes.
- **Les cohortes de demandeurs d'emploi** comportent 13 378 individus parmi lesquels les hommes sont majoritaires (59,2 %) et plus âgés que les femmes. Le poids des qualifications les plus élevées (AMT-Cadres) est ici aussi plus fort chez les hommes.

Compte tenu des différences de structures observées entre les deux groupes, celui des demandeurs d'emploi a été « calibré » sur celui des adhérents comme population de référence (ce qui ramène son volume à 6 348 individus sur lesquels porte l'analyse qui suit).

1.2. À profil identique, le taux de reclassement à 8 mois est nettement plus fort pour les adhérents. De manière générale, le reclassement profite plus aux hommes, s'améliore avec la qualification et le niveau de formation, et se détériore avec l'âge

1.2.1. On confirme ici l'influence du dispositif quant à la réinsertion professionnelle rapide⁸, résultat déjà montré par diverses études. Ainsi, l'Unedic montre que le taux de reprise d'emploi est de 5 % supérieur pour les bénéficiaires dès la sortie du dispositif et jusqu'au 18^{ème} mois⁹.

7. On ne tient pas compte ici des personnes dont la qualification n'est pas connue (idem note 5). La population est sinon respectivement de 6 863 Adhérents et 14 345 autres licenciés économiques.

8. Au 8^{ème} mois suivant leur adhésion, les adhérents non reclassés pendant la période d'adhésion sont interrogés sur leur situation au regard de l'emploi (courrier automatisé de l'application AGCC). Leur situation est mise à jour au retour du courrier. Pour les non-répondants, il doit être vérifié dans GIDE (application de Gestion Informatisée des Demandeurs d'Emploi utilisée par l'Unedic et l'ANPE) s'ils sont inscrits comme Demandeur d'emploi. Dans le cas contraire, ils sont considérés comme « reclassés ».

Cohortes de juillet, août et septembre 1994 (région Ile de France)



49,6 % ← Adhérents → 50,4 %
59,2 % ← Demandeurs d'emploi → 40,8 %



| ← AGE → | | | |
|----------|-------------|-------------|-------------|
| - 25 ans | 25 à 39 ans | 40 à 49 ans | 50 ans et + |
| 3,7 % | 50,5 % | 29,7 % | 16,2 % |
| 10,2 % | 48,7 % | 27,2 % | 13,9 % |

| ← QUALIFICATION → | | |
|-------------------|--------|--------|
| O.S. | O.Q. | E.N.Q. |
| 3,9 % | 22,5 % | 2,5 % |
| 6,2 % | 31,3 % | 6,1 % |

| ← QUALIFICATION → | | |
|-------------------|--------|--------|
| E.Q. | A.M.T. | Cadres |
| 30,9 % | 16,4 % | 23,8 % |
| 26,5 % | 11,2 % | 18,7 % |

Les écarts de reclassement¹⁰ sont néanmoins ici importants (23 points) et peuvent tenir à la période de référence et/ à la région choisie. Ils sont par ailleurs à nuancer pour des raisons méthodologiques :

Comparaison du taux de reclassement à 8 mois selon le sexe, l'âge et la qualification

| | Adhérents | Demandeurs d'emploi | ÉCART (points) |
|-------------------|--------------|---------------------|----------------|
| Total..... | 41,3% | 18,3% | 23,0 |
| Hommes..... | 44,1% | 19,8% | 24,3 |
| Femmes..... | 38,4% | 16,8% | 21,6 |
| - 25 ans | 54,5% | 27,2% | 27,3 |
| 25-39 ans | 46,2% | 20,4% | 25,8 |
| 40-49 ans | 38,4% | 16,9% | 21,5 |
| 50 ans et +..... | 25,9% | 11,2% | 14,7 |
| OS..... | 30,0% | 8,5% | 21,5 |
| OQ..... | 41,7% | 20,3% | 21,4 |
| ENQ..... | 26,9% | 11,8% | 15,1 |
| EQ..... | 39,9% | 15,5% | 24,4 |
| AMT..... | 48,4% | 21,9% | 26,5 |
| Cadres..... | 43,6% | 24,3% | 19,3 |

9. Comparaison de deux cohortes de profil identique d'entrée dans l'indemnisation au cours de l'année 1993 (bénéficiaires de l'ASC et licenciés économiques bénéficiaires de l'AUD). La note souligne par ailleurs que, sur la période 1990-1994, le reclassement des bénéficiaires de l'ASC s'améliore légèrement à partir de 1994 seulement.

Cf. UNEDIC, *Évaluation des conditions de reclassement des allocataires de l'ASC* - Bulletin de Liaison n° 140 - 2^{ème} trimestre 1996 - p 29 à 33.

10. Les licenciés économiques inscrits comme Demandeurs d'emploi et reclassés en fin de 8^{ème} mois sont ceux sortis du chômage sur la période pour motif de reprise d'emploi et qui le sont toujours en fin de 8^{ème} mois.

– le taux de reclassement des Demandeurs d'emploi (18,3 %) est minoré : en effet, une partie des Demandeurs qui retrouvent un emploi ne le signalent pas à l'Agence. Ils sont alors considérés comme « absents au contrôle » et leur demande est annulée. La part des reprises d'emploi dans les absents au contrôle est évaluée en 1994 à 40,1 % pour la région Île-de-France¹¹. Ceci revient à multiplier le nombre de reprises d'emploi déclarées par un coefficient de 1,2. Le taux de reclassement des Demandeurs serait alors ici de 21,8 % et l'écart réduit à 19,5 points.

– Une des conditions d'adhésion (ancienneté dans l'entreprise d'au moins 24 mois) n'a pu être strictement respectée (sélection à défaut des individus non inscrits au chômage pendant 12 à 14 mois), ce qui peut ici surestimer le taux de reclassement des adhérents (41,3 %), si l'on considère que les personnes à expérience professionnelle plus longue s'insèrent en moyenne plus tardivement, mais de manière plus stable, que ceux à expérience plus courte qui prennent plus rapidement des emplois mais des emplois de nature plus précaire.

1.2.2. Soulignons que certaines caractéristiques socio-démographiques discriminent le reclassement de l'ensemble des licenciés qu'ils soient passés ou non par le dispositif : le taux de reclassement est plus fort chez les hommes, les moins de 40 ans et les niveaux de qualification les plus élevés

Comparaison des adhérents et des demandeurs d'emploi reclassés à 8 mois selon le sexe, l'âge et la qualification

| | Reclassés | | Structures des populations à l'entrée |
|-------------------|-----------|---------------------|---------------------------------------|
| | Adhérents | Demandeurs d'emploi | |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Hommes..... | 53,0% | 53,6% | 49,6% |
| Femmes..... | 47,0% | 46,4% | 50,4% |
| – 25 ans..... | 5,4% | 6,1% | 4,1% |
| 25-39 ans | 57,7% | 57,3% | 51,5% |
| 40-49 ans | 27,8% | 27,6% | 29,9% |
| 50 ans et + | 9,1% | 9,0% | 14,5% |
| OS..... | 2,7% | 1,7% | 3,7% |
| OQ..... | 12,9% | 14,1% | 12,7% |
| ENQ..... | 1,7% | 1,7% | 2,6% |
| EQ..... | 47,0% | 41,0% | 48,6% |
| AMT..... | 14,5% | 14,7% | 12,3% |
| Cadres..... | 21,3% | 26,7% | 20,1% |

1.2.3. Bien que le retour à l'emploi soit globalement plus important chez les adhérents, ces derniers sont moins nombreux que les demandeurs d'emploi à se reclasser entre le 1^{er} et le 2^{ème} mois suivant leur licenciement

Comparaison des délais de reclassement des deux populations

| | Reclassés entre | | | Total reclassés | Total de la population |
|---------------------|--|---|---|-----------------|------------------------|
| | le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} mois | le 3 ^{ème} et le 5 ^{ème} mois | le 6 ^{ème} et le 8 ^{ème} mois | | |
| Adhérents | 163 6,1% | 1643 61,0% | 886 32,9% | 2692 100,0% | 6 526 100,0% |
| Demandeurs d'emploi | 255 21,9% | 498 42,9% | 409 35,2% | 1162 100,0% | 6 348 100,0% |
| | | | | 18,3% | |

11. Cf. Agnès Bourgeade et Claudine Souhami, *Enquête Absences au contrôle 1994*, ANPE – Dpt Marché du Travail, note de synthèse du 28/12/1994 (référéncée 287/94).

Rappelons cependant que certains des demandeurs ont bénéficié d'une période de préavis de 2 mois avec temps disponible de recherche d'emploi. Les plus « employables » d'entre eux se sont réinsérés professionnellement avant la fin de leur période de préavis ou dans leurs 2 premiers mois d'inscription à l'Agence.

2. ... à l'effet prolongé ?

Qu'en est-il ensuite des itinéraires des individus et de leur situation au regard du chômage et de l'emploi, selon qu'ils aient ou non adhéré à une convention de conversion ?

On observe le parcours sur 13 mois à partir de janvier, février et mars 1995 des deux groupes – Adhérents non reclassés inscrits à l'ANPE en M7 (soit 4 963 personnes) et licenciés économiques non adhérents au chômage continu au début du 7^{ème} mois (soit 8 717 personnes)¹². L'analyse comparée de la situation des deux groupes se fait en effet au 19^{ème} mois suivant le licenciement économique (M19) pour les deux groupes. Mais en termes d'entrée en chômage (première inscription motivée, soit par une fin de convention de conversion, soit par un licenciement économique), il correspond au 13^{ème} mois pour le groupe A, au 19^{ème} pour le groupe B.

Point de départ M1 = fin du contrat de travail pour licenciement économique

| Mois M1 = Juillet, août et septembre 1994 | Mois M7 = Janvier, février et mars 1995 | Mois M19 = Janvier, février et mars 1996 |
|---|--|---|
| ↓ | ↓ | ↓ |
| 3 cohortes de licenciés économiques qui entrent en CONVENTION DE CONVERSION | ⇒ Adhérents non reclassés qui s'inscrivent comme demandeur d'emploi [GROUPE A] | Leur situation en terme de : - chômeurs de longue durée - récurrents - sortants continus |
| 3 cohortes de licenciés économiques qui s'inscrivent comme DEMANDEUR D'EMPLOI | ⇒ Licenciés économiques, toujours présents dans le fichier (hors récurrents présents à ce moment) [GROUPE B] | |
| Période d'observation comparée des deux groupes (13 mois) | | |

Les grands types de parcours quant au chômage

On définit la situation des Demandeurs au regard du chômage sur une période donnée selon d'une part qu'ils aient déposé une seule demande (mono-inscription) ou plus (multi-inscription ou chômeur récurrent), et d'autre part selon qu'ils soient présents ou sortis à la fin la période considérée. Quatre grands parcours au regard du chômage peuvent ainsi être proposés :

- Sortants Continus (ou S.C.)=Demandeurs ayant déposé une seule demande et sortis une fois au cours de la période observée. Ils sont en fin de période toujours sortis du chômage sans s'être jamais réinscrits sur cette période (ou mono-inscrits toujours sortis du chômage en fin de période).
- Sortants Récurrents (ou S.R.)=Demandeurs ayant déposé au moins 2 demandes au cours de la période de référence, et sortis à la fin de cette période (ou multi-inscrits sortis du chômage).
- Présents Récurrents (ou P.R.)=Demandeurs ayant déposé au moins 2 demandes au cours de la période de référence, et présents à la fin de cette période (ou multi-inscrits au chômage).
- Présents Continus (ou P.C.)=Demandeurs ayant déposé une seule demande couvrant toute la période donc jamais sortis du chômage au cours de la période observée, c'est-à-dire Demandeurs continuellement au chômage sur toute la période (ou mono-inscrits toujours au chômage).

12. Les chômeurs récurrents au premier semestre ne sont ici pas pris en compte, car les Adhérents sortis de manière précaire pendant toute la durée du dispositif ne sont pas réintégrés et s'inscrivent comme Demandeurs pour un autre motif que celui de fin de convention de conversion. On élimine ainsi 7,7 % de la cohorte des autres licenciés économiques. En effet, 14 345 demandeurs se sont inscrits dans les Agences d'Île-de-France suite à un licenciement économique entre juillet et septembre 1994. Après six mois révolus, leur situation a pour certains changé : 60,8 % d'entre eux (8 717 demandeurs) sont chômeurs présents continuellement sur la période – comparativement, notons que parmi les Adhérents entrés en conventions de conversion entre juillet et septembre 1994, 54,3 % n'étaient pas reclassés à la fin du dispositif (source : fichier PERSEE) –, 31,5 % sont sortis sans réinscription sur la période, et enfin 7,7 % sont récurrents (dont 6 % présents en fin de 6^{ème} mois et 1,7 % sortis).

On classe les Demandeurs en trois grands types : chômeur présent continûment, chômeur récurrent ou chômeur sorti non réinscrit sur la période (point 2). Leurs caractéristiques socio-démographiques étant différentes (point 1), la comparaison des deux populations est faite à profils identiques en termes de sexe, âge et qualification (la structure de référence étant celle des adhérents non reclassés).

2.1. Des transitions Emploi-Chômage plus fréquentes pour les anciens Adhérents tenant en partie à des profils socio-démographiques différents

2.1.1. Les anciens Adhérents sortent et reviennent au chômage (récurrents) plus souvent que les non-Adhérents

Globalement, ils comportent plus de récurrents au chômage mais qui individuellement déposent en moyenne autant de demandes : 22,5 % d'entre eux ont eu 2 demandes ou plus (2 500 demandes pour 1 116 demandeurs, soit 2,2 demandes par chômeur récurrent) contre 19,4 % pour les autres licenciés (soit 2,1 demandes par chômeur récurrent).

Nombre de Demandeurs par demande enregistrée sur la période (cumul des 3 cohortes)

| Demande d'emploi | Anciens Adhérents | | Autres licenciés éco | |
|----------------------------------|-------------------|---------|----------------------|---------|
| | Nb | % | Nb | % |
| 1 demande..... | 3 847 | 77,5 % | 7 023 | 80,6 % |
| dont : - Présents Continus | 1 898 | 38,2 % | 3 393 | 38,9 % |
| - Sortants Continus | 1 949 | 39,3 % | 3 630 | 41,6 % |
| 2 demandes | 910 | 18,3 % | 1 473 | 16,9 % |
| 3 demandes | 163 | 3,3 % | 195 | 2,2 % |
| 4 demandes | 31 | 0,6 % | 19 | 0,2 % |
| 5 demandes et plus..... | 12 | 0,2 % | 7 | 0,1 % |
| Total Demandeurs | 4 963 | 100,0 % | 8 717 | 100,0 % |
| Total demandes | 6 347 | | 10 666 | |
| Nb moyen de demande par personne | 1,3 | | 1,2 | |

Plus des trois quarts (soit 3 847 demandeurs) n'ont déposé qu'une seule demande sur les 13 mois d'observation contre plus de 80 % pour les autres licenciés. Mais si l'on distingue les présents continus des sortants continus au cours de la période d'observation, on note qu'ils sont légèrement moins captifs du chômage de longue durée¹³ (38,2 % contre 38,9 %), même s'ils sortent relativement moins « définitivement » sur cette période (39,3 % contre 41,6 %).

2.1.2. Comparativement, les anciens Adhérents sont plus formés que les autres licenciés, de qualification supérieure, mais plus âgés. La présence des femmes, à peine majoritaire, y est relativement bien supérieure

Les caractéristiques des Adhérents non reclassés s'inscrivant à l'ANPE à la fin de leur convention (M7)

Les femmes sont un peu plus nombreuses et moins âgées que les hommes
 Une population qualifiée mais très différenciée selon le sexe et l'âge
 Un niveau de formation initiale peu élevé, surtout chez les hommes

..... différent de celles des licenciés économiques non adhérents entrant dans leur 7^{ème} mois d'inscription continue

Les femmes sont relativement bien plus nombreuses chez les anciens Adhérents
 Qui dans l'ensemble sont plus âgés et bien plus formés
 Et comportent plus de cadres, agents de maîtrise et techniciens

2.2. Les trajectoires comparées sur la période

Pour neutraliser les effets de structure, on a calibré les autres licenciés économiques sur la structure par sexe, âge et qualification des Adhérents non reclassés. Le volume des autres licenciés tombe alors de 8 717 à 2 634 personnes.

13. Entendu comme entrant dans le 13^{ème} mois de chômage continu.

**Structure comparée à l'entrée (M7) des anciens Adhérents et autres licenciés économiques
par sexe, âge, qualification et niveau de formation**

| | Anciens adhérents (groupe A) | Autres licenciés éco (groupe B avant calibrage) | Écart A – B (en points) |
|----------------------------------|---------------------------------|---|-------------------------------|
| Hommes | 49,1 % | 58,1 % | - 9,0 |
| Femmes | 50,9 % | 41,9 % | + 9,0 |
| Moins de 25 ans | 2,2 % | 8,6 % | - 6,4 |
| 25-39 ans | 47,0 % | 48,4 % | - 1,4 |
| 40-49 ans | 31,9 % | 27,4 % | + 4,5 |
| 50 ans et plus | 18,9 % | 15,6 % | + 3,3 |
| Non précisé..... | 6,3 % | 3,4 % | |
| Ouvriers spécialisés..... | 3,1 % | 6,1 % | - 3,0 |
| Ouvriers qualifiés | 11,8 % | 20,1 % | - 8,3 |
| Employés non qualifiés | 4,8 % | 7,8 % | - 3,0 |
| Employés qualifiés | 39,2 % | 39,4 % | - 0,2 |
| Agents de maîtrise, techniciens. | 13,0 % | 8,8 % | + 4,2 |
| Cadres..... | 21,8 % | 14,4 % | + 7,4 |
| Non précisé..... | 0,3 % | 0,2 % | |
| Niveaux I et II | 13,6 % | 8,0 % | + 5,6 |
| Niveau III | 12,8 % | 8,1 % | + 4,7 |
| Niveau IV | 16,9 % | 13,7 % | + 3,2 |
| Niveau V | 34,2 % | 31,5 % | + 2,7 |
| Niveau vbis | 7,0 % | 8,4 % | - 1,4 |
| Niveau VI..... | 15,3 % | 30,0 % | - 14,4 |

2.2.1. Les anciens Adhérents moins captifs du chômage continu mais plus instables

À **profils identiques (sexe, âge et qualification)**, on ne note pas de différence marquante entre les deux groupes quant à leur situation à la fin du 13^{ème} mois d'observation. Ainsi, 52,6 % des demandeurs du groupe A et 52 % du groupe B sont toujours présents à M13, qu'ils aient été ou non récurrents sur la période.

En revanche, la récurrence au chômage différencie quelque peu les deux groupes puisqu'elle concerne davantage les demandeurs du groupe A : 22,5 % d'entre eux ont eu plus d'une demande au cours des 13 mois, contre 19,8 % des demandeurs du groupe B (soit un écart de 2,7 points).

2.2.2. Les anciens Adhérents sortent durablement du chômage plus rapidement que les autres licenciés économiques (cf. graphique ci-après)

Si l'on se réfère à ceux qui sortent durablement du chômage sur la période (les sortants continus), on constate que plus de la moitié des anciens Adhérents (53,4 %) sont sortis au cours des 6 premiers mois, contre 48 % des autres licenciés économiques (soit un *écart de 5,4 points*), même si le premier mois le poids des sorties est plus élevé pour le groupe B que pour le groupe A (respectivement 10 % et 8 %).

Situation des demandeurs à la fin du 13^{ème} mois (M13)

| | Groupe A Anciens adhérents | Groupe B Licenciés économiques | Écart A - B (en points) |
|--------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Sortants Continus..... | 39,3 % | 40,9 % | - 1,6 |
| Présents Continus..... | 38,2 % | 39,4 % | - 1,2 |
| Sortants Récurrents..... | 8,1 % | 7,1 % | + 1,0 |
| Présents Récurrents..... | 14,4 % | 12,7 % | + 1,7 |

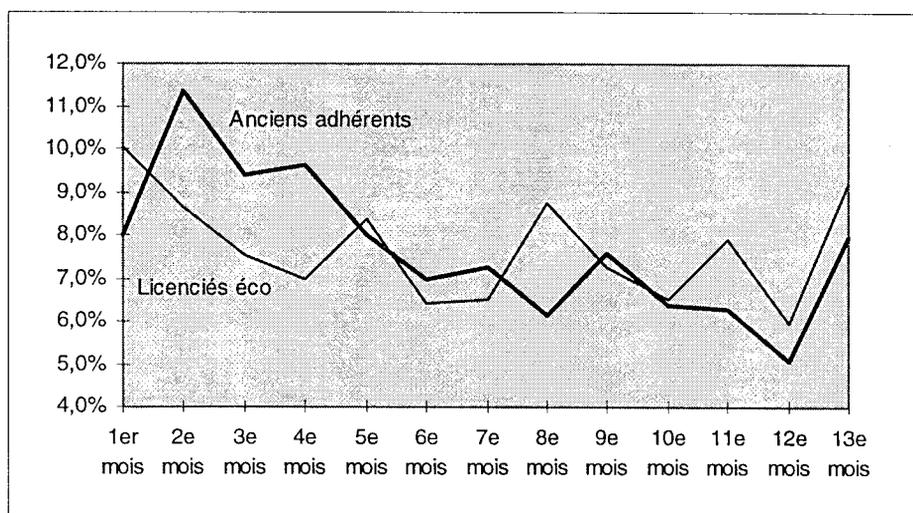
Rappel : M13 correspond au 19^{ème} mois suivant le licenciement économique pour les deux groupes. Mais en terme d'inscription au chômage (première inscription motivée soit par une fin de convention de conversion soit par un licenciement économique), il correspond au 13^{ème} mois pour le groupe A, au 19^{ème} mois pour le groupe B (cf. schéma).

Le fait que les licenciés économiques sortent plus que les autres au cours du premier mois est dû à la sélection de cette population qui correspond en fait au stock du mois précédent : ils ont donc tout le mois pour sortir alors que les anciens Adhérents correspondent aux flux d'inscription tout au long du mois.

Sortie mensuelle comparée des Sortants Continus, anciens Adhérents ou autres licenciés économiques

| Sortis au cours du | Groupe A | | Groupe B | | Écart % A - B (en points) | |
|----------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|---------------------------|--------------|
| | % | % cumulés | % | % cumulés | par mois | en cumul |
| 1 ^{er} mois | 8,0 | 8,0 | 10,0 | 10,0 | - 2,0 | - 2 |
| 2 ^{ème} mois | 11,3 | 19,3 | 8,6 | 18,7 | + 2,7 | + 0,6 |
| 3 ^{ème} mois | 9,4 | 28,7 | 7,5 | 26,2 | + 1,9 | + 2,5 |
| 4 ^{ème} mois | 9,6 | 38,4 | 7,0 | 33,2 | + 2,6 | + 5,2 |
| 5 ^{ème} mois | 8,0 | 46,4 | 8,4 | 41,5 | - 0,4 | + 4,9 |
| 6^{ème} mois..... | 7,0 | 53,4 | 6,4 | 48,0 | + 0,6 | + 5,4 |
| 7 ^{ème} mois | 7,2 | 60,6 | 6,5 | 54,5 | + 0,7 | + 6,1 |
| 8 ^{ème} mois | 6,2 | 66,8 | 8,7 | 63,2 | - 2,5 | + 3,6 |
| 9 ^{ème} mois | 7,6 | 74,3 | 7,2 | 70,4 | + 0,4 | + 3,9 |
| 10 ^{ème} mois | 6,4 | 80,7 | 6,5 | 77,0 | - 0,1 | + 3,7 |
| 11 ^{ème} mois | 6,3 | 87,0 | 7,9 | 84,9 | - 1,6 | + 2,1 |
| 12 ^{ème} mois | 5,1 | 92,0 | 5,9 | 90,8 | - 0,8 | + 1,2 |
| 13 ^{ème} mois | 8,0 | 100,0 | 9,2 | 100,0 | - 1,2 | 0 |
| Total..... | 100,0 | | 100,0 | | | |

Vitesse de sortie des Sortants Continus anciens Adhérents ou autres licenciés économiques



2.2.3. Les anciens adhérents connaissent des reprises d'emploi plus fréquentes

Si l'on compare les motifs de sortie du chômage, dont celui pour reprise d'emploi, on constate l'effet bénéfique prolongé du dispositif de conversion, les anciens Adhérents retrouvant plus souvent un emploi que les autres licenciés économiques (59,6 % de sorties pour reprise d'emploi contre 49,8 %, soit + 9,8 points d'écart). Cette affirmation reste vraie même si l'on tient compte du poids des absents au contrôle qui retrouvent en fait un emploi (40,1 % avec hypothèse de stabilité de ce poids sur la période). Les données corrigées sont alors respectivement de 62,8 % et 56 % soit un écart de 6,8 points.

Motifs de sortie comparés des Demandeurs récurrents ou non (le dernier motif pour les récurrents sortis)

| Motifs de sortie | Groupe A | Groupe B | Écart A - B |
|--------------------------|----------|----------|-------------|
| Reprise d'emploi..... | 59,6% | 49,8% | + 9,8 |
| Formation | 8,5% | 6,7% | + 1,8 |
| Absence au contrôle..... | 8,0% | 15,5% | - 7,5 |
| Maladie..... | 4,1% | 3,9% | + 0,2 |
| Autres motifs | 19,8% | 24,1% | - 4,3 |
| Total | 100,0% | 100,0% | |

Cet écart se creuse légèrement pour ceux qui retrouvent durablement un emploi (Sortants Continus) : il passe à + 10,3 points, mais corrigé du poids des absents au contrôle ayant retrouvé un emploi, l'écart se réduit à + 6,9 points.

Motifs de sortie comparés des Sortants Continus

| Motifs de sortie | Anciens Adhérents A | Autres licenciés économiques B | Écart A - B |
|--------------------------|---------------------|--------------------------------|-------------|
| Reprise d'emploi..... | 59,6% | 49,3% | + 10,3 |
| Formation..... | 7,2% | 5,2% | + 2,0 |
| Absence au contrôle..... | 7,9% | 16,5% | - 8,6 |
| Maladie | 4,2% | 3,5% | + 0,7 |
| Autres motifs..... | 21,1% | 25,5% | - 4,4 |
| Total..... | 100,0% | 100,0% | |

2.2.4. Trajectoires comparées selon le sexe, l'âge et la qualification¹⁴

Le chômage continu et la récurrence touchent davantage les femmes que les hommes quel que soit le groupe mais de façon plus marquée pour les anciens Adhérents (groupe A), les hommes sortant plus du chômage sans y revenir.

Trajectoires comparées des 2 cohortes selon le sexe

| | Présents Continus | Présents Récurrents | Sortants Récurrents | Sortants Continus | Total |
|---------------|-------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------|
| Groupe A..... | 38,2 % | 14,4 % | 8,1 % | 39,3 % | 100 % |
| Homme..... | 37,5 % | 12,8 % | 7,8 % | 41,9 % | 100 % |
| Femme..... | 38,9 % | 16,0 % | 8,3 % | 36,8 % | 100 % |
| Groupe B..... | 39,4 % | 12,7 % | 7,1 % | 40,9 % | 100 % |
| Homme..... | 38,4 % | 12,4 % | 6,8 % | 42,4 % | 100 % |
| Femme..... | 40,4 % | 13,0 % | 7,3 % | 39,3 % | 100 % |

Plus l'âge est élevé, plus le poids du chômage continu est important, quel que soit le groupe. La part des sortis définitifs âgés de 25 à 49 ans est plus élevée parmi les demandeurs du groupe B que ceux du groupe A (vers l'emploi ou vers l'inactivité ?).

14. Rappel : à structures identiques au moment de l'inscription des adhérents non reclassés et pour les licenciés chômeurs continus en fin de 6^{ème} mois (Cf. encadré sur la « Méthodologie »).

C'est la qualification qui différencie le plus les deux groupes. La part de chômeurs continus est la plus élevée parmi les ouvriers (qualifiés ou non) et les employés non qualifiés dans le groupe A et parmi les employés qualifiés et agents de maîtrise et techniciens dans le groupe B. La récurrence est nettement plus importante chez les ouvriers spécialisés que pour les autres Demandeurs du groupe B. Pour le groupe A, il n'y a pas d'écart très marqué quant au poids de la récurrence d'une qualification à l'autre, hormis les agents de maîtrise et techniciens qui se détachent très légèrement de l'ensemble.

Trajectoires comparées des 2 cohortes selon l'âge

| | Présents Continus | Présents Récurrents | Sortants Récurrents | Sortants Continus | Total |
|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------|
| Groupe A | 38,2 % | 14,4 % | 8,1 % | 39,3 % | 100 % |
| - 25 ans | 22,4 % | 15,0 % | 8,4 % | 54,2 % | 100 % |
| 25-39 ans | 30,1 % | 14,9 % | 9,8 % | 45,1 % | 100 % |
| 40-49 ans | 41,7 % | 15,1 % | 7,9 % | 35,3 % | 100 % |
| 50 ans et + | 54,4 % | 11,9 % | 4,1 % | 29,6 % | 100 % |
| Groupe B | 39,4 % | 12,7 % | 7,1 % | 40,9 % | 100 % |
| - 25 ans | 18,5 % | 20,0 % | 9,2 % | 52,3 % | 100 % |
| 25-39 ans | 31,8 % | 13,0 % | 8,2 % | 47,0 % | 100 % |
| 40-49 ans | 41,6 % | 13,7 % | 6,9 % | 37,7 % | 100 % |
| 50 ans et + | 57,1 % | 9,2 % | 4,2 % | 29,5 % | 100 % |

Pour conclure

Le dispositif affirme bien ses effets prolongés, mais ces résultats sont ponctuels, limités à l'analyse de 3 cohortes mensuelles d'inscrits une année donnée dans une région donnée. L'analyse quantitative devrait être prolongée au niveau national sur une période annuelle, voire deux (1994 et 1995) pour apprécier les évolutions.

Trajectoires comparées des 2 cohortes selon la qualification

| | Présents Continus | Présents Récurrents | Sortants Récurrents | Sortants Continus | Total |
|----------------|-------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------|
| Groupe A | 38,2 % | 14,4 % | 8,1 % | 39,3 % | 100 % |
| OS | 42,8 % | 15,8 % | 4,6 % | 36,8 % | 100 % |
| OQ | 42,0 % | 14,9 % | 5,1 % | 38,0 % | 100 % |
| ENQ | 43,3 % | 15,4 % | 7,1 % | 34,2 % | 100 % |
| EQ | 39,1 % | 15,4 % | 7,4 % | 38,0 % | 100 % |
| AMT | 39,6 % | 15,2 % | 8,2 % | 37,0 % | 100 % |
| Cadres | 38,3 % | 12,2 % | 7,9 % | 41,6 % | 100 % |
| Groupe B | 39,4 % | 12,7 % | 7,1 % | 40,9 % | 100 % |
| OS | 34,1 % | 22,4 % | 4,7 % | 38,8 % | 100 % |
| OQ | 40,4 % | 12,8 % | 6,1 % | 40,7 % | 100 % |
| ENQ | 36,6 % | 11,5 % | 4,6 % | 47,3 % | 100 % |
| EQ | 43,3 % | 11,7 % | 6,6 % | 38,3 % | 100 % |
| AMT | 42,4 % | 13,7 % | 6,4 % | 37,4 % | 100 % |
| Cadres | 36,7 % | 12,4 % | 7,3 % | 43,5 % | 100 % |

Il faudrait par ailleurs inventer de nouveaux concepts statistiques issus du FH en traduisant en particulier certaines catégories administratives. Rappelons que par simplicité nous sommes restés sur les catégories administratives du FH, ce qui fausse en partie l'analyse statistique au sens du marché du travail. Ainsi par exemple, les chômeurs présents continûment sont minorés au profit des chômeurs récurrents, certains Demandeurs devant se réinscrire suite à leur demande annulée pour raison administrative. De même pour les personnes inscrites et annulées le même jour. Un travail de reconstruction des trajectoires au sens

marché du travail reste donc à faire. Autant qu'il soit commun aux institutions du secteur public pour l'emploi.

Le Fichier Historique (FH), malgré la richesse des informations qu'il contient (113 variables différentes contenant 1079 modalités), ne peut bien sûr à lui seul expliquer les raisons prévalant aux différenciations de trajectoires des individus. Il prépare et éclaire l'analyse qualitative qui doit compléter ce genre d'étude et permet de comprendre comment se construisent les parcours en les resituant dans leur contexte, c'est-à-dire notamment en tenant compte des états du marché du travail et en replaçant les personnes dans leur cycle de vie.

Cette pré-étude se veut une illustration des enseignements que nous pouvons tirer du FH et qui appellent à un partenariat plus dense. Elle complète en effet le travail fait par d'autres institutions qui étudient les processus d'insertion des Adhérents en convention de conversion (cf. les travaux réguliers de l'Unedic et ceux de la Darès notamment l'enquête en cours sur les trajectoires de Demandeurs d'emploi), et qui, comme l'ANPE, ont le souci d'en comprendre le sens et d'améliorer ainsi leur pratique opérationnelle.

Élisabeth Claveau, Claudine Souhami et Nadir Sidhoum

ANPE, Département Études et Statistiques

Le Galilée, 4 rue Galilée, 93198 NOISY-LE-GRAND cedex

Bibliographie...

...pour aller plus loin

Bilan 1986-1996 – novembre 1996, AGCC – (in P.V. n° 34 de la réunion du Conseil d'Administration AGCC du 8/11/96).

Les Bulletins d'informations mensuelles de l' AGCC.

Évaluation des conditions de reclassement des allocataires de l'A.S.C. – Bulletin de Liaison n° 140 – 2^{ème} trimestre 1996 - Unedic.

Les conventions de conversion de 1988 à 1996 – novembre 1996 - Département des Études et Statistiques-Unedic.

Les notes de synthèse sur l' A.S.C. (mensuelles) du Département des Études et Statistiques, Unedic.

Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 1995 – Premières synthèses n° 96.08.35.3 – Darès, Ministère du Travail et des Affaires Sociales.

Les conventions de conversion en 1996 – mars 1997 – Direction du Contrôle de Gestion, ANPE.

Les conventions de conversion en 1995 – février 1996 – Direction du Contrôle de Gestion, ANPE.

Rapport mensuel d'activité – Conventions de conversion 1994-1995-1996 – Direction du Contrôle de Gestion, ANPE.

Licenciements économiques et reconversion – Grand Angle sur l'emploi n° 5 – avril 1992, ANPE.

Modalités d'utilisation des actions de conversion – mars 1996 – Mission Modernisation des ÉTR, ANPE.

Plan de modernisation des ETR 1994-1996 – juin 1994 – ANPE.

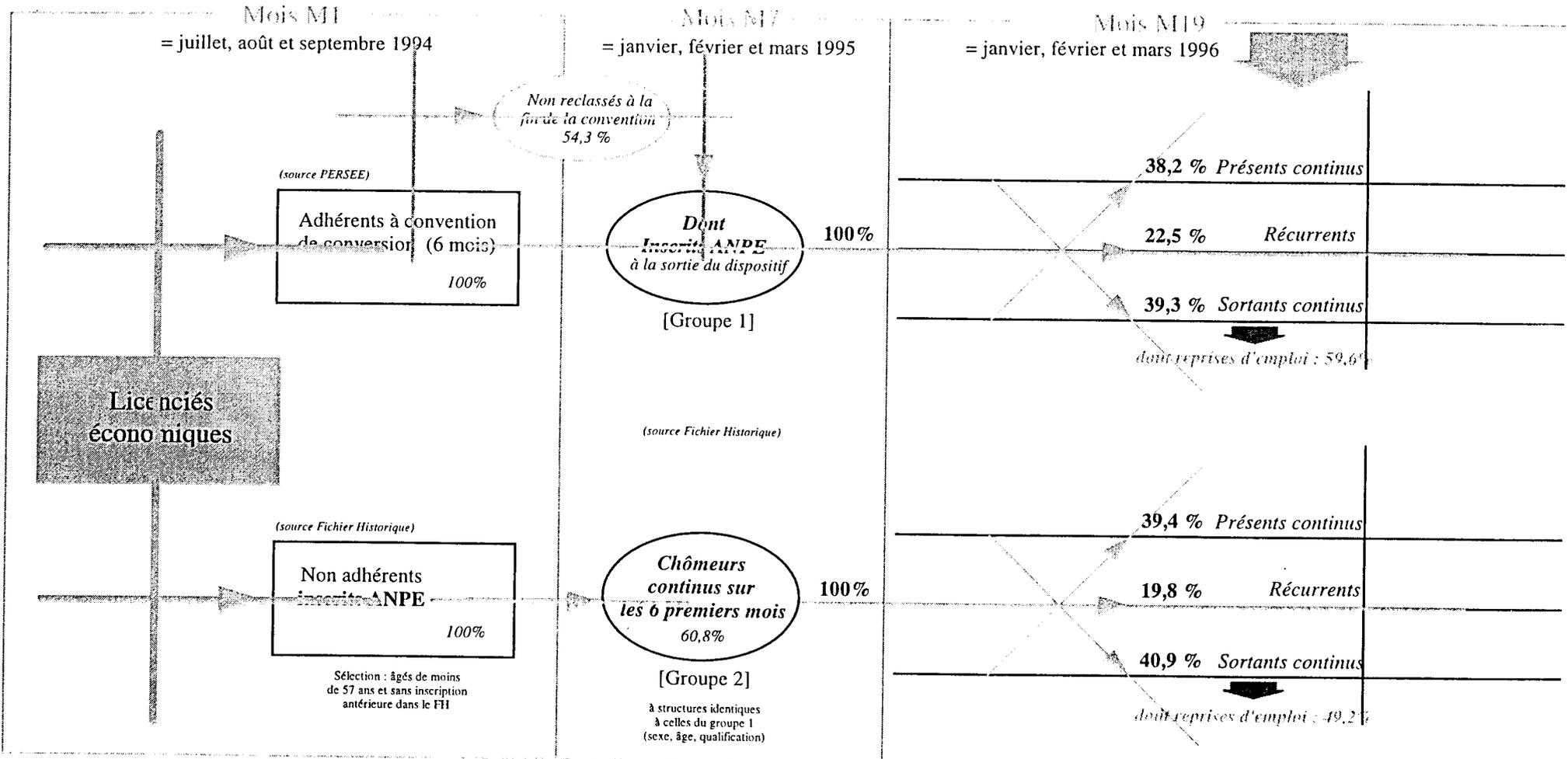
Mission d'évaluation du dispositif des conventions de conversion : rapport de synthèse, rapport sur le fonctionnement, rapport sur l'efficacité, enquêtes régionales – septembre 1995 – Inspection Générale des Affaires Sociales.

Enquête annuelle auprès des adhérents aux conventions de conversion. Cohortes de juin et septembre 1995 – janvier 1996 – MERCER.

L'expérimentation Qualité – mai 1996 – Management of Strategic Resources.

Conventions de conversion : reconduction du dispositif pour la période 1997-1999 – Circulaire n° 7645 du 7 avril 1997 – Liaisons Sociales n° 12395.

Région Île-de-France



LA CONVENTION DE CONVERSION

| | |
|---|---|
| OBJECTIF | Aider à la reconversion rapide des salariés pour lesquels les entreprises envisagent des licenciements économiques par la mise en œuvre d'actions destinées à faciliter leur reclassement. |
| ACTEURS | Assedic, entreprises, salariés, U.T.R. (ANPE), A.G.C.C. |
| <i>ASSEDIC</i> | L'Assedic (du lieu de l'établissement) instruit les demandes d'allocations, paye les allocations spécifiques de conversion (ASC), finance les conventions de prestation et de formation conclues, recouvre les participations de l'employeur. |
| <i>Entreprises</i> | Toutes celles habilitées à procéder à des licenciements économiques. Mesure à proposer, de manière obligatoire, à tous les salariés remplissant les conditions. |
| <i>Salariés</i> | Agés de moins de 57 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Volontaires. |
| <i>Unités techniques de Reclassement</i> <i>U.T.R. (ANPE)</i> | L'U.T.R. (du lieu de résidence de l'adhérent) est chargée de l'information, de l'orientation et du suivi de l'adhérent : <ul style="list-style-type: none"> • élaboration d'un projet de reclassement (complémentaire au prébilan), • définition d'un plan d'action et des étapes programmées pour réaliser le projet de reclassement, • organisation du suivi individuel de l'adhérent (entretien mensuel), • proposition à l'adhérent d'au moins 2 offres d'emploi correspondant au projet de reclassement. |
| <i>Association pour la Gestion des Conventions de Conversion (A.G.C.C.)</i> | L'A.G.C.C. règlemente le dispositif d'assurance conversion. Elle le gère par l'intermédiaire des Assedic. |
| PROCÉDURE | Convention bipartite entre l'entreprise et l'Assedic à laquelle le salarié adhère. |
| DURÉE | 6 mois de date à date. |
| SITUATION du BÉNÉFICIAIRE | Statut particulier de travailleur privé d'emploi en conversion. Contrat de travail rompu mais pas d'inscription comme demandeur d'emploi à l'ANPE pendant la période de conversion. |
| FORMATION | <ul style="list-style-type: none"> • Actions d'évaluation, d'orientation, d'aide à la recherche d'emploi et à la création d'entreprise. • Formation éventuelle pour une durée maximale de 300 heures comportant des actions de perfectionnement, élargissement, modernisation et adaptation des compétences liées au futur emploi. |
| RÉMUNÉRATION | Allocation spécifique de conversion (ASC) : <ul style="list-style-type: none"> • 83,4% du salaire moyen pendant les 2 premiers mois ; • 70,4% du salaire journalier de référence pendant les 4 mois suivants. |
| PROTECTION SOCIALE | Maintien des droits aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, couverture du risque accident du travail. |
| FINANCEMENT | <p><i>De l'allocation</i> : assuré par l'entreprise (2 mois d'indemnités nettes de préavis) et par l'Assedic (différence entre l'allocation versée et cette somme).</p> <p><i>Des actions de reclassements</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises = 4 500 F + charges sociales des 2 mois d'indemnités de préavis par adhérent ; • État = 5 000 F par adhérent. |
| À L'ISSUE | Droit AUD : durée minorée de 75 jours ; pas de carence. |

Source : À partir de la fiche « Références » ANPE

Les dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes à partir des trois Panels téléphoniques du Céreq (1986-1996)*

Patrick Werquin

Résumé

Les difficultés d'insertion en emploi des jeunes continuent de mettre au premier plan les dispositifs publics créés pour faciliter la transition de l'école au travail. Sous des formes diverses et dans des proportions sans cesse croissantes, ils ont maintenant une vingtaine d'années d'existence. Leur utilité est, en outre, de plus en plus contestée. Un bilan descriptif est proposé sur la base d'observations d'itinéraires individuels de trois générations de jeunes suivis immédiatement après leur sortie de formation initiale à un niveau inférieur au baccalauréat général, entre 1986 et 1996.

Chaque parcours est unique. Les utilisations et les performances des mesures pour les jeunes restent largement liées à des caractéristiques initiales objectives (diplôme, niveau de formation, spécialité de formation, etc.). Elles sont observables dès la sortie de l'école. Les effets des mesures pour les jeunes se traduisent par un rôle différent de chaque dispositif sur différents publics relativement identifiables.

Les effets en termes de régulation de l'offre de travail, apparaissent nettement sur le moyen terme jusqu'au début de la décennie quatre-vingt-dix. Les dispositifs ont surtout là un rôle d'amortissement des arrivées massives de jeunes qui se présentent chaque année sur le marché du travail à l'issue de la formation initiale. Un changement apparaît avec la dernière cohorte étudiée : moins précoces, les recours aux mesures jeunes restent encore massifs.

Le marché du travail ne peut plus garantir un emploi à chaque jeune qui sort de formation initiale, du moins sans le baccalauréat général. Il faut très longtemps pour qu'une génération de jeunes s'insère professionnellement : six ans après la sortie de formation initiale en 1989, la proportion de chômeurs est encore de l'ordre de 20 %. C'est-à-dire la même qu'immédiatement après la sortie de l'école.

Après dix ans de suivi de trois cohortes de jeunes sans le baccalauréat général en France, un fait demeure : le chômage des jeunes, dont le taux ne converge pas vers celui des adultes.

Introduction

Un ensemble de travaux récents place les dispositifs créés pour aider les jeunes à s'insérer dans l'emploi au centre d'une controverse quant à leur utilité. Certaines interrogations reposent sur le constat qu'il n'est pas clair que les mesures pour les jeunes les aident réellement à s'insérer dans l'emploi. On observe bien un nombre important de transitions d'une mesure vers l'emploi (Sigot et Werquin [1993]) mais le rôle véritable de la mesure dans ce passage n'est pas identifié, encore moins mesuré (Lechene et Magnac [1995]).

D'une part en effet, la « répartition » des mesures entre les jeunes n'étant pas aléatoire, les meilleurs¹ d'entre eux utilisent les meilleures² mesures (Balsan et alii [1994], Berton [1992]). Le

* Une version de cette communication est parue dans un numéro spécial sur les trajectoires des jeunes dans *Économie et Statistique*, 1997.

1. En termes de caractéristiques de type diplôme, spécialité de formation, classe d'origine, etc.

passage d'une mesure vers l'emploi peut donc être motivé par des caractéristiques autres – comme des compétences ou des titres acquis antérieurement – que celles associées à la mesure elle-même. D'autre part, la durée de la recherche d'emploi n'est pas un bon critère pour les évaluer puisque tout le temps qu'un jeune est dans un dispositif, il n'est pas demandeur d'emploi et les dispositifs les plus longs – ou ceux reconductibles plusieurs fois comme le contrat emploi solidarité – sont donc associés aux durées de chômage les plus courtes³. En revanche, puisqu'elles leur permettent justement d'éviter le chômage (Couppié et alii [1992], Werquin [1996c]), les mesures jeunes ont un rôle plus global qui est un des points développés dans la suite.

Les analyses de la création des mesures jeunes placent généralement l'apparition de celles-ci au milieu de la décennie soixante-dix (Bouder et alii [1994], Demazière et Verdier [1994], Whul [1994]). Elles font en tous cas l'objet d'une attention soutenue de la part des chercheurs français⁴ et les besoins de comparaison internationale à des fins pédagogiques et de compréhension s'accroissent (Ires [1995], Céreq [1996]). Elles constituent un enjeu majeur sans doute du fait de leur positionnement, en France, entre la formation initiale et l'emploi. Elles entrent donc à la fois dans le champ d'investigation de ceux qui décrivent la fin de la formation et dans celui des chercheurs s'attachant au début de la vie active. Elles se situent au cœur de la mobilité professionnelle initiale (Wolpin [1986], Balsan et alii [1996]) et sont la traduction tangible d'un allongement important de la transition entre l'école et l'emploi durable (Économie et Statistique [1995]).

La section 1 propose un rappel rapide de quelques points de repère. Des résultats descriptifs sont ensuite proposés à partir de trois enquêtes de suivi effectuées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) entre 1986 et 1996, dans le champ des jeunes les moins diplômés. En effet, l'hypothèse initiale, pour partie contredite par la détérioration permanente de la situation générale⁵, est que les jeunes les plus susceptibles d'avoir recours aux dispositifs d'aide à l'insertion sont ceux qui n'ont pas le baccalauréat général. La section 2 décrit la cohorte 1989-1995 en terme d'itinéraires individuels. La section 3 en donne des éléments plus généraux quant au rôle de ces situations alternatives que sont, principalement, les contrats emploi solidarité (CES), les contrats de qualification (CQ) ou d'adaptation (CA) ainsi que quelques autres formules disparues depuis : stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), travaux d'utilité collective (TUC) ou autres stages de formation. La stabilité dans le temps de ces résultats est abordée dans la section 4 par une comparaison avec les cohortes 1986 et 1994 suivies respectivement jusqu'en 1989 et 1996.

1. Un objectif de régulation de l'insertion des jeunes ?

La multitude des formes que peuvent prendre les mesures jeunes nécessite, en France plus qu'ailleurs parce qu'elles y sont plus nombreuses et d'inspirations différentes, de les évaluer individuellement. On n'évalue sans doute pas de la même manière un contrat emploi solidarité et un

-
2. Faute justement de pouvoir évaluer sereinement tous les dispositifs, la définition théorique d'une « bonne » mesure est mal aisée. En revanche, du point de vue empirique, l'insertion est plus souvent constatée après une mesure de type marchand (contrat de qualification ou d'adaptation), lorsque la formation dispensée est effective et non pas seulement affichée, lorsque le lien entre l'entreprise et le jeune est plus fort (apprentissage)... On trouve aussi des caractéristiques d'itinéraires : la mesure est plus efficace si elle est précédée d'expérience en emploi par exemple. Ce seul constat suffit d'ailleurs à priver la mesure d'une complète efficacité. Elle n'agit pas seule dans le processus d'insertion professionnelle.
 3. On trouve ici une des raisons du développement d'études longitudinales suffisamment longues pour permettre de s'affranchir de cette contrainte.
 4. Voir par exemple Aucouturier et Gelot [1994], Balsan et alii [1994], Bonnal et alii [1994, 1995], Combes et Zilberman [1988], Couppié et Werquin [1994], Gautié [1995], Lechene et Magnac [1995], Pénard et Sollogoub [1995], Werquin [1996].
 5. Un tiers des contrats de qualification signés en 1990 le sont au profit de jeunes de niveau égal ou supérieur à celui du baccalauréat (Berton [1992]).

contrat de qualification⁶. L'évaluation doit aussi être multiple compte tenu de la multiplicité des buts et desseins initiaux. Toutefois justement, faute parfois d'avoir dessiné des programmes précis en termes de formation ou d'insertion professionnelle, ou du fait d'une grande proximité de définition entre les différents dispositifs, leurs buts n'apparaissent pas clairement. Chaque conclusion avancée ici est aussi sujette à controverse faute de disposer vraiment d'observations contradictoires permettant de s'assurer de ce qui se serait réellement passé en l'absence de dispositifs publics d'aide à l'insertion des jeunes.

Les mesures jeunes sont devenues un instrument central de régulation de l'insertion professionnelle des jeunes qui se présentent sur le marché du travail à l'issue de leur formation initiale. On trouve donc des éléments d'appréciation du rôle des mesures à la fois dans les trajectoires individuelles et dans l'évolution de certains agrégats plus macro-économiques.

1.1. Essayer d'atténuer les obstacles en début de vie active

Les mesures d'aide à l'insertion des jeunes peuvent s'inspirer d'au moins trois groupes d'idées.

Ces mesures peuvent corriger pour partie le handicap des jeunes lorsqu'ils sont encore hors de l'entreprise. Cet argument est au moins double. Tout d'abord l'employeur ne peut pas supporter seul les coûts de formation d'une nouvelle recrue, surtout lorsque cette formation est générale et qu'elle peut devenir un atout auprès d'autres employeurs qui ne se manifesteront qu'une fois le jeune formé. La prise en charge, par la collectivité, de tout ou partie des coûts de formation – par des aménagements fiscaux ou des primes forfaitaires – des jeunes recrutés par l'entreprise, replace donc ceux-ci en situation d'avantage relatif par rapport aux adultes expérimentés. Ensuite, parce que les travailleurs déjà en place dans l'entreprise peuvent ne pas avoir intérêt à ce qu'il y ait d'autres recrutements. Dans les deux cas, ce premier argument tient mal par rapport à la réalité. D'une part, si les employeurs préfèrent recruter des jeunes avec une bonne formation, ce choix n'est effectif qu'en période de croissance, c'est-à-dire lorsqu'il y a une volonté de recrutement réel. D'autre part, être hors de l'entreprise ne semble plus être un inconvénient en soi : les revendications des organisations syndicales ont incorporé des exigences en termes de recrutement de jeunes et ne luttent plus uniquement pour défendre les intérêts des travailleurs déjà dans l'entreprise.

En second lieu, en l'absence d'une allocation d'insertion généralisée, la rémunération versée lors d'un passage par un dispositif jeune permet de couvrir tout ou partie des coûts de recherche d'emploi. Une hypothèse raisonnable est en effet que les emplois vacants n'existent pas en quantité suffisante. Les mesures pour les jeunes ne sont donc qu'un substitut temporaire tant que dure la pénurie d'emplois. Si, toutefois, il existe des emplois disponibles, outre la question de la formation adéquate abordée plus haut, il reste celle de l'accès à l'information sur la localisation des emplois disponibles. Outre l'avantage qu'il peut y avoir à être en situation d'emploi pour en chercher un autre (réseau, accès à l'information, etc.), la rémunération versée pendant la mesure peut donc s'apparenter à une subvention à la recherche d'emploi.

Enfin, dans un contexte de chômage keynésien, les mesures permettent aussi de maintenir une demande de biens de consommation adressée aux entreprises. Une augmentation du pouvoir d'achat global via celui des jeunes ne peut pas se faire au détriment des entreprises : l'effet de relance de la mesure pourrait être entamé. Les dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes permettent donc de subventionner la demande de biens. Ce débat est identique à celui qui s'est élevé autour du salaire minimum, de la progression des salaires en général ou des allocations chômage par exemple.

6. Ce problème est probablement central mais il n'est pas abordé ici. On peut en effet penser que cette analyse peut au moins se décomposer en deux grandes questions. Tout d'abord, les mesures jeunes procurent-elles un emploi aux jeunes ? Si c'est le cas, quels types d'emploi sont en cause ? Par exemple, à quel salaire ou avec quel degré de correspondance avec la formation ou la qualification des jeunes ?

1.2. Un remède au découragement

Les mesures sont souvent évaluées comme si elles devaient seulement permettre aux jeunes d'atteindre un niveau de savoir, de savoir-faire ou de compétence compatibles avec un recrutement à l'issue du passage en mesure. Ceci tient sans doute au diagnostic du chômage des jeunes en France et au fait que les mesures y proposent toutes un contenu en formation. Parce que pas toujours effective, cette formation n'est parfois qu'un affichage. Même si elle était réelle, l'évaluation des mesures jeunes ne doit pas s'arrêter à un simple indicateur du nombre de transitions des mesures vers l'emploi compte tenu, par exemple, des biais de sélection à l'entrée en mesure (Balsan et alii [1994], Lechene et Magnac [1995]).

En outre, il est toujours difficile d'évaluer la période de temps pendant laquelle les effets éventuellement bénéfiques de la mesure sont encore actifs. Il semble en effet acquis que certaines mesures telles que l'actuel contrat emploi solidarité ont un rôle de maintien des jeunes au contact du marché du travail par l'exercice d'une activité de type professionnel en marge de la sphère des emplois réguliers⁷. Ce remède au découragement et à un retrait potentiel du marché du travail n'est pas facilement mesurable mais les parcours qui font passer les jeunes de l'inactivité à un contrat emploi solidarité puis au chômage existant (Sigot et Werquin [1993]). Ils peuvent indiquer une reprise de confiance suite à une expérience assimilable à une situation d'emploi.

1.3. Un instrument de redistribution

Les mesures peuvent aussi apparaître comme un moyen de redistribuer les inégalités initiales de diplôme, de réussite scolaire ou sociale et de compétences. Il s'agirait donc davantage de gérer la file d'attente aux emplois réguliers. C'est sans doute un point central du débat sur le rôle effectif des dispositifs. Le chômage de longue durée touche aussi les jeunes. Or il obère sans doute plus les capacités productives des jeunes que le chômage récurrent. Les mesures ont alors clairement un rôle de redistribution au sein de la file d'attente pour que les chances d'embauche future ne soient pas complètement compromises. Autrement dit, les mesures jeunes peuvent éviter la création de groupes de jeunes exclus parce que trop longtemps hors de l'emploi. On puise aussi dans cette vision des choses une explication théorique du ciblage.

Retirer les jeunes du chômage en les plaçant en mesure est donc un moyen rapide d'aider les groupes les plus en difficulté et de réduire leur durée de chômage. Cette action individualisée a des conséquences en termes plus globaux. La proportion de jeunes au chômage est en effet sensible à des interventions de ce type sur le marché lorsqu'elles sont aussi massives⁸. Ainsi, les mesures peuvent avoir un rôle global de dilution dans le temps des effets de la pénurie d'emploi sur les grands équilibres macro-économiques. Elles ont un rôle d'amortisseur des entrées de jeunes dans la vie active.

Les mesures jeunes, en France, ont donc différentes facettes. Elles sont nombreuses, leur contenu en formation ou en présence dans l'entreprise varie, la rémunération et le statut qu'elles confèrent aux jeunes aussi. Les jeunes y ont un recours intense. En leur absence, le service national resterait la seule parade efficace contre le chômage et l'inactivité (Combes et Zilberman [1988], Couppié [1992], Werquin [1996c]). Or, précisément, ces deux situations sont celles qui peuvent laisser le plus de séquelles pour une insertion future. Le chômage et l'inactivité correspondent à un déclin rapide des compétences des intéressés qui se déprécieraient alors plus vite, sans compter les effets de découragement et l'image négative qu'elles peuvent leur conférer aux yeux des employeurs

7. Malgré de nombreux inconvénients, le contrat à durée indéterminée (CDI) reste une bonne base de travail pour normer cette discussion sur la nature des emplois exercés par les jeunes. Il faut alors qu'il soit à temps plein et qu'il corresponde à une rémunération au moins égale au salaire minimum. Certains secteurs d'activité utilisent en effet le CDI de manière atypique.

8. Plus de la moitié des jeunes qui n'ont pas le baccalauréat général passent au moins une fois en mesure jeune dans les six années qui suivent la fin de la formation initiale (Werquin [1996]). En 1994, plus de 900 000 personnes sont embauchées dans le cadre d'un contrat aidé (Chastand et Gelot [1996]).

potentiels. Pour décrire leurs effets, deux dimensions, individuelle et collective, doivent être prises en compte.

2. Mesures jeunes et itinéraires individuels entre 1989 et 1995 : des parcours multiples

Il est difficile de penser que les mesures pour les jeunes engendrent à elles seules la stigmatisation si souvent dénoncée. En revanche, elles peuvent rapidement circonscrire les intéressés au cercle vertueux de la réussite ou au cercle vicieux de l'échec selon les trajectoires qu'elles contribuent à construire. Pour rendre compte de la situation et de ces divers profils - il en existe autant que d'individus - quelques résultats synthétiques s'imposent et tout d'abord les ordres de grandeur pour l'ensemble de la cohorte suivie pendant six années.

Source : les trois panels téléphoniques du Céreq

Depuis 1986, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a procédé à trois enquêtes téléphoniques par observations répétées des mêmes personnes (panels) dans le champ des jeunes qui ont au plus le baccalauréat. Il s'agit d'y prendre un échantillon représentatif des jeunes issus de formation initiale pour fournir des données de cadrage quant au recours aux mesures pour les jeunes. La collecte s'étend sur plusieurs années pour permettre un suivi des jeunes entrant sur le marché du travail et les entretiens sont annuels ou semestriels pour minimiser les effets de perte de mémoire.

Ainsi, une première cohorte, sortie de formation initiale en 1986 est suivie jusqu'en 1989 (Zilberman [1990]). Une deuxième est interrogée entre 1989 et 1995 (Werquin [1996c]). Une troisième cohorte est encore en cours de suivi : elle est sortie en 1994 et devrait être suivie jusqu'en 2000 (Werquin [1997]).

Le deuxième panel téléphonique du Céreq est le plus utilisé ici. Il est en effet le plus récent qui soit complet. Il comporte cinq vagues. Les jeunes sortent de l'enseignement secondaire, d'une section d'enseignement spécialisé (SES) ou d'un centre de formation d'apprentis (CFA) à la fin de l'année scolaire 1988-1989, au mois de juin pour la plupart d'entre eux. Ils sont interrogés tous les mois de décembre entre 1990 et 1993 et au début de l'année 1995 (janvier - février). Environ 20 % des individus sont perdus entre chaque vague.

Les échantillons des deuxième et troisième vagues ayant été construits à partir des répondants à la vague immédiatement précédente (respectivement donc les première et deuxième vagues), et malgré une pondération calée sur l'échantillon de départ, le problème de l'appauvrissement du fichier devenait crucial. Les échantillons des quatrième et cinquième vagues ont donc été construits à partir de l'ensemble des répondants à la vague immédiatement précédente et d'un échantillon tiré dans l'ensemble des non-répondants de toutes les vagues précédentes.

Il est difficile d'exposer ici l'ensemble des spécificités de l'échantillon des non-répondants. Le résultat le plus visible, et le moins surprenant sans doute, est le phénomène de perte de mémoire : les historiques reconstitués par les enquêtes quatre à cinq ans après leur sortie de la formation initiale sont beaucoup plus lisses. Les petites périodes sont gommées. Il n'est sans doute pas possible de supposer une absence totale de biais dû à la longueur du suivi dans le temps. En revanche, les travaux menés jusqu'à présent ne montrent pas de différences majeures, hormis ce lissage des périodes, entre les personnes présentes cinq fois et celles absentes au moins une fois de l'échantillon.

2.1. Les TUC-CES se distinguent par de multiples passages des intéressés

Les jeunes ont massivement recours aux dispositifs d'aide à l'insertion. Sur une période de six ans environ, plus de la moitié d'entre eux passera au moins une fois par un dispositif. Toutes mesures confondues, 63 % des jeunes femmes sont concernées. C'est surtout aux TUC puis aux CES qu'elles ont accès. De manière générale, il y a peu de passages multiples dans le même dispositif ; les TUC-CES constituant là encore une exception. Les hommes concernés par les mesures jeunes sont un peu moins nombreux que les femmes mais encore majoritaires (51 %). Ils ont moins recours aux TUC-CES et un peu plus aux mesures du secteur marchand comme le contrat d'adaptation ou celui d'apprentissage. Le tableau 1a synthétise ces recours multiples pour la cohorte étudiée.

Tableau 1a : Passages multiples dans les principaux dispositifs par les jeunes de la cohorte suivie entre juin 1989 et janvier 1995 (en %)

| Nb. de périodes connues | TUC-CES | | Stage | | SIVP | | CA | | CQ | | Apprent. | | Toutes mesures confondues | |
|-------------------------|-----------------|----|-------|----|------|----|----|----|----|----|----------|----|---------------------------|----|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H |
| Aucune | 65 ¹ | 85 | 76 | 80 | 96 | 96 | 85 | 81 | 90 | 90 | 99 | 96 | 37 | 49 |
| 1 | 24 | 12 | 18 | 14 | 4 | 4 | 14 | 16 | 9 | 9 | 1 | 4 | 38 | 31 |
| 2 | 9 | 2 | 4 | 4 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | - | 0 | 15 | 14 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | - | - | 0 | - | 0 | 0 | - | - | 7 | 4 |
| 4 et plus | 0 | | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 | 2 |

1. Par exemple, 65 % des femmes n'ont jamais eu recours à un TUC-CES, 24 % en ont connu exactement un, etc.

2. Aux erreurs d'arrondis près, les 100 % s'obtiennent en colonne.

Source : panel téléphonique 1989-1995, Céreq

Au-delà des mesures jeunes, la mobilité est une des caractéristiques les plus patentes des itinéraires de primo-insertion des jeunes qui n'ont pas le baccalauréat général. Une toute petite proportion (3 %) d'entre eux trouve un emploi et le garde durant toute la durée du suivi. Les autres peuvent connaître jusqu'à quatre situations successives⁹ différentes en une seule année. Le chômage est le point de passage presque obligé de tous les itinéraires à situations multiples : 80 % des jeunes femmes et 69 % des jeunes hommes de la cohorte l'auront connu au moins une fois en six années. L'inactivité est une situation nettement moins fréquente. Elle n'est que rarement longue ou définitive : seule une faible proportion de jeunes apparaît définitivement retirée du marché du travail six ans après la sortie de formation initiale (8 % des femmes et 2 % des garçons). Les jeunes, enfin, sont plus nombreux à obtenir un contrat à durée indéterminée (CDI) qu'un contrat à durée déterminée (CDD). Les CDI apparaissent cependant plus tardivement dans la trajectoire des jeunes. Ils sont beaucoup plus longs que les CDD. Ces derniers surviennent surtout dans les premières années d'activité, sont plus courts mais peuvent représenter des tremplins vers l'emploi durable (tableau 1b).

Tableau 1b : Passages multiples dans les principales situations (hors dispositifs) par les jeunes de la cohorte suivie entre juin 1989 et janvier 1995 (en %)¹⁰

| Nombre de Situations | CDD | | CDI | | Chômage | | Inactivité | |
|----------------------|-----------------|----|-----|----|---------|----|------------|----|
| | F | H | F | H | F | H | F | H |
| Aucune | 40 ¹ | 34 | 33 | 25 | 20 | 31 | 71 | 77 |
| 1 | 33 | 30 | 54 | 51 | 25 | 22 | 22 | 18 |
| 2 | 15 | 20 | 11 | 20 | 22 | 17 | 6 | 4 |
| 3 | 7 | 9 | 2 | 3 | 17 | 14 | 1 | 0 |
| 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 10 | 8 | 0 | - |
| 5 | 1 | 2 | - | - | 5 | 3 | - | - |
| 6 et plus | 0 | 1 | - | - | 1 | 5 | - | - |

1. Par exemple, de juin 1989 à janvier 1995, 40 % des femmes de la cohorte n'ont jamais connu de CDD, 33 en ont eu exactement un, etc.

2. Aux erreurs d'arrondis près, les 100% s'obtiennent en colonne.

Source : panel téléphonique 1989-1995, Céreq

2.2. Le chômage : deux épisodes de sept mois en moyenne

Comme le montre déjà très clairement le tableau 1b, le chômage est un point de passage quasi obligé pour la plupart des jeunes : on dénombre 4 362 épisodes de chômage (dont 9,5 % encore en cours) pour un total de 2 333 individus dans l'échantillon (tableau 2). Chaque jeune de la cohorte connaît donc en moyenne un peu moins de deux épisodes de chômage d'une durée unitaire d'environ sept mois et demi (7,44). À partir de six épisodes, les effectifs de jeunes concernés sont toutefois négligeables. L'épisode le plus long semble être le troisième. C'est aussi un de ceux qui a la plus forte

9. Cette étude ne tient pas compte des situations multiples qui se développent de plus en plus : formation et chômage en même temps par exemple ; deux emplois différents surtout, etc.

10. Les tableaux 1a et 1b se lisent de la même manière. Ils sont présentés séparément pour en faciliter la lecture.

proportion d'épisodes encore en cours à la fin de l'observation en 1995 : ceci signifie que, parmi tous les épisodes de chômage dont on ne peut pas connaître la durée exacte puisqu'ils n'ont pas atteint leur terme à la fin de l'enquête, beaucoup sont des troisièmes épisodes. Autrement dit, six années après la sortie de formation initiale des jeunes de la cohorte suivie, presque tous les premiers épisodes de chômage sont révolus (98 %) alors que s'ils ont connu trois périodes de chômage, seulement 84 % des derniers épisodes ont vu leur terme, 16 % se prolongeant encore.

Tableau 2 : Durées moyennes de chômage¹¹

| Rang de l'épisode de chômage | durée moyenne en mois (en jours) | nombre d'épisodes complets | nombre d'épisodes censurés (% par rapport au total) |
|------------------------------|----------------------------------|----------------------------|---|
| premier | 6.76 (203) | 1 696 | 37 (2) |
| deuxième | 7.79 (234) | 1 097 | 93 (7.8) |
| troisième | 8.85 (266) | 621 | 118 (16) |
| quatrième | 7.55 (227) | 306 | 78 (20.3) |
| cinquième | 7.87 (236) | 128 | 52 (28.9) |
| sixième | 4.71 (141) | 66 | 21 (24) |
| septième | 8.62 (259) | 25 | 11 (30.5) |
| huitième | 8.51 (255) | 7 | 3 (0.3) |
| neuvième | 4.44 (133) | 1 | 1 (0.5) |
| dixième | 3 (90) | 1 | 0 (-) |
| Ensemble des épisodes | 7.44 | 3 948 | 414 (9.5) |

Par exemple : la durée moyenne du premier épisode de chômage est de 6 mois et 76 centièmes de mois (environ 203 jours). 1 733 premiers épisodes ont été dénombrés dans l'échantillon dont 37 encore en cours (soit 2 % des 1 733). On peut noter que 1 190 (1 097+93) personnes de l'échantillon ont eu un deuxième épisode de chômage, soient 543 (1 733-1 190) qui n'en n'ont eu qu'un.

Source : panel téléphonique 1989-1995, Céreq

Ces résultats ne confirment pas directement le constat habituellement fait que les premiers épisodes de chômage sont les plus longs et qu'ensuite leur durée est décroissante. Leur répartition suggère plutôt une courbe en cloche jusqu'au sixième épisode, le dernier véritablement significatif.

3. Diluer les effets de la pénurie d'emplois dans le temps

Pour illustrer le propos, prenons l'exemple d'un individu fictif qui serait exactement à la moyenne du point de vue de ces différentes durées de séjour dans tous les états possibles du marché du travail. Il reste, en moyenne sur la période d'observation, autant au chômage qu'en mesure (18 % de son temps), un peu moins en CDD (12 % de son temps) et beaucoup plus en CDI (31 % de son temps). Le reste, pour les besoins de l'analyse, est marginal. Ces résultats sont tout d'abord à ventiler par genre – compte tenu notamment du service national – et par type de mesures étant donnée l'argumentation initiale qui milite fortement en faveur d'une décomposition des différents dispositifs dans l'analyse de leur utilisation (tableau 3).

Ces chiffres ne peuvent toutefois pas être interprétés directement. Associés à ceux de la section 2, ils peuvent laisser penser que les mesures jeunes sont massivement présentes tout au long du parcours des jeunes. Ce n'est pas le cas : elles sont concentrées en début de période (tableau 4). Cela permet de nuancer la connotation péjorative souvent attachée à ces mesures : elles ne sont pas systématiquement associées à des itinéraires d'échec. Elles peuvent aussi aboutir à des situations d'emploi et ne pas être seulement des voies sans issue. Quoiqu'il en soit, il importe de les remettre correctement dans la chronologie de l'entrée de la cohorte dans la vie active, autrement dit dans son rythme d'insertion professionnelle propre au cours du temps. Ainsi, la section 3.1 fait état de la forte concentration en début de vie active du recours à ces voies d'attente, faute d'accéder directement à des emplois.

11. Les moyennes sont données par les valeurs du paramètre de la constante dans un modèle à vie accélérée exponentiel estimé par maximum de vraisemblance avec données censurées sans variables explicatives.

**Tableau 3 : Proportion du temps passé dans chaque situation répertoriée
au cours des cinq premières années de vie active (en %)**

| | Femmes | Hommes |
|------------------|--------------|--------------|
| SIVP | 0.5 | 0.5 |
| TUC-CES | 15 | 2.7 |
| CQ | 3 | 2.5 |
| Intérim | 2 | 4.3 |
| CDD | 12.5 | 12 |
| CDI | 28* | 34 |
| Autres emplois | 1.9 | 2.9 |
| CA | 2.5 | 3.7 |
| Stage | 3 | 2.3 |
| Reprise d'études | 3 | 2.8 |
| Service national | 0 | 16 |
| Chômage | 22.5 | 13 |
| Inactivité | 6 | 3 |
| Total | 100 % | 100 % |

* Par exemple, les jeunes femmes restent en moyenne 28 % de leurs cinq premières années de vie active en CDI.

Source : Panel téléphonique 1989-1995, Céreq

3.1. Éviter le chômage en début de vie active

Les jeunes qui illustrent le propos sortent donc de formation initiale en juin 1989. Un tiers de la totalité des contrats de qualification ou d'adaptation et des TUC-CES qu'ils auront signés six ans plus tard l'a été avant la fin de décembre 1989. Plus de la moitié - parfois beaucoup plus comme le CA pour les filles - le sera avant que la première année de vie active ne soit révolue. La situation est encore plus nette pour les jeunes femmes et singulièrement pour les TUC-CES : 44 % de l'ensemble des TUC-CES leur revenant sont utilisés dans les six premiers mois (tableau 4).

Ainsi, l'adaptation des mesures au cas individuel de l'itinéraire de primo-insertion de chacun des bénéficiaires ne doit-il pas faire oublier leur contribution significative à l'absorption des entrées de nouvelles générations sur le marché du travail. Même les dispositifs plutôt masculins comme les CA ou les CQ sont très tôt investis par les filles. Les garçons disposent en effet d'un palliatif supplémentaire - le service national - et tous l'utilisent très vite : 63 % des périodes de service national sont entamées la première année. Si le caractère obligatoire du service national modifie un peu le point de vue pour les garçons, il reste que l'ensemble des dispositifs - dont singulièrement le CES - joue un rôle de voie d'attente à l'emploi pour les jeunes. Ces situations alternatives permettent de maintenir relativement basse la proportion de jeunes gens au chômage immédiatement après l'école. Le rythme d'insertion de la cohorte est régi par ces accès à des voies parallèles qui n'aboutissent pas toujours à un emploi durable mais qui permettent, en tous cas, d'éviter le chômage.

Le constat n'est pas nouveau mais le parallèle entre CES pour les filles et service national des garçons relance le débat sur la nécessité de maintenir occupés les jeunes sortant de formation initiale, faute de leur procurer du travail. Les phénomènes d'exclusion du marché du travail au bout d'une longue période de recherche d'emploi vaine sont en effet souvent liés à une dépréciation du savoir-faire ou des compétences des jeunes concernés. Plus que les mesures elles-mêmes, l'inoccupation peut s'avérer le handicap le plus lourd vis-à-vis des employeurs potentiels.

3.2. Une proportion étale de jeunes chômeurs

Un dernier résultat vient enfin renforcer l'idée de la nécessité d'un suivi dans le temps. Les graphiques 1a et 1b résument largement les résultats énoncés plus haut sur une insertion en emploi des jeunes différée par le biais de ces dispositifs notamment.

L'emploi augmente en effet sans cesse en proportion et en valeur absolue à mesure que la cohorte avance en âge. Les contrats de travail à durée indéterminée en arrivent même à devenir prépondérants. Toutefois, cette plus grande proportion de jeunes de la cohorte occupant un emploi a davantage, pour contrepartie, une baisse du recours aux mesures plutôt qu'une réduction du chômage.

Tableau 4 : Le moment de l'insertion et celui du recours à des situations alternatives à l'emploi (en %)

| Semestre : | | 0 | 1a | 1b | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | Nombres totaux | |
|-----------------------------|-------|------------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------------|
| Dates : | | avant juin 89 | de jul 89 à sep 89 | de oct à déc 89 | de jan à jun 90 | de jul à déc 90 | de jan à jun 91 | de jul à déc 91 | de jan à jun 92 | de jul à déc 92 | de jan à jun 93 | de jul à déc 93 | de jan à jun 94 | de jul à jan 95 | de passages | de jeunes (et en %) |
| Etendue : | | variable (au maximum 6 mois) | 3 mois | 3 mois | 6 mois | 7 mois | | |
| Situation | Genre | | | | | | | | | | | | | | | |
| TUC-CES | H | 4 | 23 | 10 | 5 | 8 | 12 | 5 | 4 | 9 | 8 | 3 | 3 | 6 | 226 | 179 (15) |
| | F | 3 | 27 | 14 | 8 | 6 | 7 | 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 551 | 397 (35) |
| SIVP | H | 6 | 23 | 15 | 8 | 12 | 25 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 48 | |
| | F | 4 | 20 | 10 | 27 | 18 | 12 | 6 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 51 | |
| CQ | H | 3 | 21 | 9 | 4 | 13 | 10 | 9 | 4 | 6 | 6 | 4 | 4 | 6 | 134 | 123 (10) |
| | F | 2 | 20 | 15 | 11 | 11 | 9 | 11 | 6 | 7 | 4 | 3 | 1 | 0 | 123 | 113 (10) |
| CA | H | 2 | 19 | 11 | 5 | 15 | 13 | 13 | 6 | 6 | 4 | 2 | 2 | 5 | 249 | 224 (19) |
| | F | 1 | 18 | 16 | 11 | 18 | 11 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 184 | 168 (15) |
| Service N. | H | 3 | 10 | 22 | 27 | 11 | 11 | 6 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 876 | 858 (71) |
| Chômage | H | 1 | 13 | 3 | 5 | 10 | 10 | 10 | 9 | 9 | 8 | 9 | 6 | 7 | 2097 | 831 (69) |
| | F | 2 | 19 | 5 | 7 | 10 | 7 | 9 | 7 | 9 | 6 | 7 | 6 | 7 | 2259 | 902 (80) |
| CDD | H | 2 | 20 | 7 | 5 | 10 | 14 | 8 | 9 | 6 | 6 | 6 | 3 | 4 | 1548 | 794 (66) |
| | F | 1 | 17 | 8 | 11 | 9 | 10 | 9 | 7 | 8 | 7 | 7 | 2 | 4 | 1196 | 672 (60) |
| CDI | H | 1 | 11 | 4 | 4 | 9 | 15 | 13 | 10 | 8 | 7 | 6 | 8 | 4 | 1239 | 901 (75) |
| | F | 1 | 11 | 7 | 8 | 8 | 14 | 12 | 7 | 7 | 6 | 7 | 9 | 3 | 927 | 755 (67) |
| Inactivité | H | 5 | 60 | 4 | 5 | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 703 | 566 (47) |
| | F | 3 | 51 | 3 | 3 | 7 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 328* | 274* (23) |
| Etudes | H | tous | 3 | 1 | 1 | 13 | 29 | 12 | 7 | 11 | 4 | 13 | 0 | 6 | 72 | |
| | F | toutes | 0 | 0 | 2 | 24 | 13 | 18 | 11 | 7 | 7 | 5 | 5 | 7 | 55 | |
| Autres emplois ¹ | H | 4 | 6 | 6 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 16 | 310 | |
| | F | 3 | 10 | 10 | 4 | 3 | 5 | 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 24 | 17 | 282 | |
| Stage | H | 1 | 6 | 6 | 4 | 8 | 11 | 7 | 9 | 14 | 11 | 7 | 5 | 9 | 347 | 246 (20) |
| | F | 2 | 6 | 6 | 7 | 11 | 14 | 7 | 10 | 10 | 9 | 6 | 8 | 5 | 344 | 265 (24) |

* Calculé à partir d'octobre 1989.

Exemple de lecture : la première ligne indique que, en cinq années, 226 passages en CES ont été dénombrés pour les hommes de l'échantillon ; par le biais des passages multiples, 179 hommes (soient 15 % de l'ensemble des hommes) sont concernés. Sur ces 226 CES constatés, 4 % l'ont été avant même la sortie de l'école, 23 % dans l'été 89 et, par exemple, 5 % lors du premier semestre 1990. Aux erreurs d'arrondis près, les 100 % s'obtiennent donc en ligne.

Attention : le premier semestre après la sortie de l'école est décomposé en deux trimestres (1a et 1b) pour éviter l'artefact statistique du fait de la difficulté qu'il y a à distinguer le chômage de l'inactivité pendant l'été qui suit la fin de la formation initiale.

Source : Panel téléphonique Céreq

¹ Les réponses des personnes enquêtées ne permettent pas de savoir s'il s'agit d'un CDD ou d'un CDI...

Ce dernier reste constant, ou est en légère progression, sur la période. Le nombre de chômeurs d'une même cohorte ne diminue pas avec le temps.

Ainsi, six ans après la sortie de la formation initiale, le taux de chômage¹² dans cette population de jeunes sortis de l'enseignement initial sans le baccalauréat général reste très au delà du taux de chômage constaté pour les adultes. La concentration de l'utilisation des mesures jeunes en début de vie active explique un taux de chômage peu élevé au début de l'observation. Il ne descend pas non plus très bas lorsque les jeunes s'insèrent en emploi. Les différentes aides publiques peuvent ainsi faire figure, du moins au début de la décennie quatre-vingt-dix, d'une aide au démarrage dans la vie active d'une cohorte complète.

Enfin, s'agissant du chômage toujours, il existe un noyau dur de jeunes qui alternent les contrats à durée déterminée et les périodes de chômage (graphique 2). Là encore, la durée d'observation, bien que relativement importante pour la France, est trop réduite pour permettre des études de causalité plus poussées. Il semble toutefois que s'impose le constat vérifié dans d'autres pays : celui d'une alternance prononcée, pour un sous-groupe de la population étudiée, entre période courte d'emploi et épisode de chômage. On rejoint alors les analyses qui supposent que les jeunes connaissant beaucoup d'allées et venues entre chômage et emploi sont plus à même de s'adapter à ce type de parcours. S'ils savent très vite retrouver un emploi lorsqu'ils sont au chômage, il est en contrepartie rarement durable.

4. Stabilité dans le temps : rationnement des mesures et chômage

L'étude de la génération sortie de formation initiale en 1989 est, en elle-même, une analyse dynamique puisque l'enquête suit les jeunes dans le temps. En revanche, n'étudier qu'une seule cohorte de jeunes fait courir le risque d'une mauvaise prise en compte de la conjoncture ou de certaines spécificités de cette génération. Il est proposé ici d'élargir un peu la perspective et de comparer, en amont, les résultats trouvés sur la cohorte sortie de l'école en 1986 et suivie jusqu'en 1989 et, en aval, ceux de la cohorte en cours de suivi et pour laquelle le Céreq ne dispose encore que de deux années de collecte entre 1994 et 1996¹³.

L'observation de deux cohortes de part et d'autre de celle sortie en 1989 de l'enseignement initial fait ressortir que des similitudes existent mais également que des différences sensibles se font jour.

Les deux cohortes de jeunes sortis de formation initiale en 1986 et 1989 (graphiques 3a à 5b) sont très voisines du point de vue du rythme de l'insertion : l'emploi augmente assez vite mais le chômage ne diminue pas du fait de la réduction du nombre de passages en mesure. La troisième cohorte, sortie récemment de formation initiale (en 1994), se distingue assez nettement de ce schéma : le recours aux mesures pour les jeunes est moins massif, moins précoce et il est plus stable dans le temps. Il croît même un peu pour les femmes. On peut surtout noter la disparition de l'accès aux CES pour lesquels les jeunes ne constituent plus un public prioritaire. La proportion de femmes en emploi n'augmente pas et celle des hommes faiblement. En résumé, tout semble indiquer que, dans les années récentes, les principales grandeurs décrites ici - emploi, chômage, mesure et inactivité - semblent très figées dans le temps pour les femmes (graphique 5a) et que seuls l'emploi et le service national varient - en sens inverse - pour les hommes (graphique 5b). De nouveau, le seul constat vraiment net demeure celui d'un chômage incontournable en début de vie active.

12. Le nombre de jeunes en inactivité étant faible, taux et proportion de chômage ont ici des valeurs voisines.

13. On peut noter aussi que la cohorte sortie en 1989 n'est représentée, sur les graphiques 4a et 4b, que jusqu'en juin 1992 (9206) alors qu'elle a été suivie jusqu'en 1995 (graphiques 1a et 1b). Ceci pour permettre une meilleure comparaison avec les deux autres cohortes. Toujours d'un point de vue technique, la dernière cohorte en date (1994-1996) est encore en cours d'observation : elle ne permet donc qu'un suivi sur quatre semestres.

Parmi les explications que l'on peut retenir pour débattre des écarts constatés entre générations, la conjoncture, nettement meilleure à la fin de la décennie quatre-vingt qu'ensuite, est à mettre en avant. Il reste toutefois que les jeunes sortis de formation initiale en 1989 ont subi fortement la récession qui a suivi cette embellie économique : ceci n'est pourtant pas net sur les graphiques 1a, 1b, 4a et 4b si ce n'est pour l'année 1990 chez les garçons. La pénurie d'emplois réguliers immédiatement liée à l'activité des entreprises est sans aucun doute centrale dans ce type d'analyse globale. Ce qu'il faut surtout souligner dans ce contexte de la transition de l'école au travail, c'est la raréfaction des emplois aidés. Elle est particulièrement flagrante par rapport à la cohorte de jeunes sortis de formation initiale en 1986 (graphiques 3a et 3b). Elle l'est aussi, mais uniquement pour les femmes, entre les cohortes 1989 (graphique 4a) et 1994 (graphique 5a). On ne mesure là que la disparition des CES comme recours.

Quoiqu'il en soit, le rôle inégal de la conjoncture sur une génération de jeunes sortis de formation initiale sans le baccalauréat, renvoie à l'idée énoncée plus haut : la prise en charge par la collectivité des difficultés d'insertion des jeunes permet d'amortir l'entrée des nouvelles générations sur le marché du travail. Lorsque les situations alternatives disparaissent, le chômage atteint les proportions que connaît la France actuellement. La plus ou moins grande disponibilité de dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes semble une des variables clefs pour décrire le rythme d'insertion d'une cohorte de jeunes arrivant sur le marché du travail.

Enfin, il semble que pour analyser le marché du travail des jeunes dans sa globalité, il faille considérer au moins deux segments d'emplois et la nature du rationnement qui s'y trouve. Un marché des emplois réguliers – CDD, CDI par exemple – rationné donne plutôt des conséquences néfastes en termes d'insertion dans l'emploi. Un marché des emplois aidés – dispositifs d'aide à l'insertion, stages, etc. – rationné produit des effets plutôt en termes d'intensité du chômage.

Remarques et perspectives

La nature de l'offre de travail – plus ou moins concentrée en dispositifs pour les jeunes – détermine largement le profil d'insertion temporel d'une cohorte de jeunes non titulaires du baccalauréat.

On peut donc raisonnablement en tirer un certain nombre d'enseignements sur la place des mesures jeunes et sur le rythme d'insertion professionnelle des jeunes générations entrant actuellement sur le marché du travail. La transformation du TUC en CES et son extension concomitante aux chômeurs de longue durée indépendamment de leur âge provoque une modification sensible des profils des personnes y ayant recours : les moins de vingt-cinq ans ne sont plus concernés qu'à hauteur d'un tiers de l'ensemble des contrats emploi solidarité signés chaque année. Les aménagements successifs des dispositifs publics de l'aide à l'insertion et à la réinsertion ne sont pas sans conséquences. La suppression du service national et la refonte des dispositifs laissent donc présager un certain nombre de bouleversements sur les rythmes d'insertion en emploi des cohortes futures. C'est, sans doute, un des enjeux des travaux futurs sur ce thème.

Partant d'une observation au niveau individuel, on dérive des éléments d'appréciation d'ensemble. Il est vrai que les retours en formation sont souvent couronnés de succès mais peut-on renvoyer tout le monde à l'école ? L'apprentissage est un moyen très efficace de trouver un emploi mais le généraliser lui ferait perdre sa caractéristique de rareté, au demeurant sa principale qualité. N'assisterait-on pas alors à un déplacement des modes de sélection ? Certaines mesures fonctionnent bien ; ne garder que celles-ci renvoie au point précédent sur l'apprentissage : multiplier les actions qui fonctionnent bien ne libère pas, pour pourtant, des places vacantes. Enfin, supprimer les mesures jeunes aurait deux conséquences dont il est encore difficile d'évaluer la portée : tous les jeunes concernés seraient privés d'une source de revenu qui, en l'absence d'allocation d'insertion généralisée, pourrait nuire à leur recherche d'un emploi et ceci est d'autant plus vrai qu'ils appartiennent à une famille modeste. Le processus de mise en contact des jeunes avec le marché du

travail devrait être revu dans son ensemble. À moins de refondre le système de formation initiale et de faire croire que l'école et la formation initiale n'ont comme unique rôle que d'insérer dans l'emploi.

Un des enjeux enfin au centre de l'évaluation des mesures jeune reste celui de l'amélioration de l'employabilité des jeunes. L'argument selon lequel elles compromettent les chances d'embauches futures, par un effet de signalement négatif auprès des employeurs potentiels, est régulièrement avancé. Il repose sur l'idée que, par le jeu de la construction de parcours très chaotiques, l'effet global serait plus dissuasif pour un employeur qu'une longue, voire très longue, période de chômage. Cette série de travaux repose sur des constatations empiriques diverses mais il semble pourtant important de différencier le rôle des dispositifs sur l'obtention d'un emploi de leur rôle sur la nature de cet emploi. Passer par un dispositif d'aide à l'insertion ne semble pas nuire à la détention d'un emploi. En revanche, cela peut retarder l'accès à un emploi régulier. En toute hypothèse, la question du rôle comparé du chômage et des emplois aidés dans un itinéraire d'insertion n'est pas tranchée. Les sections 2 et 3 permettent de montrer qu'il est probable que les mesures ne créent rien de spécifique dans l'histoire de l'individu. Elles peuvent révéler ou, éventuellement, accentuer des caractéristiques de faible employabilité. Elles servent de catalyseur d'insertion professionnelle à des jeunes déjà très employables mais elles ne font rien seules. Les résultats obtenus semblent être une combinaison complexe de différents facteurs fixes, d'itinéraires avant et après la mesure et de contenu de la mesure.

Cet argument renvoie à une utilisation des mesures jeunes comme instrument de régulation de l'entrée des jeunes sur le marché du travail. La seule gestion de la file d'attente aux emplois réguliers ne peut sans doute pas fonder à elle seule une intervention publique sans cesse accrue sur le marché du travail des jeunes. La réduction du nombre des demandeurs d'emploi passe toutefois par un ensemble de conditions autres dont une des principales est, tout de même, la reprise de la croissance économique.

Le recul obtenu permet de prendre conscience de l'existence d'un mouvement de moyen terme : six ans après la sortie de l'école, le chômage n'est pas résorbé.

Patrick Werquin

Céreq, 10 place de la Joliette, 13474 Marseille cedex 2

Tél. 04 91 13 28 49

Fax 04 91 13 28 80

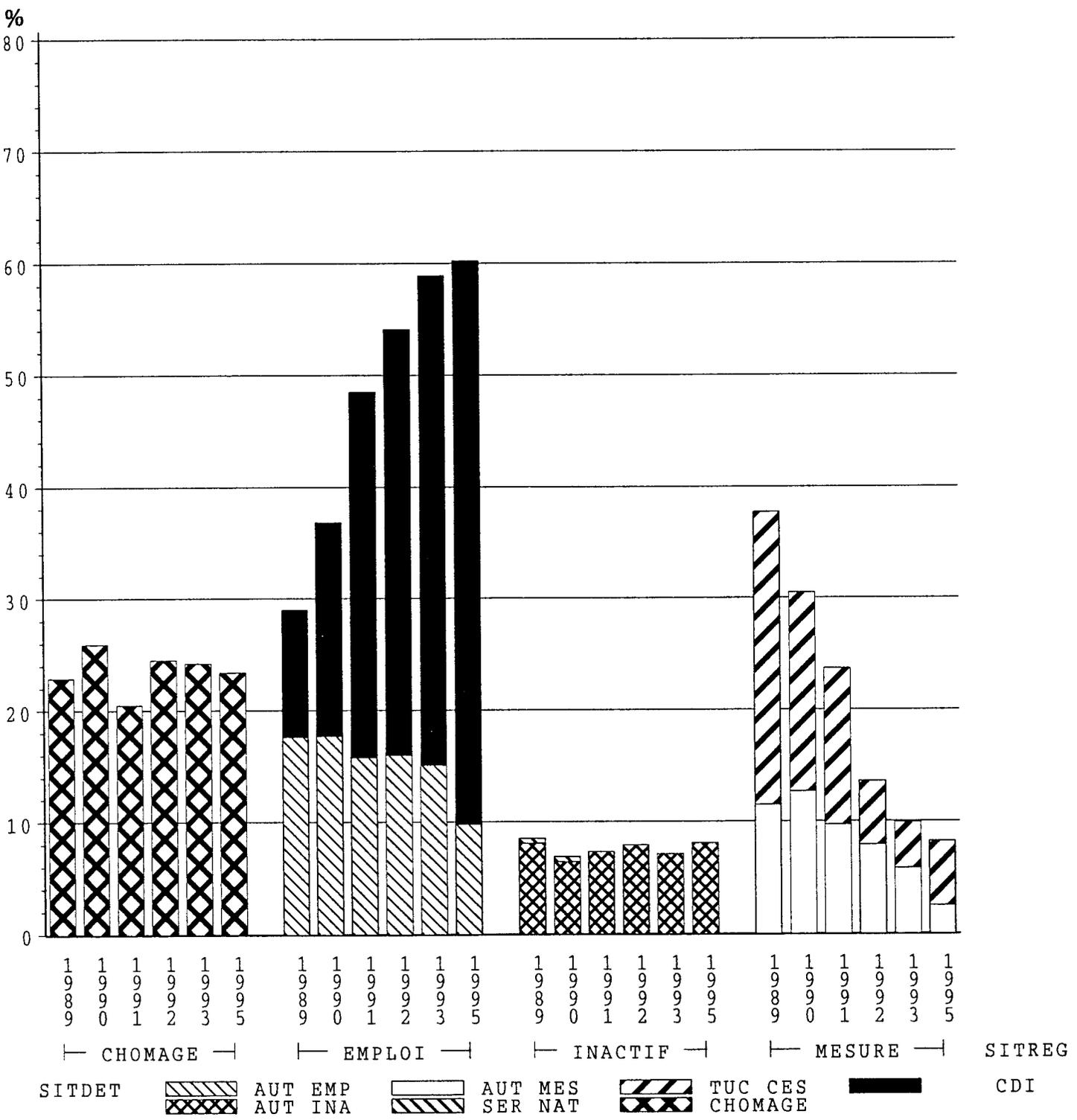
E-mail werquin@cereq.fr

Bibliographie

- Abrossimov C, Gelot D. et Marchand O. (eds.), 1995, Bilan de la politique de l'emploi en 1994, *Cahier Travail et Emploi*, La documentation Française.
- Aucouturier A.-L. et Gelot D., 1994, Les dispositifs pour l'emploi et les jeunes sortant de scolarité : une utilisation massive, des trajectoires diversifiées, *Économie et Statistique*, numéro 277-278, volume 7/8, p. 75-93.
- Balsan D, Hanchane S. et Werquin P., 1994, Analyse salariale des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes, *Formation - Emploi*, numéro 46, juin.
- Balsan D, Hanchane S. et Werquin P., 1996, Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience professionnelle - Un modèle Probit à effet aléatoire, *Économie et Statistique*, numéro 299, volume 9.
- Berton, F, 1992, Le contrat de qualification : une réussite ambiguë, *Céreq – Bref*, numéro 73, février.
- Bonnal A, Fougère D. et Sérandon A., 1994, Une évaluation de l'impact des politiques d'emploi françaises sur les transitions individuelles sur le marché du travail. In M. Ourtau et P. Werquin (eds.) *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, Documents Séminaires, numéro 99, septembre.
- Bonnal A, Fougère D. et Sérandon A., 1995a, L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs, *Économie et Prévision*, numéro 115, p. 1-28.
- Bonnal A, Fougère D. et Sérandon A., 1995b, Une modélisation du processus de recherche d'emploi en présence de mesures publiques pour les jeunes, *Revue Économique*, numéro 3, volume 46, mai.
- Bouder A, Cadet J.-P. et Demazière D., 1994, *Évaluer les effets des dispositifs d'insertion pour les jeunes et les chômeurs de longue durée – Un bilan méthodologique*, Documents Synthèse, Céreq, numéro 98, décembre.
- Bourdet Y. et Persson I, 1991a, Politiques de l'emploi et durée du chômage, *Observations et diagnostics économiques*, numéro 38.
- Bourdet Y. et Persson I, 1991b, Chômage des jeunes et fonctionnement du marché du travail : les cas français et suédois, *Économie et Statistique*, numéro 249, décembre, p. 39-51.
- Céreq, 1997, *Comparaison internationale des dispositifs d'insertion des jeunes : évaluation des dispositifs*, A. Bouder, J. Freyssinet, F. Lefresne, M. Mansuy et P. Werquin (eds.), Collection des études, Céreq, à paraître.
- Chastang A. et Gelot D., 1996, Éléments de réflexion pour une analyse longitudinale des modes de gestion des mesures de politique d'emploi par les entreprises utilisatrices. In A. Degenne, M. Mansuy, G. Podevin et P. Werquin (eds.) *Marchés du travail : typologies, suivi et parcours*, Céreq, Document Séminaires, numéro 115, septembre.
- Combes M.-C. et Zilberman S., 1988, Les sorties de l'enseignement secondaire en juin 1986 – Deux ans après, où en sont-ils ?, *Céreq – Bref*, numéro 37, novembre.
- Couppié T, 1992, Le rôle des aides publiques à la sortie de l'école, *Céreq – Bref*, numéro 80, octobre.
- Couppié T, Dieudegard J., Pouch T. et Zilberman S., 1992, *Emploi, mesures jeunes et crédit-formation à l'issue des formations scolaires et de l'apprentissage*, Documents de travail, Céreq, numéro 75, avril, 77 pages.
- Couppié T. et Werquin P., 1994a, Les itinéraires des jeunes dans les dispositifs publics d'aide à l'insertion. In Ourtau M. et Werquin P. (eds.) *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Documents Séminaires, Céreq, numéro 99, septembre, p. 407-424.
- Couppié T. et Werquin P., 1994b, An Analysis of the Use of Government Integration Measures Made by Young People Leaving Secondary Education. In *The Determinants of Transition in Youth*, Collection Panorama, Cedefop, p.135-155.

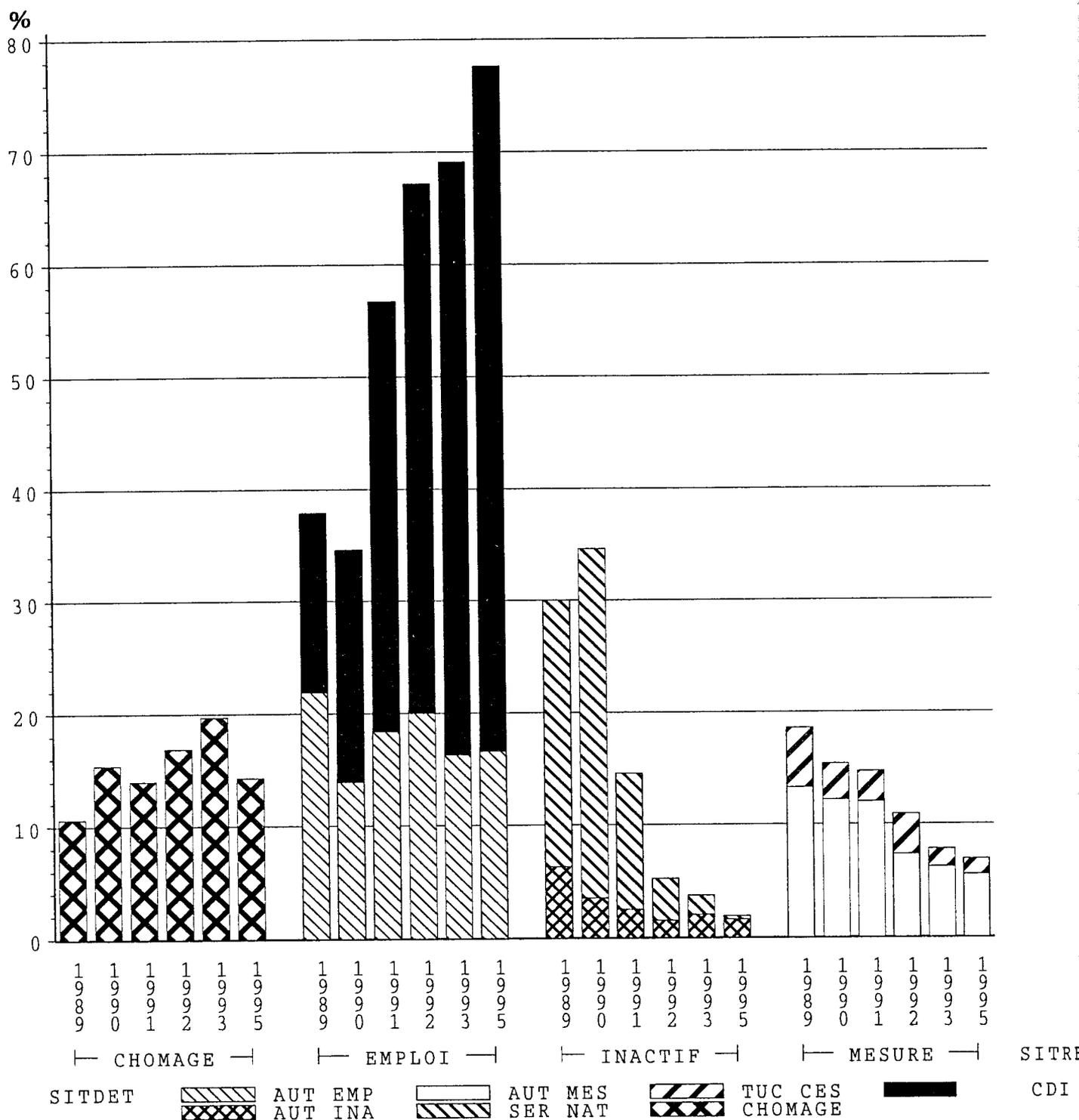
- Declercy B, 1988, Emploi, chômage, « mesures jeunes » à l'issue de l'enseignement secondaire, *Céreq – Bref*, numéro 33, juin.
- Dormont B, Dufour S. et Werquin P., 1996, Trajectoires professionnelles et familiales : la précarisation des jeunes retarde-t-elle leur autonomie ? In A. Degenne, M. Mansuy, G. Podevin et P. Werquin (eds.) *Marchés du travail : typologies, suivi et parcours*, Céreq, Document Séminaires, numéro 115, septembre.
- Demazière D. et Dubar C. (eds.), 1994, *L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire*, Document synthèse Céreq, numéro 91, janvier.
- Demazière D. et Verdier É. (eds.), 1994, *Évaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion*, Céreq, Documents séminaires, numéro 94, mai.
- Économie et Statistique*, 1994, Bilan formation emploi, Insee, volume 7/8, numéro 277-278.
- Économie et Statistique*, 1995, Les trajectoires des jeunes : transitions professionnelles et familiales, Insee, volume 3/4, numéro 283-284.
- Gautié J., 1995, *Chômage des jeunes et politiques actives de l'emploi : du diagnostic à l'évaluation*, thèse pour le doctorat de sciences économiques, université de Paris I.
- Ires, 1995, Comparaison européenne des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes : stratégies des acteurs, production de normes, genèse des dispositifs, *La revue de l'Ires*, numéro 17, hiver.
- Lechene V. et Magnac T., 1995, *L'évaluation des politiques publiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail : questions micro-économiques*, Rapport à la Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes, avril.
- Pénard T. et Sollogoub M., 1995, Les politiques françaises d'emploi en faveur des jeunes : une évaluation économétrique, *Revue Économique*, numéro 3, volume 46, mai.
- Sigot J.-C. et Werquin P., 1993, Les mesures d'aide publique dans la dynamique de l'insertion des jeunes, *Céreq – Bref*, numéro 93, décembre.
- Werquin P., 1996a, De l'école à l'emploi : les parcours précaires. In S. Paugam (dir.) *L'exclusion : l'état des savoirs*, éditions La Découverte, collection Textes à l'appui, Paris, février.
- Werquin P., 1996b, Les enjeux théoriques – La relation formation emploi – Les dispositifs jeunes. In *Les jeunes et le travail*, *Informations sociales*, numéro 51.
- Werquin P., 1996c, Les dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes : différer l'âge d'accès à l'emploi ?, *Céreq – Bref*, numéro 119, avril.
- Werquin P., 1997, *Le troisième panel du Céreq. Premiers résultats*, Document de travail Céreq, Rapport pour la Darès, ministère du Travail, ronéotypé.
- Werquin P., 1997, 1986-1996 : dix ans d'intervention publique sur le marché du travail des jeunes, *Économie et Statistique*, numéro 304-305, volume 4/5, p. 121-136.
- Whul S., 1994, Chômage d'exclusion et politiques d'insertion. In G. Ferréol (éd.), *Intégration et exclusion dans la société française contemporaine*, Presses universitaires de Lille, chapitre 6, p. 157-188.
- Wolpin K.-I., 1987, Estimating a Structural Search Model : the Transition from School to Work, *Econometrica*, number 4, volume 55, p. 801-817.

Graphique 1a
 Evolution de la situation des femmes de la cohorte
 tous les mois de décembre entre 1989 et 1993 et en janvier 1995



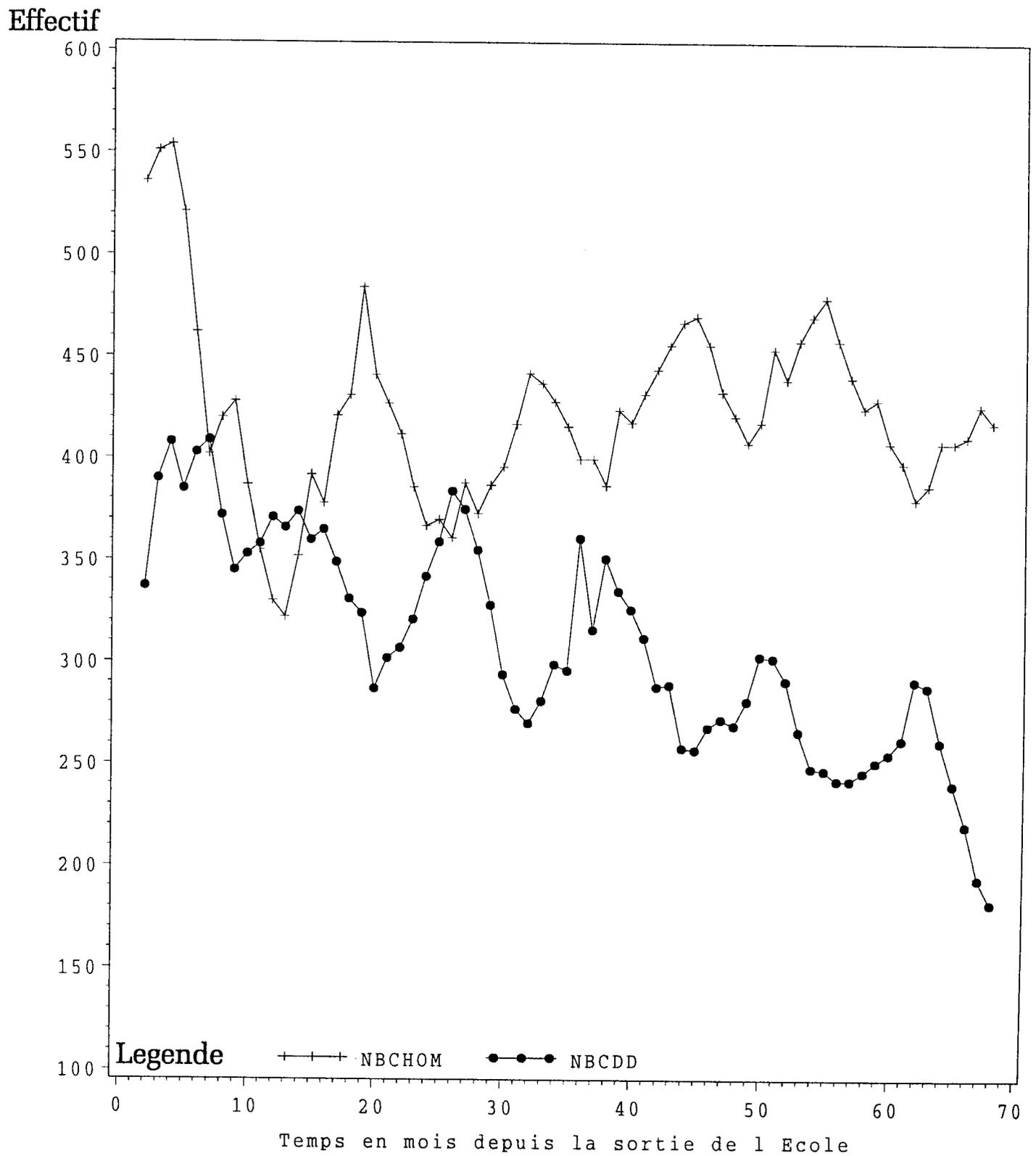
SITDET : situation détaillée en 7 postes
 SITREG : situation regroupée en 4 postes

Graphique 1b
Evolution de la situation des hommes de la cohorte
tous les mois de décembre entre 1989 et 1993 et en janvier 1995

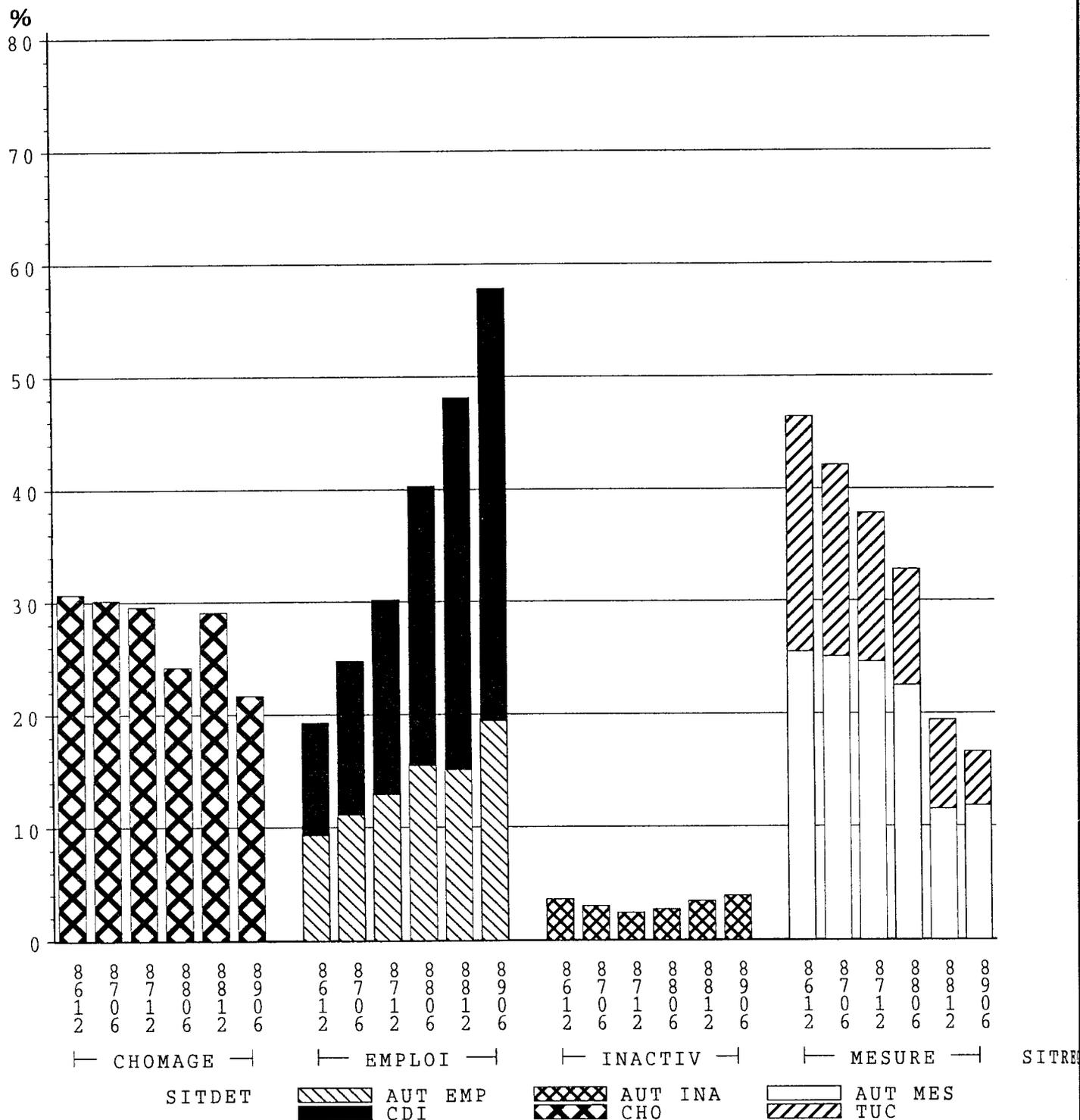


SITDET : situation détaillée en 7 postes
 SITREG : situation regroupée en 4 postes

Graphique 2
 Nombre de jeunes au chômage (NBCHO) et en CDD (NBCDD)
 mois par mois de juin 1989 a janvier 1995

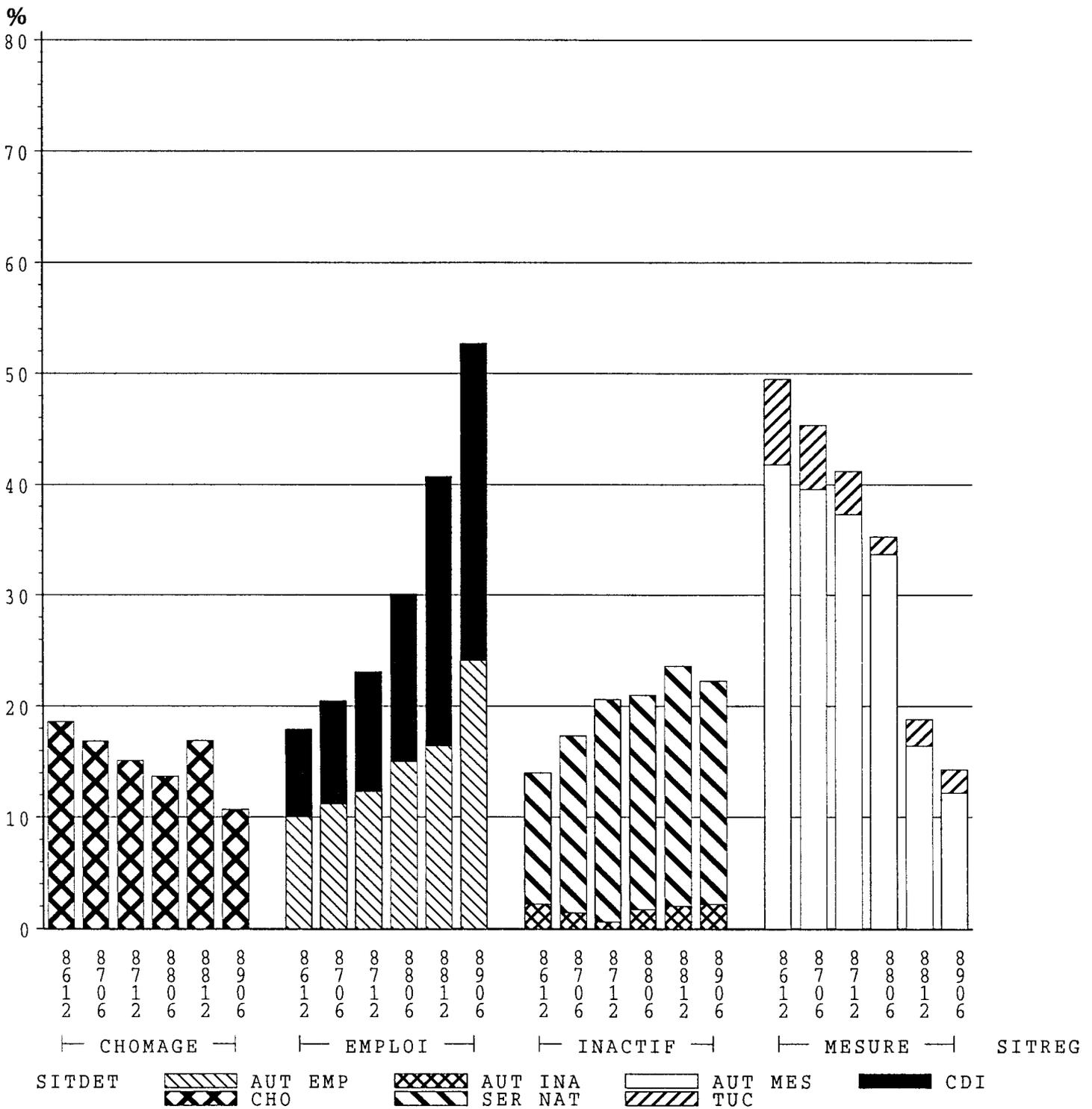


Graphique 3a
Evolution de la situation des femmes de la cohorte 86-89
 de décembre 1986 à juin 1989



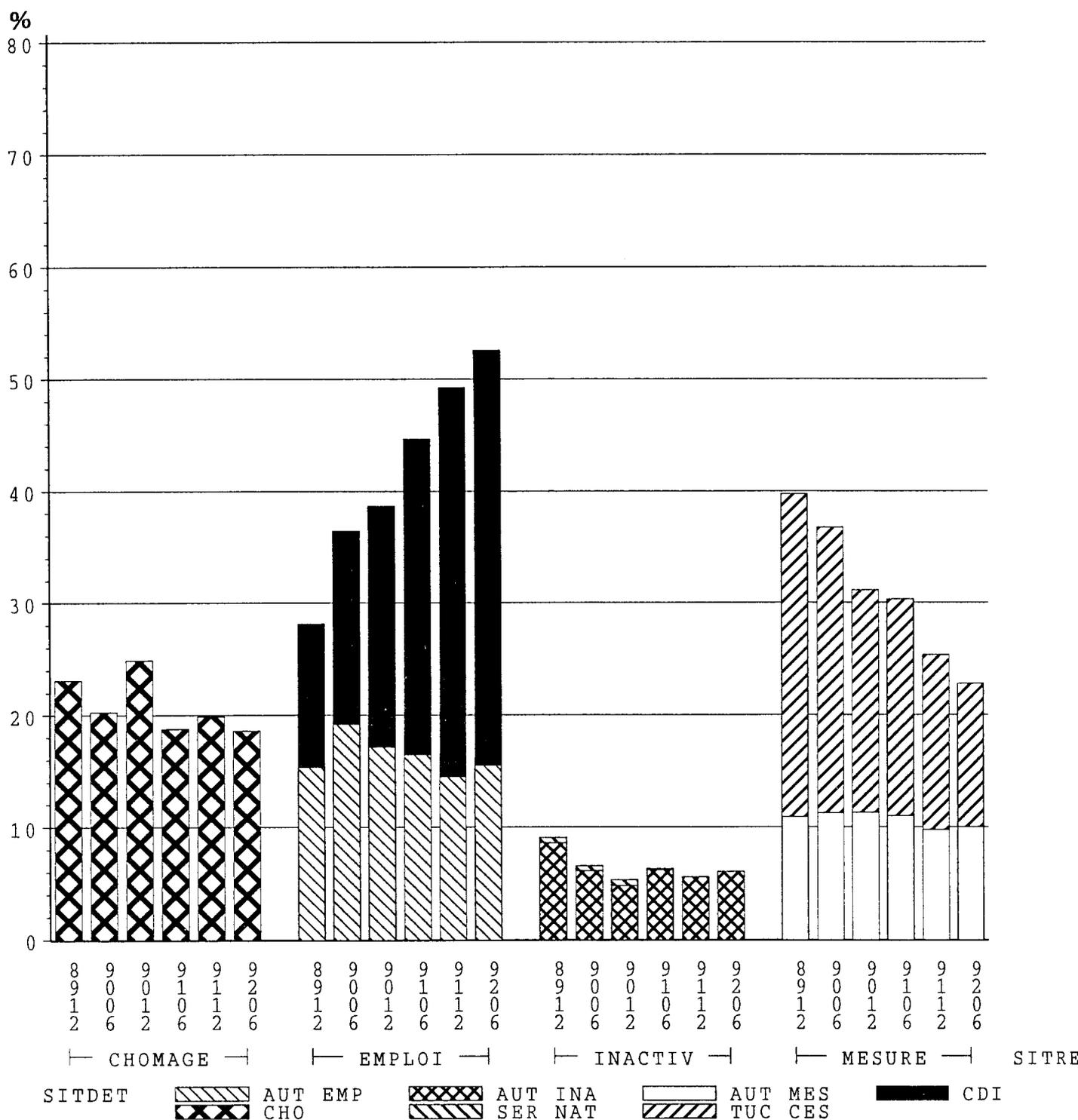
SITDET : situation détaillée en 7 postes
 SITREG : situation regroupée en 4 postes

Graphique 3b
Evolution de la situation des hommes de la cohorte 86-89
de décembre 1986 à juin 1989



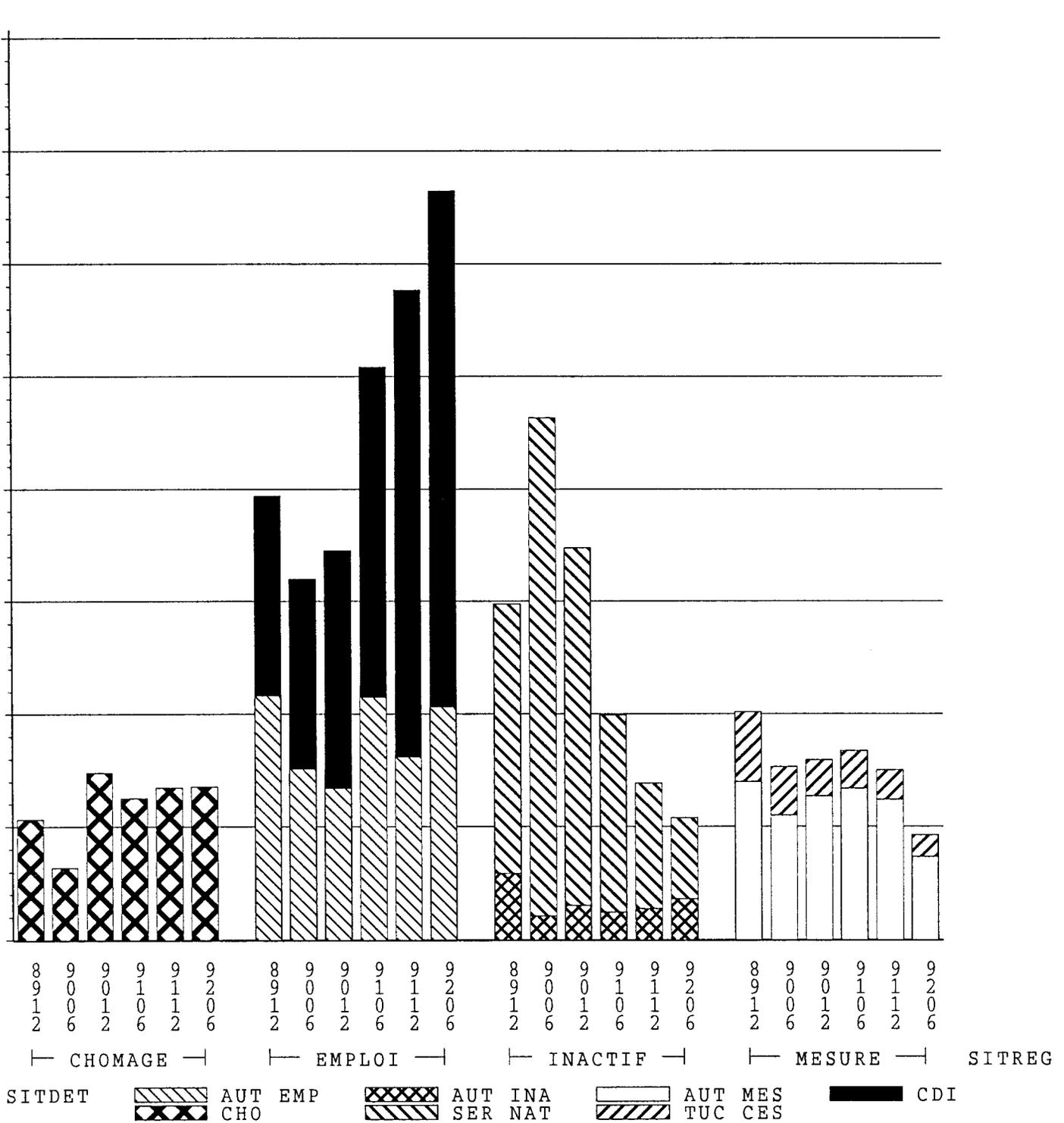
SITDET : situation détaillée en 7 postes
 SITREG : situation regroupée en 4 postes

Graphique 4a
Evolution de la situation des femmes de la cohorte 89-92
 de décembre 1989 à juin 1992



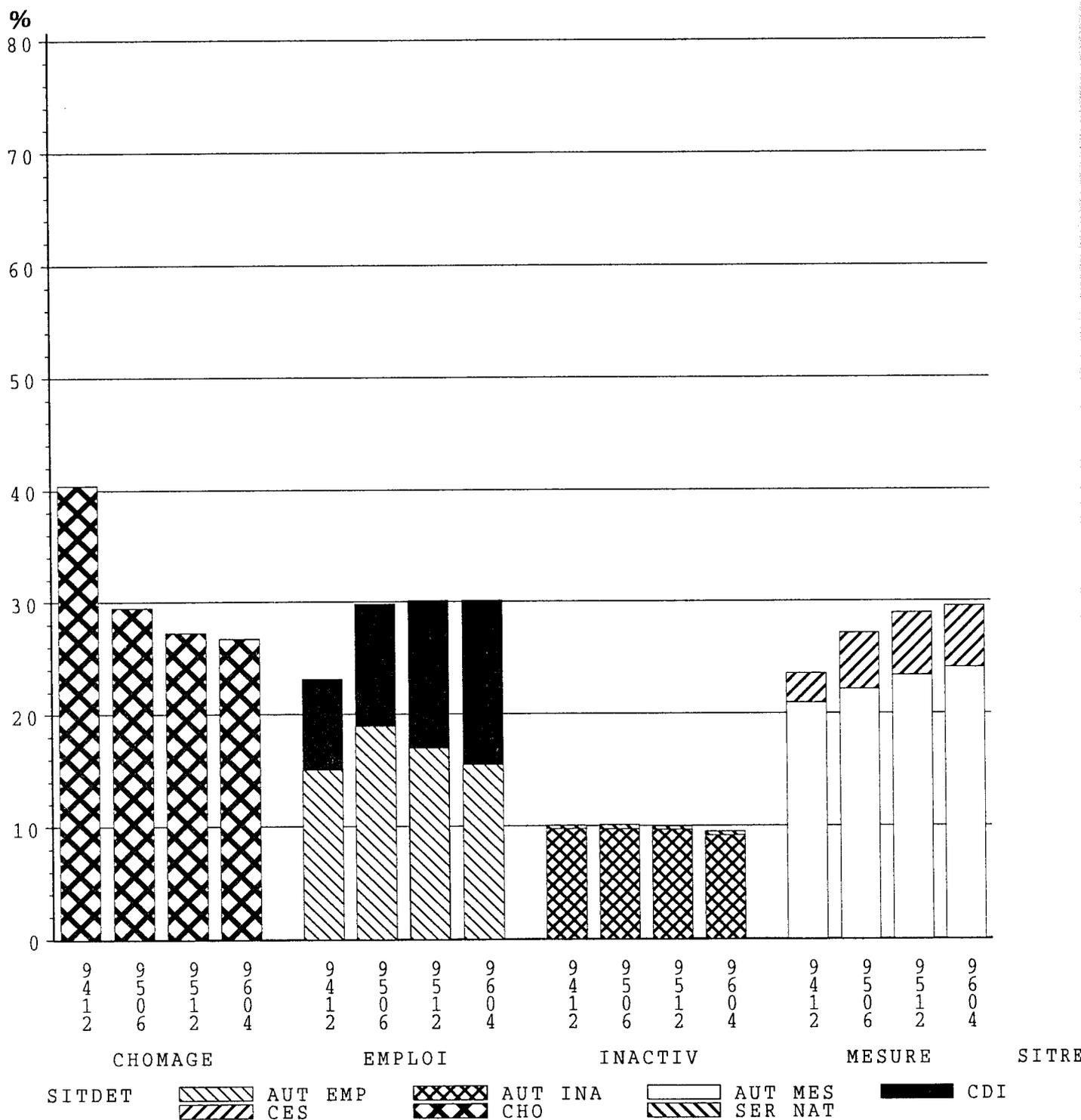
SITDET : situation détaillée en 7 postes
 SITREG : situation regroupée en 4 postes

Graphique 4b
Evolution de la situation des hommes de la cohorte 89-92
de décembre 1989 à juin 1992



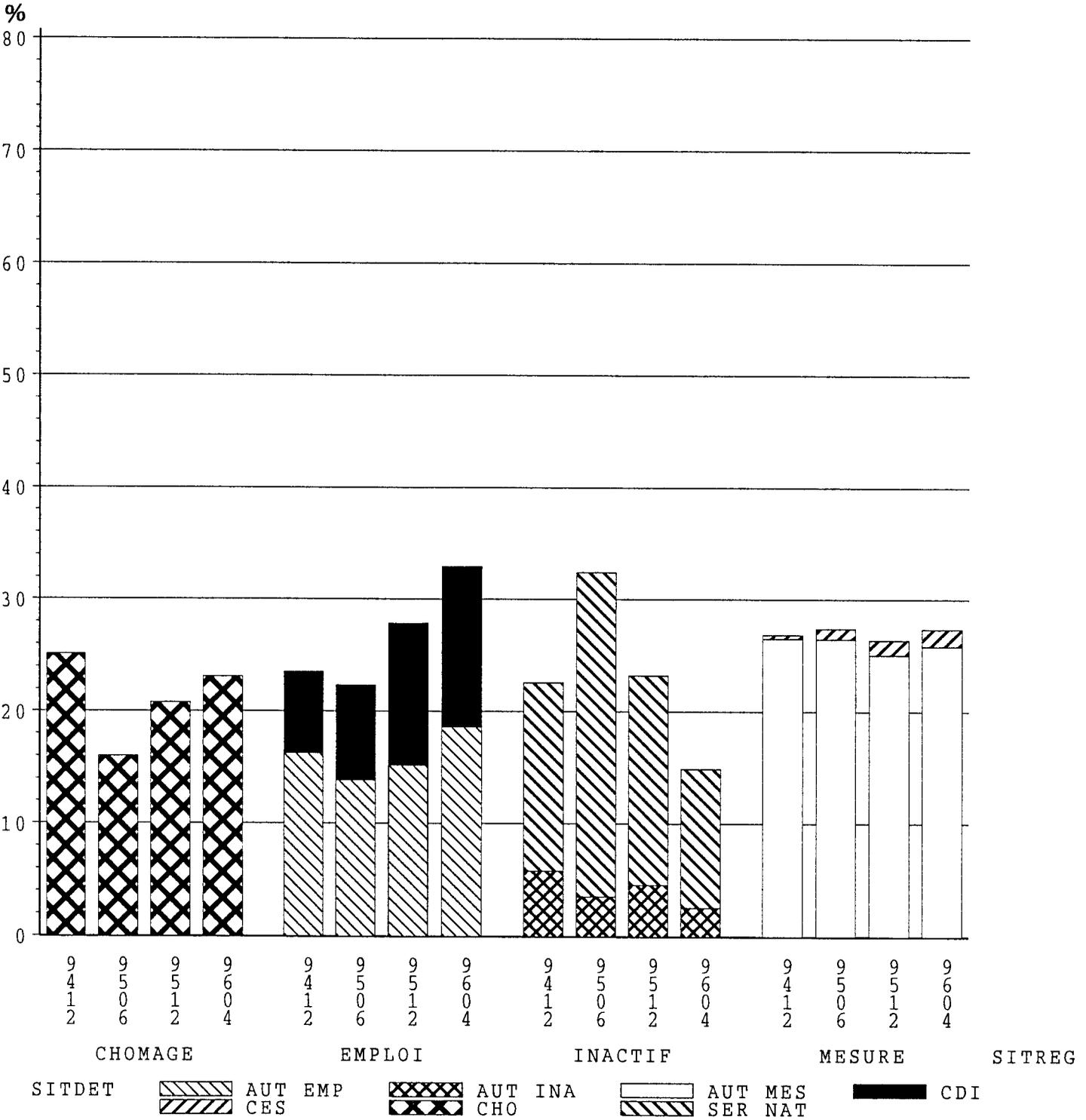
SITDET : situation détaillée en 7 postes
 SITREG : situation regroupée en 4 postes

Graphique 5a
Evolution de la situation des femmes de la cohorte 94-96
de décembre 1994 à avril 1996



SITDET : situation détaillée en 7 postes
 SITREG : situation regroupée en 4 postes

Graphique 5b
Evolution de la situation des hommes de la cohorte 94-96
de décembre 1994 à avril 1996



SITDET: situation détaillée en 7 postes
 SITREG: situation regroupée en 4 postes

Rationnement de l'emploi et trajectoires d'insertion

Jean-Michel Espinasse, Jean Vincens

1. Introduction

Soit une cohorte constituée par des individus qui entrent pour la première fois sur le marché du travail et qui ont le même diplôme.

Le suivi de cette cohorte montre une sortie progressive du chômage. En distinguant entre les CDD et les CDI, la proportion d'individus ayant un CDI augmente jusqu'à atteindre un maximum que l'on observe si la période d'observation est assez longue. Ce profil global d'insertion de la cohorte exprime les trois effets d'âge, de cohorte et de moment.

Les trajectoires individuelles qui composent ce profil global sont très diversifiées, à la limite il n'y en a pas deux semblables. La construction de trajectoires types a pour objet de réduire et de mettre en évidence cette diversité.

Mais, fondamentalement la diversité exprime le fonctionnement du marché du travail en incluant dans ce fonctionnement l'action de tous les participants, individus, employeurs, intermédiaires, Pouvoirs Publics.

Les objectifs généraux des politiques d'emploi à l'égard des jeunes sont de modifier le profil global d'insertion de la cohorte et donc les trajectoires individuelles les moins désirables, en premier lieu celles qui sont caractérisées par de longues phases de chômage.

Pour conduire cette politique il importe donc de comprendre ce qui génère à la fois les trajectoires individuelles et le profil global.

Pour cela il faut modéliser le fonctionnement du marché du travail. De manière générale celui-ci est caractérisé, en France, par trois traits :

1. Rationnement de l'emploi,
2. Renouvellement des flux d'entrées et sorties, ce qui signifie qu'aucun état n'est totalement absorbant,
3. Absence d'une règle universelle de sortie du chômage imposant le système « premier entré – premier sorti ».

Ces traits se retrouvent dans toutes les représentations du marché du travail. Deux autres caractères en revanche ne reçoivent pas un traitement identique.

Le premier est celui de l'homogénéité-hétérogénéité de la cohorte. Le second est celui de l'effet du déroulement de la trajectoire individuelle sur la poursuite de cette trajectoire elle-même. Ces deux caractères peuvent se combiner et l'on obtient le tableau suivant :

Le caractère homogénéité-hétérogénéité porte naturellement sur ce qui fait apparaître les individus comme semblables ou différents aux yeux des employeurs, ce qui a donc des conséquences sur l'embauche. Le rôle de l'expérience se retrouve dans tous les travaux qui étudient par exemple l'influence de la durée de chômage sur la probabilité de trouver un emploi.

Tableau 1

| | | Rôle de l'expérience sur l'employabilité | |
|---|---------------|--|-------------|
| | | Positif | Négligeable |
| Caractéristiques des individus au moment de l'insertion | Homogénéité | 1 | 3 |
| | Hétérogénéité | 2 | 4 |

Les situations les plus étudiées sont les situations 1 et 2. Dans le cadre de la situation 1, l'argument central est que les individus ont à peu près les mêmes chances au départ mais que les uns, ceux qui ont la chance de trouver immédiatement un emploi, entament des trajectoires favorables, l'emploi prédisposant à l'emploi. Les autres entament les trajectoires défavorables caractérisées par le chômage et l'emploi précaire. L'argument central de la situation 2 est que les individus sont différents au départ et que ces différences génèrent des trajectoires différentes, l'effet de l'expérience venant amplifier le mécanisme initial (c'est la raison pour laquelle la situation 4 ne présente pas un grand intérêt). On retrouve dans la situation 2 la thèse dite de la « file d'attente » où les « moins bons » sont constamment rejetés.

Mais ces deux ensembles d'explications présentent une lacune commune. Ils ne précisent pas ce qui se passerait dans la situation 3, c'est-à-dire si les différences individuelles sont minimales au départ et ne sont pas modifiées par l'expérience. Quel serait alors le profil d'insertion de la cohorte et quelles seraient les trajectoires individuelles ? C'est évidemment la question essentielle pour la politique de l'emploi des jeunes : à supposer que les mesures prises réduisent les différences individuelles et compensent ou suppriment l'effet des expériences négatives (le chômage), comment s'effectuerait l'insertion ?

C'est la première question à laquelle nous devons répondre avant de reprendre l'analyse des situations 1 et 2 et d'en tirer quelques conclusions sur l'effet des politiques.

2. Le rationnement – par lui-même – génère des trajectoires

Examinons les cas 1 et 3 évoqués au tableau 1. Dans les deux cas les individus de la cohorte étudiée sont jugés – au moins à la période initiale comme – équivalents par les employeurs. Leurs caractéristiques, qu'elles soient observables ou non observables au sens de l'enquête sont les mêmes. L'insertion de ces individus sera donc intégralement déterminée à la première période par l'effet de rationnement. Cet effet résulte de l'excès global d'offre de travail mais aussi de la concurrence qu'exercent les autres actifs. Les individus étant identiques ils subissent la même concurrence.

Pour étudier l'effet du rationnement sur les trajectoires nous avons utilisé une technique de simulation très simple. Des « chronogrammes » fictifs sont générés sous la seule hypothèse d'un rationnement des emplois. Ce rationnement est supposé s'appliquer de façon indifférenciée à chaque individu. Il se matérialise sous la forme d'une matrice des probabilités de transition conditionnelles entre états à chaque période. Les « individus » sont strictement homogènes dans la mesure où leur situation à l'instant t ne dépend que de leur situation à l'instant $t-1$ et de la matrice de rationnement global.

Plus précisément la technique utilisée est la suivante :

- a) Le jeune peut se trouver dans 3 ou 4 états distincts (Chômage, CDD, CDI, « mesures »).
- b) À la période t_0-1 tous les individus sont considérés comme étant au chômage.
- c) Des chronogrammes sont générés aléatoirement à partir de la matrice des probabilités de transition conditionnelles entre états. Cette matrice est supposée stable sur la période. L'examen de la série des matrices de transitions réelles sur quelques enquêtes montre que cette hypothèse n'est pas

trop irréaliste. D'autre part des tentatives de simulation endogénéisant une variation des probabilités de transition au cours du temps ont montré que les résultats étaient peu sensibles à une telle modification dynamique des coefficients de passage entre états.

d) La génération a été faite pour 10 000 individus fictifs et 48 mois. Le générateur de nombres aléatoires est sollicité 480 000 fois et génère une loi de probabilité uniforme. Les matrices de probabilité de transition recalculées sur l'échantillon simulé sont identiques à la matrice théorique avec un degré de précision de l'ordre de 10^{-2} .

e) Les trajectoires types sont calculées par la méthode du LIRHE (Espinasse, 1994). Une distance entre trajectoires est définie par :

$$D_{i,j} = \sum_t X_t \quad \text{avec} \quad X_t = 1 \text{ si } S_{i,t} \neq S_{j,t}$$

$$X_t = 0 \text{ si } S_{i,t} = S_{j,t}$$

Grâce à un changement de variable adéquat cette distance est ramenée à une distance euclidienne et traitée par la méthode des nuées dynamiques pour constituer des groupes de trajectoires homogènes au sens de la distance choisie.

Ces trajectoires types sont représentées graphiquement selon la technique présentée entre autres par (Beduwé et alii, [1995]).

f) Quatre trajectoires types ont été calculées pour chaque jeu d'hypothèses. Les jeux hypothèse (les matrices de transitions) utilisés ont tous trois hypothèses communes afin de faciliter les comparaisons :

La probabilité de sortie du chômage est de 0,20 par mois en l'absence de « mesures », de 0,40 en présence de « mesures ».

La probabilité de sortie du CDD est de 0,20 par mois.

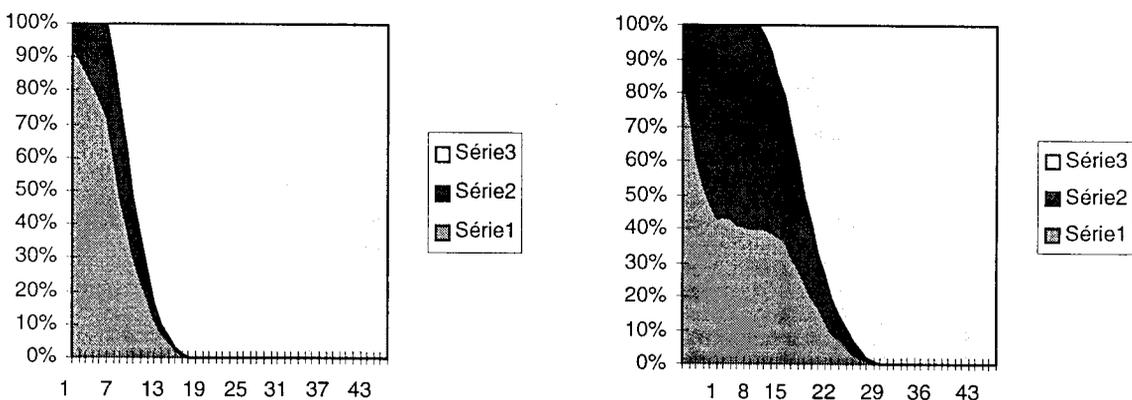
La probabilité de sortie du CDI est nulle.

Ces trajectoires fictives conduisent-elles à des régularités dans la différenciation des parcours ? Ces différenciations, si elles existent, sont-elles comparables à celles mises en évidence sur les cohortes réelles par les diverses méthodes de construction des « trajectoires types » ? Quel est l'effet des différentes hypothèses sur la matrice de transition sur la structuration des parcours ?

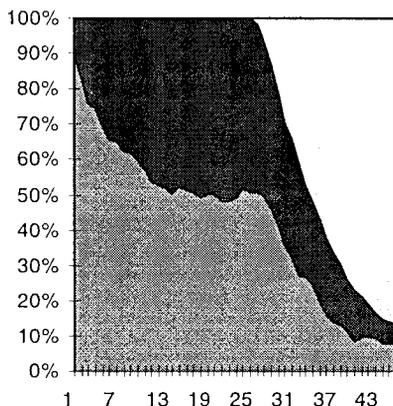
2.1. CDD et « mesures » ne génèrent pas de gains d'employabilité par valorisation de l'expérience (Cas 3 du tableau 1)

2.1.1. Équi-probabilité d'accès à l'emploi

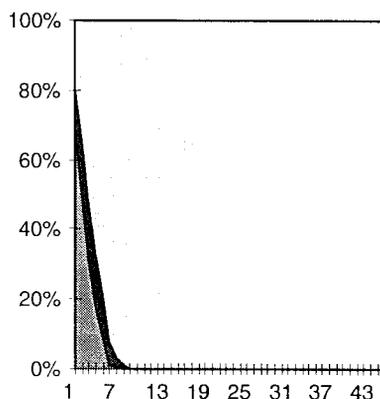
La probabilité d'accéder à un emploi est la même quels que soient la situation antérieure et le type d'emploi. En d'autres termes les entreprises ne proposent pas spécifiquement des CDD aux jeunes.



| t-1\ t | chômage | CDD | CDI |
|---------|---------|-----|-----|
| chômage | 80 | 10 | 10 |
| CDD | 10 | 80 | 10 |
| CDI | 0 | 0 | 100 |



□ Série3
■ Série2
▨ Série1



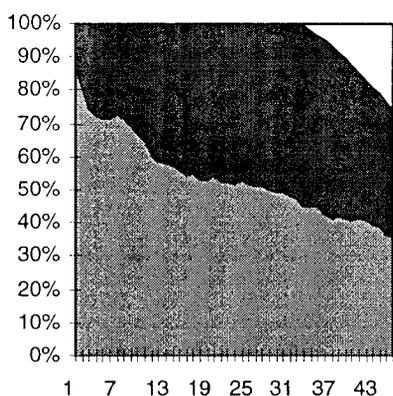
□ Série3
■ Série2
▨ Série1

On constate l'existence d'un groupe accédant immédiatement au CDI et à l'opposé d'un groupe qui n'accède que partiellement et tardivement à ce statut. Dans ce groupe la présence de mécanismes de chômage récurrent est clairement perceptible.

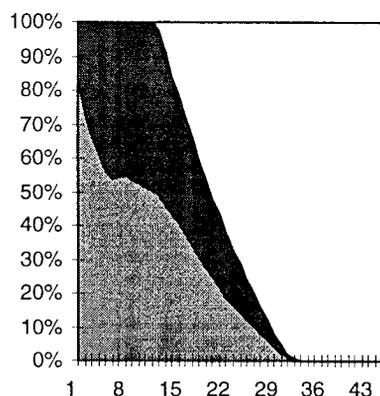
2.1.2. Les sorties du chômage se font le plus souvent sur CDD. Le CDD n'améliore pas la probabilité d'accéder au CDI

L'emploi sous CDD est moins rationné que l'emploi sous CDI. Les entreprises offrent plus souvent aux jeunes des contrats à durée déterminée. Cependant le passage par le CDD est supposé ne pas améliorer l'employabilité du jeune. L'expérience acquise dans les CDD n'augmente pas l'employabilité du jeune.

| t-1\ t | chômage | CDD | CDI |
|---------|-----------|-----------|----------|
| chômage | 80 | 17 | 3 |
| CDD | 17 | 80 | 3 |
| CDI | 0 | 0 | 100 |

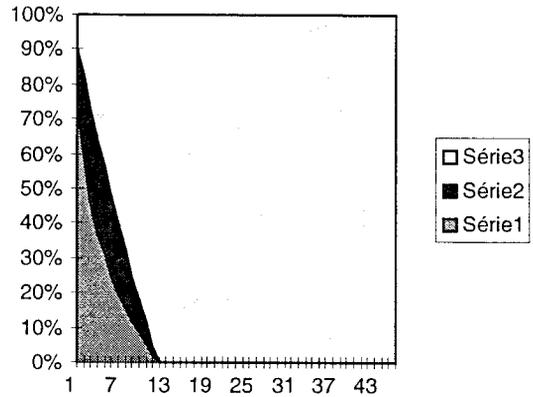
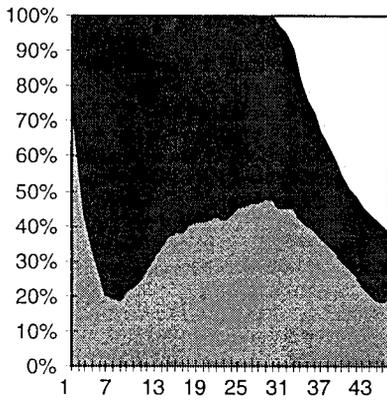


□ Série3
■ Série2
▨ Série1



□ Série3
■ Série2
▨ Série1

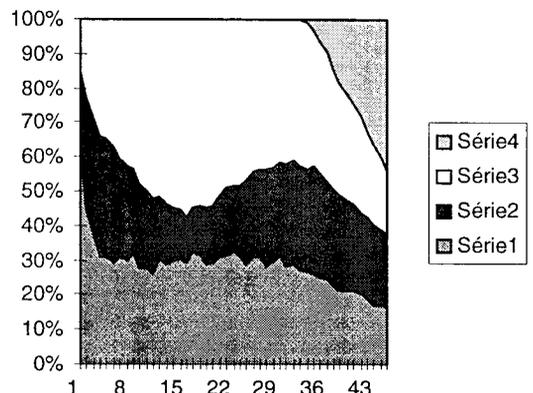
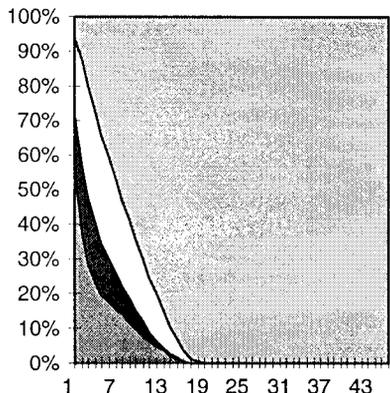
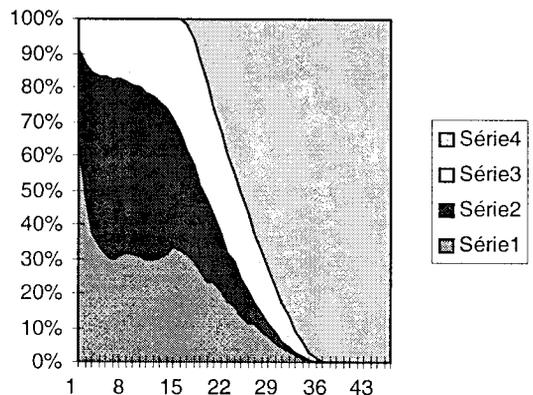
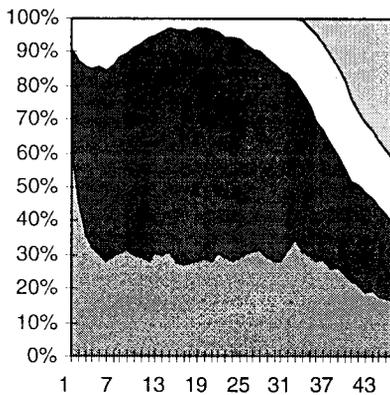
On voit ici apparaître deux groupes (totalisant plus de 50 % de l'effectif) dont l'accès à l'emploi stable est très tardif. La principale différence entre ces groupes provient d'un recours plus fréquent au chômage récurrent.



2.1.3. Stages « parkings » purs : Le chômage différé

Nous avons simulé ici des stages « parkings purs ». La probabilité de sortie du chômage est augmentée mais le retour au chômage est « certain » à la fin du dispositif. C'est, par exemple et à peu de chose près, le cas des FCIL.

| t-1\ t | chômage | mesure | CDD | CDI |
|---------|---------|--------|-----|-----|
| chômage | 60 | 20 | 17 | 3 |
| mesure | 20 | 80 | 0 | 0 |
| CDD | 10 | 0 | 80 | 10 |
| CDI | 0 | 0 | 0 | 100 |



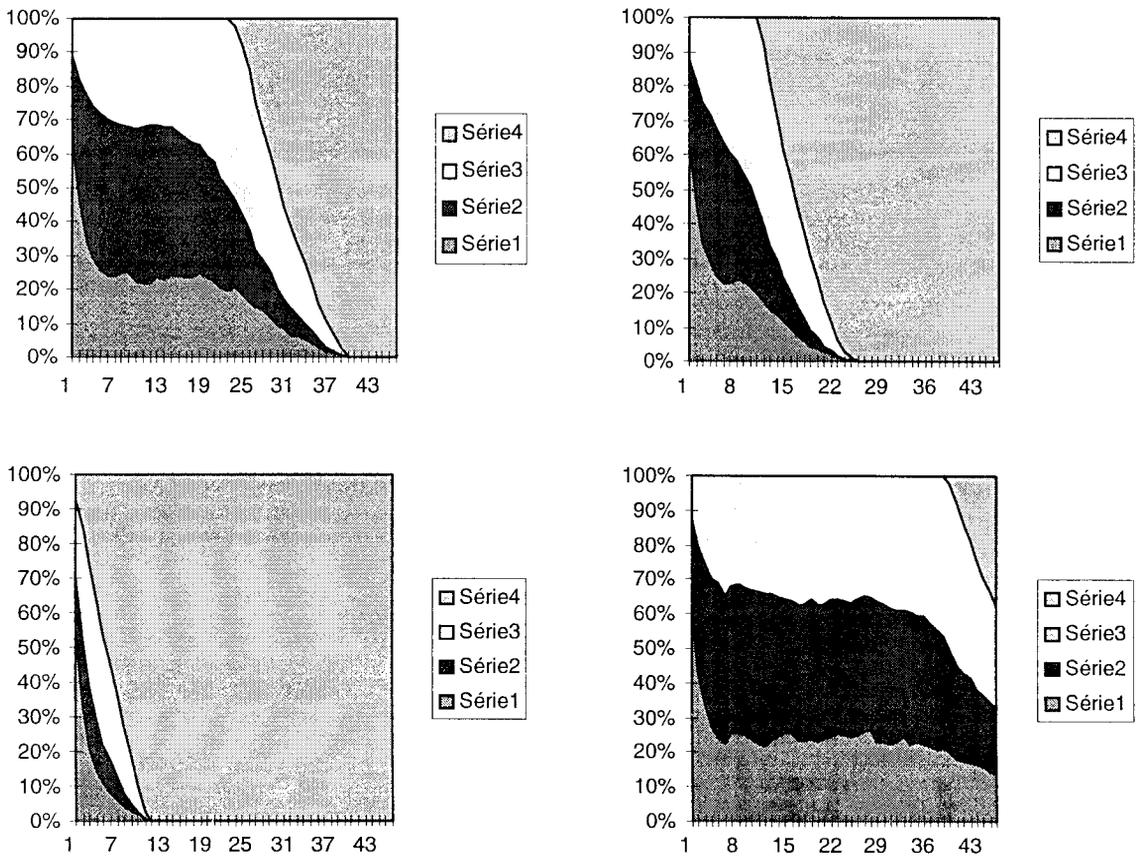
On constate que de telles mesures ont pour effet de retarder l'accès à l'emploi stable, la baisse du chômage - au sens statistique du terme - génère en contrepartie une réintroduction des individus en queue de file d'attente.

2.1.4. Les mesures comme un parfait substitut du chômage

Le cas de figure simulé ici est un peu différent. L'adhésion à une « mesure » offre la même probabilité d'accès à l'emploi que le chômage. Le jeune peut à tout moment quitter le dispositif pour prendre un CDD ou un CDI.

| | chômage | mesure | CDD | CDI |
|---------|---------|--------|------------|------------|
| chômage | 60 | 20 | 17 | 3 |
| mesure | 10 | 80 | 8.5 | 1.5 |
| CDD | 10 | 0 | 80 | 10 |
| CDI | 0 | 0 | 0 | 100 |

Les accès aux bons emplois sont plus rapides, le groupe caractérisé par une forte proportion de « mesures » est beaucoup moins nombreux que dans le cas précédent. En réagréant chômage et mesure on est relativement proche de la situation du paragraphe 2.1.2.

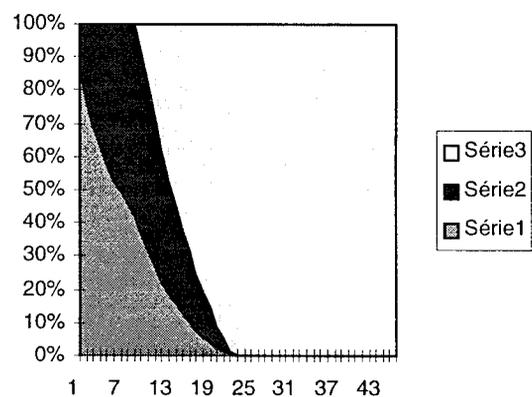
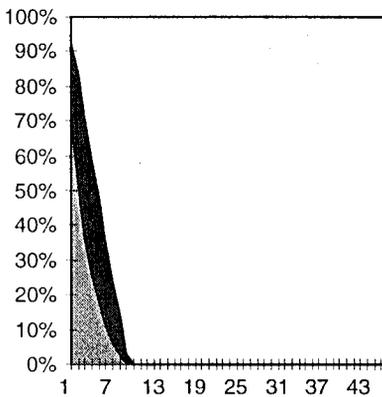
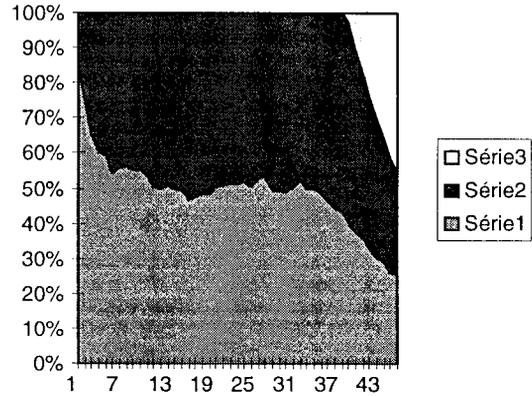
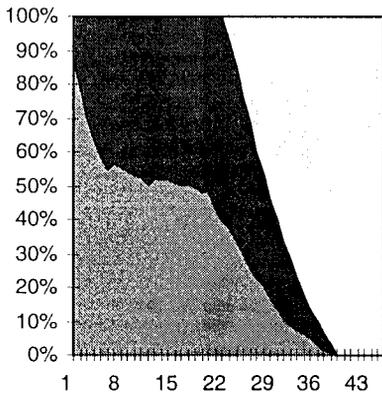


2.2. CDD et « mesures » génèrent des gains d'employabilité par valorisation de l'expérience (Cas 1 du tableau 1)

2.2.1. Effet d'acquisition d'expérience par le CDD

La probabilité d'accéder au CDI à partir du chômage est plus faible qu'à partir du CDD. En d'autres termes le passage par le CDD permet d'acquérir de l'expérience et de devenir plus compétitif.

| | Chômage | CDD | CDI |
|---------|---------|-----|-----|
| chômage | 80 | 17 | 3 |
| CDD | 10 | 80 | 10 |
| CDI | 0 | 0 | 100 |



Le groupe accédant très tardivement à l'emploi stable est moins nombreux que dans le cas 2.1.2. Les phénomènes de chômage récurrent sont également moins marqués.

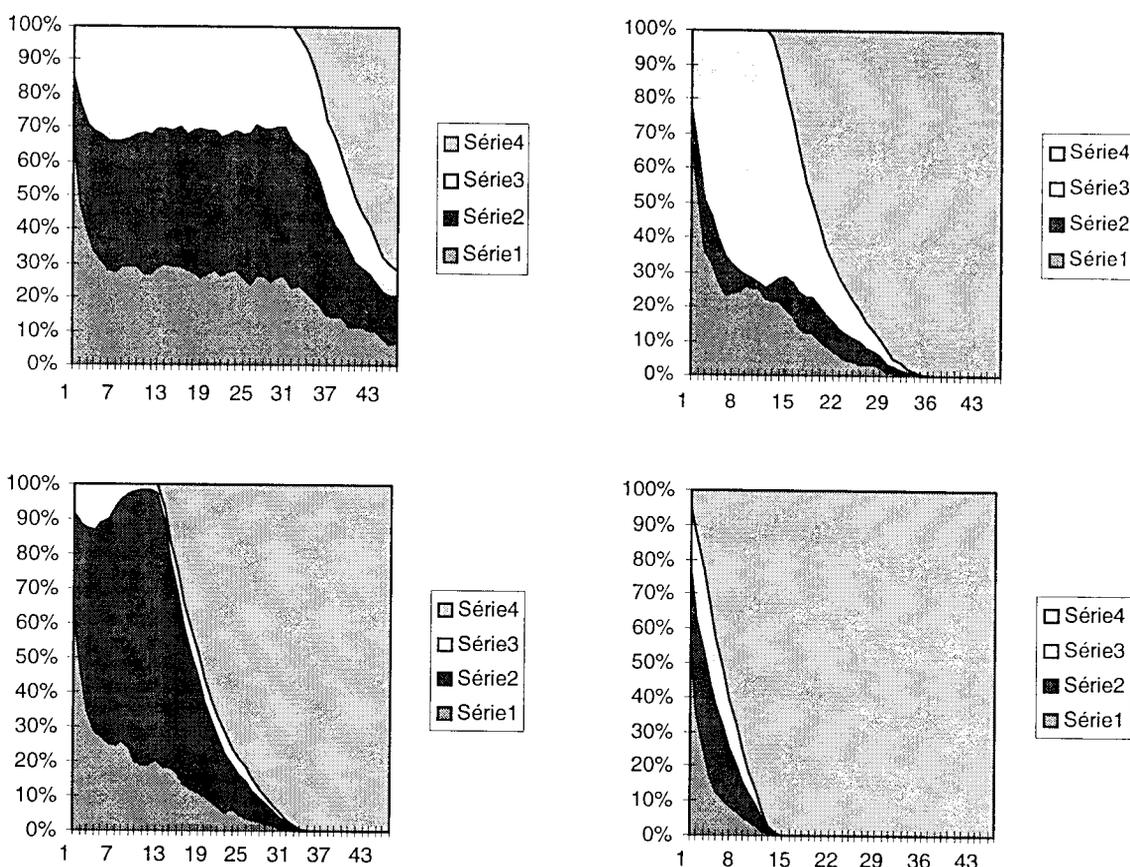
3.2.2. Les mesures comme un parfait substitut des CDD

Les mesures sont supposées conférer les mêmes gains d'employabilité que les CDD. Elles sont donc un moyen d'accélérer les sorties du chômage et d'améliorer la compétitivité du jeune sur le marché.

| | Chômage | mesure | CDD | CDI |
|---------|---------|--------|-----|-----|
| chômage | 60 | 20 | 17 | 3 |
| mesure | 10 | 80 | 0 | 10 |
| CDD | 10 | 0 | 80 | 10 |
| CDI | 0 | 0 | 0 | 100 |

On voit clairement se dessiner deux voies alternatives vers l'emploi stable : un par les CDD, l'autre par les « mesures ».

L'exercice de style qui est présenté ci-dessus n'a d'autre ambition que d'illustrer l'existence nécessaire de parcours différenciés d'insertion dès lors que les CDI ne sont pas en nombre suffisant.



Il convient cependant de remarquer que les trajectoires simulées comportent – tout comme les trajectoires réellement observées – un groupe accédant très rapidement à l’emploi stable et le conservant et un groupe n’accédant à cette situation que très tardivement. Dans notre exercice cette segmentation ne provient que de l’aléa pur et du rationnement global. Cela ne démontre évidemment pas qu’il en est de même pour les populations réelles. Mais cela n’invalide pas l’hypothèse qu’une insertion réussie soit le produit d’un peu de chance et d’une disponibilité suffisante en emplois...

3. Double hétérogénéité

Cela correspond à la situation 2 du tableau 1. Des jeunes ayant des caractéristiques différentes se présentent sur le marché et vont améliorer leur employabilité par effet cumulatif d’acquisition d’expérience dès qu’ils se trouveront en situation de travail.

Ce cas de figure ne peut se simuler puisque, par hypothèse, nous n’observons pas les individus. Il est cependant utile d’examiner la dynamique qu’engendre cette double hétérogénéité.

Comme dans les cas précédents, l’emploi est rationné et les trois positions possibles sont chômage, CDD, CDI.

H.1 L’hétérogénéité initiale signifie que les individus sont considérés comme inégalement productifs, ces différences pouvant tenir aux variables habituellement observées dans les enquêtes ou à d’autres.

H.2 L’expérience sur le marché du travail joue un rôle plus complexe que dans le cas précédent. Le chômage n’empêche pas seulement d’améliorer la productivité. Il peut être considéré, à tort ou à raison, comme le signe d’une infériorité initiale (thèse de la stigmatisation).

Comment fonctionne le marché du travail ? Les employeurs ont intérêt à recruter d'abord les meilleurs. Les individus qui connaissent leur qualité ont intérêt à la faire reconnaître le plus vite possible. Les employeurs se concurrencent pour attirer les meilleurs et pour garder ceux qui se présentent. Par conséquent ils offriront des CDI même à des débutants puisque ce sont les contrats (et derrière le type d'emploi, la rémunération) que les individus préfèrent.

La sélection s'opère aussi pour les CDD mais, pour la même raison que dans le cas précédent, elle est moins approfondie.

Tous les individus ont intérêt à trouver un CDD s'ils n'appartiennent pas au groupe de ceux qui sont certains d'être nettement plus employables que la moyenne et de faire reconnaître aisément cette qualité. En effet le CDD « améliore » le candidat. Une conséquence importante est que l'expérience de travail place un individu en meilleure position dans la concurrence suscitée par l'arrivée de la cohorte suivante. C'est le moyen de contrarier le phénomène du renvoi à la fin de la liste d'attente renouvelé par l'arrivée des cohortes successives.

Les conséquences sont les suivantes :

- la probabilité de transition CH-CDI est plus forte que dans le cas précédent,
- la probabilité de transition CDD-CDI sera moins liée à la durée de l'expérience en CDD puisque les différences de qualité initiale jouent aussi.
- Paradoxalement les trajectoires devraient ressembler à celles que génère le modèle d'aléa pur mais leur signification serait différente.

Les trajectoires marquées par le chômage et la précarité ne seraient pas dues à la simple persistance de la malchance lors des tirages successifs pour l'attribution des emplois CDD ou CDI. Elles seraient dues aux caractéristiques des individus dont les candidatures n'auraient pas été retenues.

Le caractère auto-réalisateur des trajectoires qui s'esquissent est renforcé : un primo-chômage un peu prolongé n'est pas un bon signal, ce qui réduit la probabilité d'être embauché, etc. Il est donc probable que l'hétérogénéité des individus accentue les contrastes entre les trajectoires par rapport au modèle d'aléa pur.

Par ailleurs, l'hypothèse d'hétérogénéité conduit à un jugement ambigu à l'égard des trajectoires : une séquence chômage court-CDI sera considérée comme le signe de la qualité de l'individu. Ce sera probablement vrai ; mais dans le modèle d'aléa pur cette même séquence serait simplement un signe de chance...

Plus ambigu encore est le jugement porté sur les trajectoires difficiles menant à l'exclusion. En postulant l'hétérogénéité on voit dans ces trajectoires un signe de stigmates initiaux de l'individu. Dans le modèle d'aléa pur ce serait le signe d'une malchance persistante. Or on ignore quelles sont les différences de qualité entre les individus. Par ailleurs il n'y a aucune raison de penser que tous les employeurs utilisent exactement les mêmes critères de classement standardisé. Dans ces conditions, même si on admet que des différences existent, on n'en connaît pas l'ampleur et on ne peut exclure que l'aléa ait une influence certaine sur les trajectoires.

4. Politiques d'insertion

Les mesures pour l'emploi des jeunes ont généralement deux objectifs. Le premier est de réduire dans l'immédiat le taux de chômage en proposant aux jeunes ou à certains d'entre eux des situations préférables au chômage. Mais la plupart de ces situations sont temporaires. Le second objectif est alors de faire en sorte que leur contenu influence favorablement la suite du processus d'insertion et tout particulièrement réduise la probabilité de se retrouver au chômage. Ces politiques posent toujours les problèmes du choix des bénéficiaires et par conséquent du moment de leur intervention. Les solutions adoptées sont liées aux caractéristiques du marché du travail et il paraît intéressant d'explorer les deux situations distinguées ci-dessus, celle où la différenciation de la

cohorte s'effectue après l'entrée sur le marché du travail et celle où cette différenciation existe dès le début mais peut être modifiée par les modalités de la trajectoire d'insertion.

Dans les deux cas, les mesures du type stage ont un trait commun avec les emplois à durée déterminée : les bénéficiaires sortent du chômage pendant un certain temps. Il est clair que si ces mesures pouvaient être offertes à tous ceux qui n'ont pas d'emploi avec la possibilité de bénéficier plusieurs fois de la même mesure, le chômage serait presque totalement banni des trajectoires d'insertion.

1. Homogénéité initiale et différenciation par l'expérience. L'objectif essentiel doit être d'empêcher la différenciation. Pour cela la politique de l'emploi s'efforce de faciliter l'accès à l'expérience de travail puisque c'est la cause de la différenciation. Dans le cadre de ce modèle il semble préférable d'agir le plus tôt possible avant que la différenciation ne soit trop largement marquée.

Quelles sont les conséquences de cette politique ? Si elle réussit, elle retarde le processus de différenciation de la cohorte. Mais il ne faut pas oublier la concurrence entre les cohortes. Si la politique est menée assez longtemps, chaque cohorte sera dotée de plus d'expérience que la cohorte suivante et de moins d'expérience que la cohorte qui la précède. Dès lors la politique tendrait à répandre la règle de fait du premier entré-premier sorti pour l'accès aux CDI. On retrouve un modèle de file d'attente au sens propre du terme c'est-à-dire que les emplois sont attribués selon l'ordre d'inscription sur la liste...

Si les stages permettent d'acquérir plus d'expérience que les CDD ordinaires, les individus vont probablement les rechercher puisque le passage par un stage améliorerait la probabilité d'accéder à un CDI.

Dans les cas les plus fréquents, l'accès au stage est soumis à des conditions restrictives, soit pour des motifs financiers (on ne peut offrir un stage à chacun), soit pour ne pas concurrencer l'offre d'emplois « ordinaires ». Dans le cadre du modèle de différenciation par l'expérience, il est logique de réserver les stages à ceux qui ne parviennent pas à amorcer une trajectoire formatrice, c'est-à-dire à ceux qui connaissent un primo-chômage prolongé ou une succession de périodes de chômage et de CDD courts et peu formateurs. À l'issue du stage les bénéficiaires sont censés avoir acquis une expérience qui les valorise et accroît leur chance, soit d'obtenir un CDI, soit d'enchaîner des CDD qui les rapprochent de la stabilisation. Mais leur retard initial ne serait pas compensé et ils se trouveraient en quelque sorte assimilés aux plus chanceux de la cohorte suivant celle à laquelle ils appartiennent.

2. Modèle de la double différenciation. La politique de l'emploi a toujours le même objectif, éviter que des jeunes s'enfoncent dans l'exclusion. Mais dans ce modèle la tâche est difficile puisque les individus diffèrent au départ et que ces différences initiales risquent d'être accentuées par le vécu sur le marché du travail : les « meilleurs » ont les emplois et augmentent leur avance. Comme une cohorte n'est pas entièrement insérée lorsque la cohorte suivante entre dans la vie active, le phénomène conduit à l'exclusion ou plutôt désigne les victimes de l'exclusion.

La politique doit donc viser à empêcher les différences de s'accroître et à essayer de réduire les écarts initiaux. C'est dans ce cas de figure que les difficultés sont les plus grandes. En effet les différences initiales entre les individus ne sont pas toujours évidentes. L'absence de formation, l'échec scolaire fournit un élément de repérage mais on sait que l'exclusion guette aussi des jeunes formés. Comment donc désigner les bénéficiaires des mesures en sachant que plus on attend et plus le rattrapage sera difficile ?

5. Remarques finales

1. L'analyse longitudinale met clairement en évidence l'origine de la diversité des trajectoires individuelles et les effets des politiques de l'emploi.

L'étude des trajectoires apparaît comme un bon outil de statistique descriptive, basé sur la complétude de l'information. La méthode retenue ici pour construire les trajectoires types évite les choix arbitraires d'un scalaire (ou d'un vecteur) pour caractériser une information très riche. Mais naturellement cela n'exclut pas de rechercher une méthode encore meilleure. Les trajectoires individuelles sont très contrastées. Formellement c'est la conséquence du rationnement du travail et de la pluralité des situations possibles, de l'inactivité à l'emploi stable en passant par le chômage, le CDD, les stages, le service militaire...

2. L'analyse des trajectoires incite aussi à réfléchir sur le traitement des données longitudinales.

Quand on constate la segmentation des parcours, la première réaction est de se demander comment des individus ayant obtenu un même diplôme à la même date, c'est-à-dire émettant le même signal global, peuvent avoir connu des vécus sur le marché du travail aussi différents.

Cette question est d'autant plus aiguë qu'on constate que chaque groupe, chaque strate, contient grosso modo l'ensemble de la variance de l'échantillon au niveau des variables individuelles. Dans chaque cluster on a environ le même pourcentage de fils de cadres, de femmes, de diplômés...

La première piste qu'on peut suivre est celle de l'incomplétude de l'information explicative.

Les données du Céreq sont d'une exceptionnelle richesse. Cependant elles restent très factuelles et ignorent – pour des raisons déontologiques – toute information non directement objective, toute information qualitative. Prenons deux exemples : la motivation (le vouloir faire) et les attitudes (le savoir être). Aucune information ni aucun proxy direct de ces variables n'existent dans le dispositif Céreq, bien que les choses soient en train de changer.

La probabilité individuelle d'appartenance d'un jeune à une trajectoire serait ainsi difficile à calculer parce qu'il manquerait dans l'information recueillie des informations stratégiques. La solution passerait alors par un travail d'ingénierie du questionnaire.

Cela est de façon tout à fait claire une piste à suivre, que ce soit pour améliorer l'analyse des trajectoires ou pour améliorer les autres formes de modélisation des données d'insertion.

Cependant cela ne doit pas faire oublier le résultat essentiel de l'analyse présentée dans cet article : même si les individus étaient considérés comme interchangeables par les employeurs, les trajectoires d'insertion seraient diversifiées en raison de l'insuffisance du nombre d'emplois et de la variété des situations possibles.

3. La théorie de la quête dans ses diverses variantes est souvent considérée comme le seul outil théorique sérieux adapté au traitement des données longitudinales sur l'insertion.

Mais l'estimation d'un tel modèle sur les données de type Céreq implique une alternative :

* on suppose la demande égale pour tous ($\lambda=1$) ce qui revient à supposer que la demande ne joue aucun rôle. Si on rajoute à cela que les deux autres paramètres du modèle (le salaire de réserve et la distribution des salaires) sont inobservés, si on ajoute enfin que par construction l'ensemble des concurrents se situe à l'intérieur de la cohorte, c'est-à-dire que le modèle néglige la concurrence exercée par les autres actifs, on peut douter du caractère explicatif de tels modèles en dépit de leur sophistication économétrique.

* Dans les modélisations du marché du travail qui ont été présentées plus haut, nous faisons au contraire l'hypothèse que chaque individu accepte la première proposition d'emploi qui lui est faite. Dès lors le chronogramme décrit la série des équilibres de marché telle qu'elle s'est établie pour la cohorte considérée et compte tenu de sa concurrence avec les autres cohortes. Les employeurs sont alors censés savoir faire une lecture optimale des CV et sélectionner les meilleurs à partir de leur parcours antérieur.

4. Pour conclure, on peut dire que le choix – pour représenter le parcours – d'un scalaire arbitraire ou d'un vecteur de durées conditionnelles ampute le problème à traiter (l'insertion des jeunes) de la majeure partie de sa variance. Cette méthode qui relève d'une démarche scientifique solide (simplifier le réel pour mieux le représenter) n'est pas critiquable en soi. Elle a permis de dégager quelques évidences empiriques. Notre choix qui repose sur une stratégie de traitement différente a le mérite de représenter une réalité plus complexe, de présenter des hétérogénéités dont ne rendent pas compte les modèles classiques et de mettre en évidence deux voies de recherches :

* prendre en compte attitudes et motivation est indispensable pour mieux comprendre l'insertion.

* prendre en compte le marché et les concurrences qui s'y exercent est non moins indispensable.

Jean-Michel Espinasse, Jean Vincens
Lirhe, Université des Sciences Sociales, Bât. J
Place Anatole France, 31042 Toulouse cedex
Tél. 05 61 63 35 00
E-mail jme@univ-tlse1.fr

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, pp. 144-185.

Béduwé C., Espinasse J.-M., 1995, Productions de diplômes et compétences, *Les Cahiers du LIRHE*, n° 1, septembre.

Béduwé C., Cahuzac E., 1997, Première expérience professionnelle avant le diplôme, *Note LIRHE*, n° 240, 97-9, Avril.

Béduwé C., Dauty F., Espinasse J.-M., 1995, Trajectoires type d'insertion professionnelles, *Note LIRHE*, n° 190, 95-11, juin.

Bourelle 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.

Bouroche J.-M., Saporta G., *L'analyse de données*, col. 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, pp. 31-37.

Espinasse J.-M., 1994, *Enquête de cheminement, chronogrammes et classification automatique*, Documents Séminaire Céreq, n° 99, pp. 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.

Espinasse J.-M., Giret J.F., 1997, Contribution à l'étude d'un méta-indicateur de l'insertion professionnelle des jeunes, *Note LIRHE*, n° 233, 97-2, février.

Gintis H. 1971, Education, technology, and characteristics of worker productivity, *American Economic Review*, Mai.

- 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, Strasbourg, 27-30 mai.
- 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.
- 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.
- Kalachek, 1980, Les enquêtes longitudinales et le marché du travail des jeunes. In *Le chômage des jeunes : causes et conséquences*, OCDE, Paris, p. 97-123.
- 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, pp. 23-36.
- Planas J., Casal J., Brullet C., Masjuan J.-M., 1995, La insercion social y profesional de la mujeres y los hombres de 31 años. Institut de Ciencies de l'Educacio. Université Autonome de Barcelone.
- Sankoff D., Kruskal J.B. (eds), 1983, *Time warps, string edits amd macromolecules*, Reading Mas., Addison-Weshley.
- Tahar G., 1995, *Contribution à la modélisation de l'insertion*, Mimeo, Inra, Toulouse, janvier.
- Tanguy L. (ed.), 1986, *L'introuvable relation formation emploi*, La documentation Française, Paris.
- Verdier E., 1994, *Le rôle du réseau des centres associés au Céreq*, Documents Séminaire Céreq, n° 99, pp. 17-21.
- Vernières M., 1993, *Formation Emploi*, Editions Cujas, Paris, 167 p.
- Vincens J., 1981, L'insertion dans la vie active, Actes du colloque organisé par l'Institut des Sciences du Travail à Louvain-La-Neuve, février (publié en mai).



Typologie des parcours : approches à partir des données d'un Plan Local d'Insertion par l'Économique (Plie) ¹

Kamel Badaoui

Questions posées

Cet article est un essai de typologie des parcours de retour à l'emploi² réalisés par des publics en grande difficulté dans le cadre d'un Plan Local d'Insertion par l'Économique (Plie).

Les parcours sont constitués de diverses actions proposées par les animateurs du Plie : actions de formation, actions d'insertion, actions de mise en situation professionnelle au moyen de contrats de courte durée, ... À chaque action engagée par le candidat correspond une *étape* de son parcours.

Les différences entre parcours peuvent être plus ou moins repérables. De nombreuses études sur l'insertion professionnelle confirment que ces différences intègrent, d'une part les contraintes qui s'imposent aux candidats – par exemple dans le cas étudié, les offres d'actions du Plie, mais aussi le contexte hors Plie – et, d'autre part, leurs réactions – fonction de leurs caractéristiques individuelles – à cet environnement.

Finalement, elles renseignent, partiellement, comment les principaux acteurs (candidats et animateurs du Plie) participent à la construction des parcours.

Ces différences s'observent en termes de :

- * durée : ils sont plus ou moins longs,
- * contenu en actions : jusqu'à 7 types d'actions sont proposés,
- * enchaînements des actions : très variables d'un bénéficiaire à un autre,
- * nombre d'étapes : le nombre de séquences varie de 1 à 7.

Le repérage statistique par la mise à plat des données rassemblées par le Plie – elles concernent près de 1 000 candidats et portent sur près de 20 caractères socio-démographiques et de parcours pendant une durée variant de 1 à 4 ans – permet de constater une très grande diversité des trajectoires : il y en a presque autant que de bénéficiaires.

Encadré 1 Profil des publics du Plie

Les candidats au Plie – **984 inscrits pour la période octobre 93-avril 96** – sont pour près de la moitié des allocataires du RMI ; l'autre moitié entrant dans le Plie aussi bien sous le statut de Jeunes de moins de 26 ans à bas niveau de formation que sous celui de chômeurs longue durée. Ils sont en majorité inscrits par les structures de l'ANPE. Âgés en moyenne de 34 ans, de niveau de formation du premier cycle secondaire (niveau V ou inférieur à la sortie du système scolaire), ils sont pour 2/3 des hommes et ont une ancienneté (moyenne) dans le chômage de 33 mois.

1. Les données et résultats présentés dans cette étude ont un caractère provisoire. Ce travail est une étape intermédiaire dans l'exploration des parcours d'un Plie.

2. Le retour à l'emploi est défini par le Plie comme l'accès à un contrat d'emploi, hors CES, d'une durée au moins égale à 6 mois.

Comment rendre plus commode la lecture de cette information, sans trop la réduire, et surtout en intégrant l'ensemble des informations, notamment celles qui caractérisent la trajectoire, à savoir le *triplet* : { *nature action, durée action, n° étape* } ? Pour ainsi dire, comment construire une sorte « d'ordre » dans cette diversité jugée excessive pour l'observation directe et parfois illisible ? C'était aussi l'une des questions posées à l'occasion de l'évaluation de ce plan : *Existe -t- il des types de parcours, et dans l'affirmative, ces types de parcours se raccordent-ils à des types de public ?*

Pour cela, on a mobilisé, en plus des tris classiques, diverses techniques de plus en plus utilisées dans l'étude des parcours :

- * analyse des données sur des indicateurs de trajectoires,
- * analyse des données sur des segments de trajectoires,
- * comparaison et classification des trajectoires sur la base d'une « distance » inter-trajectoires.

Outre la capacité descriptive, on est intéressé par les méthodes permettant de repérer et de qualifier des groupes de parcours, à partir des seules régularités statistiques observées, *sans trop d'hypothèses à priori*³. Ces groupes peuvent être ensuite analysés du point de vue des caractéristiques socio-démographiques pour tenter de cerner les publics qu'elles concernent.

Ces régularités et corrélations statistiques ne sauraient être traduites mécaniquement en causalités, en raison déjà du problème des variables cachées (une situation peut être causée par plusieurs variables à la fois).

En croisant types de parcours et profils d'individus, on recherche plus des éléments sur l'organisation et la cohérence des parcours en rapport avec la chronologie des actions et les caractéristiques des bénéficiaires, que des événements ou données individuelles qui auraient amené des bénéficiaires à emprunter tel ou tel type de parcours.

Cela étant, l'interprétation de ces dépendances sera encore plus féconde quand elle sera complétée par une analyse de la qualité des parcours et de l'opinion de tous les acteurs, en particulier le regard des bénéficiaires sur leurs propres parcours.

Encadré 2

Les données ayant servi à l'analyse statistique proviennent des fichiers informatiques du plie :

⌘ un premier fichier (1 enregistrement par bénéficiaire) regroupant des variables (16) :

- * de *gestion* (3) : n° identification, type correspondant, année d'inscription,
- * *socio-démographiques* (10) : sexe, âge, état matrimonial, nombre d'enfants, hébergement, statut à l'entrée, revenus, niveau de formation, durée de chômage, formation avant Plie,
- * *parcours* (3) : durée totale, sortie (oui/non), motif sortie,

⌘ un deuxième fichier des variables de parcours décrivant la chronologie des actions et les dates de début et de fin de chaque action.

Des contrôles logiques et une simplification des nomenclatures ont été effectués – en collaboration avec les responsables du Plie – pour une meilleure lisibilité des résultats.

Des efforts sont en cours pour rendre le système d'information plus complet et plus performant dans la connaissance des publics (origine, opinions), des parcours (description des actions de suivi-accompagnement, qualité ou appréciation des parcours) et de l'apport propre au Plie.

3. Il y a déjà les hypothèses implicites inhérentes au codage : l'opération de codage est aussi un choix de variables pour résumer les parcours. Voir remarques (infra) sur le codage.

Encadré 3
Plan d'Insertion par l'Économique (Plie)

Le Plie se définit par la mobilisation autour d'une volonté politique locale (communale ou intercommunale) d'un large partenariat (communes, département, région, entreprises, organismes socio-professionnels, structures d'insertion, réseaux associatifs, État) en vue de proposer de véritables parcours individualisés vers l'emploi à tout public en voie d'exclusion.

Il se caractérise par l'introduction d'une démarche de rationalisation et de mise en synergie des acteurs de l'insertion, autour d'objectifs chiffrés de remise à l'emploi de bénéficiaires appartenant à des publics fragilisés (jeunes sans qualification, CLD, RMI...), alors qu'ils relèveraient sans celle-ci de plusieurs dispositifs superposés ou juxtaposés.

Le Plie est l'une des mesures cofinancées par le volet régional de l'Objectif 3 du Fonds Social Européen.

Le Plie, constitué ou non en structure autonome, comprend une équipe restreinte chargée de la coordination des acteurs locaux de l'insertion afin de constituer des parcours pour les bénéficiaires. Cela consiste en :

- * une organisation de l'accueil et de l'entrée dans le Plie ;
- * un suivi des bénéficiaires (qui peut être délégué à une structure extérieure) ;
- * la constitution d'une offre de formation adaptée aux publics accueillis ;
- * la constitution de parcours d'insertion (via des entreprises d'insertion, des chantiers écoles, ...)
- * un accompagnement social ;
- * la prospection d'entreprises, d'artisans, etc., susceptibles d'offrir une sortie en emploi non-aidé.

Tiré de la Circulaire Ministérielle Cab. TEPF 08/94

1. Un premier traitement de type volumétrique

Ce premier traitement porte sur la totalité des parcours du Plie (984) de la période.

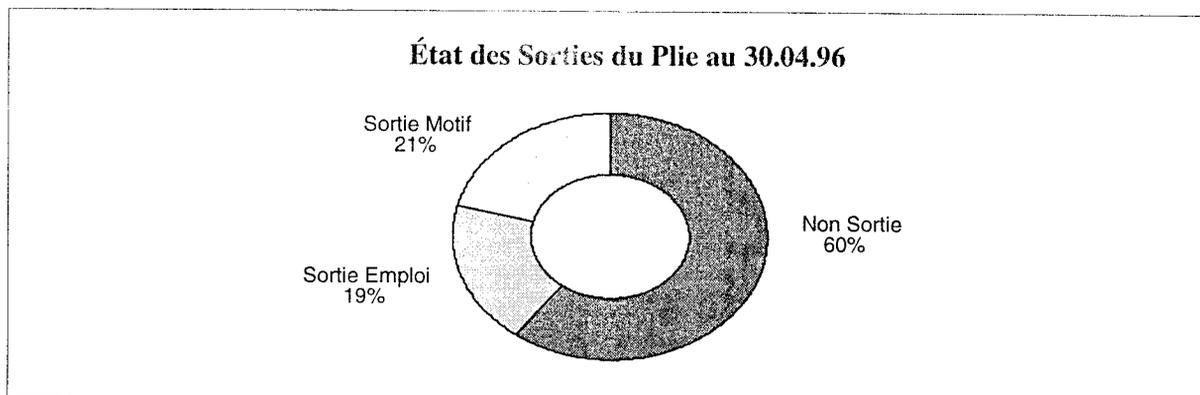
Pour une première approche globale dans la connaissance des parcours, on peut les comparer selon certains critères considérés *séparément* : issues des parcours, nombre d'étapes, durée des parcours, état des parcours (en cours, achevé), contenu du parcours à chaque étape (notamment la première et la dernière étape) ...

1.1. États des parcours et Sorties du Plie

À une date donnée – ici, la date de fin d'observation du 30.04.96 –, on relève 3 états pour les bénéficiaires :

- « **sortie emploi** » : correspond à l'accès à un emploi d'une durée égale ou supérieure à 6 mois consécutifs. C'est l'objectif explicite du Plie, et le critère factuel d'enregistrement des sorties, théoriquement après avoir constaté le maintien en emploi à l'issue de 6 mois,
- « **sortie motif** » : il s'agit des bénéficiaires qui ont quitté le Plie pour différents motifs : « à leur demande », suite à un « problème de santé » ou à un « déménagement » pour « non-respect du contrat », « non-réponse à « convocation » ou « non-disponibilité pour la recherche d'emploi »,
- « **non-sortie** » : ceux qui ne sont dans aucun des états précédents, et sont donc en cours de parcours.

En avril 96, sur les 984 inscrits de la période de référence (01.10.93-30.04.96), pas loin de 20 % ont atteint l'objectif de l'emploi pendant au moins 6 mois.



Les sorties emploi ont été relativement moins nombreuses pour les inscrits de l'année 95 (10 %) que pour ceux inscrits en 94 (30 %).

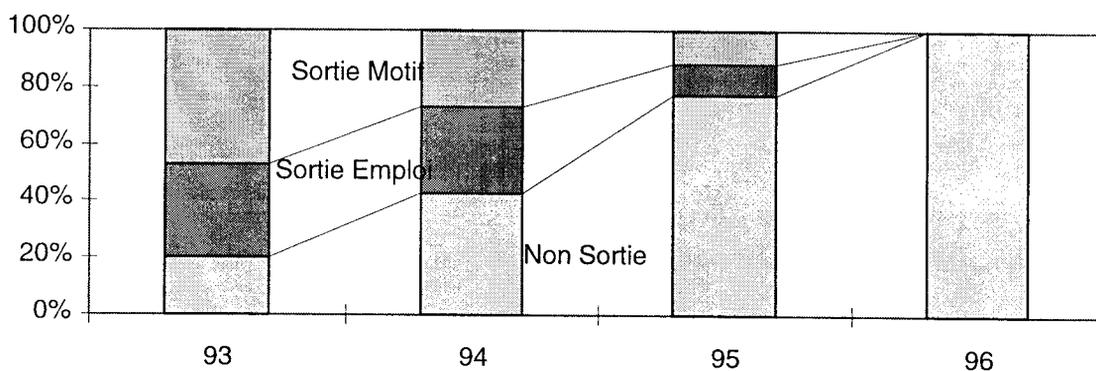
Environ 20 % ont quitté le Plie pour différents motifs (voir modalités plus haut).

Plus des 3/4 de ces sorties concernent les premiers entrés (des années 93 et 94).

60 % de l'ensemble des inscrits sont encore en parcours dans le Plie : tous ceux entrés en 96, et plus de moitié de ceux entrés en 95.

Il est à noter qu'un certain nombre de bénéficiaires (39) entrés en 93 ne sont pas encore sortis.

État des parcours par année d'entrée



Les sorties en emploi se répartissent comme suit :

- 56 % **CDI** : soit un total de 103 dont 9 CRE/CIE et 4 à temps partiel.
On relève que les jeunes de moins de 26 ans accèdent peu au CDI (13 seulement).
- 34 % **CDD** : 63 au total, dont 20 CRE/CIE, 2 à temps partiel et 2 Intérim
- 10 % **contrats divers** : 20 au total, dont 8 CQ (de qualification) + 8 CEC (emploi consolidé) + 4 CA (d'apprentissage).

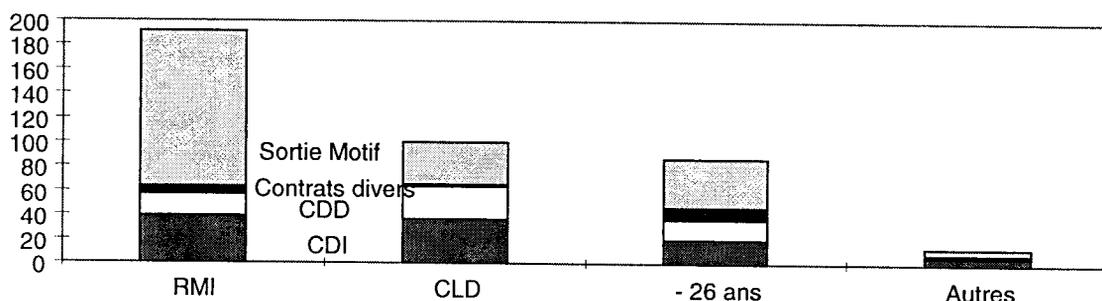
On peut à ce niveau mesurer l'écart par rapport aux objectifs quantitatifs à la naissance du Plie. Il faut toutefois se rappeler qu'il y a d'autres objectifs, moins quantitatifs, mais qui sont au centre de la démarche du Plie : rénover et impulser l'insertion locale.

Pour l'ensemble des sorties, on peut relever les différences suivantes (voir tableau annexe 5) :

– *Par Statut à l'entrée*, les bénéficiaires du RMI, représentent 35 % de toutes les sorties en emploi, alors qu'ils totalisent 45 % des entrées. On relève d'ailleurs que leur taux de sortie emploi⁴ est de 14 %, tandis que les bénéficiaires DELD et Jeunes de moins de 26 ans affichent des taux de sortie en emploi plus en rapport avec leur nombre à l'entrée : respectivement, 25 % et 19 % de sortie en emploi.

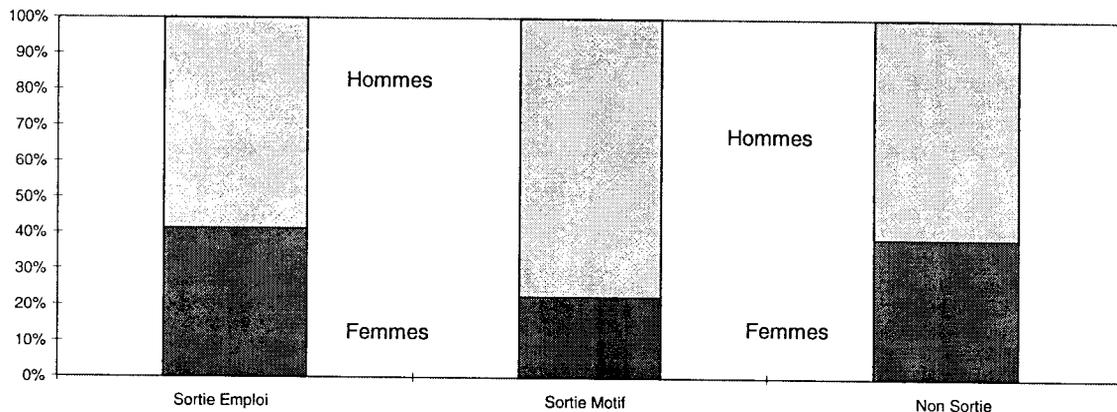
Les allocataires du RMI semblent plus concernés par la « sortie motif » que les autres catégories. Les motifs les plus évoqués sont : « non disponible pour la recherche d'emploi », « déménagement » et « problème de santé ».

Modalités de sortie en fonction du statut à l'entrée



– *Par sexe*, alors qu'elles ne sont que 36 % des entrées, les femmes représentent 41 % du total des sorties en emploi. Quand elles quittent le Plie, elles sortent donc plus souvent en emploi que les hommes : 21 % contre 17 % pour les hommes. Pour ces derniers les « sortie motif » représentent le 1/4 des entrées.

Types de sortie par sexe



– *Par niveau de formation*, les sorties en emploi sont en proportion plus importantes pour les niveaux IV et supérieurs. Les « sorties motif » concernent plus les inscrits de niveau V bis.

– *Par âge*, le taux de sortie en emploi est relativement moins élevé pour les jeunes de moins de 26 ans : 13 % contre près de 20 % pour l'ensemble des âges.

1.2. Nombre d'étapes

Les parcours peuvent être représentés comme une séquence ordonnée dans le temps d'actions ou étapes, réalisées par les bénéficiaires.

Un nombre élevé d'étapes ou d'actions (différentes) peut indiquer une certaine richesse des services offerts par le Plie, résultat d'un travail de prospection et de coordination des offres d'insertion et d'emploi. En même temps, il peut coïncider avec un objectif d'individualiser les

4. Il s'agit d'un taux global : [nombre de sorties en emploi par statut / flux des entrées par statut].

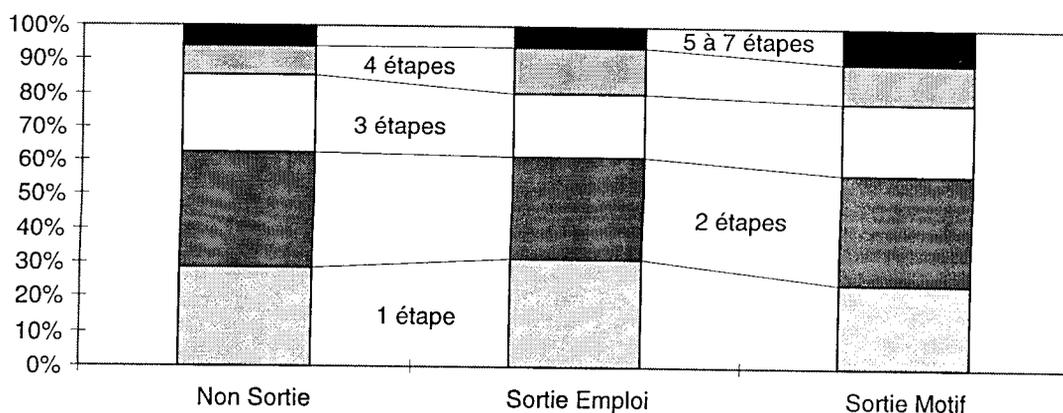
parcours en fonction des besoins et capacités des publics. Mais par ailleurs, un tel nombre peut aussi parfois renvoyer à un parcours erratique, signe de difficultés à atteindre l'objectif d'emploi.

On constate que :

- plus de 50 % des parcours comportent 1 ou 2 actions. Si on rajoute ceux avec 3 actions, on dépasse 80 % de l'ensemble des parcours (achevés ou non),
- les différentes actions ont sensiblement la même durée moyenne, 5 à 8 mois,
- les parcours avec un grand nombre d'actions (5, 6 et 7) ne sont pas toujours les plus longs,
- les parcours des bénéficiaires sortis en emploi ne se distinguent pas des autres pour le nombre d'actions.

Les bénéficiaires ayant accompli une seule action (à la date du 30 avril 96) représentent 28 % du total des inscrits (soit 279 sur 984). Plus de 60 % d'entre eux ne sont pas encore sortis du Plie, 21 % sortis en emploi (légèrement plus que la moyenne d'ensemble) et 18 % sortis pour « motif » (légèrement moins que la moyenne d'ensemble).

Nombre d'étapes en fonction de l'état du parcours



1.3. Durées des parcours

On définit une *durée de présence* dans le Plie comme le temps écoulé entre date d'inscription et date de sortie, ou la date de référence du 30 avril 96 si le bénéficiaire n'est pas encore sorti.

Il n'y a pas de normes ni d'objectifs explicites du Plie en matière de durée. Les parcours sont d'ailleurs de durée très variable. En moyenne, elle est de :

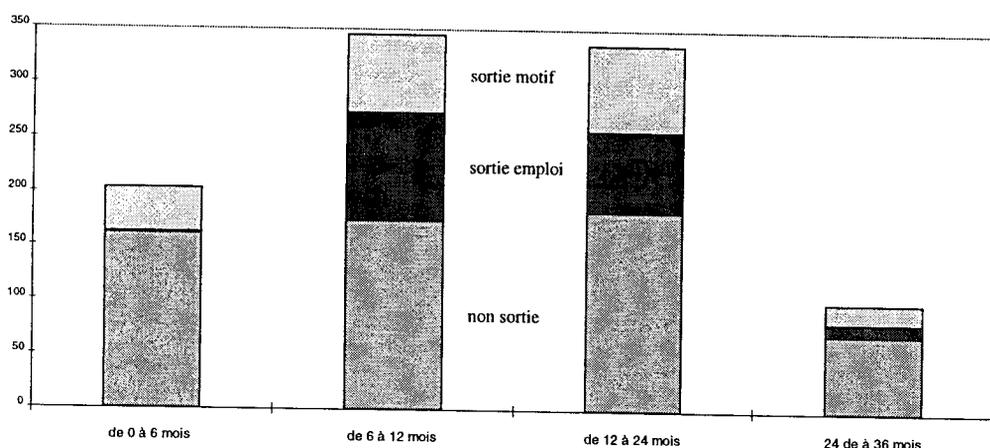
- 13 mois pour les bénéficiaires sortis (en emploi ou pour motif),
- 12 mois pour ceux encore en parcours.

Les sorties en emploi interviennent majoritairement entre 6 et 12 mois.

Les sorties pour « motif » s'enregistrent aussi bien immédiatement après l'inscription – signes probables d'incompréhension des objectifs par les bénéficiaires ou problèmes d'accueil – que longtemps après – autres signes probables d'épuisement des bénéficiaires ou encore d'absence d'offres d'actions de la part du Plie.

Le sexe et l'âge ne semblent pas à priori « expliquer » la durée des parcours.

Durées des parcours et modalités de sortie



1.4. Contenu des parcours étape par étape

* Les bénéficiaires sont d'abord – pendant les 3 premières étapes – engagés dans des actions d'insertion ou de mise en situation professionnelle. Il s'agit majoritairement de CES, et très secondairement de postes d'insertion (PI) en entreprise.

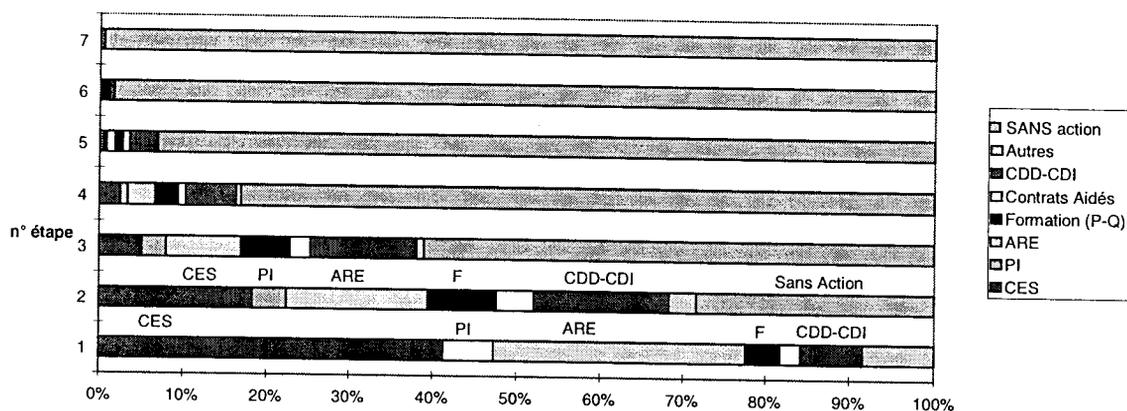
* L'aide à la recherche d'emploi (ARE) – action de formation de courte durée – représente le deuxième type d'action par ordre d'importance, et parfois le premier pour les étapes proches des fins de parcours.

* Les contrats d'emploi de courte durée (moins de 6 mois) sont plus fréquents à partir de la deuxième étape. Les contrats aidés – CRE, CIE, CA et CQ – sont beaucoup moins nombreux ; mais, de durée plus longue (plus 6 mois), ils finalisent des parcours en sortie définitive du Plie.

* La formation (préqualifiante et qualifiante) est peu présente dans les parcours. Elle est plutôt proposée en milieu de parcours (troisième et quatrième étapes). Elle peut parfois correspondre à un objectif dès l'inscription ou une réorientation de parcours.

* Certaines actions codées « Autres », peu nombreuses et généralement entamées en début de parcours, portent sur des projets de création d'entreprise. Les bénéficiaires concernés quittent alors le Plie avec un contrat « CDI-chef d'entreprise ».

Contenu des étapes



Guide de lecture : Les actions de l'étape n° 2 sont pour 18 % des CES et 4 % de PI (poste en insertion) ; 17 % des ARE (aide à la recherche d'emploi) ; 8 % des actions de Formation ; 16 % de CDD-CDI (non aidés) et 5 % de Contrats aidés ; 3 % d'actions Autres (projets professionnels) ; 28 % sans actions⁵, après l'étape n° 1

5. « sans actions » est un codage qui signifie que, ou bien le candidat a achevé son parcours et a quitté le Plie (en emploi ou pour « motif »), ou bien qu'il est en attente d'action et donc en cours de parcours à la date d'observation. Dans ce dernier cas, le délai d'attente devient un indicateur fort utile pour l'analyse de l'activité du Plie.

Tableau détaillé du contenu des étapes pour l'ensemble des parcours (achevés ou non)

| Nature action | 1 ^{ère} étape | | 2 ^{ème} étape | | 3 ^{ème} étape | | 4 ^{ème} étape | | 5 ^{ème} étape | | 6 ^{ème} étape | | 7 ^{ème} étape | |
|----------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| CES | 405 | 41% | 181 | 18% | 50 | 5% | 24 | 2% | 5 | 1% | 1 | - | | |
| PI | 59 | 6% | 39 | 4% | 29 | 3% | 9 | 1% | 3 | - | 2 | - | | |
| ARE | 299 | 30% | 167 | 17% | 88 | 9% | 32 | 3% | 10 | 1% | 2 | - | | |
| Formation | 40 | 4% | 80 | 8% | 58 | 6% | 28 | 3% | 10 | 1% | 4 | - | | |
| Contrats aidés | 25 | 3% | 45 | 5% | 24 | 2% | 9 | 1% | 7 | 1% | 1 | - | | |
| CDD CDI | 73 | 7% | 160 | 16% | 124 | 13% | 59 | 6% | 32 | 3% | 6 | 1% | 5 | 1% |
| Autres | 83 | 9% | 33 | 3% | 10 | 1% | 6 | 1% | 1 | - | | - | | |
| Sans action | | | 279 | 28% | 601 | 61% | 817 | 83% | 916 | 93% | 968 | 99% | 979 | 99% |
| Total | 984 | 100% |

Lire : À l'étape n° 3, 61 % des candidats – soit 601 sur 984 inscrits – n'ont pas d'actions ou sont en attente d'actions. Ils ont donc réalisé leurs parcours – *mais pas nécessairement achevé s'ils ne sont pas encore sortis* – en 1 étape pour 279 d'entre eux (28 % du total des inscrits) ou en 2 étapes pour 322 (= 601 - 279), soit 33 % du total. Pour les bénéficiaires qui ont eu 3 actions (au moins), on lit que à la troisième étape : 5 % ont eu des CES ; 3 % des PI ; 9 % des ARE ; 6 % des actions de Formation (préqualifiante ou qualifiante) ; 2 % des contrats aidés ; 13 % des CDD ou CDI (non aidés) ; 1 % d'autres actions (projets de création d'entreprise).

Les actions pouvant se répéter pour chaque bénéficiaire, on ne peut sommer, dans le tableau ci-dessus, les pourcentages en ligne. Mais si on ne tient pas compte de l'ordre des étapes, on observe que, à une étape ou à une autre de leurs parcours :

- * 48 % des candidats sont passés au moins une fois par un CES,
- * 10 % “ “ “ un Poste d'Insertion,
- * 42 % “ “ “ une Aide à la Recherche d'un Emploi,
- * 17 % “ “ “ une Formation,
- * 9 % “ “ “ un Contrat d'emploi aidé,
- * 32 % “ “ “ un Contrat d'emploi non aidé.

Par ailleurs, toujours dans le tableau ci-dessus, tous les parcours ne sont pas achevés.

On a donc reproduit séparément les contenus des parcours des bénéficiaires qui ont quitté le Plie, pour emploi ou pour motif :

Sortie emploi

| Nature action | 1 ^{ère} étape | | 2 ^{ème} étape | | 3 ^{ème} étape | | 4 ^{ème} étape | | 5 ^{ème} étape | | 6 ^{ème} étape | | 7 ^{ème} étape | |
|----------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| CES | 66 | 36% | 32 | 18% | 12 | 7% | 4 | 2% | 1 | - | | | | |
| PI | 22 | 12% | 15 | 8% | 6 | 3% | 4 | 2% | | - | | | | |
| ARE | 53 | 29% | 30 | 16% | 17 | 9% | 4 | 2% | 1 | - | | | | |
| Formation | 10 | 5% | 15 | 8% | 11 | 6% | 5 | 3% | 1 | - | | | | |
| Contrats aidés | 6 | 3% | 6 | 3% | 3 | 2% | 2 | 1% | 0 | - | | | | |
| CDD CDI | 13 | 7% | 24 | 13% | 22 | 12% | 17 | 9% | 6 | 3% | 1 | - | | |
| Autres | 14 | 8% | 4 | 2% | | | | | 1 | | | | | |
| Sans action | | | 58 | 32% | 113 | 61% | 148 | 81% | 174 | 95% | 183 | 99% | 184 | |
| Total | 184 | 100% | 184 | 184 |

Sur ces parcours achevés, on peut faire les observations suivantes :

- * à toutes les étapes, l'action ARE (aide à la recherche d'emploi) est relativement moins utilisée par les bénéficiaires sortis en emploi que par ceux sortis pour « motif »,
- * il en est de même pour l'action CES, au moins au début des parcours (étapes 1 et 2),
- * à l'inverse, l'action Poste d'Insertion est relativement plus utilisée par ceux sortis en emploi.

Sortie motif

| Nature action | 1 ^{ère} étape | | 2 ^{ème} étape | | 3 ^{ème} étape | | 4 ^{ème} étape | | 5 ^{ème} étape | | 6 ^{ème} étape | | 7 ^{ème} étape | |
|----------------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|-----|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| CES | 94 | 45% | 40 | 19% | 9 | 4% | 7 | 4% | 1 | 1% | | | | |
| PI | 11 | 5% | 8 | 4% | 7 | 3% | 3 | 1% | 1 | 1% | | | | |
| ARE | 61 | 30% | 42 | 20% | 27 | 13% | 9 | 4% | 5 | 2% | | | | |
| Formation | 8 | 4% | 19 | 9% | 14 | 7% | 6 | 3% | 3 | 1% | | | | |
| Contrats aidés | 2 | 1% | 7 | 3% | 6 | 3% | 3 | 1% | 3 | 1% | | | | |
| CDD CDI | 15 | 7% | 32 | 16% | 24 | 12% | 14 | 7% | 8 | 4% | 2 | | - | 2 |
| Autres | 17 | 8% | 9 | 4% | 3 | 1% | 4 | 2% | | | | | | |
| Sans action | | | 51 | 25% | 118 | 57% | 162 | 78% | 187 | 90% | 204 | 98% | | 206 |
| Total | 208 | 100% | 208 | 100% | 208 | 100% | 208 | 100% | 208 | 100% | 208 | 100% | | 208 |

Même guide de lecture que le premier tableau (ensemble des parcours); sauf que dans ces 2 tableaux, « sans action » équivaut à une sortie du Plie.

En résumé de ce premier traitement

On met en évidence certaines caractéristiques, et on accède à une certaine synthèse de « ce qui se fait » dans les parcours :

contenu : Les actions les plus utilisées sont le CES et les formations à la recherche d'emploi (ARE). La formation (préqualifiante ou qualifiante) est plus rarement proposée, plutôt après le démarrage du parcours.

issues des parcours : 20 % des 984 inscrits de la période ont atteint l'objectif de l'emploi pendant au moins 6 mois, tandis que 60 % étaient en cours de parcours dans le Plie à la date du 30 avril 96. Les sorties vers l'emploi durable (CDI) dominent par rapport aux sorties avec CDD ou Contrats aidés.

Durée : Les parcours durent, en moyenne, 12 mois et comportent (pour plus de 80 % des parcours) un maximum de 3 étapes.

Il reste à fournir des éléments de réponse à des questions importantes comme :

– les parcours ayant même fin – sortie vers l'emploi par exemple, puisque c'est l'objectif explicite du Plie – ou même début se distinguent-ils du point de vue des étapes : enchaînement des actions, nombre d'étapes, type et durée des actions, ... ?

– les parcours peuvent-ils être comparés autrement que par la première et/ou la dernière étape ?
Ou encore par le nombre d'étapes ?

– ne peut-on prendre en compte simultanément toutes ces caractéristiques de parcours (contenu, début et fin, durée) et les résumer en une seule variable pour la mettre en regard des données socio-démographiques des publics ?

Dans les traitements suivants on se propose d'aborder quelques unes de ces questions. Sans prétendre y répondre complètement, on pourra tout au moins améliorer les moyens de comparaison des parcours entre eux.

2. Traitement par des indicateurs de trajectoires

On s'intéresse aux candidats sortis du Plie, en emploi ou en abandon pour un motif particulier. Ils sont 392 sur les 984 inscrits.

Leurs parcours peuvent être caractérisés (entre autres) par la *durée totale* (en mois) passée dans chaque type d'action (il y en a 7 au maximum). On y a rajouté 3 indicateurs : nombre d'étapes (de 2 à 5), sexe et type de sortie (vers l'emploi ou abandon).

Ce tableau (158 lignes, 10 colonnes) peut s'analyser de façon classique au moyen d'une analyse en composantes principales ACP.

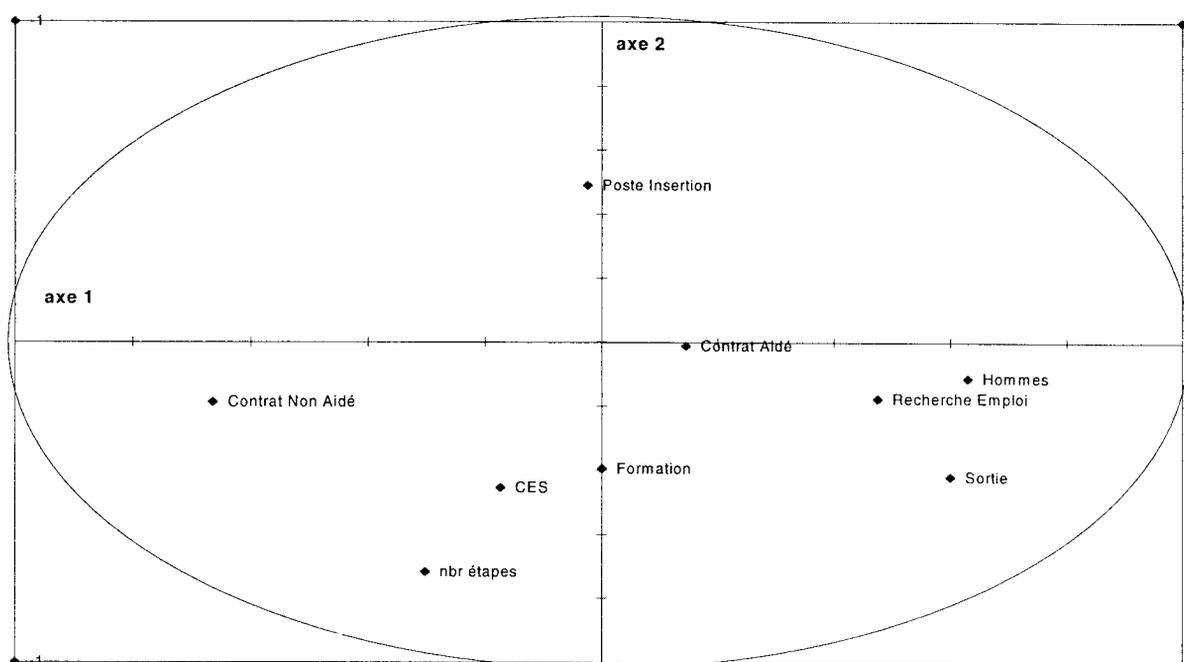
Résultats et commentaires

On a reproduit ci-dessous le graphique du premier plan factoriel.

À la droite de l'axe n° 1 (horizontal), se regroupent les parcours comportant plus fréquemment des durées élevées d'actions de recherche d'emploi. Ils sont à dominante masculine et plus nombreux à s'achever par des abandons. Tandis qu'à gauche, ce sont des parcours dans lesquels la durée des actions de contrats d'emploi non aidés est supérieure à la moyenne.

L'axe n° 2 (vertical) permet de repérer les parcours par le nombre d'étapes : vers le bas ceux avec un nombre élevé d'étapes (jusqu'à 5), et vers le haut ceux avec moins d'étapes (2 ou 3).

On retrouve sur cet axe, vers le bas, les parcours marqués par une durée totale élevée d'action de CES, et vers le haut ceux ayant utilisé plus fréquemment les actions de postes d'insertion en entreprise (PI).



Encadré 4 Indications méthodologiques

Chronogrammes

Les données de parcours sont, au départ, textuelles : elles sont alors codifiées pour les rendre exploitables avec les outils informatiques.

La codification traduit la nature des actions, le caractère séquentiel des actions et la variable temps ou durée des actions. C'est la définition du chronogramme, un outil de l'analyse longitudinale.

7 actions ont été codées :

| | |
|----------|---|
| C | CES |
| P | poste d'insertion (PI) |
| R | aide à la recherche d'emploi |
| A | contrat aidé CRE/CIE, CA, CEC, CO, CQ |
| N | contrat non aidé CDD, CDI |
| F | formation (préqualifiante et qualifiante) |
| T | autres actions (projet création d'entreprise) |

...

Un huitième code (S = « sans actions ») est rajouté. Il ne renvoie pas à une action mais est lié au nombre d'actions réalisées, autre caractéristique structurante du parcours. Il indique aussi la fin du parcours si celui-ci est achevé.

À chaque étape, on calcule la moyenne (moy) des durées de *toutes les actions de l'étape*⁶, et la dispersion (σ). Sur cette base, et pour réduire la trop grande diversité des situations, seulement 3 classes de durée ont été retenues :

M ou 1 moyenne dans l'intervalle [moy - σ , moy + σ]

C ou 2 courte, inférieure à (moy - σ)

L ou 3 longue, supérieure à (moy + σ)

La durée 0 a été affecté au code S.

Les actions sont considérées comme exclusives. Un biais est fort probable à ce niveau

Remarques sur le codage

Les actions de suivi et accompagnement, n'ayant pas été décrites dans les fichiers, ne sont pas prises en compte alors que les candidats comme les organisateurs du Plie y consacrent un long temps. Il est vrai qu'elles ne sont pas faciles à enregistrer, y compris en données textuelles.

Réalisée en collaboration avec les services du Plie pour assurer une interprétation correcte, il va sans dire que l'opération de codage en elle-même aboutit à une forte réduction de ce que doit être une information sur des parcours riches d'actions et complexes d'organisation. Ces derniers sont effectivement ramenés à quelques variables. Mais, et c'est le but du codage, la mobilisation des techniques statistiques devient possible. Les résultats n'informeront donc que partiellement sur les modalités de construction des parcours.

À titre d'exemples, les chronogrammes de parcours se présentent ainsi :

| | | |
|-------------|----|-------------|
| CM-FM-RC-NM | ou | C1-F1-R2-N1 |
| CL-RC-AM | ou | C3-R2-A1 |

Le premier correspond à un bénéficiaire qui a réalisé un parcours en 4 étapes comportant successivement de la première à la dernière :

CES de durée moyenne

Formation de durée moyenne

Aide à la recherche d'emploi de durée courte

Contrat non aidé (CDD ou CDI) de durée moyenne

Le second correspond à un bénéficiaire qui a réalisé un parcours en 3 étapes comportant successivement de la première à la dernière :

CES de durée longue

Aide à la recherche d'emploi de durée courte

Contrat aidé de durée moyenne

Réduction du volume de traitement des chronogrammes

Théoriquement, à chaque étape le nombre de situations possibles (avec des actions exclusives) est $22 = (7 \text{ actions} \times 3 \text{ durées}) + 1$ (modalité S sans action) – seulement 21 pour la première étape puisque tous les candidats ont eu 1 action au moins –, et le nombre de chronogrammes ou trajectoires proche de 22^8 (exactement $22^7 \times 21$).

On peut donc s'attendre à une variabilité réelle et très grande de l'information. Mais en même temps, il est à craindre qu'elle soit trop excessive pour permettre l'observation de grandes tendances et être correctement interprétée.

Pour faciliter l'interprétation, les données retenues sont celles relatives aux bénéficiaires :

* inscrits en 94 et 95 : ce sont les 2 seules années « pleines » du Plie. On peut penser aussi que pendant ces 2 années, les pratiques du Plie se sont stabilisées, au plan des pratiques de construction des parcours comme pour le système d'information,

* ayant réalisé de 2 à 5 actions (et ayant été présents dans le Plie au moins 6 mois pour les 2 et 3 étapes). Ceux avec 6 et 7 étapes ne sont que 11 dont 8 encore en parcours (entrés fin 95). Par ailleurs, il est possible, avec des techniques simples de tri d'analyser les parcours des bénéficiaires avec 1 seule étape qui ne définissent pas de vrais chronogrammes.

Au total plus du tiers de l'ensemble des parcours (344 sur 984) seront considérés dans les traitements suivants.

La structure de l'échantillon (en termes de sorties) est similaire à celle de l'ensemble. Après la réduction draconienne du volume d'information opérée ci-dessus, on aboutit à 227 trajectoires pour 344 bénéficiaires. Surtout, on observe que seuls 3 types de trajectoires concernent des effectifs de bénéficiaires supérieurs à 10 (et moins de 15); les autres étant presque toutes différentes.

3. Regard sur les transitions

3.1. Transitions d'un état à un autre

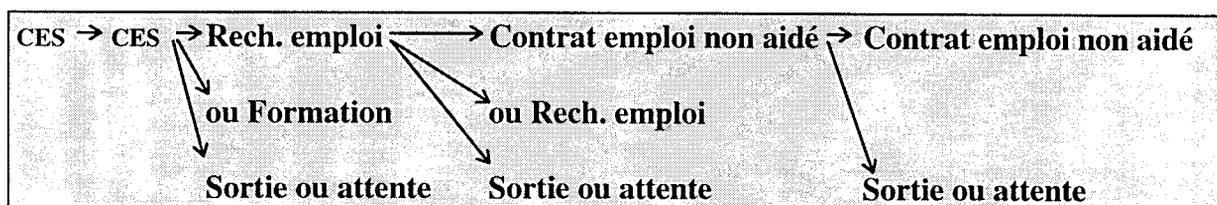
Dans le traitement par les indicateurs, l'intérêt est surtout dans la représentation spatiale de certaines caractéristiques des parcours. On se pose maintenant la question suivante : la dimension séquentielle permet-elle de différencier « convenablement » les parcours ?

On regarde alors les parcours comme une suite de transitions d'une étape à une autre. On peut ainsi calculer toutes les probabilités de passages entre étapes comme dans les chaînes de Markov simples. Les transitions théoriquement possibles sont nombreuses puisque à chaque étape toutes les possibilités sont à priori réouvertes. La diversité des parcours dépend aussi bien de la première étape que des passages. En fait, il n'en est pas toujours ainsi : les enchaînements ne sont pas équiprobables, mais certains dominent par des fréquences nettement plus fortes. Avec ces transitions, on peut donc espérer, sinon une typologie des parcours, au moins la mise en évidence de parcours dominants. *Pour une situation de départ donné, celui-ci peut se définir comme étant constitué des transitions les plus fréquentes.*

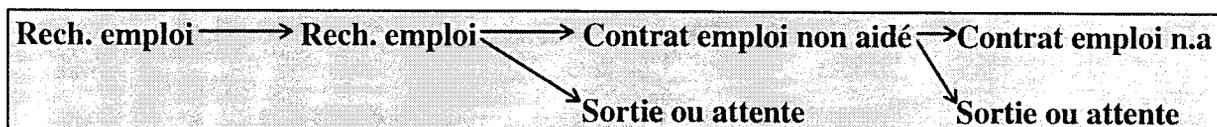
Dans les deux pages suivantes, on n'a représenté que les *transitions dominantes pour les étapes de départ les plus fréquentes (CES et Recherche d'emploi)*. Ce sont celles qui, les premières, cumulent les 2/3 de la probabilité totale de transition – par définition égale à 1 à chaque étape, si on inclut la modalité « sans action ».

Les graphes permettent de visualiser 2 parcours (2 entrées en parcours) à séquences très fréquentes :

Entrée CES



Entrée Recherche d'emploi



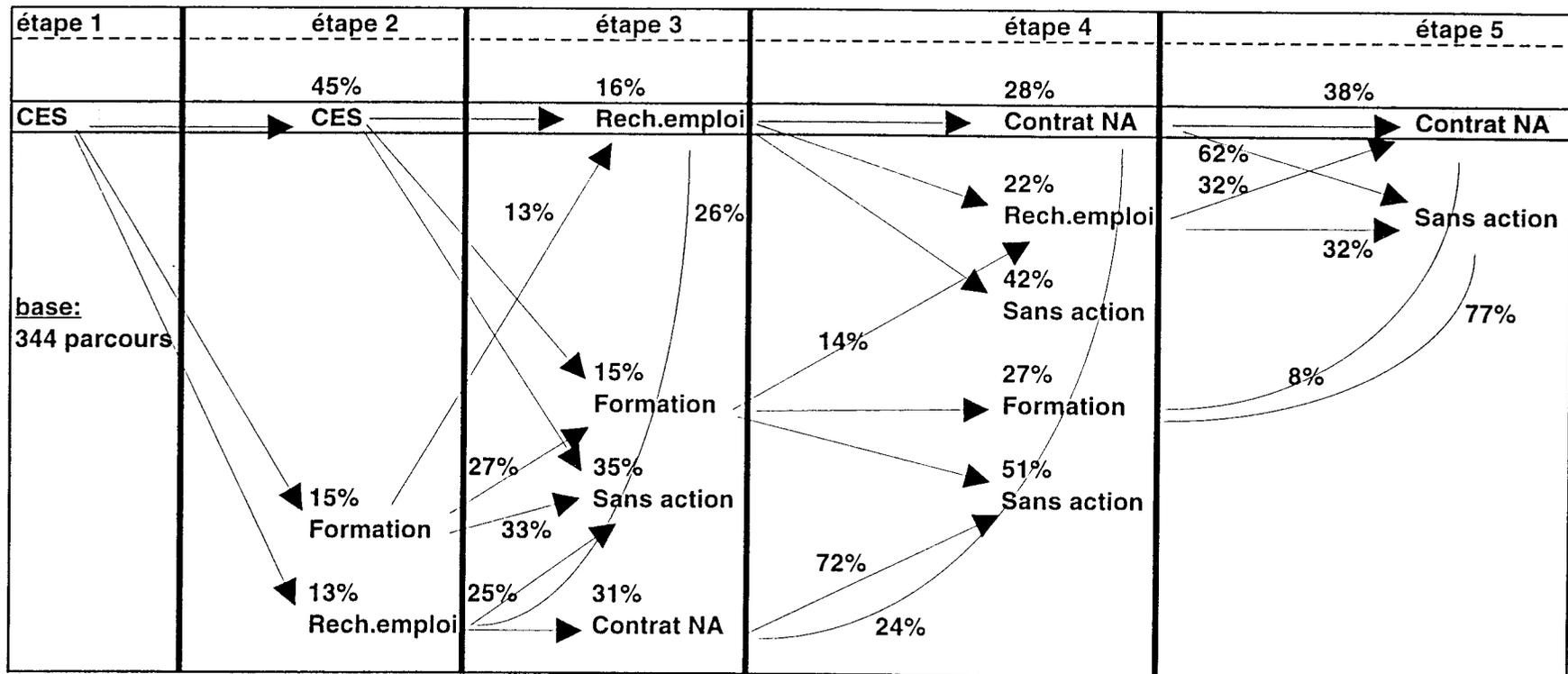
Le second type de parcours est moins varié du point de vue des actions. Par contre, les parcours débutant par un CES, semblent plus sinueux puisqu'ils ont des probabilités plus élevées de transiter par d'autres actions, comme la Formation par exemple.

En même temps, on relève le caractère répétitif de certaines actions qui mériterait analyse⁷.

6. Ce choix est simple et pratique pour les calculs. Mais on aurait pu calculer les durées moyennes pour chaque type d'action, ou – encore plus élaboré – collecter et intégrer l'avis des acteurs sur les durées de chaque action.

7. Ce caractère répétitif est repérable par les diagonales « fortes » des tableaux (en annexe) des probabilités transitionnelles ; il est en relation avec des aspects contractuels des offres d'actions d'insertion (formation étalée sur plusieurs périodes par exemple), comme il peut indiquer une difficulté du Plie à varier ses actions.

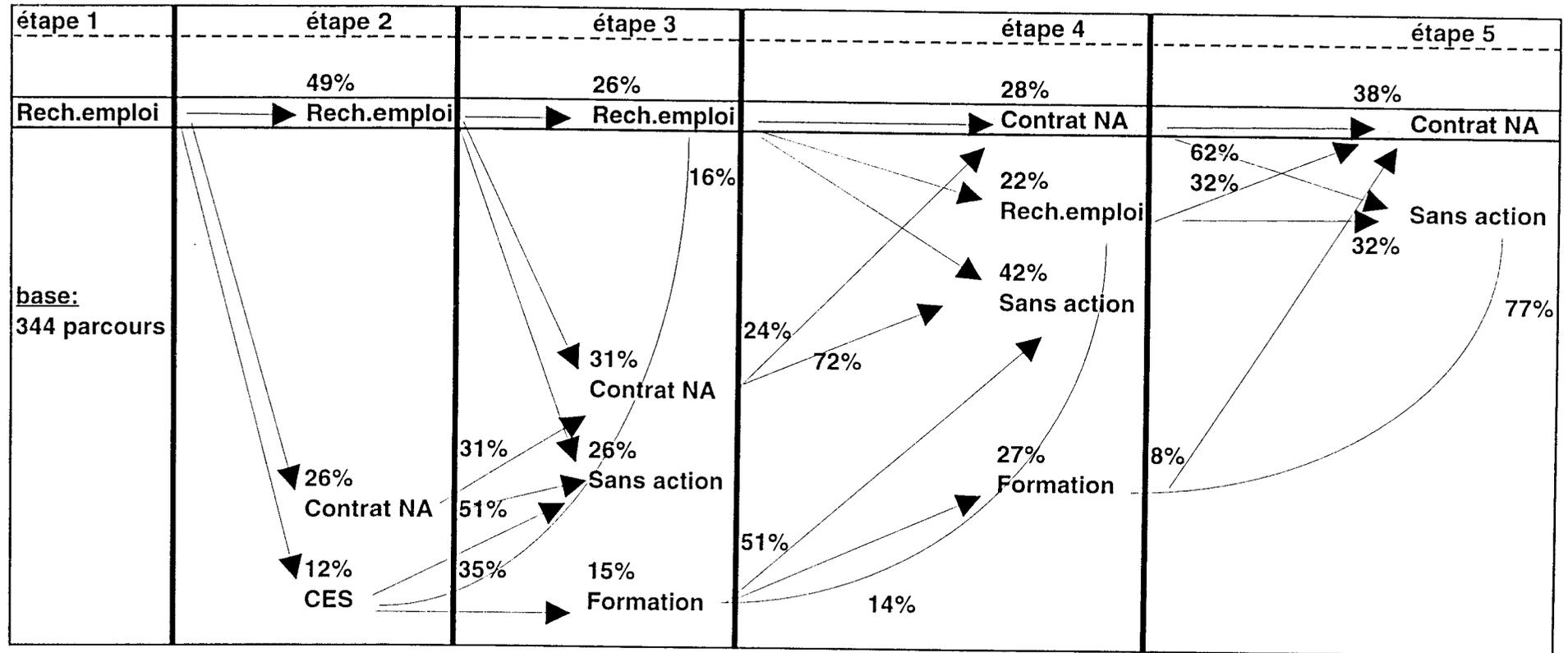
Parcours dominants pour un départ avec CES



Guide de lecture :

sur les 344 parcours analysés, 132 démarrent par un CES.
 45 % d'entre eux enchaînent sur un CES, 15 % sur une Formation et 13 % sur une Recherche d'emploi.
 en 3ème étape 16 % de ceux qui étaient en CES passent à une recherche d'emploi,
 15 % entament une Formation,
 35 % n'ont plus d'action (parcours achevés ou attente).

Parcours dominants pour un départ avec Recherche d'emploi



Guide de lecture :

sur les 344 parcours analysés, 118 démarrent par une Recherche d'emploi.
 49 % d'entre eux enchaînent sur une Recherche d'emploi, 26 % sur un Contrat d'emploi non aidé et 12 % sur un CES.
 en 3ème étape
 26 % de ceux qui étaient en recherche d'emploi prolongent cette action,
 31 % accèdent à un Contrat d'emploi non aidé,
 26 % n'ont plus d'action (parcours achevés ou attente).

3.2. Segments répétés

Dans ce qui précède, on a en fait reconstruit des parcours à partir des transitions les plus fréquentes. On constate que les 2 parcours ainsi repérés sont relativement fréquents; mais ils ne sont réalisés (ou entamés) que par un nombre faible de bénéficiaires (moins de 10 individus). C'est un indice de la très grande variété des trajectoires. On peut alors tenter de regrouper les parcours par segments communs : *Deux parcours, même s'ils sont globalement différents, sont considérés comme « proches » s'ils ont en commun les mêmes morceaux de trajectoires*⁸.

Les segments sont des parties de trajectoires. À titre d'exemple, le chronogramme suivant C1-F1-R2-N1-N1 comporte les segments :

| de longueur 2 | de longueur 3 | de longueur 4 | de longueur 5 |
|---------------|---------------|---------------|----------------|
| C1-F1 | C1-F1-R2 | C1-F1-R2-N1 | C1-F1-R2-N1-N1 |
| F1-R2 | F1-R2-N1 | F1-R2-N1-N1 | |
| R2-N1 | R2-N1-N1 | | |
| N1-N1 | | | |

À partir de ces séquences partielles de trajectoires, on construit le tableau croisé donnant pour chaque candidat l'occurrence des différents segments dans son parcours. Ce tableau, avec les segments comme variables colonnes, est soumis à une analyse en composantes principales.

En fait, on n'a considéré que les segments de longueur 3 ou plus, et présents dans les parcours de 10 individus au moins : soit un total de 31 segments.

C'est une réduction très forte de l'information initiale : elle peut faciliter l'interprétation. En même temps, elle oriente le regroupement des trajectoires à partir des segments les plus fréquents. Le graphe du premier plan factoriel confirme les résultats précédents.

Deux types de segments contribuent fortement à la formation des deux premiers axes, lesquels totalisent près de 20 % de « l'information » :

* les trajectoires qui utilisent fréquemment l'action CES de moyenne durée, en début de parcours notamment,

* et celles qui démarrent par une ARE (aide à la recherche d'emploi) de moyenne ou de courte durée.

Les individus sont nettement plus nombreux à se « fédérer » autour de ces morceaux de trajectoires :

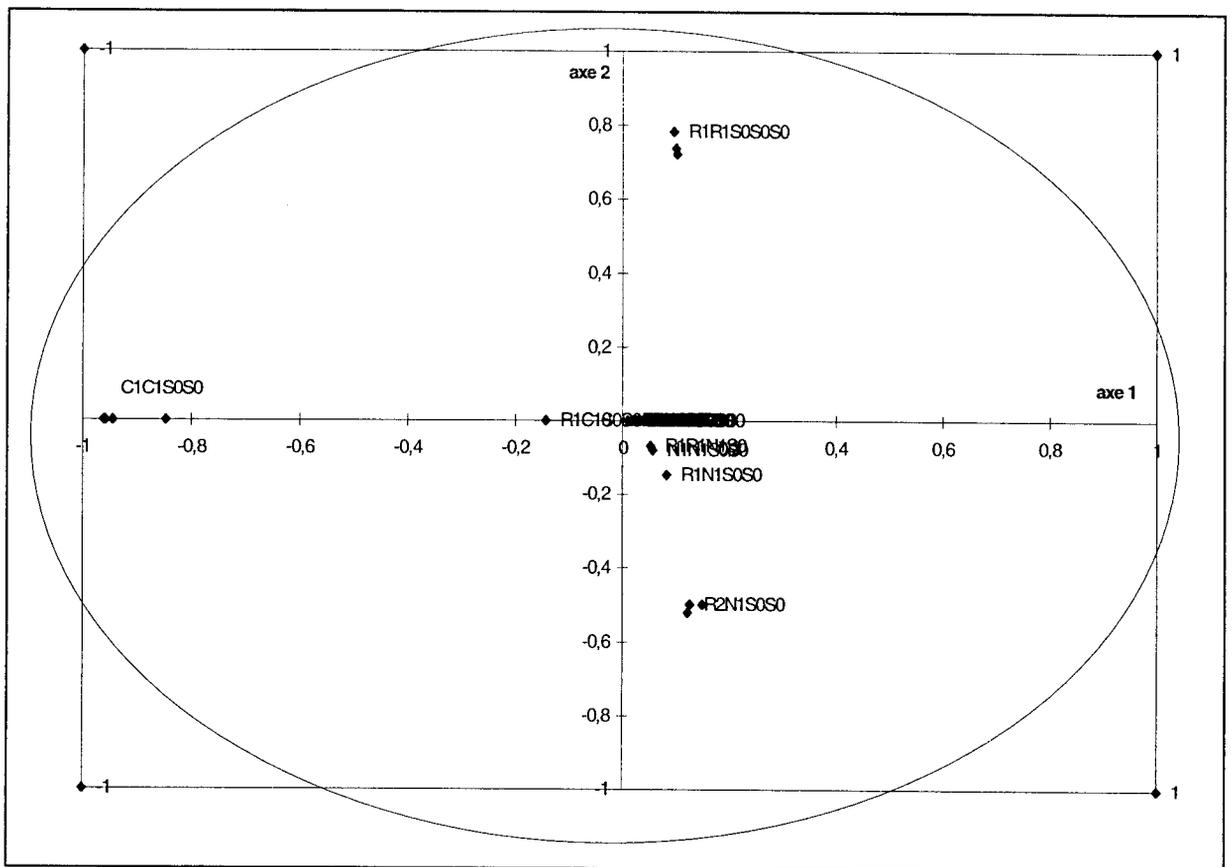
- près de 60 (sur 344 parcours) pour les segments avec répétition de CES,
- plus de 90 pour les segments avec répétition de ARE.

4. Trajectoire « moyenne »

On peut aussi penser à reconstruire une *trajectoire moyenne* à partir de l'exploitation du tableau donnant le déroulement des parcours étape par étape :

| Nature action | 1 ^{ère} étape | | 2 ^{ème} étape | | 3 ^{ème} étape | | 4 ^{ème} étape | | 5 ^{ème} étape | | 6 ^{ème} étape | | 7 ^{ème} étape | |
|----------------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| CES | 405 | 41% | 181 | 18% | 50 | 5% | 24 | 2% | 5 | 1% | 1 | - | | |
| PI | 59 | 6% | 39 | 4% | 29 | 3% | 9 | 1% | 3 | - | 2 | - | | |
| ARE | 299 | 30% | 167 | 17% | 88 | 9% | 32 | 3% | 10 | 1% | 2 | - | | |
| Formation | 40 | 4% | 80 | 8% | 58 | 6% | 28 | 3% | 10 | 1% | 4 | - | | |
| Contrats aidés | 25 | 3% | 45 | 5% | 24 | 2% | 9 | 1% | 7 | 1% | 1 | - | | |
| CDD CDI | 73 | 7% | 160 | 16% | 124 | 13% | 59 | 6% | 32 | 3% | 6 | 1% | 5 | 1% |
| Autres | 83 | 9% | 33 | 3% | 10 | 1% | 6 | 1% | 1 | - | | | | |
| Sans action | | | 279 | 28% | 601 | 61% | 817 | 83% | 916 | 93% | 968 | 99% | 979 | 99% |
| Total | 984 | 100% | 984 | 100% | 984 | 100% | 984 | 100% | 984 | 100% | 984 | 100% | 984 | 100% |

8. On s'est inspiré de la méthode de Y. Houzel et M. Levaillant (LES, Paris 1994).



Dans chaque colonne du tableau – donc à chaque étape –, on dispose des fréquences de chaque type d'action.

Par exemple, en dehors des « Sans action » qui mériteraient un traitement à part :

- * à l'étape n° 1, l'action la plus probable est le CES,
- * à l'étape n° 2, les actions les plus probables sont le CES, l'aide à la recherche d'emploi ARE⁹, le contrat d'emploi non aidé CDD-CDI,
- * aux étapes n° 3, 4 et 5, l'action la plus probable est le contrat en emploi non aidé CDD-CDI.

La trajectoire « moyenne »¹⁰ serait définie par la séquence des actions les plus probables à chaque étape :

[CES]-----[CES-ARE]-----[CDD-CDI]-----[CDD-CDI]

On retrouve bien dans la composition de la trajectoire moyenne, les actions les plus utilisées du Plie. On peut observer aussi que la trajectoire moyenne est la même pour tous les candidats, sortis ou non. *En sera-t-il de même si l'on étudie la trajectoire globalement ?*

5. Traitement par les « distances » entre trajectoires

5.1. Comparaison des trajectoires

On peut construire un indicateur d'écart à la trajectoire moyenne et s'en servir comme critère de comparaison des trajectoires entre elles. On peut aussi calculer une « distance » entre trajectoires elles-mêmes, prenant en compte la séquence des actions avec leurs durées.

9. En considérant les probabilités, il ne faut pas négliger l'impact de la précision des pourcentages – présentés arrondis dans le tableau – sur le classement des actions.

10. Selon une première idée de G. Tahar (INRA, Toulouse, 1995).

C'est l'une des méthodes développées en 1994, au Livre, Université de Toulouse I, par J.-M. Espinasse :

| | |
|---|---|
| <p>Pour 2 bénéficiaires b_i et b_j, on calculera $d(b_i, b_j) = \sum_{e=2 \text{ à } 5} X_e$ l'indice e renvoie au n° de l'étape</p> | |
| X_e une indicatrice valant | <p>0 si, à l'étape n° e, b_i et b_j ont même action avec même durée 1 si les actions sont identiques, les durées différentes 2 si les actions sont différentes.</p> |

Autrement dit, la « distance » consiste à décompter le nombre de fois où les bénéficiaires réalisent des actions différentes par la nature et par la durée (voir codification).

Le tableau des « distances », symétrique par construction, est soumis à une classification automatique (cf. techniques de l'analyse des données) pour définir une partition de l'ensemble des trajectoires étudiées (344).

On sait déjà que le nombre d'étapes est très structurant. Aussi et compte tenu de la définition de la « distance », on traitera séparément les chronogrammes de longueurs différentes : pour les parcours avec le même nombre d'étapes, on peut donc éliminer le code S « sans action ».

Exemple :

| | CI-FI-RC-NI | CI-CC-R1-N1 | CC-N1-R1-FI |
|-------------|------------------------|------------------------|--------------------|
| CI-FI-RC-NI | D = 0 | D = 3 | D = 6 |
| CI-CC-R1-N1 | D = 0+2+1+0 = 3 | D = 0 | D = 5 |
| CC-N1-R1-FI | D = 1+2+1+2 = 6 | D = 1+2+0+2 = 5 | D = 0 |

L'exemple choisi montre bien que la différenciation des trajectoires par la « distance » est un plus par rapport à l'analyse globale ou encore étape par étape :

* le premier et le troisième comportent les mêmes actions mais dans une chronologie et des durées différentes, ils restent « distants » de 6,

* les deux premiers parcours ont même début et même fin ; mais ils sont différents puisque « distants » de 3.

On peut améliorer la comparaison des trajectoires globales en revisitant la question de la durée des actions; mais aussi en hiérarchisant qualitativement les actions.

5.2. Résultats

5.2.1. Types de parcours

Le nombre de classes retenues est de 4 : c'est un ajustement commode entre effectifs et contenu des parcours. D'autres choix sont possibles mais ils sont plus difficiles à interpréter.

Description des parcours

- **les parcours de type 1** (31 % du total des 344 parcours analysés) ont presque tous des fins de parcours en emplois (contrats non aidés) de durée moyenne (environ 5 mois). Il ne s'agit pas forcément de sortie définitive du Plie.
- **les parcours de type 2** (38 %) démarrent presque systématiquement par des CES, de durée plutôt moyenne (5 à 8 mois en moyenne).
- **les parcours de type 3** (26 %) sont des parcours dans lesquels dominant largement les actions de recherche d'emploi ARE dès le démarrage des parcours.

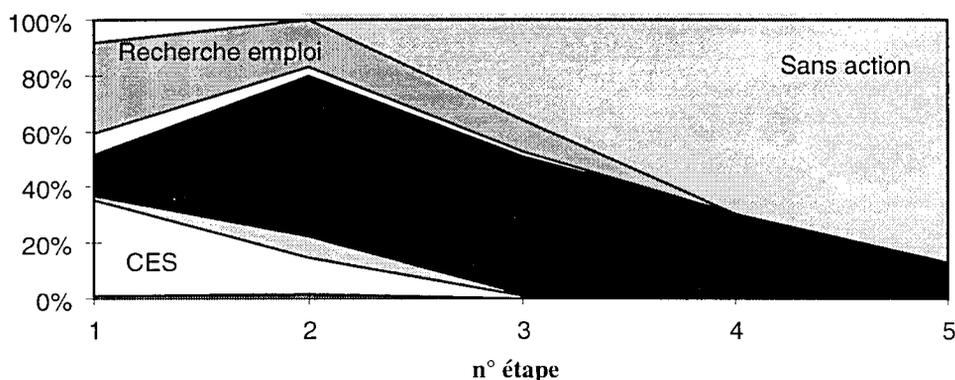
- les parcours de type 4 (5 % donc peu nombreux) sont surtout repérables par leur nombre d'actions plus élevé : tous comportent 4 ou 5 actions.

| Types parcours (nb et %) | | Qualification des parcours | Formes du chronogramme |
|--------------------------|-----------|--|--|
| P1 | 108 31 % | Parcours orientés vers la mise à l'emploi (avant la sortie) | « fin » avec des emplois en contrats non aidés de durée moyenne du type -N1 |
| P2 | 131 38 % | Parcours démarrant par des CES ou postes d'insertion (PI) | début avec des CES de durée moyenne du type C1-- |
| P3 | 88 26 % | Parcours s'appuyant massivement sur l'aide à la recherche d'emploi | début avec des aides à la recherche d'emploi (ARE) de durée moyenne du type R1-- |
| P4 | 17 5 % | Parcours erratiques marqués par aller-retour entre étapes d'insertion et de recherche emploi | « milieu » ou « fin » avec des CES de durée moyenne – tous à 4 ou 5 actions – du type -C1- ou ---C1 |
| Total | 344 100 % | | |

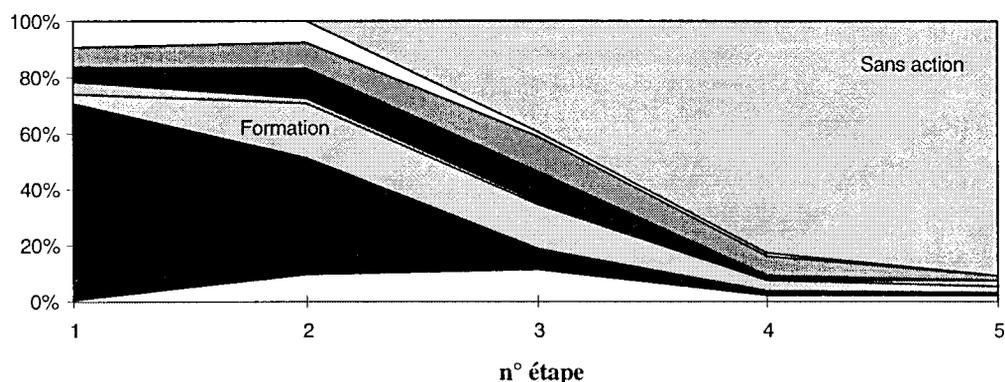
Remarque : il ne s'agit pas toujours de parcours achevés.

2.2. Représentation graphique des types de parcours

Type P1 : Parcours « mise à l'emploi »

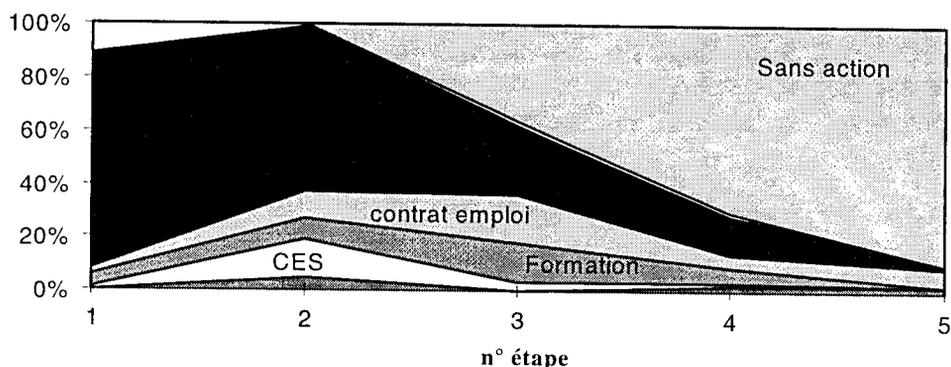


Type P2 : Parcours « début CES »

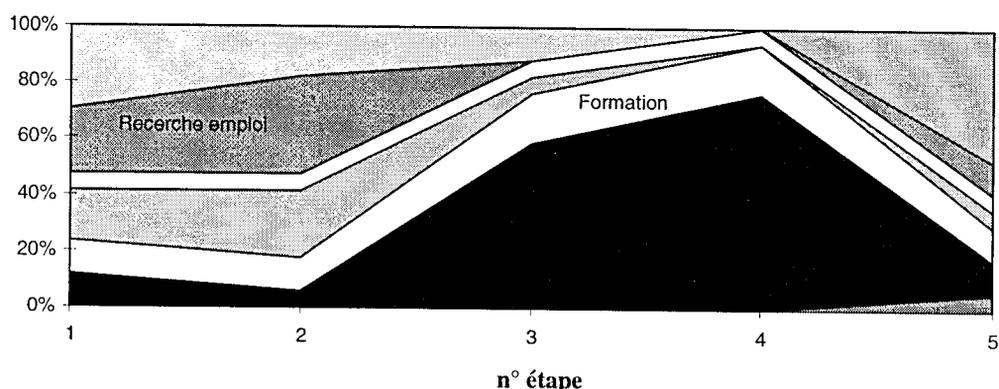


Guide de lecture : sur le deuxième graphique (parcours de type 2), les CES représentent 70 % des actions de l'étape n° 1, 41 % de celles de l'étape n° 2, 8 % de celles de l'étape n° 3, et moins de 1 % de celles des étapes n° 4 et 5.

Type P3 : Parcours « aide à la recherche d'emploi »



Type P4 : Parcours « aller-retour recherche emploi et CES »



Guide de lecture : sur le graphique du haut (parcours de type 3), l'aide à la recherche d'emploi (ARE) représente près de 80 % des actions de l'étape n° 1, 61 % de celles de l'étape n° 2, 25 % de celles de l'étape n° 3, et 15 % de celles des étapes n° 4 (0 en étape n° 5).

5.2.3. Profil des bénéficiaires et types de parcours

Dans les tableaux ci-dessous, on a représenté pour chaque type de parcours et chaque variable, les excédents (+) et les déficits (-) relevés par rapport à l'ensemble (des 344 parcours classés).

Ils mettent en évidence une liaison variable-type de parcours, tout au moins une attraction ou une répulsion entre la variable et le type de parcours.

Par exemple : Dans le premier tableau, les bénéficiaires du RMI réalisent plus fréquemment (que l'ensemble) des parcours type P1, et moins de parcours type P3.

Une case vide comme (RMI x P2) signifie que les parcours ne se distinguent pas de l'ensemble pour cette variable (RMI).

Cette dernière occurrence est très présente. *Cela montre bien que la liaison recherchée types de parcours – types de bénéficiaires n'est pas évidente. C'est pourquoi on n'a considéré que les caractéristiques individuelles qui présentaient le plus d'écart à l'ensemble ; autrement dit, le plus de corrélation avec les types de parcours.*

Statut à l'entrée

| Types de parcours | Bénéficiaires RMI | Chômeurs longue durée | Jeunes - 26 ans |
|-----------------------|-------------------|-----------------------|-----------------|
| P1 = emploi | + | - | |
| P2 = CES | | | - |
| P3 = recherche emploi | - | | + |
| P4 = mixte | + | - | |

Sexe

| Types de parcours | Femmes | Hommes |
|-----------------------|--------|--------|
| P1 = emploi | + | - |
| P2 = CES | - | + |
| P3 = recherche emploi | | |
| P4 = mixte | + | - |

Niveau de formation

| Types de parcours | Niveau VI | Niveau Vbis | Niveau V | Niveau IV et plus |
|-----------------------|-----------|-------------|----------|-------------------|
| P1 = emploi | | + | - | - |
| P2 = CES | - | | + | |
| P3 = recherche emploi | | - | | |
| P4 = mixte | - | + | - | + |

Ainsi, les bénéficiaires du RMI de sexe féminin et de niveau Vbis réalisent plus souvent des parcours de type 1. Les parcours de type 2 sont à dominante masculine, et ceux de type 3 sont plus fréquemment ceux des jeunes de moins de 26 ans.

5.2.4. Caractérisation des types de parcours

Il est remarquable qu'on retrouve les mêmes types de parcours – 4 classes avec le même contenu – pour chaque groupe de chronogrammes (de même longueur ou même nombre d'étapes).

Toutefois, le problème de censure (à droite) – c'est-à-dire de limite de la date d'observation, arrêtée au 30.04.96 – peut affecter la classification : de nombreux bénéficiaires ne sont pas encore sortis du Plie (à la date de référence d'avril 96) et leurs parcours ne sont donc pas connus dans leur intégralité.

Cela étant, les graphiques ci-dessus montrent que les parcours se distinguent bien les uns des autres.

les parcours de type 4 qualifiés de « aller-retour entre étapes d'aide à la recherche d'emploi et de CES » ou « erratiques » sont un peu particuliers : ils concernent peu de bénéficiaires, 17 seulement sur 344 ; ils comportent tous 4 ou 5 étapes ; ils sont réalisés essentiellement par des allocataires du RMI, de niveau de formation VI, Vbis ou V.

les parcours de type 3 semblent refléter les difficultés d'accès à l'emploi d'un certain nombre de candidats (le 1/4 environ) : les « sorties emploi » y sont relativement moins nombreuses et, inversement, les « sorties motif » y sont relativement plus fréquentes. Ils peuvent aussi indiquer l'insuffisance globale d'offres d'emploi. Les jeunes de moins de 26 ans, inscrits par la Mission Locale, semblent plus souvent concernés par ces parcours.

les parcours de type 2 peuvent être considérés comme des parcours conventionnels du Plie du fait qu'ils sont les plus nombreux (près de 40 % des bénéficiaires classés) et parce qu'ils utilisent quasi systématiquement la principale action du Plie : le CES. Ils dominent largement dans l'ensemble des parcours des publics hommes accueillis par l'ANPE.

les parcours de type 1 sont ceux des bénéficiaires qui accèdent à un contrat d'emploi en entreprise de courte durée (avant la sortie du Plie), et ce, dès la deuxième ou troisième étape. Ils traduisent d'une certaine manière le degré d'atteinte de l'objectif principal du Plie qui est le retour au travail des candidats. Ils sont réalisés plus fréquemment par des bénéficiaires du RMI (inscrits par les Commissions Locales d'Insertion), de sexe féminin et de niveau de formation Vbis.

Conclusion

Il est bien entendu que cette brève étude est une première exploration des données des parcours du Plie. Certains prolongements sont envisagés (études économétriques en particulier). Les méthodes utilisées font ressortir certaines variables de parcours comme plus structurantes que d'autres :

- la nature des actions de début et de fin de parcours,
- le nombre d'étapes.

Comme on l'a vu, ce résultat pouvait être obtenu – au moins en partie – avec des techniques de tri classiques. D'où l'idée de résultats « évidents ». Mais faut-il encore les repérer, les décrire pour les expliquer. De plus, quand on retrouve certains résultats par différentes méthodes, il y a l'idée de robustesse.

Cela étant, les méthodes basées sur l'exploitation des chronogrammes apportent un plus :

- la synthèse graphique des parcours,
- l'aide à l'interprétation au moyen des corrélations,
- la construction de nouvelles variables, comme l'appartenance à un type de parcours qui peuvent à nouveau servir dans d'autres techniques statistiques.

Kamel Badaoui
Centre d'Études de l'Emploi
Noisy le Grand

Bibliographie

- Beaudouin V., Aucouturier A.-L., 1994, Parcours d'insertion de jeunes en difficulté, *Cahier de Recherche Crédoc*, n° 66.
- Benzécri J.-P. et Coll., 1980, *L'analyse des données*, tomes 1 et 2, Dunod.
- 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.
- Espinasse J.-M., Giret J.-F., 1996, *Chronogrammes et trajectoires : un premier bilan*, Troisièmes journées d'Études du Longitudinal, 1996, Rennes, 23-24 mai.
- Fénelon J.-P., 1981, *Qu'est-ce que l'analyse des données*, Lefonen.
- Grelet Y., 1994, *Les trajectoires professionnelles dans les enquêtes du Céreq : esquisses de traitement par l'analyse des données*, Documents Séminaire Céreq, n° 99, p. 219-236.
- 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. 237-255.
- Jalaudin C., Moreau G., 1996, Héraclite et le lexicomètre, *Cahiers Lillois d'Économie et de Sociologie*, n° 27, premier semestre.
- Lebart L., Salem A., 1988, *Analyse statistique des données textuelles*, Dunod.
- Volle M., 1985, *Analyse des données*, Economica.

Probabilités transitionnelles des étapes

| 1 ^{er} étape | 2 ^{ème} étape | | | | | | | Total |
|-------------------------|------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|--------------------------|
| | CES | Recherche d'emploi | Contrat Non aidé | Contrat aidé | Formation | Poste Insertion | Projet professionnalisé | |
| CES | 45,45% | 12,87% | 11,36% | 4,54% | 15,15% | 7,57% | 3,03% | 82 100% ^H |
| Recherche d'emploi | 11,86% | 49,15% | 26,27% | 6,77% | 4,23% | 0,84% | 0,84% | 118 100% ^H |
| Contrat Non aidé | 3,70% | 22,22% | 55,55% | 7,40% | 7,40% | 3,70% | 0% | 27 100% ^H |
| Contrat aidé | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 2 100% ^H |
| Formation | 8,33% | 8,33% | 25% | 0% | 58,33% | 0% | 0% | 12 100% ^H |
| Poste Insertion | 0% | 23,52% | 29,41% | 0% | 5,88% | 41,17% | 0% | 17 100% ^H |
| Projet professionnalisé | 16,66% | 11,11% | 22,22% | 2,77% | 22,22% | 0% | 25% | 36 100% ^H |
| Total | 23,84% ^H | 26,16% ^H | 22,38% ^H | 5,52% ^H | 12,50% ^H | 5,82% ^H | 4,07% ^H | 344 100% ^H |

| 2 ^{ème} étape | 3 ^{ème} étape | | | | | | | Total | |
|-------------------------|------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------|
| | CES | Recherche d'emploi | Contrat Non aidé | Contrat aidé | Formation | Poste Insertion | Projet professionnalisé | | Sans action |
| CES | 10,97% | 15,85% | 9,75% | 6,09% | 14,63% | 7,31% | 0% | 35,36% | 82 100% ^H |
| Recherche d'emploi | 5,55% | 25,55% | 31,11% | 3,33% | 7,77% | 1,11% | 0% | 25,55% | 96 100% ^H |
| Contrat Non aidé | 5,19% | 7,79% | 31,16% | 0% | 5,19% | 0% | 0% | 50,64% | 77 100% ^H |
| Contrat aidé | 0% | 0% | 10,52% | 31,57% | 0% | 5,26% | 0% | 62,63% | 19 100% ^H |
| Formation | 9,30% | 6,97% | 18,60% | 0% | 27,90% | 2,32% | 2,32% | 32,55% | 43 100% ^H |
| Poste Insertion | 5,26% | 15,78% | 10,52% | 5,26% | 5,26% | 47,36% | 0% | 10,52% | 19 100% ^H |
| Projet professionnalisé | 7,14% | 14,28% | 0% | 0% | 7,14% | 0% | 28,57% | 42,85% | 14 100% ^H |
| Total | 8,98% ^H | 14,53% ^H | 20,83% ^H | 4,36% ^H | 10,76% ^H | 6,23% ^H | 1,45% ^H | 35,76% ^H | 123 100% ^H |

| 3 ^{ème} étape | 4 ^{ème} étape | | | | | | | | Total |
|-------------------------|------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------|
| | CES | Recherche d'emploi | Contrat Non aidé | Contrat aidé | Formation | Poste Insertion | Projet professionnalisé | Sans action | |
| CES | 45,83% | 4,16% | 8,33% | 0% | 4,16% | 4,16% | 4,16% | 29,16% | 24 100% ^H |
| Recherche d'emploi | 0% | 22% | 28% | 6% | 2% | 0% | 0% | 42% | 50 100% ^H |
| Contrat Non aidé | 1,38% | 2,77% | 23,61% | 0% | 0% | 0% | 0% | 72,22% | 72 100% ^H |
| Contrat aidé | 0% | 6,66% | 0% | 13,33% | 0% | 0% | 0% | 80% | 19 100% ^H |
| Formation | 2,70% | 13,51% | 5,40% | 0% | 27,02% | 0% | 0% | 51,35% | 37 100% ^H |
| Poste Insertion | 5,55% | 11,11% | 11,11% | 0% | 0% | 11,11% | 0% | 61,11% | 18 100% ^H |
| Projet professionnalisé | 40% | 0% | 0% | 0% | 20% | 0% | 40% | 0% | 6 100% ^H |
| Total | 18,46% ^H | 22,64% ^H | 37,10% ^H | 5,14% ^H | 13,38% ^H | 3,03% ^H | 3,03% ^H | 71,22% ^H | 245 100% ^H |

| 4 ^{ème} étape | 5 ^{ème} étape | | | | | | | Total |
|-------------------------|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|
| | CES | Recherche d'emploi | Contrat Non aidé | Contrat aidé | Formation | Poste Insertion | Sans action | |
| CES | 12,50% | 12,50% | 12,50% | 0% | 12,50% | 0% | 50% | 16 100% ^H |
| Recherche d'emploi | 4,54% | 4,54% | 31,81% | 13,63% | 9,09% | 4,54% | 31,81% | 22 100% ^H |
| Contrat Non aidé | 0% | 0% | 37,83% | 0% | 0% | 0% | 62,16% | 37 100% ^H |
| Contrat aidé | 0% | 0% | 0% | 40% | 0% | 0% | 60% | 6 100% ^H |
| Formation | 0% | 0% | 7,69% | 7,69% | 7,69% | 0% | 76,92% | 13 100% ^H |
| Poste Insertion | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 33,33% | 66,66% | 3 100% ^H |
| Projet professionnalisé | 0% | 33,33% | 0% | 0% | 0% | 0% | 66,66% | 3 100% ^H |
| Total | 3,03% ^H | 4,16% ^H | 24,09% ^H | 1,74% ^H | 5,14% ^H | 2,05% ^H | 87,91% ^H | 344 100% ^H |

guide de lecture:

- dans le tableau du haut à droite, parmi les 82 parcours ayant réalisé un CES en 2^{ème} étape
 - 11 % vont encore avoir un CES en 3^{ème} étape
 - 16 % une aide à la recherche d'emploi
 - 10 % un contrat non aidé
 - 6 % un contrat aidé
 - 15 % une formation
 - 7 % un poste d'insertion
 - 35 % n'ont pas d'action (en attente ou parcours achevé à la 2^{ème} étape)

Typologie des parcours
type et contenu en actions

| type parcours P1 | | n° étape | | | | |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--|
| actions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Contrats aidés | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | |
| Contrats non aidés | 16 | 62 | 53 | 33 | 14 | |
| Aide recherche d'emploi | 35 | 18 | 12 | 0 | 0 | |
| CES | 37 | 14 | 1 | 0 | 0 | |
| Postes d'insertion | 8 | 4 | 2 | 0 | 0 | |
| Formation | 2 | 8 | 1 | 0 | 0 | |
| Autres actions | 9 | | | | | |
| sans actions | | | 39 | 75 | 94 | |
| total | 108 | 108 | 108 | 108 | 108 | |

| type parcours P2 | | n° étape | | | | |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--|
| actions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Contrats aidés | 1 | 13 | 15 | 3 | 3 | |
| Contrats non aidés | 6 | 2 | 2 | 0 | 3 | |
| Aide recherche d'emploi | 9 | 12 | 16 | 9 | 2 | |
| CES | 92 | 54 | 10 | 2 | 1 | |
| Postes d'insertion | 7 | 14 | 14 | 2 | 0 | |
| Formation | 4 | 26 | 20 | 5 | 3 | |
| Autres actions | 12 | 10 | 2 | 2 | | |
| sans actions | | 0 | 52 | 108 | 119 | |
| total | 131 | 131 | 131 | 131 | 131 | |

| type parcours P3 | | n° étape | | | | |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| actions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Contrats aidés | 0 | 4 | 0 | 2 | 2 | |
| Contrats non aidés | 2 | 9 | 16 | 4 | 6 | |
| Aide recherche d'emploi | 70 | 54 | 22 | 13 | 0 | |
| CES | 1 | 13 | 3 | 1 | 0 | |
| Postes d'insertion | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| Formation | 4 | 7 | 13 | 5 | 0 | |
| Autres actions | 10 | 1 | 1 | 1 | | |
| sans actions | | 0 | 32 | 62 | 79 | |
| total | 88 | 88 | 88 | 88 | 88 | |

| type parcours P4 | | n° étape | | | | |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| actions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Contrats aidés | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| Contrats non aidés | 3 | 4 | 1 | 0 | 1 | |
| Aide recherche d'emploi | 4 | 6 | 0 | | 2 | |
| CES | 2 | 1 | 10 | 13 | 2 | |
| Postes d'insertion | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Formation | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| Autres actions | 5 | 3 | 2 | | | |
| sans actions | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | |
| total | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | |

Typologie des parcours sorties et nombre d'actions

| type de parcours | état de sortie | | | Total |
|------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| | Non Sorti | Sortie Emploi | Sortie Motif | |
| P1 | 63 58,33%H 33,87%V | 25 23,15%H 32,89%V | 20 18,52%H 24,39%V | 108 100%H 31,40%V |
| P2 | 67 51,15%H 36,02%V | 31 23,66%H 40,79%V | 33 25,19%H 40,24%V | 131 100%H 38,08%V |
| P3 | 49 55,68%H 26,34%V | 15 17,05%H 19,74%V | 24 27,27%H 29,27%V | 88 100%H 25,58%V |
| P4 | 7 41,18%H 3,76%V | 5 29,41%H 6,58%V | 5 29,41%H 6,10%V | 17 100%H 4,94%V |
| Total | 186 54,07%H 100,00%V | 76 22,09%H 100,00%V | 82 23,84%H 100,00%V | 344 100%H 100,00%V |

| type de parcours | nombre d'actions | | | | Total |
|------------------|------------------|----------------|---------------|---------------|--------------|
| | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| P1 | 39 36,11%H | 36 33,33%H | 19 17,59%H | 14 12,96%H | 108 100%H |
| P2 | 52 39,69%H | 56 42,75%H | 11 8,40%H | 12 9,16%H | 131 100%H |
| P3 | 32 36,36%H | 30 34,09%H | 17 19,32%H | 9 10,23%H | 88 100%H |
| P4 | 0 0,00%H | 0 0,00%H | 7 41,18%H | 10 58,82%H | 17 100%H |
| Total | 123 35,76%H | 122 35,47%H | 54 15,70%H | 45 13,08%H | 344 100%H |

Typologie des parcours
profil des bénéficiaires et type de parcours

| type de parcours | statut à l'entrée | | | | Total |
|------------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|
| | Bénéficiaires RMI ou Ayant-Droit | Chômeurs Longue Durée | Jeunes moins de 26 ans | Autres | |
| P1 | 54 50,00%H 33,96%V | 25 23,15%H 26,88%V | 26 24,07%H 30,59%V | 3 2,78%H 42,86%V | 108 100%H 31,40%V |
| P2 | 64 48,85%H 40,25%V | 39 29,77%H 41,94%V | 26 19,85%H 30,59%V | 2 1,53%H 28,57%V | 131 100%H 38,08%V |
| P3 | 31 35,23%H 19,50%V | 26 29,55%H 27,96%V | 29 32,95%H 34,12%V | 2 2,27%H 28,57%V | 88 100%H 25,58%V |
| P4 | 10 58,82%H 6,29%V | 3 17,65%H 3,23%V | 4 23,53%H 4,71%V | 0 0,00%H 0,00%V | 17 100%H 4,94%V |
| Total | 159 46,22%H 100,00%V | 93 27,03%H 100,00%V | 85 24,71%H 100,00%V | 7 2,03%H 100,00%V | 344 100%H 100,00%V |

| type de parcours | structure d'accueil | | | | Total |
|------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| | ALE | ALI | ML/PAIO | Autres | |
| P1 | 35 23,81%V | 32 37,65%V | 27 30,68%V | 14 58,33%V | 108 31,40%V |
| P2 | 68 46,26%V | 31 36,47%V | 25 28,41%V | 7 29,17%V | 131 38,08%V |
| P3 | 38 25,85%V | 18 21,18%V | 29 32,95%V | 3 12,50%V | 88 25,58%V |
| P4 | 6 4,08%V | 4 4,71%V | 7 7,95%V | 0 0,00%V | 17 4,94%V |
| Total | 147 100,00%V | 85 100,00%V | 88 100,00%V | 24 100,00%V | 344 100,00%V |

| type de parcours | niveau de formation | | | | | Total |
|------------------|---------------------|----------------|----------------|---------------|--------------|--------------|
| | 6 | 5 BIS | 5 | 4 | 3, 2 et 1 | |
| P1 | 22 20,37%H | 40 37,04%H | 31 28,70%H | 10 9,26%H | 5 4,63%H | 108 100%H |
| P2 | 20 15,27%H | 38 29,01%H | 51 38,93%H | 15 11,45%H | 7 5,34%H | 131 100%H |
| P3 | 18 20,45%H | 23 26,14%H | 31 35,23%H | 14 15,91%H | 2 2,27%H | 88 100%H |
| P4 | 2 11,76%H | 7 41,18%H | 4 23,53%H | 3 17,65%H | 1 5,88%H | 17 100%H |
| Total | 62 18,02%H | 108 31,40%H | 117 34,01%H | 42 12,21%H | 15 4,36%H | 344 100%H |

| type de parcours | sexe | | Total |
|------------------|----------------|----------------|--------------|
| | F | H | |
| P1 | 41 37,96%H | 67 62,04%H | 108 100%H |
| P2 | 39 29,77%H | 92 70,23%H | 131 100%H |
| P3 | 29 32,95%H | 59 67,05%H | 88 100%H |
| P4 | 8 47,06%H | 9 52,94%H | 17 100%H |
| Total | 117 34,01%H | 227 65,99%H | 344 100%H |

Approche dynamique de la catégorisation et des trajectoires des demandeurs d'emploi en activités réduites*

Anne Eydoux

On sait que les catégories traditionnelles de l'emploi, du chômage et de l'inactivité, qui ont longtemps permis de mesurer et de caractériser les mouvements affectant le marché du travail, ont vu leur pertinence s'effriter. La multiplication des formes d'emploi dites « atypiques » au cours des quinze dernières années s'est accompagnée d'une diversification des formes du chômage : autour d'un noyau dur s'est constitué ce qu'il est convenu d'appeler un « halo du chômage » (Freyssinet 1988). L'existence de ce « halo » complique à la fois la mesure et l'interprétation du chômage. Dès lors, elle est susceptible de rendre plus complexe la définition du phénomène et la mise en œuvre des politiques d'aide aux chômeurs et des politiques d'insertion.

Dans cette perspective, la définition et l'analyse des catégories de chômeurs apparaissent revêtir un enjeu stratégique majeur. Depuis peu, le classement des demandeurs d'emploi de l'ANPE intègre une dimension de cette diversification des formes de chômage : la définition de catégories nouvelles est destinée à comptabiliser à part les demandeurs d'emploi ayant une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois. Or cette notion d'activité réduite apparaît difficile à cerner. D'une part, elle reçoit des définitions variées suivant les institutions (la définition de l'ANPE n'est pas la même que celle de l'Unedic), et variables dans le temps. D'autre part, elle peut désigner aussi bien des situations d'emploi (notamment, mais pas nécessairement, d'emploi atypique : temps partiel, emplois temporaires), des « petits boulots », ou encore du travail bénévole.

La présente contribution se propose d'étudier cette nouvelle forme intermédiaire entre l'emploi et le chômage qu'est l'activité réduite.

Dans la première partie de ce travail, nous inscrirons la dynamique de la catégorisation des demandeurs d'emploi dans son contexte : celui de la diversification des formes de chômage qui pose le problème de sa mesure, celui de la diversification des normes d'emploi et de chômage qui s'appliquent aux demandeurs d'emploi (norme d'« emploi convenable » et critères de définition du chômage), celui enfin de la transformation des régimes d'indemnisation et de l'activation des politiques de l'emploi. Cette présentation nous conduira à envisager les activités réduites comme des formes intermédiaires d'emploi et de chômage, et comme des transitions sur le marché du travail. Une question essentielle sera précisément de savoir si elles sont transitoires, si elles conduisent à une insertion durable sur le marché du travail.

La deuxième partie de ce travail s'efforce d'apporter un éclairage sur cette question à partir d'une exploitation statistique des données du Fichier Historique de l'ANPE¹. Tout d'abord, on présentera quelques éléments de cadrage sur les profils des demandeurs d'emploi en activité réduite

* Cet article est le résultat d'une recherche menée pour l'ANPE, la Dares-Ministère du Travail et l'Unedic par le SET-METIS et le SAMOS, Université Paris I. Je remercie les membres du SET-METIS qui m'ont fait bénéficier de leurs précieuses remarques et critiques sur une première version de ce papier, ainsi que les membres du SAMOS pour leur non moins précieuse collaboration technique. Je reste bien sûre seule responsable des erreurs restantes.

1. L'analyse statistique est menée en collaboration avec le laboratoire SAMOS de l'université Paris I.

en février 1997. Ensuite, on proposera une typologie des trajectoires d'un échantillon de demandeurs d'emploi dont les trajectoires sont suivies sur trois ans. Cette typologie est obtenue à l'aide de la technique de classification de Kohonen (réseaux de neurones), qui permet de tenir compte de multiples critères. Il s'agira ici, au vu de la typologie obtenue, de repérer les trajectoires différenciées des demandeurs d'emploi, et d'apprécier la place et les effets éventuels des activités réduites sur ces trajectoires.

1. Le classement des demandeurs d'emploi en « activité réduite » et ses enjeux

La multiplication des « formes particulières d'emploi », par exemple les contrats temporaires (CDD, intérim) ou à temps partiel, tend à remettre en cause la norme d'emploi définie par le contrat de travail à plein temps, à durée indéterminée, assorti d'une rémunération mensualisée et d'une protection sociale étendue. Elle affecte également la nature même du chômage. La composition du chômage est en effet marquée par une tendance à l'instauration et au développement, qui s'accélère depuis le début des années quatre-vingt-dix, de statuts sociaux intermédiaires : ni chômeur, ni stagiaire, ni inactif, ni pauvre, ni salarié statutaire, mais une combinaison de ces situations. De même que l'on parle d'emplois atypiques, on peut maintenant parler de chômage atypique : par exemple, de plus en plus de demandeurs d'emplois cumulent des revenus d'activité et des revenus d'indemnisation. Cette évolution s'explique à la fois par les évolutions de la législation qui permettent le cumul des revenus d'indemnisation du chômage et de revenus d'activités, et par les évolutions récentes des mesures actives des politiques de l'emploi qui favorisent le développement d'emplois (ou d'activités) aidés financés en partie par le régime d'assurance chômage.

Dans ce contexte, la définition de nouvelles catégories de demandeurs d'emploi en activités « réduites » peut apparaître comme une adaptation aux nouvelles formes d'emploi et de chômage, qui s'inscrit en même temps dans un processus de construction de nouvelles formes de chômage. Ainsi, l'un des arguments avancés au moment de la définition de ces catégories était celui de la très forte croissance du nombre des demandeurs d'emploi effectuant des activités réduites.

Nous allons voir ici que la définition de nouvelles catégories de demandeurs d'emploi en « activité réduite » participe non seulement d'une transformation de la mesure du chômage et des normes d'emploi et de chômage, mais aussi des évolutions des régimes d'indemnisation et des politiques de l'emploi.

1.1. Les nouvelles catégories, de la définition à la norme

En mai 1995, la construction de nouvelles catégories ANPE a pour objet de classer à part les demandeurs d'emploi qui exercent une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois. Trois catégories (les catégories 6, 7 et 8) regroupent les demandeurs d'emploi ayant effectué une activité supérieure à 78 heures dans le mois, et s'ajoutent, moyennant quelques modifications, aux 5 catégories existantes². Le critère de démarcation retenu pour la définition de ces nouvelles catégories est celui de l'exercice d'une activité réduite et de la durée en nombre d'heures par mois de cette activité. Ainsi, lorsqu'un demandeur d'emploi de la catégorie 1 a exercé une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois, soit une durée supérieure à celle du mi-temps d'un emploi « normal », il passe en catégorie 6. S'il n'a pas exercé d'activité réduite, ou s'il a exercé une activité réduite de moins de 78 heures dans le mois, il reste en catégorie 1 (voir encadré 1).

2. Ces 5 catégories ont été définies en février 1982.

Encadré 1
Les nouvelles catégories de demandeurs d'emploi (ANPE)

- Catégorie 1 :** Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein, n'ayant pas exercé une activité réduite de plus de 78 heures.
- Catégorie 2 :** Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, n'ayant pas exercé une activité réduite de plus de 78 heures.
- Catégorie 3 :** Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier (y compris de très courte durée), n'ayant pas exercé une activité réduite de plus de 78 heures.
- Catégorie 4 :** Personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi (souvent en formation).
- Catégorie 5 :** Personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi (souvent en CES).
- Catégorie 6 :** Personnes à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein, non immédiatement disponibles parce qu'exerçant une activité occasionnelle ou réduite excédant 78 heures par mois, mais tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.
- Catégorie 7 :** Personnes à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, non immédiatement disponibles parce qu'exerçant une activité occasionnelle ou réduite excédant 78 heures par mois, mais tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.
- Catégorie 8 :** Personnes à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier (y compris de très courte durée), non immédiatement disponibles parce qu'exerçant une activité occasionnelle ou réduite excédant 78 heures par mois, mais tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Les arguments invoqués à l'appui de cette redéfinition des catégories sont tout d'abord d'ordre technique. Entre juin 1992 et juin 1994, le nombre des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) ayant déclaré une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois a augmenté de plus de 80 %. Or, l'augmentation récente du nombre des demandeurs exerçant des activités réduites conduisait à compter parmi les DEFM un nombre croissant de demandeurs qui n'étaient pas chômeurs au sens du BIT. En soustrayant ces demandeurs de la statistique du chômage, on obtenait un chiffre plus proche de celui du BIT³.

Cependant, comme le note l'étude récente du groupe « Chiffres du chômage » du CERC-Association (1996), cette justification technique est inséparable d'une justification politique. En effet, l'introduction des nouvelles catégories de demandeurs, en excluant de la catégorie 1 les demandeurs d'emploi ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois, a fait diminuer mécaniquement d'autant le chiffre du chômage, le faisant même redescendre provisoirement en deçà de la barre symbolique des 3 millions de chômeurs. Ainsi, avec la construction des nouvelles catégories, le chiffre du chômage ANPE est devenu inférieur à celui du BIT, alors qu'il restait constamment supérieur auparavant.

Mais la définition d'une catégorie de demandeurs d'emploi en activité réduite n'a pas pour seul enjeu la définition et la mesure du chômage : elle entérine aussi, et contribue à produire, une norme d'activité à l'intersection des normes d'emploi et de chômage.

Tout d'abord, on peut penser que la construction de la notion d'activité réduite reflète les inflexions de la norme d'« emploi convenable », l'emploi que peut légitimement rechercher un chômeur, et dont le refus risque d'entraîner la suppression de l'indemnisation du chômage. Un rapport récent de l'Association internationale de la sécurité sociale montre en effet que cette notion d'emploi convenable est évolutive et s'est adaptée à la situation du marché du travail (Baukens 1995). Dans les années 1970, la notion recevait une définition assez stricte : l'emploi était jugé convenable par référence aux qualifications et aux rémunérations antérieures des demandeurs d'emploi. Cette référence est présente dans une mesure incitative de 1979 : une allocation différentielle est introduite afin de compenser d'éventuelles pertes de salaires pour les chômeurs acceptant un emploi correspondant à une déqualification. À l'heure actuelle, la référence est tout autre. Ainsi, la loi

3. Voir *Bref social*, Note technique du Ministère du Travail, Darès, 25 août 1994.

quinquennale de 1993 prévoit une indemnité compensatrice, qui ne se réfère plus au salaire antérieur mais à l'indemnisation du chômage, pour les chômeurs qui accepteraient un emploi d'un salaire inférieur à leur allocation chômage. La loi quinquennale de 1993 prend également acte des transformations du marché du travail et de la multiplication des contrats à durée déterminée et du temps partiel : elle indique que ni la durée limitée ni l'horaire réduit du contrat de travail offert ne peuvent être un motif légitime de refus d'emploi. Ces transformations de la norme d'emploi convenable incitent finalement les demandeurs d'emploi à accepter des emplois atypiques (CDD, temps partiels, etc.), qui sont parfois des activités intermédiaires entre l'emploi et le chômage pour lesquelles un revenu d'activité se combine à l'indemnisation du chômage. On peut penser que ces évolutions contribuent à l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi en activités réduites.

Si la définition de la notion d'activité réduite traduit les évolutions de la norme d'emploi convenable, elle s'accompagne aussi d'une redéfinition de la norme de chômage car elle met en jeu l'un des critères centraux de définition du chômage, celui de disponibilité. La question de la disponibilité s'avère redoutablement délicate.

Un premier problème pourrait bien être un dilemme entre la disponibilité au sens strict et l'insertion. En effet, lorsqu'on s'en tient à une définition étroite de la disponibilité, entendue comme disponibilité immédiate incompatible avec l'exercice d'une activité réduite même de très courte durée, on peut se retrouver avec une définition extrêmement restrictive, qui ne tient pas compte de tous les aspects de la recherche d'emploi. L'exercice d'une activité réduite n'est pas forcément incompatible avec la recherche d'emploi, et peut dans certains cas constituer un facteur d'insertion favorable au retour à l'emploi. Autrement dit, l'heure de travail n'est pas assimilable à une heure d'indisponibilité pour la recherche d'emploi. On saisit alors l'intérêt d'une définition moins restrictive, qui admette que des demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite soient considérés comme disponibles pour occuper un emploi. Dans cette optique, la définition des nouvelles catégories de chômeurs pourrait apparaître comme une réponse au dilemme entre les exigences de disponibilité et les impératifs d'insertion des demandeurs d'emploi. En opérant une distinction entre la « disponibilité immédiate » des demandeurs d'emploi qui n'effectuent aucune activité, la disponibilité « réputée immédiate » de ceux qui effectuent des activités réduites n'excédant pas 78 heures dans le mois, et la disponibilité « non immédiate » de ceux qui effectuent des activités réduites de plus de 78 heures dans le mois, elle manifesterait la reconnaissance d'une relation éventuellement positive entre l'exercice d'une activité réduite et la disponibilité pour rechercher un emploi (ou plutôt le temps consacré à la recherche d'un emploi).

Mais il reste un second problème : celui de la disponibilité entendue comme la faculté de se libérer d'une activité pour occuper un emploi. Ici, la définition des nouvelles catégories de demandeurs n'est d'aucun secours : la disponibilité « réputée immédiate » des demandeurs d'emploi de catégorie 1, dont l'activité n'excède pas 78 heures par mois, n'est pas forcément plus immédiate que celle réputée « non immédiate » des demandeurs d'emploi de catégorie 6 effectuant une activité de plus de 78 heures. Elle peut même être moins immédiate que celle d'une personne en emploi occupant un emploi « normal ». En effet, être disponible pour occuper un emploi suppose de pouvoir se libérer dans un délai très court d'autres occupations, notamment celles qui découlent d'un contrat de travail. Et de ce point de vue, les contrats qui peuvent être attachés aux activités réduites de moins de 78 heures par mois ne présentent aucun avantage sur les contrats concernant les activités de plus de 78 heures. Ainsi, les personnes des catégories 1, 2, et 3 sont « réputées immédiatement disponibles » du fait de l'exercice d'une activité réduite de moins de 78 heures par mois, mais le délai dont elles disposent pour quitter l'activité réduite et se rendre disponibles pour occuper un emploi plus conforme à leurs attentes n'est pas précisé. Or, étant donnée la réglementation contraignante pouvant entourer ces activités (par exemple, les contrats à durée déterminée ou temporaires), les demandeurs d'emploi effectuant une activité réduite peuvent se trouver privés de leur liberté contractuelle pendant quelques mois (Casaux-Labrunée, 1996). Et l'on peut craindre que l'indisponibilité qui résulte de certains contrats de travail susceptibles de régir les activités réduites ne fasse de ces activités un obstacle à l'intégration. Les catégories de l'ANPE ne rendent pas compte de cette forme d'indisponibilité liée à la nature contractuelle de l'activité.

La définition de catégories de demandeurs d'emploi en activités réduites ne participe pas seulement de la redéfinition des normes d'emploi et de chômage, elle alimente également les transformations des régimes d'assurance et les évolutions des politiques de l'emploi.

1.2. Les inflexions du régime d'indemnisation du chômage, et les adaptations des politiques de l'emploi

En liaison avec l'augmentation et la diversification du chômage, le régime d'indemnisation et les politiques de l'emploi se sont modifiés dans le sens d'une activation des dépenses. Nous allons voir que la catégorisation des demandeurs d'emploi s'inscrit dans ce contexte de transformation des régimes d'indemnisation, de l'évolution des politiques de l'emploi et de la construction partielle de ce qu'on pourrait appeler des « marchés transitionnels ».

Les adaptations des régimes d'indemnisation

Dans un article récent, Dayan (1996) montre que si le chômage a changé d'échelle et de nature, il en est de même du risque à couvrir en matière d'assurance chômage : c'est à la fois l'ampleur et la nature de ce risque qui se sont modifiées. Pour les travailleurs, le risque n'est plus de connaître des périodes courtes de chômage entre deux emplois normaux, mais devient un « risque multiple de discontinuité professionnelle », un risque inégal qui reflète et prolonge les inégalités face à l'emploi. À cette évolution des risques ont répondu des adaptations des régimes d'indemnisation chômage.

Un premier type d'adaptation, selon Dayan, procède d'une logique assurantielle de « différenciation croissante des risques ». Elle a conduit à établir des « classes de risque » en tenant compte de la durée de l'emploi précédent et de l'âge, et à faire dépendre la durée de l'indemnisation et le calcul de sa dégressivité de la durée de cotisation. Une telle logique a conduit à la segmentation des régimes d'indemnisation en neuf « filières », qui reflètent tant la durée que la nature de l'insertion précédente dans l'emploi des bénéficiaires.

Le second type d'adaptation des régimes d'indemnisation nous intéresse de plus près : il s'inscrit dans une logique de cumul de l'indemnisation et du revenu du travail (ou d'une activité, comme la formation), qui conduit à la diversification des statuts des demandeurs d'emploi au regard de l'emploi qu'ils occupent ou de l'activité qu'ils effectuent, et à la construction de situations intermédiaires entre l'emploi et le chômage.

Les modifications de la législation précisant les activités compatibles avec le versement des indemnités de chômage vont dans ce sens. Ainsi, les Assedic mobilisent depuis longtemps une définition des activités réduites qui ne remet pas en cause le droit des chômeurs à l'indemnisation. Cette définition, qui a connu de multiples évolutions, est différente de la définition ANPE (voir encadré 2).

Les évolutions des politiques de l'emploi

Les politiques de l'emploi participent à ce mouvement de diversification des statuts des demandeurs d'emploi. Par exemple, les emplois aidés que sont les « contrats emploi solidarité » ne sont pas simplement des emplois atypiques, ils construisent aussi de fait des statuts de chômeurs atypiques (en principe classés dans la catégorie 5 des demandeurs ANPE) à la fois en emploi, à la recherche d'un emploi et indemnisés.

Au total, les évolutions des régimes d'indemnisation du chômage et des politiques de l'emploi décrites plus haut procèdent, comme l'écrit Dayan (1996), d'une « activation partielle » des dépenses pour l'emploi, qui tend à favoriser le développement de situations intermédiaires entre l'emploi et le chômage. On peut avec l'auteur souligner les risques de ces mesures. Souvent décidées dans l'urgence et dans une perspective de réduction des déficits, elles présentent l'inconvénient de sécréter des effets pervers désormais bien connus (effets d'aubaine, de substitution, d'éviction, etc.). Elles vont en outre dans le sens d'une transformation de la norme d'emploi qui tend à la précarisation des conditions d'emploi. Mais on peut aussi se demander dans quelle mesure elle ne prennent pas le chemin d'une activation plus fondamentale qui, par un « assouplissement » de la norme d'emploi, tend à favoriser

les transitions sur le marché du travail entre l'emploi et d'autres formes d'activité, et à constituer des « marchés transitionnels » partiellement organisés.

Encadré 2
**Les activités réduites compatibles avec le bénéfice de l'indemnisation
du chômage (Assedic)**

La définition utilisée par les Assedic pour établir la compatibilité (ou l'incompatibilité) du revenu d'activité et du bénéfice des allocations chômage, régie par une réglementation issue de circulaires multiples, est complexe et délicate à interpréter. Les caractéristiques qui distinguent les activités réduites cumulables avec les allocations chômage de l'emploi « vrai » peuvent se déduire des conditions auxquelles sont soumis les demandeurs d'emploi exerçant une telle activité pour percevoir une indemnité. On peut avec Arseguel (1996, pp. 588-589) en extraire les éléments essentiels :

– *Le paiement des allocations ne doit pas être interrompu lorsque l'activité exercée par le chômeur ne présente pas le caractère d'une activité professionnelle.* C'est le cas par exemple d'activités bénévoles exercées au sein d'associations, de tâches d'intérêt général ou de mandats professionnels donnant droit à des indemnités correspondant à des frais réels mais non à des rémunérations.

– *L'activité réduite ne doit pas excéder 136 heures dans le mois et doit donner lieu à une perte de salaire par rapport au revenu antérieur à l'entrée au chômage.* Il s'agit donc d'une activité pour laquelle la perte de salaire justifie le maintien d'une partie du revenu de remplacement. Notons que les règles de calcul de « l'indemnité différentielle » sont différentes selon qu'il s'agit d'une activité conservée après la perte d'un emploi principal, ou d'une activité reprise après une période de chômage total. Le revenu tiré de l'activité réduite conservée après la perte d'un emploi principal ne doit pas excéder 47 % du salaire de référence antérieur. Le seuil a été ramené à 80 %, puis à 70 %, lorsqu'il s'agit d'une activité reprise⁴.

– *L'activité réduite peut être non salariée.* Dans ce cas, le critère d'appréciation n'est pas lié au montant des revenus procurés par cette activité, mais à son intensité. Or cette dernière est difficile à évaluer, aussi l'autorisation de cumul est-elle confiée à la commission paritaire de l'Assedic.

À l'heure actuelle, pour bénéficier de l'allocation unique dégressive, un demandeur d'emploi ne doit pas effectuer une activité mensuelle dont la durée dépasse les 4/5^{ème} d'un temps plein⁵. Par ailleurs, l'exercice d'une activité réduite introduit de la complexité dans le calcul des jours indemnifiables. La durée de la prise en charge est limitée depuis juin 1994 à 18 mois⁶ mais, si dans cet intervalle les droits à l'allocation s'épuisent, ils peuvent être prolongés sur la base des périodes d'affiliation de l'activité réduite. Il faut alors convertir le revenu de cette activité, éventuellement intermittente, en nombre de jours indemnifiés, et diminuer d'autant le calcul de la durée d'indemnisation passée. Au total, le dispositif est censé revêtir un caractère incitatif dans la mesure où le demandeur d'emploi concerné perçoit davantage en effectuant une activité réduite que s'il était en chômage complet.

Ces évolutions iraient ainsi dans le sens de propositions récentes (Boissonnat 1995, Schmid 1995), qui suggèrent une activation des dépenses plus générale et plus organisée. Dans cette perspective, l'activation des dépenses est conçue comme un levier pour une transformation de la gestion collective des risques de ruptures professionnelles. L'activation serait un moyen de (tenter de) garantir une certaine continuité des parcours en termes de revenu et de statuts, malgré la discontinuité des itinéraires professionnels dans un marché du travail caractérisé par une flexibilité croissante. Il s'agit par exemple de financer les transitions qui prennent place, dans les trajectoires des actifs, entre deux périodes d'emploi : formation, création d'activité, reconversion, congé parental, etc.

Ainsi, les propositions de G. Schmid (1995) sont axées sur un réaménagement du marché du travail. L'auteur défend l'idée que le plein-emploi est encore possible, moyennant une redéfinition de

4. La loi quinquennale du 20 décembre 1993 prévoyait également le versement d'une « indemnité compensatrice » au chômeur reprenant une activité et dont la rémunération serait inférieure aux allocations de chômage. Or cette indemnité compensatrice était peu incitative et risquait de concurrencer l'allocation différentielle. Elle a donc été aménagée par l'accord du 8 juin 1994, et par la mise en place des conventions de coopération.

5. Concernant le régime de solidarité, le système de cumul est limité à 750 heures de travail à compter de la date d'attribution des allocations (décret n° 90-186 du 27 février 1996).

6. Cette limite était auparavant fixée à 12 mois. Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, ainsi que les titulaires d'un contrat emploi solidarité échappent à cette restriction.

la norme d'emploi et une réorganisation du marché du travail qui passe par la mise en place de marchés du travail dits « transitionnels ». Ces marchés aménagent l'ensemble des marges de l'emploi, des statuts intermédiaires entre l'emploi et des occupations qui, sans être des emplois, sont jugées socialement souhaitables. Les activités concernées vont des recyclages et des stages aux emplois de proximité ou aux emplois aidés, en passant par les emplois temporaires ou les temps partiels. Les marchés transitionnels sont subventionnés : ils sont alimentés par les financements des employeurs, des travailleurs et des pouvoirs publics. Il s'agit donc de marchés particuliers, puisqu'ils concilient l'initiative individuelle (on est en présence de marchés) et l'urgence de la lutte contre le chômage et l'exclusion : les passages sur ces marchés sont aménagés, socialement normés.

On peut s'interroger sur les effets à attendre de ces propositions en faveur d'une activation des dépenses plus intégrée : ceux-ci peuvent apparaître ambigus dans la mesure où il s'agit d'atteindre le plein emploi par une révision de la norme d'emploi qui devient plutôt norme d'activité. Par exemple, les marchés transitionnels se présentent à la fois comme des lieux de précarité de l'emploi, et comme ceux d'une aide sociale minimale, contrepartie d'une continuité dans l'activité.

Au terme de cette présentation de la catégorisation des demandeurs d'emploi, plusieurs séries de questions nous semblent devoir être posées. La première porte sur les demandeurs d'emploi concernés par ces activités : combien sont-ils ? Qui sont-ils ? Quels sont les profils susceptibles de favoriser la présence d'activités réduites ? La deuxième série de questions concerne le contenu et la forme des activités réduites : de quelle sorte d'activité ou de travail s'agit-il ? Ces activités sont-elles régies par un contrat, et si oui quelle sorte de contrat ? La troisième série de questions porte sur les trajectoires de ces demandeurs : ces demandeurs apparaissent-ils éloignés de l'emploi ? Les activités réduites semblent-elles les rapprocher d'une insertion dans le marché du travail ? Sont-elles simplement transitoires ? Risquent-elles d'enfermer les demandeurs concernés dans des trajectoires de relégation ?

Dans cette perspective, il apparaît que l'analyse des profils et des trajectoires des demandeurs d'emploi en activité réduite apporte un éclairage précieux sur le type de transitions permises par ces activités.

2. Profils et trajectoires des demandeurs d'emploi en activités réduites

Une exploitation du Fichier Historique de l'ANPE permet d'identifier les profils des demandeurs d'emploi en activités réduites, et d'analyser les trajectoires de ces demandeurs compte tenu de l'exercice d'une activité réduite.

Nous allons voir en particulier que l'identification de trajectoires divergentes suggère l'existence de plusieurs marchés transitionnels, aux caractéristiques fortement différenciées : on peut notamment opposer des « marchés transitionnels promotionnels » et des « marchés transitionnels de relégation », et isoler entre ces deux pôles toute une gamme de situations intermédiaires.

2.1. Éléments de cadrage : les demandeurs d'emploi en activités réduites en février 1997⁷

En février 1997, 743 627 demandeurs d'emploi, soit 17 % du total, sont en activités réduites. Les activités concernées sont plutôt des activités qui durent. D'une part, il s'agit dans un peu plus de la moitié des cas (53 %) d'activités de plus de 78 heures dans le mois. D'autre part, les demandeurs ayant déclaré une activité réduite n'en sont le plus souvent pas à leur première période, puisque les deux tiers ont déjà effectué une telle activité le(s) mois précédent(s).

Notons que ces chiffres donnent un image incomplète des demandeurs d'emploi en activité : par convention, les demandeurs des catégories 4 et 5 ne peuvent déclarer leur emploi ou leur formation comme des « activités réduites », ils font pourtant partie des demandeurs d'emploi en

7. Ces éléments de cadrages sont le résultat d'une exploitation du Fichier Historique sur le système PERSEE de l'ANPE. Ils sont présentés par des graphiques dans l'annexe 1.

activité. Or, en février 1997, chacune de ces catégories représente 4 % du total des demandeurs d'emploi ; au total, 25 % des demandeurs d'emploi sont donc en activité, au sens large du terme.

Si l'on s'intéresse maintenant aux caractéristiques qui, dans la trajectoire des demandeurs d'emploi, apparaissent favoriser la présence d'activités réduites, on constate certains éléments significatifs.

– La part des demandeurs en activité réduite augmente avec la durée du chômage, jusqu'à un certain seuil (2 ans) au-delà duquel elle diminue. Ainsi, les demandeurs dont l'ancienneté est comprise entre 1 et 2 ans sont ceux qui connaissent le plus fort taux d'activité réduite (20 % d'entre eux sont en activité réduite).

– L'exercice d'une activité réduite semble étroitement lié à la situation antérieure des demandeurs sur le marché du travail. Ceux qui ont de loin les taux d'activité réduite les plus élevés (notamment pour les activités de plus de 78 heures dans le mois) sont les demandeurs qui se sont inscrits pour fin de mission d'intérim (34 %), ou encore pour fin de contrat (20 %). Les autres, qu'ils aient été auparavant en emploi (licenciés ou démissionnaires) ou encore inactifs (primo-demandeurs ou reprenant une activité) ont des taux d'activité réduite inférieurs à la moyenne.

Les caractéristiques personnelles des demandeurs semblent également avoir leur importance pour expliquer la participation aux activités réduites.

– Ainsi, les femmes, avec un taux d'activité réduite un peu supérieur à 17 %, apparaissent légèrement plus « activistes » que les hommes. Cependant, le constat est plus nuancé si l'on s'intéresse à l'intensité horaire de ces activités : le taux d'activité réduite de plus de 78 heures dans le mois est sensiblement plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

– La participation aux activités réduites décroît avec l'âge, jusqu'à un certain seuil (60 ans). Ainsi, les 18-24 ans apparaissent être les plus activistes : 19 % d'entre eux sont en activités réduites, et 10 % ont une activité de plus de 78 heures dans le mois.

– Le niveau de formation semble exercer un effet positif sur la participation aux activités réduites, jusqu'à un certain seuil (bac +2). Les taux d'activité réduite, très faibles pour les demandeurs de niveau troisième (12 %), augmentent en effet jusqu'au niveau bac + 2 (22 %), puis marquent une inflexion (ils sont de l'ordre de 18 % pour les bac + 3 et plus, comme pour les niveaux seconde).

Ces résultats suggèrent une première interprétation un peu paradoxale : les activités réduites pourraient signaler un relatif éloignement du marché du travail (lié à la durée du chômage, ou à la situation précédente au regard de l'emploi, à l'âge ou encore au sexe), mais aussi une proximité minimale dont seraient exclus les demandeurs les plus éloignés de l'emploi (par la durée du chômage, par le niveau de formation).

Par ailleurs, ces résultats indiquent que les demandeurs d'emploi ayant occupé des statuts intermédiaires aux marges de l'emploi (contrat à durée déterminée, intérim, etc.) seraient plus susceptibles que les autres d'effectuer des activités réduites et de connaître des transitions nombreuses sur le marché du travail.

Si l'on se penche maintenant sur les aspects socio-professionnels, on constate que la participation à des activités réduites dépend fortement des qualifications et des catégories professionnelles des demandeurs.

– Les taux d'activité réduite augmentent avec les niveaux de qualification, mais marquent une inflexion au-delà d'un certain seuil. Ainsi, le plus faible taux d'activité réduite est enregistré chez les manœuvres (9 %), le plus fort taux chez les techniciens et dessinateurs (22 %). Les cadres déclarent quant à eux peu d'activités réduites (12 %). Enfin, les employés, les ouvriers et les agents de maîtrise occupent une position intermédiaire.

– Si l'on considère maintenant les professions (code ROME), on constate que certaines d'entre elles se caractérisent par un très fort taux d'activité réduite. Si les catégories professionnelles les plus

représentées (« services aux personnes et à la collectivité », « services administratifs et commerciaux ») ont un taux d'activité réduite sensiblement égal au taux moyen, certaines catégories moins représentées enregistrent des taux parfois très élevés. La catégorie enregistrant les plus forts taux (30 %) est celle des « professionnels de la santé et professions médicales » (moins de 1 % des demandeurs). Juste après vient la catégorie des « professionnels des arts et des spectacles » avec un taux d'activité réduite de 25 % (2 % des demandeurs). Les « personnels de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique » enregistrent un taux d'activité réduite de 20 % (et représentent 5 % de l'ensemble des demandeurs).

Ces résultats suggèrent que, outre les profils des demandeurs et leurs trajectoires sur le marché du travail, leurs caractéristiques socio-professionnelles apparaissent essentielles pour expliquer l'exercice d'une activité réduite. Ainsi, certaines professions (professionnels de santé, intermittents du spectacle, mécaniciens etc.) semblent se caractériser par l'intermittence ou par l'importance du travail temporaire. Plus généralement, on peut penser qu'un certain nombre de caractéristiques « favorables » à la présence d'activités réduites tendent à se combiner. Par exemple, les femmes sont concentrées dans certains secteurs d'activité ou dans certaines qualifications susceptibles d'expliquer le fait qu'elles aient un taux d'activité réduite légèrement supérieur au taux masculin.

On peut maintenant compléter ces résultats par une étude plus dynamique des demandeurs d'emploi en activité réduite, en cherchant à caractériser leurs trajectoires entre deux dates.

2.2. Typologie des trajectoires des demandeurs inscrits en novembre 1993 (méthode de classification de Kohonen)

La typologie présentée a été obtenue sur la base d'un extrait du Fichier Historique correspondant à un échantillon représentatif de la cohorte des inscrits de novembre 1993 (10 % de ces demandeurs d'emploi, soit 48 562) dont les itinéraires ont été suivis sur 38 mois, soit jusqu'en décembre 1996⁸.

Cette typologie est construite à l'aide de la technique de classification de Kohonen (réseaux de neurones). Les réseaux de neurones sont une voie de recherche en développement à l'heure actuelle, qui se propose de réaliser des tâches complexes en mimant le système nerveux. Elle trouve son application dans des domaines très variés, allant de la reconnaissance de caractères manuscrits, à la classification (décider que les coquelicots et la voiture de pompier sont rouges, par exemple), en passant par la discrimination (suivre une conversation dans un bruit de fond). Les réseaux de neurones sont adaptés à des situations caractérisées par des « bruits », à des tâches difficiles à modéliser, des tâches qui concernent des données incertaines, ou qui ne requièrent pas une solution unique et exacte. Le modèle de Kohonen est inspiré du fonctionnement des organes sensoriels et se rapporte particulièrement à des tâches liées à la perception. Plus précisément, il s'agit d'un modèle d'auto-organisation qui, par itérations successives, aboutit à un classement. Il conduit à un équilibre dynamique par un processus aléatoire qu'on stabilise artificiellement : on stoppe les itérations en contrôlant la convergence. Par rapport à d'autres techniques de classification, il présente l'avantage de mettre en valeur les ressemblances entre les différentes classes de la typologie et de les représenter sur un plan unique⁹.

Les variables quantitatives retenues pour caractériser les trajectoires des demandeurs d'emploi sont les variables pertinentes dans la perspective de l'étude des activités réduites : âge du demandeur en novembre 1993, expérience dans l'emploi (enregistrée lors de la dernière demande), durée et récurrence du chômage, durée et récurrence des activités réduites pendant la période étudiée, nombre d'inscriptions pour fin d'emploi temporaire, gains et heures mensuels des activités réduites¹⁰, et durée écoulée depuis la sortie du chômage. Les catégories de demandeurs (ou « superclasses ») obtenues

8. Cet échantillon nous a été fourni par le département des études et statistiques de l'ANPE.

9. Voir le graphique présenté dans l'annexe 2.

10. Les renseignements contenus dans le Fichier Historique sur ces deux dernières variables (les heures et les gains) sont à la fois incomplets et difficiles à utiliser. Les résultats concernant ces deux variables sont donc à interpréter avec précaution.

rassemblent des demandeurs d'emploi qui se ressemblent par leur trajectoire. On peut préciser leur profil et leur trajectoire type à l'aide de statistiques descriptives classiques sur variables qualitatives : sexe, niveau de formation, qualification, motif d'annulation de la demande, catégories de demandes, etc.¹¹

La méthode permet ainsi d'identifier des groupes distincts de demandeurs d'emploi selon leurs trajectoires sur le marché du travail et selon certaines caractéristiques personnelles et professionnelles, en tenant compte de leur comportement en matière d'activités réduites. Elle révèle des trajectoires différenciées, notamment au regard des comportements d'activité réduite : en effet, on constate que la part des activités réduites dans le chômage (le ratio nombre de mois en activités réduites / durée cumulée des demandes) s'échelonne de 2 % à 55 % selon les superclasses.

Plus précisément, on peut distinguer deux groupes distincts et hétérogènes de demandeurs : un groupe caractérisé par très peu d'activités réduites, et un groupe qu'on pourrait au contraire qualifier d'« activiste ». Au sein de ces deux groupes, on étudiera les superclasses caractérisées par des trajectoires plus homogènes. On présentera ici successivement les trajectoires et les profils des demandeurs des superclasses du groupe faiblement « activiste » puis des demandeurs des superclasses du groupe « activiste », avant de revenir à la question que nous avons posée plus haut, qui était de savoir si les activités réduites s'inscrivent plutôt dans des trajectoires d'insertion ou de relégation.

Les demandeurs faiblement activistes

Les cinq premières superclasses (1, 2, 3, 4, 5) se caractérisent par une intensité faible des activités réduites : les demandeurs de ces classes ne consacrent qu'entre 2 % et 5 % de la durée de leurs demandes à ces activités. Ils déclarent également très peu d'heures d'activités réduites et des gains limités.

Superclasse 1 : les travailleurs âgés, expérimentés, chômeurs de longue durée

Il s'agit de travailleurs relativement âgés (43 ans en moyenne au début de la période), qui ont une expérience moyenne dans l'emploi de 10 ans et totalisent au cours de la période étudiée une durée cumulée des demandes très importante (31 mois en moyenne). Cette superclasse de demandeurs se singularise par son très faible niveau de formation : près de 78 % ont un niveau inférieur au bac, et surtout, 41 % n'ont que le niveau du certificat d'études. Néanmoins, son niveau de qualification n'est pas inférieur à la moyenne et les cadres y sont même sur-représentés (près de 9%). Les personnes mariées, et surtout avec enfants, constituent la majeure partie des demandeurs de cette superclasse.

À l'issue de la période étudiée, plus des deux tiers (69,3 %) ont encore une demande en cours. Notons que, si 46 % d'entre eux sont encore indemnisés au cours de leur dernière demande, ils bénéficient bien plus souvent de l'allocation de solidarité (ASS, 26 %) que de l'allocation unique dégressive (AUD, 18 %). De plus, près de 19 % perçoivent le RMI.

Superclasse 2 : les jeunes chômeurs de longue durée

Les demandeurs de cette deuxième superclasse sont particulièrement jeunes (25 ans en moyenne au début de la période) et ont peu d'expérience dans l'emploi (2 ans en moyenne). Ils sont le plus souvent seuls et sans enfants. Ils se rapprochent des demandeurs de la première superclasse par l'importance de la durée cumulée de leurs demandes (23 mois en moyenne), et par un niveau de formation relativement faible : 76 % ont un niveau inférieur au bac, principalement un niveau secondaire (57 %). Leur niveau de qualification est en outre particulièrement bas, ce qui peut s'expliquer à la fois par leur faible niveau de formation et par leur courte expérience professionnelle.

À l'issue de la période, plus de la moitié des demandeurs de cette classe (55 %) ont encore une demande en cours. Près des trois quarts (72 %) n'ont perçu aucune indemnisation au cours de leur dernière demande ; en revanche, ils étaient relativement nombreux (19 %) à toucher le RMI.

Superclasse 3 : les jeunes chômeurs occasionnels

La troisième superclasse, constitue la superclasse la plus importante numériquement (avec 13 004 demandeurs, elle représente 27 % de l'échantillon) ; elle est principalement composée de

11. Les résultats sont présentés dans les tableaux de l'annexe 2.

personnes seules sans enfants, avec un niveau de formation un peu plus élevé que la moyenne des demandeurs, et un niveau de qualification moyen. Les demandeurs de cette superclasse sont proches des précédents par leur âge (27 ans en moyenne) et leur expérience (2 ans), mais ils s'en distinguent fondamentalement par la brièveté de leur passage au chômage (8 mois en moyenne). Ainsi, à la fin de la période étudiée, moins de 1 % de ces demandeurs ont encore une demande en cours, et leur durée moyenne de sortie du chômage est de 27 mois. Notons qu'au cours de leur dernière demande, ils étaient relativement peu nombreux à être indemnisés (25 %, principalement bénéficiaires de l'AUD) ou à être au RMI (9 %).

Superclasse 4 : les travailleurs âgés, expérimentés, chômeurs occasionnels

Les demandeurs de cette superclasse, principalement composée d'hommes (61 %), sont proches de ceux de la première superclasse par leur âge (45 ans en moyenne), par la durée de leur expérience professionnelle (15 ans en moyenne), et par leur relativement faible niveau de formation. En revanche, ils s'en distinguent par un niveau de qualification sensiblement plus élevé (une majorité d'employés qualifiés et d'ouvriers qualifiés, et 12 % de cadres), et surtout par un passage au chômage court : une durée du chômage de 6 mois, généralement effectuée en une seule période. Ainsi, en décembre 1996, seuls 1 % d'entre eux ont encore une demande en cours.

Superclasse 5 : les chômeurs récurrents

Les demandeurs de la cinquième superclasse apparaissent dans une situation médiane : proche de la moyenne des demandeurs par leur âge (32 ans), par leur expérience professionnelle (6 ans), et par la durée cumulée de leurs demandes (19 mois), ils s'en distinguent par leur récurrence au chômage (3,4 périodes en moyenne) et par le nombre élevé de leurs inscriptions pour fin de contrat ou d'intérim (4 en moyenne). En raison de cette récurrence, ils sont, à l'issue de la période étudiée, relativement nombreux à être encore (ou plutôt à nouveau) inscrits (57 %).

Les demandeurs activistes

Contrairement aux cinq premières classes, les cinq suivantes sont marquées par la présence et l'importance des activités réduites. Les demandeurs des cinq dernières classes peuvent être qualifiés d'« activistes » puisqu'ils effectuent de 24 à 55 % de leurs demandes en activités réduites (classes 6, 7, 8, 9, 10), et déclarent des horaires et des gains mensuels substantiels.

Superclasse 6 : les chômeurs récurrents « multi-activistes »

Un peu plus jeunes (28 ans en moyenne) et moins expérimentés (4 ans d'expérience professionnelle en moyenne) que les demandeurs de la superclasse 5, les demandeurs de la superclasse 6 leur ressemblent par la durée (22 mois en moyenne) et la récurrence de leur chômage (3,8 périodes en moyenne) ainsi que par leur nombre élevé d'inscriptions pour fin d'emploi temporaire (4,3 en moyenne). Cependant, ils s'en distinguent par leur relatif « activisme », puisqu'ils effectuent plusieurs périodes d'activité réduite (2,8 en moyenne) et consacrent 33 % de la durée cumulée de leurs demandes à des activités réduites. À l'issue de la période étudiée, on constate que ces demandeurs, doublement marqués par la récurrence (chômeurs récurrents et activistes récurrents), sont particulièrement nombreux à être encore, ou à nouveau, inscrits (63 %).

Superclasse 7 : les chômeurs de longue durée « activistes occasionnels »

Les demandeurs de la superclasse 7 sont plutôt des femmes (53 %), sont en moyenne un peu plus âgés (30 ans) et moins expérimentés (3 ans d'expérience professionnelle) que ceux de la superclasse précédente. Ils s'en distinguent surtout par la stabilité de leur chômage : ils totalisent une durée cumulée des demandes un peu plus longue (26 mois en moyenne) qu'ils effectuent généralement en une seule période. Par ailleurs, leurs activités réduites paraissent plutôt revêtir un caractère occasionnel : d'une durée cumulée de 5 mois en moyenne et réparties sur 2 périodes en moyenne, elles ne représentent que le quart (24 %) de la durée cumulée de leurs demandes. À l'issue de la période étudiée, une majorité (57 %) de ces demandeurs est encore inscrite.

Superclasse 8 : les jeunes chômeurs occasionnels avec des activités réduites peu rémunérées

Les demandeurs de la superclasse 8 sont proches de ceux de la superclasse 3 : ce sont principalement des personnes seules et sans enfant, avec un niveau de formation un peu plus élevé que

la moyenne des demandeurs et un niveau de qualification moyen. En outre, ils ont sensiblement le même âge (26 ans), la même durée d'expérience (2 ans), une durée cumulée des demandes (11 mois) et une récurrence au chômage (1,4 périodes) à peine plus élevées. Cependant, ils consacrent 40 % de la durée totale de leur chômage aux activités réduites. À l'issue de la période étudiée, seuls 3,9 % d'entre eux restent inscrits, et la durée écoulée depuis leur sortie du chômage est de 23 mois en moyenne. Notons que ces demandeurs en activité réduite sortent un peu moins rapidement et un peu moins du chômage que ceux de la superclasse 3.

Superclasse 9 : les chômeurs de longue durée « multi-activistes »

Les demandeurs de la superclasse 9 sont plutôt des femmes (58 %), ayant en moyenne 33 ans, 6 ans d'expérience, et un niveau de formation relativement faible. Ces demandeurs se singularisent à la fois par l'importance de la durée cumulée de leurs demandes (31 mois en moyenne) et de la durée cumulée de leurs activités réduites (17 mois en moyenne, ce qui représente 55 % de la durée totale de leur chômage). Si leur chômage est caractérisé par une relative stabilité (moins de 2 périodes en moyenne), leurs activités réduites sont plutôt marquées par l'intermittence, avec 3,6 périodes en moyenne. À l'issue de la période étudiée, les demandeurs de cette superclasse sont encore massivement inscrits (68,4 %). On notera qu'en dépit de la durée de leur chômage, 46 % d'entre eux sont indemnisés lors de leur dernière demande et 34 % bénéficient encore de l'AUD. Néanmoins, près de 10 % sont bénéficiaires de l'ASS et 15 % touchent le RMI.

Superclasse 10 : les chômeurs occasionnels avec des activités bien rémunérées

Les demandeurs de la superclasse 10 sont majoritairement des hommes (60 %). Leur âge moyen au début de la période est de 30 ans, et ils totalisent une expérience professionnelle de 5 ans. Ils se singularisent par un niveau de formation (38 % ont au moins le niveau du bac) et un niveau de qualification nettement plus élevé que la moyenne, et par des activités réduites pour lesquelles ils déclarent des horaires et des gains mensuels qui semblent relativement proches de ceux d'un emploi « normal ». À l'issue de la période considérée, seuls 7,6 % de ces demandeurs sont encore inscrits, et la durée moyenne de sortie du chômage est de 20 mois.

Trajectoires d'insertion, trajectoires de relégation

La typologie présentée suggère des trajectoires fortement différenciées des demandeurs d'emploi au regard de leur insertion sur le (ou de leur éloignement du) marché du travail, mesurée à l'aune des critères de la durée et de la récurrence du chômage, de la sortie du chômage, et de la fréquence et de la durée des activités réduites.

En effet, si l'on observe des différences globales entre le groupe faiblement activiste et le groupe activiste (en particulier, les activistes totalisent une durée de chômage généralement supérieure à la moyenne, sont plus souvent inscrits à l'ANPE à l'issue de la période étudiée, sont plus souvent indemnisés et moins souvent au RMI lors de leur dernière demande), on constate que ces groupes sont fortement hétérogènes. Ainsi, dans chacun des groupes, on observe des types opposés de trajectoires en termes de durée du chômage et d'insertion sur le marché du travail, types de trajectoires dont la catégorisation récente des demandeurs d'emploi par l'ANPE ne permet pas de rendre compte.

Parmi les demandeurs effectuant peu d'activités réduites, on peut opposer deux superclasses, compte tenu des durées cumulées d'inscription et de l'éloignement (ou non) du marché du travail. La superclasse 3 des jeunes chômeurs occasionnels, la plus importante en effectif, semble plutôt s'inscrire dans une trajectoire d'insertion. À l'inverse, la superclasse 1 des chômeurs de longue durée âgés et expérimentés semble plutôt s'inscrire dans une trajectoire de relégation dans le chômage. Entre ces deux pôles, on trouve une série de situations intermédiaires, par exemple la superclasse 5 caractérisée par une trajectoire marquée par le chômage récurrent.

Si l'on considère maintenant les demandeurs d'emploi « activistes », on peut encore opposer deux superclasses du point de vue de la durée d'inscription et du plus ou moins grand éloignement du marché du travail. Ainsi, la superclasse 9 des chômeurs de longue durée multi-activistes semble s'inscrire dans une trajectoire de relégation dans une situation intermédiaire d'emploi et de chômage,

certes moins brutale que le chômage total (en particulier, les demandeurs de cette superclasse sont plus souvent indemnisés et moins souvent au RMI que ceux de la superclasse 1 qui n'effectuent pratiquement pas d'activités réduites). À l'inverse, la superclasse 8 des jeunes chômeurs occasionnels en activités réduites s'inscrit plutôt dans une trajectoire d'insertion. Entre ces deux pôles, les trajectoires sont plutôt intermédiaires. Par exemple, la superclasse 6 des récurrents multi-activistes s'inscrit dans une trajectoire marquée à la fois par la récurrence du chômage et la récurrence des activités réduites, par les transitions fréquentes entre des situations d'emploi atypique et de chômage atypique. On notera que les superclasses de demandeurs activistes représentant les effectifs les plus nombreux (superclasses 7 et 9) s'inscrivent toutes deux dans des trajectoires de relégation dans des situations intermédiaires d'emploi et de chômage.

3. De la catégorisation des demandeurs aux logiques d'usage des activités réduites

Les résultats présentés ici ne renseignent pas (ou renseignent peu) sur les caractéristiques des activités occupées par les demandeurs d'emploi (stages, formation, CES, emploi à temps partiel) ; ils n'informent pas non plus sur la nature de l'emploi retrouvé le cas échéant (CDI, CDD, CES, emploi à temps partiel)¹². Par ailleurs, ils ne renseignent pas sur la durée totale du chômage (la durée des périodes antérieures à novembre 1993)¹³ ni sur le caractère définitif de la sortie du chômage ou de la récurrence au chômage ou en activités réduites (après décembre 1996).

Ils nous permettent néanmoins de rendre compte d'une diversité de trajectoires que ne décrit pas la catégorisation administrative, et de formuler quelques hypothèses quant aux logiques d'usages de ces activités. Au vu des trajectoires différenciées observées, on peut supposer qu'il existe plusieurs logiques d'usage des activités réduites, situées entre les deux pôles de l'usage stratégique et de l'usage subi.

1. Tout d'abord, on peut penser que pour certains demandeurs, les activités réduites seraient une étape dans un processus long d'insertion professionnelle (demandeurs de la superclasse 8 des jeunes chômeurs occasionnels activistes, par exemple). Elles leur permettraient d'acquérir de l'expérience, d'obtenir un revenu, et d'éviter la stigmatisation engendrée par une période de chômage total. En d'autres termes, elles leur permettraient de prendre place dans une trajectoire de stabilisation à terme. Ces « activités réduites » participeraient alors de véritables « marchés transitionnels promotionnels », au sein desquels elles pourraient faire l'objet d'un usage stratégique.

2. À l'inverse, certains demandeurs d'emploi semblent se stabiliser dans une situation mixte d'emploi et de chômage. Les activités occupées se caractériseraient alors par leur éloignement de l'emploi « normal » : elles ne déboucheraient que plus rarement sur un emploi à temps plein et à durée indéterminée (superclasse 9 des chômeurs de longue durée multi-activistes, par exemple). Elles correspondraient plutôt à des trajectoires de précarisation, et constitueraient des sortes de « marchés transitionnels de relégation » dans des situations intermédiaires d'emploi et de chômage. On peut ici penser aux effets des adaptations des régimes d'indemnisation, mais aussi aux effets des politiques publiques visant des demandeurs d'emploi en grande difficulté (13 % des demandeurs de la superclasse 9 sont inscrits en catégorie 5). On peut aussi penser à certains secteurs d'activité marqués par le développement de l'intermittence (les demandeurs de la superclasse 6 sont ainsi inscrits dans une trajectoire marquée par les transitions nombreuses sur le marché du travail, entre emploi atypique, chômage et activité).

12. Les données du Fichier Historique sont délicates à interpréter sur ce point : la variable « motifs d'annulation » de la demande indique si le demandeur annule sa demande pour reprise d'emploi, lorsque cette information est disponible. Mais très souvent l'information n'est pas connue lorsque la demande est annulée pour « absence au contrôle ».

13. Nous avons fait le choix de ne pas comptabiliser les périodes antérieures à la date de novembre 1993 car les informations contenues dans le Fichier Historique sur ces périodes sont incomplètes, étant donné le caractère récent du fichier.

Les « marchés transitionnels de relégation » correspondraient ainsi à un usage plutôt subi des activités réduites : celles-ci seraient un remède à une indemnisation qui s'est dégradée (ou menace de se dégrader), ou bien se substitueraient à une perspective d'insertion professionnelle qui s'est éloignée. À l'autre extrémité, les « marchés transitionnels promotionnels » correspondraient à un usage plus stratégique des activités réduites, où celles-ci pourraient constituer des passerelles vers l'emploi. On aurait entre ces deux pôles toute la gamme des situations intermédiaires.

Les résultats présentés ici ne constituent pas une mesure de l'impact des politiques publiques, pas plus que les réflexions proposées ne constituent une évaluation des politiques actives de l'emploi. On sait que concernant la connaissance des politiques de l'emploi, la méthodologie du longitudinal s'avère particulièrement complexe. On peut citer deux difficultés importantes rencontrées dans ce travail. La première tient au caractère récent du phénomène observé, le développement des activités réduites, qui ne permet pas de connaître le devenir à long terme des demandeurs d'emploi concernés. La seconde tient à la difficulté d'établir un lien, à partir du Fichier Historique des demandeurs d'emploi, entre l'exercice d'activités réduites et le bénéfice de mesures pour l'emploi.

Il s'agit ici davantage de donner une image des demandeurs d'emploi en activité réduite, qui, en informant sur les possibles logiques d'usage de ces activités, soit utilisable pour l'action. La construction d'une typologie des trajectoires des demandeurs d'emploi, et son inscription dans la problématique des marchés transitionnels qui analyse ce type d'activités comme des *transitions* sur le marché du travail, permet de mettre en évidence la diversité des demandeurs d'emploi en activités réduites, diversité dont la catégorisation administrative ne suffit pas à rendre compte. Elle permet en particulier d'isoler des groupes de demandeurs d'emploi pour lesquels les activités réduites peuvent apparaître comme une voie d'insertion, et d'autres pour lesquels elles ne semblent pas constituer une passerelle vers l'emploi.

Anne Eydoux

SET-METIS, Université Paris I
80 rue de Tolbiac, 75634 Paris cedex 13

Bibliographie

Arseguet Albert, 1996, Vers un infléchissement des missions du régime d'assurance chômage, *Droit Social*, n° 6, juin, p. 586-592.

Boissonnat Jean, 1995, *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la Commission présidée par Jean Boissonnat, Commissariat Général du Plan, La Documentation française, Éditions Odile Jacob, 1995.

Barre François, 1996, *Étude sur les activités réduites*, Rapport de stage, Document ANPE.

Baukens Michèle, 1996, *Emploi convenable et actualisation de l'inscription comme demandeur d'emploi*, Association internationale de la sécurité sociale, 25^{ème} assemblée générale, Nusa Dua, 13-19 novembre 1995, 101 p.

Casaux-Labrunee Lise, 1996, Qu'est-ce qu'un chômeur ? *Droit Social*, n° 6, juin, p. 577-585.

Cases Chantal, 1996, Assurance chômage et offre de travail, *Économie et Prévision*, n°291-292, 1/2, p. 139-150.

CERC-Association, 1996, Chiffrer le chômage. Des enjeux de société, *Les dossiers du CERC-Association*, n°1, 1997, 55p.

Comptrasec (collectif), 1996, *Discontinuités de l'activité professionnelle et garanties de ressources*, document du Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, Université Montesquieu - Bordeaux IV, 106 p.

Darès, 1996, Évolution du rapport salarial, 1984-1994, *Les dossiers de la Darès*, n° 1, janvier.

Davanne Olivier, Pujol Thierry, 1996, Assurance et échanges de risque sur le marché du travail, *Économie et Prévision*, n°291-292, 1/2, p. 151-169.

Dayan Jean-Louis, 1996, L'avenir de l'assurance chômage : à nouveaux risques, nouveau régime ? *Droit Social*, n° 6, juillet-août, p. 670-679.

Elbaum Mireille, 1996, Coût du chômage, dépenses passives, traitement social : quelles significations pour un redéploiement ? *Droit Social*, n° 5, mai, p. 451-460.

Freyssinet J., 1988, *Le chômage*, La Découverte, Paris.

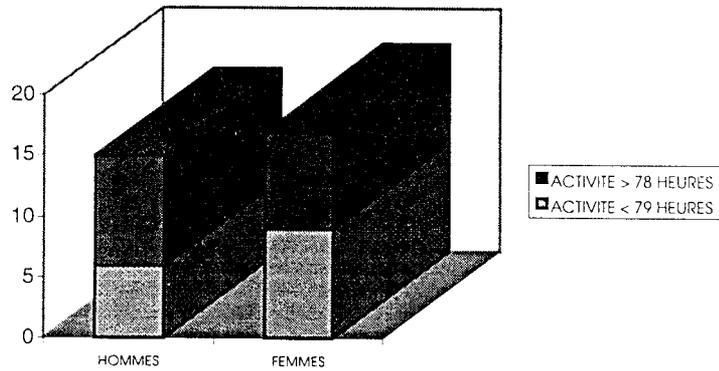
Marchand Olivier, 1996, La diversification dans les contrats de travail et les statuts, *Problèmes économiques*, n° 2, 489, 9 octobre.

Meda Dominique, 1996, Travail, emploi, activité : de quoi parle-t-on ? *Données Sociales*, p. 104-109.

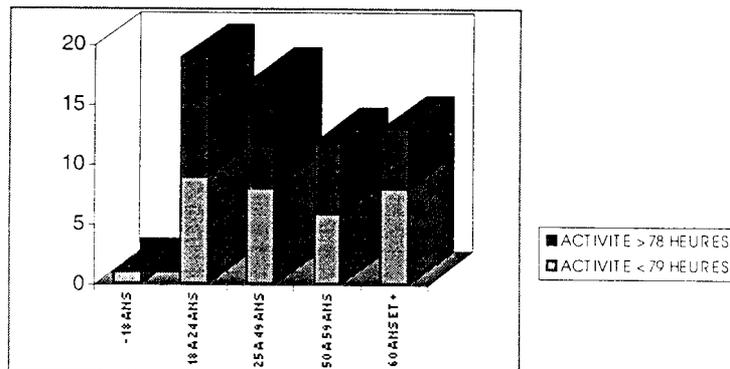
Schmid Günther, 1995, Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail « transitoires » en tant que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi, *Travail et Emploi*, n° 65, p. 5-17.

Annexe 1. Taux d'activité réduite des demandeurs d'emploi en février 1997

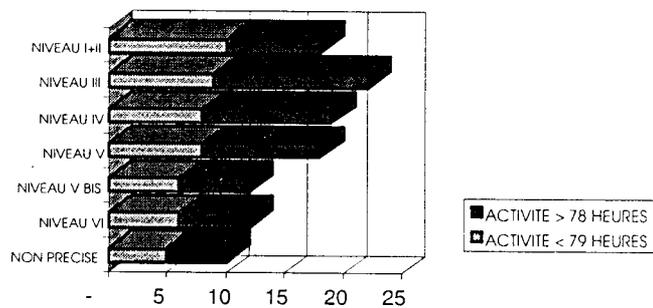
Taux d'activité réduite (en %) des hommes et des femmes



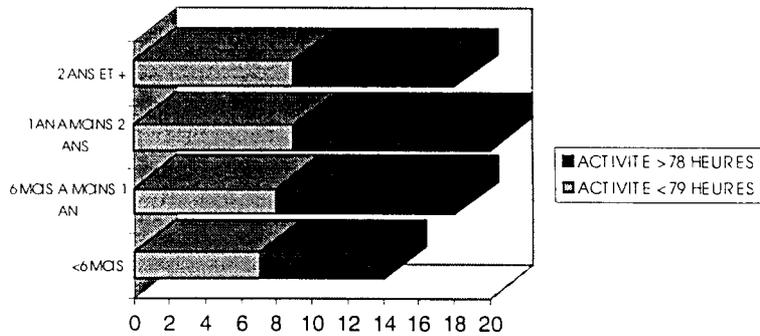
Taux d'activité réduite (en %) selon l'âge des demandeurs



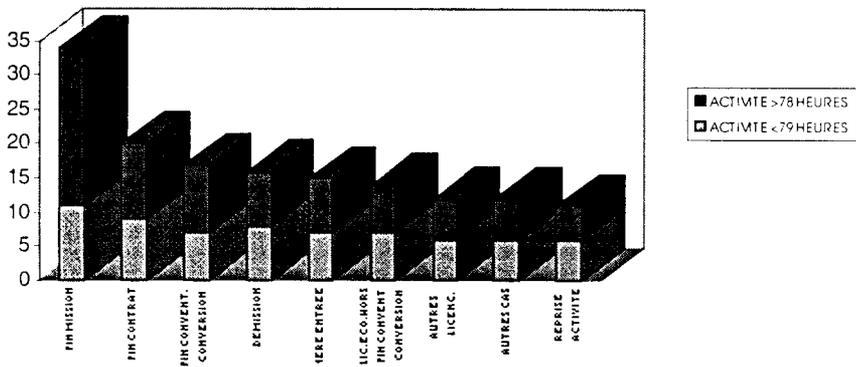
Taux d'activité réduite (en %) selon le niveau de formation



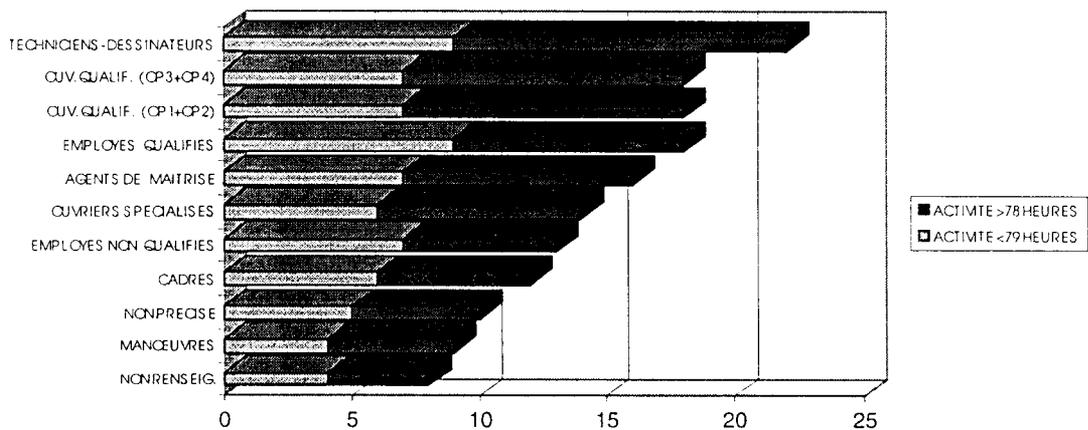
Taux d'activité réduite (en %) selon la durée d'inscription



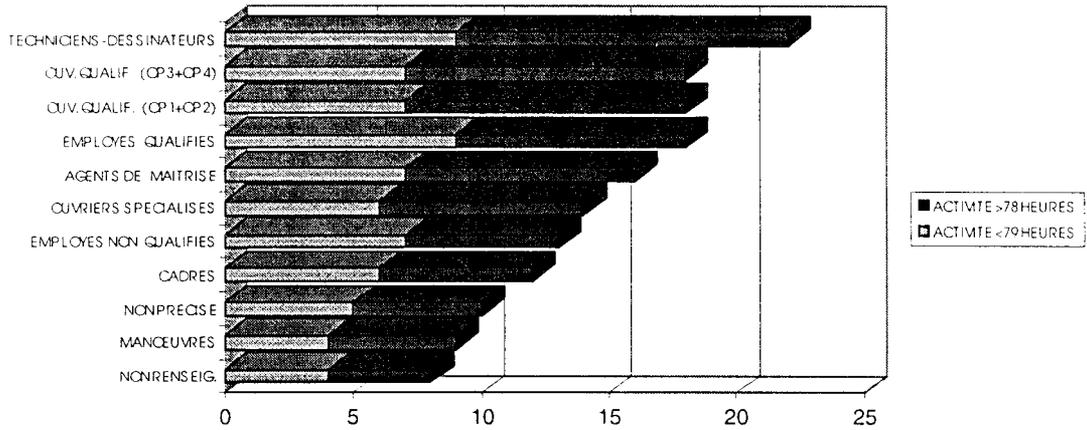
Taux d'activité réduite (en %) et motifs d'inscription



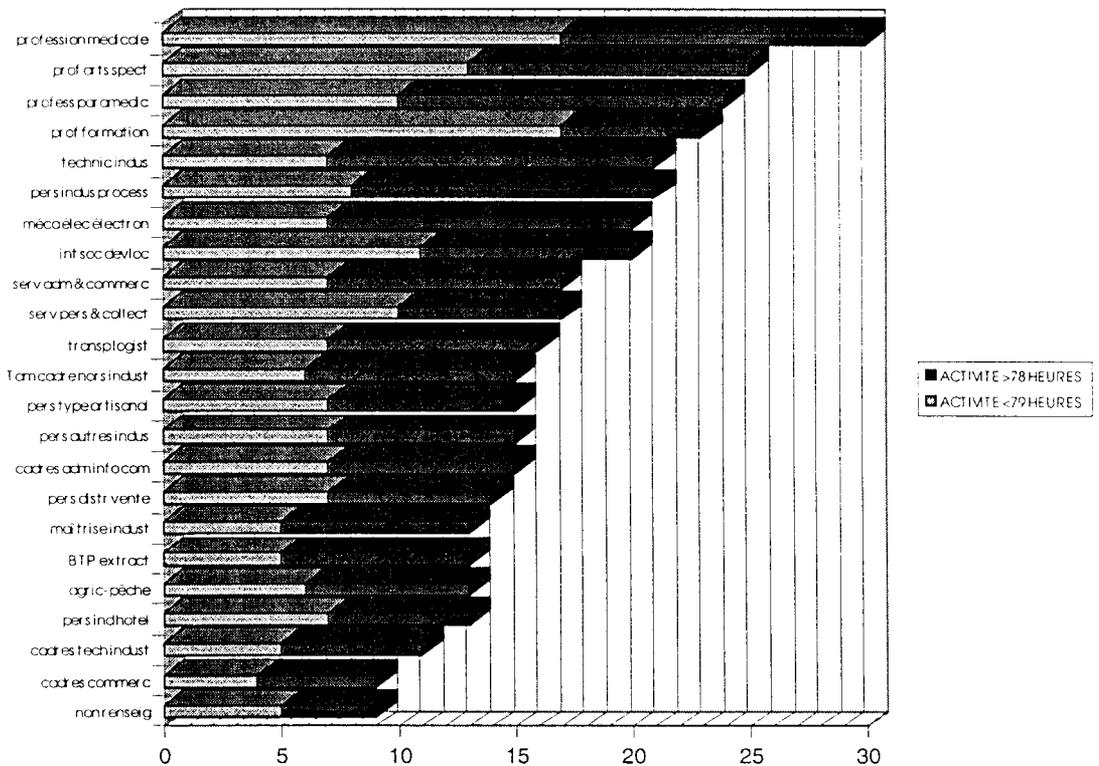
Taux d'activité réduite (en %) selon la qualification détaillée



Taux d'activité réduite (en %) selon la qualification détaillée



Taux d'activité réduite (en %) par catégories professionnelles



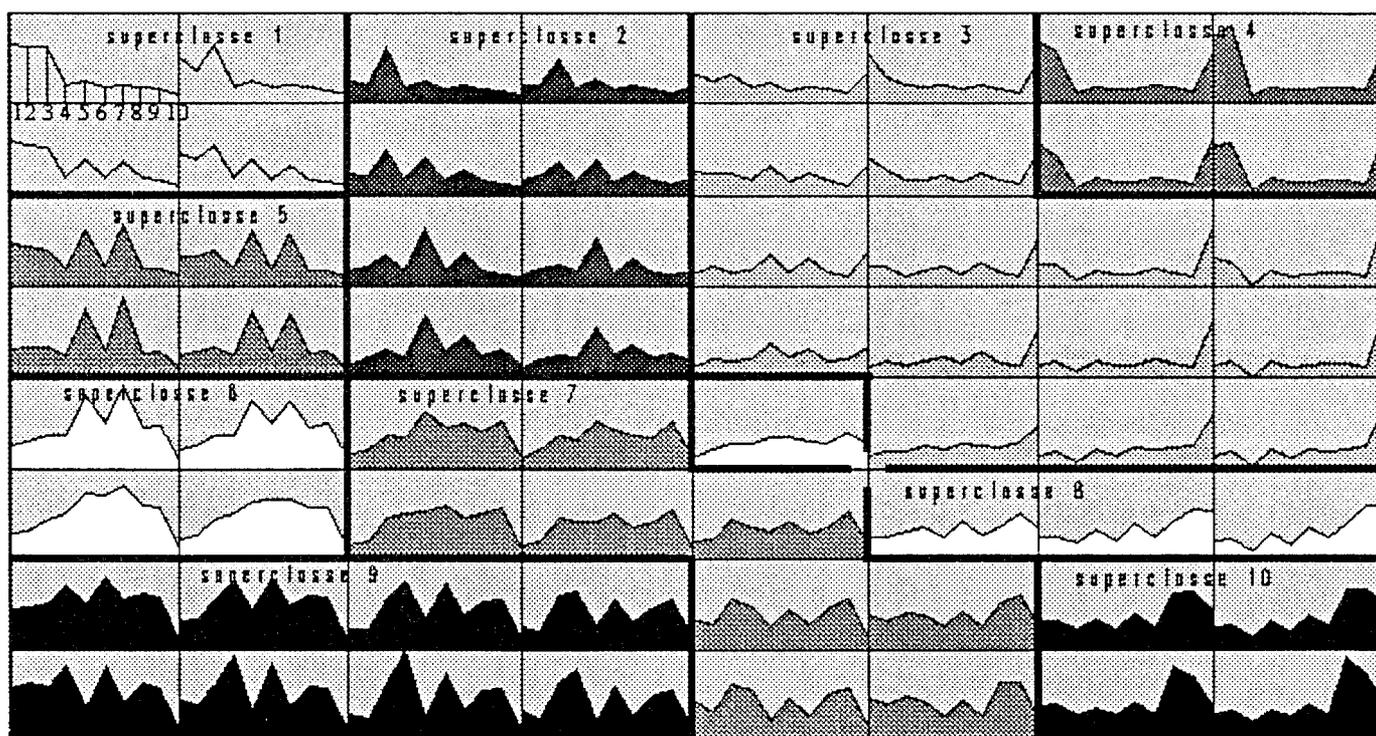
Annexe 2. Classification de Kohonen

Le programme utilisé permet de construire une typologie en procédant à des regroupements d'individus à un niveau très détaillé (64 « classes » d'individus) et à un niveau plus agrégé (10 « superclasses » regroupant les classes selon leur ressemblance), à partir d'un fichier de données au format SAS comprenant une variable identifiant les individus. Il permet en outre de représenter ces classes et superclasses sur un même graphique et sur un plan unique.

Le graphique suivant met en évidence les trajectoires types qui caractérisent les classes et superclasses d'individus. Chaque case du graphique correspond à une « classe » et chaque couleur à une « superclasse ». Ces classes et superclasses sont constituées par des regroupements effectués sur la base de variables quantitatives. Ces variables qui définissent les classes sont reliées entre elles dans chaque case par une ligne qui trace un profil quantitatif de la classe.

Les variables quantitatives retenues dans cette présentation sont (dans l'ordre) les suivantes :

1. l'âge du demandeur,
2. l'expérience professionnelle,
3. la durée cumulée du chômage (demandes),
4. la durée cumulée des activités réduites,
5. le nombre de périodes continues de chômage,
6. le nombre de périodes continues d'activités réduites,
7. le nombre moyen d'inscriptions pour fin de contrat ou fin de mission d'intérim,
8. le nombre moyen d'heures d'activité réduite par mois,
9. le gain mensuel moyen des activités réduites,
10. la durée moyenne de sortie du chômage.



Les tableaux suivants donnent les chiffres indiquant les effectifs dans chaque superclasse, ainsi que les trajectoires et les profils correspondant à chaque superclasse.

Moyennes par superclasses : Âge, expérience, durée du chômage et des activités réduites, récurrence au chômage et en activités réduites, nombre d'inscriptions pour fin d'emploi temporaire, gains et heures d'activités réduites, durée de sortie du chômage, part des demandes non annulées

| | SC1 | SC2 | SC3 | SC4 | SC5 | SC6 | SC7 | SC8 | SC9 | SC10 | Ensemble |
|--|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| effectifs | 3590 | 5679 | 13004 | 4099 | 2501 | 2626 | 5885 | 2837 | 5673 | 2668 | 48562 |
| âge moyen à l'inscription (années) | 43 | 25 | 27 | 45 | 32 | 28 | 30 | 26 | 33 | 30 | 31 |
| expérience moyenne (années) | 10 | 2 | 2 | 15 | 6 | 4 | 3 | 2 | 6 | 5 | 5 |
| durée moyenne du chômage (mois) | 31 | 23 | 8 | 6 | 19 | 22 | 26 | 11 | 31 | 13 | 18 |
| durée moyenne des AR (mois) | 0,5 | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 0,7 | 6,5 | 5,4 | 3,6 | 16,9 | 4,1 | 4 |
| part des AR dans le chômage (en %) | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 33 | 24 | 40 | 55 | 38 | 18 |
| récurrence moyenne du chômage | 1,7 | 2,4 | 1,3 | 1,2 | 3,4 | 3,8 | 2 | 1,4 | 1,8 | 1,6 | 1,9 |
| récurrence moyenne des AR | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,5 | 2,8 | 1,9 | 1,5 | 3,6 | 1,5 | 1 |
| nombre moyen d'inscriptions pour fin de contrat ou d'intérim | 0,6 | 0,9 | 0,6 | 0,4 | 4,0 | 4,3 | 1,2 | 0,8 | 1,4 | 1,0 | 1,2 |
| moyenne d'heures d'AR (par mois) | 10 | 7 | 3 | 9 | 17 | 96 | 98 | 93 | 95 | 127 | 45 |
| gain moyen (en F) | 170 | 90 | 60 | 210 | 270 | 3730 | 2790 | 1820 | 3770 | 6660 | 1500 |
| durée moyenne de sortie (mois) | 2 | 3 | 27 | 30 | 4 | 3 | 4 | 23 | 2 | 20 | 14 |
| part des demandes non annulées (en %) | 69,3 | 55,3 | 0,9 | 1,1 | 57,1 | 63,3 | 56,9 | 3,9 | 68,4 | 7,6 | 33,8 |

Sexe, nombre d'enfants, situation familiale (dernière situation connue)

| en % | SC1 | SC2 | SC3 | SC4 | SC5 | SC6 | SC7 | SC8 | SC9 | SC10 | Ensemble |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| Sexe | | | | | | | | | | | |
| homme | 48,4 | 47,1 | 51,3 | 60,9 | 52,1 | 54,7 | 46,7 | 48,8 | 42,1 | 60,0 | 50,3 |
| femme | 51,6 | 52,9 | 48,7 | 39,1 | 47,9 | 45,3 | 53,3 | 51,2 | 57,9 | 40,0 | 49,7 |
| Nombre moyen d'enfants | 1,4 | 0,6 | 0,6 | 1,1 | 0,9 | 0,7 | 0,9 | 0,6 | 1,0 | 0,7 | 0,8 |
| Situation familiale | | | | | | | | | | | |
| femme seule avec enfant(s) | 10,6 | 10,2 | 6,9 | 6,4 | 9,0 | 6,4 | 10,0 | 6,5 | 9,4 | 5,0 | 8,1 |
| femme seule sans enfant(s) | 8,8 | 19,8 | 22,1 | 8,8 | 16,3 | 20,0 | 18,0 | 23,8 | 20,7 | 17,3 | 18,5 |
| femme mariée avec enfant(s) | 24,3 | 18,6 | 14,6 | 16,0 | 17,1 | 14,2 | 20,2 | 14,9 | 20,9 | 13,0 | 17,4 |
| femme mariée sans enfant(s) | 7,9 | 4,2 | 5,0 | 8,0 | 5,5 | 4,7 | 5,1 | 6,0 | 6,9 | 4,7 | 5,7 |
| homme seul avec enfant(s) | 4,2 | 1,9 | 1,6 | 4,2 | 2,7 | 2,1 | 2,2 | 1,7 | 2,2 | 2,5 | 2,3 |
| homme seul sans enfant(s) | 15,8 | 36,2 | 36,4 | 16,3 | 29,2 | 34,4 | 28,9 | 34,1 | 21,5 | 32,8 | 29,7 |
| homme marié avec enfant(s) | 22,1 | 6,7 | 9,0 | 28,9 | 16,4 | 13,8 | 12,1 | 9,4 | 14,2 | 19,3 | 13,6 |
| homme marié sans enfant(s) | 6,1 | 2,3 | 4,3 | 11,3 | 3,8 | 4,3 | 3,5 | 3,6 | 4,2 | 5,2 | 4,7 |

Niveau de formation, qualification (dernière situation connue)

| en % | SC1 | SC2 | SC3 | SC4 | SC5 | SC6 | SC7 | SC8 | SC9 | SC10 | Ensemble |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| Niveau de formation | | | | | | | | | | | |
| non précisé | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,7 | 0,1 | 0,6 | 0,4 |
| 2 ^{ème} et 3 ^{ème} cycles universitaires | 6,3 | 4,2 | 9,3 | 6,8 | 4,2 | 3,0 | 3,5 | 5,0 | 3,7 | 8,3 | 6,0 |
| bac +2 | 4,8 | 7,2 | 12,2 | 5,7 | 7,6 | 7,1 | 6,8 | 10,2 | 5,5 | 12,9 | 8,5 |
| bac, brevet de technicien | 11,0 | 12,3 | 15,5 | 10,1 | 13,2 | 13,5 | 14,4 | 17,2 | 13,7 | 17,1 | 14,0 |
| 2 ^{ème} cycle long du secondaire inachevé, ou cycle court professionnel achevé | 28,9 | 46,8 | 39,1 | 36,2 | 44,5 | 55,2 | 46,8 | 50,1 | 47,7 | 43,6 | 43,0 |
| 1 ^{er} cycle du secondaire achevé, ou cycle court professionnel inachevé | 7,8 | 9,8 | 7,7 | 7,6 | 7,5 | 6,6 | 7,6 | 6,1 | 6,7 | 5,0 | 7,5 |
| enseignement élémentaire achevé | 41,1 | 19,7 | 15,4 | 32,8 | 23,0 | 14,5 | 21,1 | 10,6 | 22,7 | 12,5 | 20,7 |
| Qualification | | | | | | | | | | | |
| non précisé | 0,6 | 0,8 | 1,4 | 0,4 | 0,4 | 0,7 | 0,6 | 0,4 | 0,8 | 0,3 | 0,8 |
| manœuvres | 3,5 | 4,9 | 3,0 | 1,7 | 2,6 | 2,8 | 3,1 | 2,6 | 3,1 | 1,3 | 3,0 |
| ouvriers spécialisés | 10,8 | 11,4 | 8,9 | 6,4 | 10,6 | 12,3 | 11,3 | 9,3 | 10,6 | 7,9 | 9,8 |
| ouvriers qualifiés (OPI-OP2) | 9,8 | 12,0 | 11,7 | 10,6 | 14,4 | 19,2 | 14,3 | 14,9 | 13,1 | 16,5 | 13,0 |
| ouvriers qualifiés (OPI-OHQ) | 8,9 | 2,6 | 3,7 | 16,7 | 8,2 | 6,1 | 4,4 | 3,8 | 7,2 | 9,1 | 6,2 |
| employés non qualifiés | 12,1 | 24,9 | 19,2 | 5,1 | 11,3 | 12,0 | 18,2 | 17,4 | 15,3 | 8,9 | 16,1 |
| employés qualifiés | 37,9 | 36,8 | 37,5 | 37,3 | 43,7 | 40,3 | 41,4 | 41,5 | 42,6 | 36,8 | 39,1 |
| techniciens, dessinateurs | 4,7 | 3,3 | 6,6 | 5,9 | 4,4 | 4,4 | 3,6 | 5,6 | 4,1 | 8,7 | 5,2 |
| agents de maîtrise | 2,7 | 0,8 | 1,7 | 3,7 | 1,0 | 0,8 | 0,8 | 1,7 | 1,1 | 2,4 | 1,6 |
| cadres | 8,9 | 2,6 | 6,5 | 12,3 | 3,5 | 1,3 | 2,4 | 2,7 | 2,1 | 8,1 | 5,1 |

Type d'indemnisation, RMI (dernière situation connue)

| en % | SC1 | SC2 | SC3 | SC4 | SC5 | SC6 | SC7 | SC8 | SC9 | SC10 | Ensemble |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| Type d'indemnisation | | | | | | | | | | | |
| pas d'indemnisation | 53,6 | 72,4 | 72,0 | 57,6 | 61,4 | 56,9 | 59,5 | 64,9 | 54,0 | 58,5 | 63,3 |
| AUD | 18,0 | 18,2 | 23,0 | 36,3 | 28,7 | 34,8 | 27,8 | 31,3 | 34,5 | 37,1 | 27,3 |
| ASS | 26,5 | 6,0 | 2,0 | 3,5 | 6,2 | 4,6 | 10,3 | 2,6 | 9,5 | 3,4 | 6,8 |
| autres indemnisations | 1,9 | 3,3 | 3,0 | 2,6 | 3,7 | 3,6 | 2,3 | 1,2 | 2,0 | 1,0 | 2,6 |
| RMI | | | | | | | | | | | |
| non bénéficiaire | 81,4 | 81,1 | 90,6 | 91,6 | 83,0 | 86,4 | 83,4 | 90,3 | 85,1 | 93,7 | 86,9 |
| bénéficiaire | 18,6 | 18,9 | 9,4 | 8,4 | 17,0 | 13,6 | 16,6 | 9,7 | 14,9 | 6,3 | 13,1 |

Catégorie de la dernière demande (en 5 postes)

| en % | SC1 | SC2 | SC3 | SC4 | SC5 | SC6 | SC7 | SC8 | SC9 | SC10 | Ensemble |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| catégorie 1 | 85,0 | 86,0 | 79,2 | 80,5 | 85,2 | 85,2 | 77,8 | 73,9 | 71,8 | 84,9 | 80,1 |
| catégorie 2 | 9,4 | 6,3 | 4,9 | 6,3 | 3,2 | 2,9 | 6,3 | 6,6 | 9,8 | 4,6 | 6,2 |
| catégorie 3 | 1,2 | 1,3 | 2,8 | 3,0 | 4,0 | 2,7 | 1,4 | 2,0 | 2,8 | 2,6 | 2,4 |
| catégorie 4 | 2,8 | 4,5 | 6,3 | 3,7 | 5,8 | 5,6 | 3,7 | 2,3 | 2,4 | 1,9 | 4,3 |
| catégorie 5 | 1,6 | 1,9 | 6,7 | 6,4 | 1,8 | 3,7 | 10,7 | 15,2 | 13,3 | 6,0 | 7,0 |



Trajectoires professionnelles types : mieux comprendre l'insertion pour agir sur les politiques de formation

Catherine Béduwé, Françoise Dauty

1. La question posée¹

Comment mobiliser les résultats tirés d'une enquête sur l'insertion professionnelle de jeunes sortants de formation initiale pour la mise en œuvre de politiques régionales de formation ?

L'enquête d'insertion est un outil construit pour connaître l'insertion professionnelle de jeunes sortants du système éducatif. Elle permet de juger des performances d'une formation, le plus souvent initiale, sur le marché du travail au travers de la qualité de l'accès à l'emploi des jeunes qui l'ont suivie. La formation est, implicitement, considérée comme un facteur d'homogénéité vis-à-vis de l'insertion professionnelle : si les données le permettent, on peut introduire des nuances sur les spécialités ou les différentes disciplines de la formation mais il s'agit bien d'une évaluation qui porte sur l'offre dans sa globalité et non sur les formés eux-mêmes.

Les informations recueillies permettent aux responsables de savoir si la formation « marche » bien, c'est-à-dire si les jeunes formés accèdent rapidement et correctement à l'emploi ou si, au contraire, ils rencontrent des difficultés et de quelle nature. La valeur informative de cet outil est donc utilisée en aval de la mise en place des programmes de formation proprement dits.

Le pouvoir informatif d'évaluation de l'enquête est important. C'est ainsi que l'on sait, par exemple, que plus le niveau de formation d'un individu est élevé, plus ses risques de chômage sont faibles, que les jeunes issus de formations tertiaires rencontrent plus de difficultés que ceux des formations industrielles malgré la tertiariation croissante de l'économie française, que les garçons éprouvent, quelle que soit leur formation et en dépit de leur service militaire, moins de difficultés à s'insérer que les filles, ... etc. Mais, au-delà de la description de ces phénomènes, l'enquête ne dévoile pas les raisons de ces difficultés ou de ces dysfonctionnements. Leur interprétation économique relève d'une analyse complémentaire sur la demande de main-d'œuvre qui sort du champ de l'enquête.

Pour qu'ils servent à la construction de ces politiques de formation, il faudrait pouvoir utiliser les résultats de l'enquête dans une démarche prospective, c'est-à-dire en amont et non plus en aval des prises de décisions. Car la mise en place de plans régionaux de formation professionnelle nécessite, nécessiterait, de mieux connaître « la demande des entreprises en matière de jeunes qualifiés ». Vingt ans d'analyse de la relation formation-emploi ont montré combien cette problématique était complexe [Tanguy, 1986 ; Vernières, 1993 ; Vincens, 1996] et combien les marges de manœuvre pour rénover, renouveler, améliorer les formations sont finalement faibles compte tenu de l'inertie et des contraintes inhérentes au système éducatif. La crise économique et la demande sociale d'éducation accrue qu'elle engendre aiguissent les problèmes et l'urgence d'y trouver des solutions.

La décentralisation peut être considérée comme une tentative concrète pour maîtriser la complexité dans le domaine des relations formation-emploi. Elle insuffle quelques degrés de liberté au système, en rapprochant formateurs et formés, en imposant la concertation aux différents acteurs

1. Ce travail a été réalisé dans le cadre d'une étude menée par le Lirhe sur le thème « Qu'est-ce qu'une politique régionale de formation ? » et financée par la DLC MEN.

locaux, en demandant de tenir compte des spécificités régionales d'offre et de demande. Face à ces nouvelles responsabilités, les régions se doivent de mettre en place des systèmes d'information pertinents pour améliorer la connaissance que l'on peut avoir du fonctionnement des institutions de formation, du marché du travail et des politiques de recrutement des entreprises et par suite de la relation formation-emploi.

Un des instruments privilégiés de cette problématique est et reste l'enquête d'insertion (au sens de suivi du cheminement professionnel d'une cohorte de jeunes). C'est un outil descriptif et précieux en tant que tel. Mais c'est aussi, lorsqu'on arrive à resituer ses résultats dans une démarche plus générale d'analyse du fonctionnement du marché du travail et de la relation formation-emploi, un outil essentiel pour une démarche d'aide à la décision.

Les données longitudinales, portant sur plusieurs années d'observation des parcours de jeunes, sont un apport indispensable pour l'observation, la description et – finalement – l'évaluation de ces longs processus de stabilisation. Mais elles ont besoin pour entrer dans une véritable démarche d'analyse du fonctionnement du marché du travail, d'être replacées dans un contexte macro-économique d'interprétation plus large que celui fourni par leurs seuls résultats. Il faut donc tenter de faire de l'enquête un outil de compréhension et non plus seulement d'observation des modalités d'accès à l'emploi des jeunes.

L'élaboration de trajectoires type d'insertion professionnelle sur lesquelles nous travaillons depuis quelques temps [Bédoué, Dauty, Espinasse, 1995] nous paraît être une piste prometteuse pour aller dans ce sens. *L'idée principale est d'utiliser l'enquête d'insertion, et plus précisément le relevé mois par mois des parcours des jeunes sur le marché du travail (chronogrammes) contenu dans l'enquête, pour évaluer la trajectoire individuelle d'un jeune diplômé et non plus la formation qu'il a suivie dans sa globalité.* On (ré)introduit ainsi dans l'analyse, par le biais des trajectoires type d'insertion, la diversité des parcours individuels d'une part et celle des modes d'accès à l'emploi d'autre part. C'est-à-dire, finalement, le fonctionnement du marché du travail.

Passer ainsi d'une évaluation globale de la formation à celle des parcours permet de séparer, dans les dysfonctionnements constatés, ce qui relève de la formation proprement dite (tout le monde s'insère mal), des effets individuels (les individus qui ont de « mauvaises trajectoires » sont stigmatisés), des effets de marché à proprement parler (les employeurs n'ont pas tous les mêmes besoins ; les flux de formés dépassent les besoins...).

L'intérêt de ce type d'approche pour la mise en place de politiques régionales de formation est à notre avis double : d'une part elle fournit un diagnostic plus fin et donc plus juste sur la formation en montrant que celle-ci peut être performante pour certains jeunes et pour certains emplois sans l'être pour tous, d'autre part elle contribue à repérer les publics et/ou les formations qui posent réellement des problèmes et pour lesquels il faudra mettre en place des parcours et/ou des apprentissages de remédiation.

2. L'apport des trajectoires type en matière d'évaluation

La recherche des trajectoires type d'une cohorte revient à regrouper en quelques classes la diversité des parcours – i.e. des enchaînements de mois passés en chômage ou en CDD ou en CDI ou au service ou en inactivité ... – d'une cohorte.

Deux individus ont toutes les chances de connaître des parcours sur trois ou quatre ans, retracés mois par mois, différents. Chaque individu possède « sa » trajectoire, à priori aussi unique que lui. La recherche de trajectoires « typiques » repose implicitement sur l'idée que la diversité des parcours n'est pas absolue. Il est très improbable que deux individus aient exactement la même trajectoire, mais il existe une forte présomption pour que des individus connaissent des trajectoires « proches ». C'est-à-dire des insertions professionnelles se déroulant suivant les mêmes étapes d'accès à l'emploi.

L'équipe du Lirhe a mis au point une méthode de classification automatique des parcours professionnels des jeunes débutants en « trajectoires type » [Béduwé, Dauty Espinasse, 1995]. On définit pour cela une distance entre les parcours individuels. Deux trajectoires sont proches si les jeunes ont connu les mêmes états, en durée et en succession. Les « classes » de trajectoires fournies par la classification sont ensuite représentées graphiquement pour connaître l'enchaînement des états (cf. annexe pour le cas des Bac pro Midi-Pyrénées).

Pouvoir ainsi typer les itinéraires de jeunes débutants contribue à *fournir une évaluation dynamique de l'insertion professionnelle* qui tient compte à la fois du temps nécessaire pour s'insérer dans la vie active, et qui n'est pas le même pour tous les individus (durée passée dans un état), et de la construction des cheminements professionnels par le biais des différents modes d'accès à l'emploi (diversité et enchaînement des états). Partant d'une infinité de parcours possibles (un individu = une trajectoire d'insertion), on arrive à les regrouper en quelques « trajectoires type », très différentes les unes des autres et clairement identifiables en termes d'accès à l'emploi.

2.1. Généralisations empiriques

Nous avons appliqué cette méthode à plusieurs enquêtes auprès de jeunes de niveau de formation différents : Bac professionnel [Béduwé, Dauty, Espinasse, 1995], Niveau IV [Espinasse, Giret, 1996], Enseignement supérieur [Béduwé, Cahuzac, 97]. Nous avons pu à chaque fois mettre en évidence l'existence de plusieurs trajectoires type, c'est-à-dire quelques trajectoires d'insertion (leur nombre dépendant de la taille de la population étudiée) qui représentent l'ensemble des parcours possibles entre la sortie de formation et la fin de la période d'observation.

Le nombre de trajectoires type varie d'une formation à l'autre, en grande partie du fait des différences de taille d'échantillon². L'importance des différentes trajectoires type est par ailleurs fonction des populations³ enquêtées.

Il semble cependant que, quel que soit le niveau, on trouve quatre grands groupes de trajectoires type :

- Les trajectoires d'accès direct à l'emploi stable (CDI sur toute la période ou presque)
- Les trajectoires de stabilisation (accès au CDI via un CDD)
- Les trajectoires de galères (succession de CDD de courte durée et chômage dominant)
- Les trajectoires de poursuite ou de reprise d'étude.

La constance de ces deux résultats, existence de trajectoires type révélant grosso modo les mêmes modes d'accès à l'emploi de cohortes très différentes, conduit à l'idée que nous sommes face à des résultats indépendants du niveau de formation des jeunes. Ils peuvent être considérés comme des généralisations empiriques ayant valeur en soi.

Ce résultat est important : sans que l'on sache encore bien pourquoi, il semble que l'insertion professionnelle des jeunes sortants de formation initiale dans les années 90 s'effectue suivant ce schéma.

2.2. L'accès à l'emploi : une performance individuelle

Les résultats fournis par cette méthode sont toujours descriptifs. Ils ont l'avantage de ne nécessiter aucune hypothèse a priori et reposent sur une méthodologie statistique classique. Ce n'est qu'ensuite, au moment de l'introduction de ces trajectoires type dans l'évaluation de l'insertion que nous les jugeons « bonnes » (accès rapide et plus ou moins direct à l'emploi sur CDI) ou « mauvaises » (galères). Plus les jeunes sortis d'une formation sont nombreux à connaître de « bonnes » trajectoires, plus la formation sera perçue comme performante sur le marché du travail. Et vice et versa, si trop de

2. 6 trajectoires type pour les 1 100 sortants de Bac pro Midi Pyrénées et les 5 080 jeunes de niveau IV, 18 pour les 30 000 sortants de Licence et Maîtrise de l'enquête nationale du Céreq en 1991.

3. La trajectoire d'accès immédiat et durable au CDI regroupe 17 % des Bac pro, 27 % des jeunes de Niveau IV et 34 % des sortants de Licence et Maîtrise.

jeunes se retrouvent dans des trajectoires pour lesquelles le lien à l'emploi est très lâche, il faudra se poser des questions sur la valeur de la formation sur le marché du travail et/ou sur les jeunes qui la composent.

Mais la prise en compte de la diversité des parcours individuels permet de nouvelles approches. *On passe de la notion classique de performance globale d'une formation par le marché du travail à celle d'accès individuel à l'emploi.*

Ceci vient compléter, voire remplacer, les analyses traditionnelles de performance basées sur l'utilisation d'indicateurs moyens (durée d'accès à l'emploi stable, temps passé en emploi, récurrence du chômage...). Dans le cas des Bac pro, par exemple, on constatait que l'accès à l'emploi s'était fait en moins de six mois pour 70 % des jeunes et que leur taux de chômage au bout de 6 mois était de l'ordre de 10 %. Le jugement est ici global et nécessite un point de référence pour être interprété : par exemple en le comparant au taux de chômage de 25 % des jeunes de niveau Bac en 1995⁴.

Avec les trajectoires type, l'évaluation est individuelle et interne à la formation. Sachant que globalement le Bac pro est une formation qui marche plutôt bien (d'après des analyses en moyennes), on parvient à repérer les individus qui, dotés de cette formation, arrivent à la valoriser sur le marché du travail et ceux qui, au contraire, ne bénéficient pas de ce relatif succès.

On apprécie ainsi la dynamique individuelle d'insertion dans un contexte structuré par le fonctionnement du marché du travail et le rationnement de l'emploi. *En cas de dysfonctionnement probant révélé par les difficultés d'insertion dans l'emploi, ce n'est pas tant la qualité de la formation qui doit être remise en question que les modes d'accès de certains jeunes à l'emploi engendrés par la sélectivité du marché.*

On peut ainsi mieux comprendre que certaines mesures en faveur de l'emploi des jeunes, au départ ciblées sur les plus démunis de qualification, aient été détournées et récupérées par les plus diplômés. Au-delà des problèmes de concurrences entre niveaux de formation et de ceux posés par l'excès d'offre, la variabilité des comportements individuels incitera certains jeunes à utiliser ces aides alors que d'autres, pourtant munis des mêmes qualifications, n'en auront pas besoin. De même le recours à ces mesures est très variable selon les entreprises ou secteurs d'activité, soulignant la diversité des modes de gestion et d'intensité de recours à ce type de formule par les entreprises.

2.3. Un diagnostic plus nuancé sur la formation

Prenons l'exemple du taux d'accès à l'emploi stable d'une cohorte.

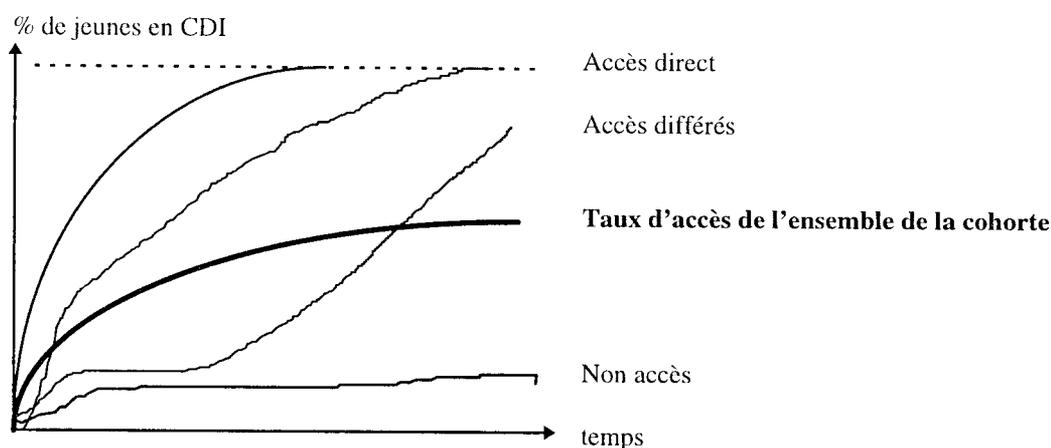
Les analyses classiques de cohortes montrent une stabilisation progressive de l'ensemble des jeunes dans l'emploi. L'étude Bac pro réalisée en Midi-Pyrénées montrait un essoufflement de la courbe d'accès à l'emploi à durée indéterminée (CDI), comme si les jeunes avaient, au bout d'un moment, moment bien sur délimité par la période d'observation de l'enquête (censure à droite), épuisé le stock d'emplois stables disponible pour eux.

Le CDI joue un rôle prépondérant dans la détermination des trajectoires type : il s'agit d'un état absorbant, que l'on ne quitte pas, du moins sur une période aussi courte. La trajectoire type est donc caractérisée par les états précédant l'accès à l'emploi stable. Inversement, l'emploi sous CDI peut être totalement absent d'une trajectoire, ce qui caractérise les trajectoires type dites de « galères ».

L'analyse par les trajectoires montre qu'une partie de la cohorte n'est pas « concernée » par l'accès à l'emploi stable. Le taux d'accès à l'emploi stable de la cohorte, toujours observé de façon globale, devient alors une moyenne sans intérêt qui cache des réalités très différentes.

4. Repères et Références Statistiques, 1996, p. 203.

Temps d'accès au premier emploi stable



Juger des performances d'une formation à partir d'indicateurs moyens, aussi pertinents soient-ils, calculés sur un ensemble de parcours qui n'ont rien de « moyen » peut induire des erreurs de diagnostic. De toute évidence, la formation « marche » bien pour certains et dans ce cas ils vont s'insérer vite (et bien) tandis que, pour d'autres, il y aura marginalisation par rapport à l'emploi.

Ce constat renvoie à la rareté des embauches sur CDI qui se traduit par des phénomènes de file d'attente. Certains jeunes, pour des raisons qui restent à élucider (stigmatisation des individus ou tirage au sort ?), ne sont pas sur des trajectoires menant à ce type de contrat, y compris au bout de trois ans et demi de vie active, alors que d'autres y accèdent sans problème apparent.

3. Comment expliquer la diversité des trajectoires ?

Pourquoi des individus sortis du même « moule scolaire », c'est-à-dire émettant le même signal, connaissent-ils des parcours aussi différents ? Comment expliquer – économiquement – la diversité de ces trajectoires ?

3.1. Par les caractéristiques individuelles des jeunes

La diversité des parcours peut s'expliquer par l'hétérogénéité des caractéristiques individuelles des jeunes, sexe, origine sociale, passé scolaire, réseau personnel..., leur degré d'investissement dans la recherche de travail, ou encore leur niveau d'engagement vis-à-vis de l'activité. Ces facteurs sociaux, psychologiques ou comportementaux expliquent sans doute que certains aient plus de difficultés que d'autres à s'insérer, bien qu'ils sortent de la même formation.

La plupart de ces informations ne sont pas dans les enquêtes d'insertion, ce qui rend l'hypothèse difficile à vérifier. Retourner sur le terrain pour interroger – qualitativement – un échantillon de jeunes de chaque trajectoire serait sans doute fructueux.

Les variables plus classiques n'ont – jusqu'à présent – que faiblement contribué à caractériser les publics de chaque trajectoire type. Chaque trajectoire semble contenir la « variance sociale » de la population interrogée et, inversement, toutes les sous-populations de l'enquête peuvent connaître l'éventail des trajectoires type.

Dans le cas des Bac pro par exemple, on a constaté qu'un redoublement du Bac pro ou l'éloignement géographique de la métropole régionale augmentaient le risque de connaître une « mauvaise » trajectoire. Les littéraires ou les étudiants les plus âgés sont également dans ce cas pour l'enseignement supérieur. Ces résultats sont la preuve de phénomènes sélectifs dans l'accès à l'emploi mais ils peuvent être interprétés soit comme des effets d'offre, soit comme le reflet d'une demande de main-d'œuvre elle-même hétérogène sur laquelle on reviendra.

Plus grave est le fait que les jeunes filles et les enfants de parents nés à l'étranger risquent davantage que les autres, et toutes choses égales par ailleurs, de rencontrer des difficultés lors de leur insertion. Car ce sont là des critères sur lesquels on ne peut jouer et qui vont à l'encontre du principe d'égalité devant le travail.

Même s'il est évident que la difficulté – statistique – que l'on a à caractériser les trajectoires relève d'un problème d'incomplétude de l'information disponible, on voit que cette hypothèse ne suffit pas à expliquer totalement la diversité des trajectoires. Le rationnement des emplois de CDI suffirait à lui seul, quelques soient les caractéristiques des individus, à générer des trajectoires diverses [Espinasse, Vincens, 1997].

3.2. Par l'hétérogénéité de la demande

Des explications sont donc également à rechercher du côté du fonctionnement du marché du travail qui, quelle que soit la valeur des jeunes et de leur qualification, est l'enjeu de concurrences entre individus présentant des compétences diverses. L'abondance des compétences disponibles sur le marché oblige alors les entreprises à trier les candidats. Le diplôme et/ou l'expérience professionnelle font partie des critères de sélection. Un jeune diplômé qui se présente sur le marché du travail ne peut se prévaloir d'une expérience professionnelle et risque de se trouver en position défavorable par rapport aux générations précédentes, qui ont déjà eu le temps d'acquérir, même dans des parcours chaotiques, un peu d'ancienneté et de savoir-faire. Et si les conditions de recrutement sont remplies, des difficultés peuvent provenir de l'imperfection de l'information dont disposent les employeurs qui connaissent parfois mal les diplômés.

Restent également les effets du hasard qui font que, dans une économie en crise où le volume d'emplois à pourvoir est inférieur à l'offre de travail, certains individus seront élus par simple tirage au sort dans une main d'œuvre qualifiée et abondante.

Qu'est-ce qui conduit un employeur à recruter un jeune sortant de formation ?

En situation d'offre supérieure à la demande, ce qui est clairement le cas des économies développées depuis presque 20 ans, un employeur est amené à trier les candidats à l'emploi qu'il propose. Il le fait sur les critères présents dans le curriculum vitae et sur la personnalité du candidat, ou du moins ce qu'il en perçoit lors d'un entretien.

L'information qu'il possède sur les candidats est imparfaite : d'abord parce qu'il ne connaît pas l'ensemble des candidats potentiels, ensuite parce qu'il ne maîtrise pas forcément certaines données telles que leur environnement social, leur personnalité, la réalité de leur passé scolaire ou professionnel... La décision d'embauche est soumise à des aléas multiples.

Un jeune qui se présente a pour lui son diplôme. La décision d'embauche est donc fortement soumise à l'image qu'a l'employeur du diplômé. *La question centrale devient alors celle du pouvoir de « certification » du diplôme : est-il suffisant pour permettre l'embauche d'un débutant ?* Un jeune, muni de son (presque) seul diplôme, représente-t-il, pour un emploi donné, une garantie suffisante de compétence ou non ?

Nous ferons l'hypothèse que les jeunes cherchent – globalement – le même type d'emploi. Nous nous placerons donc à l'emploi, ou plutôt cible professionnelle donnée. Nous envisagerons successivement deux cas.

* **Le diplôme certifié** : l'employeur embauche un jeune parce que son diplôme est pour lui la garantie de la qualification qu'il recherche et qu'il connaît, avec un intervalle de confiance, le degré de productivité qu'il procure. La concurrence avec d'autres catégories de main-d'œuvre existe mais l'absence de formation implicite, d'expérience, n'est pas rédhibitoire pour le jeune.

Les conditions de l'accès à l'emploi de l'ensemble de la cohorte dépendent alors des stratégies qui vont s'établir entre les jeunes à la recherche d'emploi et les employeurs. Ces stratégies seront différentes suivant qu'il y a homogénéité ou non des critères d'embauche (préférences des

employeurs) et, réciproquement, homogénéité ou non des candidats (caractéristiques individuelles, effets de comportement).

Si les candidats sont hétérogènes :

Si les employeurs ont des critères d'embauche similaires, les « bons » candidats, ceux qui correspondent aux critères en question, seront pris les premiers. Ceux qui ne trouvent pas de travail risquent fort d'être stigmatisés.

Si les employeurs, au contraire, affichent des préférences diversifiées, il y a mariage entre les individus et les emplois à pourvoir « dans la mesure des places disponibles ». Les candidats malheureux sont victimes du rationnement de l'emploi mais restent, selon toute vraisemblance, peu différents des autres.

Ce cas de figure correspond assez bien aux résultats de l'enquête Bac pro : chaque trajectoire type semblait contenir la variance sociale de la cohorte. Cette absence de pouvoir explicatif des variables individuelles ne permettait pas de caractériser les différentes trajectoires. Ceux qui accédaient vite et bien à l'emploi ne se distinguaient pas fondamentalement des autres.

Enfin, *si les candidats sont homogènes par leurs caractéristiques et dans leurs comportements*, les employeurs ont des difficultés à trier et l'appariement emploi/individu se fait de façon d'autant plus aléatoire que l'information est parfaite.

En fait, l'aléa est un peu déplacé et ne concerne qu'une partie seulement de la cohorte, car il est commandé par l'imperfection de l'information sur les opportunités d'embauche. Certains candidats sont plus « proches » de l'emploi que d'autres parce qu'ils possèdent un bon réseau d'information sur les emplois à pourvoir, issu des liens qu'ils ont pu tisser lors de leurs stages de formation ou émanant de leurs parents, ou parce que leur localisation géographique rend l'emploi plus proche... Ceux-ci échappent en partie à l'aléa. Ceci expliquerait que coexistent des trajectoires d'accès direct à l'emploi stable et des trajectoires de marginalisation par rapport à l'emploi. Ces dernières étant dues aux difficultés qu'éprouve une partie des candidats du fait d'une surabondance de l'offre.

* ***Le diplôme ne certifie pas*** : le diplôme n'est pas suffisant pour être embauché sur l'emploi visé car il ne constitue pas pour l'employeur une preuve immédiate de qualification. Le jeune entre en concurrence avec d'autres catégories d'individus, peut-être moins diplômés mais plus expérimentés que lui. Cette absence d'expérience lui est défavorable et il lui faut acquérir une compétence supplémentaire pour devenir compétitif sur ce type d'emploi.

On est alors dans un jeu de stratégies combinées où employeur et candidat cherchent à se procurer pour l'un et acquérir pour l'autre la compétence nécessaire.

Quelles sont les voies possibles d'acquisition supplémentaire de qualification ?

L'individu ne peut ou ne veut acquérir cette compétence supplémentaire : il se retrouve alors au chômage ou sur un emploi déqualifié. Cette hypothèse explique les trajectoires de « galères » dominées par le chômage et les emplois de très courte durée.

L'employeur supporte le coût supplémentaire de la formation. Il investit sur l'individu en pariant sur sa productivité future. Il recrute pour cela en dessous de son niveau d'exigence. Ceci peut expliquer l'existence de trajectoires d'accès direct à l'emploi stable et « qualifié ».

L'employeur est prêt à investir mais sans payer : il utilise les mesures d'aide à l'emploi mises en place pour lutter contre le chômage des jeunes et qui, de fait, abaissent le coût de la mise au travail. Cette hypothèse explique les trajectoires d'accès différé à l'emploi stable dans lesquelles les formules d'alternance, contrats de qualification, ou les mesures d'aide, les CES, dominent.

Un résumé de ces hypothèses et des résultats auxquelles elles conduisent est donné dans les deux tableaux suivants.

Les hypothèses

| | Nature des critères d'embauche | |
|------------------------------|--|---|
| | Similaires | Diversifiés |
| Candidats homogènes | Appariement aléatoire si information parfaite Aléa déplacé du fait de l'imperfection de l'information Effet d'aubaine | |
| Candidats hétérogènes | Les « bons » (ceux qui correspondent aux critères) sont pris en premier Les autres doivent attendre, modifier leurs prétentions ou acquérir d'autres compétences. Ils sont stigmatisés. | Mariage dans la mesure des possibilités : chacun cherche sa chacune... Appariement offre et demande qui nécessite du temps Les jeunes « écartés » de l'emploi ne sont pas fondamentalement différents des autres. |

Les résultats

| | Nature des critères d'embauche | |
|------------------------------|---|--|
| | Similaires | Diversifiés |
| Candidats homogènes | Tirage au sort des candidats <i>mais</i> Plus le jeune est proche de l'emploi (aléa déplacé) et meilleure est la trajectoire. La surabondance de l'offre entraîne l'existence de mauvaises trajectoires. | |
| Candidats hétérogènes | Les meilleurs candidats sont sur de bonnes trajectoires. Les autres sont sur des trajectoires difficiles. Ils doivent être repérables sur des critères tels que le sexe, la nationalité, la réussite scolaire. | Chaque trajectoire type contient la variance sociale de la cohorte et l'insertion est alors une question de temps et de qualité de l'appariement. Mariage immédiat ⇒ bonnes trajectoires Le mariage prend du temps ⇒ accès différés Surabondance de l'offre ⇒ les jeunes qui connaissent les trajectoires difficiles n'ont pas de caractéristique repérables. |

L'employeur exige une expérience professionnelle, acquise ailleurs. On assiste alors à une concurrence entre individus basée sur les substituts que représentent formations implicite et explicite dans la composition de l'expérience. L'employeur va recruter à un niveau plus élevé ou embaucher quelqu'un avec une expérience professionnelle importante. Le jeune diplômé est momentanément écarté de ce recrutement. Les trajectoires d'accès différé où se succèdent les emplois sur contrats à durée déterminée ou les contrats d'intérim avant d'accéder à l'emploi stable tombent dans ce cas-là.

Enfin, dans le jeu des stratégies possibles, les jeunes peuvent anticiper ce phénomène et chercher immédiatement à acquérir, non pas de l'expérience, mais un niveau de diplôme supérieur. Ce sont les stratégies qui expliquent les trajectoires de poursuite d'études. On les trouve en proportions de plus en plus importantes, y compris à l'issue de formations directement orientées vers la vie active comme le Bac professionnel. Il s'agit pourtant d'une formation relevant d'une véritable alternance sous statut scolaire.

Dès que les individus ont réussi à acquérir ce surplus de qualification, on se retrouve dans le cas d'un diplôme qui certifie et l'accès à l'emploi se fera suivant les hypothèses décrites précédemment. On arrive ainsi à trouver une justification économique à chacune des formes de trajectoires, c'est-à-dire à la diversité des modes d'accès à l'emploi stable pour une cohorte de jeunes issus de la même formation et donc a priori très homogènes.

Telle que nous avons conduit cette réflexion, la question centrale est donc bien de savoir si un diplôme certifie ou pas. On peut ainsi comprendre et analyser la diversité des insertions professionnelles et cela constitue une amélioration nette de la connaissance que l'on a d'une formation. On peut donc prévoir ou prévenir les résultats de l'insertion d'une cohorte et, si besoin est, y remédier plus vite, en amont de la sortie de formation. Obligés de scolariser les jeunes, contraints de répondre à la demande sociale d'éducation, les pouvoirs publics doivent trouver les moyens de d'améliorer les « performances » de certaines formations, c'est-à-dire de mettre en place des mesures qui éviteront aux jeunes de se retrouver dans des situations difficiles au moment de l'insertion.

Comment approcher concrètement cette notion de certification à l'aide de l'enquête ? On peut décider d'une cible d'emplois « acceptables » pour un diplôme donné et voir combien de jeunes y accèdent et en combien de temps. Ce taux indique si la cible est touchée et avec quelle importance. On rejoint ici les résultats de travaux menés par J. Vincens et S. Chirache sur le concept de professionnalisation [Vincens, Chirache, 1992]. La professionnalisation d'une formation, c'est-à-dire sa capacité « à rendre apte à exercer une activité économique déterminée » (p. 2) est « fondée sur trois caractéristiques : Clarté, Consensus et Confiance » (p. 6). Quelles sont les formations, professionnelles, qui réunissent ces trois critères ? Quels sont les emplois visés ?

Poser ces questions peut être le début de recherches supplémentaires, sur le terrain cette fois et auprès des employeurs, pour approfondir cette question de la certification d'un diplôme.

Le niveau régional apparaît mieux approprié pour mener ce genre d'investigations : on sait que les jeunes qui suivent ces formations professionnelles sont très peu mobiles et qu'ils seront recrutés par les entreprises de la région. C'est également un niveau géographique pertinent pour accumuler de l'information et disposer de la connaissance acquise sur les entreprises régionales et leurs modes de gestion de main-d'œuvre. C'est en tous cas un élément à mettre en avant dans la recherche d'une plus grande cohérence du système de formation professionnelle et dans la volonté affichée par la loi quinquennale de faire travailler ensemble la totalité des acteurs, dont les entreprises.

4. Trajectoires type d'insertion et politiques de formation

Les analyses précédentes nous ont permis de mieux *comprendre* les raisons économiques sous-jacentes à la diversité des trajectoires professionnelles type. Nous allons maintenant tenter de les *interpréter* en termes « d'aide à la décision » c'est-à-dire de voir dans quelle mesure ces résultats et l'analyse qu'ils ont suscitée sont mobilisables dans une démarche d'évaluation des formations et donc, en amont, d'élaboration des politiques de formation.

Il s'agit donc de voir quels retours sur la performance des formations on peut tirer d'une meilleure compréhension de la façon dont elles mènent – plus ou moins facilement, plus ou moins directement – les jeunes à l'emploi.

4.1. Chaque trajectoire type apporte des informations mobilisables pour l'action

Considérons dans un premier temps le cas d'école où tous les parcours relèveraient de la même trajectoire type. Chacune d'entre elles produit des informations sur la façon dont les jeunes accèdent à l'emploi qui peuvent être interprétables en termes d'aide à la décision.

4.1.1. L'enquête révèle une majorité de trajectoires d'accès direct ou rapide à l'emploi stable

La formation « marche » bien, ses performances sont bonnes, globalement et individuellement pour les jeunes qui l'ont suivie. Aucun problème apparent en ce qui concerne sa capacité à mener les

jeunes formés vers l'emploi. Il est alors important de surveiller la qualité de la relation formation-emploi, en termes de qualification, de domaines professionnels accessibles et de salaire, ...

Le problème dans le cas d'une formation qui « marche » bien pour l'essentiel des jeunes qui l'ont suivie est d'arriver à en contrôler les effectifs. Il est souvent tentant, dans ces cas-là, d'augmenter le nombre de formés au-delà des capacités d'absorption du marché.

Les jeunes qui sortent de ce schéma, c'est-à-dire qui sont en difficulté, sont relativement peu nombreux. Ils sont en difficulté « du fait de leurs caractéristiques personnelles » et l'enquête devrait permettre de les caractériser (jeunes à « problèmes »). Ils sont alors le public privilégié des parcours individualisés de remédiation vers la formation ou vers l'emploi.

4.1.2. L'enquête révèle une majorité de trajectoires d'accès indirect à l'emploi stable

La formation permet l'accès à l'emploi stable mais nécessite auparavant une première expérience professionnelle. Les jeunes l'acquièrent en commençant à travailler sur des CDD ou en contrat d'intérim. Dans le cas des Bac pro Midi-Pyrénées on a pu constater que cet ou ces emplois précaires préalables n'étaient que rarement des emplois aidés. Il s'agit de vrais contrats de travail qui permettent au jeune l'acquisition d'une première expérience nécessaire à la stabilisation.

Les retours de ce type d'information pour les acteurs régionaux sont précieux : d'une part l'information peut être donnée aux jeunes lorsqu'ils s'engagent dans la formation et/ou dans leurs recherches d'emploi, ce qui évite certains découragements, d'autre part on peut envisager le renforcement des périodes d'alternance. Le problème ici est bien celui d'acquisition supplémentaire de savoir-faire plutôt qu'un manque de formation explicite. On peut aider les jeunes à acquérir cette compétence supplémentaire en leur proposant des « contrats emploi – formation » et/ou en incitant les employeurs à leur donner cette première expérience par le biais de mesures d'aide à l'emploi. La collectivité prend donc en charge ce coût supplémentaire d'apprentissage mais on « sait » que cet investissement sera rentable pour le jeune.

Un tel diagnostic peut également constituer une base de discussion entre les responsables de la formation et les employeurs de ces jeunes formés (repérables par l'enquête). Quel type d'expérience manque-t-il aux jeunes et comment peuvent-ils se le procurer ?

Autre question de cohérence politique : comment éviter que les « meilleurs » ne poursuivent massivement des études, c'est-à-dire cherchent à acquérir cette compétence supplémentaire par une certification scolaire supplémentaire plutôt qu'au travers d'une expérience professionnelle constructive dont ils seraient sûrs qu'elle constituerait une perspective de carrière ?

4.1.3. L'enquête révèle un maximum de trajectoires de « galère »

La formation et/ou les jeunes qui s'y engagent ou ceux que l'on y envoie posent problème. Il est d'ailleurs rare que l'on ait besoin d'une enquête d'insertion pour le savoir... Quoi qu'il en soit, les responsables politiques auront comme but de se ramener à l'un des deux cas précédents.

Dans cette catégorie, on peut cependant distinguer deux cas :

– le cas des formations « rebut » et chacun sait qu'il en existe quelques unes dont le but essentiel est « d'occuper » les jeunes et de faire baisser autant que faire se peut les statistiques du chômage.

La formation, globalement et individuellement, ne permet pas ou peu l'accès à l'emploi. Qu'il s'agisse de filière de relégation ou de formation cul de sac, l'une ou l'autre hypothèse sont difficilement acceptables et il faut savoir que les jeunes qui en sortent auront besoin d'aide. La proportion de jeunes en « mesure » est souvent importante dans ce type de trajectoire. La mise en place de parcours de remédiation pour ce type de formation et/ou ce type de public est nécessaire. Si l'enquête permet de le repérer et, qui plus est, de confirmer ces difficultés dans le temps, ne faut-il pas essayer d'agir en amont ?

– le cas des formations qui ne peuvent être directement utilisées sur le marché du travail, soit pour des raisons d'excès d'offre (coiffure) soit parce que le niveau atteint n'est pas suffisant (comptabilité). Ces formations demandent une acquisition de compétences supplémentaires,

expérience professionnelle ou stages pratiques, qui permettront aux jeunes de devenir compétitifs par rapport aux autres catégories de main-d'œuvre, parfois moins diplômées qu'eux mais beaucoup plus expérimentées.

Contrairement aux formations « rebut », celles-ci peuvent drainer des jeunes de bon niveau. Mais telle que la formation ne les rend pas suffisamment employables.

Pour viser leur cible, c'est bien auprès de jeunes qui ne peuvent directement valoriser leur formation sur le marché du travail que doivent venir se greffer prioritairement les programmes visant à la construction de qualification, c'est-à-dire les programmes de formation continue ou de formation post-initiale mis en place par les régions. Ceci devrait aider à repérer les formations et/ou les individus pour lesquels la mesure sera la plus efficace.

4.1.4. L'enquête révèle de nombreuses trajectoires de poursuite d'études

Certaines formations, bien qu'orientées vers la vie active, débouchent sur d'importantes poursuites d'études. Le problème se pose, par exemple dans le cas des Bacs pro, pour la filière Bureautique Comptabilité. Les jeunes anticipent les difficultés d'insertion et vont d'office chercher à atteindre un niveau supérieur. C'est une conséquence du cas précédent.

Il se peut aussi qu'il s'agisse d'un effet d'offre : il existe dans la région une offre de formation supérieure qui attire les jeunes de cette filière. Si le phénomène est connu, il s'agit d'un problème de cohérence qui doit se régler au niveau de la région. Dans le cas contraire, il faut que la mise en place des plans de formation tienne compte de cette demande sociale qu'il est difficile de contrôler.

Ainsi, quand l'analyse révèle une dominante de tel ou tel type de trajectoires, l'amélioration du jugement porté sur la formation est – relativement – évidente. Les éléments d'aide à la décision nécessaires à la construction d'une politique de formation sont – relativement – faciles à détecter. Mais il y a souvent un mélange des divers types de trajectoires... à l'issue d'une même formation. Ce qui oblige à complexifier l'analyse et à introduire d'autres notions.

4.2. Quel sens donner à la diversité des trajectoires pour une même formation ?

On a vu que la diversité des trajectoires type d'insertion professionnelle constituait un résultat empirique généralisable à tous les niveaux de formation. Il faut donc tenter de raccrocher cette réalité aux cas simples décrits précédemment mais en réintroduisant les notions d'hétérogénéité qui, comme on l'a vu, permettent de comprendre les raisons de cette diversité.

L'essentiel, à ce stade, consiste à évaluer le nombre de « bonnes trajectoires ». C'est un indicateur du pouvoir de certification d'un diplôme professionnel et donc le signe d'une certaine reconnaissance de la formation auprès des employeurs.

La coexistence de trajectoires d'accès direct et indirect signifie que certains employeurs sont prêts à embaucher ces jeunes directement et que d'autres leur demandent une première expérience professionnelle. L'enquête permet peut-être de les repérer (analyses sectorielles, par taille d'entreprise, ...) auquel cas cela pourra servir de base à des discussions entre les différents partenaires.

Il faudra également chercher si la diversité provient de facteurs individuels (il y a des candidats plus « employables » que d'autres) ou plutôt d'un problème de rationnement et, donc, d'excès d'offre. La méthode que nous proposons fournit des éléments pour trancher entre ces deux grandes explications qui ne débouchent pas sur les mêmes remèdes.

Le propos n'est évidemment pas de minimiser les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes dont chacun sait à quel point ils sont préoccupants depuis plusieurs années. Mais il s'agit de chercher les causes de ces problèmes et ce type d'analyse montre que la formation ne peut être toujours invoquée ni comme étant à l'origine du problème, ni, et c'est là une information importante pour les décideurs régionaux, comme unique remède à ces mêmes problèmes.

Le diagnostic sur la formation permis par l'analyse en trajectoires type est donc beaucoup plus nuancé que celui permis par la convergence d'indicateurs moyens de performance. Elle permet de dégager des pistes d'interprétation des phénomènes observés. Les acteurs régionaux peuvent alors mobiliser d'autres sources d'information, la connaissance qu'ils ont du marché local, l'implication des employeurs dans la construction des programmes régionaux de formation pour choisir la meilleure interprétation possible. Ils ont également la possibilité, à partir de cet outil, de lancer des enquêtes ponctuelles, complémentaires, qualitatives, auprès des employeurs eux-mêmes pour améliorer leur diagnostic et confirmer leurs analyses.

On a souvent tendance, par un effet pervers du système qui laisse penser que plus on est formé et mieux on s'insère, à faire bénéficier les plus diplômés des mesures de formation complémentaire. Ceci est encore plus visible du côté du marché du travail puisque les contrats d'alternance sous statut de travail en vue d'acquérir une qualification supplémentaire sont proposés à des jeunes de plus en plus diplômés.

Même si, individuellement, il reste prouvé à longueur de statistiques, que le diplôme protège du chômage, il faut, nous semble-t-il, distinguer la certification de son pouvoir d'insertion. Jamais les jeunes n'ont été plus diplômés qu'aujourd'hui et pourtant ils n'ont jamais rencontré autant de problèmes d'insertion professionnelle, quel que soit leur niveau de formation. La construction de politiques régionales de formation doit en tenir compte et s'armer pour cela de tous les outils nécessaires à la prise de décision efficace. L'enquête d'insertion et les analyses en termes de trajectoires professionnelles qu'elle permet, suggèrent des pistes de réflexion utiles dans ce sens, tant sur le plan de la justesse du diagnostic porté sur les performances économiques d'une formation que sur celui de l'interprétation des dysfonctionnements constatés.

L'enquête d'insertion est et reste un outil de suivi des performances d'une formation sur le marché du travail. Mais le diagnostic global qu'elle révèle peut être amélioré par l'introduction d'une analyse en termes de modes différenciés d'accès à l'emploi. Cette perspective d'analyse renforce la richesse descriptive de l'enquête tout en permettant de relativiser le jugement porté sur la formation. Elle réintroduit la notion d'hétérogénéité d'une cohorte que les indicateurs de moyenne ont tendance à gommer. Ce faisant on élargit le champ d'interprétation des phénomènes observés.

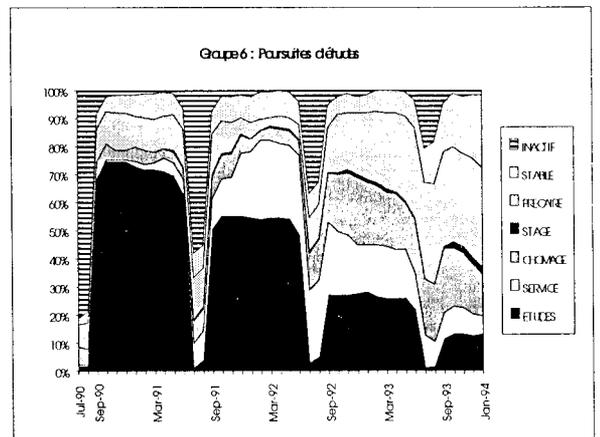
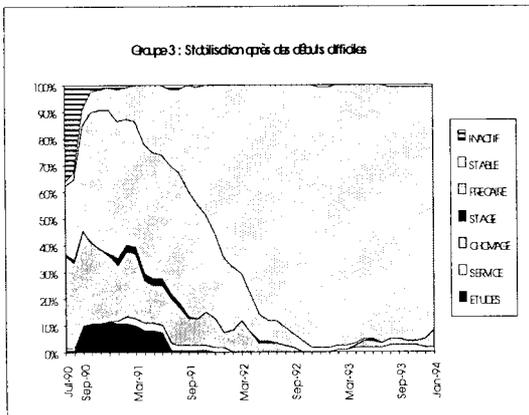
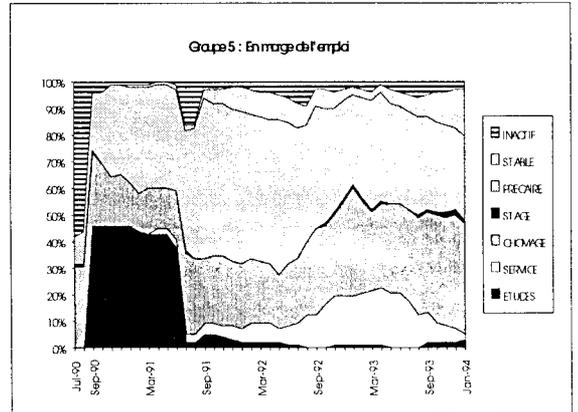
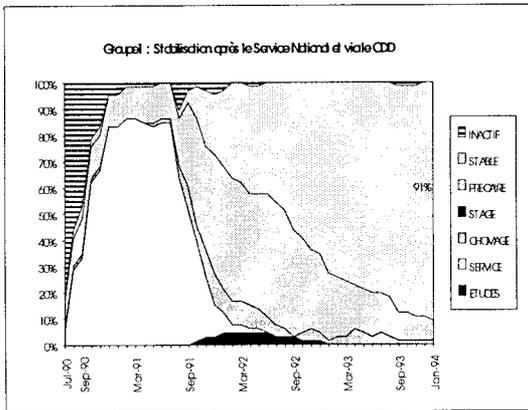
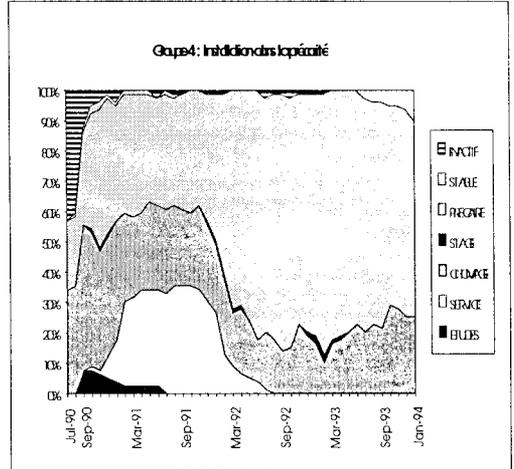
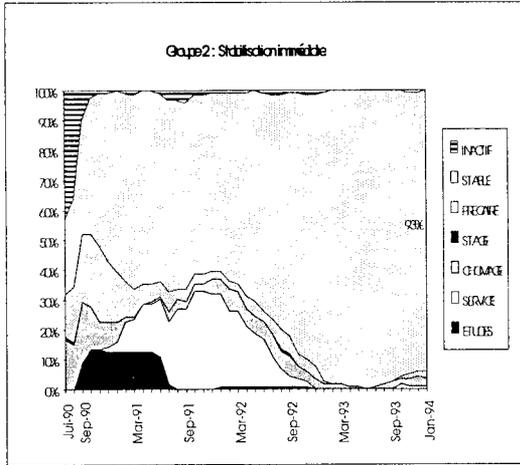
Passer du diagnostic des problèmes à leur interprétation participe à la construction d'une politique régionale de formation. Au-delà de l'évaluation traditionnelle il s'agit d'améliorer la connaissance du fonctionnement de la relation formation-emploi et de se servir de ces éléments pour, en amont, repenser la cohérence du système de formation, cohérence dont désormais les régions ont la charge en matière de formation professionnelle des jeunes.

Catherine Béduwé, Françoise Dauty
Lirhe, Université des Sciences Sociales, Bât. J
Place Anatole France, 31042 Toulouse cedex
Tél. 05 61 63 35 00

Bibliographie

- Affichard, Gensbittel, 1984, Mesurer l'entrée des jeunes dans la population active, *Formation Emploi* n°8, octobre-décembre.
- Béduwé C., Cahuzac E., 1997, Première expérience professionnelle avant le diplôme. Quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire ?, *Formation Emploi* n°58, Céreq, La Documentation Française, Paris.
- Béduwé C., Dauty F., Espinasse J.-M., 1995, *Trajectoires type d'insertion professionnelle*, Note Lirhe 190 (95-11).
- Béduwé C., Dauty F., 1994, *Avoir son Bac pro en Midi Pyrénées. Et après ?*, Rapport édité par l'OREF Midi-Pyrénées, octobre.
- Biret, Gensbittel et alii, 1991, *Région Formation Emploi*, Coll. des Études du Céreq, n° 59, mai.
- Céreq, Centres associés, DEP, 1994, *Insertion des jeunes : instruments d'analyse et enjeux*, Document séminaire Céreq n° 101, décembre.
- Desmazières, Dubar et alii, 1994, *L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire*, Céreq, documents de synthèse n° 91, janvier.
- Espinasse J.-M., Giret J.-F., 1997, *La « trajectoire type » : un méta indicateur de l'insertion professionnelle des jeunes*, Note Lirhe n° 233 (97-2).
- Espinasse J.-M., Vincens J., 1997, *Contribution aux JDL*, Paris.
- Larceneux A., Kabantchenko E., 1994, *La stratégie des acteurs locaux dans les politiques de formation*, Documents Céreq n° 111, novembre.
- Nicole-Drancourt C., 1991, *Le labyrinthe de l'insertion*, Paris, La Documentation Française.
- Rose J., 1984, *Les formes d'organisation locale de la transition professionnelle*. In *En quête d'emploi*, Paris, Economica.
- Tanguy L., 1986, *L'introuvable relation formation-emploi*, ouvrage collectif, La Documentation Française.
- Thélot C., 1993, *Évaluation du système éducatif*, Nathan, Université.
- Vernières M., 1993, *Formation-emploi : enjeu économique et social*, Ed Cujas.
- Vincens J., 1996, *L'insertion professionnelle des jeunes. Délimiter un champ de recherches*, Note Lirhe 229 (96-29) novembre
- Vincens J., Chirache, 1992, *Professionnalisation des enseignements supérieurs*, Rapport au Haut Comité Éducation Économie.

ANNEXES : Trajectoires professionnelles type des Bac Pro Midi-Pyrénées



La décomposition des évolutions de salaire selon l'âge, la cohorte et la période : méthodes et limites

Olivier Allain¹

La théorie du capital humain prédit que les travailleurs ont intérêt à concentrer leurs investissements en formation en début de vie et à accumuler de moins en moins par la suite. En conséquence, toutes choses égales par ailleurs, les salaires doivent augmenter avec l'âge (l'expérience), mais de plus en plus lentement ; ils peuvent éventuellement diminuer à l'approche de la retraite.

Parmi les différents problèmes rencontrés par ceux qui cherchent à tester cette prédiction ou, plus simplement, à évaluer les rendements de l'âge (l'expérience), il en est un qui, bien que fondamental et clairement identifié, n'a toujours pas trouvé de réponse satisfaisante : le choix du support statistique pertinent pour calculer les coefficients des fonctions de gains. La plupart des études ont d'abord été menées en recourant à des coupes transversales (*age earnings profiles*) qui représentent, à différentes dates, les niveaux de salaire d'une population distribuée selon le critère de l'âge ou de l'expérience. Cependant, l'utilisation de ces coupes n'est pas souhaitable car les différences de salaire observées le long d'une coupe intègrent les différences durables qui peuvent apparaître entre les cohortes successives de travailleurs. En d'autres termes, les coupes transversales ne rendent pas compte du seul effet de l'âge. Il est donc très surprenant qu'elles permettent d'obtenir des résultats satisfaisants².

Évidemment, l'utilisation plus récente des profils longitudinaux (*life cycle earnings*) constitue un progrès indéniable puisqu'il est possible de suivre la trajectoire des salaires d'un même individu (ou groupe d'individus ayant le même âge ou la même expérience) au cours du temps. Toutefois, ces profils ne permettent pas davantage de tester la prédiction formulée plus haut car les différences de salaire selon l'âge (l'expérience) traduisent également des différences selon la date d'observation (la période).

De ces remarques découle la nécessité de tenir simultanément compte des trois effets du temps que sont l'âge a , la cohorte c et la période t lors de l'estimation des fonctions de gains. Ce faisant, on se heurte à un problème évident : les modèles admettent une infinité de solutions en raison de la relation linéaire qui lie les trois variables explicatives ($a = t - c$)³.

-
1. Cette communication est extraite du chapitre 5 de notre thèse (Allain (1997a)). Nous tenons à remercier Bernard Girard pour la pertinence de ses remarques.
 2. Ainsi, comme le fait lui-même remarquer Mincer, « *the relative success of the human capital in explaining a variety of features in the observed distribution of earnings is actually something of a surprise. This is 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 case of a stationary 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 changes should be taken into account when the models are applied to cross-section* » (Mincer (1970, p.23-24)).
 3. Notons que le problème d'identification se pose dans des termes similaires lorsqu'on tient compte du niveau de scolarité s (nombre d'années d'études au-delà de six ans) et de l'expérience potentielle x puisque $x = t - (c + s + 6)$. Le terme $c + s + 6$ donne alors la date de fin des études.

Pour lever cette indétermination, deux types de méthodes sont envisageables. Le premier consiste à remplacer une des trois variables temporelles par une autre variable qui rend compte du même effet. Par exemple, il suffit de remplacer c par une variable $Z(c)$ non parfaitement corrélée à c pour que le modèle soit identifiable. Welch (1979), Berger (1985) et Allain (1997a ch.6, 1997b) remplacent ainsi c par la taille et/ou la position des cohortes dans les flux démographiques.⁴ Le principal inconvénient de ce type de méthodes est que la variable $Z(c)$ doit traduire l'effet de cohorte dans son intégralité. Si ce n'est pas le cas, une partie de cet effet est captée par les coefficients des deux autres effets ; ceux-ci ne rendent alors pas compte des seuls effets d'âge et de période.

Dans cette communication, nous mettons l'accent sur le second type de méthodes qui consiste à résoudre le problème de colinéarité en imposant certaines contraintes sur les coefficients du modèle économétrique. Nous nous intéressons uniquement aux effets purs, c'est-à-dire que nous ne tenons pas compte des interactions entre les différents effets⁵.

Notre objectif est essentiellement méthodologique : il consiste à déterminer la signification des contraintes imposées au modèle, dans le but de les hiérarchiser par ordre de pertinence. Pour cela, nous confrontons des modèles reposant sur différents choix de contraintes. Le résultat essentiel auquel nous parvenons est que le choix des contraintes, qui est entièrement arbitraire, joue un rôle déterminant sur les résultats des estimations.

Notre communication comporte cinq sections. Nous définissons brièvement les effets d'âge, de période et de cohorte dans la première (section 1). Dans les deux sections suivantes, nous discutons du choix des contraintes lorsque les modèles reposent sur des fonctions dérivables (section 2) et sur des variables auxiliaires (section 3). Nous présentons ensuite les données (section 4) avant de procéder à une application empirique (section 5).

Précisons pour terminer que le problème que nous étudions n'est pas propre à l'analyse des trajectoires de salaire. Il se présente dès qu'on souhaite décomposer un phénomène qui dépend de l'âge, de la cohorte et de la période, par exemple lorsqu'on souhaite analyser les comportements d'offre de travail (Zighera (1982), Bourdallé et Cases (1996)), la consommation médicale (Houriez (1993)), etc.

1. Définition des effets d'âge, de cohorte et de période

L'effet d'âge traduit l'idée selon laquelle la position d'un individu dans son cycle de vie influence la rémunération qu'il perçoit. Formulé de façon dynamique, c'est le vieillissement de cet individu qui se produit conjointement à certaines régularités sur l'évolution de son salaire. Ces régularités renvoient à des explications qui peuvent être d'ordre biologique (les capacités des individus s'améliorent en début de vie active puis s'altèrent par la suite), économique (les comportements d'investissement en capital humain se modifient) ou sociale (hiérarchie, gérontocratie, etc.). Quelle que soit l'explication retenue, l'âge (ou toute variable donnant la position des individus dans leur cycle de vie telle que l'expérience) est supposé modeler les capacités ou les comportements individuels et influencer ainsi les niveaux et évolutions de ses rémunérations.

4. Une solution équivalente consiste à remplacer t par la variable $Z'(t)$ non corrélée à t . Rosen et Taubman (1982) remplacent simplement t par le taux de chômage de l'année considérée. Jonsson et Klevmarken (1978) analysent les évolutions de salaire des ingénieurs en électricité en Suède (1961-1970) en retenant trois variables temporelles concernant respectivement la production (variation relative de la production industrielle), l'offre (variation du nombre de diplômés) et la demande de travail (« proportion » de créations nettes d'emploi). De son côté, Blossfeld (1992) utilise quatorze variables temporelles (niveau de productivité, revenu par tête, consommation privée, taux de chômage, etc.) pour réaliser une analyse factorielle qui lui sert à définir deux indicateurs de l'effet de période : le « niveau de modernisation » et les « conditions du marché du travail » en t .

5. Pour la prise en compte des interactions voir Allain (1997a).

L'effet de période⁶ résulte de ce que l'individu est, à chaque instant, inséré dans un environnement économique et social déterminé : l'état du marché (excès d'offre ou de demande du travail) qui dépend de l'évolution de la demande de produit mais aussi de l'investissement et des progrès de l'organisation, l'état des relations professionnelles, la politique économique (SMIC...), etc., pèsent fortement sur le niveau des salaires à un moment donné. Ainsi, les salaires augmentent-ils plus vite en période de croissance qu'en période de crise, et cela indépendamment de l'âge des individus. Il est donc erroné d'attribuer ces évolutions à l'effet de l'âge.

De son côté, l'effet de cohorte⁷ repose sur l'idée selon laquelle des individus nés à la même date (ou entrés sur le marché à la même époque) partagent certaines particularités qui les différencient, durant l'ensemble de leur carrière, des individus nés à une date différente (ou entrés sur le marché à une autre époque). On pense évidemment aux évolutions du système éducatif, aux caractéristiques intrinsèques de chaque cohorte (effectifs, structure démographique, etc.), ou encore à certains effets de période qui ont des conséquences à la fois durables sur les individus et variables selon leur âge (guerres, crises, etc.).

2. La décomposition des trois effets purs dans les modèles reposant sur des fonctions dérivables

2.1. Le problème d'identification

Supposons que le salaire est une fonction multiplicative des effets de l'âge $f(a)$, de la cohorte $g(c)$ et de la période $h(t)$. Supposons également que $f(a)$ est une fonction polynomiale de degré deux tandis que les fonctions $g(c)$ et $h(t)$ sont simplement linéaires. Notre objectif est alors de déterminer la (les) solution(s) du modèle suivant :

$$\ln w = \alpha_0 + \alpha_1 a + \alpha_2 a^2 + \alpha_3 c + \alpha_4 t + u(a, c, t) \quad (1)$$

Ce modèle n'est pas identifiable en raison de la colinéarité parfaite entre l'âge, la date d'observation et la date de naissance ($c = t - a$). Comme seules deux variables évoluent de façon indépendante, les trois effets ne peuvent pas être conjointement identifiés.

2.2. Le choix des contraintes

Pour lever cette indétermination, la seule solution consiste à ignorer l'un des trois effets (*i.e.* à contraindre un des coefficients α_1 , α_3 ou α_4 à être nul)⁸. Ainsi, éliminer l'effet de cohorte revient à remplacer c par $t - a$ dans (1), ce qui donne :

$$\ln w = \alpha_0 + \alpha'_1 a + \alpha'_2 a^2 + \alpha'_4 t + u'(a, t - a, t) \quad (2)$$

Cette équation admet une solution unique. Mais les résultats qu'elle permet d'obtenir sont biaisés puisque les nouveaux coefficients sont $\alpha'_1 = (\alpha_1 - \alpha_3)$ et $\alpha'_4 = (\alpha_3 + \alpha_4)$. De ce fait, en supposant que le coefficient α_3 est positif, ignorer l'effet de cohorte lors de l'estimation conduit à sous-estimer l'effet de l'âge et à surestimer l'effet de période.

2.3. Trois remarques supplémentaires

1. La définition des coefficients α'_1 et α'_4 permet *a posteriori* de vérifier que les solutions de l'équation (1) sont constituées par l'ensemble des triplets $\{\alpha_1, \alpha_3, \alpha_4\}$ qui vérifient le système :

6. Certains parlent d'effet de moment (Kessler et Masson (1985)) ou d'effet de calendrier (Jonsson et Klevmarken (1978)).

7. Ou effet de génération.

8. Rappelons que nous ne traitons pas dans ce texte des solutions qui consistent à remplacer une des variables temporelle (par exemple c) par une variable non temporelle ($Z(c)$). Concernant ce type de méthodes, se référer à Allain (1997b).

$$\begin{cases} \alpha_1 - \alpha_3 = \alpha'_1 \\ \alpha_3 + \alpha_4 = \alpha'_4 \end{cases} .$$

2. Pour ne pas abandonner purement et simplement l'éventualité d'un effet de cohorte sur les salaires, il est possible d'adopter une procédure « séquentielle » en régressant les résidus de l'équation (2) sur la fonction $g(c)$ ⁹. Cette solution n'est pas satisfaisante puisqu'elle conduit à sous-estimer l'effet de cohorte et ne permet pas d'éliminer les biais concernant les coefficients α'_1 et α'_4 .

3. Enfin, il est important de préciser que la colinéarité parfaite entre l'âge, la cohorte et la période n'a aucun impact sur les composantes non linéaires de ces trois effets ($\alpha'_2 = \alpha_2$). Il est donc en particulier possible de déterminer la courbure des carrières salariales.

2.4. Les conditions dans lesquelles il est possible de supposer qu'un des trois effets est nul

Comme la résolution du problème de colinéarité nécessite l'élimination d'un des trois effets, on peut se demander si l'analyse des données empirique ne fournit pas certains éléments 1/ pour savoir si cette contrainte est abusive et 2/ pour décider de l'effet à éliminer. En conséquence, à partir d'exemples inventés pour la circonstance, nous construisons les deux représentations graphiques obtenues en annulant successivement l'effet de cohorte et l'effet de période.

a) L'absence d'effet de cohorte

L'absence d'effet de cohorte entre deux dates se traduit par le fait que tous les salariés, quelle que soit la cohorte à laquelle ils appartiennent, subissent la conjoncture salariale de la même façon : entre la date $t-1$ et la date t , tous les salaires sont multipliés par le même coefficient (en se référant aux points reportés sur la figure 1, ceci signifie que $w_A / w_B = w_C / w_D = w_E / w_F = \dots$). Si l'absence d'effet de cohorte se poursuit durant toute la période d'étude, alors les coupes transversales du logarithme népérien des salaires se déplacent parallèlement les unes aux autres ; ce n'est en revanche pas le cas des profils longitudinaux ($w_A / w_B \neq w_G / w_C$)¹⁰.

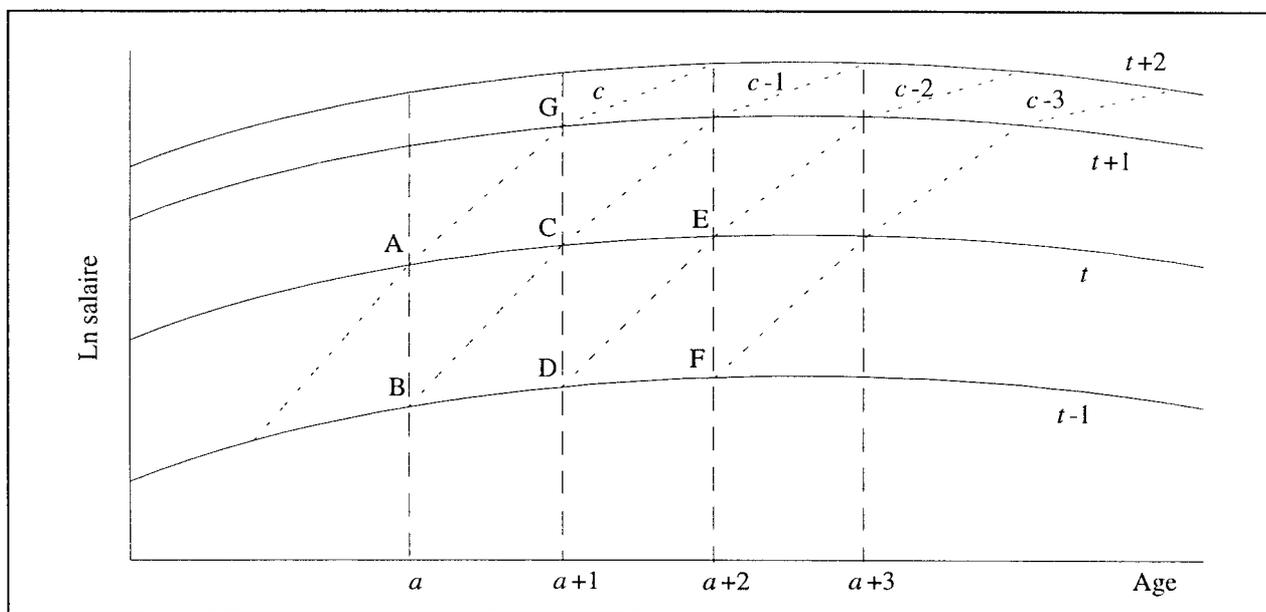


Figure 1 : Absence d'effet de cohorte : $g[c] = 0$

9. Voir Baker, Gibbs et Holstrom (1994) pour une variante de cette procédure séquentielle.

10. Les profils des cohortes successives n'adoptent la même trajectoire que dans le cas où l'effet de période est constant.

L'absence d'effet de cohorte conduit à lire l'effet d'âge le long d'une coupe transversale. Autrement dit, analyser les carrières salariales à partir d'une coupe transversale « moyenne » (comme c'est fréquemment le cas) revient à supposer implicitement la nullité de l'effet de cohorte. Or, si elle n'est pas justifiée, cette hypothèse conduit à des résultats erronés (cf. les coefficients de l'équation (2)).

b) L'absence d'effet de période

Lorsque l'effet de période est nul, la conjoncture salariale n'évolue pas d'une année sur l'autre. L'effet de cohorte se traduit alors par le parallélisme des profils (sur la Figure 2, $w_A / w_B = w_C / w_D = w_E / w_F = \dots$) : à tout âge, la cohorte c perçoit un surplus de rémunération égal à w_A / w_B par rapport à la cohorte $c - 1$. En revanche, les coupes ne sont plus parallèles ($w_A / w_B \neq w_D / w_G$).

Dans ce cas, l'effet d'âge se lit le long d'un profil selon la cohorte. Autrement dit, comme les différences d'âge lues le long d'un profil correspondent également à des différences de dates d'observation, analyser l'effet d'âge en se référant aux seuls profils revient alors à supposer l'absence d'effet de période¹¹.

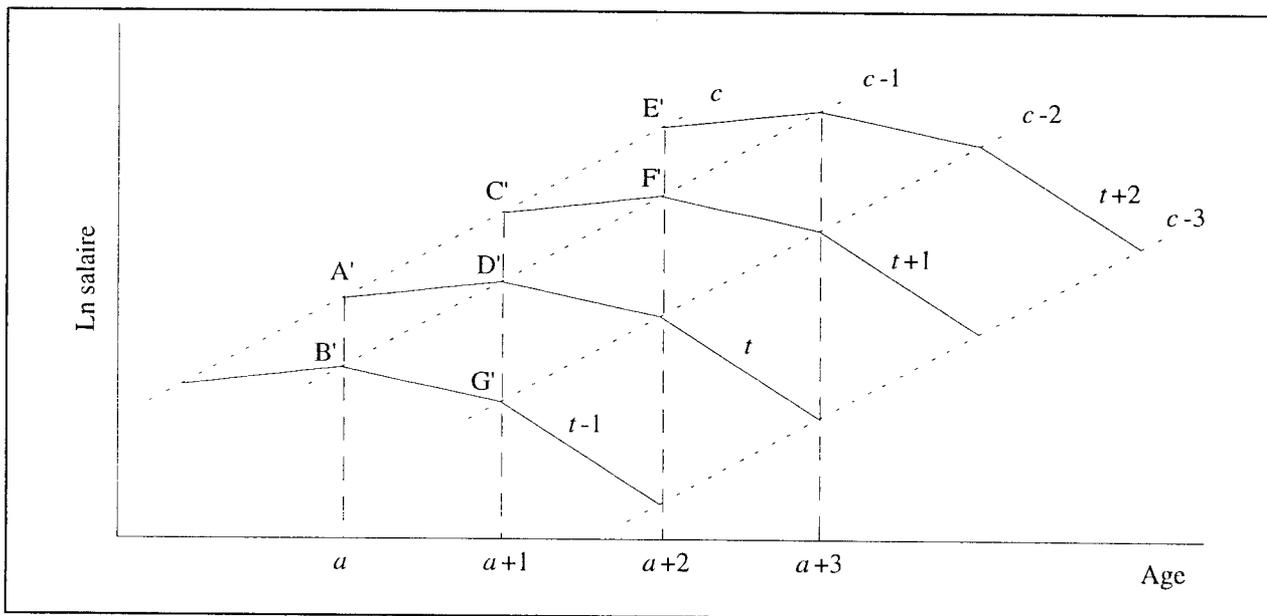


Figure 2 : Absence d'effet de période : $h[t]=0$

Deux remarques importantes peuvent être formulées à partir de la Figure 2. La première est que la concavité des coupes transversales ne s'explique pas par l'effet d'âge (celui-ci est linéaire) mais par la présence d'un effet de cohorte qui augmente de moins en moins rapidement. En conséquence, cela signifie également que l'enjeu de la décomposition des salaires ne se limite pas à l'évaluation des rendements de l'âge (de l'expérience) ; c'est la prédiction même de la concavité des carrières salariales qui est en cause¹².

La seconde remarque concerne le déplacement des coupes transversales : sur la Figure 2, le salaire de l'économie augmente (les coupes transversales se déplacent vers le haut d'année en année)

11. Par exemple, dans un article récent, Goux et Maurin (1994) analysent l'évolution du salaire des diplômés d'une génération à l'autre en omettant l'effet de période. Ils testent donc un modèle du type (cf. le passage de l'équation (1) à l'équation (2), mais en remplaçant t par $a + c$)

$$\ln w = \alpha_0 + \alpha'_1 a + \alpha'_2 c + u'(a, c, a + c)$$

où $\alpha'_1 = (\alpha_1 + \alpha_3)$ et $\alpha'_2 = (\alpha_2 + \alpha_3)$. En supposant que l'effet de période est positif, leur modèle surestime les effets d'âge (d'expérience) et de cohorte.

12. Il est également intéressant de noter que, sur la Figure 2, la pente des coupes transversales s'accroît du fait du ralentissement de l'effet de cohorte.

alors même qu'il n'y a pas d'effet de période. De ce fait, il n'est pas possible de déterminer l'effet de période *a priori* (comme le font Baudelot et Glaude (1989)) puisque l'évolution du salaire moyen entre deux dates intègre l'effet de cohorte¹³.

c) Conclusion

Il n'est pas aberrant de supposer que l'effet de cohorte est nul lorsque les coupes transversales se déplacent parallèlement les unes des autres ou de supposer que l'effet de période est nul lorsque les profils longitudinaux se déplacent parallèlement les uns des autres. Précisons cependant que si le parallélisme constitue une condition nécessaire pour formuler de telles hypothèses, cette condition n'est pas suffisante. Ainsi, certaines combinaisons des trois effets peuvent aboutir un schéma dans lequel les coupes transversales se déplacent parallèlement les unes des autres.

3. La décomposition des trois effets purs dans les modèles reposant sur des variables auxiliaires

3.1. Le problème d'identification

L'avantage des modèles spécifiés avec des variables auxiliaires est que la forme des effets n'est pas imposée *a priori*. En conséquence, en fixant les contraintes appropriées, il est possible de résoudre le problème de colinéarité tout en estimant les trois effets temporels à partir d'une procédure « simultanée ». Dans ce cadre, l'équation qui correspond à l'équation (1) s'écrit :

$$\ln w_{it} = cte + \sum_{\alpha} A_{\alpha} a(\alpha) + \sum_{\gamma} C_{\gamma} c(\gamma) + \sum_{\tau} T_{\tau} t(\tau) + u_{it} \quad (3)$$

où les variables explicatives sont les variables auxiliaires $a(\alpha)$, $c(\gamma)$ et $t(\tau)$ définies de la façon suivante :

$$\begin{array}{llllll} a(\alpha) & = & 1 & \text{lorsque } a = \alpha & \text{et} & 0 & \text{lorsque } a \neq \alpha, \\ c(\gamma) & = & 1 & \text{lorsque } c = \gamma & \text{et} & 0 & \text{lorsque } c \neq \gamma, \\ t(\tau) & = & 1 & \text{lorsque } t = \tau & \text{et} & 0 & \text{lorsque } t \neq \tau. \end{array}$$

Le problème d'identification peut être formulé à partir des quatre relations linéaires suivantes :

$$\begin{aligned} \sum_{\alpha} a(\alpha) &= \bar{1}, \quad \sum_{\tau} t(\tau) = \bar{1}, \quad \sum_{\gamma} c(\gamma) = \bar{1}, \text{ et} \\ \sum_{\gamma} \gamma c(\gamma) &= \sum_{\tau} \tau t(\tau) - \sum_{\alpha} \alpha a(\alpha). \end{aligned}$$

La première relation exprime le fait qu'une seule variable auxiliaire ayant trait à l'âge vaut 1 pour chaque observation ; la somme des variables auxiliaires de l'âge pour la totalité des observations donne donc le vecteur unitaire (*idem* pour la cohorte et la date d'observation). La dernière relation exprime la colinéarité parfaite entre les trois groupes de variables ($c = t - a$).

3.2. Le choix des contraintes

Pour supprimer ces quatre relations linéaires, il suffit d'introduire quatre contraintes indépendantes les unes des autres¹⁴. L'imposition de ces contraintes correspond à un changement de coefficients. Dès lors, le modèle à estimer devient :

13. Les coupes et les profils obtenus en l'absence d'effet d'âge peuvent être élaborés en utilisant une méthode similaire à celles que nous avons utilisées dans les deux cas présentés.

14. Voir notamment le modèle proposé par Mason *et al.* (1973) et les critiques formulées par Rodgers (1982).

$$\ln w_{it} = cte' + \sum_{\alpha} A'_{\alpha} a(\alpha) + \sum_{\gamma} C'_{\gamma} c(\gamma) + \sum_{\tau} T'_{\tau} t(\tau) + u_{it} \quad (4)$$

Le choix des trois premières contraintes ne pose aucune difficulté. Il suffit d'annuler un des coefficients de chaque effet ($A'_{\alpha^*} = 0$, $T'_{\tau^*} = 0$ et $C'_{\gamma^*} = 0$). Les coefficients de l'équation (4) sont alors :

$$A'_{\alpha} = A_{\alpha} - A_{\alpha^*}, \quad C'_{\gamma} = C_{\gamma} - C_{\gamma^*} \quad \text{et} \quad T'_{\tau} = T_{\tau} - T_{\tau^*}.$$

Ces trois contraintes n'interviennent pas sur la forme des effets puisque, par exemple, $A'_{\alpha 2} - A'_{\alpha 1} = A_{\alpha 2} - A_{\alpha 1}$. Le modèle fournit donc des écarts à une situation de référence définie par l'âge α^* , la cohorte γ^* et la période τ^* .

Un choix équivalent consiste à contraindre la somme des coefficients de chaque effet à être nulle ($\sum_{\alpha} A'_{\alpha} = \sum_{\gamma} C'_{\gamma} = \sum_{\tau} T'_{\tau} = 0$). En notant \bar{A}_{α} , \bar{C}_{γ} et \bar{T}_{τ} les « vrais » coefficients moyens, les coefficients estimés sont :

$$A'_{\alpha} = A_{\alpha} - \bar{A}_{\alpha}, \quad C'_{\gamma} = C_{\gamma} - \bar{C}_{\gamma} \quad \text{et} \quad T'_{\tau} = T_{\tau} - \bar{T}_{\tau}.$$

Le modèle fournit alors des écarts par rapport au coefficient moyen de chaque effet.

Cas 1 : quatrième contrainte du type $C'_{\gamma^{**}} = 0$ (après $C'_{\gamma^*} = 0$)

Le choix de la quatrième contrainte est plus délicat. Le plus simple consiste à annuler un second argument pour une des variables auxiliaires (par exemple, l'effet de cohorte associé à la cohorte γ^{**})¹⁵. Le modèle est alors identifiable. Il est également optimal dans la mesure où la somme des carrés des résidus est minimisée et où les valeurs estimées de $\ln w$ sont indépendantes du choix de γ^* , γ^{**} , τ^* , et α^* .

Cependant, en fixant $C'_{\gamma^{**}} = 0$, la quatrième contrainte provoque un changement d'axes qui correspond à une rotation de l'effet de cohorte. Pour le montrer, supposons que C_{γ^*} et $C_{\gamma^{**}}$ soient différents. Cette différence peut s'écrire de la façon suivante : $C_{\gamma^*} - C_{\gamma^{**}} = \theta(\gamma^* - \gamma^{**})$, où $\theta = (C_{\gamma^*} - C_{\gamma^{**}}) / (\gamma^* - \gamma^{**})$. Le fait de contraindre $C'_{\gamma^*} = C'_{\gamma^{**}} = 0$ revient donc à faire effectuer une rotation d'un angle $-\theta$ à l'effet de cohorte. La relation entre l'effet estimé et l'effet réel devient

$$C'_{\gamma} = C_{\gamma} - C_{\gamma^*} - \theta(\gamma - \gamma^*).$$

Bien sûr, l'impact sur l'effet de cohorte n'est pas neutre puisque

$$C'_{\gamma 2} - C'_{\gamma 1} = C_{\gamma 2} - C_{\gamma 1} - \theta(\gamma_2 - \gamma_1).$$

Cette rotation est illustrée sur un exemple fictif (Figure 3). Les points noirs représentent les « vrais » coefficients (inconnus) : $C_{\gamma 1} = 0$, $C_{\gamma 2} = 2$, etc. La droite en trait plein donne l'axe des abscisses lorsqu'on choisit $\gamma^* = \gamma_1$ et $\gamma^{**} = \gamma_2$, c'est-à-dire lorsqu'on contraint $C'_{\gamma 1} = C'_{\gamma 2} = 0$ ($\theta = 1$) ; cet axe passe par les points de coordonnées (1, 0) et (2, 1). Les C'_{γ} correspondent alors à la distance verticale entre les C_{γ} et ce nouvel axe. Ainsi, $C'_{\gamma 3} = -3$ alors que $C_{\gamma 3} = -1$. Sur cet exemple fictif, le choix des contraintes $C'_{\gamma 2} = C'_{\gamma 1} = 0$ aboutit à l'interprétation erronée selon laquelle les deux premières cohortes perçoivent, toutes choses égales par ailleurs, un salaire supérieur (ou égal) à celui qui est perçu par les autres cohortes.

Si choix de la quatrième contrainte ($C'_{\gamma^{**}} = 0$) se traduit par une rotation de l'effet de cohorte, il se traduit également par une rotation des deux autres effets. Ceci résulte de ce que la part de la différence de salaire qui n'est, à tort, pas prise en charge par les C'_{γ} est prise en charge par A'_{α} et T'_{τ} . Pour déterminer l'importance et le sens de cette rotation, il suffit de substituer C'_{γ} dans (4), d'où :

15. Cette quatrième contrainte peut tout aussi bien concerner l'effet de l'âge ou celui de la période.

$$\ln w_{it} = cte' + \sum_{\alpha} A'_{\alpha} a(\alpha) + \sum_{\gamma} C_{\gamma} c(\gamma) - C_{\gamma^*} \sum_{\gamma} c(\gamma) - \theta \sum_{\gamma} \gamma c(\gamma) + \theta \gamma^* \sum_{\gamma} c(\gamma) + \sum_{\tau} T'_{\tau} t(\tau) + u_{it},$$

soit encore (en utilisant les relations linéaires appropriées)

$$\ln w_{it} = cte' + \sum_{\alpha} A'_{\alpha} a(\alpha) + \theta \sum_{\alpha} \alpha a(\alpha) + \sum_{\gamma} C_{\gamma} c(\gamma) - C_{\gamma^*} + \theta \gamma^* + \sum_{\tau} T'_{\tau} t(\tau) - \theta \sum_{\tau} \tau t(\tau) + u_{it},$$

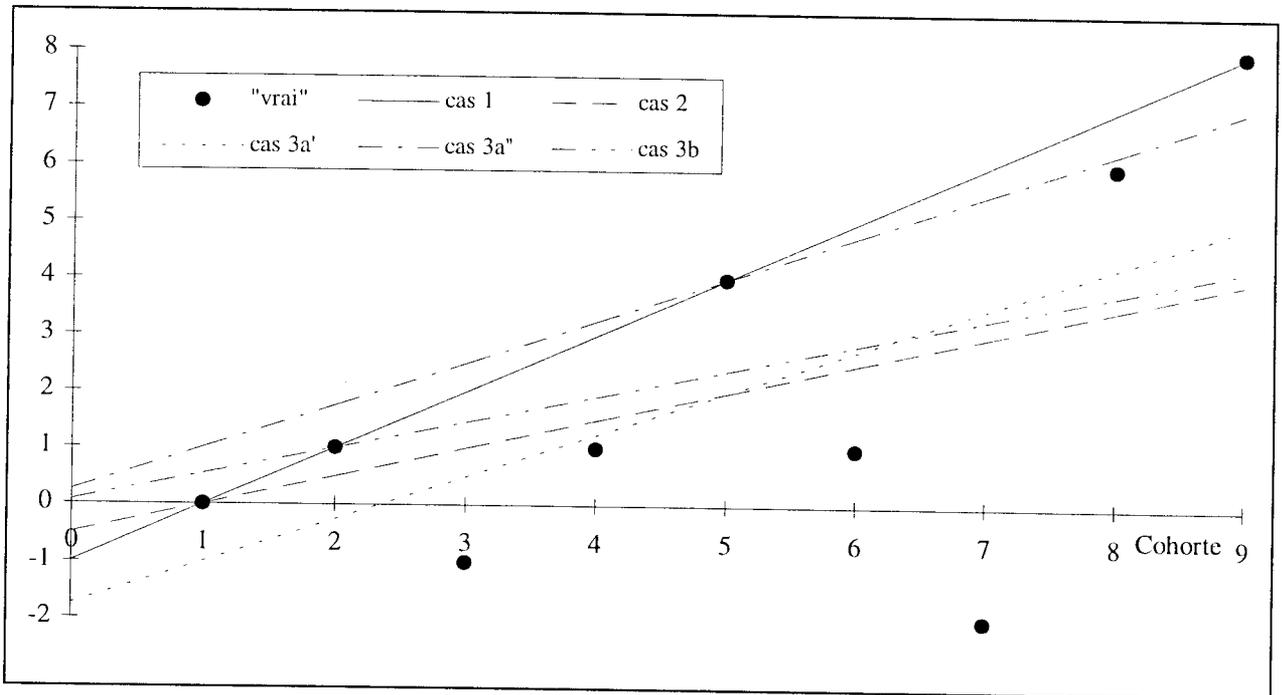


Figure 3 : Simulation des changements d'axes obtenus en imposant différents types de contraintes sur l'effet de cohortes

Pour que l'équation (4) soit équivalente à l'équation (3), il faut donc que

$$\begin{aligned} A'_{\alpha} &= A_{\alpha} - A_{\alpha^*} - \theta(\alpha - \alpha^*), \\ C'_{\gamma} &= C_{\gamma} - C_{\gamma^*} - \theta(\gamma - \gamma^*), \\ T'_{\tau} &= T_{\tau} - T_{\tau^*} + \theta(\tau - \tau^*), \end{aligned} \tag{5}$$

et que
avec

$$\begin{aligned} cte' &= cte + A_{\alpha^*} + C_{\gamma^*} + T_{\tau^*} - \theta(\alpha^* + \gamma^* - \tau^*), \\ \theta &= (C_{\gamma^*} - C_{\gamma^{**}}) / (\gamma^* - \gamma^{**}). \end{aligned}$$

L'imposition de $C'_{\gamma^{**}} = 0$ comme quatrième contrainte provoque donc une rotation de l'ensemble des effets d'un angle (+ ou -) θ dont la valeur est inconnue puisque nous ne connaissons pas les « vrais » coefficients. Le choix des arguments γ^* et γ^{**} revêt donc une importance considérable. L'idéal serait de retenir deux cohortes pour lesquelles $C_{\gamma^*} = C_{\gamma^{**}}$ (Mason *et al.* (1973)). Cependant, les données empiriques ne permettent pas de justifier un tel choix : on sait que deux cohortes se comportent de la même façon dès lors que leurs profils sont identiques une fois les

rémunérations corrigées des effets de période ; mais la correction des effets de période dépend des effets de cohorte. Le problème est circulaire et donc insoluble¹⁶.

Par ailleurs, la formulation même de l'angle de rotation ne permet pas d'élaborer une stratégie conduisant à limiter le risque d'avoir un θ élevé : en effet, s'il semble logique de retenir deux cohortes moyennes pour lesquelles le numérateur ($C_{\gamma^*} - C_{\gamma^{**}}$) a des chances d'être faible, le choix pour des cohortes éloignées peut se justifier dans la mesure où le dénominateur ($\gamma^* - \gamma^{**}$) est alors important en valeur absolue.

Cas 2 : quatrième contrainte du type $\sum_{\gamma} C'_{\gamma} = 0$ (après $C'_{\gamma^*} = 0$)

Dans ces conditions, on peut se demander si l'imposition d'une autre forme de contrainte ne serait pas préférable. Une solution alternative revient à imposer que la somme des C'_{γ} soit nulle (en conservant les trois premières contraintes inchangées : $A'_{\alpha^*} = 0$, $C'_{\gamma^*} = 0$ et $T'_{\gamma^*} = 0$).

En reprenant $C'_{\gamma} = C_{\gamma} - C_{\gamma^*} - \theta(\gamma - \gamma^*)$, il est facile de voir que $\sum_{\gamma} C'_{\gamma} = 0$ si et seulement si $\sum_{\gamma}(C_{\gamma} - C_{\gamma^*}) - \theta \sum_{\gamma}(\gamma - \gamma^*) = 0$,

c'est-à-dire, si et seulement si $\theta = (\bar{C}_{\gamma} - C_{\gamma^*}) / (\bar{\gamma} - \gamma^*)$.

La rotation consiste alors à faire passer le nouvel axe par le point de coordonnées (γ^*, C_{γ^*}) et par le point situé au milieu du nuage $(\bar{\gamma}, \bar{C}_{\gamma})$. Cette rotation est d'autant plus faible que C_{γ^*} est proche de \bar{C}_{γ} ; mais évidemment, les données empiriques ne donnent aucun élément concernant la valeur de l'écart $\bar{C}_{\gamma} - C_{\gamma^*}$.

Sur la Figure 3, en posant $\gamma^* = \gamma_1$, l'angle θ vaut 0,5. Dans ce cas, le nouvel axe des abscisses est représenté par la droite en pointillés longs. En outre, $C'_{\gamma_1} = -2$.

Cas 3 : quatrième contrainte du type $\sum_{\gamma} \gamma C'_{\gamma} = 0$ (après $C'_{\gamma^*} = 0$ ou $\sum_{\gamma} C'_{\gamma} = 0$)

Dans les textes français (Guillotini (1989), Lollivier et Payen (1990a, 1990b), Bourdallé et Cases (1996))¹⁷, la quatrième contrainte consiste généralement à annuler la somme des $\gamma C'_{\gamma}$. Cette condition est respectée lorsque

$$\sum_{\gamma} \gamma(C_{\gamma} - C_{\gamma^*}) - \theta \sum_{\gamma} \gamma(\gamma - \gamma^*) = 0,$$

c'est-à-dire lorsque $\theta = \sum_{\gamma} \gamma(C_{\gamma} - C_{\gamma^*}) / \sum_{\gamma} \gamma(\gamma - \gamma^*)$.

La difficulté réside ici dans le fait que la valeur et la signification de θ dépendent de la façon dont les γ sont définis¹⁸. Elles dépendent également de la forme de la première contrainte qui pèse sur l'effet de cohorte. Pour éclaircir ces deux points, réécrivons le numérateur de θ de la façon suivante (n_{γ} représente le nombre de cohortes) :

16. Une variante consiste à fixer l'écart entre les deux coefficients, par exemple $C_{\gamma^{**}} = C_{\gamma^*} + k$ (voir Houriez (1993)). Le problème est alors similaire puisque le choix de k est particulièrement difficile à justifier.

17. Voir également Hanoch et Honig (1985).

18. En effet, lorsque l'étude porte sur les individus nés entre 1901 et 1910, il est par exemple possible de définir

$\gamma_{1901} = 1901, \gamma_{1902} = 1902, \text{ etc.}$

$\gamma_{1901} = 1, \gamma_{1902} = 2, \text{ etc.}$

$\gamma_{1901} = -32, \gamma_{1902} = -31, \text{ etc.}$

etc.

Tout dépend de la cohorte qui est choisie comme origine. Seul l'écart entre deux γ donnés demeure invariant ($\gamma_{1902} - \gamma_{1901} = 1$).

$$\begin{aligned}\sum_{\gamma} \gamma(C_{\gamma} - C_{\gamma^*}) &= \sum_{\gamma} (\gamma - \bar{\gamma} + \bar{\gamma})[(C_{\gamma} - \bar{C}_{\gamma}) - (C_{\gamma^*} - \bar{C}_{\gamma})] \\ &= \sum_{\gamma} (\gamma - \bar{\gamma})(C_{\gamma} - \bar{C}_{\gamma}) - n_{\gamma} \bar{\gamma}(C_{\gamma^*} - \bar{C}_{\gamma}),\end{aligned}$$

et le dénominateur de θ de la façon suivante :

$$\sum_{\gamma} \gamma(\gamma - \gamma^*) = \sum_{\gamma} (\gamma - \bar{\gamma} + \bar{\gamma})[(\gamma - \bar{\gamma}) - (\gamma^* - \bar{\gamma})] = \sum_{\gamma} (\gamma - \bar{\gamma})^2 + \bar{\gamma} \sum_{\gamma} (\gamma - \gamma^*).$$

Les premiers termes du numérateur et du dénominateur ne constituent rien d'autre que la pente de la droite des moindres carrés qui ajuste le nuage des coefficients C_{γ} . Le second terme du numérateur est nul lorsque $\bar{\gamma} = 0$ ou lorsque $\gamma^* = \bar{\gamma}$. De son côté, le second terme du dénominateur est nul lorsque $\bar{\gamma} = 0$ ou lorsque $C_{\gamma^*} = \bar{C}_{\gamma}$.

Autrement dit, l'angle θ correspond à la pente de la droite des moindres carrés qui ajuste le nuage des coefficients C_{γ} dans deux circonstances :

1. cas 3a' : lorsque la première contrainte qui pèse sur l'effet de cohorte est $\sum_{\gamma} C'_{\gamma} = 0$ ($\gamma^* = \bar{\gamma}$ et $C_{\gamma^*} = \bar{C}_{\gamma}$) ;
2. cas 3a'' : lorsque la première contrainte qui pèse sur l'effet de cohorte est $C_{\gamma^*} = 0$ et que les γ sont centrés ($\bar{\gamma} = 0$).

Les coefficients C'_{γ} obtenus à partir de ces deux cas fournissent des écarts par rapport à la tendance de l'effet de cohorte. Les auteurs cités précédemment recourent aux contraintes correspondant au cas 3a''. Ce choix (comme celui du cas 3a') est justifié lorsqu'on pense que l'effet de cohorte n'a pas de tendance, ce qui constitue une hypothèse forte et généralement non justifiée.

Un troisième cas (cas 3b) intervient lorsque les γ ne sont pas centrés et que la première contrainte qui pèse sur l'effet de cohorte consiste à annuler C_{γ^*} . Le numérateur et le dénominateur ne correspondent plus au numérateur et au dénominateur de la pente des moindres carrés qui ajuste le nuage des coefficients C_{γ} . La signification de l'angle θ est alors difficile à déterminer.

Sur la Figure 3, la droite en pointillés courts donne le nouvel axe des abscisses lorsque les contraintes $\sum_{\gamma} C'_{\gamma} = 0$ et $\sum_{\gamma} \gamma C'_{\gamma} = 0$ sont imposées à l'effet de cohorte (cas 3a'). C'est aussi la droite des moindres carrés qui ajuste le nuage des C_{γ} . Dans ce cas, $\theta = 0,75$ et $C'_{\gamma^3} = -1,5$.

La droite en traits mixtes représente le nouvel axe des abscisses lorsque les contraintes sont $C'_{\gamma^3} = 0$ et $\sum_{\gamma} \gamma C'_{\gamma} = 0$, et que les γ sont centrés (cas 3a''). Si la valeur de θ reste la même ($\theta = 0,75$), celle de la constante à l'origine change puisque cette droite passe par le point de coordonnées $(\gamma_5, C'_{\gamma^3}) = (5, 4)$.

La droite correspondant au cas 3b a été obtenue en imposant $C'_{\gamma^2} = 0$ et $\sum_{\gamma} \gamma C'_{\gamma} = 0$, et sans centrer les γ . Dans ce cas, $\theta = 0,46$ et $C'_{\gamma^3} = -2,46$.

3.3. Conclusion

La méthode de décomposition selon les trois effets de l'âge, de la cohorte et de la période est très fragile car :

- ses résultats dépendent étroitement d'une contrainte dont le choix demeure arbitraire¹⁹,

19. Ainsi, bien que le cas 3b paraisse le moins satisfaisant, il est préférable avec les données de notre exemple fictif puisqu'il s'agit du cas pour lequel la valeur de θ est la plus faible.

– les modèles économétriques sont équivalents sur le plan économétrique (les sommes des carrés des résidus et les valeurs estimées des $\ln w$ sont identiques).

Par ailleurs, les résultats du modèle sont sensibles aux erreurs de mesure. Ainsi, en se référant au cas 1, même si les « vrais » coefficients sont tels que $C_{\gamma^*} = C_{\gamma^{**}}$ pour l'ensemble de la population, il se peut que C_{γ^*} soit différent de $C_{\gamma^{**}}$ dans l'échantillon étudié.

La fragilité de cette décomposition nous conduit à nous demander si un choix plus judicieux dans la spécification des contraintes ne pourrait être envisagé. Malheureusement, cela ne semble pas possible. Rodgers (1982) montre en particulier que le fait de multiplier les contraintes sur le même effet (par exemple, $C'_{\gamma^*} = C'_{\gamma^{**}} = C'_{\gamma^{***}}$) influence à la fois la pente et l'accélération des différents profils. Qui plus est, le choix des trois cohortes γ^* , γ^{**} et γ^{***} , est encore plus délicat que lorsque l'égalité porte sur deux cohortes.

Une autre méthode assez simple pour annuler la colinéarité parfaite entre les variables explicatives consiste à regrouper les cohortes, les âges ou les dates d'observation par classes (cf. Johnson (1980)). Cette méthode se heurte à trois inconvénients majeurs. Le premier réside dans le choix des regroupements à effectuer. Le deuxième tient à la multiplication des contraintes imposées au modèle. Le troisième provient du fait que cette méthode équivaut à spécifier l'effet de cohorte comme une fonction « en escalier », ce qui peut s'avérer très contraignant.

4. Les données

L'exemple fictif illustré par la Figure 3 montre que les coefficients estimés sont très différents des « vrais » coefficients. Il est tout à fait possible que le choix des données utilisées pour construire cet exemple exagère l'ampleur de la rotation des effets. Pour tenter d'évaluer l'importance de cette rotation, nous appliquons ce type de décomposition à des données issues des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) des années 1967 à 1988, exception faite des années 1981 et 1983. Rappelons que les DADS ne concernent que des salariés nés au mois d'octobre d'une année paire : nous ne disposons donc que des cohortes paires (date de naissance comprise entre 1904 et 1968) dans notre échantillon. La population retenue est la population âgée de 18 à 65 ans.

Suite à l'usage de différents filtres ayant pour objet d'éliminer l'essentiel des données aberrantes et de restreindre le nombre d'individus, nous disposons de 1,7 millions d'observations. Celles-ci représentent environ 300.000 salariés à temps complet pouvant être présents sur la totalité ou sur une partie de la période d'étude (la présence moyenne par salarié est de 5,8 années).

Nous ne travaillons pas sur les 1,7 millions d'observations, mais à partir d'un tableau de 33.840 cellules permettant une ventilation des individus suivant la date d'observation, le sexe, l'âge et le secteur d'activité de l'employeur (NAP40). Rappelons également que les DADS ne fournissent aucune information concernant le niveau de diplôme des individus.

Pour chaque cellule, nous disposons du taux de salaire net annuel moyen corrigé de l'évolution des prix à la consommation (francs 1970) ainsi que de la durée de paie totale (en nombre de jours). Nous utilisons cette variable pour pondérer le poids de chaque cellule dans l'estimation des différents modèles.

L'examen des six coupes transversales reproduites sur la Figure 4 prône en faveur d'une prise en compte des trois effets temporels. En effet, comme nous l'avons montré à partir de la Figure 1, le parallélisme entre les coupes transversales constitue une condition nécessaire (mais non suffisante) à l'absence d'effet de cohorte²⁰. Or, si les trois premières coupes (1968, 1972 et 1976) se déplacent à peu près parallèlement les unes aux autres, ce n'est pas le cas des trois suivantes : le salaire des plus

20. Précisons qu'examiner le parallélisme des profils longitudinaux n'a pas beaucoup de sens dans la mesure où il n'est pas possible de suivre les générations sur la totalité de leur carrière (la génération 1950 n'est présente qu'entre 18 et 38 ans, tandis que la génération 1928 n'est présente qu'entre 40 et 60 ans).

jeunes tend à se stabiliser à partir du milieu des années soixante-dix alors que celui des travailleurs plus âgés continue à augmenter.

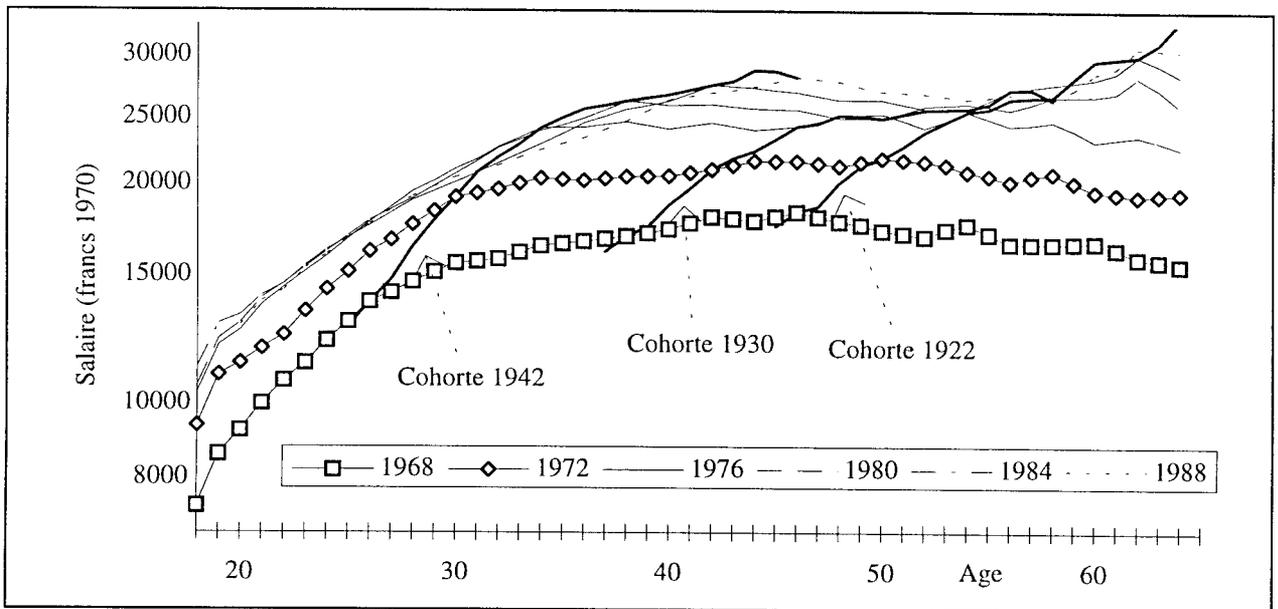


Figure 4 : Six coupes transversales et trois profils longitudinaux (structure courante)

Par ailleurs, notons que l'écart entre deux coupes successives se réduit fortement à cette même époque, ce qui traduit l'érosion du pouvoir d'achat de chaque classe d'âge au cours du temps²¹.

En conséquence, le scénario le plus intuitif suggéré par la Figure 4 est celui d'un effet de période important avant 1976, conjugué à un effet de cohorte faible ou nul ; l'effet d'âge se lit alors le long des coupes transversales. À partir de 1976, la rotation des coupes traduit l'apparition d'un effet de cohorte négatif avec l'arrivée des plus jeunes, l'effet de période étant d'une intensité moindre qu'auparavant.

Nous verrons par la suite que ce scénario n'est pas le seul envisageable, si bien qu'aucune interprétation définitive ne peut être fournie à ce stade de notre réflexion. En revanche, cette brève analyse descriptive montre qu'il est souhaitable de considérer les trois effets dans l'étude de l'évolution des salaires selon l'âge, en France, entre 1967 et 1988.

5. L'application empirique

5.1. Le choix des contraintes

Comme le choix de la quatrième contrainte est arbitraire, il importe de déterminer l'incidence de ce choix sur les coefficients estimés. Après tout, il se peut que l'ampleur de la rotation soit faible quelles que soient les contraintes adoptées. Pour examiner cette question, nous confrontons des modèles basés sur des hypothèses proches. Nous testons l'équation (4) avec quatre séries de contraintes différentes.

$$\text{Modèle I : } A'_{18} = 0, T'_{67} = 0, C'_{1928} = 0 \text{ et } C'_{1930} = 0.$$

$$\text{Modèle II : } A'_{18} = 0, T'_{67} = 0, C'_{1930} = 0 \text{ et } C'_{1932} = 0.$$

$$\text{Modèle III : } A'_{18} = 0, T'_{67} = 0, C'_{1930} = 0 \text{ et } \sum_{\gamma} C'_{\gamma} = 0.$$

$$\text{Modèle IV : } A'_{18} = 0, T'_{67} = 0, \sum_{\gamma} C'_{\gamma} = 0 \text{ et } \sum_{\gamma} \gamma C'_{\gamma} = 0.$$

21. Ainsi, à âge donné, les salaires réels ont augmenté de 21,1 % entre 1968 et 1972, de 14,8 % entre 1972 et 1976, de 4,4 % entre 1976 et 1980, de 2,1 % entre 1980 et 1984, et enfin de 0,5 % entre 1984 et 1988.

Les trois premières contraintes réalisent le centrage des coefficients. Les deux premiers modèles se réfèrent au cas 1 étudié plus haut. Dans le modèle I, la cohorte des individus nés en 1930 est supposée se comporter comme celle des individus nés en 1928, alors que la cohorte 1932 est supposée se comporter comme la cohorte 1930 dans le modèle II. Hormis la volonté de retenir des cohortes moyennes, le choix de ces contraintes est entièrement arbitraire. Le modèle III se réfère au cas 2 : la rotation consiste alors à faire passer le nouvel axe par le point de coordonnées $(\gamma = 1930, C_{1930})$ et par le point situé au milieu du nuage $(\bar{\gamma}, \bar{C}_{\gamma})$. Le modèle IV se réfère au cas 3a', le nouvel axe est constitué par la droite des moindres carrés qui ajuste le nuage des coefficients C_{γ} .

Nous testons également le modèle qui suppose l'absence d'effet de cohorte (modèle V), c'est-à-dire le modèle dont les contraintes sont

$$\text{Modèle V : } A'_{18} = 0, T'_{67} = 0 \text{ et } C'_{\gamma} = 0 (\forall \gamma = 1904, \dots, 1968).$$

Pour des raisons techniques, nous avons dû introduire une contrainte supplémentaire dans chacun des modèles : les DADS ne contenant que des individus nés une année paire, ces individus ont tous un âge impair les dates impaires et un âge pair les dates paires. L'indétermination qui en résulte est levée en imposant à la suite formée par les coefficients A'_{α} d'être continue et linéaire par morceaux de trois ans.

Le fait de travailler sur un fichier agrégé n'est évidemment pas neutre sur les résultats du modèle. En particulier, le « lissage » provoqué par le calcul des salaires moyens entraîne une très forte diminution des résidus. La qualité du modèle s'en trouve améliorée de façon artificielle, mais la valeur des coefficients n'en est pas affectée.

Chaque modèle est estimé avec des variables auxiliaires pour le sexe et le secteur d'activité. Nous nous contentons ici de donner les représentations graphiques des effets de l'âge, de la cohorte et de la période.

5.2. Les résultats des différents modèles

Tableau 1 : Statistiques concernant l'analyse de la variance

| | # coefficients | # contraintes | SCR ^a | R ² ajusté |
|--|----------------|---------------|------------------------------------|-----------------------|
| Modèles I à IV | 141 | 29 | 0,28418 | 0,881 |
| Modèle V | 108 | 27 | 0,30475 | 0,872 |
| Modèles I à IV/Modèle V ^b | | | F = 78,8 (F _{0,99} = 1,7) | |
| ^a SCR : Somme des Carrés des Résidus. | | | | |
| ^b F : statistique de Fisher-Snédecor. | | | | |

Le Tableau présente quelques éléments concernant l'analyse de la variance²². Le point essentiel concerne la similitude des résultats des quatre premiers modèles : ceux-ci sont parfaitement équivalents du point de vue économétrique. Sur la base de ces mêmes résultats (cf. la valeur des statistiques de Fisher), le modèle V apparaît nettement moins performant. La prise en compte des trois effets améliore donc sensiblement la qualité des modèles.

L'analyse des figures 5 à 7 montre que le choix de la quatrième contrainte a un impact déterminant sur la pente des différents effets. Ainsi, d'après le modèle I ($C'_{1928} = C'_{1930} = 0$), les individus nés en 1932 perçoivent, indépendamment des effets d'âge et de période, un surcroît de rémunération de 3,1 % sur les individus nés en 1930 (Figure 5). Le fait de contraindre $C'_{1930} = C'_{1932} = 0$ dans le modèle II provoque une rotation de l'effet de cohorte. La cohorte 1928 perçoit alors un surcroît de rémunération de 3,1 % sur celle de 1930. Alors que dans le modèle I cet

22. La valeur élevée de ces statistiques est essentiellement due au fait que nous travaillons sur un fichier agrégé : ce faisant, nous supposons que les individus de chaque cellule perçoivent le salaire moyen de cette cellule, ce qui réduit la dispersion des observations.

effet engendre une hausse des rémunérations pour l'ensemble des cohortes²³, il est nul pour les cohortes nées entre 1922 et 1942 puis engendre des baisses de salaire pour les cohortes ultérieures dans le modèle II.

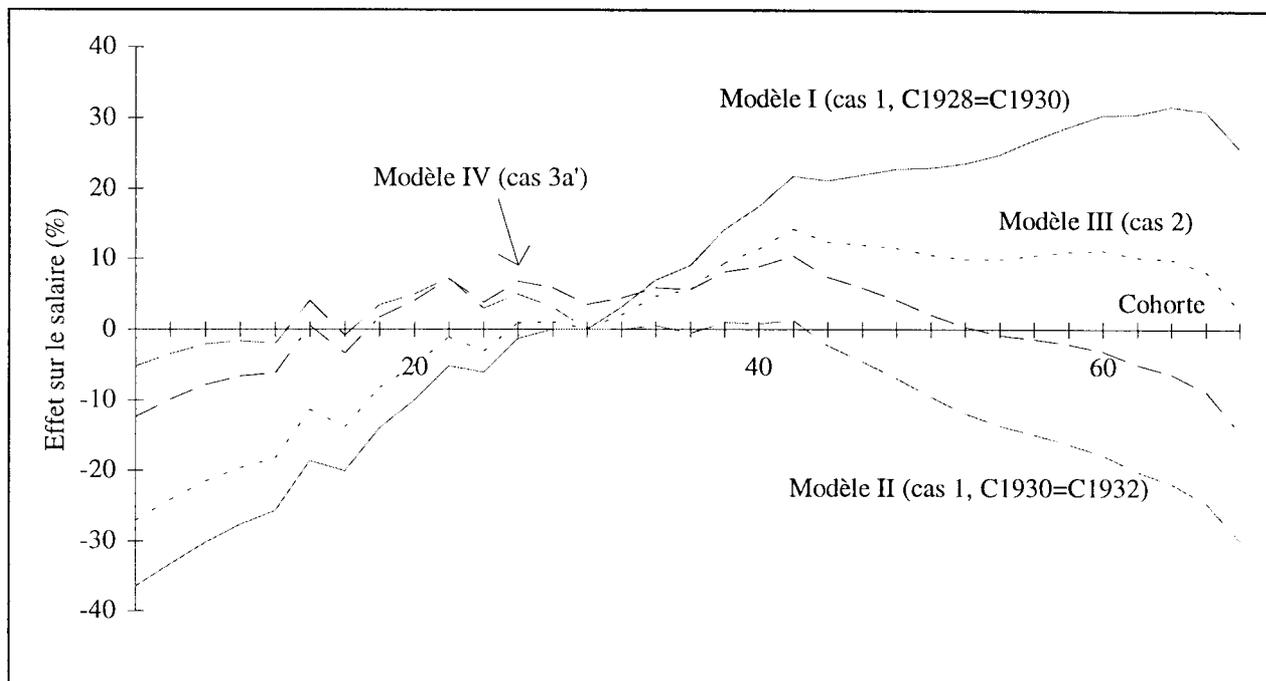


Figure 5 : Effets de cohorte (%). D'après le modèle I, les individus nés en 1904 perçoivent, indépendamment des effets d'âge et de période, un salaire inférieur de 36 % à celui des individus nés en 1930.

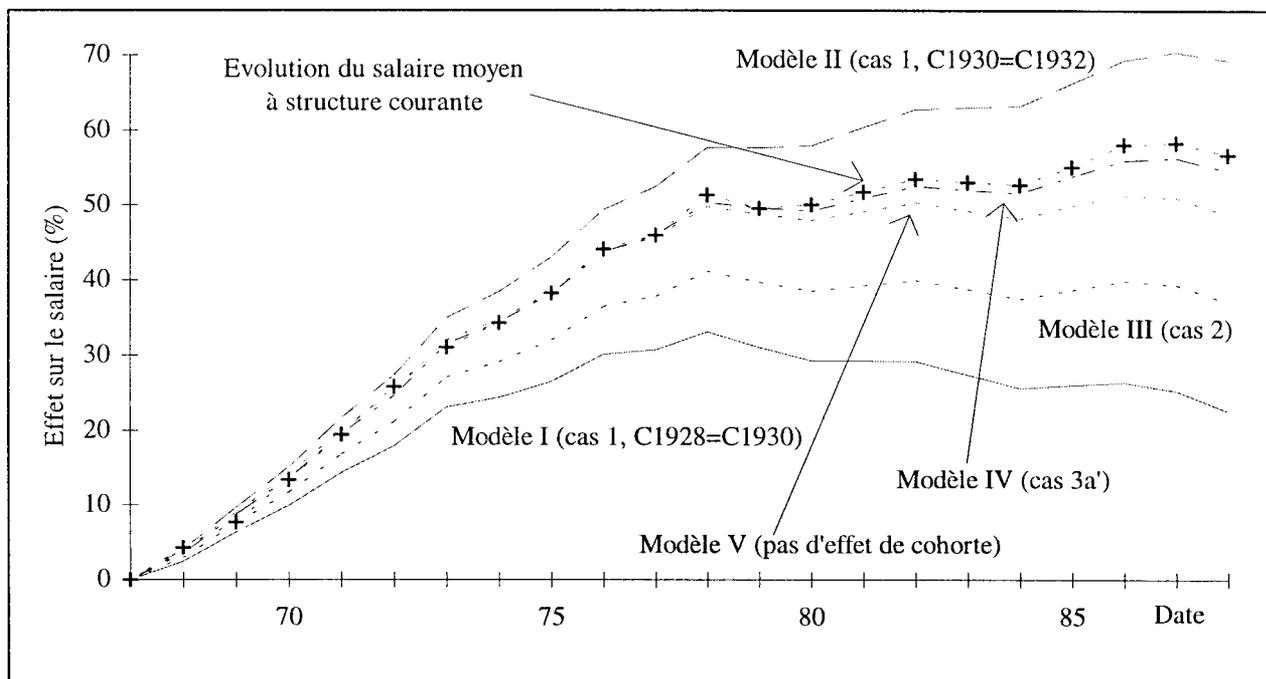


Figure 6 : Effets de période (%). D'après le modèle I, indépendamment des effets d'âge et de cohorte, les salaires ont augmenté de 23 % entre 1967 et 1988.

23. Cette hausse est surtout marquée pour les cohortes antérieures à celle de 1942 (+3,5 % en moyenne entre γ et $\gamma+2$). Ensuite la hausse est plus lente (+0,2 %).

Avec nos données empiriques, les deux autres modèles correspondent à des situations intermédiaires. Avec le modèle III, la cohorte de 1932 perçoit un surcroît de salaire de 2,0 % sur la cohorte de 1930. Avec le modèle IV, cette différence est de 0,9 %.

La rotation ne reste pas limitée au seul effet de cohorte puisqu'elle se répercute aux deux autres effets. Le modèle II est celui qui se rapproche le plus de l'interprétation proposée à la fin de la section précédente : un effet de période important jusqu'à la fin des années soixante-dix qui tend à se stabiliser ensuite (Figure 6), les évolutions ultérieures étant principalement marquées par un effet de cohorte défavorables aux salariés arrivés tardivement sur le marché. Suivant ce modèle, la rémunération augmente relativement lentement avec l'âge des individus, se stabilise lorsque ceux-ci atteignent l'âge de 42 ans²⁴ avant de connaître une nouvelle augmentation en fin de vie active (figure 7).

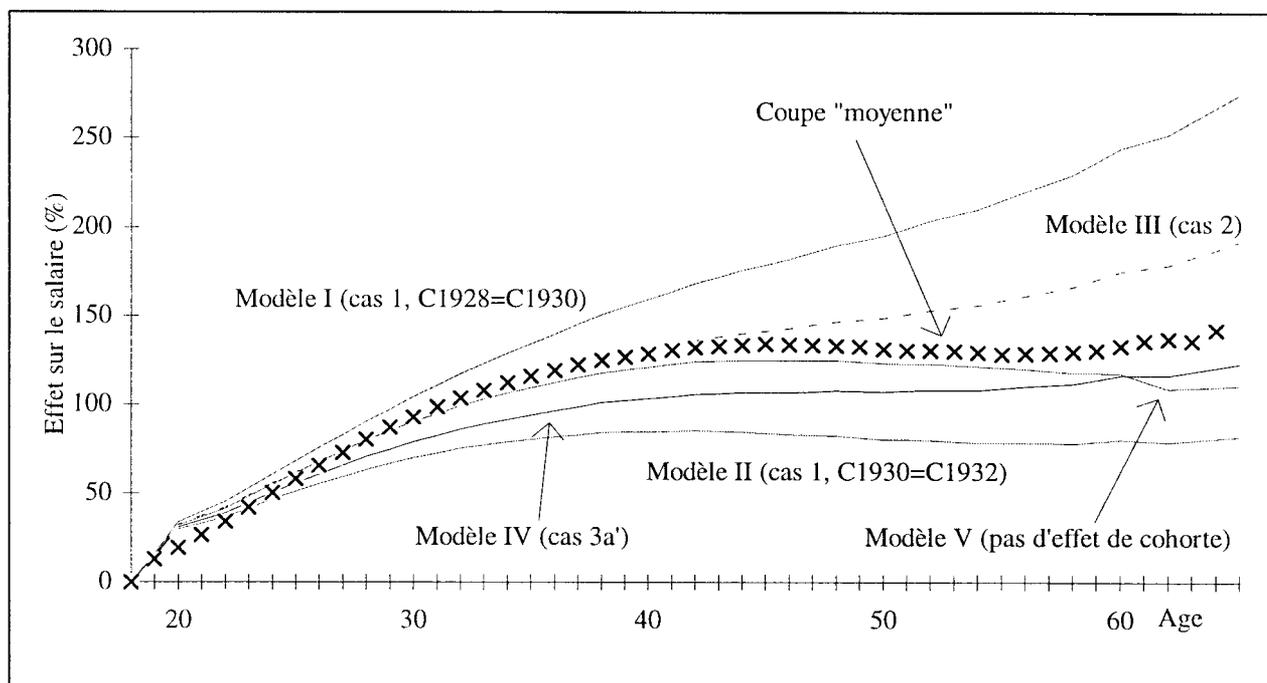


Figure 7 : Effets d'âge (%). D'après le modèle I, le salaire est multiplié par 3,75 entre 18 et 65 ans, indépendamment des effets de période ou de cohorte.

En revanche, les salaires augmentent extrêmement rapidement avec l'âge dans le modèle I (hausse de 275 % sur l'ensemble de la vie active). L'effet de période est en revanche moins important, les salaires réels diminuant même à partir de 1978.

Le modèle IV étant celui pour lequel la somme des carrés des C'_γ est la plus faible, il n'est pas étonnant que l'effet de période soit proche de l'évolution du salaire moyen selon la date d'observation (en francs 1970 et à structure courante) observée sur notre échantillon (Figure 6). Pour la même raison, l'effet d'âge est peu différent de la coupe transversale « moyenne » sur l'ensemble de la période (Figure 7).

Le modèle V fournit les effets d'âge et de période obtenus en négligeant l'effet de cohorte (cet effet est alors capté par l'effet d'âge et l'effet de période ; cf. l'équation (2)). La proximité de ce modèle et du modèle IV est donc tout à fait compréhensible. Notons par ailleurs que, lorsque l'effet de cohorte est croissant (modèle I), la lecture des carrières le long d'une coupe a tendance à sous-estimer l'effet d'âge, tandis qu'elle a tendance à le surestimer lorsque l'effet de cohorte est décroissant (modèle II).

24. Les salariés âgés de 42 ans perçoivent une rémunération de 86 % supérieure à celle des individus âgés de 18 ans.

5.3. Conclusion : un impact déterminant sur les composantes linéaires mais pas sur les composantes non linéaires

La principale conclusion de notre analyse est que le choix de la quatrième contrainte, indispensable pour l'identification de l'équation (3), influence très fortement les effets d'âge, de cohorte et de période.

Il est fondamental de rappeler que les données ne permettent pas d'opter en faveur d'un des quatre premiers modèles. Bien que le modèle II soit assez proche de l'intuition qu'on peut avoir concernant les trajectoires de salaires, nous ne pouvons le préférer aux modèles I, III et IV, ni à aucun autre modèle fondé sur un choix alternatif concernant la quatrième contrainte.

Il est également important de rappeler que la rotation n'influence que la composante linéaire de chaque effet ; elle n'a en revanche aucune conséquence sur leurs composantes non linéaires. Ainsi, dans les quatre premiers modèles, l'effet de période présente essentiellement deux ruptures, en 1973 et en 1978. De même, pour chacun d'entre eux, la variation annuelle des salaires entre 1967 et 1973 est supérieure de 1,9 % à ce qu'elle est entre 1973 et 1978 et de 4,4 % à ce qu'elle est entre 1978 et 1988.

L'évolution de la tendance de l'effet de cohorte est précisée dans le tableau 2.

Tableau 2 : Variations de salaire entre la cohorte γ et la cohorte $\gamma + 2$: écart par rapport aux cohortes nées entre 1904 et 1920

| $\gamma = 1904-20$ | $\gamma = 1922-28$ | $\gamma = 1930-40$ | $\gamma = 1942-68$ |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| référence | - 3,1 % | - 1,2 % | - 4,1 % |

Ce tableau montre que la variation de salaire entre une cohorte (γ) et la suivante ($\gamma + 2$) est inférieur de 3,1 % pour les cohortes nées entre 1922 et 1930 à ce qu'elle est pour les cohortes nées entre 1904 et 1922. L'effet de cohorte est donc relativement favorable aux cohortes les plus anciennes. À l'opposé, il est relativement défavorable aux cohortes les plus jeunes : la variation de salaire (entre γ et $\gamma + 2$) est inférieure de 4,1 % pour les cohortes nées entre 1942 et 1968 à ce qu'elle est pour les cohortes nées entre 1904 et 1922.

Dans ces conditions, malgré leurs différences, les modèles I à IV conduisent à une interprétation identique de la rotation des coupes transversales observée à partir de 1976 (Figure 4) : celle-ci est essentiellement due à la décélération de l'effet de cohorte et à la rupture survenue avec la cohorte des individus nés en 1942.

Nous avons reporté les profils des cohortes 1922, 1930 et 1942 sur la Figure 4. Il est intéressant de noter qu'à partir de l'année 1976, le sommet des coupes (exception faite des hausses de salaire se produisant au-delà de 55 ans) se déplace le long du profil correspondant à la cohorte des individus nés en 1942. La rupture de l'effet de cohorte est donc apparente sur les coupes transversales, du moins dans la seconde moitié de notre période d'étude. Elle ne l'est pas dans la première parce que l'effet de période y est plus important. Les travailleurs nés en 1942 sont aussi plus jeunes (26 ans en 1968) ; ils se situent alors dans la phase ascendante de leur carrière.

Conclusion

L'objectif de cette communication consistait à déterminer la signification des contraintes qu'il est nécessaire d'imposer aux modèles économétriques pour décomposer les évolutions de salaire selon les effets purs de l'âge, de la cohorte et de la période. Le résultat essentiel auquel nous sommes parvenus est que le choix des contraintes, qui est entièrement arbitraire, joue un rôle déterminant dans le calcul des différents effets. En conséquence, il paraît tout à fait illusoire de chercher à dissocier ces trois effets. En particulier, il n'est pas possible de déterminer la part de l'évolution des salaires d'un individu qui dépend du seul fait que cet individu vieillit.

Par ailleurs, notre analyse nous permet de formuler trois autres conclusions :

– La méthode usuelle qui consiste à mesurer l'effet d'âge sur les coupes transversales empilées équivaut à supposer que l'effet de cohorte est nul. Une condition nécessaire (mais non suffisante) pour que cette hypothèse ne soit pas trop forte est que les coupes transversales se déplacent parallèlement les unes aux autres.

– Lorsque les trois effets sont pris en compte, seuls les effets linéaires ne sont pas biaisés.

– Enfin, si la concavité de la carrière salariale est confirmée par les différents modèles que nous avons testés, ce n'est pas le cas de la décroissance du salaire à l'approche de l'âge de la retraite. Il se peut donc que ce qui apparaît généralement comme un « fait stylisé » ne constitue en fait qu'un résultat fortuit, lié à la conjonction d'un effet d'âge et d'un effet de cohorte toujours croissants (cf. par exemple le modèle I).

Olivier Allain

Laboratoire d'Économie Sociale (LES)
Université de Paris I Panthéon-Sorbonne
90, rue de Tolbiac, 75634 Paris cedex 13
Tél. 01 45 83 64 44
Fax 01 45 86 68 84
Email allain@univ-paris1.fr

Bibliographie

Allain O., 1997a, *La baisse du salaire relatif des jeunes en France (1967-1988) : marché du travail et capital humain*, Thèse pour le Doctorat en Sciences Économiques, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, 482 p. (+ annexes).

Allain O., 1997b, Taille et position des cohortes, comportement de formation postsecondaire et carrière salariale, *Communication aux 14^{èmes} Journées de Microéconomie Appliquée*, Marrakech, 29-30 mai, 27 p.

Baker G., Gibbs M., Holmstrom B., 1994, The wage policy of a firm, *Quarterly Economic Journal*, vol.109, n° 4, p. 921-55.

Baudelot C., Glaude M., 1989, Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ?, *Economie et Statistique*, n° 225, p. 3-15.

Berger M.C., 1985, The effect of cohort size on earnings growth: a reexamination of the evidence, *Journal of Political Economy*, vol. 93, n° 3, p. 561-73.

Blossfeld H.-S., 1992, Les trajectoires professionnelles en RFA : étude des effets de cohorte, de période et de position dans le cycle de vie. In Coutrot L., Dubar C. (éds), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française, p. 27-57.

Bourdallé G., Cases C., 1996, Les taux d'activité des 25-65 ans : les effets de l'âge et de la génération, *Économie et Statistique*, n° 300, p. 83-93.

Goux D., Maurin E., 1994, Éducation, expérience et salaire : tendances récentes et évolutions de long terme, *Économie et Prévision*, n° 116, p. 155-78.

Guillot Y., 1989, *Les carrières salariales en France : 1967-1982*, Thèse pour le Doctorat de Sciences Économiques, Université de Paris X-Nanterre, 421 p.

Hanoch G., Honig M., 1985, « True » age profiles of earnings: adjusting for censoring and for period and cohorts effects, *The Review of Economics and Statistics*, vol. LXII, n° 3, août, p. 383-94.

- Houriez J.-M., 1993, La consommation médicale à l'horizon 2010, *Économie et Statistique*, n° 265, p. 17-29.
- Johnson W.R., 1980, Vintage effects in the earnings of white american men, *The Review of Economics and Statistics*, vol. 62, p. 399-407.
- Jonsson A., Klevmarken A., 1978, On the relationship between cross-sectional and cohort earning profiles, *Annales de l'INSEE*, n° 30-31, p. 331-54.
- Kessler D., Masson A., 1985, Petit guide pour décomposer l'évolution d'un phénomène en termes d'effets d'âge, de cohorte et de moment. In Kessler D., Masson A. (éds) *Cycles de vie et générations*, Paris, Economica, 324 p.
- Lollivier S., Payen J.-F., 1990a, L'hétérogénéité des carrières individuelles mesurée sur données de panel, *Économie et Prévision*, n° 92-93, p. 87-95.
- Lollivier S., Payen J.-F., 1990b, Salaires : la valeur de l'expérience, *Données sociales*, INSEE, p. 123-25.
- Mason K.O., Mason W.M., Winsborough H.H., Poole W.K., 1973, Some methodological issues in cohort analysis of archival data, *American Sociological Review*, vol. 38, p. 242-58.
- Mincer J., 1970, The distribution of labor incomes : a survey, *Journal of Economic Literature*, vol. 8, n° 1, p. 1-26.
- Rodgers W.L., 1982, Estimable functions of age, period, and cohort effects, *American Sociological Review*, vol. 47, december, p. 774-87.
- Rosen S., Taubman P., 1982, Changes in life-cycle earnings: what do social security data show ?, *The Journal of Human Resources*, vol. 17, n° 3, p. 321-39.
- Welch F., 1979, Effects of cohort size on earnings: the baby boom babies' financial bust, *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5 (part.2), p. S65-S97.
- Zighera J.A., 1982, Métiers et générations, *Économie et Statistique*, n° 145, p. 19-27.

Quelques réflexions à partir d'un cas d'école d'articulation longitudinal / transversal : insertion professionnelle des jeunes et cycle économique

Yannick Fondeur, Claude Minni

L'insertion professionnelle correspond à une phase essentielle de la jeunesse : l'entrée dans la vie active. Tout comme la jeunesse dans son ensemble, on l'analyse généralement comme un processus, soit un ensemble de phénomènes conçu comme actif et organisé dans le temps. L'insertion professionnelle serait donc une suite d'étapes hiérarchisées qui mènerait graduellement les jeunes entrant sur le marché du travail à une situation « normalisée » au sein des actifs¹. Par exemple, M. Vernières (1993) propose de retenir sept stades² classés « en fonction de leur efficacité dans le processus d'insertion, c'est-à-dire de la probabilité de minimiser la durée globale de cette période », sachant que des parcours très différents (ascendants, descendants, mixtes, stables...) sont possibles.

Cette conception de l'insertion professionnelle comme processus a induit le développement d'outils statistiques appropriés. Les enquêtes dites « longitudinales » cherchent ainsi à reconstituer des itinéraires à partir de questions concernant un même individu à différentes dates. En retour, la multiplication d'outils statistiques susceptibles de rendre compte de la dimension longitudinale de l'insertion professionnelle des jeunes a fortement orienté le travail des chercheurs. Mais ce faisant l'influence des phénomènes « transversaux » (c'est-à-dire touchant simultanément un ensemble d'individus) a été soit occultée soit mal articulée à la dimension longitudinale. Parmi ces phénomènes « transversaux », une attention particulière doit être portée au cycle économique en raison de l'impact très prononcé de la conjoncture sur l'emploi des jeunes.

Le thème « insertion professionnelle et cycle économique » constitue donc un véritable cas d'école d'interaction entre les deux niveaux d'observation fondamentaux des sciences sociales : l'individuel et le structurel pour la sociologie, le micro et le macro-économique pour l'économie.

L'utilisation de la variable « date de sortie du système scolaire » dans des séries longues de l'enquête Emploi permet de mettre en évidence de manière très simple l'influence du cycle économique sur les trajectoires d'insertion professionnelle. À titre illustratif, nous analysons ici des taux d'emploi par génération puis les dimensions temporelles d'une relation formation/emploi.

En contrepoint de ces deux exemples, nous montrons qu'à ce jour la littérature sur données longitudinales n'a que très peu pris en compte la variable conjoncturelle. En effet, si des variables macro-économiques sont parfois introduites dans les modèles de durée de chômage, les typologies de trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes et les évaluations micro-économiques de la politique de l'emploi ignorent le plus souvent cette dimension. Ce constat de carence, particulièrement flagrant en France, doit conduire à s'interroger sur la nature et l'étendue des biais ainsi engendrés.

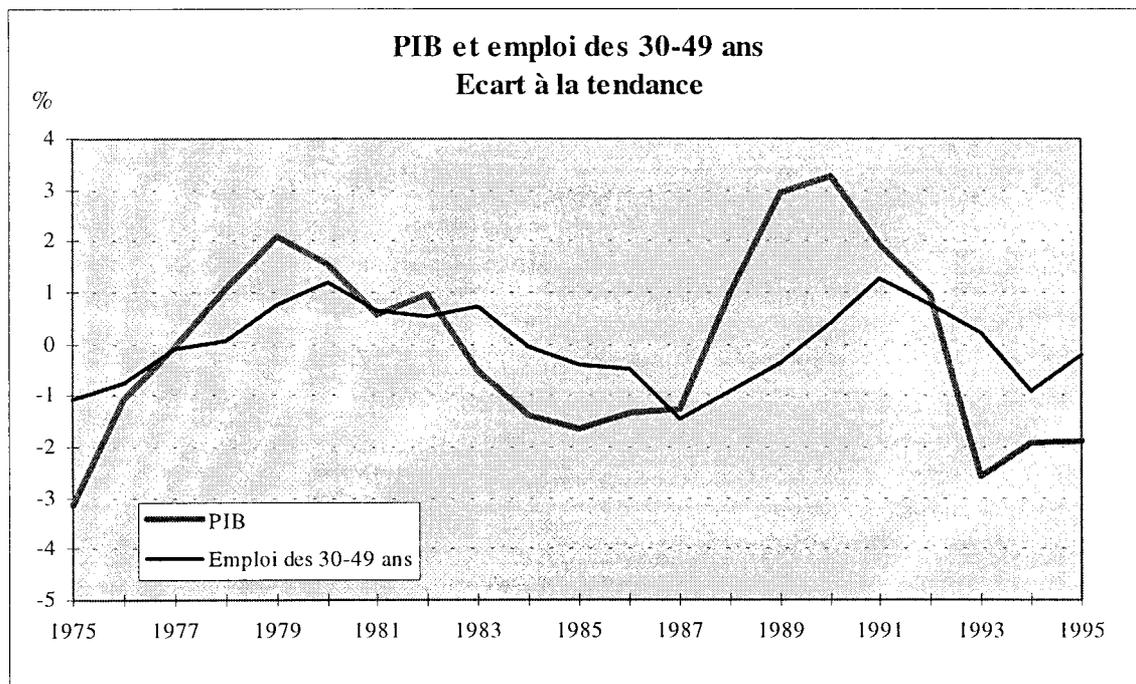
1. M. Vernières (1993), parle de « position stabilisée dans le système d'emploi » (p. 95). J.-M. Espinasse et J.-F. Giret (1997) estiment quant à eux que « la fin de l'insertion est atteinte au moment où les caractéristiques des individus (le taux de chômage en particulier) ont convergé vers les caractéristiques moyennes de la population active » (p. 179).

2/ Chômage, initiation professionnelle, apprentissage, CDD précaire et intérim, CDD de pré-embauche, CDI d'attente et CDI stable.

Préambule : l'emploi des jeunes sur-réagit au cycle économique

Distinguons deux tranches d'âge : les 15-29 ans et les 30-49 ans. Nous considérons, en première approximation, que la première est représentative des « jeunes » et la seconde des « adultes »³. En comparant tour à tour les fluctuations des effectifs en emploi⁴ de chacune de ces deux tranches d'âge avec celles du PIB (graphiques 1a et 1b), on remarque que : (1) la vitesse d'ajustement de l'emploi à l'activité apparaît globalement plus grande pour les jeunes ; (2) depuis la fin des années soixante-dix, l'amplitude des fluctuations de l'emploi est beaucoup plus prononcée pour ces derniers.

Graphique 1a



à partir de l'enquête Emploi et des Comptes nationaux

En somme, l'emploi des jeunes réagit *plus vite et plus fort* aux variations du rythme de croissance de l'économie que l'emploi des adultes, et ce tant à la hausse qu'à la baisse. La différence est particulièrement nette pour le dernier cycle, ce qui conduit à penser que le phénomène tend à s'accroître. Notons également que l'emploi des jeunes paraît marqué entre 1985 et 1988 par une sorte d'excroissance que l'on ne retrouve pas chez les adultes et qui intervient à un moment où la croissance est encore hésitante. Ceci s'explique en partie par le déploiement massif de mesures-jeunes durant cette période⁵.

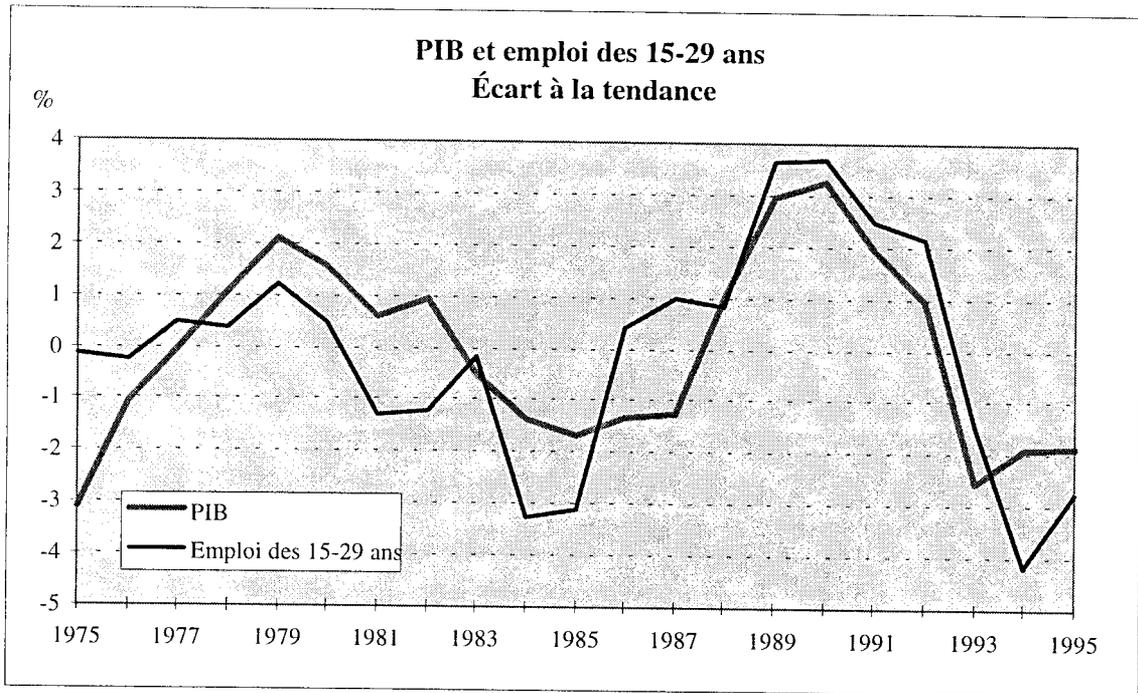
Nous ne reviendrons pas ici sur les éléments d'analyse de ce phénomène de surréaction, qui ont fait l'objet d'un précédent papier (Fondeur, 1996-a). Par contre, nous suggérons une nouvelle manière de décrire et d'observer ce phénomène. En effet, si le constat macro-économique est très net, la nature des données est assez éloignée du concept d'insertion professionnelle. Nous proposons donc de raisonner sur les taux d'emploi par génération de manière à introduire une dimension longitudinale dans l'analyse.

3. La tranche d'âge des 15-29 ans a été préférée à celle des 15-24 ans en raison de l'allongement de la scolarité qui conduit de plus en plus de jeunes à rechercher leur premier emploi après 24 ans. Les plus de 49 ans ont été exclus de la catégorie « adultes » parce que les travailleurs vieillissants constituent à bien des égards une main d'œuvre spécifique.

4. L'emploi est entendu au sens du BIT.

5. Reprise des exonérations à l'embauche et introduction des TUC, des SIVP et des contrats de qualification et d'adaptation.

Graphique 1b



à partir de l'enquête Emploi et des Comptes nationaux

Premier exemple : les taux d'emploi par génération

La technique employée est celle des « pseudo-panels ». Nous disposons pour la période 1975-1995 des taux d'emploi⁶ des personnes sorties du système scolaire depuis moins de 11 ans à la date de l'enquête (encadré 1). L'échantillon de l'enquête Emploi étant renouvelé par tiers tous les ans, il est possible de suivre des cohortes réelles pendant trois ans en ne retenant que les personnes présentes dans trois enquêtes successives. Plutôt que de procéder ainsi, nous avons reconstitué des trajectoires fictives, mais plus longues et statistiquement plus robustes, en interprétant de manière longitudinale des données essentiellement transversales (graphique 2a).

Le premier point de la trajectoire en gras correspond au taux d'emploi des personnes ayant déclaré lors de l'enquête 1985 être sorties du système scolaire en $n-1$; le second point correspond au taux d'emploi des personnes ayant déclaré lors de l'enquête 1986 être sorties en $n-2$; et ainsi de suite. Cette courbe représente donc l'évolution du taux d'emploi de la génération sortie en 1984 du système scolaire estimé à partir d'un échantillon renouvelé chaque année par tiers de cette génération⁷.

6. Le taux d'emploi est défini ici comme l'inverse du taux de chômage, soit le rapport Emploi / Actifs. Ce choix permet de mettre l'accent sur l'évolution conjoncturelle du marché du travail, plutôt que sur les comportements d'activité. Malgré la similitude de vocabulaire, notre position est donc très différente de celle de J.A. Zighera (1982) qui utilise le taux d'emploi au sens traditionnel (soit le rapport Emploi / Population totale) pour étudier l'évolution démographique de métiers.

7. Nous avons choisi d'employer une simple échelle arithmétique. D'autres solutions étaient possibles, comme l'utilisation du logit ($\ln p/1-p$) qui présente l'avantage pratique de mesurer à la fois l'écart relatif à 0 % et à 100 %. Néanmoins, il est difficile de justifier le recours à ce type de méthode par des arguments autres que purement statistiques. D'autre part, dans notre cas, l'interprétation des résultats ne s'en trouve pas significativement modifiée.

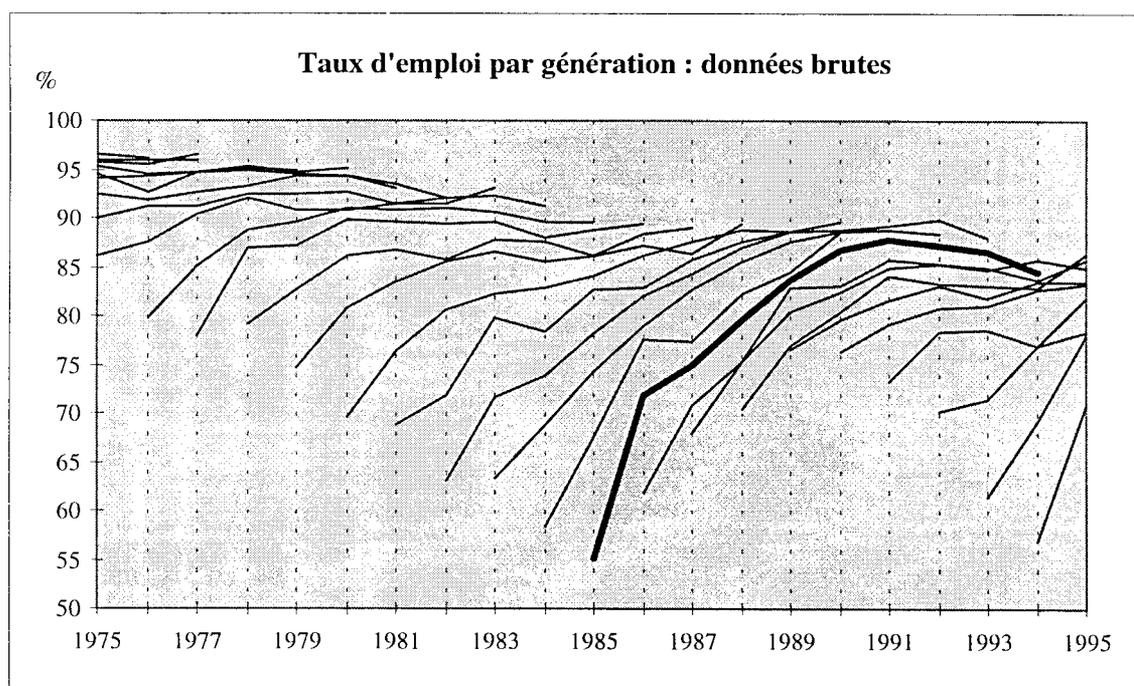
Encadré 1
L'utilisation de la date de sortie du système scolaire

L'enquête Emploi ne permettant pas de connaître la date précise d'entrée en activité, il est possible d'obtenir une estimation de l'ancienneté sur le marché du travail à partir de la date de sortie du système scolaire sur la base de la double hypothèse que l'entrée sur le marché du travail correspond à peu près à la date de sortie du système scolaire et que les retraits provisoires du marché du travail (liés par exemple au service militaire ou à la maternité) ne changent pas fondamentalement les résultats. Mais la définition INSEE du système scolaire a changé au cours de la période d'observation : l'apprentissage en a été exclu en 1982. Il a donc été procédé à deux réajustements de manière à éviter les ruptures de séries :

- pour la période 1982-1989, les apprentis à la date de l'enquête Emploi ont été retirés de l'échantillon ;
- pour la période 1989-1995, un redressement a permis d'évaluer la date de sortie du système scolaire apprentissage inclus.

Notons que certains auteurs considèrent que l'apprentissage fait partie de la période d'insertion professionnelle au motif qu'il permet une première expérience du marché du travail. Le BIT recommande d'ailleurs de l'intégrer dans les statistiques de l'emploi (d'où le changement de définition du système scolaire en 1982). Pourtant, si l'alternance s'y fait effectivement sous contrat de travail, l'apprentissage n'en appartient pas moins à la *formation initiale*, contrairement aux contrats de qualification par exemple. Il dépend en effet de l'Éducation Nationale (diplômes et inspecteurs EN) et accueille un public nettement plus jeune. Le fait de le compter ou non dans le système scolaire est donc finalement d'ordre conventionnel. Néanmoins, d'un point de vue empirique, on obtient des résultats moins cohérents lorsqu'on inclut les apprentis : le taux de chômage des jeunes du système scolaire l'année précédant l'enquête passe parfois au-dessous de celui des jeunes sortis deux ans auparavant, en particulier au sommet du cycle.

Graphique 2a

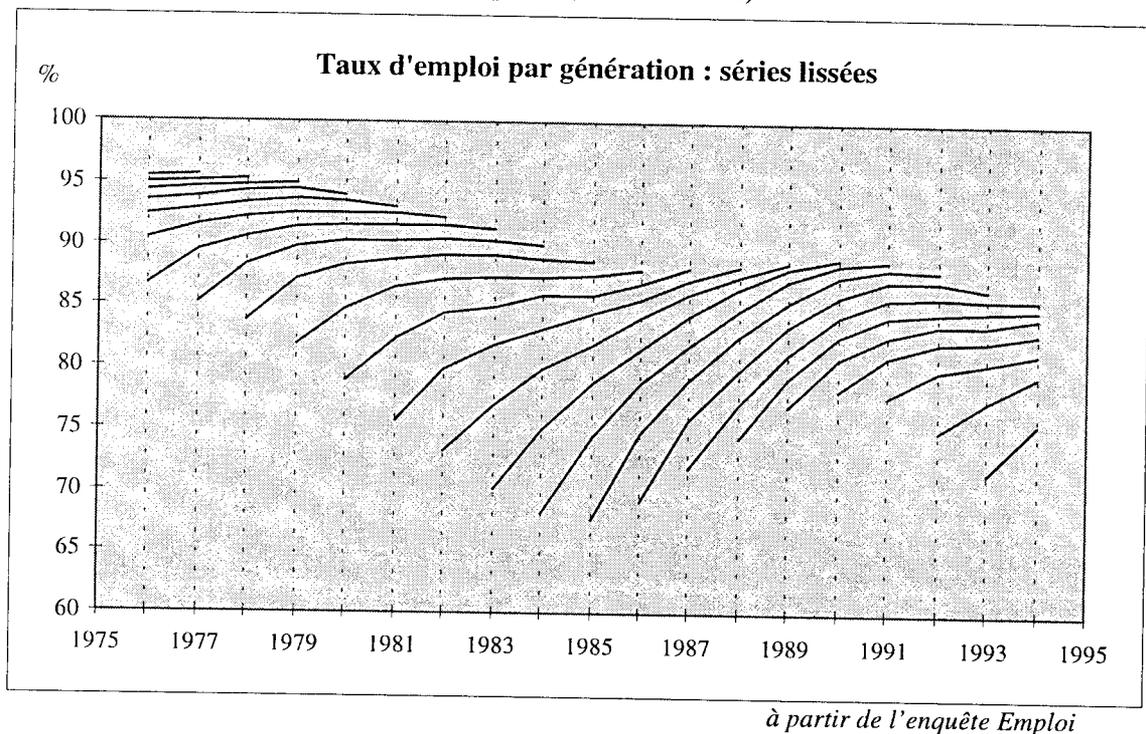


à partir de l'enquête Emploi

Cette représentation graphique s'inspire des diagrammes de Lexis, fréquemment utilisés par les démographes pour mettre en évidence les articulations entre la dimension transversale et la dimension longitudinale d'un phénomène observé à partir de coupes synchroniques successives. Pour faciliter la lecture, nous avons procédé pour les graphiques suivants à un double lissage (transversal et longitudinal) par moyennes mobiles d'ordre 3. L'emploi de cette technique entraîne une perte d'information non négligeable : le premier et le dernier point de chaque trajectoire disparaît et la période d'observation est amputée des deux années extrêmes (1975 et 1995). La méthode des doubles

polynômes orthonormés (Zighera, Hara, 1980) permet d'éviter cet inconvénient mais sa mise en œuvre est beaucoup plus lourde et, surtout, elle est s'avère très contraignante pour les données⁸.

Graphique 2b (données lissées)



Traditionnellement l'articulation entre longitudinal et transversal est appréhendée en distinguant d'une part des effets d'âge (ou de position dans le cycle de vie) et d'autre part des effets de *moment* (ou de date, de période) et de *cohorte* (ou de génération).

- L'effet d'âge est le résultat d'évolutions *intrinsèques* aux individus : vieillissement, accroissement de la qualification, etc..
- Les effets de moment et de cohorte sont le résultat d'événements *extrinsèques* aux individus mais qui affectent leurs trajectoires.

Étant fondamentalement de même nature, il est très difficile de distinguer avec précision ces deux derniers effets.

- On dit qu'il y a effet de moment lorsque des trajectoires subissent une influence transversale qui ne les affecte pas *durablement*.
- Quant à l'effet de cohorte, « *c'est ce qu'il reste lorsque l'effet de moment a disparu* » (Kessler, Masson, 1985, p. 289). En pratique, on considère souvent que l'effet de cohorte correspond à la manière dont le point de départ de la trajectoire détermine sa configuration ultérieure, ce qui est beaucoup plus restrictif. D'ailleurs, Ryder (1965), qui fut l'un des premiers à formaliser cet effet, le concevait essentiellement ainsi⁹. Nous nous en tiendrons néanmoins ici la définition la plus

8. Elle repose en effet sur deux hypothèses fortes : « *on suppose d'abord que lorsque l'on suit (...) une génération, à travers plusieurs sondages successifs, on peut représenter l'évolution de [son] taux d'emploi par un polynôme du temps (temps = année de l'enquête), c'est à dire qu'on peut la représenter par un niveau, une tendance, une courbure, une inflexion, etc. ; on fait ensuite l'hypothèse que ce niveau (de même que cette tendance, cette courbure, etc.) se déforme régulièrement quand on passe d'une génération aux générations voisines, cette évolution se traduisant par un autre type d'évolution polynomiale du temps (où le temps est ici égal à l'année de naissance)* » (J.A. Zighera, 1982, pp. 22-23).

9. Plus récemment, H.-P. Blossfeld (1986) l'a défini de la manière suivante. « (...) les individus entament leur carrière dans un contexte structurel différent. On a souvent affirmé que ces conditions historiques spécifiques,

large, qui nous semble être la plus rigoureuse. Dans cette acception, l'effet de cohorte est ce qui différencie la trajectoire *globale* d'une génération par rapport aux autres¹⁰.

Une difficulté d'analyse plus redoutable encore tient au fait que les trois effets peuvent être interdépendants. Comme le soulignent D. Kessler et A. Masson, « *les trois interactions entre l'âge, la cohorte et le moment sont a priori envisageables* » (op. cit., p. 304). Dès lors, l'estimation de modèles séparant les effets « purs » est soumise à l'adoption d'hypothèses très contraignantes sur la nature de ces interactions. Le plus souvent, seule la relation entre effet d'âge et effet de moment est retenue, et dans un seul sens : l'effet de moment varie en fonction de la position des individus dans le cycle de vie. En fait, en raison du jeu de miroir infini qu'engendrent les différentes interactions possibles, il est illusoire de croire que l'on peut isoler empiriquement des effets vraiment « purs ». Plus fondamentalement, un effet d'âge *décontextualisé* constitue une abstraction théorique qu'il est aberrant de vouloir observer dans la réalité.

Dans notre cas, l'effet d'âge correspond au processus d'insertion professionnelle *stricto sensu*, que l'on peut analyser comme un processus individuel de quête d'emploi¹¹ et d'acquisition d'expérience professionnelle¹², et, compte tenu de la relative étroitesse de la période considérée, les effets de moment et de cohorte sont principalement liés aux fluctuations conjoncturelles¹³. La pente du taux d'emploi selon la date de sortie du système scolaire fournit un indicateur de l'intensité du processus d'insertion professionnelle, laquelle est donc fonction de l'ancienneté sur le marché du travail et du cycle économique.

Si l'on essaie maintenant d'analyser plus précisément le graphique 2b à travers ce prisme, on peut donc considérer d'une part la tendance générale des trajectoires à être fortement ascendantes les premières années et à se stabiliser par la suite comme résultat de l'effet d'âge, et d'autre part, le point de départ et la pente moyenne de chaque trajectoire comme résultat de l'effet de cohorte et ses inflexions ponctuelles comme résultat de l'effet de moment. Selon ces définitions, les effets de cohorte ont un impact considérable sur l'ensemble de la période d'observation. Quant aux effets de moment, il ne se manifestent nettement qu'à partir de 1990, c'est-à-dire durant une violente phase dépressive. Mais l'arbitraire de la transcription empirique de la distinction analytique entre effet de moment et de cohorte apparaît fortement. Pourquoi, par exemple, ne pourrait-on pas envisager qu'un effet de moment puisse intervenir dès le point de départ de la trajectoire (ce qui n'engendrerait donc pas d'inflexion observable) ? On pense en particulier à l'impact de déploiement massif des TUC et SIVP durant la période 1985-1988, dont on a du mal à imaginer qu'il puisse avoir engendré un effet de cohorte.

Pour imparfaite qu'elle soit, cette grille de lecture permet de mettre l'accent sur l'influence considérable du cycle économique sur les profils longitudinaux d'insertion professionnelle. Ce

au seuil de la vie professionnelle, pesaient sur le déroulement ultérieur des carrières des individus [référence est faite à une série de travaux cités par l'auteur]. Pour désigner ce type d'effet, on a coutume de parler d'effet de cohorte. » (p. 28 de la traduction française).

10. G. Bourdallé et C. Cases (1996), qui étudient les taux d'activité, proposent la modélisation suivante. « Si l'on décide arbitrairement que les effets de date sont purement conjoncturels, autrement dit qu'ils n'ont aucune tendance temporelle, on aboutit à un partage particulier entre effet de date et effet de génération. Le premier peut alors s'interpréter comme une flexion conjoncturelle des taux d'activité, autour d'un effet de génération qui en représenterait la tendance lourde. » (p. 89). Comme les auteurs le soulignent eux-mêmes, il s'agit là d'un partage conventionnel qui appauvrit assez fortement les concepts de départ. En particulier, supposer que l'effet de génération aboutit à une tendance régulière est difficilement justifiable du point de vue théorique. Cet exemple traduit donc bien les difficultés que l'on rencontre lorsque l'on veut appréhender concrètement la distinction entre effet de moment et effet de cohorte.

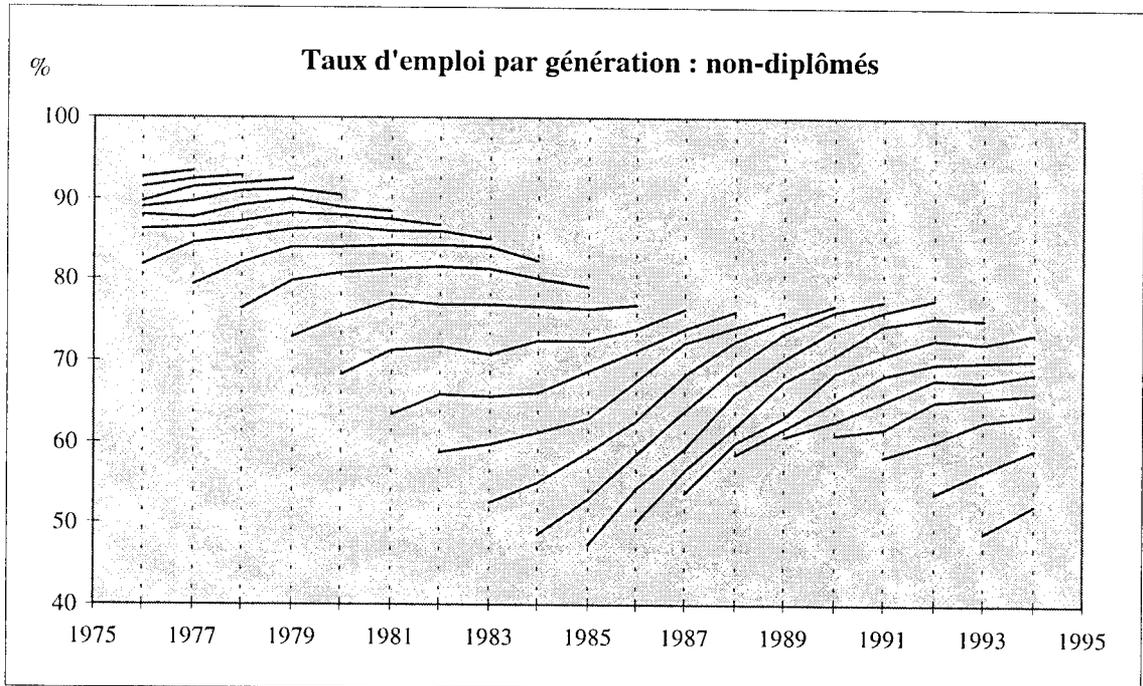
11. Nous entendons ici « quête d'emploi » au sens le plus large. Cette expression recouvre donc entre autres les concepts de *job search* (Mortensen, 1970), de *job matching* (Jovanovic, 1979) et de *job shopping* (Johnson, 1978).

12. Nous ne pensons pas pour autant qu'il existe un processus d'insertion professionnelle *stricto sensu*. Comme nous venons de le dire, l'effet d'âge est une abstraction théorique qui n'a pas de sens dans la réalité : la nature du processus d'insertion professionnelle est dépendante du contexte dans lequel il intervient.

13. Il pourrait également être justifié d'intégrer d'autres facteurs, comme la politique de l'emploi.

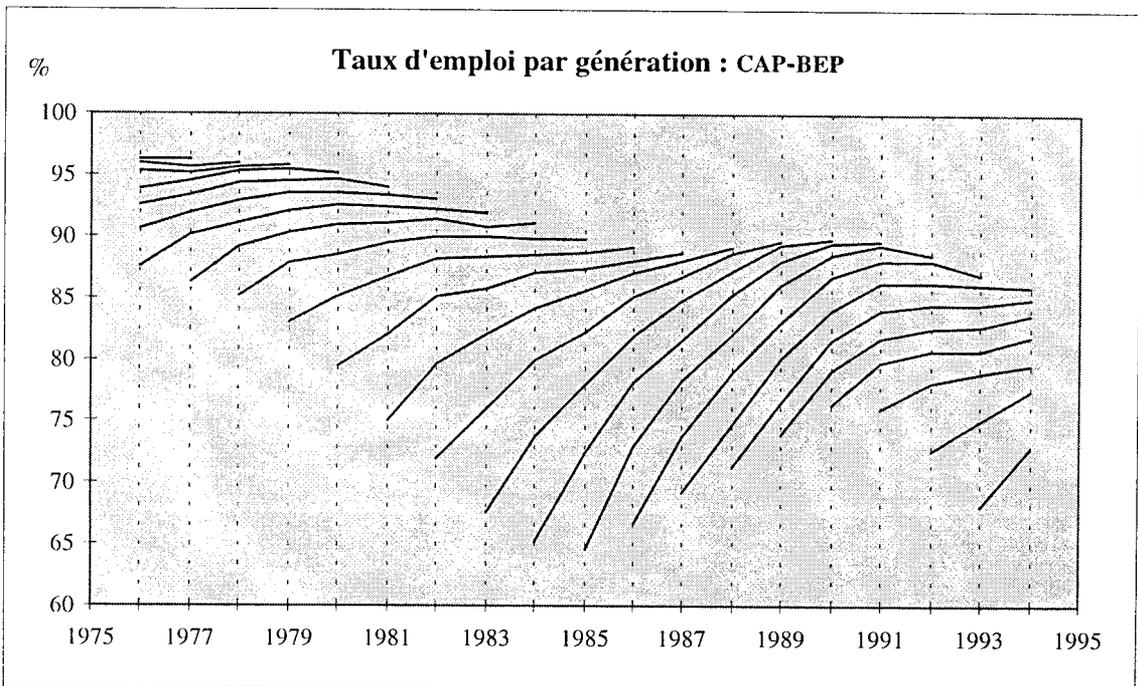
phénomène est d'autant plus intéressant qu'il est différencié selon le niveau de diplôme (graphiques 3a, b, c et d).

Graphique 3a



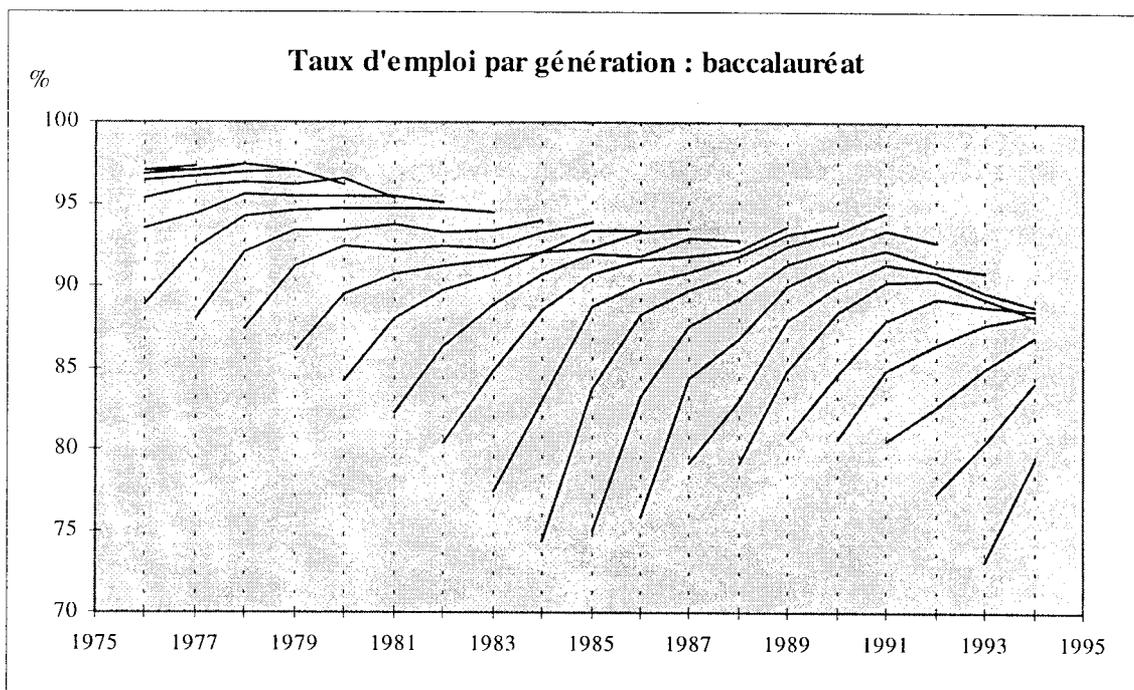
à partir de l'enquête Emploi

Graphique 3b



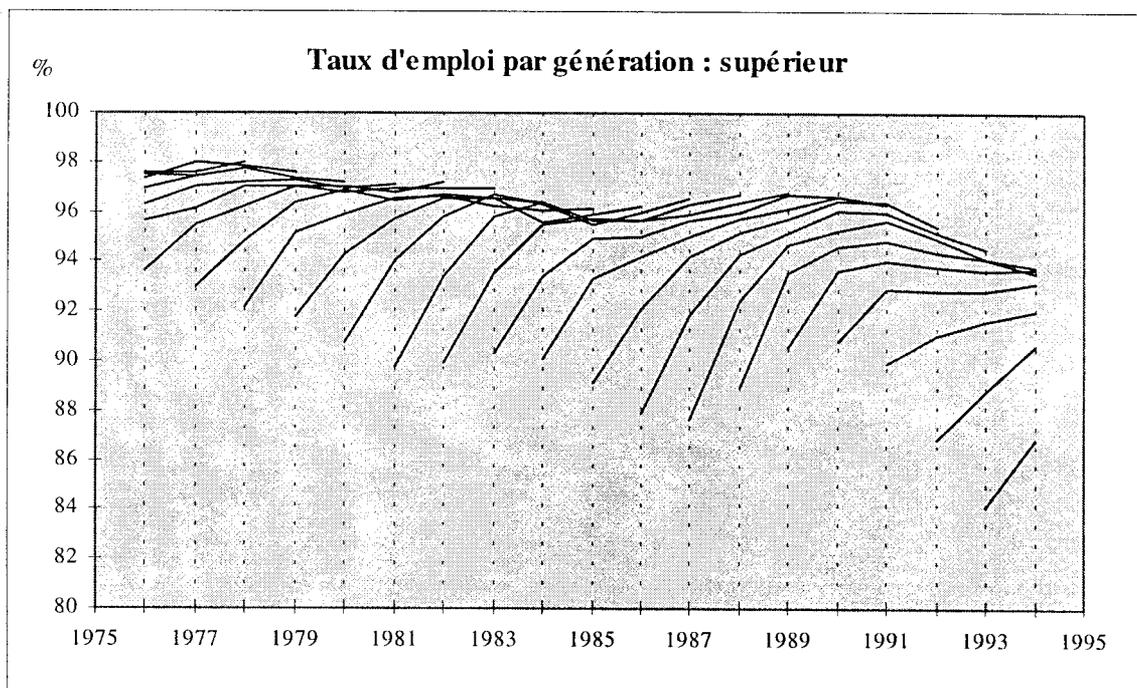
à partir de l'enquête Emploi

Graphique 3c



à partir de l'enquête Emploi

Graphique 3d



à partir de l'enquête Emploi

- Les trajectoires des générations sont d'autant plus influencées par le cycle que le niveau de diplôme est faible. Ceci est particulièrement flagrant lorsque l'on compare les non-diplômés avec les diplômés du supérieur, quoique l'on observe pour ces derniers un net accroissement de la sensibilité au cycle à partir de 1990.

- En outre, plus le niveau de diplôme est élevé, plus les trajectoires des générations sont « coudées ». Par exemple, celles des diplômés du supérieur sont marquées par une pente très forte les premières années après la sortie du système scolaire, pente qui diminue ensuite rapidement et très fortement. C'est le signe de processus d'insertion efficaces et rapides. À l'inverse, les trajectoires des générations de non diplômés ont une pente faible et relativement régulière. C'est le signe de processus d'insertion longs et peu efficaces.

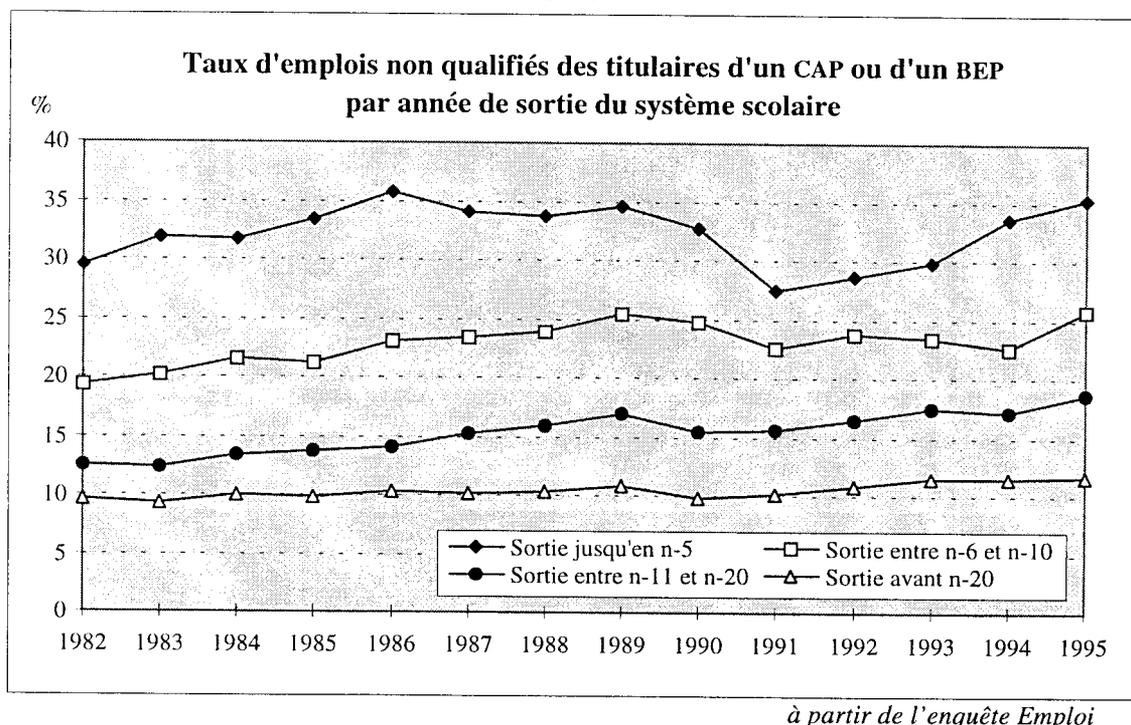
Nous avons raisonné jusqu'ici à partir du taux d'emploi, qui est un indicateur assez fruste. Nous proposons donc de prolonger cette première analyse par un second exemple, plus original, emprunté à une étude en cours¹⁴.

Second exemple : les dimensions temporelles d'une relation formation / emploi

Nous avons utilisé pour ce travail des données temporelles croisant date de sortie du système scolaire, niveau de diplôme et PCS. Compte tenu de la taille de l'échantillon observable dans l'enquête, la plupart du temps il n'a pas été possible de raisonner année par année pour la sortie du système scolaire. Ceci nous a conduit à renoncer à dresser des trajectoires de générations comme nous l'avions fait pour le taux d'emploi. Aussi avons-nous élaboré une grille de lecture plus « transversale » que la précédente, bien qu'elle en soit très proche dans l'esprit (elle est d'ailleurs également ternaire). Nous proposons donc de distinguer trois dimensions temporelles dans la relation formation / emploi :

- la dimension *individuelle* (déroulement de la carrière professionnelle au fur et à mesure que l'ancienneté sur le marché du travail augmente),
- la dimension *structurelle* (évolution à long terme de l'offre de diplômés et de la demande de travail),
- la dimension *conjoncturelle* (liée au cycle économique).

Graphique 4



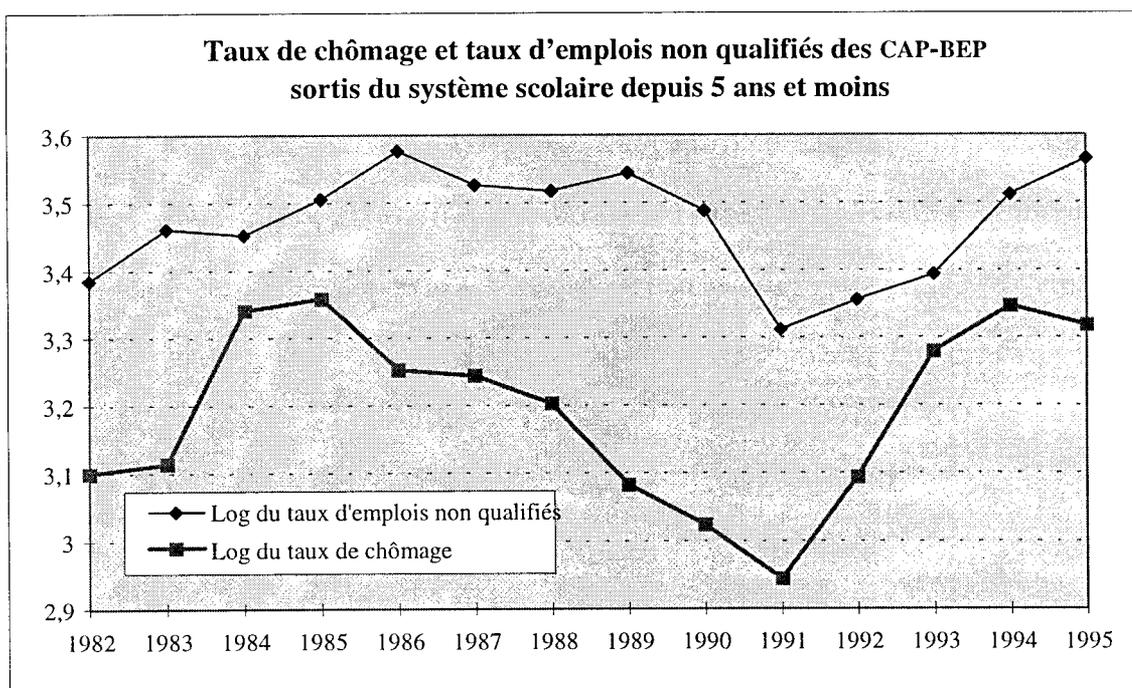
14. Pour un aperçu complet des premiers résultats de cette étude, voir [Fondeur, 1996-b].

Pour illustrer cette approche, on peut se référer au cas de l'emploi non qualifié des personnes dont le diplôme le plus élevé est un CAP ou un BEP. Sur le graphique 4 on observe :

- une baisse du taux d'emplois non qualifiés¹⁵ à mesure que la date de sortie du système scolaire s'éloigne (effet longitudinal de carrière) ;
- une tendance légère à l'augmentation de ce taux pour chaque niveau d'ancienneté sur le marché du travail (effet transversal / structurel) ;
- des fluctuations cycliques assez nettes pour les travailleurs sortis du système scolaire depuis 5 ans et moins (effet transversal / conjoncturel).

Ce dernier phénomène nous semble particulièrement intéressant car très peu de travaux en font état. Pour préciser le caractère cyclique des fluctuations observées, nous rapprochons le taux d'emplois non qualifiés des CAP-BEP sortis du système scolaire depuis 5 ans et moins de leur taux de chômage (graphique 5). La première variable semble nettement corrélée à la seconde, avec toutefois un retard d'environ un an en moyenne.

Graphique 5



à partir de l'enquête Emploi

Pour le confirmer, nous avons estimé un modèle très simple où le taux d'emplois non qualifiés des CAP-BEP sortis du système scolaire depuis 5 ans et moins dépend de leur taux de chômage l'année de l'enquête et l'année précédente (une tendance linéaire et une constante sont également introduites). Toutes les grandeurs (sauf le temps) sont exprimées en logarithme de manière à faire ressortir des élasticités. On obtient les résultats suivants¹⁶ :

$$\text{Log (TNQ)} = 1,92 - 0,08 \text{ Log (TC)} + 0,57 \text{ Log (TC}_{t-1}) - 0,002 \text{ TEMPS}$$

(5,7)
(-0,6)
(4,4)
(-0,6)

13 observations
 $R^2 = 0,770$

La relation est robuste et met en évidence l'influence prépondérante de la variable retardée de taux de chômage. Ni le taux de chômage de l'année ni la tendance n'ont de coefficients significatifs et l'équation conserve une qualité très honorable si l'on retire ces deux variables explicatives.

15. Le taux d'emplois non qualifiés correspond à la part relative de l'emploi non qualifié dans l'emploi total. L'emploi non qualifié est entendu au sens des *Comptes de la Nation* 1995.

16. Les valeurs entre parenthèses correspondent au test de Student.

$$\text{Log (TNQ)} = 1,84 + 0,57 \text{ Log (TC}_{t-1}\text{)}$$

(6,2) (5,7)

13 observations

$R^2 = 0,750$

En se référant au modèle de *concurrence pour l'emploi* de Thurow (1972, 1975, 1979), on peut analyser cette relation statistique comme la conséquence de phénomènes cycliques de changement de file d'attente (Fondeur, 1996-b).

Le modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow est fondé sur trois hypothèses fondamentales :

1. L'ajustement entre offre et demande de travail ne peut se faire par les salaires d'embauche, car ils correspondent à la hiérarchie des emplois. Or à prix fixes, l'équilibre se réalise par les quantités, d'où le nom du modèle : *concurrence pour l'emploi*, par opposition au modèle standard de *concurrence par le salaire*.

2. La productivité est une caractéristique des emplois et non des individus. Un salarié nouvellement embauché doit acquérir en interne la qualification correspondant au niveau de productivité de son poste.

3. « *Le système éducatif n'a pas pour fonction de donner des compétences à l'individu et, partant, d'accroître la productivité du travail et d'élever le niveau de salaire, mais plutôt de certifier qu'il est apte à suivre une formation et de lui conférer un certain statut* » (Thurow, 1975, p. 35).

Les conséquences des hypothèses du modèle pour le recrutement sont les suivantes :

- les entreprises cherchent à embaucher, non les personnes les plus productives, mais celles dont les coûts de formation pour occuper le poste sont les plus faibles ;
- elles utilisent le diplôme comme indicateur de l'aptitude à être formé¹⁷ ;
- elles choisissent donc les plus diplômés des candidats, ce qui signifie que le niveau relatif des individus est plus important que leur niveau absolu.

La concurrence pour l'emploi implique donc l'existence de « files d'attente » (*labour queues*) en tête desquelles se trouvent les individus les plus diplômés. D'où un *effet d'éviction en chaîne* (ou « effet d'escalier ») qui tend à reporter la pénurie d'emploi sur les moins diplômés : les individus mal classés dans une file d'attente sont incités à prospecter à un niveau d'emploi inférieur où ils ont plus de chance d'être choisis, ce qui oblige les détenteurs d'un diplôme moins élevé à se tourner à leur tour vers des emplois moins cotés, et ainsi de suite.

L'intensité de ce phénomène varie logiquement en fonction de la conjoncture, les individus n'acceptant d'être « déclassés » que lorsque le risque d'être au chômage est élevé¹⁸. D'ailleurs, la moindre sensibilité au cycle du taux de chômage des plus diplômés s'explique en partie par des stratégies de changement de file d'attente¹⁹. La corrélation entre la part relative de l'emploi non qualifié dans l'emploi total des CAP-BEP sortis depuis cinq ans et moins du système scolaire et le taux de chômage de cette même population peut être interprétée comme le résultat de telles stratégies.

Il convient également de noter que cette relation peut également être partiellement et indirectement expliquée par le caractère pro-cyclique des flux de main-d'œuvre internes que sont les promotions vers l'emploi qualifié. Néanmoins, deux séries de résultats nous conduisent à penser que ce facteur joue peu.

- En premier lieu, les travaux récents de S. Lagarde, E. Maurin et C. Torelli (1995, 1996) tendent à montrer que « *la sélection via l'embauche externe augmente lorsque les marchés internes sont les plus actifs* » (Lagarde et alii, 1996, p. 637) : d'après les résultats du rapprochement DMMO-ESE qu'ils opèrent, les recrutements de non-qualifiés sont d'autant plus massifs que les promotions vers l'emploi qualifié sont importantes. En d'autres termes, « *recourir au marché externe n'est donc*

17. D'autres caractéristiques peuvent également être prises en compte, comme l'âge ou le sexe. Nous raisonnons donc ici « *toutes choses égales par ailleurs* ».

18. Pour une représentation plus formalisée de ce phénomène, voir (Fondeur, 1996b, pp. 57-61).

19. D'autres éléments entrent également en ligne de compte, comme l'inertie différenciée selon la PCS de la gestion l'emploi (Fondeur, 1996-b et 1997).

pas une stratégie qui s'oppose et se substitue aux politiques favorisant la mobilité interne. L'embauche de salariés extérieurs semble au contraire un préalable nécessaire aux réorganisations internes. » (op. cit., p. 641). Ce « processus de Rotation / Sélection / Promotion » (RSP) de la main d'œuvre est nettement pro-cyclique.

- En second lieu, une étude menée par G. Podevin et X. Viney (1991) à partir de l'enquête de cheminement 1979-1984 sur les jeunes issus d'une formation de niveau CAP-BEP suggère que l'accès de ces derniers à des emplois qualifiés correspondait davantage à un « reclassement » qu'à une « promotion » : « désormais, quitter la catégorie d'ONQ [Ouvrier Non Qualifié] n'est pas en soi une promotion, mais renvoie avant tout à un processus de rattrapage vis-à-vis d'embauches déclassées », « les passages ONQ à OQ [Ouvrier Qualifié] relèvent (...) de phénomènes de réajustements salariaux et de tris sans lien direct avec des changements d'emploi. » (op. cit. p. 58). On peut donc penser que les « promotions » internes au sens de Lagarde et alii (c'est-à-dire incluant à la fois les promotions « réelles » et les simples changements de PCS) répondent en partie à des embauches « déclassées ».

Au total, il semble que l'on puisse faire l'hypothèse que l'impact du caractère pro-cyclique des promotions internes des CAP-BEP vers l'emploi qualifié est au moins compensé par l'embauche concomitante de diplômés transitoirement « déclassés ». La relation positive entre la part relative de l'emploi non qualifié dans l'emploi total des CAP-BEP sortis depuis cinq ans et moins du système scolaire et le taux de chômage de cette même population serait donc essentiellement liée à des phénomènes cycliques de changement de file d'attente. Toutefois, pour lever totalement l'ambiguïté, il faudra lors des travaux ultérieurs faire porter l'analyse sur les seules embauches²⁰.

Quoiqu'il en soit, ce résultat rejoint ceux de quelques rares études sur données longitudinales qui soulignent de manière plus ou moins ponctuelle l'influence de la conjoncture économique sur les carrières professionnelles des individus.

- A. Bigard et Y. Guillotin (1993) suggèrent à partir de données de panel (DADS) que la mobilité salariale est intimement liée à la conjoncture économique.
- Dans un esprit plus proche de notre travail, J. Gautié et G. Forgeot (1996) notent à l'occasion d'une étude sur le « déclassement » des jeunes²¹ que « le trajet vers l'emploi normal est loin d'être linéaire » et que des trajectoires individuelles descendantes sont également possibles, notamment en période de mauvaise conjoncture. « Ainsi près de 7 % des jeunes en situation normale ou sous-diplômés en 1990 se retrouvent sur-diplômés en 1992 ». À l'inverse « à partir de 1993, la reprise économique se traduit par un taux de reclassement des sur-diplômés plus important : 27,7 % des jeunes diplômés en 1993 sont en situation normale ou sous-diplômés deux ans plus tard, alors que ce n'était le cas que de 16,7 % des jeunes sur-diplômés en 1990. » (p. 24).
- Enfin, sur données américaines (*National Longitudinal Survey*), S. Rosenberg (1981) étudie durant un cycle court (1966-1975) la mobilité ascendante et descendante d'une cohorte d'hommes âgés de 45 à 59 ans au début de la période d'observation. « Les résultats (...) suggèrent qu'une portion de la mobilité ascendante résultant d'une phase d'expansion économique est susceptible d'être rapidement éliminée au cours d'une phase dépressive » (op. cit., p. 239).

Nous avons illustré à travers deux exemples l'influence que peut avoir le cycle économique sur des trajectoires liées à des processus individuels. La question qui pose maintenant est de savoir dans quelle mesure les travaux sur données longitudinales prennent en compte cet élément.

20. L'ambiguïté que nous venons d'évoquer est de toutes manières limitée aux cas où la « distance » entre PCS et niveau de diplôme est faible. Nous définissons ici la « distance » entre un niveau de diplôme et une PCS comme inversement proportionnelle à la part relative de cette PCS dans ce niveau de diplôme. Ainsi, la « distance » avec l'emploi non qualifié est évidemment plus grande pour les diplômés du supérieur que pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP. L'ambiguïté potentielle est donc bien plus forte pour les seconds que pour les premiers.

21. Ce travail est fondé sur une table de correspondance diplôme / emploi établie statistiquement à partir de l'enquête Emploi 1986 (qui sert donc de référence pour les autres années). La population étudiée est celle des 18-29 ans occupant un emploi non aidé. Les résultats dont il est question ci-dessous sont obtenus à partir de données de panel sur trois ans (renouvellement par tiers de l'échantillon de l'enquête).

Épilogue : le cycle dans les travaux sur données longitudinales

Prenons pour point de départ le constat de P. Pedersen et N. Westergård-Nielsen (1993) dans leur copieuse revue de la littérature.

« La théorie concernant la recherche d'emploi est (...) la base de la plupart des estimations économétriques des fonctions de risque. L'accent a donc été mis sur le côté de l'offre sur le marché du travail. Néanmoins, un certain nombre d'études économétriques comportent des variables destinées à prendre en compte l'incidence exercée par les facteurs de demande sur le parcours d'un individu sur le marché du travail. (...) On utilise le plus souvent des indicateurs régionaux ou autres indicateurs locaux, soit les taux de chômage, soit les ratios chômage - vacances d'emploi, comme indicateurs de la demande. La constatation qui s'impose est que ces indicateurs ont une incidence significative sur le passage d'une situation à l'autre au regard du marché du travail » (op. cit., p. 96).

Si l'on rentre un peu plus dans le détail, on se rend compte que ce sont surtout dans les modèles de durée de chômage que des variables macro-économiques sont introduites, conformément à une analyse en termes de file d'attente²² (Salais, 1977, 1980) et aux résultats de travaux sur données américaines qui ont montré que les variations de la durée de chômage étaient contra-cycliques au niveau agrégé (Sider, 1985) et que ce phénomène était davantage lié à des variations des durées individuelles de chômage qu'à un *effet de composition* des entrées²³ (Baker, 1992). Prenons deux exemples où l'hétérogénéité (observée et inobservée) est prise en compte :

- En étudiant une cohorte de jeunes américains âgés de 14 à 21 ans à travers le *National Longitudinal Survey*, L. Lynch (1989) montre qu'« être dans une région touchée par la crise²⁴ fait plus que doubler la durée attendue de non-emploi pour les hommes et plus que tripler la longueur de la période pour les femmes. » (p. 44)²⁵.
- Sur données françaises, à partir de trois panels rassemblant des individus suivis mensuellement pendant trois années consécutives grâce au renouvellement par tiers de l'échantillon de l'enquête Emploi et au calendrier mensuel présent depuis 1990 dans le questionnaire, S. Lollivier (1995) aboutit à la conclusion que « la situation macro-économique sur le marché du travail²⁶ joue un rôle sur les durées de chômage, mais seulement pour le chômage de courte durée. » (p. 10).

Si la variable conjoncturelle est introduite dans un nombre grandissant de modèles de durée de chômage, c'est loin d'être le cas dans les typologies des trajectoires d'insertion professionnelle et dans les évaluations micro-économiques de la politique de l'emploi.

En ce qui concerne les typologies, les biais ainsi engendrés se conçoivent aisément. Sauf à faire l'hypothèse que les trajectoires individuelles réagissent de manière homogène à l'influence du cycle (hypothèse que la simple prise en compte du niveau de diplôme dans les séries de taux d'emploi par

22. R. Salais emploie cette expression sans référence à la problématique de Thurow. Contrairement à ce dernier, il ne met pas l'accent sur la *structure interne* de la file (classement des individus) mais sur la manière dont le nombre d'offres d'emploi détermine la *durée moyenne de chômage*.

23. L'hypothèse à tester est la suivante. « Supposons que les durées individuelles de chômage ne manifestent pas de caractère cyclique mais qu'il y ait dans la population hétérogénéité dans les durées. Si la composition des entrées au chômage change systématiquement durant le cycle, la durée moyenne agrégée évoluera de manière cyclique sans que l'on puisse déceler de variation correspondante au niveau désagrégé » (Baker, 1992, p. 313). Les résultats de l'étude montrent qu'il y a « une considérable variation contra-cyclique dans les périodes de chômage de divers sous-groupes de la population qui reflète celle observée au niveau agrégé. En outre, la variation estimée de la durée agrégée résultant du changement dans la composition des entrées au chômage est très limitée. L'explication par l'hétérogénéité de la variation agrégée éclaire peu la nature des dynamiques du chômage » (op. cit. p. 320).

24. Les conditions de demande locale sont mesurées par le taux de chômage.

25. Dans le même esprit, N. Siphès (1996) montre à partir du fichier historique de l'ANPE que le taux d'entrée en chômage de longue durée est bien inférieur en Alsace, où le taux de chômage était de 7,7 % à la date de fin d'observation, qu'en Champagne, où il était de 12,3 %.

26. La situation macro-économique du marché du travail est appréhendée à travers l'évolution mensuelle des offres d'emploi enregistrées par l'ANPE.

génération que nous avons présentées nous conduit à rejeter), il n'est pas possible de caractériser des sous-populations par des trajectoires-types constantes. Ceci limite donc fortement l'intérêt de l'approche typologique classique (que l'on pourrait qualifier de *statique*) dans l'analyse des trajectoires d'insertion professionnelle. Mais cette méthodologie pourrait être renouvelée par l'étude des déformations des trajectoires au cours du cycle (approche *dynamique*).

Nous nous attarderons un peu plus sur les évaluations micro-économiques de la politique de l'emploi²⁷ non seulement parce que le thème de ces journées nous y conduit naturellement mais aussi en raison de la plus grande difficulté à y percevoir les biais induits par l'absence de référence au cycle. En fait, tout repose sur la notion de « file d'attente » (au sens de Thurow)²⁸.

L'idée est que le statut des actifs n'est pas binaire (emploi / chômage) mais qu'il y a un continuum d'états intermédiaires entre le chômage au sens le plus strict et ce que l'on pourrait appeler par commodité de langage un « emploi primaire ». En cas de rationnement de la demande de travail, les dispositifs d'insertion ou les « petits boulots » non qualifiés peuvent ainsi faire office de solution d'attente, le temps que la file des candidats aux « bons emplois » se résorbe. Il s'agit là du phénomène évoqué dans notre second exemple. Analytiquement, on peut dire que les offreurs de travail peuvent adopter trois stratégies : (1) accepter un « déclassement » provisoire²⁹, (2) arrêter leur recherche d'emploi (le temps par exemple de suivre une formation qui leur permettra de prétendre à un meilleur classement dans la file des candidats aux « bons emplois ») ou (3) risquer le chômage en recherchant exclusivement un emploi auquel ils devraient « normalement » pouvoir prétendre. Bien sûr, la réalité n'est pas aussi simple que cela : en pratique, les stratégies sont le plus souvent mixtes.

Selon P. d'Iribarne (1990), la « logique de l'honneur » qui serait caractéristique de la France impliquerait une forte résistance au déclassement. Par contre, le développement de la politique de l'emploi en faveur des jeunes permettrait d'atténuer cette résistance par des voies détournées³⁰. « *En fait l'utilisation effective des « mesures jeunes » paraît constituer une conséquence directe du type d'articulation qui existe dans la société française entre la logique sociale qui oppose ce qui est digne à ce qui ne l'est pas et une logique de marché qui oppose ce qui est rentable à ce qui ne l'est pas. Elle constitue un symptôme de ce mode d'adaptation et demande à être jugée dans un examen global des effets de celui-ci. On peut penser que ces mesures constituent largement une sorte de façon pudique de raccorder sans trop le dire, d'une manière qui limite les dégâts, et en mettant en avant l'argument*

27. Nous ne traiterons ici que des évaluations sur données non expérimentales, qui sont les seules à être mises en œuvre en Europe.

28. Nous rejoignons ici l'argumentaire de J. Gautié (1996, pp. 20-21).

29. Un des facteurs importants est de savoir dans quelle mesure le déclassement est vraiment provisoire. Les économistes néo-classiques ont en effet avancé l'idée selon laquelle, dans le cas contraire, le choix en faveur du chômage pouvait être rationnel. Le modèle de Mc Cormick (1990) en est un bon exemple. Il applique la théorie du signal au comportement des offreurs de travail : « *les décisions de recherche d'emploi peuvent agir comme un signal de productivité.* » (op. cit. p. 299).

Le raisonnement est le suivant : (1) les employeurs ne connaissent la productivité réelle des candidats ; (2) le fait de savoir si ceux-ci étaient jusqu'alors employés sur des postes qualifiés ou sur des postes non qualifiés peut être interprété comme un indicateur de leur productivité ; (3) conscients de l'effet que peut avoir leur stratégie de recherche d'emploi sur la façon dont ils sont perçus par les employeurs potentiels et donc sur leurs gains futurs, les actifs sont peu enclins à accepter des emplois non qualifiés « stigmatisants », même de manière temporaire.

De ce point de vue, la résistance au « déclassement » peut donc être interprétée comme une stratégie visant à éviter le confinement dans le « marché secondaire ».

30. C'est notamment pour cette raison que, contrairement à l'étude déjà citée de G. Forgeot et J. Gautié (1996), nous n'avons pas exclu l'emploi aidé dans notre second exemple. En effet, si les mesures-jeunes peuvent être le moyen de rendre acceptable le « déclassement », ne pas les prendre en compte n'a pas un effet neutre sur les résultats de l'étude de ce phénomène. Notons d'autre part que leur couverture par l'enquête Emploi est non seulement très mauvaise mais aussi très variable selon les mesures (elle approchait par exemple 100 % pour les TUC car il s'agissait d'une formule très connue et clairement identifiée par les enquêtés) ; or depuis leur apparition les dispositifs n'ont cessé d'évoluer, et exclure l'emploi aidé de l'échantillon fausse donc les comparaisons dans le temps.

de la « formation », une logique sociale française et une logique de marché dont la rencontre est, dans le contexte actuel, génératrice de chômage massif » (op. cit., p.119).

Ce type de comportement est assez bien illustré par une étude « qualitative » du CREDOC réalisée par B. Maresca (1995). A partir d'entretiens approfondis auprès de 60 jeunes³¹, ce dernier montre que les mesures-jeunes sont souvent perçues comme une solution d'attente (et non comme une étape du processus d'insertion professionnelle) et que les intéressés ne se tournent vers elles que lorsqu'ils ont connu une période de chômage assez longue. Les jeunes développeraient donc des comportements d'adaptation à la conjoncture. C'est l'une des raisons qui amènent l'auteur à conclure que « la représentation sociologique de la situation des jeunes face au travail rejoint en grande partie le modèle de la file d'attente utilisé par les économistes pour rendre compte du processus d'accès à l'emploi. » (op. cit., p 78).

Il semble donc que l'on puisse émettre l'hypothèse selon laquelle la qualité des bénéficiaires des dispositifs d'insertion varie selon la position dans le cycle : elle augmente durant la phase dépressive du fait de l'afflux de jeunes acceptant d'être temporairement « déclassés » et elle décroît durant la phase d'expansion en raison de la diminution du nombre de ces jeunes. Malheureusement, à notre connaissance, cette hypothèse n'a jamais été testée. Néanmoins, des phénomènes analogues ont été repérés dans d'autres domaines. Ainsi, une étude d'A. Krueger (1988) montre qu'aux États-Unis le nombre et la qualité des candidats aux emplois fédéraux varie en fonction des conditions macro-économiques (écart salarial avec le secteur privé, taux de chômage). Si l'évolution de la qualité des jeunes en mesures est contra-cyclique, il faut tenir compte de cet *effet de composition* dans les évaluations micro-économiques, ce qui suppose un contrôle parfait de l'hétérogénéité.

Prenons un exemple concret. Dans leur évaluation du *Youth Training Scheme*, P. Dolton, G. Makepeace et J. Treble (1993) aboutissent à la conclusion que ce dispositif anglais diminue globalement la probabilité future d'emploi³², « ce qui contraste avec le léger effet positif observé dans les travaux précédents » (p. 16). Les auteurs attribuent cette différence au fait que le taux de chômage était peu élevé au moment de la collecte de leurs données alors que les études antérieures concernaient des périodes de fort chômage ; mais ils n'explicitent pas clairement le mécanisme par lequel on aboutit à ce résultat. Selon notre hypothèse, il est possible d'expliquer la divergence des résultats par la variation de la qualité des bénéficiaires du YTS au cours du cycle : si ses résultats sont meilleurs lorsque le taux de chômage est élevé, c'est peut-être parce que, dans ces conditions, des jeunes plus employables l'utilisent comme solution d'attente.

S'il est relativement simple de contrôler l'hétérogénéité observée à travers les variables d'une enquête (mais encore faut-il prendre en compte l'ensemble des variables pertinentes), il convient également de ne pas négliger le fait qu'il existe inévitablement une *hétérogénéité non observée*. Certaines spécifications économétriques permettent de contrôler en partie ce biais, mais au prix d'hypothèses très contraignantes. Finalement, il nous semble qu'il n'est pas tant important d'éliminer le « biais » induit par l'absence de prise en compte du cycle que d'introduire cette variable dans l'analyse et l'évaluation des dispositifs de politique de l'emploi.

Yannick Fondeur

Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES)
16, boulevard du Mont-d'Est, 93192 Noisy-le-Grand cedex

Tél. 01 48 15 19 29

Fax 01 48 15 19 18

Email ires@enpc.fr

Claude Minni

INSEE

31. Ces jeunes ont été choisis dans deux classes d'âge (20-22 ans et 24-26 ans) et à des niveaux de formation allant du niveau V (CAP, BEP) au niveau III (BTS, DEUG) ; ils ont été rencontrés dans différents organismes contribuant à l'insertion des jeunes dans trois villes (Épernay, Marseille, Nanterre).

32. Plus précisément, l'effet négatif concerne seulement les hommes mais il l'emporte lorsqu'on ne fait pas de distinction de sexe.

Bibliographie

- Baker M., 1992, Unemployment Duration: Compositional Effects and Cyclical Variability, *American Economic Review*, vol. 82, n° 1, p. 313-321.
- Bigard A., Guillotin Y., 1993, Mobilité salariale et conjoncture économique : la crise a-t-elle ralenti le développement des carrières salariales ? In Les Rémunérations, XII^{èmes} Journées d'Économie Sociale, *Revue d'Économie Sociale*, vol. XXVII et XXVIII, p. 373-392.
- Bloosfeld H.-P., 1986, Career Opportunities in the Federal Republic of Germany: a Dynamic Approach to the study of Life-course, Cohort and Period Effects, *European Sociological Review*, vol. 2, n° 3 (trad. fr., 1992, « Les trajectoires professionnelles en RFA : Étude des effets de cohorte, de période et de position dans le cycle de vie. In *Cheminevements professionnels et mobilités sociales*, Coutrot L., Dubar C. (éds), La documentation française, p. 27-57).
- Bourdallé G., Cases C., 1996, Les taux d'activité des 25-60 ans : les effets de l'âge et de la génération, *Économie et Statistique*, n° 300, p. 83-93.
- Dolton P. J., Makepeace G. H., Treble J. G., 1993, The Youth Training Scheme and The School to Work Transition, 6th *EALE Annual Conference* (Maastricht), 24 p.
- Espinasse J.-M., Giret J.-F., 1997, Trajectoires d'insertion et modélisation des parcours : quelques remarques. In *Insertion des jeunes en Europe : théories et résultats*, Céreq, documents séminaires, n° 120, p. 177-204.
- Fondeur Y., 1996-a, Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique : quelques pistes de recherche, *La revue de l'IREs*, n° 21, p. 37-71.
- Fondeur Y., 1996-b, *Insertion professionnelle des jeunes, cycle économique et diplôme*, Mémoire de DEA, Université de Paris I, 113 p.
- Fondeur Y., 1997, *Âge, mouvements de main d'œuvre et cycle économique : premiers résultats d'une exploitation des DMMO*, miméo. IRES / Groupe Emploi, 31 p.
- Forgeot G., Gautié J., 1996, Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, *Document de travail CEE*, n° 96/25, 40 p.
- Gautié J., 1996, *L'évaluation de la politique de l'emploi en faveur des jeunes en France*, CEE, Dossier n° 8, 144 p.
- Johnson W. R., 1978, A Theory of Job Shopping, *Quarterly Journal of Economics*, may, p. 261-277.
- Jovanovic B., 1979, Job Matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, p. 972-990.
- D'Iribarne P., 1990, *Le chômage paradoxal*, PUF, 191 p.
- Kessler D., Masson A., 1985, Petit guide pour décomposer l'évolution d'un phénomène en termes d'effet d'âge, de cohorte et de moment. In *Cycle de vie et générations*, D. Kessler, A. Masson (éds), *Economica*, p. 285-321.
- Krueger A. B., 1988, The Determinants of Queues for Federal Jobs, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, n° 4, p. 567-581.
- Lollivier S., 1995, Durée de chômage et cycle économique. In *Chômage récurrent et dynamique des emplois vacants*, Rapport final, Convention ANPE / CNRS (PIRTEM), 16 p.
- Lynch L., 1989, The youth labor market in the eighties : determinants of re-employment probabilities for young men and women, *Review of Economics and Statistics*, vol. 71, n° 1, p. 37-45.
- Mc Cormick B., 1990, A Theory of Signalling During Job Search, Employment Efficiency, and "Stigmatised" Jobs, *Review of Economic Studies*, vol. 57, p. 299-313.

- Maresca B., 1995, *Jeunes en attente d'intégration professionnelle*, CREDOC, Collection des rapports, n° 157, 115 p.
- Mortensen D. T., 1970, Job Search, Duration of Unemployment and the Phillips Curve, *American Economic Review*, n° 60, p. 507-517.
- Méron M., Minni C., 1995, Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans, *Économie et Statistique*, n° 283/284, p. 9-31.
- Pedersen P., Westergård-Nielsen N., 1993, Chômage : ce que montrent les données individuelles longitudinales, *Revue économique de l'OCDE*, n° 20, p. 71-127.
- Ryder N. B., 1965, The Cohort as a Concept of the Study of Social Change, *American Sociological Review*, vol. 30, p. 843-861.
- Salais R., 1977, Analyse des mécanismes de détermination du chômage, *Économie et Statistique*, n° 93, p. 21-37.
- Salais R., 1980, Le chômage, un phénomène de file d'attente, *Économie et Statistique*, n° 123, p. 67-78.
- Sider H., 1985, Unemployment Duration and Incidence : 1968-82, *American Economic Review*, vol. 75, n° 3, p. 461-472.
- Siprès N., 1996, 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. In *Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours*, Céreq, documents séminaires, n° 115, p. 97-112.
- Rosenberg S., 1981, Occupational Mobility and Short Cycles. In *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, F. Wilkinson ed., Academic Press, London, p. 229-240.
- Thurow L. C., 1972, Education and Economic Equality, *The Public Interest*, summer, p. 66-82.
- Thurow L. C., 1975, *Generating Inequality : Mechanics of Distribution in the US Economy*, Basic Books, New York.
- Thurow L. C., 1979, A Job Competition Model. In M. J. Piore ed., *Unemployment and Inflation, Institutional and Structuralist Views*, M.E. Sharpe, New York, p. 17-32.
- Vernières M., 1993, *Formation-emploi, enjeu économique et social*, éditions Cujas, 167 p.
- Zighera J.-A., 1982, Métiers et générations, *Économie et Statistique*, n° 145, p. 19-27.
- Zighera J.-A., Hara R., 1980, L'analyse longitudinale du taux d'activité par âge par doubles polynômes orthonormés, *Consommation - Revue de Socio-Économie*, n° 3, p. 111-122.

Incidence des événements familiaux sur la participation des femmes au marché du travail en Suisse

Mise en corrélation avec le mouvement de tertiairisation de l'emploi

Jean-Marie Le Goff ¹

Cette contribution est consacrée aux conséquences d'un mariage ou d'une naissance sur le devenir professionnel des femmes entrées dans la vie active en occupant un emploi à plein temps, dans le cas particulier de la Suisse. Si notre propos s'inscrit dans la lignée des nombreux travaux consacrés aux liens entre vie familiale et vie professionnelle (Kempeneers, Lelièvre, 1991), nos préoccupations s'appuieront, néanmoins, sur la considération préalable, selon laquelle les modes d'articulation entre participation à la sphère de l'activité et événements familiaux sont en corrélation étroite avec les contextes de fonctionnement du marché du travail dans lesquels se déroulent les cheminements professionnels féminins (Barrère-Maurisson, 1994).

Nous nous situons dans la perspective théorique selon laquelle le fonctionnement du marché du travail est régi par diverses contraintes : il s'agit, entre autres, des nécessités de la production ainsi que des qualifications ou des disponibilités de la main-d'œuvre dans un bassin d'emploi (Thélot, 1975), ou encore des réglementations juridiques concernant le droit du travail. À l'échelle d'une unité de production, les différentes contraintes influencent les pratiques de recrutement et de fixation de la main-d'œuvre (Clémenceau, Géhin, 1983). À l'échelle d'une unité territoriale, un système d'emploi est susceptible d'exercer une influence sur les modes de vie (Desrosière, Gollac, 1981). Réciproquement, ces modes de vie peuvent avoir une incidence sur l'établissement des modalités de fonctionnement de ce système (Aydalot, 1983).

C'est dans ce cadre de dépendances réciproques entre modes de vie et systèmes d'emploi que s'inscrit notre questionnement sur l'articulation entre constitution de la famille et participation à la vie professionnelle. Au début des années cinquante, domine en Suisse le modèle économique de la famille à un apporteur de ressources, caractéristique des sociétés industrielles (Barrère-Maurisson, 1994, Messant-Laurent, 1991). Le recensement fédéral de la population de 1950 montre ainsi que, si près de 70 % des suissesses âgées de 15 à 19 ans sont actives, celles âgées de plus de trente ans ne sont que 25 % à participer au marché du travail (Priester, 1997) : les modes de vie féminins sont nettement plus axés sur la sphère de la famille et du foyer plutôt que sur la sphère de la production. À l'exemple de tous les pays européens, les années cinquante et les suivantes voient une extension massive des secteurs des services (Dellsperger, 1995) et, plus généralement, des emplois de col blanc. Or, ces secteurs font fortement recours à une main-d'œuvre féminine (Messant-Laurent, 1991). En corrélation avec la tertiairisation de l'activité, se développent dès la fin des années cinquante les emplois à temps partiel, ceux-ci étant occupés essentiellement par des femmes (OFS, 1993). Dès lors, dans quelle mesure les modes de gestion de la main-d'œuvre associés aux emplois à temps partiel ont-ils été orientés par les modes de vie féminins ? Dans quelle mesure, les modes de vie féminins, c'est-

1. Les résultats présentés dans cet article s'inscrivent dans le cadre d'une recherche sur la « Dynamique de la fécondité et expérience de parentalité », subsidiée par le Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique (projet n°12-43130.95. Co-responsables : Prof. H.-M. Hagmann, Secrétaire général, Laboratoire de démographie, W. Haug, Vice-directeur, Office Fédéral de la Statistique, C. Sauvain-Dugerdil, Maître d'enseignement et de recherche, Laboratoire de démographie). Je remercie Jo. Coenen-Huther, R. Matos et C. Sauvain-Dugerdil pour leurs remarques constructives sur une version antérieure de cet article. Les résultats présentés ici sont néanmoins provisoires.

à-dire, les modes d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle se sont-ils modifiés parallèlement aux transformations du marché du travail en Suisse² ?

Pour répondre à ces questions, nous adopterons la définition selon laquelle un système d'emplois constitue un « marché local du travail unifié mais segmenté » (Villeneuve, 1991, p. 386). Selon cette définition, la segmentation du marché du travail se rapporte à la répartition de l'ensemble des emplois dans les différents secteurs d'activité, alors que le qualificatif d'unifié renvoie à l'ensemble des catégories de population présentes dans un bassin d'emploi. Une telle définition nous permet deux approches des liens entre vie familiale et vie professionnelle, chacune de ces approches correspondant à l'adoption d'une échelle territoriale spécifique. La première échelle est celle du territoire national : le système d'emploi considéré est alors le marché du travail de l'ensemble de la Confédération helvétique. À ce niveau d'analyse, la dimension privilégiée sera l'évolution temporelle de l'articulation entre la formation de la famille et la participation à la vie professionnelle parallèlement à la croissance des emplois à temps partiel en Suisse depuis le début des années soixante (OFS, 1993). La seconde échelle de définition d'un système d'emplois se base sur une approche plus locale de la production. De nombreux travaux réalisés en géographie du travail montrent, en effet, que le mouvement de tertiairisation de l'activité n'a pas été uniforme dans les différentes parties du territoire (Bailly et al., 1990). Dès lors, une approche infra-nationale nous permettra d'insister sur les modes d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle en relation avec les transformations des systèmes d'emploi territoriaux.

À chacun de ces deux niveaux d'analyse correspond un questionnement spécifique. (1) La Suisse se caractérise-t-elle par la transition d'un modèle de participation des femmes au marché du travail s'appuyant sur la discontinuité professionnelle à un modèle dans lequel l'emploi à temps partiel vient jouer un rôle pivot ? (2) Cette transition est-elle semblable, quel que soit le système d'emploi envisagé ? Ou bien y a-t-il maintien de différences, voire apparition de divergences, dans les comportements d'activité selon le système d'emploi ? En d'autres termes, la tertiairisation progressive des systèmes locaux d'emploi a-t-elle pour corollaire une uniformisation des comportements d'activité féminins ? Ou bien se caractérise-t-elle par une adaptation aux contextes locaux de disponibilité de la main-d'œuvre féminine ?

Le traitement de ces questions nécessite la mobilisation de données longitudinales longues. Or, l'enquête « Microrecensement-famille³ » a permis de collecter sur l'ensemble du territoire helvétique des éléments de biographie familiale, professionnelle et migratoire de 2 083 hommes et 3 881 femmes nés entre 1945 et 1975. Le principe général de notre démarche consiste à mettre en coïncidence les données concernant les cheminements professionnels avec celles retraçant les événements de la vie familiale des femmes interviewées dans cette enquête. Le relevé des biographies migratoires nous offre, en outre, la possibilité de mettre en correspondance les différents lieux d'habitation des personnes enquêtées avec le ou les bassins d'emploi auxquels ces lieux se rattachent.

-
2. Si notre questionnement porte sur les liens entre les transformations de la production et l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, nous ne faisons pas abstraction des nombreuses transformations concernant les modalités de constitution de la famille depuis le début des années soixante. Ainsi, sur le plan strictement démographique, l'indicateur conjoncturel de la fécondité, qui s'élevait à 2,5 enfants par femme en 1965, s'est stabilisé à 1,5 à partir de 1975. Les trente dernières années ont vu aussi un recul de la nuptialité et de l'âge au mariage ainsi qu'une augmentation des divorces (Priester T., 1997). En comparaison avec les autres pays européens, la Suisse se particularise par le maintien d'une fécondité hors-mariage faible (Charton L., 1997).
 3. Cette enquête a été réalisée en 1995 et s'inscrit dans le cadre du projet Family and Fertility Surveys (FFS) coordonné par la Commission Économique pour l'Europe de l'ONU. Ce projet vise à étudier les changements démographiques affectant l'Europe depuis la fin des années cinquante environ. Son originalité réside dans le fait qu'il se base sur des enquêtes longitudinales. Presque tous les pays de l'Europe de l'ouest et de l'est, ainsi que les États-Unis, le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont concernés par le projet FFS et réalisent leur propre enquête. L'enquête suisse a été réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS), en collaboration avec le laboratoire de démographie économique et sociale de l'Université de Genève d'une part, et l'institut de sociologie de l'Université de Zurich d'autre part. Ses résultats sont en cours d'exploitation par ces trois organismes.

Un premier point mettra en relation les profils de l'activité féminine avec le contexte général du marché du travail suisse. Dans le second point, nous développerons une approche dynamique des changements dans les comportements d'activité lors de l'occurrence d'un événement familial. Dans le troisième point, nous contextualiserons ces liens par une approche territoriale des systèmes d'emploi.

1. Évolution de l'activité des femmes en Suisse

De manière semblable à la plupart des pays européens, le marché du travail suisse connaît une tertiairisation continue de l'emploi depuis la fin des années quarante. Ce mouvement de tertiairisation de l'activité s'accompagne d'une croissance continue de la population active occupée depuis le début des années soixante, malgré une diminution importante des emplois occupés dans les secteurs industriels depuis le début des années septante. Ainsi, en 1970, la population active occupée représentait près de trois millions d'actifs : 90 % se répartissait, à parts égales, dans les secteurs tertiaires et secondaires, le 10 % restant étant occupé dans le secteur primaire. La répartition de l'ensemble des trois millions cinq cents mille personnes occupées en 1990 était de 61,8 % dans les secteurs tertiaires, de 30,5 % dans les secteurs secondaires et de seulement 5 % dans le secteur primaire⁴. La croissance de la population active est toutefois due essentiellement à un essor de l'activité féminine. Ainsi, le taux d'activité des femmes âgées de plus de 15 ans, qui atteignait 41,5 % en 1970, s'est élevé à 49,3 % en 1990 (Dellsperger, 1995). Si les secteurs tertiaires occupent une part croissante de la main-d'œuvre masculine, celle-ci étant, dans le passé, occupée le plus souvent dans les secteurs industriels, la croissance de l'activité féminine apparaît inséparable du mouvement de tertiairisation des emplois.

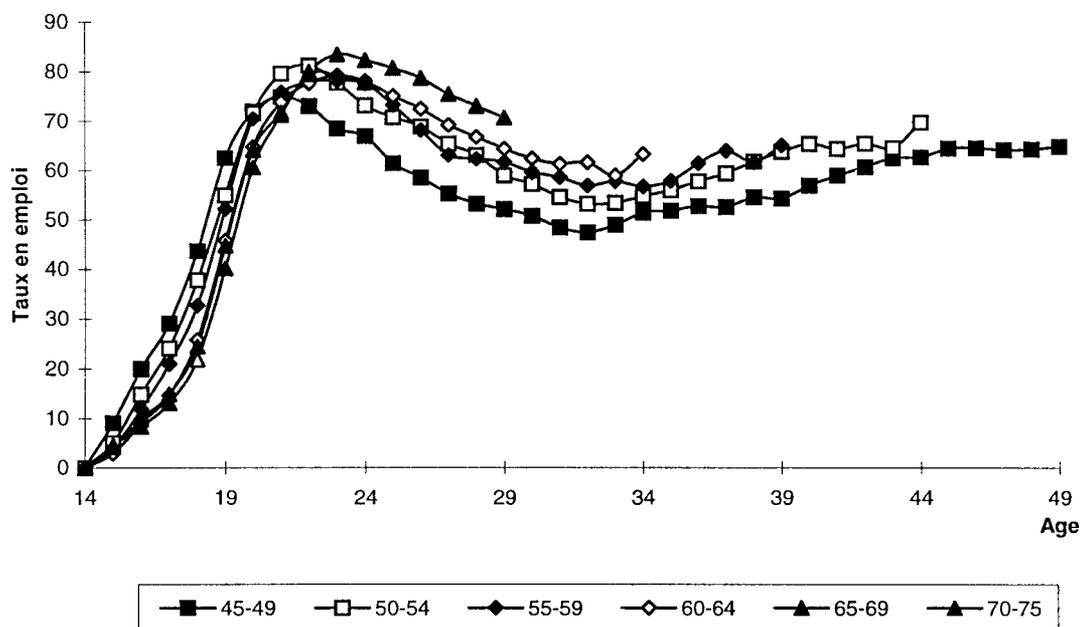
Un premier examen des données du Microrecensement-famille permet une approche de l'évolution de la participation des femmes au marché du travail durant leur cycle de vie. Cette approche, statique, est basée sur l'observation des profils d'activité en fonction de l'âge, l'ensemble de la population féminine enquêtée étant décomposé en six cohortes quinquennales de naissance. Pour chacune de ces cohortes quinquennales, sont mesurés un taux d'emploi, c'est-à-dire le rapport entre le nombre de femmes occupées et le nombre total de femmes⁵, en fonction de l'âge atteint au 31 décembre de chaque année. L'observation de ces taux montre un cycle de participation des femmes au marché du travail qui, quelle que soit la cohorte, se décompose schématiquement en trois phases (graphique 1) : phase d'entrée dans la vie active (15-25 ans) au cours de laquelle les femmes sont encore célibataires ; phase de retrait d'activité (25-35 ans) en relation avec la formation de la famille (mariage ou naissance), phase de retour en activité (35 ans et plus), correspondant au début de la scolarisation des enfants.

Le profil de participation des femmes à l'activité professionnelle a connu deux « déformations » au cours du temps. En premier lieu, la phase d'entrée dans la vie active est retardée des générations les plus anciennes aux générations les plus récentes, en raison de la prolongation de la scolarité et de la formation. En second lieu, les maxima atteints entre 20 et 25 ans selon les cohortes, et qui correspondent à l'âge au cours duquel le bilan entre flux d'entrée en emploi et flux de sortie s'inverse, vont dans le sens d'une augmentation des cohortes les plus âgées aux cohortes les plus

4. Sources : OFS (1993, p. 43). En ce qui concerne l'année 1990, 3,6 % de la population active occupée n'est pas attribuée à un secteur d'activité précis.

5. Les femmes qui, à un âge donné, vivent en dehors du territoire suisse, sont exclues dans le calcul du taux d'emploi. Signalons que le taux d'emploi se distingue d'un taux classique d'activité en ce sens que ce dernier prend en compte les personnes se déclarant au chômage. Deux raisons ont présidé au choix de l'indicateur du taux d'emploi plutôt que de celui du taux d'activité. En premier lieu, la Suisse se distingue de ses voisins européens en ceci que le taux de chômage a rarement dépassé 1 % jusque 1990 (il est actuellement de près de 4 % pour l'ensemble de la population active). En second lieu, les femmes licenciées semblent moins s'inscrire au chômage que les hommes (Messant-Laurent, 1991).

Graphique 1 : Taux d'emploi des femmes selon l'âge et selon les cohortes



jeunes (à l'exception notable de la cohorte des femmes nées entre 1950 et 1954). Cette augmentation peut prendre plusieurs significations : elle peut correspondre à une augmentation de la proportion des femmes accédant à un premier emploi dans les cohortes les plus jeunes, ou bien à un allongement de la durée de la première période d'activité professionnelle, ou encore, à des retours de plus en plus fréquents sur le marché du travail après une première interruption d'activité⁶ (Kempeneers, 1991).

Les écarts entre les taux d'emploi de chacune des cohortes se maintiennent après l'âge de vingt-cinq ans. L'augmentation de l'activité des femmes correspond donc essentiellement à une diminution des interruptions d'activité pour une longue durée aux âges intermédiaires. Ce dernier constat ne doit toutefois en aucun cas être dissocié de la montée dès les années soixante de l'activité à temps partiel. Ainsi, 43,5 % des femmes actives occupées sont à temps partiel en 1991⁷, ce qui situe, en termes de comparaison internationale, la Suisse à un niveau équivalent de celui atteint au Royaume-Uni⁸.

La distinction des emplois à plein temps des emplois à temps partiel montre que l'occupation de ces emplois se répartit inégalement au cours du cycle de participation des femmes à l'activité professionnelle (graphiques 2 et 3). Les emplois à plein temps sont occupés majoritairement entre 15 et 25 ans (graphique 2). Si le phénomène de retard d'accès à une première activité professionnelle

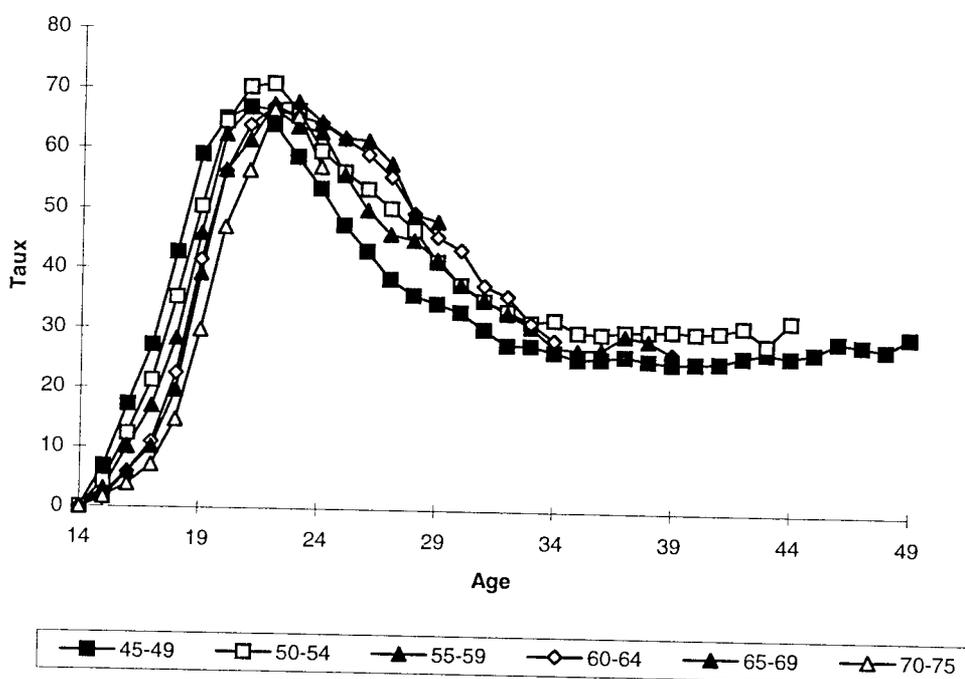
6. Des résultats provisoires, qui ne seront pas présentés dans le cadre de cet article, valident la seconde et surtout la troisième possibilité. En revanche, la proportion de femmes ayant exercé au moins une fois une activité professionnelle au cours de leur existence est à peu près constante selon les cohortes et est de l'ordre de 90 %.

7. Sources : SPAO, statistiques de la population active occupée (OFS 1996). Signalons que la proportion des femmes occupées à temps partiel atteint 49 % au deuxième trimestre 1996. Selon les statistiques des recensements (OFS, 1993), la proportion des emplois à temps partiel, qui représentait un peu moins de 5 % de l'ensemble des emplois en 1960, s'élevait à 20 % en 1990. L'augmentation de cette proportion a été à peu près linéaire entre ces deux dates, les conséquences économiques des chocs pétroliers ayant eu peu d'influence sur les rythmes de croissance de l'emploi à temps partiel.

8. Avec une proportion de femmes à temps partiel parmi l'ensemble des femmes occupant une activité qui est de 43,1 % le Royaume-Uni est, après les Pays-Bas (59,8 %), le pays de l'ancienne Europe des douze dans lequel les femmes occupent le plus fréquemment un emploi à temps partiel. À titre de comparaison, signalons qu'en 1991, la proportion de femmes à temps partiel parmi l'ensemble des femmes occupées était, en France, de 23,5 % (sources : Maruani, 1996, p. 179).

en fonction des cohortes reste visible en ce qui concerne les emplois à plein temps, il est notable de constater que les différences entre les cohortes s'estompent au cours de la phase de diminution des taux d'emploi. En outre, il n'y a pas de phase d'augmentation de l'activité à temps plein après l'âge de trente ans.

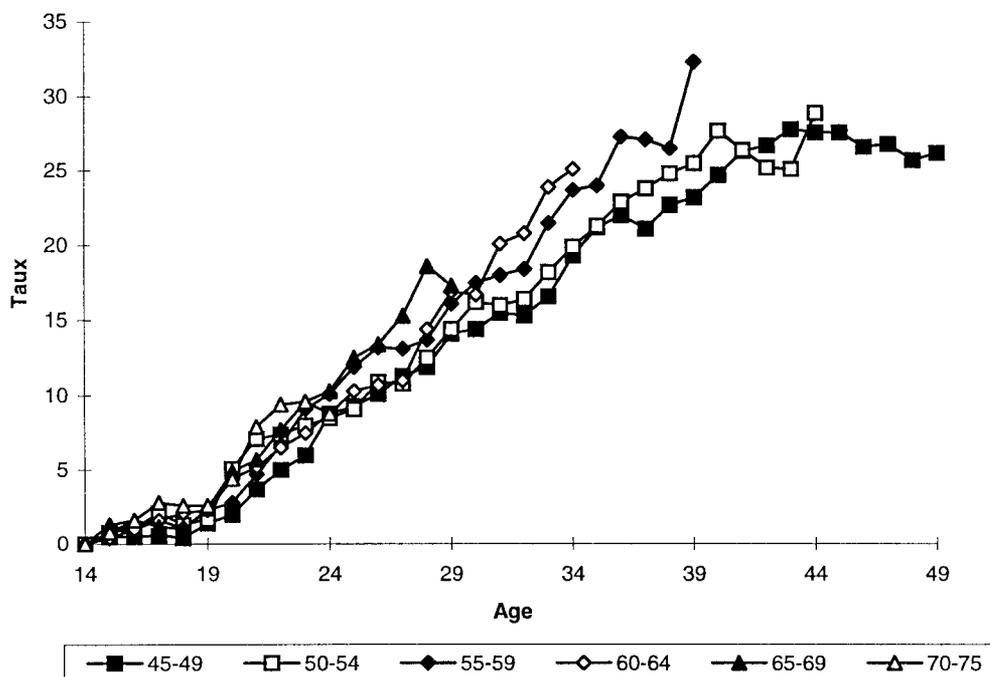
Graphique 2 : Taux d'emploi à plein temps selon l'âge et selon les cohortes (plus de 36 heures par semaine)



À partir de l'âge de vingt ans, le taux d'emploi à temps partiel est en constante augmentation, quelle que soit la cohorte d'appartenance (graphique 3). Les cohortes se distinguent entre elles en ceci que le taux d'activité à temps partiel est, à chaque âge, plutôt plus élevé pour les cohortes les plus récentes que pour les cohortes les plus anciennes. Néanmoins, cet effet de cohorte apparaît négligeable au regard de la croissance de l'activité à temps partiel en fonction de l'âge. L'activité à temps partiel ne concerne pas la main-d'œuvre féminine la plus jeune.

La superposition de l'évolution du taux d'emploi à temps partiel en fonction de l'âge avec les trois phases du cycle de participation des femmes au marché du travail (graphique 1) permet de définir, schématiquement, trois significations de l'emploi à temps partiel. Ces emplois, lorsqu'ils sont occupés entre 20 et 24 ans, c'est-à-dire au moment où la participation à l'activité est la plus fréquente, apparaissent peu liés aux événements de la vie familiale. Ce cas est toutefois le plus rare. Lors de la phase de retrait d'activité, la chute nettement plus brutale des taux d'activité à plein temps entre 25 et 34 ans (graphique 2) que celle du taux d'emploi sans distinction entre le temps partiel et le plein temps (graphique 1), semble indiquer que, parmi les femmes n'interrompant pas leur activité au moment d'un changement familial, une partie d'entre elles réduisent leur activité en passant d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel. L'emploi à temps partiel constitue néanmoins l'emploi occupé préférentiellement par les femmes qui ont connu un retrait d'activité plus ou moins long.

Graphique 3 : Taux d'emploi à temps partiel selon l'âge et selon les cohortes (moins de 36 heures par semaine)



Si l'emploi à temps partiel semble le principal vecteur de la croissance de l'activité féminine, l'accès à ces formes d'emploi apparaît, en outre, en dépendance avec les cycles de vie familiale. Les recours à la main-d'œuvre féminine de la part des employeurs s'inscrivent en effet dans un cadre institutionnel dans lequel le modèle de la famille à un actif est encore fortement prégnant : les systèmes d'assurances sociales restent, par exemple, fortement influencés par le modèle de la femme au foyer (Vielle, 1995). De même, l'ensemble des cantons de la Confédération se caractérise par une absence notable d'infrastructures liées à la famille : insuffisance des crèches, peu de cantines aussi bien dans les écoles que dans les entreprises, horaires scolaires non synchronisés avec les horaires de travail (Messant-Laurent, 1991). Pour la garde de leurs enfants, les femmes actives doivent mobiliser des membres de leur famille, ou bien font appel à des organismes privés ou associatifs (Noth, 1996).

Dans le point suivant, nous détaillerons la période de l'existence représentée par la phase intermédiaire du cycle de participation des femmes au marché du travail. Cette phase, se caractérisant d'une part par de nombreux retraits de l'activité professionnelle, et d'autre part par des transitions d'une activité à plein temps vers une activité à temps partiel, apparaît, en effet, constituer un moment propice à une observation dynamique de l'articulation entre constitution de la famille et changements dans les modalités de participation au marché du travail.

2. Approche dynamique de l'évolution des comportements d'activité féminins

Au cours des dernières décennies, le passage de l'emploi à temps plein à une activité à temps partiel se substitue-t-il simplement, à l'occasion d'un événement familial, à un retrait d'activité ? Ou bien l'accentuation des recrutements sur des emplois à temps partiel, la tertiairisation de l'activité, est-elle accompagnée de nouvelles configurations entre formation de la famille, mariage ou naissances, et comportements d'activité ?

Pour répondre à ces questions, nous traiterons les données du Microrecensement-famille en mobilisant les méthodes d'analyse démographique des biographies (Courgeau, Lelièvre, 1989). Rappelons en effet que ces méthodes sont les mieux à même d'apprécier une suite d'événements biographiques, non sous la forme d'une simple chronologie, mais sous la forme d'un processus dynamique dans lequel est évalué le risque à chaque instant qu'il y ait transition d'une situation à une autre (cf. encadré 1).

Encadré 1
Notion de risque

La mise en œuvre des méthodes d'analyse des biographies repose sur la notion probabiliste de risque d'occurrence d'un événement au cours du temps au sein d'une population. Le risque désigne le nombre de transitions d'une situation à une autre (départ d'une activité professionnelle, par exemple) auquel aura été statistiquement exposé un individu au cours d'un intervalle de temps : il « représente l'intensité non observée à laquelle se produisent les événements » (Courgeau, Lelièvre, 1989, p. 30). Si t désigne l'instant auquel se situe un observateur et si T , variable aléatoire, représente le moment d'occurrence d'un événement pour chaque individu d'une population, le risque $h(t)$ se formalise ainsi :

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T < t + \Delta t / T \geq t)}{\Delta t}$$

Le numérateur représente la probabilité d'occurrence d'un événement au cours d'un intervalle de temps très petit.

À travers l'utilisation de ces méthodes, notre démarche, dans ces aspects les plus généraux, va consister à estimer le rôle joué par les événements familiaux sur les changements de participation à l'activité des femmes qui ont débuté leur carrière professionnelle en occupant un emploi à plein temps. Plus précisément, nous nous situons dans la perspective selon laquelle un mariage ou une naissance est susceptible d'avoir une incidence sur les cheminements professionnels. En outre, afin de faire les liens avec la croissance des emplois à temps partiel depuis le début des années soixante, les événements de la vie familiale seront distingués selon leur moment d'occurrence. Nous aborderons les liens entre vie familiale et vie professionnelle selon deux approches.

Le premier concerne les interruptions d'activité d'au moins un an⁹ survenant à l'issue de la première période d'activité professionnelle, cette période ayant débuté par l'occupation d'un emploi à plein temps (modèle 1). Notre objectif consistera à comparer les interruptions selon qu'elles coïncident ou non avec un mariage ou une naissance. Autrement dit, c'est sur l'occurrence simultanée d'un événement de la vie familiale et d'un retrait d'activité que se dirigera notre attention. Bien entendu, il ne s'agit pas de considérer une simultanéité stricte, mais de se donner une marge de « temps flou » (Courgeau, Lelièvre, 1989, p. 82) au cours de laquelle les deux événements sont

9. Cette définition de l'inactivité, période minimum d'un an au cours de laquelle il n'y a pas eu occupation d'un emploi, a été proposée par M. Kempeneers (1991). Une telle définition permet de faire abstraction des nombreuses courtes périodes d'inactivité entre le moment du départ d'un emploi et le moment du retour dans un autre. Si la définition d'un retrait d'activité ne pose pas de problème, le moment d'entrée dans une première activité professionnelle s'avère plus délicat à déterminer. Notre option consiste à privilégier la vie active et à écarter les activités professionnelles exercées parallèlement à un cursus de formation. Néanmoins, à l'exemple de l'Allemagne, les parcours de formation se caractérisent, en Suisse, par leur forte discontinuité au cours de l'existence. Notre démarche a consisté à définir un moment de primo-sortie de formation (nous préférons ce terme à celui de sortie de formation initiale). Ce moment correspond à celui de la sortie d'une formation qui n'a pas été suivi dans un délai de quinze mois par le retour dans un cursus de formation. Ce délai de quinze mois correspond à une année à laquelle s'ajoutent trois mois en raison du décalage éventuel entre la fin d'une année scolaire et le début d'une autre. L'entrée en activité correspond alors au premier emploi occupé après cette primo-sortie de formation. Néanmoins, selon cette définition, une analyse préalable des retours en formation montre que ceux-ci exercent une influence forte sur la fréquence des interruptions d'activité. En conséquence, la non-prise en compte de ces retours s'avérerait un biais dans l'estimation du rôle joué par les événements familiaux sur les risques de retrait d'activité : l'analyse intégrera donc le rôle des retours en formation sur les retraits d'activité.

considérés simultanés, c'est-à-dire semblent directement articulés entre eux. Ces intervalles de temps correspondront à une période comprise entre trois mois avant et trois mois après un mariage, six mois avant et six mois après une naissance¹⁰. En dehors de ces intervalles de temps, les interruptions d'activité sont considérées être indépendantes des changements familiaux, ou du moins les événements familiaux n'apparaîtront plus la seule raison d'un retrait de la sphère de l'activité. Notons toutefois que pour des raisons de précision des estimations, le modèle prend en compte, en outre, l'influence des retours en formation sur les interruptions d'activité.

En vue de tenir compte des contextes différents de fonctionnement du marché du travail, le temps d'observation de chaque individu est limité à une durée de dix années. En outre, nous différencierons les événements familiaux en fonction de leur moment d'occurrence. Quatre périodes ont ainsi été distinguées : il s'agit des périodes qui vont de 1960 à 1973, de 1974 à 1982, de 1983 à 1989 et de 1990 à 1995¹¹. Outre cette distinction selon le moment d'occurrence d'événements familiaux, les individus seront aussi distingués en fonction du moment d'entrée en activité. Ces moments sont les mêmes que ceux définis précédemment, à ceci près que les deux dernières périodes ont été réunies.

Nous partirons des données du Microrecensement-famille concernant les biographies professionnelles et familiales d'un échantillon de 3 059 femmes ayant occupé au moins une activité professionnelle¹². 1 118 femmes sont entrées sur le marché du travail entre 1960 et 1973, 1 045 entre 1974 et 1982, 996 entre 1983 et 1995. Une analyse non paramétrique de la distribution des risques cumulés¹³ montre que la fréquence des retraits d'activité, diminue en raison inverse de l'ancienneté de ces cohortes, sauf lors des deux premières années d'activité, au cours desquelles les rythmes d'interruption sont semblables (graphique 4).

Le second modèle vise à mettre en concurrence, à partir de la même population, les interruptions d'activité avec les transitions d'une activité à temps plein vers une activité à temps partiel, en adoptant les mêmes définitions de moment d'occurrence d'un événement familial (modèle 2). Dans son principe, ce modèle consiste à considérer que tant qu'un individu occupe une activité à plein-temps, il est susceptible de connaître l'une ou l'autre des deux échéances. Notons bien que les retraits d'activité, dans le cas de ce deuxième modèle, ne correspondent pas tout à fait à ceux pris en compte dans le premier modèle. En effet, dans le cas des femmes qui auront connu une diminution de leur temps de travail avant un retrait d'activité, les échéances prises en compte sont les interruptions d'une activité dans le premier modèle, le passage à temps partiel dans le second modèle.

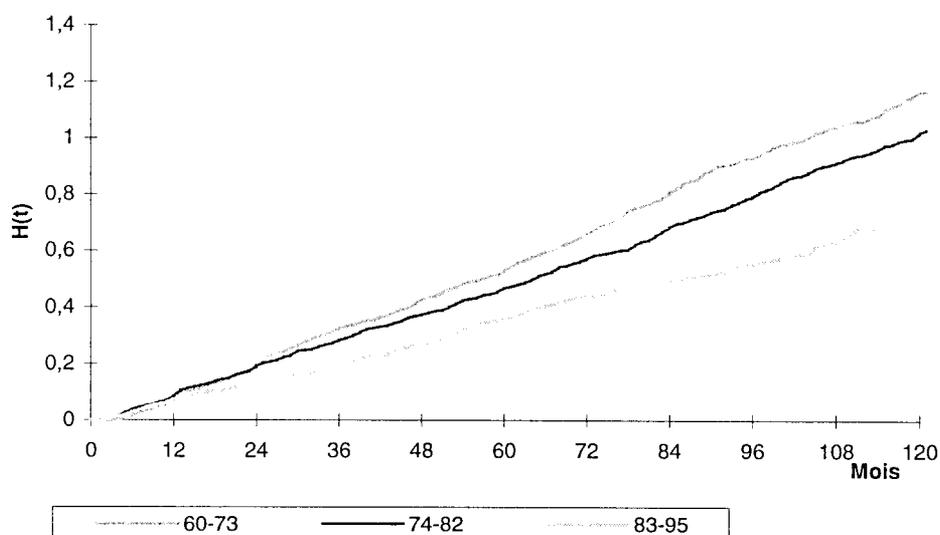
10. Ces intervalles ont été définis dans une approche préalable des données du Microrecensement-famille. Notons toutefois que le seuil de six mois avant une naissance est inclus dans le délai séparant la conception de cette naissance.

11. Les dates de 1974 et 1982 correspondent aux références symboliques que sont les chocs pétroliers : bien que ces événements n'aient pas été suivis en Suisse par une montée du chômage, plusieurs auteurs ont souligné qu'ils avaient été accompagnés de restructurations importantes de l'appareil de production (Bailly et al., 1990). Les conséquences les plus visibles de ces restructurations ont été un départ massif de la main-d'œuvre étrangère après 1974, la qualification de cette main-d'œuvre ne correspondant plus aux besoins des employeurs (Lambelet, Nilles, 1990) ; l'année 1982 correspond, en revanche, à un retour de main-d'œuvre étrangère (Dellsperger, 1995). La période 1990-1995 correspond à une période de récession économique et se caractérise par l'émergence en Suisse d'un chômage.

12. Ont été écartées les femmes qui ne vivaient pas en Suisse au moment de leur entrée en activité. Les femmes qui quittent la Suisse au cours de la période d'observation sont prises en compte dans les estimations jusqu'au moment de leur émigration, si, entre-temps, elles n'ont pas connu une interruption d'activité.

13. Le risque cumulé $H(t)$ correspond à la somme entre 0 et t des risques $h(t)$ de retrait d'activité (cf. encadré 1). La grandeur atteinte par $H(t)$ à chaque instant représente donc l'estimateur du nombre d'échéances qu'aura pu connaître un individu présent entre 0 et t . Un suivi de la pente de la courbe montre l'évolution du risque $h(t)$ au cours du temps. Une courbe d'allure concave, comme c'est légèrement le cas pour la cohorte 60-74, indique que le risque est croissant au cours du temps, alors qu'une pente d'allure convexe, cas de la cohorte 83-95, montre que les risques diminuent au cours du temps. Les risques cumulés ont été estimés à partir de la méthode de Kaplan-Meier (cf. Courgeau, Lelièvre, 1989), l'unité de temps prise en compte étant le mois.

Graphique 4 : Risques cumulés d'interruption d'activité selon le moment d'entrée sur le marché du travail (modèle 1)



L'examen des risques cumulés associés à chacune de ces deux échéances¹⁴ montre de nouveau une diminution de la fréquence des retraits d'activité de la cohorte la plus ancienne à la cohorte la plus récente (graphique 5). En revanche, les transitions d'une activité à temps plein vers une activité à temps partiel vont dans le sens d'une augmentation en fonction du moment d'entrée en activité. Cette augmentation est la plus nette dans le cas de la cohorte 83-95. Le total à chaque instant des risques cumulés de connaître l'une des échéances quelle qu'elle soit va dans le sens d'une diminution en fonction du moment d'entrée en activité : l'augmentation de la fréquence des passages de temps plein à temps partiel n'annule pas la diminution des retraits d'activité. L'augmentation des transitions du plein temps vers une activité à temps partiel et la diminution des retraits d'activité peuvent être dépendants seulement en apparence : ils peuvent en effet aussi bien signifier qu'il y a un mouvement partiel de substitution des retraits d'activité par des passages sur des emplois à temps partiel que signifier un mouvement plus complexe de reconfiguration des liens entre vie familiale et vie professionnelle.

Afin de mettre en articulation ces deux types de transition avec les événements de la vie familiale, nous avons mobilisé des modèles à risques proportionnels, c'est-à-dire des modèles dans lesquels le risque à chaque instant de connaître un événement chez les individus qui possèdent une caractéristique donnée est multiplié par une constante, en comparaison avec les risques des individus ne possédant pas cette caractéristique (individus de référence). Rappelons que dans ce type de modèle, ce sont en fait les logarithmes de ces constantes qui sont estimés (encadré 2). Dans le cas présent, les risques d'interruption (tableau 1, modèles 1 et 2) ou de transition du temps plein au temps partiel (modèle 2) au moment d'un mariage ou d'une naissance (et d'un retour en formation) sont considérés multipliés par une constante en comparaison avec les risques des individus qui connaissent une de ces deux transitions sans que celle-ci ne soit liée à un événement familial.

14. Les « risques » cumulés de retrait d'activité ou de transition du temps plein au temps partiel sont estimés, cette fois-ci, à partir de la méthode de Nelson-Aalen. Cette méthode consiste à considérer que le risque à un instant donné de connaître une échéance quelle qu'elle soit se décompose entre risque de retrait et risque de transition vers le temps partiel. Cette méthode est préférable à une estimation séparée des risques associés à chacune des échéances selon la méthode de Kaplan-Meier, qui, dans le cas où les événements sont multiples, correspond à évaluer les risques d'occurrence d'une transition en l'absence de tout autre type de transition possible.

En ce qui concerne les naissances, nous nous limiterons aux naissances de rang 1 et de rang 2 dans le cas du modèle 1. Les femmes encore en activité au moment d'une troisième naissance étant fort peu nombreuses, nous ne pourrions pas prendre en compte l'impact de cet événement sur les départs d'activité. En outre, dans le cas du modèle 2, les transitions d'une activité à temps plein vers une activité à temps partiel étant nettement moins fréquentes que les interruptions d'activité, nous ne pourrions prendre en compte seulement que l'influence d'une naissance de rang un.

Encadré 2
Modèle semi-paramétriques à risques proportionnels

Dans leur principe le plus général, les modèles à risques proportionnels consistent à estimer le rôle joué par différentes caractéristiques individuelles sur les risques d'occurrence d'un événement. Ce rôle est estimé à partir de la comparaison des individus possédant ces caractéristiques avec des individus qui ne les possèdent pas (individus de référence) :

$$h(t, z_t) = h_0(t) \exp z_t \beta$$

où :

- $h_0(t)$ est le risque des individus de référence de connaître une échéance ;
- Z_t est un vecteur ligne composé de 0 ou de 1 indiquant l'absence ou la présence d'une caractéristique. Les caractéristiques individuelles peuvent varier au cours du temps. La dimension de ce vecteur dépend du nombre de caractéristiques introduites ;
- β est un vecteur colonne des coefficients de proportionnalité à estimer associé à chacune des caractéristiques prises en compte ;
- $h(t, Z_t)$ est le risque associé aux individus possédant l'ensemble des caractéristiques Z_t .

Dans le cas présent, les individus de référence sont les individus qui, d'une part, sont entrés en activité entre 1960 et 1973 et, d'autre part, se situent en dehors des intervalles de temps auxquels correspond un événement familial. Les caractéristiques introduites sont, en premier lieu, la cohorte d'appartenance : celle-ci est formalisée par le vecteur Z_c à deux éléments, invariable tout le long du processus. Le premier élément de ce vecteur correspond à l'entrée ou non en activité entre 1974 et 1982, alors que le second correspond à cette entrée ou non entre 1983 et 1995 (les individus entrés en activité entre 1960 et 1973 se caractérisent donc par un vecteur Z_c nul). En second lieu, les événements familiaux (mariage, première naissance, seconde naissance), ainsi que les retours en formation sont introduits dans le modèle en tant que variables dépendantes du temps. Ces événements sont considérés jouer un rôle sur les transitions durant un intervalle de temps $[u_e, u_e']$, e désignant le type d'événement. Chaque événement familial est caractérisé par un vecteur $Z_{e,m}$ à quatre éléments, m symbolisant le moment au cours duquel a lieu l'événement familial. Le premier élément de ce vecteur indique si l'événement a eu lieu ou non entre 1960 et 1973, le second entre 1974 et 1982, le troisième entre 1983 et 1989, et le quatrième entre 1990 et le moment de l'enquête (dans le cas des retours en formation, le moment de ces retours n'est pas distingué, le vecteur $Z_{e,m}$ ne comporte qu'une seule dimension).

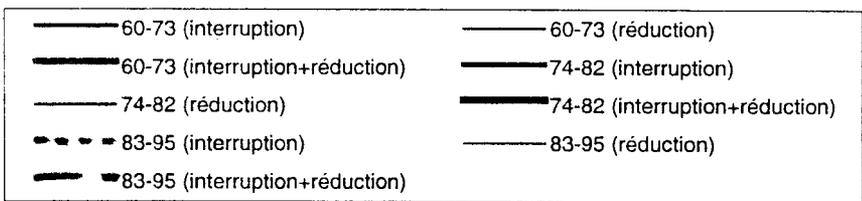
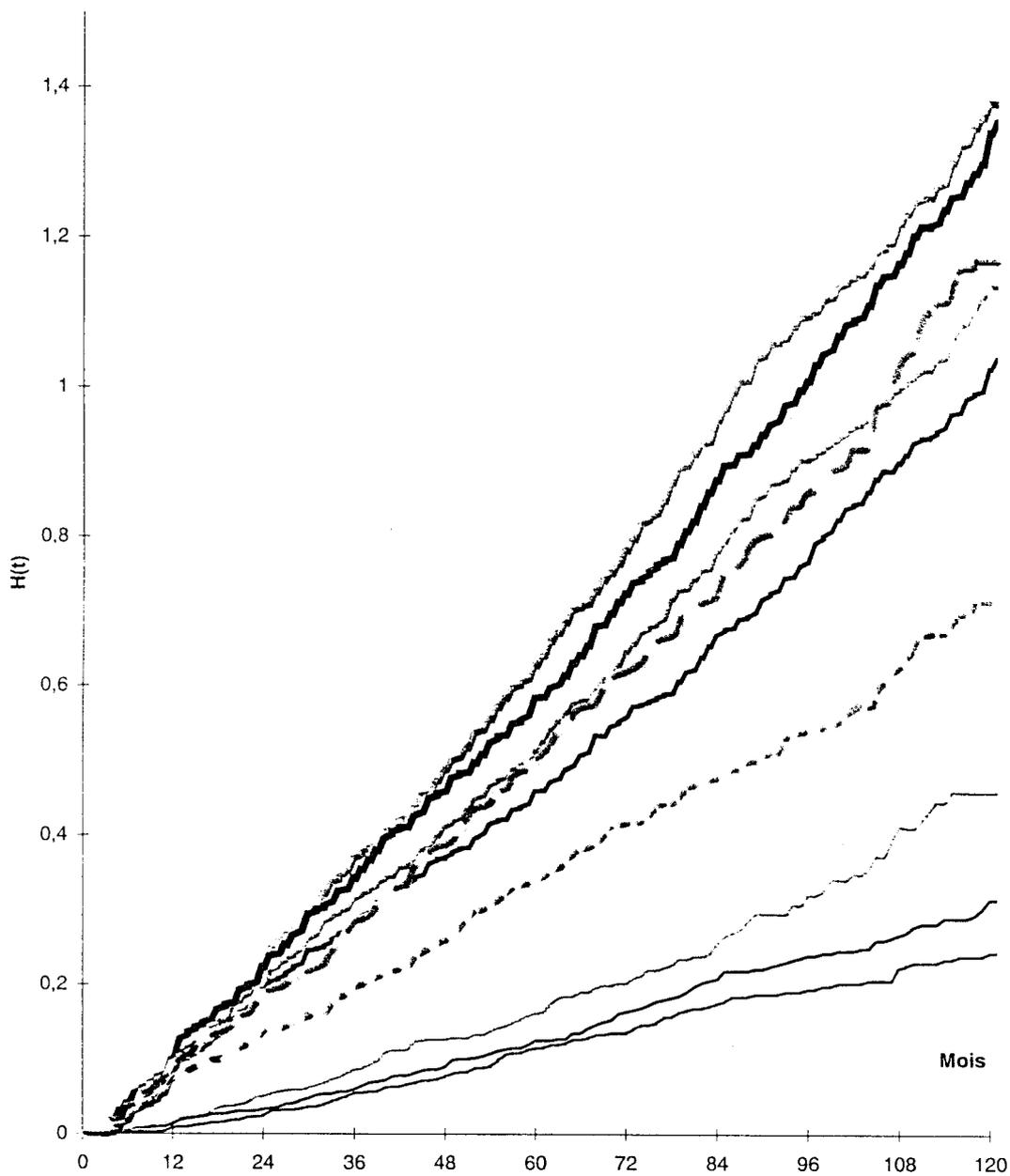
Le modèle se formalise de la façon suivante :

$$h(t, Z_c, Z_{e,m}) = h_0(t) \exp [Z_c \beta_c + E(t) * Z_{e,m} \beta_{e,m}]$$

où $E(t)$ est égal à 1 si t est compris dans l'intervalle de temps $[u_e, u_e']$, 0 sinon.

Dans le cas du modèle ne tenant compte que des interruptions d'activité (modèle 1), les différents coefficients β sont estimés à partir de la maximisation d'une vraisemblance partielle de Cox (Courgeau D., Lelièvre E.). Dans le modèle à échéances multiples (retrait d'activité ou passage à temps partiel), les coefficients β sont calculés pour chacune des échéances : la vraisemblance correspond alors au produit des vraisemblances partielles de Cox associés à chacune de ces échéances (modèle 2). Le logiciel TDA a été utilisé pour réaliser ces estimations. Les variables dépendantes du temps ont été traitées à partir de la procédure de ce logiciel dite « episode splitting » (Blossfeld H. P., Rohwer G., 1995, p. 128-161).

Graphique 5 : Risques cumulés de retrait d'activité et de passage à temps partiel



Un premier examen des résultats concernant les interruptions d'activité (modèle 1) montre que leur ampleur diminue de la cohorte la plus ancienne à la cohorte la plus récente. Ce résultat va donc dans le même sens que celui de l'analyse non paramétrique, et ce malgré l'introduction dans le modèle des événements familiaux et de leur moment d'occurrence. En d'autres termes, le contexte général dans lequel sont observés les liens entre vie familiale et vie professionnelle est celui d'une diminution de la fréquence des interruptions d'activité.

Tableau 1 : Rôle joué par un mariage ou par une naissance sur les interruptions et les réductions d'activité selon le moment d'occurrence de ces événements

| Variables | Logarithme des coefficients de proportionnalité (B) | | |
|------------------------|---|----------------------------|-------------------------|
| | Modèle 1 | Modèle 2 | |
| | Interruption de l'activité | Interruption de l'activité | Réduction de l'activité |
| entrée en activité en | | | |
| 60-73 | REF | REF | REF |
| 74-82 | -0.147** | -0.099 | 0.299** |
| 83-95 | -0.466** | -0.437** | 0.639** |
| formation | 3.481** | 3.559** | 1.727** |
| mariage en | | | |
| 60-73 | 1.886** | 1.985** | 2.111** |
| 74-82 | 1.901** | 1.930** | 1.754** |
| 83-90 | 1.275** | 1.247** | 1.086** |
| 90-95 | 1.219** | 1.261** | 0.058 |
| naissance de rang 1 en | | | |
| 60-73 | 2.843** | 2.870** | 1.305** |
| 74-82 | 2.926** | 2.964** | 1.577** |
| 83-90 | 3.012** | 3.080** | 1.673** |
| 90-95 | 2.757** | 2.919** | 1.769** |
| naissance de rang 2 en | | | |
| 60-73 | 0.841 | | |
| 74-82 | 0.078 | | |
| 83-90 | 2.097** | | |
| 90-95 | 1.940** | | |

REF : individus de référence dans l'estimation du modèle

* : significativement différent de 0 au seuil de 10 %

** : significativement différent de 0 au seuil de 5 %

Lecture du tableau : dans le cas du modèle ne tenant compte que des retraits d'activité, les femmes entrées en vie active entre 1974 et 1982 ont, à chaque instant, un risque de quitter leur activité professionnelle pour une durée de plus d'un an qui est multiplié par $\exp(-0.147) = 0.863$, en comparaison avec les risques des femmes entrées en activité entre 1960 et 1973. En d'autres termes, leurs départs sont un peu moins fréquents au cours du temps, en comparaison avec les individus de référence. Bien entendu, les coefficients s'additionnent. Ainsi, le risque d'interruption d'activité professionnelle des femmes qui ont commencé leur carrière professionnelle entre 1983 et 1995 est multiplié par $\exp(-0.466+1.219)$ au moment de leur mariage, si celui-ci a lieu après 1990, en comparaison avec les femmes entrées en activité avant 1974 et n'étant pas en situation de connaître un changement familial.

C'est dans ce contexte qu'à partir du début des années quatre-vingt, le mariage devient moins l'occasion d'un retrait des femmes du marché du travail qu'il ne l'était auparavant. En revanche, le moment de la naissance d'un premier enfant exerce une influence constante sur les interruptions d'activité, cette influence étant, quel que soit le moment, plus forte que celle d'un mariage. Jusqu'au début des années quatre-vingt, les femmes ne s'étant pas retirées d'activité lors de la naissance de leur

premier enfant, ne s'interrompaient pas davantage lors de la naissance d'un deuxième enfant¹⁵. Les années quatre-vingt voient un changement de ce comportement, puisque la naissance d'un deuxième enfant devient une raison significative d'interruption de l'activité. Ces deux mouvements de diminution de la fréquence des interruptions d'activité lors d'un mariage d'une part, d'augmentation des retraits d'activité lors de la naissance d'un second enfant d'autre part, ne peuvent être reliés entre eux par une simple relation directe de cause à effet. Il semble donc que la corrélation entre ces deux mouvements reflète une transformation assez brutale du rapport des femmes à l'emploi au début des années quatre-vingt.

Les coefficients obtenus pour les retraits d'activité dans le modèle dans lequel les interruptions d'activité sont mises en concurrence avec les transitions vers une activité à temps partiel sont de même ordre de grandeur en comparaison avec ceux obtenus dans le modèle ne tenant compte que de ce type d'échéances (modèle 2). Un tel résultat signifie que les interruptions d'activité concernent essentiellement des femmes qui occupent un emploi à plein temps lors de l'occurrence d'un événement familial, et non des femmes qui, dans une phase antérieure, auraient réduit leur activité. En ce qui concerne les transitions d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, le contexte des trente-cinq dernières années est celui d'une augmentation de ces transitions quelle qu'en soit la raison (effet de cohorte). À ce contexte général d'augmentation se superpose une diminution continue du rôle du mariage dans ces transitions, mais une augmentation de l'impact des premières naissances.

Au cours des années soixante, l'usage du temps partiel par les employeurs apparaît être un moyen de gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre s'accordant avec les modes de vie féminins, ceux-ci étant centrés sur le rôle de mère au foyer. Néanmoins, au cours des années suivantes, la diffusion des emplois à temps partiel est accompagnée d'une modification complexe de l'articulation entre formation de la famille et participation à l'activité professionnelle. Un mariage diminue son incidence, tant sur les retraits d'activité que sur le passage à un emploi à temps partiel, alors qu'il y a un renforcement du rôle joué par une première maternité sur la diminution du temps de travail. Les modes de participation des femmes au marché du travail semblent se transformer simultanément aux changements affectant le marché du travail. Notons toutefois, que si l'emploi à temps partiel vient jouer un rôle dans l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, il n'en reste pas moins vrai que les interruptions d'activité d'au moins une année restent fort fréquentes lors de la naissance des enfants. Avec la montée des emplois à temps partiel se distinguent deux populations, les femmes interrompant leur activité au moment de la naissance d'un premier enfant et celles réduisant leur activité.

Ces constats s'appuient sur une approche des liens entre vie familiale et vie professionnelle en considérant la Suisse dans son ensemble. Or, la tertiairisation de l'activité n'a eu ni la même ampleur, ni le même calendrier, ni, encore, les mêmes aspects qualitatifs dans les différentes aires territoriales. Dès lors, les différences territoriales de système d'emplois se traduisent-elles par l'apparition de divergences dans l'évolution de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ?

3. Approche par les systèmes territoriaux d'emploi

De nombreux travaux réalisés en géographie urbaine montrent que le fonctionnement du marché du travail, à l'échelle d'une grande agglomération, se caractérise par une division territoriale entre emplois masculins et emplois féminins. À l'exemple du Québec (Chicoine, Rose, 1989) ou de la

15. Ce dernier constat va dans le sens de ce qui a été déjà fortement suggéré par M. Diserens (1990), quoique ses résultats portent sur une période plus tardive (la fin des années quatre-vingt) et ne concernait que des femmes résidant dans le canton de Vaud. Les moindres taux d'activité des femmes ayant plus d'un enfant, en comparaison avec les femmes ayant un enfant, tels qu'ils sont constatés sur des données de type transversal (Diserens, Briant, 1996) résultent vraisemblablement d'un autre type de parcours biographique, beaucoup plus fréquent : retrait d'activité lors de la naissance d'un premier enfant peu suivi d'un retour en activité s'il y a naissance d'un second enfant.

métropole madrilène (Díaz Muñoz, Rodríguez Moya, 1989), de nombreuses agglomérations ont connu une délocalisation des secteurs industriels de leur centre vers leur périphérie, ainsi qu'une transformation des anciens centres industriels en quartiers d'affaires. En conséquence, la main-d'œuvre occupée dans ces quartiers exerce une activité, soit dans les secteurs des services aux entreprises (banques, assurances) et dans les administrations, soit en relation avec l'implantation de ces premiers secteurs, dans les secteurs des services personnels (restauration, entretien). Ces derniers secteurs occupant une main-d'œuvre largement féminine, l'un des traits géographiques essentiels de l'emploi féminin est sa localisation dans les centres urbains. Néanmoins, les tendances les plus récentes montrent, du moins dans l'agglomération du Québec, un mouvement de déconcentration de l'activité féminine qui coïncide avec la diffusion des secteurs tertiaires, notamment des administrations, dans les zones plus périphériques des conurbations (Villeneuve, 1991).

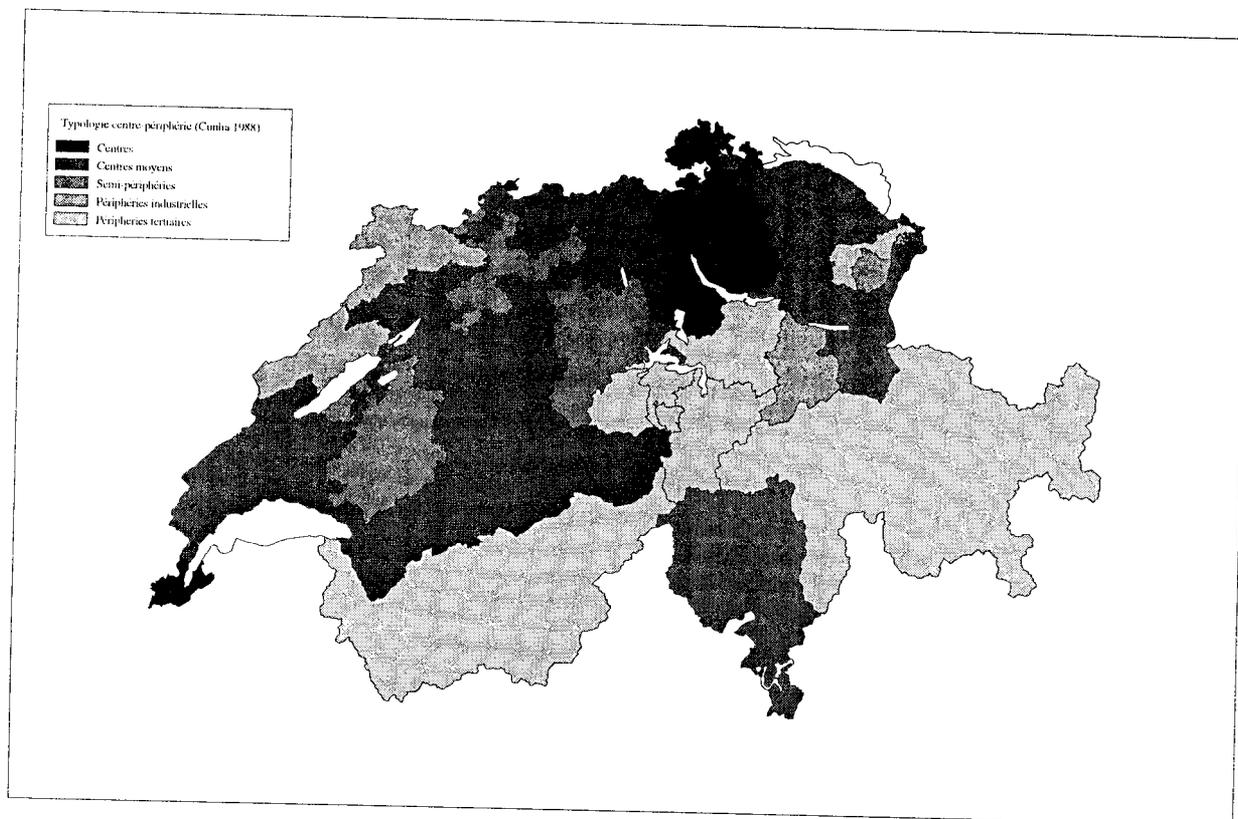
À l'échelle d'un pays comme la Suisse, il apparaît que les mouvements de localisation des activités ne sont pas sans affinité, *mutatis mutandis*, avec ce qui est constaté à l'échelle d'une agglomération ou d'une conurbation. Ainsi, la seconde moitié du XX^{ème} siècle voit un mouvement irréversible de découplage entre villes et industries (Piveteau, 1990) et de tertiairisation massive des activités dans les centres urbains (Bailly et al. 1990). Si les analyses montrent que la tertiairisation de l'activité s'est étendue sur l'ensemble du territoire à partir des années soixante-dix, il n'en reste pas moins vrai que les secteurs d'activité, ceux-ci étant distingués plus finement que la simple différenciation entre l'industrie et le tertiaire, se répartissent inégalement sur le territoire (Cunha, 1988).

Notre démarche consiste à considérer qu'à ces disparités de répartition des activités, et, en sous-jacence, à ces formes différentes de systèmes d'emploi, pourront correspondre des particularités dans le rapport des femmes à l'emploi. Seront ainsi intégrés aux modèles développés dans le point précédent deux types de variables géographiques.

En premier lieu, nous associerons aux données concernant les biographies migratoires collectées par le Microrecensement une typologie des systèmes d'emplois de chaque canton (Cunha, 1988). Cette typologie, qui a été établie à partir des données du recensement des entreprises de 1985, insiste sur la localisation des unités de production. L'une des raisons principales qui a présidé à l'établissement de cette typologie était « l'analyse des processus de division spatiale du travail » : celle-ci est appréhendée à partir de la considération selon laquelle « à des spécialisations régionales fondées sur une répartition des activités par branche se superpose une spécialisation en termes de qualifications du travail » (Cunha, 1988, p. 305). La typologie a été construite, en outre, en vue d'établir une hiérarchisation des systèmes d'emploi cantonaux selon un réseau de type centre-périphérie.

Pour établir cette typologie, chaque canton a été caractérisé par une batterie d'indicateurs se rapportant, principalement, à la répartition des emplois dans les différentes branches d'activité (Cunha, 1988). C'est ainsi que les secteurs industriels ont été divisés en trois groupes de branches : le premier correspond à l'ensemble des branches structurellement fortes, c'est-à-dire compétitives sur le plan international (chimie, machines-outils, électronique) ; le second rassemble des branches nettement moins concurrentielles, souvent en déclin et occupant une main-d'œuvre peu qualifiée (horlogerie, textile) ; le troisième groupe est composé de branches jouant un rôle intermédiaire aux deux groupes précédents (industrie alimentaire, métallurgie). De même, les secteurs tertiaires ont été répartis en quatre groupes de branches : le premier concerne l'ensemble des services aux entreprises (banques, assurances, bureaux de conseil), ces secteurs jouant un rôle décisionnel important dans les orientations économiques et, en outre, occupant une main-d'œuvre plutôt qualifiée ; le second groupe est composé des services de distribution (transport, communication, poste) ; les différents services sociaux constituent le troisième groupe (administration, services médicaux, etc.). Enfin, le quatrième groupe est constitué des services personnels (services domestiques, tourisme) qui emploient une main-d'œuvre le plus souvent peu qualifiée. Ont, en outre, été mobilisés pour la construction de cette typologie d'autres indicateurs se rapportant plutôt aux spécificités de la main-d'œuvre présente dans chaque canton.

C'est ainsi que les cantons se regroupent en cinq grands ensembles, le gradient centre-périphérie se situant plutôt sur un axe nord-sud (carte) :



- *cantons centres* : ces cantons se distinguent par une prédominance des services aux entreprises sur les autres secteurs tertiaires, ainsi que par une forte présence des branches industrielles structurellement fortes. Ce sont dans ces cantons que la main-d'œuvre masculine est la plus qualifiée. En revanche, dans ces cantons, les emplois des femmes sont peu qualifiés (Bühler et al., 1996). Les cantons centres sont au nombre de quatre : Genève, Bâle-ville, Zurich, Zoug¹⁶ ;

- *centres moyens* : ces cantons se caractérisent par une moindre importance des services aux entreprises et des industries structurellement fortes, en comparaison avec les cantons précédents. Ces cantons se situent directement à proximité des cantons centre (Bâle-campagne, Schaffhouse, Argovie, Vaud), à l'exception du canton de Berne. Sans avoir une influence économique internationale forte, Berne, étant la capitale de la confédération, se caractérise par l'implantation de nombreuses administrations et institutions politiques. Dans l'ensemble de ces cantons, sont implantés des établissements des services sociaux, dont la main-d'œuvre est largement féminine.

- *cantons semi-périphériques* : les traits de ces cantons sont une absence véritable de prédominance d'un groupe de secteurs tertiaire sur un autre ainsi qu'une légère domination des branches intermédiaires des secteurs industriels ;

- *périphéries industrielles* : les branches industrielles faibles, souvent en déclin, à l'exemple du secteur de l'horlogerie dans les cantons de Neuchâtel et du Jura, constituent la composante majeure de ces cantons ;

- *périphéries tertiaires* : ce groupe de cantons se distingue par une prédominance des services personnels, qui, dans leur majorité, concerne les secteurs liés au tourisme et aux loisirs, et dans

16. Le canton de Zoug, bien que n'ayant pas la réputation internationale de ses homologues, appartient au groupe des cantons centres en raison d'une législation cantonale qui favorise l'implantation des sièges des entreprises multinationales (Bailly et al, 1990, p. 489).

lesquels la présence de la main-d'œuvre féminine est forte. Toutefois, ces cantons se caractérisent par une présence importante d'industries à main-d'œuvre peu qualifiée.

L'argument décisif qui nous fait retenir cette typologie est sa stabilité au cours du temps, du moins durant la période comprise entre 1975 et 1985 (Cunha A., 1988). Il est vrai que l'ensemble des groupes de cantons connaissent durant cette période un mouvement de croissance des emplois dans les secteurs tertiaires. En outre, un mouvement de désindustrialisation, notamment des branches industrielles les plus faibles, affecte plus ou moins fortement chaque type de cantons¹⁷. Néanmoins, au-delà de ces mouvements convergents, la hiérarchisation entre les différents groupes de cantons, notamment du point de vue de la qualification de la main-d'œuvre se maintient, voire se renforce. Cette stabilité ayant été observée seulement entre 1975 et 1985, nous ferons l'hypothèse que ce principe de hiérarchisation des cantons existait déjà dans les années 1960 et s'est maintenu après 1985. En effet, ce gradient nord-sud se superpose, par exemple, avec les modes de peuplement de la Suisse, dont l'origine est bien antérieure aux sociétés industrielles. Les centres, ainsi que les centres moyens correspondent aux aires les plus urbaines et les plus denses en population. Aux périphéries, en revanche, correspondent les aires les plus rurales ou montagnardes (OFS, 1994). Signalons, en outre, qu'en 1990 les taux d'activité féminins sont les plus bas dans les régions périphériques (Priester, 1997).

La seconde variable introduite dans les modèles concernera les communes d'habitation au moment de l'occurrence d'un événement familial. Nous distinguerons les communes en trois groupes. Alors que le premier groupe rassemble les centres des agglomérations (Zurich, par exemple), le second regroupe les communes faisant partie d'une agglomération sans en être le centre. Le troisième groupe rassemble les communes situées en dehors d'une agglomération. Le regroupement des communes nécessite toutefois de prendre en compte le fait que la période allant de 1960 à 1995 a vu, d'une part, une forte extension des agglomérations existantes et, d'autre part, l'apparition d'agglomérations nouvelles¹⁸.

Dès lors, notre objectif consiste à mettre en relation des formes de lien entre vie familiale et vie professionnelle avec les différents groupes de cantons et de communes. Les disparités territoriales de

17. Les cantons de la périphérie tertiaire se caractérisent par une augmentation des emplois dans les branches industrielles faibles. Selon A. Cunha (1988, p. 318), cette industrialisation correspond à un mouvement de périphérisation de ces branches à partir des centres et des centres moyens. Soulignons que la désindustrialisation affecte aussi les périphéries industrielles. En outre, la période d'observation voit une relocalisation des branches industrielles fortes des deux groupes de cantons centraux vers les trois groupes de cantons périphériques. Si le mouvement de tertiairisation est général dans tous les cantons, il diffère selon les groupes de cantons du point de vue de la répartition des différentes branches. Les cantons centres ont ainsi connu une croissance des services personnels de moindre ampleur que les autres groupes de cantons. De même, si les services aux entreprises ont connu une croissance dans tous les groupes de cantons, A. Cunha (1988) souligne que près de la moitié des emplois créés entre 1975 et 1985 dans ces services se localisent dans les quatre cantons centraux.

18. Les communes d'habitation au moment d'un événement familial ont été caractérisées selon le moment d'occurrence de ces événements à partir de séries statistiques concernant l'appartenance des communes ou non à une agglomération, ces séries ayant été réalisées à partir des recensements fédéraux de la population réalisés entre 1960 et 1990. Ainsi, la caractérisation des communes dans lesquelles les femmes se sont mariées ou sont devenues mères avant 1965 s'est faite à partir de la série statistique réalisée en 1960. De même, les communes dans lesquelles ces événements ont eu lieu respectivement entre 1965 et 1974, 1975 et 1984 et 1985 et 1995 ont été définies, du point de vue de leur situation vis-à-vis des agglomérations, à partir des séries statistiques des recensements de 1970, 1980 et 1990. Signalons toutefois que la définition statistique d'une agglomération a changé entre 1970 et 1980 (OFS, 1994). Ainsi, alors qu'avant 1980 l'appartenance d'une commune à une agglomération était basée sur des critères de densité de population et de continuité du bâti, à partir de 1980, ces critères deviennent plus secondaires, alors qu'interviennent principalement les navettes domicile-emploi entre les communes. Cette prise en compte des navettes à partir des années quatre-vingt n'est pas sans coïncider avec le constat d'une forte augmentation de celles-ci au cours des années septante (Bridel L., Pini G., 1990). Néanmoins, le changement apporté dans la définition statistique d'une agglomération a été réalisé par leurs auteurs dans un souci de continuité avec la définition précédente.

participation des femmes au marché du travail sont-elles constantes tout au long de la période ? Une réponse affirmative à cette question signifierait que les transformations des systèmes d'emploi n'affectent pas les comportements d'activité féminins, ce qui serait contraire aux résultats que nous avons déjà observés pour l'ensemble de la Suisse. Y a-t-il convergence vers un mode unique de participation des femmes à la sphère de l'activité ? En d'autres termes, les mouvements de tertiairisation et de désindustrialisation ont-ils pour conséquence d'effacer des modes spécifiques de régulation entre systèmes d'emploi et modes de vie ? Y a-t-il apparition de nouvelles disparités ? En d'autres termes, les mouvements affectant les systèmes d'emploi auraient-ils pour conséquence d'instaurer des modes de régulation spécifiques à chaque groupe de cantons ?

L'intégration des lieux d'habitation aux deux modèles développés dans le point précédent nécessite de distinguer deux types d'individus de référence (encadré 3). Les individus de référence de premier type correspondent aux individus précédemment définis, c'est-à-dire aux individus entrés en activité entre 1960 et 1973. Les individus de référence de second type seront les individus qui, au moment d'un événement familial, habitaient au centre d'une agglomération appartenant à un canton centre. Le coefficient de proportionnalité associé à un événement familial se déroulant dans une de ces communes sera estimé en fonction des individus de référence de premier type. En revanche, les coefficients associés aux événements familiaux dont l'occurrence a lieu dans un autre type de canton ou de commune seront estimés en comparaison avec les individus de référence de second type. Une telle approche permet ainsi de voir la significativité des différences entre les types de cantons d'une part, et les types de communes d'autre part.

Dans le cas du modèle ne tenant compte que des interruptions d'activité, les effectifs étant peu nombreux lors de l'occurrence d'une seconde naissance, nous n'avons pas détaillé ces événements en fonction de leur lieu d'occurrence. En outre, ne sont pris en compte que trois périodes d'occurrence de ces événements, en raison d'effectifs extrêmement faibles dans les cantons des périphéries industrielles et tertiaires : ces périodes sont celles qui vont de 1960 à 1973, de 1974 à 1982 et de 1983 au moment de l'enquête.

Encadré 3

Formalisation du modèle semi-paramétrique dans le cas de la prise en compte du type de commune et du type de canton d'appartenance lors de l'occurrence d'un événement familial

En comparaison avec le modèle défini dans l'encadré 2, l'intégration des variables concernant le lieu d'habitation se fait par l'ajout d'un vecteur $Z'_{e,m}$ à six dimensions. Les quatre premières correspondent à l'appartenance au type de canton (respectivement centre moyen, semi-périphérie, périphérie industrielle et périphérie tertiaire). Les deux dernières correspondent au type de commune (hors centre, hors agglomération). Les individus habitant dans un canton centre et dans la commune centrale d'une agglomération seront caractérisés par un vecteur $Z'_{e,m}$ nul. En d'autres termes, les coefficients associés à ces modalités indiqueront leur rôle en comparaison avec les individus connaissant un changement dans leur comportement d'activité pour une raison autre qu'un événement familial. Les coefficients associés aux autres types de cantons d'une part, de commune d'autre part, compareront ces modalités avec, respectivement, les centres des agglomérations et les cantons centres. Le modèle s'écrit :

$$h(t, Z_c, Z_{e,m}, Z'_{e,m}) = h_0(t) \exp[Z_c \beta_c + E(t) * (Z_{e,m} \beta_{e,m} + Z'_{e,m} \beta'_{e,m})]$$

Les résultats montrent que la fréquence des retraits d'activité, lors d'un mariage, des femmes appartenant au groupe de références secondaires, c'est-à-dire qui habitaient le centre d'une agglomération d'un canton centre, est à peu près constante tout le long de la période d'observation (tableau 2). Au cours de la période 1960-73, la fréquence des retraits d'activité lors de l'occurrence d'un mariage diverge en fonction du canton d'habitation. Ainsi, en comparaison avec les femmes

Tableau 2 : Rôle joué par un mariage ou par une naissance sur les interruptions d'activité selon le moment et le lieu d'occurrence de ces événements

| Variables | Logarithme des coefficients de proportionnalité (β) | | |
|-------------------------|---|----------|---------|
| | 1960-73 | 1974-82 | 1983-95 |
| Cohorte 60-73 | | REF | |
| Cohorte 74-82 | | -0.127* | |
| Cohorte 83-95 | | -0.492** | |
| Formation | | 3.499 | |
| Formation de la famille | | | |
| Mariage | 1.516** | 1.500** | 1.256** |
| <i>cantons</i> | | | |
| centre | ref. | ref. | ref. |
| centre moyen | 0.781** | -0.061 | -0.252 |
| semi-périphérie | 0.531 | -0.488 | -0.421 |
| périphérie industrielle | -0.288 | -0.920 | 0.423 |
| périphérie tertiaire | 1.201** | -0.167 | 0.417 |
| <i>agglomération</i> | | | |
| centre agglomération | ref. | ref. | ref. |
| hors centre | 0.290 | 0.540* | 0.229 |
| hors-agglomération | -0.207 | 1.078** | 0.193 |
| Naissance de rang 1 | 2.672** | 2.648** | 2.851** |
| <i>cantons</i> | | | |
| centre | ref. | ref. | ref.* |
| centre moyen | 0.171 | 0.073 | -0.088 |
| semi-périphérie | 0.037 | 0.480 | 0.047 |
| périphérie industrielle | 0.382 | 0.404 | -0.578 |
| périphérie tertiaire | 0.165 | 0.604* | 0.106 |
| <i>agglomérations</i> | | | |
| centre agglomération | ref. | ref. | ref. |
| hors centre | 0.816** | 0.378* | 0.257 |
| hors-agglomération | -0.110 | 0.076 | 0.178 |
| Naissance de rang 2 | 0.816 | 0.092 | 2.054** |

REF : individus de référence pour l'estimation du modèle (référence de premier type).

ref : individus de référence dans l'estimation du rôle joué par les événements familiaux (référence de second type).

* : significativement différent de 0 au seuil de 10 %.

** : significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

Lecture du tableau : lors de l'occurrence d'un mariage, les femmes habitant le centre d'une agglomération d'un canton centre entre 1960 et 1973 ont $\exp(1.516) = 4.55$ fois plus de chances de quitter leur activité professionnelle que les individus de référence de premier type (individus entrés en activité entre 1960 et 1973 et ne connaissant pas un événement familial). En revanche, si celles-ci habitent un canton appartenant au groupe des centres moyens, leurs chances sont multipliées par $\exp(1.516+0.781)=9.94$, soit deux fois plus que dans le cas précédent.

habitant dans un canton centre, les retraits d'activité sont plus fréquents chez les femmes habitant un centre moyen ou un canton de la périphérie tertiaire. Cette divergence entre les cantons s'estompe dès la période suivante, la fréquence des retraits s'alignant sur celle des individus habitant un canton centre. Ce résultat suggère que le mouvement de diminution des liens entre mariage et retrait d'activité a eu lieu, dans les cantons centres, avant la période d'observation. Cette hypothèse semble confirmée par le fait que la convergence des comportements de retrait d'activité selon le type de canton d'habitation est relayée par des différences liées à l'appartenance d'une commune à une agglomération. Ainsi, entre 1974 et 1982, les interruptions d'activité lors d'un mariage sont d'autant plus fréquentes que la commune est éloignée du centre d'une agglomération. Les différences entre les

cantons au cours de la période 1960-73, puis entre les communes au cours de la période 1974-1982, sont concomitantes à l'expansion plus ou moins rapide des emplois des secteurs tertiaires, des cantons centres vers les agglomérations des périphéries (Cunha A., 1986 ; Bailly et al., 1990). Les différences selon les communes s'estompent à leur tour après 1982. Cette convergence des comportements correspond à un mouvement de diminution des interruptions d'activité dans les communes situées en dehors des centres d'une agglomération. Cette dernière convergence peut résulter de la poursuite du mouvement de tertiairisation des emplois dans l'ensemble du territoire de la Confédération. Elle peut toutefois correspondre aussi à l'augmentation des navettes entre le lieu de domicile et le lieu d'emploi, celles-ci étant favorisées, entre autres, par l'amélioration des transports publics au début des années quatre-vingt¹⁹.

En ce qui concerne les retraits d'activité lors de l'occurrence d'une première naissance, il n'y a pas de différences entre le type de canton d'habitation, quelle que soit la période envisagée. En revanche, la période 60-73 voit une différence selon le type de commune, puisque les femmes habitant en dehors des centres d'une agglomération interrompent plus fréquemment leur activité lors de la naissance d'un premier enfant que les femmes habitant le centre d'une agglomération. Cette différence va en diminuant au cours de la période suivante et s'estompe complètement après 1982.

Il apparaît donc, au vu de l'ensemble de ces résultats, que le mouvement de diffusion des emplois des secteurs tertiaires dans l'ensemble des cantons de la Confédération depuis le début des années soixante a pour conséquence d'unifier les comportements de retrait d'activité, en dépit du maintien de la hiérarchisation des systèmes d'emploi cantonaux mise en lumière par A. Cunha (1986).

Qu'en est-il, alors, des transitions d'un emploi à temps plein vers un emploi à temps partiel ? Rappelons au préalable, qu'il n'y a pas de relation directe entre les évolutions des retraits d'activité et des transitions du temps plein au temps partiel (tableau 1). Pour cette raison, nous abandonnons le modèle à occurrence multiple, tel qu'il a été développé dans le point précédent, en nous concentrant uniquement sur les transitions d'une activité à temps plein vers une activité à temps partiel²⁰. Toutefois, la mise en œuvre de ce modèle nécessite quelques aménagements en raison de la faiblesse des effectifs connaissant cette transition. En premier lieu, les lieux d'habitation s'insérant dans les bassins d'emploi caractéristiques des cantons de la périphérie secondaire d'une part, de ceux de la périphérie tertiaire d'autre part, ont été regroupés ensemble afin de constituer un vaste ensemble de cantons périphériques. En second lieu, seulement deux périodes d'occurrence des événements familiaux seront prises en compte, la période allant de 1960 à 1982 d'une part, celle s'étant écoulée entre 1983 et 1995 d'autre part (tableau 3).

Entre 1960 et 1982, les transitions d'une activité à plein-temps vers une activité à temps partiel concernaient les femmes habitant un canton centre, centre moyen ou semi-périphérique, alors qu'elles ne concernaient pas les femmes habitant un canton périphérique. En revanche, à partir de 1983, dans un contexte d'augmentation de ces transitions quelle qu'en soit la raison (effet de cohorte), le mariage n'a plus aucune influence sur les transitions des femmes habitant un canton centre. À l'opposé, les femmes domiciliées dans les centres moyens ainsi que dans les cantons semi-périphériques connaissent fréquemment une réduction de leur activité, ces transitions ne semblant pas encore répandues dans les cantons périphériques. En outre, c'est dans les centres des agglomérations (en dehors des cantons centres) que le mariage exerce encore une influence sur les rythmes de transition d'un emploi à plein temps vers un emploi à temps partiel. Ce dernier résultat pourrait annoncer une divergence de comportements en relation avec la tertiairisation des emplois dans des systèmes

19. Ainsi J. Fagnani (1987) a montré, dans le cas de l'Île-de-France, que l'activité des femmes mariées tend à diminuer au fur et à mesure qu'augmente la distance entre Paris, lieu où l'offre d'emploi aux femmes est la plus importante, et le lieu de domicile. Ce n'est, néanmoins, pas la distance en elle-même qui semble jouer un rôle, mais le fait que les communes les plus périphériques sont moins bien desservies en transports en commun que les communes situées dans la proche couronne parisienne.

20. Les femmes se retirant d'activité sans avoir connu cette transition auparavant seront considérées comme sortantes d'observation au moment de cette interruption.

d'emploi différents. Il suggère toutefois aussi qu'une diminution de l'influence du mariage sur le passage à temps partiel pourrait survenir dans le futur, en retard sur ce qui est constaté chez les femmes habitant un canton centre.

Les réductions d'activité au moment d'une première maternité ont été d'autant plus fréquentes au cours de la période 1960-82 que les femmes habitaient un canton centre. Lors de la période comprise entre 1983 et 1995, les différences entre les cantons de domicile s'estompent à la faveur de deux phénomènes : en premier lieu, le rôle joué par le mariage chez les femmes habitant un canton centre diminue ; en second lieu, les comportements des femmes habitant un autre type de canton convergent avec ceux des femmes habitant un canton centre. Le second mouvement correspond donc de nouveau à un phénomène de diffusion d'un comportement des centres vers l'ensemble du territoire suisse. Le premier, en revanche, semble annoncer un mouvement dans lequel la naissance d'un premier enfant, comme dans le cas du mariage, cesse d'être un moment particulier au cours duquel les femmes accèdent à un emploi à temps partiel.

Tableau 3 : Rôle joué par un mariage ou par une naissance sur les réductions de l'activité selon le moment et le lieu d'occurrence de ces événements

| Variables | Logarithme des coefficients de proportionnalité (β) | |
|-------------------------|---|----------|
| Cohorte 60-73 | REF | |
| Cohorte 74-82 | 0.278** | |
| Cohorte 83-95 | 0.619** | |
| Formation | 1.726** | |
| Formation de la famille | 1960-82 | 1983-95 |
| Mariage | 1.987** | -0.293 |
| <i>cantons</i> | | |
| centre | ref. | ref. |
| centre moyen | 0.377 | 2.040** |
| semi-périphérie | -0.256 | 2.402** |
| périphérie | -1.287* | 1.250 |
| <i>agglomérations</i> | | |
| centre agglomération | ref. | ref. |
| hors centre | -0.385 | -1.129** |
| hors-agglomération | 0.050 | -0.952** |
| Naissance de rang 1 | 2.038** | 1.500** |
| <i>cantons</i> | | |
| centre | ref. | ref. |
| centre moyen | -1.579** | -0.060 |
| semi-périphérie | -0.516 | 0.228 |
| périphérie | -1.060 | 0.300 |
| <i>agglomérations</i> | | |
| centre agglomération | ref. | ref. |
| hors centre | 0.063 | 0.070 |
| hors-agglomération | 0.064 | 0.479 |

REF : individus de référence pour l'estimation du modèle (référence de premier type).

ref : individus de référence dans l'estimation du rôle joué par les événements familiaux (référence de second type).

* : significativement différent de 0 au seuil de 10 %.

** : significativement différent de 0 au seuil de 5 %.

L'ensemble de ces résultats semble confirmer le schéma selon lequel les liens entre formation de la famille et participation à l'activité professionnelle ont connu deux phases, une phase au cours de laquelle l'emploi à temps partiel se calque sur les modes de vie féminins, suivie d'une phase au cours de laquelle le rapport des femmes à l'emploi évolue.

Cette transition semble être apparue en premier lieu dans les centres économiques, corrélativement au développement des secteurs tertiaires dans ces centres. Ce phénomène s'est propagé à l'ensemble des cantons suisses parallèlement avec la diffusion des secteurs tertiaires sur l'ensemble du territoire. La période 1983-95 voit toutefois des divergences entre les types de cantons de domicile en ce qui concerne l'incidence du mariage sur les transitions d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel. On ne peut toutefois déterminer si cette divergence correspond à des différences de comportements qui se maintiendront, ou bien si elle correspond à un phénomène de retard de cette transition. Quoi qu'il en soit, cette période correspond aussi à une relativisation du rôle joué par les naissances, et surtout par le mariage dans les grands centres urbains.

Il apparaît donc que la transformation des bassins d'emploi, notamment le développement des secteurs tertiaires, semble avoir plutôt pour conséquence d'uniformiser les changements de comportements d'activité des femmes au moment de l'occurrence d'un événement familial, plutôt que de faire apparaître des divergences nettes de comportement. La transition du modèle de participation discontinue des femmes à l'activité professionnelle au modèle dans lequel intervient aussi l'emploi à temps partiel semble se diffuser dans l'ensemble de la Suisse. Les bassins d'emploi diffèrent entre eux seulement dans le calendrier de déroulement de cette transition. Elle semble s'être amorcée avant même le début des années soixante dans le cas des centres économiques, à partir des années septante ou quatre-vingt dans le cas des systèmes d'emploi plus périphériques.

4. Conclusion

Au début des années soixante, les modes de recrutement sur un emploi à temps partiel correspondent aux cycles de participation des femmes à la sphère de l'activité professionnelle : un mariage ou la naissance d'un premier enfant constitue un moment fréquent de passage à temps partiel. La seconde phase, en revanche, se caractérise par une transformation importante des liens entre vie familiale et vie professionnelle dont l'aspect le plus visible est une diminution du rôle du mariage sur les interruptions d'activité. Cette diminution ne correspond pas seulement à un report sur les transitions de l'emploi à plein temps vers l'emploi à temps partiel lors d'un mariage, mais aussi lors de la naissance d'un premier enfant.

Ces changements semblent se diffuser des grands centres urbains et économiques, lieux dans lesquels ont émergé en premier les activités de type tertiaire, aux autres types de bassins d'emploi, dont la tertiairisation a été plus tardive. Il y a donc un parallélisme entre mouvement de tertiairisation de l'emploi et diminution de l'incidence du mariage sur les comportements d'activité féminins. Cette diminution pourrait correspondre à des transformations dans la famille ou, selon l'hypothèse de M.-A. Barrère-Maurisson (1994), à une redistribution des types de famille dominants. Ces changements éventuels dans les rapports économiques de la famille ne doivent toutefois pas être dissociés des changements démographiques intervenus en Suisse depuis les trente dernières années.

Les résultats concernant la période récente montrent que les événements de la vie familiale perdent de leur influence sur les transitions d'un emploi à temps plein vers un emploi à temps partiel dans les centres, alors que le contexte général est celui d'une augmentation de ces transitions, toutes raisons confondues. Cette perte d'influence, nettement visible en ce qui concerne le mariage, semble s'amorcer en ce qui concerne la naissance d'un premier enfant. Ces résultats pourraient donc annoncer un changement de rôle de l'emploi à temps partiel, susceptible de se diffuser à son tour à l'ensemble du territoire helvétique. Du point de vue des modes de gestion de la main-d'œuvre, l'emploi à temps partiel pourrait ne plus seulement constituer le moyen de recourir à la main-d'œuvre

féminine, notamment des femmes mariées ou des mères de famille, mais, à l'exemple d'autres pays occidentaux, deviendrait aussi un outil de flexibilisation de celle-ci (Maruani, 1996).

Quoi qu'il en soit, il reste néanmoins notable que de nombreuses interruptions d'activité de plus d'un an au moment de la naissance d'un premier enfant soit aussi fréquentes au début des années nonante qu'au début des années soixante. Au-delà des clivages territoriaux, les comportements féminins ont évolué dans deux directions opposées, l'interruption d'activité d'une part, la diminution de celle-ci d'autre part. Ce résultat nous invite, dans la perspective de poursuite de nos travaux, à examiner l'hypothèse selon laquelle ces comportements correspondent à deux sous-populations bien distinctes. Le test de cette hypothèse consistera donc à considérer d'autres caractéristiques, tels que le niveau de formation ou la profession occupée au moment de l'occurrence d'un événement familial.

Jean-Marie Le Goff

Laboratoire de démographie économique et sociale

Université de Genève

2, rue Poncet, CH 1211 - Genève 4

Tél (41-22) 705 71 08

Fax (41-22) 320 91 25

Bibliographie

- Aydalet P., 1983, La localisation des activités. In Paelinck J.-H.-P., Salles A., *Espace et localisation. La redécouverte de l'espace dans la pensée scientifique de langue française*, Paris : Economica : 175-200.
- Bailly A.-S., Cunha A., Racine J.-B., 1990, Le développement économique territorial. Lieux foyers et lieux clés. In Racine J.-B., Raffestin C. (eds), *Nouvelle Géographie de la Suisse et des Suisses*, Lausanne, Payot, tome 2 : 477-498.
- Buhler et al., 1996, *Regionale Arbeitsmärkte für Frauen und Männer*, Office fédéral de la statistique, Berne, 120 p.
- Barrère-Maurisson M.-A., 1994, *La division familiale du travail. La vie en double*, PUF, 2^{ème} édition, Paris, 254 p.
- Blossfeld H.-P., Rohwer G., 1995, *Techniques of event history modelling. New approaches to causal analysis*, Mahwah-New Jersey, Lawrence Erlbaum associates, 294 p.
- Bridel P., Pini G., 1990, Transports et communications. In Racine J.-B., Raffestin C. (eds), *Nouvelle Géographie de la Suisse et des Suisses*, Lausanne, Payot, tome 2 : 499-530.
- Charton L., 1997, *Mariage et premier enfant : un lien qui ne se défait pas en Suisse*, Communication au colloque « Jeunes Chercheurs », INED, 18 p.
- Chicoine N., Rose D., 1989, Restructuration économique, division sexuelle du travail et répartition spatiale de l'emploi dans la Région métropolitaine de Montréal, *Espace, Populations, Sociétés*, 1 : 53-64.
- Clémenceau P., Gehin J.-P., 1983, Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes à l'emploi ?, *Formation-Emploi*, n° 2 : 7-18.
- Courgeau D., Lelièvre E., 1989, *Analyse démographique des biographies*, Paris, INED, 270 p.
- Cunha A., 1988, Centralité, Périphéricité et développement territorial : le cas de la Suisse, *Revue d'Économie Régionale et urbaine*, 2 : 294-331.
- Dellsperger C., 1995, *Le travail atypique des femmes en Suisse. Travail féminin et formes d'emploi*, Rapport scientifique final, PNR 35, 68 p., Genève.

- Desrosières A., Gollac M., 1982, Trajectoires ouvrières, système d'emplois et comportements sociaux, *Économie et Statistique*, n° 147 : 43-65.
- Diserens M.-E., 1990, Incidence des naissances sur l'activité professionnelle des mères, résultat d'une enquête. In Gilliland P., Lévy M., *Familles et solidarité dans une société en mutation*, Réalités sociales, Lausanne : 61-77.
- Diserens M.-E., Briant H., 1996, *Production et reproduction : la femme entre conjoint, enfant et activité professionnelle*, Berne, OFS, coll. Recensement fédéral de la population 1990, 260 p.
- Díaz Muñoz A., Rodríguez Moya J., 1989, Spatial variation of the female and male labor force Participation in the Madrid Metropolitan Area, *Espace, Populations, Sociétés*, 1 : 43-52.
- Fagnani J., 1987, Organisation de l'espace et activité professionnelle des mères : le cas des nouvelles couches moyennes en région Île-de-France, *Cahiers de géographie du Québec*, vol. 31, 83 : 225-236.
- Kempeneers M., 1991, La discontinuité professionnelle des femmes au Canada : permanence et changements, *Population*, n 1 : 9-28.
- Kempeneers M., Lelièvre E., 1991, Analyse biographique du travail féminin, *European Journal of Population*, n° 7 : 377 - 400.
- Lambelet J.-C., Nilles D., 1990, la configuration économique. In Racine J.-B., Raffestin C. (eds), *Nouvelle Géographie de la Suisse et des Suisses*, Lausanne, Payot, tome 1 : 121-143.
- Maruani M., 1996, Le travail à temps partiel en Europe. In Hirata H., Senotier D., *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros-alternatives sociologiques : 177-186.
- Messant-Laurent F., 1991, Évolution du travail féminin. De la production artisanale au monde des bureaux. In Despland B., *Femmes et travail*, Réalités sociales, Lausanne : 41-55.
- Noth J., 1996, Concilier la vie professionnelle et la vie familiale, *OFS-DEMOS, bulletin d'information démographique*, n° 3/4, 36 p.
- Priester T., 1997, *Population et société en mutation. Rapport sur la situation démographique en Suisse*, Berne, OFS, 174 p.
- OFS, 1993, *Un profil de la Suisse*, Berne, série Recensement de la population 1990, 66 p.
- OFS, 1994, *Les niveaux géographiques de la Suisse*, Berne, série recensement de la population 1990, 312 p.
- OFS, 1996, *Indicateurs du marché du travail 1991-1996*, Berne, *SAKE-NEWS*, n° 6/96, 9 p.
- Piveteau J.-L., 1990, Du Moyen Âge à nos jours : le couplage industrie/ville. In Racine J.-B., Raffestin C. (eds), *Nouvelle Géographie de la Suisse et des Suisses*, Lausanne, Payot, tome 1 : 121-143.
- Thélot C., 1975, Le fonctionnement du marché de l'emploi : l'exemple des pays de la Loire, *Économie et statistique*, n° 69 : 51-58.
- Vielle P., 1995, La politique familiale en Suisse, *Recherches et prévisions*, n 39 : 81-90.
- Villeneuve P., 1991, Les rapports hommes femmes en milieu urbain : patriarcat ou partenariat, *Cahier de Géographie du Québec*, vol. 35, 95 : 385-401.

De l'utilité d'une enquête à court terme ?

Christine Guégnard, Cathy Perret

Pour répondre aux attentes d'informations et sollicitations régionales¹ concernant le marché du travail, un outil est utilisé : l'enquête décentralisée Insertion dans la Vie Active (IVA)². En effet, les données sur la situation des jeunes sont annuelles, exhaustives, disponibles rapidement³. De fait, cette enquête est exploitée par divers acteurs du système éducatif (Rectorat, Oref, Conseil régional, Onisep, ...), contraints d'utiliser les données de l'enquête décentralisée IVA. Il semble opportun de s'interroger sur la pertinence de l'enquête IVA.

L'une des méthodes pour répondre à une telle question est de mobiliser une autre enquête sollicitant la même population pour une confrontation des résultats en termes d'accès au marché du travail. La première section confronte ainsi les résultats de l'enquête IVA à une enquête rétrospective. De plus, on peut s'interroger sur l'utilité d'une telle enquête à court terme (sept mois après la sortie de formation) face à la diversité et à l'allongement des conditions d'entrée des jeunes dans la vie active⁴. La seconde section se consacre donc à une confrontation des résultats d'insertion professionnelle de court terme à ceux de moyen terme.

1. Confrontation de deux enquêtes

La pertinence d'une enquête régionale de situation professionnelle à court terme est analysée dans cette section à travers la comparaison de deux enquêtes, l'une postale réalisée à sept mois et l'autre téléphonique effectuée quatre ans après la sortie de formation. Après une présentation des deux enquêtes, une confrontation des résultats est menée.

1.1. Présentation des deux enquêtes

1.1.1. Présentation de l'enquête IVA en 1993

L'enquête IVA est une enquête sur la situation des jeunes sept mois après leur sortie de formation initiale. Cette enquête décentralisée est réalisée par le ministère de l'Éducation nationale avec l'appui des établissements scolaires. Elle concerne les collèges et les lycées publics et privés à l'exception des classes terminales du baccalauréat général. Cet outil a une double finalité : donner des résultats nationaux et offrir au plan régional et local une connaissance de l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Il sert aussi de base de sondage pour les enquêtes de cheminement du Céreq.

1. Des enquêtes spécifiques et ponctuelles peuvent aussi être réalisées. Cf. *Enquêtes d'insertion professionnelle : quels outils pour les régions ?*. Document Céreq, DEP et Centres associés, septembre 1996.

2. Pour une présentation détaillée par académie des données IVA : *Les dossiers d'éducation et formations*, n° 26, 42, 55, DEP.

3. Pour une approche plus complète : B. Cart, C. Guégnard (1994), Une enquête d'insertion, apports et limites pour une région, *Documents Céreq*, séminaire 101.

4. Cf. L. Tanguy (1986), J. Rose P. Méhaut (1987), M. Vernières (1993).

L'enquête est effectuée sous la responsabilité des Chefs d'établissement. Les établissements scolaires publics et privés reçoivent courant janvier l'ensemble des documents qui leur permettent de réaliser l'enquête (instructions, guide, bordereaux d'adresses, questionnaires...)⁵. En février, des questionnaires sont adressés, par voie postale, à tous les élèves qui ont quitté l'établissement l'année scolaire précédente et qui ne poursuivent pas d'études dans un autre établissement. Tous les élèves supposés sortants du système éducatif sont donc interrogés. Les élèves qui n'ont pas renvoyé le premier questionnaire sont interrogés une seconde fois. Une fois les questionnaires revenus, un premier dépouillement (manuel ou sur logiciel micro) permet aux établissements de disposer d'un tableau récapitulatif de la situation professionnelle de leurs anciens élèves.

Les documents d'enquête (listes des élèves interrogés, questionnaires et doubles des tableaux de bord...) sont ensuite centralisés au Rectorat qui procède à la vérification, à la pondération et à l'exploitation des données. Une totalisation des tableaux de bord fournit des premiers résultats pondérés dès le mois de septembre. Ainsi, l'enquête fournit très rapidement des résultats récapitulatifs simples sur le nombre de sortants par classe, spécialité, sexe et sur leurs destinations à la sortie du système éducatif au 1^{er} février : emploi, apprentissage, chômage, service national, entrée dans une mesure jeune... À cette estimation des sorties s'ajoute, de fait, un aperçu des poursuites d'études ou des maintiens en formation.

1.1.2. Présentation de l'enquête réalisée en 1996

L'enquête 1996 est une enquête téléphonique rétrospective sur la situation des jeunes quatre ans après leur sortie de formation initiale. Elle a été réalisée conformément aux modalités des enquêtes de cheminement du Céreq. Elle est basée sur les listings d'adresses obtenues par le biais de l'enquête IVA de 1993. Tous les jeunes qui se déclaraient sortants⁶ ou qui n'avaient pas répondu à la première enquête de février 1993 ont été recherchés. L'interrogation a été réalisée au cours des mois de juin et juillet 1996, précédée d'un avis postal informant les jeunes de cette opération et les invitant à préciser leurs coordonnées téléphoniques. Les informations sur la situation vis-à-vis du marché du travail ont été recueillies à l'aide d'un calendrier qui permet de reconstruire mois par mois leur parcours professionnel.

Cette enquête a été menée par le Centre associé au Céreq de Dijon à la demande de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Bourgogne et a été l'occasion de pré-tester la (future) enquête tous niveaux de 1997 du Céreq. Cette enquête de cheminement a une double finalité : observer la situation des jeunes au moment de l'interrogation, connaître leur parcours professionnel depuis la fin de leur formation.

Pour l'analyse comparative de ces deux types d'enquêtes, nous nous intéresserons à la situation en février 1993 des jeunes sortis en 1992. Seuls les sortants des classes terminales technologiques des lycées (publics et privés) de l'académie de Dijon, du CAP au BTS, dans trois domaines de formation – l'hôtellerie-restauration, l'automobile et le commerce⁷ – sont concernés.

La situation de février 1993 est d'une part appréciée par les tableaux récapitulatifs pour l'enquête IVA et, d'autre part, reconstruite à partir des calendriers de l'enquête 1996. Pour les deux enquêtes, la situation des jeunes en février 1993 est appréhendée à partir des mêmes indicateurs :

- emploi : les jeunes déclarant être salariés (CDI, CDD, intérim), les engagés militaires, les aides familiaux et les jeunes travaillant à leur compte ;
- apprentissage : les jeunes déclarant être apprentis ;
- mesure : les jeunes déclarant être bénéficiaires d'une mesure d'aide à l'emploi (contrats de qualification, d'adaptation ou d'orientation, travaux d'utilité collective, contrats emploi-solidarité, stages divers...)

5. Les modalités de l'enquête présentée sont celles de l'année 1993 réalisée auprès des sortants de 1992. Actuellement les conditions de réalisation ont évolué (procédure, outil informatique, questionnaire...).

6. Sont considérés comme sortants, les anciens élèves qui ne poursuivent pas d'études à temps plein l'année suivant leur sortie de formation.

7. En annexe 1 est présentée la composition des trois domaines de formation.

- chômage : les jeunes déclarant ne pas travailler et être à la recherche d'un travail ;
- inactivité : les jeunes déclarant ne pas travailler et ne pas être à la recherche d'un travail ;
- poursuite d'études : les jeunes déclarant suivre des études à plein temps.

Encadré 1
Les grandes étapes de l'enquête IVA

Au début des années quatre-vingt, le Céreq a pris l'initiative de proposer à la DEP (anciennement dénommée SIGES, puis SPRESE) un nouveau dispositif d'enquêtes sur l'entrée des jeunes dans la vie active. Deux principales raisons ont conduit à la création de cette enquête décentralisée. D'une part, la baisse importante des taux de réponse aux enquêtes postales nationales, alors que les enquêtes menées localement bénéficiaient de meilleurs taux de réponse, incitait à faire réaliser les enquêtes par des organismes plus proches des jeunes. D'autre part, dans un contexte de décentralisation, où les institutions et les services régionaux souhaitent des informations régionales, un dispositif national par sondage répondait mal aux besoins.

Après une première expérimentation dans l'académie d'Amiens, cinq académies, dont celle de Dijon, ont été concernées en 1984 par ce nouveau dispositif. Le bilan positif des premières années a conduit le Céreq et la DEP à étendre cette opération à neuf académies en 1985 puis à l'ensemble de la France en 1986. Jusqu'en 1990 l'enquête fut exhaustive, à l'exception des collèges où un échantillon était proposé. Cette même année, grâce à un financement de la Délégation à la formation professionnelle, les Centres de formation d'apprentis participèrent à ce dispositif.

Par la suite, et actuellement, l'enquête concerne un échantillon d'établissements scolaires représentatifs au niveau national afin de disposer de résultats chaque année ; cependant cet échantillon peut être élargi jusqu'à l'exhaustivité selon les demandes des académies ou des régions.

Au niveau national, la DEP réalise la récapitulation des tableaux de bord et effectue la centralisation et diffusion des informations. Quant au Céreq, il a exploité durant plusieurs années un échantillon national représentatif de 40 000 questionnaires de sortants de l'enseignement secondaire et de l'apprentissage (Cf. les résultats publiés in BREF n° 33, 47, 64, 70, 86). Aujourd'hui l'enquête est sous la seule responsabilité de la DEP.

Pour l'enquête IVA 1993, en ce qui concerne les trois domaines de formation étudiés, 2072 jeunes des classes terminales technologiques ont été interrogés, 1328 ont répondu (taux de réponse 64 %). Pour l'enquête 1996, 1920 lettres ont été envoyées, 1300 numéros de téléphone ont été retrouvés et 993 entretiens téléphoniques ont été réalisés (taux de réponse 52 %). Dans l'enquête de cheminement de 1996, un jeune sur deux répondants à IVA 1993 a été interrogé, et un jeune sur deux non-répondants IVA 1993 a également été interviewé, nous pouvons ainsi établir des comparaisons entre l'enquête IVA 1993 et l'enquête rétrospective.

1.2. Comment confronter les deux types d'enquêtes?

1.2.1. Les populations de référence des deux enquêtes

Avant de rapprocher les résultats de ces deux enquêtes, notre première tâche est simple et consiste à examiner les populations de référence. Rappelons que la base de l'enquête 1996 est composée des noms et adresses des jeunes qui avaient répondu à l'enquête IVA 1993 et de ceux qui n'avaient pas répondu. Cette liste a été constituée par les établissements scolaires appartenant au champ retenu (trois domaines de formation) et récupérée auprès du rectorat par le Céreq.

D'après les tableaux récapitulatifs académiques de l'enquête IVA 1993, nous aurions dû recueillir 1504 adresses, or le listing de l'enquête 1996 en comprenait 1920. Cet écart sur la population à interroger provient sans doute d'une des modalités de l'enquête IVA. En effet, cette enquête postale implique une participation très importante des établissements scolaires ; certains renvoient leurs documents trop tardivement au service statistique du rectorat pour être pris en compte dans les tableaux récapitulatifs de l'académie. Selon le suivi de l'enquête IVA 1993 réalisé par ce service, plusieurs établissements ont renvoyé leurs documents le 7 juillet 1993 alors que l'édition des tableaux récapitulatifs s'est effectuée courant juin 1993.

Cette différence de 416 personnes introduit-elle un biais, et donc une différence relative aux situations des jeunes en février 1993 ? Afin de répondre à cette question nous comparons dans un premier temps les caractéristiques de la population IVA 1993 (répondants sortants et non-répondants) et de celle de 1996 (tableau 1), et dans un deuxième temps les caractéristiques des deux populations entrées dans la vie active (tableau 2).

Tableau 1 : Composition des populations de référence (en %)

| | Population IVA 1993 (répondants sortants et non-répondants) | | | | Population enquête 1996 (listing Céreq) | | | |
|------------|--|------------|----------|-------|--|------------|----------|-------|
| | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total |
| Niveau V | 13,8 | 16,3 | 7,0 | 37,1 | 11,5 | 14,0 | 6,5 | 31,9 |
| Niveau IV | 4,4 | 7,0 | 32,8 | 44,3 | 4,3 | 6,8 | 42,0 | 53,0 |
| Niveau III | 1,9 | 1,5 | 15,2 | 18,6 | 2,1 | 1,1 | 11,9 | 15,1 |
| Total | 20,1 | 24,8 | 55,1 | 100,0 | 17,8 | 21,8 | 60,4 | 100,0 |

Lecture : Parmi la population IVA 1993, 13,8 % sont de niveau V et du domaine de l'automobile. Parmi la population interrogeable en 1996, 11,5 % sont de niveau V et du domaine de l'automobile.

Le tableau 1 souligne une sur-représentation des jeunes issus des terminales technologiques du commerce dans l'enquête 1996, puisqu'ils représentent 42 % des jeunes à interroger dans l'enquête 1996 contre 32,8 % pour l'enquête IVA 1993. On est ainsi passé d'un effectif de 494 jeunes scolarisés en BTn techniques commerciales à 806.

La comparaison des sortants⁸ IVA 1993 et ceux de l'enquête 1996 (tableau 2) plaide en faveur d'un raisonnement non plus global mais par niveau de formation pour chaque domaine, en raison des différences quant à la répartition des sortants au sein de chaque enquête. En effet, on constate une plus forte proportion des sortants de niveau IV dans l'enquête 1996 principalement dans le domaine du commerce et dans l'automobile. Et on observe aussi une sous-représentation des jeunes de CAP-BEP de l'hôtellerie-restauration et des BTS commerciaux, déjà visible dans la population interrogeable de l'enquête 1996 (tableau 1), et en partie liée aux difficultés pour retrouver ces jeunes, parmi les plus mobiles⁹.

Tableau 2 : Caractéristiques des sortants des deux enquêtes (en %)

| | Sortants IVA 1993 estimés | | | | Sortants enquête 1996 | | | |
|------------|---------------------------|------------|----------|-------|-----------------------|------------|----------|-------|
| | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total |
| Niveau V | 14,9 | 17,1 | 6,2 | 38,2 | 15,4 | 13,4 | 6,6 | 35,4 |
| Niveau IV | 4,3 | 7,1 | 27,7 | 39,1 | 7,0 | 7,7 | 30,4 | 45,0 |
| Niveau III | 2,8 | 1,6 | 18,3 | 22,7 | 3,6 | 1,4 | 14,6 | 19,6 |
| Total | 22,0 | 25,8 | 52,2 | 100,0 | 25,9 | 22,5 | 51,6 | 100,0 |

Lecture : parmi les sortants de IVA 1993, 14,9 % sont de niveau V et du domaine de l'automobile...

Les comparaisons ne semblent pertinentes que par niveau pour chaque domaine de formation, mais elles n'ont de sens que si les effectifs au sein de chaque croisement sont suffisants dans les deux

8. Sont considérés comme sortants, les anciens élèves qui ne poursuivent pas d'études à temps plein l'année suivant leur sortie de formation.

9. Cf. C. Guégnard, C. Perret, 1997, *Les trajectoires professionnelles des jeunes de Bourgogne*, Céreq-Irédu.

enquêtes. Donc, nous ne retiendrons que les sortants de niveau V de l'automobile et de l'hôtellerie-restauration, et les sortants de niveau IV du commerce¹⁰.

1.2.2. Des difficultés pour comparer : la pondération IVA

Le rapprochement des résultats de la situation professionnelle des jeunes en février 1993 des deux enquêtes ne peut être immédiat, puisque les tableaux récapitulatifs de l'enquête IVA 1993 présentent des résultats pondérés alors que les résultats de l'enquête 1996 sont des données brutes. En conséquence, il est nécessaire d'examiner les modes de calculs de l'enquête IVA 1993.

◆ Présentation de la pondération IVA

La pondération est un nombre affecté à un questionnaire qui donne « le poids » de ce questionnaire. Elle doit permettre de compenser les aléas du déroulement de l'enquête (taux de couverture des établissements, taux de sondage, taux de réponse). Dans l'enquête IVA 1993¹¹, pour une strate donnée, est calculé un coefficient de pondération. Le redressement s'effectue au sein de chacune des strates définies par la classe, la spécialité et le type d'établissement (public-privé). Par ces calculs, sont estimés les situations professionnelles des jeunes et les maintiens en formation. Son principe s'appuie sur un postulat fort, à savoir l'homogénéité des populations répondantes et non répondantes en termes d'accès au marché du travail et de poursuites d'études.

Encadré 2 Les calculs de la pondération IVA 1993

La procédure consiste à multiplier les situations observées par un coefficient de pondération égal au quotient $\text{Sortants Estimés} / \text{Sortants Observés}$, où :

$\text{Sortants Observés} = \text{Répondants} - \text{Poursuites d'études} - \text{Inexploitables}$

$\text{Sortants Estimés} = (\text{Interrogés} * \text{Sortants Observés}) / (\text{Répondants} - \text{Inexploitables}) * (\text{Inscrits} / \text{Inscrits Retenus})$.

Interrogés = élèves présumés sortants = population interrogée par questionnaire. Au terme de l'enquête, les interrogés se répartissent dans trois catégories : Répondants/Non-répondants/Inconnus de la poste.

Inscrits = effectif scolarisé l'année précédente dans la classe et la spécialité considérées.

Inscrits retenus = effectif touché par l'enquête (cette dernière rubrique ne figure que dans le fichier récapitulatif de l'académie).

L'estimation des effectifs en poursuites d'études s'obtient par la différence $\text{Inscrits} - \text{Sortants Estimés}$.

Pour vérifier ce postulat d'homogénéité des populations répondantes et non répondantes en termes d'accès au marché du travail, il est opportun de confronter la situation professionnelle des répondants et non-répondants IVA 1993 par le biais de l'enquête 1996. Cependant l'examen des poursuites d'études est tout aussi important car la méthode de pondération s'appuie sur ces poursuites de formation, qui jouent ainsi sur les résultats de l'insertion professionnelle.

◆ Homogénéité des populations répondantes et non répondantes face au marché du travail

La répartition par niveau et domaine de formation n'étant pas semblable (tableau 3), nous sommes contraints d'étudier la situation professionnelle des jeunes de niveau V de l'automobile et de l'hôtellerie-restauration, et les jeunes de niveau IV du commerce, répondants et non-répondants IVA retrouvés en 1996.

10. Les sortants de niveau III du commerce ont été éliminés ultérieurement en raison de la faiblesse des effectifs des non répondants IVA 1993 retrouvés en 1996.

11. Pour une présentation détaillée de la méthode de pondération et de ses limites : Valorisation régionale et locale de l'enquête IVA, rencontre du 12 mai 1993 des réseaux Céreq-DEP-SSR-CIA-SAIO, document de travail.

Tableau 3 : Caractéristiques des sortants de l'enquête 1996 (en %)

| | Non-répondants IVA retrouvés 1996 | | | | Répondants IVA retrouvés 1996 | | | |
|------------|-----------------------------------|------------|----------|-------|-------------------------------|------------|----------|-------|
| | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total |
| Niveau V | 2,3 | 0,5 | 12,1 | 14,9 | 4,3 | 2,0 | 16,2 | 22,5 |
| Niveau IV | 7,4 | 7,0 | 30,2 | 44,6 | 6,6 | 8,4 | 30,5 | 45,5 |
| Niveau III | 15,2 | 14,4 | 10,2 | 40,5 | 15,0 | 12,7 | 4,3 | 32,0 |
| Total | 25,6 | 21,9 | 52,6 | 100,0 | 25,9 | 23,1 | 51,0 | 100,0 |

Tableau 4 : Situation professionnelle à 7 mois des répondants et non-répondants IVA retrouvés en 1996 (en %)

| | Automobile niveau V | | Hôtellerie niveau V | | Commerce niveau IV | |
|------------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|--------------------|----------------|
| | Non-répondants IVA | Répondants IVA | Non-répondants IVA | Répondants IVA | Non-répondants IVA | Répondants IVA |
| Emploi | 20,6 | 23,1 | 41,9 | 43,2 | 38,5 | 38,1 |
| Chômage | 17,7 | 17,3 | 29,0 | 15,9 | 23,1 | 20,0 |
| Apprentissage | 11,7 | 19,2 | 3,3 | 11,4 | 1,5 | 1,9 |
| Mesure | 17,6 | 9,6 | 9,7 | 4,6 | 17,0 | 13,3 |
| Service national | 26,5 | 26,9 | 16,1 | 18,2 | 13,8 | 23,8 |
| Inactivité | 5,9 | 3,8 | 0 | 6,8 | 6,1 | 2,9 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Lecture : à la sortie d'une formation de l'automobile de niveau V, parmi les jeunes entrés dans la vie active dès juin 1992, 20,6 % des non-répondants à IVA sont en emploi contre 23,1 % des répondants IVA en février 1993.

Dans l'ensemble, la part des jeunes en emploi est similaire pour les répondants et les non-répondants IVA retrouvés en 1996. Par contre, au regard des autres indicateurs du marché du travail, les jeunes répondants et les non-répondants IVA sont dans des situations différentes en février 1993. On remarque qu'il existe peu de différences pour les sortants de l'automobile, car la frontière entre apprentissage et contrats de qualification (donc mesures) semble floue¹², d'autant plus que ces contrats interviennent largement à l'issue des formations de l'automobile. Pour les sortants de l'hôtellerie, on peut observer une substitution entre les situations de chômage et d'apprentissage. Quant au service national, l'écart surprenant pour les sortants du commerce ne tient pas à une répartition différente par sexe entre répondants et non-répondants.

L'hypothèse d'homogénéité des situations professionnelles des répondants et non-répondants de l'enquête IVA semble difficilement tenable si ce n'est pour l'emploi.

◆ **Homogénéité des populations répondantes et non répondantes et poursuites d'études**

Les jeunes non répondants IVA 1993 retrouvés dans l'enquête 1996 peuvent être considérés comme un échantillon représentatif de l'ensemble des non-répondants IVA au regard des

12. Cf. T. Couppié, D. Demazière, 1996. La période des premiers mois à l'entrée dans la vie active a un statut particulier, puisqu'elle correspond pour nombre de ces jeunes à une période de latence de relatif flou dans les situations.

caractéristiques de niveaux et de domaines de formation (tableau 5), même si les sortants de niveau V de l'hôtellerie, *a priori* les plus mobiles, sont moins présents.

Tableau 5 : Caractéristiques des non-répondants IVA 1993 (en %)

| | Non-répondants IVA 1993 | | | | Non-répondants IVA retrouvés en 1996 | | | |
|------------|-------------------------|------------|----------|-------|--------------------------------------|------------|----------|-------|
| | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total |
| Niveau V | 9,7 | 12,8 | 7,1 | 29,6 | 9,0 | 7,5 | 8,2 | 24,7 |
| Niveau IV | 4,1 | 5,8 | 48,9 | 58,7 | 5,3 | 5,3 | 51,9 | 62,5 |
| Niveau III | 1,3 | 0,5 | 9,9 | 11,7 | 2,1 | 0,3 | 10,4 | 12,8 |
| Total | 15,1 | 19,1 | 65,9 | 100,0 | 16,4 | 13,1 | 70,5 | 100,0 |

D'une manière globale, le taux de poursuite d'études estimé dans l'enquête IVA 1993 pour ces trois domaines est de 61,5 %. Celui calculé dans l'enquête de cheminement s'élève à 64,0 %. Mais cette comparaison apparaît peu pertinente. En effet, dans l'enquête IVA 1993 cette estimation se base sur les effectifs scolarisés l'année précédente (cf. encadré 2) alors que dans l'enquête 1996 ce taux est calculé à partir des populations non répondantes à IVA et retrouvées en 1996.

Donc, l'approche choisie pour l'enquête IVA 1993 est de recalculer non plus une estimation des poursuites d'études pour l'ensemble des jeunes, mais de chiffrer les poursuites d'études en fonction des répondants à l'enquête IVA. Le taux de poursuite d'études est alors de 42,5 %.

En termes de poursuites d'études, l'homogénéité des populations répondantes et non répondantes de l'enquête IVA 1993 est contestable (tableaux 6). En effet, non seulement les taux de poursuites d'études à un niveau global ne sont pas équivalents mais de fortes différences existent aussi pour chaque domaine de formation par niveau.

Ces écarts entre les deux enquêtes peuvent s'expliquer par la procédure de pondération de l'enquête IVA 1993 (cf. encadré 2) qui agrège les données des établissements publics et privés pondérées séparément. Des erreurs d'interprétation peuvent alors se produire dans le cas où le coefficient de pondération de l'une des sous-strates (public ou privé) serait nul : les effectifs de cette dernière risquent d'être comptabilisés à tort parmi les poursuites d'études, donc conduire à une surestimation des effectifs de maintien en formation. De plus, le redressement statistique porte parfois sur des effectifs extrêmement faibles, notamment dans certaines spécialités de CAP ou BEP, ce qui ne va pas sans poser quelques problèmes méthodologiques.

La méthode de pondération IVA semble donc discutable quant à l'homogénéité des populations répondantes et non répondantes en termes d'accès au marché du travail et de poursuite d'études. Par conséquent, la comparaison directe des données des deux enquêtes paraît compromise. L'une des solutions adoptées consiste à recourir aux principes de l'enquête IVA 1993 pour travailler les données brutes de l'enquête de cheminement réalisée en 1996.

1.2.3. Éléments de comparaison des situations professionnelles

Rappelons que les résultats d'insertion professionnelle des jeunes de l'enquête IVA 1993 sont issus des tableaux récapitulatifs académiques, ce sont des données agrégées et pondérées. Disposant des coefficients de pondération affectés à chaque strate, l'idée de travailler ces pondérations à partir des listing-papiers a été abandonnée (la version informatique a été détruite dès l'enquête suivante de 1994).

Tableaux 6 : Les poursuites d'études (en %)

| | Estimation poursuites études enquête IVA (cf. encadré 2) | | | | Taux de poursuites études enquête IVA (répondants IVA en poursuite d'études/ répondants IVA) | | | |
|------------|---|------------|----------|-------|--|------------|----------|-------|
| | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total |
| Niveau V | 59,1 | 56,5 | 75,7 | 62,2 | 20,1 | 22,1 | 45,8 | 25,9 |
| Niveau IV | 60,0 | 39,1 | 71,0 | 66,9 | 40,7 | 28,7 | 62,0 | 56,3 |
| Niveau III | - | - | 46,7 | 43,4 | - | - | 28,1 | 25,6 |
| Total | 57,2 | 51,1 | 66,4 | 61,5 | 25,8 | 23,0 | 53,3 | 42,5 |

- : effectifs insuffisants pour le calcul des taux de poursuites d'études.

| | Taux de poursuites études enquête 1996 (non-répondants IVA retrouvés en poursuite d'études/non- répondants IVA retrouvés) | | | |
|------------|---|------------|----------|-------|
| | Automobile | Hôtellerie | Commerce | Total |
| Niveau V | 35,8 | 72,7 | 55,1 | 58,4 |
| Niveau IV | 48,4 | 54,5 | 79,1 | 74,4 |
| Niveau III | - | - | 58,7 | 58,4 |
| Total | 42,7 | 40,5 | 73,3 | 64,0 |

- : effectifs insuffisants pour le calcul des taux de poursuites d'études.

Afin de rendre les données comparables, nous n'utilisons pas les mêmes coefficients de pondération mais nous employons les mêmes méthodes de pondération (par classe et spécialité) que celles appliquées aux données de l'enquête IVA 1993 pour l'enquête rétrospective de 1996. Il s'agit d'une manipulation des données de 1996 concernant la situation de février 1993, qui ne préfigure guère de la situation professionnelle des jeunes puisque les pondérations ont été remises en cause précédemment. Les résultats de 1996 recalculés et présentés (tableau 7) ne sont en aucun cas représentatifs de l'entrée dans la vie active des jeunes. Ces calculs sont effectués uniquement sur les répondants à l'enquête IVA 1993 et retrouvés en juin 1996.

Même avec l'artifice de la pondération appliquée aux données de l'enquête 1996, les résultats en termes d'insertion professionnelle diffèrent. On peut conclure à une certaine sous-estimation du chômage en février 1993 évalué quatre ans après la sortie de formation dans l'enquête de cheminement. Ceci confirme l'oubli des périodes les plus difficiles ou les plus dévalorisantes comme celle du chômage déjà cité dans d'autres études. Par ailleurs, les résultats souligneraient dans les deux enquêtes des difficultés pour cerner l'apprentissage. Dans différentes études la période du service national est généralement l'une des situations les mieux cernées contrairement à nos résultats (tableau 7). L'une des explications possibles tient au fait que dans l'enquête IVA la situation professionnelle est appréciée sur un jour (le 1^{er} février) alors que dans l'enquête de cheminement la situation retenue est celle qui domine le mois de février (mois de nombreux départs au service national). Quant à l'emploi, il ne semble pas irréaliste d'estimer une certaine concordance des résultats des deux enquêtes, puisque les chiffres pondérés de 1996 sont proches de ceux de 1993.

Cependant ces données pondérées peuvent être imparfaites compte tenu de la faiblesse des effectifs dans certaines strates classe-spécialité dans les deux enquêtes et des forts coefficients de pondération. Par conséquent, examinons les résultats pour quelques strates classe-spécialité (BEP vente, Baccalauréat professionnel vente, BTS force de vente) pour lesquelles les sortants sont relativement nombreux dans les deux enquêtes (tableau 8). Une sous-estimation du chômage par l'enquête rétrospective 1996 par classe-spécialité n'est pas établie et aucun résultat ne concorde.

Compte tenu des très faibles effectifs, l'exploitation des données par classe-spécialité n'est pas prudente en région, il semble plus pertinent de travailler sur des regroupements de classe-spécialité.

Tableau 7 : Présentation des résultats à 7 mois des deux enquêtes (en %)

| Situations professionnelles en février 1993 | Automobile niveau v | | | Hôtellerie niveau v | | | Commerce niveau IV | | |
|---|------------------------------------|--------------------------------|-------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| | Enquête IVA 1993 données pondérées | Répondants IVA 93 retrouvés 96 | | Enquête IVA 1993 données pondérées | Répondants IVA 93 retrouvés 96 | | Enquête IVA 1993 données pondérées | Répondants IVA 93 retrouvés 96 | |
| | | Données brutes | Données pondérées | | Données brutes | Données pondérées | | Données brutes | Données pondérées |
| Emploi | 17,6 | 23,1 | 17,1 | 40,4 | 43,2 | 37,7 | 30,7 | 38,1 | 33,4 |
| Chômage | 23,1 | 17,3 | 14,6 | 17,5 | 15,9 | 12,2 | 23,2 | 20,0 | 18,7 |
| Apprentissage | 10,0 | 19,3 | 24,6 | 16,2 | 11,4 | 9,6 | 0 | 1,9 | 2,5 |
| Mesure | 14,6 | 9,6 | 9,8 | 7,5 | 4,5 | 4,5 | 13,2 | 13,3 | 17,8 |
| Service national | 34,2 | 26,9 | 29,9 | 15,8 | 18,2 | 25,8 | 22,1 | 23,8 | 23,8 |
| Inactivité | 0,5 | 3,8 | 4,0 | 2,6 | 6,8 | 10,2 | 10,8 | 2,9 | 3,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Quelles conclusions ?

Malgré les obstacles à la confrontation de ces deux enquêtes, notamment liés aux méthodes de pondération IVA, plusieurs éléments se dégagent.

En premier lieu, les analyses plaident en faveur d'une révision de la question des non-répondants. Au tout début de l'enquête IVA, ce problème général des non-répondants était étudié par ses gestionnaires, alors qu'il ne l'est plus depuis plusieurs années. En effet, des enquêteurs de l'Insee interrogeaient des non répondants à l'enquête IVA pour étudier les biais éventuels de l'enquête.

Les résultats concernant les poursuites d'études et les entrées dans la vie active sont incomparables. L'interprétation des différences entre les deux enquêtes est délicate compte tenu des modes particuliers d'enquête. En effet, l'enquête rétrospective recourt à la mémoire¹³ et se focalise sur l'appréciation par un enquêteur des situations professionnelles mensuelles du jeune (calendrier). L'enquête IVA est un instantané au 1^{er} février de l'année, situation professionnelle renseignée directement par le jeune. À cet effet, notons que 12,2 % des répondants IVA 1993 se déclarent en février 1993 comme sortants du système éducatif alors que lors de la seconde interrogation, pour la même date, ils se déclarent en poursuites d'études (même si des erreurs de codage ont pu intervenir au cours des phases d'élaboration des tableaux récapitulatifs ou des listings d'adresses).

Il est risqué de mettre en avant l'une des deux enquêtes, d'autant plus que les finalités de chaque enquête sont différentes : l'une reconstruit les parcours professionnels depuis la sortie, et l'autre donne des éléments de conjoncture. Combiner les avantages de l'une sans les inconvénients de l'autre militerait pour un panel même si ce type d'enquête semble peu réalisable et réaliste en région.

13. Cf. Bibliographie in T. Couppié, D. Demazière, 1995, Se souvenir de son passé professionnel, confrontation de deux enquêtes rétrospectives sur les calendriers d'entrée dans la vie active, communication aux X^{èmes} journées d'AES.

Tableau 8 : Présentation des résultats à 7 mois des deux enquêtes pour quelques spécialités

| Situations professionnelles en février 1993 | BEP vente | | Bac pro vente | | BTS force de vente | |
|---|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| | Enquête IVA 1993 données pondérées | Enquête 1996 répondants retrouvés | Enquête IVA 1993 données pondérées | Enquête 1996 répondants retrouvés | Enquête IVA 1993 données pondérées | Enquête 1996 répondants retrouvés |
| Emploi | 17,8 | 26,7 | 35,0 | 29,4 | 49,3 | 35,0 |
| Chômage | 49,3 | 46,7 | 28,3 | 35,3 | 11,3 | 25,0 |
| Apprentissage | 11,0 | 6,6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mesures | 12,3 | 20,0 | 0 | 0 | 2,8 | 0 |
| Service national | 9,6 | 0 | 33,3 | 35,3 | 36,6 | 35,0 |
| Inactivité | 0 | 0 | 3,3 | 0 | 0 | 5,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

2. Confrontation des résultats de court terme et de moyen terme

Outre les atouts de l'enquête décentralisée évoqués dans l'introduction, à savoir la disponibilité des résultats, son exploitation régionale et locale..., on peut s'interroger sur l'apport d'une enquête à court terme quant à l'analyse du marché du travail.

Une enquête réalisée peu de temps après la sortie de formation donne un aperçu des conditions d'entrée dans la vie active. L'intérêt d'une telle enquête est de donner chaque année à date fixe une image de la situation professionnelle des jeunes. La comparaison des résultats annuels permet de dégager les principales tendances et les évolutions conjoncturelles des conditions d'insertion des jeunes sur le marché du travail dans une région¹⁴. On peut également apprécier la valeur prédictive des résultats concernant l'insertion professionnelle à court terme sur les parcours ultérieurs à travers deux approches.

2.1. Le devenir des jeunes repérés à 7 mois

De quelle manière la situation professionnelle observée à 7 mois peut-elle présager de la situation professionnelle ultérieure ? L'analyse des données de l'enquête de cheminement réalisée en 1996 (tableau 9) révèle les difficultés pour prédire la situation professionnelle à 48 mois de l'ensemble des jeunes¹⁵. Néanmoins de nombreux jeunes en emploi sept mois après leur sortie du lycée se retrouvent en situation d'emploi 3 ans plus tard. Ce constat invite à une comparaison du taux d'emploi des différentes cohortes, d'autant plus que cette situation d'emploi est celle qui apparaît la plus fiable au vu des analyses précédentes. Dans l'hypothèse d'une relative stabilité conjoncturelle et structurelle de l'économie régionale, peut-on considérer cet indicateur comme « un minimum garanti d'emploi des jeunes » pour les quatre ans à venir ?

2.2. Influence des premiers pas sur le marché du travail ?

Afin de confirmer le caractère (plus ou moins) prédictif de la situation à 7 mois ou des premiers pas sur le marché du travail, le recours à la modélisation a un certain intérêt méthodologique. Il ne s'agit pas principalement d'une analyse du marché du travail et de l'impact relatif des caractéristiques

14. Cf. V. Canals, M.B. Rochard, 1994, *Enquêtes d'insertion-Enquêtes de cheminement : quelle complémentarité ?*, Documents 101, Céreq.

15. Cf. J.F. Vergnies, 1994, L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme, *Économie et Statistique* n° 277-278.

initiales des jeunes¹⁶. Ces modèles logistiques permettent de mettre en valeur les effets de l'offre de travail (du jeune) sur la situation professionnelle sept mois et quarante-huit mois après la sortie de formation initiale.

Tableau 9 : Situations professionnelles à 7 et 48 mois (en %)

| Juin 1996 Février 1993 | Emploi | Apprentissage | Mesure | Chômage | Service national | Inactivité | Total |
|---------------------------|--------|---------------|--------|---------|------------------|------------|-------|
| Emploi | 83 | 0 | 5 | 10 | 1 | 1 | 100 |
| Apprentissage | 58 | 9 | 6 | 15 | 9 | 3 | 100 |
| Mesure | 76 | 4 | 10 | 8 | 2 | 0 | 100 |
| Chômage | 74 | 0 | 4 | 18 | 1 | 3 | 100 |

Lecture : parmi les jeunes en emploi en février 1993, 83 % sont en emploi en juin 1996, 10 % sont au chômage.

L'itinéraire professionnel du jeune est influencé par de multiples contraintes qui tiennent aux caractéristiques du jeune, à son cursus scolaire antérieur et aussi à l'environnement social et économique dans lequel il évolue... Cette partie a pour objectif d'analyser ce qui crée des différences, de révéler quel est l'impact relatif des facteurs sur l'obtention d'un emploi compte tenu des débuts de parcours du jeune sur le marché du travail. Cette analyse se situe donc dans une approche structuraliste selon laquelle les débuts d'entrée dans la vie active peuvent être prédictifs de la suite du cheminement professionnel.

◆ *Présentation de l'échantillon et des variables retenues*

L'échantillon est constitué dans le premier modèle des jeunes actifs à 7 mois pour notamment éliminer le problème des départs au service national. Dans le second modèle, sont retenus les actifs à 7 et 48 mois.

La variable dépendante est le fait d'être salarié à durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI). Cette définition utilisée pour présenter les estimations du modèle est une définition limitée de l'emploi, plus restrictive que les précédentes présentations. La probabilité d'avoir un CDD ou un CDI est estimée à 7 mois et à 48 mois à partir de l'enquête rétrospective menée en région et se base sur les différentes situations repérées par le calendrier.

Les variables explicatives concernent les caractéristiques socio-démographiques et scolaires des lycéens sortants en 1992. Elles reflètent donc les caractéristiques individuelles et sont assimilables aux conditions initiales. Pour les caractéristiques socio-démographiques, différents choix ont été effectués. Ainsi, l'origine sociale des jeunes est seulement appréciée par la *catégorie socioprofessionnelle des parents*. La variable *sexe* a été écartée compte tenu de sa forte corrélation avec le domaine de formation (forte dominante soit féminine soit masculine) ; par contre elle a été réintroduite par l'intermédiaire d'une variable concernant la présence d'*enfants* à la fin de la période d'observation. Une variable tenant compte de la position relative du jeune par rapport à *l'âge moyen de sortie d'un niveau de formation* a été construite. Ainsi, cette variable permet de prendre en compte l'histoire du jeune durant sa scolarité et de qualifier cette histoire. Les effets du *domaine de formation* (automobile hôtellerie-restauration, commerce), du *niveau de formation* (V, IV et III) du *diplôme* (échec, réussite) sont appréciés par des variables spécifiques. Les *débuts d'entrée dans la vie active* sont repérés par la situation vis à vis du marché du travail à 7 mois : CDI, CDD, intérim, apprentissage, mesures, chômage.

16. Pour une analyse de l'impact des conditions initiales, D. Balsan, S. Hanchane, et P. Werquin, 1996, Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail, *Économie et Statistique* n° 299.

Modèles logistiques sur la détention d'un CDD ou CDI

| Variables de référence | Variables actives | Probabilité d'être en CDI ou CDD à 7 mois <i>Actifs à 7 mois</i> | | | Probabilité d'être en CDI ou CDD à 48 mois <i>Actifs à 7 et 48 mois</i> | | |
|---|---|---|---------|-------------|--|---------|-------------|
| | | Coef. | Signif. | Effet marg. | Coef. | Signif. | Effet marg. |
| CSP des parents Ouvriers-employés | Artisans-agriculteurs | 0,41 | ns | | 0,86 | ns | |
| | Cadres | -0,13 | ns | | -1,09 | ns | |
| | Professions intermédiaires | 0,26 | ns | | 0,26 | ns | |
| | Inactifs | -0,01 | ns | | -0,35 | ns | |
| | Inconnus | 0,80 | ns | | 1,07 | ns | |
| Homme | Femme sans enfant | 0,62 | ** | 15 % | -0,09 | ns | |
| | Femme avec enfant | 0,24 | ns | | -0,86 | * | - 16 % |
| Plus jeune que la moyenne (ou âge égal) | Plus âgé que la moyenne (observé par niveau de formation) | 0,68 | ** | 17 % | -0,61 | * | - 11 % |
| Domaine de formation Automobile et connexe | Hôtellerie-restauration | 0,99 | *** | 25 % | -0,51 | ns | |
| | Commerce | -0,55 | * | - 14 % | -0,63 | ns | |
| Échec au diplôme | Réussite au diplôme préparé en 1992 | 0,28 | ns | | 0,63 | * | 12 % |
| Niveau de formation Niveau III | Niveau IV | -0,53 | ** | - 13 % | -0,68 | * | - 13 % |
| | Niveau V | -1,92 | *** | - 48 % | -1,46 | ** | - 27 % |
| Autres situations à 7 mois | CDI ou CDD à 7 mois | | | | 0,51 | * | 9 % |
| Constante | | 2,25 | *** | | 2,68 | *** | |
| Somers's D | | 0,398 | | | 0,490 | | |

ns non significatif

p=191/400

p=290/383

* significatif au seuil de 10 %

** significatif au seuil de 5 %

*** significatif au seuil de 1 %

Les premiers pas sur le marché du travail semblent influencer la situation professionnelle à moyen terme. En effet, être en CDI ou CDD à sept mois augmente de 9 % la probabilité d'être dans un tel emploi 48 mois après la sortie de formation. Ce constat renforce ainsi les premières conclusions de cette section, à savoir la pertinence d'une enquête de court terme.

Néanmoins, certaines caractéristiques déterminantes à 7 mois continuent à jouer entre 7 et 48 mois de vie active. Ainsi, la probabilité d'être salarié en CDD-CDI augmente avec l'élévation du niveau de formation, et l'impact de cette variable se renforce au fil des ans. De plus, les divergences entre femmes s'accroissent : la probabilité d'être en emploi est différente selon le fait d'avoir ou non des enfants durant toute la période d'observation. Ce constat illustre assez les analyses de C. Nicole-Drancourt où « le chômage pousse les jeunes femmes à se précipiter dans la vie conjugale »¹⁷ (mariage et maternité). D'autres caractéristiques interviennent différemment : la réussite scolaire intervient peu sur la situation professionnelle à 7 mois alors qu'elle se renforce au fil du temps.

17. Cf. C. Nicole-Drancourt, 1991, *Le labyrinthe de l'insertion*, la Documentation Française.

F. Hay des Nétumières, P. Werquin, 1997, *Inactives ou chômeuses : différences dans la relation à l'emploi*, Documents 120, Céreq.

Quelles conclusions ?

Ces différentes méthodes appuient la pertinence d'une enquête de court terme pour une analyse conjoncturelle des marchés du travail locaux et plaident en faveur des exploitations régionales de IVA. Réaliser une enquête annuelle de court terme permet d'estimer des tendances quant à la situation de l'emploi mais aussi des tendances prédictives quant à la situation future d'emploi.

Éléments de conclusion

Face aux attentes régionales des praticiens de l'insertion professionnelle, l'avantage d'une enquête à court terme semble évidente. L'exploitation de l'enquête décentralisée IVA se heurte à des difficultés qui nuisent à sa pertinence. En effet, la pondération utilisée est à remettre en cause, il est imprudent de réaliser des diagnostics sur des petites spécialités de formation. Néanmoins cette enquête a le mérite d'exister, elle permet un repérage conjoncturel de la situation de l'emploi et reflète les principales tendances du marché du travail régional. Militons pour une révision du système de pondération et une meilleure exploitation des résultats.

Pour une approche conjoncturelle de la situation professionnelle des jeunes à court terme, l'enquête rétrospective est-elle appropriée, puisque les situations les moins favorables sur le marché du travail semblent sous-estimées ?

Les discordances entre les résultats de l'enquête de cheminement et l'enquête IVA nous interpellent sur la méthode d'interrogation la plus pertinente. À quoi tiennent les différences de réponse des jeunes quant à leur situation professionnelle en février 1993 dans deux enquêtes différentes ? Les méthodes de questionnement interviennent-elles (questionnaire-papier vs téléphone, questions posées...) ? Existe-t-il des perceptions différentes à deux moments donnés pour un même état ?... Ne serait-il pas intéressant de rencontrer les personnes aux réponses différentes pour leur situation en février 1993 ?

Christine Guégnard, Cathy Perret
Céreq-Irédu, Université de Bourgogne
9, avenue Alain Savary, B.P. 400, 21011 Dijon cedex
iredu@u-bourgogne.fr

Bibliographie

- Balsan D., Hanchane S., Werquin P., 1996, Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail, *Économie et Statistique* n°299.
- Bordigoni M., 1993, L'apprentissage en 1992 : une formation en cours de renouvellement, *Bref* n°86, Céreq.
- Céreq, 1994, *Insertion professionnelle des jeunes : instruments d'analyse et enjeux*, document 101.
- Céreq, 1985, *Bref* n°13.
- Céreq, 1987, *Bref* n°70.
- Céreq-DEP-SSR-CIA-SAIO, 1993, *Valorisation régionale et locale de l'enquête IVA*, rencontre du 12 mai 1993, document de travail.
- Colliot F., Pouch T., 1991, Apprentissage ou lycée professionnel : des formations non concurrentes, *Bref* n°70, Céreq.
- Colliot F., Pouch T., 1991, L'apprentissage au seuil de la décennie 90 : dynamisme ou stagnation ?, *Bref* n°64, Céreq.
- Couppié T., Demazière D., 1995, Se souvenir de son passé professionnel, confrontation de deux enquêtes rétrospectives sur les calendriers d'entrée dans la vie active, Communication aux XV^{èmes} journées d'AES.
- Declercy B., 1988, Emploi, chômage, « mesures jeunes » à l'issue de l'enseignement secondaire, *Bref* n°33, Céreq.
- DEP, 1993, *L'insertion professionnelle des jeunes dans les régions*, les dossiers Éducation et formations n°26.
- DEP, 1994, *L'insertion professionnelle des jeunes dans les régions en 1993*, les dossiers Éducation et formations n°42.
- DEP, 1994, *L'insertion professionnelle des jeunes dans les régions en 1994*, les dossiers Éducation et formations n°55.
- Guégnard C., Perret C., (1997), *Les trajectoires professionnelles des jeunes de Bourgogne*, Céreq-Irédu.
- Hay des Nétumières F., Werquin P., (1997), *Inactives ou chômeuses : différences dans la relation à l'emploi*, document 120, Céreq.
- Lochet J.-F., Grelet Y., 1989, En sortant de l'école qu'ont-ils rencontré ?, *Bref* n°47, Céreq.
- Nicole-Drancourt C., 1991, *Le labyrinthe de l'insertion*, la Documentation française.
- Rose J., Méhaut P., 1987, *La transition professionnelle*, L'Harmattan.
- Tanguy L. (sous la direction de), 1986, *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*, La Documentation Française.
- Vergnies J.-F., 1994, L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme, *Économie et Statistique* n°277-278.
- Vernières M., 1993, *Formation-Emploi : enjeu économique et social*, Edition Dujas.
- Vernières M., 1997, *L'insertion professionnelle : analyses et débats*, LES, Economica.

Annexes

Annexe 1 : Sigles

| | |
|---------|---|
| BAC PRO | Baccalauréat professionnel |
| BEP | Brevet d'Études Professionnelles |
| BREF | Bulletin de Recherche sur l'Emploi et la Formation |
| BT | Brevet de Technicien |
| BTn | Baccalauréat Technologique |
| BTS | Brevet de Technicien Supérieur |
| CAP | Certificat d'Aptitude Professionnelle |
| CDD | Contrat à Durée Déterminée |
| CDI | Contrat à Durée Indéterminée |
| Céreq | Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications |
| CES | Contrat Emploi-Solidarité |
| CFA | Centre de Formation d'Apprentis |
| DEP | Direction de l'Évaluation et de la Prospective |
| INSEE | Institut National de la Statistique et des Études Économiques |
| IVA | Insertion Vie Active (enquête) |
| MC | Mention complémentaire |
| OREF | Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation |
| SIGES | Service de l'Informatique de Gestion et des Statistiques |
| SPRESE | Service de la Prévision, des Statistiques et de l'Évaluation |

Annexe 2 : Domaines de formation

Les trois grands domaines de formation étudiés sont ceux étudiés par l'Oref de Bourgogne (ils peuvent être différents dans d'autres études). Les formations suivies en 1992 par les jeunes de Bourgogne sont les suivantes :

Automobile et commerce

| | | |
|----------|-----------|---|
| Niveau V | 940 | Carrossier réparateur (CAP) |
| | 999 | Formation complémentaire automobile |
| | 1047 | Mécanicien de matériels parcs et jardins |
| | 1054 | Mécanicien réparateur, option A (CAP) |
| | 1055 | Mécanicien réparateur, option B (CAP) |
| | 1057 | Mécanicien réparateur, option D (CAP) |
| | 902 | Carrosserie (BEP) |
| | 1002 | Agent de maintenance de matériels, option A (BEP) |
| | 1003 | Agent de maintenance de matériels, option B (BEP) |
| | 1016 | Maintenance de véhicules automobiles (BEP) |
| | 1066 | Automobile (technique et service) (BEP) |
| | 1070 | Réparateur en équipement moteur diesel (MC, CAP, BEP) |
| | 1116 | Mise au point : électricité et électronique automobile (MC, CAP, BEP) |
| | Niveau IV | 901 |
| 1039 | | Négoce et réparation de matériels, option A (BT) |
| 1041 | | Négoce et réparation de matériels, option B (BT) |
| 1098 | | Automobile (technique et service) (BT) |
| 1001 | | Réparateur automobile (Bac Pro) |
| 1099 | | Formation complémentaire automobile |

| | | |
|------------|------|---|
| Niveau III | 1001 | Agro-équipement (BTS) |
| | 1085 | Exploitation des véhicules à moteur (BTS) |

Hôtellerie-restauration

| | | |
|------------|------|---|
| Niveau V | 1703 | Pâtissier-confiseur-chocolatier-glacier (CAP) |
| | 3903 | Employé d'hôtel (CAP) |
| | 3921 | Employé de restaurant (CAP) |
| | 3903 | Cuisine (CAP) |
| | 3902 | Hôtellerie-restauration (BEP) |
| | 3910 | Hôtellerie-collectivités, option B (BEP) |
| | 3910 | Hôtellerie-collectivités, option A (BEP) |
| | 3924 | Employé sommelier (MC) |
| | 3999 | Formation complémentaire |
| Niveau IV | 3901 | Restauration (Bac Pro) |
| | 3921 | Hôtellerie, mention A (BT) |
| | 3922 | Hôtellerie, mention B (BT) |
| | 3923 | Hôtellerie, mention C (BT) |
| Niveau III | 3925 | Hôtellerie-restauration, option B (BTS) |

Commerce et distribution

| | | |
|------------|------|-----------------------------------|
| Niveau V | 1901 | Alimentation (BEP) |
| | 3313 | Agent de commercialisation (CAP) |
| | 3319 | Vente (CAP) |
| | 3316 | Vente, action marchande (BEP) |
| | 3399 | Formation complémentaire |
| Niveau IV | 3301 | Vente représentation (Bac Pro) |
| | 3302 | Logistique et transport (Bac Pro) |
| | 3303 | Commerce et services (Bac Pro) |
| | 3306 | Techniques commerciales (BTn G3) |
| Niveau III | 3303 | Commerce international (BTS) |
| | 3304 | Technico-commercial (BTS) |
| | 3305 | Transports (BTS) |
| | 3329 | Action commerciale (BTS) |
| | 3331 | Force de vente (BTS) |

Trajectoires et filières : réflexions méthodologiques à propos d'une expérience d'enquête longitudinale à la sortie de l'enseignement supérieur

Marc Lecoutre

« Parvenir à articuler des analyses quantitatives des relations entre parcours d'exclusion et caractéristiques « objectives », d'une part, et des analyses qualitatives des logiques « subjectives » et des expériences de l'exclusion, d'autre part, constitue aujourd'hui un des défis essentiels de la recherche. » Il nous semble que ces propos, formulés par C. Dubar (1996, p. 112) dans un ouvrage traitant des trajectoires individuelles dans le champ de l'exclusion sociale, conservent toute leur pertinence si on remplace le terme d'« exclusion » par celui d'« insertion ».

La contribution qui suit¹ est issue de remarques sur des questions de méthode, de réflexions que nous avons tenté de pousser le plus loin possible et d'ordonner, à partir d'une expérience propre d'enquête longitudinale dans l'enseignement supérieur. De quoi s'agit-il exactement ? Nous nous posons en fait la question de savoir ce qu'est une trajectoire d'individu, question autour de laquelle s'en greffent d'autres aussitôt : qu'est-ce qu'une trajectoire-type, qu'est-ce qu'en rendre compte ? Qu'est-ce que les méthodes d'enquêtes avec calendrier nous en donnent à voir ? Le propos se veut modeste et s'inscrit dans une sorte de prise de distance à propos de nos pratiques de travail en matière d'enquête sur des trajectoires-types. Il est issu d'un ensemble de problèmes techniques que nous avons rencontrés lors d'une enquête de cheminement menée fin 1994/début 1995. Enfin, il s'inscrit dans le droit fil de travaux précédents² sur l'identification des activités enchevêtrées dans les parcours d'entrepreneurs culturels (Lecoutre & Lièvre, 1994).

Dans un premier temps, nous exposons quelques-uns des problèmes rencontrés lors de cette étude (1), et l'usage que nous avons fait du calendrier (2). Puis sont proposées quelques réflexions que nous avons tenté d'ordonner autour de questions plus fondamentales sur ce qu'est une trajectoire (3), et sur la question de la prise en compte des périodes de « chevauchement » comme étapes significatives de ces trajectoires (4). En se limitant à ces étapes significatives, nous envisageons la façon dont pourrait être abordé le problème de leur description au plan technique, c'est-à-dire du codage pour un usage statistique et quantitatif (5).

1. Premières remarques : desserrer la contrainte de nos catégories d'analyse habituelles

L'enquête dont sont issues les remarques qui suivent a servi de support à une étude des cheminements d'insertion professionnelle de 300 étudiants sortis de 3^{ème} cycle spécialisés en administration et gestion du secteur culturel (Lecoutre, 1995). Il s'agissait assez classiquement de

1. Ce texte est issu d'une intervention portant sur les enquêtes de cheminement et leurs calendriers, lors d'une séance du groupe de travail Céreq/Centres Associés « Problématique de l'insertion dans l'aide à la décision au niveau régional » (10 mai 1996). Il a donc bénéficié des remarques des membres du groupe, ainsi que dans un second temps, de celles de Philippe Trouvé et de Pascal Lièvre. Qu'ils en soient tous remerciés.

2. Travaux présentés lors des journées du longitudinal à Toulouse en 1994. L'idée d'alors, que nous reprenons ici, était d'essayer d'adapter l'approche utilisée pour ces entrepreneurs culturels aux calendriers des enquêtes Céreq. Derrière cela, il y a l'intuition que cette approche longitudinale peut être féconde, mais que nous sommes encore malhabiles pour saisir ce qu'elle nous donne à voir et toutes ses potentialités

connaître ce qu'étaient devenus ces élèves quelques années après leur sortie de formation. Les deux premiers points sont issus de problèmes que nous avons rencontrés *après* la réalisation de l'enquête, le troisième reprend des éléments qui avaient déjà été incorporés lors de sa fabrication.

La question de la désignation univoque de la situation de l'enquêté

Retenir une « inscription » et une seule selon nos catégories habituelles – le plus souvent d'origine administrative – que ce soit dans le calendrier (emploi, chômage, formation, service national, inactif...) ou à d'autres moments du questionnaire, n'est pas forcément la façon qui permet le mieux de comprendre la situation de la personne enquêtée à un moment donné. Ainsi, par exemple, dans le cadre de notre enquête, le calcul d'un taux de chômage à une date donnée nous paraissait beaucoup trop sensible, à ce niveau de finesse, aux modes de désignation de leur situation par les personnes interrogées elles-mêmes (cas des enquêtes postales, par exemple, mais aussi dans les enquêtes téléphoniques).

Ce type d'indicateur d'état (photo à un instant donné), désignant en effet la *situation principale* de l'intéressé, soulève quelques questions d'ordre méthodologique : cette façon de faire « durcit le trait » en ignorant toutes les « ruses », les doubles sens, les camouflages aussi, et réduit à un indicateur univoque les situations des individus, en déconnectant par exemple la question de l'origine des ressources, qui induit le plus souvent le statut puisqu'étant administrativement la plus codée, de celle de l'exercice de l'activité. On peut citer quelques exemples, issus de notre enquête : une réponse « service national », qui se révèle être en fait un VSNE occupant un poste d'administration culturelle (adjoint du directeur d'une petite alliance française), donc correspondant totalement au type d'emploi qu'est censé occuper notre individu ; ou bien une situation de poursuite d'étude avec, comme ressources financières, les indemnités d'un chômage qui, lui, est effectivement déclaré ; ou encore une poursuite d'études déclarée qui coexiste avec une véritable recherche d'emploi ; ou encore une inactivité déclarée qui cache mal une recherche d'emploi...

Le problème des dates « véritables » de sortie de formation

Ce point peut être pris comme un premier exemple de ce qui a été énoncé plus haut : quelle est la date de sortie de formation effective pour des étudiants ? La difficulté est certainement moins importante pour des formations très « normées », avec des dates « officielles » de sortie, comme pour le baccalauréat ou le BTS par exemple. Mais pour ces sortants de 3^{ème} cycle (DESS et Mastère), la question s'est posée avec une certaine acuité.

Le régime de validation du DESS, par exemple, fait que c'est généralement la remise et la soutenance du mémoire qui valident l'obtention du diplôme, travail réalisé le plus souvent après l'examen classique sanctionnant les connaissances acquises et le stage qui constitue le deuxième temps de ces formations. Or, si il est attendu que cela se fasse à peu près à la même date pour tous, les pratiques sont de fait plus hétérogènes, que ce soit entre les élèves d'un même dispositif de formation, ou entre les différents dispositifs eux-mêmes. Il n'est pas rare que certains étudiants remettent leur mémoire quelques mois après avoir obtenu leur emploi, dès lors qu'un minimum de confiance a pu s'instaurer entre le responsable de la formation et l'étudiant, voire entre l'étudiant et l'employeur qui le recrute. Certains ont donc obtenu leur emploi avant la fin (?) de leur formation ; d'autres au contraire, suivaient la formation après avoir occupé un emploi auparavant ...

Quel est alors leur statut, pendant cette période où ils sont d'un côté en emploi, de l'autre en fin de formation ? Certes, un fondu-enchaîné, une période de *chevauchement* entre les deux situations – la formation qui se finit et l'emploi qui commence – n'a rien d'extraordinaire en soi et, à la limite, n'étonne personne. Pourtant, ce point est une autre façon de reposer la question de la désignation univoque dans une seule situation, que ce soit dans nos calendriers ou ailleurs dans le questionnaire. Nous devons bien sûr établir des conventions, stabiliser nos approches pour rendre comparables a minima nos travaux. Mais au-delà des questions de comptage dans telles ou telles catégories, l'enjeu de cette désignation peut être, par exemple, de pouvoir calculer des durées d'accès à un premier emploi (ou d'établir des taux d'emploi à la sortie) qui soient crédibles, plausibles et compatibles avec

celles calculées par ailleurs dans d'autres enquêtes, quand on sait l'intérêt accordé aux comparaisons entre formations autour de ces données...

Dans le cas de notre enquête, pour régler, au plan technique, ce problème du point de départ du calendrier³ lors du recueil de l'information, nous l'avons fait débiter au moment de *l'entrée en formation*. Par ailleurs, nous avons aussi dû retenir par convention une date de sortie fixée au 1^{er} septembre, en nous basant d'une part sur les rencontres avec les responsables de formation et, d'autre part, sur les indications fournies par le calendrier. Nous avons donc eu un décalage de deux mois avec les données habituellement calculées pour les sorties de l'enseignement supérieur (Martinelli, 1994 ; Martinelli et Vergnies, 1995), calées fin juin, décalage dont nous avons évidemment tenu compte dans le rapport. En fait, il ne s'agit que de conventions et cela ne résoud rien sur le fond, quant au problème de la fixation d'un point de départ...

Activités multiples et chevauchements de situations

Dans cette enquête, nous souhaitons élargir le champ des possibles dans l'observation des différentes situations successives des personnes enquêtées. Cela s'est traduit par l'utilisation d'un calendrier rétrospectif, dans l'ensemble assez proche de ceux employés par le Céreq en général. Mais il se distinguait – à l'époque⁴ – sur ce point de la reconnaissance de la possibilité pour les individus d'exercer de front plusieurs activités, qu'il s'agisse d'activités d'emploi multiples ou d'activités de nature différente, comme une formation et un emploi par exemple. Le calendrier comportait, outre les catégories habituelles⁵, une catégorie « stage », assez fréquente dans le milieu culturel, et recouvrant des réalités diverses allant du « quasi-emploi » au stage au sens strict habituellement retenu, et trois colonnes pour les situations d'emploi permettant de saisir les doubles voir triples activités professionnelles⁶.

Ainsi, de nombreux étudiants connaissaient des combinaisons de situations du type : *formation+emploi* (cf. ci-dessus), que ceci soit vécu *pendant* la formation qui a fait l'objet de l'enquête ou après la sortie, avec des poursuites d'études pas très conventionnelles... ; ou encore *chômage+formation, formation+recherche d'emploi*... D'autres ont pu exercer des activités multiples pendant la période du parcours professionnel qui a été observée, ce qui est assez courant dans le secteur culturel, au moins en début de vie professionnelle. Mais il semble que ce phénomène ne soit plus l'apanage du seul secteur culturel, puisque de nombreux jeunes vivaient aussi ces situations multiples après leur sortie du système éducatif (Béduwé & Dauty, 1994 ; Werquin, 1996).

2. Un usage du calendrier : *relire* et *relier* les réponses données au sein de chaque questionnaire, pour tenter de saisir la cohérence d'ensemble de l'histoire de l'individu

Précisons d'emblée que, outre le calendrier centré de façon relativement détaillée sur les premières années après la sortie de formation, le questionnaire comportait d'autres éléments de trajectoire, des éléments portant sur une plus longue période, le parcours des individus avant l'entrée en formation depuis l'obtention du bac (formation antérieure et, le cas échéant, expérience professionnelle antérieure), avec un souci moindre de précision quant aux dates et aux durées.

Ainsi, au-delà de l'étude elle-même, chaque calendrier, complété avec les éléments du parcours antérieur, a été utilisé pour tenter de *relire* chaque questionnaire comme une sorte d'histoire de vie, certes tronquée, mais centrée sur une période et un phénomène donné (l'insertion professionnelle à la

3. Il s'agit bien du calendrier et non pas de la période globale de l'interrogation elle-même, car celle-ci débutait au moment du passage du bac pour l'interviewé. •

4. La prise en compte d'activités multiples est apparue depuis lors dans certains dispositifs du Céreq comme le panel jeunes.

5. Qui se traduisent par des colonnes service national, études à temps plein, recherche d'emploi, inactivité.

6. Dont nous avons pu nous rendre compte qu'elles étaient fréquentes dans le milieu culturel, lors de travaux antérieurs (Lecoutre & Lièvre, 1994).

sortie de formation), ce qui permettait de donner du sens à l'ensemble du questionnaire sous la forme d'éléments *reliés* entre eux pour un seul et même individu. Ce travail particulier – et relativement qualitatif – de relecture des matériaux recueillis fait pour chaque individu (265 questionnaires), permettait de rentrer dans son histoire, d'en saisir les lignes de force, de percevoir des cohérences très « parlantes », et en particulier de clarifier l'interprétation des moments de confusion qui surgissaient lors des périodes de chevauchement d'activités. Ce travail permettait en quelque sorte de mentaliser, de visualiser des parcours qui conservaient leur cohérence, leur richesse, avant l'analyse statistique qui allait d'une certaine façon briser cette cohérence pour analyser, cette fois-ci tranche par tranche, les données sur l'ensemble des questionnaires.

Ceci nous a rapidement amené à la question de l'usage du calendrier : devait-on le considérer uniquement comme un moyen de fournir une série d'informations utilisables en coupes transversales successives (successions d'états individuels additionnés, parfois plus ou moins assimilés à l'idée de processus) ; ou bien peut-il aussi constituer l'ossature d'un ensemble d'éléments *reliés* entre eux, et non plus disjoints, permettant d'abord de comprendre chaque histoire individuelle, pour ensuite seulement tenter d'identifier des variables pertinentes afin d'élaborer des typologies consistantes ? Il me semble que c'est dans ce type de travail qu'on pourrait tenter d'identifier quelques unes des variables pertinentes pour construire une typologie, variables qui permettraient ensuite avec un traitement quantitatif adéquat de vérifier à grande échelle la validité des différents types identifiés.

En d'autres termes, en ramenant cela à la question de l'insertion professionnelle des jeunes après la sortie du système éducatif, devons-nous nous contenter de savoir *combien* il y a d'individus dans chaque état prédéfini à un moment donné (ou dans chaque groupe de succession d'état, etc.), ou pouvons-nous essayer de découvrir *comment* ils sont arrivés dans la situation finale que nous observons ? Nous voudrions insister sur ce dernier point, car c'est ici que la notion de processus prend tout son sens : il nous semble que chercher à identifier un processus, c'est justement se poser la question de savoir *comment* les individus qu'on observe sont arrivés à telle ou telle situation, quelle qu'elle soit : inactivité, emploi(s), chômage ou, bien sûr, une combinaison de celles-ci...

3. Qu'est-ce qu'une trajectoire ?

À la relecture de ces questionnaires donc, la question a fini par s'imposer : qu'est-ce finalement qu'une trajectoire, comment en rendre compte, que faut-il saisir, que doit-on collecter ? Comment comprendre ce qui se passe ? Sans répondre bien sûr totalement à la question, nous proposons trois points de débats, dans lesquels nous avons tenté d'avancer à un niveau plus théorique.

Une rationalisation a posteriori

Quand on interroge une personne, on a en fait une histoire racontée par un individu, qui n'est jamais qu'une *rationalisation a posteriori* ; il existe tout un tas d'autres « possibles » qui resteront méconnus. On peut reprendre ici la distinction opérée par Alfred Schütz, telle que F.-A. Isambert en fait état (1989), entre « *action en train de se faire* » et « *acte effectué* ». Pour Schütz, il n'est pas possible de connaître le sens de l'action en train de se faire, même pour son auteur : cela relève d'un « *courant de conscience (...) vécu comme un devenir, mais insaisissable* » (Isambert, 1989). Seul le sens de l'acte effectué peut faire l'objet d'une analyse ou d'une explication par l'individu, permises par sa conscience réflexive, qu'il applique ici de manière rétrospective à lui-même.

Si on se met maintenant en position d'observateur, nous nous trouvons toujours, dans nos procédures d'enquête, dans la situation d'avoir à reconstruire à partir d'un discours ex-post⁷. Et on ne peut s'en tenir au seul sens de l'action tel que fourni dans le discours ex-post par les personnes interviewées ; l'observateur doit lui aussi prendre une distance « réflexive » avec cela pour

7. Une discussion avec Patrick Werquin m'amène à limiter ce propos aux enquêtes longitudinales rétrospectives. Dans le cas d'un panel – d'observations répétées –, la durée plus courte entre chaque observation joue un rôle plus difficile à évaluer. La technique du panel ne lève cependant pas toutes les ambiguïtés.

comprendre et reconstruire ce sens de l'action passée : ainsi, en tant qu'observateur, on est toujours obligé de reconstruire après coup, sans jamais pouvoir le faire totalement à partir du discours de l'enquêté, ni totalement à partir de notre expérience propre.

A.-C. Dubernet (1996) nous en montre un exemple à propos de son observation de la mise en scène du recrutement : les critères apparemment « objectifs » donnés ex-post par les opérateurs du recrutement (et congruents avec tout un ensemble de représentations officielles de ce que doit être un recrutement...) diffèrent nettement de ceux, bien plus « masqués », qui ont effectivement joué au moment du recrutement, et dont elle reconstruit le sens à partir d'un travail spécifique de problématisation qui ne se limite pas aux énoncés objectifs des recruteurs. C'est ce que Isambert, commentant le point de vue de Schütz sur la compréhension authentique d'autrui par les sociologues, désigne comme « *la reconstitution, d'après l'ensemble du savoir que je peux avoir sur autrui et de mon expérience propre de ce qui est vraisemblablement le sens subjectif de son acte* » (Isambert, 1989). Cette reconstitution ne sera cependant jamais totale, car si la « *compréhension du point de vue d'autrui* » reste un « *objectif nécessaire pour l'interprétation* », elle reste aussi une « *limite jamais atteinte* ».

On peut reprendre le cas des jeunes individus sortis de l'appareil éducatif et se trouvant en phase de transition vers la vie adulte et professionnelle. Leur histoire restituée a posteriori peut souvent gommer, si l'on n'y prend garde, les aspérités, les essais/erreurs (Galland, 1993), qui semblent devenir maintenant le lot commun de leur phase de socialisation secondaire, professionnelle, conçue « *comme un processus actif et quasi expérimental d'essais et d'erreurs, de réussites et d'échecs, de continuités et de ruptures* » (Dubar, 1993). Ces étapes, racontées a posteriori par celui qui les a vécues, prennent alors la forme (le sens ?) d'une histoire qui ne pouvait pas se dérouler autrement, alors qu'à chaque changement d'étape, chaque rupture, la nouvelle étape n'était en rien sûre et certaine ; ce qu'on peut appeler un « possible » qui s'actualise.

Deux problèmes se posent ensuite, celui du rapport qu'entretiennent la notion de processus et le point de vue déterministe, d'une part, et, d'autre part, celui de la prise en compte du sens subjectif accordé par l'individu aux divers registres de son existence sociale et de son articulation à nos descriptions objectives usuelles.

Une nécessaire articulation entre éléments objectifs et éléments subjectifs

Cette piste commence à être jalonnée, puisque des auteurs comme Claude Dubar ou François Dubet commencent à la revendiquer. Cela peut paraître aussi une banalité par certains côtés – c'est-à-dire un vœu pieu rarement mis en œuvre. Mais il nous semble que l'intérêt du calendrier ne se réduit pas à son usage autonome, pour lui-même. L'outil « calendrier » ne pourrait-il pas être associé dans une même enquête à une approche plus qualitative (sous réserve de mieux apprécier les difficultés potentielles) à certains moments de la passation du questionnaire, certaines questions visant par exemple une approche plus subjective du sens donné par l'enquêté à la situation sur laquelle on l'interroge ? Sans heurter les sensibilités des uns et des autres sur les courants dominants – et s'opposant généralement – des formes d'enquête, ne pourrait-on concevoir des « questionnaires/guides d'entretien » (des « supports » d'enquête faudrait-il dire ?) combinant à la fois des approches objectives et des approches subjectives, autour d'une ossature commune constituée par le calendrier, qui pourrait assez bien s'adapter à ce type de travail ?

Prenons un exemple, tiré de notre étude sur l'insertion des étudiants de 3^{ème} cycle en administration culturelle d'où sont issus les points abordés dans la section 1. Nous avons pu repérer que quelques étudiants sortis de ces 3^{èmes} cycles entamaient de nouveau une poursuite d'étude (Lecoutre, 1996). On a déjà cité plus haut le cas d'étudiants qui, une fois sortis du dispositif de formation faisant l'objet de l'enquête, reprenaient des études avec comme ressource financière des indemnités de chômage pourtant destinées à les aider à trouver un emploi : ici, même s'ils étaient inscrits au chômage, l'axe principal qui organisait leur vie à ce moment-là restait bel et bien la poursuite de leur formation. Par ailleurs, d'autres étudiants s'inscrivaient aussi dans un autre dispositif de formation dès leur sortie : mais là, pourtant, cette sortie de formation était aussi et surtout

le début de leur recherche effective d'emploi : leur activité de recherche d'emploi était première, et structurait fortement leur comportement, sans qu'ils ressentent d'ailleurs la nécessité d'être inscrit administrativement au chômage.

Pourquoi ces deux attitudes face à une situation apparemment identique ? Faire face à la contrainte financière est assez explicite dans le premier cas. Dans le second, il s'agissait d'une sorte de « logique d'attente », c'est-à-dire d'une stratégie d'évitement du statut de demandeur d'emploi. En fait, ces étudiants semblaient refuser de vouloir être considérés comme jeunes chômeurs à la recherche d'un premier emploi (ils n'étaient pas inscrits à l'ANPE par exemple). Cette inscription en formation offrait un statut de substitution, une « identité étudiant » à l'abri de laquelle chercher un emploi, permettait d'éviter d'endosser celle de jeune chômeur, vécue comme stigmatisante vis-à-vis d'autrui. Et l'activité de formation combine finalement de nombreux avantages : occupation dans les temps libres laissés par la recherche d'emploi, activité jugée valorisante à laquelle ils étaient habitués et qui n'obligeait pas à modifier son milieu et son mode de vie ; elle ne dépare pas un CV, puisqu'on peut éventuellement en parler dans les entretiens avec un employeur et, finalement, l'enjeu de l'obtention du diplôme est relativement faible. La recherche d'emploi est première même si la formation, jouant le rôle d'activité complémentaire non totalement incongrue, fournit le statut jugé gratifiant.

On a donc ici deux situations apparemment identiques de co-occurrence de deux activités, la formation et le chômage ; mais chacune d'elle a un sens très différent pour celui qui la vit. On voit ici que pour comprendre ce qui se passe, il y a lieu, d'une part, de distinguer deux domaines objectifs d'activités de l'individu (deux occupations), la recherche d'emploi et le fait de suivre une formation, et leur co-occurrence ; et d'autre part, de connaître le sens attribué par l'individu à chacune des deux pour mieux les positionner l'une par rapport à l'autre. Il s'agit de prendre en compte le sens subjectif qu'accorde l'enquêté à sa situation, saisir le sens qu'il donne aux événements qu'il vit (a vécu), même si cela ne peut se faire qu'à partir d'une reconstitution a posteriori appuyée sur l'échange entre l'observateur-enquêteur et l'individu enquêté, et d'essayer d'articuler cela aux descriptions objectives obtenues à partir de nos catégories.

Processus et déterminisme

Quels rapports entretiennent l'idée de processus social et l'acceptation d'un certain déterminisme social ? En caricaturant, on pourrait dire que, pour un déterministe « pur et dur » qui rejeterait toute possibilité d'action autonome, même minime, de l'individu, il serait inutile de connaître le processus, en fait même inutile de raisonner en termes de processus ou de se poser la question de savoir s'il y en a... (c'est presque l'idée de « boîte noire ») : l'issue en serait de toute façon déjà connue à partir des variables explicatives définies a priori. Pour nous, l'idée même de processus⁸ nécessite d'accepter qu'il existe une part d'indétermination dans tout parcours individuel, qu'on peut appréhender à partir de l'idée de *bifurcation*. Tout n'est pas figé, on peut entrer dans un processus, on peut aussi en sortir.

Parallèlement, l'acceptation de l'idée de processus, avec sa dimension temporelle forte, n'est pas nier l'existence de déterminismes sociaux, de contraintes externes à l'individu, qui peuvent jouer aussi bien à travers le poids de l'histoire de l'individu qu'à travers les diverses positions offertes par les structures sociales à un moment donné et qu'il peut occuper. Il existe des *possibles*, mais *tout* n'est pas possible. Chaque étape du processus d'insertion d'un individu n'est en aucun cas totalement indépendante de celles qui ont précédé, ni du contexte social dans lequel le changement d'étape est advenu. Tout ceci reste bien sûr encore très général et mériterait un affinage.

En fait, on pourrait peut-être avancer l'idée que la prise en compte même de la notion de processus est en soi un moyen de sortir de l'opposition entre déterminisme rigide et jeu d'acteurs totalement stratégiques, une voie pour essayer d'articuler les travaux théoriques relevant des deux

8. La place manque, mais on pourrait prendre comme exemple de processus le travail mené par Serge Paugam (1991) sur le processus d'exclusion, et les trois catégories/étapes qu'il identifie.

approches. Reste bien sûr à savoir, au-delà du principe, comment le faire, comment articuler, dans l'identification d'un processus, les éléments relevant des contraintes objectives qui pèsent sur l'individu et celles qui relèvent de sa capacité d'agir, de son espace d'action⁹. Là aussi, ceci commence à être revendiqué dans la littérature, aussi bien économique que sociologique. La reconnaissance d'un jeu d'acteurs dans la marge de contraintes structurelles qui leurs échappent, pour reprendre une autre formulation, ne semble plus tout à fait incongrue pour un certain nombre d'auteurs (Dubet, 1994 ; Dubar, 1991, par exemple), comme le montrent quelques synthèses récentes (Corcuff, 1995 ; Espinasse & Giret ; 1997, pp. 178-183). Un travail d'explicitation reste bien sûr à faire.

4. Chevauchements, bifurcations et filières

Après ce détour plus théorique, quid alors de l'observation des parcours ? Pour comprendre ce qui se passe, nous postulons qu'il nous faut admettre qu'il y a des ruptures, des bifurcations, qui sont autant de moments importants dans le parcours d'un individu, des moments qui vont en quelque sorte « actualiser » un « possible » parmi d'autres. Ces différents « possibles », qui vont se succéder effectivement, constituent ainsi autant d'étapes dans la vie de l'individu (Lecoutre & Lièvre, 1994). Ce sont donc ces différents moments qu'il nous faut connaître et reconnaître, c'est-à-dire accepter qu'ils existent. On peut reprendre les éléments de la section 1 : que ce soit le problème de la date de sortie véritable, la question de la reconnaissance de la multi-activité ou celui de la désignation univoque dans une situation donnée, la question commune à ces points est celle de la prise en compte des chevauchements de situation, de la possibilité d'inscriptions au même moment dans des registres différents de l'existence sociale d'un individu, et de leur reconnaissance comme des étapes significatives en soi. C'est finalement un problème de définition d'étape, et la prise en compte de ces moments comme des étapes en soi me paraît essentielle.

Rechercher des « filières »

Finalement, l'enjeu de ces enquêtes de cheminement, quel est-il ? Il s'agit bien d'essayer de modéliser des trajectoires, de bâtir des typologies de trajectoire qui nous satisfassent. C'est ce que nous avons appelé dans un papier de 1994 (Lecoutre, Lièvre, 1994) des « filières ». Il s'agit donc d'identifier des filières, c'est-à-dire des modèles qui réussissent ou qui échouent du point de vue du processus d'insertion professionnelle. Une filière serait ainsi une sorte de trajectoire type dont on constate ex-post qu'elle « marche », c'est-à-dire qu'elle mène à une forme de stabilisation, ou dont le point d'arrivée correspond à un terme, état terminal reconnu du processus d'insertion professionnelle. Nous pourrions retenir la définition « provisoire » suivante : une filière – en termes de processus – serait un ensemble de trajectoires suffisamment semblables du point de vue de leur succession d'étapes et des enchaînements significatifs qu'on a identifiés.

Évidemment cette question du terme du processus d'insertion professionnelle n'est peut-être pas tout à fait réglée, mais les débats avancent autour de l'idée d'une stabilisation « provisoirement définitive » de l'individu, définie autant par des critères objectifs que subjectifs, un équilibre entre attentes subjectives et position objective de l'individu, et combinant diverses dimensions (Vernières, 1997)¹⁰. Le travail reste à poursuivre ; il correspond d'ailleurs ni plus ni moins qu'à la description de ce que serait la dernière étape du processus d'insertion, celle de la stabilisation.

9. Sans être le seul, le modèle de la socialisation proposé par Dubar (1991) en est un bon exemple : dans le double processus transactionnel qui fonde l'identité de l'individu, celui-ci confronte en permanence d'une part le poids de son histoire (identité héritée) à son projet d'existence (identité visée), et d'autre part celui du monde social qui l'entoure (identité attribuée, voire imposée, par autrui) à ce qu'il veut montrer de lui (identité assumée, voire revendiquée).

10. Cf. aussi le compte rendu de la séance du 26/01/96 du groupe de travail Céreq/Centres Associés sur l'insertion professionnelle des jeunes.

Saisir les bifurcations

Comment alors identifier des filières ? Il nous semble qu'il ne peut y avoir de filière que si il y a possibilité de bifurcation dans les trajectoires. L'idée même de processus à notre sens suppose qu'il y a des bifurcations. Et c'est dans les moments de chevauchement de situation, ou les moments de cumul d'activité, voulus ou subis, de plus en plus fréquents¹¹ dans les parcours d'insertion qu'on observe, qu'on peut saisir ces bifurcations, qui correspondraient ainsi à des changements d'étapes significatifs.

On peut noter, en fait, que toutes ces situations de « chevauchement » ne jouent pas le même rôle dans la trajectoire d'un individu : on pourrait en effet déjà distinguer celles qui jouent le rôle de transition, de charnière (bifurcations) et celles qui correspondent à une stabilisation (par exemple le terme du processus d'insertion) ; nous nous intéressons ici bien évidemment à ces dernières (nous donnons quelques exemples de stabilisation correspondant à une combinaison d'activités dans le domaine culturel dans Lecoutre & Lièvre, 1994). Mais l'important *reste la reconnaissance des chevauchements de situation comme des étapes significatives* de la trajectoire d'un individu¹².

Ces moments de changement de situation, ces ruptures, sont donc des moments charnières, des moments clés des parcours qu'il faudrait observer plus finement, ce qui nécessite, pour en rendre compte, d'appréhender ces moments de chevauchement de situations dans nos calendriers. C'est ce que Jean Vincens (1996, pp. 26-27) appelle détailler le contenu du processus d'insertion, c'est-à-dire, pour chaque étape, observer la « *combinaison d'utilisation du temps* ». Il s'agit, autrement dit, de repérer les types de combinaisons d'occupations significatives par rapport au but que poursuit un individu, pertinentes du point de vue de l'observation des processus d'insertion, ce qui nécessite de notre point de vue de s'intéresser tout autant aux différents plans dans lesquels peut s'exercer l'activité de l'individu, qu'au sens subjectif que celui-ci leur accorde. Leur observation pourrait nous fournir les éléments de compréhension de l'articulation entre elles des différentes phases, des différentes étapes des parcours individuels.

Dans cette optique, devrait-on alors rejeter tous les problèmes rencontrés dans les enquêtes, et qui font qu'on a parfois l'impression de ne pas avoir une information « bien propre », qu'il y a des dissonances un peu partout ? Il nous semble au contraire que les difficultés, les ambiguïtés que nous avons par exemple présentées dans les points de la section 1 ne devraient plus alors être rejetées comme relevant du flou des choses « réelles » confronté à la « dureté » de nos outils statistiques, mais au contraire devraient être acceptées, reconnues comme des étapes en soi significatives des moments de bifurcation qu'il s'agit de connaître. Ces chevauchements ne seraient donc plus des moments interstitiels qu'il s'agirait de gommer car ils posent des problèmes techniques.

Si nous avons surtout parlé jusqu'à présent de moments clés, d'étapes, il resterait ensuite à passer au stade de l'identification de filières ; ceci nécessiterait encore de repérer les séquences, les *enchaînements d'étapes* dans lesquels il y a des changements significatifs, sachant que les moments de chevauchement ou de double activité ne sont pas forcément tous pertinents pour identifier des filières. Ceci n'a pas été abordé ici, mais nous avons déjà proposé des exemples de filières de ce type à propos de parcours d'entrepreneurs culturels (Lecoutre & Lièvre, 1994).

11. Le point de vue de François Dubet (1987), même s'il est plus large que la seule dimension de l'insertion professionnelle, est très suggestif sur cette question lorsqu'il parle des jeunes tiraillés entre plusieurs mondes de référence, ce qui les amènerait à combiner plusieurs « répertoires » d'action.

12. À la reprise de ce papier, il semble bien qu'il faille ouvrir un chantier pour stabiliser les définitions de tous ces termes, trajectoire, parcours, itinéraires, étape, filières, bifurcations, chevauchement, rupture...

5. Ébauche de quelques principes pour saisir et rendre compte de ces moments de chevauchement comme des étapes en tant que telles

Une fois énoncées ces remarques sur ces notions d'étapes et de filière, il reste un problème technique, au sens strict, à aborder, celui de la codification de ces étapes. On ne prétend pas le régler totalement ici, mais nous souhaitons plutôt montrer une direction de travail, esquisser quelques principes pour s'y engager.

1. Un premier travail consisterait à *repérer les modes objectifs d'usage du temps*, les types d'occupations possibles pertinents par rapport à l'observation du processus d'insertion professionnelle. Ce travail resterait bien entendu à faire à partir des objectifs d'étude propres à chacun au sein du thème générique de l'insertion professionnelle des jeunes. Et au-delà de nos modes de repérage habituels, il s'agirait aussi de prendre en compte les occupations qui ne donneraient pas lieu à un indicateur objectif évident, une codification sociale effective, une inscription administrative auprès d'une institution par exemple. Leur prise en compte serait donc uniquement basée sur la déclaration de l'individu : par exemple, une recherche d'emploi effective sans être inscrit à l'ANPE, une activité de nature professionnelle même si elle ne donne pas lieu à un statut d'emploi ou à des revenus en tant que tels, etc.

Le recueil des combinaisons d'occupations concomitantes serait alors autorisé : dans ce cas, prendre en compte les chevauchements offrirait la possibilité de combiner 2 à 2 différents registres d'occupation de l'individu pour rendre compte de sa situation¹³. On obtiendrait alors des catégories du type, *formation+emploi*, ou *emploi+emploi*, ou encore *emploi+recherche d'emploi* ; cette dernière situation étant même déjà reconnue par l'ANPE, comme le montre le travail sur les activités réduites des demandeurs d'emploi présenté par Anne Eydoux lors de ces journées. Ces trois points (recueil d'activités sur un mode déclaratif, colonnage du calendrier adapté au problème étudié, recueil d'activités concomitantes) sont déjà pris en compte dans certains questionnaires, comme celui utilisé pour l'étude sur les 3^{èmes} cycles évoquée plus haut, ou dans d'autres enquêtes comme le panel « mesures jeunes » du Céreq. On est ici dans le registre de l'approche objective des catégories – éventuellement multiples – dans lesquelles l'individu peut à un moment donné s'inscrire ; le fait que certaines ne soient pas pourvues de tous les attributs de leur « réalité » sociale (un contrat de travail, ...) est déjà un indice en soi de l'attitude de la personne vis-à-vis de ces catégories. Mais cela n'est pas suffisant.

2. Dans un deuxième temps, il s'agirait de *prendre en compte la dimension subjective de la description de la situation de l'individu* à une étape donnée, c'est-à-dire saisir le sens que donne l'individu lui-même à ses diverses activités ou modes d'usage du temps. Cela nécessiterait de réfléchir à un ensemble d'indicateurs subjectifs comme, par exemple, le fait de savoir si, pour une activité donnée, l'individu la considère comme purement alimentaire ou correspondant à ses attentes ; ou encore s'il la considère comme une expérience parmi d'autres ou au contraire comme un élément d'un projet plus construit, etc. De cette façon, on aboutirait à une hiérarchisation entre les diverses activités menées au même moment par l'individu enquêté, établie en partie à partir de son point de vue, et qui devrait alors correspondre à la façon dont l'individu combine à un moment donné diverses occupations pour atteindre son objectif. Certes, la définition de cet « objectif » reste délicate, mais on pourrait le traduire provisoirement comme un objectif global « d'insertion », une recherche de stabilisation, ce qui nous renvoie aux questions évoquées plus haut à propos de la définition d'un terme de processus d'insertion. Cela se matérialiserait concrètement par un ensemble de questions portant sur chacune des activités repérées, et surtout posées à chaque étape¹⁴.

3. Enfin, il faudrait procéder à une troisième phase qui consisterait à *associer les deux dimensions, subjective et objective, pour chaque étape*. Il s'agirait d'imaginer les combinaisons d'éléments objectifs et subjectifs qui nous conviennent. On aboutirait alors à une description d'étape

13. Ceci pourrait permettre de distinguer par exemple la catégorie qui fournit les ressources, de celle qui fournit le statut.

14. Ce qui supposerait alors que chaque étape soit déterminée, fixée en cours d'enquête ; la difficulté et la question du *comment* reste en suspens.

en soi, combinant des indicateurs objectifs et subjectifs. Cela nécessiterait un investissement dans quelques problèmes techniques pour aboutir à une forme de codification d'étape qui conserve toute l'information recueillie, et qui puisse se plier aux traitements quantitatifs. Dans cette optique, le calendrier tel qu'on le connaît, et en tant que support de recueil de l'information, pourrait n'être qu'une étape intermédiaire.

Conclusion

Nous avons parlé dans ce papier de dimensions méthodologiques, essentiellement de la nature des informations collectées, et de la méthode de traitement qui pourrait leur être appliquée. Et nous nous sommes centrés sur l'importance de la saisie des étapes – et particulièrement celles manifestant des chevauchements de situations significatifs – du parcours des individus pour comprendre ce qui se passe et tenter de construire des typologies qui nous satisfassent. Il reste cependant deux points non abordés :

- la définition d'une étape lors de l'enquête : est-elle définie par l'enquêté, par l'enquêteur, ou les deux à la fois ?
- et le problème de la durée de celle-ci.

Tout cela reste bien sûr embryonnaire et n'a pour but que de susciter un débat autour des outils d'observation et de collecte longitudinales que nous employons, de ce qu'ils donnent effectivement à voir, de leurs potentialités et de leurs possibilités de transformation. Ce débat a déjà été amorcé par quelques-uns (Espinasse & Giret, 1997), mais reste à poursuivre...

Pour terminer cette contribution, en revenant sur le registre de la problématique de l'insertion, et peut-être dans le but d'illustrer les propos d'ordre méthodologique tenus ci-dessus, voici une piste de réflexion rapidement évoquée, sur ce qu'il conviendrait peut-être de suivre afin de comprendre ce qui se passe. L'idée serait d'essayer d'observer à la fois le *projet de l'individu*, défini comme « *l'exercice d'une subjectivité au sein de contraintes qui n'appartiennent pas à l'acteur* » (Dubet, 1994), les *ressources financières* qu'il peut mobiliser, et les *ressources statutaires (identitaires)* que lui offre son environnement, les catégories acceptables socialement dans lesquelles il peut entrer (moyennant parfois une redéfinition de sa situation « objective ») pour tenter de mener à bien son projet. Il s'agirait donc de suivre ces trois éléments, trois grandes « variables » en quelque sorte.

a) Tenir compte du *projet de l'individu*, projet pris dans un sens large, c'est prendre en compte le sens subjectif accordé par l'individu à sa situation, saisir le sens qu'il donne aux événements qu'il vit. Il s'agirait de prendre en compte le projet de l'individu quel que soit son degré d'existence, qu'il soit structuré ou flou, comme expression subjective de ce que voudrait vivre l'individu, de comment il se vit, comme expression de son rapport à ce qui va advenir, construit aussi en fonction de son passé... Ce premier point relèverait plutôt des dimensions subjectives que nous avons évoquées plus haut.

Par ailleurs, il me semble que ce que saisissent nos catégories d'enquêtes (objectives) peut être considéré comme le fruit d'un compromis entre – au moins – deux points, qu'il nous faudrait distinguer : la ressource financière de l'individu, et sa ressource identitaire. Ce que l'on saisit, l'existence statutaire « officielle », c'est-à-dire celle affichée volontairement par l'individu ou celle qui lui est imposée, n'est pas toujours celle qui permet le mieux de comprendre sa trajectoire. On est ici dans le registre des « *fonctionnements structurels des institutions clés de la vie économique et sociale, c'est-à-dire celles qui contribuent à fournir aux individus des ressources financières et un statut social* » (Dubar, 1996, p.111).

b) Tout individu est donc soumis à une *contrainte de ressources financières* ; et on ne peut éviter de se poser la question : comment fait-on pour vivre ? Ainsi, dans notre enquête sur les 3^{èmes} cycles d'administration culturelle, une même situation de formation *universitaire* pour les personnes enquêtées pouvait être vécue sous des statuts extrêmement divers, associés chacun à une forme de

ressource spécifique¹⁵ : certains pouvaient à bon droit être considérés comme étant en emploi (formation en cours d'emploi financée par l'employeur, contrat de travail maintenu), d'autres étaient auparavant au chômage et bénéficiaient d'un statut de stagiaire de la formation continue (financés par l'Etat), d'autres encore, les plus nombreux bien sûr, étaient « inactifs », c'est-à-dire, pour les plus jeunes, financés par leurs parents (agrémentés de « petits » boulots divers réalisés en parallèle) et, pour les plus âgés, financés par leur conjoint, voire par eux-mêmes.

c) Pour ce qui concerne la *contrainte de « statut social », ou de ressource identitaire*, il s'agit ici de ce que peuvent offrir les différentes catégories sociales dans lesquelles on peut entrer à un moment donné de notre parcours (nature des emplois, chômage, inactivité, situation de formation, dispositifs divers, ...), les statuts plus ou moins valorisants, les catégories, donc les images sociales, qu'on veut bien accepter d'endosser pendant un temps (identités transitoires), celles dans lesquelles on accepte d'être reconnu, celles qu'on préférerait mettre en avant, etc., ce choix étant propre à chaque individu, chacun n'attribuant pas forcément la même valeur à des catégories pourtant objectivement identiques... Ainsi, par exemple, peut-on accepter de prendre le statut (l'étiquette) de « chômeur » pendant un temps, si quelque part on est à peu près assuré de le vivre tout en n'étant pas vraiment en recherche d'emploi ; on l'accepte parce que cela permet d'accéder à une autre situation, celle véritablement souhaitée, celle qu'on trouve valorisante, celle qu'on voudrait bien pouvoir mettre en avant, affichée au grand jour ; on l'accepte parce que ce statut offre des ressources financières (cf. ci-dessus) à l'abri de laquelle on peut essayer d'élaborer une nouvelle identité. Ces réflexions livrées à titre de piste à creuser sur quelques éléments de problématique possibles nécessiteraient d'être bien sûr plus étayées.

Marc Lecoutre

CER/Céreq

Centre Associé Céreq Clermont-Ferrand, Groupe ESC
4, boulevard Trudaine, 63037 Clermont-Ferrand cedex

Tél. 04 73 98 24 22

Fax 04 73 98 24 49

Email : lecoutrem@esc-clermont.fr

Bibliographie

Béduwé C., Dauty F., 1994, *Avoir son Bac Pro en Midi-Pyrénées. Et après ?*, Note Lirhe n° 179, octobre.

Béduwé C., Dauty F., Espinasse J.-M., 1995, Trajectoires types d'insertion professionnelle. Application au cas des bacheliers professionnels de Midi-Pyrénées. In Degenne A., Mansuy M., Werquin P. (éds), *Trajectoires et insertions professionnelles*, Document Céreq n° 112, décembre.

Corcuff P., 1995, *Les nouvelles sociologies*, Paris, Nathan.

Demazière D., 1996, Chômage et dynamiques identitaires. In *L'exclusion, l'état des savoirs*, sous la direction de S. Paugam, La Découverte.

Dubar C., 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, A. Colin.

Dubar C., 1993, Le travail, lieu et enjeu des constructions identitaires, *Projet* n° 236.

Dubar C., 1996, Socialisation et processus. In *L'exclusion, l'état des savoirs*, sous la direction de S. Paugam, La Découverte.

15. Ceci ayant même eu parfois une incidence sur les situations qui précédaient l'entrée en formation. Ainsi, pour certains, cette contrainte a par exemple eu pour effet de susciter un passage par le chômage qui ne signifiait rien d'autre que la mise en conformité de leur situation préalable à l'entrée en formation avec les catégories que reconnaît le dispositif qui les prenait en charge pendant la formation...

- Dubernet A.-C., 1996, La sélection des qualités dans l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale, *Formation Emploi* n° 54, La Documentation Française, avril-juin.
- Dubet F., 1987, *La galère, jeunes en survie*, Fayard.
- Dubet F., 1994, Dimensions et figures de l'expérience étudiante dans l'université de masse, *Revue française de sociologie*, XXXV, 511-532.
- Espinasse J.-M., Giret J.-F., 1997, Trajectoires d'insertion et modélisation des parcours : quelques remarques. In Werquin P., Breen R., Planas J. (éds), *Insertion des jeunes en Europe : théories et résultats*, Céreq document n° 120, mars.
- Galland O., 1993, La jeunesse en France : un nouvel âge de la vie. In Galland et Cavalli (dir), *L'allongement de la jeunesse*, Actes Sud.
- Isambert F.-A., 1989, Alfred Schütz entre Weber et Husserl, *Revue française de Sociologie*, XXX, 299-319.
- Lecoutre M., Lièvre P., 1994, Technique d'identification des activités enchevêtrées dans les parcours socioprofessionnels d'entrepreneurs culturels. In *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, Documents Séminaire, n°99, septembre.
- Lecoutre M., 1995, *Le cheminement d'insertion professionnelle des étudiants sortis de cinq formations de 3^{èmes} cycles à l'administration et à la gestion du secteur culturel*, Rapport d'étude au Ministère de la Culture, Cer/Centre associé Céreq, Groupe ESC-Clermont-Ferrand, juin, 88 p. + annexes.
- Lecoutre M., 1996, Formation initiale/formation continue : questions autour du phénomène de reprise d'études, Communication aux journées d'études Céreq/Réseau des Centres Associés, *La formation professionnelle continue. Tendances et perspectives*, GREE, Nancy, 30-31 mai.
- Martinelli D., Vergnies J.-F., 1995, L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade, *BREF Céreq* n° 107, mars.
- Martinelli D., 1994, *Diplômés de l'université, insertion au début des années 1990*, Céreq, Documents Observatoire n° 100, octobre.
- Paugam S., 1991, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF (éd. revue et augmentée 1994).
- Paugam S. (dir), 1996, *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- Travail ou activité ?, 1996, Recueil d'articles in *Problèmes Économiques* n° 2489, 9 octobre.
- Vernières M. (dir.), 1997, *L'insertion professionnelle. Analyse et débats*, Paris, Economica.
- Vincens J., 1996, L'insertion professionnelle des jeunes, délimiter un champ de recherche ? *Note du Lirhe* n° 229 (96.29), Toulouse, novembre.
- Werquin P., 1996, De l'école à l'emploi : les parcours précaires. In *L'exclusion, l'état des savoirs*, sous la direction de S. Paugam, Paris, La Découverte.

Le traitement des données longitudinales : quelques réflexions sur les méthodes*

Jean-Pierre Fénelon, Yvette Grelet, Yvette Houzel

La question des méthodes utilisées pour analyser les données longitudinales sur l'insertion des jeunes se pose de façon récurrente. D'autres avant nous l'ont abordée, dans le cadre même de ces journées¹ ou dans un panorama plus général sur l'évaluation².

Nous avons ici tenté un rapprochement des démarches d'analyse rencontrées dans les trois premières « journées du longitudinal »³, en prenant en compte l'ensemble de la chaîne de traitement. En effet le choix de la méthode statistique proprement dite ne se fait pas isolément des autres étapes dont chacune a son importance, depuis la définition des objectifs jusqu'à la formulation des résultats, en passant par la mise en forme des données brutes.

Dans un souci d'homogénéité nous avons limité notre regard à un sous-ensemble de travaux qui s'appuient sur l'analyse des calendriers d'enquête du type de ceux du Céreq. Il ne s'agit que d'une fraction circonscrite et datée des études sur le longitudinal qui ne se sont développées que récemment dans le domaine de référence. Nous nous sommes attachés à repérer les choix statistiques qui y sont faits et leurs implications, à l'aide d'une grille simple. Après avoir posé le cadre de l'analyse et quelques définitions de vocabulaire (paragraphe 1), nous examinons au paragraphe 2 les différents procédés de mise en forme des données (comprenant le choix des nomenclatures, la définition des trajectoires et le mode d'intégration du temps). Le paragraphe 3 est consacré aux méthodes statistiques proprement dites ; en remplaçant chacune des deux grandes familles (modélisation économétrique et démarche typologique) dans ce que nous esquissons comme un « schéma général de l'évaluation de l'insertion », on voit que chacune d'entre elles occupe une place spécifique et que leur traditionnelle opposition n'est pas aussi claire qu'il y paraît. Dans le dernier paragraphe, nous proposons quelques pistes qui permettraient de dépasser les difficultés d'analyse soulevées par la complexification croissante des processus d'insertion et d'en enrichir la compréhension.

1. Définitions et cadrage général

Nous allons tenter de décomposer les différentes étapes intervenant dans l'analyse des *trajectoires* individuelles, après avoir posé quelques définitions (dont celle de trajectoire) qui fixeront le vocabulaire pour le temps de cet exposé.

Les données individuelles recueillies par les enquêtes de cheminement permettent de décrire très finement la position d'un individu à chaque instant d'une période d'observation, sa situation instantanée (dans les enquêtes du Céreq, l'unité de temps est le mois). On peut utiliser pour reconstituer ces situations, non seulement le calendrier récapitulatif accompagnant le questionnaire, mais aussi toutes les informations collectées par le questionnaire lui-même et portant principalement

* Ce travail a bénéficié des commentaires de Bernard Girard (SAMOS, Université Paris 1). Qu'il en soit remercié.

1. [Espinasse-Giret, Rennes, 1995], [Riandey, Caen, 1996].

2. [Aucouturier, 1994], [Gautié, 1996], [Lechêne et Magnac, 1996], [Schömann, 1996].

3. Toulouse 1994, Caen 1995, Rennes 1996.

sur les caractéristiques des emplois occupés. En fonction des objectifs de l'étude, on sélectionne les informations par lesquelles on veut décrire les parcours, et à partir desquelles on construit une *nomenclature d'états* élémentaires exclusifs : à chaque instant l'individu occupe une position et une seule, étant entendu qu'un état de la nomenclature peut très bien combiner des activités simultanées (« en études à temps plein exclusivement » / « en études et en emploi » / « en emploi exclusivement » /...). La plupart des auteurs utilisent la nomenclature proposée par le calendrier récapitulatif accompagnant le questionnaire.

Nous appellerons *calendrier d'états* ce cadre vierge (l'enchaînement des mois, l'éventail des situations) pour le distinguer du *calendrier individuel* qui est le cadre rempli, la donnée de base de la trajectoire individuelle (les situations occupées mois par mois par un individu).

La *trajectoire* est le résultat d'une mise en forme du calendrier individuel. Lorsque deux auteurs parlent de « la trajectoire » d'un jeune, il est peu probable que ce vocable recouvre le même contenu. À supposer qu'ils partent de la même donnée de base, avec la même nomenclature d'états, ils divergeront sur l'opération de mise en forme : construction d'un ou plusieurs indicateurs, découpage du calendrier en périodes, arrangement de formes syntaxiques, calcul d'une matrice de transition, etc..., autant d'images, autant d'interprétations différentes de la même donnée de base.

On parlera ici de la *chaîne d'analyse statistique* des trajectoires individuelles qui va de la mise en forme des données à l'interprétation des résultats. Nous ne discuterons pas du cadre analytique de l'insertion dans lequel les trajectoires font l'objet d'un traitement statistique en tant que données quantitatives, individuelles, collectées par enquêtes rétrospectives. Nous nous proposons simplement d'examiner chacune des étapes de la chaîne et la façon dont elles sont abordées.

Bien que nous n'ayons pas voulu articuler complètement notre travail autour du clivage entre méthodes de modélisation économétrique et méthodes typologiques, il nous faut cependant l'évoquer dès à présent car le protocole de déroulement des étapes diffère selon qu'on procède de l'une ou l'autre approche.

Dans tous les cas cette chaîne est mise en place après qu'ont été fixés les objectifs, qui guident *tous* les choix intervenant dans son déroulement. La définition des objectifs relève de l'expertise scientifique du domaine (l'insertion des jeunes, le chômage,...) : elle s'inscrit dans des problématiques diversifiées (théories du capital humain, de la segmentation, des réseaux sociaux...) qui invoquent des hypothèses extérieures au champ que nous traitons ici. Même lorsqu'on ne formule pas explicitement d'hypothèse, on a malgré tout opéré une sélection dans les données de base (les individus, les variables et leur nomenclature), et cette sélection est porteuse de sens. Les données ont été collectées pour répondre à un ensemble précis de questions, et portent en elles-mêmes la trace des hypothèses qu'elles sont chargées de mettre à l'épreuve, et qui ont orienté la détermination du champ de l'enquête et du plan de sondage, aussi bien que la conception du questionnaire, la formulation des questions et leur codification.

Dans ce corpus les objectifs poursuivis relèvent de l'évaluation. En effet, si la visée évaluative n'est pas toujours apparente dans ce que nous avons passé en revue, elle n'en est cependant jamais absente. Au bout du compte, il s'agit toujours de hiérarchiser les parcours professionnels, et de rechercher parmi les caractéristiques individuelles, les formations initiales, les dispositifs d'aide à l'emploi, etc..., ce qui explique les parcours professionnels « réussis ». Dans le cas de la démarche typologique, le problème essentiel est celui de l'identification des variables de résultat, dans le cas de la modélisation, la quantification des effets. Ce souci d'opérationnalité lié à l'évaluation explique probablement que la démarche économétrique soit le plus souvent de type empirico-déductif et que l'analyse des données se focalise sur des typologies.

Dans la chaîne d'analyse on peut distinguer plusieurs étapes :

- La définition des variables sélectionnées pour l'étude : choix des nomenclatures, construction d'indicateurs et de variables composites.
- La mise en œuvre statistique proprement dite (« on fait tourner le programme »).
- L'interprétation et la formulation des résultats.

2. La mise en forme des données

2.1. Les nomenclatures

2.1.1. La nomenclature des états

La trajectoire est définie à partir d'une nomenclature d'états, dont les frontières sont supposées étanches et sans ambiguïté (par exemple le chômage est clairement distingué de l'inactivité) ; et un découpage du calendrier en unités de temps pendant lesquelles l'individu observé occupe un état et un seul. La nomenclature constitue une partition de l'ensemble de toutes les situations possibles.

Le choix de la nomenclature des états est à notre avis parmi ceux qui ont le plus d'incidence sur la structure des données ; en dépendent les définitions de la trajectoire et des variables « à expliquer » (les durées *dans un état*, les transitions *entre états*, etc.). Ce choix est très lié au cadre théorique d'analyse et aux objectifs, qui conduiront à assimiler tous les statuts d'emploi quels qu'ils soient, ou à regrouper CDI et CDD dans « l'emploi ordinaire », ou bien le CDD et les mesures pour l'emploi dans l'« emploi précaire », à distinguer les mesures non marchandes des mesures marchandes, ou encore à assimiler l'apprentissage à ces dernières... autant d'options qui pèseront sur les résultats. On pourrait même dire qu'en l'absence de référence explicite au cadre théorique, ces choix traduisent malgré tout des options quant au fonctionnement du marché du travail.

La plupart des études portant sur les données du Céreq utilisent la nomenclature du calendrier. Cela vient surtout de la facilité d'accès aux calendriers individuels, qui sont directement disponibles dans les fichiers, alors qu'on n'extrait les informations complémentaires figurant dans le corps du questionnaire qu'au prix de traitements informatiques lourds.

Cette nomenclature suppose d'entrer dans le cadre d'analyse de la relation formation-emploi qui a présidé à l'établissement du calendrier : on s'aperçoit à travers les changements de descriptif d'emploi du calendrier, que cette conception a changé avec les évolutions du marché du travail (tableau 1).

C'est en 1983, avec l'enquête de cheminement auprès des jeunes sortis d'apprentissage en 1978, que les calendriers ont été introduits au Céreq pour la première fois (à la suite des initiatives de Jean Vincens à Toulouse, et après un premier essai à l'occasion d'une interrogation des DUT à la fin des années 70). Le questionnaire lui-même ne reconstituant que les périodes d'emploi, le calendrier avait l'avantage de combler à moindre frais le manque d'information sur les périodes intermédiaires, donc aussi sur un chômage juvénile de plus en plus préoccupant. De plus, le calendrier s'est révélé utile comme support d'interrogation, et pour contrôler la cohérence des informations fournies dans le questionnaire.

Au début des années 80, la norme d'emploi est encore l'emploi salarié à temps plein. Dans la première version du calendrier, les diverses situations d'emploi salarié sont indifférenciées, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou non limitée, alors que sont isolés l'intérim, l'emploi saisonnier ou d'aide familial... La référence au statut est absente de la catégorisation. Dix ans plus tard, c'est le statut de l'emploi et le passage par les « dispositifs jeunes » qui prévalent (et qui restent prégnants dans toutes les études dont nous rapportons). Entre temps, on est passé par deux versions minimalistes du calendrier (indication de périodes d'emploi sans autre précision, ou avec la seule distinction entre emploi stable ou précaire).

On peut bien sûr imaginer d'autres catégories d'occupation, construites sur le temps de travail, le salaire, la qualification, ou intégrant les situations multiples. On voit bien qu'alors on aboutirait à de tout autres trajectoires d'insertion : c'est l'une des conclusions de [Bordigoni-Mansuy, Rennes]⁴. Ainsi, la grande majorité des travaux se glisse dans une nomenclature prédéfinie quels que soient leurs présupposés théoriques.

4. Les communications sont citées avec le nom des auteurs suivi selon le cas de « Toulouse », « Caen » ou « Rennes ».

Tableau 1 : L'évolution des nomenclatures d'état dans les calendriers du Céreq

| Apprentis sortants 78 interro 83 | Niveau v sortants 79 interro 83 | Inscrits bac 83 interro 88 | Niveau v sortants 86 interro 89 | Inscrits bac pro 88 interro 90 | Niveau v sortants 89 interro 94 |
|---|---|----------------------------|--|--------------------------------|---------------------------------|
| scolarisé | scolarisé | études à temps plein | études à temps plein | études à temps plein | études |
| apprentissage | salarié | emploi | emploi (précision : y.c. apprenti, CA, CQ, SIVP engagés) | emploi stable | apprentissage |
| salarié, stage pratique, contrat emploi formation | (précision : y.c. apprenti, stage pratique, contrat emploi formation) | | | | fonctionnaire |
| installé | installé | | | | CDI |
| interim | interim | | | | CDD |
| aide familial | aide familial | | | | SIVP |
| saisonnier | | | | | CQ,CA,CQ |
| engagé | engagé | | | | CES,Tuc,Clo |
| service national | service national | | | | Autres(CRE..) |
| chômage | chômage | | | | saisonnier |
| inactif | inactif | | | | |
| formation | formation | service national | | | |
| | | chômage | | | |
| | | inactif | | | |
| | | formation | | | |

2.1.2. La nomenclature des caractéristiques individuelles

Les caractéristiques individuelles interviennent comme variables explicatives ou à tout le moins illustratives de la « qualité de l'insertion » (prise comme variable de résultat dans les modèles). Selon la nomenclature qu'on aura choisie pour repérer ces caractéristiques individuelles, on fera apparaître diversement leurs liens avec la variable de résultat. Par exemple la spécialité de formation au niveau V, selon qu'elle est résumée à la seule indication du domaine (industriel ou tertiaire), ou précisée plus finement, n'aura pas le même « effet ». Peut-être parce qu'à diplôme égal, les perspectives d'emploi à l'issue de deux spécialités du même domaine peuvent être sans commune mesure (comme par exemple avec un CAP d'électronique ou de couture) ; sans compter qu'une même rubrique de la nomenclature de spécialités peut recouvrir des contenus de formation différents selon la filière (les spécialités de la santé par l'apprentissage formant les préparatrices en pharmacie, alors que par la voie scolaire elles forment des aides-soignantes...), et que certaines spécialités sont exclusivement préparées en CAP, d'autres en BEP... Plus que les corrélations entre ces trois variables diplôme, filière et spécialité, ce sont les interactions de leurs effets qui posent problème (les liaisons ne sont pas linéaires), et invalident l'hypothèse d'additivité. Dans un tel cas, et comme souvent, il semble préférable de construire une variable croisée.

Toute nomenclature est une grille réductrice, simplificatrice et critiquable : mais il n'y a pas d'analyse quantitative sans nomenclature. Il revient à l'expert de déterminer la grille la plus appropriée compte tenu de son objet d'analyse, et d'en contrôler les implications sur les résultats au moment de l'interprétation.

2.2. La mise en forme des calendriers individuels

La plupart du temps, les variables envisagées pour le traitement ne sont pas directement accessibles dans calendriers individuels. Elles sont alors construites et cette remise en forme des

colonnes du calendrier peut s'entendre comme un recodage préalable au calcul statistique. Lorsque l'état actuel des calendriers individuels est jugé suffisant pour la suite de l'analyse, la donnée brute est prise telle quelle, sans transformation, nous parlerons alors de *codage neutre* ([Espinasse, Toulouse] ou [Beduwé-Dauty-Espinasse, Caen]⁵).

La première utilisation des calendriers individuels était statique et consistait à en extraire l'état d'une cohorte à un moment donné (par exemple, 7 mois ou 18 mois après la sortie), et à réduire ainsi l'information par des coupes transversales. C'est ce point de vue qui permettait de comparer les performances de différentes formations à l'aide d'indicateurs globaux (taux de chômage ou d'emploi stable à une certaine date). Des indicateurs plus dynamiques étaient obtenus par le comptage du nombre de passages (transitions) par une situation d'intérêt : nombre de périodes de chômage ou d'emploi. Ce codage est insuffisant pour rendre compte de l'insertion dans la mesure où il fait abstraction aussi bien de l'ordre que des durées qui caractérisent les calendriers individuels. Plusieurs méthodes sont utilisées pour l'affiner.

Un type de recodage reprend ce qui complétait ce résumé descriptif c'est-à-dire des variables « sommes » de périodes successives passées dans une situation d'intérêt particulière. Il s'agit là d'une transformation simple que l'on peut assimiler à un *codage aveugle* ou a priori. C'est la mise en forme adoptée généralement dans les modèles économétriques mais aussi dans un certain nombre de travaux plus orientés vers la description typologique (par exemple [Grelet, Toulouse]). On définit ainsi des nouvelles variables, durée de chômage, temps d'accès à l'emploi ou durée en formation... La différence entre les démarches où ce mode de codage est utilisé, tient au fait que les variables recodées, soit représentent une sélection pertinente du calendrier d'états, soit donnent une image de la totalité du calendrier. Parfois, selon une proposition antérieure de P. Béret⁶, une périodisation du calendrier d'états multiplie les points de repère et permet de réintroduire la dynamique temporelle. Par exemple, dans un calendrier de 40 mois, on peut ainsi faire intervenir cinq périodes successives de 8 mois et compter temps passés pendant ces cinq périodes dans les différents états [Béret, Caen] ou [Grelet, Toulouse]...

Ces opérations ont un caractère automatique et systématique. Lorsque l'ensemble du calendrier est concerné, le nombre de périodes retenues et leur longueur modifient peu les résultats des classements ultérieurs. Avec un codage encore plus simplifié en termes seulement de présence-absence, [Grelet, Toulouse] montre l'importance de la structure sous-jacente liée à la nomenclature d'états (en l'espèce une catégorisation de la population selon les états qu'ils ont connus).

Sur un corpus de construction un peu différente, la solution adoptée par [Marry-Fournier-Kieffer, Caen]⁷ part du même principe. En effet, elles condensent ce tableau en repérant les situations dominantes à partir des durées les plus grandes. Il y a donc simultanément transformation du tableau de données et construction d'une typologie.

Les autres types de recodage sont dépourvus de ce caractère de reproductibilité complète. En effet, ils relèvent d'un traitement empirique plus collé aux données qui se donne pour but d'en exprimer les particularités. On peut le nommer *codage a posteriori* ou *codage ajusté* aux données ; on en trouve des exemples tout à fait similaires dans les analyses de [Degenne-Lebeaux-Mounier, Toulouse]⁸ et de [Houzel-Le Vaillant, Toulouse] ou encore [Jalaudin-Moreau, Caen]. Ils traduisent les calendriers en termes de successions de combinaisons d'états (emploi, inactivité...) et de durées (courtes ou longues) en conservant, là encore, tous les épisodes retracés par les calendriers. La validité ne repose que sur l'appréciation de leur pertinence fondée sur l'expertise exogène. En ce sens, même si les procédures sont bien décrites et permettent à un autre expérimentateur d'aboutir à un résultat identique sur l'échantillon concerné, la transférabilité du protocole à une autre cohorte dépend de la stabilité des conditions extérieures.

5. Cités dans la suite [BDE, Caen].

6. Cf P. Béret, 1988.

7. Cités dans la suite [MFK, Caen].

8. Cités dans la suite [DLM, Toulouse].

On peut remarquer d'ailleurs que le premier type de codage ajusté [DLM, Toulouse] est accompagné en même temps d'une construction de typologie « à la main ». Là, de nouveau, à un deuxième niveau, la reproductibilité complète de l'opération est limitée à l'échantillon observé.

À cette transformation des données en termes de colonnes, s'adjoint parfois un complément qui tient compte du nombre de changements d'états dans la période, qui renforce spécifiquement leur poids dans l'analyse ultérieure ; ainsi en est-il par exemple du traitement effectué par [Bordigoni-Mansuy, Rennes], avec l'introduction dans l'analyse du nombre de périodes de chômage dans les variables actives de la classification aux côtés d'un certain nombre de durées. Cette procédure se retrouve aussi dans [DLM, Caen] qui juxtaposent aux tableaux de durée un tableau des transitions ou encore dans [Bonnal-Fougère-Sérandon, Toulouse]⁹ pour lesquels cette adjonction joue un rôle un peu différent puisqu'elle permet de retracer l'histoire passée des individus dans les variables explicatives.

Les différentes formes de codage butent chacune sur des limites liées au questionnement. En effet, le calendrier d'états tel qu'il est défini *a priori* est limité dans le temps ; autrement dit la fin de la période de l'insertion professionnelle est conceptuellement mal définie mais aussi sa traduction dans l'observation est floue. Aussi bien les variables simples que les variables composites peuvent être mal mesurées. Dans le cas des variables simples, cette question des données censurées est l'une des justifications de l'utilisation des modèles de durée (cf. infra). Pour les autres types de variables, formellement, le problème n'est pas traité.

La mise en forme des données des calendriers individuels conduit donc à définir des variables dont le rôle dans la suite est aussi bien celui de variables expliquées, intermédiaires, ou même explicatives¹⁰.

2.3. Le traitement de la dimension temporelle

Jusqu'à présent, nous n'avons pris en compte qu'à la marge (en utilisant la possibilité de les agréger) le fait que les colonnes du tableau de base, les calendriers individuels, traduisent l'évolution temporelle des situations individuelles. Autrement dit, on a affaire à une dimension particulière, le temps. C'est, notamment, par le biais des processus temporels que des éléments de causalité peuvent être introduits dans l'analyse¹¹. Il faut donc, là aussi, essayer de mettre à plat les différents traitements. Ceci repose, bien entendu, sur la conception sous-jacente à tous ces travaux, qui a été en quelque sorte exprimée par P. Béret (Toulouse), que l'insertion professionnelle (le cheminement) est un processus qui utilise du temps, dont le temps en est le support méthodologique¹² et, simultanément, le processus est produit du temps¹³.

Dans ces tableaux, selon les études sont considérées :

- soit la *date* à laquelle intervient un événement, par exemple, l'entrée dans l'emploi ou dans le chômage, c'est-à-dire aussi un changement d'état, une *transition* ;
- soit la *durée* qui sépare deux événements, par exemple la durée d'accès à l'emploi, temps compté entre la sortie du système éducatif et le premier emploi, ou la durée de séjour, temps qui sépare la sortie de l'entrée dans un état.

Les dates sont définies à partir d'un repère qui est celui des calendriers d'enquêtes ; pour l'insertion des jeunes, le début du repère (l'événement-origine)¹⁴, peut être marqué par la date calendaire de la sortie du système éducatif (à la difficulté près que l'entrée réelle dans le processus n'est peut-être mesurée que de façon approchée par cette date). Dans les enquêtes de cheminement Céreq, les durées sont mesurées en mois.

Le temps est donc, en premier lieu, *mesure* d'une variable d'intérêt, processus temporel, dont on cherche à estimer les caractéristiques de distribution : cas des durées d'accès à l'emploi ou des

9. Cités dans la suite [BFS, Toulouse].

10. Cf. encore le rôle de la situation instantanée en début de période dans [Couppié-Werquin, Toulouse].

11. Cf. l'ouvrage de [D. Courgeau et E. Lelièvre, 1989] ou l'article de [E. Lelièvre, 1992].

12. Cf. [Le Goff, Caen] p. 313.

13. Cf. [P. Béret, Toulouse] p. 51.

14. Cf. J. Vincens, Toulouse.

durées de chômage... Le temps intervient dans d'autres cas comme support non seulement d'une mesure mais d'un ordre, comme *élément de construction d'une variable d'intérêt complexe*, en l'occurrence les trajectoires : il est unité de comparaison pour définir la notion de situation dominante [MFK, Caen] ou il est la base de leur caractérisation (par comptage des temps passés [Béret, Caen], par indicateurs de présence-absence [Grelet, Toulouse] dans différents états pendant certaines sous-périodes). Mais il peut aussi être utilisé sous forme qualitative dans des modes variés de codage des durées et des changements : formes graphiques [Jalaudin, Caen], segments caractéristiques [Houzel-Le Vaillant, Toulouse], types dominants [DLM, Toulouse].

Dans d'autres cas, le temps est *élément de construction de variables de contexte* (signalétique). Les caractéristiques des individus, sexe, niveau de diplôme, ... peuvent être complétées par des indicateurs qui intègrent des durées – avoir eu plus de six mois de chômage au total ou dans la séquence précédant la transition – ou des événements (i.e. c'est la « troisième transition »..). Il s'agit ici d'un temps passé que l'on considère comme une variable certaine.

La probabilité conditionnelle qu'un événement se produise à un moment donné sachant qu'il ne s'est pas encore produit, (le hasard ou le risque selon les auteurs), et la loi qu'on lui attribue, conditionnent toutes les estimations qui peuvent être faites par la suite. Là, le temps en est *la source*. Ou bien on suppose simplement qu'il y a une distribution de probabilité non paramétrique dont les observations empiriques permettront de donner une représentation [Le Goff, Caen] ou des prolongements de certains travaux typologiques. Ou bien on formule des hypothèses sur ces lois, hasard constant dans le temps par exemple dans [BFS, Toulouse] ou log-linéaire [Guillot, Toulouse] d'où on déduit les lois des variables de durée (exponentielle ou log-logistique..).

Dans cette fonction de hasard qui représente en un sens le rôle de la durée, on intègre tous les éléments de causalité qu'on ne maîtrise pas.

3. Les méthodes de traitement

3.1. Schéma général de l'évaluation de l'insertion

Les objectifs des études analysées se déclinent essentiellement selon le registre de la description explicative ; ainsi, sans caractère d'exhaustivité, peut-on relever les formulations suivantes :

– *trouver des types* de trajectoires pour améliorer le traitement des enquêtes de cheminement [Espinasse, Toulouse], *chercher des classes* homogènes de trajectoires pour les mettre en relation avec les caractéristiques individuelles et environnementales [DLM, Rennes],

– *reconstituer les parcours* [Jalaudin, Caen], *résumer les trajectoires* [Grelet, Toulouse], [Houzel-Le Vaillant, Toulouse],

– *étudier le lien* entre le départ du domicile parental et l'accès au premier CDI [Dufour-Werquin, Rennes], mettre en évidence une logique d'enchaînement d'emplois [Recotillet-Werquin, Caen],

– *expliquer* les différentes trajectoires [Degenne, Toulouse], l'appartenance aux classes [Bédoué-Dauty-Espinasse, Caen], [DLM, Caen], les différents itinéraires [MFK, Caen],

– *mettre en évidence les facteurs qui accélèrent* (ou retardent) l'entrée dans le premier emploi [Guillot, Toulouse],

– *estimer les effets* de certaines caractéristiques sur la durée du premier emploi [Le Goff, Toulouse], du passage par un emploi atypique sur la durée d'accès au CDI [Le Goff, Caen], du passage par le chômage sur la probabilité de le connaître à nouveau [Allaire-Cahuzac-Tahar, Caen].

On appelle schéma général de l'évaluation la trame commune que l'on repère dans toutes les études du corpus, dans lequel on distingue trois étapes : l'identification du critère d'évaluation (la variable de résultat) ; l'analyse de ses liens avec les caractéristiques « explicatives » ; enfin l'énoncé des conclusions dans la phase d'interprétation. Dans ce schéma général, on peut regrouper les études

selon deux grandes familles de méthodes : les modèles économétriques et les typologies (avec les méthodes factorielles qui leur sont apparentées).

La variable de résultat

– Dans la démarche économétrique, elle est identifiée, disponible dans les données ou construite. Il s'agit, par exemple, de la durée de chômage ou de la durée d'accès à l'emploi, de la probabilité d'être au chômage..., variables approchant les dimensions de l'insertion retenues dans la construction théorique. L'identification de cette variable de résultat est un préambule aux calculs.

– La recherche de la variable de résultat *constitue le cœur de la démarche typologique* ; c'est une synthèse de la trajectoire qui est traduite par l'appartenance à une classe ou la position sur un axe factoriel¹⁵.

L'analyse des liens avec les variables « explicatives »

– Cette étape constitue *le cœur de la démarche économétrique* ; l'objet du modèle est de quantifier les effets des variables explicatives ou tout au moins d'en tester l'existence et le sens. On suppose que le modèle est complet et exhaustif, l'amplitude de l'effet d'une variable est conditionnelle à la présence des autres variables.

– Dans l'analyse typologique l'établissement de ces liens passe la plupart du temps par l'examen des croisements de la variable de résultat avec les variables explicatives. Une étape supplémentaire est parfois franchie avec la quantification des effets par une régression logistique sur la variable de résultat.

L'interprétation

– Dans la première démarche, elle conduit souvent à la détermination explicite de causalité d'autant qu'il y a un effet temporel. On infère les résultats à la population parente à partir de l'échantillon. Ils sont exprimés en termes de probabilités¹⁶.

– En revanche, ils sont moins souvent exprimés en termes de causalité dans le deuxième cas mais les écarts à l'indépendance traduisent aussi des effets des variables explicatives, plus difficiles à quantifier.

On voit que les deux démarches diffèrent radicalement quant à leur objet, et la place qu'elles occupent dans le schéma d'ensemble : la préoccupation principale, dans la démarche typologique, est de chercher des régularités dans la diversité des trajectoires, pour en proposer une synthèse qui aura statut de variable de résultat. C'est donc une étape intermédiaire entre la mise en forme des données et l'estimation d'un modèle : mise en forme de la trajectoire qui en est une *modélisation*, et aboutit en fait, comme on le verra plus loin, à proposer une variable de résultat synthétique élaborée. Ce qu'on modélise, c'est la trajectoire, et non ses liens avec d'autres variables individuelles. Alors que dans la démarche économétrique, la variable de résultat est identifiée d'emblée, le critère de l'évaluation est clairement posé, et la modélisation porte sur ses liens, plus ou moins sophistiqués, avec d'autres caractéristiques de la trajectoire. Certains vont utiliser une partition de l'échantillon obtenue par classification automatique [BDE et DLM, Caen], ou par regroupement raisonné [DLM, Toulouse], comme une nouvelle variable discrète, dont ils cherchent les déterminants par la méthode de la régression logistique. C'est un exemple d'enchaînement des deux démarches.

15. Bien que n'ayant pas rencontré dans les études de cas explicite d'utilisation des facteurs comme variable synthétique, nous le mentionnons ici : ce point sera développé plus loin dans la discussion de la chaîne typologique.

16. Dans l'énoncé des conclusions il y a parfois un glissement sémantique tel qu'on ne sait plus au juste quel est l'espace probabilisé : le résultat « on a une probabilité p d'observer l'événement (voire le comportement) X parmi les individus ayant la caractéristique Y » devient « un individu ayant la caractéristique Y a la probabilité p de connaître l'événement (ou même d'avoir le comportement) X ». On est passé des événements concernant la population d'individus, aux événements du futur de l'individu...

Tableau 2 : schéma général de l'évaluation de l'insertion

| | Modèle économétrique | Modèle typologique |
|--|---|---|
| Variable de résultat | identifiée : cette étape est un préambule | recherchée : <i>cette étape constitue le cœur de la démarche</i> |
| Analyse des liens avec les variables « explicatives » | quantification des effets <i>cette étape constitue le cœur de la démarche</i> | – écarts à l'indépendance – régression logistique |
| Interprétation | – détermination explicite de la causalité – en termes de probabilité : inférence à partir de l'échantillon | pas de référence explicite à la représentativité de l'échantillon |

3.2. Les typologies de trajectoires

Nous ne traiterons pas dans ce paragraphe des typologies « à la main » du type de ceux auxquels procèdent [DLM, Toulouse] ou [MFK, Caen] : ne faisant pas appel à des procédures automatisées, ils relèvent de la mise en forme des données.

Depuis les premières classifications automatiques de trajectoires réalisées sur le panel jeunes, les typologies de trajectoires ont connu en dix ans un succès croissant. En parallèle aux modèles économétriques, utilisés dans un contexte de recherche de causalité (évaluation quantifiée), les classifications sont plutôt utilisées pour rechercher un ordre dans une réalité complexe. Par exemple, avec un calendrier de 7 états et de 40 mois, il y a potentiellement 7⁴⁰ calendriers individuels possibles. En réalité les trajectoires ne sont évidemment pas produites par le hasard, et la diversité observée est beaucoup moins foisonnante, d'autant qu'on l'aura le plus souvent réduite par recodage. Elle est cependant encore trop riche pour se laisser appréhender sans recourir à des simplifications : la classification va permettre, en assimilant des trajectoires très semblables *au sens de la distance choisie*, des mises en équivalence qui faciliteront la mise en relation entre les faits sociaux qu'on cherche à décrire et même à expliquer (les trajectoires d'insertion) et leurs déterminants – ou à tout le moins leurs co-occurents.

Il n'y a pas *une* typologie de référence. Cela n'est pas gênant en soi, pas plus que d'avoir plusieurs mesures d'un même objet : il faut seulement expliciter les conditions de la mesure. En effet, le résultat d'une classification dépend de la distance et de la méthode d'agrégation choisies. Les différentes procédures de classification automatique rencontrées dans les journées du longitudinal sont classiques : on procède à une classification *hiérarchique* (supposée ascendante sans autre précision), suivie dans le cas de [DLM, Caen et Rennes] d'une agrégation autour de centres mobiles (méthode des Nuées Dynamiques) pour stabiliser les classes. Cette classification est élaborée directement à partir des descripteurs de la trajectoire [Espinasse, Toulouse], [BDE, Caen], [Jalaudin, Caen] ou [Bordigoni-Mansuy, Rennes], ou sur facteurs : [Houzel-Le Vaillant, Toulouse], [DLM, Caen et Rennes]. Le *critère* d'agrégation est probablement toujours le critère classique de Ward (maximisation à chaque pas de l'inertie interclasse) et la *distance* choisie, celle du chi-2, ou la distance euclidienne usuelle. [Espinasse, Toulouse] et [BDE, Caen] utilisent une distance entre trajectoires basée sur le comptage des discordances, ce qui revient à un coefficient près, à la distance usuelle entre individus recodés en disjonctif complet : cette distance, contrairement aux autres, ne pondère pas et ne tient donc pas compte de la distribution mensuelle des états dans la population.

Si la démarche classificatoire vise d'abord à décrire et résumer une réalité complexe, elle est aussi construction d'une nouvelle variable qui sera simplement croisée avec les caractéristiques individuelles des classes, ou entrée dans un modèle de régression logistique pour expliquer l'appartenance aux classes ([DLM, Caen et Rennes] et [BDE, Caen]).

Cette construction est en elle-même féconde en ce qu'elle force à interpréter les regroupements et leur mode d'obtention. Les étapes n'en sont cependant pas encore suffisamment explicitées et

reproductibles pour que le résultat soit réellement opératoire et accède au statut de nomenclature robuste.

La *robustesse* des typologies est communément mise à l'épreuve en termes de stabilité des résultats par simulation. On s'assure, par exemple, de l'exhaustivité du tableau soumis à l'analyse par suppression de lignes ou de colonnes, de la pertinence de la nomenclature par chaotisation de « paquets » de colonnes, et de la force de liaison entre variables explicatives et variables expliquées par réaffectation aléatoire des valeurs des variables expliquées.

La question de la reproductibilité est commune à toute la statistique inférentielle. En effet, dans la démarche typologique on cherche une structure qui serait présente dans la population et dont l'échantillon, en tant qu'observation empirique de cette réalité, permet de donner une image. On se trouve dans un cas d'application de la loi des grands nombres, dont les hypothèses sont suffisamment peu contraignantes pour qu'elle soit utilisée ici. On a une situation équivalente à celle de l'ajustement d'un modèle à la réalité. Il n'est pas plus trivial de dire que le modèle est découvert en même temps que mis à l'épreuve, que de dire que la valeur la plus probable de la moyenne est celle trouvée dans l'échantillon. L'échantillon étant supposé représentatif, la variable de résultat n'a pas de raison d'être biaisée et la typologie doit être reproductible sur un autre échantillon de la même population.

Dans le cas le plus fréquent, on recherche une partition des trajectoires en types bien différenciés. La séparabilité entre les types est, elle-même, estimée sur l'échantillon. Deux cas extrêmes balisent la réalité : celui de la séparabilité absolue, où la variance intra-classe est seulement une variance d'échantillonnage, et celui où les frontières entre les types sont floues et les centres de classe ne sont que des repères dans un espace de dimension réduite (l'espace des facteurs). Dans un cas on aura une variable discrète, dans l'autre un petit nombre de variables continues.

Dans ce dernier cas, si on a pu identifier un facteur comme facteur de qualité de l'insertion, on a alors une variable de résultat [Béret ou Grelet, Toulouse]. Dans le cas où la variable de résultat est discrète, elle n'est cependant pas ordinale, ce qui complique l'évaluation. On perçoit pourtant, derrière les commentaires qui en sont donnés, une hiérarchisation implicite des types de trajectoires, calquée sur une hiérarchisation – implicite elle aussi – des statuts d'occupation à partir desquels, sauf exception [Bordigoni-Mansuy, Rennes], sont décrits les parcours :

inactivité < chômage < mesure jeune < CDD < CDI.

Remarquons enfin que la démarche dite typologique est rarement poursuivie au-delà de l'identification de la variable de résultat, principal objectif de ces études : le recours aux techniques de l'analyse des données pour l'étude des liens entre variables – analyse du tableau de régression, projection des classes ou des facteurs issus de l'analyse des trajectoires dans l'espace des caractéristiques individuelles ... – est encore peu usité.

3.3. La modélisation économétrique

Le recensement des différents traitements dans le corpus étudié nous montre que la plupart sont consacrés aux modèles de durée. L'analyse en termes de taux de transition est plus rare [BFS, Toulouse] et [Recotillet-Werquin, Rennes].

Quelles sont les bases de ces modèles ? Les décisions concernent, outre le choix du modèle et celui des variables explicatives, la forme du hasard et le mode d'action des caractéristiques individuelles. Dans le cas, par exemple, de l'estimation des durées d'accès à l'emploi, les hypothèses sont relatives à la forme du hasard (constant ou non, monotone ou non) et au rôle des variables explicatives. On est ainsi la plupart du temps conduit à une estimation paramétrique : dans le cas de l'accès à l'emploi, la loi des durées est supposée, après une étude des distributions observées, de type log-linéaire [Guillot, Toulouse]. Toutefois, dans l'analyse présentée dans [Le Goff, Caen] qui concerne une cohorte sortie de terminale en 1983, aucune hypothèse n'est faite sur la forme du hasard qui n'intervient que comme support des différences liées aux caractéristiques d'hétérogénéité individuelle. La variable est précisée (l'événement est l'entrée en emploi), l'origine du temps est la même pour tous ou sinon on ramène, par convention, les durées individuelles à une même origine (par

exemple, pour la durée dans le premier emploi), suivant le mode classique de l'application des modèles de durée.

Il y a différentes façons de tenir compte de l'hétérogénéité individuelle observée. Les modèles estimés prennent en compte l'hétérogénéité des individus, soit en formulant des modèles différenciés ([Guillot, Toulouse] estime des modèles séparément par sexe, âge...), soit en l'incluant dans le modèle. On considère alors des modèles à risques proportionnels dans lesquels les différences entre les différentes sous-populations ne dépendent pas du temps. Le plus souvent, il s'agit de risques proportionnels constants [Le Goff]. Sinon, on fait l'hypothèse qu'il y a une élasticité par rapport au temps : les variables explicatives interviennent de façon multiplicative sur le temps comme argument du risque de base – modèle à vie accélérée, le temps passé n'a pas la même valeur pour les sous-populations –.

Les méthodes sont naturellement plus complexes lorsqu'on considère les transitions entre plusieurs états mais on s'aperçoit assez vite que la formulation générale d'un modèle qui puisse rendre compte de l'hétérogénéité individuelle, en même temps que de la dynamique temporelle est difficilement tenable. Des hypothèses nombreuses sont introduites pour permettre l'estimation des paramètres. Ainsi, par exemple, la formulation complète posée dans [BFS, Toulouse] est, petit à petit, restreinte par des hypothèses pour supposer indépendante du temps l'hétérogénéité non observée, pour ne faire dépendre les transitions que des états de destination..., pour réduire en fin de compte la dimension du problème.

Ces hypothèses n'ont d'autres justifications que la bonne adaptation aux données ou la faisabilité de l'estimation. On voit là aussi le rôle de l'ajustement qui a été mis en évidence à un autre moment dans le traitement dit typologique.

La question de la représentativité ne se pose pas dans des termes aussi cruciaux dans le cas des calendriers individuels tels qu'ils sont obtenus dans les échantillons du Céreq, que dans le travail sur des données d'enquêtes auprès de chômeurs. Dans le cas de l'enquête « suivi des chômeurs » [BFS, Toulouse], la modélisation utilisée tient explicitement compte des biais de sélection qu'entraîne une telle interrogation dont de nombreux travaux ont souligné l'importance.

On peut en revanche s'interroger sur les biais qui peuvent résulter de l'application des modèles de durée dans certains cas. Par exemple, lorsque la variable d'intérêt est récurrente pendant la période d'observation. L'échantillonnage de la variable aléatoire – durée de chômage – est fait par des tirages non indépendants, en grappes, puisqu'un individu est dupliqué dans l'échantillon autant de fois qu'il a de périodes de chômage avec des caractéristiques qui évoluent avec ce nombre (par exemple le nombre passé d'épisodes de chômage, ou le nombre de mois de chômage...). Les résultats obtenus permettent de hiérarchiser les situations plus ou moins favorables mais se pose probablement la question de l'inférence.

4. En guise de conclusion...

Cette lecture du « longitudinal » n'est pas terminée, mais nous voudrions en tirer la conclusion sous forme de quelques commentaires.

Le cadre évaluatif qui sert, à notre avis, de trame à l'ensemble du corpus, implique que les résultats soient exprimés en termes d'effets et, dans la mesure où le temps est le support de ce type de données, on introduit une forme de relation causale temporelle qui répond à l'attente des décideurs (sans que le passage à la causalité soit toujours justifié). Cela ferait plutôt préférer les méthodes qui aboutissent à une quantification des effets – analyse dite « explicative » – aux analyses factorielles et typologiques dites « descriptives » mais l'opposition entre méthodes explicatives et descriptives existe-t-elle réellement ?

Dire explicatif, c'est abusif. Dire descriptif, c'est péjoratif. En effet, le mot « explicatif » peut laisser entendre une explication au sens scientifique du terme. On ne peut rien contre l'usage ; mais

on peut toujours préférer la définition formelle en référence à deux situations statistiques typiques. On pourrait remplacer « descriptif » par une situation où les variables jouent des rôles identiques, où l'objectif est de *re-présenter* les données : les « présenter » autrement, pour en assurer une meilleure lisibilité. Histogrammes, axes factoriels, classes, sont plus lisibles que le tableau brut. Dans la deuxième situation, une partie des données Y est à *reconstituer* à partir d'autre(s) partie(s) X. Le vocable « reconstitution de données » paraît plus neutre qu'« explicatif » et correspond mieux à la véritable nature scientifique des méthodes statistiques dites « explicatives ».

De plus, on a deux degrés de la statistique ; un premier degré, dit « géométrique », en ce sens que l'on n'intervient pas dans l'output : une moyenne, un axe principal d'inertie sortent sans intervention a priori. L'outil ne capte qu'un reflet, plus intelligible certes, mais reflet seulement. Le second degré ne donne plus aux individus une existence « en soi » ; les individus sont des intermédiaires techniques qui servent à élaborer de nouveaux objets statistiques, censés représenter, via l'échantillonnage, l'univers plus complet de la population parente. Ce second degré de la statistique va donc bien au-delà des aspects géométriques et doit gérer toute une panoplie d'hypothèses probabilistes.

Dans chacune des deux situations typiques, on peut faire appel à ces deux degrés de la statistique : que l'on pense seulement à l'utilisation des éléments supplémentaires comme outils décisionnels ou au rôle des méthodes non paramétriques dans les modèles. La frontière *technique* entre les deux pôles « explicatif » et « descriptif » tombe ainsi souvent d'elle-même.

La sûreté de l'*interprétation* dépend du niveau de *validité* qui peut lui être attribué. Cette validité peut être interne ou externe. Dans les modèles, la validité est généralement traitée à l'intérieur du modèle lui-même : ici, chacun a ses exigences de validité (en termes d'hétérogénéité, de censure à droite, à gauche, de loi du hasard, de termes normaux...).

Pour répondre aux nécessités de l'action, on devrait aussi y adjoindre des procédures de validation externe. On pense, par exemple, à la constitution de fichiers d'apprentissage et de fichiers test (bootstrap) ou à la reconstitution de tableaux de données lorsque cela est possible (cas du log-linéaire).

La question de la validité des typologies se pose aussi. À l'heure actuelle, leur validité reste qualitative (pertinence, homogénéité et exhaustivité du tableau mis en actif qui sont aussi des qualités requises par la modélisation), c'est-à-dire interne à la chaîne de travail. La partie quantifiable, externe aux procédures, fonctionne essentiellement par simulations et est la plupart du temps omise. Il y a donc une sous-exploitation de ce type de démarche qui devrait être compensée pour que des variables complexes soient utilisables dans un schéma prédictif.

Mais, en tout état de cause, à côté de ces aspects statistiques, l'interprétation repose toujours sur des éléments de connaissances extérieures aux procédures statistiques.

Pour conclure, cette explicitation du déroulement des chaînes de traitement nous a permis d'en repérer les bifurcations. Pour apprécier l'impact de ces différents choix sur les résultats, il nous semble qu'il faudrait procéder par expérimentation, *pas à pas*, sur un corpus de données unique.

Jean-Pierre Fénelon (CNRS - LES)

Yvette Grelet (Céreq - LES)

Yvette Houzel (Université Paris 1 - LES)

Laboratoire d'économie sociale, 90, rue de Tolbiac, 75634 Paris cedex 13

Tél. 01 45 83 64 44

Fax 01 45 86 68 84

Références des articles et des ouvrages cités

Actes des trois premières journées du longitudinal :

Toulouse, Document Céreq n° 99, septembre 1994, M. Ourtau, P. Werquin (eds)

Caen, Document Céreq n° 112, décembre 1995, A. Degenne, M. Mansuy, P. Werquin (eds)

Rennes, Document Céreq n° 115, juillet 1996, A. Degenne, M. Mansuy, G. Podevin, P. Werquin (eds).

Aucouturier A.-L., 1994, *Panels et évaluation des politiques d'emploi*, Cahiers Travail et Emploi, La Documentation Française.

Béret P., 1988, *Analyse des données chronologiques relatives à l'insertion professionnelle*, Cahiers de l'analyse des données, vol XIII, n° 2.

Courgeau D., Lelièvre E., 1989, *Analyse démographique des bibliographies*, INED.

Gautié J., 1996, *L'évaluation de la politique de l'emploi en faveur des jeunes en France*, Dossier du CEE n° 8.

Lechêne V. et Magnac T., 1996, L'évaluation des politiques publiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail. In *Les jeunes et l'emploi*, Cahier Travail et Emploi du Ministère du Travail.

Lelièvre E., 1992, L'étude des interactions entre phénomènes : dépendance unilatérale et causalité. In *Démographie et différences*, PUF coll. AIDELF.

Schömann K., 1996, Longitudinal designs in Evaluation Studies. In *Handbook of Labour Market Policy and Policy Evaluation*, Berlin, Wissenschaftszentrum.

Sub-minimum Wage Employment and Earnings Profiles in Low Skill Labour Market : Evidence from French Panel Data (1989-1995)*

Didier Balsan, Saïd Hanchane, Patrick Werquin

Introduction

Youth employment rates in France has suffered a sharp and continuing decline for the last two decades. Young people entering the labour market are particularly vulnerable, and long-term unemployment is excluding greater and greater portions of young workers from the labour market. To solve these problems the government has developed multiple labour market training programs as an alternative to traditional school for young people with low academic levels: giving them a better idea of their abilities, permitting them to learn about the working world and to make the transition towards employment. This very often gives a misleading view of the earnings distribution in France: fixed term contracts, temporary and marginal jobs go along with regular ones. Associated wages thus range from the poverty line level (2'500 French francs per month) to much higher levels.

If more and more people are continuing their studies, some exit school before getting their 'baccalaureate' (bac for short). For them, the period of transition from school to work has become longer and the process of mobility on the labour market has become more complicated. It is therefore inadequate to analyse entry into the labour market by comparing unemployment rates, etc. A more dynamic process should be considered taking into account job duration, job tenure and job sequences. The difference between the various jobs is based on the type of work contracts, particularly fixed term contract and unlimited duration contract. The later was the norm of employment until the seventies. Given the climate of recession, enterprises have developed new forms of work contracts (fixed term contracts, temporary positions) in order to get some flexibility. This has led to a growth in the number of precarious jobs. A job will be termed precarious when the probability to get a new job is high and the duration of the job is short. The term "precariousness" will then refer to a sequence of precarious jobs so that there will be alternating periods of unemployment, short-term employment and return to unemployment and maybe even a stage where the individual gets out of the labour force (some workers can become discouraged, for example). In addition, it is likely that there will be a link between "precariousness" and work contracts. It is therefore of great importance to take a look at the itineraries of the young people who exit school with a low academic level. Do they get only precarious jobs? How does it affect their income? Will there be differences between male and female workers?

We mainly focus our attention on the low wage population and on mobility between the top and the bottom of the wage distribution.

* A first version of this paper has been presented at the LOWER Conference of the European Low-wage Employment Research Network, Bordeaux, January, 31-February 1, 1997 and at the LVIIth Conference of the Applied Econometrics Association, Maastricht, The Netherlands, May, 15-16, 1997.

1. Issues and data

We use a microeconomic approach with several estimation and test techniques. The main goal is to explain the young people wage with a set of explanatory variables stemming from observed individual characteristics or labour market history.

First of all, wage mobility is addressed by deciles observation (section 2). Then a wage equation is estimated using panel data in order to get the general feeling of the determinants of wage in France for early school – supposedly low skilled – leavers (section 3). For that kind of population, the main issue could be to understand how come the distribution is rather left or right skewed. At last, we turn to the individual determinants of low wages, defined by the relative position in the wages distribution. As a matter of fact, we estimate a Probit model with individual random effect.

The Data

The data we analyse were collected by the French Centre for Research on Education, Training and Employment (Céreq), a public research centre in France which undertakes studies and surveys on the relationship between education, training, work and employment.

One of its divisions is the Department of Entries into Working Life (DEVA) which is a national observatory which provides a detailed analysis of training and degree specialisations and of transitions from school to working life, identifies the mechanisms through which these transitions occur, and studies the potential competition between certain kinds of training. The aim of these studies is to understand the relations between training and employment and between recruitment within the working population and that of young people exiting the educational system.

This data source is a panel data survey based on five interviews which take place annually during a six year period – from January 1989 to January 1995 – after the individual has left the educational system – June 1989 – and a bit before to allow for the observation of early leaving during the academic year (from September to June as a general rule). The survey we use is actually the second Céreq telephone panel data survey. It follows young people who left school or a Centre for apprenticeship in 1989. About two thousand three hundred people (2'333) were then interviewed in December 1990, 1991, 1992, 1993 and in January 1995. The average age of the surveyed individual was about 18 years in 1989. Such a survey allows the study of various labour market itineraries: participation in youth programs, sequences of jobs occupied according to their status, qualification, vocational speciality, movement between employment, unemployment and getting out of the labour force. All jobs that take place in this six year period are known and, of course, the corresponding wages are also asked to the interviewed people. They actually do answer quite easily to all sort of resources questions.

Table 3 (in annexe 1) summarises the characteristics of the male and female samples. The data also indicate that the mean of the number of jobs occupied was about 2.18, that women had slightly more marginal jobs and much less regular jobs than men, that some of these young people had more than five jobs during the period and that 20 % of the individuals were constantly jobless.

2. Wage Mobility for Low Skilled Young People Exiting School in France

2.1. Distributions of Wages

From the observation of the deciles (Graph 1 to 6) and as we follow the cohort on the labour market, global wages increase by a very small proportion over 5 years. Either the situation is very stable for all the young people or when some earn more, other earn less. One can note that we control for the price index.

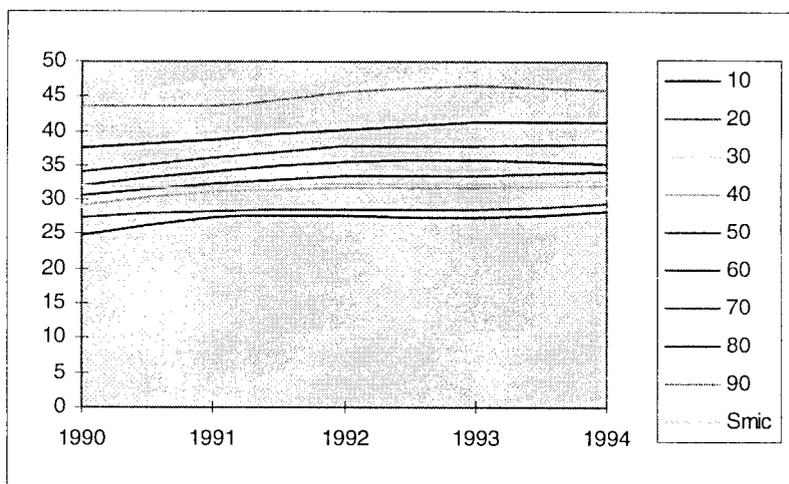
One more important result is that a large proportion of low skilled young people earns less than the minimum wage (SMIC). Indeed, the desegregation by gender shows that 60 % for the women and about 40 % of the men are below minimum.

As graphs 4 to 6 show, the situation is even worse for young people going through youth programs. Even when talking about hourly wage, almost all the young people are below minimum wage.

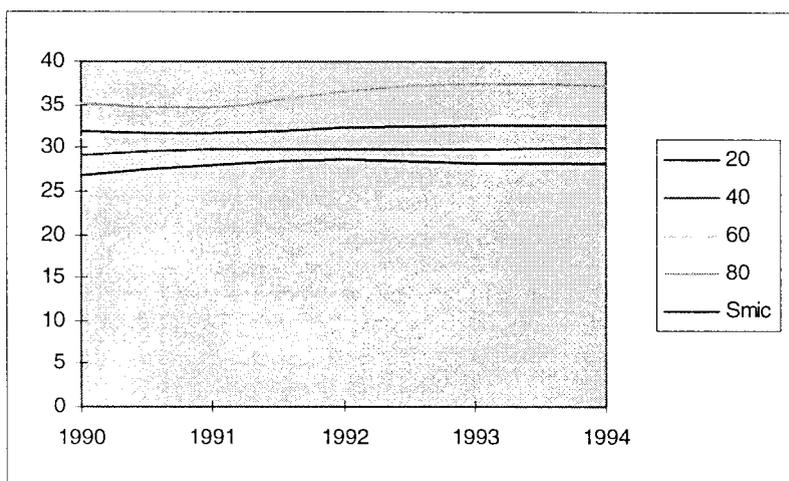
The general feeling is thus that low skilled young people earn very often less than the minimum wage. This piece of evidence is not straightforward: one should expect to observe wages above minimum for young people in regular jobs and wages below minimum for those entering a youth program. As a matter of fact, given the French regulation on minimum wage, the all set of youth schemes has always been a means of giving some flexibility to the employers as far as the wages are concerned. This does not work this way because, as one can see, a fair amount of young people with regular jobs are left out of the minimum wage regulation.

At last, the main result remains that the different curves on graphs 1 to 6 are very close to each other: even above minimum wage, low skilled young French people are not very far from the low wage zone. To this extent, the youth labour market does not show a clear segmentation.

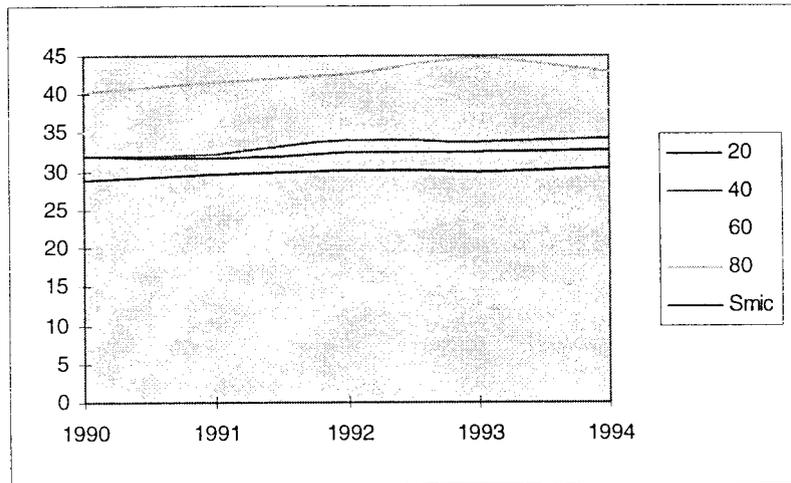
Graph 1: Hourly Wages from 1989 to 1994 in constant prices (Regular Jobs)



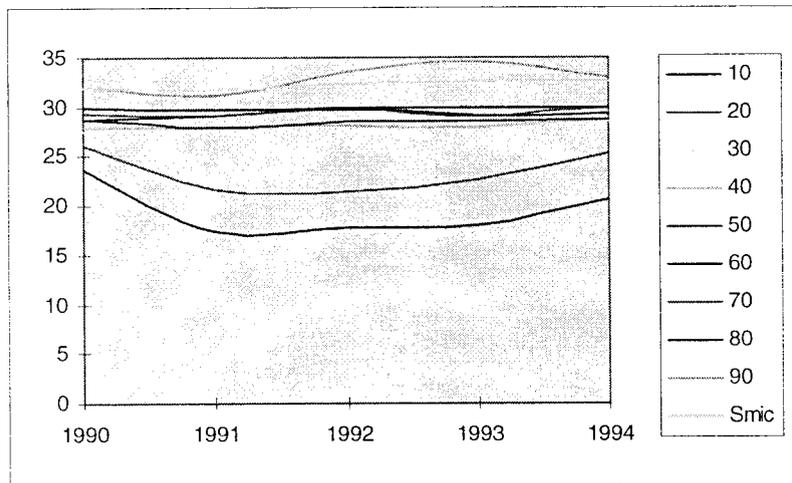
Graph 2: Female Hourly Wage from 1989 to 1994 in constant prices (Regular Jobs)



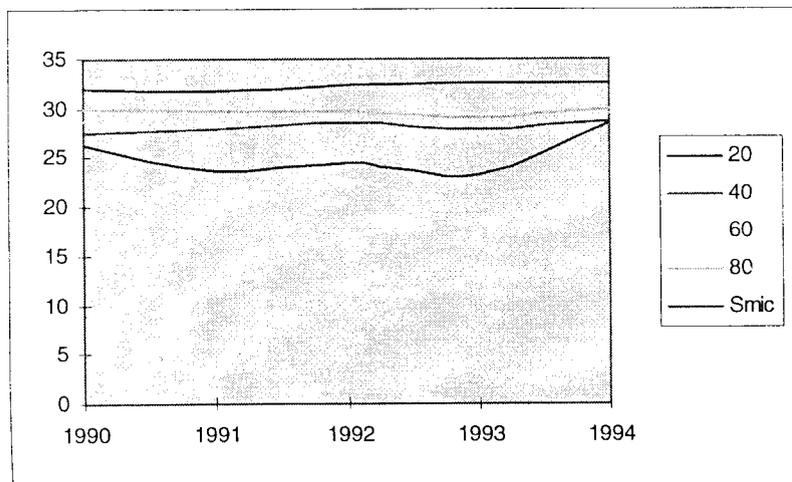
Graph 3: Male Hourly Wage from 1989 to 1994 in constant prices (Regular Jobs)



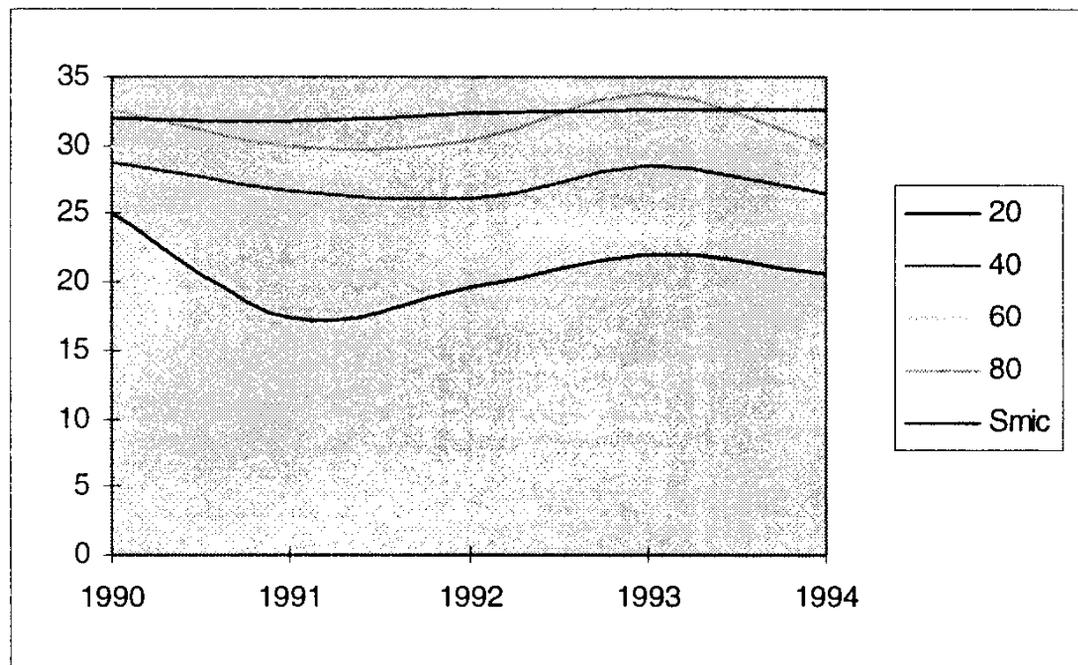
Graph 4: Hourly Wages from 1989 to 1994 in constant prices (Youth Schemes)



Graph 5: Female Hourly Wages from 1989 to 1994 in constant prices (Youth Schemes)



Graph 6: Male Hourly Wages from 1989 to 1994 in constant prices (Youth Schemes)



2.2. The follow up of young people

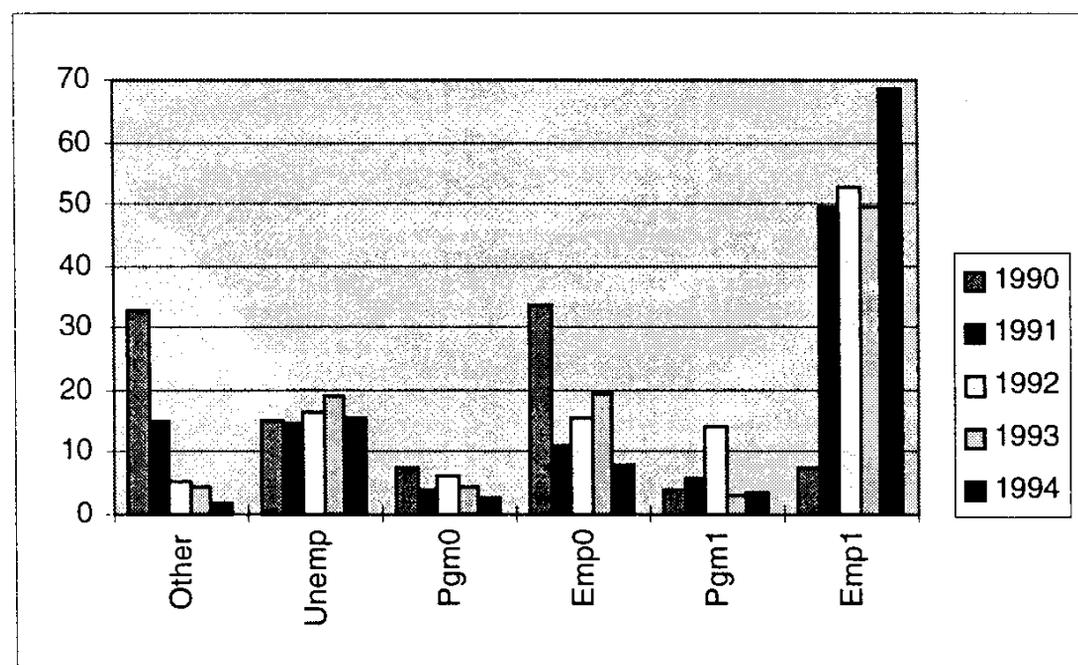
Different states on the labour market are used to graph the evolution of the situation of young people. Given the focus of the paper, we make the difference between employment with a known wage and employment where the wage is unknown. The same apply for youth programs.

Since we use hourly wage, the wage is missing either when the wage itself is missing or when the number of hours worked is missing. We are not able to actually explain the poor number of cases where the hourly wage is known at the first wage. We assume that the interviewed people did not trust us at the first time but, above all, we assume that the answer rate is highly correlated to the attrition rate. That is to say, the people we do not lose from an interview to an other are more willing to answer to all the questions, even those regarding the wage.

Three main states are used: unemployment, youth program and employment. One can note that the proportion of unemployed people remains stable – or even increases for men – during the five years. Obviously (Werquin, 1996) the possibility of entering a youth program or, for boys, the possibility of going to military service (not on Graph 7) helps considerably to lower the unemployment rate during the early stages of the transition from school to work period.

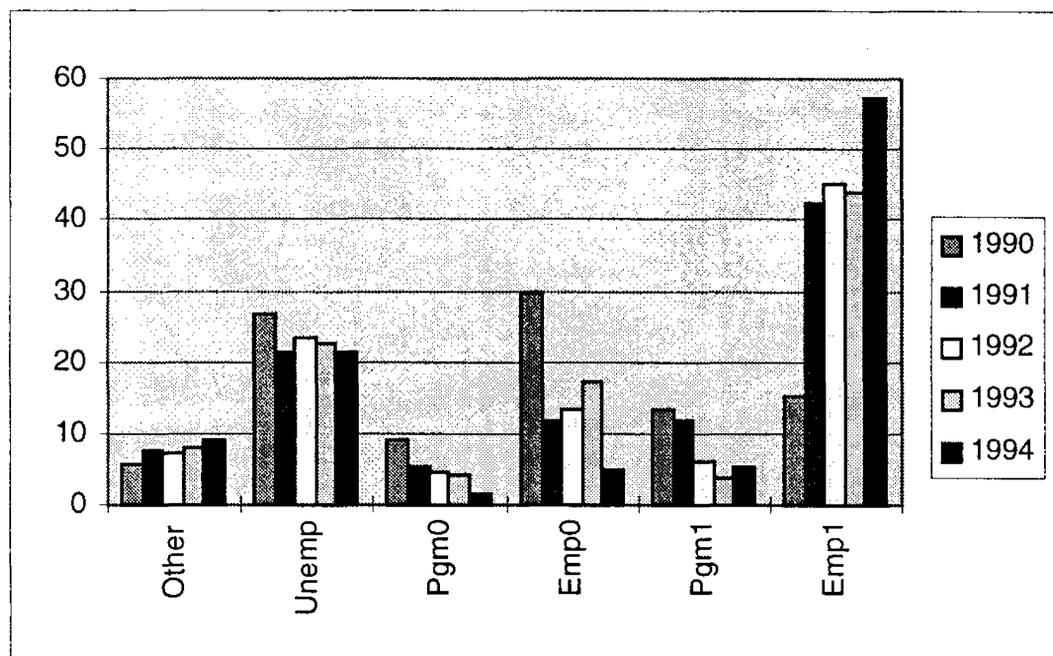
At the same time, employment rises on the all period. The proportion of employed men goes from 50 % to almost 80 % as the unemployment rate remains constant. Same stands for women from 45 % to above 60 %.

Graph 7: Male



0: wage unknown

Graph 8: Female



0: wage unknown

2.3. Transitions Between the Situations at Each Interview

The tables reported in annexe 2 show the transitions between two waves. That is to say the row of each table contain the state at wave t and the colon the state at wave $t+1$: the figures in the table are the proportions of people being in one state at time t and in an other or the same one at time $t+1$. We thus observe individual transitions in a broad sense because we skip from an interview to the next one without looking at the different states in between.

Looking at the same kind of table month by month would show a much stronger diagonal. Observing year by year allows us to have a much better piece of information since these are the time of the interviews and, as far as the different jobs are concerned, one must note that we still have a strong diagonal. Regarding jobs, table 1 is almost empty because even if young people are employed at wave one, the wage is barely available.

In section 1.1, we noticed that all the curves of the deciles were very stable over time. From tables 4 to 11, it seems that women actually stay in the same fraction of the population most of the time: cells on each side of the diagonal are almost empty. Men are more willing to earn more or less from one year to an other: the impression of stability remains when observing graphs 1 to 6 but this may not be a true stability. One can note a higher proportion of men on each side of the diagonal: the wage mobility is stronger for men. At the same time, it seems that, as far as men as concerned, we are talking about upward mobility.

From an other point of view, two main categories need some more comments. First of all, the survey contains a lot of people having a job without the corresponding hourly wage. Since we did not want to delete those cases, we kept them as people earning wage with wage not available (Emp na). Secondly, since a lot of low skilled young people experience unemployment at the beginning of their working life, this state appears quite a lot in the first transitions.

The former are not mainly concentrated at the some point of the wage distribution. We then assume that there is not an obvious bias when observing wage.

The later, the unemployed people, are numerous all the time. They are between 40 and 50 % staying unemployed from one year to an other. Men are exiting unemployment more frequently between wave 1 and 2 (this figure is only 25.6 %).

3. Wage Equations

The transition from school to work analysis is very often a subject of analysis. However, it almost always concerned the transition speed or the transition rates. For instance, the study of the wages obtained by young people may appear a bit weaker.

One may think that statistical inference on wages does not provide the researcher with new evidence since it would lead to assign young people to the secondary section of the dual labour market, only because of the high proportion of young people earning a low wage. We rather assume that the transition from school to work issues are closely related to the wage issues since the wage is one of the main variable that describe a job. The empirical work presented herein tries to answer the following question: "How come young people start their working life with a low wage?".

To estimate one wage equation only to deal with this kind of issue needs two assumptions:

– we first assume that the determinants of the young people wage are specific and, to some extent, the young people would be in an earning regime totally independent from the one of the employed adults. From an econometric point of view, this leads to the estimation of one single regime equation.

– we also assume that the explanations for low wages are to be found in individual characteristics (training speciality, educational level and diploma, market experience, ...).

In the following section, we present the method then provide the reader with the results.

3.1. Method

The data come from an unbalanced panel data survey. It allows us to follow people from June 1989 to February 1995. We use two subsamples according to gender. The male subsample contains 971 young men and 2664 cases. The female one has 808 young women and 2230 cases.

3.1.1. *Unbalanced panel and balanced panel bias*

We select people having a job at least once in the 5 interviews dates from the complete panel data base. One may think about different reasons for not being employed at a given date. The most obvious reasons are: being unemployed or out of the labour force. Other reasons have to do with going through a youth scheme or back to school. Some interviewed people do declare having a job but do not want to talk about their wage: this is very rare however. It would be very hard to define the selection rule in our sample. However, we admit that it may affect the relationship between the dependent variable and the set of explanatory variables. It would then be non ignorable for the interest parameters in our model (Nijman and Verbeek, 1992). Indeed, when panel data are used, it is well known that the selection rule is multivariate because it is specific to the individuals. It then becomes difficult to use the Heckman two-step procedure to correct for the selection bias. Among the variables proposed by Nijman and Verbeek (1992) to solve the problem, we pick the 'number of appearance' in the sample as a regressor. One must note that, if the t-statistics does not allow us to reject the nil hypothesis, it is not true either to conclude in favour of the alternative assumption of the absence of a selection bias.

3.1.2. *Independence test of the random individual effect*

We test the fixed effect model vs. the variance component model by using the Hausman (1978) indirect procedure. The within estimator in the fixed effect model is consistent whether or not the assumption of the independence of the individual effect is true: the estimation of the parameters of the fixed effect is asymptotically independent of the parameters of interest of the model. On the other side, the variance component model estimator is consistent and asymptotically efficient only under the nil hypothesis. It is not consistent when the nil is false.

One of the main difficulties, when estimating the fixed effect model, comes from the fact that the within transformation erase all the variables constant over time (initial diploma, gender, ...). The corresponding parameters are thus unidentified when the individual effect is set as fixed. Testing an

individual fixed effect model vs. an individual random effect, in this case, does not make to much sense: all the variables remaining constant over time do cancel out from the regressors set of both models and that would automatically lead to the non independence of the random effect. Previous models runs on the same population of young people (Balsan and al., 1996) show a strong dependence between the so called initial human capital variables (constant over time) and all the other time varying variables describing the experience on and out of the labour market (number of spells of unemployment and so on).

To conclude, we use an Hausman test according to a less demanding procedure. Baltagi (1995) gives a set of tests of the hypothesis of the individual effect independence. They are all numerically equivalent. To the extent of the rejection of the nil hypothesis has the same implications on the limits in probability of other estimators like the OLS one, we can use the Hausman test on the difference between the OLS estimator and the FGLS one.

3.2. Results

We now present the results of the wage equation (table 1) where the dependent variable is the constant hourly wage of young people. The test procedure thus consists in confronting the results of the OLS routine, where the model is estimated without individual effect, and the results of the FGLS routine on a variance component model. The random effect model is accepted against the fixed effect one. The following are thus the results of the former:

3.2.1. Some key evidence

We try to figure out how the young people wages could be upward oriented. As previously stated, and for obvious reasons, we estimate two separate models by gender.

Our results do not entirely fit with the assumption that initial human capital (initial education, youth training programs, occupational experience) leads to higher wage. For women and men indeed, having a 'bac' Level diploma would significantly lead to a higher wage. From a more general perspective, parameters about initial human capital are more often statistically significant for male than for female. Conversely, estimated coefficients on labour market history are more significant for women.

For women, one may note the effect of age which is positive and the impact of all the variables of experience on the labour market. Being out of the labour force corresponds to the lowest wages, then comes unemployment, then public programs (in other words 'community work') and finally private sector youth programs. In any case, all these variables have negative coefficients which means that young women experiencing one or several of these situations before entering a job have lower wage than women who have stayed a long time in their job. Note that youth schemes lead to higher wages than unemployment. Moreover, for a given unemployment duration, having several spells rather than one leads to a higher wage. Apparently, queuing on the labour market searching for a permanent position on the primary sector (Doeringer and Piore, 1971) is not very efficient from the wage point of view.

Also for women, losing a job under undermined duration contract (UDC) has a negative effect on subsequent wage. This effect is proportional to the duration of this lost UDC job.

To understand all these results, one has to think about the distinction that has to be make in France when talking about transition from school-to-work: one must always make sure whether he is talking about speed of transition to work or quality of jobs. Public schemes definitely help young people to make money quickly enough after exiting school. But then, they might stay quite a long time in marginal jobs closely related to low wages. This has also to do with bad signalling because the duration of unemployment also leads to a lower wage.

For men, the training specialities, as one of the main component of the initial education, are relevant to explain the wage. More surprisingly at first sight, a 'general' training speciality, that is to say, having very few vocational background when entering the labour market, leads to a higher wage.

The lack of information on the kind of jobs obtained by those youngsters prevent us from understanding the true mechanism. Nevertheless, one may think of (a) the fact that employers seek for general competencies rather than specific vocational background they would have to adapt anyway and (b) the same argument as previously: we know that those young people are in the upper part of the wage distribution but we do not know whether all of them did actually get a job. As for women, the history on the labour market leads to lower wage when unemployment and community work episodes are present. Finally private sector youth schemes seem to be very close to regular jobs as far as wages are concerned.

Table 1: Wage Equation: Individual Random Effect Model

| | Female (N=808 ; NT=2230) | | Male (N=971 ; NT=2664) | |
|--|--------------------------|--------|------------------------|--------|
| | parameter | t | parameter | t |
| Intercept | 3.142 | 28.364 | 2.919 | 26.186 |
| Age | 0.001 | 2.248 | 0.027 | 3.128 |
| <i>Training Speciality:</i> | | | | |
| tertiary (ref.) | | | | |
| industrial | -0.131 | -0.808 | 0.029 | 2.161 |
| general | 0.003 | 0.102 | 0.058 | 2.286 |
| <i>Level - Diploma:</i> | | | | |
| no dipl. at all (v - vb) (ref.) | | | | |
| bac. With diploma | 0.061 | 1.622 | 0.149 | 4.859 |
| bac. Without diploma | 0.165 | 3.088 | 0.133 | 3.447 |
| BEP / CAP with diploma | 0.016 | 0.493 | 0.036 | 1.381 |
| BEP / CAP without diploma | -0.015 | -0.459 | 0.027 | 1.071 |
| <i>Current employment:</i> | | | | |
| UDC (ref. FTC) | -0.028 | -2.105 | 0.021 | 1.760 |
| seniority | -0.002 | -1.856 | 0.004 | 0.558 |
| <i>firm size :</i> | | | | |
| 10-49 | 0.041 | 3.087 | 0.034 | 2.538 |
| 50-499 | 0.047 | 3.375 | 0.075 | 5.408 |
| >= 500 | 0.078 | 4.228 | 0.122 | 7.613 |
| unknown | 0.040 | 1.143 | 0.085 | 2.670 |
| <i>(number * duration) of previous spells:</i> | | | | |
| 1 UDC | -0.002 | -1.728 | 0.0006 | 0.748 |
| 2 or more UDC's | -0.003 | -1.479 | 0.010 | 0.837 |
| 1 precarious job | -0.0007 | -0.703 | 0.0002 | 0.239 |
| 2 or more precarious jobs | -0.001 | -1.124 | -0.0008 | -1.001 |
| 1 commercial sector prog. | -0.002 | -1.797 | 0.0001 | 0.084 |
| 2 or more comm. sector prog. | -0.003 | -1.837 | -0.0002 | -0.113 |
| 1 public program | -0.004 | -3.069 | -0.004 | -2.545 |
| 2 or more public prog. | -0.003 | -2.246 | -0.005 | -1.835 |
| 1 unemployment spell | -0.006 | -3.451 | -0.004 | -2.171 |
| 2 or more unemp. spells | -0.005 | -4.570 | -0.003 | -2.743 |
| 1 spell out of the labour force | -0.0004 | -0.137 | 0.003 | 0.653 |
| 2 or more spells out of the LF | -0.006 | -2.056 | -0.004 | -1.081 |
| <i>Bias variables:</i> | | | | |
| number of appearance | --- | --- | 0.012 | 1.826 |
| complete presence | -0.021 | -1.016 | 0.018 | 0.605 |
| presence at the previous wave | -0.002 | -0.207 | -0.002 | -0.257 |
| <i>Interview Dummy :</i> | | | | |
| first wave (ref.) | | | | |
| second wave | -0.014 | -0.679 | -0.006 | -0.235 |
| third wave | 0.027 | 0.897 | 0.035 | 1.145 |
| fourth wave | 0.048 | 1.187 | 0.011 | 0.294 |
| fifth wave | 0.062 | 1.237 | 0.006 | 0.142 |

3.2.2. Wage and gender

As far as the difference between male and female equations are concerned, the main feature remains the different effect of one spell or more of inactivity. Obviously, being out of the labour force, at least in France and up to now, does not mean the same thing according to gender. Young men are barely out of the labour force. When they are, this has mainly to do with discouragement. We indeed observe almost all the possible states on the labour market. Out of labour force is thus an actual spell of true inactivity as opposed to further education, training, military service and so on which are also observed. Again, this does not make to much sense for young people since they always seek for a job for several years before being tired of doing so without being successful. That is probably why, for young men, one spell of inactivity does not mean anything to employer. On the contrary, several (at least two) spells out of the labour force may mean a weak work commitment that badly signals those young men to employers. Regular jobs then become hard to obtain and wage are lower.

For women, the difference between unemployment and inactivity has usually to do with work attachment. In a way, this could not be the case here because those women, showing out of the labour force spells in their history, have now a wage and thus a job. They indeed belong to the panel, which means they have been at work at least once. One must thus go a bit further to try to understand to what extent these results have to do with work commitment. We would go for the assumption that one spell of inactivity, for young women, does not mean anything to employers since they are young women and could have given birth to a child in the previous years. For this point of view, several spells of inactivity may have more to do with weak work attachment: that could lead bad signalling, marginal jobs and to a lower wage. This issue still remains open since we do not control for the number of children and other variables related to the work commitment and early retirement from the labour market.

3.2.3. Overqualification and Human Capital

The overqualification issue has been increasingly addressed for the last five or ten years. We here mean that young people are overqualified for the job they obtained when they are hired. This could lead to a misunderstanding of the transition from school to work issues and to a misuse of the earning functions. This overqualification would explain the discrepancy between human capital and wage. Because of a mismatch between the required competencies and the young people skills, the wage would not be closely linked to the individual initial human capital.

Two key ideas appear relevant to think about wage in terms of human capital when talking about young people. First of all, let us assume that the return on human capital appears only when this particular human capital is used in the actual production process of the firm. In a way, that means that the occupation of pre 'bac' level young people does not allow them to go further than what their job profile authorises. In other words, they could go further in terms of initiative, for instance, but the occupation they have does not contain any kind of possibility for being decision maker. So, if the wage pays for the occupation and not for the individual human capital, one should observe a weak statistical link between wage and human capital. That is what we do! All that probably makes sense only in the context of overqualification of hired young people and, to some extent, of all the job applicants.

4. Being in the Top of the Wage Distribution: a Random Effect Probit Model

We now estimate a random effect Probit model. The dependent variable takes the value 1 when the young people belongs to the fraction of the population that has a wage above the decile 40%. This is a variance component Probit model. That is to say we use an individual random effect, as opposed to a fixed effect¹, to take care of the unobserved heterogeneity (Hsiao, 1992).

1. See Barsan et al. (1996) for detailed explanation of the reason why we do so.

**Table 2: A Random Effect Probit Model:
Probability of Being in the Top of the Wage Distribution (P(wage > Decile 40 %))**

| | Female (N=808; NT=2230) | | Male (N=971; NT=2664) | |
|--------------------------------------|-------------------------|--------|-----------------------|--------|
| | parameter | t | parameter | t |
| Intercept | -2.449** | -2.427 | -3.244*** | -3.280 |
| Age | 0.013**(1) | 2.971 | 0.011*** | 2.768 |
| <i>Training Speciality:</i> | | | | |
| tertiary (ref.) | ref. | ref. | ref. | ref. |
| industrial | 0.008 | 0.068 | 0.308** | 2.511 |
| general | 0.252 | 1.303 | 0.376 | 1.633 |
| <i>Level - Diploma:</i> | | | | |
| no dipl. at all (v or vb) (ref.) | ref. | ref. | ref. | ref. |
| bac. with diploma | 0.522* | 1.878 | 0.809*** | 2.889 |
| bac. without diploma | 0.462 | 1.042 | 0.847** | 2.218 |
| BEP / CAP with diploma | 0.333 | 1.500 | 0.220 | 0.995 |
| BEP / CAP without diploma | 0.046 | 0.201 | 0.074 | 0.338 |
| <i>Current employment:</i> | | | | |
| UDC (ref. FTC) | -0.119 | -1.099 | 0.308*** | 2.816 |
| <i>Number of previous spells:</i> | | | | |
| 1 UDC | -0.191 | -1.47 | -0.032 | -0.287 |
| 2 or more UDC's | -0.236 | -0.848 | 0.412 | 1.581 |
| 1 precarious job | 0.006 | 0.050 | 0.333** | 2.515 |
| 2 or more precarious jobs | 0.103 | 0.598 | 0.038 | 0.210 |
| 1 commercial sector prog. | -0.255** | -2.102 | -0.272** | -2.075 |
| 2 or more comm. sector prog. | -0.369 | -1.542 | -0.034 | -0.138 |
| 1 public program | 0.052 | 0.400 | -0.420** | -2.097 |
| 2 or more public prog. | -0.305 | -1.162 | -0.610 | -1.040 |
| 1 unemployment spell | -0.231* | 1.652 | -0.347*** | -2.884 |
| 2 or more unemp. spells | -0.425** | -2.357 | -0.501*** | -2.548 |
| 1 spell out of the labour force | 0.272** | 2.062 | 0.025 | 0.188 |
| 2 or more spells out of the LF | 0.169 | 0.689 | -0.400 | -1.621 |
| <i>Cumulative Previous Duration:</i> | | | | |
| precarious job | 0.005 | 0.716 | 0.005 | 0.628 |
| unemployment | -0.019** | -2.287 | - | - |
| out of the labour force | -0.025 | -1.379 | -0.041 | -1.393 |
| <i>Interview Dummy:</i> | | | | |
| first wave (ref.) | ref. | ref. | ref. | ref. |
| second wave | -0.102 | -0.669 | 0.143 | 0.747 |
| third wave | 0.255 | 1.431 | 0.425* | 1.936 |
| fourth wave | 0.081 | 0.367 | 0.380 | 1.499 |
| fifth wave | 0.281 | 1.095 | 0.343 | 1.209 |
| number of appearance | 0.011 | 0.241 | 0.186*** | 3.754 |
| ρ | 0.406*** | 5.246 | 0.492*** | 6.789 |
| Log-Likelihood | -987.7 | | -1091.1 | |

* 10 %; ** 5 %; *** 1 %

(1) For instance, being older by one month leads to an increased probability of being in the fraction of the population above the 40 % decile of the hourly wage.

In this kind of issue, one knows that unobserved heterogeneity could lead to strong biases since wages could depend upon variables that are not available in the surveys. For instance, some youngsters make more money than others but we do not know why when using surveys variables: the lack of information on talent prevent us from having a good specification when estimating the model. Using panel data, in a way, helps to solve this problem as long as we assume that the influence of unobserved variables are constant over time. The talent does not vary over time and we can control for it. Here, five waves are available.

We use the 40 % decile to define the dependent variable in order to get an ordinal definition of low wage. This does not constitute a serious drawback anyway, since graphs 1 to 6 show that the 40 % decile curve stays along the minimum wage curve.

As general comments, one must note that (a) the results are much better for young men than for young women and (b) the relative part of the total variance due to individual effect is very significant and around 40 % for female and 50 % for male. What we mean by stating that results are better for men is that less variables are significant for female. This has probably to do with the fact that the access to the labour market and the determination of wage is a more complex process for women even when using hourly wage. The later result shows that one must control for unobserved heterogeneity and that estimated models without random effect must be rejected.

On a more detailed basis, we obtain the following results:

- the variable age is significant. One must notice that we control for the time of the interview (interview dummies). That is to say, the variable age itself shows the impact of the number of year of education. The more young people have stayed in initial education the more they earn when on the labour market.

- talking about time, the five dummies describing the rank of the interview are not significant: only the dummy for the third wave is significant for male.

- having an industrial initial training speciality corresponds to a higher probability of being in the top of the wage distribution for male.

- having a bac level also corresponds to the top of the wage distribution.

- for male only, having a current unlimited duration contract (at the time of the interview) leads to a higher wage.

The experience on the labour market (number of spells of unemployment or out of the labour force and so on) makes a lot sense to explain the probability of being or not in the upper fraction of the wage distribution:

- for instance, for women, having one spell of inactivity has a positive effect on the probability of being over the 40 % decile.

- generally speaking, the number of spells of past unemployment, whatever the gender, increases the probability of being in the bottom of the wage distribution.

- on the top of that, but for women only, previous cumulative duration of unemployment is also a drawback in terms of wage.

- past youth schemes have a negative impact on wages. These effects may vary according to gender and sector.

As one might expect, the number of presence in the sample, that is to say the number of times young people do actually have a job, is significant for men. The reason why this is not the case for women is more tricky to understand. Talking about men.

Further Research

Our paper remains basically empirical and must be viewed as a first attempt to figure out how the wage mobility works in France at the beginning of the 90s even if the focus of the paper is central to policy makers and research issues: one of the keywords right now in France is wage flexibility. Indeed, it is now very often assumed that employer needs a lowering of the minimum wage in order to hire young people. But it is also very often argued that the minimum wage threshold does not exist anymore for young people given the dramatic increase in the use of temporary contracts or other youth schemes. This paper also remains empirical since very few theories describe the issues we deal with. From a theoretical point of view, only a general model is available to model the overall youth labour market in order to then understand the wage issue and, further, the low wage one.

As an example, our approach could be criticised according to the dualist theory since we do not model transitions between internal and external market jobs. The dualist theory thus would affect all

those youngsters in the panel to the secondary market: statistical inference with a wage equation would then become useless. However, estimating a wage equation help us in two different ways:

- it is a starting point to analyse the specific wage formation;
- it is also a way to figure out whether, among the education/training levels of those early school leavers, some are more relevant than other in explaining wage.

As opposed to that, one may think of a bad labour market history in explaining a low wage. The matching theory (Jovanovic, 1979) explains that a high productivity at work comes from a good match between wage earner and job. In front of the developing overqualification of hired young people, it is therefore likely that jobs once associated with low skills now require higher skills. At least, people with higher diploma that before now apply for that kind of, so called, low skilled jobs. In this case, the wage would be a function of individual characteristics and of the gap between the qualification level required by the job and the one offered by the applicant for this job. This leads to a more complex statistics specification which is not presented here. In this next step we also shall exhibit the characteristics associated with mobility in and out the low wage zone. For instance, we shall address the issue of the impact of low wage on career in the short and long run.

Didier Balsan

Groupement de recherche en économie quantitative d'Aix-Marseille (GRECAM)
2 rue de la Charité, 13002 Marseille
tel.: 33 (0) 4 91 14 07 84
fax: 33 (0) 4 91 90 02 27
E-mail balsan@ehess.cnrs-mrs.fr

Saïd Hanchane

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)
10, place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille cedex 02
Tél.: 33 (0) 4 91 13 28 44
Fax: 33 (0) 4 91 13 28 80
E-mail hanchane@cereq.fr.

Patrick Werquin

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)
10, place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille cedex 02
Tél: 33 (0) 4 91 13 28 44
Fax: 33 (0) 4 91 13 28 49
E-mail werquin@cereq.fr.

Bibliography

Balsan D, Hanchane S., Werquin P., 1996, Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail, *Économie et Statistique*, 229, p. 91-106.

Baltagi B.-H., 1995, *Econometric Analysis of Panel Data*, Wiley, 257 p.

Doeringer P., Piore M., 1971, *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Lexington, Massassuchets.

Guillotin Y, Sevestre P., 1994, Estimations de fonctions de gains sur données de panel : endogénéité du capital humain et effets de la sélection, *Économie et Prévision*, 116, p.119-135.

Hausman J.-A., 1978, Specification tests in econometrics, *Econometrica*, 46, p. 1251-1271.

Hsiao C., 1992, Logit and Probit Models. In Mátyás L. and Sevestre P. (eds.), *The Econometrics of Panel Data - Handbook of Theory and Applications*, Kluwer Academic Publishers, chapitre 11.

Jovanovic B., 1979, Job Matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, 5, p. 972-990.

Verbeek M., Nijman T., 1992, Testing for selectivity bias in panel data models, *International Economic Review*, 3, p. 681-703.

Werquin P., 1996, De l'école à l'emploi, les parcours précaires. In Paugam S. (ed.), *L'exclusion : l'état des savoirs*, éditions La Découverte.

Annexe 1. Meaning of the Variables

Table 3: Statistical Basics Results

| | Female | | Male | | Meaning of Variables |
|--|---------|---------|---------|---------|--|
| | mean | st. err | mean | st. Err | |
| Age (in year) | 22.25 | 2.03 | 22.3 | 2.12 | Age of the person at the time of the survey |
| Training Speciality: | | | | | Vocational background, if any |
| tertiary (ref.) | 0.5587 | 0.4966 | 0.2575 | 0.4373 | tertiary |
| industrial | 0.2638 | 0.4407 | 0.5559 | 0.4969 | industrial |
| general | 0.1776 | 0.3822 | 0.1866 | 0.3896 | rather no vocational background (early leaving or general bac level) |
| Level - Diploma: | | | | | Cross Variable: diploma and educational level |
| no dipl. at all (v or vb) (ref.) | 0.1371 | 0.3440 | 0.1884 | 0.3910 | No diploma at all (early leaving mainly) |
| bac. with diploma | 0.1516 | 0.3587 | 0.1944 | 0.3956 | Bac*. level with the bac* diploma |
| bac. Without diploma | 0.0218 | 0.1461 | 0.0360 | 0.1862 | Reaching bac level but degree not passed |
| BEP / CAP with diploma | 0.5057 | 0.5000 | 0.3761 | 0.4845 | First French vocational diploma |
| BEP / CAP without diploma | 0.1838 | 0.3874 | 0.2051 | 0.4034 | First French vocational level (no diploma) |
| Current employment: | | | | | Description of the Current job |
| UDC (ref. FTC) | 0.7870 | 0.4094 | 0.7988 | 0.1607 | The current employment is an undetermined duration contract job |
| seniority | 25.3157 | 16.5541 | 24.4373 | 15.2908 | Current duration in the current job |
| firm size : 10-49 | 0.2731 | 0.4456 | 0.2812 | 0.4496 | The entreprise has between 10 and 49 employees |
| firm size : 50-499 | 0.2978 | 0.4574 | 0.3014 | 0.4590 | The entreprise has between 50 and 499 employees |
| firm size > 500 | 0.1049 | 0.3065 | 0.1809 | 0.3850 | The entreprise has more than 500 employees |
| firm size : unknown | 0.0152 | 0.1226 | 0.0176 | 0.1317 | The individual does not know the size of his firm |
| Number of previous spells (Probit - Table 2): | | | | | Labour Market History |
| 1 UDC | 0.1483 | 0.3554 | 0.2151 | 0.4038 | One Undetermined Duration Contract in the past |
| 2 or more UDC's | 0.0216 | 0.1454 | 0.0340 | 0.1823 | Two or more Undetermined Duration Contracts in the past |
| 1 precarious job | 0.3493 | 0.4768 | 0.3646 | 0.4814 | One precarious job in the past |
| 2 or more precarious jobs | 0.2195 | 0.414 | 0.2686 | 0.4433 | Two or more precarious jobs in the past |
| 1 commercial sector prog. | 0.2019 | 0.4014 | 0.1876 | 0.3904 | One private sector youth program in the past |
| 2 or more comm. sector prog. | 0.0559 | 0.2297 | 0.0521 | 0.2222 | Two or more private sector programs in the past |
| 1 public program | 0.2372 | 0.4254 | 0.1022 | 0.3030 | One 'community work' in the past |
| 2 or more public prog. | 0.0611 | 0.2395 | 0.0155 | 0.1237 | Two or more 'community works' in the past |
| 1 unemployment spell | 0.3485 | 0.4765 | 0.2842 | 0.4511 | One unemployment spell in the past |
| 2 or more unemp. spells | 0.3327 | 0.4712 | 0.2830 | 0.4505 | Two or more unemployment spells in the past |
| 1 spell out of the labour force | 0.3643 | 0.4813 | 0.3815 | 0.4858 | One spell of inactivity in the past |
| 2 or more spells out of the LF | 0.0744 | 0.2624 | 0.0805 | 0.2720 | Two or more spells of inactivity in the past |
| Cumulative Previous Duration.: | | | | | |
| precarious job | 6.2312 | 8.7084 | 6.7368 | 8.3637 | Past duration in precarious job(s) |
| unemployment out of the labour force | 7.3624 | 9.3900 | - | - | Past duration of unemployment |
| | 1.7944 | 3.8977 | 1.3396 | 2.0351 | Past duration out of the labour force |

Table 3 (continued): Statistical Basics Results

| | Female | | Male | | Meaning of Variables |
|--|--------|---------|--------|---------|---|
| | mean | st. err | mean | st. err | |
| <i>(Number * Duration) of previous spells (Wage equation – Table 1):</i> | | | | | |
| 1 UDC | 1.7291 | 5.3735 | 2.9489 | 6.6333 | One Undetermined Duration Contract in the past |
| 2 or more UDC's | 0.4009 | 2.9370 | 0.6674 | 3.7680 | Two or more Undetermined Duration Contracts in the past |
| 1 precarious job | 4.2538 | 7.6152 | 3.3288 | 6.1030 | One precarious job in the past |
| 2 or more precarious jobs | 4.0628 | 8.2991 | 4.8491 | 8.8275 | Two or more precarious jobs in the past |
| 1 commercial sector prog. | 2.2143 | 5.9453 | 1.6543 | 4.8789 | One private sector youth program in the past |
| 2 or more comm. Sector prog. | 0.5538 | 3.4594 | 0.4309 | 3.0704 | Two or more private sector programs in the past |
| 1 public program | 2.7426 | 6.8226 | 0.7207 | 3.5802 | One 'community work' in the past |
| 2 or more public prog. | 0.8865 | 4.8002 | 0.1126 | 1.7055 | Two or more 'community works' in the past |
| 1 unemployment spell | 2.0596 | 4.5523 | 1.0161 | 2.5749 | One unemployment spell in the past |
| 2 or more unemp. Spells | 3.8839 | 7.4734 | 2.5435 | 5.7593 | Two or more unemployment spells in the past |
| 1 spell out of the labour force | 0.9386 | 2.2284 | 0.8589 | 1.4964 | One spell of inactivity in the past |
| 2 or more spells out of the LF | 0.3785 | 2.0385 | 0.3071 | 1.4974 | Two or more spells of inactivity in the past |
| Bias variables: | | | | | Control for bias |
| number of appearances | 3.4726 | 1.2219 | 3.3011 | 1.0537 | Number of times the individual is present in the panel |
| complete presence | 0.1928 | 0.3946 | 0.0638 | 0.2445 | Five appearance (present at all waves) |
| presence at the previous wave | 0.5825 | 0.4933 | 0.5619 | 0.4962 | Present the year before in the panel (previous wave) |

* The bac is one of the main French diploma: it allows to enter University and is usually taken at 18.

Annexe 2. Transitions in Wage Matrices

| Legend for tables 4 to 11 | |
|---------------------------|--|
| Other | None of the following categories |
| Unemp | Unemployment |
| Pgm na | Youth Public Program (hourly wage not available) |
| Emp na | Employment (hourly wage not available) |
| Pgm | Youth Public Program (with hourly wage available) |
| Emp 1 | Bottom of the wage distribution when employed (below decile 20 %) |
| Emp 2 | Between decile 20 % and decile 40 % of the wage distribution when employed |
| Emp 3 | Between decile 40 % and decile 60 % of the wage distribution when employed |
| Emp 4 | Between decile 60 % and decile 80 % of the wage distribution when employed |
| Emp 5 | Top of the wage distribution when employed (above decile 80 %) |

Table 4: Transitions Between the First two Waves (%) - Female

| | Other | Unemp | Pgm na | Emp na | Pgm | Emp 1 | Emp 2 | Emp 3 | Emp 4 | Emp 5 | Total |
|--------|-------|-------|--------|--------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Other | 47.7 | | | | | | | | | | 65 |
| Unemp. | 10.9 | 41.5 | 6.8 | 8.5 | 11.2 | | | | | | 294 |
| Pgm na | | | | | 20.8 | | | | | | 101 |
| Emp na | | 10.1 | | 20.2 | | 6.1 | 15.6 | 14.4 | 14.4 | 15.9 | 327 |
| Pgm | | 24.7 | | | 43.2 | | | | | | 146 |
| Emp 1 | | | | | | | | | | | 33 |
| Emp 2 | | | | | | | | | | | 28 |
| Emp 3 | | | | | | | | | | | 36 |
| Emp 4 | | | | | | | | | | | 37 |
| Emp 5 | | | | | | | | | | | 34 |
| Total | | | | | | | | | | | 1101 |

Table 5: Transitions Between Wave 2 and Wave 3 (%) - Female

| | Other | Unemp | Pgm na | Emp na | Pgm | Emp 1 | Emp 2 | Emp 3 | Emp 4 | Emp 5 | Total |
|--------|-------|-------|--------|--------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Other | 5.8 | | | | | | | | | | 83 |
| Unemp. | | 46.8 | 10.6 | | 11.9 | | | | | | 235 |
| Pgm na | | | 21.1 | | | | | | | | 57 |
| Emp na | | | | 69 | | | | | | | 129 |
| Pgm | | 40.9 | | | 22.7 | | | | | | 132 |
| Emp 1 | | | | | | 41.3* | 21.3 | | | | 75 |
| Emp 2 | | | | | | | 38.5 | | | | 104 |
| Emp 3 | | | | | | | 20.0 | 28 | 22 | | 100 |
| Emp 4 | | | | | | | | | 29.8 | | 94 |
| Emp 5 | | | | | | | | | | 57.6 | 92 |
| Total | | | | | | | | | | | 1101 |

* For instance, between waves 2 and 3, 41.3 % of the 20 % people at the bottom of the wage distribution (EMP1) remain at the bottom of the wage distribution (EMP1).

** During the same period, 21.3 % of the 20 % people at the bottom of the wage distribution (EMP1) move to the next group: those earning a wage between the second and the fourth decile (EMP2).

Table 6: Transitions Between Wave 3 and 4 (%) - Female

| | Other | Unemp | Pgm na | Emp na | Pgm | Emp 1 | Emp 2 | Emp 3 | Emp 4 | Emp 5 | Total |
|--------|-------|-------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Other | 62.2 | | | | | | | | | | 82 |
| Unemp. | 8.1 | 49.2 | 8.1 | 9.3 | 8.5 | | | | | | 258 |
| Pgm na | | 46 | | | | | | | | | 50 |
| Emp na | | | | 86.3 | | | | | | | 146 |
| Pgm | | 42.7 | | | | | | | | | 68 |
| Emp 1 | | | | | | 37.1 | | | | | 97 |
| Emp 2 | | | | | | 18.7 | 28 | 19.6 | | | 107 |
| Emp 3 | | | | | | | | 41.8 | | | 91 |
| Emp 4 | | | | | | | | | 36.5 | | 96 |
| Emp 5 | | | | | | | | | 26.4 | 50.9 | 106 |
| Total | | | | | | | | | | | 1101 |

Table 7: Transitions Between Wave 4 and Wave 5 (%) - Female

| | Other | Unemp | Pgm na | Emp na | Pgm | Emp 1 | Emp 2 | Emp 3 | Emp 4 | Emp 5 | Total |
|--------|-------|-------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Other | 58.9 | | | | | | | | | | 90 |
| Unemp. | 11.2 | 45.6 | | | 14 | 8 | | | | | 250 |
| Pgm na | | 45.7 | | | | | | | | | 46 |
| Emp na | | 12.8 | | 11.2 | | 14.9 | 10.6 | 13.3 | 17.6 | 17 | 188 |
| Pgm | | 54.8 | | | | | | | | | 42 |
| Emp 1 | | | | | | 37.8 | | | | | 98 |
| Emp 2 | | | | | | | 34.5 | | | | 87 |
| Emp 3 | | | | | | | 22 | 35 | | | 100 |
| Emp 4 | | | | | | | | | 35.9 | 20.4 | 103 |
| Emp 5 | | | | | | | | | | 50.5 | 97 |
| Total | | | | | | | | | | | 1101 |

Table 8: Transitions Between the First two Waves (%) - Male

| | Other | Unemp | Pgm na | Emp na | Pgm | Emp 1 | Emp 2 | Emp 3 | Emp 4 | Emp 5 | Total |
|--------|-------|-------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Other | 11.7 | 16.2 | | 10.2 | | 13 | 13.4 | 9.1 | 8.9 | 11.2 | 384 |
| Unemp. | 21 | 25.6 | | | | | | | | | 176 |
| Pgm na | | | | | | | | | | | 88 |
| Emp na | 14.9 | 8.4 | | 16.7 | | 8.9 | 11.9 | 12.9 | 13.4 | 10.4 | 395 |
| Pgm | | | | | | | | | | | 47 |
| Emp 1 | | | | | | | | | | | 17 |
| Emp 2 | | | | | | | | | | | 17 |
| Emp 3 | | | | | | | | | | | 19 |
| Emp 4 | | | | | | | | | | | 18 |
| Emp 5 | | | | | | | | | | | 18 |
| Total | | | | | | | | | | | 1179 |

Table 9: Transitions Between Wave 2 and Wave 3 (%) - Male

| | Other | Unemp | Pgm na | Emp na | Pgm | Emp 1 | Emp 2 | Emp 3 | Emp 4 | Emp 5 | Total |
|--------|-------|-------|--------|--------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Other | | 22.8 | 11.7 | 11.1 | | 11.7 | | | | | 180 |
| Unemp. | | 39.3 | 12.7 | | | | | | | | 173 |
| Pgm na | | | | | | | | | | | 47 |
| Emp na | | | | 71.1 | | | | | | | 128 |
| Pgm | | | | | 33.8 | | | | | | 68 |
| Emp 1 | | | | | | 25.6 | 20.5 | | | | 117 |
| Emp 2 | | | | | | | 27.6 | 21.1 | | | 123 |
| Emp 3 | | | | | | | | 36 | 18.4 | | 114 |
| Emp 4 | | | | | | | | 18.8 | 33.9 | | 112 |
| Emp 5 | | | | | | | | | | 58.1 | 117 |
| Total | | | | | | | | | | | 1179 |

Table 10: Transitions Between Wave 3 and 4 (%) - Male

| | Other | Unemp | Pgm na | Emp na | Pgm | Emp 1 | Emp 2 | Emp 3 | Emp 4 | Emp 5 | Total |
|--------|-------|-------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Other | | | | | | | | | | | 61 |
| Unemp. | | 49.7 | | | | 11.4 | | | | | 193 |
| Pgm na | | 41 | | | | | | | | | 71 |
| Emp na | | | | 83.6 | | | | | | | 183 |
| Pgm | | | | | | | | | | | 51 |
| Emp 1 | | 16.1 | | | | 38.7 | 21.8 | | | | 124 |
| Emp 2 | | | | | | 25.4 | 30.3 | 18 | | | 122 |
| Emp 3 | | | | | | | | 35.2 | 18.8 | | 128 |
| Emp 4 | | | | | | | | 16.4 | 39.1 | 16.4 | 128 |
| Emp 5 | | | | | | | | | | 60.2 | 118 |
| Total | | | | | | | | | | | 1179 |

Table 11: Transitions Between Wave 4 and Wave 5 (%) - Male

| | Other | Unemp | Pgm na | Emp na | Pgm | Emp 1 | Emp 2 | Emp 3 | Emp 4 | Emp 5 | Total |
|--------|-------|-------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Other | | | | | | | | | | | 52 |
| Unemp. | | 44.4 | | | | 10.3 | 9 | | | | 223 |
| Pgm na | | | | | | | | | | | 52 |
| Emp na | | 8.6 | | 12.1 | | 14.7 | 13.8 | 14.2 | 17.2 | 16.4 | 232 |
| Pgm | | | | | | | | | | | 35 |
| Emp 1 | | | | | | 43.9 | 21.5 | | | | 130 |
| Emp 2 | | | | | | | 37.5 | 21.2 | | | 104 |
| Emp 3 | | | | | | | | 30.8 | 24.8 | | 117 |
| Emp 4 | | | | | | | | | 40.2 | 23.2 | 112 |
| Emp 5 | | | | | | | | | 17.2 | 59.2 | 122 |
| Total | | | | | | | | | | | 1179 |

Insertion et modes d'intégration des jeunes dans les entreprises

Olivier Joseph, Jean-François Lochet, Michèle Mansuy

Cette communication est centrée sur l'étude des modalités d'intégration des jeunes dans les entreprises ; notre analyse se situe non pas au niveau des mécanismes d'accès à l'emploi (phase amont de l'entrée dans les entreprises) mais en aval de l'embauche, au niveau de la construction de l'expérience professionnelle du jeune dans l'entreprise, au niveau de son acquisition de qualification et du type de relation d'emploi par où se réalise le processus d'intégration. L'analyse des modalités d'intégration constitue un point d'entrée privilégié ici pour approfondir une problématique qui traverse l'insertion professionnelle des jeunes, celle de *la structuration de l'insertion par la demande* [Tanguy L. (éd), 1986] et, plus précisément dans le cas présent, celle de la contribution des firmes à l'organisation des parcours individuels d'insertion.

On n'a pas, à ce jour, mené à leurs termes toutes les investigations souhaitées. On est encore dans une phase exploratoire même si on a commencé à éprouver nos schémas d'analyse en les confrontant à des données d'enquête. En fait, on est doublement dans une phase exploratoire puisque notre objectif plus général dans lequel s'inscrit ce travail est d'arriver à développer une problématique de l'insertion centrée sur les pratiques de recrutement des employeurs en vue de l'exploitation à venir de l'enquête de cheminement du Céreq portant sur tous les niveaux de formation et dont la réalisation sur le terrain est actuellement en phase de test.

Nous présenterons successivement :

1. quelques éléments de problématique et surtout 3 notions qu'il nous est nécessaire de préciser et distinguer : l'insertion, l'intégration et l'expérience professionnelle qualifiante,
2. nos catégories d'analyse qui sont une construction a priori de modes d'intégration,
3. nos choix méthodologiques et quelques résultats descriptifs à partir de l'enquête rétrospective réalisée par le Céreq en 1993 sur les sortants 1989 de l'enseignement secondaire,
4. une modélisation logit et quelques perspectives d'investigations complémentaires.

1. L'intégration des jeunes par l'entreprise : un problème de construction et de reconnaissance de la qualification

On peut présenter notre problématique à partir de la notion d'intégration et d'abord en distinguant cette notion de celle d'insertion.

L'insertion professionnelle du jeune renvoie à sa trajectoire individuelle vers « une position stabilisée dans le système d'emploi » pour reprendre les propres termes de la définition de l'insertion proposée par Michel Vernières [Vernières M., 1993]. L'insertion est le processus permettant aux individus d'occuper une place dans le système d'emploi. Elle est faite d'orientation et de réorientation professionnelle du jeune. Elle est faite de passage par des périodes d'emploi, de chômage, de complément de formation et, pour son analyse, chaque période compte – comme déterminant de la trajectoire individuelle –, chaque emploi a son importance voire même chaque entretien d'embauche, ...

Si l'insertion renvoie à la trajectoire individuelle du jeune, *l'intégration* – qui est notre notion de référence – renvoie à un processus qui concerne, de façon centrale, l'entreprise, ses règles et modes

de gestion de la main-d'œuvre, son (ou ses) collectif(s) de travail. L'intégration est un processus, interne à l'entreprise, plus ou moins interactif – c'est-à-dire constitué d'échanges entre employeurs et salariés, échanges pouvant prendre la forme d'engagements – et amenant les individus à occuper une place dans le collectif de travail de l'entreprise. L'intégration suppose ainsi une certaine expérience professionnelle acquise dans l'entreprise ; c'est là une condition nécessaire de l'intégration. Cette expérience est faite à la fois :

- d'acquisition de savoirs pratiques, de compétences techniques, qui sont mises en œuvre dans l'activité de travail ;
- d'apprentissage et d'adaptation à des règles, formelles ou non, et à des normes de l'entreprise et de ses collectifs de travail.

Cette double acquisition implique une certaine durée de présence du salarié, en situation de travail dans l'entreprise. On parlera à ce propos d'*expérience professionnelle qualifiante*.

L'intégration passe donc par la réalisation d'une expérience professionnelle qualifiante dans l'entreprise mais c'est en plus, et de façon liée, un mode de régulation – interne à l'entreprise – de l'accès à différents postes et différents contrats de travail dans l'entreprise. Cette régulation s'opère progressivement via, de facto, des mises à l'épreuve, en situation de travail, des capacités et aptitudes du salarié embauché, via la construction d'engagements réciproques, et via aussi les opportunités d'emplois dans l'entreprise. L'intégration est donc à la fois un processus de construction d'une expérience professionnelle qualifiante et de reconnaissance de cette qualification à travers un type de relation d'emploi qui s'inscrit potentiellement dans le moyen-long terme.

Pour l'instant, nous avons évoqué la notion d'intégration avec une certaine généralité, c'est-à-dire sans nous référer au fait que notre terrain d'investigation est celui des jeunes sortant de formation scolaire. Ce terrain présente une spécificité : celle de porter sur des individus dont l'absence d'expérience professionnelle est une caractéristique distinctive majeure. On s'accorde généralement pour considérer que la formation scolaire doit être assortie d'une expérience pratique et qu'un minimum d'expérience au travail est nécessaire au jeune sortant du système éducatif pour transformer en qualification les acquis issus de sa formation [Vernières M., 1993].

On va donner une place centrale, dans notre analyse, à la construction de cette première expérience professionnelle qualifiante.

– Une telle expérience n'est pas une simple acquisition de savoirs pratiques et des règles et normes de l'entreprise, c'est aussi une confrontation avec les savoirs scolaires et normes de l'école ; c'est également pour le jeune tout un travail d'adaptation au monde de l'entreprise, de socialisation voire d'acculturation¹ [Cam P., 1995].

– Pour l'employeur, la nécessité d'une initiation à l'entreprise du jeune génère, outre un supplément de formation sur le tas, une incertitude supplémentaire à l'embauche portant sur les capacités d'adaptation du jeune à une situation de travail. La gestion de ces suppléments d'incertitude et de formation passe souvent par la mise en place de périodes probatoires, de mises à l'essai, qui sont à la fois des temps de construction de la qualification et aussi des pratiques de sélection de la main-d'œuvre complémentaires aux critères d'embauche. Les formes particulières d'emploi limitent l'engagement de l'employeur à l'égard du salarié et, bien sûr, les dispositifs d'insertion des jeunes favorisent l'usage des contrats non durables tout en en diminuant les coûts. Il est probable que le développement des emplois précaires en début de vie active allonge le temps de socialisation et d'acculturation du jeune² et donc le temps de l'intégration à l'entreprise. La durée de l'intégration est ainsi variable selon les pratiques mises en œuvre.

1. « Comme toute institution qui fait sens, l'entreprise est « séparée » du monde profane par un ensemble de clôtures matérielles et symboliques. Accéder à l'entreprise c'est pénétrer dans un système culturel qui confère un temps, un espace, une organisation hiérarchique, un langage fait de métaphores, d'abréviations, de synecdoques, et par delà une signification à l'existence. » [Cam P., 1995].

2. ... « L'insertion professionnelle s'opère d'autant moins facilement dans les entreprises que la variabilité des horaires et des équipes, la valse des emplois précaires fait du collectif de travail un ensemble à géométrie variable où le lien social se dissout » ... « Les stagiaires, les intérimaires et autres précaires ne sont pas

– Parce que l'apprentissage du monde de l'entreprise constitue une part importante de la 1^{ère} expérience qualifiante du jeune, celle-ci apparaît aisément transférable car relativement générale. On retrouve avec l'idée de transférabilité, les analyses menées en particulier dans les années 80 sur les secteurs et les firmes introducteurs de main-d'œuvre jeune et redistributeurs de cette main-d'œuvre vers les marchés internes des grandes entreprises, témoignant ainsi d'une certaine interactivité des firmes dans leurs pratiques d'embauche, les unes prenant appui sur les autres pour réaliser la première expérience qualifiante des jeunes. Et d'ailleurs, même brève et quelque en soit le domaine, une expérience professionnelle initiale est un critère de recrutement très souvent mis en avant par les employeurs et son absence est un signal partagé. Un jeune qui a eu une expérience qualifiante, sans être un salarié « expérimenté », ne se positionne pas comme un primo-sortant sur le marché du travail : ses compétences peuvent s'exprimer en termes de qualification et non plus seulement en termes de formation scolaire.

En résumé, l'intégration est un processus de construction et de reconnaissance de la qualification avec une spécificité pour les jeunes, leur absence initiale de connaissance de l'entreprise. Le minimum d'expérience au travail nécessaire au jeune sortant du système éducatif pour transformer en qualification les acquis issus de sa formation, va retenir l'essentiel de notre attention. Puisque notre point de vue est celui de la construction de la qualification individuelle, tous les états par lesquels passe le jeune ne nous intéressent pas ; seuls nous intéressent les employeurs qui « pèsent » sur ce processus de construction de la qualification par une durée conséquente de la relation de travail ou par une action conséquente de formation. Ce qui ne veut pas dire, bien sûr, que des emplois de courte durée ne peuvent peser sur l'insertion en influençant fortement, par exemple, l'orientation professionnelle du jeune et contribuant ainsi à la construction de ses projets professionnels.

2. Une catégorisation analytique des modes d'intégration des jeunes

Notre cadre d'analyse utilise donc ces notions d'intégration et d'expérience qualifiante et s'appuie sur la construction d'une catégorisation a priori de modes d'intégration.

Cette construction s'appuie principalement sur des travaux empiriques antérieurs portant en particulier sur l'hétérogénéité des durabilités des relations d'emploi selon les types de contrat de travail et les caractéristiques des employeurs [Lochet J.-F., 1997] et des travaux plus qualitatifs sur la place de la formation dans les pratiques de recrutement des jeunes par les employeurs [Lochet J.-F., Podevin G., Saunier J.-M., 1995]. Les modes d'intégration sont définis relativement à des modalités de construction de l'expérience professionnelle qualifiante des jeunes, modalités qui s'appuient sur des types diversifiés de relation d'emploi et sont autant de façons pour l'entreprise de gérer à la fois les risques de l'embauche (liés aux incertitudes sur les qualités du jeune et l'incomplétude du contrat de travail) et les coûts de formation complémentaire et d'adaptation à l'entreprise.

On a distingué, analytiquement, cinq modes d'intégration des jeunes dans les entreprises ; les quatre premiers sont exclusifs les uns des autres.

– *Le mode d'intégration internalisé* : l'adaptation au poste de travail et l'intégration à la main-d'œuvre expérimentée de l'entreprise sont assurées par l'entreprise, dans le cadre, dès l'embauche, d'une relation d'emploi a priori durable. Le coût de l'intégration, y compris d'une éventuelle période de formation, et le risque de l'embauche (lié aux incertitudes sur les qualités du jeune et l'incomplétude du contrat de travail) sont totalement supportés par l'employeur ;

– *L'intégration par l'alternance* : la formation professionnelle en alternance est ici la modalité majeure de construction de la qualification et de l'intégration retenue par l'employeur, le temps de l'intégration dépasse celui de l'alternance ;

considérés par le noyau dur des salariés permanents comme faisant partie intégrante du personnel. Aussi, tout le travail de socialisation et d'acculturation du jeune reste à faire au moment de son embauche définitive » [Cam P., 1995].

– *L'intégration par les formes précaires d'emploi* : on fait référence au développement des formes particulières d'emploi par les entreprises comme règle d'embauche permettant une sélection complémentaire de la main-d'œuvre et, dans le même temps, comme étape vers une intégration professionnelle des jeunes ; l'intégration est alors un processus qui prend la forme d'une construction d'engagements entre le salarié et l'employeur vers une relation d'emploi durable ;

– *L'intégration dans une relation d'emploi récurrente* : une succession d'emplois chez un même employeur, avec des interruptions, peut être constitutive de l'établissement durable de relations intermittentes d'emploi révélateur d'intégration ;

– *Le mode d'intégration externalisé* : ce cinquième mode d'intégration postule l'existence d'une expérience qualifiante préalable réalisée chez un autre employeur ; les coûts de construction de la première expérience qualifiante sont ainsi reportés sur un précédent employeur, ce qui ne supprime pas mais limite les coûts d'intégration chez le second employeur.

3. Méthodologie et résultats

La méthodologie repose sur le traitement statistique de l'enquête rétrospective du Céreq réalisée en 1993 auprès de jeunes sortis de formation en 1989 avec un niveau de formation inférieur au bac (enquête « G41G42 »).

3.1. Méthodologie

En tenant compte des informations disponibles dans le fichier d'enquête, on a précisé, empiriquement, les définitions des cinq modes possibles d'intégration chez un employeur :

– le mode d'intégration internalisé : c'est l'accès direct à un CDI durable ; c'est-à-dire que le premier emploi chez l'employeur étudié est un CDI et, s'il y a d'autres emplois chez ce même employeur c'est sans rupture dans la relation d'emploi – si ce n'est éventuellement le service national – ;

– l'intégration par l'alternance : l'un des emplois est un contrat de qualification ou un contrat d'apprentissage, d'au moins 6 mois (de façon à exclure les abandons précoces), et le dernier emploi du jeune chez cet employeur est un CDI ;

– l'intégration par les formes précaires d'emploi : c'est l'accès indirect au CDI à l'exclusion de la situation précédente ; le premier emploi chez l'employeur étudié n'est donc pas un CDI alors que le dernier emploi occupé est un CDI ;

– l'intégration dans une relation d'emplois récurrents : à l'exclusion des trois situations d'intégration précédentes, le nombre d'emplois est supérieur ou égal à 3 chez le même employeur avec au moins une rupture temporelle ;

– le mode d'intégration externalisé : l'intégration externalisée correspond à l'un des quatre modes d'intégration décrits ci-dessus, précédé chez un autre employeur d'une expérience professionnelle qualifiante.

Notre définition empirique de l'expérience professionnelle qualifiante est la suivante : elle correspond à un employeur chez lequel le jeune a eu un emploi (ou un ensemble cumulé d'emplois) dont la durée totale est au moins égale à 1 an ou comporte une formation d'au moins 300 heures. On exclut donc le fait qu'une accumulation de petits boulots puisse constituer une expérience qualifiante (même si l'expérience de petits boulots peut être reconnue à travers l'obtention d'un poste ou peut contribuer à la construction de l'orientation professionnelle du jeune – il ne s'agit pas d'une véritable construction de qualification mais simplement de mise en œuvre de qualités) pour privilégier une certaine durée, éventuellement cumulée, de relation d'emploi.

Empiriquement, lorsqu'on cherche à évaluer l'expérience professionnelle du jeune chez un employeur sous l'angle de son éventuelle intégration, apparaissent à côté des cinq modes d'intégration précédemment décrits, deux autres situations individuelles :

– celle de l'intégration non aboutie qui peut être aussi potentiellement en cours ; c'est le cas d'une expérience professionnelle qui n'a pu être classée dans l'un des modes d'intégration ; par exemple : un

contrat de qualification à l'issue duquel le jeune n'a pas été maintenu chez l'employeur ou bien qui est toujours en cours à la date de l'enquête ; dans ce cas on ne peut conclure à l'intégration du jeune chez l'employeur où s'est déroulé ce contrat de qualification même si le jeune a pu passer ainsi 2 ans dans l'entreprise et bénéficier d'une expérience professionnelle qualifiante ; il peut donc y avoir réalisation d'une expérience professionnelle qualifiante sans intégration, c'est-à-dire sans valorisation de l'expérience en interne ;

– celle de l'absence même de processus d'intégration : c'est le cas de l'absence d'expérience professionnelle qualifiante parce que l'expérience est insuffisamment longue (« petit boulot » de 3 mois par exemple). Cette situation est celle de jeunes n'ayant pas eu de relations cumulées d'emploi de longue durée (i.e. au moins 1 an ou avec une formation supérieure à 300 heures) chez un même employeur. Ainsi, un jeune qui n'a jamais eu d'employeur de longue durée se situe, au niveau de son processus d'insertion professionnelle, soit sur le segment secondaire du marché du travail (si un tel segment existe, il peut y avoir – étant données nos définitions – insertion professionnelle du jeune sans pour autant intégration chez un employeur), soit en exclusion de l'emploi.

Pour chaque individu, on étudie les modes d'intégration d'au plus deux employeurs :

– l'employeur (EMPL1) chez qui le jeune a eu une première expérience qualifiante (en fait le premier employeur chez lequel le jeune a eu un emploi ou un ensemble cumulé d'emplois dont la durée totale atteint ou dépasse 1 an ou une formation d'au moins 300 heures) ; c'est ce qui rend ensuite le jeune distinct d'un primo-sortant dans son positionnement sur le marché du travail ;

– l'employeur suivant (EMPL2) de plus longue durée, employeur dont on étudiera plus particulièrement les modes externalisés d'intégration.

Ces deux employeurs représentent, en moyenne, 88 %³ du temps passé en emploi (durant les 4 ans et demi d'observation) par les jeunes ayant eu au moins une expérience professionnelle qualifiante. On peut donc considérer que les 2 employeurs définis ci-dessus concentrent l'essentiel de la construction de la qualification du jeune.

3.2. Quelques tableaux descriptifs

Tous les tableaux ci-dessous sont en données pondérées

Tableau 1 : Ventilation des jeunes selon qu'ils ont eu ou non au moins une expérience qualifiante

| | n'ont jamais eu d'expérience qualifiante | ont eu au moins une expérience qualifiante | Total |
|----------------------------|--|--|-------|
| niveau VI-Vbis | 25,3 | 74,7 | 100 |
| niveau V industriel | 11,5 | 88,5 | 100 |
| niveau V tertiaire et gén. | 11,4 | 88,6 | 100 |
| Ensemble | 15,1 | 84,9 | 100 |

(en %)

(Champ : les sortants, à l'exception de ceux ayant déclaré n'avoir eu aucun emploi au cours des 4 ans et demi)

Lecture : 85 % des jeunes ont eu au moins une expérience professionnelle qualifiante⁴ ; pour les seuls niveaux VI et Vbis de formation, cette proportion baisse à 75 % .

3. Taux de couverture moyen de EMPL1 et EMPL2 = 87,9 %

(champ : les sortants ayant eu une expérience professionnelle qualifiante)

– pour 50 % des individus, le taux de couverture dépasse > 94,9 %

– pour 75 % des individus, le taux de couverture > 78,8 %

– pour 90 % des individus, le taux de couverture > 65 %

– pour 95 % des individus, le taux de couverture > 55,9 %.

4. Il serait important de s'interroger aussi sur ce qu'est l'expérience professionnelle des 15 % de jeunes qui n'ont pas eu d'expérience qualifiante : peut-il y avoir qualification dans des relations d'emploi de courte durée ? On a laissé de côté, pour l'instant, ces expériences éventuellement de forte mobilité ; dans quelle mesure s'agit-il d'un segment spécifique du marché du travail des jeunes ?

Tableau 2 : Ventilation des jeunes ayant eu une première expérience qualifiante selon qu'ils aient eu ou non, par la suite, un deuxième employeur

(en %)

| | n'ont jamais eu de 2 ^{ème} employeur | ont eu un 2 ^{ème} employeur | Total |
|----------------------------|---|--------------------------------------|-------|
| niveau VI-Vbis | 44,5 | 55,5 | 100 |
| niveau V industriel | 58,0 | 42,0 | 100 |
| niveau V tertiaire et gén. | 46,5 | 53,5 | 100 |
| Ensemble | 50,4 | 49,6 | 100 |

(Champ : les sortants ayant eu une expérience professionnelle qualifiante)

Lecture : la moitié des jeunes ayant eu une première expérience professionnelle qualifiante ont eu un deuxième employeur.

Tableau 3 : Modes d'intégration chez EMPL1 et chez EMPL2

(en %)

| mode d'intégration : | EMPL1 | EMPL2 |
|---------------------------------|-------|-------|
| - internalisé | 28,4 | 34,2 |
| - alternance | 2,1 | 1,1 |
| - formes particulières d'emploi | 15,7 | 7,3 |
| - relation d'emploi récurrente | 6,2 | 1,3 |
| Absence d'intégration | 47,7 | 56,1 |
| Total | 100 | 100 |

Lecture : – plus de la moitié des jeunes ont eu une intégration dès leur première expérience professionnelle qualifiante, le plus souvent de mode internalisé (28 %) ou via des formes particulières d'emploi (16 %) ; – dans le cas d'une deuxième expérience qualifiante, l'intégration est moindre mais aussi la durée d'observation (données censurées à droite) ; l'intégration est plus souvent de mode internalisé.

Tableau 4 : Les modes d'intégration externalisés

Selon nos définitions, l'intégration externalisée correspond, pour l'individu, à une intégration chez le deuxième employeur étudié (EMPL2)

(en %)

| | modalité d'intégration chez EMPL2 | | | | Total |
|-----------------------------|-----------------------------------|------------|--------|--------------|-------|
| | internalisé | alternance | F.P.E. | empl.récurr. | |
| avec intégration chez EMPL1 | 7,7 | (-) | 1,0 | 0,1 | 8,8 |
| sans intégration chez EMPL1 | 8,8 | 0,5 | 2,6 | 0,5 | 12,4 |
| Total | 16,5 | 0,5 | 3,6 | 0,6 | 21,2 |

(Champ : les sortants ayant eu une expérience professionnelle qualifiante)

Lecture : 21,2 % des jeunes ont connu au moins un mode d'intégration externalisé, i.e. une intégration qui suit une première expérience professionnelle réalisée par le jeune chez un précédent employeur, sachant que cette expérience conséquente (car supérieure à 1 an ou avec une formation d'au moins 300 heures) correspond aussi à une intégration dans 8,8 % des cas.

Tableau 5 : Combien de jeunes ont connu au moins une intégration ?

| | chez EMPL1 | | | | chez EMPL2 et pas EMPL1 | | | | Total inté- gration | ni EMPL1 | | Total général |
|---------|------------|---------|--------|---------|-------------------------|---------|--------|---------|---------------------------|-------------|-----------------|------------------|
| | interne | altern. | F.P.E. | récurr. | interne | altern. | F.P.E. | récurr. | | ni EMPL2 | pas de EMPL2 | |
| VI-VB | 19,6 | 2,1 | 8,6 | 5,2 | 8,7 | 0,8 | 2,6 | 0,9 | 48,5 | 26,6 | 25,0 | 100 |
| V indus | 34,7 | 2,1 | 22,0 | 5,4 | 7,8 | 0,3 | 2,7 | 0,2 | 75,2 | 11,5 | 13,2 | 100 |
| V tert. | 27,4 | 2,0 | 13,9 | 7,5 | 9,9 | 0,4 | 2,5 | 0,6 | 64,2 | 21,6 | 14,3 | 100 |
| Total | 28,4 | 2,1 | 15,7 | 6,2 | 8,8 | 0,5 | 2,6 | 0,5 | 64,8 | 18,9 | 16,4 | 100 |

(Champ : les sortants ayant eu une expérience professionnelle qualifiante)

(1) (2)

(1) 18,9 % ont eu au moins deux expériences professionnelles dont au moins 1 qualifiante mais sans valorisation de ces expériences par une intégration

(2) 16,4 % ont eu 1 seule expérience qualifiante et pas d'intégration

Lecture : 64,8 % des jeunes ayant eu une expérience professionnelle qualifiante ont connu au moins 1 mode d'intégration (ce pourcentage varie de 48 % pour les niveaux VI et Vbis de formation à 75 % pour les sortants de CAP ou BEP industriel) ; ce pourcentage se décompose comme suit :

- 37,2 % un mode d'intégration internalisé (EMPL1 avec mod1 + EMPL2 avec mod1)
- 2,6 % un mode d'intégration par l'alternance (EMPL1 avec mod2 + EMPL2 avec mod2)
- 18,3 % un mode d'intégration par les formes particulières d'emploi (EMPL1 avec mod3 + EMPL2 avec mod3)
- 6,7 % un mode d'intégration dans une récurrence de contrats (EMPL1 avec mod4 + EMPL2 avec mod4).

Tableau 6 : Taille de l'établissement et modes d'intégration chez EMPL1

| EMPL1 | internalisé | alternance | F.P.E. | empl. récurr | pas d'intégr. | Total |
|--------------|-------------|------------|--------|--------------|---------------|-------|
| 1 à 10 sal. | 31,5 | 3,0 | 9,5 | 3,8 | 52,2 | 100 |
| 10 à 50 sal. | 30,7 | 2,1 | 14,2 | 5,0 | 48,0 | 100 |
| 50 sal. et + | 24,4 | 1,1 | 21,5 | 8,9 | 44,2 | 100 |
| Ensemble | 28,5 | 2,0 | 15,5 | 6,1 | 47,9 | 100 |

(Champ : les sortants ayant eu une expérience professionnelle qualifiante)

Lecture : L'intégration par les formes particulières d'emploi croît avec la taille de l'établissement alors que l'intégration par l'alternance décroît.

4. Tentative de modélisation

Nous partons des déclarations des emplois des individus pour reconstruire une information en terme d'entreprise (pour des raisons techniques, nous ne pouvons obtenir que des informations au sens établissement d'entreprise).

De nombreux travaux empiriques pour étudier l'insertion sur le marché du travail partent d'éléments fondamentaux comme le temps d'insertion, le type de contrat de travail et la durée d'emploi. Ce cadre d'analyse permet une très bonne approche du phénomène.

Dans notre cas on se propose d'étudier l'insertion des jeunes à partir d'une analyse des entreprises, à savoir le mécanisme de structuration de l'insertion et des trajectoires générées par leurs gestions de la main-d'œuvre jeune. On se situe donc dans un cadre d'étude différent. Bien que les facteurs comme la durée d'emploi, les types de contrats soient essentiels, le point central réside dans notre concept d'intégration. Ce dernier permet alors une compréhension du comportement des entreprises. Notre débat ne se situe pas au stade de l'embauche mais dans la relation d'emploi où peut s'opérer un processus d'acquisition de qualification.

4.1. Éléments d'analyse

Pour un cadre théorique intuitif simple, on résume le comportement économique de l'entreprise à un calcul économique rationnel : la prise de décision d'un type de relation d'emploi dans un ensemble de choix connu. Selon chaque forme de relation d'emploi, nous supposons qu'il existe une figure particulière d'acquisition de qualification. Toutefois la qualification peut prendre le même sens qu'une formation, elle peut être transférable dans une autre entreprise ou bien être spécifique.

On suppose que la fonction objectif de l'entreprise intègre un facteur indiquant une perception d'un niveau de qualification professionnelle contenue dans la formation initiale du jeune, formation dispensée par le système éducatif. Celui-ci traduit alors une prise de décision en présence de risque, puisqu'elle ne peut connaître avec justesse le contenu professionnel de chaque formation. Par ailleurs, le comportement de l'individu est un facteur complémentaire jouant sur ce risque. Ces éléments vont peser sur le choix d'une forme de relation d'emploi.

Le résultat de cette optimisation peut conduire à des formes d'intégration différentes. D'après nos hypothèses, toutes choses égales par ailleurs, l'entreprise confiante dans le système de formation initiale, est amenée à opter pour une relation durable avec accès direct à un emploi CDI. C'est le modèle d'intégration internalisée.

L'entreprise estimant une qualification insuffisante dans la formation initiale choisit alors une des autres formes d'intégration définies en amont : l'intégration par l'alternance ou l'intégration par des états précaires d'emploi. Par celles-ci, elle peut gérer au mieux l'acquisition de la qualification dans la relation d'emploi.

L'intégration identifiée sous la configuration d'une récurrence d'emplois se comprend alors par un comportement de l'entreprise dont le crédit accordé à la formation initiale du jeune n'est pas l'élément essentiel dans le choix mais où d'autres critères comme l'intensité de son activité économique, le coût de sa main-d'œuvre embauchée interviennent.

De même, pour une relation d'emploi ne débouchant pas sur une intégration « réalisée » cette même hypothèse peut être avancée.

De ces divers comportements d'entreprise diffèrent les processus d'acquisition de qualification mise en œuvre par les entreprises. Des facteurs formels comme la formation professionnelle continue, un changement de classification professionnelle, une évolution de salaire, une revalorisation de la fonction, sont mobilisables pour repérer les efforts effectués par l'entreprise. Cependant, la forme de l'intégration dans la relation d'emploi en donne une information importante. Par exemple, dans l'intégration internalisée, ces signes émis par l'entreprise peuvent être intégrés dans la nature même de la relation d'emploi.

Cette première présentation intuitive amène à comprendre la structuration de l'insertion des jeunes ainsi que leurs trajectoires. Un second aspect peut être abordé en termes de structuration sur le marché de l'emploi. Par analogie avec les modèles institutionnalistes du marché du travail, ces différentes relations d'emploi permettent de segmenter les individus. Schématiquement, d'après notre cadre d'analyse, nous considérons trois parties du monde de l'emploi.

En premier lieu, dans notre première réflexion, il existe une discrimination des individus selon qu'ils appartiennent ou non à notre champ d'étude. Les individus non retenus peuvent avoir connu des expériences d'emploi. Mais dans notre cadre d'étude, ils sont inscrits dans un espace de petits boulots de la sphère de l'emploi et sont considérés être toujours en phase d'insertion.

On imagine deux autres régions d'emploi. Une première région regroupe les individus dont l'intégration s'est réalisée avec en fin une stabilité dans l'emploi. Ces individus peuvent à présent valoriser une expérience et une qualification professionnelle. Une seconde région est occupée par les individus dont la relation d'emploi n'a pas abouti à une intégration « réalisée » bien qu'il y ait eu la réalisation d'une expérience qualifiante. Les personnes concernées sont donc toujours en phase d'insertion mais dans une région intermédiaire entre le monde des petits boulots et celui de l'emploi stable.

4.2. Mise en œuvre de modèles

À cette étape, nous présentons des modèles dont l'objet est de montrer la structuration de l'insertion des jeunes. Les caractéristiques individuelles des jeunes conduisant à une intégration aboutie sont alors mises en avant. Elles sont accompagnées par les caractéristiques de l'entreprise, à savoir la taille et le secteur d'activité. Des probabilités sont ainsi dégagées en fonction des caractéristiques à l'aide d'un modèle logit.

De là, on peut supposer la position des individus sur les segments d'emploi définis précédemment.

Par construction, notre fichier de données nous permet également de discuter des pratiques des entreprises selon leur taille et leur secteur d'activité. Cependant, l'interprétation serait trompeuse pour au moins deux raisons. En premier lieu, nos informations sur les entreprises ne sont pas représentatives ; un plan de sondage stratifié sur des caractéristiques d'entreprise (taille, secteur) parallèlement aux critères sur les individus n'a pas été effectué. Pour que les résultats soient robustes, l'introduction d'une pondération entreprise est nécessaire. D'où affirmer que les petites entreprises se comportent de telle manière est erroné. Le second point tient compte de l'importance donnée à l'individu interrogé. En effet, pour une robustesse des résultats, l'individu doit représenter un individu moyen de même niveau d'étude de cette entreprise.

C'est pourquoi, bien que nos données soient riches en information, leurs non-pondération selon des caractères d'entreprise ne nous permettent pas une bonne analyse dans ce sens.

Toutefois, notre fichier d'étude nous amène par son caractère rétrospectif à effectuer un autre type de test dans le cadre de nos préoccupations. La possession d'informations sur les employeurs successifs permet de tester le fait que certaines entreprises jouent un rôle d'introduction de main-d'œuvre. L'exemple des mobilités de personnels entre l'entreprise sous-traitante et le donneur d'ordre étaye cette situation. Plus encore, il peut exister un système de report de l'intégration entre une première entreprise et une seconde. La seconde supporte à moindre degré le risque et le coût de l'intégration.

Dans notre cas, et pour les raisons avancées ci-dessus, nous ne pouvons faire ce test au niveau de l'entreprise. En revanche, toujours à l'aide d'un modèle logit, nous allons montrer, pour les individus ayant déjà obtenu une intégration réalisée, l'effet des caractéristiques du premier employeur sur la probabilité d'avoir une intégration de même qualité chez le second. On suppose que ces dernières jouent un rôle de signal. (De là, affirmer que le second employeur utilise cet acquis est possible mais en repérer le processus est plus délicat).

4.3. Présentation des résultats

1. Probabilité d'obtenir une intégration réalisée chez le premier employeur

On observe les individus dont le mode d'intégration chez le premier employeur est l'un des modes 1, 2, 3, 4 contre ceux dont le mode est égale à 5.

L'intérêt est de mettre en évidence des effets directs de variables explicatives comme par exemple le niveau d'études, le domaine d'activité de l'entreprise ou la taille de l'entreprise sur la probabilité d'avoir une intégration réalisée, ainsi que le sens de la relation.

L'apport immédiat ne pourra être de confirmer que le diplôme joue sur l'obtention d'un emploi durable, car les individus peuvent avoir connu une succession d'emplois avant la séquence analysée. Toutefois, en termes d'acquisition de qualification, une période longue d'emploi chez plusieurs employeurs ne peut être reconnue comme donnant une qualification au jeune.

La population servant de référence dans notre modélisation est définie comme suit : elle se compose des individus de sexe masculin, de niveau V, dont la spécialité de formation correspond à l'industrie et déclarant travailler dans des entreprises de plus de 10 salariés du secteur industriel.

Nous avons réalisé deux modélisations, la seconde distinguant plus finement les spécialités de formations du jeune.

Probabilité de connaître une intégration réalisée chez l'employeur 1

Population : 8029

Population connaissant l'événement : 4696

Population ne connaissant pas l'événement : 3333

| variables | paramètres | seuil | probabilités |
|---|------------|--------|--------------|
| Probabilité de la population de référence | | | 0,695 |
| constante | 0,823 | 0,0001 | 0,695 |
| femme | 0,0465 | 0,4937 | 0,695 |
| <i>homme</i> | *** | *** | *** |
| niveau Vbis-VI | -0,8464 | 0,0001 | 0,494 |
| <i>niveau V</i> | *** | *** | *** |
| spécialité tertiaire | -0,0331 | 0,6361 | 0,695 |
| <i>spécialité industrie</i> | *** | *** | *** |
| secteur IAA et agricole | -0,0788 | 0,4976 | 0,695 |
| secteur construction | 0,1283 | 0,154 | 0,695 |
| secteur adm.-santé-éduc. | -1,3776 | 0,0001 | 0,365 |
| autres secteurs tertiaires | 0,0213 | 0,105 | 0,695 |
| <i>secteur industrie</i> | *** | *** | *** |
| entreprise < 10 salariés | -0,3056 | 0,0001 | 0,627 |
| <i>entreprise > 10 salariés</i> | *** | *** | *** |
| V= -2 LOG(L) | 10086,887 | 0,0001 | DF = 8 |

Les résultats indiquent en premier lieu que la population de référence a une probabilité de 69,5 % de connaître une intégration réalisée chez le premier employeur.

On remarque ensuite que le fait pour le jeune d'être d'un niveau d'études inférieur au niveau V, ou bien que sa première relation d'emploi s'est déroulée dans le secteur de l'administration, la santé ou l'éducation, ou enfin que l'entreprise d'embauche est d'une taille inférieure à 10 salariés, augmente ses chances d'obtenir une intégration non aboutie.

D'après cette modélisation, la spécialité de formation du jeune, le sexe et les secteurs d'activité dans lesquels évoluent le jeune, n'ont pas d'influence.

Dans le tableau suivant, nous décomposons la spécialité de formation du jeune car il est courant de penser que cette dernière discrimine les individus en matière d'insertion (même si ici on ne traite pas directement de l'insertion).

Pour cette étape, la population de référence est identique mais il y faut intégrer la spécialité mécanique à la place de la spécialité industrielle.

Dans cette version du modèle, quelques spécialités de formation se distinguent de celle de la mécanique. Les jeunes des spécialités du bois, de « autres industries », de la santé et de l'hôtellerie obtiennent une probabilité plus grande de connaître l'événement étudié. Alors que ceux dont la spécialité est la coiffure, « générale » ou « autre tertiaire » observent l'effet inverse.

Probabilité de connaître une intégration réalisée chez l'employeur 1

Population : 8029

Population connaissant l'événement : 4696

Population ne connaissant pas l'événement : 3333

| variables | paramètres | seuil | probabilités |
|--|------------|--------|--------------|
| Probabilité de la population de référence | | | 0,688 |
| constante | 0,7924 | 0,0001 | 0,688 |
| individu formation >300 h et durée chez EMPL1 < 12 | -2,9815 | 0,0001 | 0,101 |
| <i>individu durée chez EMPL1 > 12</i> | *** | *** | *** |
| femme | 0,0412 | 0,0899 | 0,688 |
| <i>homme</i> | *** | *** | *** |
| niveau Vbis-VI | -0,5809 | 0,0001 | 0,553 |
| <i>niveau V</i> | *** | *** | *** |
| spécialité du BTP | -0,0986 | 0,4024 | 0,688 |
| spécialité de la métallurgie | 0,0599 | 0,2646 | 0,688 |
| spécialité électricité-électro | -0,0263 | 0,7909 | 0,688 |
| spécialité alimentaire | 0,1924 | 0,1095 | 0,688 |
| spécialité textile | -0,0754 | 0,5884 | 0,688 |
| spécialité bois | 0,3485 | 0,015 | 0,758 |
| spécialité autre industrie | 0,3787 | 0,0016 | 0,763 |
| spécialité secrétariat | -0,2235 | 0,1482 | 0,688 |
| spécialité finance-compta | 0,0177 | 0,9015 | 0,688 |
| spécialité commerce | 0,0322 | 0,8403 | 0,688 |
| spécialité santé | 0,8541 | 0,0001 | 0,838 |
| spécialité coiffure | -0,4212 | 0,226 | 0,592 |
| spécialité hôtellerie | 0,264 | 0,463 | 0,742 |
| spécialité autre tertiaire | -0,4699 | 0,0079 | 0,580 |
| spécialité générale | -0,2905 | 0,0391 | 0,623 |
| <i>spécialité mécanique</i> | *** | *** | *** |
| secteur IAA et agricole | -0,0587 | 0,6216 | 0,688 |
| secteur construction | 0,179 | 0,0638 | 0,725 |
| secteur adm.-santé-éduc. | -1,4714 | 0,0001 | 0,336 |
| autres secteurs tertiaires | 0,0457 | 0,5156 | 0,688 |
| <i>secteur industrie</i> | *** | *** | *** |
| entreprise < 10 salariés | -0,2833 | 0,0001 | 0,625 |
| <i>entreprise > 10 salariés</i> | *** | *** | *** |
| V = -2LOG(L) | 9787,021 | 0,0001 | DF = 23 |

La population de référence possède toujours une probabilité élevée de connaître une intégration avec une stabilité dans l'emploi (68,8 %).

Probabilité de connaître une intégration externalisée chez l'employeur 2

Population : 3733

Population connaissant l'événement : 1660

Population ne connaissant pas l'événement : 2073

| variables | paramètres | seuil | probabilités |
|---|------------|--------|--------------|
| Probabilité de la population de référence | | | 0,428 |
| constante | -0,2915 | 0,0045 | 0,428 |
| femme | -0,0938 | 0,4526 | 0,428 |
| <i>homme</i> | *** | *** | *** |
| niveau Vbis-VI | -0,1472 | 0,3386 | 0,428 |
| <i>niveau v</i> | *** | *** | *** |
| spécialité du BTP | 0,1328 | 0,4488 | 0,428 |
| spécialité de la métallurgie | 0,3254 | 0,0502 | 0,508 |
| spécialité électricité-électro | 0,1428 | 0,3218 | 0,428 |
| spécialité alimentaire | 0,3577 | 0,0266 | 0,517 |
| spécialité textile | 0,3684 | 0,067 | 0,428 |
| spécialité bois | 0,222 | 0,2649 | 0,428 |
| spécialité autre industrie | 0,6281 | 0,0003 | 0,583 |
| spécialité secrétariat | 0,0357 | 0,8674 | 0,428 |
| spécialité finance-compta | 0,3068 | 0,1178 | 0,428 |
| spécialité commerce | 0,0867 | 0,6978 | 0,428 |
| spécialité santé | 0,9806 | 0,0001 | 0,666 |
| spécialité coiffure | -0,1295 | 0,6046 | 0,428 |
| spécialité hôtellerie | 0,0752 | 0,6808 | 0,428 |
| spécialité autre tertiaire | -0,1707 | 0,4945 | 0,428 |
| spécialité générale | -0,2603 | 0,1814 | 0,428 |
| <i>spécialité mécanique</i> | *** | *** | *** |
| secteur IAA et agricole chez EMPL2 | -0,3687 | 0,0197 | 0,341 |
| secteur construction chez EMPL2 | 0,1113 | 0,4306 | 0,428 |
| secteur adm.-santé-éduc. chez EMPL2 | -0,7931 | 0,0001 | 0,253 |
| autres secteurs tertiaires chez EMPL2 | 0,1742 | 0,0814 | 0,428 |
| <i>secteur industrie chez EMPL2</i> | *** | *** | *** |
| entreprise < 10 salariés chez EMPL2 | 0,046 | 0,5605 | 0,428 |
| <i>entreprise > 10 salariés chez EMPL2</i> | *** | *** | *** |
| secteur IAA et agricole chez EMPL1 | 0,0629 | 0,7381 | 0,428 |
| secteur construction chez EMPL1 | -0,0926 | 0,5262 | 0,428 |
| secteur adm.-santé-éduc. chez EMPL1 | -0,3286 | 0,0051 | 0,350 |
| autres secteurs tertiaires chez EMPL1 | 0,123 | 0,2567 | 0,428 |
| <i>secteur industrie chez EMPL1</i> | *** | *** | *** |
| entreprise < 10 salariés chez EMPL1 | 0,0946 | 0,4421 | 0,198 |
| <i>entreprise > 10 salariés chez EMPL1</i> | *** | *** | *** |
| V = -2LOG(L) | 4879,509 | 0,0001 | DF = 27 |

(Le cas de la spécialité hôtellerie peut s'expliquer par l'idée que vivre une relation d'au moins douze mois chez un employeur est gage de stabilité dans l'emploi, à condition que les jeunes travaillent dans le secteur hôtellerie-restauration, étant connu qu'il s'agit d'un secteur où la rotation de main-d'œuvre est fréquente). Nous remarquons que l'effet des autres variables reste le même sauf celle faisant référence au secteur de la construction dévoilant un effet positif.

Nous avons voulu tester une caractéristique de notre population : avoir eu une relation d'emploi de plus de 12 mois contre ne pas vivre cette situation mais tout en recevant une formation dans l'emploi conséquente (on dénombre 175 individus dans notre fichier d'étude). Il en ressort pour ces derniers que leurs probabilités d'être dans le « bon » processus d'intégration est de 10 % sachant que pour les autres cette probabilité est de 68 %. Sans prendre en compte la différence excessive de ce résultat, on s'interroge sur la signification de cette population présentant cette caractéristique. Il a été judicieux de les intégrer dans notre population d'étude en terme de contenu de qualification. Cependant, le résultat laisse perplexe (cela provient-il de déclarations des individus mal transcrites ?).

2. Test de l'intégration externalisée

Dans cette seconde phase de test, nous essayons de mettre en évidence l'idée que les « seconds » employeurs utiliseraient les expériences qualifiantes acquises par le jeune et de ce fait le travail d'intégration de l'entreprise en amont dans la trajectoire du jeune, afin d'abaisser leurs coûts d'intégration. Ne pouvant réellement mener à bien ce test, on regarde alors le résultat de l'intégration du jeune chez son « deuxième employeur » en intégrant des informations vues comme signal sur la première entreprise.

La population de référence est identique à celle des premiers tableaux avec en plus les caractéristiques suivantes : le secteur de l'entreprise 1 est le secteur industriel et la taille de l'entreprise 1 est supérieure à 10 salariés.

Outre les effets de certaines variables explicatives déjà rencontrées, nous obtenons un résultat intéressant. Les individus dont la première relation d'emploi s'est réalisée dans une petite entreprise (de taille inférieure à 10 salariés) ont une probabilité plus forte d'être dans une relation d'intégration externalisée. Elle est de 47 % contre 43 % pour la population de référence.

4.4. Perspectives d'investigation

Pour avancer dans notre travail d'étude, une formalisation du comportement des entreprises s'avère nécessaire. Cela repose sur une réflexion théorique plus approfondie.

D'un point de vue empirique, l'utilisation d'un fichier de pratiques d'entreprise – des informations complémentaires à celles de notre fichier – s'avère nécessaire pour étoffer notre débat. De plus, la possession d'une pondération « entreprise » devient indispensable pour une juste représentativité des résultats. On envisage d'obtenir celle-ci à partir des fichiers DADS. Une revue des tests inscrite dans le prolongement de ceux effectués affina alors les premières conclusions.

Une recherche sur les signes d'acquisition des qualifications selon les modes d'intégration répertoriés reste à entreprendre également. Une des difficultés est de pouvoir recueillir ces informations sous formes de variables. Par exemple des éléments comme un changement de classification professionnelle ou une évolution de la fonction occupée sont des manifestations mobilisables pouvant éclairer notre étude.

Olivier Joseph, Michèle Mansuy

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)
10, place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille cedex 02

Jean-François Lochet

Laboratoire d'économie sociale (LES)
90, rue de Tolbiac, 75634 Paris cedex 13

Bibliographique

Cam P., 1995, Recruter n'est pas jouer. In *Le recrutement*, journée d'étude Céreq et centres régionaux associés, Document Céreq/Séminaires n° 108, septembre.

Lochet J.-F., Podevin G., Saunier J.-M., 1995, *Produire des compétences pour gérer les recrutements*, Céreq Bref n° 111, juillet.

Lochet J.-F., 1997, L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises. In *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*. (M. Vernières ed.), Economica, janvier.

Mallet L., Vernières M., 1981, L'expérience professionnelle dans les modes de gestion de la main-d'œuvre, *Travail et Emploi*, n° 9, juillet-septembre.

Tanguy L. (ed), 1986, *L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France*, La Documentation Française (dont D'Iribarne A., *L'insertion des jeunes : des problématiques qui restent à construire*).

Vernières M., 1993, *Formation-Emploi, enjeu économique et social*, Cujas.

L'entrée dans la vie active : le rôle de l'apprentissage

Michel Sollogoub, Valérie Ulrich¹

Introduction

The French government is considering the promotion of apprenticeship as a way to facilitate the school-to-work transition of young people. Apprenticeship, in comparison to vocational education, is believed to reduce the difficulties of matching the young workers' technical and professional capacities to firms' needs. In France, this belief has led in 1993 to financial incentives' measures to develop apprenticeship. In the following year, the number of apprenticeship contracts signed has increased by twenty-five percent (A. Chastand [1994]).

Human capital theory underscores the importance of work experience and vocational training in early years of labor market to enhance young workers' productivity. Government intervention is justified by possible underinvestment in training if vocational training decisions are left to the initiative of firms (see Booth and Snower [1995], Stern and Ritzen [1995]). Vocational training during initial education is thus seen as an alternative to on-the-job training. Whether vocational education or apprenticeship is best appropriate remains an open question (P. Elias et al. [1994]). An important issue with vocational education is the matching of the skills supplied to labor demand. With apprenticeship, this issue should be resolved but arises the question of co-investment incentives in training.

Since in the French educational system at low schooling levels both types of delivery of vocational training coexist, we analyse the early labour market experience of apprenticeship and vocational school leavers. The data set used is a retrospective survey (Céreq²) on young people who left either apprenticeship or vocational school in June 1989 and were inquired four and a half year later. We analyse both employment and earnings effects of these two types of delivery of vocational training. Also, given that a high proportion of youth (both apprentices and vocational school attenders) do not complete their training and consequently do not get the diploma prepared, we question the impact of uncompletion or failure in the exam on the school to work transition. The question is whether formal accreditation of the training received is more important for apprenticeship or vocational schooling. On one hand, success in the exam should be less important for apprentices since they have acquired work experience that school leavers do not have. On the other hand, failure during apprenticeship (as a consequence of dropout or firing) signals a lack of abilities to acquire basic social capacities and to get on with an employer. This negative signal should reduce the incentive for other firms to employ apprenticeship uncompleters.

Furthermore, this paper is motivated by the need to refine the evaluation strategy of the quality of the school to work transition. The rise of youth unemployment and the increasing government involvement in the provision of training programmes have deeply modified the vision of this period of

1. This research was conducted with financial support from the « Commissariat Général au Plan ». The authors are grateful to the Céreq for providing the data, in particular to Olivier Joseph for his help with the data, and to LAMIA members for useful discussions.

2. Centre d'Études et de REcherche sur les Qualifications.

working life. It is no more a brief period suggesting an immediate transition from school to work but a more complex process characterised by a succession of employment, unemployment and out of labor force spells. There is a consensus on the fact that the probability of employment at a particular point in time is an insufficient measure of the school to work transition, since it does not reflect the situation at any other point in time (Dolton et al. [1995]). Therefore, most studies use a variable indicating the time taken to get a first job. We point out that this measure also suffers from insufficiency. Indeed, we believe that the analysis of the school to work transition should be concerned with the situation on the labor market over the whole period of transition and that the evaluation strategy should have several dimensions. Thinking about when the period of transition starts and when it ends is part of the work. In this paper, we use four different approaches to measure the quality of the school to work transition and we analyse the theoretical reasons for considering these different approaches. The first (traditional) approach is duration to first job. This is a more relevant approach of the transition process from school to work than the probability of being employed at one particular point in time, since it enables to study the effect of the type of vocational training over time. The second approach is concerned with the proportion of time spent in employment over a relevant defined period. The criterion behind this approach reflects a notion of minimum work experience necessary for human capital accumulation during the school to work transition period. The third approach is concerned with the duration of the longest employment spell by the same employer over the survey period. The idea behind this approach is to assess the ability of youth to hold a job that constitutes a significant work experience in the labour market over the whole transition period. The fourth approach relies on wages at the survey date. This approach enables to measure the impact of early experience in the labour market on later earnings. These four approaches reflect four different dimensions of the school to work transition and are used to estimate employment and earnings effects of apprenticeship and vocational school.

Our main results are that, for men, apprenticeship if completed and accredited by a diploma has positive employment effects. Apprenticeship however confers no such advantages to women. Earnings do not differ significantly between the two types of delivery of vocational training. The most important result of this study is that uncompletion or failure in exam represents an important handicap for youth, in particular concerning employment perspectives.

The paper is organized as follows. Section I contains a brief description of apprenticeship and vocational schooling in the French educational system. The data used for the analysis is described in section II. Section III discusses the four dimensions of our evaluation strategy of the school to work transition. Section IV to VII present the empirical results for each dimension: time taken to first job, proportion of time employed over the survey period, duration of the longest employment spell by the same employer over the survey period, earnings effects.

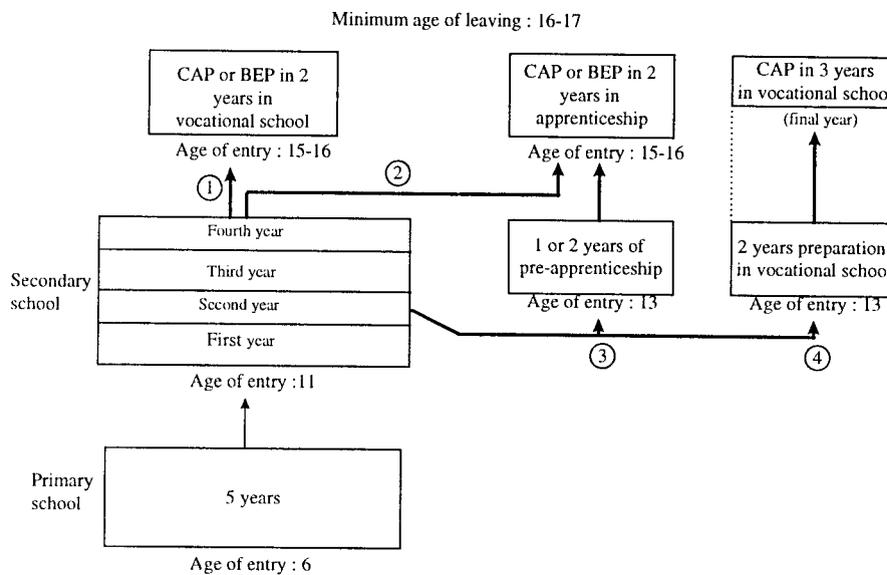
1. The French apprenticeship system

In the French educational system, for individuals who choose to prepare a professional diploma at low school levels, vocational training may be provided to them either in the form of apprenticeship or by attending a vocational school. These two types of delivery of vocational training coexist for the preparation of two diplomas obtained after about 10 or 11 years of schooling: the CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) and the BEP (Brevet d'Enseignement Professionnel).

In France, apprenticeship is an ancient training system. The period contract lasts in average two years during which the apprentice is provided with training under a formal contract with an employer one week over two and with lessons in a special school (Centre de formation pour Apprentis) the other week. The wage earned is lower than the legal minimum wage and rises with age and tenure in apprenticeship. Training is formally recognized by a national diploma. Apprenticeship is particularly developed in craft and building industry and is concentrated on low levels of qualification, despite the government effort to favour its development to higher levels of education and to a wider range of

sectors in recent years. Vocational school attenders, in comparison to apprentices, practise only at school and spend very few time or no time at all in a firm.

Despite the fact that the same diplomas can be obtained either by apprenticeship or in a vocational school, there are many « routes » by which individuals get these diplomas (see graph 1). A brief description of these routes is necessary. Individuals may choose to leave secondary school after two years, at the age of 13, and either enter pre-apprenticeship classes before getting an apprenticeship contract at the age of 15-16 (route 3) or enter a vocational school for three years (two years of preparation plus a final year) (route 4). They may, on the contrary, choose to stay at secondary school up to the age of 15 and after that either get into apprenticeship (route 2) or attend a vocational school (route 1). It is rather difficult to count with the data set used how many students followed each of the route described above, since many individuals switch from one route to the other and have complicated « school histories ». However, it is important to underscore that apprentices have more likely left secondary school after two years (route 3) and prepare mostly a CAP. Very few prepare a BEP. Vocational school attenders who prepare a CAP have for a large part left school after two years (route 4) whereas those who prepare a BEP have for a large part left secondary school after four years (route 1).



Graph 1 : The French education system at low schooling levels

2. Data Description

The data set used is a retrospective survey on students who left either apprenticeship or vocational school or secondary (general) school in June 1989. This survey gives detailed information on each job held by an individual (duration, type of contract, if formal training provided, ...) over four and a half years after he left school. It contains also a calendar describing month by month the situation in the labour market, information about schooling years (highest diploma, field of diploma, ...) and information about individuals' characteristics (date of birth, marital status, children, parents' status, ...). The sample is composed of 13100 individuals. But given that we focus on individuals who have undertaken either apprenticeship or vocational education, we exclude from the sample those people who left secondary general school without undertaking any form of vocational training. Also we exclude those who have a higher diploma (baccalauréat, ...) and undertook apprenticeship afterwards, since it is difficult to tell which diploma (the highest or the last one) must be taken into account for

measuring the school to work transition. More selection is needed because we analyse employment and earning effects. This selection restricts the sample to 10156 individuals for measuring employment effects and to 9505 individuals for measuring earning effects.

The sample is composed of 65.8 % of men and 34.2 % of women. 71.9 % of individuals are vocational school leavers and 28.1 % are ex-apprentices. Table 1 shows that a smaller proportion of women undertake an apprenticeship than men. Also women more often prepare a BEP than men.

| | Type of delivery of vocational training | | Diploma prepared | |
|--------------|---|----------------------|------------------|---------|
| | Apprenticeship | Vocational education | CAP | BEP |
| Women | 21.38 % | 78.62 % | 56.47 % | 43.53 % |
| Men | 44.25 % | 55.75 % | 75.74 % | 24.26 % |

Table 1: Distribution by sex in type of delivery of vocational training and type of diploma prepared

The field of diploma differs more with gender than with type of delivery of vocational training. Females are concentrated in the tertiary fields (except for the clothing and textile industry) whereas men are mostly to be found in industrial fields. Most apprenticeships are offered in industrial fields (in particular in building and bakery and food industry) but also in trade, hairdressing and hotel and restauration business. Vocational schools prepare to a larger variety of fields but mostly in precision mechanics, electronics and hotel and restauration business.

Many individuals in the population repeat one or two years of primary school. 23.2 % of persons leave primary school at the age of 13 or more, 39.6 % at 12 and 37.2 % at 11 which is the minimum age of leaving. Also, 30.1 % of individuals repeat a year in the two first years of secondary school.

Table 2 describes the proportion of uncompletion, completion but failure in the exam and completion and success in the exam for each type of delivery of vocational training. A higher proportion of ex-apprentices have dropped out or failed their exam (24.08 %) than vocational school leavers (16.49 %).

| | Types of delivery of vocational training | |
|--|--|----------------------|
| | Apprenticeship | Vocational education |
| Uncompleted (dropout before the final year) | 5.62% | 2.68% |
| Completed but failure in the exam | 18.46% | 13.81% |
| Completed and success in the exam | 75.92% | 83.51% |

Table 2: Proportion of uncompletion, failure and success in the exam for each type of delivery

The frequency of uncompleting or failing in the exam increases with the age of leaving primary school as shown in table 3. The same is true for repeating a year in the two first years of secondary school .

3. A four dimensions evaluation strategy of the school to work transition

The aim of this study is to point out that only a combination of different dimensions may provide a good evaluation of the school to work transition of young people. As mentioned in the introduction of this study, there is a consensus on the fact that the probability of employment at a

particular point in time is an insufficient measure of the school to work transition, since it does not reflect the situation at any other point in time. Dolton et al. [1995] give a solution by estimating duration to first job, adopting different criteria for the definition of a « first job ». In particular, they define the variables time to the first job that has training associated and time to the first job that has a wage below some notion of 'low pay'. These variables offer qualitative evaluations of the school to work transition. However, the time taken to first job even with refinements of the definition of the first job suffers from insufficiency since it is not concerned with the situation in the labour market over the whole period of transition and does not take account of the dynamics of the school to work transition. More precisely, this evaluation strategy implies that the school to work transition ends with the obtention of a first job. This is obviously a strong assumption. Youth have indeed a high probability of reentering unemployment after obtaining a first job. Summers [1990] emphasises that the youth labour market is highly dynamic and that most young workers move rapidly between labour market states.

| | Age of leaving primary school | | | Repeating a year in secondary school | |
|--|-------------------------------|---------|------------|--------------------------------------|---------|
| | 11 | 12 | 13 or more | Yes | No |
| Uncompleted | 2.82 % | 3.54 % | 4.51 % | 3.79 % | 3.38 % |
| Completed but failure in the exam | 10.97 % | 15.95 % | 20.21 % | 16.52 % | 14.51 % |
| Completed and success in the exam | 86.21 % | 80.50 % | 75.28 % | 79.69 % | 82.11 % |

Table 3: Frequency of uncompletion, failure and success in the exam by age of leaving primary school and by repeating or not secondary school

The choice of a good evaluation strategy of the school to work transition calls for thinking about what the period of transition represents for young people. The school to work transition for young workers should be a process of establishing themselves in the labour market. It should be a period of working life which stake is to acquire human capital and professional experience. It should also be a period of search of their own interests and of professional and social construction. The simple idea developed here is to say that young people should benefit during the period of transition into the labour market from sufficient work experience. On the contrary, if they spend too much time out of employment during this period they may experiment a 'bad start' in working life. Job search and job matching theories stipulate that as young people are in the process of discovering the labour market and establishing themselves in it, a certain amount of « job shopping » is to be expected and that it may be beneficial from a matching perspective. The question is at which threshold does this process represent no more a « normal » amount of « job-shopping » but school to work transition difficulties ?

The choice of a transition period may be conditioned by the survey period. We make the hypothesis that if we had to choose a period of transition, it would be longer rather than shorter than four and a half year. We thus define the survey period as the transition period.

Given this definition of the period of transition, we propose four approaches of the school to work transition.

The first is traditional and is concerned with time taken to first job. We define as « first job » the first job that lasts strictly over three months excluding summer jobs. For men, time in military service is subtracted if necessary. This first dimension enables to study how school leavers move into a first job over the survey period. However, as mentioned above, this approach does not take account of what happens after the first job.

The second is concerned with the proportion of time in employment over the whole period of transition. The criterion behind this approach takes account of the fact that what is important for a young worker is to be in employment. It will help to assess the ability of youth to be employed, that is not only to hold a job but also to accumulate general and specific human capital. Of course, it forgets

the qualitative aspect of the jobs held. One could argue that a succession of temporary and low paid jobs, even with short interruptions in unemployment, does not reflect a good school to work transition. Nevertheless, we believe that the most important for low qualified and young persons is not to lose « contact » with the labour market and to keep the habit of working. Long periods or repeated spells of unemployment may lead to weakening of human capital and loss of working abilities. Conversely, job search theory argues that a high proportion of time unemployed does not necessarily imply school to work transition of low quality. It may on the contrary represent waiting time before a good job offer is obtained. Job search arguments again raise the problem of the choice of a threshold below which the duration of unemployment is no more a « normal » process of job search.

The third approach we use is concerned with the longest spell of employment by the same employer over the whole transition period. The criterion behind this measure takes account of the fact that what is important for a young worker is to benefit from one significant work experience in the labour market during the period of transition. A long spell of employment by the same employer implies acquisition of specific human capital and a good match between the employer and the young worker.

The fourth and last approach relies on wages at the survey date. This approach enables to measure the impact of early experience in the labour market on later earnings.

These four approaches are used to estimate the impact of the type of delivery of vocational training and the effect of uncompletion or failure in the exam on employment.

4. Time to first job: duration analysis

In this sub-section, we estimate the impact of the type of delivery of vocational training and the effect of uncompletion or failure in the exam on the time taken to first job. Average duration to « first job » is 5.28 months with a standard deviation of 7.71 months, a minimum of 0 months and a maximum of 50 months. Average duration of the « first job » is 19 months with a standard deviation of 15 months, a minimum of 4 and a maximum of 60.

We use Kaplan Meier non parametric estimation methods and proportional hazard duration models. These methods are shortly presented here. Let T be the time taken to « first job » and t the calendar time. The central concept of duration models is the hazard rate $h(t)$ that indicates the instantaneous probability of getting a « first job » given that the individual has not obtained a « first job » up to time t . Another important concept is the survival function $S(t)$ that defines the probability that T exceeds t , that is $S(t) = \Pr(T \geq t)$. The hazard rate is given by:

$$h(t) = \frac{f(t)}{S(t)}$$

where $f(t)$ is the density function of T .

The Kaplan-Meier method permits to plot the survival functions by stratification. We compute them (using SAS) by type of delivery of vocational training and by 'uncompleted, failed or succeeded'. The survival functions for apprenticeship leavers and vocational school leavers are not significantly different. On the contrary, survival functions for 'uncompleted, failed or succeeded' are significantly different.

The results for the proportional hazard model are given in table 4 below. Table 4 presents the estimated parameters for variables of interest. Complete estimation results can be found in appendix 2. We try different specifications to evaluate the impact of the type of delivery of vocational training and the variable 'uncompleted, failed or succeeded' on the duration to « first job ». The best results are obtained by crossing the two variables. We also include the following variables³: speciality

3. Definition of variables are given in appendix 1.

of diploma, age when leaving primary school, repeating a year in secondary school, and mother's level of education (the father's level of education is insignificant). Let us precise that no observation is censored since all individuals get a « first job » during the survey period. Separate estimations were computed for men and women.

| Variables | MEN | | | WOMEN | | |
|---|--------------------|-----------------|------------|--------------------|-----------------|------------|
| | Parameter estimate | Wald Chi-square | Risk ratio | Parameter estimate | Wald Chi-square | Risk ratio |
| Uncompleted+vocational school | -0.21 | 3.28** | 0.81 | -0.18 | 3.34* | 0.83 |
| Uncompleted+apprenticeship | -0.42 | 17.28** | 0.65 | -0.03 | 0.03 | 0.97 |
| Failure in the exam+voca. School | -0.20 | 20.38** | 0.82 | -0.15 | 5.48** | 0.86 |
| Failure in the exam+app. | -0.14 | 6.61** | 0.87 | -0.20 | 3.46* | 0.82 |
| Success in the exam+app. (ref.: success in the exam*voc. school) | 0.08 | 5.52** | 1.08 | 0.09 | 2.52 | 1.09 |
| BEP (ref.CAP) | 0.05 | 1.95 | 1.05 | 0.11 | 6.12** | 1.12 |

** : significant at 5 %; * : significant at 10 %.

Note: a negative value for the parameter estimate tells that the variable decreases the hazard rate of getting a « first job » or increases the time to « first job ».

Table 4: Hazard proportional model for duration to « first job »

These results confirm what the comparison of the survival functions pointed out: Uncompletion of the training course or failure in the exam strongly reduce the hazard of obtaining a « first job » both for men and women. The results for individuals who completed their training and succeeded in exam differ by sex. For men, apprenticeship decreases the duration to « first job ». However, since the data set used does not permit to tell whether the apprentice remained by the training firm or not at the end of the apprenticeship contract, this result needs to be interpreted with care. Indeed, a study from the Céreq (BREF [1991]) on the same cohort shows that the retention rate is 31% for men and 24% for women. The significant difference observed here between apprentices who succeeded and vocational school leavers who succeeded too, may be attributed to the possibility for apprentices to obtain a new contract with the training firm. For women, apprenticeship is significant only at a 15% confidence level. The contrary is true for the type of diploma received. Having a BEP significantly increases the hazard for women but not for men. Results obtained for the other variables indicate that the field of diploma is of high importance. For men, the following fields of diploma: electricity, bakery and food industry, clothing and textile industry and tertiary sector, significantly reduce the hazard of obtaining a « first job » in comparison to precision mechanics. For women, all fields increase duration to « first job » compared to the reference which is hotel and restauration business. The variable field of diploma seems to proxy the demand conditions for the profession the youth have received training for. For instance, not surprisingly young people who received training for textile and clothing industry have important difficulties to obtain a « first job » since this sector is in recession in France.

To summarize, these results show that accreditation is very important both for ex-apprentices and vocational school leavers. Those people who do not get the diploma prepared have more school to work transition difficulties if one looks at the variable 'time taken to « first job »'. It also appears that any positive effect of apprenticeship is restricted to men. This result must again be interpreted with care, since the variable for the type of delivery of vocational training has to be regarded as a proxy variable for two different aspects that influence duration to first job. On one hand, this variable captures the quality of vocational training, but on the other hand, it proxies the demand conditions for the profession the young people received their training for, as does the field of diploma. The difference between men and women is probably due to the fact that apprenticeship prepares men to professions for which demand is high (precision mechanics, machine driver, ...) whereas women are prepared to declining sectors (textile and clothing industry). Also, this difference may be attributed to the fact that the apprenticeship system is well established in industrial sectors where men are

numerous and women are few. Firms in industrial sectors are indeed traditionally involved in training youths under apprenticeship contracts. Apprenticeship is developed only in one sector where women are numerous which is hairdressing.

5. Proportion of time in employment over the whole survey period

In this section, we build a variable which measures the proportion of active time during which the youth have been in employment. During the "active time", the youth have been a part of the labour force. This active time differs for men and for women for the period under observation because of the military service.

Descriptive statistics show that, on average, 71% of this time was employed for boys and 64 % for girls, the distribution among girls being much more dispersed than for boys (the coefficient of dispersion is 0.25 for boys and 0.33 for girls), the medians of the distribution being 78 % and 71 %, respectively.

We use several models to estimate the impact of the type of delivery of vocational training and the results of the training whether it ends by a success or a failure in obtaining the diploma, the variable "uncompleted, failed or succeeded". We introduce the same control variables as in the preceding estimations related to the fields of diplomas, behaviour at the elementary school and secondary school. We introduce also variables describing the first job in order to determine whether the characteristics of this job have an influence on the ability of obtaining jobs in the following period. The first job is described by the type of the first contract, the level of the first wage, the size of the first firm and the existence of training in this first job. These characteristics are supposed to influence the accumulation of valuable human capital which can be used later on in the same job, or firm, or sector.

| Variables | MEN | | | WOMEN | | |
|---|--------------------|----------------|-------------|--------------------|----------------|-------------|
| | Parameter estimate | Standard error | T statistic | Parameter estimate | Standard error | T statistic |
| Uncompleted*vocational school | -0.19 | 0.02 | -9.58** | -0.16 | 0.02 | -8.08** |
| Uncompleted*apprenticeship | -0.17 | 0.02 | -9.67** | -0.07 | 0.03 | -2.11** |
| Failure in the exam*voca. School | -0.10 | 0.009 | -11.88** | -0.05 | 0.01 | -3.83** |
| Failure in the exam*app. | -0.08 | 0.01 | -6.72** | -0.03 | 0.02 | -1.46* |
| Success in the exam*app. | 0.03 | 0.008 | 3.56** | 0.02 | 0.01 | 1.21 |
| (ref.: success in the exam*voc. School) | | | | | | |
| BEP (ref. CAP) | 0.03 | 0.007 | 4.65** | 0.04 | 0.01 | 3.88** |

Table 5: WLS regression on proportion of time spent employed

| Variables | MEN | | | WOMEN | | |
|---|--------------------|----------------|-------------|--------------------|----------------|-------------|
| | Parameter estimate | Standard error | T statistic | Parameter estimate | Standard error | T statistic |
| Uncompleted*vocational school | -0.71 | 0.10 | -7.09** | -0.73 | 0.10 | -7.04** |
| Uncompleted*apprenticeship | -0.68 | 0.09 | -7.64** | -0.46 | 0.16 | -2.80** |
| Failure in the exam*voca. School | -0.37 | 0.04 | -9.62** | -0.32 | 0.06 | -4.87** |
| Failure in the exam*app. | -0.27 | 0.05 | -5.44** | -0.21 | 0.11 | -1.93* |
| Success in the exam*app. | 0.06 | 0.03 | 2.02* | -0.02 | 0.06 | -0.31 |
| (ref.: success in the exam*voc. School) | | | | | | |
| BEP (ref. CAP) | 0.12 | 0.03 | 4.25** | 0.12 | 0.05 | 2.54** |

** : significant at 5%, * : significant at 10%

Table 6: OLS regression on logistic transformed proportion of time spent employed

We first use OLS, and robust regression methods, but these methods lead to well known difficulties due to heteroskedasticity. We use WLS using the appropriate weights in order to get rid of

this difficulty. Finally, we compute a logistic transformed variable and regress it through OLS on the set of independent variables. The qualitative results do not depend on the method used even if the size of the impacts of the variables do. The results for the WLS (sometimes called linear probability model) and logistic transforms are presented in Table 5 and Table 6 respectively. Complete results are given in appendix 3.

The results show exactly the same influences as the preceding estimations, namely that uncompletion or failure to get the diploma at that level reduce the overall proportion of time spent in employment by 10 to 15 points compared to an average level of 0.70 for the vocational school-leavers, whatever the estimation procedure. The nature of the prepared diploma (BEP) plays a positive role. The fields of diploma also play in the expected direction. Compared with the people entering the firm with an open term contract the nature of the first contract subscribed by the youth reduces the time spent in employment.

6. Duration of the longest employment spell by the same employer over the survey period

In this section, we construct a variable 'longest spell of employment by the same employer over the whole survey period' and we estimate the impact of the type of delivery of vocational training and the variable 'uncompleted, failed or succeeded' on the duration of this job using proportional hazard models. We also include the following variables: industry dummies, type of contract at the start of the job (fixed term contract or open term contract), if formal training is provided in the firm, size of the firm, and if the individual knows anyone (relative or friend) working in the firm. The average duration of the longest spell of employment by the same employer is 26 months with a standard deviation of 13 months, a minimum of 4 and a maximum of 60. Table 7 presents the results for men and women separately (complete results can be found in appendix 4).

| Variables | MEN Censored: 3481, non censored: 3206 | | | WOMEN Censored: 1571, non censored: 1898 | | |
|--|---|-----------------|------------|---|-----------------|------------|
| | Parameter estimate | Wald Chi-square | Risk ratio | Parameter estimate | Wald Chi-square | Risk ratio |
| Uncompleted*vocational school | 0.68 | 25.21** | 1.97 | 0.78 | 44.69** | 2.17 |
| Uncompleted*apprenticeship | 0.45 | 12.18** | 1.57 | 0.74 | 15.90** | 2.09 |
| Failure in the exam*voca. school | 0.22 | 13.61** | 1.25 | 0.32 | 15.45** | 1.37 |
| Failure in the exam*app. | 0.09 | 1.16 | 1.09 | -0.13 | 0.64 | 0.88 |
| Success in the exam*app. (ref.: success in the exam*voc. school.) | -0.09 | 3.45* | 0.91 | 0.004 | 0.003 | 1.00 |
| BEP (ref. CAP) | -0.14 | 8.55** | 0.87 | -0.06 | 1.46 | 0.94 |

** : significant at 5%, * : significant at 10%

Note: a negative value for the parameter estimate tells that the variable decreases the hazard rate of leaving the job or increases duration of the job.

Table 7: Proportional hazard model for duration of the longest employment spell by the same employer

Uncompletion of training whether it is in apprenticeship or in vocational school strongly increases the hazard rate of leaving the longest job. Vocational school attenders who failed in exam also have shorter durations than vocational school leavers who succeeded in exam. However, apprentices who failed in exam do not have shorter durations. This result suggests that, concerning ex-apprentices, failure in exam does not always convey a signal of low capacities and that some ex-apprentices who completed their training even if not formally accredited are not disadvantaged in comparison to those who succeeded. Moreover, men ex-apprentices who succeeded in exam have a

lower hazard rate, but there is no difference for women. For men having a BEP lengthens the employment spell by the same employer. For women, the type of diploma does not matter.

Benefiting from an open term contract increases, as expected, duration of the longest job. The same is true for training. Firms of medium and big size offer longer job durations. Knowing someone in the firm leads to longer durations. The industry dummies show that for men, only consumer goods industry increases duration of the longest job in comparison to building. Both for men and women, hotel and restauration, public administration and services industries present high turnover.

These results combined with the results obtained for duration to « first job » and for proportion of time employed reveal that for men, apprenticeship if completed and accredited by a diploma has positive employment effects. In contrast, apprenticeship confers no such advantages to women.

7. Earnings effects

In this section, we evaluate earnings effects of the type of delivery of vocational training and of the variable ‘uncompleted, failed or succeeded’. For each sex, we regress the logarithm of hourly wage at the date of survey on a set of variables describing education (the type of vocational training, whether this training was completed and accredited, the type of diploma (CAP or BEP)), the characteristics of current job (tenure, size of firm, whether the individual has an open term contract, a fixed term contract, or whether he has a particular form of contract (government training programs), whether the firm belongs to the private sector or public sector, industry, position and function dummies), work experience (number of months in unemployment before current job), individual characteristics (if married, if children, mother and father’s situation in the labour market). We also include a correction term for sample selection arising from the fact that for those people who are unemployed at the survey date wages are not observed. The results for probit equation describing the selection of individuals in employment at the survey date are given in Table 8. The regressors are the type of vocational training crossed with the variable ‘uncompleted, failed or succeeded’, the type of diploma, the field of diploma, age of leaving primary school, if repeating a year in secondary school, if married, if children, age at the survey date, number of jobs held before the survey date, mother and father’s situation on the labour market.

Table 9 presents the results for the earnings regression. Complete results are given in appendix 5.

| Variables | MEN (N=6599) Employed: 5270 Not employed: 1329 | | | WOMEN (N=3429) Employed: 2353 Not employed: 1076 | | |
|--|--|----------------|------------|--|----------------|------------|
| | Parameter estimate | Standard error | Chi square | Parameter estimate | Standard error | Chi square |
| Uncompleted*vocational school | 0.61 | 0.14 | 18.16** | 0.81 | 0.13 | 38.21** |
| Uncompleted*apprenticeship | 0.55 | 0.12 | 19.57** | 0.60 | 0.20 | 8.86** |
| Failure in the exam*voca. school | 0.28 | 0.06 | 24.13** | 0.32 | 0.08 | 15.91** |
| Failure in the exam*app. | 0.17 | 0.07 | 5.20** | -0.08 | 0.14 | 0.28 |
| Success in the exam*app. (ref.: success in the exam*voc. school.) | -0.19 | 0.05 | 14.54** | -0.11 | 0.08 | 2.18** |
| BEP (ref. CAP) | -0.14 | 0.05 | 8.72** | -0.08 | 0.06 | 1.71* |

** : significant at 5%, * : significant at 10%

Note: a negative value for the parameter estimate tells that the variable increases the probability of being employed at the survey date.

Table 8: Probability of being employed at the survey date

| Variables | MEN (N=4505) | | | WOMEN (N=2016) | | |
|--|--------------------|----------------|-------------|--------------------|----------------|-------------|
| | Parameter estimate | Standard error | T statistic | Parameter estimate | Standard error | T statistic |
| Uncompleted | -0.002 | 0.02 | -0.08 | 0.02 | 0.03 | 0.65 |
| Failure in the exam (Ref.: success in the exam) | -0.01 | 0.01 | -1.13 | 0.01 | 0.01 | 1.02 |
| Apprenticeship (Ref.: vocational school) | -0.008 | 0.008 | -1.07 | -0.01 | 0.01 | -1.33* |
| BEP (ref. CAP) | 0.01 | 0.008 | 1.87* | 0.007 | 0.009 | 0.80 |
| Sample selection correction term | 0.07 | 0.03 | 2.64** | 0.08 | 0.03 | 2.96** |
| Adjusted Rsquare | 0.17 | | | 0.14 | | |

** : significant at 5%, * : significant at 10%

Table 9: Regression of log of hourly wages for employed men and women at the survey date

These results suggest that earnings do not differ significantly between ex-apprentices and vocational school leavers. The absence of significant variation in earnings whether training is uncompleted or unaccredited by the diploma is surprising. It may be due to the fact that people who uncomplete their training or fail in exam have a very low probability to be employed at the survey date (more generally at any other point in time). And those who are employed do not earn less than those who succeeded in exam. The high significativity of the sample selection term confirms this statement. Having a BEP gives a significant yield to men. This variable does not matter for women.

Results obtained for the other regressors indicate that tenure has a positive impact on earnings. Working in a firm of medium or big size gives an earning gain in the range of 2 to 10 % for men and women. Earnings are linked to the type of contract. Individuals who benefit from an open term contract have higher wages. The public sector pays more. Position in firm also has a significant impact on earnings.

Conclusion

The French apprenticeship system does appear to improve employment prospects of youth but only for men and if apprenticeship is completed and accredited. The most important result of our study is that completion and accreditation is crucial for both apprentices and vocational school leavers. This result holds for each approach used to evaluate the school to work transition. However, the third approach reveals that apprentices even if they fail in exam seem to benefit from their work experience acquired during apprenticeship since they stay as long as those who succeeded in exam with the same employer.

We conclude that apprenticeship is an efficient training system if the young worker and the employer (or more precisely the tutor in the training firm) provide sufficient training efforts to decrease dropouts and increase success in exam. Therefore, institutional devices (better monitoring of the young worker, sanctions if training of low quality is provided by the firm, longer apprenticeship contracts so that the firm can make profitable its investment,...) should be developed in order to increase cooperation and co-investment incentives for both parties.

Michel Sollogoub, Valérie Ulrich
 Laboratoire de Microéconomie Appliquée (LAMIA)
 Université Paris 1, Centre Pierre Mendès France
 90, rue de Tolbiac, 75634 Paris cedex 13
 Tél. 01 40 77 19 60
 Fax 01 45 86 43 64
 Email sollo@univ-paris1.fr, ulrich@univ-paris1.fr

Bibliographie

Booth A.-L. and Snower D.-J., 1995, *Acquiring skills, Market failures, their Symptoms and Policy Responses*, CEPR.

BREF, 1991, *Apprentissage ou lycée professionnel : des formations non concurrentes*, Céreq, n° 70.

Chastand A., 1995, L'apprentissage en 1994 : une reprise confirmée, un usage de plus en plus diversifié. In *Bilan de la Politique de l'emploi en 1994, Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française.

Dolton P.-J., Makepeace G.-H. and Treble J.-G., 1994, The Youth Training Scheme and The School to Work Transition, *Oxford Economics Papers*, vol. 46, n° 4, p. 629-57.

Elias P. , Hernaes E. and Baker M., 1994, Vocational Education and Training in Britain and Norway. In *Training and The Private Sector International Comparisons*, Ed. by L.M. Lynch, NBER.

Stern D. and Ritzen J.M.M. (Eds), 1995, *Market Failures in Training?*, Springer Verlag.

Summers L.-H., 1990, *Understanding Unemployment*, The MIT Press.

Appendix 1

Definition of variables

*Uncompleted*vocational school*: individual did not complete its training in vocational school.

Uncompleted apprenticeship*: individual did not complete its training in apprenticeship

*Failure in the exam*vocational school*: individual did complete its training in vocational school but failed in the exam.

*Failure in the exam*apprenticeship*: individual did complete its training in apprenticeship but failed in the exam.

*Success in the exam*vocational school*: individual did complete its training in apprenticeship and succeeded in the exam.

*Success in the exam*apprenticeship*: individual did complete its training in apprenticeship and succeeded in the exam.

BEP: 1 if diploma is a BEP, 0 otherwise (diploma is CAP).

Primary sector, Building, Roofing and house painting, Precision mechanics (reference), Metallurgy, Electricity, Graphical industry, Bakery and food industry, Clothing and textile industry, Wood industry, Machine driver, Draughtsman, Tertiary sector, Hotel and restauration business, General field: Fields of diploma for men.

Industrial sector, Clothing and textile industry, Administration, Secretary, Financial technics, Trade Health, Hairdressing, Hotel and restauration business (reference), General field: Fields of diploma for women.

11 when leaving primary school: 1 if individual was eleven as he left primary school, 0 otherwise

Repeating a year in secondary school: 1 if individual repeated one year in the two first years of secondary school, 0 otherwise.

Mother's education level: ranges from 5 if mother is high-educated to 1 if low-educated.

State employee: individual has a contract in a public firm or administration.

Open term contract: individual has an open term contract.

Fixed term contract: individual has a fixed term contract.

Government program in the public sector: individual benefits from a government program in the public sector (called TUC or CES)

Government training program in the private sector: individual benefits from a government training program in the private sector (called CA or CQ)

Relative in the same firm: a relative works in the same firm.

Friend in the same firm: a friend or neighbour works in the same firm.

Nobody in the same firm: individual knows nobody in the same firm.

Training: 1 if individual benefits from formal training at the start of the employment spell, 0 otherwise.

Firm of small size: individual is in a firm of small size (less than 49 workers).

Firm of medium size: individual is in a firm (between 50 and 499 workers).

Firm of big size: individual is in a firm of big size (more than 500 workers).

Public: 1 if individual works in the public sector, 0 otherwise.

Agriculture, Food industry, Intermediate goods, Equipment goods, Automobile industry, Consumer goods, Building (reference), Trade, Hotel and restauration business, transport and telecommunications, Public administration, Services, Education and Health, Social activity: industry dummies.

Teaching and health, production (reference for men), installing and maintenance, cleaning and caretaking, paking and carrying, secreterial work, accountancy, selling (reference for women), investigation, other functions: function dummies.

Manœuvre and unskilled worker, skilled worker (ref. for men), foreman and technician, employee (ref. for women), other positions: position dummies.

Married: 1 if individual is married at the survey date, 0 otherwise.

Children: 1 if individual has children at the survey date, 0 otherwise.

Number of jobs held: number of jobs held before the survey date.

Tenure: tenure in employment at the survey date.

Unemployment before current job: number of months of unemployment before current job.

Unemployed mother: mother is unemployed at the survey date.

Out of the labour force mother: mother is out of the labour force at the survey date.

Employed mother: mother employed at the survey date.

Unemployed father: father unemployed at the survey date.

Out of the labour force father: father is out of the labour force at the survey date.

Employed father: father is employed at the survey date.

Wage in first job: wage at entry in first job.

Firm of small size for first job: 1 if individual has been in a small firm during his first job.

Firm of medium size for first job: 1 if individual has been in a medium size firm during his first job.

Firm of big size for first job: 1 if individual has been in big firm during his first job.

Training in first job: 1 if individual received training in first job, 0 otherwise.

Open term contract in first job: 1 if individual had an open term contract at entry in his first job, 0 otherwise.

Appendix 2

Proportional hazard for time to « first job » – MEN

| Variables | Parameter estimate | Standard error | Wald Chi -square | Risk ratio |
|--|--------------------|----------------|------------------|------------|
| Uncompleted*vocational school | -0.21 | 0.11 | 3.28* | 0.81 |
| Uncompleted*apprenticeship | -0.42 | 0.10 | 17.28** | 0.65 |
| Failure in the exam* vocational school | -0.20 | 0.04 | 20.38** | 0.82 |
| Failure in the exam* apprenticeship | -0.14 | 0.05 | 6.61** | 0.87 |
| Success in the exam*apprenticeship | 0.08 | 0.03 | 5.52** | 1.08 |
| Success in the exam*vocational school | Ref | | | |
| BEP (ref CAP) | 0.05 | 0.03 | 1.95 | 1.05 |
| Primary sector | -0.10 | 0.20 | 0.23 | 0.91 |
| Building | 0.08 | 0.06 | 1.80 | 1.09 |
| Roofing and house painting | -0.05 | 0.06 | 0.76 | 0.95 |
| Mettalurgy | 0.04 | 0.05 | 0.60 | 1.04 |
| Electricity | -0.09 | 0.04 | 4.77** | 0.91 |
| Graphical Industry | 0.15 | 0.09 | 2.76* | 1.16 |
| Bakery and food industry | -0.15 | 0.04 | 12.06** | 0.86 |
| Clothing and textile industry | -0.27 | 0.14 | 3.88** | 0.76 |
| Wood industry | -0.03 | 0.05 | 0.41 | 0.97 |
| Machine driver | 0.12 | 0.08 | 2.49 | 1.13 |
| Draughtsman | 0.001 | 0.10 | 0.00 | 1.00 |
| Tertiary sector | -0.31 | 0.06 | 22.08** | 0.73 |
| Hotel and restauration business | -0.14 | 0.09 | 2.65* | 0.87 |
| General field | 0.04 | 0.06 | 0.51 | 1.05 |
| Precise mechanics | Ref | | | |
| 11 when leaving primary school | 0.04 | 0.03 | 2.04 | 1.04 |
| Repeating a year in secondary school | -0.01 | 0.03 | 0.15 | 0.99 |
| Mother's education level | -0.004 | 0.01 | 0.09 | 0.99 |

** : significant at 5%

* : significant at 10%

Proportional hazard for time to « first job » – WOMEN

| Variables | Parameter estimate | Standard error | Wald Chi -square | Risk ratio |
|--|---------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------|
| Uncompleted*vocational school | -0.18 | 0.10 | 3.34* | 0.83 |
| Uncompleted*apprenticeship | -0.03 | 0.16 | 0.03 | 0.97 |
| Failure in the exam* vocational school | -0.15 | 0.06 | 5.48** | 0.86 |
| Failure in the exam* apprenticeship | -0.20 | 0.11 | 3.46* | 0.82 |
| Success in the exam*apprenticeship | 0.09 | 0.06 | 2.52 | 1.09 |
| Success in the exam*vocational school | Ref | | | |
| BEP (ref CAP) | 0.11 | 0.04 | 6.12** | 1.12 |
| Industrial sector | -0.10 | 0.08 | 1.66 | 0.91 |
| Clothing and textile industry | -0.25 | 0.06 | 14.92** | 0.78 |
| Administration | -0.03 | 0.08 | 0.11 | 0.97 |
| Secretary | -0.09 | 0.07 | 1.45 | 0.91 |
| Financial technics | -0.08 | 0.07 | 1.37 | 0.92 |
| Trade | -0.19 | 0.07 | 8.21** | 0.82 |
| Health | -0.16 | 0.07 | 4.71** | 0.85 |
| Haidressing | -0.14 | 0.07 | 3.62* | 0.87 |
| General field | -0.03 | 0.24 | 0.02 | 0.97 |
| Hotel and restauration business | Ref | | | |
| 11 when leaving primary school | 0.10 | 0.04 | 6.95** | 1.11 |
| Repeating a year in secondary school | -0.11 | 0.04 | 7.25** | 0.90 |
| Mother's education level | 0.03 | 0.02 | 1.96 | 1.03 |

Appendix 3

WLS regression on proportion of time employed and OLS regression on logistic transformed proportion of time employed – MEN

| Variables | WLS | | OLS (logistic transformed dependant variable) | |
|--|--------------------|-------------|---|-------------|
| | Parameter estimate | T statistic | Parameter estimate | T Statistic |
| Uncompleted*vocational school | -0.19 | -9.59** | -0.70 | -7.09** |
| Uncompleted*apprenticeship | -0.17 | -9.67** | -0.68 | -7.64** |
| Failure in the exam* vocational school | -0.10 | -11.88** | -0.37 | -9.62** |
| Failure in the exam* apprenticeship | -0.07 | -6.72** | -0.27 | -5.44** |
| Success in the exam*apprenticeship | 0.03 | 3.56** | 0.06 | 2.01** |
| Success in the exam*vocational school | Ref | | Ref | |
| BEP (Ref CAP) | 0.03 | 4.65** | 0.12 | 4.25** |
| Primary sector | -0.12 | -3.04** | -0.28 | -1.60* |
| Building | -0.01 | -0.85 | 0.01 | 0.23 |
| Roofing and house painting | -0.04 | -2.80** | -0.08 | -1.56* |
| Mettalurgy | -0.01 | -1.33* | -0.01 | -0.24 |
| Electricity | -0.03 | -3.77** | -0.07 | -1.96** |
| Graphical Industry | 0.01 | 0.66 | 0.03 | 0.3 |
| Bakery and food industry | -0.008 | -0.86 | -0.09 | -2.41** |
| Clothing and textile industry | -0.10 | -3.92** | -0.34 | -2.90** |
| Wood industry | -0.005 | -0.44 | 0.02 | -0.46 |
| Machine driver | 0.09 | 4.75** | 0.26 | 3.80** |
| Draughtsman | -0.02 | -0.76 | -0.07 | -0.83 |
| Tertiary sector | -0.09 | -6.79** | -0.27 | -4.57** |
| Hotel and restauration business | -0.05 | -2.92* | -0.22 | -2.90** |
| General field | -0.02 | -1.48* | -0.07 | -1.33 |
| Precise mechanics | Ref | | Ref | |
| 11 when leaving primary school | 0.01 | 2.43** | 0.04 | 1.60* |
| Repeating a year in secondary school | 0.01 | 2.23** | 0.01 | 0.54 |
| Mother's education level | -0.002 | -0.85 | -0.01 | -1.07 |
| Wage in first job | 0.009 | 4.76** | 0.04 | 4.43** |
| Firm of medium size for first job | 0.01 | 1.69 | 0.04 | 1.67* |
| Firm of big size for first job | -0.006 | -0.63 | -0.03 | -0.76 |
| Firm of small size for first job | Ref | | Ref | |
| Training in first job | 0.03 | 2.91** | 0.13 | 3.62** |
| Open term contract in first job | 0.09 | 13.73** | 0.33 | 12.85** |
| Intercept | 0.56 | 48.43** | 0.82 | 16.70** |

**WLS regression on proportion of time employed and OLS regression on logistic transformed
proportion of time employed – WOMEN**

| Variables | WLS | | OLS (logistic transformed dependant variable) | |
|--|--------------------|-------------|---|-------------|
| | Parameter estimate | T statistic | Parameter estimate | T statistic |
| Uncompleted*vocational school | -0.16 | -8.08** | -0.73 | -7.04** |
| Uncompleted*apprenticeship | -0.07 | -2.11** | -0.46 | -2.80** |
| Failure in the exam* vocational school | -0.05 | -3.83** | -0.32 | -4.87** |
| Failure in the exam* apprenticeship | -0.03 | -1.46* | -0.21 | -1.93* |
| Success in the exam*apprenticeship | 0.01 | 1.21 | -0.02 | -0.31 |
| Success in the exam*vocational school | Ref | | Ref | |
| BEP (Ref CAP) | 0.04 | 3.87** | 0.12 | 2.54** |
| Industrial sector | 0.01 | 0.66 | 0.009 | 0.11 |
| Clothing and textile industry | -0.08 | -5.81** | -0.28 | -4.25** |
| Administration | -0.07 | -3.98** | -0.36 | -4.28** |
| Secretary | -0.04 | -2.17** | -0.22 | -2.76** |
| Financial technics | -0.01 | -0.66 | -0.06 | -0.83 |
| Trade | -0.06 | -3.86** | -0.19 | -2.83** |
| Health | -0.02 | -1.01 | 0.07 | 0.89 |
| Hairdressing | -0.02 | -1.48 | -0.11 | -1.47* |
| General field | -0.09 | -1.91 | -0.30 | -1.20 |
| Hotel and restaurant business | Ref | | Ref | |
| 11 when leaving primary school | 0.03 | 3.55** | 0.11 | 2.85** |
| Repeating a year in secondary school | -0.03 | -3.80** | -0.10 | -2.49** |
| Mother's education level | 0.01 | 3.12** | 0.06 | 2.98** |
| Wage in first job | 0.003 | 0.90 | 0.05 | 4.04** |
| Firm of medium size for first job | -0.008 | -0.80 | -0.08 | -1.76* |
| Firm of big size for first job | 0.03 | 1.70 | 0.12 | 1.56* |
| Firm of small size for first job | Ref | | Ref | |
| Training in first job | 0.06 | 4.42** | 0.26 | 4.60** |
| Open term contract in first job | 0.09 | 8.12** | 0.42 | 8.57** |
| Intercept | 0.49 | 34.61** | 0.50 | 7.78** |

Appendix 4

Proportional hazard for time in the longest employment spell by the same employer – MEN

| Variables | Parameter estimate | Standard error | Wald Chi -square | Risk ratio |
|--|--------------------|----------------|------------------|------------|
| Uncompleted*vocational school | 0.68 | 0.13 | 25.21** | 1.97 |
| Uncompleted*apprenticeship | 0.45 | 0.13 | 12.18** | 1.57 |
| Failure in the exam* vocational school | 0.22 | 0.06 | 13.61** | 1.25 |
| Failure in the exam* apprenticeship | 0.09 | 0.08 | 1.16 | 1.09 |
| Success in the exam*apprenticeship | -0.09 | 0.05 | 3.45* | 0.91 |
| Success in the exam*vocational school | Ref | | Ref | |
| BEP (Ref CAP) | -0.14 | 0.05 | 8.55** | 0.87 |
| Open term contract | -0.76 | 0.04 | 377.85** | 0.50 |
| Training | -0.32 | 0.05 | 41.14** | 0.72 |
| Firm of medium size | -0.14 | 0.04 | 10.54** | 0.86 |
| Firm of big size | -0.29 | 0.07 | 17.60** | 0.75 |
| Firm of small size | Ref | | Ref | |
| Relative in the same firm | -0.26 | 0.05 | 24.40** | 0.77 |
| Friend in the same firm | -0.16 | 0.04 | 12.37** | 0.85 |
| Nobody in the same firm | Ref | | Ref | |
| Agriculture | -0.04 | 0.16 | 0.06 | 0.96 |
| Food industry | 0.12 | 0.09 | 1.78 | 1.12 |
| Intermediate goods | -0.01 | 0.06 | 0.03 | 0.99 |
| Equipment goods | 0.02 | 0.08 | 0.09 | 1.02 |
| Automobile industry | 0.19 | 0.11 | 3.35* | 1.22 |
| Consumer goods | -0.17 | 0.09 | 3.68* | 0.84 |
| Trade | -0.04 | 0.07 | 0.40 | 0.96 |
| Hotel and restauration business | 0.76 | 0.07 | 108.04** | 2.14 |
| Transport and telecommunications | -0.09 | 0.10 | 0.81 | 0.92 |
| Public administration | 0.60 | 0.09 | 43.80** | 1.81 |
| Services | 0.34 | 0.08 | 16.19** | 1.41 |
| Education and health | 0.29 | 0.12 | 5.76** | 1.32 |
| Social activity | 0.43 | 0.23 | 3.58* | 1.54 |
| Building | Ref | | Ref | |
| 11 when leaving primary school | 0.09 | 0.04 | 5.09** | 1.09 |
| Repeating a year in secondary school | 0.04 | 0.04 | 0.88 | 1.04 |
| Mother's education level | 0.04 | 0.02 | 4.94** | 1.04 |

** : significant at 5%

* : significant at 10%

Proportional hazard for time in the longest employment spell by the same employer – WOMEN

| Variables | Parameter estimate | Standard error | Wald Chi -square | Risk ratio |
|--|---------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------|
| Uncompleted*vocational school | 0.78 | 0.12 | 44.69** | 2.17 |
| Uncompleted*apprenticeship | 0.74 | 0.18 | 15.90** | 2.09 |
| Failure in the exam* vocational school | 0.32 | 0.08 | 15.45** | 1.37 |
| Failure in the exam* apprenticeship | -0.13 | 0.16 | 0.64 | 0.88 |
| Success in the exam*apprenticeship | 0.004 | 0.08 | 0.003 | 1.00 |
| Success in the exam*vocational school | Ref | | Ref | |
| BEP (Ref CAP) | -0.06 | 0.05 | 1.46 | 0.94 |
| Open term contract | -0.79 | 0.56 | 188.01** | 0.45 |
| Training | -0.26 | 0.07 | 15.45** | 0.77 |
| Firm of medium size | -0.18 | 0.06 | 9.34** | 0.83 |
| Firm of big size | -0.54 | 0.11 | 24.83** | 0.58 |
| Firm of small size | Ref | | | |
| Relative in the same firm | -0.22 | 0.08 | 8.39** | 0.80 |
| Friend in the same firm | 0.02 | 0.06 | 0.09 | 1.02 |
| Nobody in the same firm | Ref | | Ref | |
| Food industry | 0.29 | 0.17 | 3.02* | 1.34 |
| Intermediate goods | 0.03 | 0.17 | 0.04 | 1.04 |
| Consumer goods | -0.15 | 0.14 | 1.12 | 0.86 |
| Trade | -0.12 | 0.13 | 0.94 | 0.88 |
| Hotel and restauration business | 0.28 | 0.13 | 4.32** | 1.32 |
| Public administration | 0.41 | 0.15 | 7.88** | 1.51 |
| Services | 0.15 | 0.12 | 1.36 | 1.16 |
| Education and health | 0.39 | 0.12 | 10.22** | 1.47 |
| Social activity | 0.05 | 0.14 | 0.14 | 1.05 |
| Other industrial sectors | Ref | | Ref | |
| 11 when leaving primary school | -0.06 | 0.05 | 1.69 | 0.94 |
| Repeating a year in secondary school | 0.09 | 0.05 | 2.71* | 1.09 |
| Mother's education level | -0.03 | 0.03 | 1.05 | 0.97 |

Appendix 5

Probability of being employed at the survey date MEN (employed = 5270, not employed =1329)

| Variables | Parameter estimate | Standard error | Chi -square |
|--|--------------------|----------------|-------------|
| Intercept | -0.49 | 0.45 | 1.20 |
| Uncompleted*vocational school | 0.61 | 0.14 | 18.16** |
| Uncompleted*apprenticeship | 0.55 | 0.12 | 19.57** |
| Failure in the exam* vocational school | 0.28 | 0.06 | 24.13** |
| Failure in the exam* apprenticeship | 0.17 | 0.07 | 5.21** |
| Success in the exam*apprenticeship | -0.19 | 0.05 | 14.54** |
| Success in the exam*vocational school | Ref | | |
| BEP (Ref CAP) | -0.14 | 0.05 | 8.72** |
| Primary sector | 0.11 | 0.27 | 0.17 |
| Building | -0.006 | 0.09 | 0.004 |
| Roofing and house painting | 0.006 | 0.09 | 0.005 |
| Mettalurgy | 0.03 | 0.07 | 0.16 |
| Electricity | -0.03 | 0.06 | 0.23 |
| Graphical Industry | -0.30 | 0.14 | 4.37** |
| Bakery and food industry | -0.004 | 0.06 | 0.003 |
| Clothing and textile industry | 0.14 | 0.19 | 0.55 |
| Wood industry | -0.06 | 0.08 | 0.58 |
| Machine driver | -0.32 | 0.13 | 6.26** |
| Draughtsman | 0.07 | 0.14 | 0.25 |
| Tertiary sector | 0.08 | 0.09 | 0.76 |
| Hotel and restauration business | 0.15 | 0.12 | 1.50 |
| General field | 0.001 | 0.09 | 0.00 |
| Precise mechanics | Ref | | |
| 11 when leaving primary school | -0.02 | 0.04 | 0.30 |
| Repeating a year in secondary school | -0.02 | 0.04 | 0.32 |
| Married | -0.39 | 0.04 | 78.75** |
| Children | 0.03 | 0.07 | 0.17 |
| Age at the survey date | -0.02 | 0.02 | 1.17 |
| Number of jobs held before the survey date | 0.07 | 0.01 | 31.32** |
| Unemployed mother | 0.14 | 0.09 | 2.11** |
| Out of the labour force mother | 0.08 | 0.04 | 4.45** |
| Employed mother | Ref | | |
| Unemployed father | 0.26 | 0.08 | 10.60** |
| Out of the labour force father | 0.09 | 0.04 | 4.99** |
| Employed father | Ref | | |

** : significant at 5%

* : significant at 10%

**Probability of being employed at the survey date
WOMEN (Employed = 2353, not employed = 1076)**

| Variables | Parameter estimate | Standard error | Chi -square |
|--|--------------------|----------------|-------------|
| Intercept | -0.45 | 0.53 | 0.72 |
| Uncompleted*vocational school | 0.82 | 0.13 | 38.21** |
| Uncompleted*apprenticeship | 0.60 | 0.20 | 8.86** |
| Failure in the exam* vocational school | 0.32 | 0.08 | 15.91** |
| Failure in the exam* apprenticeship | -0.08 | 0.14 | 0.28 |
| Success in the exam*apprenticeship | -0.11 | 0.08 | 2.18** |
| Success in the exam*vocational school | Ref | | |
| BEP (Ref CAP) | -0.08 | 0.06 | 1.71* |
| Industrial sector | -0.29 | 0.10 | 7.50** |
| Clothing and textile industry | 0.10 | 0.08 | 1.33 |
| Administration | 0.26 | 0.10 | 5.93** |
| Secretary | 0.04 | 0.10 | 0.21 |
| Financial technics | 0.07 | 0.09 | 0.54 |
| Trade | 0.03 | 0.09 | 0.10 |
| Health | -0.24 | 0.10 | 5.23** |
| Haidressing | -0.24 | 0.10 | 5.60** |
| General field | 0.28 | 0.32 | 0.77 |
| Hotel and restauration business | Ref | | |
| 11 when leaving primary school | -0.08 | 0.05 | 2.85** |
| Repeating a year in secondary school | 0.03 | 0.05 | 0.28 |
| Married | -0.14 | 0.05 | 7.15** |
| Children | 0.73 | 0.05 | 170.42** |
| Age at the survey date | -0.01 | 0.02 | 0.35 |
| Number of jobs held before the survey date | 0.02 | 0.01 | 1.93 |
| Unemployed mother | 0.44 | 0.11 | 14.71** |
| Out of the labour force mother | 0.19 | 0.05 | 15.60** |
| Employed mother | Ref | | |
| Unemployed father | 0.14 | 0.10 | 1.88 |
| Out of the labour force father | -0.02 | 0.05 | 0.17 |
| Employed father | Ref | | |

Regression of log hourly earnings for employed individuals at the survey date

| Variables | MEN (N=4505) | | WOMEN (N=2016) | |
|---|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| | Parameter estimate | T statistic | Parameter estimate | T statistic |
| Intercept | 3.50 | 102.50** | 3.41 | 85.31** |
| Uncompleted | -0.001 | -0.08 | 0.02 | 0.65 |
| Failure in the exam | -0.001 | -1.13 | 0.01 | 1.02 |
| Success in the exam | Ref | | Ref | |
| Apprenticeship | -0.008 | -1.07 | -0.01 | -1.33 |
| Vocational school | Ref | | Ref | |
| BEP (Ref CAP) | 0.01 | 1.87* | 0.007 | 0.80 |
| Tenure | 0.0003 | 1.66* | 0.0005 | 2.18** |
| Unemployment before current job | -0.001 | -4.18** | -0.0006 | -1.17 |
| Firm of medium size | 0.03 | 5.23** | 0.02 | 2.38** |
| Firm of big size | 0.10 | 9.55** | 0.09 | 5.48** |
| Firm of small size | Ref | | Ref | |
| Training | 0.006 | 0.75 | 0.02 | 1.49 |
| State employee | -0.01 | -0.64 | 0.03 | 1.67* |
| Fixed term contract | -0.05 | -4.54** | -0.03 | -2.19** |
| Government training program in private sector | -0.26 | -14.38** | -0.17 | -6.47** |
| Government training program in public sector | -0.10 | -3.79** | -0.08 | -4.22** |
| Open term contract | Ref | | Ref | |
| Public | 0.05 | 2.80** | 0.03 | 1.74* |
| Agriculture | -0.07 | -2.79** | - | - |
| Food industry | -0.04 | -3.41** | -0.08 | -3.22** |
| Intermediate goods | -0.003 | -0.33 | 0.008 | 0.30 |
| Equipment goods | 0.007 | 0.61 | - | - |
| Automobile industry | 0.01 | 0.79 | - | - |
| Consumer goods | 0.01 | 0.95 | -0.03 | -1.53** |
| Building | Ref | | Ref | |
| Trade | -0.06 | -6.17** | -0.04 | -1.94* |
| Hotel and restauration business | -0.09 | -6.70** | -0.05 | -2.42** |
| Transport and telecommunications | -0.01 | -0.80 | - | - |
| Public administration | -0.05 | -1.95 | -0.06 | -2.08** |
| Services | -0.008 | -0.54 | -0.04 | -1.99** |
| Education and health | -0.09 | -4.04** | -0.03 | -1.38* |
| Social activity | -0.02 | -0.60 | 0.01 | 0.62 |
| Manœuvre and unskilled worker | -0.04 | -5.82** | -0.02 | -1.66* |
| Skilled worker | Ref | | 0.03 | 2.12** |
| Foreman and technician | 0.06 | 3.71** | 0.12 | 3.66** |

| | | | | |
|----------------------------------|---------|--------|---------|---------|
| Employee | 0.005 | 0.37 | Ref | |
| Other positions | -0.007 | -0.58 | 0.01 | 0.93 |
| Teaching and health | 0.07 | 2.09** | 0.04 | 2.05** |
| Production | Ref | | -0.01 | -0.51 |
| Installing and maintenance | 0.02 | 2.87** | -0.03 | -1.31 |
| Cleaning and caretaking | -0.03 | -1.57 | -0.06 | -3.39** |
| Packing and carrying | -0.01 | -1.11 | -0.02 | -0.71 |
| Secreterial work | -0.04 | -0.62 | 0.02 | 1.52 |
| Accountancy | -0.01 | -0.32 | 0.02 | 1.07 |
| Selling | -0.01 | -0.76 | Ref | |
| Investigation | -0.03 | -1.03 | -0.06 | -1.32 |
| Other functions | 0.01 | 0.92 | -0.001 | -0.09 |
| Married | -0.0004 | -0.04 | -0.0006 | -0.07 |
| Children | -0.008 | -0.80 | 0.03 | 1.50 |
| Sample selection correction term | 0.07 | 2.65** | 0.08 | 2.96** |
| Adjusted Rsquare | 0.17 | | 0.14 | |

Enfants d'immigrés, trajectoires d'insertion et recours aux mesures d'aide à l'emploi

Roxane Silberman, Irène Fournier-Mearelli

Les premiers travaux consacrés à l'analyse de la situation des jeunes issus de l'immigration sur le marché du travail en France, incitent à s'intéresser de plus près à la période de transition entre la sortie de l'école et le marché du travail. Ces jeunes connaissent dans l'ensemble des taux de chômage élevés. Or ces taux de chômage élevés ne semblent pas pouvoir s'expliquer entièrement par le niveau de diplôme possédé, dans l'ensemble moins élevé que chez les jeunes français de souche¹. En particulier les jeunes d'origine maghrébine ont à la fois des taux de chômage plus élevés et la probabilité la plus faible d'être en emploi à diplôme équivalent. Cette situation est sensiblement différente de celle observée à l'intérieur du système scolaire pour l'obtention d'un niveau d'éducation donné. Ici les différences liées à l'origine nationale apparaissent faibles même si elles ne sont pas inexistantes². C'est en effet dans une très large mesure l'origine sociale qui explique les écarts bruts observés en matière d'éducation.

L'hypothèse d'une discrimination, au sens subjectif de la discrimination intentionnelle liée, soit à un dispositif formel (comme une condition de nationalité par exemple pour l'accès à l'emploi public), soit au préjugé, ne peut être écartée a priori en ce qui concerne le marché du travail. En l'absence d'un dispositif spécifique permettant d'observer les modes de sélection à l'embauche, la validation de cette hypothèse repose largement sur l'élimination des hypothèses alternatives. Regarder de plus près les cheminements des jeunes sur le marché du travail à la sortie de système scolaire ou de l'apprentissage est de ce point de vue un moyen privilégié d'explorer ces questions.

En premier lieu, ces cheminements offrent l'occasion d'observer quelques caractéristiques que la littérature évoque pour expliquer l'inégale réussite sur le marché du travail d'individus possédant un même niveau d'éducation. Il s'agit en particulier de toutes les variables liées à ce que, dans des termes souvent flous et discutés, on appelle le capital social³. On trouve derrière ce terme d'abord le capital détenu par le jeune au moment de son entrée sur le marché du travail, du fait du réseau d'information et de soutien qu'il peut mettre en jeu pour obtenir un emploi. Ce capital est en grande partie lié au statut social des parents ou d'un membre de la famille, mais aussi à leur secteur d'activité. Mais on parle aussi du capital à la fois social et humain (au sens de la théorie du capital humain) pour désigner l'expérience et le réseau de relations que l'individu accumule dès le début de son parcours professionnel. On peut chercher dans le capital social sous ses différentes formes, un

1. Lefranc Ch. Thave S., 1995, Les enfants d'immigrés. Emancipation familiale et professionnelle. In *Données Sociales*, Insee, Paris.

Dayan J.-J., Echardour A., Glaude M., 1997, Le parcours professionnel des immigrés, *Économie et Statistique*, Insee, Paris.

Silberman R., Fournier-Mearelli I., 1997, *Educational attainment and unemployment for immigrants' children in France: an investigation of the discrimination hypothesis*, ISA Research, Committee 28, Spring Conference, Tel Aviv, 18-20 mai 1997.

2. Vallet L.-A., Caille J.-P., 1996, Les élèves étrangers ou issus de l'immigration dans l'école et le collège français, *Les dossiers d'Éducation et Formation*, n°67, Ministère de l'Éducation Nationale, Paris.

3. Degenne A., Forsé M., 1994, *Les réseaux sociaux. Une analyse structurale en sociologie*, Armand Colin, Paris.

élément d'explication de l'inégale réussite des jeunes issus de l'immigration sur le marché du travail. C'est à un argument de ce genre que l'on recourt souvent pour expliquer la situation paradoxale des jeunes d'origine portugaise. En situation défavorable du point de vue du niveau d'éducation atteint, ils connaissent cependant des taux de chômage moins élevés que les jeunes d'origine maghrébine. C'est la position des pères dans le secteur du bâtiment et leur capacité à faire entrer leurs fils sur le marché du travail qui expliqueraient à la fois la préférence pour une scolarité courte et la protection plus forte contre le chômage.

En second lieu, ces cheminements offrent la possibilité d'observer de plus près la suite des différents événements en début de parcours dont certains pourraient être l'occasion d'une discrimination et avoir une incidence sur la position ultérieure sur le marché du travail. On peut ainsi se demander dans quelle mesure un accès inégal dès le départ aux différents statuts d'emploi (saisonnier, intérim, stages, mesures d'aide à l'emploi, contrats à durée déterminée et contrats à durée indéterminée) est susceptible d'avoir une incidence sur la suite du parcours. Ici on postule que la suite des événements n'est pas neutre et est susceptible de faire diverger les trajectoires de façon significative, soit parce qu'elle constituerait un signal pour les employeurs potentiels, soit parce qu'elle offrirait des opportunités de plus en plus divergentes. Peut-on repérer des enchaînements particulièrement défavorables pour les jeunes d'origine maghrébine et, si oui, dans quelle mesure ces enchaînements sont-ils le reflet d'une discrimination particulière ?

Dans ce papier, nous présentons une première tentative d'analyse dans le cadre d'un travail encore en cours. Il s'agit d'abord de fournir une première description des trajectoires d'insertion sur le marché du travail des jeunes issus de l'immigration. Cette description donne-t-elle une vision différente de la simple position des individus en 1993 ? Retrouve-t-on en particulier la même hiérarchie du point de vue de l'origine nationale ? Dans ce premier travail, nous nous limitons à la question d'avoir ou non un emploi et au statut de cet emploi. C'est en effet pour les jeunes, dans un marché du travail où le risque de chômage est important, la question la plus centrale, même si elle ne permet pas de conclure sur la position de ceux qui ont un emploi.

Dans cette description, nous nous intéressons plus particulièrement à l'utilisation du réseau de relations pour trouver un emploi (un des marqueurs du capital social de l'individu) et au passage dans les mesures d'aide à l'emploi susceptibles de faire diverger fortement les trajectoires. Dans quelle mesure contribuent-ils à expliquer les différences entre les jeunes et en particulier entre les jeunes d'origine nationale différente ?

1. Population

Les données de l'enquête EVA 1993 du Céreq sur les jeunes sortis du système scolaire au niveau V ou VI ou de l'apprentissage en 1989, permettent pour la première fois de comparer les calendriers pendant quatre ans des jeunes issus de l'immigration et des jeunes de souche française. Il a en effet été possible d'introduire dans l'enquête une question sur le lieu de naissance des parents, le lieu de naissance de l'individu et sa date d'entrée en France en cas de naissance à l'étranger. En dépit de l'absence de détail sur le pays de naissance, qui ne distingue que la France, les pays CEE et les pays hors CEE, ces indicateurs permettent d'identifier correctement les jeunes nés en France de parents immigrés ou nés à l'étranger et entrés avant 15 ans à la suite de leurs parents, quelle que soit la nationalité actuelle de ces jeunes. Nous utilisons ainsi une définition sociologique des « secondes générations », appuyée sur le lieu de scolarisation, plutôt que sur le lieu de naissance. Plus de la moitié des jeunes nés à l'étranger ainsi identifiés sont en effet entrés en France avant 6 ans et y ont donc fait toute leur scolarité. L'enquête EVA de 1993 est d'autant plus intéressante pour les jeunes issus de l'immigration qu'elle concerne les sortants des niveaux V et VI (en dessous du Baccalauréat) qui concentrent la grande majorité de ces jeunes.

Nous avons retenu pour notre analyse l'ensemble des sortants en 1989 de ces niveaux, garçons et filles, qu'ils sortent de l'enseignement général ou professionnel ou de l'apprentissage. En effet, les jeunes d'origine immigrée, qui sortent beaucoup moins de l'apprentissage, diffèrent trop de ce point

de vue de ceux de souche française pour que l'on puisse étudier séparément la population sortant de l'apprentissage, sans introduire un biais important dans l'analyse. Seuls sont éliminés quelques individus atypiques nettement plus âgés, ou ayant des diplômes supérieurs aux niveaux V et VI. Il s'agit d'individus sortis de niveaux plus élevés antérieurement et entrés ensuite dans l'apprentissage.

Pour analyser l'impact spécifique de l'origine nationale et l'éventualité d'une discrimination en fonction de cette origine, nous avons retenu quatre groupes pour le lieu de naissance des parents, en prenant en compte les deux parents : deux parents nés en France, un seul parent né en France, deux parents nés dans un pays de la CEE, deux parents nés dans un pays hors de la CEE. Ce faisant, nous avons éliminé de notre analyse quelques individus qui ne rentraient pas dans ces catégories. Compte tenu de l'âge des individus dans l'enquête, les jeunes nés de deux parents nés en CEE sont essentiellement d'origine portugaise, et ceux nés de deux parents nés hors CEE sont en majorité d'origine algérienne. Le tableau 1 donne la répartition dans les quatre groupes par sexe des 12522 individus de l'échantillon retenu.

Tableau 1 : Population sortant 1989 selon l'origine des parents et le sexe

| Lieu de naissance des parents | Deux parents nés en France | Un parent né en France | Deux parents nés en CEE | Deux parents nés hors France | |
|-------------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------|
| Hommes | 81,5 6549 | 8,3 672 | 4,4 340 | 5,8 466 | 100 n=8027 |
| Femmes | 81,8 3677 | 8,5 384 | 3,9 176 | 5,7 258 | 100 n=4495 |

Source : Céreq EVA 1993 (n=12522)

2. Méthodologie : classes de trajectoires, indicateurs de passages en mesures et de réseau

Ce travail s'appuie sur la constitution de classes de trajectoires à partir d'un recodage du calendrier sur 50 mois de septembre 1989 à octobre 1993, retraçant mois par mois la situation des individus du point de vue de l'emploi.

Les classes de trajectoires qui servent de point d'appui à l'analyse sont constituées à partir d'un recodage très sommaire qui ne distingue pas les différents statuts d'emploi, y compris les mesures d'aide à l'emploi, et oppose seulement de façon binaire le fait d'avoir un emploi, quel qu'il soit, et le fait de ne pas en avoir, quelle qu'en soit la raison.

Dans un second temps, nous identifions les passages par les mesures d'aide à l'emploi et l'utilisation d'un réseau pour l'accès à l'emploi.

Il peut sembler paradoxal de ne pas utiliser d'emblée toute la richesse du calendrier pour constituer les classes de trajectoires, et de s'appuyer seulement sur un codage binaire regroupant toutes les situations d'emploi. Deux raisons nous ont incité à tester ce type de codage. L'opposition entre contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée s'affaiblit au fur et à mesure que ces derniers s'accroissent dans les nouvelles embauches. Le point de vue longitudinal des trajectoires invalide encore plus fortement cette ligne de démarcation. Plusieurs contrats à durée déterminée qui s'enchaînent peuvent très bien constituer une trajectoire aussi positive, si ce n'est plus positive, qu'un contrat à durée indéterminée, rompu par un licenciement. Le même raisonnement peut être étendu aux autres statuts d'emploi, y compris aux passages par les mesures d'aide à l'emploi, dont le sens a priori en coupe instantanée n'est pas forcément lisible. Enchaîner des emplois d'intérim ou des passages par les mesures peut avoir un sens différent selon la situation sur laquelle on débouche. Cette approche sans a priori nous semble d'autant plus indispensable dès lors que l'on veut étudier précisément le rôle, dans l'ensemble de la trajectoire, de ces passages par les mesures.

Plus précisément le codage s'est effectué de la façon suivante sur le calendrier mensuel. Toutes les situations d'emploi quel que soit le type de contrat de travail ont été codées « 1 ». Les situations

mixtes que le calendrier de l'enquête autorisait, par exemple une situation d'étude coexistant avec une situation d'emploi, ont également été considérées comme une situation d'emploi et codées « 1 ». Inversement, l'apprentissage, le service national, une formation, un stage ou une reprise d'étude hors situation mixte, sont codées « 0 » au même titre que l'inactivité et le chômage. Les 50 mois deviennent ainsi une suite de 0 et de 1.

Le calendrier est ensuite découpé en quatre périodes de 12 mois de septembre 1989 à octobre 1993, hormis la dernière période qui compte 14 mois. Le nombre de mois en situation d'emploi « 1 » est décompté pour chacune de ces périodes et chacune des quatre périodes du calendrier peut alors être recodée en fonction du nombre de mois d'emploi sur la période selon 4 modalités : 0 mois d'emploi sur la période (0), 1 à 5 mois (1), 6 à 9 mois (2) et 10 mois et plus (3). Ainsi recodé, l'ensemble de la trajectoire pour chaque individu est constitué d'une suite de quatre chiffres de 0 à 3, chacun synthétisant la situation de chaque période. On a ainsi des suites du type 0033, 0110, 0132, 1333 ...

Nous avons ensuite choisi de construire les classes de trajectoires en nous appuyant uniquement dans ce premier travail sur la situation des deux dernières années du calendrier. Ce choix permet, là encore, de ne pas assigner de sens a priori aux premiers mois sur le marché du travail. Il a en particulier l'intérêt de permettre de contourner le problème du service militaire fortement concentré sur ces deux premières années pour les garçons concernés. On peut ainsi plus facilement étudier ensemble les trajectoires des filles et des garçons ainsi que celles des jeunes de souche française et celles des jeunes d'origine immigrée moins concernés par le service militaire.

L'annexe 1 donne le détail de la classification retenue qui, partant de la situation de la quatrième année pour remonter ensuite à celle de la troisième année, retient 8 classes de trajectoires en fonction du nombre de mois en emploi sur la quatrième et la troisième année.

Nous constituons ensuite plusieurs indicateurs sur les passages par les mesures d'aide à l'emploi, prenant en compte l'ensemble du calendrier. Les deux premiers indicateurs synthétisent le nombre de mois passés dans les mesures sur l'ensemble des 50 mois, puis sur les deux premières périodes seulement. Nous construisons également des classes de trajectoires fondées uniquement sur les passages en mesure dans les quatre périodes précédemment constituées. Ici nous nous contentons pour construire ces trajectoires d'un recodage très sommaire qui oppose l'absence totale de mesure sur la période à un passage en mesure, ne serait-ce qu'un seul mois sur la période. Le principe de construction s'appuie à la fois sur le nombre de périodes comportant au moins un mois de passage en mesure et la place dans le calendrier des périodes concernées. L'annexe 2 donne le détail de la classification retenue, qui oppose les trajectoires où ne figure aucune mesure sur aucune période à celles comportant au moins une mesure par an sur 3 ou 4 périodes.

Les deux indicateurs de réseau construits utilisent la question posée sur la présence dans l'entreprise où travaille ego de personnes (famille ou relation) déjà connues par ego. À chaque fois, il s'agit d'un indicateur qui utilise les informations disponibles pour l'ensemble du calendrier. Le premier indicateur indique si ego a travaillé au moins une fois dans une entreprise où il avait une relation. Le second indique le nombre de fois qu'ego a travaillé dans une entreprise où il avait une relation et peut être rapporté au nombre d'emplois occupés. Dans tous les cas, la situation où ego n'a jamais travaillé est distinguée.

3. Quelques caractéristiques générales

Un peu plus de 60 % des garçons mais moins de la moitié des filles appartiennent à la classe de trajectoires la plus favorable qui regroupe les individus occupés 10 mois et plus la 4^{ème} année et au moins 6 mois la troisième année. Inversement plus de 15 % des filles appartiennent à la classe des individus qui ne connaissent aucun mois d'emploi la 4^{ème} année et moins de 6 mois la troisième, ce qui n'est le cas que de 4,8 % des garçons. Le tableau 2 donne la répartition de l'ensemble des trajectoires, qui reflète de façon ordonnée le rapport inégal entre les sexes.

Tableau 2 : Trajectoires des sortants 1989 selon le sexe

| | Traj. 1 | Traj. 2 | Traj. 3 | Traj. 4 | Traj. 5 | Traj. 6 | Traj. 7 | Traj. 8 |
|------------------|---|---|---|---|---|---|--|--|
| Trajectoires | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année |
| Hommes n=8027 | 60,1 4825 | 10,5 848 | 7,1 571 | 4,1 329 | 6,5 527 | 4,5 365 | 2,1 172 | 4,8 390 |
| Femmes n=4495 | 49,2 2212 | 7,8 353 | 6,7 302 | 4,0 182 | 6,8 307 | 5,8 261 | 4,1 188 | 15,3 690 |
| | 56,2 | 9,6 | 7,0 | 4,1 | 6,7 | 5,0 | 2,9 | 8,6 |

Source : Céreq EVA 1993 (n=12522)

Le tableau 3 permet de comparer les informations apportées par l'analyse longitudinale et les trajectoires à celles apportées par la seule situation ponctuelle d'octobre 1993. Si les situations de CDD et CDI sont plus fortement concentrées dans deux classes de trajectoires tout comme celles de chômage, elles ne leur sont pas exclusivement liées. C'est encore plus nettement le cas pour les situations d'intérim et de mesures d'aide à l'emploi qui, si elles sont plus représentées dans les classes comportant une faible occupation sur la troisième année, figurent dans toutes les classes hormis par définition les deux dernières. Les classes de trajectoires renvoient donc une image différente de la seule situation ponctuelle, tout en étant assez clairement ordonnées. La situation particulière des filles apparaît nettement du fait de la forte concentration de l'inactivité dans les deux dernières classes de trajectoires.

L'opposition entre les classes de trajectoires les plus opposées apparaît également clairement en ce qui concerne le diplôme possédé. 34,7 % des garçons appartenant à la classe de trajectoires qui comporte le moins de mois d'emploi sur les deux dernières années sont sans diplôme contre 10,1 % dans la classe qui comporte le plus de mois occupés. On observe aussi que les classes comportant peu de mois d'emploi la troisième année regroupent systématiquement (sauf pour les deux dernières classes comportant très peu de mois d'emploi) plus de jeunes sans diplôme que la classe suivante comportant moins de mois d'emploi sur la quatrième année mais plus de mois d'emploi sur la troisième année. Les trajectoires avec à coups sont plus le fait des moins diplômés. Mais le diplôme possédé ne suffit pas, là encore, à rendre compte strictement de l'ensemble des classes de trajectoires construites (tableau 4).

73,5 % des garçons mais seulement 46,1 % des filles n'ont effectué aucun passage en mesure sur les 50 mois du calendrier, ce qui représente une légère diminution par rapport à la situation au bout de 24 mois. Le tableau 5 permet de situer dans le temps ces passages en mesure. Alors que chez les garçons les passages en mesure prennent des formes assez diverses, dont aucune ne domine fortement, les mesures sur les deux dernières années dominent fortement chez les filles.

Ces passages en mesure semblent avoir des significations différentes selon les trajectoires dans lesquelles ils s'insèrent. Que l'on considère le nombre total de mesures sur les 50 mois, sur les 24 premiers mois ou les trajectoires de mesure, aucune situation ne correspond de façon très univoque à une classe de trajectoires, à l'exception des passages en mesure les deux dernières années qui excluent par construction les trajectoires ne comportant aucune situation d'emploi la dernière année (au sens où nous l'avons défini). L'absence totale de mesures caractérise fortement les trajectoires comportant le plus de mois d'emploi, mais prédomine également dans toutes les autres classes de trajectoires pour les garçons. Les passages par les mesures, répétés et étalés sur le calendrier, sont nettement minoritaires dans les trajectoires comportant le moins de mois d'emploi sur les deux dernières années, mais sont dispersés sur le reste des trajectoires, avec une concentration un peu plus forte sur la classe cinq comportant peu de mois d'emploi la 4^{ème} année et un niveau plus élevé sur la 3^{ème} année.

Tableau 3 : Trajectoires des sortants 1989 selon le sexe et la situation en octobre 1993

| Trajectoires | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année | |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|--|--|------|
| Situation en octobre 1993 | | | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | | | | | | | | | |
| Indéterminé | 0,6 | 1,1 | 0,2 | 0,0 | 0,6 | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 46 |
| Service national | 0,3 | 0,1 | 4,2 | 1,2 | 8,2 | 1,4 | 5,8 | 5,9 | 127 |
| Formation, Stage, Études. | 0,3 | 0,8 | 3,3 | 2,7 | 5,6 | 7,7 | 14,5 | 18,5 | 214 |
| Inactif | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 1,2 | 2,1 | 2,2 | 2,9 | 8,7 | 82 |
| Chômage | 5,1 | 9,1 | 38,2 | 30,1 | 46,1 | 44,1 | 76,7 | 66,9 | 1437 |
| Fonct., CDI, CDD, Indép. | 83,9 | 72,4 | 39,1 | 41,3 | 24,7 | 27,1 | 0,0 | 0,0 | 5252 |
| Intérim saisonnier | 4,5 | 6,1 | 8,8 | 8,2 | 5,3 | 7,1 | 0,0 | 0,0 | 402 |
| Mesures | 4,8 | 10,1 | 6,1 | 15,2 | 5,5 | 9,3 | 0,0 | 0,0 | 467 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| <i>Femmes</i> | | | | | | | | | |
| Indéterminé | 0,4 | 0,6 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,8 | 0,0 | 0,0 | 15 |
| Service national | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 4 |
| Formation, Stage, Études | 0,5 | 1,7 | 2,3 | 0,5 | 6,2 | 3,8 | 10,6 | 8,8 | 135 |
| Inactif | 0,6 | 1,9 | 5,0 | 5,4 | 5,2 | 5,8 | 13,3 | 34,9 | 340 |
| Chômage | 6,0 | 18,7 | 48,7 | 33,5 | 62,2 | 39,9 | 76,1 | 55,8 | 1229 |
| Fonct., CDI, CDD, Indép. | 83,4 | 50,4 | 29,5 | 34,1 | 12,4 | 25,7 | 0,0 | 0,0 | 2278 |
| Intérim saisonnier | 1,7 | 2,8 | 4,6 | 3,8 | 4,2 | 5,7 | 0,0 | 0,0 | 96 |
| Mesures | 7,5 | 23,8 | 10,0 | 23,6 | 8,8 | 18,4 | 0,0 | 0,0 | 398 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

Tableau 4 : Trajectoires des sortants 1989 selon le sexe et le diplôme

| Trajectoires | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année | |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|--|--|------|
| Diplôme | | | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | | | | | | | | | |
| Aucun diplôme | 10,1 | 14,0 | 15,4 | 21,4 | 15,1 | 27,8 | 24,8 | 34,7 | 977 |
| CEP | 2,1 | 3,7 | 3,5 | 3,5 | 3,7 | 4,1 | 6,9 | 6,3 | 204 |
| BEPC | 4,3 | 4,1 | 6,8 | 5,8 | 5,5 | 11,5 | 7,6 | 6,6 | 361 |
| CAP/BEP (CFA) | 27,0 | 18,8 | 18,9 | 17,1 | 20,5 | 13,2 | 15,9 | 11,9 | 1651 |
| CAP hors apprent. | 33,6 | 33,6 | 35,5 | 35,0 | 32,5 | 26,4 | 29,0 | 27,4 | 2356 |
| BEP hors apprent. | 22,8 | 25,7 | 19,9 | 17,1 | 22,7 | 17,0 | 15,9 | 13,2 | 1560 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| <i>Femmes</i> | | | | | | | | | |
| Aucun diplôme | 6,7 | 14,5 | 12,2 | 18,4 | 11,6 | 17,7 | 16,0 | 25,9 | 483 |
| CEP | 2,2 | 4,8 | 4,8 | 4,4 | 4,7 | 7,2 | 5,8 | 6,8 | 155 |
| BEPC | 5,0 | 6,9 | 4,4 | 8,9 | 6,9 | 7,7 | 9,0 | 8,1 | 254 |
| CAP/BEP (CFA) | 15,3 | 7,6 | 10,3 | 8,2 | 8,7 | 11,8 | 14,7 | 7,9 | 496 |
| CAP hors apprent. | 33,8 | 34,0 | 36,2 | 32,9 | 33,1 | 29,0 | 28,2 | 31,0 | 1320 |
| BEP hors apprent. | 37,0 | 32,4 | 32,1 | 27,2 | 34,9 | 26,7 | 26,3 | 20,4 | 1299 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

On retrouve une situation identique chez les filles à des niveaux différents puisque celles-ci sont passées beaucoup plus fréquemment par les mesures et que, par ailleurs, l'absence d'emploi correspond plus fréquemment à de l'inactivité qu'à du chômage ou de la formation (tableaux 6 et 7). On peut remarquer au passage, d'un point de vue méthodologique, que le fait de comptabiliser les passages en mesure dans les situations d'emploi, a donc peu perturbé la construction des classes de trajectoires, ce qui encourage à notre sens à persister dans cette voie si l'on veut pouvoir rendre compte du sens différent des passages en mesure en fonction des trajectoires dans lesquels ils s'insèrent.

Tableau 5 : Trajectoires des mesures par sexe

| Trajectoires de mesure | Pas de mesures | Au moins une mesure les 2 premières années | Au moins une mesure les 2 dernières années | Au moins une mesure par année, deux ans sauf dernière année | Au moins une mesure par année, deux ans dont dernière année | Au moins une mesure par an, trois ou quatre ans | |
|------------------------|----------------|--|--|---|---|---|-----|
| Hommes | 73,6 | 7,4 | 4,3 | 5,6 | 3,2 | 6,0 | 100 |
| Femmes | 46,1 | 13,4 | 44,3 | 18,4 | 4,5 | 13,4 | 100 |
| | 7974 | 1201 | 534 | 1277 | 454 | 1082 | |

Source : Céreq EVA 1993 (n=12522)

Tableau 6 : Trajectoires des mesures pour les hommes

| Trajectoires de mesures | Pas de mesures | Au moins une mesure les 2 premières années | Au moins une mesure les 2 dernières années | Au moins une mesure par année, deux ans sauf dernière année | Au moins une mesure par année, deux ans dont dernière année | Au moins une mesure par an, trois ou quatre ans | |
|--------------------------------|----------------|--|--|---|---|---|-----|
| Trajectoires des sortants 1989 | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | | | | | | | |
| Traj. 1 | 78,9 | 7,0 | 2,4 | 3,6 | 2,6 | 5,5 | 100 |
| Traj. 2 | 66,0 | 7,8 | 7,0 | 8,5 | 5,5 | 6,1 | 100 |
| Traj. 3 | 70,4 | 6,7 | 5,9 | 4,4 | 3,5 | 9,1 | 100 |
| Traj. 4 | 55,6 | 8,2 | 15,5 | 7,0 | 7,0 | 6,7 | 100 |
| Traj. 5 | 65,8 | 6,6 | 4,2 | 8,0 | 4,6 | 10,8 | 100 |
| Traj. 6 | 64,1 | 9,0 | 11,2 | 8,8 | 3,3 | 3,6 | 100 |
| Traj. 7 | 59,3 | 5,8 | 6,4 | 20,9 | 0,0 | 7,6 | 100 |
| Traj. 8 | 70,8 | 13,3 | 2,1 | 12,0 | 0,0 | 1,8 | 100 |
| | 5904 | 597 | 343 | 451 | 253 | 479 | |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 8027)

De façon plus surprenante, le réseau de l'individu, tel que nous l'avons saisi dans cette première approche par les indicateurs décrits plus haut, ne permet pas non plus de caractériser les classes de trajectoires. Certes, les individus qui ont travaillé dans une entreprise où ils connaissaient quelqu'un étaient un peu plus souvent enfants d'un père en emploi que d'un père chômeur (tableaux 8 et 9). Mais il demeure que, dans l'ensemble, les individus qui ont eu au moins un emploi ont très majoritairement au moins une fois travaillé dans une entreprise où travaillait soit un membre de la famille soit une relation. C'est moins souvent le cas pour les filles (pour lesquelles on observe aussi une dépendance à la situation de la mère) que pour les garçons, sans que cela permette là encore de caractériser les classes de trajectoires (tableau 10). Le fait de travailler dans une entreprise où l'on connaît quelqu'un paraît donc être un fonctionnement dominant du marché du travail mais sans apparaître pour autant déterminant dans les trajectoires des individus.

Tableau 7 : Trajectoires des mesures pour les femmes

| Trajectoires de mesures | Pas de mesures | Au moins une mesure les 2 premières années | Au moins une mesure les 2 dernières années | Au moins une mesure par année, deux ans sauf dernière année | Au moins une mesure par année, deux ans dont dernière année | Au moins une mesure par an, trois ou quatre ans | |
|--------------------------------|----------------|--|--|---|---|---|-----|
| Trajectoires des sortants 1989 | | | | | | | |
| <i>Femmes</i> | | | | | | | |
| Traj. 1 | 52,2 | 14,9 | 1,9 | 16,4 | 2,6 | 12,1 | 100 |
| Traj. 2 | 29,0 | 9,3 | 12,5 | 13,6 | 16,4 | 19,3 | 100 |
| Traj. 3 | 38,4 | 9,9 | 4,3 | 15,9 | 7,3 | 24,2 | 100 |
| Traj. 4 | 28,0 | 14,8 | 14,3 | 12,1 | 13,7 | 17,0 | 100 |
| Traj. 5 | 27,7 | 7,2 | 4,6 | 18,6 | 7,2 | 34,9 | 100 |
| Traj. 6 | 41,0 | 10,3 | 12,3 | 18,8 | 6,5 | 11,1 | 100 |
| Traj. 7 | 29,3 | 9,0 | 6,4 | 47,3 | 0,0 | 8,0 | 100 |
| Traj. 8 | 58,0 | 17,3 | 1,3 | 21,6 | 0,0 | 1,9 | 100 |
| | 2070 | 604 | 191 | 826 | 201 | 603 | |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 4495)

Enfin, très majoritairement, les individus enquêtés ont déclaré n'avoir jamais refusé un emploi et aucune différence nette n'apparaît de ce point de vue non plus entre les classes de trajectoires (tableau 11).

4. Caractéristiques et trajectoires des jeunes issus de l'immigration

Ce tableau d'ensemble permet de mieux situer les caractéristiques des trajectoires des jeunes issus de l'immigration. On commencera d'abord par décrire quelques éléments déterminants de la situation de ces jeunes pour s'attacher ensuite aux apports de l'analyse par les trajectoires.

L'enquête EVA 1993 apporte des précisions intéressantes pour cette population sur les filières de sortie du système scolaire et sur le niveau de diplôme obtenu, qui sont des éléments tout à fait déterminants de la situation sur le marché du travail. Rappelons qu'il s'agit ici de données concernant les enfants d'immigrés, qu'ils soient nés en France ou nés à l'étranger et sortis aux niveaux V et VI du système scolaire, ce qui représente pour cette population une majorité des individus. La situation particulière des enfants d'immigrés provenant de pays hors CEE, qu'il s'agisse des garçons ou des filles, apparaît très clairement. Ils sont à la fois beaucoup moins souvent sortis de l'apprentissage (tableau 12) et beaucoup plus sans diplôme que les jeunes ayant deux parents nés en France, un seul parent né en France mais aussi deux parents nés dans un pays de la CEE qui sont pour beaucoup des jeunes d'origine portugaise (tableau 13). Ces derniers sont au contraire pour les garçons plus souvent sortis de l'apprentissage que les jeunes de souche française et, s'ils sont un peu plus sans diplôme s'en rapprochent en ce qui concerne la possession d'un CAP. Ils se distinguent surtout par la moindre possession d'un BEP hors apprentissage. Les filles, par contre, que leurs parents soient nés en CEE ou hors CEE, ont très peu de CAP ou BEP par les CFA. Les filles originaires de CEE se distinguent par un pourcentage plus élevé de BEP hors apprentissage.

Les jeunes originaires de pays hors CEE et sortant de ces niveaux appartiennent également plus souvent que les autres à des familles nombreuses et ont plus souvent un père au chômage mais aussi inactif, ce qui peut correspondre à des cas d'invalidité à la suite d'un accident du travail (tableau 14).

Tableau 8 : Contact dans l'entreprise et situation du père

| Situation du père | En emploi | Au chômage | Inactivité | Décédé ou non concerné |
|---|-------------|------------|-------------|------------------------|
| <i>Hommes</i> | | | | |
| A travaillé, pas de relations dans l'entreprise | 31,2 | 35,4 | 33,9 | 35,3 |
| A travaillé et a eu relation dans l'entreprise | 68,1 | 62,6 | 64,2 | 63,5 |
| A travaillé sans réponse à relation | 0,1 | 0,5 | 0,1 | 0,0 |
| N'a jamais travaillé | 0,6 | 1,5 | 1,8 | 1,2 |
| | 100 4970 | 100 404 | 100 1748 | 100 905 |
| <i>Femmes</i> | | | | |
| A travaillé, pas de relations dans l'entreprise | 38,3 | 39,4 | 37,1 | 40,6 |
| A travaillé et a eu relation dans l'entreprise | 58,3 | 53,4 | 57,5 | 51,0 |
| A travaillé sans réponse à relation | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| N'a jamais travaillé | 3,3 | 7,2 | 5,3 | 8,5 |
| | 100 2674 | 100 277 | 100 977 | 100 567 |

Tableau 9 : Contact dans l'entreprise et situation de la mère

| Situation de la mère | En emploi | Au chômage | Inactivité | Décédée ou non concernée |
|---|-------------|------------|-------------|--------------------------|
| <i>Hommes</i> | | | | |
| A travaillé, pas de relations dans l'entreprise | 31,4 | 31,3 | 33,5 | 34,8 |
| A travaillé et a eu relation dans l'entreprise | 68,0 | 67,2 | 66,0 | 63,5 |
| A travaillé sans réponse à relation | 0,1 | 0,3 | 0,1 | 0,0 |
| N'a jamais travaillé | 0,5 | 1,2 | 1,3 | 1,7 |
| | 100 3824 | 100 323 | 100 3581 | 100 299 |
| <i>Femmes</i> | | | | |
| A travaillé, pas de relations dans l'entreprise | 37,8 | 36,5 | 38,8 | 42,6 |
| A travaillé et a eu relation dans l'entreprise | 59,5 | 55,6 | 55,4 | 48,5 |
| A travaillé sans réponse à relation | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| N'a jamais travaillé | 2,7 | 7,9 | 5,8 | 8,9 |
| | 100 2032 | 100 214 | 100 2047 | 100 202 |

Source : Céreq EVA 1993

Tableau 10 : Trajectoires des sortants 1989 selon le sexe et le contact avec l'entreprise

| Trajectoires | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année |
|--|---|---|---|---|---|---|--|--|
| Diplôme | | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | | | | | | | | |
| A travaillé, pas de relation dans l'entreprise | 31,6 | 33,5 | 32,2 | 34,0 | 31,5 | 33,7 | 42,4 | 35,1 |
| A travaillé et a eu relation dans l'entreprise | 68,2 | 66,5 | 67,8 | 66,0 | 68,5 | 66,3 | 57,6 | 45,1 |
| A travaillé sans réponse à relation | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| N'a jamais travaillé | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 19,7 |
| <i>n=8027</i> | <i>100</i> <i>4825</i> | <i>100</i> <i>848</i> | <i>100</i> <i>571</i> | <i>100</i> <i>329</i> | <i>100</i> <i>527</i> | <i>100</i> <i>365</i> | <i>100</i> <i>172</i> | <i>100</i> <i>390</i> |
| <i>Femmes</i> | | | | | | | | |
| A travaillé, pas de relation dans l'entreprise | 41,2 | 34,6 | 32,5 | 42,3 | 32,3 | 36,0 | 45,7 | 34,5 |
| A travaillé et a eu relation dans l'entreprise | 58,7 | 65,4 | 67,5 | 57,7 | 67,7 | 63,6 | 54,3 | 35,2 |
| A travaillé sans réponse à relation | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 0,0 | 0,0 |
| N'a jamais travaillé | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 30,3 |
| <i>n=4495</i> | <i>100</i> <i>2212</i> | <i>100</i> <i>353</i> | <i>100</i> <i>302</i> | <i>100</i> <i>182</i> | <i>100</i> <i>307</i> | <i>100</i> <i>261</i> | <i>100</i> <i>188</i> | <i>100</i> <i>690</i> |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

Tableau 11 : Trajectoires des sortants 1989 et refus d'emploi

| Trajectoires | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année | |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|--|--|----------------|
| Ont refusé un emploi | 19,3 | 20,9 | 18,1 | 16,6 | 19,6 | 22,3 | 13,5 | 19,3 | <i>n</i> =2352 |
| N'ont jamais refusé un emploi | 80,7 | 79,1 | 81,9 | 83,4 | 80,4 | 77,7 | 86,5 | 80,7 | <i>n</i> =9863 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | <i>sr</i> =307 |

Source : Céreq EVA 1993 (n=12522)

Tableau 12 : Répartition des sortants 1989 selon l'enseignement général ou technique et l'apprentissage et selon le lieu de naissance des parents

| Lieu de naissance des parents | Deux parents nés en France | Un parent né en France | Deux parents nés en CEE | Deux parents nés hors CEE |
|-------------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|
| <i>Hommes</i> | | | | |
| Secondaire | 66,6 | 68,6 | 60,8 | 80,1 |
| Apprentissage | 33,3 | 31,4 | 39,1 | 19,9 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <i>Femmes</i> | | | | |
| Secondaire | 82,3 | 76,8 | 85,8 | 94,2 |
| Apprentissage | 17,4 | 23,2 | 14,2 | 5,8 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source : Céreq EVA 1993 (N = 12522)

Tableau 13 : Diplôme selon l'origine des parents et le sexe

| Lieu de naissance des parents | Deux parents nés en France | Un parent né en France | Deux parents nés en CEE | Deux parents nés hors CEE |
|-------------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|
| <i>Hommes</i> | | | | |
| Indéterminé | 10,2 | 11,4 | 17,9 | 20,6 |
| Sans diplôme | 11,2 | 12,9 | 15,0 | 22,5 |
| CEP | 2,6 | 2,1 | 1,7 | 2,6 |
| BEPC | 4,5 | 5,2 | 2,0 | 4,5 |
| CAP/BEPC (par CFA) | 21,5 | 19,0 | 22,6 | 9,4 |
| CAP hors apprent. | 29,6 | 30,1 | 26,2 | 26,6 |
| BEPC hors apprent. | 20,1 | 19,2 | 14,4 | 13,7 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <i>Femmes</i> | | | | |
| Indéterminé | 10,7 | 9,6 | 12,5 | 16,6 |
| Sans diplôme | 10,1 | 13,8 | 9,6 | 16,2 |
| CEP | 3,2 | 4,6 | 3,4 | 4,2 |
| BEPC | 5,5 | 4,4 | 2,8 | 7,3 |
| CAP/BEPC (par CFA) | 11,4 | 14,0 | 6,8 | 3,5 |
| CAP hors apprent. | 29,5 | 29,1 | 29,0 | 27,9 |
| BEPC hors apprent. | 29,4 | 24,2 | 35,8 | 24,0 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

Tableau 14 : Situation du père selon le lieu de naissance des parents

| Lieu de naissance des parents | Deux parents nés en France | Un parent né en France | Deux parents nés en CEE | Deux parents nés hors CEE |
|-------------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Situation du père | | | | |
| <i>Hommes</i> | | | | |
| En emploi | 64,1 | 54,9 | 52,9 | 47,8 |
| Au chômage | 4,2 | 4,7 | 12,6 | 10,3 |
| Inactivité | 21,1 | 18,0 | 26,1 | 32,4 |
| Décédé ou non concerné | 10,4 | 22,3 | 8,2 | 9,4 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <i>Femmes</i> | | | | |
| En emploi | 61,0 | 55,7 | 59,1 | 43,0 |
| Au chômage | 5,6 | 5,2 | 8,5 | 13,6 |
| Inactivité | 21,4 | 14,5 | 23,3 | 34,9 |
| Décédé ou non concerné | 11,8 | 24,4 | 9,1 | 8,5 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

En octobre 1993, leur situation sur le marché du travail est clairement défavorable. Si les jeunes originaires de la CEE sont un peu plus au chômage que les jeunes français de souche et que ceux qui ont un seul parent né en France, ceux originaires des pays hors CEE connaissent des taux de chômage beaucoup plus élevés, qu'il s'agisse des garçons ou des filles. Les autres situations sont beaucoup moins caractéristiques pour les garçons, sauf une présence plus élevée des originaires des pays hors CEE dans les reprises d'étude et les formations. Les filles par contre se caractérisent aussi par une présence plus élevée dans les mesures tant pour celles originaires de CEE que pour celles originaires de pays hors CEE, et pour ces dernières par une présence également nettement plus élevée dans les reprises d'étude et les formations (tableau 15).

Tableau 15 : Situation en octobre 1993 selon le lieu de naissance des parents et le sexe

| Lieu de naissance des parents | Deux parents nés en France | Un parent né en France | Deux parents nés en CEE | Deux parents nés hors CEE |
|----------------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|
| <i>Situation en octobre 1993</i> | | | | |
| <i>Hommes</i> | | | | |
| Indéterminé | 0,6 | 0,7 | 0,6 | 0,4 |
| Service national | 1,6 | 2,2 | 1,5 | 0,9 |
| Formation, Stage, Études | 2,6 | 1,6 | 2,4 | 5,6 |
| Inactif | 0,9 | 1,6 | 1,2 | 2,2 |
| Chômage | 16,7 | 18,3 | 22,4 | 30,7 |
| Fonct., CDI, CDD, Indépendant | 66,9 | 63,8 | 62,4 | 49,4 |
| Intérim saisonnier | 5,0 | 5,1 | 5,3 | 4,5 |
| Mesures | 5,8 | 6,6 | 4,4 | 6,4 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <i>Femmes</i> | | | | |
| Indéterminé | 0,3 | 0,0 | 1,7 | 0,4 |
| Service national | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Formation, Stage, Études | 2,6 | 4,2 | 2,3 | 8,1 |
| Inactif | 7,7 | 8,3 | 4,5 | 6,6 |
| Chômage | 27,1 | 26,3 | 26,1 | 32,6 |
| Fonct., CDI, CDD, Indépendant | 51,6 | 50,5 | 50,0 | 38,0 |
| Intérim saisonnier | 2,1 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| Mesures | 8,5 | 8,3 | 13,1 | 12,0 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

Si l'on observe maintenant quelques caractéristiques liées directement aux cheminements sur le marché du travail, la hiérarchie selon l'origine nationale apparaît moins clairement.

On évoquera cependant pour commencer la question du service national qui joue un rôle non négligeable dans la différenciation des trajectoires sur les deux premières années essentiellement. Alors que près de 80 % des garçons de souche française ont effectué leur service à la date de l'enquête, 22 % des jeunes d'origine CEE et plus de 35 % de ceux ayant des parents nés hors CEE ne sont pas concernés par le service national (ce qui reflète des questions de nationalité et non d'origine nationale). Leurs itinéraires sur les 24 premiers mois comportent effectivement plus de mois d'emploi au sens défini plus haut que les jeunes garçons de souche française. Or ces jeunes se trouvent deux ans plus tard en situation plus défavorable malgré cette entrée plus précoce dans l'emploi.

Dans le même temps, sur ces 24 premiers mois, les passages en mesure ne sont pas plus importants pour les enfants d'immigrés quelle que soit leur origine, que pour les jeunes de souche française ou d'origine mixte (tableau 16). Ce phénomène paraît indépendant de l'inégale disponibilité sur le marché du travail du fait du service national qui concerne plus les jeunes de souche française, puisqu'on retrouve la même égalité dans les passages en mesure chez les filles, mais à des niveaux différents puisque plus de 50 % des filles sont concernées par un passage en mesure dès les 24 premiers mois. Les jeunes filles de parents nés hors de la CEE, ainsi que celles d'origine mixte, paraissent cependant un peu moins passées par les mesures que les autres. L'analyse des passages en

mesure sur l'ensemble du calendrier confirme ces premières observations (tableau 17) : une assez grande proximité dans les passages en mesure qui tranche avec les différences du point de vue des autres caractéristiques et un moindre passage en mesure pour les filles originaires de pays hors CEE.

Tableau 16 : Nombre de mois de mesures sur les deux premières années selon le lieu de naissance des parents

| Lieu de naissance des parents | Deux parents nés en France | Un parent né en France | Deux parents nés en CEE | Deux parents nés hors CEE |
|-------------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|
| <i>Hommes</i> | | | | |
| Pas de mesure | 80,2 | 80,1 | 81,7 | 79,4 |
| 1 à 9 mois | 10,6 | 10,3 | 8,2 | 11,8 |
| 10 à 18 mois | 5,5 | 6,1 | 6,5 | 6,5 |
| 19 à 24 mois | 3,6 | 2,5 | 3,5 | 2,4 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <i>Femmes</i> | | | | |
| Pas de mesure | 52,6 | 57,3 | 52,3 | 57,0 |
| 1 à 9 mois | 15,8 | 14,8 | 18,2 | 18,2 |
| 10 à 18 mois | 16,3 | 13,8 | 18,6 | 14,3 |
| 19 à 24 mois | 15,2 | 14,1 | 10,8 | 10,5 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

Tableau 17 : Trajectoires des mesures selon le lieu de naissance des parents et par sexe

| Trajectoires de mesures | Pas de mesures | Au moins une mesure les 2 premières années | Au moins une mesure les 2 dernières années | Au moins une mesure par année, deux ans sauf dernière année | Au moins une mesure par année, deux ans dont dernière année | Au moins une mesure par an, trois ou quatre ans | |
|----------------------------|----------------|--|--|---|---|---|-----|
| <i>Hommes</i> | | | | | | | |
| Deux parents nés en France | 73,6 | 7,5 | 4,2 | 5,6 | 3,2 | 6,0 | 100 |
| Un parent né en France | 73,4 | 6,9 | 4,7 | 5,1 | 3,7 | 6,3 | 100 |
| Deux parents nés en CEE | 76,5 | 7,1 | 3,5 | 5,6 | 1,8 | 5,6 | 100 |
| Deux parents nés hors CEE | 71,7 | 7,7 | 5,6 | 6,4 | 2,8 | 5,8 | 100 |
| <i>Femmes</i> | | | | | | | |
| Deux parents nés en France | 45,8 | 13,3 | 4,0 | 18,7 | 4,4 | 13,8 | 100 |
| Un parent né en France | 49,5 | 13,0 | 3,9 | 17,5 | 4,7 | 11,4 | 100 |
| Deux parents nés en CEE | 42,6 | 15,9 | 6,3 | 17,1 | 4,5 | 13,6 | 100 |
| Deux parents nés hors CEE | 47,3 | 14,3 | 6,6 | 15,5 | 5,0 | 11,2 | 100 |

Source : Céreq EVA 1993 (n=12522)

La seconde caractéristique liée au processus d'insertion sur le marché du travail que nous cherchions à observer, relative au réseau de relations que l'individu peut mobiliser pour trouver un emploi, fait plus ressortir la position particulière des jeunes d'origine immigrée, mais là encore les écarts restent cependant relativement faibles. La possibilité de connaître quelqu'un dans l'entreprise où l'on travaille dépend naturellement du fait d'avoir un emploi. Il faut naturellement tenir compte

dans la lecture du tableau 18 des individus qui n'ont jamais travaillé, soit pour n'avoir connu que le chômage, soit, et c'est le cas le plus fréquent surtout chez les femmes, pour avoir été inactif. Pour ceux qui ont travaillé, les hommes originaires de pays hors CEE ont moins que les autres travaillé dans une entreprise où ils connaissaient quelqu'un. Chez les filles, on observe que la faiblesse de l'utilisation d'un réseau, qui caractérise de manière générale l'emploi, s'accroît pour toutes les femmes d'origine immigrée (y compris mixte) qui ont eu un emploi. Mais les filles originaires de pays non CEE ne se distinguent pas ici particulièrement, comme c'était le cas pour leurs homologues masculins.

Tableau 18 : Avoir travaillé au moins une fois dans une entreprise où ego connaît quelqu'un (famille ou relation) selon le lieu de naissance des parents

| Lieu de naissance des parents | Deux parents nés en France | Un parent né en France | Deux parents nés en CEE | Deux parents nés hors CEE |
|--|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|
| <i>Hommes</i> | | | | |
| A travaillé, pas de relation dans l'entreprise | 32,2 | 32,1 | 32,1 | 36,7 |
| A travaillé et a eu relation dans l'entreprise | 67,0 | 66,2 | 66,2 | 59,9 |
| A travaillé, sans réponse à relation | 0,1 | 0,0 | 1,2 | 0,0 |
| N'a jamais travaillé | 0,7 | 1,7 | 0,6 | 3,4 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |
| <i>Femmes</i> | | | | |
| A travaillé, pas de relation dans l'entreprise | 37,6 | 43,7 | 42,1 | 38,4 |
| A travaillé et a eu relation dans l'entreprise | 57,8 | 50,5 | 55,7 | 53,9 |
| A travaillé, sans réponse à relation | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| N'a jamais travaillé | 4,4 | 5,7 | 2,3 | 7,7 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

Si l'on regarde maintenant les classes de trajectoires en fonction de l'origine nationale (tableau 19), on retrouve par contre les écarts très importants qui caractérisaient la situation ponctuelle d'octobre 1993, mais avec des différences qui conduisent à nuancer l'analyse. Les hommes originaires de la CEE appartiennent autant que ceux de souche française à la classe de trajectoires comportant le plus de mois d'emploi. Mais ceux qui n'appartiennent pas à cette classe ont connu des trajectoires un peu moins favorables que les hommes de souche française. On rappellera que le taux de chômage ponctuel en octobre 1993 des hommes originaires de CEE était un peu plus élevé que celui des hommes de souche française. Il renvoie donc à des itinéraires assez contrastés. Par contre le taux de chômage, nettement plus élevé en octobre 1993, des hommes originaires de pays non CEE renvoie à des trajectoires globalement beaucoup moins favorables qui se distinguent très nettement. Les hommes de cette origine appartiennent systématiquement beaucoup moins aux trajectoires comportant le plus de mois d'emploi et beaucoup plus à toutes les classes de trajectoires défavorables. Les hommes d'origine mixte, ayant un seul parent français, ont un taux de chômage ponctuel légèrement plus élevé que ceux ayant deux parents français. S'ils sont moins présents dans la trajectoire la plus favorable que les jeunes originaires de CEE, ils sont néanmoins plus proches des hommes de souche française, dans la mesure où ils se répartissent dans l'ensemble plus dans les autres classes de trajectoires positives. Pour les femmes, on retrouve une situation où seules celles originaires de pays non CEE se distinguent clairement par une position très défavorable. Les filles originaires de CEE appartiennent un peu plus à toutes les classes de trajectoires positives, alors que la situation des filles

Tableau 19 : Trajectoires des sortants 1989 selon le sexe et le lieu de naissance des parents

| Trajectoires | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} | Occupés 0 mois la 4 ^{ème} année |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|--|--|
| Lieu de naissance des parents | | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | | | | | | | | |
| Deux parents nés en France | 61,6 | 11,0 | 6,9 | 4,0 | 6,3 | 3,9 | 1,9 | 4,2 |
| Un parent né en France | 55,8 | 9,9 | 9,5 | 5,0 | 6,9 | 5,6 | 2,3 | 4,6 |
| Deux parents nés en CEE | 61,7 | 6,4 | 6,7 | 3,5 | 7,0 | 5,5 | 3,2 | 5,5 |
| Deux parents nés hors CEE | 43,9 | 8,1 | 6,4 | 4,2 | 9,0 | 10,7 | 3,6 | 13,7 |
| <i>n=8027</i> | <i>4825</i> | <i>848</i> | <i>571</i> | <i>329</i> | <i>527</i> | <i>365</i> | <i>172</i> | <i>390</i> |
| <i>Femmes</i> | | | | | | | | |
| Deux parents nés en France | 50,1 | 7,8 | 6,3 | 4,0 | 7,1 | 5,6 | 4,3 | 14,5 |
| Un parent né en France | 47,6 | 7,2 | 8,3 | 2,8 | 5,7 | 6,7 | 3,6 | 17,7 |
| Deux parents nés en CEE | 51,7 | 8,5 | 10,2 | 3,4 | 7,3 | 4,5 | 1,7 | 12,5 |
| Deux parents nés hors CEE | 36,4 | 8,9 | 7,3 | 6,5 | 3,8 | 7,3 | 4,6 | 24,8 |
| <i>n=4495</i> | <i>2212</i> | <i>353</i> | <i>302</i> | <i>182</i> | <i>307</i> | <i>261</i> | <i>188</i> | <i>690</i> |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

d'origine mixte est un peu plus contrastée. Par contre, celles dont les parents sont nés dans un pays hors CEE sont à la fois beaucoup moins présentes dans la classe de trajectoires la plus favorable et appartiennent beaucoup plus à la classe comportant le moins de mois d'emploi dans les deux dernières années. Or il faut remarquer que leur taux d'inactivité en octobre 1993, où l'on pourrait chercher un facteur d'explication à la surreprésentation dans cette trajectoire, n'est pas plus élevé que celui des femmes de souche française.

Il est intéressant de mettre en rapport ces résultats avec d'une part les comportements face aux propositions de travail, d'autre part un indice de satisfaction des individus enquêtés. Alors qu'ils se trouvent dans la position la plus défavorable à la fois ponctuellement en octobre 1993 et sur l'ensemble des 50 mois parcourus, les jeunes originaires de pays non CEE, ont quel que soit leur sexe, moins refusé une proposition de travail (tableau 20). Ils sont aussi beaucoup moins satisfaits et de leur métier et de leur employeur. On observe également que, alors que le souhait de changer rapidement ou dans le futur de métier concerne également un peu plus les jeunes d'origine CEE (en particulier les filles), les jeunes d'origine non CEE sont les plus nombreux à ne pas être satisfaits et à affirmer qu'ils ne chercheront pas à changer, ce que l'on peut interpréter comme le signe d'une perception très négative de leur situation (tableau 21).

Tableau 20 : Refus d'une proposition de travail selon le sexe et le lieu de naissance des parents

| Refus | A déjà refusé une proposition de travail | N'a jamais refusé une proposition de travail | |
|--------------------------------------|---|---|-----|
| <i>Origine nationale des parents</i> | | | |
| <i>Hommes</i> | | | |
| 2 parents nés en France | 20,2 | 79,8 | 100 |
| 1 parent né en France | 21,9 | 78,1 | 100 |
| 2 parents nés en CEE | 19,0 | 81,0 | 100 |
| 2 parents nés hors CEE | 13,5 | 86,5 | 100 |
| (n = 7811) | | | |
| <i>Femmes</i> | | | |
| 2 parents nés en France | 18,2 | 81,8 | 100 |
| 1 parent né en France | 18,0 | 82,0 | 100 |
| 2 parents nés en CEE | 20,5 | 79,5 | 100 |
| 2 parents nés hors CEE | 15,5 | 84,5 | 100 |
| (n = 4404) | | | |

Source : Céreq EVA 1993

Conclusion

Au total, la situation des jeunes originaires de pays non CEE, sortis en 1989 aux niveaux V et VI de l'enseignement général et technique ou de l'apprentissage, paraît au terme de cette première description de leurs trajectoires pendant 50 mois se distinguer très négativement. L'analyse des trajectoires non seulement conforte la description ponctuelle de la situation en octobre 1993, qui montre que ces jeunes sont beaucoup plus que les autres touchés par le chômage, mais elle la renforce dans la mesure où elle montre que les situations sont moins contrastées que pour les autres jeunes, et que les originaires de pays non CEE appartiennent plus massivement à l'ensemble des trajectoires défavorables. Dans le même temps, ces jeunes ne sont pas passés plus que les autres par les mesures d'aide à l'emploi, dont on dit souvent qu'elles peuvent être un signal négatif pour l'éventuel employeur. Il faut rappeler que, alors même que nous avons inclus les passages en mesure dans l'emploi pour construire les classes de trajectoires, les jeunes de cette origine appartiennent aux trajectoires comportant le moins de mois d'emploi. Ils semblent par contre disposer d'un réseau de relations dans l'entreprise légèrement plus faible que les autres, un facteur qui intervient peu cependant en première analyse dans la caractérisation des trajectoires.

Tableau 21 : Satisfaction en octobre 93 selon le sexe et le lieu de naissance des parents pour les actifs occupés

| Satisfaction | A l'intention de changer de métier | Même métier, mais veut changer d'employeur | Voudrait changer de métier, mais pas dans l'immédiat | Pas satisfait du métier, mais ne cherchera pas | Assez satisfait du métier et de l'employeur | Très satisfait du métier et de l'employeur | Indéterminé | |
|-------------------------------|------------------------------------|--|--|--|---|--|-------------|-----|
| Lieu de naissance des parents | | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | | | | | | | | |
| Deux parents nés en France | 7,0 | 9,3 | 10,8 | 7,2 | 33,5 | 30,3 | 1,8 | 100 |
| Un parent né en France | 7,0 | 7,9 | 12,4 | 6,4 | 36,0 | 28,2 | 2,1 | 100 |
| Deux parents nés en CEE | 8,4 | 6,7 | 14,6 | 9,2 | 26,4 | 32,2 | 2,5 | 100 |
| Deux parents nés hors CEE | 9,1 | 9,9 | 14,0 | 10,1 | 33,0 | 20,5 | 2,7 | 100 |
| <i>n=5917</i> | | | | | | | | |
| <i>Femmes</i> | | | | | | | | |
| Deux parents nés en France | 7,4 | 8,1 | 11,1 | 6,9 | 32,9 | 31,9 | 1,7 | 100 |
| Un parent né en France | 6,7 | 8,0 | 10,2 | 8,9 | 36,4 | 28,9 | 0,9 | 100 |
| Deux parents nés en CEE | 10,7 | 6,3 | 14,3 | 11,6 | 32,1 | 24,1 | 0,9 | 100 |
| Deux parents nés hors CEE | 11,7 | 6,3 | 17,2 | 9,4 | 29,7 | 23,4 | 2,3 | 100 |
| <i>n=2674</i> | | | | | | | | |

Source : Céreq EVA 1993 (n = 12522)

Ce travail, pour l'instant essentiellement descriptif, qui met en relief la position très défavorable des jeunes issus de l'immigration non CEE, doit évidemment être poursuivi dans plusieurs directions avant de pouvoir conclure sur la plausibilité d'une hypothèse de discrimination.

Il faut d'abord affiner la construction des classes de trajectoires qui servent de base à l'analyse. Ce premier essai nous conforte dans l'idée qu'il ne faut pas distinguer entre les statuts d'emploi a priori. On peut toutefois chercher à améliorer ce recodage des trajectoires en utilisant l'information disponible sur les salaires. On pourrait alors considérer comme information centrale le fait d'avoir ou ne pas avoir un salaire, ce qui dans certains cas permettrait de départager autrement certaines situations. On peut aussi, en partant de ce recodage, utiliser des méthodes différentes de construction des classes, afin de s'assurer de leur robustesse.

Il faut ensuite poursuivre la description fine de ces classes de trajectoires, en réintroduisant sur ces classes construites sans a priori sur le statut d'emploi, toute la richesse de l'information disponible dans les calendriers.

Cette analyse plus fine doit permettre de construire un regroupement en deux ou trois classes des trajectoires, nécessaire à la mise en œuvre de techniques d'analyse multivariée. On peut alors tester l'effet propre de l'appartenance à une origine nationale particulière sur la probabilité d'avoir une trajectoire plutôt qu'une autre, à autres caractéristiques contrôlées. Plusieurs de ces caractéristiques ont été explorées ici, qu'il s'agisse de la filière de sortie ou du diplôme qui distinguent fortement les originaires des pays non CEE. Celles repérées dans les trajectoires, comme le recours à un réseau ou le passage par les mesures, qui semblent moins qu'on pouvait l'imaginer différencier ces jeunes, doivent être complétées. D'autres, comme l'origine sociale, le diplôme et le secteur d'emploi des parents et surtout la spécialité du diplôme de l'individu, dont on sait qu'il joue un rôle important dans la protection contre le chômage, doivent être inclus dans l'analyse, avant de pouvoir conclure sur une interprétation en termes de possible discrimination en fonction de l'origine nationale.

Roxane Silberman, Irène Fournier-Mearelli

Lasmas-Institut du Longitudinal

Iresco, 59 rue Pouchet, 79849 Paris cedex 17

Tél. 01 40 25 12 03

Fax 01 40 20 12 47

Annexe 1. Constitution des trajectoires

1) Découpage en 4 périodes

a = septembre 89 => août 90 = 12 mois
 b = septembre 90 => août 91 = 12 mois
 b = septembre 91 => août 92 = 12 mois
 d = septembre 92 => octobre 93 = 14 mois

2) Comptage sur chaque période du nombre de mois en situation 1 = occupé

0 mois = 0
 1 à 5 mois = 1
 6 à 9 mois = 2
 10 mois et plus = 3

3) Recodage des 4 périodes selon le nombre de mois occupés

Exemple : 0033
 0110
 0132 ...

4) Classes de trajectoires

* principe = situation des deux dernières années

| Situation 4 ^{ème} année | Situation 3 ^{ème} année | Trajectoires |
|----------------------------------|----------------------------------|---|
| 3 | 3 ou 2 | 11 => occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} |
| | autre | 12 => occupés 10 mois et plus la 4 ^{ème} année |
| 2 | 3 ou 2 | 21 => occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} |
| | autre | 22 => occupés de 6 à 9 mois la 4 ^{ème} année |
| 1 | 3 ou 2 | 31 => occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} |
| | autre | 32 => occupés de 1 à 5 mois la 4 ^{ème} année |
| 0 | 3 ou 2 | 41 => occupés 0 mois la 4 ^{ème} année et 6 mois et plus la 3 ^{ème} |
| | autre | 42 => occupés 0 mois la 4 ^{ème} année |

Annexe 2. Mesures

1) Comptage du nombre de mois en mesures sur toute la période (50 mois)

- 0 mois
- 1 à 12 mois
- 13 à 24 mois
- 25 mois et plus

2) Comptage du nombre de mois en mesures sur les deux premières années

- 0 mois
- 1 à 9 mois
- 10 à 18 mois
- 19 mois et plus

3) Recodage des quatre périodes en fonction du passage en mesures

- 0 = aucun mois de mesure sur la période
- 1 = un mois au moins de mesure sur la période

⇒ 16 combinaisons possibles

4) Trajectoires de mesures

* principe = nombre de périodes comportant au moins un mois de mesure et situation dans le calendrier

| a | b | c | d | |
|---|---|---|---|--|
| 0 | 0 | 0 | 0 | ⇒ 1 aucune mesure |
| 1 | 0 | 0 | 0 | ⇒ 2 au moins une mesure les 2 premières années |
| 0 | 1 | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 1 | ⇒ 3 au moins une mesure les 2 dernières années |
| 0 | 0 | 1 | 0 | |
| 0 | 1 | 1 | 0 | ⇒ 4 au moins une mesure par année, deux ans sauf la dernière année |
| 1 | 0 | 1 | 0 | |
| 1 | 1 | 0 | 0 | |
| 0 | 1 | 0 | 1 | ⇒ 5 au moins une mesure par année, deux ans dont la dernière année |
| 1 | 0 | 0 | 1 | |
| 0 | 0 | 1 | 1 | |
| 1 | 1 | 1 | 0 | ⇒ 6 au moins une mesure par an, pendant 3 ou 4 ans |
| 1 | 0 | 1 | 1 | |
| 1 | 1 | 0 | 1 | |
| 0 | 1 | 1 | 1 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | |

Cursus de formation dans l'enseignement supérieur et trajectoires d'insertion

Éric Cahuzac, Daniel Martinelli, Françoise Stoeffler-Kern

1. Les trajectoires de formation ayant mené à un diplôme de l'enseignement supérieur

Seuls les diplômés de 1988 entrés dans la vie active après 1988 sont pris en compte. Aucun filtrage sur l'âge n'a été effectué mais les diplômés de thèse étrangers ont été exclus (ils constituent le tiers des thésards alors que les étrangers sont très minoritaires parmi les autres diplômés).

La chronologie des diplômes supérieurs obtenus est réalisée grâce à l'année d'obtention du diplôme. Seuls les diplômes obtenus sont pris en compte, cette analyse fait donc l'impasse sur les formations supérieures s'étant soldées par un échec (celles qui n'ont pas conduit à l'obtention d'un diplôme).

1.1. La majorité des diplômés des écoles, des IUT et des STS n'ont pas obtenu d'autre diplôme supérieur auparavant

On se borne dans cette partie à observer le diplôme précédent car il est rare qu'il en existe un autre chez ces diplômés.

BTS-DUT

Moins de 4 % des diplômés de BTS industriels et tertiaires et de DUT industriels ont acquis auparavant un autre diplôme de l'enseignement supérieur (il s'agit généralement d'un DEUG ou d'un autre DUT-BTS). En revanche, les titulaires de DUT tertiaires sont 12 % à posséder un diplôme supérieur antérieur (soit 4,5 % un autre DUT-BTS, 3 % un DEUG, 2,5 % une licence, 1 % une maîtrise et 1 % un autre diplôme supérieur).

Écoles de commerce

La proportion des diplômés d'écoles de commerce ayant déclaré un diplôme antérieur s'élève à 21,5 %. Deux cas ont été distingués : les écoles qui recrutent au niveau Bac (dont le diplôme était alors souvent de niveau Bac+3) et les écoles qui recrutent au niveau prépa HEC ou DEUG (le diplôme délivré est alors souvent de niveau Bac+4). La plupart des écoles interrogées étaient reconnues par l'État.

La proportion de diplômés qui ont obtenu précédemment un autre diplôme supérieur est plus élevée chez les sortants des écoles recrutant au niveau Bac. Cela peut s'expliquer par le fait que lorsque l'école recrute au niveau supérieur, une proportion non négligeable des élèves sort de classe prépa, ce qui n'est pas un diplôme et n'est donc pas déclaré. Par ailleurs, pour entrer dans les écoles qui recrutent au niveau Bac, ceux qui possèdent un diplôme supérieur sont certainement avantagés par rapport aux simples bacheliers, ce qui expliquerait leur présence accrue.

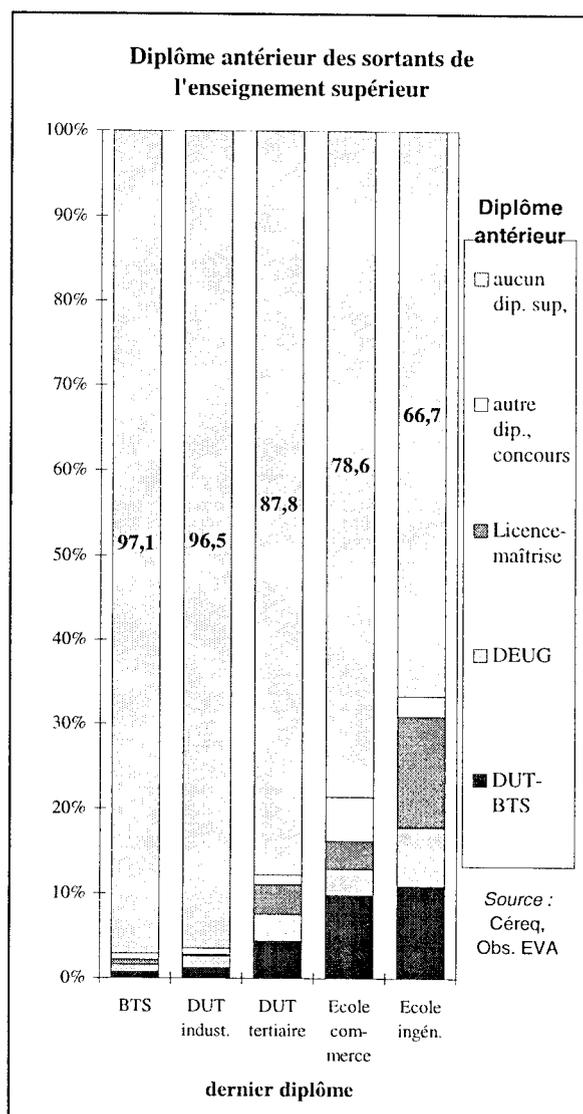
Globalement, les sortants des écoles de commerce qui possèdent au préalable un autre diplôme supérieur ont pour la moitié d'entre eux un DUT ou un BTS. Les autres déclarent posséder un DEUG ou une licence, plus rarement une maîtrise ou un diplôme d'ingénieur.

Écoles d'ingénieurs

La proportion d'élèves disposant d'un diplôme supérieur antérieur atteint 33 %. Cette proportion est légèrement plus élevée après les formations en sciences naturelles/chimie. La ventilation des diplômes antérieurs est sensiblement analogue après les formations en sciences exactes ou naturelles. Il s'agit souvent de DUT-BTS ou de maîtrises, un peu plus rarement de DEUG ou de licences. Chez les sortants des écoles d'ingénieurs en biologie/agriculture, les diplômes antérieurs déclarés sont plutôt des DEUG et des maîtrises. Les DUT/BTS sont un peu moins fréquents.

1.2. Les sortants de l'université ont des cursus de formation relativement complexes

On ne tient pas compte de la licence dans le cheminement universitaire, sauf comme diplôme de sortie (on observe peu de changements de trajectoire après la licence et peu de sorties ; par ailleurs la prise en compte de la licence complique les trajectoires sans apporter d'éléments explicatifs supplémentaires). En revanche tous les diplômes de troisième cycle sont pris en compte. Après analyse des diplômes obtenus, il s'avère que la seule combinaison de diplômes non résiduelle est constituée par le DEA et un diplôme d'école d'ingénieurs obtenus simultanément. Seule cette possibilité est donc retenue.



La complexité des cursus peut varier considérablement selon les spécialités.

Nous avons regroupé plusieurs disciplines en 3 grandes spécialités :

- *Sciences* : sciences exactes, informatique, sciences de la nature et chimie, biologie et agriculture ;
- *Droit/Sciences Éco.* : droit, sciences politiques, sciences économiques, gestion, finances, compta, AES (administration économique et sociale) ;
- *Lettres/Sciences Humaines* : lettres, philosophie, langues, histoire, géographie, sociologie, psychologie, sciences de l'éducation, communication, documentation et arts.

Les schémas illustrant ces cursus de formation représentent la succession des diplômes acquis en pourcentage du total (c'est-à-dire des 100 % du diplôme de sortie). On s'intéresse dans un premier temps uniquement à la chronologie des différents diplômes supérieurs obtenus puis aux changements de spécialité de formation.

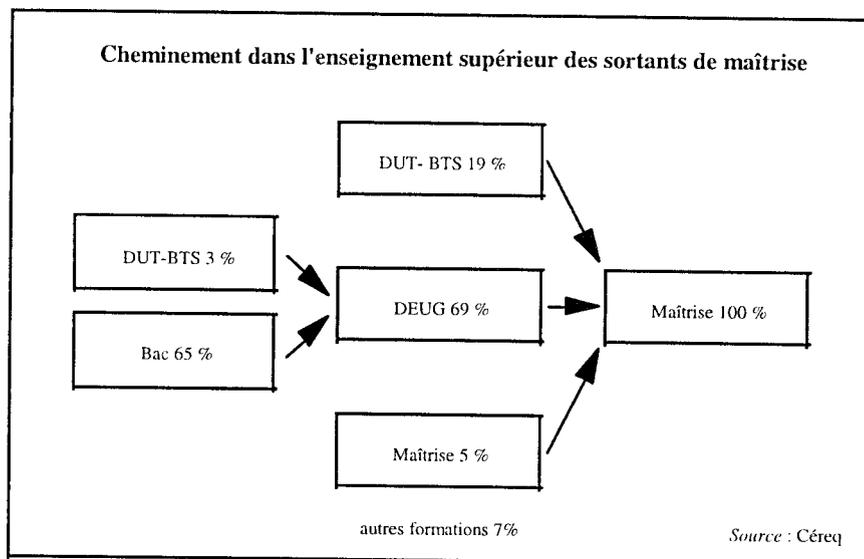
Sortants après la licence

Les changements de filière avant la licence n'étaient pas marginaux chez les sortants de 1988 (69 % seulement des sortants après la licence viennent directement de DEUG). La moitié de ceux qui ont une autre origine sortent d'un IUT ou d'une STS (soit 14 % des sortants après la licence). Une proportion plus faible des sortants a obtenu au préalable un autre diplôme universitaire (5 %) ou un concours de la fonction publique (7 %).

Sortants après la maîtrise

Rappelons que si le diplôme précédent est la licence, il n'est pas pris en compte.

Le diplôme de 1^{er} cycle possédé est pour 69 % des sortants de maîtrise un DEUG et pour 19 % un DUT-BTS. Une proportion résiduelle des sortants après la maîtrise avait au préalable passé une autre maîtrise (4,5 %). Les autres changements de filière sont insignifiants. Parmi les sortants de maîtrise qui viennent de DEUG, une faible proportion (3 %) a eu au préalable un DUT/BTS.

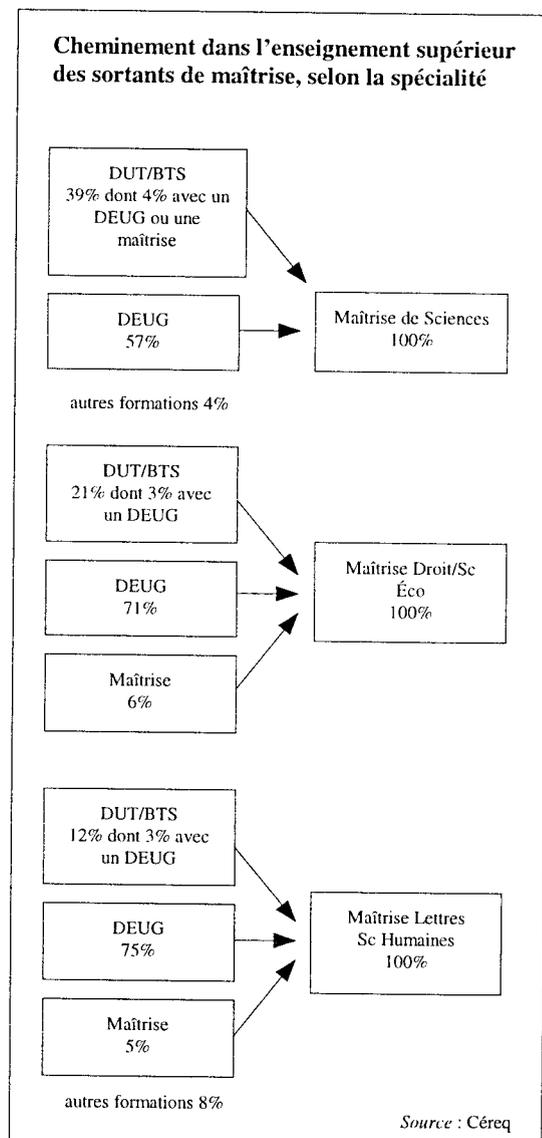


Les étudiants entrant dans la vie active après la maîtrise ont suivi des parcours de formation assez différents selon leur spécialité de formation. En effet, seuls 60 % des sortants titulaires d'une maîtrise en Sciences possèdent un DEUG alors que cette proportion monte à 71 % chez les diplômés en Droit/Sciences Éco. et à 75 % parmi les sortants de maîtrise en Lettres/Sciences Humaines.

Dans la filière Sciences, une part importante des sortants de maîtrise possède un DUT/BTS (39 %).

Les sortants de la filière Droit/Sciences Éco. viennent directement de DEUG pour 71 % d'entre eux mais 6 % viennent d'une autre maîtrise. Si les diplômes antérieurs acquis dans d'autres cursus sont moins fréquents qu'en Sciences, ils sont plus variés : 21 % d'entre eux sont titulaires d'un DUT/BTS et 2 % d'un diplôme d'école de commerce.

Les cheminements de formation dans la filière Lettres - Sciences Humaines sont essentiellement des cursus universitaires classiques : un faible nombre de sortants (12 %) est titulaire d'un DUT/BTS et si plus de 4 % des sortants déclarent un concours comme avant dernier diplôme, ils sont pour la plupart titulaires d'un autre diplôme universitaire de 1^{er} cycle.



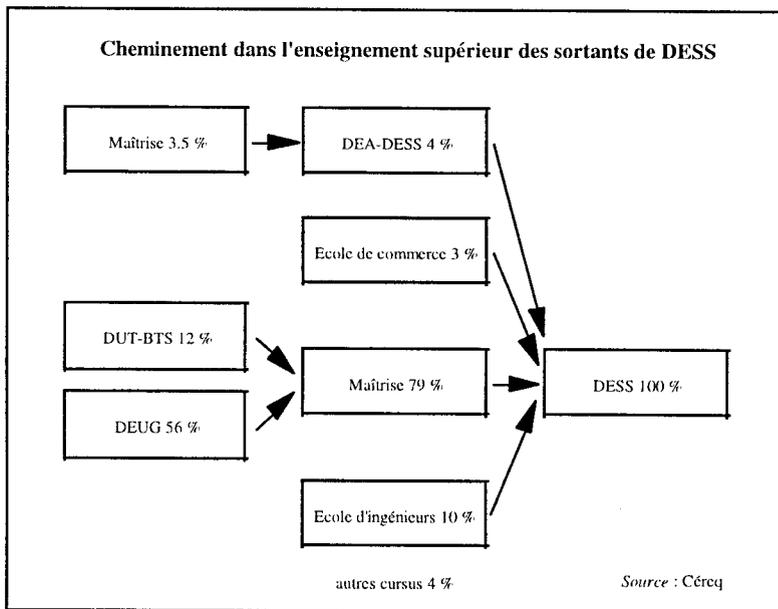
Parmi les sortants des DEA en Lettres/Sc Hum, 71 % ont une maîtrise mais 17 % déclarent avoir obtenu un concours avant leur DEA (généralement après leur maîtrise). Seuls les DEA de Sciences comportent un nombre non négligeable de sortants provenant d'autres filières : parmi ces titulaires de DEA, 11 % viennent d'écoles d'ingénieurs et 19 % d'IUT-STTS (via la maîtrise).

Ces parcours antérieurs traduisent selon les cas, soit une réorientation de diplômes professionnalisés vers la recherche, soit un approfondissement de la formation théorique (titulaires de DEA en provenance de DESS, diplômés d'ingénieurs, concours).

Sortants de DESS

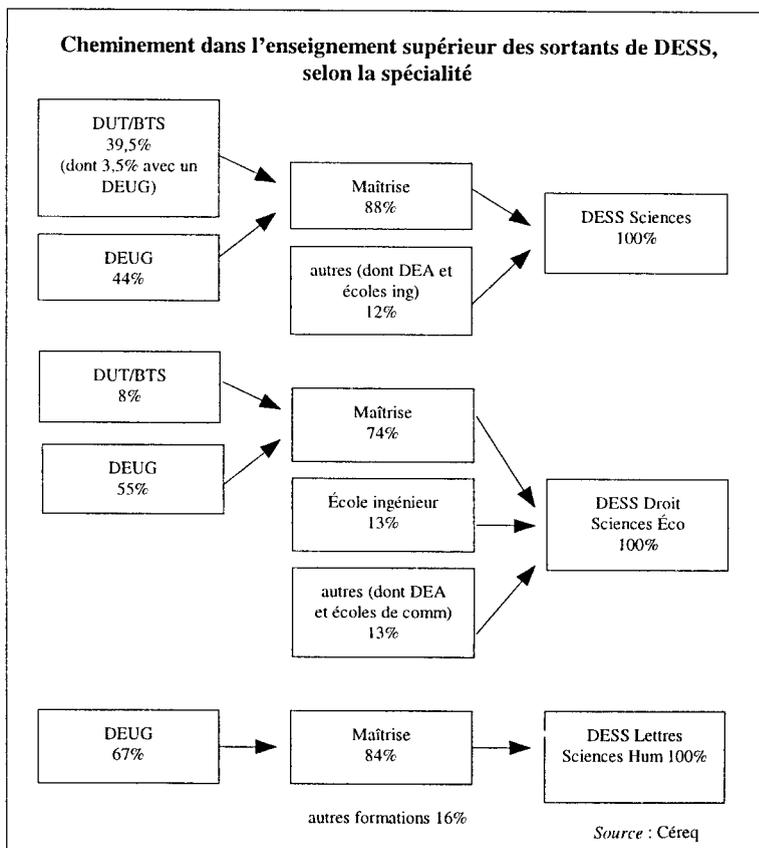
Les DESS sont des diplômes universitaires dont la vocation est de dispenser une formation professionnalisée qui doit permettre d'accéder plus rapidement au marché du travail. L'inscription aux DESS est généralement possible après une maîtrise, un diplôme d'école de commerce ou d'ingénieurs.

Parmi les sortants de DESS, pratiquement aucun n'a passé un concours de la fonction publique auparavant, ce qui est conforme à la vocation de ces formations plutôt destinées au secteur privé.



En revanche, 10 % des titulaires de DESS proviennent d'une école d'ingénieur ; ils choisissent dans ce cas massivement un DESS de gestion. Les sortants de DESS ayant obtenu précédemment un autre diplôme de troisième cycle ou provenant d'une école de commerce sont relativement peu nombreux.

Les quatre cinquièmes des sortants proviennent de la voie classique (maîtrise puis DESS). Mais comme pour les sortants de DEA, une proportion non négligeable des titulaires de DESS (12 %) a eu un DUT-BTS comme diplôme de premier cycle. Cette population sort souvent des DESS de Sciences Exactes mais parfois aussi des DESS de Gestion.



Les titulaires de DESS sortent donc majoritairement de maîtrise : c'est le cas de plus de 84 % des titulaires de DESS en Sciences et Lettres/Sciences Humaines et de 74 % des sortants de DESS en Droit/Sciences Éco.

Pour les DESS en Sciences et Droit/Sciences Eco, le recrutement est assez varié. Il reflète l'intérêt des étudiants pour les DESS et ceci quelle que soit la filière de l'enseignement supérieur dont ils sont issus.

Parmi les titulaires de DESS en Sciences et Droit/Sciences Éco, 3 % des étudiants avaient déjà acquis auparavant un DEA, diplôme universitaire de même niveau que le DESS mais tourné vers la recherche.

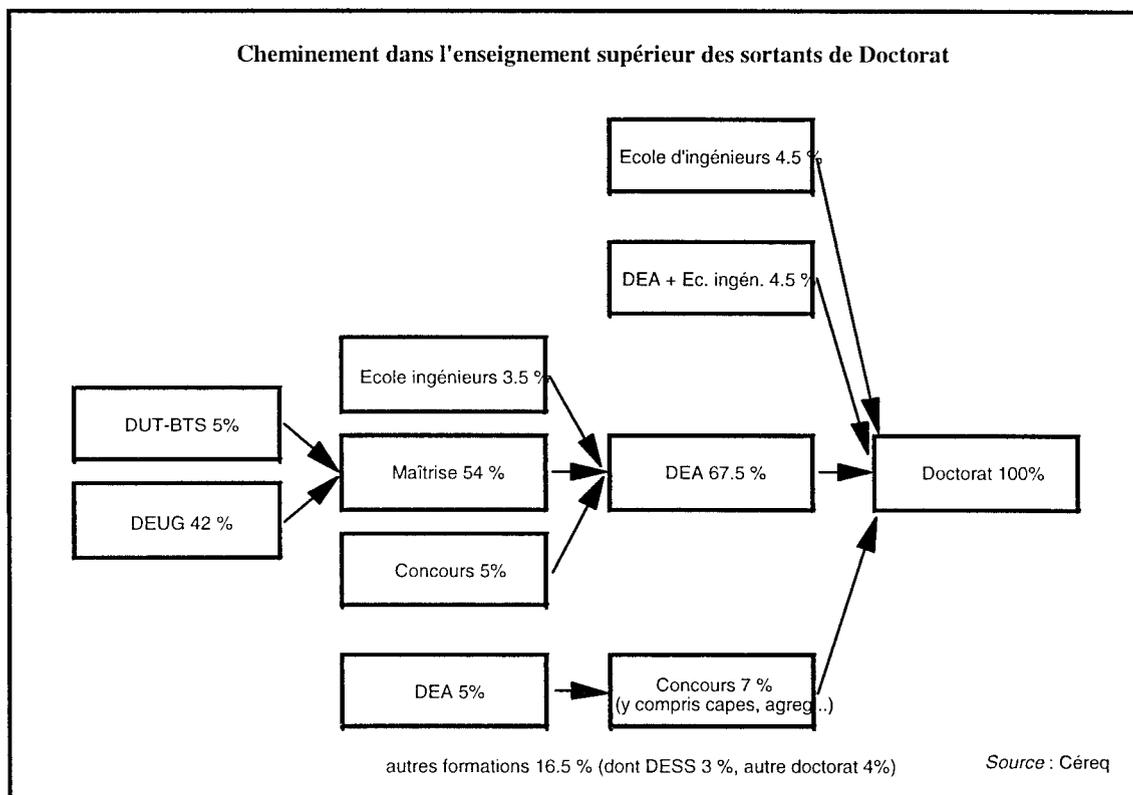
Parmi les sortants des DESS de Sciences, 40 % ont acquis auparavant un DUT/BTS au cours de leur parcours de formation, complété par un diplôme universitaire de 2^{ème} cycle ; 5 % des titulaires de DESS en Sciences sont par ailleurs issus d'une école d'ingénieurs.

À l'issue des DESS en Droit-Sciences Éco., les diplômés d'écoles de commerce et d'ingénieurs représentent une proportion non négligeable des sortants (17 %). Les titulaires de DUT/BTS, moins nombreux, représentent tout de même 8 % des sortants.

Les titulaires de DESS en Lettres/Sc. Humaines sont fort peu nombreux et nous ne pouvons que souligner la part importante des cursus universitaires classiques chez ces diplômés (84 % s'inscrivent après la maîtrise).

Sortants de thèse

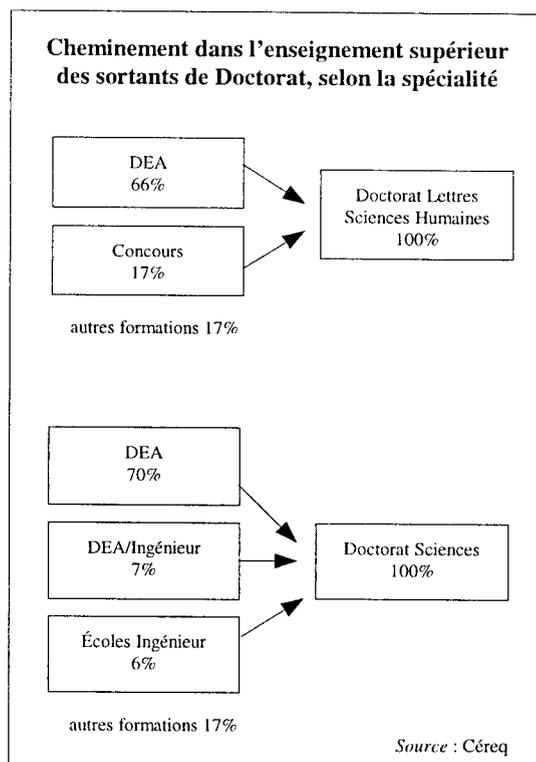
L'origine des titulaires d'un doctorat est plus disparate que celle des autres sortants de l'université. Les docteurs qui sortent directement de DEA ne constituent que les deux tiers du total. Les autres titulaires de doctorat proviennent d'une école d'ingénieurs (9 %), ont passé un concours après leur DEA (7 %) ou sortent de formations universitaires diverses. Parmi les titulaires de thèse qui sortent de DEA, une fraction a obtenu auparavant un diplôme d'ingénieurs ou un concours.



Un peu plus de la moitié seulement des titulaires de doctorat a suivi la voie classique : maîtrise, DEA, doctorat. Mais ceux qui ont suivi la voie classique ne proviennent pas tous de DEUG : environ 5 % des titulaires de doctorat ont obtenu un DUT-BTS comme diplôme de premier cycle.

La provenance des titulaires de doctorat varie bien sûr en fonction de leur spécialité de formation. Ceux qui viennent d'une école d'ingénieurs ou qui ont eu un DUT-BTS avant la maîtrise font généralement un doctorat de *Sciences*, dont une courte majorité un doctorat de *Sciences Exactes*. Ceux qui ont passé un concours de la fonction publique – souvent d'enseignant – font plutôt un doctorat de *Lettres* (rappelons que les deux tiers des docteurs sont diplômés en *Sciences*).

La filière *Droit/Sciences Éco.* ne rassemble pour sa part que 9 % du total des docteurs de la cohorte observée (la proportion n'a pas beaucoup changé aujourd'hui).



L'avant-dernier diplôme des docteurs en *Sciences* est surtout universitaire : 70 % proviennent de DEA mais 13 % sortent d'une école d'ingénieurs (dont plus de la moitié possèdent aussi un DEA). Par ailleurs, 8 % des docteurs en *Sciences* sortent d'une formation de troisième cycle autre que le DEA : ils ont obtenu avant leur thèse un DESS ou un autre doctorat.

Ainsi, 11 % des docteurs en Sciences ont deux diplômes de 3^{ème} cycle de même niveau : DEA + diplôme d'ingénieur ou thèse + thèse.

1.3. Les changements de spécialité de formation à l'université ne sont pas si fréquents

Si les parcours de formation universitaires ne relèvent pas toujours d'un cursus purement académique, les changements de spécialité restent assez rares, tout au moins entre les grandes disciplines de formation. On s'intéresse dans cette partie aux étudiants qui ont suivi un cursus universitaire classique (DEUG, maîtrise, DEA ou DESS, Doctorat).

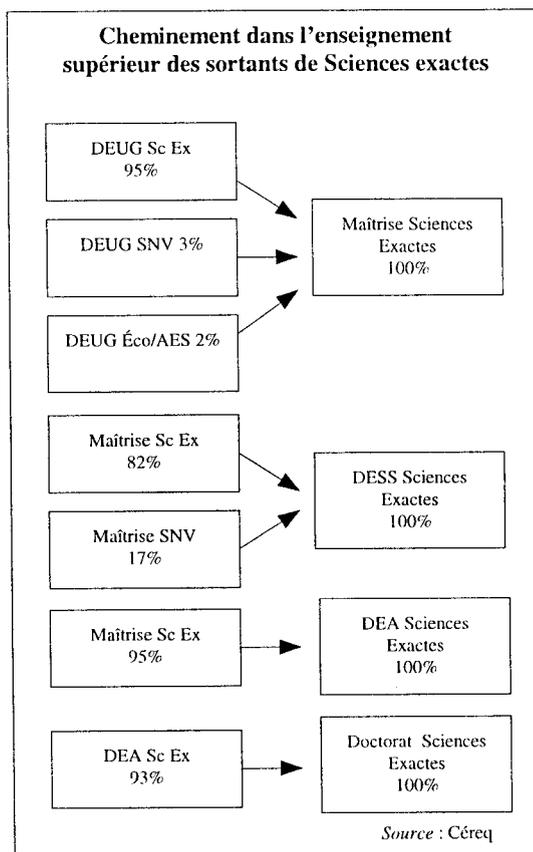
Sept grandes disciplines ont été distinguées :

- Sciences Exactes ;
- Sciences de la Nature et de la Vie ;
- Droit, Sciences politiques ;
- Sciences Économiques et AES ;
- Gestion, Finances et Comptabilité ;
- Lettres ;
- Sciences Humaines.

Certains diplômes universitaires ne sont pas représentés dans chaque discipline. Ainsi les DESS représentent 58 % des sortants de 2^{ème} et 3^{ème} cycles chez les étudiants diplômés en *Gestion-Comptabilité-Finances*, 39 % chez les diplômés en *Sciences Humaines* et 32 % chez les diplômés en *Droit*. Chez les diplômés en *Lettres, Sciences de la Nature et de la Vie*, les sortants de DESS sont très rares.

Les titulaires d'un doctorat représentent 41 % des sortants de 2^{ème} et 3^{ème} cycles en *Sciences de la Nature et de la Vie*, 16 % des sortants de *Sciences Exactes*, 9 % des sortants de *Lettres* et moins de 5 % des sortants de chacune des autres grandes disciplines de formation universitaires.

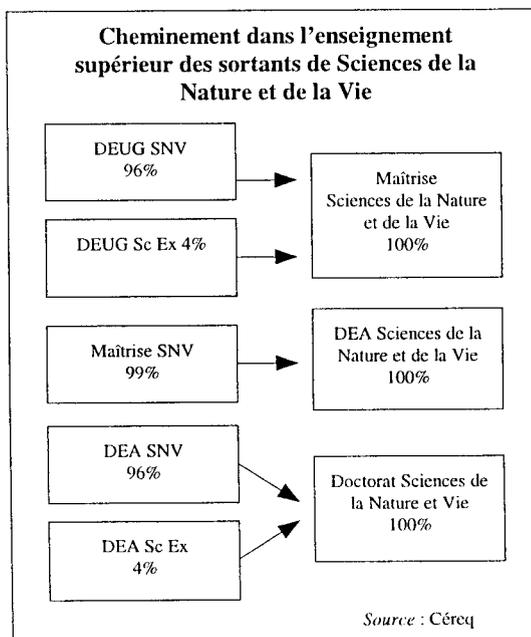
Les maîtrises représentent près de 69 % des sortants diplômés en *Éco/AES*, 65 % des sortants diplômés en *Lettres*, 53 % des sortants diplômés en *Sciences Humaines* mais moins de 50 % des sortants des autres spécialités.



Les titulaires de maîtrises, DEA et doctorats ont généralement un cursus mono-disciplinaire

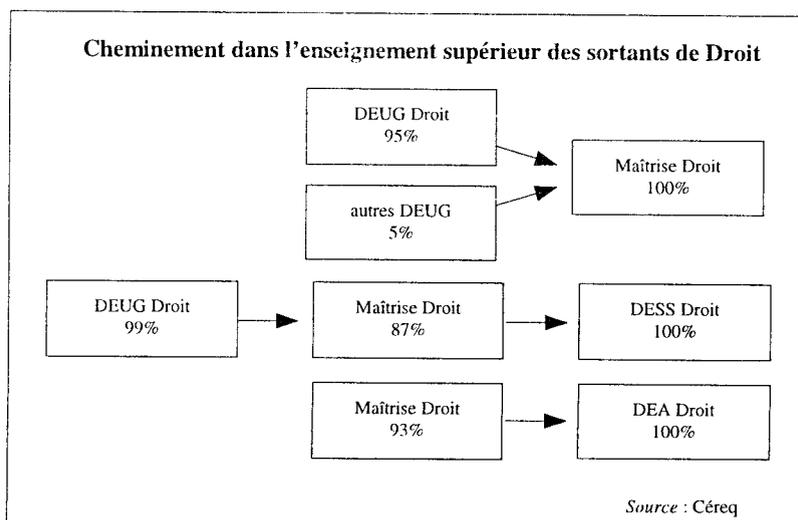
Dans toutes les filières, le recrutement des titulaires de DEA, doctorats et maîtrises est endogène : il se fait quasi exclusivement au sein de la même spécialité et ceci quelle que soit la spécialité de formation.

Dans les rares cas où le recrutement est exogène, il est toujours très faible et concerne les disciplines les plus proches : ainsi la filière *Sciences Exactes* recrute quelques rares diplômés de *Sciences de la Nature et Vie* et vice versa ; de même entre *Sciences Économiques/AES* et *Gestion / Finances / Compta*, ainsi qu'entre *Sciences Humaines* et *Lettres*.

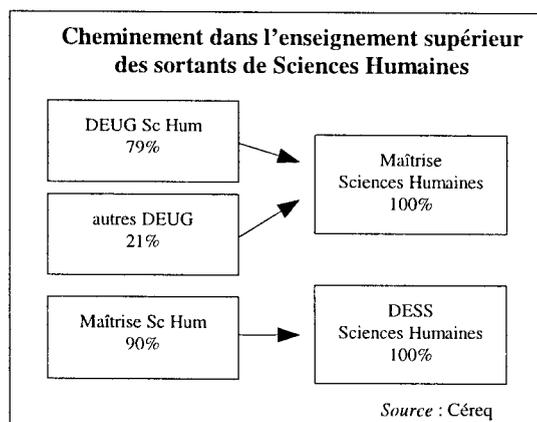
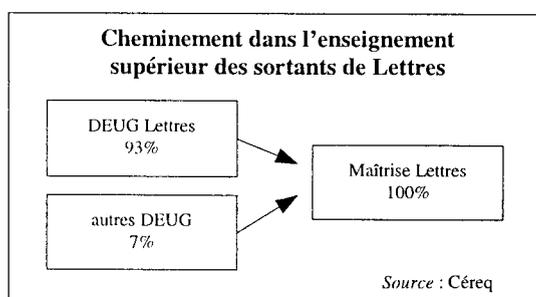
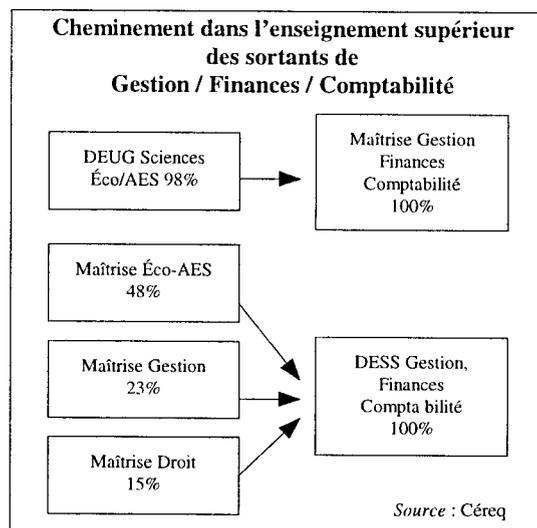
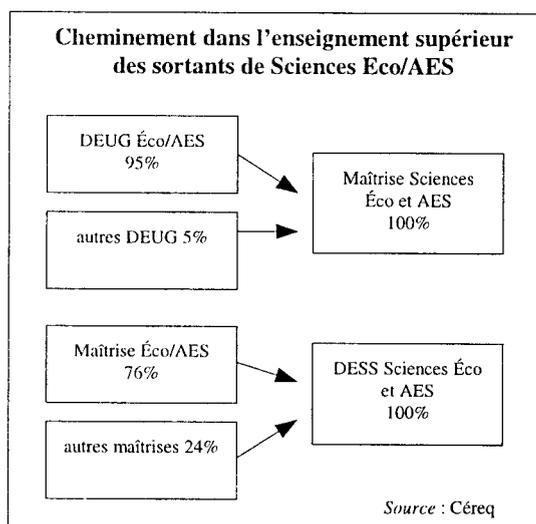


Les DESS de Sciences Exactes, Sciences Éco/AES et Gestion accueillent des diplômés d'autres spécialités

Les DESS de *Sciences Exactes* accueillent 82 % d'étudiants titulaires d'une maîtrise de même spécialité mais aussi 17% de maîtrises en *Sciences de la Nature et de la Vie*. Cela est certainement dû à la quasi-absence de DESS dans cette dernière spécialité.



Si le recrutement dans les DESS en Sciences Éco/AES et Gestion/Finances/Compta reflètent la proximité de ces disciplines, ils s'ouvrent aussi aux diplômés de *Droit* et, dans une moindre mesure, à d'autres spécialités. Ainsi, les DESS *Gestion/Finances/Compta* recrutent plus de 70 % de titulaires de maîtrise de cette spécialité ou de *Sciences Éco*. (le faible nombre de maîtrises en *Gestion/Finances/Compta* explique la prédominance de la filière *Sciences Éco*). Les DESS *Éco/AES* accueillent 76 % de diplômés de maîtrise provenant de la même spécialité, mais aussi des titulaires de maîtrises de *Gestion* et de *Droit*.



À l'opposé, les sortants titulaires de DESS de *Droit et Sciences Humaines* (qui représentent respectivement près d'un tiers et près de 40 % des sortants de leur filière) ont très largement effectué leur scolarité au sein de la même filière.

2. L'insertion selon les cursus de formation supérieure

Dans cette section, pour appréhender la qualité de l'insertion nous utiliserons un indicateur longitudinal, " le parcours d'insertion " sur 33 mois, combiné à des éléments plus " qualitatifs " sur les emplois occupés et les étudiants (type et niveau des emplois, salaires, sexe, origine sociale...).

Les trajectoires individuelles sur 33 mois permettent une appréciation particulièrement fine des difficultés rencontrées à la fin des études. Bien évidemment, chaque individu a un parcours d'insertion propre qui le différencie de ses homologues de la même promotion. Le but ici est tout de même de dégager des tendances similaires entre les individus en analysant, entre autres, leur situation mois par mois depuis leur entrée sur le marché du travail.

Une des méthodes utilisées est celle des typologie des trajectoires élaborée au LIRHE (voir encadré), qui permet par la simple comparaison une à une des trajectoires individuelles de regrouper les individus en quelques classes types.

Encadré Construction des trajectoires types d'insertion

À la base, nous possédons un calendrier individuel, enregistrant mois par mois (sur 43 mois) la situation de l'individu vis-à-vis du marché du travail. On retient pour chaque mois 6 situations possibles : études à temps plein, service national, recherche d'emploi, emploi précaire (CDD), emploi stable (CDI) et inactivité. On ne va s'intéresser ici qu'aux 33 mois suivant la sortie de la formation. On a donc, pour chaque individu, un vecteur à 33 positions chacune d'entre elles pouvant prendre les modalités 1 à 6. Pour la taxinomie on se ramène à construire pour chaque individu une matrice [33x6] et à affecter à chaque ligne (mois) un poids de « 1 » dans la colonne correspondant à l'état occupé par l'individu. Le traitement est effectué sous SAS qui va alors analyser des chaînes chronologiques de 198 variables du type X_{ij} ; où $i=1, \dots, 33$ et $j=1, \dots, 6$.

La procédure utilisée va regrouper les observations sur la base d'une distance euclidienne à partir des variables calculées dans la première étape. Ainsi chaque observation se voit attribué un numéro d'appartenance à un cluster et à un seul. Cette procédure va utiliser un algorithme qui minimise la somme des carrés des distances au cluster moyen de la classe. La procédure se présente en deux étapes simultanées :

Le choix des « clusters de base » (centres de classes)

En fait, un ensemble de points appelés « clusters de base » sont sélectionnés et chacun constitue une première approximation du centre de la classe. La distance entre les « clusters de base » est imposée ainsi que le nombre maximal de clusters que l'on désire obtenir. Les clusters de base sont obligatoirement des observations complètes (sans non-réponse). À tout moment l'introduction d'une nouvelle observation fait l'objet de plusieurs tests pour définir si elle peut-être un meilleur centre de classe que celui choisi.

La constitution des classes

Les « clusters de base » choisis, chaque observation lui est comparée et (si elle ne peut constituer elle-même un « cluster de base ») est associée au cluster moyen le plus proche selon un critère de distance. Ceci forme une classe (cluster) temporaire. Le « cluster de base » est alors remplacé par le « cluster moyen » de la classe temporaire ainsi construite. Ceci est répété jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de modification du « cluster de base » et que toutes les observations soient associées à une classe. Les observations sont donc associées au cluster le plus proche, ce qui fait que la distance entre chaque observation est minimale au sein de chaque classe et maximale entre les classes. La distance euclidienne utilisée pour comparer une observation (pouvant contenir des valeurs manquantes) et un « cluster de base » est la suivante :

$$d(x,s) = \sqrt{(n/m) \sum_i (x_i - s_i)^2}$$

où n est le nombre de variables, m le nombre de variables non manquantes, x_i la $i^{\text{ème}}$ composante de l'observation courante et s_j la $j^{\text{ème}}$ composante du « cluster de base ».

2.1. Coursus de formation et insertion des sortants des écoles, des IUT et des STS

La technique énoncée dans l'encadré permet, par essais successifs, de dégager pour les sortants des écoles, des IUT et des STS, 9 trajectoires types d'insertion que l'on peut caractériser à la fois par la diversité des états rencontrés (cf. annexe 1) et par le public qui les compose (cf. tableau 1).

De manière générale, les sortants des écoles, des IUT et des STS s'insèrent particulièrement bien si on accepte de classer les trajectoires selon une logique basée sur le type de contrat et le degré de stabilisation. En moyenne près de 70 % d'entre eux se retrouvent dans des trajectoires de « bon accès à l'emploi » : soit ils accèdent à un contrat à durée indéterminée dès la sortie de leur formation, soit après une période de 12 mois de Service National pour les garçons.

Mais l'analyse des trajectoires types reflète également les difficultés d'insertion que connaissent certains des diplômés de l'enseignement supérieur. Ainsi, 17 % de la population de ces sortants s'insère avec des trajectoires favorables du point de vue de l'emploi occupé à terme. Mais leur stabilisation est lente, c'est-à-dire qu'elle se réalise après plus d'un an de précarité voire même après une période de chômage. De plus, 12 % ne se stabilisent pas (du moins sur les 3 ans d'observation) ; ils s'insèrent rapidement (8 %) ou après leur service national (5 %) mais sous CDD et ont de nombreux emplois durant les trois années d'observation.

Enfin, 2 % de la population étudiée (principalement des femmes) choisit l'inactivité en début de carrière pour reprendre le travail 12 à 15 mois plus tard. Cette « reprise d'activité » se présente alors plutôt favorablement.

Tableau 1 : L'insertion des diplômés des écoles, des IUT et des STS

| Trajectoires d'insertion | Bon accès à l'emploi | | Accès favorable à l'emploi mais lent | | Accès à l'emploi sans stabilisation | | Reprise d'activité | Effectifs |
|---------------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|------------------|--------------------|-----------|
| | Accès rapide à l'emploi | SN puis accès rapide sur CDI | Stabilisation lente | SN puis stabilisation lente | Nombreux emplois précaires | Insertion galère | | |
| Diplôme, spécialité | | | | | | | | |
| <i>STS industrielles</i> | 24 | 45 | 8 | 12 | 7 | 3 | 1 | 8846 |
| <i>STS tertiaire</i> | 51 | 10 | 16 | 3 | 13 | 5 | 2 | 14812 |
| <i>IUT industrielles</i> | 30 | 37 | 13 | 9 | 8 | 2 | 2 | 4997 |
| <i>IUT tertiaire</i> | 44 | 12 | 15 | 5 | 14 | 6 | 4 | 4520 |
| <i>Ecoles d'ingénieurs</i> | 35 | 53 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8194 |
| <i>Ecoles de commerce</i> | 56 | 28 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4924 |
| | | | | | | | | 46293 |
| Cheminement de formation | | | | | | | | |
| <i>Ingé. DUT/BTS</i> | 42 | 50 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 955 |
| <i>Ingé. DEUG</i> | 37 | 45 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 632 |
| <i>Ingé Maîtrise</i> | 42 | 42 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 933 |
| <i>Ec. Comm DUT/BTS</i> | 61 | 23 | 9 | 1 | 2 | 2 | 2 | 518 |
| <i>Ec. Comm DEUG</i> | 74 | 14 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 178 |
| <i>Ec. Comm Maît.</i> | 82 | 12 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 73 |
| <i>IUT indus. DUT/BTS</i> | 30 | 26 | 13 | 14 | 7 | 2 | 8 | 126 |
| <i>IUT indus. DEUG</i> | 33 | 30 | 23 | 3 | 9 | 0 | 2 | 105 |
| <i>IUT tert. DUT/BTS</i> | 43 | 21 | 4 | 11 | 16 | 3 | 2 | 198 |
| <i>IUT tert. DEUG</i> | 49 | 0 | 17 | 2 | 15 | 17 | 0 | 238 |
| Total | 40 | 29 | 11 | 6 | 8 | 4 | 2 | 100 |

Lecture : 24 % des sortants des STS industrielles suivent une trajectoire d'accès rapide à l'emploi contre 42 % des diplômés des écoles d'ingénieurs titulaires auparavant d'une maîtrise.

Derrière ces résultats plutôt favorables, se cachent des disparités selon le diplôme préparé. Les diplômés d'écoles de commerce ou d'ingénieurs sont plus nombreux (86 %) que ceux des STS ou des IUT (63 %) à intégrer ces trajectoires d'accès rapide et durable à l'emploi. Au sein de ces derniers, les

sortants des spécialités tertiaires sont beaucoup moins nombreux à accéder aux trajectoires de stabilisation rapide (58 %). Ainsi, certains diplômés des STS ou des IUT se retrouvent sur des trajectoires d'insertion plus lente (20 % en moyenne), voire des trajectoires où la stabilisation est absente ; c'est le cas, en moyenne, de 19 % des sortants des STS et des IUT tertiaires.

Cette étude permet de mettre en évidence un certain nombre de cursus de formation fréquemment rencontrés (voir section précédente). Il est intéressant de déterminer l'avantage plus ou moins grand qu'apporte tel ou tel cursus en matière de trajectoire d'insertion. Comme nous l'avons vu dans la première partie (point 1.1), la majorité des diplômés des écoles, des IUT et des STS n'a pas obtenu d'autre diplôme supérieur auparavant. Aussi, nous travaillons ici sur de petits échantillons.

L'insertion globalement favorable des diplômés de DUT, BTS ou des écoles est nuancée par la prise en compte des cheminements de formation.

Les ingénieurs bénéficient d'un gain en terme d'insertion lorsqu'ils possèdent un DUT ou un BTS puisque dans ce cas 92 % suivent une trajectoire de « bon accès à l'emploi » contre 88 % sinon. Mais la diversité des parcours n'est pas toujours payante et l'obtention d'un DEUG avant d'intégrer une école d'ingénieur en est un exemple.

À l'opposé, l'association école de commerce et cursus universitaire ou DUT/BTS n'ouvre pas les portes de meilleures trajectoires sauf si l'université a permis de préparer un diplôme de second cycle (maîtrise) mais le faible nombre de cas recensés hypothèque nos conclusions. Pour les diplômés des IUT et des STS, nous venons de voir que les sortants des spécialités tertiaires avaient plus de mal à accéder aux « bonnes » trajectoires. On peut remarquer désormais que le passage auparavant par un autre IUT ou BTS peut améliorer ce score tandis que le passage par l'université, contrairement à ce que l'on pensait, conduit plus souvent à des trajectoires « sans stabilisation ».

On s'intéresse maintenant au public qui compose nos trajectoires types, réalisées sur les diplômés de formations courtes ou d'écoles. Bien que certains effets peuvent provenir de la combinaison de plusieurs critères, certaines tendances se dégagent lorsque l'on compare les caractéristiques de chaque sous-population à la moyenne de l'échantillon (cf. tableau 2).

Qui sont les individus qui se retrouvent dans des trajectoires de « bon accès à l'emploi » ?

Par construction se sont des trajectoires où le CDI tient une place importante. Ces trajectoires incluent majoritairement des hommes (77 %).

Quels que soient les diplômes, les trajectoires professionnelles d'insertion sont fortement caractérisées par 2 facteurs : la série du bac et l'origine sociale. Ce sont en effet les étudiants dont les pères sont cadres et qui sont titulaires d'un bac scientifique qui ont le plus fréquemment un accès facile à l'emploi. Quant aux derniers emplois et employeurs déclarés, si naturellement nous retrouvons dans les meilleures trajectoires une majorité de cadres/ingénieurs exerçant dans le secteur privé, les diplômés qui accèdent à une stabilisation professionnelle faible ou tardive occupent le plus souvent des professions intermédiaires ou sont des employés/ouvriers qui travaillent dans l'administration.

C'est aussi dans ces « bonnes » trajectoires que les individus jugent le plus fréquemment leur emploi comme étant définitif et que l'on trouve le plus d'emplois à temps plein. Enfin, le salaire modal (pour lequel 50 % de la population est mieux payée et 50 % l'est moins) des sortants classés dans les « bonnes » trajectoires est supérieur ou égal à celui de l'ensemble de la population.

**Tableau 2 : Caractérisation des trajectoires professionnelles types
des diplômés des écoles, des IUT et des STS**

| Trajectoires d'insertion | Bon accès à l'emploi | | Accès favorable à l'emploi mais lent | | Accès à l'emploi sans stabilisation | | Reprise d'activité | Ensemble |
|-----------------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|------------------|--------------------|----------|
| | Accès rapide à l'emploi | SN puis accès rapide sur CDI | Stabilisation lente | SN puis stabilisation lente | nombreux emplois précaires | Insertion galère | | |
| Sexe : hommes | 34 | 100 | 28 | 100 | 28 | 31 | 28 | 55 |
| Académie d'étude province | 69 | 74 | 81 | 84 | 82 | 80 | 72 | 74 |
| Age au diplôme (en année) | 22.7 | 22.5 | 21.8 | 22 | 22 | 22.5 | 22 | 22.4 |
| Situation maritale : | | | | | | | | |
| <i>célibataire</i> | 57 | 70 | 68 | 77 | 65 | 61 | 64 | 64 |
| Série du bac : | | | | | | | | |
| <i>A</i> | 10 | 1 | 14 | 1 | 12 | 17 | 12 | 8 |
| <i>B</i> | 16 | 7 | 15 | 6 | 11 | 19 | 23 | 12 |
| <i>C,D,E</i> | 37 | 48 | 27 | 27 | 25 | 19 | 33 | 37 |
| <i>Autres</i> | 38 | 44 | 44 | 66 | 52 | 45 | 33 | 43 |
| Diplôme : | | | | | | | | |
| <i>STS</i> | 52 | 40 | 62 | 58 | 64 | 65 | 45 | 51 |
| <i>IUT</i> | 19 | 18 | 26 | 27 | 27 | 22 | 27 | 21 |
| <i>Ecoles d'ingénieurs</i> | 15 | 32 | 6 | 11 | 7 | 6 | 10 | 18 |
| <i>Ecoles de commerce</i> | 15 | 11 | 6 | 3 | 3 | 7 | 18 | 11 |
| Nombre moyen de mois : | | | | | | | | |
| <i>d'études</i> | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| <i>de service national</i> | 0 | 13 | 1 | 12 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| <i>de chômage</i> | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | 5 | 2 |
| <i>de CDD</i> | 1 | 1 | 13 | 13 | 26 | 10 | 3 | 5 |
| <i>de CDI</i> | 29 | 15 | 15 | 3 | 2 | 5 | 15 | 18 |
| <i>d'inactivité</i> | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 | 1 |
| Nombre d'emplois : | | | | | | | | |
| <i>1 emploi</i> | 32 | 56 | 5 | 32 | 20 | 13 | 45 | 35 |
| <i>2 emplois et plus</i> | 68 | 43 | 94 | 68 | 79 | 84 | 54 | 65 |
| Catég. prof. du père : | | | | | | | | |
| <i>cadre</i> | 31 | 32 | 23 | 22 | 19 | 25 | 34 | 29 |
| Type d'emploi en mars 91 : | | | | | | | | |
| <i>définitif</i> | 76 | 73 | 73 | 45 | 35 | 23 | 68 | 67 |
| Dernier employeur : | | | | | | | | |
| <i>Ent. Privée</i> | 76 | 78 | 70 | 68 | 53 | 62 | 78 | 74 |
| <i>Ent Publique</i> | 8 | 11 | 8 | 11 | 7 | 11 | 8 | 9 |
| <i>Administration</i> | 7 | 4 | 12 | 14 | 32 | 13 | 5 | 9 |
| Dernier emploi déclaré : | | | | | | | | |
| <i>Cadre, Ingénieur</i> | 30 | 42 | 14 | 15 | 10 | 10 | 21 | 28 |
| <i>Profession Intermédiaire</i> | 46 | 52 | 51 | 70 | 58 | 45 | 48 | 51 |
| <i>Employés, ouvriers</i> | 23 | 6 | 34 | 15 | 31 | 41 | 30 | 20 |
| Travail à temps plein | 80 | 89 | 69 | 79 | 69 | 66 | 77 | 80 |
| Salaire modal en mars 91 | 7 000 | 12 000 | 8 000 | 8 000 | 6 000 | 6 000 | 10 000 | 7 000 |
| Total | 40 | 29 | 11 | 6 | 8 | 4 | 2 | |

Lecture : La trajectoire « accès rapide à l'emploi » comporte 34 % d'hommes.

2.2. Insertion et cursus de formation des sortants de l'université

2.2.1. Les cursus pris en compte

L'analyse détaillée de l'insertion des diplômés de l'université permet de regrouper certaines trajectoires de formation. La suite du document est basée sur ces regroupements.

Pour les **diplômés de maîtrise**, l'insertion est relativement comparable lorsque ceux-ci ont obtenu un DUT-BTS avant la maîtrise ou avant le DEUG. Ces 2 types de trajectoires sont donc agrégés dans la catégorie « maîtrise + DUT-BTS ». Les différents cursus pris en compte sont donc :

- DEUG, maîtrise ;
- DUT-BTS, maîtrise ;
- maîtrise suivie d'une autre maîtrise ;

Pour les **titulaires de DEA**, les cursus suivants seront distingués :

- concours, DEA (la maîtrise précède alors généralement le concours) ;
- DEA ou DESS suivi d'un DEA ;
- école d'ingénieurs, DEA ;
- DUT-BTS, maîtrise, DEA ;
- DEUG, maîtrise, DEA.

Pour les **titulaires de DESS**, les cursus suivants seront distingués :

- DEA ou DESS suivi d'un DESS ;
- école de commerce, DESS ;
- école d'ingénieurs, DESS ;
- DUT-BTS, maîtrise, DESS ;
- DEUG, maîtrise, DESS.

Pour les **titulaires de doctorat**, l'insertion apparaît sensiblement équivalente lorsque les diplômés viennent directement d'une école d'ingénieurs ou ont fait un DEA après l'école d'ingénieurs. Elle apparaît également semblable lorsque les sortants ont obtenu un concours de la fonction publique avant le DEA ou entre le DEA et la thèse. Les cursus suivants seront donc pris en compte :

- concours, doctorat (avec ou sans DEA entre les deux) ;
- école d'ingénieurs, doctorat ;
- DUT-BTS, maîtrise, DEA, doctorat ;
- DEUG, maîtrise, DEA, doctorat.

2.2.2. Les facteurs qui influent sur l'insertion

La qualité de l'insertion est évaluée grâce à 4 indicateurs dichotomisés :

- avoir ou pas un premier et un dernier emploi précaire ;
- subir ou non plus de 6 mois de chômage pendant les 33 mois de cheminement observés ;
- avoir un emploi ou être au chômage après 33 mois de vie active ;
- avoir accédé ou pas à un dernier emploi sous statut cadre.

Les modèles Logit n'ont permis de tester l'influence des différentes variables sur ces 4 indicateurs que pour les diplômés de maîtrise et de DESS. Pour les titulaires de DEA et de Doctorat, certaines des populations observées étant totalement insérées *au moment de l'obtention de leur diplôme de sortie*, seul le niveau des emplois a pu être analysé.

Globalement, les différents cursus de formation sont bien liés à des modes d'insertion différents si l'on neutralise l'effet des autres variables prises en compte (diplôme terminal, série du Bac, sexe, âge, origine sociale, IDF/Province, changement de région après 88, âge au Bac).

Chez les sortants de maîtrise, le fait d'avoir eu au préalable un DUT ou un BTS semble limiter les risques de chômage et de précarité d'emploi. En revanche, le niveau des emplois occupés est sensiblement analogue à celui des sortants qui ont obtenu le DEUG avant la maîtrise, toutes spécialités confondues (ce résultat n'est pas valable pour chacune des spécialités comme nous le verrons par la

suite). Le fait de posséder une autre maîtrise limite également le risque de chômage et favorise l'accès à des emplois de meilleur niveau.

Chez les diplômés de DESS, le déroulement de la scolarité a surtout un impact sur le niveau des emplois : ceux qui sortent d'une école d'ingénieurs accèdent massivement au statut de cadre alors que cet accès n'est pas aussi systématique chez ceux qui ont suivi un cursus plus classique (DEUG, maîtrise puis DESS). Parmi les sortants de DESS, les anciens élèves des écoles de commerce accèdent également à des emplois de meilleur niveau ; la possession d'un DUT ou d'un BTS obtenu antérieurement a un effet positif mais assez limité sur le niveau des emplois.

Chez les sortants de DEA et de doctorat, le fait d'avoir réussi au préalable un concours de la fonction publique a un effet extrêmement favorable sur le niveau des emplois occupés. Il s'agit souvent de concours d'enseignants et presque toujours de concours menant à des emplois de catégorie A de la fonction publique (classés parmi les cadres). Parmi les titulaires de doctorat, le fait d'être diplômé d'une école d'ingénieurs a également un effet favorable sur le niveau des emplois occupés.

Globalement, la trajectoire de formation dans l'enseignement supérieur ne joue pas un rôle mineur en ce qui concerne l'insertion. C'est la spécialité de la formation qui influe le plus sur l'insertion, à diplôme égal, mais *les cursus de formation influent autant que l'origine sociale, le sexe, la série du bac ou la géographie de l'insertion.*

Facteurs influant sur l'insertion après la maîtrise

(probabilités issues de modèles Logit)

| indicateur variable | emploi précaire | plus de 6 mois de chômage | chômage après 33 mois | dernier emploi de cadre |
|-------------------------------------|--------------------|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| référence | 22.0% | 14.5% | 11.5% | 36.4% |
| cursus : | | | | |
| . DUT-BTS | 12.8% | 9.6% | 5.8% | ns |
| . autre maît. | ns | 8.0% | 4.0% | 50.6% |
| . autre | 4.5% | 7.3% | ns | 53.8% |
| spécialité : | | | | |
| sc. exactes | 12.2% | 4.7% | 6.0% | 61.1% |
| SNV | 34.7% | 21.0% | ns | 22.8% |
| Droit. sc. no. | ns | ns | ns | 43.3% |
| gestion | 10.3% | 6.8% | ns | 48.7% |
| lettres | 42.0% | 7.5% | ns | ns |
| sc. humaines | 30.6% | ns | ns | ns |
| femme | ns | 29.1% | ns | 22.8% |
| > 27 ans | ns | ns | ns | ns |
| Bac A | ns | ns | ns | ns |
| Bac C. E | ns | 9.3% | ns | 52.2% |
| Bac D | 28.3% | ns | ns | ns |
| Bac F. H | ns | ns | ns | ns |
| Bac G | ns | ns | ns | ns |
| autre Bac | ns | ns | ns | 65.0% |
| CS du père : | | | | |
| indépend. | ns | ns | ns | 29.8% |
| pr. interméd. | ns | 19.0% | ns | 29.1% |
| employé. ouv | 29.1% | ns | ns | 24.1% |
| IDF | 13.4% | 11.7% | ns | 56.5% |
| changement de région après 88 | 18.2% | ns | ns | 42.2% |
| âge au Bac : | | | | |
| retard 1 an | ns | ns | ns | ns |
| retard > 1 an | ns | 25.2% | ns | ns |

source : Cérea

Référence : diplômé de maîtrise en Sciences Éco./AES, venant de DEUG, Bac B au plus tard à 18 ans, hommes de moins de 28 ans en 88, résidant en Province, restant dans la même région après 88 et dont le père est cadre.

Facteurs influant sur l'insertion après le DESS

(probabilités issues de modèles Logit)

| indicateur variable | emploi précaire | plus de 6 mois de chômage | chômage après 33 mois | dernier emploi de cadre |
|-------------------------------------|--------------------|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| référence | 17.9% | 10.4% | 6.7% | 66.9% |
| cursus : | | | | |
| . autre DEA- DESS | ns | ns | ns | ns |
| . Ec. comm. | ns | ns | ns | 86.4% |
| . maît. DUT | ns | 6.0% | ns | 80.7% |
| . Ec. indén. | ns | ns | ns | 92.8% |
| . autre | 10.4% | ns | ns | ns |
| spécialité : | | | | |
| sc. exactes | ns | 5.6% | ns | 89.9% |
| SNV | 35.6% | ns | ns | ns |
| Droit. sc. no. | ns | ns | ns | 53.8% |
| gestion | ns | ns | ns | ns |
| lettres | 48.1% | ns | ns | ns |
| sc. humaines | 36.4% | ns | ns | ns |
| femme | ns | 22.5% | ns | 58.6% |
| > 27 ans | ns | ns | ns | ns |
| Bac A | 10.9% | 14.5% | ns | ns |
| Bac C. E | 10.1% | 6.5% | 3.5% | 77.3% |
| Bac D | ns | ns | ns | ns |
| Bac F. H | 5.4% | ns | ns | ns |
| Bac G | 7.2% | ns | ns | ns |
| autre Bac | ns | ns | ns | ns |
| CS du père : | | | | |
| indépend. | ns | ns | ns | 55.5% |
| pr. interméd. | ns | ns | ns | ns |
| employé. ouv | ns | 14.6% | ns | 55.9% |
| IDF | 8.3% | 6.6% | 3.3% | 81.2% |
| changement de région après 88 | 13.3% | ns | 4.1% | ns |
| âge au Bac : | | | | |
| retard 1 an | ns | ns | ns | ns |
| retard > 1 an | ns | ns | ns | ns |

source : Cérea

Référence : diplômé en sciences éco., venant de maîtrise et de DEUG, Bac B au plus tard à 18 ans, hommes de moins de 28 ans en 88, résidant en Province, restant dans la même région après 88 et dont le père est cadre.

2.2.3. Modalités d'insertion et emplois occupés

Pour les titulaires d'une maîtrise, les parcours de formation ont une incidence nette sur les modalités d'insertion et les emplois occupés au moment de l'enquête. En revanche, pour les diplômés de 3^{ème} cycle (DEA, DESS et doctorat) l'effet du parcours de formation diffère selon les spécialités.

Pour les titulaires de maîtrises en Sciences Exactes et en Gestion/Finances/Comptabilité, les parcours de formation semblent avoir une incidence importante. En effet, l'insertion des diplômés de maîtrise ayant déjà acquis auparavant un DUT/BTS est meilleure que celle des autres étudiants : ils ont un accès plus rapide et moins précaire au premier emploi et occupent, 3 ans après leur maîtrise, plus souvent des postes de techniciens que les diplômés de maîtrise ayant suivi un cursus classique : DEUG-maîtrise.

À l'issue d'une maîtrise en *Sciences Exactes*, les diplômés ayant acquis auparavant un DUT/BTS ont moins souvent un premier emploi précaire que les diplômés au cursus DEUG-maîtrise. Les emplois qu'ils occupent, 3 ans après avoir acquis leur diplôme, sont des postes de techniciens et agents de maîtrise pour 29 % d'entre eux contre 15 % pour les DEUG-maîtrise ; la part des cadres est inférieure de 10 points et leur salaire médian est de 10 % moins élevé. Les diplômés au cursus DEUG-maîtrise sont plus souvent ingénieurs et cadres d'entreprises (67 %) que ceux qui ont effectué un parcours DUT/BTS-maîtrise (55 %).

On observe le même type de clivage dans la filière *Gestion/Finances/Comptabilité*. Si les diplômés qui possèdent un DUT/BTS et une maîtrise accèdent plus souvent à un premier emploi sur CDI, ils deviennent moins souvent cadres et ont un salaire médian moins élevé que les titulaires d'une maîtrise et d'un DEUG. La nature des derniers emplois occupés confirme cette différence : 57 % des titulaires de DEUG-maîtrise deviennent cadres administratifs et commerciaux contre seulement 33 % des titulaires de DUT/BTS-maîtrise. Près de la moitié de ces derniers occupe des emplois intermédiaires administratifs ou commerciaux contre 27% des diplômés au cursus DEUG-maîtrise.

Chez les sortants de 3^{ème} cycle, nous avons retenu 3 spécialités qui satisfont nos critères d'effectifs et de variété de parcours de formation : *Gestion/Finances/Comptabilité* (DESS et doctorat), *Sciences Exactes* (DESS et doctorat) et *Sciences de la Nature et Vie* (doctorat).

Les titulaires d'un doctorat en Sciences Exactes ne voient pas leur insertion différer très nettement selon leur parcours de formation. Leurs conditions d'entrée dans la vie active étaient globalement très favorables pendant la période observée. L'insertion des docteurs-ingénieurs était tout de même légèrement supérieure à celle des titulaires de doctorat-DEA. Les parcours de formation des titulaires de doctorat en *Sciences Exactes* influent également peu sur la nature des emplois occupés. Il sont professeurs, chercheurs ou ingénieurs.

L'insertion des docteurs en *Sciences de la Nature et de la Vie* varie plus nettement en fonction de leurs parcours de formation. Lorsque l'on oppose les cursus avec diplômes professionnalisés aux cursus classiques, si le niveau des emplois est pratiquement identique, l'accès à l'emploi est moins facile à l'issue des cursus classiques : moins de CDI (33 % contre plus de 50 %) et des durées de chômage légèrement plus longues.

Pour les diplômés de DESS, toutes spécialités confondues, les parcours de formation déterminent en partie les conditions d'entrée dans la vie active. Les sortants de DESS ayant acquis auparavant un autre diplôme professionnalisé ont des modalités d'insertion plus favorables que les diplômés ayant suivi un cursus universitaire classique (DEUG-maîtrise-DESS). Parmi les étudiants ayant acquis des diplômes professionnalisés, l'insertion varie en fonction du diplôme précédent : l'insertion des titulaires de DESS+diplôme d'ingénieurs est encore meilleure que celle des titulaires de DESS-DUT/BTS.

Cette différence dans les modalités d'insertion est nette chez les titulaires de DESS *Gestion/Finances/Comptabilité* : ceux qui possèdent aussi un diplôme d'ingénieur ont directement accès à un CDI pour 83 % d'entre eux, contre 63 % des titulaires de DESS-maîtrises et, 3 ans après leur diplôme, 95 % des premiers sont cadres contre 66 % des seconds. Les titulaires de DESS + diplôme

d'ingénieurs occupent massivement des emplois de cadres et ingénieurs (89 %), alors que cette part est beaucoup moins importante (62 %) chez les titulaires de DESS-maîtrises.

Chez les sortants de DEA, les modalités d'insertion et les emplois occupés diffèrent selon que les diplômés aient effectué un parcours universitaire classique ou possèdent des diplômes (DUT/BTS, diplôme d'ingénieur, d'école de commerce, DESS). Les premiers ont des modes d'insertion plus précaires, accèdent moins souvent à des postes de cadres et leur salaire médian est inférieur de près de 20 %.

Insertion des diplômés de l'université de 1988 à 1991 (français)

| DIPLOME DE 88 | DISCIPLINE DE 88 | DIP. PRECEDENT | ACCES DIRECT | | +6 MOIS | | | PART CADRES | SAL. 1E QUART. | SAL. MEDIAN | SAL. 3E QUART. | NB. | NB. QUEST. |
|-----------------|------------------|----------------|--------------|--------------|---------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------|------------|
| | | | CDI | EMPLOI PREC. | +6 MOIS CHOM. | CH. 1E EMP. | TX CH. mars-91 | | | | | | |
| MAITR. | TOTAL | TOTAL | 55.1% | 20.4% | 16.8% | 8.9% | 6.7% | 43.3% | 7270 | 9000 | 11000 | 9675 | 2850 |
| | | 1 DUT-BTS | 67.1% | 9.6% | 8.9% | 5.8% | 3.7% | 48.9% | 8000 | 9700 | 11430 | 1857 | 659 |
| | | 2 DEUG | 49.1% | 25.5% | 20.2% | 10.3% | 8.0% | 39.7% | 7000 | 8600 | 11000 | 6711 | 1949 |
| | | 4 MAITR. | 61.5% | 14.3% | 12.9% | 11.8% | 7.4% | 58.9% | 8200 | 10000 | 12000 | 434 | 103 |
| | 1 SC. EXACTES | TOTAL | 74.1% | 8.2% | 4.3% | 1.7% | 3.5% | 69.9% | 9000 | 10800 | 12500 | 1599 | 592 |
| | | 1 DUT-BTS | 75.2% | 6.5% | 3.9% | 2.3% | 3.1% | 63.6% | 8500 | 10000 | 11590 | 663 | 267 |
| | | 2 DEUG | 73.2% | 9.9% | 4.9% | 1.2% | 3.5% | 74.1% | 9484 | 11000 | 13000 | 832 | 294 |
| | | TOTAL | 38.0% | 33.0% | 27.9% | 13.3% | 11.0% | 25.9% | 6500 | 8000 | 10000 | 742 | 276 |
| | | 1 DUT-BTS | 50.7% | 18.4% | 14.7% | 8.8% | 1.5% | 44.1% | 7500 | 8900 | 10000 | 136 | 56 |
| | | 2 DEUG | 34.3% | 38.1% | 31.5% | 14.2% | 13.9% | 20.4% | 6500 | 8000 | 10000 | 578 | 211 |
| | | TOTAL | 54.6% | 18.7% | 22.7% | 14.2% | 8.8% | 47.5% | 6700 | 8200 | 10500 | 1733 | 485 |
| | | 2 DEUG | 49.1% | 21.6% | 24.4% | 14.8% | 10.0% | 39.0% | 6450 | 7712 | 9175 | 1256 | 370 |
| | | 4 MAITR. | 68.1% | 15.2% | 21.5% | 18.8% | 10.1% | 70.2% | 8200 | 10000 | 14200 | 191 | 44 |
| | | TOTAL | 49.4% | 20.3% | 21.8% | 12.9% | 8.6% | 36.0% | 7000 | 8500 | 10500 | 1640 | 526 |
| 5 GEST. FIN. | TOTAL | 69.5% | 7.4% | 8.8% | 4.8% | 4.1% | 53.9% | 8700 | 10018 | 12000 | 1379 | 414 | |
| 1 DUT-BTS | 73.2% | 6.6% | 5.7% | 2.7% | 4.5% | 41.6% | 8280 | 9700 | 11700 | 634 | 221 | | |
| 2 DEUG | 63.8% | 9.2% | 11.6% | 6.8% | 4.4% | 63.9% | 9000 | 11000 | 13000 | 649 | 167 | | |
| 6 LETTRES | TOTAL | 40.9% | 37.6% | 12.7% | 7.2% | 6.2% | 28.4% | 6700 | 8000 | 9947 | 1423 | 307 | |
| 7 SC. HUM. | TOTAL | 48.5% | 26.1% | 25.6% | 9.5% | 6.4% | 26.7% | 6727 | 8000 | 9410 | 1159 | 250 | |
| DEA | TOTAL | TOTAL | 58.6% | 19.3% | 14.0% | 8.0% | 4.9% | 71.2% | 8600 | 10500 | 12500 | 2791 | 758 |
| | | 4 MAITR. | 56.9% | 21.9% | 15.6% | 8.5% | 5.6% | 69.7% | 8400 | 10031 | 12000 | 2136 | 586 |
| | | 8 EC.ING. | 63.2% | 13.7% | 9.4% | 3.4% | 0.0% | 83.8% | 11500 | 12500 | 14000 | 117 | 43 |
| | | 9 CONC. | 74.4% | 0.9% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 74.9% | 9000 | 12000 | 15000 | 211 | 52 |
| | 1 SC. EXACTES | TOTAL | 75.1% | 9.0% | 3.6% | 2.4% | 0.2% | 92.7% | 11000 | 12500 | 14000 | 578 | 226 |
| | 2 SC. DE LA VIE | TOTAL | 42.2% | 28.4% | 21.1% | 8.3% | 2.4% | 62.8% | 8000 | 10000 | 11500 | 289 | 112 |
| | 3 DROIT SC.POL. | TOTAL | 63.1% | 18.7% | 22.8% | 17.4% | 4.9% | 69.4% | 8000 | 9500 | 11000 | 703 | 140 |
| | 4 SC. ECO. AES | TOTAL | 52.1% | 13.2% | 21.0% | 7.3% | 13.8% | 73.1% | 9000 | 12000 | 13500 | 219 | 62 |
| | 6 LETTRES | TOTAL | 45.3% | 32.2% | 8.7% | 4.5% | 6.2% | 56.5% | 7500 | 9000 | 10300 | 712 | 147 |
| | DESS | TOTAL | TOTAL | 63.3% | 11.8% | 15.4% | 8.9% | 4.3% | 75.6% | 9500 | 11300 | 13500 | 6741 |
| 4 MAITR. | | | 60.1% | 13.1% | 17.0% | 9.6% | 4.3% | 72.2% | 9070 | 11000 | 13000 | 5179 | 1612 |
| 5 DEA | | | 51.9% | 17.5% | 21.3% | 17.5% | 0.0% | 87.4% | 9000 | 10000 | 13100 | 183 | 53 |
| 7 EC.COM. | | | 87.2% | 1.5% | 5.6% | 3.1% | 1.7% | 87.7% | 10320 | 12000 | 13500 | 195 | 50 |
| 8 EC.ING. | | | 82.1% | 4.5% | 6.0% | 4.3% | 3.3% | 95.8% | 12000 | 14000 | 16000 | 672 | 197 |
| AUTRES | | | 70.6% | 11.8% | 12.9% | 6.5% | 9.6% | 75.0% | 10000 | 12000 | 15000 | 139 | 42 |
| TOTAL | | | 74.4% | 5.5% | 5.5% | 2.7% | 2.8% | 92.5% | 11000 | 12400 | 14000 | 1228 | 503 |
| 2 SC. DE LA VIE | | TOTAL | 45.3% | 23.6% | 14.2% | 10.4% | 3.9% | 73.1% | 8400 | 10500 | 12000 | 106 | 44 |
| 3 DROIT SC.POL. | | TOTAL | 61.7% | 13.9% | 21.9% | 12.1% | 5.3% | 61.1% | 9000 | 10043 | 12800 | 1204 | 269 |
| 4 SC. ECO. AES | | TOTAL | 69.9% | 9.4% | 14.7% | 8.3% | 4.6% | 76.9% | 9800 | 11500 | 13500 | 743 | 205 |
| 5 GEST. FIN. | | TOTAL | 68.3% | 8.9% | 13.3% | 8.1% | 4.6% | 78.1% | 10000 | 12000 | 14000 | 2347 | 724 |
| 4 MAITR. | | 63.2% | 9.7% | 15.4% | 8.7% | 5.2% | 69.9% | 9300 | 11000 | 13000 | 1420 | 454 | |
| 8 EC.ING. | | 83.3% | 4.5% | 6.0% | 4.4% | 2.9% | 94.8% | 12000 | 14000 | 16640 | 551 | 163 | |
| 6 LETTRES | | TOTAL | 33.3% | 29.4% | 19.2% | 13.2% | 3.5% | 64.5% | 8000 | 9133 | 10067 | 234 | 67 |
| 7 SC. HUM. | TOTAL | 41.2% | 21.7% | 26.1% | 14.6% | 5.1% | 66.7% | 7700 | 9289 | 11000 | 879 | 238 | |
| DOCTOR. | TOTAL | TOTAL | 49.1% | 16.0% | 13.9% | 8.4% | 3.7% | 86.8% | 10000 | 12000 | 14000 | 2838 | 1147 |
| | | 4 MAITR. | 44.7% | 30.7% | 13.8% | 9.9% | 4.7% | 71.3% | 10000 | 11500 | 14000 | 152 | 57 |
| | | 5 DEA | 44.5% | 19.0% | 17.3% | 9.9% | 5.0% | 85.1% | 9600 | 11000 | 14000 | 1916 | 779 |
| | | 6 DOCTOR. | 59.6% | 9.6% | 8.4% | 8.4% | 0.0% | 98.1% | 11000 | 12636 | 15000 | 107 | 41 |
| | | 8 EC.ING. | 60.7% | 2.8% | 8.0% | 4.0% | 0.8% | 100.0% | 11000 | 13000 | 15370 | 250 | 106 |
| | | 9 CONC. | 73.2% | 2.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 90.4% | 11500 | 13000 | 15500 | 198 | 81 |
| | | TOTAL | 55.9% | 11.3% | 6.5% | 3.3% | 1.3% | 94.7% | 10500 | 12000 | 14600 | 779 | 322 |
| | | 5 DEA | 51.6% | 14.1% | 5.3% | 2.5% | 1.9% | 92.5% | 10000 | 11800 | 14300 | 525 | 215 |
| | | 8 EC.ING. | 61.1% | 3.8% | 7.6% | 1.5% | 0.0% | 100.0% | 11157 | 12500 | 14600 | 131 | 55 |
| | 2 SC. DE LA VIE | TOTAL | 43.1% | 19.9% | 22.2% | 13.8% | 4.4% | 91.1% | 10000 | 11400 | 14000 | 1083 | 444 |
| | 5 DEA | 38.5% | 23.7% | 27.6% | 16.5% | 5.7% | 89.0% | 9600 | 11000 | 13500 | 769 | 319 | |
| | 8 EC.ING. | 58.6% | 1.8% | 8.8% | 7.0% | 1.8% | 100.0% | 11000 | 13000 | 16000 | 114 | 49 | |
| | 3 DROIT SC.POL. | TOTAL | 63.1% | 4.9% | 7.5% | 7.5% | 0.0% | 84.5% | 10000 | 13500 | 23000 | 106 | 44 |
| | 4 SC. ECO. AES | TOTAL | 37.9% | 12.9% | 6.0% | 2.6% | 1.7% | 77.6% | 10000 | 12000 | 16000 | 116 | 45 |
| 6 LETTRES | TOTAL | 48.1% | 19.3% | 9.9% | 5.7% | 5.2% | 71.1% | 9370 | 12000 | 14000 | 558 | 216 | |
| 5 DEA | 44.0% | 23.2% | 14.0% | 7.3% | 7.1% | 67.1% | 8633 | 11000 | 13173 | 344 | 131 | | |
| 9 CONC. | 67.8% | 1.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 87.3% | 11700 | 13200 | 15569 | 118 | 48 | | |
| 7 SC. HUM. | TOTAL | 53.3% | 13.0% | 19.2% | 10.7% | 9.0% | 80.7% | 9500 | 11000 | 14000 | 177 | 67 | |

source : Céreq

2.2.4. Les trajectoires d'insertion des sortants de l'université en fonction de leur cursus

Une approche identique à celle réalisée pour les diplômés non universitaires, est réalisée sur la population des diplômés de l'université. Dans l'ensemble, l'algorithme de classification fait apparaître de manière significative un nombre proche de trajectoires mais des publics sensiblement différents se dégagent (cf. tableaux 3 et 4).

Les trajectoires où l'insertion est favorable sont plus nombreuses que chez les diplômés des écoles, des IUT et STS, mais lorsque l'on intègre la « vitesse » de la stabilisation on trouve dans les trajectoires d'accès rapide à l'emploi stable (différé ou non par le Service National) moins d'universitaires (55 %) que de DUT-BTS ou de diplômés des écoles (69 %). Dans les trajectoires où l'emploi stable est atteint de manière plus lente (notamment après une période de CDD), les universitaires sont plus nombreux. Enfin, si on ajoute à « l'insertion précaire » la trajectoire « insertion galère » on obtient 21 % de l'ensemble des diplômés universitaires, un pourcentage qui est le double de celui trouvé dans le cadre des autres formations étudiées.

Tableau 3 : L'insertion des diplômés de l'université

| Trajectoires d'insertion | Insertion favorable | | | | Insertion précaire | | Insertion galère | Inactivité (femmes) | Total |
|---------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|----------------------|------------------------------|------------------|---------------------|-------|
| | Accès rapide à l'emploi | SN puis emploi rapide | Stabilisation lente | Service long et emploi | pas de stabilisation | Emploi lent sans stabilisat° | | | |
| Diplôme | | | | | | | | | |
| <i>Licence</i> | 48 | 8 | 13 | 2 | 15 | 7 | 4 | 3 | 100 |
| <i>Maîtrise</i> | 39 | 13 | 19 | 3 | 11 | 8 | 5 | 2 | 100 |
| <i>DEA DESS</i> | 44 | 11 | 22 | 5 | 8 | 6 | 3 | 1 | 100 |
| <i>Doctorat</i> | 55 | 2 | 17 | 1 | 15 | 3 | 5 | 2 | 100 |
| Spécialité | | | | | | | | | |
| <i>Lettres</i> | 45 | 2 | 13 | 2 | 22 | 8 | 5 | 3 | 100 |
| <i>Sc. Humaines</i> | 42 | 2 | 25 | 1 | 13 | 8 | 7 | 2 | 100 |
| <i>Sc. Nat de la vie</i> | 36 | 7 | 24 | 3 | 13 | 9 | 6 | 2 | 100 |
| <i>Sc. Exactes</i> | 49 | 23 | 13 | 5 | 6 | 3 | 1 | 0 | 100 |
| <i>Droit</i> | 41 | 9 | 24 | 2 | 10 | 7 | 6 | 1 | 100 |
| <i>Sc. Eco. AES</i> | 36 | 11 | 25 | 4 | 9 | 8 | 5 | 2 | 100 |
| <i>Gestion</i> | 49 | 14 | 20 | 4 | 6 | 4 | 2 | 1 | 100 |
| Cheminement de formation | | | | | | | | | |
| <i>DEUG, Licence, Maîtrise</i> | 33 | 11 | 21 | 2 | 13 | 11 | 7 | 2 | 100 |
| <i>DUT-BTS, Maîtrise.</i> | 41 | 24 | 18 | 3 | 7 | 4 | 2 | 1 | 100 |
| <i>DEUG, Maîtrise, DEA.</i> | 36 | 11 | 20 | 5 | 14 | 9 | 4 | 1 | 100 |
| <i>Ecole d'Ingé. DESS.</i> | 53 | 20 | 12 | 11 | 1 | 2 | 0 | 1 | 100 |
| <i>DEUG, Maîtrise, DESS.</i> | 37 | 11 | 27 | 4 | 8 | 8 | 4 | 1 | 100 |
| <i>DUT-BTS, Maît., DESS.</i> | 46 | 22 | 18 | 6 | 6 | 2 | 0 | 0 | 100 |
| <i>Maît., DEA., Doctorat.</i> | 38 | 3 | 24 | 1 | 21 | 4 | 7 | 2 | 100 |
| <i>Autres Cheminements</i> | 53 | 7 | 16 | 2 | 12 | 5 | 3 | 2 | 100 |
| Total | 44 | 11 | 19 | 3 | 11 | 6 | 4 | 2 | 100 |

Lecture : Les diplômés de Licence se trouvent dans 48 % des cas dans la trajectoire d'accès rapide à l'emploi.

Une trajectoire particulière apparaît, dominée par le Service National. Seulement 3 % des universitaires sont concernés par cette trajectoire mais le fait marquant est le positionnement de cet épisode (de longueur moyenne égale à 15 mois) au milieu de la période d'observation. Alors que chez les DUT-BTS et diplômés des écoles le SN est calé entre les études et l'entrée sur le marché du travail, certains étudiants interrompent une période d'activité (le plus souvent sous CDD) pour accomplir leur service, puis reviennent sur le marché du travail où l'insertion semble rapide. Une partie des diplômés

de l'université semble donc subir le SN à l'inverse des autres diplômés qui l'intègrent souvent dans leur trajectoire professionnelle.

Mais ce raisonnement s'entend tous niveaux et toutes spécialités confondus. Observons maintenant les populations d'universitaires qui accèdent aux trajectoires d'insertion favorable et rapide en les caractérisant par leur diplôme, leur spécialité et leur cheminement de formation antérieur (cf. tableau 3).

On constate tout d'abord que la proportion d'universitaires ayant une trajectoire d'insertion rapide varie peu en fonction des derniers diplômes acquis : 52 à 57 % sont présents dans les deux trajectoires d'insertion rapide quel que soit le niveau de diplôme. Par contre des différences apparaissent lorsqu'on associe à ces trajectoires les deux trajectoires de stabilisation lente : les 3^{èmes} cycles ont accès à un CDI dans près de 80 % des cas contre seulement 72 % pour les diplômés de 2^{ème} cycle. L'effet capital humain se remarque donc et les 3^{èmes} cycles valorisent leur supplément de diplôme. Mais au sein de ce groupe il est intéressant de constater la forte proportion de docteurs en insertion précaire (provenant probablement du statut d'enseignant ou chercheur de début de carrière) comparativement aux DEA, DESS qui s'insèrent dans des conditions favorables à 82 %.

La spécialité n'est bien évidemment pas neutre dans la trajectoire d'insertion, les différences sont notables et 3 groupes apparaissent.

- Les diplômés en *Lettres*, *Sciences Humaines* et *Sciences de la Vie* sont moins présents dans les trajectoires où l'insertion est favorable et plus nombreux dans les trajectoires où l'insertion est précaire.

- Le second groupe est formé par les spécialités de *Sciences Économiques et de Droit*.

- Les diplômés en *Sciences Exactes* et en *Gestion* intègrent les trajectoires d'insertion favorable et rapide dans les mêmes proportions élevées que les diplômés des IUT et des STS.

Une comparaison plus rigoureuse ferait intervenir l'effet croisé du diplôme et de la spécialité, mais la faiblesse des effectifs contrarie l'analyse.

On s'intéresse maintenant à l'étude du lien entre la trajectoire de formation et l'insertion. On compare les parcours de formation pour un même diplôme final. Par exemple, pour obtenir une maîtrise, deux cheminements sont possibles, soit le cursus universitaire (DEUG, Licence, Maîtrise) soit un parcours plus « professionnel » via un BTS ou un DUT sachant que plus d'un titulaire de DUT sur 2 va poursuivre des études (Cahuzac et Plassard, Formation emploi, 1997, à paraître, Martinelli et Vergnies, Céreq-Bref n°107).

Les trajectoires d'insertion favorable et rapide sont dominantes chez les diplômés de maîtrise qui ont fait un DUT ou un BTS auparavant ; elles atteignent des proportions (65 %) nettement supérieures à celles que l'on observe après un cursus universitaire classique (44 %). Les sortants de maîtrise à l'issue d'un cursus classique sont plus nombreux dans les trajectoires qualifiées de peu ou pas stabilisantes, ainsi qu'au chômage. En conclusion, l'insertion est plus favorable pour les titulaires d'une double formation, professionnelle+générale (DUT/BTS-maîtrise).

Quant aux DESS, ils s'obtiennent généralement après 3 types de cursus distincts. Soit un cursus universitaire classique, soit via un BTS ou un DUT qui permet de réintégrer une maîtrise puis le troisième cycle, soit enfin directement après une école d'ingénieurs. Les deux premiers canaux correspondent au prolongement des cursus cités dans le paragraphe précédent et la même tendance se confirme. L'insertion permise par un cursus DUT/BTS puis maîtrise sera améliorée si la maîtrise est suivie d'une formation de 3^{ème} cycle de type DESS (68 % des diplômés ont alors une insertion favorable et rapide).

Obtenir un DESS après une école d'ingénieur, s'avère également une stratégie payante en matière d'insertion. En effet, près des ¾ des diplômés de DESS ayant de tels cursus ont des trajectoires d'insertion favorable et d'accès rapide à l'emploi. Mais comparativement à un diplôme d'ingénieur seul (cf. tableau 1), le fait de compléter ce diplôme par un DESS n'augmente pas les chances de se trouver dans de « bonnes » trajectoires. Il faut peut-être y voir un effet purement mécanique : certains

de ceux qui poursuivent se destinent à l'enseignement, la recherche où les débuts sont souvent précaires.

Cette éventualité se confirme si on observe l'insertion à l'issue des cursus pouvant mener à des emplois de la fonction publique (DEUG, maîtrise, DEA ou maîtrise, DEA, Doctorat). La possession d'un diplôme professionnel (DUT/BTS et ingénieur) améliore souvent l'insertion des universitaires. De fait, 65 % des titulaires de DUT/BTS-maîtrise et 70 % des titulaires de DESS-diplôme d'ingénieur ou DESS-DUT/BTS ont un accès rapide à l'emploi. Ce taux tombe à 44 % chez les titulaires de DEUG-licence-maîtrise et à 48 % chez les titulaires de DEUG-maîtrise-DESS. Les titulaires de DESS ayant un cursus exclusivement universitaire n'ont guère de meilleures trajectoires d'insertion (48 % d'accès rapide à l'emploi) que les titulaires de maîtrises, DEA ou doctorat issus d'un cursus académique (respectivement 44 %, 47 % et 41 %). Cela est certainement dû à la notoriété perfectible des diplômes universitaires professionnalisés à la fin des années 80 ; cette situation a probablement évolué depuis.

Tableau 4 : Caractérisation des trajectoires professionnelles types des diplômés de l'université

| Trajectoires d'insertion | Insertion favorable | | | | Insertion précaire | | Insertion galère | Inactivité (femmes) | Total |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|----------------------|------------------------------|------------------|---------------------|-------|
| | Accès rapide à l'emploi | SN puis emploi rapide | Stabilisation lente | Service long et emploi | Pas de stabilisation | Emploi lent sans stabilisat° | | | |
| Sexe : hommes | 43 | 100 | 31 | 100 | 26 | 48 | 25 | 10 | 46 |
| Académie d'étude : province | 59 | 70 | 63 | 61 | 67 | 71 | 67 | 66 | 63 |
| Age au diplôme : (en année) | 26.7 | 23.2 | 24.8 | 23.4 | 25.7 | 24 | 25.6 | 26.7 | 25.3 |
| Situation maritale : | | | | | | | | | |
| <i>célibataire</i> | 46 | 70 | 60 | 75 | 51 | 62 | 61 | 36 | 54 |
| Série du bac : | | | | | | | | | |
| <i>A</i> | 20 | 4 | 19 | 9 | 28 | 22 | 27 | 36 | 19 |
| <i>B</i> | 19 | 23 | 26 | 21 | 26 | 26 | 26 | 27 | 23 |
| <i>C,D,E</i> | 46 | 56 | 41 | 60 | 34 | 38 | 35 | 32 | 44 |
| <i>Autres</i> | 15 | 17 | 13 | 10 | 13 | 13 | 12 | 6 | 14 |
| Nombre moyen de mois : | | | | | | | | | |
| <i>d'études</i> | 1 | 1 | 2 | 2 | 1.6 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| <i>de service national</i> | 0 | 12 | 0 | 15 | 0 | 5 | 0 | 0 | 3 |
| <i>de chômage</i> | 1 | 1 | 5 | 2 | 1.6 | 5 | 19 | 3 | 3 |
| <i>de CDD</i> | 0.5 | 1 | 7 | 5 | 27 | 17 | 7 | 5 | 6 |
| <i>de CDI</i> | 30 | 16 | 18 | 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 |
| <i>d'inactivité</i> | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 19 | 1 |
| Nombre d'emplois : | | | | | | | | | |
| <i>1 emploi</i> | 31 | 63 | 21 | 51 | 27 | 35 | 32 | 43 | 33 |
| <i>2 emplois et plus</i> | 68 | 37 | 79 | 45 | 73 | 65 | 56 | 55 | 66 |
| Catég. prof. du père : | | | | | | | | | |
| <i>cadre</i> | 41 | 38 | 37 | 47 | 37 | 32 | 31 | 37 | 39 |
| Type d'emploi en mars 91 : | | | | | | | | | |
| <i>définitif</i> | 78 | 77 | 74 | 51 | 39 | 21 | 17 | 20 | 65 |
| Dernier employeur : | | | | | | | | | |
| <i>Art., Com., Prof. Libérale</i> | 7 | 5 | 6 | 6 | 6 | 4 | 7 | 6 | 6 |
| <i>Ent. Privée</i> | 50 | 70 | 61 | 60 | 28 | 39 | 43 | 60 | 51 |
| <i>Ent Publique</i> | 6 | 10 | 8 | 10 | 4 | 6 | 7 | 3 | 7 |
| <i>Administration</i> | 34 | 15 | 23 | 19 | 61 | 49 | 28 | 28 | 33 |
| Dernier emploi déclaré : | | | | | | | | | |
| <i>Cadre, Ingénieur</i> | 66 | 67 | 58 | 62 | 40 | 35 | 29 | 28 | 58 |
| <i>Profession Intermédiaire</i> | 29 | 30 | 34 | 29 | 54 | 53 | 37 | 43 | 35 |
| <i>Employés, ouvriers</i> | 4 | 3 | 8 | 5 | 5 | 10 | 21 | 26 | 6 |
| Travail à temps plein | 78 | 90 | 75 | 78 | 66 | 68 | 53 | 58 | 76 |
| Salaires modaux en mars 91 | 12000 | 10000 | 10000 | 10000 | 8000 | 7000 | 6000 | 8000 | 10000 |
| Total | 44 | 11 | 19 | 3 | 11 | 6 | 4 | 2 | 100 |

Lecture : La trajectoire Insertion galère est composée de 25 % d'hommes (soit 75 % de femmes).

Les diplômés ayant suivi un cursus académique se retrouvent plus souvent dans les trajectoires où l'insertion professionnelle est retardée voire difficile : c'est le cas de 47 % des titulaires de DEUG-licence-maîtrise, de 48 % des titulaires de DEUG-maîtrise-DEA, de 47 % des titulaires de DEUG-maîtrise-DESS et de 50 % des titulaires de maîtrise-DEA-doctorat.

Le tableau 4 permet d'identifier les populations présentes dans chaque trajectoire, non seulement à partir de leur diplôme, spécialité ou cursus de formation, mais aussi en termes de caractéristiques individuelles ou sociales.

Parmi les universitaires, les hommes sont plus nombreux (55 %) et la moyenne d'âge plus élevée (25,3 ans) que parmi les non-universitaires. Les universitaires les plus âgés sortent de la population active (ce sont des femmes à 90 % et on peut penser qu'elles vont se consacrer à l'éducation des enfants) ou accèdent rapidement à l'emploi. Dans ce dernier cas, les étudiants sont plus diplômées (DEA, DESS, Doctorat) ; il est probable qu'ils aient déjà été en contact avec l'emploi en ayant travaillé pendant leur formation et qu'ils soient en partie déjà insérés.

Il est aussi intéressant de remarquer le bon niveau de rémunération (au premier emploi) des sortants de l'université. Bien que ce soit une population plus hétérogène que les non-universitaires en termes de niveau de formation, 50 % des sortants ont un salaire supérieur à 10 000 francs (contre 7 000 pour les non-universitaires).

Éric Cahuzac

INRA - Station d'Économie et Sociologie Rurale (ESR)
Chemin de Borde rouge, Auzeville, BP 27, 31326 Castanet Tolosan cedex
Tél. 05 61 28 53 41
Fax 05 61 28 53 72
E-mail cahuzac@toulouse.inra.fr

Daniel Martinelli

Céreq, 10 place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille cedex 02

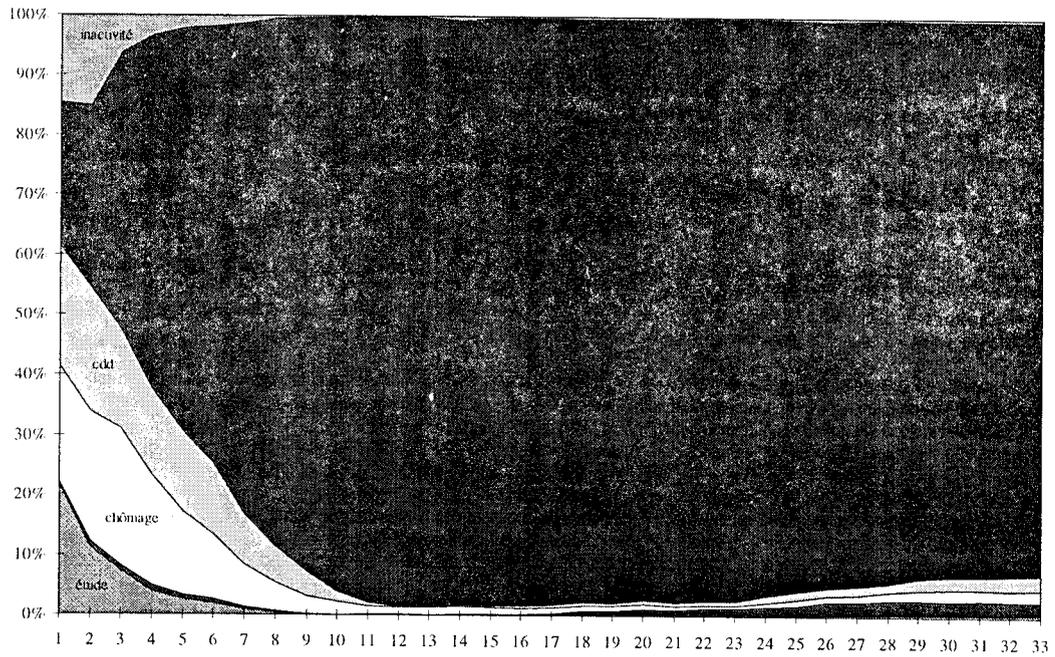
Françoise Stoeffler-Kern

Centre de recherche en Économie et Gestion, BETA/CRA - céreq
Université Louis Pasteur
38, boulevard d'Anvers, 67000 Strasbourg
Tél. 03 88 41 52 25
Fax 03 88 60 43 46
E-mail fska@cournot.u-strasbg.fr

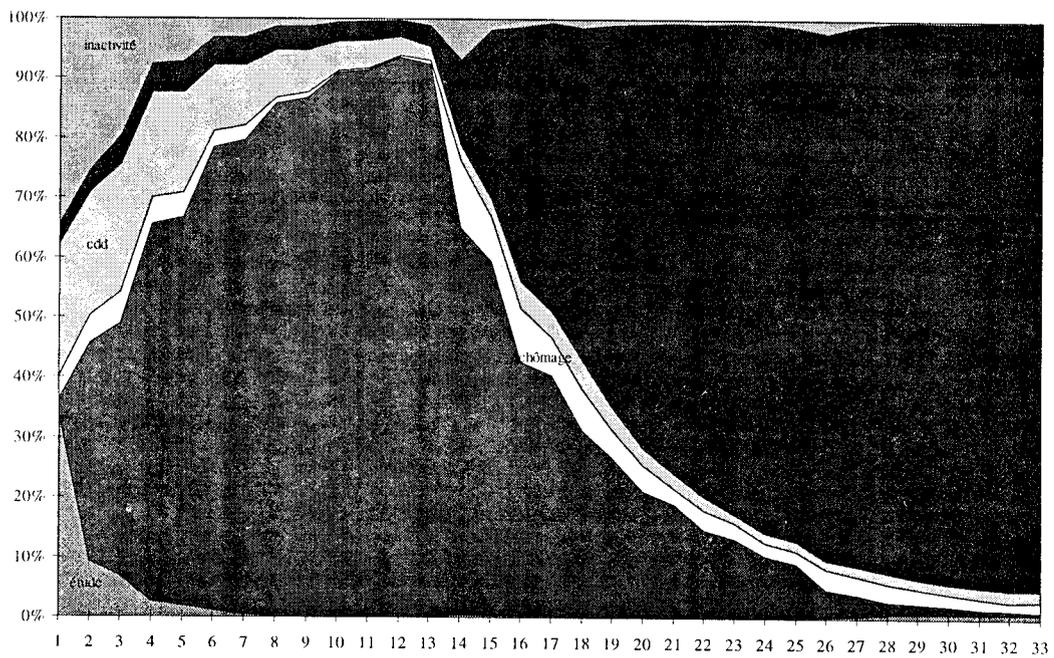
Annexe 1. Cheminement des diplômés des écoles, des IUT et des STS

Trajectoires caractérisant un bon accès à l'emploi

Accès rapide à l'emploi

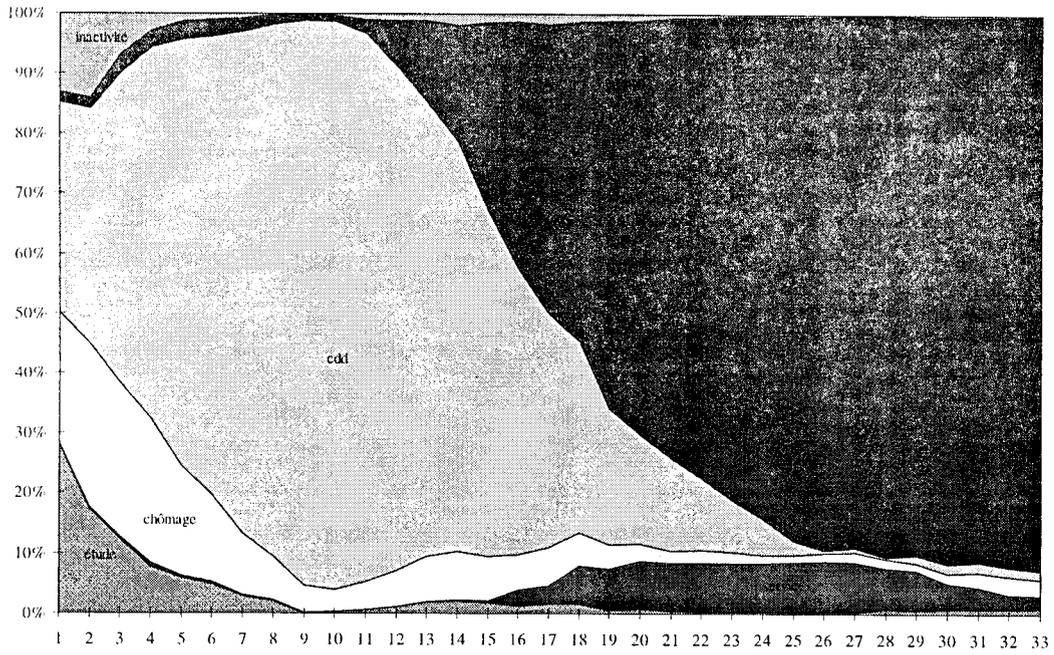


Service National puis accès à l'emploi

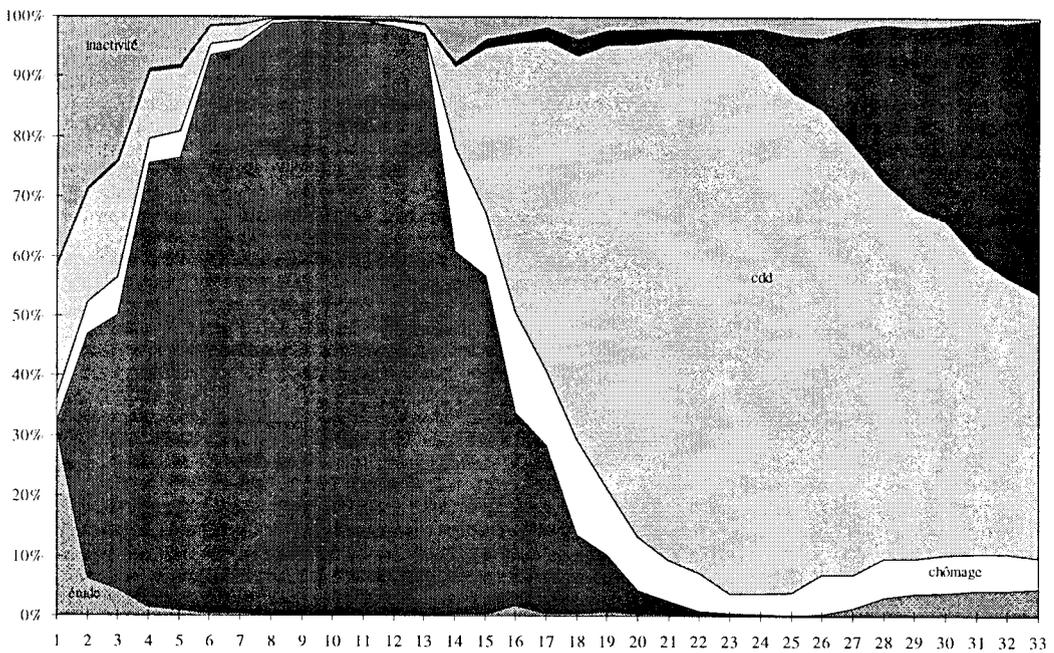


Trajectoires où l'accès à l'emploi est favorable mais tardif

Stabilisation lente

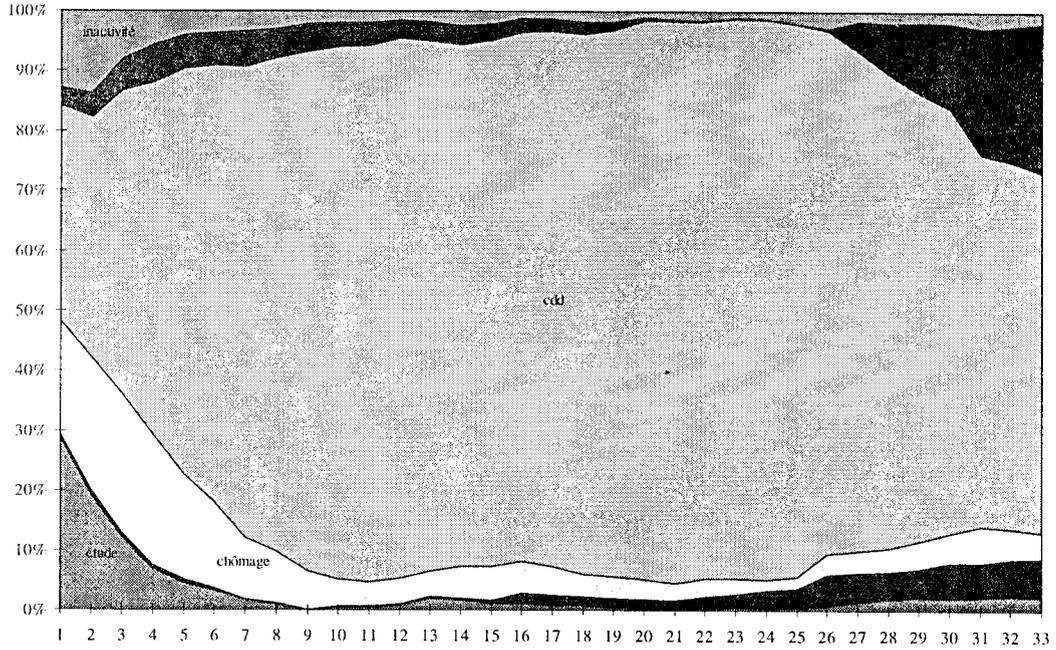


Service National puis stabilisation lente

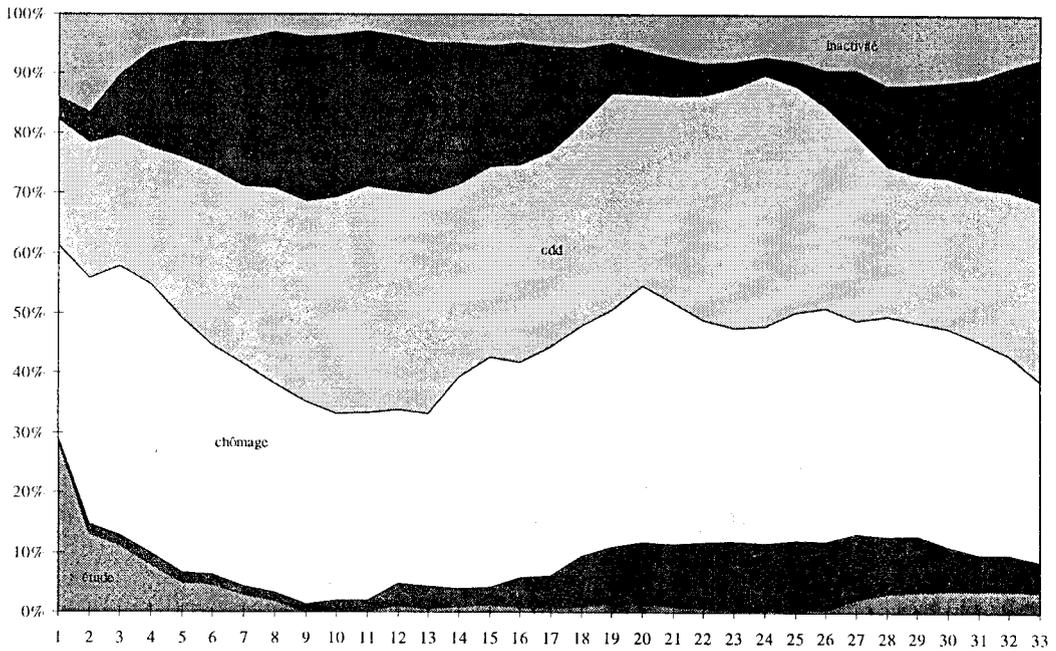


Trajectoires d'accès à l'emploi mais sans stabilisation

Nombreux emplois précaires



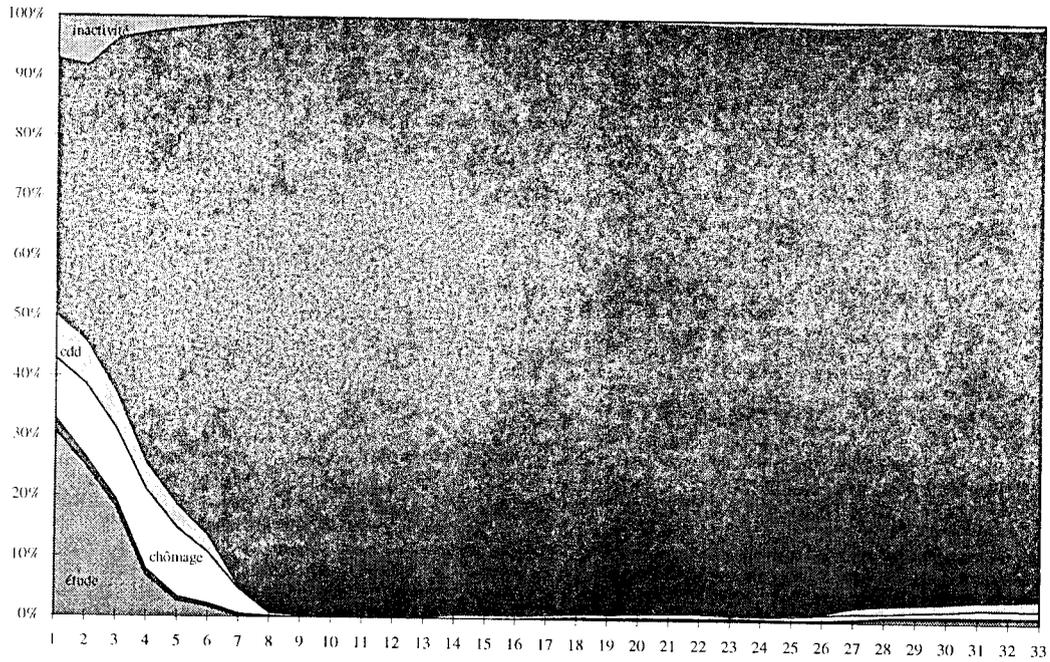
Insertion galère



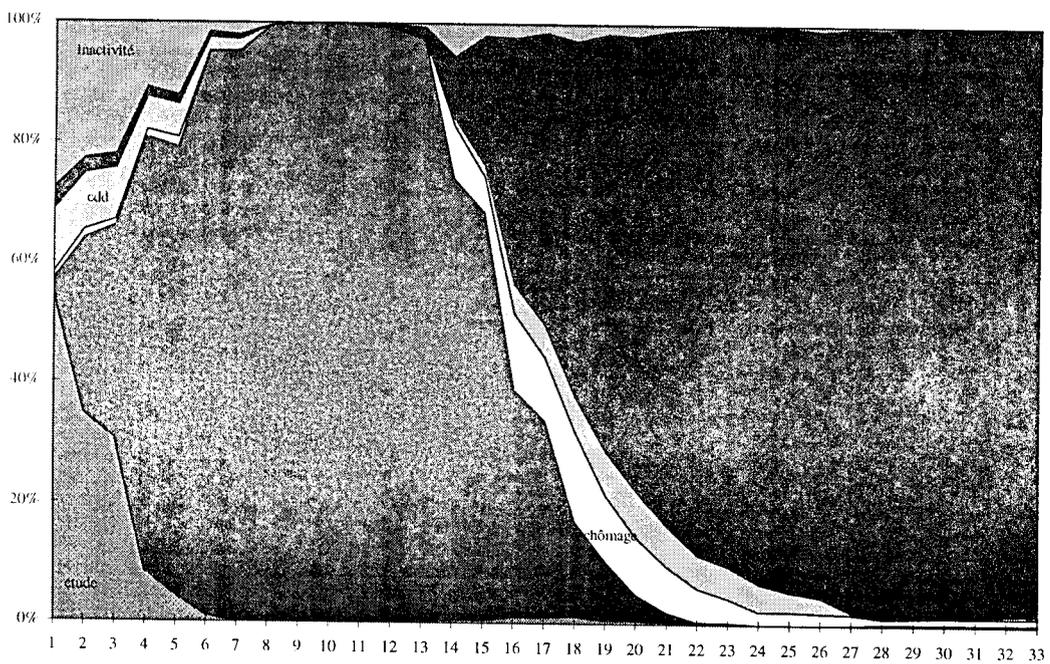
Annexe 2. Cheminement des diplômés des universités

Trajectoires d'insertion favorable et rapide

Accès rapide à l'emploi

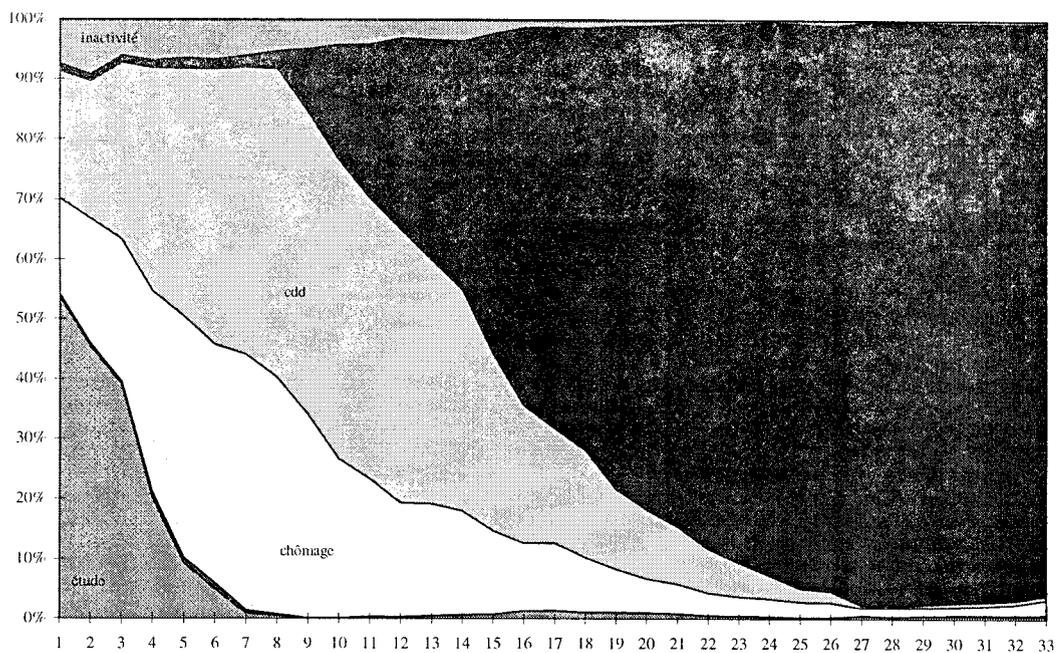


Service national puis accès rapide à l'emploi

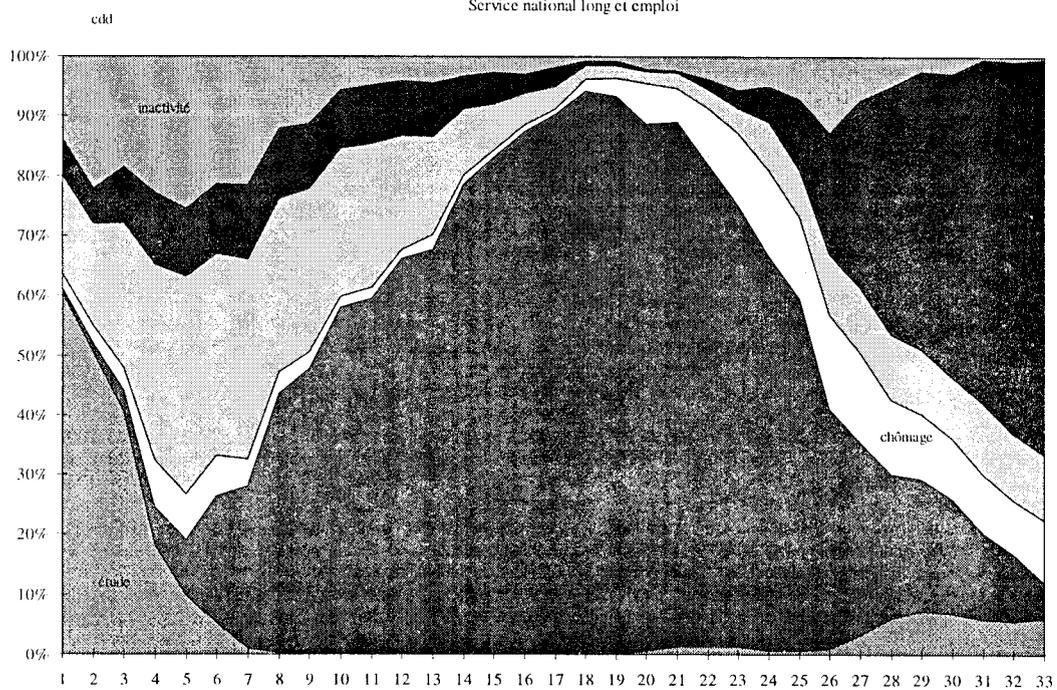


Trajectoires d'insertion favorable mais lente

Stabilisation lente

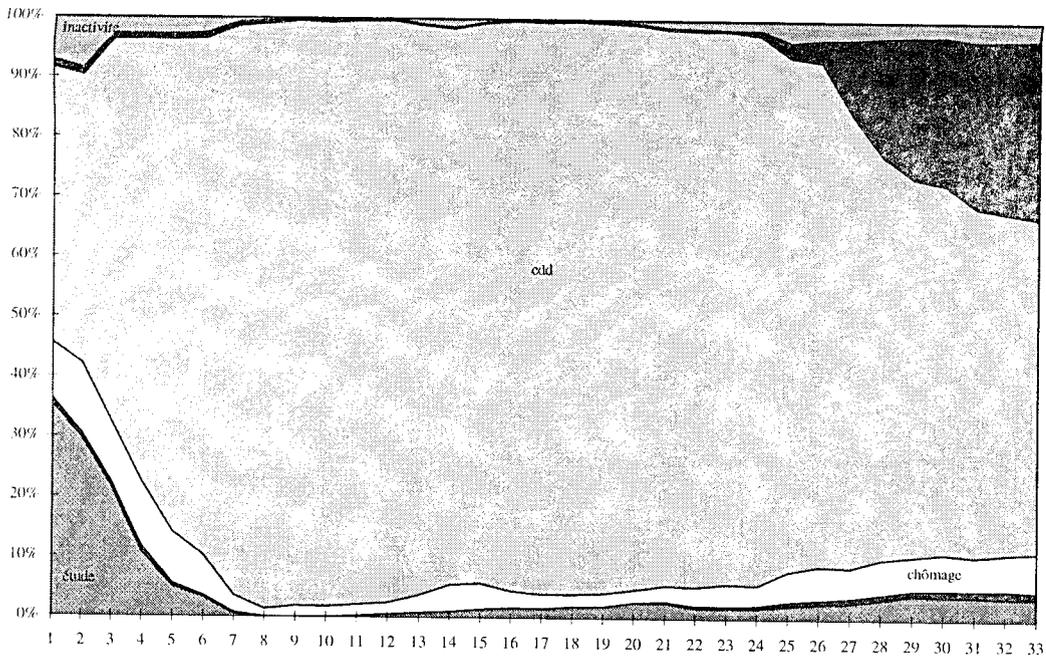


Service national long et emploi

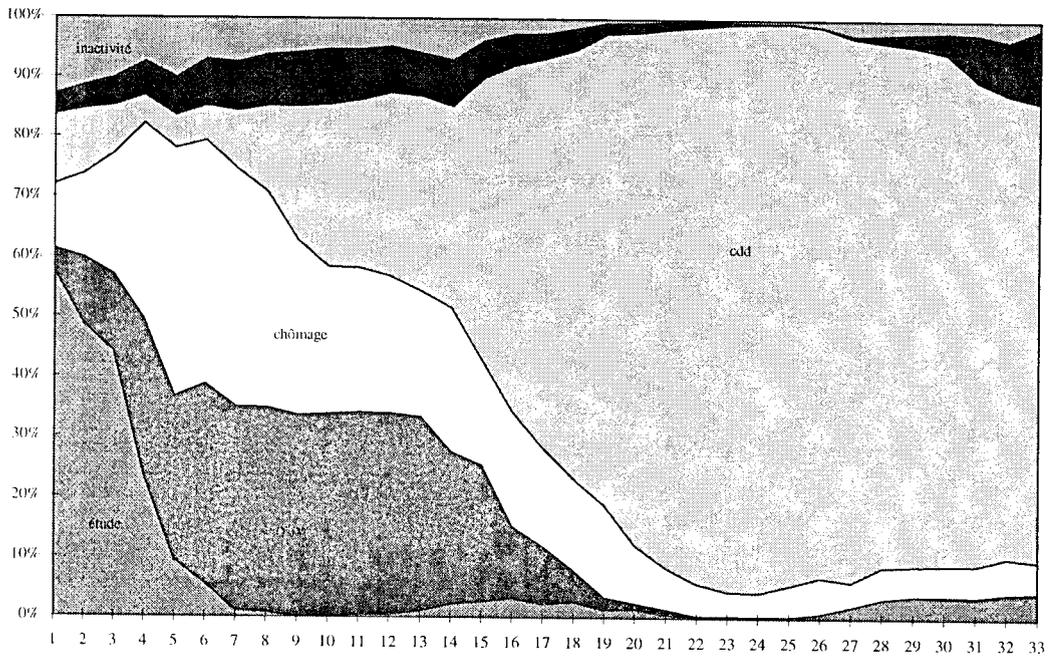


Trajectoires d'insertion précaire

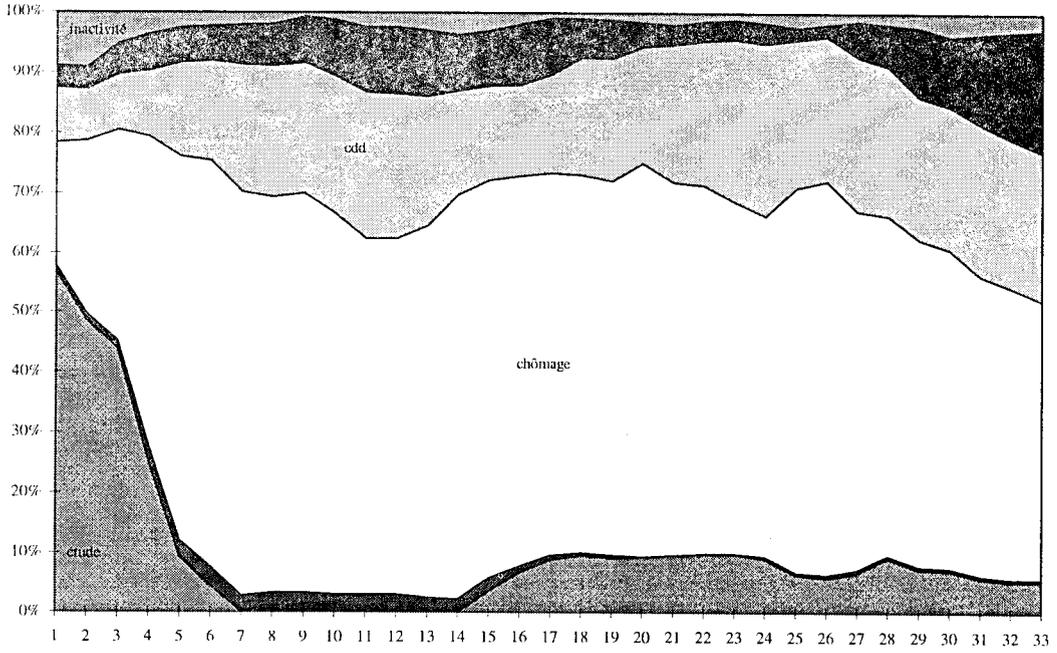
Pas de stabilisation



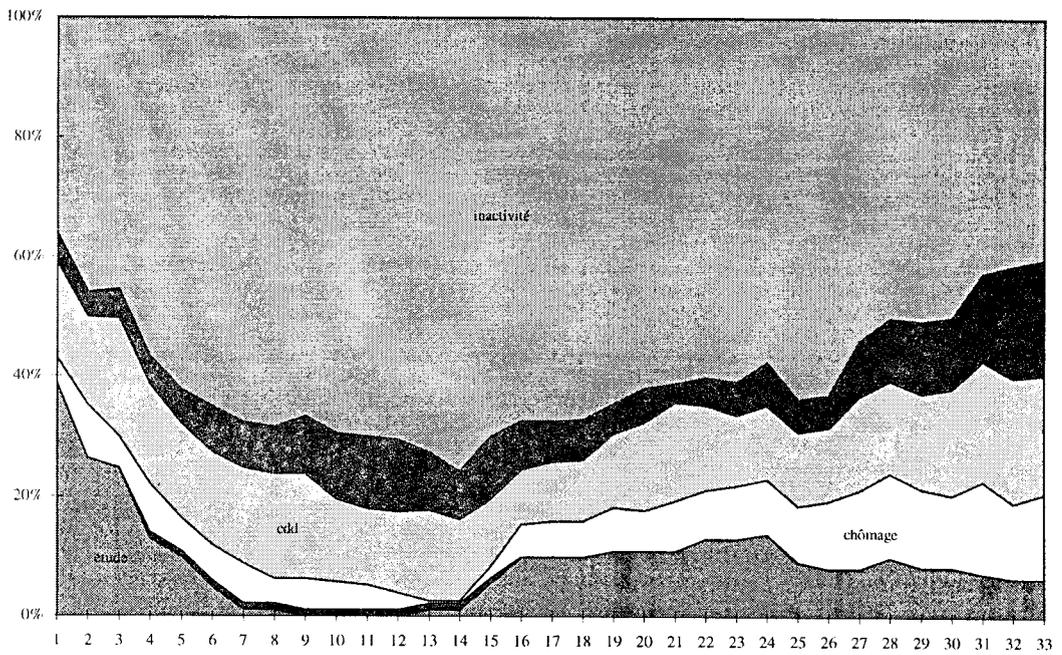
Emploi lent sans stabilisation

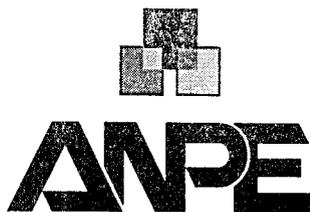


Insertion galère



Inactivité





DIRECTION DU DEVELOPPEMENT DES SERVICES

Gilles GATEAU

Département Études et Statistiques

Philippe BEL

LE FICHIER HISTORIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

**POUR UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES DEMANDEURS
D'EMPLOI INSCRITS A L'ANPE : UN FH EN EXPÉRIMENTATION ?**

1. **PRÉSENTATION GÉNÉRALE**
2. **ILLUSTRATIONS STATISTIQUES**
3. **UN OUTIL DE PARTENARIAT AUX POTENTIALITÉS MULTIPLES**
4. **LA MISE EN PLACE DU FH**

**ANNEXES : - LE DOSSIER DU DEMANDEUR D'EMPLOI
- LA VOLUMÉTRIE DU FH**

Catherine CHAMPSEIX, Rémy DELAUNAY, Etienne DIBOTI-LOBE, Nazih TABET (responsable technique)
et Nadir SIDHOUM (chef de projet).

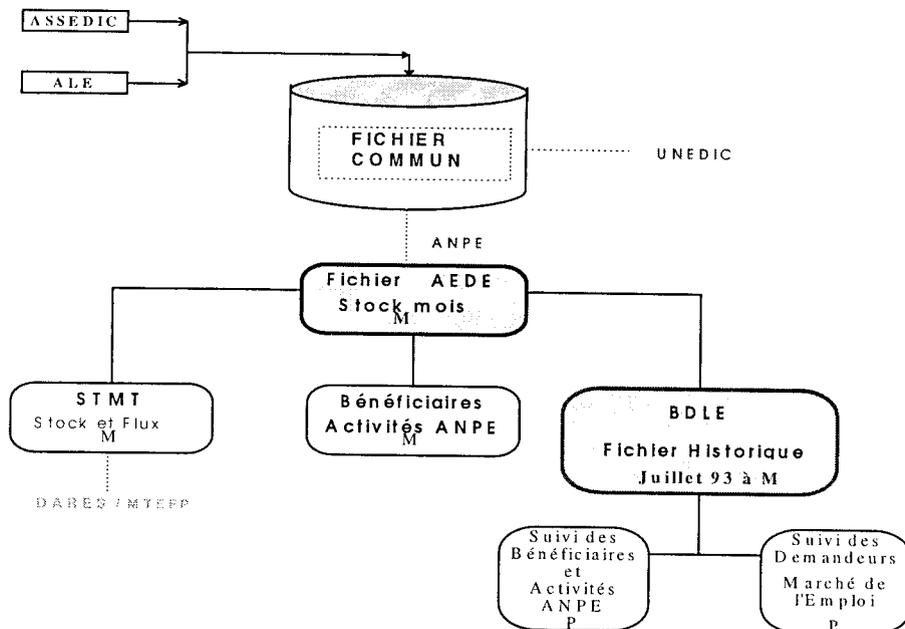
1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

IL S'INSCRIT DANS LE DISPOSITIF A.E.D.E

AEDE (Amélioration des Études des Demandeurs d'Emploi) est un nouveau dispositif de constitution et de traitement des statistiques relatives aux demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence. Il comporte deux principales innovations : un nouveau mode de comptage plus simple, plus fiable et plus fin et la prise en compte du Demandeur d'Emploi (D.E) comme unité de base

alors qu'auparavant celle-ci était limitée à la Demande. Cette refonte des chaînes statistiques a eu lieu entre 1989 et 1993.

AEDE est utilisé d'une part pour produire les statistiques destinées au Ministère du travail (STMT ou SStatistiques Marché du Travail), d'autre part pour alimenter les fichiers Entretiens et Prestations servant à mesurer mensuellement l'activité de l'Agence, et enfin pour constituer le Fichier Historique des Demandeurs d'emploi (FH.).



POURQUOI HISTORIQUE ?

Ce fichier (FH) est dit « historique » car il enregistre tous les événements successifs concernant le Demandeur depuis sa première inscription à l'Agence locale pour l'emploi -ALE- (à compter du mois de juillet 1993 sur l'ensemble du territoire) et les conserve durant au moins 37 mois après annulation éventuelle de leurs demandes (en fonction des volumétries, on essaie de prolonger cette période à 4 ans voire 5 ans, durée du contrat de progrès État-ANPE). On garde donc trace de tous les individus et de leurs demandes à condition qu'elles n'aient pas été annulées avant juillet 1993.

On peut ainsi désormais connaître les parcours individuels des Demandeurs sur 3 années au moins que ceux-ci soient ou non toujours Demandeurs d'emploi.

SES INFORMATIONS ?

Elles portent sur les caractéristiques tenant au Demandeur (sa situation démographique, familiale et socio-professionnelle), à la Demande (ou les demandes antérieures), à l'Activité Réduite, aux Entretiens et Prestations fournies par l'Agence, au Plan de Formation et Stages de Formation correspondants. Le FH conserve ainsi toutes les données relatives à l'activité de l'Agence et au marché de l'emploi (cf. annexe « Architecture et composition du Dossier du demandeur d'emploi » p. 8).

C'est une banque de données longitudinales exhaustives (BDLE). Elle est disponible aujourd'hui sur 44 mois (juillet 1993 à février 1997) et compte plus de 141 millions d'enregistrements soit environ 14 gigaoctets (cf. les volumétries par région p. 7).

QUELLE MISE À DISPOSITION DES DONNÉES STATISTIQUES ?

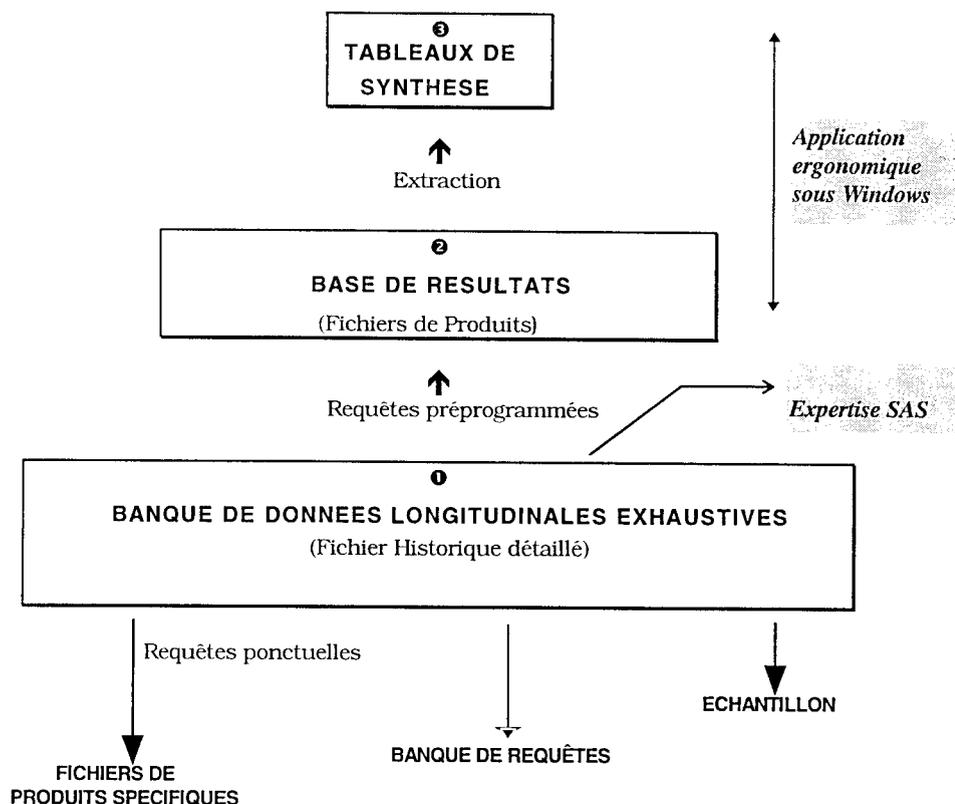
La mise à disposition du FH se différencie selon une configuration adaptée aux divers types d'utilisateurs. L'architecture globale a trois niveaux d'informations aux contenus différents et est mise à la disposition de deux grands types d'utilisateurs selon deux outils :

- 1/ en amont, le FH exhaustif réservé actuellement à la Direction Générale et au groupe d'expérimentation - cf. schéma ci-dessous - ;
- 2/ en aval, pour les DRA, une base de résultats paramétrable (BDR) et des tableaux de synthèse rassemblant des indicateurs statistiques standards utiles au Réseau de manière courante et accessibles grâce à une application simple et interactive d'interrogation disposant d'un ensemble de menus sous Windows, alimenté par un transfert mensuel de données statistiques à partir du site central du CNIA. C'est une base qui se veut évolutive en fonction des besoins des utilisateurs. Le DES a aujourd'hui

développé en SAS un prototype ergonomique sous Windows (cf. démonstration lors du colloque).

Outre l'Agence et son réseau, le FH et sa BDR pourraient être accessibles directement aux partenaires habituels de l'ANPE. Les modalités de partenariat sont actuellement en cours d'étude (notamment avec la Darès, l'Insee, l'Unedic,

le Commissariat Général au Plan, le CNRS, l'Éducation Nationale, l'AFPA). Des études sont actuellement engagées avec des centres et laboratoires universitaires : le CEE, le Greqam, le Samos, le Set-Metis, le Lasmas-IdL et la Darès (enquête TDE et politique de l'emploi).



A.N.I.M., GROUPE INTER RÉGIONAL D'EXPÉRIMENTATION ?

Le FH est en fin d'expérimentation sous la responsabilité d'une équipe de 5 personnes appartenant au Département Études et Statistiques (DES, P. Bel) de la Direction du Développement des Services (DDS, G. Gateau). Quatre régions pilotes se sont associées à cette équipe : Aquitaine, Nord Pas-de-Calais, Île-de-France et Midi-Pyrénées (ANIM).

Le travail est réalisé en collaboration avec la Direction des Systèmes d'Information qui effectue la mise à jour des dossiers de Demandeurs d'emploi. Un partenariat privilégié est par ailleurs engagé avec l'INSEE, le centre national informatique d'Aix-en-Provence (CNIA) abritant nos fichiers sous système SAS (Statistical Analysis System).

L'expérimentation se termine au cours du premier semestre 1997 après présentation d'un prototype ergonomique sous Windows de mise à disposition des données et d'un rapport d'évaluation.

2. DES ILLUSTRATIONS ?

- Combien de personnes ont été Demandeurs d'emploi (toutes catégories) ?

En 44 mois (juillet 1993 à février 1997), 12,3 millions de personnes ont été demandeurs d'emploi au moins une fois

à l'Agence (y compris ceux en stock et ceux sortis en juillet 1993, soit 4,5 millions de personnes). Ces Demandeurs ont déposé sur cette période 27 millions de Demandes d'emploi, le chômage étant pour beaucoup un phénomène récurrent.

- Que deviennent 13 mois après leur inscription les demandeurs d'emploi (exemple des inscrits de 07/1992 en cat. 1 en Alsace) ?

30,5 % des demandeurs sont devenus Chômeurs de Longue Durée - CLD - (12 mois de chômage continu), 43% ont annulé leur demande (sans réinscription ultérieure sur la période) dont 3 sur 5 pour reprise d'emploi, et 26,5 % sont des chômeurs récurrents.

- L'activité réduite (>78h) des CLD ?

Près de 38 % des CLD (cat. 1+6) présents en décembre 1996 en France métropolitaine ont déclaré à un moment ou à un autre au moins une AR de plus de 78 heures sur l'année civile 1996 et 18,3 % ont déclaré plus de 6 mois d'AR. Les disparités régionales sont notables.

- Sortie pour reprise d'emploi entre les mois M et M+n d'inscription

Près de 15 000 demandeurs (cat 1 et 6) bénéficiaires de l'AUD en France métropolitaine sortent en moyenne chaque mois pour reprise d'emploi à partir de leur 9^{ème} mois de chômage continu, soit 50 % de ces sortants (période 04/94 à 07/95).

Quels parcours des Demandeurs d'emploi ?

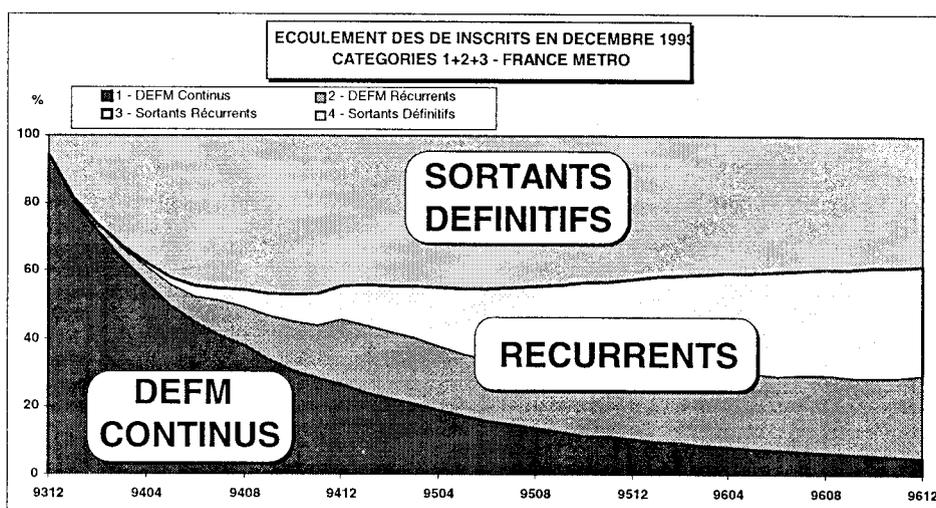
Si l'on suit dans le temps une cohorte d'inscrits à l'ANPE un mois donné, on peut déterminer trois grands types de parcours : ceux qui restent Demandeurs d'emploi de manière continue sur la période considérée et qui deviennent CLD à partir du 13^{ème} mois d'inscription continue, ceux qui sortent du chômage « définitivement »

sur la période et enfin ceux qui alternent entre le chômage (ils sont alors Demandeurs d'Emploi récurrents en Fin de Mois), l'emploi ou l'inactivité (ils sont alors récurrents sortis en fin de mois).

Les résultats ci-dessous illustrent les parcours sur 37 mois de la cohorte des Demandeurs inscrits en décembre 1993 en France métropolitaine.

Situation sur 3 ans des Demandeurs inscrits en décembre 1993 (cat.1+2+3) – France Métro. –

| Situation du Demandeur | 9312 | 9406 | 9412 | 9506 | 9512 | 9606 | 9612 |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 – DEFM Continus | 94,1% | 44,6% | 26,5% | 15,8% | 10,4% | 7,2% | 5,1% |
| 2 – DEFM Récurrents | - | 7,7% | 19,1% | 17,9% | 23,3% | 21,9% | 24,4% |
| 3 – Sortants Récurrents | - | 3,0% | 9,7% | 20,8% | 23,9% | 30,6% | 32,0% |
| 4 – Sortants Définitifs | 5,9% | 44,7% | 44,8% | 45,4% | 42,5% | 40,3% | 38,5% |



Quels chômages de longue durée ? De l'ancienneté d'inscription de la Demande à celle du Demandeur

La notion officielle d'ancienneté des Demandeurs en stock –DEFM– (ou des Demandeurs sortis –DES–) est celle de la Statistique Marché du Travail. Elle rend compte en fait de la durée d'inscription, en nombre de mois, de leur Demande en cours (ou de celle qui vient d'être annulée), autrement dit de leur dernière demande s'ils en ont eu plusieurs. Le seuil de durée pour qualifier de longue durée la présence d'un chômeur a augmenté dans le temps avec la détérioration du marché du travail. Sont considérés aujourd'hui comme CLD au sens statistique les Demandeurs ayant 12 mois d'inscription continue (révolus ou non selon les sources).

En conservant au niveau national toutes les Demandes d'un même Demandeur (sauf celles annulées avant juillet 1993, date de création du FH), le FH permet de calculer l'ancienneté du Demandeur en cumulant la durée d'inscription de toutes les demandes qu'il aurait pu déposer à l'Agence. On peut évaluer désormais des notions différentes de chômage de longue durée (12 mois dans les 18 ou 24 derniers mois, voire depuis la première inscription, ...).

Ainsi en métropole, le chômage de longue durée au sens de la Demande (STMT), c'est-à-dire 12 mois de chômage

continu dans les 12 derniers mois, touche près du tiers des 3 273 600 en stock en avril 1996 (DEFM cat. 1+6). Les différences régionales sont notables (25,1% pour l'Alsace et 39,6% en Haute-Normandie).

Si l'on passe à une notion cumulée d'ancienneté (ici 12 mois depuis la première inscription), la part du chômage de longue durée des Demandeurs saute à 64 % ! Les différences régionales sont également sensibles (55,5 en Corse et 69,3 % en NPDC).

L'ancienneté moyenne au chômage des Demandeurs est de 650 jours, alors que la durée moyenne de leurs demandes en cours est de 407 jours. L'ancienneté des Demandeurs (ou l'ancienneté cumulée de leurs Demandes successives annulées depuis juillet 1993) est donc en métropole en moyenne supérieure de 60 % à celle de leurs dernières Demandes, en cours en avril 1996. Cet écart est à lier évidemment à la fréquence de la récurrence du chômage et à la durée des diverses Demandes d'emploi. Les disparités régionales sont sensibles, l'ancienneté du Demandeur étant de 53 % supérieure à celle de la Demande en Île-de-France et de 80 % en Alsace.

Les Demandeurs à plus grande ancienneté sont en Pays de Loire (739 j) et ceux à moindre ancienneté en Corse et en Alsace (512 et 523 j) ; alors que les Demandes en cours sont les plus longues en Haute-Normandie (484 j) et les moins longues en Alsace et Corse (291 et 294 j).

| Notions d'Ancienneté du chômage | |
|--|---|
| Sens STMT | Sens FH |
| Durée d'inscription de la Demande (en cours pour un DEFM et annulée pour un DES). | Durée d'inscription du Demandeur ou durée cumulée de ses différentes demandes d'emploi sur une période. |
| Elle concerne la dernière Demande d'un Demandeur présent ou annulé un mois donné. | Elle concerne l'ensemble des Demandes successives, y compris infra annuelles, annulées et enregistrées sur une période déterminée (en remontant au plus à 07/1993). |
| La date d'effet de l'inscription de la Demande peut être antérieure à juillet 1993. | Les Demandes dont la date d'effet d'annulation est antérieure à juillet 1993 ne peuvent pas être comptabilisées. |
| Elle ne tient compte que du chômage continu . | Elle tient compte du chômage continu et discontinu, ou du chômage récurrent . La récurrence au chômage n'est observable qu'à partir de juillet 1993 au niveau national. |

3. UN OUTIL DE PARTENARIAT AUX POTENTIALITES MULTIPLES

Le FH est un outil pouvant répondre de manière multiforme aux besoins de l'Agence (son réseau, les exigences du contrat de progrès) et de ses partenaires, particulièrement des pouvoirs publics. Il peut ainsi être une aide à la conception et à la mise en place des Mesures pour l'emploi. C'est un outil d'analyse, d'évaluation et de simulation et qui soutient le développement du partenariat.

Un outil d'analyse

Il permet **d'améliorer la connaissance des publics** Demandeurs d'emploi de l'Agence (ou qui l'ont été) et plus généralement du fonctionnement du marché de l'emploi par des analyses longitudinales. Une connaissance plus fine et plus utile des Demandeurs d'emploi permet **d'accroître les capacités opérationnelles du réseau**, par exemple en améliorant la qualité des services offerts aux entreprises et donc aux demandeurs par une meilleure sélection des candidats.

Ces analyses peuvent se faire à **différents niveaux géographiques**, pour tout type de demandeurs inscrits à l'Agence et permet de mieux structurer l'action de l'Agence à ses divers échelons territoriaux. Ce dispositif peut ainsi se substituer au moins en partie à certaines enquêtes périodiques de l'Agence (sur le devenir des absents au contrôle, des radiés, des bénéficiaires de mesures d'aide à l'emploi ou de formation, etc.).

Quelles sont par exemple les typologies des Demandeurs d'emploi ? À combien de Demandeurs correspondent les Demandes d'emploi relevées dans l'année ? Qui sont les chômeurs récurrents ? Quel est l'impact éventuel des activités réduites sur la reprise d'emploi et/ou la récurrence au chômage ? Qui sont les DELD et combien pourraient-ils être dans l'avenir ? etc.

Un outil d'évaluation

Il permet **d'affiner l'évaluation des impacts des Mesures pour l'emploi et Prestations gérées par l'Agence sur les bénéficiaires** et ainsi d'adapter les contenus des prestations (entretiens, stages, plan de formation) aux caractéristiques des demandeurs, de mesurer l'évolution des diverses prestations de l'Agence : quels sont les résultats quant au processus d'insertion pour les personnes qui en bénéficient ? Que deviennent trois ou six mois après les DELD auxquels des prestations ont été proposées ? Certaines prestations sont-elles plus efficaces que d'autres quant à la reprise d'emploi ? Quelles prestations faut-il développer et au profit de quel type de public ? Quelles actions de convocation des Demandeurs faut-il privilégier (fréquence, type d'usagers, types de prestations, etc.) ? Quel est le nombre de demandeurs pouvant bénéficier de l'APEJ ou de toute autre mesure ?

Un outil de simulation et de pilotage

Il donne la possibilité d'anticiper les résultats de scénarios d'action pour la formation ou l'emploi par la mise en place de modèles de **simulation**. On pourrait ainsi mieux cibler les publics prioritaires et/ou les régions prioritaires, donc mieux définir et répartir les actions. Il peut affiner la définition de notions opérationnelles : quel serait par exemple le volume supplémentaire de DELD suite à une définition plus large de la durée de chômage ? Quelles seraient les conséquences d'une modification des seuils de définition : par exemple connaître les volumes et profils des personnes déclarant des activités réduites en deçà et au-delà du seuil actuel de 78 heures ? Apprécier plus généralement les effets de seuil en fonction de modifications éventuelles de la réglementation quant aux conditions d'accès à tout type de mesures (critère d'âge, de qualification par exemple).

❑ C'est un outil de partenariat

Au-delà des aspects techniques, le FH constitue un outil important de développement des partenariats de l'Agence, dans un contexte où la mobilisation contre le chômage met l'accent sur le rôle des intermédiaires de l'emploi tant au niveau local qu'au niveau national. Les besoins d'analyses locales fines, d'actions concertées des acteurs de l'emploi et de leurs évaluations restent un préalable incontournable.

4. LA MISE EN PLACE DU FH

Le dispositif AEDE connaît deux grandes phases de mise en place : la refonte de la chaîne de production statistique (achevée en mai 1993 au niveau national) et la constitution du Fichier Historique (fin d'expérimentation prévue au premier semestre 1997).

❑ L'environnement informatique

L'exploitation du FH est testée au Centre National Informatique de l'INSEE situé à Aix-en-Provence (CNIA) grâce au système SAS. Ce Centre accueille par ailleurs l'ensemble des directions régionales de l'ANPE et du Ministère du travail pour l'accès aux informations statistiques mensuelles du marché du travail (projet NOSTRA¹).

❑ Objectifs de l'expérimentation

Ils sont de deux ordres : l'un en amont est technique. Il vise d'une part à assurer la faisabilité informatique, la fiabilité et la qualité du fichier, d'autre part à tester les conditions d'autonomie des DRA (Direction Régionale de l'ANPE) quant à l'utilisation du FH exhaustif. L'autre en aval est fonctionnel. Il consiste à définir le contenu et la forme de mise à disposition d'une base de données statistiques nécessaires au Réseau de l'ANPE. Il s'agit de concevoir et coproduire avec et pour le Réseau les produits issus du FH, concepts, indicateurs et tableaux de synthèse.

Pour mener à bien ces objectifs, un groupe pilote d'utilisateurs régionaux ANPE a été créé (ANIM pour Aquitaine, Nord Pas-de-Calais, Île-de-France et Midi-Pyrénées). Il a pour mission de tester le dispositif et d'aboutir à une exploitation du Fichier Historique adaptée aux besoins du Réseau et des partenaires extérieurs. Cette exploitation concerne tant l'activité de l'Agence que le marché de l'emploi. Outre la définition des produits statistiques, le groupe doit en assurer la production sous SAS et tester localement leur validité.

❑ Mise à disposition du FH : une configuration à 3 niveaux

Il est proposé de mettre à disposition le FH selon une configuration différenciée par type d'utilisateurs (cf. schéma page 3).

❶ – À la base, le fichier exhaustif ou banque de données longitudinales exhaustives (BDLE) commençant

au mois de juillet 1993 et comprenant tous les fichiers détaillés, c'est-à-dire tous les dossiers des Demandeurs.

– Y est adjoint un échantillon national au 1/10^{ème} mis à jour mensuellement et représentatif aussi des régions. L'avantage d'un échantillon est le gain de temps réalisé pour répondre à des requêtes urgentes, tout au moins au niveau national vu la volumétrie des enregistrements.

– Par ailleurs, le FH exhaustif permet de répondre à toutes demandes d'informations spécifiques, c'est-à-dire non fournies dans les autres niveaux.

– Une banque de requêtes particulières, enrichie progressivement, sera également à la disposition des utilisateurs.

❷ – Le deuxième niveau est une base de résultats issus de l'exploitation de la banque exhaustive. Cette base regroupera donc divers compteurs constituant les produits systématiques du dispositif historique grâce au développement de programmes adaptés. Elle se présente sous forme de tris à plat et de tris croisés.

Ces produits en cours de définition doivent répondre aux besoins des divers échelons. Ils ont un caractère systématique et commun à l'ensemble des régions. Ce sont les produits de base nécessaires à la connaissance des Demandeurs, à l'évaluation des actions menées, au pilotage des activités de l'Agence.

❸ – Le troisième et dernier niveau, extrait du niveau précédent, a plus particulièrement un rôle d'aide au pilotage en présentant de manière synthétique dans un tableau une série d'indicateurs ayant une fonction « d'alerte ». Ceux-ci sont communs à l'ensemble des régions.

Rappelons que les produits définis peuvent évoluer en fonction des besoins des utilisateurs (et notamment des partenaires extérieurs), d'une connaissance plus fine des profils des usagers, de l'impact des activités dispensées, des modifications dans l'évolution du marché du travail et des politiques d'emploi.

❑ Un accès différencié selon les utilisateurs

L'accès au niveau ❶ est exclusivement réservé aux partenaires extérieurs habilités et aux agents ANPE des DRA formés au logiciel SAS et connectés au site INSEE d'Aix-en-Provence. Des modalités strictes d'accès seront définies (Logonid ou identifiant de la connexion, mots de passe à durée limitée, etc).

Les fichiers de produits prédéfinis et tableaux de synthèse (niveaux ❷ et ❸) seront pour l'instant mis à disposition uniquement des DRA grâce à un logiciel interactif. Ce mode d'utilisation ne suppose aucune connaissance du système SAS mais de simples connaissances informatiques générales. Par contre, les besoins d'informations spécifiques à certaines régions ou à certains partenaires sont satisfaits ponctuellement par les spécialistes SAS régionaux en développant des programmes d'interrogation du FH exhaustif.

1. Nouvelle Organisation de la Statistique marché du TRAVAIL (projet dirigé par le Ministère du Travail).

VOLUMÉTRIE DU FH DE JUILLET 1993 À DÉCEMBRE 1996

| | | DEMAN- DEURS | DOSSIERS DEMAN- DEURS | DEMANDES DÉPOSÉES (Code Etat=1) | DOSSIERS DEMANDES (Code Etat=1+2) | ACTIVITE RÉDUITE | ENTRETIEN | PRESTA- TION | PLAN DE FORMA- TION | STAGE DE FORMA- TION | VOLUME FH EXHAUSTIF |
|----|---------------------|-----------------|-----------------------------|---------------------------------------|--|---------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|----------------------------|------------------------|
| | Régions | ID | D0 | D1(ce1) | D1(ce1+2) | E0 | E1 | E2 | P0 | P1 | TOTAL |
| 1 | ILE DE FRANCE | 2383040 | 2820541 | 4660800 | 7689191 | 5127520 | 6714722 | 484188 | 344837 | 362520 | 23543519 |
| 2 | CHAMPAGNE-ARDENNE | 256380 | 434954 | 581770 | 1016751 | 862534 | 939274 | 45483 | 44886 | 45279 | 3389161 |
| 3 | PICARDIE | 356450 | 492507 | 748500 | 1318469 | 1178317 | 1021311 | 61941 | 49433 | 50091 | 4172069 |
| 4 | HAUTE-NORMANDIE | 356850 | 490013 | 790440 | 1422826 | 1374815 | 1351715 | 74781 | 75084 | 75525 | 4864759 |
| 5 | CENTRE | 453320 | 638565 | 974570 | 1612240 | 2000482 | 1296791 | 104225 | 74267 | 76631 | 5803201 |
| 6 | BASSE-NORMANDIE | 257670 | 370537 | 623280 | 1065585 | 868813 | 814092 | 57943 | 68667 | 69346 | 3314983 |
| 7 | BOURGOGNE | 293850 | 380725 | 674660 | 1027305 | 1231294 | 893511 | 59215 | 58768 | 60817 | 3711635 |
| 8 | NORD PAS DE CALAIS | 824620 | 1139116 | 1860610 | 3113004 | 2478659 | 3264805 | 160433 | 158045 | 161232 | 10475294 |
| 9 | LORRAINE | 405180 | 553811 | 868190 | 1475170 | 1350597 | 1303287 | 99799 | 67531 | 68773 | 4918968 |
| 10 | ALSACE | 274610 | 422381 | 605890 | 1026904 | 687902 | 1032907 | 48622 | 35262 | 35782 | 3289760 |
| 11 | FRANCHE-COMTE | 189540 | 281927 | 405840 | 676859 | 572126 | 572701 | 25022 | 18595 | 19529 | 2166759 |
| 12 | PAYS DE LA LOIRE | 618490 | 1045194 | 1386290 | 1758201 | 4685193 | 1682311 | 95077 | 116781 | 128095 | 9510852 |
| 13 | BRETAGNE | 524670 | 861605 | 1195530 | 1524187 | 3541947 | 1459524 | 102759 | 104734 | 112509 | 7707265 |
| 14 | POITOU-CHARENTE | 308950 | 409613 | 717490 | 1069828 | 1380382 | 916341 | 86627 | 77219 | 82400 | 4022410 |
| 15 | AQUITAINE | 576360 | 756439 | 1259860 | 1856442 | 2303964 | 1652586 | 96549 | 104670 | 111221 | 6881871 |
| 16 | MIDI-PYRENEES | 477930 | 624143 | 1110970 | 1625445 | 1790500 | 1299578 | 62520 | 90523 | 96173 | 5588882 |
| 17 | LIMOUSIN | 114160 | 141716 | 260220 | 397320 | 470309 | 346416 | 32084 | 31332 | 33109 | 1452286 |
| 18 | RHONE-ALPES | 1091450 | 1406331 | 2434300 | 3621252 | 3688204 | 3310087 | 244922 | 176852 | 192082 | 12639730 |
| 19 | AUVERGNE | 229860 | 319827 | 532850 | 915924 | 1000217 | 811662 | 73133 | 51773 | 52204 | 3224740 |
| 20 | LANGUEDOC-ROUSSIL. | 521430 | 711130 | 1169300 | 1842898 | 1532647 | 1575140 | 142438 | 88969 | 95760 | 5988982 |
| 21 | PACA PROVENCE... | 1025450 | 1261399 | 2208810 | 3145960 | 2416004 | 3018876 | 153919 | 135419 | 150181 | 10281758 |
| 22 | CORSE | 50880 | 81107 | 110540 | 162083 | 40720 | 124203 | 7185 | 7307 | 7656 | 430261 |
| 23 | DDA GUADELOUPE | 119340 | 148985 | 204580 | 304226 | 24928 | 293068 | 10514 | 11193 | 11195 | 804109 |
| 24 | DDA GUYANNE | 31380 | 40383 | 57760 | 88520 | 27548 | 83286 | 2522 | 2580 | 2592 | 247431 |
| 25 | DDA MARTINIQUE | 106230 | 134037 | 195210 | 301925 | 45126 | 251535 | 14108 | 14032 | 14054 | 774817 |
| 26 | DDA REUNION | 217950 | 315629 | 481670 | 722590 | 228333 | 610874 | 61668 | 35540 | 36067 | 2010701 |
| | TOTAL FRANCE | 12066040 | 16282615 | 26119930 | 40781105 | 40909081 | 36640603 | 2407677 | 2044299 | 2150823 | 141 216 203 |

N.B : - Le volume total du FH additionne l'ensemble des segments sauf celui des Demandeurs (ID) et celui des Demandes déposées, déjà comptabilisés dans les dossiers Demandeurs et Demandes.

- Le code État 1 représente la dernière situation connue de la personne et de ses demandes. Le code État 2 enregistre les évolutions des états antérieurs.

POURQUOI FAUT-IL FAIRE ÉVOLUER L'ONEVA ?

L'Observatoire National des Entrées dans la Vie Active (ONEVA) évolue parce que le dispositif lié à l'ancienne structuration (par grands niveaux de formation et décalés dans le temps) est devenu contraignant. Pourquoi ?

☞ Parce qu'il était calé sur l'idée qu'il y a une articulation forte entre la formation reçue et le type d'emploi auquel on peut accéder, qu'il existe des espaces de formation auxquels correspondent des espaces d'emploi : cap/ouvrier, bac/profession intermédiaire... C'est l'idée que chacun doit trouver à plus ou moins long terme une situation professionnelle en rapport avec son niveau de diplôme et sa spécialité de formation.

Cette représentation de l'insertion a prévalu pendant la période de croissance et jusqu'aux années 80 parce qu'elle fonctionnait relativement bien et qu'elle permettait une bonne visibilité de la relation formation-emploi.

Dans un marché du travail marqué par une forte demande de main-d'œuvre qualifiée et une part encore peu importante de jeunes accédant à des formations post-obligatoires, celui qui se présentait avec une formation donnée avait toute chance d'occuper un emploi auquel cette formation l'avait préparé.

☞ Mais le contexte a quelque peu changé et actuellement, les jeunes se présentent sur un marché du travail marqué par une pénurie d'emploi, un chômage important et se trouvent en concurrence directe non seulement avec d'autres jeunes débutants de plus en plus diplômés mais aussi avec d'autres générations déjà expérimentées.

☞ À cela il faut ajouter les transformations technologiques qui ont une incidence sur les contenus d'emploi et au discours sur l'inadaptation du système de formation. Du coup, l'articulation entre diplôme et emploi s'est considérablement distendue, il devient de plus en plus difficile d'analyser l'insertion à partir d'une norme qui serait l'emploi stable dans une activité correspondant au niveau de diplôme et à la spécialité de formation.

■ Pour redonner de la lisibilité au processus d'insertion, il faut dépasser la logique d'évaluation des formations. **Il faut plutôt chercher à appréhender la diversité des parcours en début de vie active et surtout mieux comprendre les phénomènes de concurrence sur le marché du travail entre les jeunes débutants et entre les jeunes débutants et les autres générations.**

LES OBJECTIFS DU NOUVEAU DISPOSITIF

Du côté des entreprises

- Analyser les pratiques de recrutement des entreprises vis-à-vis des jeunes débutants.

Du côté des jeunes

- Analyser les arbitrages entre poursuite d'études, activité et reprises d'études,
- Analyser les itinéraires professionnels des débutants.

Du point de vue institutionnel

- Évaluer les liens entre un diplôme ou une filière de formation et le cheminement professionnel,
- Contribuer à l'évaluation des politiques d'emploi des jeunes.

Il comprend :

- **Une enquête « tous niveaux » qui sera au cœur du dispositif. Réalisée tous les 4 ans.**

- **Des enquêtes spécifiques :**

- à caractère plus conjoncturel (enseignement supérieur),
- sur une filière de formation particulière (apprentissage), un domaine de spécialité, une région,
- une enquête par panel en collaboration avec la DEP (poursuite d'étude),
- une enquête par panel (évaluation des politiques d'emploi jeunes),
- des entretiens approfondis sur des sous-populations déterminées par l'analyse des résultats de l'enquête « tous niveaux »,
- l'exploitation de sources externes.

L'ENQUÊTE TOUS NIVEAUX

Prévue en juin 97, elle concernera 35 000 jeunes qui ont tous achevé leur formation initiale en 1992. Tous les niveaux de formation et toutes les filières de formation seront représentées.

Son objectif central est de décrire et d'analyser les 5 premières années de vie active en fonction notamment du parcours scolaire et des diplômes obtenus.

Les thèmes :

- Le parcours scolaire, les diplômes obtenus en formation initiale (le capital scolaire susceptible d'être valorisé sur le marché du travail)
- Les premières expériences professionnelles acquises avant la fin des études
- Les différentes situations rencontrées depuis la fin des études :
 - situations de travail,
 - chômage,
 - service militaire,
 - reprise d'études.
- Toutes les situations qui participent à la construction de l'expérience professionnelle font l'objet d'un descriptif précis et systématique (caractéristiques des entreprises, des emplois : salaire, temps de travail...),
- Les modes d'accès aux entreprises font l'objet d'une investigation particulière,
- La formation continue est repérée sous deux angles différents :
 - l'effort de formation des entreprises,
 - l'accumulation du capital formation par les jeunes (reprise d'études).
- Le point de vue des jeunes est également pris en compte sous forme de questions dites subjectives.

ENQUETES
CONJONCTURELLES
(Enquête SUP)

SOURCES
EXTERNES
(DADS, DMMO,
ESE,...)

EXTENSIONS
REGIONALES

**ENQUETE
TOUS NIVEAUX**

EXTENSIONS
FILIERES

PANEL DEP
(poursuite d'études)

PANEL CEREQ
(évaluation mesures)

LES DIFFÉRENTS TYPES D'EXPLOITATION

1 - CONSTRUIRE DES INDICATEURS SYNTHÉTIQUES D'INSERTION

A. INDICATEURS STATIQUES À T+1 T+2 T+3

- Taux d'emploi,
- Taux de chômage,
- Taux d'inactivité.

B. INDICATEURS DYNAMIQUES

- Nombre d'emploi, d'employeurs, de périodes de chômage,
- Durées passées dans chaque situation .

2 - ANALYSER LES ITINÉRAIRES INDIVIDUELS

- mobilité de l'emploi,
- mobilité sectorielle,
- mobilité géographique,
- mobilité professionnelle.

3 - LES ANALYSES TRANSVERSALES

A. PAR FILIÈRE DE FORMATION

C'est l'un des intérêts principaux de l'enquête nouvelle. Analyser les phénomènes de concurrence entre diplômés

Commerce, bureautique, santé, hôtellerie/tourisme, mécanique, construction...

À l'intérieur d'une même filière, à quel type d'emploi, à quel type d'entreprise, de secteur accède-t-on selon le niveau de diplôme.

Au bout de combien de temps, après combien d'emploi, accède-t-on à un emploi en lien avec la formation.

B. PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ

Analyser les pratiques d'embauche des entreprises vis-à-vis des jeunes

- Quels sont les secteurs qui embauchent les jeunes débutants, à quel niveau d'emploi, de salaire... Quels sont ceux qui n'embauchent que des jeunes déjà expérimentés, que des diplômés à partir d'un certain niveau ?

- Quels sont les secteurs intégrateurs, les secteurs rejetants ?

- Quels sont les secteurs qui font un effort en termes de formation continue, pour quels profils de jeune, dans quelle perspective... ?

- Quels sont les modes d'accès aux entreprises selon les secteurs (réseaux personnels, réseaux institutionnels...)?

C. ANALYSE TRANSVERSALE PAR PROFESSION

Analyser les modes d'accès à une profession

- Qui a accès à tel ou tel type de profession ?

- Au bout de combien de temps ?

- Dans quelles conditions : salaire, temps de travail, type d'entreprise... ?

D. ANALYSE DES SALAIRES DES DÉBUTANTS

- Quelle est l'échelle des salaires des débutants selon le niveau et la filière de formation en tout début de parcours, 5 ans après ?

- Quelle est l'échelle des salaires des débutants par secteurs d'activité, par groupe professionnel ?

4 - LE RAPPROCHEMENT AVEC D'AUTRES SOURCES

L'analyse des phénomènes de concurrence avec les autres générations ne sera possible que par rapprochement avec d'autres sources, notamment pour comprendre les arbitrages qui se sont opérés entre marché interne et marché externe, entre différentes catégories de main-d'œuvre, entre différents profils pour un poste donné.

CÉREQ
Dépôt légal 2^{ème} trimestre 1997



Ce quatrième volume des actes du colloque annuel consacré à l'analyse longitudinale du marché du travail marque à la fois la continuité de cette manifestation, sa capacité à prendre en compte les questions qui se posent aux responsables institutionnels et aux décideurs et l'évolution de la recherche.

L'évaluation des politiques d'emploi est le thème structurant de cette édition du colloque. Le maquis des mesures est tel que seule une vision sur le long terme, distanciée des conditions conjoncturelles, peut aider à en apprécier les effets. La continuité de l'effort d'enquêtes du Céreq dans ce domaine a produit des observations irremplaçables. En créant son fichier historique, l'ANPE apporte de nouvelles données.

La place réservée aux méthodes dans ces rencontres est signe que les exigences de la recherche fondamentale sont centrales dans cette communauté même si l'urgence et l'ampleur des problèmes sociaux dont elle s'occupe ne peuvent être ignorés. En quelques années, grâce à ces échanges réguliers, une meilleure connaissance des faits, une maîtrise partagée des outils d'analyse ont permis que se développe un dialogue critique fructueux.

ISBN : 2-11-089806-2
ISSN : EN COURS

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

10, Place de la Joliette
BP 176 13474 Marseille Cedex 02
Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax. : 04 91 13 28 80