

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Alain Degenne, Marc Lecoutre, Pascal Lièvre, Patrick Werquin (Éditeurs)

Insertion, transition professionnelle et identification de processus

6^{èmes} Journées d'études Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal/CER Groupe ESC Clermont

L'analyse longitudinale du marché du travail

Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999



NUMÉRO 142 / MAI 1999

documents

séminaires

INSERTION, TRANSITION PROFESSIONNELLE ET IDENTIFICATION DE PROCESSUS



6^{èmes} Journées d'études Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal/CER Groupe ESC Clermont
L'analyse longitudinale du marché du travail
Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999

Alain Degenne, Marc Lecoutre, Pascal Lièvre, Patrick Werquin (Éditeurs)

.....
C é r e q
.....

Document n°142
Série Séminaires

Mai 1999
.....

Sommaire

Avant-propos	5
<i>José Rose</i> Acquis, apports, absents et autres pistes. Rapport de synthèse	9
<i>Fabienne Berton</i> Emploi dans de petites structures, forme de la trajectoire professionnelle et diplôme. Le cas des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers	15
<i>Claire Bidart, Daniel Lavenu</i> Enchaînements de décisions individuelles, bifurcations de trajectoires sociales	35
<i>Yaël Brinbaum</i> En amont de l'insertion professionnelle : les aspirations éducatives des familles immigrées	55
<i>Mario Correia, François Pottier</i> Variables objectives et perceptions subjectives : des éclairages complémentaires pour comprendre les « projets » professionnels	73
<i>Annabel Couzinet-Laroche</i> Trajectoires professionnelles et insertion : réflexions autour d'une enquête qualitative	85
<i>Ionela Dogaru</i> Caractéristiques sectorielles et mouvements de la main d'œuvre	95
<i>Sandrine Dufour-Kippelen</i> Rôle du départ du domicile parental dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Une analyse en termes de modèles de durées bivariées	113
<i>Arnaud Dupray</i> Un modèle de file d'attente pour représenter le processus d'insertion professionnelle	127
<i>Catherine Faure-Guichard</i> L'intérim comme forme de transition sur le marché du travail	143
<i>Hervé Fayolle</i> La trajectoire professionnelle d'une cohorte de jeunes originaires du quartier de l'Estaque à Marseille	159
<i>Jean-Pierre Fénelon, Yvette Grelet, Yvette Houzel, Marie-Odile Lebeaux</i> À la recherche du temps dans les parcours professionnels...	167
<i>Yannick Fondeur</i> Insertion professionnelle des jeunes : quelles sont les temporalités pertinentes ?	185

<i>Yves Guillotin, Salima Hamouche</i>	199
L'insertion des jeunes dans la hiérarchie des salaires : caractéristiques individuelles et effets de cohorte	
<i>Christine Jaminon</i>	217
Processus d'affiliation : quelle interaction entre sphère professionnelle, niveau d'activité et réseau relationnel chez des chômeurs en formation ?	
<i>Michèle Mansuy, Véronique Thireau</i>	231
Effets des stratégies du système productif et trajectoires professionnelles des débutants	
<i>Nathalie Moncel</i>	243
Réflexions sur le processus d'insertion : succession de moments ou construction sociale	
<i>Ngoy Kishimba</i>	255
Crise et mobilité socioprofessionnelle à Yaoundé	
<i>Maria-Teresa Pignoni, Christel Poujouly</i>	271
Les parcours des chômeurs récurrents. Une comparaison de typologies quantitatives et récits biographiques	
<i>Sophie Pochic</i>	289
Logique de l'honneur et déclassement. Projets d'emploi et trajectoires de cadres au chômage	
<i>Isabelle Recotillet</i>	309
Processus d'insertion et appariements sur le marché du travail	
<i>Stefani Scherer</i>	327
Early Career Patterns – A Comparison of the United Kingdom and West Germany	
<i>Françoise Stoeffler-Kern, Guy Tchibozo</i>	351
Signaux non-standards et insertion professionnelle	
<i>Claude Trottier, Louise Laforce, Renée Cloutier, Madeleine Perron, Miala Diambomba</i>	361
Planifier ou explorer ? Les projets de formation et les stratégies d'insertion professionnelle de diplômés universitaires québécois	

Avant-propos

Les journées annuelles sur l'analyse longitudinale du marché du travail réunissent chaque année les institutions et laboratoires de recherche utilisateurs ou producteurs de données longitudinales dans le champ de l'étude du marché du travail. La notion de « processus », débattue à propos de l'entrée des jeunes dans la vie active, est le thème retenu cette année.

L'entrée des jeunes générations dans la vie active s'est en effet considérablement allongée depuis vingt ans, et s'étend dorénavant pour une grande part d'entre eux sur plusieurs années. Les repères sont brouillés, et l'accès direct à un emploi stable correspondant à la formation suivie est moins que jamais la règle. L'accroissement sans précédent de la part des jeunes au chômage à la sortie du système éducatif et le développement de formes d'emploi « atypiques » sont les symptômes les plus frappants de ces transformations. Les pratiques de ces jeunes entrant dans la vie active se diversifient, les dispositifs publics mis en place pour faire face aux problèmes rencontrés se sont multipliés, les comportements des uns et les réponses des autres contribuant à complexifier cette phase de vie. Certains travaux de recherche voient dans cette période un phénomène d'« allongement de la jeunesse », d'autres une période moratoire dans laquelle l'individu se trouve confronté à des expériences multiples qui lui sont nécessaires pour apprendre les nouvelles règles du jeu et intégrer une identité professionnelle qui ne lui est plus donnée seulement par l'appareil éducatif ; d'autres enfin la désignent par l'expression de « transition professionnelle », période en soi, intermédiaire entre l'école et l'emploi, structurée par les comportements des divers acteurs qui y interviennent à un titre ou à un autre, et qui s'autonomiserait avec ses propres règles.

Pour qualifier cette période, l'expression de « processus » revient très souvent : identifier des processus sociaux est devenu une préoccupation de tous. Le temps, base de l'analyse longitudinale, est à la fois le support et la principale variable – au travers de la durée par exemple – de cette notion de processus qui mobilise toujours dès lors que l'on raisonne en termes dynamiques : processus permettant l'articulation de l'individuel et du structurel, du subjectif et de l'objectif, du déterminisme et du libre arbitre, voire du qualitatif et du quantitatif ?

Le besoin se fait sentir de clarifier cette notion de processus. La prise en compte de la dimension temporelle de ce phénomène et le développement des analyses et des méthodes longitudinales nous y incitent : tout ne semble en effet plus joué d'avance en matière d'insertion – ou d'exclusion – professionnelle. Ainsi, par exemple, le parcours d'un jeune élève sorti de formation initiale apparaît ne pas dépendre seulement des caractéristiques de sa position initiale – origine sociale, niveau de formation atteint, etc. – : la phase de vie qui débute à partir de la sortie du système éducatif semble comporter des éléments d'explication en elle-même. L'intérêt se porte alors sur le repérage des différentes étapes du parcours, sur l'ordre de leur succession, sur les formes de causalité dans leur enchaînement. Tout ceci suggère alors l'idée d'un processus, comme succession de moments plus ou moins reliés entre eux. Et la question reste posée de savoir s'il faut le lier à une issue particulière pour pouvoir l'identifier et le traiter comme objet de recherche.

Qu'est-ce donc alors qu'un processus d'insertion ? Les expressions même de parcours, de trajectoire, etc. sont parfois employées pour véhiculer l'idée de processus d'insertion ou de transition. Peut-on s'accorder pour désigner les mêmes phénomènes par l'expression de « processus » ?

Identifier la nature des processus en opposant processus déterministe et processus téléologique

Les travaux récents dans le domaine de l'insertion s'accordent ainsi pour définir celle-ci essentiellement comme un processus, c'est-à-dire comme une suite de situations inscrites dans le temps qui amènent à une situation finale que l'on appelle l'insertion. L'insertion, phénomène complexe, devient à la fois un processus et son résultat. Mais la connaissance d'un processus est plus délicate que celle d'un état. Comme l'exprime Herbert L. Simon (1991, p.196)¹, la science s'est dotée de deux manières d'appréhender les phénomènes : la description d'états et la description de processus, et si cette dernière est en plein développement au XX^{ème} siècle, elle ne fait encore qu'émerger.

Pour avancer sur cette notion, il s'agit de mieux identifier la nature du processus d'insertion telle qu'elle est définie par les chercheurs du domaine, mais aussi d'être attentif aux apports d'autres champs disciplinaires sur cette notion de processus. Pour Jean Vincens (1996, p. 3)² par exemple, si l'on s'intéresse à un processus, ceci implique de définir à la fois une situation initiale et une situation finale, et la nature du passage entre ces deux étapes. Plusieurs visions du processus d'insertion se mêlent, et il doit être possible d'opérer des partitions entre ces différents types afin de mieux identifier leur nature.

De quoi parlons-nous : de l'insertion professionnelle, de l'insertion sociale, ou encore de l'insertion d'un point de vue global qui intègre les deux dimensions évoquées ?

Qu'est-ce qu'appréhender les processus d'un point de vue objectif et/ou subjectif ? Le processus sera dit objectif lorsque le système de référence est construit à l'écart des acteurs en cause dans le phénomène étudié. En revanche, si l'on intègre les représentations des acteurs en cause dans les situations analysées, le processus sera alors dit subjectif. On peut par ailleurs imaginer de développer des approches qui couplent ces deux types de réalité.

Le processus est une suite temporelle d'éléments. Mais quels sont ces éléments ? Des séquences, des situations, des étapes, des événements, des acteurs, des actions, des opérations... Comment s'organisent les relations entre les éléments ? On peut imaginer, d'un côté, des relations linéaires statistiquement significatives entre des étapes séquentielles clairement identifiées, prônant une vision déterministe des trajectoires, et, à l'opposé, des enchevêtrements de situations qui font sens uniquement pour l'acteur en cause dans le phénomène étudié et dans lequel celui-ci apparaît comme étant le sujet actif de la situation. Entre ces deux extrêmes, certes, il y a toute une gamme de positions scientifiques permettant de caractériser le chemin, le parcours chaotique, la filière, le labyrinthe, l'histoire ; mais, toujours du point de vue scientifique, il y a intérêt au plan heuristique d'opposer un processus de nature déterministe dans lequel il est possible d'établir des relations de causalité entre les étapes, et un processus de nature téléologique dans lequel la finalité exprimée par l'acteur permet de rendre compte du chemin parcouru.

S'entendre sur des natures différentes de processus est donc nécessaire. Mais des problèmes se posent aussi au plan méthodologique. La démarche d'enquête subit elle-même le poids des processus sociaux et économiques qu'elle cherche à observer, ce qui peut en altérer la qualité d'observation, et nécessite de trouver des remèdes, comme dans le cas de l'approche quantitative par panel qui suit.

1. *Sciences des systèmes, sciences de l'artificiel*, Dunod, collection Afcet Système (trad. française).

2. *L'insertion professionnelle des jeunes. Délimiter un champ de recherches*, Toulouse, Note du Lirhe, n°229 (96.29), 50 p.

Collecter des données longitudinales pour observer des processus – Les non-réponses dans les enquêtes par observations répétées

Il existe des résultats qui montrent que, plus qu'un allongement du processus d'insertion professionnelle dans le temps, c'est la nature de ce à quoi les jeunes accèdent qui change. La transition entre la fin de la formation initiale et l'emploi s'est donc surtout compliquée par l'apparition d'une multitude de situations intermédiaires entre l'éducation ou la formation initiale à temps plein et un emploi qui en possède tous les caractères habituels (temps plein ou partiel non subi, salaire supérieur ou égal au salaire minimum, couverture contre tous les risques – de maladie, d'accident, de chômage – et accès à la formation et/ou à des perspectives de promotion). Dans ce contexte, la principale difficulté pour l'observateur est de saisir la fin du processus d'insertion professionnelle et la question se pose en particulier de son existence. Ce constat, à lui seul, justifie les enquêtes longitudinales qui doivent suivre les mêmes personnes le plus longtemps possible tout en retraçant, le plus précisément, toutes les étapes de leurs parcours et l'ordre dans lequel elles sont survenues.

Dans le cas particulier des enquêtes par observations répétées, les panels – par opposition aux enquêtes de cheminement qui retracent l'ensemble de la trajectoire individuelle passée en une seule interrogation –, le principal problème statistique devient alors celui de la non-réponse. Sous ce terme se cachent deux réalités : la disparition complète de l'échantillon d'un individu qui est absent ou ne veut plus répondre et l'absence de réponse à une ou plusieurs questions données. Sur ce point³, il s'avère que l'absence de réponse à certaines questions à l'instant t est un excellent prédicteur de la disparition de l'échantillon en $t+1$. Autrement dit, on peut détecter, à partir d'une vague donnée d'interrogations, quel jeune a le plus de chances de ne plus répondre l'année suivante. Le processus de disparition du panel peut donc être modélisé et les conséquences, en termes de qualité de représentativité de l'échantillon, corrigées. On peut, par exemple, utiliser cette information, sur l'absence de réponse à certaines questions, comme instrument dans un modèle statistique classique pour obtenir des estimations plus justes des paramètres d'intérêt dans une équation de salaire, un modèle de durée ou un modèle logit. D'autres variables ont aussi un intérêt : la durée de la prise de contact – il s'agit d'entretien téléphonique –, la durée de l'entretien lui-même et le nombre d'appels qu'il a été nécessaire de faire pour établir le contact. Elles fonctionnent très bien pour mieux contrôler le processus de disparition du panel. Enfin, certains enquêteurs génèrent des absences totales de réponse l'année suivante mais, si c'est un outil statistique correct, rien ne peut en être déduit en termes de qualité des enquêteurs puisque certains sont dévolus aux cas difficiles ou aux heures indues – tard le soir ou en fin de semaine – et qu'il est donc normal que les échecs soient supérieurs dans ces cas-là.

Comme la nécessité d'observer mieux et plus longtemps ce qui se passe entre la fin de l'éducation ou de la formation initiale et l'emploi est une conséquence directe de la complexification des parcours, l'effort de collecte doit absolument porter sur le maintien du plus grand nombre possible d'individus dans le panel. On ne peut pas faire l'hypothèse que la perte des individus est neutre par rapport aux phénomènes que l'on étudie. Ne plus être à son domicile – de manière permanente ou temporaire – ou ne plus vouloir répondre ne peut pas être neutre par rapport au processus de recherche d'emploi ou à l'emploi lui-même. On ne peut pas non plus justifier un sur-échantillonnage initial – prendre beaucoup plus d'individus que nécessaire – parce qu'on anticipe un taux de perte important. Le processus de collecte de données longitudinales est lui-même un processus complexe que l'on commence à décrire correctement. Il faut maintenant maîtriser l'utilisation de cette information pour améliorer la collecte elle-même ou, à défaut, les calculs qui sont faits à partir des bases de données qui résultent de ces enquêtes.

3. Travaux réalisés à partir du troisième panel téléphonique du Céreq.

Ainsi, une partie des communications présentées dans ce volume se centrent donc sur l'élucidation de la nature des processus d'insertion professionnelle, et s'ouvrent entre autre à la prise en compte des dimensions subjectives des décisions individuelles. D'autres poursuivent, comme pratiqué traditionnellement dans les journées du longitudinal, la réflexion sur les aspects plus méthodologiques de l'observation des parcours. Avant d'entamer la lecture de ces contributions, le texte suivant, proposé par José Rose, nous offre un premier regard d'ensemble tentant de repérer les lignes de force qui animent les réflexions.

Alain Degenne

Lasmas-Institut du Longitudinal, CNRS, Caen

Marc Lecoutre

CER-Céreq, Clermont-Ferrand

Pascal Lièvre

CRET-LOG, Aix-en-Provence

Patrick Werquin

Céreq-Deva, Marseille puis OCDE, Paris

Précédentes Journées d'études Céreq-Lasmas-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.
- L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi. Paris, 22-23 mai 1997.
Documents Séminaires Céreq n° 128.
- Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle. Strasbourg, 14-15 mai 1998.
Documents Séminaires Céreq n° 141.

Acquis, apports, absents et autres pistes Rapport de synthèse

José Rose

Vingt-trois communications et trois pages de synthèse ! Telle est l'habituelle gageure du rapporteur qui partage ainsi sa frustration avec celle des auteurs et ne peut la contenir que par quelques précautions préalables. Le rapport est un simple propos d'étape, présenté à titre provisoire et sous forme plutôt lapidaire, histoire simplement de donner des repères, de prendre date sur des sujets jugés importants, de favoriser la discussion.

Le travail se complique encore lorsque le temps imparti au travail de synthèse est bref et les textes d'une *grande variété*. Variété des objectifs puisque l'on va de la réflexion sur les notions à l'analyse d'un problème de méthode en passant, c'est le plus fréquent, par un commentaire de résultats d'enquêtes ou d'analyses de données. Variété des démarches aussi, le plus souvent empiriques, parfois explicitement articulées à un corps théorique, relevant de l'économie, de la sociologie ou d'une fusion des deux disciplines. Variété encore des populations traitées tant au regard des âges (les sortants de l'école, les jeunes, les lycéens, les bénéficiaires de mesures jeunes, les débutants) qu'à celui des lieux (la France et aussi le Québec, le Cameroun, l'Allemagne et la Grande-Bretagne) ou des statuts des personnes étudiées (les cadres, les intérimaires, les stagiaires, les chômeurs en formation, les ménages). Variété enfin des méthodes puisque se juxtaposent les sources (entretiens et récits de vie, exploitation de fichiers nationaux comme l'enquête Génération 92 du Céreq, l'enquête FQP de l'Insee, les DADS, des enquêtes spécifiques) et les méthodes d'analyse : typologies, modèles, AFC, exemples, etc.

Et pourtant, cet éparpillement laisse entrevoir des voisinages qui justifient et rendent possible la rencontre. Certaines notions, telle celle de processus, semblent désormais acquises. Certains résultats empiriques, l'effet déterminant de la formation initiale par exemple, se confortent. Certaines préoccupations de méthode, l'articulation entre quantitatif et qualitatif par exemple, sont partagées. Et surtout, la plupart des communications abordent le processus d'insertion à partir des individus et de leurs trajectoires.

La synthèse présentée ici s'appuie naturellement sur certaines *options* qui en fixent les limites. La lecture a d'abord été conduite au regard des précédentes journées d'études sur l'analyse longitudinale. Six ans, en passant par Toulouse, Caen, Rennes, Paris et Strasbourg, c'est une bonne période pour faire le point. Ce faisant, on pourra observer, par exemple, que les thèmes novateurs pointés par Mireille Elbaum lors des IV^{èmes} Journées (les liens entre accès à l'emploi, mobilité et carrières salariales ; les liens entre trajectoires individuelles et pratiques d'entreprises ; l'impact du cycle économique) se retrouvent certes dans les textes présentés lors de ces VI^{èmes} Journées, mais ne constituent pas, loin de là, le cœur des préoccupations. La lecture s'est également faite en privilégiant les réflexions aux méthodes, les questions aux résultats, ceci pour se rapprocher du thème du colloque qui entend s'interroger sur les notions et les formulations du problème.

Quant au rapport, il a été construit en faisant l'hypothèse que les vingt-trois textes étaient un bon révélateur de l'état actuel des interrogations et des travaux conduits par les chercheurs. Il a

été rédigé en prenant le risque de simplifier, de distinguer, comme on pourrait le faire dans un catalogue d'éditeur, en séparant références du fond, nouveautés, ouvrages annoncés ou épuisés.

1. Une réelle capitalisation

Dans l'accumulation des travaux sur l'insertion professionnelle et les parcours d'accès à l'emploi, plusieurs points font désormais partie du lot commun des chercheurs.

Aujourd'hui, l'insertion est considérée, tout au moins chez les chercheurs, comme *un processus* et non comme un état. Plus qu'un enchaînement de situations, plus qu'une simple succession d'événements, elle est envisagée comme un « processus socioprofessionnel » (Correia et Pottier), progressivement construit par un jeu de déterminants révélant la pluralité des acteurs qui la structurent et « manifestation d'un déficit d'informations » (Dupray). Ce processus complexe et diversifié, dont tentent de rendre compte les diverses typologies proposées, est à articuler aux « mobilités professionnelles » (Berton) et à la formation initiale.

De ce fait, les analyses longitudinales continuent à produire de précieux résultats. Analyse séquentielle (Scherer), typologies de parcours selon les états, leur nombre et leur durée, études de calendriers, modèles de durée permettent de repérer, sur des périodes prises de plus en plus longues, les types de parcours et les variables qui les structurent.

Dans cette *diversité des transitions*, il est désormais entendu que la formation initiale joue un rôle déterminant et nombre de communications le soulignent : rendement relatif mais confirmé du capital humain (Guillot et Hamouche), diplôme comme moyen de sélectivité et d'homogénéisation (Dupray), « importance du niveau d'éducation dans l'insertion et la mobilité professionnelle » (Kishimba). D'autres variables affectent ce processus. C'est le cas des caractéristiques personnelles comme le genre, la situation familiale, la situation sociale, la nationalité ou la capacité à construire un projet. C'est le cas également du contexte économique, qui exprime « l'impact de la crise sur les cheminements socioprofessionnels » (Kishimba) et conjugue les effets de cohorte et de conjoncture, ou encore des caractéristiques du marché du travail.

Le tout produit une grande variété de trajectoires professionnelles que révèlent les typologies proposées et qui distinguent, par exemple, des parcours stables, instables ou d'exclusion (Fayolle). Cette variété subit l'effet des déterminants structurels mais également celui des interactions d'agents individuels et d'organisations et laisse une place, considérée désormais comme essentielle, aux projets et stratégies des sujets.

2. L'affirmation plus nette de nouvelles approches

À la lecture des textes, et au regard de ce qui a été publié ces dernières années, plusieurs sujets émergent ou prennent une plus grande importance.

Le premier est une *réflexion sur les notions* elles-mêmes. Ainsi, considérer l'insertion comme un processus n'est pas un postulat suffisant. Encore faut-il s'interroger sur cette dynamique complexe du temps. C'est à quoi s'attachent divers auteurs qui proposent, par exemple, des « modèles temporels de trajectoires » (Bidart et Lavenu). Il est alors suggéré de prendre en considération les diverses temporalités de l'insertion (Fondeur) : âge, période et génération ; individu, conjoncture et système ; modèle archéologique, processuel et structurel ; analyse subjective (le biographique), systémique (les déterminants structurels) et probabiliste (les événements et l'incertain). Et l'on aurait sans doute aussi bénéficié à distinguer le temps bref du premier emploi, le temps moyen des débuts de vie active et le temps long de la carrière. Par

ailleurs, la lancinante interrogation sur la fin de l'insertion est reconsidérée, par exemple en analysant les conditions de « stabilisation du processus d'insertion » (Recotillet).

De même, décliner les déterminants des parcours d'insertion ne suffit pas. Encore faut-il les définir et les mesurer avec précision. Ainsi, au delà des variables classiquement prises en considération, plusieurs donnent lieu à approfondissement. C'est le cas de « l'expérience sociale », qui contraint à prendre en considération des « signaux non standards » (Stoeffler-Kern et Tchibozo), du projet et de son rôle dans la réinsertion (Pochic), des « aspirations éducatives des familles », différentes selon qu'il s'agit d'immigrées algériennes ou portugaises (Brinbaum), de la stratégie d'insertion des individus qui oppose les « planificateurs » et les « explorateurs » (Trottier et alii).

Enfin, plusieurs communications laissent apparaître l'importance de ce que l'on peut appeler le rapport à l'emploi. Rapport plus ou moins stabilisé, rapport construit en situation, acquis progressivement, par exemple par l'intérim qui assure une stabilisation relative (Faure-Guichard), rapport qui peut constituer ou non, sous l'influence notamment de la formation acquise, un « processus d'affiliation » (Jaminon), rapport qui oppose des logiques de marché du travail ou à des logiques de métier (Correia et Pottier).

Le second sujet repérable concerne les *questions de méthode*. Dans les textes proposés, plusieurs problèmes sont examinés de près et viennent compléter les nombreuses réflexions méthodologiques faites ces dernières années à propos des calendriers, de la profondeur des panels, des biais de sélection, de l'hétérogénéité individuelle, de la définition des états, des niveaux d'agrégation, etc. Il en est ainsi de la « défaillance de la mémoire » (Couzinet-Laroche), de l'analyse des « bifurcations » (Bidart et Lavenue), de l'effet du codage sur la robustesse des résultats (les chemins ne sont pas aléatoires et l'expérience se paie, écrivent Fénelon et alii).

Et nombre d'auteurs en appellent au métissage des méthodes et des objets, même s'ils ne le mettent pas tous en œuvre. On note, par exemple, la mise en rapport de données d'emploi et de mode de vie (Faure-Guichard), qu'il s'agisse du lien entre départ du domicile parental et accès à un contrat à durée indéterminée (Duffour-Kippelin) ou de l'interaction entre sphère professionnelle et réseau relationnel (Jaminon). Cette mise en correspondance nécessaire ne va pas de soi, et il conviendrait sans doute d'en expliciter les conditions et d'entreprendre plus de travaux collectifs qui combindraient modèles et constructions typologiques, statistiques et récits de vie, variables objectives et perceptions subjectives.

3. Quelques sujets délaissés

S'il y a de nouveaux arrivants, il y a aussi des absents. Et l'on peut s'étonner de la relative discrétion des auteurs sur des phénomènes pourtant jugés importants. Biais de l'échantillon ou choix effectif des auteurs, on peut laisser le doute subsister jusqu'aux prochaines Journées du longitudinal. Plusieurs sujets illustreraient bien cela, comme par exemple le rôle structurant des pouvoirs publics dans le déroulement des trajectoires, mais on en retiendra simplement deux.

Le premier est celui du *rôle des entreprises* dans la structuration des parcours. Comme à l'accoutumée, la plupart des approches privilégient les individus et ceci est, bien sûr, lié aux sources utilisées qui sont généralement des enquêtes auprès des personnes. Certains font toutefois exception en étudiant la mobilisation de la main-d'œuvre juvénile et débutante par les entreprises et les secteurs d'activité (Moncel). Mais les indications sur les lieux d'insertion (secteur et taille de l'entreprise notamment) restent rares. Et souvent on se dit que le prolongement naturel de la réflexion engagée devrait conduire les auteurs à introduire ces variables soit en s'appuyant sur les informations fournies par les individus (et en procédant ensuite par « retournement » des résultats des enquêtes longitudinales), soit en développant des enquêtes longitudinales... sur les entreprises.

Le second est l'analyse du triptyque *emploi-travail-salaire*. Le plus souvent les données portent sur l'emploi, son statut, sa durée. La nature du travail effectué, généralement réduit au niveau de qualification et à la spécialité, via la catégorie socioprofessionnelle, n'apparaît pas véritablement. Et une seule communication porte explicitement sur le salaire en étudiant les effets individuels et de cohortes sur la hiérarchie des salaires (Guillot et Hamouche). Bien sûr, le caractère inévitablement réducteur des enquêtes quantitatives explique cela. Mais il y a sans doute aussi une certaine sous-utilisation, dans ces travaux sur l'insertion, des réflexions conduites ces dernières années sur les notions d'emploi et de travail. Loin d'être un simple statut, l'emploi est aussi l'exercice d'un travail précis, inscrit dans une certaine division du travail, plus ou moins complexe, plus ou moins conforme à la formation acquise et plus ou moins reconnu dans le salaire.

4. Des débats récurrents, d'autres qui s'esquissent

Enfin, au vu des travaux présentés et, surtout, des remarques suggérées par certains, il est possible de dégager quelques pistes d'approfondissement. Elles se situent dans trois registres.

Le premier concerne des *questions à traiter plus systématiquement* et qui, pour certaines, ont déjà été étudiées en d'autres temps. Il en est ainsi des différences, peut-être très relatives, et des similitudes, peut-être croissantes, entre les jeunes et les autres ou encore des spécificités, largement confirmées, des débutants. De même, l'analyse des conditions précises de production et d'usage de l'expérience professionnelle éclairerait les conditions d'accès à l'emploi des débutants et les typologies de trajectoires. Par ailleurs, la question des relations entre formation et emploi, classique s'il en est et parfois examinée, par exemple dans une interrogation sur « déclassement et logique de l'honneur » (Pochic), se pose aujourd'hui dans des termes nouveaux qui devraient sans doute donner lieu à une nouvelle capitalisation. De même, les effets de stratification sociale (Dogaru) seraient sans doute à reprendre systématiquement pour mieux cerner les processus de segmentation. Enfin, l'analyse des logiques productives, de leur variété, puisqu'elles vont d'une logique « taylorienne flexibilisée » à une « logique cognitive » et qu'elles se distinguent nettement entre l'industrie et le tertiaire (Mansuy et Thireau) et de leur impact sur les mobilités est certainement à approfondir.

Le second serait un appel à un *ancrage plus explicite à la théorie*. Certes, on retrouve dans diverses communications les références désormais classiques : modèles de concurrence pour l'emploi et de signalement (Dupray) ; job search, capital humain et segmentation (Dogaru) ; discrimination, approches d'inspiration marxiste, segmentation (Stoefflet-Kern et Tchibozo). Mais, au total, on est plutôt frappé d'une faiblesse relative en la matière et de « l'empirisme des travaux quantitatifs longitudinaux » (Fondeur). Ainsi, une réflexion collective sur la notion de marché du travail est à nouveau indispensable, dans un contexte socio-économique qui s'est fortement transformé. Certains auteurs l'esquissent en reprenant la distinction entre marchés internes, professionnels et non organisés (Mansuy et Thireau) ou en s'interrogeant sur une approche alternative en termes de système d'emploi (Moncel). De même, les travaux sur l'insertion tireraient sans doute grand bénéfice de la réflexion amorcée en d'autres lieux sur la relation salariale et les transformations en cours de la société salariale.

Enfin, il serait sans doute utile de développer des *travaux qui combinent les méthodes*, croisent les approches quantitatives et qualitatives, tirent pleinement parti des récits de vie, afin de donner tout leur sens à des recherches souvent très riches quant à leur contenu descriptif d'un côté, très sophistiquées quant aux modèles qu'elles mettent en œuvre, mais qui débouchent parfois sur des résultats assez simples et des interprétations théoriquement fragiles. Ce faisant, on serait amené à la fois à stabiliser des méthodes et à clarifier des implicites plus théoriques sur la

place que l'on accorde, de fait, aux effets de détermination systémique et aux marges de manœuvre des sujets, aux contraintes macro-économiques et à la stratégie des individus.

Perspectives variées donc et qui justifient la poursuite des confrontations et des travaux en commun, dans des réseaux qui existent désormais et qui peuvent tirer pleinement partie à la fois des grandes enquêtes (on pense aux groupes organisés par le Céreq, autour de l'enquête « Génération 92 », ou par l'Insee, autour de l'enquête « Jeunes et carrières ») et des travaux plus qualitatifs réalisés dans un grand nombre d'équipes.

En conclusion

De ce bref tour d'horizon émerge la grande difficulté à définir les termes sur lesquels nous travaillons. Insertion, transition, précarité, trajectoires, processus... les exemples abondent d'une telle difficulté. Elle est bien sûr liée à la complexité des phénomènes étudiés. Mais elle illustre aussi la difficulté du travail de définition, de mesure et de conceptualisation. L'exemple de la notion de parcours, utilisée par la plupart des auteurs, illustrerait bien cela. La polysémie du terme est en effet à l'image de la pluralité des questions qu'il soulève.

Le parcours professionnel est-il mieux défini par son début que par sa fin, par la force initiale avec laquelle il est lancé ou par l'impact qu'il finit par produire ? Le parcours est-il une succession d'événements isolables ou un mouvement continu d'acquisition progressive d'une expérience et de construction d'une carrière ? Est-il défini par les états successifs, les événements, les épisodes de la vie ou par les changements effectués et la trajectoire progressivement dessinée ? Le parcours est-il plutôt le résultat d'une rationalité individuelle explicitée dans un projet, voire une stratégie, le chemin d'une construction identitaire ou la reconstruction a posteriori d'un individu qui cherche une cohérence à sa vie ? Est-il construit ou reconstruit ? Le parcours se réduit-il à de simples déterminations structurelles, au contexte économique et socio-politique ou au jeu des acteurs que sont les entreprises et les pouvoirs publics ? Le parcours professionnel est-il isolable de ses dimensions sociales ?

Des réponses à ces questions dépendent à la fois les options méthodologiques prises, les problématiques théoriques retenues, les résultats mis en évidence et, finalement, les interprétations avancées. Autant de raisons qui justifient amplement l'explicitation des termes utilisés dans nos recherches.

José Rose

GREE, CNRS, Université Nancy 2
23, boulevard Albert 1^{er} – BP 3397 – 54015 Nancy Cedex
E-mail : Jose.ROSE@clsh.univ-nancy2.fr



Emploi dans de petites structures, forme de la trajectoire professionnelle et diplôme. Le cas des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers

Fabienne Berton

Le processus qui conduit à obtenir un diplôme professionnel en cours de vie active est évidemment variable d'un individu à l'autre. Compte tenu du caractère professionnel du diplôme considéré ici, un diplôme de 1^{er} ou de 2nd cycle universitaire du Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam) (voir encadrés 1 et 2), on peut penser que les conditions antérieures de formation, d'activité et d'emploi n'ont pas été sans influence sur ce diplôme. Peut-être pas complètement mais en partie, le diplôme peut « s'expliquer » par les différents emplois occupés.

Quels sont les effets du passage par de petites structures sur ce processus ? Implique-t-il une plus forte mobilité sectorielle ou fonctionnelle ? La précarité y est-elle plus fréquente ? Joue-t-il un rôle dans la promotion catégorielle et dans l'accroissement des responsabilités professionnelles ? Permet-il d'isoler un type particulier d'entreprises ou d'activité ? ou un type particulier de personnes ? Les petites structures sont définies comme les établissements de moins de 50 salariés soit indépendantes, soit appartenant à des entreprises de plus grande taille.

1. Problématique

1.1. Quel processus professionnel ?

Nous n'avons pas, en l'occurrence, affaire à un processus professionnel achevé : les trajectoires professionnelles des individus sont stoppées artificiellement en 1995, au moment de l'obtention de leur diplôme du Cnam qui se situe à des âges différents d'un individu à l'autre. Cependant, cette trajectoire tronquée renseigne sur les débuts de vie active (types d'entreprises, types de fonctions professionnelles exercées) et sur l'activité professionnelle durant les études au Cnam. Elle peut être interprétée comme la succession des emplois qui, compte tenu d'une formation de base, conduit à l'obtention d'un diplôme professionnel.

La majeure partie des individus qui constituent notre échantillon est sortie de formation initiale au début des années 1980. Ils se sont donc insérés et ont connu leurs emplois sur la période 1983-1995 puisque leur durée moyenne de vie professionnelle est de 12 ans. Or sur cette période, les enquêtes nationales (enquête Formation-Qualification Professionnelle de l'Insee, 1993) montrent que la mobilité professionnelle est de moins en moins souvent une mobilité ascendante promotionnelle au sein des filières professionnelles des grandes entreprises. Elle passe de plus en plus par le chômage et par des changements d'entreprise. Le marché externe intervient alors beaucoup plus activement. Il s'agit plus souvent de mobilités forcées et non volontaires. Ces évolutions témoignent non seulement de la dérégulation des marchés internes des grandes entreprises, mais aussi de la profonde transformation du système productif dont les composantes deviennent plus volatiles et les liens plus instables.

Dans ce contexte, la logique de la trajectoire de mobilité est de moins en moins une construction de l'entreprise ou du système productif. Elle dépend de plus en plus de l'individu isolé et sous forte contrainte, d'où l'hypothèse d'autonomie sous contrainte. A. Dupray (1995) rejoint cette hypothèse quand il écrit que, dans la décennie 1980, l'individu dispose d'une autonomie plus réduite dans la construction de son cheminement professionnel par rapport aux cohortes antérieures, « *autrement dit, chaque étape de sa trajectoire aurait une incidence plus prononcée sur son devenir et la situation sur*

laquelle elle s'ouvre » en raison du renforcement des effets de signalement. Si l'on accepte cette hypothèse, on peut alors mieux comprendre les raisons pour lesquelles, dans ce nouveau contexte, un individu cherche à obtenir un diplôme en cours de vie professionnelle, alors que ce diplôme est de moins en moins fréquemment partie prenante d'une politique d'entreprise.

1.2. Pourquoi un diplôme dans une trajectoire professionnelle ?

Les raisons pour lesquelles un individu cherche à obtenir un diplôme professionnel qui, d'une part, constitue une définition de sa valeur et, d'autre part, participe à sa qualification en référence à son utilisation par le marché du travail, peuvent être diverses. Il existe bien sûr des raisons toutes personnelles : attachement à la signification sociale du parchemin, volonté de rattrapage par rapport à la formation initiale (échec, contrainte à l'abandon, faible niveau obtenu...) dont l'intensité peut être variable d'un individu à l'autre. Il existe aussi des habitués de la formation, qui ne conçoivent pas de vie professionnelle sans accumulation de diplômes. Mais au-delà, c'est du côté du rôle du diplôme sur le marché du travail qu'il faut chercher les principales motivations.

Le diplôme joue, en effet, sur le marché du travail le rôle d'un signal d'une compétence potentielle pour les entreprises. Mais il existe différentes façons de comprendre ce rôle de signal et ce que l'on entend par compétence. Les économistes néoclassiques (Arrow, 1973 et Spence, 1974) considèrent que le diplôme fournit une information aux employeurs sur la productivité des salariés (théorie du filtre). Il sert principalement de mesure des facultés productives face à l'incomplétude du contrat de travail plutôt que de preuve des compétences acquises. Les théoriciens de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971) analysent le diplôme comme un indicateur parmi d'autres de l'employabilité de l'individu. Il est un élément qui permet aux individus d'être qualifiés pour entrer en compétition pour l'accès à des emplois en nombre limité. On peut discerner, à l'heure actuelle, un renouvellement du concept d'employabilité qui devient non plus un attribut statique mais une responsabilité dynamique de l'individu avec toutes les implications personnelles que cela suppose. Il s'agit pour l'individu d'être disposé à se mobiliser de façon quasi permanente pour rester ou devenir employable (Gazier, 1990).

A. Vinokur (1995) suggère que le diplôme joue de moins en moins le rôle d'un titre et de plus en plus celui d'une norme. Il s'agirait alors pour les individus de satisfaire à la norme en usage, cependant que le poids du diplôme dans les critères de tri à l'entrée et de promotion diminue au profit d'autres signaux peu coûteux : périodes d'essai faiblement ou pas rémunérées, indices, relations... et de critères de compétences définis par l'employeur. Condition toujours nécessaire, le diplôme est de moins en moins condition suffisante. Dès lors la multiplication des diplômes, selon A. Vinokur, peut sanctionner non la constitution mais la déconstruction des marchés du travail institutionnalisés.

Ce rôle du diplôme comme élément parmi d'autres de gestion des emplois est confirmé par A. Jobert et M. Tallard (1993) qui constatent une reconnaissance massive des diplômes professionnels ou techniques dans les conventions collectives pour classer les emplois particulièrement dans l'industrie. Certaines branches établissent un lien direct entre niveau de formation et classification afin de faire du diplôme un critère de classement des postes de travail qui permet l'attribution d'un coefficient ou d'un niveau comme dans les grilles de la fonction publique. Il s'agit en fait d'une garantie minimale de classement, ces branches ont pour la plupart négocié des grilles à critères classants avec des seuils d'accueil tout en continuant à valoriser le métier dans la définition des compétences requises.

Le diplôme en tant que norme minimale qui hiérarchise les emplois, se trouve aussi a contrario confirmé dans les études empiriques où la mobilité interentreprise est présentée comme une stratégie de carrière alternative au diplôme (*Premières synthèses*, -Dares, 1995) : les salariés peu diplômés qui ont obtenus leur poste en changeant d'entreprise perçoivent un salaire médian plus élevé que ceux qui l'ont obtenu sans changer. La mobilité interentreprise permet donc à des salariés de faire reconnaître et de valoriser leur expérience professionnelle passée, bien qu'elle ne leur permette pas de rattraper le niveau de salaire de leurs collègues diplômés.

Le rôle du diplôme pour un individu peut donc être interprété comme l'espoir d'une position plus compétitive sur le marché du travail. Il lui permet d'une part, d'améliorer son employabilité par

un titre transférable qui accroît sa capacité de négociation individuelle face aux employeurs potentiels et, d'autre part, d'être à niveau dans la compétition avec les plus jeunes qui eux sont toujours plus diplômés.

1.3. L'emploi dans une petite structure

Les petites entreprises sont connues de longue date pour fournir les emplois d'insertion professionnelle aux jeunes ainsi que le montrent les travaux du Céreq. Elles leur permettent l'acquisition d'une expérience professionnelle qui est ensuite valorisée dans une plus grande entreprise. Deux salariés sur trois âgés de 30 à 35 ans en 1989 ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière (*Premières Synthèses*, -Dares, 1995). Les salariés mobiles se dirigent majoritairement des petits vers les grands établissements. Ayant souvent trouvé leur premier emploi dans une petite entreprise, les moins qualifiés sont conduits à en rechercher un autre plus stable et mieux rémunéré dans une entreprise de plus grande taille. Ce mouvement touche donc principalement les catégories ouvriers, employés et professions intermédiaires. Il s'est, semble-t-il, accentué sur la période 1981-1989, malgré une offre d'emploi plus réduite dans les grandes entreprises (Dupray, 1995).

Les emplois dans de petites structures sont aussi spécifiques des activités tertiaires du commerce ou des services où il s'agit fréquemment d'emplois féminins peu qualifiés.

Au cours des années 1984 à 1988, d'après les enquêtes d'entreprises de l'Insee (*Économie et Statistique*, 1994), les PME de 20 à 499 salariés gagnent 300 000 emplois aux dépens des grandes entreprises. Un effet de structure a favorisé cet essor : le glissement de l'activité de l'industrie vers les services s'est accompagné d'une réduction de la taille des entreprises. Une part de la création d'emploi dans les PME résulte de la stratégie des grandes entreprises : l'externalisation de certaines activités de services entraîne la création d'entreprises de taille plus réduite.

Mais un tiers seulement de l'emploi créé se situe dans des PME présente sur toute la période. Les deux tiers restants sont dus pour l'essentiel au solde des mouvements d'entrée et de sortie du champ des PME, dont notamment les très petites entreprises de 0 à 20 salariés devenant des PME et les scissions de grandes entreprises qui par différents mouvements de restructuration et de filialisation tendent à réduire leur taille. Cependant le tissu des PME se renouvelle rapidement : 50 % des entreprises meurent avant leur 5^{ème} anniversaire et la croissance de l'emploi dans les entreprises récentes qui survivent ne compense pas les pertes d'effectifs des entreprises de la même génération qui cessent leur activité.

Ces différents mouvements peuvent avoir un effet mécanique d'accroissement de la mobilité de la main-d'œuvre en intensifiant les flux d'entrées et de sorties dans les emplois. Ils s'ajoutent aux effets de flexibilisation externe par accroissement des emplois précaires.

2. Méthode

Notre population se divise entre des immobiles (qui n'ont connu qu'un établissement au cours de leur vie professionnelle, quelle que soit sa taille) et des mobiles (plus d'un établissement). Elle se divise aussi entre des personnes qui ont effectué l'ensemble de leur carrière au sein du même établissement ou entre établissements de la même entreprise (marché interne), des personnes qui sont passées d'une entreprise à une autre sans que l'on puisse repérer de liens juridiques ou institutionnels entre ces entreprises (marché externe) et des personnes en phase d'insertion professionnelle (entrées sur le marché du travail depuis moins de 5 ans et âgés de moins de 26 ans au moment de leur diplôme du Cnam), dont la mobilité, jugée a priori de nature différente, n'est pas analysée ici. Elle se divise enfin selon la durée totale des périodes d'inactivité (ou de chômage) au cours de la vie professionnelle. Le chômage occupe une place de plus en plus importante dans les trajectoires de mobilité (Insee, 1993), nous en faisons un indicateur d'une forme particulière de mobilité pour les individus qui connaissent des durées d'inactivité supérieures à un an au cours de leur vie professionnelle.

La question est de savoir si, aux différentes catégories ainsi constituées, correspondent, pour les mobiles, des mobilités différentes. Pour cela, il est difficile de raisonner sur des itinéraires moyens compte tenu du caractère qualitatif des données : des classes de taille d'établissements ou d'entreprises, des codes de secteur d'activité, de fonction professionnelle exercée, de niveau de qualification des emplois... On a raisonné, en s'inspirant de la méthode utilisée par (Bigard-Guillot, 1996), sur la spécificité des changements d'état propres à une sous-population en tenant compte du fait que certains changements d'état apparaissent plus fréquemment dans une sous-population que dans la population totale.

2.1. Trois mobilités professionnelles

L'examen de la spécificité des changements aboutit à isoler trois situations différentes sur le marché du travail caractérisées par des mobilités différentes correspondant à trois grandes catégories de population (Berton, 1998b et c). La première est minoritaire quantitativement face aux deux autres.

2.1.1. La mobilité ascendante des mobiles sur un marché interne

Cette catégorie regroupe les mobiles sur un marché interne. Leur mobilité se caractérise par des progressions plus élevées de niveau de qualification et de niveau de responsabilité hiérarchique alliées à une forte stabilité au sein des catégories de taille d'établissement et d'entreprise et de fonctions professionnelles exercées. Leur mobilité correspond donc, plus fréquemment que pour les autres mobiles, à une mobilité ascendante ou promotionnelle. C'est dans cette progression qu'intervient la formation au Cnam. La situation sur un marché interne permet, à ceux qui sont mobiles, de progresser hiérarchiquement en termes de niveau de responsabilité et de catégorie professionnelle : techniciens pour les diplômés industriels et agents de maîtrise pour les diplômés tertiaires, tout en restant dans la même catégorie de taille et d'activité d'entreprise et dans les mêmes fonctions professionnelles.

2.1.2. La mobilité horizontale des mobiles sur un marché externe sans période d'inactivité

Les mobiles sur un marché externe qui n'ont pas connu de période durable d'inactivité ou de chômage au cours de leur vie professionnelle ont une mobilité caractérisée par de forts changements de catégorie de taille d'établissement des petits vers les plus grands qui s'accompagnent de moindres gains de niveau de qualification ou de niveau de responsabilité hiérarchique. Cette situation correspond à une mobilité plus horizontale assortie d'un ancrage dans un type d'activité économique et une fonction professionnelle. La situation sur un marché du travail externe sans interruption durable d'activité, permet à ceux qui sont mobiles de consolider leur appartenance à une fonction professionnelle à l'aide de la formation au Cnam en progressant vers des établissements de plus grande taille au détriment d'une mobilité ascendante.

2.1.3. La mobilité flexible des mobiles sur un marché externe avec période d'inactivité

Les mobiles sur un marché externe qui ont connu une ou plusieurs périodes longues d'inactivité (ou de chômage) au cours de leur vie professionnelle ont une mobilité caractérisée par de forts changements de fonction professionnelle accompagnés d'une absence de progression de niveau de qualification et de responsabilité hiérarchique ainsi que d'une plus forte proportion de passages vers des établissements ou des entreprises de plus petite taille. On a affaire, dans ce cas, à une mobilité plus marquée par la flexibilité et la précarité. La situation sur un marché externe assortie d'interruptions d'activité et de ruptures, reconversion professionnelle ou parcours erratiques, n'est pas rentable au plan de la carrière, tout au moins tant que la reconversion n'est pas consolidée (le diplôme du Cnam le permettra-t-il ultérieurement ?). 43 % de ces mobiles changent de fonction professionnelle et s'appuient pour cela sur la formation du Cnam.

Ces trois mobilités sont introduites comme variable spécifiant chaque individu.

2.2. La construction du modèle

En enlevant les personnes en phase d'insertion professionnelle et celles dont les effectifs d'établissement ne sont pas ou incomplètement renseignés, on obtient à partir du fichier de base un échantillon de 800 individus dont la situation par rapport aux établissements de moins de 50 salariés est découpée comme suit (tableau 1) :

- * 21,5 % ont toujours travaillé dans une petite structure, soit une seule, soit plusieurs,
- * 48 % ont toujours travaillé dans un plus grand établissement, soit un seul, soit plusieurs,
- * 15 % ont débuté dans une petite structure pour ensuite aller vers de plus grands établissements,
- * 10,5 % ont débuté dans de plus grands établissements pour ensuite aller vers des petites structures,
- * pour les 5 % restant, le cheminement n'est pas régulier : ils ont été à un moment ou à un autre de leur trajectoire employés dans une petite ou plusieurs petites structures.

Pour analyser la forme de la mobilité selon la place de la petite structure dans la trajectoire professionnelle, il faut naturellement raisonner sur les personnes qui ont changé au moins une fois d'établissement, soit 524 personnes dans notre cas. Ce que nous appelons « forme de la mobilité » ici, c'est précisément la place de la petite structure dans la trajectoire professionnelle : toujours, jamais, en début, en fin. Les résultats présentés portent aussi sur les personnes « immobiles » qui n'ont connu qu'un seul établissement de petite taille. La dernière catégorie, où la ou les petites structures se situe(nt) à d'autres moments de la trajectoire, étant d'un effectif trop faible, elle n'a pas fait l'objet de l'analyse statistique.

Pour les « mobiles », nous avons construit un modèle logit qui teste pour chacune des quatre catégories de forme de mobilité les variables les plus significatives. C'est un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » qui isole l'effet propre d'une variable conditionnellement aux autres variables introduites dans le modèle. Plusieurs points sont intéressants à noter dans la construction de ce modèle (tableau 4) :

- * certaines variables introduisent des corrélations fortes avec chacune des catégories. C'est le cas de la spécialité de la formation au Cnam (industrielle ou tertiaire), les formations industrielles sont la marque de trajectoires au sein du moyens ou grands établissements. Il en est de même de l'appartenance au marché interne d'une entreprise. Ces deux variables ont donc été enlevées de l'analyse,

- * après élimination de ces variables, une variable apparaît systématiquement très significative : le sexe. Le niveau de formation initiale est aussi une variable significative, mais uniquement dans le cas d'emplois toujours en petite structure ou seulement en fin de période. Le type de mobilité externe avec ou sans inactivité est particulièrement significatif dans le cas des personnes qui n'ont jamais été employée en petite structure et dans le cas de celles qui le sont en fin de période. Les autres caractéristiques qualitatives de la mobilité (mobilités de secteur d'activité, de fonction, de catégorie professionnelles) sont généralement non significatives, sauf dans le cas des personnes qui ont été mobiles au sein de petits établissements où la mobilité apparaît marquée par la reconversion professionnelle,

- * en revanche, d'autres variables ne peuvent être mobilisées. C'est le cas de la classe d'âge des individus, de leur catégorie et de leur fonction professionnelles au moment de leur dernier emploi. Les seules caractéristiques du dernier emploi qui soient influentes sont le secteur d'activité, uniquement dans le cas des personnes qui ont débuté leur vie professionnelle dans de petits établissements pour ensuite rejoindre des établissements de plus grande taille.

Pour chacune des catégories, 3 modèles sont proposés. Le modèle 2 est construit en enlevant la variable la plus influente du modèle 1, c'est-à-dire, selon les cas, le sexe ou le nombre total d'établissement, ou en enlevant les trop petits effectifs (c'est le cas des salariés du secteur et des entreprises publics au moment de leur dernier emploi), ou encore en enlevant de la catégorie des mobiles avec inactivité ceux qui n'ont connu qu'un seul emploi de courte durée. Le modèle 3 par rapport au modèle 2 est construit en ajoutant la variable « être au chômage au moment du diplôme Cnam », mais en enlevant la variable « marché externe avec ou sans inactivité » car ces deux variables sont corrélées.

En raison de la taille réduite de l'échantillon et de ses différentes strates, les résultats sont à prendre à titre indicatif et non prédictif : ils permettent de hiérarchiser l'influence des différentes variables sur le fait d'appartenir ou non à chacune des catégories. Des exemples concrets, choisis au hasard, sont donnés pour illustrer chacune des catégories.

3. Résultats

De même que dans l'ensemble de la population active, l'emploi dans les petites structures concerne davantage les salariés du secteur tertiaire que les salariés industriels, les femmes que les hommes. Ce type d'emploi est aussi plus fréquemment marqué par la précarité et les ruptures.

3.1. Ceux qui sont toujours restés dans le même établissement de moins de 50 salariés

Ce sont avant tout des diplômés Cnam tertiaires, qui travaillent dans des établissements tertiaires privés où ils occupent des fonctions administratives et commerciales à un niveau employé ou agent de maîtrise. Les femmes sont sur-représentées dans cette catégorie, qui est légèrement plus âgée (part légèrement plus importante de plus de 35 ans comparativement à l'ensemble de ceux qui n'ont connu qu'un seul établissement), leur formation initiale est plus fréquemment de niveau Baccalauréat et leur carrière professionnelle a plus fréquemment été marquée par des périodes longues d'inactivité ou de chômage (tableaux 2 et 3). Cette catégorie comprend en effet les femmes qui reprennent une activité professionnelle après une interruption pour élever des enfants et, dans ce cas, la formation au Cnam vient accompagner cette reprise d'activité, ainsi que le montrent les quelques exemples suivants.

Sud de la France, femme, 38 ans, titulaire à 21 ans d'un certificat en gestion d'un organisme de formation continue. Sans activité professionnelle pendant 13 ans, elle entre dans son 1^{er} emploi en 1990 comme comptable dans une entreprise de bâtiment et de travaux publics tout en s'inscrivant au Cnam à partir de 1992 pour obtenir un diplôme de 1^{er} cycle d'économie-gestion.

Sud de la France, femme, 37 ans, titulaire à 19 ans d'un CAP de confection. Elle s'inscrit au Cnam en 1990 pour préparer un 1^{er} cycle d'économie-gestion et entre 2 ans après dans une petite maison d'édition comme secrétaire-comptable pour s'occuper de la gestion administrative.

Sud de la France, femme, 38 ans, titulaire à 19 ans d'un Bac lettres. Inactive pendant 4 ans, elle entre en 1980 comme hôtesse d'accueil dans un Office de tourisme. Elle suit des cours par correspondance de comptabilité et entre ensuite au Cnam en 1989 pour préparer un 1^{er} cycle d'économie-gestion qui lui permet de devenir aide-comptable dans ce même Office de tourisme, emploi qu'elle occupe toujours au moment de son diplôme.

Centre de la France, femme, 31 ans, titulaire à 19 ans d'un Bac sciences économiques et sociales. Après 4 années d'inactivité, elle entre comme secrétaire-comptable chez un expert comptable. Au bout de 4 ans, elle s'inscrit au Cnam pour suivre un 1^{er} cycle d'économie-gestion, ce qui lui permet de devenir assistante confirmée. Au moment de son diplôme, le cabinet ferme.

Ces femmes en reprise d'activité ne constituent cependant pas la seule composante de cette catégorie qui comprend aussi des femmes plus jeunes et des hommes dans diverses situations vis-à-vis du marché du travail.

Vers l'expertise comptable :

Centre de la France, femme, 26 ans, titulaire à 19 ans d'un DUT de gestion et administration des entreprises, option petites et moyennes organisations. Après un an d'insertion professionnelle, elle entre dans un cabinet d'audit comptable ; deux ans après, elle s'inscrit au Cnam en 2nd cycle de comptabilité-gestion. Elle obtient en un an une UV du diplôme d'expertise comptable, puis son 2nd cycle Cnam.

La gestion de l'entreprise artisanale familiale :

Région Rhône-Alpes, homme, 30 ans, BEP d'agent des services administratifs à 18 ans. Un an après son service militaire et un brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale, il entre directement dans l'entreprise familiale (production de biscuits) à la production. Inscrit au Cnam en 1993, il obtient deux ans après un diplôme de 1^{er} cycle d'économie-gestion tout en prenant en charge l'ensemble de la gestion de l'entreprise.

La gérance d'un commerce de réparation radiotélévision :

Est de la France, homme, 35 ans, titulaire à 22 ans d'un DUT de génie électrique option électronique. Après son service militaire, il entre directement comme électricien dans une petite entreprise de réparation de matériel électrique où il s'occupe de gestion des stocks et de réparation de matériel radio et télévision. Il entre au Cnam en 1993 pour préparer en deux ans un diplôme de 2nd cycle de comptabilité-gestion en même temps qu'il devient gérant de la SARL.

La précarité :

Paris, homme, 37 ans, titulaire à 19 ans d'un Bac sciences économiques et sociales. Sans activité professionnelle stable pendant 5 ans, il entre dans son 1^{er} emploi à 24 ans en tant que chargé d'études techniques et rédacteur de projets dans un bureau d'études où il reste 12 ans. Il quitte cet emploi au moment où il entre au Cnam pour préparer un 1^{er} cycle d'économie-gestion en 2 ans tout en étant chômeur.

3.2. Parmi les mobiles : quatre populations contrastées

3.2.1. Ceux qui ont effectué l'ensemble de leur carrière professionnelle jusqu'au diplôme du Cnam dans des établissements de moins de 50 salariés

Ce sont principalement des femmes de niveau de qualification inférieur au Baccalauréat qui ont préparé un diplôme tertiaire au Cnam. Leur carrière, qui caractérise aussi ceux qui ont pu connaître un nombre élevé d'emplois, s'est déroulée sans changement de secteur d'activité (établissements industriels privés ou tertiaires privés). Elle est en revanche marquée par la reconversion professionnelle (tableaux 2, 3 et 4) : cette population rejoint pour son dernier emploi une fonction professionnelle tertiaire (administrative ou commerciale) avec l'appui du diplôme préparé au Cnam (diplôme tertiaire), mais la reconversion volontaire est largement anticipée : elle précède l'obtention du diplôme, elle est concomitante ou même légèrement antérieure à l'inscription en formation.

C'est une population légèrement plus jeune que la moyenne de ceux qui ont connu plus d'un emploi. Les formations Cnam tertiaires de 1^{er} cycle des Centres régionaux du Cnam sont sur-représentées dans cette catégorie.

Quelques cas illustrent ces reconversions.

Une reconversion sans difficultés apparentes sur le marché du travail :

Est de la France, homme, 30 ans, titulaire d'un BTS force de vente. Il travaille d'abord pendant 5 ans comme vendeur en ameublement dans un magasin de meubles qui ferme en 1993. Il occupe alors 2 emplois de courte durée de vendeur extra dans un autre magasin de meubles puis à Paris dans une agence immobilière tout en s'inscrivant au Cnam-Paris. Au bout d'un an, il trouve un emploi d'assistant dans un cabinet d'expertise comptable qu'il occupe toujours au moment de son diplôme de 2nd cycle de comptabilité-gestion obtenu en 2 ans.

Une reconversion après de longues périodes d'inactivité :

Ouest de la France, femme, 60 ans, titulaire à 23 ans d'un brevet de technicienne rurale. Elle travaille pendant 10 ans comme monitrice puis directrice d'une maison familiale rurale. Obligée de changer de région, elle est ensuite pendant 2 ans monitrice dans un autre institut rural. Inactive pendant 7 ans, elle obtient en fin de période un CAP d'aide-comptable et retravaille 7 ans comme comptable dans un petit commerce de radiotélévision. À nouveau inactive pendant 4 ans, elle revient dans sa région d'origine et obtient en 1987, un certificat de capacité en gestion des entreprises mention informatique appliquée. En 1988, elle entre dans son dernier emploi (qu'elle occupe toujours) de comptable dans une SARL de réparation de radiotélévision, en même temps qu'elle s'inscrit au Cnam et prépare en 7 ans un 1^{er} cycle d'économie-gestion.

Une reconversion après une période de chômage et des difficultés inhérentes à une profession du secteur social :

Sud de la France, femme, 46 ans, titulaire à 23 ans d'un diplôme d'État d'éducateur spécialisé. Elle ne connaît pas de difficultés d'insertion professionnelle et pendant 14 ans enchaîne 3 emplois d'éducatrice dans des instituts ou des associations spécialisées. Les difficultés commencent à

partir de 1986 et jusqu'en 1991 où elle n'occupe que 3 emplois de courte durée de formatrice ou d'éducatrice dans de petites associations. En 1991, en même temps qu'elle entre au Cnam, elle travaille pendant un an comme aide-comptable chez un concessionnaire automobile, puis elle change de région (Rhône-Alpes) et entre comme comptable dans un hôtel touristique. Au moment de son diplôme de 1^{er} cycle d'économie-gestion, elle est assistante de direction et s'occupe de toute la comptabilité et des salaires de cet hôtel.

Dans certains cas, la reconversion professionnelle accompagnée par la formation au Cnam ne s'est pas encore complètement accomplie, comme le montrent les exemples suivants.

La formation comptable en appui à la profession principale :

Est de la France, femme, 27 ans, titulaire d'un DUT de biologie appliquée option industrie alimentaire à 20 ans. Après plusieurs emplois de courte durée de laborantine dans des laboratoires de chimie biologique entrecoupés de courtes périodes de chômage, elle entre pour un an dans une structure syndicale agricole en tant que technicienne de laboratoire agroalimentaire, puis dans institut technique agricole toujours technicienne de laboratoire, où elle s'occupe aussi de facturation et de comptabilité analytique. C'est à ce moment qu'elle entre au Cnam et obtient en 4 ans un 2nd cycle de comptabilité-gestion informatisée. Cet institut ferme en 1995.

La précarité et les difficultés des activités de conseil :

Sud de la France, femme, 30 ans, titulaire à 22 ans d'un BTS agricole. Après deux ans d'insertion professionnelle, elle travaille pendant 3 ans comme conseillère technique auprès d'agriculteurs dans une association rurale tout en étant animatrice de formation dans un centre de formation continue d'un lycée agricole (temps partiel). Elle est au chômage pendant 2 ans et est ensuite employée polyvalente (production, transformation, vente) pendant un an dans une association intermédiaire rurale de production de foie gras de canard. C'est à ce moment qu'elle entre au Cnam et prépare en un an un 1^{er} cycle d'économie-gestion. Elle au chômage au moment de l'obtention de son diplôme.

La précarité et les emplois intermittents :

Ouest de la France, femme, 34 ans, niveau terminale scientifique. Jusqu'à l'âge de 33 ans, elle occupe différents emplois de courte durée entrecoupés de longues périodes de chômage ou d'inactivité : employée polyvalente dans une entreprise de restauration, distribution d'imprimés, prospection auprès de PME dans un bureau d'études techniques, vendeuse de produits artisanaux. À 30 ans, elle s'inscrit au Cnam en 1^{er} cycle d'économie-gestion et prépare en même temps un diplôme d'assistante de gestion bilingue au CESI. En 1994, elle entre comme secrétaire-assistante dans une association sportive.

Dans d'autres cas, rares, il ne s'agit pas du tout de reconversion, mais d'acquisition de compétences d'un plus haut niveau dans la profession de base.

Les aléas des activités comptable en cabinet ou succursales de cabinet :

Sud de la France, homme, titulaire d'un Bac techniques de gestion (comptabilité). Après son service militaire, il travaille pendant 4 ans comme employé aux écritures puis comptable chez un concessionnaire automobile, il connaît un an de chômage puis travaille pendant 8 ans comme assistant dans un cabinet d'expertise comptable, succursale d'un grand cabinet. Il suit à ce moment là une formation de gestion d'entreprise et de contrôle de gestion à l'IAE, change alors de cabinet et devient directeur d'une succursale pendant 4 ans. Cette succursale ferme. Il occupe alors un emploi de courte durée de contrôleur de gestion auprès de PME/PMI dans un autre cabinet, suivi d'une période d'un an de chômage. Il entre en 1991 dans un dernier cabinet d'expertise comptable comme analyste financier et contrôleur de gestion où il est toujours et où il suit sa formation de 1^{er} cycle d'économie-gestion en 2 ans.

3.2.2. Ceux qui n'ont jamais été employés dans une petite structure durant leur vie professionnelle jusqu'au diplôme du Cnam

Cette situation est fortement corrélée avec le fait de préparer un diplôme industriel au Cnam, d'appartenir au marché interne d'une entreprise et de ne pas avoir changé plus d'une fois d'établissement. Le diplôme Cnam est alors un instrument de la gestion de ce marché interne qui

ouvre l'accès à la promotion sociale de ses titulaires. Si l'on retire ces trois variables dont l'effet est extrêmement fort, la population est constituée d'hommes de formation initiale de niveau Bac ou supérieur au Bac, qui n'ont pas connu de périodes longues d'inactivité ou de chômage au cours de leur carrière, ils ne sont pas non plus au chômage au moment de leur diplôme (tableaux 2, 3 et 4). Dans ce cas le diplôme Cnam peut permettre une progression professionnelle parfois au prix d'une mobilité externe.

C'est la population la plus stable, même parmi ceux qui ont changé d'emploi, les durées d'emploi et particulièrement du dernier emploi sont les plus longues. On trouve aussi dans cette catégorie les plus faibles proportions de changement de secteur d'activité et de fonction professionnelle. À leur dernier emploi, ils sont majoritairement techniciens de production ou de maintenance dans des établissements privés industriels appartenant à des entreprises de plus de 500 salariés ou dans des entreprises industrielles publiques.

Est de la France, homme, 28 ans, titulaire à 22 ans d'un DUT d'électrotechnique. Il effectue après son service militaire des missions d'intérim comme électricien industriel dans l'Ouest de la France dont il est originaire, puis il occupe un emploi de courte durée d'agent de maintenance dans une PME industrielle. Il entre à 23 ans à GEC Alstom-Belfort comme moniteur en électronique et électricité pour les Bac professionnels « équipements et installations électriques », s'inscrit au Cnam 3 ans après et obtient un 2nd cycle d'électrotechnique.

Région Rhône-Alpes, homme, 31 ans, titulaire à 21 ans d'un DUT génie électrique. Deux ans après, il entre pour 2 ans dans une filiale de Merlin-Gerin comme agent technique électronicien, puis en 1990 chez Merlin-Gerin comme responsable de la gestion technique d'une gamme de produit. Inscrit au Cnam en 1992, il obtient en 3 ans un 2nd cycle d'électronique.

Est de la France, femme, 28 ans, titulaire d'un Bac comptabilité à 19 ans. Elle entre 2 ans après pour un an comme employée dans une Caisse d'Épargne. Après un an de chômage, elle trouve un emploi de comptable à EDF Services qu'elle occupe toujours tout en ayant obtenu en 2 ans un 1^{er} cycle d'économie-gestion au Cnam.

Région parisienne, homme, 31 ans, titulaire d'un Bac d'électrotechnique à 19 ans. Deux ans après, il entre pour 8 ans chez Citroën à Caen comme technicien d'exploitation électrique tout en préparant un DUT d'électrotechnique option construction et équipement, obtenu à 22 ans. Il s'inscrit au Cnam en 1990 et rejoint l'établissement Citroën de Vélizy en 1993 comme technicien études-essais où il participe aux projets de recherche sur les véhicules électriques et obtient un 2nd cycle d'automatismes industriels.

Paris, homme, 41 ans, niveau de formation secondaire. Il entre à 20 ans comme employé chez Dassault où il s'occupe de gestion de stock pendant 3 ans. Puis pendant un an, il effectue des missions d'intérim comme employé et entre en 1977 aux Charbonnages de France tout en commençant, à partir de 1980 un 1^{er} cycle au Cnam, puis un 2nd en économie-gestion. Il est au moment de son diplôme chef de bureau principal à la direction des études économiques et commerciales.

3.2.3. Ceux qui ont débuté leur vie professionnelle dans un petit établissement et au moment du diplôme Cnam sont employés dans un plus grand

Cette trajectoire classique de la mobilité est la caractéristique, dans cet échantillon, de femmes qui n'ont pas connu de périodes longues d'inactivité ou de chômage au cours de leur carrière. Il s'agit d'une population qui, au moment de la formation au Cnam, est employée dans le secteur public non marchand ou dans des entreprises publiques (EDF, RATP, SNCF, La Poste, France-Télécom, ...). Si l'on retire cette catégorie (secteur et entreprises publics) de l'analyse, c'est alors le fait d'être, au moment du dernier emploi, salarié d'un établissement industriel privé qui est marquant (tableaux 2, 3 et 4). C'est une population plus âgée que la moyenne de ceux qui ont connu plus d'un emploi, elle a de ce fait une plus longue durée de vie professionnelle. Les titulaires de formation initiale et de formation Cnam tertiaires sont dominants. Ils occupent dans leur dernier emploi une fonction administrative ou commerciale.

On trouve là la formation au Cnam dans un but de promotion professionnelle ou de déroulement de carrière. Après une période de mobilité, ces personnes se stabilisent sur un marché interne, avec l'appui de la formation. C'est ce que montrent les exemples qui suivent :

Une stabilisation et une progression professionnelle et sociale :

Paris, femme, 37 ans, titulaire à 20 ans d'un Bac agricole option économie. Après un an d'insertion professionnelle, elle occupe pendant 2 ans un emploi de comptable dans un petit commerce de papier peints dans l'Ouest, sa région d'origine et passe un CAP de comptabilité. Elle trouve ensuite un 2^{ème} emploi de comptable à Paris dans une PMI de mécanique de précision où elle reste 9 ans. En 1990, elle entre dans un institut technique agricole para-public où elle devient chef du service comptable après avoir obtenu en 3 ans un 2nd cycle de comptabilité-gestion.

Une entrée sur un marché interne avec acquisition d'une qualification et progression professionnelle :

Centre de la France, homme, 38 ans, Bac scientifique à 20 ans. Il travaille, après son service militaire, comme représentant en mobilier de bureau dans un commerce de bureautique pendant 2 ans. En 1980, il entre dans une centrale nucléaire d'EDF, comme magasinier, puis chef magasinier, puis chef de section, responsable de la gestion des stocks, tout en obtenant en 4 ans un 2nd cycle de comptabilité-gestion au Cnam.

Une entrée sur un marché interne assortie de l'acquisition d'une qualification et une progression professionnelle :

Région parisienne, homme, 31 ans, niveau 1^{er} cycle secondaire. À 17 ans, il entre pour 2 ans comme agent de sécurité dans une société de service qui travaille pour un établissement d'Aérospatiale. Il fait ensuite son service militaire et retravaille dans une autre société de surveillance (ou la même qui a changé de nom) toujours comme agent de sécurité puis chef d'équipe toujours pour le même site d'Aérospatiale. Cet établissement l'embauche directement en 1986, d'abord comme archiviste puis comme agent de maîtrise chargé de gestion financière au moment de son diplôme Cnam de 1^{er} cycle d'économie-gestion, obtenu en 3 ans.

La stabilisation sur un marché interne bousculé par les restructurations :

Région Rhône-Alpes, homme, 36 ans, titulaire à 20 ans d'un Bac électrotechnique. Après son service militaire, il travaille un an dans un supermarché comme réparateur de matériel audiovisuel au service après vente. Il connaît ensuite 4 ans de chômage et entre pour 10 ans chez Hewlett Packard comme opérateur puis comme technicien de maintenance. Il s'inscrit au Cnam au cours de ce 2^{ème} emploi. En 1994, son établissement ferme et change de nom ; lui, conserve son emploi de technicien de maintenance et obtient un 1^{er} cycle d'électronique.

La stabilisation sur un marché interne après des périodes de précarité :

Sud de la France, femme, 30 ans, titulaire à 18 ans d'un Bac de secrétariat. Pendant 4 ans, après son Bac, elle effectue différentes missions d'intérim en tant qu'employée administrative ou aide comptable entrecoupées de courtes périodes de chômage dans sa région d'origine, la Normandie. Elle enseigne aussi pendant 1 an chez Pigier. Sa dernière mission d'intérim lui permet d'entrer en 1987 à La Cogema-La Hague où elle est pendant 3 ans d'abord secrétaire puis l'adjointe d'un chef de service. Elle est ensuite 2 ans inactive ou au chômage et, en 1992, elle retrouve un emploi de comptable qualifiée puis de comptable principale à La Cogema-Marcoule tout en obtenant en un an un 2nd cycle de comptabilité-gestion informatisée.

Cependant, au-delà de ces cas qui forment le noyau dur de cette catégorie, on trouve aussi d'autres situations :

L'absence de stabilisation :

Ouest de la France, femme, 32 ans, titulaire d'un DUT gestion et administration des entreprises option finance-comptabilité. Elle entre immédiatement après comme comptable dans un centre de gestion agréé où elle reste 4 ans. Après un an de chômage, elle retrouve un emploi de comptable dans un hypermarché appartenant à un groupe tout en suivant au Cnam un 2nd cycle de comptabilité-gestion informatisée. Elle quitte cet emploi, où elle était devenue adjointe à un chef de service, 2 ans avant d'obtenir son diplôme.

Un diplôme pour une activité sociale bénévole :

Nord de la France, homme, 31 ans, titulaire d'un BTS techniques de commercialisation. Après 3 ans d'insertion professionnelle, il est un an vendeur automobile chez un concessionnaire, puis 4 ans vendeur en matériel informatique dans une SSII. Au cours de cet emploi, il commence à s'occuper comme bénévole de la comptabilité d'une association d'insertion de chômeurs. En 1992, il devient conseiller de l'emploi auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi à l'ANPE et s'inscrit un an après au Cnam pour préparer un 2nd cycle de comptabilité-gestion informatisée.

Le dernier emploi peut être aussi un emploi dans une PME :

Sud-Ouest de la France, homme, 31 ans. À 21 ans, il entre pour un an comme comptable dans un commerce d'appareils électriques. Il est ensuite 2 ans au chômage, puis 2 ans cadre chargé de la gestion financière, puis directeur administratif et commercial d'une PMI de la métallurgie au moment où il entre au Cnam. Après un an de chômage, il entre en 1991 comme cadre comptable puis directeur administratif dans une PME de transport au moment où il obtient un 2nd cycle d'économie-gestion.

3.2.4. Ceux qui étaient en dernier emploi dans un établissement de moins de 50 salariés alors qu'ils ont débuté leur carrière dans des établissements de plus grande taille

Cette situation caractérise des hommes de niveau de formation initiale supérieur au bac et qui ont connu des périodes longues d'inactivité ou de chômage au cours de leur carrière et plus particulièrement vers la fin de leurs études au Cnam, au moment de l'obtention de leur diplôme. Leur évolution professionnelle est aussi marquée par une progression de niveau de qualification qui s'est effectuée au cours de leur carrière avant l'inscription en formation (tableaux 2, 3 et 4). C'est une population plus âgée que la moyenne de ceux qui ont connu plus d'un emploi. Ils sont plus fréquemment inscrits en 2nd cycle du Cnam à Paris. Leur dernier emploi déclaré est plus court, plus fréquemment dans des établissements tertiaires privés appartenant plus fréquemment à des entreprises de moins de 500 salariés.

Cette catégorie comprend des victimes des restructurations (qui ont quitté un marché interne depuis quelques temps). Cette catégorie comprend aussi les créateurs d'entreprise qui s'appuient sur leur spécialité professionnelle de base pour, à la suite d'une période de chômage, créer ou participer à la création d'une entreprise avec l'aide de la formation au Cnam. Ils deviennent ainsi cadre ou chef d'entreprise dès avant le diplôme du Cnam. Ils ne constituent cependant pas la seule composante de cette catégorie qui comprend aussi des victimes de la création d'entreprise.

Vers une activité indépendante :

Région Rhône-Alpes, homme, 35 ans, titulaire à 24 ans d'un BTS d'électronique. Après 2 emplois de courte durée, l'un de dépannage de machines de photos, l'autre de maintenance informatique dans une SSII entrecoupés de périodes de chômage, il entre à 25 ans chez Hewlett Packard comme agent technique électronicien où il reste 5 ans tout en démarrant la formation du Cnam et en obtenant un diplôme d'informatique de l'École des Mines. De 1990 à 1993, il est ingénieur-conseil (statut d'auxiliaire) à la direction de l'industrie d'une CCI où il prospecte les entreprises. À partir de 1993, il est ingénieur-conseil indépendant spécialisé dans l'analyse technico-économique des projets de création d'entreprises innovantes. Il participe également à la création d'une entreprise d'insertion tout en obtenant un 1^{er} cycle d'électronique.

Un parcours avec progression professionnelle sans chômage malgré une restructuration :

Paris, homme, 34 ans, Bac scientifique à 18 ans. Après 2 ans d'insertion professionnelle, il travaille pendant 4 ans comme caissier puis comptable aux Grands Magasins du Printemps, puis pendant 2 ans dans une filiale du Printemps où il termine employé très qualifié chargé du suivi administratif et comptable du service des ventes directes. Victime de restructurations, il retrouve immédiatement un emploi dans une petite entreprise industrielle où il s'occupe de la comptabilité générale pendant 3 ans, puis il entre en 1991 dans un cabinet comptable en même temps qu'il s'inscrit au Cnam et obtient un 2nd cycle de comptabilité-gestion.

Dans de nombreux cas, ces parcours professionnels sont marqués par la précarité qui implique des changements fréquents, d'entreprise, de secteur ou d'activité professionnels. Dans ces cas et en l'absence de suivi ultérieur au diplôme, il est très difficile de juger du rôle du diplôme : est-il destiné à préparer une reconversion ou sera-t-il utilisé en complément à l'activité professionnelle qui a été dominante jusqu'à présent dans le parcours ? Il est probable que, dans l'esprit de ses titulaires, les deux usages sont prévus alternativement en fonction des opportunités d'emploi de façon à élargir leur champ de prospection, puisque nombreuses sont les personnes au chômage au moment de l'obtention de leur diplôme. Il est aussi intéressant de remarquer dans ces exemples que le Cnam n'est pas la seule formation continue que ces personnes ont suivie. Elles ont souvent suivi une formation professionnelle durant ou après leur 1^{er} emploi qui a imprimé leur orientation ultérieure.

La précarité dans le secteur financier : reconversion à venir ou complément de formation ?

Est de la France, femme, 29 ans, titulaire à 21 ans d'un BTS de techniques de commercialisation. Après un 1^{er} emploi de 2 ans dans une grande banque régionale en tant qu'employée, elle connaît un an de chômage, puis un emploi d'un an d'hôtesse-caissière dans un supermarché où elle s'occupait plus particulièrement des dossiers de crédit et à nouveau un an de chômage. Elle entre ensuite pour un an chez un agent de change, puis 2 ans dans une société de bourse comme assistante back office, c'est à ce moment qu'elle s'inscrit au Cnam. Elle est ensuite au chômage. Au moment de son diplôme de 2nd cycle de comptabilité-gestion, elle effectue seulement un remplacement de courte durée de secrétaire dans une banque coopérative.

La formation Cnam en complément de l'activité professionnelle d'origine ou pour préparer une reconversion ultérieure ?

Ouest de la France, homme, 35 ans, titulaire d'un Bac agricole. Après un 1^{er} emploi d'un an d'ouvrier qualifié dans une coopérative d'élevage, il fait son service militaire, passe un CAP agricole de contrôle laitier et travaille ensuite 2 ans comme technicien-contrôleur de la production laitière dans un syndicat professionnel agricole. Il change ensuite de région et de secteur d'activité et travaille 4 ans dans une société de location comme technicien chargé de prospection et d'analyse financière puis directeur technique. En 1986, il rejoint sa région d'origine et travaille comme agent de maîtrise puis comme contrôleur de gestion de la production laitière dans une exploitation tout en obtenant en 2 ans un 2nd cycle de comptabilité-gestion.

Le diplôme Cnam en complément d'une activité d'études marketing :

Paris, femme, 28 ans, titulaire à 19 ans d'un DEUG de droit. Après 2 ans d'insertion professionnelle, elle travaille 2 ans à la Caisse d'Épargne comme standardiste bilingue. Elle est un an au chômage et retravaille ensuite un an dans une compagnie d'assurances où elle participe à la mise en place d'un service d'assistance juridique. Elle est à nouveau au chômage pendant 2 ans et suit alors une formation continue de techniques d'études marketing. En 1992, elle retrouve un emploi dans une petite société de conseil où elle est chargée d'études marketing et où elle s'occupe aussi de comptabilité et d'administration tout en obtenant un 2nd cycle d'économie-gestion en 2 ans.

Une reconversion non encore stabilisée :

Paris, femme, 38 ans, titulaire à 23 ans d'un diplôme d'animatrice socioculturelle. Deux ans après son diplôme, elle travaille pendant 9 ans comme animatrice-gestionnaire de centres culturels dans une municipalité de la région parisienne. Elle est ensuite pendant 2 ans coordonnatrice de stages à la Fédération des Œuvres Laïques, moment où elle s'inscrit au Cnam. À partir de 1992, elle ne connaît plus que des emplois de courte durée de comptable dans de petites structures industrielles ou de conseil, entrecoupés de périodes de chômage. Elle est au chômage au moment de son diplôme de 2nd cycle de comptabilité-gestion.

Centre de la France, homme, 34 ans, CAP industriel. Il entre à 19 ans chez Michelin comme ouvrier de maintenance pendant 3 ans. Il suit ensuite une formation à l'AFPA de dessinateur-projeteur en construction métallique et entre dans une grande entreprise du BTP comme dessinateur en charpente métallique, où il reste 4 ans. Il enchaîne ensuite 2 emplois de 2 ans de dessinateur

dans des bureaux d'études techniques en région parisienne, puis il s'inscrit au Cnam pour un 2nd cycle de comptabilité-gestion informatisée. Durant sa formation, il reste dessinateur et occupe 3 emplois successifs dans l'Est de la France, puis dans sa région d'origine dans de petites entreprises du BTP ou en intérim. Il est au chômage au moment de son diplôme.

3.3. Une dernière catégorie, trop peu nombreuse pour faire l'objet d'une analyse statistique : ceux qui sont à un moment ou à un autre de leur trajectoire passés par une ou plusieurs petites structures

Leur effectif est limité à 40, ce pourquoi ils n'ont pas fait l'objet d'une analyse statistique. Ils sont plus jeunes que l'ensemble de ceux qui ont connu plus d'un emploi. Leur parcours est marqué par la durée élevée de l'inactivité ou du chômage, le nombre élevé des emplois et leur courte durée. Ils sont plus fréquemment de formation initiale générale inférieure au Bac. Ils connaissent les plus fortes proportions de changement de secteur d'activité et sont plus fréquemment à leur dernier emploi employé ou ouvrier qualifié (tableaux 2 et 3). On constate qu'il s'agit d'une catégorie hétérogène qui sur certains points (usage du diplôme, durée de l'inactivité, incertitude sur l'orientation professionnelle ultérieure) s'apparente à celle des personnes qui au moment de leur dernier emploi travaillent dans une petite structure.

La mobilité liée à l'activité dans les sociétés de services et à l'externalisation des fonctions études des grandes entreprises :

Paris, homme, 30 ans, CAP d'électrotechnique à 17 ans. Après 3 ans d'insertion professionnelle, il travaille 2 ans comme technicien dans une société de services où il assure la maintenance de 5 bowlings, puis, après un an de chômage, il travaille pendant un an dans une autre société où il s'occupe de l'installation et de la maintenance de matériel de reprographie tout en obtenant au CNED un niveau IV en électrotechnique. Il entre ensuite pour un an chez Renault comme technicien où il s'occupe de la numérisation des câbles électriques des véhicules par CAO, puis il est au chômage pendant un an et obtient un niveau III au CNED en électrotechnique. Il entre ensuite pour 2 ans à CEGELEC comme technicien de bureau d'études et s'inscrit au Cnam. En 1993, il entre comme projeteur dans un bureau d'études techniques qui travaille pour Renault. Il y est toujours au moment de son diplôme de 2nd cycle d'électrotechnique.

Une progression professionnelle assortie d'une mobilité sectorielle et géographique :

Outre-mer, femme, 27 ans, Bac comptabilité. À 20 ans, elle entre comme comptable dans une entreprise de loisirs où elle reste 2 ans. Puis elle travaille un an dans une compagnie d'assurance comme aide-comptable, puis un an à Air Liquide comme comptable qualifiée. Elle est alors un an au chômage et part en outre-mer où en 1992 elle trouve un emploi de comptable chez un expert-comptable et s'inscrit au Cnam pour préparer un 1^{er} cycle d'économie-gestion.

La précarité et l'instabilité professionnelle :

Région Rhône-Alpes, homme, 34 ans, Bac scientifique à 18 ans. Après son service militaire, il travaille pendant un an comme chauffeur-livreur dans un petit commerce, puis il est 2 ans au chômage et obtient en formation continue un CAP bancaire. Il entre ensuite pour 4 ans dans une banque comme guichetier-employé polyvalent et enchaîne par un emploi de comptable chez un grossiste en primeurs où il reste 8 ans. Trois ans avant de quitter cet emploi, il s'inscrit au Cnam pour un 2nd cycle de comptabilité-gestion. Il est au chômage au moment de son diplôme.

La précarité et la stabilité professionnelle :

Ouest de la France, femme, 28 ans, Bac pro bureautique à 22 ans. Elle travaille immédiatement pendant 3 ans comme secrétaire-comptable dans une PME industrielle tout en s'inscrivant au Cnam, puis elle effectue un an de travaux administratifs en intérim. Elle est ensuite pour une courte durée sténodactylo à la MSA puis aide-comptable dans une association intermédiaire. Après un an de chômage, elle effectue à nouveau un intérim d'employée administrative, puis un emploi de courte durée d'agent administrative à la MSA. Elle est au chômage au moment de son diplôme de 1^{er} cycle d'économie-gestion.

Conclusion

Du point de vue de la situation des individus en fin de période, notamment au moment de l'obtention de leur diplôme, et considérant les usages qui pourront en être faits ultérieurement, certaines situations paraissent très proches.

Le fait d'avoir toujours travaillé dans une petite structure ou d'y être employé au moment du Cnam partage les individus en deux catégories :

* ceux qui poursuivent, avec ou sans aléas, dans leur spécialité de base, qu'elle ait été acquise en formation initiale ou construite au fur et à mesure de leurs emplois,

* ceux qui se réservent un champ d'action plus large, mais ils sont aussi en situation plus précaire, soit une reconversion dans la spécialité de la formation suivie au Cnam, soit une poursuite de leur spécialité de base avec la spécialité du Cnam en complément. Cette situation conduit à l'affaiblissement des appartenances professionnelles et à des discontinuités dans les trajectoires. Il s'agit pour les individus de se préparer au marché plutôt qu'à une profession en saisissant les opportunités (Germe-Pottier, 1998). Mais ce type de comportement semble largement déterminé par des périodes d'inactivité ou de chômage antérieur.

Le fait de n'avoir jamais été employé en petite structure ou seulement en début de vie active donne un profil de carrière plus homogène : c'est la poursuite de la spécialité de base acquise le plus souvent en formation initiale et la progression professionnelle.

Il est important, en conclusion, de noter deux points :

* pour un individu, la notion de marché interne n'implique pas nécessairement stabilité. Être sur un marché interne n'est pas nécessairement une situation pérenne. Les marchés internes se sont construits sur une grande stabilité de l'emploi et du rapport entre l'entreprise et ses salariés. La recherche d'une plus grande flexibilité dans la gestion des ressources en main-d'œuvre de la part des entreprises vient directement contrarier cette construction. Aux règles anciennes, progression catégorielle à l'ancienneté, se substitue peu à peu une gestion de l'emploi par les compétences. De plus, au-delà des modes de gestion internes aux entreprises, cette stabilité est mise en question par la plus grande fluidité du tissu productif,

* la notion d'inactivité ou chômage, soit tout au long de la vie professionnelle, soit plus particulièrement au moment des études au Cnam et de l'obtention du diplôme, joue un rôle très fort pour différencier les individus et typer leurs trajectoires.

L'emploi dans une petite structure expose au risque d'instabilité professionnelle, soit à un nombre élevé d'emplois, soit à des périodes longues d'inactivité ou de chômage, soit à des reconversions professionnelles. Dans un tel cadre, le diplôme peut être un moyen de gérer cette instabilité par un signal d'employabilité.

Fabienne Berton

Centre de recherche sur la formation
Conservatoire national des Arts et Métiers
2, rue Conté 75011 Paris
Tél : 01 40 27 28 35 ; Fax : 01 40 27 28 43
E-mail : berton@cnam.fr

Bibliographie

- Arrow K.J., 1973, Higher education as a filter, *Journal of Public Economics*, 2.
- Berton F., Lejeune M., 1998a, Les diplômés du Cnam : activité professionnelle et durée des études, In : Degenne A., Stoeffler-Kern F., Werquin P. (eds) *Cheminement de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle*, Lasmus-IdL, Beta, Céreq.
- Berton F., 1998b, La mobilité professionnelle en France : le cas des diplômés du Cnam, Deuxième Colloque Européen ESREA, Université de Louvain-La-Neuve, 17-20 sept. 1998.
- Berton F., 1998c, L'évolution de la mobilité professionnelle, effets de génération, effets de carrière, effets conjoncturels, l'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers. Symposium sur les relations entre éducation, travail et emploi organisé dans le cadre du Réseau de recherche en éducation francophone, Université de Toulouse Le Mirail, 26-27 oct., (29 p.).
- Bigard, A. Guillotin Y., 1996, Carrières professionnelles et carrières salariales : la notion d'itinéraire caractéristique, *Économie et Statistique*, n° 299.
- Dares, 1995, Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière, *Premières Synthèses* n° 56, mai.
- Doeringer P., Piore M., 1971, *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington, Mass, USA, D.C. Heath.
- Données Sociales*, 1993, La mobilité est plus forte mais le chômage de longue durée ne se résorbe pas, Insee.
- Dupray A., 1995, La mobilité professionnelle en France de 1967 à 1989 : une analyse des conditions de changement d'emploi selon la taille de l'entreprise, In : Degenne, A. Mansuy, M. Werquin, P. (eds) Trajectoires et insertions professionnelles. Deuxièmes journées d'études, *Documents-séminaires Céreq*, n° 112.
- L'économétrie et l'étude des comportements. Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs*. Note 1 : Les modèles à résidus logistiques ou normaux (Logit, Probit). Document de travail, Insee-Direction des Statistiques Démographiques et Sociales, n° F9110 (Ouvrage Collectif, 1991).
- Économie et Statistique* n° 271/272, 1994, Les entreprises petites et moyennes, croissances et atouts.
- Économie et Statistique* n° 299, 1996, Marché du travail et mobilité. Rôle des entreprises et comportement des salariés.
- Gazier B., 1990, L'employabilité, brève radiographie d'un concept en mutation, *Sociologie du travail*, n°4.
- Germe J.-F., Pottier F., 1998, Trajectoires professionnelles et formation : se préparer à une profession ou s'adapter au marché, à paraître dans les *Mélanges en hommage à Jean Vincens*.
- Goux D., Maurin E., 1997, Les entreprises, les salariés et la formation continue, *Économie et Statistique*, n° 306.
- Jobert A., Tallard M., 1993, Le rôle du diplôme dans la construction des grilles professionnelles, In : Jobert A. et alii (eds), *Les conventions collectives de branche*, Céreq, Collection des Études, n° 65.
- Spence M.A., 1974, *Market signalling, informal transfer in hiring and related screening process*, Harvard University Press, Cambridge.
- Trouvé P., 1996, Trajectoires et filières professionnelles en PME et en grande entreprise. *Cahiers de Travail et Emploi*, La Documentation française.
- Vinokur A., 1995, Réflexions sur l'économie du diplôme, *Formation-Emploi*, n°52, oct.-déc.

Encadré 1

Présentation du Cnam et de ses étudiants

Le Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam) est un établissement très particulier au sein de l'enseignement supérieur français. C'est un grand établissement public d'enseignement supérieur professionnel et de recherche. Il s'adresse à une population diversifiée d'adultes sortis de formation initiale, quelle que soit leur situation et sans exigence de diplôme préalable. Il leur propose, soit à Paris, soit dans des centres régionaux et d'outre-mer, des cours organisés hors temps ouvrable de façon à permettre l'exercice d'une activité professionnelle.

Il compte 70 000 étudiants. Plus de 400 spécialités sont enseignées en 7 départements : Chimie-biologie et sciences nucléaires, Économie et gestion, Informatique, Mathématiques, Mécanique-matériaux et énergie, Physique et électronique, Travail et entreprise. L'enseignement est composé d'unités de valeur qui permettent d'obtenir des diplômes aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. 7000 diplômes sont délivrés chaque année, dont 1 000 diplômes d'ingénieurs.

Traditionnellement dédié à la promotion professionnelle, le Cnam voit son champ d'intervention s'élargir avec la diversification de son public. Les travaux récents sur les publics du Cnam ont montré la diversification des logiques d'utilisation du Cnam : le modèle traditionnel de la promotion sociale au sein des filières professionnelles des grandes entreprises tend en effet à céder le pas face à des parcours plus chaotiques et à la multiplicité des usages du Cnam (Correia, 1994-95-96, Dugué, 1995). Un nombre important d'étudiants est salarié de petites et moyennes entreprises où l'étroitesse des marchés internes offre peu de possibilité de mobilité, hormis externe.

La population des diplômés du Cnam

Les diplômés du Cnam ne représentent qu'une faible part de l'ensemble des étudiants : chaque année, entre 8 et 10 % des étudiants obtiennent un diplôme Cnam qui atteste en règle générale de l'obtention de 7 unités de valeur (UV) complètes et d'une expérience professionnelle dans la spécialité considérée pour les diplômes de 1^{er} et de 2nd cycle, et de la rédaction d'un mémoire professionnel pour les diplômes de 3^{ème} cycle.

On constate que les étudiants des centres régionaux du Cnam sont proportionnellement plus nombreux à obtenir un diplôme que ceux de Paris : ils représentent 67 % des étudiants et 75 % des diplômés en 1995.

Encadré 2

Le fichier de données

Le travail présenté ici s'inscrit dans le cadre des travaux de l'Observatoire des Études et Carrières de la direction des Études du Cnam. Les données de ce travail ont été constituées grâce à une particularité du Cnam : le diplôme n'est pas donné automatiquement, il fait l'objet d'une demande et de la rédaction d'un dossier de la part du candidat. Dans ce dossier, le demandeur doit retracer l'ensemble de sa vie professionnelle (entreprises, fonctions professionnelles exercées, qualifications) depuis son entrée dans la vie active, du fait que l'expérience professionnelle entre en ligne de compte, à côté des UV obtenues, pour l'attribution du diplôme.

Pour l'année 1995, les dossiers de diplôme, pour les 6 spécialités retenues (électronique, électrotechnique, automatismes industriels en industriel et économie-gestion, comptabilité-gestion, comptabilité-gestion informatisée en tertiaire), se répartissent selon le tableau qui suit. L'échantillon obtenu comprend 1107 individus et représente 30 % de l'ensemble des diplômés du Cnam de la même année. Le choix de ces 6 spécialités conduit à sur-représenter les diplômés tertiaires par rapport aux industriels, les diplômés des régions par rapport aux parisiens, les premiers cycles par rapport aux seconds.

Diplômes 1994-1995 1^{er} et 2nd cycles

	1 ^{er} cycle	2 nd cycle	total
industrie	162	260	422
Paris	22	53	75
Régions	140	207	347
tertiaire	366	319	685
Paris	55	53	108
Régions	311	266	577
total	528	579	1107
Paris	77	106	183
Régions	451	473	924

La première étape du travail a consisté en la constitution d'un fichier informatique à partir des dossiers manuscrits. Cette opération fastidieuse et délicate nécessite tout d'abord de sélectionner les informations pertinentes à retenir compte tenu de l'objet de la recherche, de les rendre homogènes d'un individu à l'autre, de les coder et de les compléter éventuellement. En l'occurrence cette dernière opération s'est révélée particulièrement longue en raison de la nécessité de disposer pour chaque entreprise ou établissement d'une classe de taille, d'un secteur d'activité et d'une localisation géographique. Quand le numéro Siret était disponible et exploitable, on a procédé par appariement avec le fichier de l'Insee, quand il n'était pas disponible ou plus attribué, on a procédé par interrogation de différentes bases de données (Sirene-Insee, Tribunal de commerce, EAE-Insee...) pour caractériser les établissements et les entreprises. Les principales difficultés tenant au caractère historique de certaines des informations à recueillir et aux profondes restructurations du système productif sur la période récente.

On dispose au final d'un fichier rétrospectif constitué à partir de la date terminale du diplôme en 1995 qui comprend l'ensemble des variables quantitatives et qualitatives de base suivantes :

- **caractéristiques individuelles** : sexe, âge, département de naissance,
- **formation initiale** : date, niveau, spécialité de formation initiale, éventuellement complété par date, niveau, spécialité de formation continue autre que le Cnam,
- **formation Cnam** : département, date, niveau, spécialité, durée de présence au Cnam,
- un **nombre d'emploi** variable selon chaque individu : de 1 à 7 (limité à 7 maximum par construction),
- **pour chaque emploi** : département, catégorie, activité (NAF), taille de l'établissement et de l'entreprise, qualification, fonction, responsabilité de l'emploi, soit détaillé, soit en variable synthétique,
- **dates et durées** : entrée/sortie pour chaque emploi, durée dans un emploi, durée entre 2 emplois, âge d'entrée dans le 1^{er} emploi, durée de la vie professionnelle...

Tableau 1 – La population étudiée

	PS ou toujours PS	non PS ou jamais PS	PS en début de carrière	PS au moment du Cnam	1 ou 2 fois PS à un autre moment de la carrière	Total	%
1 seul établissement	74	202	/	/	/	276	34.5
plus d'un établissement	98	184	118	84	40	524	65.5
Total	172	386	118	84	40	800	
%	21.5	48	15	10.5	5		100

PS : petite structure, établissement de moins de 50 salariés, indépendant ou appartenant à une entreprise, quelque soit sa taille.

Tableau 2 – Âges moyens et durées moyennes de la population (en nombre d'années)

	PS 1 seul établ.	toujours PS > 1 établ.	pas PS 1 seul établ.	jamais PS > 1 établ.	PS en début de carrière	PS au moment du Cnam	1 ou 2 fs PS à un autre mom	Ensemb 1 seul établ.	Ensemb > 1 établ.
âge sortie Fo initiale	20.5	20.1	20.6	20.0	20.4	20.6	19.3	20.5	20.1
âge entrée 1 ^{er} emploi	23.4	21.4	22.5	21.3	21.4	21.8	20.9	22.7	21.3
durée insert prof	2.7	1.4	1.9	1.3	1.0	1.4	1.3	2.1	1.2
âge entrée Cnam	28.6	30.0	28.7	29.1	30.0	30.6	29.2	28.6	29.7
âge diplôme Cnam	31.8	33.3	32.5	32.9	33.7	34.1	32.1	32.3	33.3
durée Cnam	3.2	3.3	3.8	3.7	3.6	3.5	2.9	3.6	3.5
durée vie profess	9.4	13.0	11.0	12.7	13.3	13.3	12.2	10.6	12.9
durée dernier emploi	8.4	4.8	10.7	6.8	6.6	5.0	5.0	10.1	6.0
durée inactivité	0.9	2.0	0.3	1.1	1.9	2.4	2.3	0.5	1.8
inactiv pdt Cnam	0.5	0.5	0.2	0.3	0.5	0.6	0.4	0.3	0.5
nb d'établissements	1	3.7	1	2.7	3.4	3.6	4.0	1	3.3
% femmes	54 %	48 %	18 %	22 %	42 %	29 %	40 %	28 %	34 %
effectifs	74	98	202	184	118	84	40	276	524

Tableau 3 – Structure de la population (en %)

	PS 1 seul établ.	toujours PS > 1 établ.	pas PS 1 seul établ.	jamais PS > 1 établ.	PS en début de carrière	PS au moment du Cnam	1 ou 2 fs PS à un autre moment	Ensemb 1 seul établ.	Ensemb > 1 établ.
% femmes	54	48	18	22	42	29	40	28	34
% ≤ 30 ans	46	37	44	35	31	31	43	45	34
% > 35 ans	26	27	21	26	30	30	25	22	28
% Fo Cnam 1 ^{er} cycle	53	62	48	49	48	43	63	49	51
% Fo Cnam tertiaire	91	89	46	53	70	67	63	58	67
% Centre Rég Cnam	89	91	82	82	86	81	80	84	84
Fo initiale > Bac	37	30	47	40	40	48	36	44	39
Bac	48	38	35	38	36	37	39	39	38
< Bac	15	32	18	22	24	15	25	17	23
Fo initiale générale	17	23	18	19	12	19	24	17	18
industrielle	21	21	57	49	32	37	38	48	38
tertiaire	62	56	25	32	57	44	38	35	44
1 seul établismt (MI)	81	/	94	/	/	/	/	90	/
> 1 étab Marché Int	/	6	/	36	10	8	0	/	17
> 1 étab Marché Ext	/	48	/	46	56	43	45	/	48
Marché Ext + inactif	19	46	6	18	34	49	55	10	35
% chô m au mom dipl	27	22	11	14	21	38	25	16	22
dernier étab ≤ 50 sal	100	100	/	/	/	100	55	27	39
51 à 500	/	/	42	51	64	/	30	30	34
> 500	/	/	58	49	34	/	15	43	26
intérim	/	/	0	0	2	/	0	0	1
% DE étab ∈ ent < 500	11	17	2	3	5	27	5	5	10
dernier étab priv ind	23	16	53	53	47	22	40	45	39
priv tertiaire	68	79	27	22	35	76	45	38	46
ent publique	0	0	12	18	9	0	13	9	9
non marchand	9	5	8	7	9	2	2	8	6
dernière qualif IC	7	15	4	15	12	23	12	5	15
T	32	39	55	46	44	38	30	49	42
AM	34	25	24	24	23	25	25	26	24
OEQ	27	21	17	15	21	14	33	20	19
dern fct adm ou com	77	70	42	45	61	55	53	51	55
formation	5	14	1	3	4	7	2	2	6
prod maintenance	11	11	52	49	29	31	33	41	33
autres	7	5	5	3	6	7	12	6	6
% DE avec resp hiérar	20	17	19	27	24	18	12	20	22
% progression de qual	/	65	/	63	59	68	55	/	63
% régression de qual	/	8	/	5	8	8	8	/	7
% changmt activ étab	/	37	/	40	52	52	53	/	45
% changmt fct prof	/	40	/	25	30	25	33	/	29

MI : marché interne

DE : dernier emploi dans le dernier établissement

Tableau 4 – Facteurs explicatifs de l’emploi dans une petite structure (modèles Logit)

variables explicatives	tjs PS			jms PS			PS en début			PS en fin		
	Mod 1	Mod 2	Mod 3	Mod 1	Mod 2	Mod 3	Mod 1	Mod 2	Mod 3	Mod 1	Mod 2	Mod 3
constante	-0.67	-1.07	-0.56	-1.47	-2.25	-1.81	-0.50	-1.29	-0.17	-2.42	-2.00	-3.10
caractéristiques individuelles												
homme	-0.88 (***)	/	-0.88 (***)	0.64 (***)	0.68 (***)	0.73 (***)	-0.52 (**)	-0.73 (***)	-0.59 (**)	0.60 (**)	0.60 (**)	0.64 (**)
formation initiale > Bac	-0.76 (*)	-0.78 (*)	-0.74 (*)	ns	0.57 (*)	0.64 (*)	ns	ns	ns	0.55 (**)	0.55 (**)	0.47 (*)
de niveau Bac	-0.51 (*)	-0.39 (*)	-0.50 (*)	ns	0.67 (*)	0.70 (*)	ns	ns	ns	Réf	Réf	Réf
< Bac	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
caractéristiques du dernier emploi												
éta-bl. industriel privé	/	/	/	/	/	/	Réf	0.85 (***)	Réf	/	/	/
éta-bl. tertiaire privé	/	/	/	/	/	/	-0.79 (***)	Réf	-0.82 (***)	/	/	/
éta-bl. entrep ou sect pub	/	/	/	/	/	/	0.88 (***)	/	0.80 (***)	/	/	/
caractéristiques de la mobilité												
plus de 3 emplois	ns	0.44 (*)	ns	-1.05 (***)	/	/	ns	ns	ns	ns	ns	ns
mobilit ext sans inactivité	ns	ns	/	0.59 (**)	0.69 (***)	/	0.37 (*)	ns	/	-0.57 (**)	-0.71 (***)	/
mobilit ext avec inactivité	Réf	Réf	/	Réf	Réf	/	Réf	Réf	/	Réf	Réf	/
chôm au moment du dipl	/	/	ns	/	/	-0.39 (*)			ns			0.82 (***)
chgmt de secteur d’activ	-0.41 (*)	-0.42 (*)	-0.45 (*)	/	/	/	ns	ns	ns	ns	ns	ns
chgmt de fction profess	0.62 (**)	0.48 (*)	0.60 (**)	/	/	/	ns	ns	ns	ns	ns	ns
prog de niveau de qualif	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	0.45 (*)	ns	0.51 (*)
effectifs	92	92	92	118	118	118	106	87	106	77	77	77

/ : variable non intégrée dans le modèle ; *** : significativité au seuil de 1% ; ** : significativité au seuil de 5% ; * : significativité au seuil de 10%.

Enchaînements de décisions individuelles, bifurcations de trajectoires sociales

Claire Bidart, Daniel Lavenu

Les trajectoires d'entrée dans la vie active sont étudiées depuis quelques années de façon très précise, avec des avancées méthodologiques certaines. L'étude des parcours utilise des catégories de plus en plus fines, et dans le même temps sont construits des types de cheminements permettant la comparaison de vastes ensembles de données. L'analyse longitudinale permet en outre d'affiner les notions de processus.

Cependant, les moments précis de bifurcation, d'infléchissement des trajectoires, ainsi que les processus de prise de décision, restent encore très peu mis en lumière. On analyse les trajectoires, mais sans connaître les arbitrages dont elles sont le résultat. Quel était l'univers des possibles au moment où le choix a été fait ? Comment se présentait l'arbre des alternatives ? Quels chemins ont été abandonnés au profit de l'orientation finalement prise ? Comment se construisent les processus de décision ? Ces aspects de la question sont loin d'être systématiquement envisagés.

À partir de quelques exemples très précis, nous nous proposons ici de porter un éclairage sur ces aspects, pour tenter de faire avancer la réflexion, non seulement sur la construction des processus, mais aussi sur les divers ordres de causalité qui y sont mis en œuvre.

Le matériau sur lequel se fonde ce travail est issu d'une enquête qualitative longitudinale auprès d'un panel de jeunes que nous avons interrogés à deux reprises, à trois ans d'intervalle¹. En 1995 ont été interviewés 90 jeunes résidant dans l'agglomération de Caen, dont un tiers était alors en terminale du baccalauréat « économique et social », un tiers en terminale de baccalauréat professionnel, et un tiers en stage d'insertion (sortis plus tôt du système scolaire). Ils nous ont décrit longuement leur vie scolaire, professionnelle, familiale, résidentielle, affective, ainsi que l'ensemble de leurs activités de loisirs. La construction de leur réseau de relations personnelles dans tous ces domaines constitue un objectif central de la recherche. Trois ans après, nous venons de réitérer l'interrogation auprès des 75 jeunes que nous avons retrouvés et qui ont bien voulu poursuivre l'enquête.

Ces entretiens nous permettent de porter des « coups de loupe » sur ce que ces jeunes identifient comme « moments forts »² et comme « carrefours »³ dans leur vie depuis trois ans, et de les questionner précisément sur le déroulement de ces moments clés, les enjeux en présence, les procédures de prise de décision qu'ils ont développées.

1. L'équipe de recherche est composée de Claire Bidart, Alain Degenne, Daniel Lavenu, Lise Mounier (Lasmas-IdL, CNRS), et de Didier Le Gall et Clotilde Lemarchand (Université de Caen).

Cette recherche a bénéficié de financements de la DRASS de Basse-Normandie, de la DDASS du Calvados, de la DRTEFP de Basse-Normandie, de la Mairie de Caen, de la MRSH de Caen, de la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes, de la Délégation Interministérielle à la Ville, du Ministère de la Jeunesse et des Sports, du Ministère de la Culture, du Fonds d'Action Sociale, du Plan Urbain.

2. La question précise était : « Est-ce qu'il y a eu dans ta vie, depuis trois ans, des moments forts, des moments dont tu penses qu'ils t'ont marqué d'une façon ou d'une autre ? »

3. La question précise était : « Est-ce que depuis trois ans, tu t'es senti parfois à des carrefours, à des moments où tu as senti qu'il fallait que tu fasses des choix ? »

Nous présentons ici quelques « cas » de trajectoires, qui ne sont en rien représentatifs. Il s'agit pour l'instant uniquement d'attirer l'attention sur l'apparition, dans les entretiens, d'éléments susceptibles d'éclairer des bifurcations de trajectoires.

Plus précisément, ces récits nous permettent tout d'abord de distinguer le déroulement dans le temps d'événements dont la succession fait sens, alors que des enquêtes plus globales ne peuvent accéder à ce niveau de détail et ne perçoivent donc pas toujours très exactement l'ordre temporel des causalités. Dans des calendriers décrivant plusieurs années de la vie d'un individu, il est en effet impossible de dissocier des événements séparés parfois par quelques jours seulement, alors que cette diachronie peut s'avérer cruciale dans le processus décisionnel.

Une autre originalité de cette recherche réside dans l'attention portée systématiquement aux interactions entre des sphères généralement isolées. Le plus souvent, les domaines professionnel, familial, résidentiel, affectif, ... sont isolés dans les recherches. Au mieux, des correspondances sont établies après coup. Ici, dès le moment de l'entretien, nous cherchons à construire les articulations entre ces sphères. La personne interrogée discute donc avec nous des influences éventuelles entre un événement amoureux, une situation familiale, un cheminement professionnel, ... et des logiques de combinaison entre ces éléments.

L'étude des processus de décision est ici envisagée dans la confrontation entre, d'une part, le cheminement « objectif » de l'individu, les seuils qu'il franchit, les étapes qu'il expérimente et, d'autre part, les représentations qu'il en a, les façons dont il perçoit et organise chacun des événements. Les représentations tiennent donc une place importante, et ceci à plusieurs niveaux. Nous distinguons ainsi des représentations culturelles larges, reprises par le jeune ou par son entourage, telles les représentations des diplômes, du travail en général, des rôles conjugaux, etc. Un second niveau de représentations touche à la trajectoire de la personne, à l'idée qu'elle se fait du déroulement de sa carrière professionnelle, conjugale, résidentielle, ... Dans ses évaluations de ses études, de ses projets, de son entrée dans la vie adulte, le jeune construit une image de la temporalité des étapes (« il vaut mieux avoir fini ses études avant de s'installer en couple », « il n'est pas nécessaire d'avoir un emploi avant de faire des enfants », ...), qui contribue à ordonner ses priorités. Enfin, un niveau de représentations apparaît très nettement comme un socle de référence mobilisé dans les décisions : la construction de l'image de soi. On aurait tort en effet de négliger le fait qu'un processus de maturation « travaille » en parallèle avec le processus d'orientation dans une trajectoire, chacun agissant sur l'autre bien entendu. Parfois des décalages s'instaurent et produisent des effets, parfois la synchronisation semble aller de soi, parfois le temps intervient comme une dimension nécessaire à l'ajustement entre les deux...

Au-delà de ces repérages de l'articulation des événements, des interactions entre les domaines, et des représentations mobilisées, nous chercherons à identifier des catégories de facteurs susceptibles d'orienter de façon récurrente les prises de décision et les bifurcations. En analysant ainsi quelques ordres de causalité, dont la liste à ce jour ne peut bien entendu être exhaustive, nous nous approcherons d'une schématisation sociologique de ces processus.

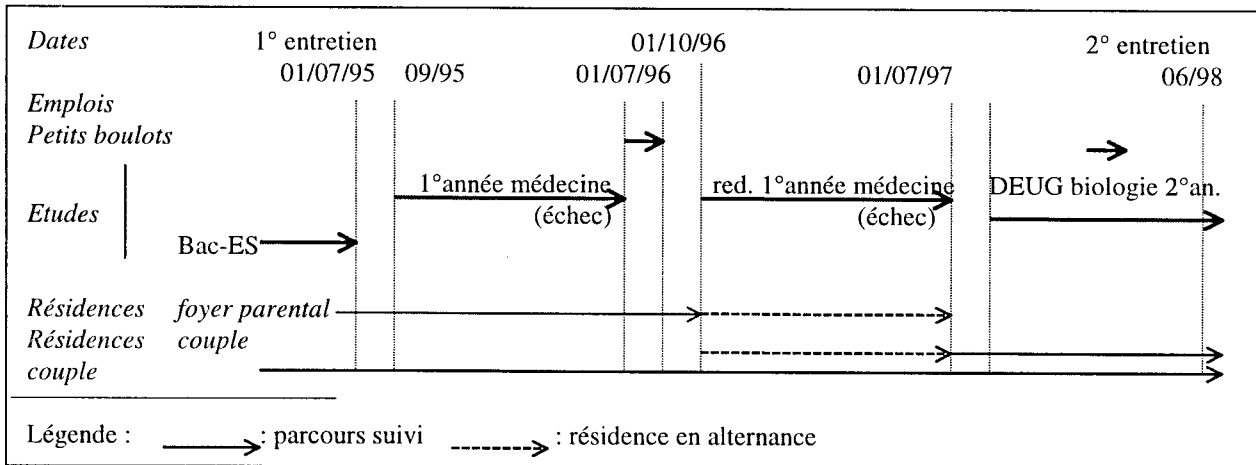
À partir de ces quelques exemples, nous constaterons par ailleurs qu'apparaissent des différences dans les temporalités mêmes des trajectoires. Des modes de progression contrastés se dessinent. Là encore, cette observation permettra d'aborder la question d'une recherche systématique de schémas de déroulement temporel des trajectoires.

La place de l'acteur

Nous avons choisi de présenter en ouverture deux exemples qui posent de façon très contrastée une question centrale, tant pour les études de trajectoires que pour la sociologie en général : la question de la place de l'acteur et de l'étendue de sa marge de manœuvre en rapport avec les contraintes sociales.

Florence, la voie étroite

La mère de Florence est médecin, et parmi les amis de la famille se comptent de nombreux médecins, Florence veut être médecin depuis longtemps (elle n'envisageait pas d'autre profession déjà il y a trois ans), et sa mère l'a clairement encouragée dans cette voie, ainsi que dans la façon d'y arriver. « Elle m'a dit qu'il fallait que je sorte moins, qu'il fallait que je travaille. Dès que je sortais, je culpabilisais aussi vis-à-vis d'elle. Moi je savais que j'allais me planter et que elle, elle avait réussi et que... elle me disait mais si moi j'ai réussi, tu réussiras. » Florence échoue au concours, par deux fois : « J'ai été collée mais j'ai quand même eu une bonne moyenne, donc j'étais contente. Puis j'ai appelé ma mère et elle s'est mise à pleurer au téléphone. »



Florence s'oriente ensuite en seconde année de biologie « parce que j'avais l'équivalence », sans savoir vraiment qu'en faire. « Je ne me suis pas renseignée sur les métiers possibles en biologie, cette année j'ai rien fait. J'ai rien fait et je me suis pas posé de questions pour plus tard. »

Ses orientations restent donc largement influencées, par sa mère tout d'abord, par des « automatismes » de filière ensuite.

Ce qu'elle identifie comme « moment fort » dans sa vie depuis trois ans, c'est le fait de prendre un appartement avec Thierry, son copain, ce qui lui permet avant tout de « partir de chez mes parents, de couper les ponts avec mon père ». Cette décision est prise au moment de son second échec en médecine, « Mais en fait avec Thierry ça fait vachement longtemps qu'on est ensemble aussi, ça s'est fait comme ça qu'on prenne un appart. [question : « comme ça », c'est-à-dire un peu automatiquement ?] Oui. [question : mais ça aurait pu être à un autre moment ?] Oui, non. Enfin, non, ça aurait pas pu être plus tard parce que je supportais plus mon père donc ça aurait pas pu être plus tard. Et puis pas avant non plus parce que j'étais en médecine et qu'il fallait que je travaille. »

Le moment précis de la décohabitation familiale était donc un peu contraint, tout en prenant le pas sur l'aspect positif de la cohabitation conjugale : « [question : tu es partie pour quitter tes parents, ou tu es partie pour t'installer avec Thierry ? ou un peu des deux ?] Je crois que je suis plus partie pour quitter mes parents. »

La décision prise, un événement viendra en grever lourdement le versant amoureux : « Il y a eu aussi un choix à faire avec Thierry aussi, parce qu'en fait on a commencé à prendre un appart ensemble et moi je suis partie en vacances avec Karine et là-bas j'ai rencontré un mec et en rentrant j'avais plus envie de prendre d'appart avec Thierry. [Et tu l'as fait quand même ?] Oui, ben c'était déjà fait, de toutes façons. On avait déjà l'appart, enfin, on venait d'avoir l'appart. »

Là aussi, au moment où se pose la question, la marge de manœuvre est limitée... en l'occurrence, par une décision antérieure. Florence se retrouve donc coincée dans l'appartement, et par l'appartement en quelque sorte.

Pourtant, l'« autre mec » ne constituait ni un obstacle ni un investissement alternatif par lui-même : « *Je savais que ça continuerait pas, quoi. [Tu n'es pas tombée amoureuse ?] Non, pas de lui. Enfin, c'était : on vit une autre vie, quoi. (...) C'était : être toute seule, ne pas être attachée à quelqu'un, quoi.* »

Une alternative s'ouvre dans l'univers des possibles, mais Florence la referme bien vite. Elle ne s'autorise pas non plus vraiment la possibilité d'expérimenter autre chose : « *C'était pas lié à ce mec ; je savais très bien que ça continuerait pas avec lui. [Pourquoi, tu le savais bien ?] Ben, je me sentais à moitié coupable en même temps, parce qu'il y avait Thierry. (...) Après, je me sentais carrément coupable et il était temps que les vacances se terminent. Enfin, en même temps je me posais pas de questions, je m'en foutais un peu.* »

L'exercice de sa volonté n'apparaît jamais clairement, comme si Florence était ballottée entre des opportunités qu'elle ne choisit pas vraiment, et coincée ensuite dans les contraintes qui en découlent « automatiquement ». « *En fait je me suis rendue compte que j'avais connu que Thierry, en fait. Ça fait cinq ans que je suis avec Thierry. Je l'ai connu trop jeune, je crois, et j'ai connu personne d'autre.* » Il ne lui apparaît visiblement pas la moindre possibilité de trouver sa place d'acteur dans sa propre histoire : « *Déjà on venait d'avoir l'appartement en fait quand je suis partie en vacances et puis j'ai pas eu le courage de... Thierry il est carrément amoureux de moi, donc euh... (...) Je me suis dit : ce serait bien si ça pouvait ne pas être comme ça, si je n'avais pas pris l'appartement avec lui ; mais en fait c'était comme ça.* »

Elle peut être consciente de sa passivité : « *Je suis pas assez courageuse pour changer de vie, quoi. Enfin, s'il n'y a pas de facteur déclenchant, je suis pas assez courageuse. [Et là, tu attends qu'il y ait un facteur déclenchant ?] J'essaye pas tellement d'arranger les choses avec Thierry, en fait... Là, depuis un an, c'est en suspens, quoi. J'essaye de pas y penser, en fait. (...) Pendant longtemps et jusqu'à il n'y a pas longtemps, j'ai espéré que ça se dégrade, et maintenant j'attends que ça s'arrange, quoi. J'en ai parlé avec Vanessa, et puis elle m'a dit "non, arrête, essaie de... tu vas pas tout foutre en l'air", enfin, des banalités, quoi. Et puis petit à petit, je me suis dit : ouais, remarque ; mais en fait, ça peut encore se dégrader. Il faudrait que Thierry, euh... enfin, euh... qu'on s'éloigne un peu, mais bon... (...) J'aimerais bien, mais une fois en face, j'en sais rien.* »

Florence ne sait pas très bien ce qu'elle veut, certes, mais il est surtout intéressant ici de constater le peu de place qu'elle occupe en tant qu'acteur de sa vie. Les choix, les bifurcations semblent lui échapper. Elle se trouve à chaque fois coincée dans des exigences qui lui sont extérieures, qu'il s'agisse du désir de sa mère concernant ses études, de l'amour de Thierry, des avis des copines... Ces influences sont appuyées par une sensibilité aux normes culturelles (l'image du métier de médecin, la culpabilité vis-à-vis de Thierry, les « banalités » qu'on lui suggère...), qui en quelque sorte la « dédouanent » de sa responsabilité... si tant est qu'elle s'en reconnaisse une.

Ces normes culturelles sont également très présentes, et Florence reste elle-même très discrète lorsqu'on lui pose ensuite des questions d'opinion plus générales : « *[D'après toi, qu'est-ce qu'il faut pour se sentir bien dans la société ?] Il faut l'accepter. Il faut être dans les normes je pense. Et je pense qu'il faut en premier avoir un travail. C'est à la mode en plus, donc...* »

Mais de là à en faire un projet personnel, il y a loin... « *[Et toi, une vie qui te plaît, tu as une idée de ce que ça peut être, ou pas trop ?] Une vie qui me plaît... non. En fait, elle me déplaît pas trop, ma vie, enfin, il y a mieux, mais ça va, quoi.* » Et du passage aux actes, il y a encore plus loin. « *Cette année, j'ai rien foutu, j'ai rien fait du tout, rien. [Et c'était plutôt bien, ou...] Non, ça m'a pas plu du tout. Parce que j'ai stagné, j'ai pas avancé. Je faisais rien de mes journées et je m'emmerdais, quoi. J'aurais pu réfléchir mais en fait.* »

Tentons maintenant d'identifier des ordres de causalité à l'œuvre dans le déroulement de ces années de la vie de Florence.

Des facteurs relativement « objectifs » interviennent : le capital humain accumulé dans les deux tentatives de première année de médecine, qui lui donnent accès à une seconde année de DEUG

de biologie. Dans l'ordre des mécanismes sociaux, on aperçoit également la logique de reproduction sociale qui la « destine » à faire comme sa mère.

Des facteurs qui relèveraient davantage du domaine des normes et des représentations culturelles se font jour également : les représentations de la filière médicale, puis biologique (représentations qui lui font quelque peu défaut en ce qui concerne son avenir professionnel), qui lui ouvrent un « univers des possibles » encore flou ; la représentation du travail en tant que tel qu'elle place en premier dans l'ordre des nécessités sociales ; les représentations de la vie de couple également qui confèrent à son itinéraire avec Thierry un caractère inéluctable (si on se connaît depuis longtemps, on en vient « automatiquement » à prendre un appartement ensemble). Ces représentations lui présentent également un modèle alternatif (mais quasiment inaccessible) d'indépendance, qui l'entraîne enfin à se sentir coupable de son écart et à tenter de « rentrer dans le droit chemin », elles lui suggèrent enfin d'interpréter son échec comme une conséquence du fait qu'ils se sont connus « trop jeunes ».

Une logique plus individuelle, l'« image de soi », contribue également à renforcer, à orienter ou à expliquer certains infléchissements. Dans le cas de Florence, cette image peut être résumée assez clairement par son sentiment de ne pas « être assez courageuse » pour changer sa vie.

Parfois enfin, des logiques relevant plus proprement des temporalités en elles-mêmes peuvent être identifiées. On repère ainsi des moments où la synchronie des événements produit une conjonction particulière : le choix du moment de l'installation avec Thierry est ainsi déterminé par la simultanéité de la fin des études de médecine et de l'aggravation de son conflit avec son père ; le fait que malgré son aventure estivale elle retourne avec Thierry est lié à l'antériorité de la signature pour l'appartement.

Sylvain, le stratège

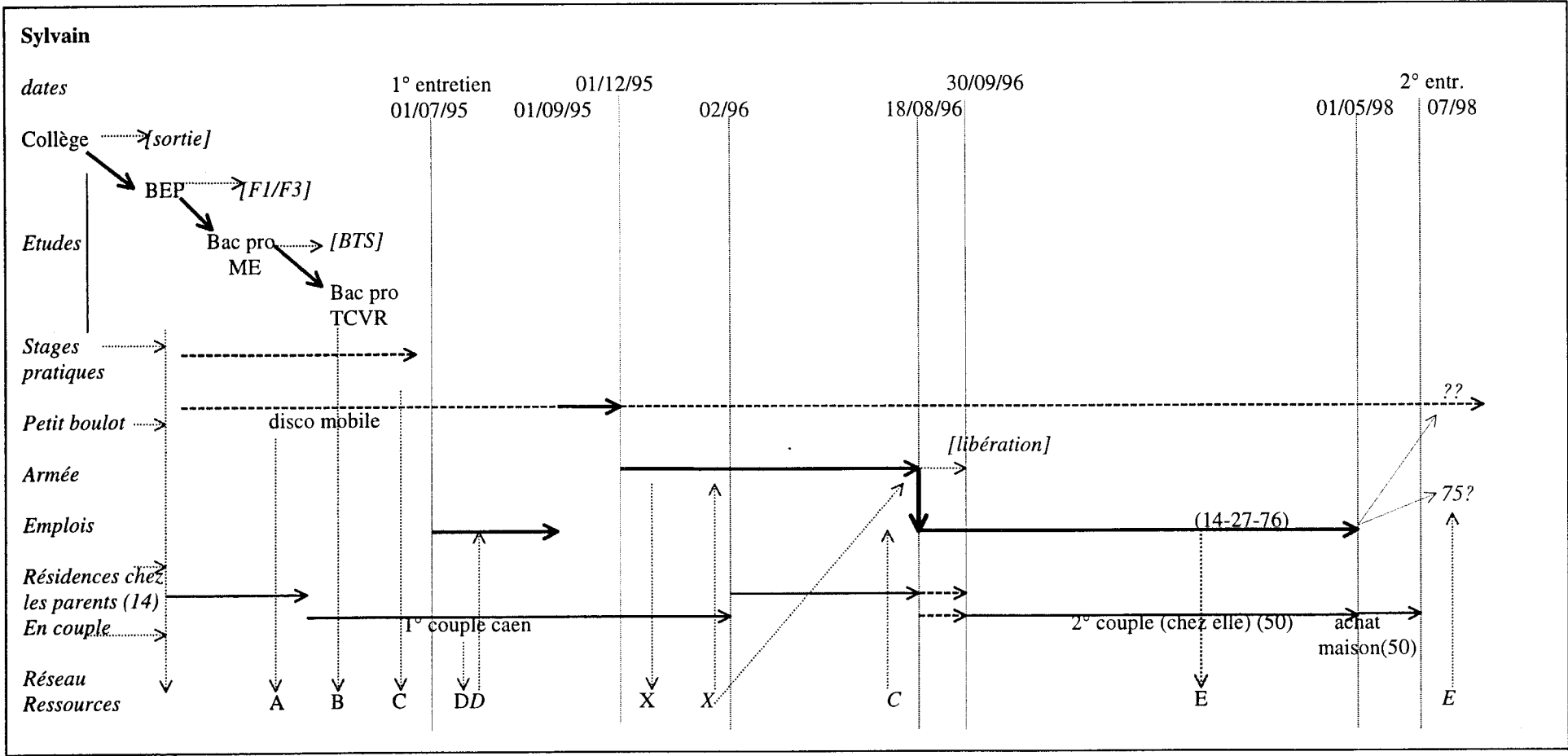
Les préoccupations centrales de Sylvain il y a trois ans étaient entièrement tournées vers sa réalisation professionnelle. Le choix de son orientation se situe au moment de l'entrée au lycée.

« De la 6^{ème}, que j'ai redoublée, à la troisième l'école ne m'intéressait pas. Après la 3^{ème} j'avais pas le niveau pour entrer en seconde, j'avais rien fait pour apprendre, je m'en mords les doigts maintenant bon, j'avais pas le niveau en maths pour un bac électronique donc j'ai choisi un BEP électrotechnique à L., que j'ai eu facilement et je me suis mis à travailler parce que là ça m'intéressait... Après mon BEP, j'avais le choix entre revenir dans une terminale classique F1 ou F3, j'ai plutôt choisi un Bac pro... Je l'ai eu sans problème avec mention, après je ne savais plus quoi faire, il y avait une école sur Paris ... mais au niveau finances sur Paris c'était pas possible, je me suis rabattu sur la région mais un BTS c'était pas possible, je manquais trop de bases en anglais et français... donc je me suis présenté à un BAC pro à ... et là j'ai été pris. Là ça se passe très bien. »

C'est à partir de ces ajustements entre ses représentations des filières, de l'univers des possibles et de l'image de soi, qu'il développe son projet professionnel : devenir « technico-commercial en audiovisuel », « pour vendre des produits électroniques aux collectivités ». Ainsi, après un bac pro de maintenance électronique, Sylvain réussit à obtenir une place dans un nouveau LEP pour y préparer un second bac pro en commerce, vente et représentation, faute de pouvoir faire un BTS dans la même branche.

L'acquisition de cette double compétence vise à mieux servir et assister sa clientèle mais surtout contribue à son image du soi professionnel : celle d'un représentant sérieux, reconnu comme tel.

C'est le premier pas d'une stratégie qui va du choix de formation au choix de l'emploi et qui, dans les deux cas, procède par accumulation des compétences et du capital humain : il fait « tout en double ». Il va y ajouter un développement de son capital social au moyen d'une véritable culture de son réseau de relations et il nous a présenté en effet un superbe classeur de cartes de visite, ressources



Légende : ———→ parcours continu - - - - -→ parcours intermittent→ [parcours possible non choisi]	14-50-27-76-75 : départements du parcours E ?? : nouveaux projets professionnels↑ acquisition de ressources↓ utilisation des ressources A A
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

qu'il ordonne selon des objectifs multiples. Ainsi, à notre première question en vague 1 : « Quelles sont aujourd'hui les personnes qui sont importantes pour toi, qui comptent pour toi ? » répond-il très vite : « *Celles qui sont dans mon carnet d'adresses !* ». Ce sont essentiellement des gens dotés d'un statut professionnel reconnu et dont il sait peu de choses par ailleurs.

Cette culture des relations prolonge celle qu'il a commencée très tôt, notamment dans le cadre de son activité indépendante de disco-mobile, et se poursuit au sein même du lycée où il se fait vite remarquer : « *Dès que les élèves pouvaient me mettre quelque part, conseil d'administration, foyer socio-éducatif (...), bureau des délégués, conseil de discipline, Front social lycéen... toutes les choses j'étais dedans, j'étais toujours président des élèves... Enfin depuis deux ans je fais. Si il y a un problème on vient me voir, quoi.* » Il installe aussi deux ateliers (dont une radio) dans le cadre du FSE qu'il anime. Cela lui vaut la reconnaissance de tous et un statut social dépassant le statut d'élève pour se rapprocher de celui des adultes : « *Au lycée, on ne m'appelait pas Sylvain, on m'appelait Président, par moquerie un petit peu mais aussi tout simplement parce que je faisais, parce que je me suis complètement intégré au lycée et je faisais partie de tout.* » animateur, responsable ou élu, il se situe comme l'un des acteurs institutionnels du lycée et de ses instances : « *Je suis pas un élève comme les autres, si il y a un problème je passe, je sers d'intermédiaire : j'ai un entretien avec Madame la proviseur... c'est intéressant.* »

Cela lui permet aussi de pouvoir nouer des contacts extérieurs : « *.. au niveau des profs, la proviseur, la proviseur-adjoint, les CPE, et aussi les responsables de la municipalité de Caen au CA, j'essaie de parler, de me faire connaître. Le représentant de la municipalité c'est Mr. P.. J'ai été à l'école avec son fils alors j'ai demandé des nouvelles, on a commencé à parler et c'est l'ancien responsable de l'association des commerçants de Caen. J'ai rencontré aussi le directeur d'un théâtre, j'ai sa carte chez moi. Aussi M. L., le directeur du Zénith, mais c'est une relation que je m'étais faite par l'intermédiaire de la radio, ...* » Toutes ces connaissances ouvrent sur un large champ de possibilités, liées tant à son activité indépendante qu'à son développement professionnel.

À la sortie du lycée, il attend son incorporation militaire avec un remplacement saisonnier et son activité de disco-mobile. L'armée va être pour lui un véritable champ de bataille où imposer ses quatre volontés : refus d'être réformé (pour caractère associable et inaptitude à l'échec !), changement d'arme, changements d'affectations, définition de ses tâches, imposition de ses volontés d'organisation du travail, jusqu'à devenir incontournable dans le dernier chantier qu'il a lui-même lancé et c'est ce qui lui permettra de négocier fermement une sorte de libération anticipée pour prendre l'emploi qu'il s'est trouvé dans le même temps. Il fait là l'exercice de sa toute puissance d'entrepreneur et sa vie n'est plus qu'une succession de réussites que seule la rupture de son couple va pouvoir questionner : « *La séparation m'a marqué psychologiquement, m'a remis en question sur ma... je dirais que la rupture avec Sylvie m'a remis en question et puis en fait finalement on se dit, on n'est rien sans avoir un projet parce que si on avait eu un projet tous les deux ça aurait pu aboutir (...)* C'est l'activité professionnelle en fait qui a été le changement, pas dans le bon sens mais dans le mauvais sens, je me suis aperçu que j'avais de la poudre aux yeux sur ce genre de vie et c'est vrai qu'à partir de mon activité j'ai tout perdu, toute la motivation que je pouvais avoir, j'en avais déjà perdu une partie et là j'ai perdu la totalité. Oui tout à fait, je suis devenu beaucoup plus sensible et un peu moins fier et prétentieux. » Sylvain est même devenu capable de jouer à être en retard au travail « *de 5-10 minutes* » mais sans aller jusqu'aux abus de certains collègues : une transgression supportable pour lui en quelque sorte ! Car jamais les préoccupations professionnelles ne le lâchent, ni la nuit, ni pendant les vacances : « *Si je m'arrête pendant que je pars en vacances, c'est pas pour se faire bronzer simplement, en fait c'est pour avoir une bonne présentation pour les clients, c'est dans ce sens là.* »

C'est alors qu'il rencontre sa nouvelle compagne, déjà mère de deux enfants, et s'achète quelques mois plus tard une maison à proximité du lieu de son travail à elle, où ils s'installent.

Arrivé à ce point, il se retrouve à 25 ans dans la situation d'un français moyen de 45 ans en quête d'ambition nouvelle. Il est à un carrefour qu'il a lui-même installé : sa compagne lui demande de se stabiliser près de leur domicile alors qu'il réfléchit déjà à un nouvel emploi chez l'un de ses gros

clients ainsi qu'à la création d'une entreprise indépendante de prestataire de service, ou plutôt d'organisateur de manifestations festives ou commémoratives : « *J'aimerais le faire tout seul parce que j'en serais le Directeur, (...) je voudrais être le responsable, il faut que ce soit mon idée, mon objectif.* » Car il ne se satisfait pas de sa position d'employé, et ne s'imagine pas autrement qu'en déplacement.

On est donc devant un tableau où les déterminants objectifs initiaux sont rapidement intégrés à un projet de développement personnel si fort qu'aucun obstacle, institutionnel ou autre, ne peut le contrecarrer. Sylvain ne tergiverse pas pour conduire ses projets et n'a même encore jamais eu besoin de se trouver des aides ou des conseils pour les orienter, encore moins pour les mener : il est l'acteur par excellence !

S'il prend conscience, en entrant en BEP, des limites de ses possibilités personnelles, il les intériorise sous l'image moins négative du technicien : « *Dans le système scolaire on apprend de la théorie et moi, ce qui me fallait c'était de la pratique... j'ai plutôt choisi un bac pro parce qu'il y avait du technique.* » Il va ajouter à cette image celle du commercial avec un second bac, sa manière à lui de faire bac plus deux.

Ainsi, il va vite donner à cette base relativement restreinte une extension : accumulant capital humain et capital social, il va transformer son projet d'orientation en un véritable projet professionnel qui va lui donner toute satisfaction : « *C'est vrai que je suis fier d'être technico-commercial, c'est pas donné à tout le monde d'avoir une belle cravate* », ce que l'on peut entendre comme la métaphore d'une belle carrière.

Cette préoccupation de donner une bonne image de lui, comme employé ou comme entrepreneur, va du bronzage utilitaire à celle du sérieux, de la double compétence, de la mobilité. Elle contribue à rétablir une image de soi écornée par la restriction de ses possibilités.

Ces deux exemples mettent en lumière un contraste frappant dans les places respectives qu'occupe l'acteur. La trajectoire d'un jeune entrant dans la vie d'adulte peut être une « œuvre » de sa part, elle peut également se donner comme un chemin tracé pour lui par un ensemble de contraintes, chemin qu'il parcourt sans révéler l'exercice de sa volonté.

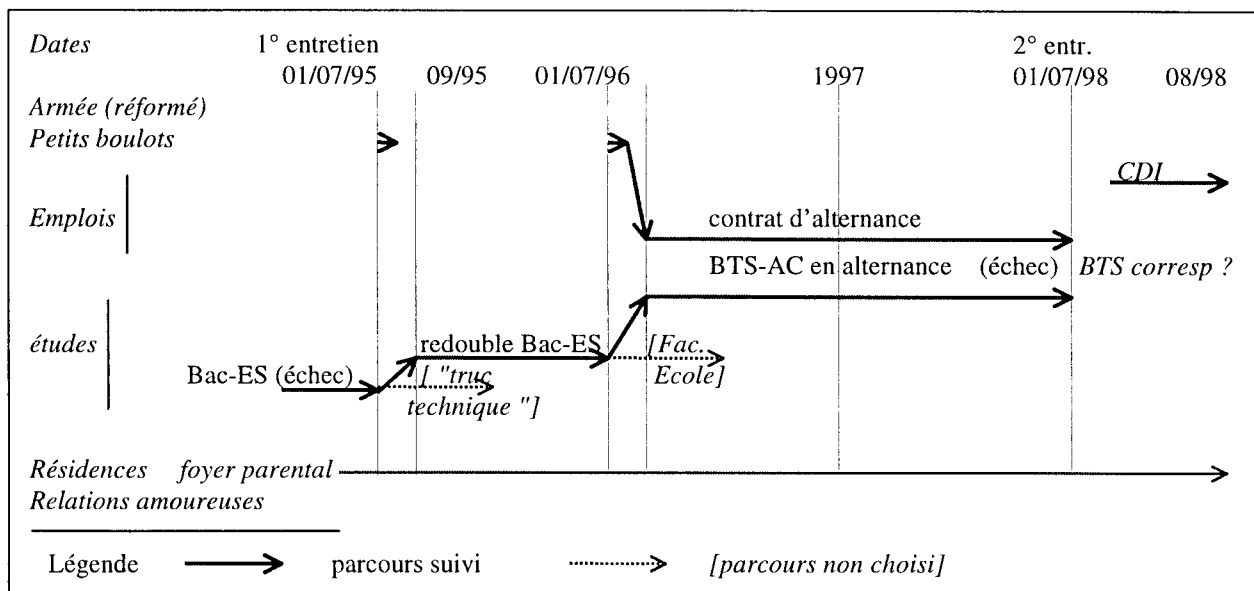
Temporalités de trajectoires

Dans les exemples qui suivent, nous tentons de repérer les facteurs mobilisés par la personne pour raconter sa trajectoire et ses choix.

Le parcours de Paul semble à première vue assez simple. Il rate son bac la première fois, l'obtient l'année suivante, et commence un BTS en action commerciale qu'il poursuit aujourd'hui. Il vit toujours chez ses parents, et n'a pas connu depuis trois ans d'histoire amoureuse importante. Pourtant, cette trajectoire est le résultat de choix successifs dont il est intéressant d'examiner la teneur et la progression.

Les « carrefours » que mentionne Paul sont tous deux liés à des orientations dans ses études. Tout d'abord, lorsqu'il rate son bac : « *J'ai loupé mon bac avec 5 et 1/2 de moyenne, c'est vrai que je n'ai pas trop bossé pour l'avoir mais on s'est posé quand même la question si j'allais redoubler ma terminale, si j'allais retenter le Bac ou si j'allais pas plutôt faire un truc technique ou quelque chose... Et là, grosse période de doute, parce que je ne me voyais pas du tout dans un truc technique, je voulais avoir mon bac, c'est vrai que j'avais fait des conneries mais je suis pas le seul et j'avais surtout envie de faire des études après le Bac. Là oui, grosse grosse période de doute quand je l'ai pas eu, j'ai passé un été difficile.* »

Paul, la trajectoire en escaliers



On note tout de suite le pluriel « on s'est posé la question ». Il s'agit de ses parents, mais essentiellement de son père. « *C'est vrai que mon père croyait que, a toujours cru que j'étais capable de faire beaucoup mieux, aujourd'hui il le croit encore même si j'ai pas..., que j'étais capable de faire de bonnes études.* »

Divers facteurs interviennent dans ce choix. L'envie du diplôme, certes, mais également les représentations attachées aux diverses formes de capital humain (le « truc technique »). L'influence du père joue un rôle important dans la construction de l'image de soi réalisée alors par Paul, qui se voit grâce à lui « capable de faire de bonnes études ». Renforcé dans cette image, Paul décide alors de surmonter l'échec, de repasser son bac, et de rayer de son univers des possibles la filière technique : « *Non non non, j'ai déconné mais je veux recommencer et continuer. Après, non, on s'arrêterait, c'était l'apprentissage... bon, je dis pas qu'un BEP c'est pas bien, mais je voulais pas faire ça, il s'agit pas de s'arrêter là dans la vie, la vie elle est grande mais tenir trente ans un seul boulot, non !* »

À la deuxième tentative, Paul obtient son bac « *difficilement, mais je l'ai eu !* », et là, « *il y a quelque chose qui a changé. (...) Ça a permis de m'orienter parce que si je n'avais pas eu le Bac j'aurais été contraint de faire quelque chose que je n'aurais pas aimé tandis que là, on me disait : Maintenant tu as deux mois de vacances mais c'est deux mois où tu dois te dire franchement ce que tu veux faire l'année prochaine. Et bon, la fac, tout ça c'est très bien mais c'est pas pour moi, les autres écoles, il faut un dossier pour ça que je n'avais pas. Donc je me suis lancé dans ce BTS.* »

Toujours présente lors de ce second carrefour, la voix du père oriente et pousse vers l'avenir. Les représentations des filières se conjuguent avec l'image que Paul a de lui-même pour restreindre l'univers des possibles. Paul a réussi à éviter « ce qu'il n'aurait pas aimé », mais n'a pas les moyens d'après lui de s'aventurer dans une université ou une école.

Reste le BTS. « *Dès que j'ai trouvé ce BTS c'était super et après on m'a dit : ça serait encore mieux si tu pouvais faire le BTS par alternance parce que ça te motiverait. C'est vrai, j'ai de suite compris ça, ça me motiverait pour bosser et puis en plus ça m'apprendrait quelque chose.* »

À cette étape, il ne s'agit plus seulement d'accumuler du capital humain, mais également d'ouvrir l'accès au monde professionnel. Cet accès constitue un véritable tournant, à plusieurs titres. « *J'ai passé tout l'été à chercher et puis j'ai trouvé et puis enfin... Ouais ça, ça me tente, hop, je le fais ! Et là j'ai cru donner un sens à ma vie. Et puis en plus je pouvais travailler à côté, superbe réalisation, je m'étais enfin... je m'assumais, je me réalisais moi-même.* » Le ton a changé, le « on » est devenu « je », en tant que « superbe réalisation ». Mais le travail offre d'autres avantages : « *Je*

crois que ça m'a ouvert... ça m'a donné des marges de manœuvres. L'avantage premier, c'est la question financière. Et c'est vrai que ça m'a donné une grande marge pour m'ouvrir sur l'extérieur, pour aller voir comment ça se passe, ça m'a permis de rencontrer d'autres personnes. (...) Et puis ça m'a permis aussi d'avoir une voiture, la voiture c'est extrêmement important, on peut bouger le week-end, on va davantage voir les amis sans pour autant dépenser des sommes hallucinantes et on commence à s'assumer, il y a l'assurance de la voiture, les impôts (j'en paye pas, mais...), il y a la voiture à payer, il y a les charges. » L'autonomie qui en découle, même avec les charges qu'elle suppose, s'accompagne ici d'une multiplication des ressources et d'une grande ouverture de l'univers des possibles.

Dans les projets de Paul, le travail devient central, y compris dans sa façon d'envisager le passage à la vie adulte : *« Là je vais passer un an ou deux à vraiment faire le maximum de boulot, essayer de vendre un maximum et dès que j'aurai en place le matériel, je vais me battre à mort pour y rester. (...) Je sais travailler, j'ai appris à avoir un patron, des contraintes, me lever le matin, ce que ne sait pas faire tout le monde, ce que ne savent pas faire les jeunes surtout. (...) [D'après toi qu'est-ce qu'il faut pour se sentir bien dans la société ?] Dans notre société ? C'est avant tout de travailler. Moi je vois des amis qui laissent tomber les études, qui n'ont pas de boulot, et ils sont pas bien, ils voient trop autour d'eux comment ça se passe et ils sont perdus, ils s'identifient pas, ils se réalisent pas. À mon avis l'emploi, c'est la clé et puis après, il faut avoir un cercle d'amis, il faut pas juste bosser et puis rentrer dormir. Il faut, une fois qu'on s'est inséré dans la vie professionnelle, s'insérer dans la vie personnelle, construire sa vie personnelle aussi bien qu'on construit sa vie professionnelle. »*

... Et l'amour, dans tout ça ? : *« J'ai pas mal délaissé la vie sentimentale depuis deux ans, je m'en suis pas du tout occupé, je voulais pas du tout, je voulais même éviter toute sorte de relations rapprochées, je me serais étouffé. »*

Dans cette phase de réalisation professionnelle, Paul entreprend une autonomisation personnelle, mais son père reste bien présent. Il est important de signaler que son père est directeur d'agence bancaire, et que Paul travaille pour son BTS en alternance dans une agence bancaire du même groupe... Par ailleurs, si Paul n'envisage pas aujourd'hui de quitter la maison de ses parents, c'est en particulier parce qu'il estime avoir encore à apprendre... *« J'avais envie de rester au contact de mon père pour qu'il m'apprenne tout ce qu'il sait, parce que c'est quand même une mine d'informations nécessaire avant de me lancer définitivement dans la vie professionnelle et indépendante, il fallait que je reste au contact de mon père. [Donc pour toi, c'est un choix d'être resté chez tes parents ?] Oui, c'est un choix, j'aurais pu partir mais bon... c'est vrai, j'aurais appris à m'envisager tout seul, mais je préférais quand même rester, pour tout ce que je pouvais apprendre. »*

Dans l'avenir, le père pourrait d'ailleurs être remplacé par un autre maître : *« Moi je me verrais faire plusieurs petits boulots sous la hiérarchie d'un patron, quelqu'un qui m'apprenne à bosser. »* Il reste que dans ses relations avec son père lui-même, Paul prend de l'âge et les rôles bougent... *« Depuis trois ans je fais du vélo avec mon père, j'en faisais aussi avant mais c'était plus famille, bon, des habitudes... Tandis que là, je sais que si je vais faire du vélo avec mon père, c'est parce que je veux lui faire plaisir. Je sais qu'il aime ça, ça lui fait plaisir. »*

Dans la trajectoire de Paul, il a fallu chaque étape, chaque choix, pour construire progressivement une image de soi susceptible de fonder l'orientation suivante. Le fait même que cette image réponde aux attentes de son père et s'inscrive dans une logique de reproduction sociale s'est déroulé dans le temps, par étapes successives, échecs surmontés et acquisitions de ressources. Dans ce parcours intervient largement une négociation perpétuelle, une évaluation de ses potentiels personnels et des mouvements d'ouverture et de fermeture des univers des possibles.

François : la progressive socialisation du rêve

Quand nous avons rencontré François la première fois, il avait enfin échappé à la lourde tutelle de sa mère et s'était confortablement installé dans une oisiveté meublée d'une multitude d'activités culturelles et sportives allant de l'écriture de théâtre au Karaté. Il se contentait pour vivre de l'indemnité d'un stage d'insertion... auquel il n'avait normalement pas droit.

Le bac obtenu après redoublement, il a d'abord fait du droit pour faire plaisir à sa mère, échoué et recommencé sans plus de succès « *un an de droit, plus des langues étrangères* ». En fait, il s'est laissé aller au gré de sa fantaisie sans se donner d'obligations et rêve plus sa vie qu'il ne la conduit : « ... [*Qu'est-ce que tu penses faire après ce stage ?*] *Je compte gagner un peu d'argent et après vivre de la musique. [Tu vises un travail particulier pour plus tard ?] Je vais écrire des chansons et des pièces de théâtre, ou animateur radio, un truc assez flou pour connaître du monde. Je voudrais un niveau d'études supérieur.* » Et s'il était besoin de trouver rapidement un petit job : « *J'irais à Paris faire du café-théâtre, je prendrais une pièce de Molière et je ferais tous les rôles. J'ai pas mal de feeling à ce niveau-là.* »

En fait il trouve juste après son stage un CDD de vendeur chez un grossiste mais cela ne changera rien à son idée du travail : « *Non, je n'aime pas le travail. Je veux faire quelque chose dans le spectacle, me retrouver derrière un bureau toute ma vie, je ne pourrais pas. Au départ j'aurais aimé être archéologue, mais j'ai vu que ce serait trop difficile.* »

Alors, dans ses lieux de vie privilégiés que sont le café et les couloirs de l'université, il fait surtout des rencontres, avec une prédilection pour les étrangers, lui et ses meilleurs amis étudiant des langues diverses : « *j'ai connu plein d'étrangers sympas... On aime bien les étrangers.* » Et d'abord, des Norvégiens. Là apparaît l'idée de la Norvège où il est déjà allé travailler au pair. « *J'aimerais enseigner le français en Norvège, à Bergen.* » C'est sur cette piste qu'on va le retrouver trois ans plus tard.

Il a d'abord conforté son réseau : « *J'ai fait connaissance avec un norvégien, Burgo (...) Ola, je l'ai rencontré par l'intermédiaire des Norvégiens qui étaient à Caen ... on sortait dans les mêmes bars en ville avec d'autres Norvégiens.* » Ces relations, il les fonde sur la pratique commune et sérieuse d'une activité : « *Je veux bien parler, mais à un moment, il faut bien faire quelque chose pour qu'il se crée un lien. S'il n'y a rien, c'est du bla-bla.* » Et avec Ola, cela ira jusqu'à courir le « marathon de la paix ». C'est donc quelqu'un de très actif qui fait tout ce qui l'intéresse sérieusement mais sans que cela débouche sur la moindre perspective d'avenir. Alors, il commence à envisager de devenir acteur : « ... *mais il faut aussi, si on a envie de partir de chez les parents, s'en donner les moyens.* » Car même si les parents ne demandent plus de comptes, il finit par les faire lui-même.

C'est ainsi que vont se succéder constats et prises de conscience, à commencer par celle de la fuite du temps : « *Avant, je me complaisais dans mes petites activités, c'est-à-dire aller au karaté, faire un peu de musique, travailler pour moi, lire. Si on s'y prend bien, tout ça peut prendre toute la journée en se levant à 10 h 30. J'étais un peu couvert par la Fac, c'est-à-dire qu'on peut se permettre de dire : « Je suis à la Fac », c'est un justificatif pour pouvoir ne rien faire. Mais après, on vieillit et on s'aperçoit qu'on n'a pas vu qu'il y avait un fossé. [Et tu t'es senti à un carrefour ? Un moment où tu devais prendre de grandes décisions ?] Oui, et rapidement, parce que j'ai vu que l'âge, ça commençait à compter.* »

Des contre-modèles viennent aussi contribuer à une relative montée d'angoisse : « *Et puis on rencontre aussi d'autres personnes qui vous font peur parce qu'on ne voudrait pas être comme elles. Quand on voit quelqu'un de 37 ans, en boîte, un peu lourd, on se dit : Je ne veux pas être comme ça ! Là, c'était un peu la même chose : je vois des éternels étudiants.* » Et de conclure : « *Non ! Je peux faire mieux !* »

Mais ce qui va devenir déterminant, c'est le changement de mode de vie des autres, ses amis qui vont lui renvoyer progressivement une image dans laquelle il ne peut plus se complaire : « *Oui, c'est lent. Je crois que c'est par à-coups. J'ai rencontré des gens, des copains qui m'ont dit qu'il*

fallait que je me bouge. Je répondais Oui, et on allait prendre un café. Je leur demandais si on pouvait se revoir, et ils me répondaient : « Non, je travaille ! ». J'allais voir deux ou trois personnes et les personnes n'étaient plus là, Anthony, David », ses meilleurs amis.

« C'est là qu'on commence à prendre conscience que lui est dans son truc et que toi, tu n'as jamais un sou en poche. C'est plusieurs personnes qui m'ont fait sentir, peut-être sans le vouloir, mais ils te blessent, mais c'est encore plus fort. Et moi, j'étais dans un autre monde, dans une petite bulle. »

Et cette prise de conscience débouche sur le sentiment du vide : « Une fois, je suis resté deux heures assis sur le lit ou à dormir dans les couvertures, mais je n'avais plus ce plaisir, je n'avais plus envie d'aller en ville, je n'avais plus envie d'aller prendre un café, plus rien n'était pareil. »

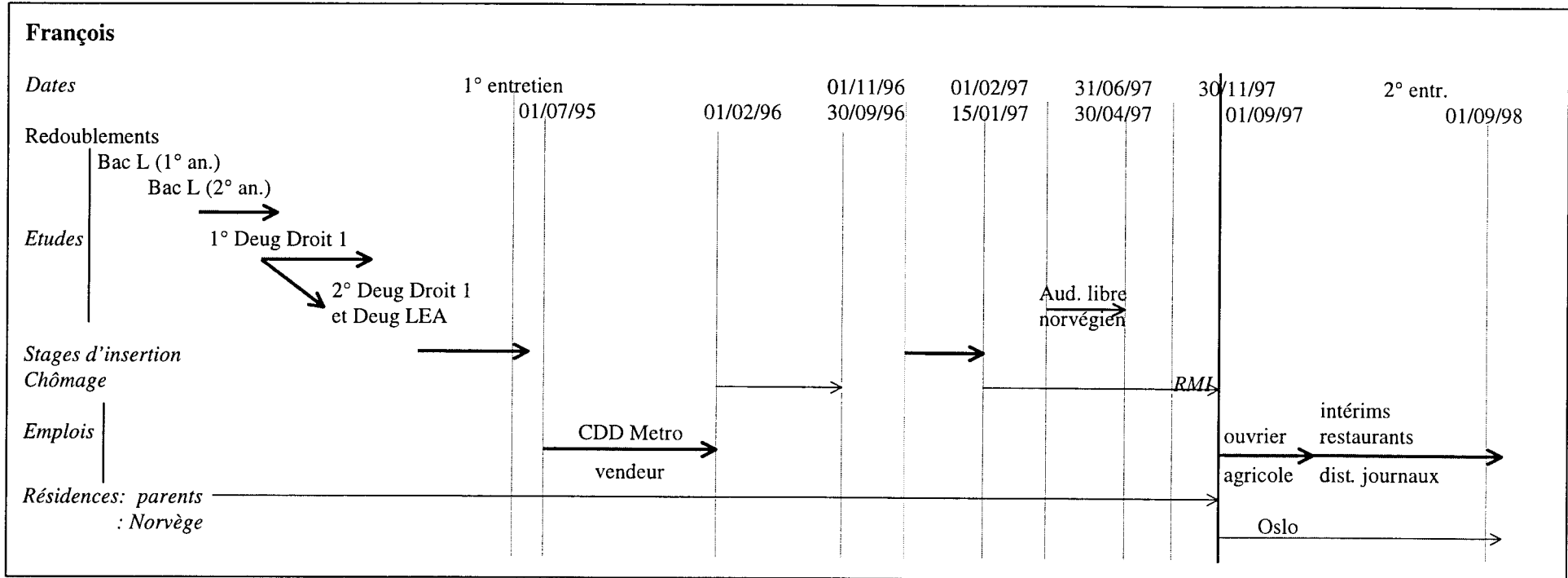
Au bout de deux années de maturation, devant le décalage pris sur ses copains et les espoirs des parents, il se trouve à un tournant de sa vie : « Pour le voyage en Norvège, j'avais besoin d'être au pied du mur, c'est toujours comme ça : si je n'ai pas la pression, je ne fais rien. Là, j'étais au pied du mur moralement, au pied du gouffre même..., il fallait que je passe à un autre stade. Je sais comment je suis, il fallait un virage à 180 degrés, un tournant énorme, il fallait que je sois au pied du mur. »

C'est là que le réseau de la piste norvégienne qu'on a vu se dessiner va lui offrir des perspectives pour reconstruire une identité mise à mal : « [Est-ce qu'il y a des gens qui ont pesé sur ton choix, qui t'ont aidé ?] Ma professeur de norvégien m'a beaucoup aidé, ne serait-ce que par le fait qu'elle a signé deux lettres, dont une comme quoi j'avais un niveau correspondant à deux années de norvégien alors que je n'avais suivi que 40 heures de cours. Cela m'a aidé, même si ce n'est que deux lettres, c'est la première chose qu'ils ont regardée, c'est ce qui m'a permis d'aller cueillir les fraises et d'être accueilli dans la famille. Ils se sont dit que j'étais quelqu'un qui s'intéresse. »

François part donc en Norvège. Commence alors la reconquête d'un statut social satisfaisant où le principe de réalité prévaut sur le principe de plaisir : « Le fait de partir en Norvège a été un tournant énorme parce qu'il a fallu, même si j'étais, dans les trois premiers mois, choyé par la famille, se lever à 3 heures du matin, mettre de l'eau dans son vin. Il y a quand même plein de choses que je n'aurais jamais pensé faire. On est en bas de l'échelle, je suis le dernier maillon, il faut monter, c'est dur. Il a fallu apprendre à cuisiner, à repasser. Je ne regrette pas, même si ce que je fais reste encore simple... C'est beaucoup plus dur que prévu, c'est normal, c'est souvent le cas, mais je suis dans le vrai. »

Pour fuir ses contradictions et sa culpabilisation, la mauvaise image qu'il développe de lui-même, il a donc accepté une situation qui lui donne une image de Français encore valorisée en Norvège, lors même qu'elle est devenue insupportable en France : « ... En Norvège ou dans un autre pays, les gens ne connaissent pas votre histoire. C'est important, même si je peux la raconter à d'autres personnes comme à Antoine par exemple. C'est une manière d'effacer le passé, ce n'est pas que je recommence à zéro, mais le fait d'être un challenger en Norvège, c'est mieux vu que si j'étais en France. Faire de l'intérim en Norvège, ce n'est pas comme si j'en faisais en France. [Pourquoi ?] J'ai l'impression que je pourrais faire mieux alors que c'est normal que je passe par là en Norvège », et surtout : « Là je n'ai pas à me justifier ! »

Après ce contrat, il trouve rapidement à se loger dans son réseau, avant de se débrouiller seul (il changera 5 fois de logement et de colocataires selon les usages en Norvège) et trouvera du travail par les agences d'intérim : distributeur de journaux au petit matin et commis de cantines-restaurants, emplois toujours changeants mais sans arrêt. Cela lui vaut une image dont il mesure vite la précarité mais cette fois, encore dans l'urgence, il va essayer d'anticiper sur une nouvelle dégradation de son image en s'inscrivant dans un statut plus valorisant : « Depuis que je suis dans la vie active, j'ai envie de m'en sortir alors que, avant, je me laissais aller au fil de l'eau. Maintenant, je suis motivé pour faire des études. C'est une rencontre qui a été poussée, ce n'est pas moi, c'est le fait de travailler, je sais ce que je ne veux plus faire. [Pourquoi tu as envie de reprendre des études ?] Pour me valoriser à mes propres yeux et aux yeux d'autres personnes, et je sais que j'en ai la capacité, je ne vois pas pourquoi je me gênerais. [Une valorisation de toi-même par rapport à toi, et dans le regard des

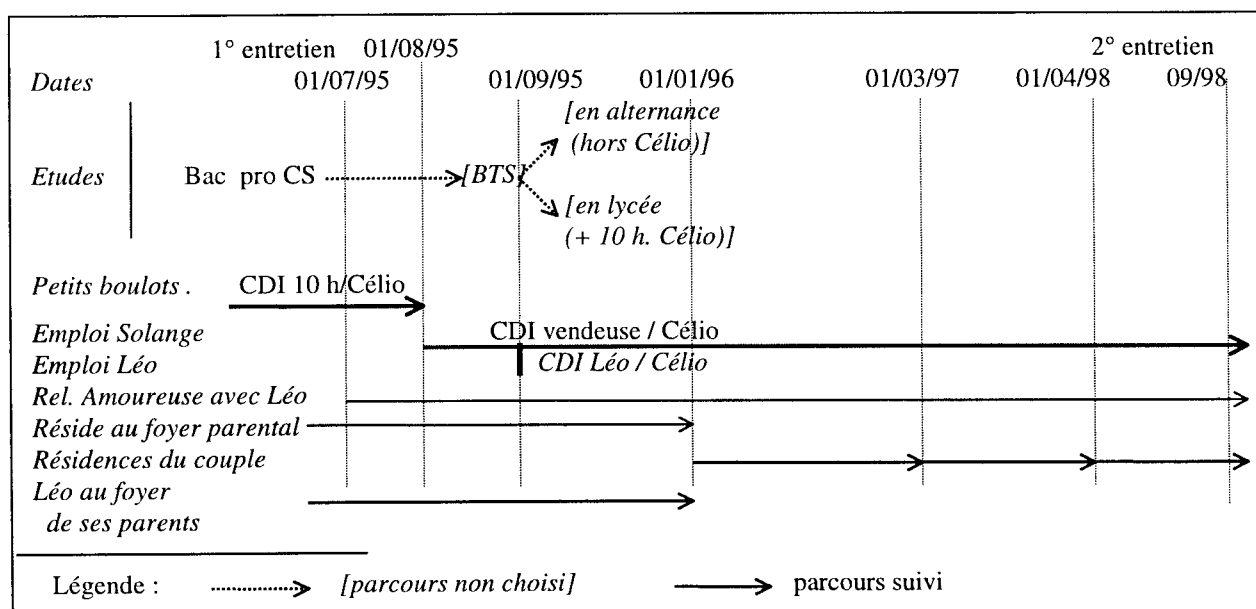


autres ?] Oui, il faut un minimum, et là, je ne l'ai pas, alors que si je reprends des études, je serai d'abord un étudiant qui travaille en Norvège, alors que là, je suis un gars qui travaille dans les cuisines, ce n'est pas du tout pareil. Je suis quelqu'un qui est dans une phase qui doit s'en sortir : il bosse, il fait un sale travail, il a 26 ans, il a décidé de vivre en Norvège. Ce n'est pas que c'est l'aventurier, mais il est venu avec son sac à dos. Cela va tromper quelqu'un qui a 20 ans mais pas plus, après, on se rend compte à qui on a affaire, ... et maintenant, c'est quoi ? Ce n'est plus grand-chose ... , il aurait peut-être pu faire mieux... Il faut que je me sente un peu valorisé. Il ne s'agit pas de porter une cravate, mais un minimum... »

Certes, il reste une part d'utopie dans ce désir, mais il commence aussi à rêver d'une autre installation, celle d'une vie amoureuse qui lui échappe actuellement et qu'il met au compte de la précarité de son image : « *Quand je rencontre une fille, qui a 25 ans, qui est psychologue, je me demande qui je suis : je suis le gars qui a distribué les journaux pendant trois mois, qui bosse dans les cuisines, et après ? Même si j'ai un boulot... Ce n'est pas valorisant. Il ne s'agit pas de faire rêver, mais il faut un minimum. Si on n'a pas de voiture, si on n'a jamais d'argent, elle peut se lasser. Si elle se lasse, elle va ailleurs. Si elle va ailleurs... C'est comme ça partout.* »

Ainsi apparaît avec François une convergence de facteurs qui sont autant de prises de conscience : l'absence de contraintes parentales et l'auto-complaisance dans le confort de ses rêves, le déficit de capital humain à la hauteur de ses espoirs, et surtout, le miroir négatif de ses amis et celui du vieillissement. Mais aussi, dans ce tableau, une posture très active dans la conduite de ses activités (il fait vraiment ce qu'il a envie de faire et ne se limite pas à en parler, les exemples du marathon et de la pièce de théâtre qu'il a soumise à un metteur en scène en témoignent) montre qu'il dispose de ressources personnelles. Ce sont elles qui vont le conduire à utiliser le réseau social qui va l'aider dans sa quête d'une nouvelle identité. Même si ses représentations du travail sont peu gratifiantes, il en tire une image de soi beaucoup plus satisfaisante qui le prépare à de nécessaires évolutions ultérieures pour rester en accord avec lui-même.

Solange, l'imbrication des nœuds



Solange passe un bac professionnel option « commerces et services », tout en travaillant comme vendeuse dans un magasin de vêtements, Célio. Elle travaille là dix heures par semaine, en CDI. Elle vit alors chez ses parents. Quelques mois avant son bac, elle a quitté Léo, avec qui elle sortait depuis trois ans, pour Alain. Celui-ci l'a quittée au bout de six mois. Juste après son bac, au mois de juillet, Solange reprend une relation amoureuse avec Léo. Cette « reprise » intervient au moment où Solange doit faire des choix professionnels... l'imbrication est complexe.

Solange hésite entre l'entrée en BTS et le travail à plein temps chez Célio, qui lui est proposé par sa direction. Si elle entame un BTS, elle doit renoncer à ce travail qui lui convient. Elle pourrait certes faire un BTS en alternance, mais cela ne serait pas possible chez Célio. Il lui faudrait alors trouver un autre employeur pendant le BTS, et elle ne pourrait pas continuer à assurer en parallèle ses dix heures hebdomadaire chez Célio. Elle perdrait alors le contact avec cette opportunité professionnelle qui semble bien engagée. *« Cela a été une grosse décision à prendre. Ce n'était pas évident parce que Célio c'était le travail tout de suite assuré, le BTS c'était encore deux ans et du travail ou pas de travail après les deux ans, donc... J'ai eu énormément à réfléchir. »*

L'avantage du BTS, c'est le fait qu'avec un diplôme on « évolue plus rapidement dans la société ». Mais deux éléments viennent relativiser cet avantage. Tout d'abord, l'expérience de Mathilde, la sœur de Solange, qui a abandonné une opportunité d'emploi pour faire un BTS ; elle n'a pas obtenu d'emploi en rapport et se retrouve caissière dans un supermarché. Ensuite, le directeur du magasin Célio assure Solange qu'elle pourra passer adjointe au bout de six mois, même sans BTS. La promotion interne pourrait donc compenser rapidement l'absence du diplôme. Solange en parle avec ses parents, avec des professeurs aussi, mais, pour elle, le déclic c'est surtout l'expérience négative de sa sœur.

Cependant, l'histoire ne se joue pas aussi simplement, d'autres éléments se nouent autour de cette décision.

Continuer ses études en BTS, cela veut dire rester vivre chez ses parents. Pour Solange en effet, la vie d'étudiante est contradictoire avec le fait de vivre de façon autonome, de prendre un appartement. *« Si je prenais le BTS, je travaillais déjà chez Célio, je faisais dix heures par semaine. Et, vu ce que je gagnais à la fin du mois, ce n'était pas possible de vivre avec ça. Et travailler plus en faisant un BTS, si je ne le faisais pas en alternance, je faisais le BTS avec des heures de cours huit heures par jour, ce n'était pas possible... Je n'aurais pas eu droit aux bourses donc ce n'était pas possible de vivre ailleurs que chez mes parents.(...) Et puis je ne voulais pas me compliquer la vie. Si je fais les choses, je les fais à fond donc je ne pouvais pas faire une moitié de vie dans un appartement, rentrer le soir, et faire le BTS à côté. Je n'aurais pas pu faire les choses complètement. J'aurais délaissé, soit ma vie privée ou ma vie professionnelle, enfin ma vie d'étudiante. »*

Et puis il y a Léo... La situation de Léo lui-même intervient dans le système de nœuds que Solange doit alors gérer. Léo est en conflit avec ses parents, conflit aggravé par la reprise de sa relation amoureuse avec Solange. Les parents de Léo ne croient pas à la réussite de leur histoire. Pire encore, ils en veulent à Solange de l'avoir quitté la première fois, considérant que Léo se fait avoir. *« Je sais que je n'y suis pas allée pendant six mois, je déposais Léo quand il voulait voir ses parents, devant la porte, et je n'avais pas le droit de rentrer. [Tu sais pourquoi ils n'appréciaient pas votre histoire ?] Parce qu'ils ne comprenaient pas qu'on avait pu se connaître et être ensemble pendant des années, ne pas vivre ensemble mais se connaître. Et puis casser du jour au lendemain pour vivre autre chose. Et, ça, ils n'ont pas compris. Enfin, bon. Ils ne comprenaient pas pourquoi on se remettait ensemble. Ils disaient : ils se remettent ensemble, c'est elle, pour avoir quelqu'un avec elle chez elle et puis c'est tout. En gros, il fallait que je prouve mon amour, il fallait que je prouve que maintenant c'était de la bonne foi et qu'on était fait pour vivre ensemble. Donc, pendant six mois, j'ai ramé. »*

Il devient urgent pour Léo de quitter ses parents. Là se situe le second carrefour important : prendre un appartement ensemble. *« On a pesé le pour et le contre aussi parce que Léo, à l'époque, il n'avait pas de travail fixe, donc, bon, ce n'était pas facile, un garçon, de savoir qu'il allait vivre avec l'argent de son amie. »*

De fait, Léo ne peut pas quitter ses parents sans vivre avec Solange. *« Déjà, chez Léo, ce qui a joué, c'est que pour lui c'était une opportunité de partir de chez ses parents et, puis, de vivre ce qu'il avait à vivre et qu'on ne lui dise plus, qu'on ne lui monte plus la tête contre moi. Donc, c'est clair, ce n'était pas réfléchi. Et, puis, moi, c'était le plaisir d'être avec lui. Donc, la décision principale... Je ne sais pas comment expliquer ça. »* Solange propose à Léo d'habiter avec elle, ce qui arrange Léo, mais convient aussi à Solange, qui y est tout à fait prête : *« [Qui est-ce qui a lancé l'idée ?] C'est*

moi, parce que j'avais envie de partir et je savais bien qu'il n'était pas bien chez lui. Moi, sachant que j'avais un peu plus d'argent que lui de côté, j'avais déjà acheté des meubles, j'avais ma gazinière, j'avais mon frigidaire, j'avais pas mal de choses. Donc, moi, avec lui ou sans lui, je serais partie. Si je ne faisais pas mon BTS, je serais partie. C'était l'opportunité de dire : Tiens, je veux partir de chez mes parents, on est ensemble, je te propose de vivre avec moi. Tu le fais ou tu ne le fais pas. »

Tout est ainsi noué, pour Solange, dans ce double carrefour, bien qu'elle y tienne tout à fait sa place d'acteur. Toutes les décisions prenant place dans cette bifurcation sont entremêlées. « *Rester chez mes parents, ça voulait dire ne pas avoir la relation que j'aurais eue après avec Léo. On serait restés ensemble mais on n'aurait pas pu vivre ensemble. Donc c'est vrai qu'il y avait le travail, il y avait les sentiments, il y avait tout, quoi. C'est pour ça que ce n'est pas facile de prendre une décision. »*

Ces choix sont également très concentrés dans le temps. « *On s'est remis ensemble. Il y a eu un temps de réflexion mais l'idée de prendre un appartement est arrivée pratiquement... On est ressortis ensemble fin juillet, au mois d'août ou septembre, on avait décidé de prendre un appartement. Et il fallait que je donne une réponse pour le BTS au mois d'août. Donc c'était en même temps pratiquement. »* La synchronisation des contraintes et des choix produit un effet d'accélération, mais un effet également sur le contenu de ces choix. Ce n'est en effet qu'en travaillant, et en laissant tomber le BTS, qu'elle pourra à la fois quitter ses parents et ouvrir pour Léo la possibilité de quitter les siens.

Elle fait mieux encore : dès le mois de Septembre, elle « *fait entrer* » Léo chez Célio, fermant ainsi la boucle en le libérant ainsi de l'horrible suspicion de vivre à ses crochets, ce qui contribuera à la réhabiliter auprès de ses beaux-parents. Par ses décisions, Solange a réussi à trouver « la » solution permettant de sortir d'un système complexe d'interdépendance des situations, combinant sa propre trajectoire avec celle de son copain, jusqu'à inclure celui-ci dans sa propre sphère professionnelle.

Ce schéma est intéressant à plusieurs titres. On y retrouve d'abord une combinaison de domaines d'intervention : la représentation du diplôme modulée par l'expérience de sa sœur ; la représentation du travail et du marché de l'emploi dans la branche ; la spécificité de l'entreprise qui peut, par son système de promotion interne, permettre de compenser l'absence du diplôme ; l'image de la vie d'étudiante en opposition avec l'autonomie de résidence ; les représentations culturelles liées à la vie de couple et aux rôles conjugaux, qui sont très présentes ici par le biais des jugements des parents.

Il est intéressant également de voir combien, parfois, peuvent intervenir dans les trajectoires non seulement des personnes en tant que ressources, mais également des personnes dont les situations respectives sont susceptibles d'agir comme facteurs décisifs pour ego.

Enfin, la synchronie des étapes décisives pour l'un et pour l'autre joue un rôle très important ici. Des éléments interdépendants ont produit une conjugaison de facteurs dans un temps très ramassé, rendant les décisions elles-mêmes interdépendantes.

Tout est allé très vite donc pour Solange, qui n'a pas eu, comme Paul, le temps de mûrir doucement ses étapes. Lorsqu'on lui demande si elle considère aujourd'hui qu'elle est adulte, Solange donne une réponse mitigée : « *Même si je travaille dans un monde d'adultes, je n'ai pas l'impression. Je ne sais pas... Parce qu'il y a des choses où je ne suis pas encore assez forte. Je ne crois pas que je sois une adulte, non.(...) Pour moi, je ne suis pas assez sûre de moi. J'ai peut-être les compétences, parce que ma responsable me le dit mais moi, je ne suis pas assez sûre. Donc, tant que je ne suis pas sûre, je ne vais pas tenter quelque chose en n'étant qu'à moitié sûre de moi. Donc, là, je suis en train de me donner les moyens de me rassurer et de prouver que je suis capable. »* L'image qu'elle a d'elle-même semble un peu « à la traîne » par rapport à ses compétences et à ses engagements effectifs. Pour Solange, cela se joue maintenant principalement dans le cadre de la vie professionnelle, là se situe le véritable « *champ de bataille* » : « *Je pense que j'ai évolué à un moment, très rapidement et que, maintenant, mon poste d'adjointe, je l'ai depuis deux ans et demi et c'est vrai que ce n'est pas bon de*

stagner dans un poste. Et, là, je suis en train de me redonner du challenge pour évoluer et passer à la place supérieure. »

Pour Solange, être adulte c'est « *tout maîtriser* ». Ce qu'elle a, finalement, plutôt bien réussi...

Conclusion

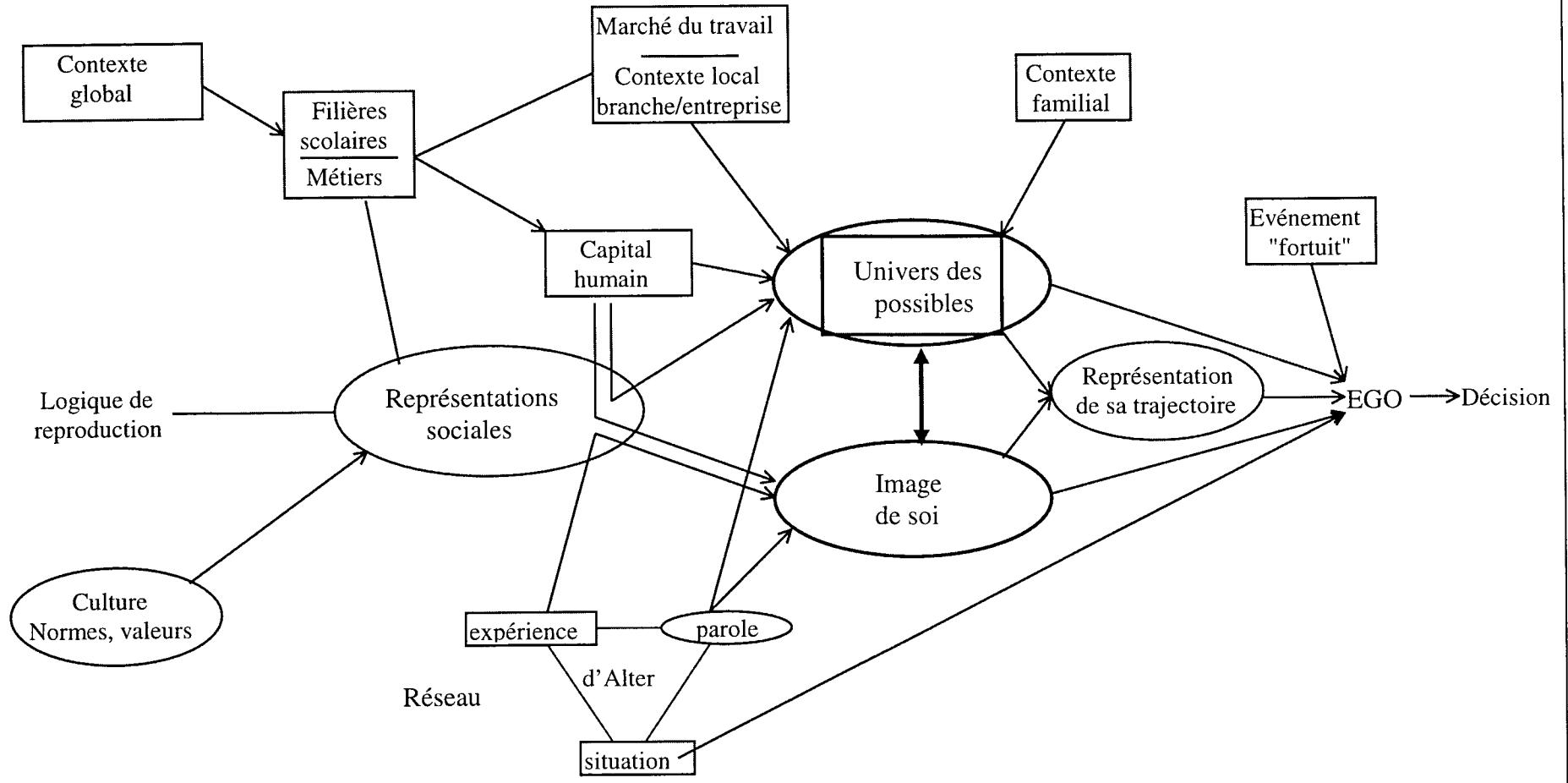
Ces quelques exemples de processus de décision au moment de l'entrée dans la vie adulte nous permettent d'identifier un certain nombre de facteurs intervenant dans les choix. Les exemples traités n'étant pas sélectionnés de façon systématique, la liste de ces facteurs n'est en rien exhaustive. Il ne s'agit pour l'instant que d'une présentation expérimentale. Par la suite, le traitement de l'ensemble des individus du panel nous permettra sans doute de la confirmer et de l'affiner.

Nous pouvons aujourd'hui ordonner quelque peu cette liste provisoire :

- Déterminants « objectifs »
 - * Contextes
 - Contexte social global (métiers, filières, marché du travail, adéquation formation-emploi...). *Par exemple, l'équivalence entre une première année de médecine et une seconde année de DEUG de biologie pour Florence.*
 - Contextes localisés (marché du travail local, branche d'emploi, entreprise...). *Par exemple, la politique de promotion interne chez Célio pour Solange.*
 - * Caractéristiques individuelles
 - Attributs d'ego (sexe, origine sociale, diplôme...).
- Valeurs et normes culturelles
 - * Valeur conférée au travail, à la vie de famille... *Par exemple, François se trouve confronté, par l'intermédiaire de la comparaison avec ses amis, à la puissance de la valeur-travail.*
 - * Représentations sociales plus ou moins normatives attachées à la vie de couple, aux filières professionnelles, aux diplômes... *Par exemple, le fait que Paul rejette dans ses projets d'orientation le « truc technique ».*
 - * Parfois apparaît la relativité contextuelle de ces normes. *Par exemple en Norvège, le statut de François est plus supportable que chez lui... non pas parce que c'est la Norvège, mais parce que la distance confère une autre valeur. Logiques macro-sociales.*
- Logique de reproduction sociale. *Par exemple, le fait que Florence ait voulu être médecin, ou que Paul ne puisse pas « faire moins » que travailler dans une banque.*
- Réseau personnel
 - * Situation « objective » d'un partenaire intervenant directement comme une contrainte. *Par exemple, le fait pour Solange que Léo doive quitter ses parents.*
 - * Expérience d'une personne connue qui est érigée en exemple à suivre ou à éviter. *Par exemple, l'expérience de la sœur de Solange après son BTS.*
 - * Intervention directe d'une personne pour aider ego (« piston » auprès d'un tiers ou d'une entreprise...). *Par exemple, les lettres que la professeur de François a envoyé en Norvège.*
 - * Conseils et avis donnés. *Par exemple, l'influence que reçoit Paul de la part de son père.*
 - * Effet de miroir. *Par exemple, François se compare à ses amis.*

L'ensemble de ces facteurs conditionne un double mouvement entre d'une part l'univers des possibles qui s'ouvre à l'individu, qui est fait d'itinéraires objectivement possibles et de représentations de ces itinéraires, et d'autre part l'image de soi que construit ce même individu, à partir là aussi d'atouts objectifs et de représentations. Entre ces deux constructions, l'univers des possibles et l'image de soi, s'élabore l'image de ce que la personne pense possible pour elle à ce moment-là. Le terrain est alors prêt pour le choix qui infléchira sa trajectoire. À moins qu'un événement fortuit (le « hasard » d'un coup de téléphone d'une copine proposant un emploi, une rencontre, un accident...) ne vienne au dernier moment déranger cet ordonnancement, notre jeune est prêt à prendre une décision.

Éléments intervenant sur une décision d'orientation professionnelle



Légende : Représentations Éléments objectifs

Nous présentons ci-contre une tentative de schématisation des divers facteurs susceptibles d'intervenir au moment du choix.

Bien entendu, tous ces facteurs ne sont pas présents également ni ne pèsent autant pour tous ces jeunes. Nous avons vu que, pour certains, l'image de soi était au centre du « chantier », alors que pour d'autres elle paraît moins problématique. Parfois l'univers des possibles se restreint avec le temps, parfois il s'ouvre, sous l'influence de certains événements... Nous avons vu également que la place de l'acteur dans tous ces niveaux est très variable ; son degré de maîtrise des atouts, sa liberté de manœuvre, ses relations avec son réseau, ses références, sa représentation de son univers des possibles... dans certains cas semblent lui appartenir, dans d'autres lui échapper.

Nous pouvons également apercevoir quelques effets « propres » du temps. Bien entendu cette notion, prise au pied de la lettre, est abusive. Pour le sociologue du moins, le temps n'est pas une dimension détachée de la réalité sociale. Nous voulons simplement signaler là des éléments temporels qui ne s'inscrivent pas dans le contenu des trajectoires ni de leurs déterminants, mais qui agissent, avec une certaine autonomie, sur l'ordre et sur le rythme des événements.

Nous avons ainsi remarqué quelques moments clés dans lesquels la synchronie des événements produisait un effet qu'une distance temporelle aurait évité, en dissociant alors des éléments de décision. Ainsi, si Léo n'avait pas eu autant besoin, juste à ce moment-là, de quitter ses parents, peut-être Solange aurait-elle attendu un peu avant de lui proposer de cohabiter, peut-être aurait-elle prolongé elle-même sa cohabitation avec ses propres parents, peut-être aurait-elle alors jugé plus pertinent de s'engager dans un BTS...

De la même façon, un écart entre deux événements peut infléchir le choix... Si Florence et Thierry n'avait pas signé le bail de leur appartement juste avant les vacances d'été, peut-être Florence aurait-elle été plus radicalement tentée par la vie de liberté entrevue dans son « escapade », et aurait-elle alors repoussé l'installation avec Thierry, peut-être définitivement... Là au contraire, la disjonction dans le temps a isolé la décision de cohabiter avec Thierry d'un choix plus global de mode de vie.

La temporalité apparaît également dans la correspondance entre deux ordres de facteurs. Entre la réalisation d'étapes et la maturation subjective par exemple, des écarts se font parfois sentir. Ainsi, Paul prend le temps à chaque étape, avec l'aide de son père, de se « sentir prêt » à franchir un seuil ; François s'accorde lui un délai s'étirant sur une période d'inactivité pendant laquelle une lente maturation prépare une rupture dans sa vie ; Solange quant à elle franchit les étapes très vite, et peine ensuite à se sentir assez sûre d'elle pour se qualifier d'adulte.

Le temps s'inscrit également dans les représentations. Les jeunes ont une idée parfois très précise du rapport entre leur situation, leurs projets, et un calendrier imaginaire fortement alimenté par les normes sociales. L'ordre des étapes du passage à la vie adulte s'avère très normé (finir ses études avant de vivre en couple, avoir un travail avant de faire des enfants...). Au-delà de cet ordonnancement, l'âge lui-même intervient dans les représentations mobilisées. Ainsi François s'inquiète-t-il, en regardant le miroir que lui présentent des copains, de n'être à 26 ans ni vraiment un travailleur, ni vraiment un étudiant... ce qui selon lui ne serait pas grave à 20 ans.

Enfin, quelques modèles temporels de trajectoires se dégagent de ces exemples, et de quelques autres que nous avons traités sans les présenter ici.

Une trajectoire « en escaliers », par paliers successifs dont chaque réalisation nécessite une étape préliminaire de réflexion sur ses atouts et ses possibilités, une maturation de l'image de soi, est représentée par l'exemple de Paul.

Une trajectoire par maturation progressive lors d'une période transitoire, rompue par un déplacement géographique qui déplace également la valeur des atouts et des statuts pour déboucher sur une décision de s'engager dans une nouvelle étape, serait celle de François.

Une imbrication d'éléments interdépendants formant un nœud dont la sortie est obtenue par une décision qui conjugue les contraintes, serait l'image de la trajectoire de Solange. Florence pourrait se

situer dans un schéma semblable, sans qu'elle trouve les moyens pour l'instant d'exercer sa volonté d'acteur sur l'intrication des contraintes.

Dans un autre cas non discuté ici, une situation de départ similaire se résout plutôt par une « crise » brutale, personnelle, aboutissant à des choix radicaux (quitter en même temps ses parents, son copain, et entrer dans la vie professionnelle), le tout étant déclenché par un événement « fortuit ».

Nous observons également des trajectoires plus linéaires d'accumulation et d'utilisation continue des ressources, comme dans le cas de Sylvain.

Parfois aussi apparaissent des trajectoires formant une sorte de « boucle », le jeune étant prêt à s'engager dans les mêmes impasses que celles qu'il a précédemment expérimentées (quitter un travail stable dans la région pour une jeune fille qui déçoit ses attentes).

Ces schémas sont encore bien provisoires, incomplets. Dans un premier temps, ils nous permettent d'apercevoir la possibilité de construire des types de trajectoires, en identifiant la combinaison de facteurs organisant le système de contraintes, d'événements et de représentations qui interviennent au moment d'un choix biographique. Par la suite, nous pourrions envisager d'investir ces résultats dans un travail plus systématique de comparaison, d'élaboration et de fixation de typologies, pour étendre l'outil d'analyse au traitement d'ensembles plus vastes de données.

Claire Bidart

Daniel Lavenu

Lasmas-Institut du Longitudinal

MRSH, Université de Caen

Esplanade de la Paix – 14032 Caen Cedex

E-mail : bidart@iresco.fr ; lavenu@mrsh.unicaen.fr

En amont de l'insertion professionnelle : les aspirations éducatives des familles immigrées

Yaël Brinbaum

Les travaux récents sur l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration en France font apparaître des difficultés spécifiques pour ces jeunes sur le marché du travail. Ils révèlent aussi des trajectoires d'insertion différenciées selon l'origine culturelle (Lefranc et Thave, 1995 ; Tribalat, 1995 ; Silberman et Fournier, 1997 ; Richard, 1997). Ainsi, d'après les données du panel téléphonique du Céreq, en 1997, 40 % des jeunes d'origine maghrébine sont au chômage contre seulement 18 % des jeunes d'origine portugaise, trois ans après la sortie de l'école (Brinbaum et Werquin, 1998).

La recherche d'explication de ces trajectoires met en lumière le faible niveau de diplôme des jeunes issus de l'immigration, qui connaissent plus de difficultés scolaires du fait de leurs caractéristiques sociales et familiales. Cependant, les difficultés rencontrées sur le marché du travail varient selon l'origine et, à diplôme égal, les différences subsistent. Plusieurs explications sont alors proposées : l'efficacité des réseaux d'accès à l'emploi dans la communauté portugaise ; la discrimination à l'embauche envers les jeunes maghrébins ; enfin une étude récente met aussi en évidence la perception négative de l'orientation scolaire des jeunes d'origine maghrébine et son rôle sur le processus d'insertion lui-même (Silberman et Fournier, 1999). Il s'agit cependant d'une insatisfaction rétrospective et de représentations qui ont pu évoluer au cours du temps, en fonction des échecs scolaires et des problèmes rencontrés lors de l'accès au marché du travail. Si l'insertion s'enracine dans les attentes du jeune, elle trouve aussi son origine plus globalement dans celles des familles.

Nous proposons ici cet angle d'approche, trop souvent occulté, celui des attentes familiales. En amont des résultats sur le marché du travail, l'accent est mis sur les aspirations éducatives des familles pour leur enfant lors de la scolarité, en vue de leur insertion professionnelle. L'objet de cette communication est d'éclairer l'insertion professionnelle des jeunes par des dynamiques antérieures et pas seulement par les caractéristiques structurelles, les variables de diplômes et de transition sur le marché du travail. Il s'agit d'aborder cette insertion comme une séquence qui s'inscrit dans un processus plus long que le simple passage de l'école à l'emploi, et qui commence bien avant la sortie de l'école. Nous cherchons à comprendre le processus de construction des aspirations, à identifier ces aspirations et les mécanismes qui les gouvernent.

L'étude spécifique des jeunes issus de l'immigration conduit à prendre en compte un facteur supplémentaire, celui de la migration – vécue par les parents et éventuellement par les enfants eux-mêmes –. Nous nous posons alors la question de l'existence d'aspirations spécifiques liées à la migration ou à l'origine culturelle. L'enquête *Effort d'éducation des familles* (Insee-Ined, 1992) permet de mesurer ces aspirations pour les populations étudiées.

L'étude des aspirations mérite l'attention dans la mesure où celles-ci sous-tendent des stratégies et reflètent les projets des familles immigrées en France. Le rôle central des aspirations et de la mobilisation des familles ressort d'ailleurs des travaux sur les réussites scolaires dans les milieux populaires. Elles sont révélatrices du rapport que les parents entretiennent avec l'école, du rôle qu'ils lui attribuent et des représentations qu'ils en ont, elles « sont à la fois désir personnel de réalisation et souci d'insertion sociale en conformité avec des images de rôles et de modèles propres à une société ou à un groupe » (Chombart de Lauwe, 1964). Les aspirations peuvent ensuite influencer de manière

consciente ou non les comportements des parents qui dépendent aussi de leurs ressources culturelles et matérielles¹.

Les aspirations éducatives sont imbriquées avec un projet global d'intégration et de mobilité sociale. L'influence du milieu social sur les aspirations scolaires a été démontrée en sociologie, ainsi que l'élévation et la diffusion de ces aspirations dans tous les milieux sociaux, notamment au sein des familles ouvrières, pour les filles comme pour les garçons ; même si les scolarités effectives ont évolué moins vite que ces ambitions (Terrail, 1984a). Un certain nombre d'études sur les réussites scolaires en milieu populaire ont fait resurgir le rôle de ces attentes familiales accompagnées de stratégies de sur-scolarisation (Terrail, 1984b et 1992, Léger et Tripier, 1986 ; Henriot-van Zanten, 1990 ; Laurens, 1992 ; Lahire, 1995 ; Ferrand, Imbert et Marry, 1997).

Cette recherche se situe dans la lignée de ces travaux et repose sur deux hypothèses, l'une porte sur le rôle propre de la migration sur les aspirations, à travers les différences entre immigrés et non-immigrés, l'autre sur les spécificités culturelles liées aux différences internes aux populations immigrées.

1. Les ambitions scolaires des familles immigrées seraient distinctes de celles des familles françaises nées en France de même catégorie sociale ; les aspirations éducatives des premières seraient plus élevées, dans la mesure où elles s'enracinent dans la migration même. Cette hypothèse renvoie à l'hypothèse de sélectivité des populations immigrées qui, ayant migré, sont plus motivées et se distinguent des populations de leur pays d'origine par une aspiration à la mobilité sociale. Elles construisent alors leur projet dans le pays d'accueil autour de la scolarité des enfants. Leurs stratégies en France et leur mobilisation scolaire sont d'ailleurs fonction de leurs projets migratoires et de leur trajectoire sociale et familiale (Zérroulou, 1988 ; Laacher, 1990 ; Charlot, 1990). Un processus se réalise au fil des générations (Terrail, 1995) ; le système éducatif est ainsi perçu comme un moyen d'intégration et de mobilité ascendante pour les enfants de la Seconde Génération en France. Cette tendance est observée en France et dans plusieurs pays à travers des études quantitatives européennes et internationales (Gibson, 1987 ; Lange de et Rupp, 1992 ; Van't Hof and Dronkers ; 1994, Vallet et Caille, 1995 ; etc.).

2. Les aspirations éducatives seraient diversifiées au sein des immigrés. En effet, ils constituent un groupe à la fois spécifique et hétérogène. Ils ont vécu leur migration à des moments distincts et à des âges différents ; l'âge d'entrée en France étant un facteur déterminant², puisqu'il influe sur le lieu de socialisation et de scolarisation, sur l'apprentissage linguistique et culturel, et implique des expériences en France diverses par leur durée. De plus, ils proviennent d'origines géographiques variées, où les conditions de vie ainsi que les systèmes scolaires diffèrent. L'ensemble de ces caractéristiques est susceptible d'influencer leurs ambitions.

Des études menées à l'étranger révèlent des écarts entre populations immigrées, à l'encontre de l'approche culturaliste : selon les pays, certaines minorités sont davantage porteuses d'aspirations que d'autres ; par exemple, en Australie, les aspirations scolaires des parents grecs et celles de leurs enfants sont plus élevées que celles des Anglo-australien et des Anglais (Marjoribanks, 1992) ; aux États-Unis, les parents des minorités asiatiques souhaitent davantage pour leur enfant l'obtention d'un diplôme universitaire que les parents des minorités hispaniques (Muller and Kerbow, 1993). En Allemagne, les résultats opposent italiens et turcs aux grecs (Alba, Handl et Müller, 1994).

Nous comparerons d'abord les aspirations éducatives des familles immigrées à celles des Français de naissance nés en France de même milieu social, qui pourraient être portées par le même désir d'ascension sociale, puis les aspirations au sein des migrants selon leur origine nationale.

L'enquête « Efforts d'éducation des familles » permet de tester ces hypothèses (cf. encadré).

1. L'étude du lien entre aspirations et comportements et celle des investissements éducatifs ne sont pas abordées ici.

2. Cf. les résultats obtenus à partir de *Formation et Qualification Professionnelle* 1985 de l'Insee (Brinbaum, 1994).

Les données

L'enquête « Efforts d'éducation des familles » (ou *Éducation*), réalisée par l'Insee avec la collaboration de l'Ined en 1992, est la première enquête quantitative française concernant les investissements éducatifs des familles ; un de ses objectifs initiaux est la comparaison à ce sujet des familles françaises aux familles immigrées. Cette enquête comporte de nombreuses variables liées à l'émigration et contient des données sur les caractéristiques des enfants, sur les comportements éducatifs des parents et leurs relations à l'institution scolaire ; les interrogations concernent un enfant scolarisé du ménage, préalablement tiré au sort.

Le champ de l'enquête recouvre l'ensemble des parents ayant au moins un enfant scolarisé de 2 à 25 ans, vivant ou non dans le ménage. L'échantillon est composé de 5 266 ménages.

Variables d'immigration

L'indicateur du lieu de naissance des parents en deux postes (France/étranger), ajouté à celui de nationalité (français de naissance/naturalisés/étrangers), présent dans l'enquête permet de distinguer de manière rigoureuse les familles immigrées – sont immigrées, les personnes étrangères nées à l'étranger –. Deux variables ont été construites : une première prenant en compte le nombre d'immigrés au sein du couple : deux parents immigrés, un parent immigré, aucun immigré ou deux parents français de naissance nés en France³. Une seconde variable incluant la première mais plus détaillée selon l'origine nationale, distingue, au sein des immigrés, les Portugais, les Maghrébins – Algériens, Tunisiens et Marocains –, et ceux de nationalités autres.

La population de référence est constituée des familles ouvrières françaises de naissance nées en France.

Les indicateurs d'aspirations

Les aspirations éducatives des parents peuvent être approchées par certaines variables que nous considérons comme des indicateurs de l'ambition parentale : l'espoir que l'enfant aille jusqu'au baccalauréat lorsqu'il est scolarisé en primaire ou dans le secondaire, le type de baccalauréat désiré, le souhait pour l'avenir ou après le bac – poursuite d'études, formation professionnelle ou recherche d'emploi –.

1. Des aspirations différentes

1.1. L'aspiration au bac : une norme ?

L'espoir de baccalauréat est très élevé dans toutes les familles. L'obtention du bac semble devenue une norme scolaire. Néanmoins, les ambitions parentales sont un peu plus précoces et plus fortes dans les familles françaises de naissance prises dans leur ensemble.

Un processus de construction des aspirations parentales semble se dessiner autour de la scolarité de l'enfant. Lorsque celui-ci est scolarisé dans le primaire, le bac est déjà fortement espéré par les familles, de manière identique chez les immigrés et non-immigrés ouvriers (75 % et 77 %). Une minorité seulement n'y aspire pas, et les familles immigrées, comme les familles françaises de même catégorie sociale, sont plus nombreuses à déclarer qu'il est trop tôt pour se prononcer (17 %).

Lorsque l'enfant est scolarisé dans le secondaire, les familles aspirent toujours en grand nombre à ce qu'il atteigne le bac, mais toutes émettent un avis ; le taux d'indécis est négligeable, alors que la proportion de familles qui n'envisagent pas l'accès au bac augmente. Le même transfert des réponses « ne sait pas » au « non » a lieu entre le primaire et le secondaire, chez les familles immigrées et ouvrières françaises, comme si la prise de décision concernant le bac s'établissait à ce moment. Une sélection a déjà été opérée à ce niveau, et les familles semblent ajuster leurs attentes (tableaux 3 et 4). Duru-Bellat et Mingat montrent que les familles modestes ont des demandes familiales ambitieuses lorsque leurs enfants ont de bons résultats scolaires et se replient vers les études courtes lorsque les résultats sont moyens (Duru-Bellat et Mingat, 1989), alors que « l'échec scolaire décourage moins les familles les plus diplômées » (Duru-Bellat et Jarousse, 1996). Les orientations proposées par les conseils de classe peuvent aussi modifier les ambitions.

3. La prise en compte du lieu de naissance plutôt que le critère exclusif de nationalité permet d'approcher la population immigrée et de tenir compte de sa dynamique (cf. tableaux 1 et 2 en annexe). Seuls sont présentés les résultats concernant les couples, le cas des familles monoparentales et celui des familles mixtes, plus complexes, ne sont pas étudiés ici.

L'appartenance sociale et le niveau scolaire jouent un rôle sur l'espoir de bac. À cet égard, les familles immigrées ont des ambitions proches de celles des familles françaises ouvrières.

Parmi les familles immigrées qui n'expriment pas l'espoir que leur enfant, alors dans le secondaire, obtienne le baccalauréat, la moitié d'entre elles souhaite qu'il recherche un emploi dès la sortie du lycée, l'autre moitié qu'il suive une formation professionnelle, alors que les trois-quarts des familles ouvrières sont favorables au suivi d'une formation professionnelle.

1.2. Bac général ou professionnel et technique ?

Ce choix est-il le reflet d'une image du bac véhiculée par les médias consistant à le présenter comme une norme scolaire ou témoigne-t-il d'un choix réfléchi ? Une question posée aux familles qui aspirent au bac pour leur enfant, sur le type de baccalauréat envisagé, permet d'apporter quelques précisions à ce sujet ; le type de bac déterminera ensuite dans une certaine mesure les métiers auxquels ils pourront accéder et des insertions professionnelles différentes.

20 % des immigrés n'ont pas d'idée précise sur le type de baccalauréat espéré, soit deux fois plus que les familles françaises nées en France (9 %), les familles ouvrières se situant en position intermédiaire (13%) (cf. tableau 5). Ces familles souhaitent un bac, quel qu'il soit, mais méconnaissent les filières existantes. Parmi celles qui se prononcent, le choix d'un bac général est souvent exprimé, ce vœu étant plus fréquent lorsqu'on monte dans l'échelle sociale. Les familles immigrées l'envisagent néanmoins davantage que les familles ouvrières françaises (49 % contre 39 % respectivement, les non-réponses étant exclues) ; ces dernières ont une préférence pour un baccalauréat professionnel ou technique. Cela révèle l'importance du rapport à la technique et au métier chez les ouvriers (Terrail, 1984 ; Tanguy, 1991). L'odd-ratio montre que les immigrés ont 1,5 fois plus de chances que les non-immigrés de choisir un bac général plutôt qu'un baccalauréat professionnel ou technique, la filière générale étant surévaluée. Des différences par sexe sont repérées⁴ : le bac professionnel est davantage espéré pour les garçons, le bac général pour les filles.

1.3. Pour des études longues ou une insertion professionnelle rapide ?

Et après le bac ? Parmi les familles qui aspirent au bac, la majorité estime qu'une poursuite d'études est préférable pour l'avenir de leur enfant. La proportion en faveur des études longues diminue entre le primaire et le secondaire et l'écart se creuse entre immigrés et non-immigrés ouvriers.

Lorsque l'enfant est scolarisé dans le primaire, les aspirations familiales des immigrés concernant l'école sont les plus fortes : 85 % envisagent des études longues plutôt qu'une recherche d'emploi rapide après le bac, contre 79 % des familles françaises ouvrières, avec un pourcentage un peu plus élevé parmi ceux qui aspirent au bac (89 % et 86,6 % respectivement).

Lorsque l'enfant est dans le secondaire, les aspirations éducatives restent fortes, mais diminuent légèrement. Cette baisse peut s'expliquer soit par le fait qu'ayant avancé dans la scolarité, ils subissent un effet de sélection ou de déception, d'où un nouvel ajustement, soit par les représentations qu'ils se font des « études longues ». Les familles immigrées se prononcent pour la poursuite d'études en formation générale le plus loin possible, beaucoup plus que les ouvriers (67 % contre 51 % des français ouvriers) qui accordent aussi davantage d'importance à la formation professionnelle après le lycée et à une recherche d'emploi rapide (les ouvriers français de naissance étant deux fois plus nombreux) (tableau 7).

Si les résultats confirment le rôle central de la scolarité et des études pour les familles, il faut cependant souligner les taux de non-réponses aux questions sur les aspirations, relativement faibles, mais un peu plus importants chez les immigrés que chez les ouvriers non-immigrés. Sont-ils révélateurs d'un manque d'aspirations en matière d'éducation, d'une absence de stratégie et/ou d'un

4. L'étude plus détaillée des aspirations selon le sexe des enfants ne sera pas présentée ici (cf. Duru-Bellat, Jarousse, 1996).

manque d'informations et de connaissance de l'institution scolaire, assorti d'une plus grande difficulté à se projeter dans l'avenir⁵ ?

1.4. Des attentes différenciées selon l'origine culturelle

Des écarts d'aspirations apparaissent entre familles maghrébines et portugaises, quant aux attentes scolaires : les familles maghrébines sont plus nombreuses à ne pas se prononcer sur l'espoir de bac, lorsque leur enfant est scolarisé dans le primaire. Un quart des familles ne fait aucun choix précis concernant le bac. Les familles maghrébines aspirent un peu plus que les portugaises à un bac général, plutôt qu'à un bac professionnel ou technique (51 %, 41 %), avec, pour ces dernières, une nette préférence pour le bac professionnel. Les premières sont plus favorables aux études que les secondes – 84 % contre 70 % –, les Portugais privilégiant une insertion professionnelle rapide. Deux modèles différents semblent se dégager.

2. De l'immigration aux aspirations : une recherche d'explications

Les résultats bruts font apparaître de plus fortes aspirations éducatives dans les familles immigrées, comparées à celles des familles ouvrières françaises de naissance nées en France ainsi que des attentes différentes selon l'origine culturelle. Comment expliquer ces écarts d'aspiration ? Quels facteurs influent sur ces aspirations familiales ? Quelle est la part des caractéristiques sociales et familiales, des caractéristiques du jeune, de son niveau d'études, de la migration, ou des spécificités culturelles ? Afin de répondre à ces questions, nous avons construit des modèles visant à expliquer les aspirations familiales. Nous utilisons, pour cela, des modèles de régression logistique permettant d'isoler tous ces facteurs.

Avant la construction de ces modèles, se pose la question de la population de référence lorsqu'on travaille sur les populations immigrées. Certes 70 % des familles immigrées sont ouvrières en France, mais en les comparant avec les français de naissance de même appartenance sociale, on met en parallèle deux populations qui se distinguent par le fait ou non d'avoir vécu la migration. De ce fait, elles ont connu un parcours scolaire et professionnel très différent. De plus, l'hétérogénéité des migrants est à prendre en considération : au sein des immigrés, l'âge d'entrée en France révèle des différences de parcours marquées, qui peuvent impliquer un autre rapport à l'école et à l'activité.

La prise en compte de variables classiques et souvent statiques dans les modèles, masque certains éléments qui différencient ces populations. Illustrons ces propos⁶ par quelques caractéristiques familiales.

2.1. Tous ouvriers en France, mais...

2.1.1. Un passé scolaire différent

Les immigrés ont quitté l'école précocement, et parfois même n'ont pas connu de scolarisation dans leur pays d'origine, alors que tous les ouvriers français de naissance nés en France ont été scolarisés. Comme le souligne M. Tribalat, « les immigrés qui viennent d'un monde rural souffrant d'une mauvaise couverture scolaire et qui sont devenus ouvriers de l'industrie française ne sont guère comparables aux ouvriers français pères des jeunes d'aujourd'hui, qui ont subi la sélection du système scolaire, mais qui, au moins, ont tous été scolarisés » (Tribalat, 1995). Ainsi, dans notre échantillon, un certain nombre d'immigrés (14 % des femmes, 10 % des hommes) n'ont jamais fait d'études. La plupart sont arrivés en France à l'âge adulte, quelques-uns entrés avant 16 ans sont passés à travers la scolarisation obligatoire (2,4 % des femmes et 2,4 % des hommes).

5. Une typologie plus fine des familles sera élaborée, afin d'identifier leurs caractéristiques.

6. Cette partie est davantage développée dans le cadre de mon travail de thèse en cours « Parcours migratoires et stratégies éducatives des familles immigrées ».

De même, les familles immigrées ont un bagage scolaire plus faible que les Français de naissance de même milieu social ; et au sein des immigrés, l'âge auquel ils sont arrivés en France a un impact sur le niveau d'éducation obtenu et l'obtention même de diplômes : 69 % des mères ayant immigré après 16 ans sont démunies de diplôme, 48 % de celles arrivées plus jeunes contre 28 % des mères nées en France (de même pour les pères : 68 %, 57 % et 32 % respectivement). Parmi les immigrés non diplômés, nombreux sont ceux qui n'ont jamais fait d'études ou ont arrêté leurs études avant la dernière année d'études primaires (54 % contre 24 % des ouvriers français). En revanche, les ouvriers nés en France sont trois à quatre fois plus nombreux que les immigrés à avoir suivi un enseignement technique ou professionnel court, bien que cela n'ait pas abouti à l'acquisition de diplômes.

Ainsi, la catégorie des « sans diplôme » masque une hétérogénéité de profils d'individus scolarisés et socialisés dans divers pays et dans un cadre différent, diversité qui disparaît à travers la prise en compte de la variable du niveau de diplôme. On observe aussi des écarts importants concernant la possession de diplômes en enseignement technique et professionnel, les immigrés n'ayant pas eu de formation professionnelle dans leur pays d'origine : moins de 20 % des pères immigrés ont des diplômes de cette filière, et il s'agit presque exclusivement de pères arrivés pendant l'enfance, contre un peu plus de la moitié des ouvriers.

2.1.2. Un rapport à l'école contrasté

Cette absence de scolarisation ou plus courte scolarité entraînent d'ailleurs un sentiment de frustration plus fort des immigrés à l'égard de l'école. À la question posée dans l'enquête *Éducation* sur le « sentiment d'interruption trop précoce des études », 65 % des mères immigrées et 56 % des pères répondent par l'affirmative – plus de 10 % déclarent ne pas savoir – ; ils sont moins nombreux parmi les Français de naissance ouvriers. Des écarts importants selon l'âge d'entrée sont encore observés. Ce sentiment de frustration lié aux études peut aussi expliquer ces écarts d'aspiration. À travers des entretiens auprès de parents appartenant aux classes populaires, ayant quitté précocement le système scolaire, M. Ferrand montre en effet que les représentations de la réalité de l'école sont différentes selon leur passé scolaire et selon que la fin de la scolarité ait été volontaire ou non ; « c'est parmi ceux qui ont regretté d'interrompre leur scolarité qu'on trouve les parents les mieux informés sur les filières performantes, qu'on trouve les adhérents aux associations de parents d'élèves » (Ferrand, 1990). La comparaison des populations étudiées oppose des parents n'ayant pas eu accès au système scolaire, à d'autres ayant subi la sélection de ce système, leur rapport à l'école et au savoir peut en être modifié (Charlot, 1992).

2.1.3. Un autre modèle d'activité pour les mères

L'activité des parents en France peut avoir un impact sur les aspirations pour leurs enfants. Le taux d'inactivité est important chez les femmes immigrées (47 % contre 24 % des femmes non immigrées et 32 % des femmes de familles ouvrières) ; il varie selon l'âge à la migration et l'origine nationale et culturelle. Ainsi, plus de la moitié des femmes arrivées en France à l'âge adulte sont inactives, la plupart ayant toujours connu l'inactivité, contre 33 % de celles arrivées jeunes. Les femmes portugaises connaissent un fort modèle d'activité dans leur pays d'origine, où elles se distinguent des autres pays du Sud, ainsi qu'en France – 76 % –, modèle comparable à celui des françaises de naissance ; alors que la majorité des femmes maghrébines est inactive – 72 % – ; leur taux d'activité double lorsqu'elles ont migré pendant l'enfance. L'activité professionnelle des mères peut ensuite impliquer un rapport différencié à l'activité des filles (Marry, Fournier, Kieffer, 1995) et influencer sur les aspirations éducatives.

2.1.4. Des origines sociales diversifiées

Le recours à la CSP du père en France montre que 70 % des familles immigrées sont ouvrières, avec des niveaux de qualification plus faibles que les ouvriers nés en France (60 % d'ouvriers qualifiés contre 80 %) ; mais l'usage de cette catégorie est critiquable, la migration ayant pu provoquer un déclassement des immigrés en France par rapport à leur situation professionnelle dans le pays d'origine ainsi que celle de leurs parents.

La répartition des CSP au niveau des grands-parents⁷ révèle une hétérogénéité sociale entre immigrés et ouvriers français de naissance nés en France. Ainsi, l'origine agricole est plus marquée chez les premiers – 31 % de fils d'agriculteurs contre 14 % – ; les seconds sont davantage d'origine ouvrière dans l'industrie (tableau 8).

De plus, les origines sociales reflètent aussi une structure différente des pays de départ : les Portugais ont plus souvent des origines ouvrières, certains sont fils d'artisans – assimilables à des ouvriers qualifiés –, tandis que les Maghrébins ont plutôt des origines agricoles et se retrouvent plus nombreux parmi les fils de commerçants.

2.2. Les aspirations éducatives des familles : l'effet de la migration⁸

Des modèles de régression logistique sont utilisés pour expliquer ces aspirations par de nombreux facteurs, variables tant objectives que subjectives, d'ordre individuel et familial : variables liées à la migration, à l'origine culturelle et sociale des parents, à leur niveau d'éducation et leur activité ; ainsi que des variables concernant l'enfant scolarisé (sexe, niveau d'études et niveau scolaire évalué par les parents). Afin de tester successivement nos hypothèses, deux séries de modèles sont réalisées.

Une première série prend comme variable dépendante la variable immigrée en 3 postes, pour percevoir l'effet propre de la migration sur ces aspirations ; une seconde utilise la variable détaillée en 7 postes, afin d'identifier l'effet propre de l'origine nationale. Nous nous intéressons particulièrement aux effets propres bruts et nets de ces deux variables, puis à l'influence des autres facteurs sur les aspirations familiales. Quelques modèles complets sont présentés en annexe.

Les aspirations des familles : les effets de la variable immigrée en 3 postes

variable immigrée en 3 postes	Espoir de baccalauréat / non-espoir (enfant en primaire)				Espoir de baccalauréat / non-espoir (enfant dans le secondaire)			
	Effet brut	Effet net 1	Effet net 2	Effet net 3	Effet brut	Effet net 1	Effet net 2	Effet net 3
0 immigré								
1 immigré	0.08	0.24	0.23	0.22	0.17	0.52*	0.53*	0.51
2 immigrés	-0.22	0.62**	0.62**	0.54**	-0.52***	0.50**	0.51**	0.40*

variable immigrée	Bac général / bac professionnel ou technique					Études longues après le bac / insertion professionnelle				
	Effet brut	Effet net 1	Effet net 1b	Effet net 2	Effet net 3	Effet brut	Effet net 1	Effet net 2	Effet net 3	Effet net 4
0 immigré										
1 immigré	0.06	0.18	0.20	0.23	0.22	-0.08	0.03	0.04	0.04	0.07
2 immigrés	-0.31*	0.55**	0.56**	0.61***	0.58**	-0.08	0.45**	0.47**	0.40**	0.45**

Note de lecture: Les tableaux précédents présentent les estimations des paramètres pour la variable immigrée en 3 postes dans les différentes régressions logistiques visant à expliquer les aspirations familiales. Dans le premier modèle (1^{ère} colonne), l'unique variable explicative introduite est la variable immigrée en 3 postes ; c'est donc l'**effet brut** de cette variable qui est indiqué. La deuxième colonne présente l'effet de la même variable, une fois contrôlés les effets des variables de l'origine sociale, la taille de la fratrie, des diplômes des deux parents et de l'activité de la mère (**effet net 1**). Les colonnes suivantes présentent l'effet de la même variable, une fois contrôlées les variables du modèle 1, auxquelles on ajoute progressivement : le sexe du jeune (**effet net 2**) ; un indicateur de représentations des difficultés scolaires de l'enfant (**effet net 3**) ; le niveau scolaire actuel du jeune (**effet net 4**). L'activité du père est ajoutée au modèle 1 (Effet net 1b) [pour une présentation des modèles cf (Vallet, 1997)].

Le paramètre est significatif à *** : 1%, ** : 5%; * : 10%.

7. Il s'agit de la dernière profession du père de Monsieur – ou du grand-père de l'enfant scolarisé – : la profession actuelle est relevée pour les individus en activité, l'ancienne pour ceux ayant cessé de travailler. Cette variable nous permet d'obtenir la profession des grands-parents dans le pays d'origine – ou l'origine sociale des parents –.

8. Seuls quelques modèles sont présentés ici, se référer à la thèse pour la présentation détaillée des modèles.

Globalement, les aspirations scolaires des parents immigrés sont plutôt inférieures à celles des parents n'ayant pas vécu la migration. « Être de famille immigrée » a un effet brut négatif (plus ou moins significatif) sur les ambitions, qu'il s'agisse de l'espoir de bac, du souhait d'un bac général ou de la poursuite d'études après le bac. Ces résultats renvoient principalement à leurs caractéristiques sociales, puisque, dès l'introduction de l'origine sociale de l'enfant dans le modèle, les effets s'inversent et les coefficients associés à la modalité « 2 immigrés » deviennent positifs et très significatifs, et ce quels que soient les indicateurs d'aspiration. La prise en compte supplémentaire du niveau d'éducation des parents augmente encore l'effet de la variable.

Le premier tableau analyse la probabilité d'espérer le bac (plutôt que de ne pas l'espérer) pour les familles ayant des enfants scolarisés dans le primaire: Une fois le milieu social et quelques caractéristiques familiales contrôlées, l'aspiration au bac est plus élevée pour les familles immigrées comparées aux familles françaises de naissance nées en France (effet net1). Les diplômes de la mère augmentent cet espoir, alors que le chômage du père a tendance à le diminuer.

La même tendance est observée lorsque l'enfant est scolarisé dans le secondaire : toutes choses égales par ailleurs, l'appartenance à une famille immigrée augmente la probabilité d'espérer le bac à ce niveau. Les diplômes des parents jouent significativement et de manière linéaire sur cet espoir ; en particulier, les parents qui possèdent le bac projettent que leur enfant atteigne au moins le même niveau qu'eux, alors que la taille de la fratrie le diminue. La perception parentale du niveau scolaire de l'enfant a un impact sur les ambitions⁹ ; le coefficient associé à l'immigration diminue (effet net3), alors que les difficultés scolaires de l'enfant réduisent l'ambition parentale.

« Être de famille immigrée » a un effet brut négatif sur la probabilité de choisir un bac général plutôt qu'un bac professionnel ou technique. Toutes choses égales par ailleurs, l'appartenance à une famille immigrée augmente le choix du bac général, alors que le fait d'être ouvrier diminue très significativement ce choix. Les diplômes des parents influent sur le type de baccalauréat souhaité. Des différences par sexe sont repérées : le bac professionnel est davantage espéré pour les garçons, le bac général pour les filles. Si l'activité de la mère ne semble pas influencer le type de bac choisi, le chômage du père diminue le choix d'un bac général. La réussite scolaire des enfants incite les parents à choisir la filière générale.

Les régressions logistiques effectuées sur l'indicateur de poursuite d'études après le bac, plutôt qu'une insertion professionnelle rapide, montrent qu'à caractéristiques sociales et familiales comparables, les parents immigrés souhaitent plus souvent que leurs enfants poursuivent des études longues que les non-immigrés (modèle 2). L'appartenance ouvrière fait diminuer ce penchant vers les études pour encourager au contraire une entrée précoce sur le marché du travail, correspondant davantage au modèle ouvrier d'insertion. Un diplôme supérieur au bac des parents va de pair avec un désir de poursuite d'études et les filles sont davantage encouragées dans cette voie. Enfin, les difficultés auxquelles sont confrontés les élèves influencent les motivations de leurs parents (modèle 3), comme le chômage du père.

Toutes choses égales par ailleurs, les aspirations éducatives sont plus fortes chez les immigrés que chez les ouvriers Français de naissance nés en France.

Cette série de modèles confirme l'existence d'un effet propre de la migration sur les aspirations familiales. Ces résultats concordent avec ceux obtenus à partir du panel 89 de la DEP sur deux indicateurs d'aspiration complémentaires et sur des populations approchées par des critères liés à la migration – compte tenu de l'absence de la variable du lieu de naissance des parents dans le panel – : les parents immigrés des familles d'élèves du second degré sont plus nombreux à souhaiter une poursuite d'études après 20 ans et à considérer qu'un diplôme d'enseignement supérieur est le plus utile pour trouver un emploi (Vallet et Caille, 1995).

9. L'activité du père ne joue pas sur l'espoir de bac à ce niveau. L'indicateur subjectif de sentiment d'interruption des études est positif et significatif pour la mère, pas pour le père.

2.3. Les aspirations éducatives des familles immigrées : l'effet de l'origine nationale

Les mêmes régressions logistiques sur les aspirations familiales ont été effectuées en remplaçant la variable immigrée en 3 postes par la variable immigrée en 7 postes, plus détaillée selon l'origine nationale. Nous comparons essentiellement au sein des immigrés les Portugais et Maghrébins, les deux groupes les plus nombreux, aux Français de naissance nés en France.

Les aspirations des familles : les effets de la variable détaillée selon l'origine nationale

Variable immigrée en 7 postes	Espoir de baccalauréat / non-espoir (enfant dans le primaire)				Espoir de baccalauréat / non-espoir (enfant dans le secondaire)			
	Effet brut	Effet net 1	Effet net 2b	Effet net 3b	Effet brut	Effet net 1	Effet net 2	Effet net 3
<i>2 français nés en France</i>								
2 français nés à l'étranger	0.30	-0.11	-0.09	-0.07	0.80**	0.73**	0.73**	0.80**
couples mixtes	0.11	0.24	0.26	0.25	0.22	0.58*	0.59*	0.58*
2 immigrés portugais	-0.41	0.38	0.33	0.35	-0.42	0.48	0.49	0.44
2 immigrés maghrébins	-0.41	0.52	0.57	0.41	-0.58**	0.93***	0.95**	1.01***
2 immigrés autres	0.42	1.03**	1.06**	0.99**	-0.40	0.41	0.42	0.19
Manquants	0.39	0.72	0.67	0.74	0.42	-0.16	0.18	0.01

Variable immigrée en 7 postes	Bac général / bac professionnel ou technique					Études longues / insertion professionnelle rapide				
	Effet brut	Effet net 1	Effet net 1b	Effet net 2b	Effet net 3b	Effet brut	Effet net 1	Effet net 2	Effet net 3	Effet net 4
<i>2 français nés en France</i>										
2 français nés à l'étranger	0.25	0.15	0.11	0.10	0.10	0.32	0.25	0.24	0.24	0.26
couples mixtes	0.08	0.20	0.22	0.27	0.26	-0.05	0.05	0.06	0.06	0.66***
2 immigrés portugais	-0.86**	-0.08	-0.05	-0.02	-0.04	-0.27	0.25	0.26	0.18	0.66*
2 immigrés maghrébins	-0.40	1.04**	1.07**	1.10***	1.13***	-0.17	0.62*	0.63*	0.65*	1.85***
2 immigrés autres	0.06	0.75**	0.74**	0.82***	0.77**	0.17	0.58**	0.59**	0.50*	0.97***
Manquants	-0.57	-0.99	-0.97	-1.01	-1.02	-0.49	-0.63	-0.67	-0.52	0.12

Les effets bruts de l'appartenance maghrébine ou portugaise sont le plus souvent négatifs, mais pas significatifs, hormis sur le type de bac pour les Portugais et l'espoir de bac pour les Maghrébins ; ils indiquent que, globalement, les aspirations éducatives sont inférieures pour les immigrés à celles des parents nés en France. Ces effets sont dus principalement à l'appartenance sociale de ces familles, puisque une fois contrôlée la catégorie sociale, les effets nets s'inversent et deviennent positifs pour les familles maghrébines, alors que les Portugais ne se distinguent plus des ouvriers Français nés en France. L'introduction des variables concernant l'enfant dans le modèle ne modifie pas le coefficient associé à « 2 parents maghrébins ».

Les parents maghrébins se prononcent beaucoup moins que les portugais sur l'espoir de bac pour leur enfant scolarisé en primaire mais, lorsqu'ils formulent une opinion, leur aspiration est identique à ce niveau et devient plus forte pour les Maghrébins lorsque l'enfant atteint le secondaire, les Portugais ne se différenciant pas des Français de même milieu social. Les difficultés scolaires de l'enfant ont déjà tendance à diminuer fortement cet espoir de bac.

Si l'appartenance à une famille maghrébine réduit de manière significative l'espoir de bac, pour l'enfant scolarisé dans le secondaire (coefficient de -0.58), une fois contrôlés le niveau d'éducation et la CSP des parents, le fait d'être originaire d'un pays du Maghreb a un effet positif (effet net 1), effet qui reste constant avec les caractéristiques de l'enfant scolarisé. Les parents d'Afrique du Nord souhaitent donc davantage que leurs enfants obtiennent leur baccalauréat que les parents nés en France, qui ne se différencient pas des Portugais et autres origines. La prise en compte des représentations parentales du niveau de l'enfant augmente légèrement les aspirations, ce qui signifie qu'à même niveau scolaire évalué par les parents et à autres caractéristiques contrôlées, les familles maghrébines ont des aspirations plus fortes.

Quant à l'explication du type de bac envisagé, l'effet brut de l'origine indique que seuls les Portugais se distinguent significativement des Français de naissance, par un choix plus prononcé pour un bac professionnel ou technique. À caractéristiques sociales et familiales identiques, ils ne se

différencient plus les uns des autres. En revanche, l'origine maghrébine augmente la probabilité de souhaiter un bac général plutôt que technique. La taille de la fratrie et le sexe du jeune ont un impact sur ce choix. Le souhait d'un bac général est de nouveau lié à la réussite de l'enfant.

Enfin, la probabilité de choisir des études longues plutôt qu'une insertion professionnelle rapide dès la sortie du baccalauréat varie selon l'origine nationale. Les Portugais ne se distinguent pas des Français de naissance nés en France, alors que les parents d'Afrique du Nord envisagent plus souvent des études longues pour leurs enfants. Les caractéristiques de l'enfant scolarisé – sexe et niveau scolaire – interviennent dans le choix des parents. Ceux-ci ajustent aussi leurs aspirations relatives aux études aux difficultés scolaires des enfants.

L'effet brut négatif et très significatif de l'origine maghrébine sur l'espoir de baccalauréat est lié aux caractéristiques de ces familles, qui cumulent la plupart des facteurs susceptibles de réduire les ambitions scolaires. Si les parents maghrébins sont les plus nombreux à estimer que leurs enfants éprouvent des difficultés scolaires (15,5 % contre 9,5 % des Portugais, 11 % des ouvriers), ils réajustent aussi moins leurs attentes en fonction de ces difficultés.

2.4. Portugais/Maghrébins : deux modèles éducatifs et d'insertion

La seconde série de modèles fait resurgir les écarts d'aspirations entre familles portugaises et maghrébines. Deux logiques éducatives en vue de l'insertion apparaissent, révélatrices de stratégies différenciées selon l'origine culturelle : les familles maghrébines aspirent davantage pour leurs enfants à des études longues en enseignement général, alors que les portugaises ont une préférence pour des études courtes, plutôt professionnelles ou techniques, privilégiant ainsi une recherche d'emploi rapide. Ces résultats confirment les tendances repérées à travers la littérature et le panel de la DEP (Vallet et Caille, 1995). Ils peuvent être rapportés aux divers éléments qui opposent ces deux populations : le passé scolaire dans le pays d'origine, l'origine sociale, les conditions de vie des parents en France ainsi que les insertions différenciées des jeunes en général.

Les Maghrébins ont été beaucoup moins scolarisés dans leur pays d'origine que les Portugais, et si les deux populations y ont acquis peu de diplômes, ils en sont aussi les plus démunis (85 % contre 70 %). Le rapport à la scolarisation en France en sera modifié¹⁰. Pour les premiers, l'école est donc investie de sa mission d'insertion et d'instrument de mobilité sociale et le « modèle français » est adopté. Les seconds auraient une logique plutôt ouvrière, comparable à celle des ouvriers nés en France. Ces différences sont à relier à leurs origines sociales respectives, mises en évidence précédemment. Silberman et Fournier (1999) proposent une interprétation supplémentaire, évoquant la proximité du système scolaire en Algérie liée à l'histoire de la colonisation.

Ces populations diffèrent aussi par leur rapport à l'activité et les difficultés déjà rencontrées en France par les parents. Les mères connaissent dans leur pays d'origine des modèles d'activité opposés, qui tendent à se rapprocher pour les secondes générations en France. Parmi celles en activité, les femmes originaires du Maghreb se retrouvent deux fois plus au chômage à la date de l'enquête que les femmes originaires du Portugal ; quant aux pères, ils le sont trois fois plus que les Portugais. Ils travaillent en effet dans d'autres secteurs d'activité, les Maghrébins dans des secteurs où se sont produits de nombreux licenciements ces dernières années (Silberman et Fournier, 1999). Plus souvent au chômage, les pères ne peuvent utiliser les réseaux pour aider leurs enfants à accéder au marché du travail (Marry, 1983). Ils projettent donc une image plus négative du travail et misent davantage sur l'école, anticipant des opportunités d'emploi à des niveaux plus qualifiés.

La poursuite des études peut aussi être envisagée comme une stratégie de défense face aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et, en particulier, les forts taux de chômage des jeunes d'origine algérienne, ainsi que la discrimination dont ils seraient victimes à l'embauche. Pour les filles, la mobilisation scolaire peut être liée au phénomène de déclassement auquel elles se trouvent confrontées dans leur secteur d'activité. L'école représente aussi pour les filles maghrébines

10. Les régressions logistiques effectuées sur le sentiment de frustration à l'égard de la scolarité font ressortir l'effet propre de l'origine maghrébine, en particulier pour les mères.

un moyen d'émancipation de la tutelle du père et du mari. Le témoignage récent de Naïma, jeune fille algérienne, dans *Françaises* (Dumeige et Ponchelet, 1999) illustre bien ces résultats : celle-ci évoque la place de l'école dans sa famille et raconte au sujet de son père : « En France, il en a bavé, il sait ce que c'est de travailler dur. Il a toujours pensé que l'école était la seule solution pour s'en sortir et réussir socialement » ; très bonne élève, elle explique le lien existant entre indépendance et réussite scolaire : « J'ai compris que la clef, c'était l'école. Même au niveau de la liberté, le seul moyen de conquérir quelque chose, c'était de réussir et de s'exprimer à travers la réussite scolaire. »

3. Conclusion et perspectives

Les résultats montrent que les aspirations des familles se construisent et s'affirment progressivement autour de la scolarité de l'enfant. De fortes attentes à l'égard de l'école ressortent. Le milieu social joue ici un rôle essentiel et, à caractéristiques sociales et familiales équivalentes, les immigrés ont un niveau d'ambition supérieur aux Français de naissance nés en France. Enfin, des logiques familiales différentes apparaissent selon l'origine portugaise ou maghrébine.

Ces aspirations résultent de l'histoire migratoire, sociale, familiale et culturelle, autant d'éléments qui peuvent s'articuler et intervenir sur le rapport à la scolarisation et à l'activité, puis contribuer à la construction d'un processus d'insertion en France. « Les choix éducatifs des familles, leur utilisation des ressources éducatives à leur disposition, leur représentation de l'école et leur investissement sur l'école expriment le sens (entendu comme signification et comme trajectoire) qu'elles donnent à la situation d'immigré » (Charlot, 1990).

Des aspirations à l'insertion professionnelle...

L'étude de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration permet de se situer un peu plus avant dans le processus et de percevoir entre autres les conséquences de ces logiques éducatives et d'insertion. Le Panel téléphonique 1994-97 du Céreq¹¹ identifie les jeunes d'origine portugaise et maghrébine et les suit à la sortie de l'école sur le marché du travail.

Les premiers ont suivi l'apprentissage davantage que les seconds – 27 % contre 11,5 % –. Ils connaissent ensuite une insertion meilleure que l'ensemble des jeunes, l'apprentissage étant un atout sur le marché du travail pour les sortants de bas niveau. Ce qui peut être éventuellement renforcé par les réseaux d'accès à l'emploi dans la communauté portugaise. Ce groupe, avec une formation plus ciblée, serait en accord avec les ambitions familiales.

Les jeunes d'origine maghrébine, peu diplômés, mais aussi moins qualifiés, sont confrontés à des difficultés d'insertion caractérisées par de forts taux de chômage. Cela laisse supposer que des échecs scolaires n'aient pas permis l'acquisition de diplômes espérés par les familles, et qu'une partie de ces jeunes se retrouvent plutôt en décalage avec les aspirations familiales. Ceci concorde avec les résultats sur l'insatisfaction – rétrospective – des jeunes d'origine maghrébine sur leur orientation scolaire, plutôt ressentie comme subie (Silberman et Fournier, 1999).

Nous pouvons mettre en parallèle ces populations, puisque nous retrouvons sur le marché du travail deux groupes composés des enfants issus de familles portugaises et maghrébines¹², mais nous raisonnons plus en termes de suivi de groupe que de suivi d'individus. Si l'articulation des deux enquêtes à des étapes différentes du processus d'insertion semble pertinente, un fossé les sépare, et

11. Il s'agit des sortants de l'école en 1994 sans le baccalauréat général. Se référer à Brinbaum et Werquin (1997 et 1998) pour la construction des variables et les résultats détaillés.

12. Comparables, puisque la construction de la population des jeunes issus de l'immigration a été établie à partir du lieu de naissance des parents. Les jeunes des deux enquêtes appartiennent aux mêmes générations.

nous regrettons l'absence de données adéquates pour le franchir. Dans cette perspective, des enquêtes longitudinales seraient nécessaires. Le lien semble bien exister entre aspirations des familles, parcours scolaires et insertion professionnelle des jeunes, lien à traiter comme un processus qui prend en compte aussi la dynamique de l'avant-migration et la migration elle-même.

Yaël Brinbaum

Lasmas-Institut du Longitudinal – IRESO
59, rue Pouchet – 75849 Paris Cedex 17
Tél : 01 40 25 10 36 ; Fax : 01 40 25 12 47
E-mail : brinbaum@iresco.fr

Bibliographie

- Alba R.D., Handl J., Müller W., 1994, Ethnic Inequalities in the German School System, MZES, Arbeitspapier, N.8, Mannheim.
- Brinbaum Y., 1994, *Âge d'entrée en France et situation professionnelle des immigrés*, mémoire de DEA, Université de Paris V-Lasmas-CNRS, Paris.
- Brinbaum Y., Werquin P., 1997, Enfants d'immigrés : un accès au travail difficile, des itinéraires spécifiques, *Informations sociales*, CNAF, n° 62.
- Brinbaum Y., Werquin P., 1998, *Transition into the labour market of young people from immigrant families: differentiated pathways*, In : European Research Network on Transitions in Youth Annual Workshop, Edinburgh, 10-13 September.
- Caille J.-P., 1992, Les parents d'élèves de collège et les études de leur enfant : attentes et degré d'implication, *Éducation et Formations*, n° 32.
- Charlot B., 1990, Les familles immigrées entre certitudes et doutes, *Migrants-Formation*, n° 81, CNDP.
- Charlot C., 1992, Rapport au savoir et rapport à l'école dans deux collèges de banlieue, *Sociétés Contemporaines*, n° 11-12,
- Chombart de Lauwe P.-H., 1964, Aspirations, images guides et transformations sociales, *Revue française de sociologie*, n° 5.
- Clifton R.A., Williams T., Clancy J., 1991, The academic Attainment of Ethnic Groups in Australia: a Social Psychological Model, *Sociology of Education*, 64(2).
- Dumeige V., Ponchelet S., 1999, *Françaises*, NiL éditions, Paris.
- Duru-Bellat M., Mingat A., 1989, Analyse de la genèse temporelle des trajectoires scolaires, *Revue française de pédagogie*, n° 88.
- Duru-Bellat M., Jarousse J.-P., 1996, Le masculin et le féminin dans les modèles éducatifs des parents, *Économie et Statistique*, n° 293, 3.
- Ferrand M., 1990, Le goût de l'école : la transmission des « dispositions » scolaires dans des récits biographiques, *Actes du colloque Relations intergénérationnelles*, Liège.
- Ferrand M., Imbert F., Marry C., 1997, *L'excellence scolaire : une affaire de famille ?*, CSU.
- Gibson M.A., 1987, The school performance of immigrant minorities: a comparative view, *Anthropology and Education Quarterly*, 18(4).
- Henriot-van Zanten A., 1990, *L'école et l'espace local*, Presses Universitaires de Lyon.

- Lange (de) R., Rupp J.C.C., 1992, Ethnic background, social class or status? Developments in school attainment of the children of immigrants in The Netherlands, *Ethnic and Racial Studies*, 15(2).
- Laacher S., 1990, L'école et ses miracles, note sur les déterminants sociaux des trajectoires scolaires des enfants de familles immigrées, *Politix*, n° 12.
- Lahire B., 1995, *Tableaux de familles*, Gallimard, Paris,.
- Laurens J.P., 1992, *La réussite scolaire en milieu populaire*, PUM, Toulouse.
- Lefranc C., Thave S., 1995, Les enfants d'immigrés. Émancipation familiale et professionnelle, *Insee Première*, n° 368.
- Léger A., Tripier M., 1986, *Fuir ou construire l'école populaire ?*, Méridiens Klincksieck, Paris.
- Marjoribanks K., 1992, Ethnicity, families as opportunity structures and adolescents' aspirations, *Ethnic and Racial Studies*, 15(2).
- Marry C., 1983, Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers, *Formation Emploi*, n° 4, Paris.
- Marry C., Fournier I., Kieffer A., 1995, Activité des jeunes femmes : héritages et transmissions, *Économie et Statistique*, n° 283-284.
- Muller C., Kerbow D., 1993, Parent involvement in the home, school and community, In : Schneider B., Coleman J.S., *Parents, their Children, and Schools*, Westview Press, Boulder.
- Richard J.-L., 1987, *Dynamiques démographiques et socio-économiques de l'intégration des jeunes d'origine immigrée en France*, Thèse de Doctorat ès Sciences Économiques, IEP de Paris.
- Silberman R., Fournier I., 1997, Les enfants d'immigrés et le chômage. Une analyse à partir des données de l'enquête FQP 1985 de l'Insee, Communication au séminaire *Formation, Insertion et carrières en Europe*, Lasmas-IdL, Paris, janvier .
- Silberman R., Fournier I., 1999, Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective, *Formation Emploi*, Céreq, à paraître.
- Tanguy L., 1991, Changements techniques et recomposition des savoirs enseignés aux ouvriers : des discours aux pratiques, *Sociologie et sociétés*, vol. XXIII, n° 1.
- Terrail J.-P., 1984a, Familles ouvrières, école, destin social (1880-1980), *Revue française de sociologie*, vol. XXV-3.
- Terrail J.-P., 1984b, De quelques histoires de transfuges, Écoles et Savoirs, *Cahiers du LASA*, n° 2, Université de Caen.
- Terrail J.-P., 1992, Parents, filles et garçons, face à l'enjeu scolaire, *Éducation et Formations*, n° 30.
- Terrail J.-P., 1995, *La dynamique des générations*. L'Harmattan, Paris.
- Tribalat M., 1995, *Faire France : une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, La Découverte, Paris.
- Van't Hof L., Dronkers J., 1994, Differences in educational attainment of children from various groups of recent immigrants in the Netherlands : class, family or migrant culture ?, *Migration. A European Journal of International Migration And Ethnic Relations*, 26.
- Vallet L.-A., Caille J.-P., 1995, Les carrières scolaires au collège des élèves étrangers ou issus de l'immigration, *Éducation et Formations*, n° 40.
- Vallet L.-A., 1997, *Les familles immigrées et l'école française : à la recherche du lien entre aspirations scolaires et comportements*, communication au séminaire La justice du système éducatif, Rennes, 13-15 novembre.

Zéroulou Z., 1988, La réussite scolaire des enfants d'immigrés : l'apport d'une approche en termes de mobilisation, *Revue française de sociologie*, 29(3).

Zirotti J.-P., Akers-Porrini R., 1992, Elèves « français » et « maghrébins ». Un rapport différent à l'orientation scolaire. *Migrants-Formation*, 89.

Annexes

Tableau 1 – Répartition des familles selon leur structure

	effectifs	%
couples	4679	88.1
familles monoparentales	587	11.9
total	5266	100

Tableau 2 – Nombre de parents immigrés

	effectifs	%
0 immigré	3833	86,5
1 immigré	319	5,5
2 immigrés	527	8,0
total	4679	100

Source : *Efforts d'éducation des familles*, Insee-Ined 1992

Tableaux 3 et 4 – Espoir de baccalauréat (%)

	enfant scolarisé dans le primaire			
	oui	non	trop tôt	total
0 immigré	81	7	12	100
2 immigrés	77	6	17	100
0 immigré ouvriers	75	8	17	100

	enfant scolarisé dans le secondaire			
	oui	non	ne sait pas	total
0 immigré	86	13	1	100
2 immigrés	77	21	2	100
0 immigré ouvriers	76	23	1	100

Source : *Efforts d'éducation des familles*, Insee-Ined 1992

Tableau 5 – Type de baccalauréat préféré

	baccalauréat général	baccalauréat professionnel ou technique	n'importe lequel	total
0 immigré	52	39	9	100
2 immigrés	40	40	20	100
0 immigré ouvriers	35	52	13	100

Source : *Efforts d'éducation des familles*, Insee-Ined 1992

Tableau 6 – Souhait des parents pour leur enfant après le bac (enfant dans le primaire)

	études longues	recherche d'emploi	total
0 immigré	78	22	100
2 immigrés	85	15	100
0 immigré ouvriers	79	21	100
réponses nsp exclues			

Source : *Efforts d'éducation des familles*, Insee-Ined 1992

Tableau 7 – Souhait des parents pour leur enfant après le bac (enfant dans le secondaire)

	études longues	formation professionnelle	recherche d'emploi	ne sait pas	total
0 immigré	58	28	6	8	100
2 immigrés	59	22	6	12	100
0 immigré ouvriers	47	32	11	10	100

Source : *Efforts d'éducation des familles*, Insee-Ined 1992

Tableau 8 – Origine sociale des parents (en %)

	non-immigrés ouvriers	immigrés	Portugais	Maghrébins
Agriculteurs	14.6	31.2	28.9	37.7
Artisans	4.2	3.8	8.4	1.5
Commerçants et assimilés	1.6	7.6	3.1	7.1
Chefs d'entreprise (+10 salariés)	0.1	0.7	0.8	0.5
Cadres et professions intellectuelles sup.	1.3	3.8	0.8	2.2
Professions intermédiaires	5.3	2.3	2.0	2.0
Employés	9.2	7.8	3.8	6.6
Ouvriers				
Ouvriers qualifiés de type industriel	18.6	6.9	6.6	6.4
Ouvriers qualifiés de type artisanal	12.1	8.3	11.9	5.7
Chauffeurs	3.2	0.9	0.8	1.5
Ouvriers qualifiés autres	4.1	0.9	2.3	1.0
Ouvriers non qualifiés de type industriel	15.5	8.4	9.2	5.9
Ouvriers qualifiés de type artisanal	1.9	3.5	3.1	5.2
Ouvriers agricoles	5.8	10.2	17.7	8.8
non déterminé	2.5	3.7	0.8	8.1
total	100	100	100	100

Source : *Efforts d'éducation des familles*, Insee-Ined 1992

Régression logistique sur les aspirations éducatives des familles <i>variable immigrée en 3 postes</i>		
Variable dépendante : Espoir de baccalauréat (enfant dans le secondaire) / non-espoir		
Variables	modèle 2	modèle 3
Constante	2.24***	2.07***
<i>0 parent immigré</i>		
1 parent immigré	0.53*	0.51
2 parents immigrés	0.51**	0.40*
<i>Autre CSP</i>		
Ouvrier qualifié	-0.46***	-0.47***
Ouvrier non qualifié	-0.16	-0.12
Taille de la fratrie	-0.12**	-0.11**
Diplôme de la mère <i>BEP CAP</i> sans diplôme	-0.55***	-0.57***
CEP	-0.46**	-0.52
baccalauréat et plus	1.31***	1.16***
Diplôme du père <i>BEP CAP</i> sans diplôme	-0.50***	-0.45***
CEP	-0.15	-0.09
baccalauréat et plus	0.57**	0.51*
Sexe de l'enfant <i>garçon</i> filles	0.23*	0.23
Activité de la mère <i>mère active</i> mère inactive mère toujours inactive	-0.10 -0.07	-0.16 -0.13
<i>Niveau scolaire évalué par les parents</i> <i>moyen</i> difficultés scolaires bon ou excellent non-réponse		-0.98*** 1.27*** 0.19

***: paramètre significatif à 1%, **: 5%; *: 10%

Régression logistique sur les aspirations éducatives des familles <i>variable immigrée détaillée</i>		
Variable dépendante : Espoir de baccalauréat (enfant dans le secondaire)		
Variables	modèle 2	modèle 3
Constante	2.24***	2.10***
<i>2 parents français de naissance nés en France</i> 2 parents français de naissance nés à l'étranger couples mixtes	0.73** 0.59*	0.80*** 0.58*
2 parents immigrés portugais	0.49	0.44
2 parents immigrés maghrébins	0.95***	1.01***
2 parents immigrés autres parents manquants	0.42 -0.18	0.19 0.01
<i>Autre CSP</i> Ouvrier qualifié Ouvrier non qualifié	-0.44*** -0.14	-0.46*** -0.11
Taille de la fratrie	-0.14**	-0.14**
Diplôme de la mère <i>BEP CAP</i> sans diplôme	-0.59***	-0.61***
CEP	-0.46**	-0.51***
baccalauréat et plus	1.32***	1.16**
Diplôme du père <i>BEP CAP</i> sans diplôme	-0.49**	-0.45**
CEP	-0.14	-0.09
baccalauréat et plus	0.56**	0.49*
Sexe de l'enfant <i>garçon</i> filles	0.23*	0.23
Activité de la mère <i>mère active</i> mère inactive mère toujours inactive	-0.08 -0.16	-0.13 -0.25
<i>Niveau scolaire évalué par les parents</i> <i>moyen</i> difficultés scolaires bon ou excellent non-réponse		-1.02*** 1.28*** 0.17

***: paramètre significatif à 1%, **: 5%; *: 10%

Régression logistique sur les aspirations éducatives des familles <i>variable immigrée en 3 postes</i>		
Variable dépendante : Souhait d'études longues après le bac / insertion professionnelle		
Variables	modèle 2b	modèle 3b
Constante	-0.12	-0.38**
<i>0 parent immigré</i>		
1 parent immigré	0.06	0.06
2 parents immigrés	0.46**	0.39*
<i>Autre CSP</i>		
Ouvrier qualifié	-0.24*	-0.26*
Ouvrier non qualifié	-0.11	-0.11
Taille de la fratrie	0.04	0.04
Diplôme de la mère <i>BEP CAP</i> sans diplôme	-0.05	-0.07
CEP	0.07	0.06
baccalauréat et plus	0.54***	0.46***
Diplôme du père <i>BEP CAP</i> sans diplôme	-0.15	-0.10
CEP	-0.16	-0.10
baccalauréat et plus	0.59***	0.58***
Sexe de l'enfant <i>garçon</i> filles	0.30***	0.28***
Activité de la mère <i>mère active</i> mère inactive	-0.03	-0.04
mère toujours inactive	-0.28	-0.28
Activité du père <i>père actif</i> père au chômage	-0.70***	-0.75***
autre	-0.19	-0.26
<i>Niveau scolaire évalué par les parents</i> <i>moyen</i> difficultés scolaires		-0.64***
bon ou excellent		0.70***
non-réponse		0.89***

***: paramètre significatif à 1%, **: 5%; *: 10%

Régression logistique sur les aspirations éducatives des familles <i>variable immigrée détaillée</i>		
Variable dépendante : Souhait d'études longues après le bac / insertion professionnelle		
Variables	modèle 2b	modèle 3b
Constante	-0.12	-0.37
<i>2 parents français de naissance nés en France</i>		
2 parents français de naissance nés à l'étranger	0.24	0.24
couples mixtes	0.08	0.09
2 parents immigrés portugais	0.25	0.16
2 parents immigrés maghrébins	0.62*	0.63*
2 parents immigrés autres	0.60**	0.51*
parents manquants	-0.66	-0.49
<i>Autre CSP</i>		
Ouvrier qualifié	-0.23*	-0.25*
Ouvrier non qualifié	-0.10	-0.11
Taille de la fratrie	0.03	0.02
Diplôme de la mère <i>BEP CAP</i> sans diplôme	-0.67	-0.09
CEP	0.07	0.06
baccalauréat et plus	0.54***	0.47***
Diplôme du père <i>BEP CAP</i> sans diplôme	-0.14	-0.09
CEP	-0.14	-0.08
baccalauréat et plus	0.58***	0.57***
Sexe de l'enfant <i>garçon</i> filles	0.30***	0.28***
Activité de la mère <i>mère active</i> mère inactive	-0.02	-0.04
mère toujours inactive	-0.31	-0.32
Activité du père <i>père actif</i> père au chômage	-0.69**	-0.74***
autre	-0.21	-0.28
<i>Niveau scolaire évalué par les parents</i> <i>moyen</i> difficultés scolaires		-0.65***
bon ou excellent		0.70***
non-réponse		0.89***

***: paramètre significatif à 1%, **: 5%; *: 10%

Régression logistique sur les aspirations éducatives des familles <i>variable immigrée en 3 postes</i>			
Variable dépendante : Souhait d'un bac général/ bac professionnel ou technique			
Variables	modèle 2	modèle 3	
Constante	0.09	-0.08	
<i>0 parent immigré</i>			
1 parent immigré	0.23	0.22	
2 parents immigrés	0.61***	0.58**	
<i>Autre CSP</i>			
Ouvrier qualifié	-0.41***	-0.41***	
Ouvrier non qualifié	-0.64**	-0.64**	
Taille de la fratrie	-0.12**	-0.13**	
Diplôme de la mère <i>BEP CAP</i> sans diplôme CEP baccalauréat et plus	-0.23 -0.06 1.18***	-0.23 -0.07 1.15***	
Diplôme du père <i>BEP CAP</i> sans diplôme CEP baccalauréat et plus	-0.33 -0.52*** 0.71***	-0.31 -0.48** 0.70***	
Sexe de l'enfant <i>garçon</i> filles	0.73**	0.73***	
Activité de la mère <i>mère active</i> mère inactive mère toujours inactive	-0.10 0.15	-0.12 0.11	
<i>Niveau scolaire évalué par les parents</i> moyen difficultés scolaires bon ou excellent non-réponse		-0.07 0.43*** 0.10	

***: paramètre significatif à 1%, **: 5%; *: 10%

Régression logistique sur les aspirations éducatives des familles <i>variable immigrée détaillée</i>			
Variable dépendante : Souhait d'un bac général/ bac professionnel ou technique			
Variables	modèle 2b	modèle 3b	
Constante	0.15	-0.02	
<i>2 parents français de naissance nés en France</i>			
2 parents français de naissance nés à l'étranger couples mixtes	0.10 0.27	0.10 0.26	
2 parents immigrés portugais	-0.02	-0.04	
2 parents immigrés maghrébins	1.10**	1.13***	
2 parents immigrés autres parents manquants	0.82*** -0.10	0.77** -1.02	
<i>Autre CSP</i>			
Ouvrier qualifié	-0.37**	-0.37**	
Ouvrier non qualifié	-0.58**	-0.58**	
Taille de la fratrie	-0.15**	-0.15**	
Diplôme de la mère <i>BEP CAP</i> sans diplôme CEP baccalauréat et plus	-0.25 -0.09 1.21***	-0.25 -0.10 1.17***	
Diplôme du père <i>BEP CAP</i> sans diplôme CEP baccalauréat et plus	-0.32 -0.46** 0.72***	-0.30 -0.42** 0.71***	
Sexe de l'enfant <i>garçon</i> filles	0.74***	0.73***	
Activité de la mère <i>mère active</i> mère inactive mère toujours inactive	-0.07 0.12	-0.09 0.10	
Activité du père <i>père actif</i> père au chômage père autre activité	-1.04*** -0.13	-1.04*** -0.15	
<i>Niveau scolaire évalué par les parents</i> moyen difficultés scolaires bon ou excellent non-réponse		-0.09 0.43*** 0.13	

***: paramètre significatif à 1%, **: 5%; *: 10%

Variables objectives et perceptions subjectives : des éclairages complémentaires pour comprendre les « projets » professionnels

**Mario Correia
François Pottier**

1. Parcours professionnel et processus socioprofessionnel

L'étude des adultes qui reprennent une formation en cours du soir nous conduit à déplacer la problématique des processus d'insertion professionnelle vers celle des processus socioprofessionnels concernant une période longue de la vie des personnes. L'interrogation sur les raisons qui conduisent des individus à reprendre une formation continue, et sur les chances qu'ils ont d'aller au terme de cette formation, implique de comprendre dans quel devenir ou processus socioprofessionnel ils sont engagés.

On interroge ici les individus au moment où ils vont s'inscrire en formation (cf. encadré sur l'enquête). Ils ont derrière eux un passé professionnel, personnel et social. Ils affichent des projets ou tout au moins des raisons pour s'inscrire en formation. Même si les projets ne sont pas formulés, on ne vient pas s'inscrire en cours du soir, qui représentent un coût (financier, temps passé, effort), sans avoir des raisons ou un « mobile » (Correia, 1996). On saisit donc des individus à un moment de leur parcours professionnel et l'on veut mettre en rapport une biographie passée et une projection sur l'avenir.

Nous utiliserons dans ce texte le terme de parcours professionnel pour décrire la suite d'événements passés auxquels l'individu a été confronté. L'expérience scolaire et professionnelle y prend une place prépondérante. Par contre, le terme de « processus » sera utilisé dans un sens sensiblement différent qui demande à être explicité.

2. La problématique choisie

Nous ne concevons le processus ni comme un phénomène fini, ni a fortiori comme une suite d'étapes qu'il s'agit simplement de décrire pour saisir ce qui constitue le fondement des parcours professionnels.

Nous pouvons l'illustrer de manière simple par l'exemple du processus de « déclassement-reclassement » décrit par Pierre Bourdieu (1978). Ce processus n'est compréhensible que dans son ensemble. Saisir une série d'étapes, la forme du parcours antérieur, la situation au moment de l'enquête... ne permet pas de comprendre le « déclassement-reclassement » si l'individu se trouve objectivement dans la première phase. Si on se base sur des variables objectives, le processus ne peut être saisi qu'a posteriori. Or, définir la fin du processus ne va pas de soi. Rien ne ressemble plus à un parcours de « déclassement-reclassement » dans la phase de déclassement qu'un parcours de déclassement. Et rien ne nous permet de dire quel temps va prendre la fin du premier type de parcours, qui nous permettra enfin de le différencier du deuxième type. Dès lors, le processus ne peut être saisi que si l'on comprend l'orientation visée par l'individu, c'est-à-dire, dans le cas cité ici, que le reclassement constitue la phase terminale du processus.

Autrement dit, les variables objectives (série d'étapes, formes du parcours antérieur, situation au moment de l'enquête...) suffisent pour appréhender certains types de parcours. Pour d'autres, au

contraire, ces variables n'ont de sens que si on comprend la manière dont celles-ci sont intégrées par l'individu. La compréhension de la perception qu'ont les individus des contraintes et opportunités de leur environnement professionnel, et les ressources dont ils disposent pour affronter cet environnement sont parfois aussi importantes que la description clinique de la trajectoire passée et de la situation professionnelle.

Le processus socioprofessionnel, au sens où nous l'entendons, peut être analysé à partir, d'une part, d'un parcours professionnel et, d'autre part, de la nature des contraintes objectives, de leur degré d'intériorisation et du niveau de ressources (relatives) que l'individu mobilise pour une évolution à venir.

On ne peut alors pas décrire la totalité des processus possibles à partir d'une typologie fondée sur une série d'indicateurs identiques pour tous les individus. En effet, le processus englobe l'ensemble du parcours de vie des individus : les situations vécues antérieurement, la situation présente et les finalités éventuelles d'évolution. Or, comme nous n'avons pas directement accès au futur, l'évolution ne peut être que celle imaginée par l'individu.

Plusieurs variables entrent en ligne de compte pour comprendre les processus :

- Les atouts dont disposent les individus eux-mêmes dépendant des ressources acquises dans leur parcours scolaire et professionnel.
- La position relative occupée au moment de l'inscription en formation.
- La perception d'un avenir plus ou moins ouvert professionnellement.
- La capacité et la volonté des individus à s'engager dans un projet.
- La relation au temps.

Toutefois, chacune de ces variables ne pèse pas le même poids dans tous les processus :

- Certains semblent portés par leur trajectoire antérieure.
- Pour d'autres, ce sont les contraintes qui constituent les variables les plus explicatives.
- Parfois, c'est la volonté individuelle et la projection de l'individu dans le futur qui permettent de comprendre les projets.
- Pour d'autres encore, c'est la capacité à saisir toutes les opportunités et la gestion d'un projet en temps réel qui sont centrales...

Cette diversité s'explique si on conçoit le processus professionnel comme le produit d'une double configuration : une « configuration sociale » et une « configuration psychique ».

En premier, l'individu est inséré dans une « configuration sociale ». Nous utilisons ce terme dans un sens approché de celui que lui donne Elias (1991)¹ : c'est-à-dire une situation de tension et d'équilibre relatif due au fait que tout individu existe « dehors et à l'intérieur d'un réseau de joueurs interdépendants, où existent des alliances et des antagonismes, où l'on coopère et rivalise à différents niveaux ». Cette « configuration sociale », par nature dynamique, est porteuse de contraintes, de ressources et d'opportunités qui s'imposent à tous. La nature de cette configuration définit le champ du possible. Elle est dans notre enquête principalement décrite à partir de variables objectives. Elle est étroitement articulée à la carrière de l'individu, si on prend ce terme dans son sens le plus courant, comme une suite de positions professionnelles ordonnées.

Toutefois, dans une enquête par questionnaire, nous n'avons pas accès aux contraintes et ressources objectives, mais seulement à leur perception par les individus. Les termes de « variables objectives » sont ici pris dans un sens large. Il n'est pas trop difficile de recueillir la succession des emplois occupés. Mais, dans de nombreux cas (les emplois tertiaires en particulier), il est difficile d'apprécier si cette succession d'emplois correspond vraiment à un élargissement significatif des activités professionnelles ou fonctions exercées par l'individu. Il est donc nécessaire de compléter les variables descriptives des situations par l'appréciation que l'individu fait de l'évolution de ses activités professionnelles.

1. Pour Elias, les configurations sociales sont avant tout relationnelles. Nous restreignons le sens qu'il donne en considérant simplement le résultat de la configuration et non sa dynamique.

Mais la « configuration sociale » ne pèse pas directement et mécaniquement sur les choix individuels. Ce qui est possible n'est pas forcément désiré ni même perçu comme possible. Les contraintes objectives ne s'imposent pas à tous de la même façon. Elles sont filtrées et intégrées dans une « configuration psychique » personnelle qui évolue en fonction de nombreux facteurs internes et externes, mais aussi de l'expérience passée et de sa perception actuelle (Nuttin, 1980). Il s'agit ici d'une dimension de la carrière subjective, au sens que lui donne Desmarez (1986), « manière mouvante dont chaque personne considère sa vie et interprète la signification de ses divers attributs, de ses actions et des choses qui lui arrivent ».

Cette intériorisation ne se passe pas forcément dans le calme, elle est parcourue de tensions. Il s'agit en effet d'une transaction subjective au cours de laquelle les désirs, les regrets, les doutes et contradictions alimentent le regard jeté sur le passé et la projection de soi dans l'avenir (Dubar, 1991; Gadéa et Bercot, 1994). Cette configuration est au final constituée d'éléments « non pas juxtaposés mais ordonnés et hiérarchisés par référence à ce qui, pour l'individu, fait le plus sens » (Charlot et alii, 1992).

Ce sens peut être comparé à un traducteur qui s'interpose entre l'individu et la réalité et qui filtre les éléments objectifs avant que ceux-ci ne soient intériorisés par les individus. Toutefois, cette opération de traduction peut être en partie ou totalement suspendue, si les contraintes sont trop fortes ou s'exercent de manière permanente. Ce sont alors les contraintes dans toute leur brutalité qui s'imposent directement à l'individu.

Les relations entre ces deux configurations (« configuration sociale » porteuse de contraintes et ressources ; configuration subjective porteuse d'orientations) sont dotées d'une autonomie relative et insérées dans des dynamiques. Ceci explique qu'une configuration peut à certains moments prendre plus d'importance que l'autre.

Nous sommes proches des travaux de Dubar, même si nous adoptons un angle d'approche plus limité. Pour celui-ci, l'analyse des « formes identitaires » incluant des « dynamiques identitaires » est centrale quand on s'intéresse au rapport à la formation des salariés et à leur carrière (Dubar, 1994). La notion de « formes identitaires » intègre des données objectives mais « tente (aussi) d'introduire la dimension subjective, vécue, psychique, au cœur même de l'analyse sociologique » (Dubar, 1991). La construction identitaire est, pour cet auteur, le produit d'une double transaction biographique, entre identité héritée et identité visée et relationnelle, entre identité pour autrui et identité pour soi (Dubar, 1994).

Les processus socioprofessionnels que nous analysons s'intègrent dans ces formes identitaires mais n'en épuisent pas la richesse. Par ailleurs, la notion de configuration, transversale à la double transaction théorisée par Dubar, est une notion dont l'ambition est limitée et opératoire : nous ne nous intéressons pas à la totalité de la transaction mais seulement à son aspect le plus individuel et le plus directement accessible. Nous simplifions donc la complexité du réel en faisant notamment l'impasse sur une partie de la transaction relationnelle. Nous faisons alors comme si le contexte pouvait être saisi par la simple expression des opinions individuelles.

Concevoir le processus socioprofessionnel comme résultat de cette double configuration (sociale et psychique) se traduit tout à fait concrètement dans les procédures d'enquête. Tout d'abord, les variables saisies doivent articuler des informations de nature objective mais aussi subjective. Ensuite, le traitement statistique peut se réaliser en deux temps : d'abord, l'analyse de la « configuration sociale » à partir du parcours social, scolaire et professionnel de l'individu, puis l'analyse de la « configuration psychique » à partir des perceptions de l'individu sur sa situation présente. La mise en relation d'une « configuration sociale » avec les projets ou « raisons » d'entrée en formation conduit, selon les cas, à l'émergence de processus socioprofessionnels compréhensibles d'emblée et d'autres tout à fait ininterprétables. Pour les rendre compréhensibles, il convient d'introduire une explication complémentaire par la mise en relation avec les variables subjectives de la « configuration psychique ».

Ce sont ces analyses successives que nous présentons ci-après.

3. Typologie des parcours scolaires et professionnels

On s'intéresse, en premier lieu, à la dynamique du parcours professionnel ou de sa « pente ». On complète par la forme du parcours scolaire antérieur. À ce stade, on n'introduit pas de données d'origine sociale qui aurait permis l'émergence de processus socioprofessionnels classiques comme celui du « déclassement-reclassement ».

Pour cette construction, on prend en compte :

- Des variables de situation professionnelle. On a, de façon détaillée, le premier emploi et l'emploi à l'enquête (appellation de l'emploi, fonction, statut, responsabilité hiérarchique, secteur d'activité économique et taille de l'établissement). On dispose d'informations sur la succession des emplois occupés (appellation de l'emploi).
- Des variables d'évolution objectives (nombre d'employeurs, nombre de périodes de chômage et durée totale du chômage), et des variables d'appréciation de l'individu sur l'évolution de son activité professionnelle, de ses responsabilités hiérarchique et de son salaire.

Une analyse des données de ces variables (analyse factorielle des correspondances multiples) nous conduit à la représentation factorielle suivante (voir graphique 1) :

1^{er} axe : opposition entre parcours ascendant, emploi stable, quel que soit le nombre d'employeurs, et parcours descendants ou fluctuants (forte durée de chômage, réduction tendancielle des activités professionnelles ou du salaire).

2^{ème} axe : opposition entre les parcours professionnels stables et les parcours marqués par la promotion dans l'emploi.

Les axes suivants n'apportent que des informations complémentaires très spécifiques sans intérêt particulier.

Cette analyse conduit à la construction de six catégories de parcours professionnel avant de venir au CNAM (typologie des individus à partir de leur représentation factorielle).

3.1. Parcours professionnel descendant (10 %)

Cette population a connu plusieurs employeurs. Elle est passée fréquemment par le chômage (40 % sont au chômage au moment de l'enquête). Les individus ont connu beaucoup d'emplois sur statut précaire. Leurs activités professionnelles et leur salaire se sont progressivement réduits dans le temps. Toutes les catégories professionnelles sont représentées. La proportion de diplômés de niveau bac en formation initiale est plus élevée que dans les autres catégories. La population en échec scolaire est un peu plus nombreuse que dans les autres catégories.

3.2. Parcours professionnel fluctuant (12 %)

Comme la population précédente, ces individus sont dans une situation professionnelle précaire. Ils ont connu une alternance d'emplois, sans rapport entre eux, entraînant une discontinuité fréquente dans les activités professionnelles et le salaire dont le caractère dominant est de fluctuer. Toutes les professions sont représentées. La proportion de diplômés de niveau bac en formation initiale est plus élevée que dans les autres catégories. Les retards scolaires en formation initiale sont aussi un peu plus fréquents.

3.3. Parcours professionnel stable (20 %)

Les deux tiers n'ont eu qu'un seul employeur. Leurs activités professionnelles et leur salaire n'ont pas évolué. Ils sont en emploi sur statut stable. Les techniciens et professions intermédiaires tertiaires dominant largement. Les titulaires d'un bac + 2 à bac + 4 sont les plus nombreux. Les retards scolaires en formation initiale sont un peu plus fréquents qu'en moyenne.

3.4. Parcours professionnel ascendant par mobilité interne (25 %)

Dans cette population, 80 % n'ont eu qu'un employeur. Ils sont sur contrat à durée indéterminée. Leurs activités professionnelles se sont progressivement élargies dans un cadre constant de responsabilités hiérarchiques et une progression ordinaire du salaire. Toutes les catégories professionnelles sont présentes. Leur parcours scolaire antérieur et leur niveau de formation initiale sont dans la moyenne générale.

3.5. Parcours professionnel ascendant par mobilité externe (18 %)

Ce groupe est dans une dynamique professionnelle similaire à celle du groupe précédent. Il se distingue par une forte proportion d'individus ayant changé plusieurs fois d'employeurs. Ils ont de ce fait connu un temps non négligeable de chômage. Ceci ne les a pas empêchés de connaître un élargissement sensible de leurs activités professionnelles, voire de leur salaire. Une proportion importante est passée d'employés ou ouvriers à professions intermédiaires ou techniciens. Les parcours scolaires sont dans la moyenne générale avec une légère dominance des individus les plus diplômés.

3.6. Parcours promotionnel (15 %)

Cette population est engagée dans une dynamique professionnelle ascendante. Malgré une forte mobilité sur le marché du travail (60 % ont eu deux employeurs ou plus contre 50 % en moyenne), il n'ont pas connu de période de chômage. La moitié a changé de catégorie sociale depuis son entrée dans la vie active : passage à profession intermédiaire ou cadre. Un cinquième était déjà cadre à l'entrée dans la vie active. Presque tous ont vu leurs activités professionnelles et leurs responsabilités hiérarchiques s'élargir. Presque tous ont eu une progression de leur salaire plus rapide que la normale. Les parcours scolaires sont dans la moyenne générale avec une légère dominance des individus les plus diplômés et ceux qui ont eu un parcours scolaire « à l'heure ».

4. La relation entre les types de parcours professionnel et les projets professionnels est médiatisée par les contraintes réelles ou perçues

La mise en relation directe entre parcours et projets professionnels n'est pas interprétable sans connaître les ressources ou contraintes dans lesquelles l'individu se situe.

Dans les cas où les contraintes transparaissent dans l'itinéraire antérieur, ce qui est le cas des individus au chômage ou sur Cdd, on comprend bien leur projet de reconversion professionnelle ou de recherche d'une orientation. En effet les deux premiers types de parcours professionnels (descendant et fluctuant) comprennent près de 60 % d'individus en recherche d'un nouvel emploi, environ un quart vient chercher dans la formation une voie à peine 10 % persistent dans leur métier.

La perception de menace est entièrement corrélée avec le type de parcours. Les individus des deux premiers types se disent menacés dans leur situation professionnelle mais pas les autres.

Par contre, la proportion d'individus qui veulent changer d'emploi est d'environ 40 % dans les trois types de parcours ascendant et 30 % environ souhaitent poursuivre dans le même métier. Rien sur leur parcours antérieur ne nous permet de comprendre pourquoi certains s'inscrivent dans une logique de reconversion et les autres de poursuite dans le métier. De même, certains souhaitent changer de catégorie sociale et d'autres non.

La forme du parcours antérieur à la venue au CNAM ne dit rien sur les ressources ou contraintes qu'exerce le milieu de travail. L'introduction d'une variable subjective sur la perception d'un blocage dans la carrière contribue à départager ceux qui veulent poursuivre dans le même métier de ceux qui souhaitent suivre une formation pour se reconvertir.

En effet, la perception du blocage dans la carrière professionnelle est tout à fait transversale aux différents types de parcours. Un individu sur deux appartenant à ces types se dit bloqué dans sa carrière professionnelle.

Pour les auditeurs ci-dessous, ce sont les contraintes imposées par le parcours antérieur et surtout par la situation présente qui expliquent leurs projets. Que les contraintes individuelles pèsent aussi fort sur les individus s'explique sous l'effet croisé de deux types de phénomènes :

- En premier, le travail a pris une part de plus en plus grande dans la vie des individus et est devenu source de toute valeur (Arendt, 1957).
- En second, la crise économique a sérieusement dégradé le marché de l'emploi (augmentation du chômage², développement des formes précaires d'emploi³, du temps partiel⁴), augmentant considérablement les contraintes réelles pesant sur les évolutions professionnelles. L'allongement du processus d'insertion professionnelle (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 1995), comme le remplacement de la mobilité volontaire des années 70 par une mobilité contrainte (Charlot & Sandoval, 1995) réduisent singulièrement le champ des possibles. Pour une partie de la population, l'enjeu est celui de l'accession ou de la stabilisation dans un emploi, plus qu'une évolution professionnelle.

Le risque de perte de valeur sociale que représente la situation de danger professionnel impose alors aux individus la nécessité de réagir à tout danger de perte d'emploi. La formulation de finalités est absente de ce modèle. L'individu, à la limite, « abrégit », selon l'expression de Weber (1959). Ainsi des individus disposant de ressources importantes peuvent sembler écrasés par ces contraintes.

Les contraintes apparaissent ici comme des processus d'occultation des ressources, d'autant plus performants que ces ressources sont faibles. À niveau égal et objectif, les individus sont persuadés de détenir moins de ressources que leurs concurrents. De plus, une fois engagé, ce processus d'occultation peut avoir des effets auto-prédicatifs (Rosenthal et Jacobson, 1968).

Ici, les contraintes sont tellement impérieuses (risque de perdre son emploi) que l'individu n'a d'autre choix que de s'y plier quasiment en temps réel, en changeant radicalement de contexte professionnel.

Toutefois, pour d'autres individus, l'augmentation des contraintes réelles ne se traduit pas obligatoirement par une perception plus importante de ces contraintes par tous les individus. Elles pèsent différemment en fonction des ressources détenues par les individus⁵, qu'elles soient scolaires ou professionnelles. Mais à ressources égales, les individus peuvent aussi réagir différemment aux contraintes. Des individus disposant de faibles ressources ne tiennent, par exemple, pas compte des contraintes du marché du travail.

Les risques leur semblent réels mais pas immédiats, n'obligeant pas l'individu à changer radicalement de voie. Les individus pensent que la formation et les apprentissages qu'on y acquiert peuvent éventuellement suffire pour éloigner le danger professionnel.

Encore faut-il comprendre ce qu'ils viennent chercher en formation.

5. L'appréhension des processus socioprofessionnels éclaire les objectifs qu'ont les individus en suivant une formation

Pour comprendre en quoi la formation représente un moyen adapté aux préoccupations des auditeurs, nous avons procédé en plusieurs étapes. Nous avons d'abord quantifié les objectifs de formation cités. Ensuite, nous avons tenté de rattacher ces objectifs aux parcours antérieurs. L'utilisation de la formation apparaissant encore pour certains peu compréhensible, nous avons alors introduit des variables subjectives.

2. On peut avoir une description plus complète des modifications qui ont touché l'emploi au cours des dernières décennies dans Maruani M, Reynaud E. (1993).

3. Source Insee, *Données sociales 1996*.

4. Source enquête Emploi et recensement des agents de l'État in : Insee, *Données sociales 1996*.

5. Le diplôme, par exemple, a toujours un effet relativement protecteur face au chômage.

5.1. Les objectifs en suivant une formation au CNAM

Après une question ouverte sur la raison de leur venue au forum du CNAM, nous avons interrogé ces visiteurs sur leurs « objectifs en venant suivre une formation au CNAM ». Ils pouvaient choisir dans une liste de 16 items. 80 % des individus ont répondu « oui » à un ensemble de 2 à 5 items. La moyenne se situe à 3 items.

Quels seraient vos objectifs en suivant une formation au CNAM ?

	% de réponses
1. Je n'ai pas encore d'objectifs précis	4 %
2. M'entretenir intellectuellement	19 %
3. Continuer ma formation initiale	25 %
4. Obtenir une équivalence pour suivre une autre formation	8 %
5. Obtenir un diplôme supérieur	49 %
6. Obtenir une formation plus professionnelle que ma formation initiale	21 %
7. Obtenir une spécialisation	25 %
8. Acquérir de nouvelles connaissances	47 %
9. Trouver un travail	14 %
10. Obtenir des compétences nécessaires à mon activité	28 %
11. Acquérir des compétences complémentaires pour élargir mes fonctions	43 %
12. Mieux maîtriser ou comprendre mon environnement de travail	15 %
13. Obtenir un travail plus intéressant (autonomie, responsabilités)	29 %
14. Obtenir une promotion	12 %
15. Changer d'entreprise	11 %
16. Changer de profession	23 %

Les items cités le plus souvent sont :

- Obtenir un diplôme 49 %
- Acquérir de nouvelles connaissances 47 %
- Acquérir des compétences complémentaires pour élargir mes fonctions 43 %

À l'opposé, les items les moins cités sont :

- Je n'ai pas encore d'objectif précis 4 % (qui sera retiré de l'analyse factorielle)
- Obtenir une équivalence pour suivre une autre formation 8 %
- Changer d'entreprise 11 %
- Obtenir une promotion 12 %.

L'analyse factorielle de cette question conduit à retenir les trois premiers axes factoriels (voir graphique 2)⁶

Le premier axe oppose les individus qui s'inscrivent dans une logique de marché du travail (ils sont en recherche d'emploi ou veulent changer d'emploi ou d'entreprise) à ceux qui demeurent dans une logique de métier (ils veulent améliorer leurs compétences dans leur domaine professionnel).

Le deuxième axe oppose les demandes de formation diplômante à celles de formation pour la connaissance. D'un côté, on a les visiteurs qui cherchent à obtenir un diplôme et de l'autre ceux qui viennent pour une acquisition de connaissances qui n'implique pas une certification.

6. Le premier axe oppose :

- trois items liés à l'emploi et à sa recherche : Trouver un travail ; Changer d'entreprise ; Changer de profession et l'item très minoritaire : Obtenir une équivalence pour suivre une autre formation,
- à trois autres items liés à l'activité professionnelle ou au métier : Obtenir des compétences nécessaires à mon activité ; Mieux maîtriser ou comprendre mon environnement de travail ; Obtenir une promotion.

Le deuxième axe oppose :

- le désir de connaissance nouvelles : M'entretenir intellectuellement ; Acquérir de nouvelles connaissances ; Acquérir des compétences complémentaires pour élargir mes fonctions,
- à deux items liés à la demande de diplôme : Obtenir un diplôme supérieur ; Continuer ma formation initiale.

Le troisième axe apporte peu d'informations complémentaires. On trouve principalement l'item Obtenir une formation plus professionnelle que ma formation initiale avec cette fois du même côté de l'axe les items Trouver un travail et Obtenir des compétences nécessaires à mon activité qui sont opposés sur l'axe 1.

Le troisième axe a une dimension de « professionnalisation » qui n'apporte pas d'information très importante.

5.2. Relations entre parcours professionnel et objectif en suivant une formation

La projection dans le premier plan factoriel des types de parcours professionnels présentés plus haut conduit à l'interprétation suivante des objectifs de formation des visiteurs selon leur parcours professionnel antérieur.

Les deux premiers types (descendant et fluctuant) ont des objectifs de formation fortement guidés par la recherche d'un travail (trouver du travail, avoir un travail plus intéressant, changer de profession). Ils sont dans une logique de marché du travail. Là encore, la forme même du parcours permet de comprendre la logique qui conduit les individus en formation. Point n'est besoin de connaissance complémentaire sur leur « état psychique ».

Pour deux autres types (les stables n° 3 et les ascendants par mobilité externe n° 5), l'obtention d'un diplôme est un objectif dominant dans tous les cas (plus de la moitié des individus). Mais ceux qui se disent bloqués dans leur carrière se donnent comme objectif complémentaire de trouver un travail plus intéressant ou de changer de profession. Ceux qui ne sont pas bloqués se situent plus dans une recherche de nouvelles compétences nécessaires à leurs activités.

Les projets se différencient à partir d'une dimension temporelle. Pour tous les individus, le diplôme constitue un marqueur incontestable de leur valeur professionnelle et sociale. Il peut être monnayé auprès de l'entreprise ou sur le marché du travail.

Ceux qui sont en trajectoire stable ne pensent pas, *a priori*, qu'une évolution professionnelle soit envisageable dans le contexte actuel. Le diplôme devient alors une forme de capitalisation de ressources que l'individu garde en réserve pour le futur quand les opportunités d'évolution seront plus importantes.

Ceux qui parient sur une évolution plus rapide par le biais de la mobilité externe ont aussi besoin du diplôme pour prouver leur valeur professionnelle. Mais celui-ci sera immédiatement monnayé auprès de leurs futurs employeurs.

Finalement, le degré de patience quant à une évolution professionnelle possible distingue ces deux populations.

Enfin les deux autres groupes, qui ont déjà connu une forte promotion professionnelle ou un parcours ascendant interne à leur entreprise, ont des objectifs de formation tournés vers l'acquisition de nouvelles connaissances, l'obtention de compétences pour élargir leur fonction ou le désir de mieux comprendre leur environnement. L'introduction du blocage dans la carrière induit la même distinction que dans les deux groupes précédents par rapport au marché du travail. Ceux qui sont bloqués sont tentés par un changement d'emploi, de profession pour trouver un travail plus intéressant ; les autres persistent dans une logique de métier.

Les contraintes qui pesaient fortement sur les premiers parcours pèsent nettement moins ici. Deux éléments interviennent comme « pondération » de ces contraintes.

- D'une part, plus l'individu dispose d'un « projet » qui lui tient à cœur, plus il peut considérer que les contraintes sont simplement conjoncturelles.
- D'autre part, les individus sont d'autant plus sensibles aux contraintes que celles-ci pèsent sur eux depuis longtemps. La dureté ou la difficulté du parcours antérieur impose graduellement une restriction des désirs. Tel n'est pas le cas ici. Les individus ont plutôt vécu des situations de stabilité ou d'évolution ascendante.

Ceci explique que la « configuration psychique » soit dotée d'une relative autonomie par rapport à la « configuration sociale ». Les désirs ou les projets individuels permettent de surmonter pendant un temps des contraintes qui semblent écraser d'autres individus vivant, *a priori*, les mêmes situations.

Conclusions

Le passage progressif d'une typologie de parcours professionnels à celle d'une typologie des processus socioprofessionnels constitue un atout déterminant dans la compréhension des choix faits par les individus à un moment donné. Ici, il est question d'un choix de s'inscrire dans une formation en cours du soir. On voit très clairement que les objectifs de formation que se donnent les individus gagnent progressivement en interprétation au fur et à mesure qu'on enrichit la construction de leur itinéraire : d'abord, le parcours professionnel et les projets professionnels qui constituent ce qu'on a appelé la configuration sociale, puis l'ensemble des ressources et contraintes environnant l'individu qui constitue sa configuration psychique⁷.

En première lecture, les objectifs de formation analysés en fonction de la trajectoire antérieure nous avaient amenés à conclure à une relative irrationalité du comportement de certains auditeurs. Or, il n'y avait pas irrationalité mais un déficit d'informations qui nous interdisait de comprendre ces comportements. Introduire des éléments psychiques, c'est-à-dire des variables subjectives d'appréciation des contraintes, revient à analyser le parcours du point de vue des auditeurs, ce qui rend celui-ci beaucoup plus compréhensible ou « rationnel ».

Mario Correia

Laboratoire Georges Friedmann, Université Paris I

François Pottier

Observatoire des études et carrières

Conservatoire National des Arts et Métiers

292, rue Saint Martin 75141 Paris cedex 03

Tél : 01 53 01 80 04 ; E-mail : pottier@cnam.fr ; correia@cnam.fr

Encart – La population enquêtée

En juin et septembre de chaque année, le CNAM organise un forum d'information et d'orientation ouvert à tous les individus qui souhaitent suivre une formation. L'enquête a été effectuée auprès de 3 000 visiteurs. C'est un échantillon représentatif des 14 000 individus reçus par un enseignant ou un conseiller d'orientation pour élaborer leur projet de formation en septembre 1997. Ce sont principalement de jeunes salariés entrés au cours des cinq années précédentes sur le marché du travail et titulaires d'un diplôme post-baccalauréat.

7. Le khi2 du tableau croisant les types d'objectifs de formation aux types de parcours professionnel passe 37,6 (pour 15 degrés de liberté, probabilité de 0,001) à 93 (pour 12 degrés de liberté, probabilité de 3,9 E-16) pour le tableau croisant les types d'objectifs de formation et les types de processus socioprofessionnel.

Bibliographie

Données sociales 1996, Insee.

L'état de la France 96-97, 1996, La découverte, avec la collaboration du CREDOC.

Arendt H., 1957, *Condition de l'homme moderne*, Calmann-Lévy.

Bourdieu P., 1978, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, novembre.

Charlot B., Bautier E., Kohn R., Rochex J.-Y., 1992, Rapport au savoir et rapport à l'école dans les zones d'éducation prioritaires, Rapport pour le FAS et la DPM, février.

Charlot G., Sandoval V., 1995, Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leur quinze premières années de carrière, *Premières synthèses (DARES)*, n° 86-4, mai.

Correia Mario, 1996, Formation et promotion sociale, des liens qui se distendent, *Actualité de la formation permanente*, n° 141.

Desmarez P., 1986, *La sociologie industrielle aux États-Unis*, A. Colin.

Dubar C., 1991, *La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Colin.

Dubar C., 1994, Les identités individuelles et collectives dans le champ professionnel, In : *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck.

Elias N., 1991, *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Éditions de l'aube.

Gadéa et Bercot, 1994, La formation continue et l'accès au titre d'ingénieur en France, In : Lucas Y., Dubar C., *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Presses Universitaires de Lille.

Maruani M, Reynaud E., 1993, *Sociologie de l'emploi*, La découverte.

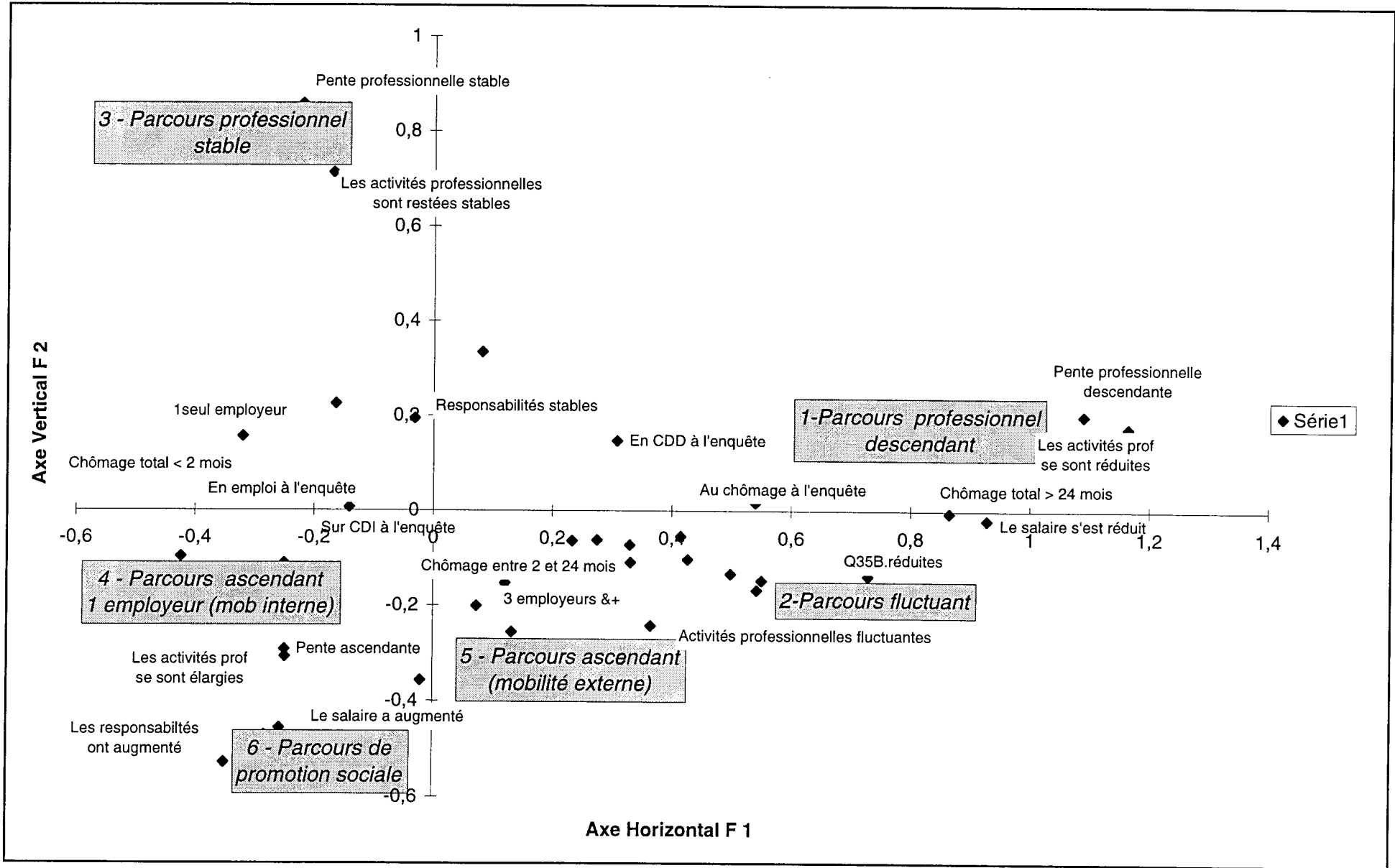
Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 1995, *L'insertion des jeunes en France*, Paris, PUF.

Nuttin J., 1980, *Théorie de la motivation Humaine*, Paris, PUF.

Rosenthal R. A. et Jacobson L., 1968, *Pygmalion à l'école*, Paris, Castermann.

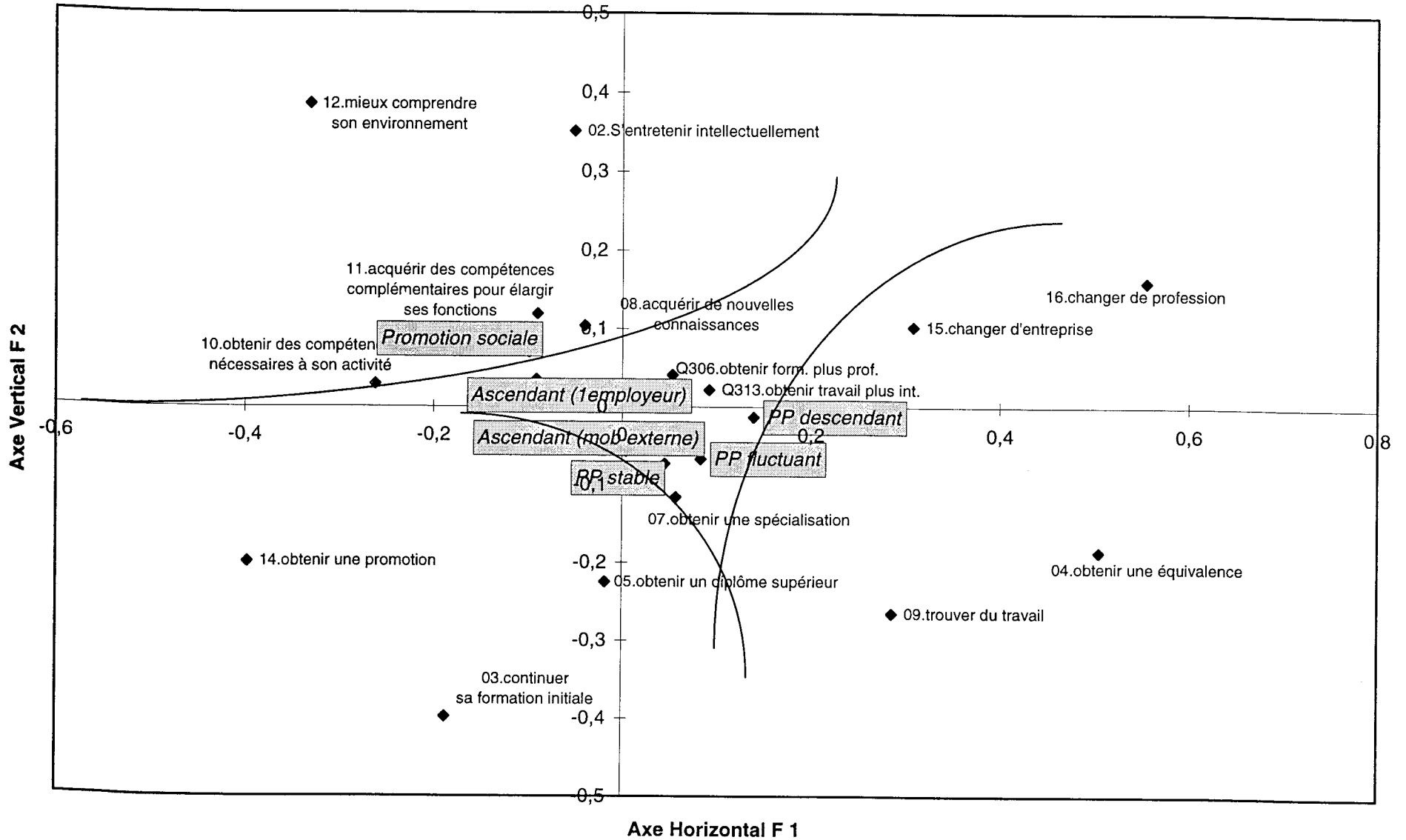
Weber M., 1959, *Le savant et le politique*, Paris, C. Bourgeois.

Graphique 1 - Types de parcours professionnel



NB : Seuls les items bien représentés dans les deux premiers axes ont été conservés pour assurer une meilleur lisibilité au graphique

Graphique 2 - Parcours professionnel avant le CNAM et objectifs de formation



Trajectoires professionnelles et insertion : réflexions autour d'une enquête qualitative

Annabel Couzinet-Laroche

Les enquêtes statistiques de grande taille et notamment les enquêtes sur les cheminements professionnels des jeunes du Céreq, nous renseignent sur la diversité des trajectoires professionnelles rencontrées sur le marché du travail.

L'exploitation de ces données longitudinales permet de cartographier, d'observer le fonctionnement du marché du travail pour différentes catégories de jeunes. Ces études ont apporté des informations intéressantes sur le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Si la majorité connaît une insertion rapide, souvent pour les mieux dotés en capital scolaire, une minorité rencontre de plus grandes difficultés. Plus touchés par les formes d'emplois précaires¹, plus en contact avec les institutions liées à l'emploi, connaissant des périodes de chômage répétées, ces jeunes méritent une attention particulière. En effet ils sont confrontés à des formes de fonctionnement du marché de l'emploi héritées de périodes de crise que nous venons de traverser ; rien ne permet de supposer qu'elles vont disparaître dès la reprise de la croissance économique. Il y a même tout lieu de penser que ces nouvelles formes correspondent en fait à des transformations en profondeur de notre système économique et qu'elles ont toutes chances de subsister et de se développer.

La précarité demeure un trait important du chômage juvénile et l'analyse du travail précaire devient ainsi incontournable. En effet, la part des emplois précaires ne cesse d'augmenter depuis les années 80. En 1994, près d'un emploi sur cinq occupé par un jeune est temporaire contre à peine 5 % pour les 30-49 ans (Méron, Minni, 1995).

Parler de l'insertion professionnelle des jeunes suppose que nous nous entendions sur sa définition. Peut-on considérer l'insertion comme un état (Vincens, 1997) ou s'agit-il au contraire pour toute une partie de la population de mode de fonctionnement correspondant à des séquences de vie ? Pour caractériser l'insertion, on utilisait soit la notion de premier emploi, soit le temps mis pour obtenir un emploi stable, à savoir un Cdi. Cependant « un Cdi peut s'avérer de très courte durée – 2 fois sur 5, le Cdi alloué au jeune se révèle en fait une forme transitoire d'emploi. Le Cdi n'est donc pas en phase d'insertion le garant d'un lien durable dans l'entreprise » (Lochet, Podevin, 1996). C'est pourquoi Catherine Rougerie et Joselyne Courtois (1997) préfèrent parler de l'emploi qui compte, plus significatif que le Cdi pour caractériser l'insertion professionnelle du jeune.

Les calendriers dont nous disposons dans les enquêtes Céreq mettent en évidence des séquences qui obligent à remettre en question ces conceptions de l'insertion (Degenne, Lebeaux, Mounier, 1996). Ils ont montré que les emplois aidés pouvaient avoir un effet de tremplin vers l'emploi stable s'ils étaient utilisés en début de parcours, peu de temps après la sortie du système scolaire, mais qu'ils pouvaient aussi être révélateurs de grandes difficultés d'insertion lorsqu'on les trouvait après trois ans ou plus de « galère ». D'autres jeunes ont un parcours professionnel relativement stable et cependant marqué par une succession de Cdd ou de périodes d'intérim, dans des secteurs bien particuliers comme l'hôtellerie-restauration.

1. Nous entendons par précarité toutes les situations temporaires liées à l'emploi : les contrats à durée déterminée, l'intérim, les emplois aidés mais également les contrats à durée indéterminée dits marginaux et les formes d'emplois moins légales.

Des enquêtes qualitatives peuvent apporter un regard neuf et contribuent à une meilleure compréhension du processus d'insertion professionnelle des jeunes. Des travaux menés sur la précarité chez les jeunes ont montré qu'elle n'est pas nécessairement vécue comme une fatalité (Nicole-Drancourt, 1994). On obtient alors une autre façon de regrouper les jeunes, plus proche de leur logique d'insertion.

L'étude menée par Trottier, Laforce et Cloutier (1996) auprès de diplômés de l'université a permis de dégager six significations associées à l'insertion. Il peut s'agir d'obtenir un emploi stable, de se maintenir sur le marché avec une compétence reconnue, de prendre un emploi quel qu'il soit, de choisir des emplois correspondant aux études, de s'engager dans le travail et enfin d'acquérir une bonne reconnaissance par le milieu professionnel. La logique d'insertion du jeune se traduit par une ou plusieurs de ces significations. Ce classement pourrait également s'appliquer aux jeunes peu diplômés, tout en tenant compte de leur perception du marché du travail.

Une autre classification ressort d'une enquête qualitative menée auprès de jeunes de 18 à 30 ans, peu diplômés (Degenne, Couzinet-Laroche, Lebeaux, 1998). Celle-ci mettait l'accent sur l'autonomie dont peuvent faire preuve les jeunes. Elle se mesure à travers trois éléments : la façon dont les jeunes recherchent leurs emplois, leur adaptation ou non aux exigences des employeurs et la mise en œuvre des stratégies d'insertion en étudiant en particulier le lien employeur-employé. Trois grands types de comportement ont pu être repérés : les « actifs avec stratégie », les « actifs sans stratégie » et les « assistés ».

Quels sont alors les critères pertinents pour apprécier un emploi ou une relation employeur-employé ? Est-ce le statut de l'emploi, sa durée ou faut-il comprendre quels moyens le jeune a mis en œuvre pour trouver son emploi, quelles ressources il a mobilisées et comment ces ressources évoluent dans le temps ?

Pour tenter d'apporter des éléments de réponses et pour une meilleure compréhension du comportement des jeunes sur le marché du travail, il est bon d'enrichir une approche quantitative par une approche qualitative. Nous sommes partis d'une enquête Insee² qui constitue l'extension à la Haute-Normandie de l'enquête Génération 92 du Céreq, à partir de laquelle des entretiens approfondis³ ont été menés auprès de jeunes peu diplômés. La population cible a été choisie en fonction de critères⁴ liés à la précarité. Nous faisons l'hypothèse que certains jeunes s'adaptent aux exigences des employeurs et mettent en œuvre des stratégies d'insertion et gèrent leur précarité, alors que d'autres jeunes la subissent.

Comme nous disposons à la fois de l'entretien et du protocole de l'enquête réalisée par téléphone, il est possible de confronter les résultats obtenus et de tirer partie d'une telle procédure.

1. La méthode

Le calendrier individuel, réalisé à partir de l'enquête extensive, est un calendrier rétrospectif qui reprend mois par mois la situation du jeune face à l'emploi, depuis sa sortie du système scolaire

-
2. L'enquête Insertion Sociale de l'Insee reprend la procédure de l'enquête Génération 92 du Céreq pour sa population jeune de la Haute-Normandie. Il s'agit d'une enquête rétrospective retraçant les cheminements professionnels des jeunes, tous niveaux, depuis leur sortie du système scolaire en 1992 jusqu'à leur situation actuelle en 1997. Pour notre part, nous travaillerons uniquement sur les jeunes, de niveaux v, vbis et vi.
 3. Sur 1 535 jeunes de l'enquête, 742 avaient donné leur accord pour un entretien approfondi en juillet 1997, date de la fin de l'étude. Il s'agit de 30 entretiens en face-à-face, dans la région Haute-Normandie, le plus généralement au domicile du jeune et d'une durée de 2 à 3 heures.
 4. On construit des indicateurs statistiques tels le nombre de périodes d'emploi, le plus long temps passé en emploi, le temps total passé en emploi, ... : l'échantillon étudié se situera au-dessus de cette moyenne.
 - des jeunes ayant connu au moins 4 périodes en entreprise,
 - des jeunes ayant connu au moins 4 périodes de chômage,
 - des jeunes ayant connu au moins 3 périodes en intérim,
 - des jeunes ayant connu une période totale d'intérim supérieure ou égale à 24 mois.

en janvier 1992 jusqu'à sa situation actuelle en juillet 1997, date de la fin de l'étude, c'est-à-dire pendant 67 mois. Les situations sont au nombre de 6 : 1. en entreprise ; 2. en intérim ; 3. au chômage ; 4. en inactivité ; 5. au service national et 6. en étude ou en formation. L'enquête qualitative ayant été menée un an après l'enquête quantitative, le calendrier⁵ individuel rétrospectif a servi de support lors de l'entretien en face-à-face. L'idée était de raviver la mémoire du jeune, de lui donner l'occasion de replacer des informations omises volontairement ou non au cours de l'entretien téléphonique, concernant son parcours professionnel, et de nous permettre de reconstituer l'année manquante. De plus, le nouveau calendrier est complété. Nous disposons pour chaque situation d'emploi d'un certain nombre d'éléments : le statut de l'emploi, la qualification du poste, le type de contrat, le nom de l'entreprise, le lieu de travail, comment il a été trouvé et pour quelles raisons il a été quitté. On met également en parallèle les événements importants de la vie : décohabitation avec les parents, mise en couple, naissances, mariage, ruptures affectives (pour les parents également), déménagements, décès de personnes proches et autres événements touchant le jeune (maladie, dépression...).

Cela nous permet par la suite de confronter le calendrier remanié lors de l'entretien et celui décrit lors de l'enquête extensive.

2. Les résultats

Les défaillances de la mémoire

Comme le souligne Nadia Auriat (1996), des chercheurs se sont penchés sur la question de la mémoire et ont montré qu'il s'agissait d'un problème à prendre en compte, car il pouvait peser sur l'exactitude des résultats d'enquêtes rétrospectives. Le facteur temporel joue un rôle important. La fiabilité de la mémoire est ainsi d'autant plus difficile lorsque l'enquête rétrospective couvre une longue période. Les résultats obtenus dans notre étude confirment les conclusions de ces travaux : erreurs de datation, oubli volontaire ou non de certaines situations d'emploi, télescopages.

Ces travaux révèlent également que la qualité de la mémoire dépend du temps passé dans un état (Thélot, 1990). En effet, la rapidité du recueil téléphonique conduit souvent les jeunes à décrire l'essentiel de leur parcours professionnel, en omettant volontairement les périodes les plus courtes. La difficulté est d'autant plus grande que la population cible ne connaît pas un parcours linéaire mais plutôt complexe, marqué par une succession importante de situations d'emplois. Les premiers résultats du Céreq concernant le profil des jeunes issus de Génération 92 constatent en effet que « les jeunes connaissent jusqu'à 19 situations différentes (emploi, chômage, inactivité...). La moitié des jeunes ont moins de 4 situations et 10 % connaissent plus de 9 situations » (Martinelli, Simon-Zarca, Werquin, 1999). Ces périodes d'emploi sont riches d'informations et peuvent dans certains cas donner du sens au processus d'insertion professionnelle du jeune. Cela peut être l'exemple d'une courte mission d'intérim qui a permis à un jeune de tisser des liens avec une entreprise, de s'y faire connaître et d'être recontacté ultérieurement sous un autre statut. On peut ainsi avancer une sous-estimation des courtes missions d'intérim surtout pour les hommes, bien que cette forme d'emploi soit déjà très présente. En plus de vingt ans, le nombre des intérimaires a été multiplié par 4, passant de 105 000 en 1975 à 413 000 en 1998 (source : enquête Emploi, Insee). Il s'agit d'un mode de gestion des salariés de plus en plus pratiqué dans certains secteurs. On fait appel aux intérimaires, non seulement en cas de renfort de main-d'œuvre ponctuelle ou de remplacement, mais aussi comme mode de recrutement et de renouvellement du personnel (Ramaux, 1994).

Le jeune peut également négliger dans sa biographie professionnelle des séquences liées à l'emploi qui ne lui paraissent pas importantes. Il s'agit souvent de périodes d'emploi ou de formation

5. Dans l'entretien, le parcours du jeune est retracé sur un calendrier individuel simple, mois par mois, sous forme de couleur (orange pour le chômage, violet pour l'intérim, ...), puis présenté au jeune. Il est alors plus facile pour celui-ci de visualiser son parcours et d'en déceler les erreurs.

qu'il considère comme une erreur de parcours. D'autres jeunes annihilent des séquences liées à l'emploi qui ne comptent pas pour eux. Il s'agit là des effets de la mémoire sélective.

Il a 25 ans et travaille dans l'hôtellerie-restauration.

W : C'était quand même un excellent chef. C'est lui qui m'a fait passer mon CAP cuisine.

A : Vous ne me l'aviez pas dit, c'est quand ?

W : Oh, c'est rien !

A : C'est important ?

W : Ah ! Non non non...

A : C'était quand ?

W : C'est pas un diplôme important. (Les pauses interviennent : « c'était en juin 95 ».)

A : Pourquoi vous ne vouliez pas me le dire ?

W : J'veux dire, c'est pas (euh), pour nous c'est pas important. Nous, c'est l'expérience professionnelle qui nous importe, qu'on ait un BEP, un CAP, un BTS, ça change rien.

A : Vous ne l'auriez pas passé si c'était pas important ?

W : C'est lui qui m'a inscrit. Il me l'a dit une fois que j'étais inscrit : « Tu vas passer ton CAP, c'est dans un an. »

A : Et là, vous l'avez eu.

W : Oui.

A : Et ça compte pas pour vous ?

W : C'est rien. Nous, c'est pas là-dessus qu'on apprend à bosser. Quand on se pointe dans un resto, on fait voir son CV et on montre ce qu'on sait faire.

A : Et s'il vous a inscrit, vous ne pensez pas que c'était important pour l'employeur ?

W : L'employeur ! Ah, peut-être, oui...

L'entretien en face-à-face, faisant suite à un questionnaire, améliore la qualité de la mémoire et permet de pallier en partie à ce type d'écueil (Campanelli, Thomas, 1994). L'utilisation des techniques du qualitatif est indispensable. Il s'agit de laisser le jeune s'exprimer librement et de l'aider si nécessaire, en lui remémorant des « événements repères » tels le mariage, les naissances, les déménagements, les fêtes... L'exploration de la trajectoire migratoire, familiale et amicale peut renseigner sur la datation et la chronologie de l'histoire de vie professionnelle du jeune.

La perception du marché du travail par les jeunes

La perception qu'ont les jeunes du marché du travail est parfois floue et rend difficile la restitution des faits, notamment concernant le chômage et l'inactivité. Les jeunes peuvent donner à certaines situations une terminologie différente de la terminologie statistique ; est considérée au chômage toute personne sans emploi et à la recherche d'un emploi, et en inactivité toute personne sans emploi et n'en recherchant pas.

Ces confusions ne sont pas à négliger et sont riches d'informations. En effet, les jeunes qui ont une perception du marché du travail éloignée de la réalité sont ceux qui connaissent le moins leurs droits et fréquentent peu les institutions liées à l'emploi. Ils présentent un rapport fort au travail et sont plutôt autonomes dans leurs recherches d'emploi. En revanche, les jeunes qui se reposent principalement sur le système d'aide, constituant la catégorie des « assistés », sont ceux qui connaissent le mieux leurs droits.

C'est l'exemple d'un jeune homme de 25 ans vivant en concubinage depuis 7 ans et père de trois enfants. Il détient un CAP dans l'hôtellerie-restauration et a toujours travaillé dans ce secteur. Aujourd'hui il a un emploi stable et correctement rémunéré dans une collectivité.

A : Cette période c'était bien de l'inactivité ?

X : Oui.

A : Vous n'étiez pas à la recherche d'un emploi...

X : Ben si je cherchais.

A : Vous étiez au chômage alors ?

X : Ah non ! J'étais pas payé, j'ai rien perçu...

Des formes d'emploi particulières

Nous l'avons évoqué précédemment, le calendrier Céreq invite le jeune à donner ses différents emplois. Le mot « emploi » suggère par définition des statuts reconnus légalement comme les Cdi, les Cdd, l'intérim... ; nous faisons l'hypothèse que certains jeunes dissimulent d'autres formes d'emploi, comme le travail au noir, derrière d'autres terminologies. Nous pensions le repérer à travers de longues périodes de chômage ou d'inactivité mais également à travers certains statuts atypiques dans un secteur donné. Notre hypothèse est vérifiée. Le travail non déclaré, difficile à quantifier, peut revêtir plusieurs formes. Il s'agit aussi bien d'une activité secondaire (comme les extra du week-end, pendant une période de chômage, d'inactivité, pendant le service militaire ou superposée à une activité principale) que d'une activité principale exercée à temps plein et à durée variable. Il s'avère que le travail au noir tient une place importante dans le parcours professionnel de certains jeunes. Deux types de comportements ont pu être repérés.

Certains jeunes se servent de certains statuts comme l'intérim pour décrire du travail au noir. C'est une façon pour eux de ne pas le cacher.

Il a 25 ans et travaille dans l'hôtellerie-restauration.

A : Et après, vous enchaînez directement sur une longue période d'intérim ?

Y : Oui. Et là, l'intérim c'est des extra chez des traiteurs, des restos. On faisait les mariages.

A : Ce sont que des extra au niveau de l'intérim ?

Y : Voilà.

A : Je ne savais pas que ça marchait par intérim dans la restauration ?

Y : Disons que c'est pas vraiment de l'intérim. Par le fait des rémunérations on peut dire que c'est de l'intérim, parce que c'est assez aléatoire. C'est, on vous prend, on vous appelle quand on a besoin de vous. C'est le concept de l'intérim, mais c'est pas du tout de l'intérim.

A : Je trouvais ça étrange parce que c'est un domaine dans lequel l'intérim est peu présent.

Y : Oui, oui. On peut aller dans une boîte d'intérim, ça marche pratiquement pas, à part dans la collectivité, les cantines, les écoles. Des trucs comme ça oui mais dans les restos non.

A : C'était au noir ?

Y : Oui.

Il s'agit plutôt de jeunes qui se servent de cette pratique comme stratégie d'insertion. Il leur faut alors faire preuve de mobilité et d'une grande disponibilité. C'est en effet un moyen utilisé par les employeurs dans certains secteurs, pour gérer leur main-d'œuvre avec une grande flexibilité. La frontière entre le travail légal et illégal reste assez floue, le travail non déclaré pouvant servir de passage pour accéder à un emploi plus ou moins stable dans la sphère légale. Comme le souligne Laé (1989), on assiste à des mouvements de va-et-vient entre le travail légal et illégal. On estime cette sphère économique souterraine en France entre 4 et 14 % du PIB (OCDE, Eurostat, Federation of European Stock Exchanges, 1998). On la trouve plutôt dans des petits établissements et dans des secteurs bien particuliers comme l'hôtellerie-restauration, le commerce, la coiffure, l'agriculture, la pêche et le travail à domicile.

Dans ce domaine, le capital social du jeune joue un rôle prépondérant. Il constitue l'ensemble des relations du jeune, dans tous les univers sociaux possibles : familial, amical, professionnel, associatif, sportif... En effet, les relations représentent le moyen le plus fréquemment utilisé pour pénétrer cette économie informelle. Les jeunes interrogés ont pour la majorité un faible réseau professionnel dominé principalement par des appuis familiaux et amicaux, qui jouent plutôt un rôle de soutien dans leur recherche d'emploi. Les jeunes qui s'insèrent le mieux sont ceux qui sont introduits dans un domaine professionnel et y possèdent des appuis. Les jeunes qui utilisent le travail au noir régulièrement, présentent un réseau de relations professionnelles plus dense. Ils évoluent dans des secteurs plutôt fermés. Une fois introduit, le jeune tisse des liens avec différents employeurs ce qui facilite son insertion professionnelle. Il gère ainsi sa précarité.

Exemple n° 1

Willy a 25 ans, détient un CAP dans l'hôtellerie-restauration, vit en concubinage. Il a un enfant. Par choix du couple, sa femme ne travaille pas. Il dit chercher à évoluer dans son secteur et se sert du travail au noir pour investir le maximum d'établissements, afin de s'accrocher à celui qui lui convient le mieux. Il choisit les emplois dont la rémunération est la plus intéressante. Pour cela, il n'hésite pas à démissionner ni à se déplacer si une opportunité plus avantageuse se présente.

Statut	Durée (mois)	Entreprise	Poste	Moyens utilisés
Au noir	2	A	Barman	Relation
Cdi	9	A	Barman	Employeur
Cdi	2	B	Serveur	Relation
Au noir	7	C	Serveur	Relation
Cdd	9	C	Serveur	Employeur
Cdi	12	D	Serveur	ANPE
Extra*	12	C	Serveur	Employeur
Formation	4		Architecture	Démarche personnelle
Extra	15	C	Serveur	Relation

* : Il s'agit d'extra déclarés et non déclarés dans de nombreux établissements. Le jeune n'a pas toujours le même grade.

D'autres jeunes au contraire, évitent volontairement d'évoquer cette pratique. On retrouve alors le travail au noir pendant une période de chômage ou d'inactivité. Ces jeunes éprouvent plus de difficulté à en parler. Le travail au noir est considéré dans ce cas comme un moyen de subsistance. Le jeune profite d'opportunités d'emploi et ne cherche pas à développer son réseau de relation, ni à évoluer dans ce secteur. Le plus souvent, il ne s'agit pas du secteur lié à la formation.

Exemple n° 2

Lola a 27 ans, vit chez ses parents dans une cité très difficile où le chômage, l'inactivité et la délinquance prédominent. Par rapport à son environnement, elle se sent assez bien insérée puisqu'elle trouve tous les étés un emploi et travaille au noir le reste de l'année, pendant des périodes plus ou moins longues. Lorsqu'elle travaille légalement, ses parents lui « ponctionnent » 70 à 80 % de son salaire. C'est pourquoi, elle préfère travailler au noir car de cette façon elle peut dissimuler une partie de ses revenus. Elle ne recherche donc pas d'emploi stable.

Statut	Durée (mois)	Entreprise	Poste	Moyens utilisés
Chômage	9			
Cdd	2	A	Aide Soignante Hospitalière	Démarche personnelle
Chômage	10			
Cdd	2	B	ASH	Démarche personnelle
Chômage	10			
Cdd	2	C	ASH	Démarche personnelle
Chômage	10			
Cdd	2	C	ASH	Démarche personnelle
Chômage	10			
Cdd	2	A	ASH	Démarche personnelle
Chômage	10			
Cdd	2	A	ASH	Démarche personnelle
Chômage	1			

L'importance de la sphère affective

Le parcours professionnel des jeunes ne dépend pas seulement de leurs caractéristiques individuelles (diplôme, origine sociale...) ni des composantes du marché du travail, mais également de leur trajectoire familiale, migratoire, de leur environnement. Ainsi, l'activité du conjoint, l'âge du premier enfant peuvent influencer sur le parcours professionnel féminin (Marry, Fournier-Mearelli, Kieffer, 1995).

La sphère affective en particulier tient une place importante. Elle est très large et regroupe les relations familiales, amicales et amoureuses. L'entretien permet de donner du sens à certains états, comme un changement brutal de situation d'emploi ou une longue période d'inactivité, et de mieux comprendre la logique d'insertion du jeune. Les relations affectives priment souvent sur l'emploi quelque soit le statut de cet emploi, même si la situation du jeune vient par la suite à se détériorer. Elles peuvent ainsi marquer des « cassures » dans la trajectoire professionnelle des jeunes. On peut voir un jeune homme démissionner d'un emploi en Cdi pour rejoindre son épouse sans emploi car son lieu de travail était trop éloigné (45 km), ou encore un jeune homme quitter une bonne place, bien rémunérée, car « il ne supportait plus d'être dans la même ville que son ex petite copine ». Ils se connaissaient depuis 2 mois.

Certaines périodes, telle l'inactivité, masquent ainsi des événements de la vie plus ou moins heureux.

Exemple n° 3

Maria a 25 ans et vit chez ses parents. Pour elle s'instruire est important et elle obtient un bac professionnel de secrétariat. Un événement de sa vie a fait basculer son parcours professionnel. Elle a rencontré un jeune homme travaillant aux États-Unis. Depuis des mois elle vit dans l'attente de recevoir les papiers lui permettant de pouvoir s'installer sur le sol américain, ce qui explique sa longue période d'inactivité. Elle ne souhaite donc pas se fixer sur un emploi de peur de mettre l'employeur dans l'embarras du jour au lendemain. Trois Cdi lui ont été proposés par relation.

Statut	Durée (mois)	Entreprise	Poste	Moyens utilisés
Chômage	1			
Formation	3		Mobilisation sur projet	Relais 16-25
Chômage	8			
Formation	9	A	Préparation CAP Secrétariat	Relais 16-25
Chômage	4			
Contrat de qualif	2	B	Préparation Bac pro	Relation
Inactivité	26			

L'importance des relations affectives entraîne souvent un manque de mobilité. En effet, ces jeunes restent fréquemment dans la ville de leur enfance ou dans la commune avoisinante. Cet attachement réduit alors leurs possibilités de trouver un emploi.

<p><i>Elle a 27 ans et connaît un parcours professionnel très difficile.</i></p> <p>A : Vous, vous êtes plus fixée au Havre ?</p> <p>Z : Non, pas spécialement.</p> <p>A : Vous avez envoyé des courriers ailleurs ?</p> <p>Z : Non, non.</p> <p>A : Vous comptez envoyer des demandes ?</p> <p>Z : S'il faut partir, je partirai.</p> <p>A : Ça veut dire quoi « s'il faut partir » ?</p> <p>Z : Si (euh), je sais pas. Si on me propose quelque chose, je pars.</p> <p>A : Mais pour qu'on vous propose, il faut écrire...</p> <p>Z : Faut que j'ai des adresses !</p> <p>A : (hum) Donc, vous attendez qu'on vous propose ?</p> <p>Z : Oui. Faut voir aussi, ça va pas être la même vie que j'ai ici.</p> <p>A : C'est-à-dire ?</p> <p>Z : Ben là, j'ai des amis, un p'tit copain...</p>

Conclusion

On a coutume de marquer une dualité entre les enquêtes extensives et les enquêtes qualitatives. Ce travail montre au contraire qu'elles peuvent aussi se compléter et s'enrichir. En effet, les circonstances ont permis de lier les deux. La grande richesse d'information contenue dans l'enquête Génération 92 du Céreq a facilité le repérage d'une population difficile à cibler et à rencontrer. Les enquêtes qualitatives peuvent également apporter leur contribution, en mettant à jour des éléments nouveaux susceptibles de mieux comprendre le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Ainsi, pour une frange de la population, le parcours professionnel est complexe et peut paraître chaotique, principalement marqué par des situations d'emploi précaires. En examinant de plus près ces itinéraires et en s'appuyant sur le discours du jeune, on s'aperçoit que ce n'est plus le statut de l'emploi et sa durée qui comptent, mais la gestion faite par les jeunes des différentes formes d'emploi, que cela soit les Cdi, les Cdd, l'intérim, les saisons, les extra ou le travail au noir.

Annabel Couzinet
Lasmus-Institut du Longitudinal – IRESCO
59, rue Pouchet – 75849 Paris Cedex 17
Tél : 01 40 25 10 36 ; Fax : 01 40 25 12 47
E-mail : couzinet@iresco.fr

Bibliographie

Auriat N., 1996, *Les défaillances de la mémoire humaine*, PUF et INED, Paris.

Campanelli P., Thomas R., 1994, Practical issues in collective life-time work, *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, Vol. 42, p. 114-136.

Degenne A., Lebeaux M.-O., Mounier L., 1996, Typologies d'itinéraires comme instrument d'analyse du marché du travail, In : Degenne A., Mansuy, M., Podevin G., Werquin P. (eds), *Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours*, *Documents séminaires Céreq*, n° 115, p 21-42.

Degenne A., Couzinet A., Lebeaux M.-O., 1998, *Une expérience d'exploitation du fichier historique de l'ANPE, en liaison avec une enquête qualitative*, Lasmas-IdL, Caen, rapport d'un contrat avec l'ANPE.

Lochet J.-F., Podevin J., 1996, Recrutement et insertion : logiques sectorielles de gestion de la main-d'œuvre et usage des statuts d'embauche, *Approches du recrutement*, Journée du 5 Novembre 1996 organisée à l'initiative de l'ANPE et de la DARES.

Laé J.-F., 1989, *Travailler au noir*, Métailié, Paris.

Martinelli D., Simon-Zarca G., Werquin P., 1999, Génération 92 : profil, parcours et emplois en 1997. *Bref*, Céreq, n° 149, janvier.

Marry C., Fournier-Mearelli I., Kieffer A., 1995, Activité des jeunes femmes : héritages et transmissions, *Économie et Statistique*, n° 283-284.

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. 9-29.

Nicole-Drancourt C., 1994, Mesurer l'insertion professionnelle, *Revue française de Sociologie*, n° XXXV.

Ramaux C., 1994, Comment s'organise le recours au Cdd et à l'intérim ? Les résultats d'une enquête auprès de 24 établissements, *Travail et Emploi*, n° 58, p. 55-76.

Rougerie C., Courtois J., 1997, Une étape du passage à l'âge adulte : l'emploi qui compte, *Population*, 52-6, p. 1297-1326.

Thélot C., 1990, L'erreur de la mémoire sur la situation professionnelle, *Collection de l'INSEE*, p. 175-189.

Trottier C., Laforce L., Cloutier R., 1996, Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'Université, *Formation-Emploi*, n° 58, avril-juin, p. 66-77.

Vincens J., 1997, L'insertion professionnelle des jeunes, à la recherche d'une définition conventionnelle, *Formation-Emploi*, n° 60, p. 21-36.

Courrier international, 1998, *L'atlas de la zone euro*, sources : OCDE, Eurostat, Fédération of European Stock Exchanges.

Caractéristiques sectorielles et mouvements de la main-d'œuvre

Ionela Dogaru

Introduction

Les trajectoires sur le marché du travail sont de moins en moins des parcours classiques, à savoir une succession nette d'événements consécutifs liée à la sortie du système scolaire, l'entrée immédiate dans la vie professionnelle, éventuellement dans un établissement ou une entreprise dans laquelle on reste, selon une logique d'accumulation d'ancienneté. Les exceptions deviennent règle à tel point qu'une entrée dans la vie professionnelle se chevauche avec une sortie « prolongée » du système scolaire, le rapport entre abandon scolaire et marché du travail se redéfinit et les notions mêmes d'insertion et de mobilité professionnelles perdent leurs contours. Entrer, traverser et sortir du marché du travail constituent vraisemblablement une trajectoire à travers laquelle, sur la trame d'un revirement constant des formes alternatives de travail salarié, les catégories traditionnelles d'analyse du marché du travail sont remises en question. Une personne ayant trouvé un emploi ne se dit pas insérée si elle considère que cela signifierait « se faire reconnaître dans sa profession », même s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, donc stable. Elle ne s'y attachera peut-être pas, préférant poursuivre la quête d'autres emplois afin que le milieu de sa profession la connaisse suffisamment pour qu'elle s'estime à un moment donné « insérée ». Un autre individu ayant tout juste décroché un emploi après en avoir enchaîné plusieurs pourrait passer pour un « chanceux inséré » au yeux de son collègue chômeur, car il a toujours un emploi. À ses propres yeux, il n'est que quelqu'un qui n'aboutit jamais à un emploi stable. De tels exemples, aussi caricaturaux soient-ils, témoignent de l'éclatement des significations véhiculées¹ sur le marché du travail et du regard prudent avec lequel on doit les observer.

La diffusion continûment observée des formes d'emploi flexibles, les comportements des individus face à ces formes alternatives de travail salarié, le rapport constant au chômage, confortent l'hypothèse du marché du travail considéré davantage comme un continuum d'états (Atkinson, Micklewright, 1991)². Il est vrai que, dans l'esprit de ses auteurs, cette hypothèse – « extrême » (Lollivier, 1998) – s'applique par rapport à la dichotomie traditionnelle emploi-chômage mise au cœur des analyses du fonctionnement du marché du travail, considérant ainsi aboutie l'étape de l'insertion sur le marché du travail. Cet écart net entre insertion et mobilité professionnelle repose pourtant sur un présupposé jamais élucidé : rien ne dit que cette étape soit vraiment aboutie, comme rien ne dit non plus en quoi l'insertion est fondamentalement différente des autres transitions vécues par les individus à travers le marché du travail. La distinction présumée entre « insertion » et « transitions » professionnelles est moins nette que l'usage de ces notions le laisse entendre³. Là où elle est nettement

1. Un bon exemple pour la multitude des significations associées au terme insertion est présent dans des travaux de plus récents. Voir à ce titre Trotter, Laforce, Cloutier (1996).

2. Article cité par Lollivier (Lollivier, 1998).

3. La notion d'insertion renvoie plus immédiatement à des travaux qui étudient le passage de l'école à l'emploi et elle recouvre principalement la signification de « quête d'emploi » effectuée par la population jeune. La définition est vague et cela premièrement par rapport à la catégorie sociale à laquelle elle fait référence. La notion de « jeunesse » est une construction sociale et historique dont les contours s'estompent, et elle est aussi une notion qui doit « être conjuguée au pluriel » (en termes de classes sociales et de différenciation de sexe notamment). L'on ajoute à cela des pratiques des jeunes qui poursuivent inlassablement un processus de restructuration profonde, qui avancent certain nombre de comportements vers l'âge adulte, etc., de sorte que, en réalité, la jeunesse s'allonge accompagnée d'événements contrastés

présente c'est plutôt au détriment de la première. Les processus de transition vus comme « l'ensemble de formes sociales de la mise au travail des inactifs » (qu'ils soient jeunes ou non) englobent les significations de l'insertion par la mise en relief de l'existence d'un large dispositif d'insertion, qui réunit organismes patronaux, associatifs d'éducation, et qui génère une offre de formation (Rose, 1986, Méhaut, Rose *et alii*, 1987). C'est par rapport à cette offre socialement déterminée que l'analyse des positionnements individuels sur le marché du travail doit s'effectuer car c'est ainsi que l'on peut rendre compte du caractère multidimensionnel de la position des salariés. L'insertion devient par conséquent une notion moins utile et plus pauvre que celle de transition.

Les approches économiques, moyennant notamment des modèles de comportement, emploient généralement quatre types de modèles pour étudier les transitions sur le marché du travail. Une première catégorie réunit les modèles de recherche de travail (job search) au cœur desquels se trouve la notion de salaire de réserve. Une deuxième famille est constituée des modèles dits de salaire d'efficacité qui reposent principalement sur l'idée que les entreprises ont intérêt à inciter les travailleurs à l'effort et à ne pas démissionner, car les coûts de gestion interne sont élevés. Les employés sont ainsi rémunérés au-delà de la productivité marginale, ce qui produit du chômage. Un troisième groupe de modèles se constitue autour des approches de la segmentation du marché du travail. La théorie dualiste du marché du travail s'appuie sur l'existence de deux secteurs dont les caractéristiques sont opposées (le secteur primaire accumule les avantages des emplois stables et mieux payés, le secteur secondaire rassemblant les situations de travail défavorables) et entre lesquels la mobilité des salariés est très faible, sinon impossible. Une dernière famille de modèles est celle des modèles du capital humain qui considèrent essentiellement que les individus possèdent un stock individuel de capital humain qu'ils valorisent ensuite sur le marché du travail sous forme de rémunération. Les deux dernières décennies, l'étude des transitions sur le marché du travail dans la perspective des approches économiques néoclassiques a fait surgir un certain nombre de controverses. Principalement les sociologues s'emploient à dire qu'il ne suffit pas d'observer la mobilité des individus sur le marché du travail uniquement à travers l'agrégation des caractéristiques individuelles. Les autres partenaires sociaux (programmes étatiques de formation, législation, employeurs, syndicats) y contribuent et une analyse pertinente des transitions doit tenir compte de l'existence de ces formes d'organisation du marché du travail (Marsden, Ryan, 1990), autrement dit, cette perspective souligne l'importance de l'introduction dans l'analyse des transitions des caractéristiques des entreprises et des milieux de travail, les effets des politiques publiques et l'action concertée d'autres acteurs sociaux.

Nous nous proposons ici d'étudier dans quelle mesure les relations d'emploi se structurent différemment pour des individus ayant poursuivi jusqu'à un moment donné des parcours similaires sur le marché du travail. Notre point de départ repose sur l'idée que la présence d'un individu dans une entreprise équivaut à la constitution d'une relation salariale convenue entre deux partenaires. Tous les détails de cette relation salariale sont en rapport avec les stratégies poursuivies par les deux parties : l'employé occupe un certain poste (conforme ou pas à son niveau de qualification), sous un certain contrat, jouant de certains droits, ayant certaines obligations, etc. en fonction des besoins et de la stratégie de fonctionnement de l'entreprise ; il a accepté cette situation car il l'estime être en accord, au moins partiel, avec ses propres besoins et il y est arrivé à un certain moment de sa vie professionnelle où tout ce qui lui est arrivé antérieurement peut être valorisé d'une façon ou d'une autre. Le lien constitué entre employé et entreprise au moment de l'embauche est le résultat d'une combinaison de rapports sociaux et d'effets de mobilité antérieure de l'individu. Les caractéristiques des partenaires (entreprises et travailleurs) y sont également investies. Nous nous proposons de regarder si l'on peut identifier une typologie particulière de ces liens, d'observer ensuite quel environnement abrite une classe particulière de liens similaires et finalement d'examiner les différences entre les différentes classes de liens en termes de relations d'emploi.

qui relativisent l'adéquation d'une notion comme celle d'insertion. L'intervalle plus long et imprégné de tâtonnements qui précède l'installation en couple, qui devance aussi la décision de mariage, l'allongement de la scolarité, l'extension des stages et des formes de travail « non contractuelles » (travail d'été, petits boulots, etc.) rendent plus longue et plus incertaine cette phase de l'insertion. En même temps, les jeunes sont de moins en moins démunis de toute expérience des milieux de travail, et ils doivent affronter des politiques de recrutement aussi pénalisantes pour d'autres catégories (ouvriers, employés, femmes, etc.) qu'elles le sont à leur égard. Deuxièmement, l'axe central de l'insertion reste toujours le rapport au chômage ce qui est aussi caractéristique pour l'analyse des transitions sur le marché du travail.

1. Données

Notre travail utilise des données issues de l'enquête *Coût de la main-d'œuvre, structure des salaires, INSEE, 1992*, plus précisément de la base *Personnel*, incluant 10 140 individus. Cette base représente le résultat d'un questionnaire auprès d'un sous-échantillon extrait de la population interrogée à la partie C du questionnaire *Établissements*. Après quelques filtrages consécutifs⁴, nous sommes arrivés à une base de 6 558 individus interrogés. Nous y avons ensuite ajouté des variables décrivant les établissements employeurs. L'appariement s'est effectué à l'aide des variables identifiant les individus dans les établissements, et des variables identifiant les établissements eux-mêmes, telles que : ORDRE (numéro d'ordre de l'établissement), CLE (variable clé), NUMSAL (numéro d'ordre du salarié dans l'établissement), S, AN, MS (sexe, année de naissance, mois de la date de naissance que donnent ensemble dans cette succession les 5 premiers chiffres du numéro de sécurité sociale de la personne, chiffres présents dans le questionnaire sous la forme de la variable NOSS). Une fois l'appariement terminé, nous avons éliminé 223 individus car les établissements employeurs ont fourni des « questionnaires en anomalie » (la variable ETATQ = M). Les traitements statistiques seront réalisés sur un échantillon qui comportera finalement 6 335 individus dans leur milieu de travail. Une indication brute sur la représentativité de cet échantillon est représentée dans le tableau 1.

Tableau 1 – Pourcentage des effectifs salariés selon le secteur d'activité dans l'échantillon et au niveau de l'économie française au 31 décembre 1992 (année de l'exercice prise en compte aussi pour l'enquête *Coût de la main-d'œuvre et structure des salaires 1992*)

Secteur d'activité (NAP 15)	Pourcentages au niveau de l'économie française (*)	Pourcentages dans l'échantillon
Agriculture, sylviculture, pêche	0.1	0
Industries agricoles et alimentaires	3.5	3.7
Production et distribution d'énergie	0.4	3.9
Industries des biens intermédiaires	8.6	7.6
Industries des biens d'équipement professionnel et ménager et construction automobile	10.3	9.6
Industries des biens de consommation	7.6	6.7
Bâtiment et génie civil et agricole	9.1	5.4
Commerces	16.7	11.2
Transports et télécommunications	4.4	8.7
Services marchands	28.3	36.3
Location, crédit-bail immobilier	0.4	2.0
Assurances	1.1	1.5
Organismes financiers	2.5	3.5
Services non marchands	6.6	0
Non codifié	0.4	0
Total	100.0	100.0

* Information citée du Bulletin de liaison de l'Unedic (1993) indiquant les effectifs salariés selon le secteur d'activité au 31 décembre 1992.

4. Nous retenons pas à pas les individus qui correspondent aux critères suivants :

- modalité 1 pour la variable ETATS (parmi les 5 modalités possibles : 1 = questionnaire rempli, même partiellement ; 2 = questionnaire non rempli accompagné d'une mention indiquant le refus de réponse ; 3 = NPAI ; 4 = questionnaire non rempli, le salarié estimant qu'il n'est plus concerné par l'enquête ; 5 = décédé) ;

- élimination des individus dont l'absence des variables ORDRE, CLE, NUMSAL, S, AN, MS (valeurs manquantes) implique une impossibilité d'appariement des variables concernant l'entreprise ;

- élimination des individus enregistrés deux fois a) élimination des deux là où il y avait une identité partielle des enregistrements, exemple : le sexe, l'année de naissance, le mois de naissance, les variables identifiant les établissements etc. coïncidaient, mais l'on identifiait des enregistrements différents pour l'année de sortie du système universitaire, ou pour l'année d'entrée dans la vie professionnelle, des différences comprises généralement entre 1 et 3 ans ; b) élimination d'un des deux là où il y avait des enregistrement identiques).

2. Hypothèses

Notre point de départ est lié à l'information que l'on peut extraire de la présence dans le questionnaire des trois variables suivantes : 1. la date de la première sortie du système scolaire de la personne ; 2. la date de l'entrée dans la vie professionnelle (début d'une activité professionnelle rémunérée, salariée ou indépendante, en dehors de petits boulots, travaux d'été, etc.) ; 3. la date à laquelle s'est produite l'entrée dans l'établissement employeur actuel. S'y ajoutent deux autres renseignements : a) « Depuis le début de votre vie professionnelle, et sans tenir compte des travaux occasionnels, travaux d'été, petits boulots, dans combien d'établissements différents avez-vous travaillé ? » ; b) « Avez-vous déjà changé de métier ? ». Nous présumons que la façon dont ces trois événements (sortie du système scolaire, entrée dans la vie professionnelle, entrée dans l'établissements actuel) se sont succédés, combinée avec la présence ou non des perturbations telles que le changement de métier ou le changement répété d'établissement employeur, influence d'une certaine manière le positionnement de l'individu sur le marché du travail. Ce positionnement, nous le pensons en termes de dispositif des relations d'emploi et en termes de caractéristiques économiques générales du milieu de travail.

Deux approches théoriques nous ont guidé dans notre démarche. Une première retrouve une idée commune à travers les développements théoriques des transitions sur le marché du travail, à savoir l'adéquation du savoir-faire du travailleur avec l'emploi. Elle est également essentielle dans un modèle de « job search » (Stiglitz, 1974) comme elle est indiscutablement implicite dans les modèles de segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971) ou bien dans les modèles de capital humain (Mincer, 1974) où la présence dans les secteurs avantageux de l'économie est conditionnée par un savoir-faire caractéristique, propre à justifier un lien durable et réciproque avec l'entreprise. La deuxième approche employée puise dans les développements sociologiques et économiques assez récents réintroduisant l'étude des relations professionnelles et le contexte structurel dans l'analyse du fonctionnement du marché du travail. Elle consiste principalement à dire que la stabilité des relations salariales doit être pensée comme accompagnée de mouvements constants de redéfinition des engagements pris par les partenaires : travailleurs et entreprises. Cela se produit principalement à la fois suite aux épisodes de développement de l'entreprise (Bony, Eymard-Duvernay, 1982 ; Delattre, Eymard-Duvernay, 1983 ; Choffel, Cuneo, Kramarz, 1988), mais il se peut qu'il survienne aussi suite aux transformations des représentations individuelles sur l'emploi et l'impact que celles-ci peuvent avoir sur la mobilité professionnelle des personnes (Jacobs, 1983).

Nous considérons dès lors que la présence des individus de notre échantillon dans les établissements où ils se trouvaient au moment de l'enquête s'inscrit dans cette logique qui fait qu'un lien « convenable pour tous » s'est établi entre les deux partenaires. Ce lien est d'une part l'effet d'une stratégie de gestion de la main-d'œuvre de l'entreprise et d'autre part l'effet de ces « mouvements constants de redéfinition des engagements entre salarié et entreprise ». Ces derniers accompagnent la trajectoire professionnelle des individus non seulement à l'intérieur de l'établissement, mais tout au long de leur vie professionnelle. Cette mouvance peut être convertie en stock de capital humain ou de savoir-faire particulier aussi bien qu'elle peut jouer comme facteur négatif de la situation individuelle sur le marché du travail.

Les variables dont nous disposons comme point de départ nous permettent de regarder au bout de quel chemin les individus sont parvenus à la situation actuelle. Elles résument synthétiquement ce parcours qui va de la sortie du système scolaire jusqu'à la constitution de la relation salariale qu'ils vivent à présent. Conformément aux observations que nous avons faites dans l'introduction, il ne s'agit pas là d'un « parcours classique d'insertion ». L'insertion est absorbée (et dépassée) dans un « continuum » de transitions qui influent sur la situation des personnes sur le marché du travail, transitions vraisemblablement conditionnées par les stratégies de gestion de la main-d'œuvre des entreprises.

Tant que l'on ne peut pas identifier, à travers des variables codées, les significations que les acteurs sociaux attribuent à l'insertion, les études quantitatives ont tort de croire étudier l'insertion. Il nous paraît ainsi beaucoup plus adéquat de parler de transitions sur le marché du travail au lieu d'insertion, et de lier ces transitions à la sortie du système scolaire. L'insertion devient ainsi part d'un

processus plus large qui conduit l'individu du moment de son entrée dans la vie active jusqu'à la sortie définitive du marché du travail.

Nous avons commencé notre analyse par la construction d'indicateurs décrivant de tels parcours compte tenu des variables dont nous disposons (année de la sortie du système scolaire, et dates d'entrée dans la vie professionnelle et d'entrée dans l'établissement actuel), 9 possibilités y étant identifiées : 1. l'entrée dans l'établissement employeur actuel précède l'entrée dans la vie professionnelle (par exemple sous la forme d'un travail occasionnel et sporadique sans statut déterminé) et toutes les deux devancent la première sortie du système scolaire ; 2. l'entrée dans la vie professionnelle est concomitante avec l'entrée dans l'établissement employeur, et toutes les deux antérieures à la première sortie du système de scolarité ; 3. l'entrée dans la vie professionnelle, suivie après quelque temps de l'entrée dans l'établissement employeur actuel, est antérieure à la première sortie du système de scolarité ; 4. la première sortie de l'école coïncide avec la date d'entrée dans la vie professionnelle ; mais l'individu avait déjà l'expérience des petits boulots ou des travaux occasionnels dans l'établissement qui l'emploie actuellement ; 5. les dates de sortie du système scolaire, d'entrée dans la vie professionnelle et d'entrée dans l'établissement employeur actuel coïncident ; c'est une entrée rapide sur le marché du travail, sans obstacle particulier ; 6. la sortie du système scolaire coïncide avec l'entrée dans la vie professionnelle, mais la présence dans l'établissement employeur actuel s'inscrit après cette date ; 7. le contact avec l'établissement employeur actuel se situe à une date entre la sortie de l'école et l'entrée proprement dite dans la vie professionnelle ; c'est en quelque sorte le cas de ceux qui ont passé l'épreuve d'endurance des petits boulots avant de se faire accepter dans l'emploi qu'ils occupent actuellement ; 8. les dates d'entrée dans la vie professionnelle et dans l'établissement employeur actuel coïncident, mais elles se situent à un intervalle de temps de la première sortie du système de scolarité ; 9. les dates de sortie de l'école, d'entrée dans la vie professionnelle et d'entrée dans l'établissement employeur actuel sont espacées.

Les effectifs de notre échantillon associés à cette distribution des parcours sont présentés dans les trois premières colonnes du tableau 2.

Tableau 2 – Effectifs et pourcentages des salariés selon les parcours suivis jusqu'à l'entrée dans l'établissement employeur actuel

Parcours	Distribution des salariés selon le parcours		Premier regroupement des parcours [1a] : [1] + [2] + [3] [2a] : [4] + [5] + [6] [3a] : [7] + [8] + [9]			Deuxième regroupement des parcours [1b] : [1] + [4] + [7] [2b] : [2] + [5] + [8] [3b] : [3] + [6] + [9]		
	Effectifs	%		Eff.	%		Eff.	%
Parcours 1 [1]	4	0.1						
Parcours 2 [2]	21	0.3	[1a]	246	3.9	[1b]	127	2.0
Parcours 3 [3]	221	3.5						
Parcours 4 [4]	57	0.9						
Parcours 5 [5]	751	11.9	[2a]	3 428	54.1	[2b]	1 413	22.3
Parcours 6 [6]	2 620	41.4						
Parcours 7 [7]	66	1.0						
Parcours 8 [8]	641	10.1	[3a]	2 661	42.0	[3b]	4 795	75.7
Parcours 9 [9]	1 954	30.8						
Total	6 335	100.0		6 335	100.0		6 335	100.0

Selon l'importance que l'on veut relever pour l'un ou l'autre des intervalles entre sortie du système de scolarité et entrée dans la vie professionnelle et, respectivement, entrée dans la vie professionnelle et entrée dans l'établissement actuel, deux regroupements sont possibles : un premier mettant l'accent sur le temps écoulé entre la sortie du système scolaire et l'entrée dans la vie active (représenté par le parcours [1a], [2a], [3a]), le deuxième soulignant l'autre intervalle de temps (et représenté par les parcours [1b], [2b], [3b]). Les effectifs et les pourcentages associés sont indiqués dans les 6 dernières colonnes du tableau 2.

À travers nos traitements statistiques le deuxième regroupement s'est avéré plus discriminant que le premier⁵. À supposer qu'entre l'entrée dans la vie active et l'arrivée dans l'établissement actuel les individus aient connu des « expériences temporaires » de travail, cela semble confirmer une hypothèse telle que « l'emploi temporaire apparaît comme une phase dans un processus d'insertion, assez analogue à une période d'apprentissage destinée à acquérir une forme de capital humain dont on ne dispose pas à la sortie du système scolaire » (Lollivier, 1998), mais en absence d'une démonstration rigoureuse, nous ne pouvons pas défendre ce rapprochement.

La suite de notre étude poursuivra les deux interrogations suivantes : 1. Quel est l'environnement économique (en termes de caractéristiques sectorielles et d'entreprises) qui sert de « destination » pour les individus ayant suivi des parcours similaires ? Peut-on identifier une typologie des liens associant certaines catégories d'individus (dont l'identification repose dans leurs caractéristiques individuelles et de parcours antérieur sur le marché du travail) à un certain « milieu économique de destination » ? 2. Une telle typologie nous aide-t-elle à identifier des différences dans les modes d'organisation des relations d'emploi pour les différentes catégories des salariés ? Si oui, en quoi consistent ces différences ?

Pour répondre à la première question nous avons mobilisé des techniques d'analyse des données (plus précisément nous avons fait appel à des méthodes d'analyse factorielle des correspondances multiples et de classification hiérarchique ascendante). Pour étudier le deuxième aspect nous avons développé des modèles non saturés d'analyse des classes latentes sur des indicateurs de satisfaction dans le travail, autonomie et l'exercice du contrôle.

3. Parcours, caractéristiques individuelles, environnement économique et sectoriel

Nous avons introduit dans une analyse des correspondances multiples des variables rendant compte des caractéristiques individuelles des personnes et des indicateurs décrivant les établissements employeurs, de façon à mieux relever le lien établi entre salarié et entreprise. Seuls ont été retenus comme variables actives des indicateurs individuels tels que le sexe, le type de parcours suivi jusqu'à l'entrée dans l'établissement employeur actuel, l'existence des changements antérieurs (de métier et d'établissements) et des indicateurs d'entreprise tels que des renseignements sur les principaux facteurs de compétitivité et les objectifs de politique salariale dominants. Nous avons gardé comme variables illustratives, des indicateurs tels que la taille, le secteur d'activité, le volume de l'activité, la taille et la part du marché des produits détenus par les établissements, l'âge, le dernier diplôme obtenu, la catégorie socioprofessionnelle pour les individus. La répartition des variables entre les deux catégories – actives et illustratives – correspond, pour la part des variables actives, au meilleur éclatement du nuage des points. Le choix des variables introduites dans l'analyse s'est effectué afin de rendre compte des deux idées évoquées précédemment, à savoir le lien entre salarié et entreprise est le résultat de l'équilibre qui s'établit entre l'adéquation du savoir-faire du travailleur avec l'emploi et la stratégie de gestion de la main-d'œuvre de l'entreprise. L'adéquation du savoir-faire des travailleurs avec l'emploi peut être déduite de la stratégie de l'entreprise par rapport au marché des produits. Les développements récents de l'économie des conventions mettent l'accent sur le rapport qui s'établit entre conventions de qualité et marché du travail. La recherche de la qualité suppose une gestion sur le long terme de la main-d'œuvre ce qui la rend incompatible avec un ajustement à court terme du volume de l'emploi, c'est-à-dire avec une certaine forme de « flexibilité » (Eymard-Duvernay, 1986). Des variables comme la taille du marché des produits, la part du marché des produits détenue par l'établissement, le volume de l'activité, les facteurs de compétitivité dominants peuvent donner, à notre avis, une description approximative des facteurs à travers lesquels le marché des produits influence sur le choix d'une stratégie de gestion de la main-d'œuvre de l'entreprise. Celle-ci définit ensuite les engagements qu'elle conclut avec ses salariés à travers la politique salariale, la politique sociale, la politique de recrutement, la politique de négociation, etc.

L'analyse des correspondances multiples fait ressortir trois axes principaux qui expliquent ensemble 42 % de l'inertie du nuage des points. Le premier axe (qui explique 18 % de l'inertie) se

5. Nous ne traiterons pas là ces arguments.

forme sur la différenciation entre d'une part l'absence de déclaration et d'autre part le fonctionnement même d'une politique de fixation des salaires assez souple. Une logique de politique salariale flexible qui ne valorise pas des critères particuliers détermine la répartition des liens salariés-entreprises à travers l'échantillon.

Le deuxième (14 % de l'inertie expliquée) se construit sur l'opposition entre la présence d'un côté des liens stables et rapidement constitués (individus dont le parcours antérieur n'a pas connu de changements successifs d'établissements et dont l'entrée dans la vie professionnelle coïncidait avec l'entrée dans l'établissement actuel), de l'autre côté des liens établis après des périodes d'essais consécutifs (l'entrée dans l'établissement employeur actuel s'est effectuée après des changements d'établissements antérieurs et après une période passée sur le marché du travail entre le moment d'une première activité professionnelle rémunérée, autre que les petits boulots, travaux d'été, etc., et le moment de l'entrée dans l'établissement actuel).

Le troisième axe (10 %) se bâtit selon une « logique de qualité ». La répartition des liens salariés-établissements se fait sous l'action des facteurs de compétitivité tranchant entre des prix des produits compétitifs ou la qualité des produits.

Les axes ainsi identifiés forment 2 plans (un premier plan issu de l'intersection des axes 1 et 2, un deuxième de l'intersection des axes 1 et 3) sur lesquels se déploient 6 classes de liens. Ces groupes ont été délimités par une classification hiérarchique ascendante sur la base des plans factoriels construits avec l'analyse factorielle des correspondances multiples. Cette partition présente à ce moment l'inconvénient suivant : la description des groupes de liens est approximative car nous n'avons pas poursuivi des calculs afin d'isoler et de comparer les effets propres de chaque variable, conditionnellement aux autres qui ont été introduites dans les analyses. Cela dit, cette typologie nous est utile car elle retient les caractéristiques principales des liens que nous voulons observer afin de délimiter les groupes sur lesquels nous voulons poursuivre quelques comparaisons concernant des indicateurs relatifs aux relations d'emploi.

Le premier de ces groupes – **Groupe 1** – (dont l'effectif est de 2 491 individus soit 39.32 % du total de l'échantillon) est une classe de liens joignant une population principalement masculine, ayant connu des changements de métier et d'établissements et ayant suivi un parcours dont la caractéristique principale est de conduire l'individu dans l'établissement actuel après un intervalle de temps entre l'entrée dans la vie active et l'entrée dans des établissements dont les caractéristiques économiques ne sont pas nettement discriminantes. Tous les secteurs d'activité s'y retrouvent, la taille de ces établissements n'est pas discriminante non plus, à noter tout de même une moindre présence des établissements de tailles moyenne et grande. En termes de marché des produits ces établissements déclarent comme critère de compétitivité pour leur produit principal la qualité, ils ne se différencient pas nettement quant à la taille du marché des produits, et la partie détenue sur ce marché. Dans le deuxième groupe – **Groupe 2** – (1 049 individus, soit 16.6 %), la proportion de femmes est plus importante (43.5 % par rapport à 35.5 dans la première classe) aussi bien celle des jeunes (32.0 % âgés de 30 ans et moins par rapport à 23.7 % dans la première classe). Les personnes regroupées ont connu généralement le même parcours que celles de la catégorie antérieure avec une moindre mobilité entre les établissements. Cela peut être lié aux effets d'âge et de sexe (les jeunes et les femmes étant des catégories ayant moins d'opportunités et de disponibilité en termes de temps destiné au travail). Des secteurs tels que l'industrie lourde, l'industrie chimique, les transports et les télécommunications, l'immobilier intègrent cette population dans des établissements dont la taille est moins souvent « moyenne ». Ces établissements sont les plus nombreux à déclarer la minimisation des coûts de production comme objectif primordial dans leur politique de fixation des salaires. Le troisième groupe – **Groupe 3** – (1 112 individus, soit 17.55 % de l'échantillon) rassemble la population la plus jeune (40.9 % âgés de 30 ans et moins) et la plus féminine (47.4 % de femmes). Ce sont des personnes dont l'entrée dans la vie professionnelle coïncide avec l'entrée dans l'établissement actuel sans changement de métier ou d'établissement. Se distinguent là les secteurs d'industrie légère, les assurances, le commerce. La taille des établissements est peu distinctive ainsi que les objectifs de la politique de fixation des salaires. La qualité est reconnue comme principe compétitif primordial pour le produit ou le service principal fourni par l'établissement, conjointement avec une déclaration contraire sur les prix des produits. Il est possible que la configuration de cette classe soit en partie due aux effets d'âge

et de sexe (les garçons peuvent être moins représentés car à cet âge nombre d'entre eux présentent des hiatus dans la vie professionnelle à cause de l'obligation du service militaire, donc il est possible qu'ils soient moins susceptibles d'avoir connu la simultanéité entre l'entrée dans la vie active et l'entrée dans l'établissement). Le quatrième groupe – **Groupe 4** – est le plus petit numériquement. Il compte 127 individus soit environ 2 % du total de l'échantillon. Ils sont jeunes (44.1 % ont 30 ans ou moins). Leur parcours professionnel les conduit à avoir contact avec l'établissement actuel avant le début de la vie professionnelle, identifié par le fait d'avoir un emploi rémunéré autre que travaux d'été, petits boulots, etc. Ils travaillent dans des établissements de services marchands destinés aux particuliers et la moitié de ces personnes travaillent dans de grands établissements. Ils n'ont pas changé de métier et ils n'ont pas changé d'établissement non plus. Les deux derniers groupes de liens – **Groupe 5** et **Groupe 6** –, même si leurs effectifs sont plus importants que celui du groupe antérieur (606 soit 9.58 % et 949 soit 14.98 % des personnes) sont moins exploitables. Leurs profils résultent en partie de la distribution des valeurs manquantes. La proportion des jeunes est faible et le type de parcours dominant est le « parcours espacé », c'est-à-dire entrée dans l'établissement actuel après un séjour plus ou moins long pendant lequel des changements d'établissement se sont opérés, sans avoir été accompagnés de changements de métier. Dans le sixième groupe – **Groupe 6** – les femmes sont présentes en plus grand nombre (58.7 %). Ce sont des classes où les établissements sont les plus nombreux à avoir des volumes d'activité stagnants sur les 5 dernières années et elles se situent surtout dans le secteur de la production et de la distribution d'énergie, l'industrie de l'automobile et la construction des moyens de transports terrestres (Groupe 5), organismes financiers, services marchands (Groupe 6).

La description de ces groupes de personnes en liaison avec quelques caractéristiques des établissements qu'elles intègrent au moment de l'enquête nous laisse observer que le parcours suivi entre la sortie du système scolaire et l'entrée dans l'établissement est révélateur. La classification hiérarchique ascendante a révélé que ce parcours est une variable qui caractérise significativement le groupe d'individus associés à leur milieu de travail. Le parcours est ainsi une information qui fournit des renseignements et pour l'employé, et pour l'employeur. Nous nous demandons à présent si l'appartenance à l'une ou l'autre de ces classes peut nous fournir de nouveaux renseignements au-delà de ce fait. Cette classification nous sert maintenant d'outil de repérage de populations à travers lesquelles nous allons examiner brièvement la distribution latente des indicateurs de satisfaction, d'autonomie et de l'exercice du contrôle.

4. Profil des classes et relations d'emploi

Nous allons examiner à l'aide des modèles simples de classes latentes la structure des relations d'emploi à travers les populations des groupes 1 et 3. Nous avons porté notre choix sur ces deux groupes car ils se sont constitués principalement autour de deux parcours différents : l'un « espacé », intercalant un intervalle de temps entre l'entrée dans la vie professionnelle et l'entrée dans l'établissement actuel, l'autre un accès rapide à l'entreprise une fois consommé le début de la vie professionnelle sous la forme d'un emploi (en dehors des travaux d'été, petits boulots, etc.). Nous proposons maintenant d'observer si ces différences se poursuivent à l'intérieur des relations d'emploi. Une réponse à cette interrogation pourrait nous permettre non pas de tester, mais d'avancer des hypothèses sur le rapport entre transitions et mécanismes de stratification sociale, à supposer que l'on se place dans la perspective telle de Erikson et Goldthorpe (Erikson, Goldthorpe, 1992). Ils trouvent la source des classes sociales dans le fonctionnement des relations d'emploi telles que le degré d'autonomie, les perspectives de carrière, les conditions de payement, etc.

Nous avons construit les indicateurs suivants relatifs à la satisfaction dans l'emploi, le degré d'autonomie et l'exercice du contrôle. Ils sont présentés dans le tableau 3.

Tableau 3 – Indicateurs de relations d'emploi

Satisfaction (satisf1) (satisf4) (satisf5) (satisf6)	<p>Satisfaction sur la sécurité de l'emploi (satisf1)- (3 modalités : 1 = mauvaise ; 2 = ni... ni... ; 3 = bonne)</p> <p>Satisfaction concernant la rémunération (satisf4) - (3 modalités : 1 = mauvaise ; 2 = ni... ni... ; 3 = bonne)</p> <p>Satisfaction concernant les relations avec les supérieurs (satisf5) - (3 modalités : 1 = mauvaise ; 2 = ni... ni... ; 3 = bonne)</p> <p>Satisfaction concernant les perspectives de carrière (satisf6) - (3 modalités : 1 = mauvaise ; 2 = ni... ni... ; 3 = bonne)</p>
Autonomie (tâche) (problem) (liaisons)	<p>Comment est défini le travail à accomplir : a) plutôt par une description des tâches précises à exécuter, b) plutôt par la fixation des objectifs globaux ? (tâche) (3 modalités : 1 = a) ; 2 = b) ; 3 = n.s.)</p> <p>En cas d'incident mineur dans la production : a) vous étiez encouragé à régler d'abord vous-même le problème, b) vous deviez en référer avant tout à la hiérarchie ? (problem) (2 modalités : 1 = a) ; 2 = b) ; 3 = n.s.)</p> <p>Aviez-vous des contacts professionnels avec des salariés d'autres services, sans passer par votre supérieur hiérarchique immédiat ? (liaisons) (1 = souvent ; 2 = parfois ; 3 = jamais ; 4 = sans objet)</p>
Exercice du contrôle (contr1) (contr2) (d30e) (d31e)	<p>Indicateur construit sous la forme d'une variable dichotomique qui prend la valeur 1 s'il y a concordance entre le statut du salarié (cadre, ouvrier - employé, technicien - maîtrise) et la déclaration de l'existence dans l'établissement, pour la catégorie respective, d'un système formalisé d'évaluation des performances individuelles, donnant lieu à une trace écrite même temporaire dans un dossier individuel ; sinon elle prend la valeur 2. (contr1)</p> <p>Indicateur construit sous la forme d'une variable à trois modalités qui prend la valeur 1 si concordance il y a entre le statut du salarié et la déclaration de l'attribution (au sein de l'entreprise et pour la catégorie concernée) d'une faible importance, dans la progression individuelle des salaires, au critère de l'accroissement des performances individuelles, la valeur 2 si l'on y attribue une moyenne importance et la valeur 3 si l'on y attribue une très forte importance. (contr2)</p> <p>Le contrôle de la réalisation du travail est-il : 1 = permanent ; 2 = non permanent ? (d30e)</p> <p>Le contrôle des performances individuelles est-il : 1 = systématique ; 2 = moins systématique. (d31e)</p>

Il en résulte pour chacun de ces trois indicateurs un tableau de contingence qui a, respectivement, $3 \times 3 \times 3 \times 3 = 81$ cellules, $3 \times 3 \times 4 = 36$ cellules, $2 \times 3 \times 2 \times 2 = 24$ cellules. Nous analysons ces tableaux selon des méthodes d'analyses des classes latentes (modèles hétérogènes - aucune contrainte n'est imposée pour l'estimation des probabilités des classes latentes ou des probabilités conditionnelles ; voir pour une description brève du modèle l'Annexe 1), séparément pour le **Groupe 1** et le **Groupe 3** de liens obtenus dans la classification hiérarchique ascendante. La distribution des nombres de classes latentes est présentée dans le tableau 4.

Les modèles d'indépendance (une seule classe latente) étant rejetés (qualité d'ajustement inadéquate), comparant les tests du χ^2 et du L^2 pour les modèles à plusieurs classes latentes nous avons gardé pour la suite de l'analyse les modèles soulignés dans le tableau 4. De premières différences apparaissent : vraisemblablement l'indicateur de satisfaction présente une structure à 4 classes pour la population du **Groupe 1**, tandis que pour le même indicateur le **Groupe 3** présente une structure à 5 classes. Le même genre de différence existe pour l'indicateur d'autonomie opposant 4 classes latentes dans le **Groupe 1** et seulement 3 dans la population de le **Groupe 3**. L'indicateur relatif à l'exercice du contrôle semble similaire quant au nombre de classes latentes (4 partout).

Tableau 4 – Choix des nombres de classes latentes pour les modèles des classes latentes

Groupe 1 (personnes ayant connu une expérience professionnelle avant l'emploi actuel, dans un milieu économique peu différencié)

	modèle	DF	χ^2	L^2
Satisfaction	2 classes	63	265.77	302.24
	3 classes	54	88.62	85.74
	4 classes	46	54.93	51.84
Autonomie	2 classes	22	506.21	569.14
	3 classes	14	48.44	51.48
	4 classes	4	12.58	10.35
Exercice du contrôle	2 classes	13	186.56	192.21
	3 classes	8	55.90	53.67
	4 classes	3	4.51	4.50

Groupe 3 (personnes entrées directement dans l'emploi actuel, surtout dans les secteurs d'industrie légère et commerce, associés aussi à des critères de compétitive ciblés sur la qualité)

	modèle	DF	χ^2	L^2
Satisfaction	2 classes	63	165.84	165.24
	3 classes	54	108.40	110.76
	4 classes	50	80.29	76.47
	5 classes	44	62.54	58.77
Autonomie	2 classes	21	166.04	425.41
	3 classes	14	17.55	17.76
Exercice du contrôle	2 classes	12	154.25	157.20
	3 classes	8	37.31	36.88
	4 classes	3	15.47	14.62

Note : Le calcul du nombre de classes latentes est arrêté dès qu'une bonne qualité d'ajustement est obtenue. Cela convient au critère de parcimonie. Et une bonne qualité d'ajustement est obtenue si χ^2 et L^2 sont petits relativement au nombre de degrés de liberté (DF). Exemple de lecture pour le modèle relatif à l'indicateur de satisfaction dans le **Groupe 1** : passant d'un modèle à 2 classes à un modèle à 3 et à 4 classes, la qualité d'ajustement croît (selon la comparaison faite avec les valeurs critiques de χ^2 en fonction du nombre DF). La meilleure est obtenue pour un modèle à 4 classes latentes. Ces dernières peuvent être interprétées, intuitivement, ainsi : la distribution des réponses aux variables satisf1, satisf4, satisf5, satisf6 dans la population, équivaut à la distribution dans la même population des réponses à une seule variable appelée satisfaction qui possède 4 modalités de réponse.

Cette observation n'apporte que des renseignements partiels. Ils peuvent être complétés par la description des classes latentes. À l'aide des probabilités des classes latentes et des probabilités conditionnelles, nous pouvons inférer sur la distribution des classes latentes dans la population et sur la probabilité pour des personnes appartenant à certaines classes latentes de posséder une même caractéristique. Nous allons analyser, deux par deux, les modèles de classes latentes pour chaque indicateur (la présentation des résultats sera suivie par un petit commentaire).

Le modèle des 4 classes latentes – indicateur de satisfaction – population du Groupe 1 (chaque colonne correspond à une classe latente)

Probabilités conditionnelles

(Elles donnent la probabilité avec laquelle les individus appartenant à une certaine classe latente choisissent une certaine réponse pour l'une des variable composant l'indicateur. Exemple : la valeur 0.5636 qui se trouve à l'intersection de la première colonne – celle de la première classe latente – et de la ligne indiquant la modalité de réponse « 3 » (« bonne ») pour la variable satisf1 (satisfaction des relations avec les supérieurs) indique que les individus regroupés dans la première classe latente montrent une probabilité moyenne d'avoir déclaré une bonne satisfaction vis-à-vis des relations avec les supérieurs ; toutes les autres probabilités conditionnelles se lisent de la même manière) :

satisf1	1	.0785	.0424	.0194	.3018
satisf1	2	.3579	.1872	.6871	.3979
satisf1	3	.5636	.7705	.2935	.3003

satisf4 1	.2307	.0237	.1235	.5256
satisf4 2	.7045	.1771	.7883	.3362
satisf4 3	.0648	.7992	.0882	.1382
satisf5 1	.2948	.1001	.1755	.8865
satisf5 2	.4948	.4783	.7844	.1037
satisf5 3	.2103	.4216	.0402	.0098
satisf6 1	.0193	.0205	.0000	.2403
satisf6 2	.0560	.1252	.7410	.4236
satisf6 3	.9248	.8543	.2590	.3360

Probabilités des classes latentes ci-dessous

(Elles donnent les proportions des classes latentes dans la population étudiée. Exemple pour la première valeur de la ligne suivante (0.245050) : environ un quart de la population du **Groupe 1** se trouve dans la première des classes latentes ; toutes les autres probabilités des classes latentes se lisent de la même manière) :

.245050 .288078 .126891 .339981

Le modèle des 5 classes latentes – indicateur de satisfaction – population du Groupe 3 (chaque colonne correspond à une classe latente)

Probabilités conditionnelles :

satisf1 1	.1885	.0000	.0000	.1073	.1937
satisf1 2	.6746	.0701	1.000	.0525	.4206
satisf1 3	.1369	.9299	.0000	.8402	.3857
satisf4 1	.3228	.0561	.0478	.1365	.5530
satisf4 2	.4165	.2868	.8074	.6746	.3725
satisf4 3	.2607	.6571	.1448	.1889	.0745
satisf5 1	.2734	.0378	.0108	.3597	.9071
satisf5 2	.4641	.3841	.9892	.6403	.0929
satisf5 3	.2625	.5781	.0000	.0000	.0000
satisf6 1	.0000	.0258	.0893	.0000	.2013
satisf6 2	.1573	.0793	.4938	.2519	.4700
satisf6 3	.8427	.8949	.416	.7481	.3287

Probabilités des classes latentes :

.172671 .284049 .076617 .215326 .251336

Comparant ces deux modèles on observe alors que la « structure de la satisfaction » est plus homogène dans le **Groupe 1** (celui des personnes qui ont une expérience professionnelle avant l'emploi actuel) que dans le **Groupe 3** (qui regroupe les individus qui sont entrés directement dans l'emploi actuel). Les probabilités des classes latentes indiquent des proportions plus uniformes. À l'intérieur du **Groupe 1** les individus se répartissent à travers 4 classes ainsi :

1. une première réunissant les personnes qui présentent une forte probabilité (0.92) d'être très satisfaites de leurs relations avec les supérieurs associée à une moins nette probabilité de satisfaction concernant la rémunération, les perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi ; elles représentent à peu près un quart de la population ; compte tenu que les individus de cette catégorie ont derrière eux une expérience du travail antérieure à l'entrée dans l'entreprise, l'on peut associer ce fait à une sorte de relativisation des rapports à la hiérarchie.

2. la deuxième classe (moins d'un tiers en proportion) est celle des individus associant de fortes probabilités d'être satisfaits en même temps de la sécurité, de la rémunération et des relations avec les supérieurs.

3. la troisième classe (la moins peuplée) est la classe des « indécis », ceux qui n'arrivent pas à s'exprimer en termes nets sur leur satisfaction.

4. la quatrième et la dernière est la classe des insatisfaits. Elle est la plus nombreuse (0.34%) et elle présente les plus fortes chances que les individus qui s'y trouvent soient insatisfaits de leurs perspectives de carrière.

En se rappelant les caractéristiques du *Groupe 1*, la structure de l'indicateur de satisfaction que nous venons d'observer peut trouver des traductions différentes. Le parcours suivi par un individu (comme variable décrivant significativement le *Groupe 1*), même s'il destine cette personne à une certaine classe de liens qu'elle peut avoir avec un établissement employeur, n'assure pas pour autant l'homogénéité des comportements des individus dans le groupe. Acteurs d'une histoire semblable, ils traduisent autrement les significations de cette histoire.

Regardant le modèle similaire au sein du *Groupe 3*, l'on retrouve approximativement la même structure des classes mais moins nette. Les probabilités conditionnelles sont plus proches en valeurs, donc les contours des classes plus flous.

Le modèle des 4 classes latentes – indicateur d'autonomie – population du Groupe 1 (chaque colonne correspond à une classe latente)

Probabilités conditionnelles :

tache 1	.8252	.0571	.6624	.2406
tache 2	.1703	.0252	.3320	.7519
tache 3	.0045	.9176	.0057	.0075
liaisons 1	.2715	.0614	.5071	.8334
liaisons 2	.3222	.0434	.3370	.0583
liaisons 3	.2936	.0543	.0201	.0561
liaisons 4	.1127	.8409	.1359	.0523
problem 1	.2903	.0114	.8982	.9428
problem 2	.6986	.0253	.0986	.0519
problem 3	.0110	.9633	.0031	.0053

Probabilités des classes latentes :

.351268	.051286	.293663	.303784
---------	---------	---------	---------

Le modèle des 3 classes latentes – indicateur d'autonomie – population du Groupe 3 (chaque colonne correspond à une classe latente)

Probabilités conditionnelles :

tache 1	.0657	.8082	.4233
tache 2	.0201	.1596	.5767
tache 3	.9142	.0322	.0000
liaisons 1	.0993	.2368	.8034
liaisons 2	.0314	.4297	.1105
liaisons 3	.0644	.1992	.0228
liaisons 4	.8049	.1343	.0633
problem 1	.0000	.3980	.8926
problem 2	.0339	.5796	.0969
problem 3	.9661	.0224	.0105

Probabilités des classes latentes :

.029200	.399259	.571541
---------	---------	---------

Pour ce qui est l'indicateur d'autonomie, l'information initiale sur le nombre de classes à retenir se verra finalement légèrement modifiée. Les 4, respectivement 3 classes latentes deviendront 3 et respectivement 2 car, pour chacune des populations des *Groupes 1* et *3*, un petit ensemble qui vaut 0.05 % pour le *Groupe 1* et approximativement 0.03 % pour le *Groupe 3*, est constituée principalement des personnes n'ayant pas donné de réponses interprétables par rapport aux indicateurs pris en compte. Pour le reste des populations concernées, l'indicateur d'autonomie présente une structure nettement différente. Dans le *Groupe 1*, les trois classes restantes se distribuent à peu près d'une façon homogène au sein de la population, chacune couvrant approximativement un tiers (35 % le premier, 29 % le deuxième, 30 % le dernier). Quant au *Groupe 3*, les deux classes restantes sont asymétriques, une rassemblant environ 40 % l'autre plus de la moitié (0.399 et 0.571 sont les valeurs

des probabilités des classes latentes calculées). La structure de l'indicateur d'autonomie au sein du **Groupe 1** répartit les individus entre : 1. ceux disposant d'une faible autonomie (forte probabilité de recevoir des consignes précises pour l'accomplissement des tâches (0.82) associée à une assez importante probabilité du devoir de référer la hiérarchie en cas d'incident mineur ; ces personnes ont aussi un comportement hésitant face à la communication avec les autres services (les probabilités conditionnelles relatives à la variable « liaisons » sont très proches) mais il est difficile de savoir si cela est une cause du fait de la forme d'organisation hiérarchique des établissements ou d'un comportement ciblé de ceux-ci envers cette catégorie) ; 2. et les individus, plus nombreux (à peu près deux tiers de la population), bénéficiant de degrés élevés d'autonomie ; ils se répartissent en deux classes : ceux ayant une contrainte quant à la forme sous laquelle ils reçoivent les consignes et ceux jouant d'une autonomie presque complète. À remarquer que dans les deux situations la communication avec les autres services est plus courante, ce qui pourrait être traduit soit par une confiance accrue de la part de l'établissement pour ces salariés, soit par une certaine liberté de ces salariés, une habitude d'exercer cette communication comme autant de situations d'apprentissage.

Dans le **Groupe 3**, l'accès au bénéfice de l'autonomie répartit les individus en deux classes : ceux n'y jouant pas et ceux qui le possèdent. Nous observons toutefois que ceux qui disposent d'autonomie dans ce groupe ont de moindres chances que cette autonomie les dégrève des consignes précises sur les tâches à remplir (probabilité 0.57 d'avoir une description des tâches par les objectifs à atteindre contre une probabilité de 0.75 pour la même chose dans le **Groupe 1**). Cela nous fait penser que leur autonomie laisse peut-être moins de place à l'innovation car elle fonctionne seulement dans les limites établies par les consignes. Ce n'est pas le cas des individus du **Groupe 1**.

Le modèle des 4 classes latentes – indicateur de l'exercice du contrôle – population du Groupe 1
(chaque colonne correspond à une classe latente)

Probabilités conditionnelles :

contr1	1	.3546	.6278	.0000	.1223
contr1	2	.6454	.3722	1.000	.8777
contr2	1	.0538	.0187	.2316	.2187
contr2	2	.2210	.3243	.5266	.4170
contr2	3	.7252	.6571	.2418	.3643
d30e	1	.3045	.7358	.5689	1.000
d30e	2	.6955	.2642	.4311	.0000
d31e	1	.0000	.9882	.0195	.8796
d31e	2	1.000	.0118	.9805	.1204

Probabilités des classes latentes :

.246873	.259961	.380158	.113008
---------	---------	---------	---------

Le modèle des 4 classes latentes - indicateur l'exercice du contrôle - population du Groupe 3
(chaque colonne correspond à une classe latente)

Probabilités conditionnelles :

contr1	1	.7981	.5331	.0546	.5977
contr1	2	.2019	.4669	.9454	.4023
contr2	1	.0000	.0653	.2288	.0168
contr2	2	.4876	.2864	.5151	.0041
contr2	3	.5124	.6483	.2561	.9791
d30e	1	.0031	1.000	.5578	.2797
d30e	2	.9969	.0000	.4422	.7203
d31e	1	.5679	.9127	.0729	.0000
d31e	2	.4321	.0873	.9271	1.000

Probabilités des classes latentes :

.113732	.284417	.462842	.139009
---------	---------	---------	---------

Notre dernier exemple traite l'indicateur concernant l'exercice du contrôle. Le nombre de classes latentes semble approcher l'idée de la similarité. L'analyse des probabilités conditionnelles relève néanmoins des différences notables. Pour le groupe des personnes du **Groupe 1**, la distribution des classes latentes identifie les catégories suivantes :

1. Une première retrouve l'ensemble de ceux n'ayant fait l'objet ni d'une évaluation formalisée de leurs performances individuelles, ni d'un contrôle permanent de leur travail, ni d'un contrôle systématique de leur performances individuelles ; pourtant le contrôle que l'établissement employeur leur fait subir, caché à ce niveau, peut se répercuter sur le système de rémunération car la progression individuelle du salaire de ces personnes est fortement dépendante (probabilité 0.72) de l'accroissement de leurs performances. Le manque de contrôle associé à une gratification salariale en fonction des performances peut être aussi l'effet d'une relation salariale brève où les coûts d'un contrôle systématique sont remplacés et ajustés par une rémunération en fonction des performances professionnelles. La principale caractéristique des personnes du **Groupe 1**, nous le rappelons, est une certaine mobilité poursuivie jusqu'au moment de l'entrée dans l'établissement actuel ; il est possible que cette mobilité se prolonge sur la situation présente du travailleur et une observation sur le type de contrat (Cdd, Cdi, intérim) pourrait éclaircir cette hypothèse. Nous n'avons pas étudié, là, cet aspect.

2. Une deuxième classe latente est celle des personnes ayant de fortes chances d'être l'objet des contrôles assidus du travail et des performances (probabilités conditionnelles de, respectivement, 0.73 et 0.98), faisant lieu assez souvent à une évaluation formalisée des performances (probabilité 0.62) et tout cela ayant un impact direct sur la progression individuelle du salaire.

3. Les deux dernières catégories ont en commun une relative diminution du contrôle des performances, allant conjointement avec un affaiblissement de l'importance donnée à l'accroissement des performances dans la progression individuelle du salaire. Cela pourrait être mis en relation avec un degré plus élevé de confiance entre employeur et son employé car pour un contrôle diminué, la rémunération est moins fortement liée aux investissements individuels en termes de performances.

La situation présente au sein du **Groupe 3** prouve certaines différences par rapport à ce que l'on vient de voir. L'analyse des probabilités des classes latentes et des probabilités conditionnelles distingue quatre classes dont les caractéristiques sont les suivantes :

1. Une première est celle rassemblant les personnes dont une évaluation formalisée des performances individuelles remplace un contrôle systématique du travail et des performances. Plusieurs hypothèses sont possibles : une trace écrite, même temporaire, sur le niveau évalué des performances est plus facilement concevable dans un milieu bureaucratique ; comme les personnes résidant le **Groupe 3** ont connu une entrée rapide (sans laps de temps entre l'entrée dans la vie professionnelle et l'entrée dans l'établissement actuel) il faut savoir si le recrutement de ces personnes ne s'inscrit pas lui même dans une logique bureaucratique mobilisant surtout un système de recommandations et de performances certifiées antérieurement sans un contrôle direct du niveau de compétence de ces salariés. Cela signifie aussi prolonger et entretenir cette logique car cette évaluation pourra servir ultérieurement au salarié dans le cas d'une mise à disposition. Une deuxième hypothèse dirait que cette situation correspond aussi à une relation salariale inscrite peut-être dans une logique temporelle de courte durée : une évaluation formalisée est moins coûteuse qu'un contrôle continu et plus facilement amortissable pour une courte durée de l'emploi. Il se peut ainsi que cette classe regroupe au sein du **Groupe 3** les individus jeunes, en début de leur vie professionnelle et au commencement d'une succession d'emplois instables (fait qui pourrait être rendu visible si l'on regardait le statut actuel du travail) au terme de laquelle ils pourraient se retrouver placés dans le **Groupe 1**.

2. Une deuxième classe est celle des personnes pour lesquelles un contrôle systématique du travail et des performances accroît les chances de connaître une progression individuelle de leur salaire en étroite liaison avec l'accroissement de leur performances.

3. Le troisième groupe associe les chances d'un contrôle et d'une progression individuelle du salaire due à l'accroissement des performances, relatifs.

4. C'est le quatrième groupe qui correspond mieux à ce que pourrait être une confiance déclarée entre employé et employeur : une progression individuelle du salaire due à l'accroissement des performances est associée avec une forte probabilité de l'absence de tout contrôle systématique. Cela

n'exclue pas une certaine probabilité qu'un individu appartenant à cette classe fasse l'objet d'une évaluation formalisée de ses performances. Cette situation est la plus proche des situations d'emploi de type « services » selon le terme employé par Erikson et Goldthorpe (Erikson et Goldthorpe, 1992).

Conclusions et limites de l'étude

Cette étude se propose, plus que de tester, de formuler des hypothèses. Elle comporte de nombreuses limites. Elle est due d'une part à l'absence visible de certaines variables telles que le diplôme, l'âge, le statut du travail, la situation familiale pour les individus, des variables décrivant plus rigoureusement la politique salariale, sociale, la politique de formation et celle de recrutement pour les établissements. D'autres limites viennent du fait que les traitements statistiques ne sont pas entièrement aboutis. Certaines tâches et comparaisons nécessaires pour affiner notre étude ont été évoquées auparavant.

Cela dit, les idées principales que nous avons eu l'intention de révéler lors de cette étude sont les suivantes : la notion d'insertion professionnelle ne sert pas trop en tant que telle. Son intégration dans un processus plus large de transitions sur le marché du travail, pourrait s'avérer plus utile ; le contact avec le marché du travail (qu'il soit précoce ou tardif) ne doit pas être coupé de l'existence sociale de l'individu, des logiques qu'il mobilise lorsqu'il s'y lance. Séparer l'insertion professionnelle de la suite des transitions que l'individu peut suivre sur le marché du travail est théoriquement infructueux car, selon ce que nous avons tenté de montrer, le fonctionnement du marché du travail entraîne salariés et entreprises dans une interaction combinant rapports sociaux et mobilité. La situation actuelle sur les marchés du travail conduit les partenaires à redéfinir continuellement leurs engagements et à monnayer toutes les ressources dont ils disposent. Les transitions peuvent faire l'objet d'un tel monnayage. En plus, elles influent sur la structure des relations d'emploi. Cela ne peut pas passer inaperçu pour les sociologues reliant la situation des individus sur le marché du travail à la constitution des strates sociales.

Ionela Dogaru

Laboratoire de Sociologie Quantitative

CREST-INSEE, Timbre J 350

3, avenue Pierre Larousse

92245 Malakoff Cedex

Tél : 33 (0)1 41 17 57 35 ; Fax : 33 (0)1 41 17 57 55

E-mail : dogaru@ensae.fr

Annexe 1 – Le modèle des classes latentes

L'analyse des classes latentes (LCA) est une méthode qui vise à identifier un ensemble de variables latentes catégorielles à partir d'une famille de variables manifestes catégorielles. Les variables latentes sont exprimées par un ensemble de classes dans lesquelles les variables manifestes sont localement indépendantes, chacune par rapport aux autres. En d'autres termes, la prémisse de base de ce modèle est que la covariance observée est due à une relation que chacune des variables manifestes (observées) entretient avec une variable latente et que c'est dans la source commune de cette variable latente que l'on retrouve l'interdépendance observée des variables manifestes.

L'interprétation des modèles des classes latentes repose sur deux notions fondamentales : probabilité conditionnelle et probabilité de la classe latente. Leur signification découle de l'équation générale du modèle. Soit X la variable latente que l'on veut identifier et T = (1, 2, ..., t) le nombre de ses « classes ». Soit A, B deux variables manifestes qui ont I = (1, 2, ..., i) et respectivement J = (1, 2, ..., j) « modalités ». Les termes de « classes » et « modalités » mis précédemment entre guillemets sont similaires : les classes d'une variable latente sont similaires aux modalités d'une variable manifeste. L'équation générale du modèle LCA pour une variable latente (X) et deux variables manifestes (A, B) est :

$$(1) \quad \pi_{ijt}^{ABX} = \pi_{it}^{\bar{A}X} \cdot \pi_{jt}^{\bar{B}X} \cdot \pi_t^X \quad \text{où :}$$

π_{ijt}^{ABX} = la probabilité qu'un individu au hasard choisisse simultanément les réponses i, j, t pour les variables A, B, X

$\pi_{it}^{\bar{A}X}$ = la probabilité conditionnelle qu'un individu qui se trouve dans la classe t de la variable latente X, ait choisi la modalité i de la variable A (probabilité conditionnelle)

π_t^X = la probabilité estimée qu'un individu au hasard se trouve dans la classe t de la variable latente X (probabilité de la classe latente)

L'équation (1) devient dans le cas de plusieurs variables manifestes A, B, C, ..., E et une variable latente X :

$$(2) \quad \pi_{ij...mt}^{AB...EX} = \pi_{it}^{\bar{A}X} \cdot \pi_{jt}^{\bar{B}X} \cdot \dots \cdot \pi_{mt}^{\bar{E}X} \cdot \pi_t^X$$

La probabilité de la classe latente π_t^X , la première notion fondamentale du modèle de classes latentes, peut être interprétée comme représentant la proportion d'individus dans la population étudiée associée à la classe t ; la somme de toutes les probabilités des classes latentes est 1 :

$$(3) \quad \sum_t \pi_t^X = 1$$

L'équation (3) nous permet ainsi d'estimer si la population se distribue de manière relativement uniforme à travers les classes latentes ou pas. Elle est également utile dans les analyses comparatives. Si, pour plusieurs populations dont la structure latente est similaire (c'est-à-dire qu'elles présentent le même nombre de classes pour une variable latente), nous observons des valeurs différentes pour les probabilités des classes latentes, nous pouvons conclure à une certaine hétérogénéité de la distribution des types latents à travers les populations. Si nous observons la même population à des moments différents, pour le même phénomène nous parlons alors de changement de la distribution des classes à travers le temps (voire les études de mobilité).

La probabilité conditionnelle $\pi_{it}^{\bar{A}X}$, la deuxième notion fondamentale du modèle de classes latentes, est une mesure comparable aux saturations des facteurs dans l'analyse factorielle.

Elle est une mesure de l'association calculée entre chacune des variables observées et chacune des classes de la variable latente.

Les égalités suivantes sont valables pour les probabilités conditionnelles :

$$(4) \quad \sum_i \pi_{it}^{\bar{A}X} = \sum_j \pi_{jt}^{\bar{B}X} = \dots = \sum_m \pi_{mt}^{\bar{E}X} = 1 \quad \text{où :}$$

I (1, 2, ..., i), J (1, 2, ..., m), ..., M (1, 2, ..., m) représentent le nombre de modalités des variables manifestes A, B, \dots, E .

Pour chacune des T classes de la variable latente X nous avons $I+J+K$ probabilités conditionnelles associées aux variables observées A, B, \dots, E . L'équation (4) nous indique qu'il suffit d'identifier :

$$(5) \quad (I - 1) + (J - 1) + \dots + (M - 1)$$

probabilités conditionnelles pour chacun des types T .

Une opération décisive dans l'interprétation d'un modèle de classes latentes consiste à déterminer le nombre des classes T de la variable latente X . Nous pouvons obtenir le nombre maximum théorique des classes latentes en imposant l'inégalité suivante :

$$(6) \quad (IJK\dots - 1) - [T(I - 1) + T(J - 1) + T(K - 1) + \dots] \geq 0 \quad \text{où :}$$

$[T(I - 1) + T(J - 1) + T(K - 1) + \dots]$ représentent le nombre de paramètres à estimer pour toutes les classes T (voir l'équation (5)) et le membre gauche de l'inégalité représente le nombre (DF) de degrés de liberté.

Des estimations des probabilités des classes latentes et des probabilités conditionnelles s'obtiennent à l'aide des algorithmes d'estimation par le maximum de vraisemblance (Goodman, 1974, Clogg, 1977). La qualité d'ajustement du modèle est évaluée par un test χ^2 d'indépendance ou par un ratio de maximum de vraisemblance (L^2). Une bonne qualité d'ajustement est obtenue si le modèle produit des valeurs théoriques qui s'écartent de celles observées uniquement à l'intérieur des limites de l'intervalle de confiance (i.e. χ^2 est petit relativement aux degrés de liberté). Le ratio de maximum de vraisemblance (L^2), interprétable de la même façon que le χ^2 , a pourtant l'avantage de pouvoir être partitionné.

Bibliographie

- Atkinson A. B., Micklewright J., 1991, Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review, *Journal of Economic Literature*, 29, p. 1679-1727.
- Bony D., Eymard-Duvernay F., 1982, Cohérence de la branche et diversité des entreprises : étude d'un cas, *Économie et Statistique*, n° 144, Insee, p. 13-23.
- Choffel Ph., Cuneo Ph., Kramarz F., 1988, Des trajectoires marquées par la structure de l'entreprise, *Économie et Statistique*, n° 213, Insee, p. 41-50.
- Clogg C. C., 1977, *Unrestricted and restricted Maximum Likelihood Latent Structure Analysis: A Manual for Users*, Working Paper n° 1977-09, Pennsylvania State University, Population Issues Research Office.
- Delattre M., Eymard-Duvernay F., 1983, Sept catégories d'entreprises pour analyser le système productif, *Économie et Statistique*, n° 159, Insee, p. 71-87.
- Doeringer P. B., Piore M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass, D.D. Heath.
- Erikson R., Goldthorpe J., 1992, *The Constant Flux : A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.
- Eymard-Duvernay F., 1986, Qualité des produits et emploi, *La lettre d'information du Centre d'Études de l'Emploi*.
- Goodman L., 1974, The Analysis of Qualitative Variables when Some of the Variables are Unobservable. Part I - A Modified Latent Structure Approach, *American Journal of Sociology*, 79, p. 1179-1259.
- Jacobs J. A., 1983, Industrial Sector and Career Mobility Reconsidered, *American Sociological Review*, Vol. 48, p. 415-421.
- Lollivier S., 1998, Transitions sur le marché du travail. Le cas des jeunes de 30 ans ou moins, Communication lors du Séminaire du CREST, juillet.
- Marsden D. W., Ryan P., 1990, Institutional Aspects of Youth Employment and Training Policy in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 28, n° 3, p. 354-368.
- Méhaut Ph., Rose J., Monaco A., Chossey F., 1987, *La transition professionnelle : les jeunes de 16 à 18 ans*, Paris, L'Harmattan.
- Mincer J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, New-York, Columbia University Press for NBER.
- Rose, J., 1986, La transition professionnelle, In : Tanguy Y.L. (ed), *L'introuvable relation formation-emploi, un état des recherches en France*, Paris, La Découverte, p. 77-95.
- Stiglitz J. E., 1974, Alternative Theories of Wage Determinations and Unemployment in the LDC's. The Labor Turnover Model, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 88, p. 194-227.
- Trottier C., Laforce L., Cloutier R., 1996, Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'Université, *Formation Emploi*, n° 58, avril-juin, p. 66-77.

Rôle du départ du domicile parental dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes.

Une analyse en termes de modèles de durées bivariées

Sandrine Dufour-Kippelen

1. Introduction

Depuis le début des années 80, les jeunes rencontrent de plus en plus de difficultés dans leur insertion professionnelle et vivent de plus en plus longtemps chez leurs parents.

L'objet de notre travail est d'étudier les liens existant entre l'insertion professionnelle et l'acquisition de l'indépendance résidentielle. Plus particulièrement, nous nous intéressons à l'impact du départ du domicile parental sur la trajectoire professionnelle et, réciproquement, à l'impact de la trajectoire professionnelle sur le départ du domicile parental. Quitter le foyer parental tôt accroît-il les chances de trouver un emploi ? Trouver un emploi accélère-t-il le départ du domicile parental ?

Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, nous utilisons une approche en termes de durées. Deux durées sont étudiées : la durée d'accès à l'emploi et la durée jusqu'au départ du domicile parental. Ces deux durées pouvant être mutuellement dépendantes, on privilégie une approche en termes de modèles de durées bivariées.

Dans ce papier, étudions par conséquent les relations entre le départ du domicile parental (ou décohabitation) et l'accès au premier emploi à l'aide d'un modèle de durées bivariées, et nous spécifions la distribution exponentielle bivariée définie par Marshall et Olkin (Marshall et Olkin, 1967).

Les applications empiriques sont réalisées sur un échantillon constitué à partir du panel « Mesures jeunes » du Céreq, comprenant 2 423 jeunes sortis en juin 1989 de l'enseignement secondaire, ou d'un centre de formation pour apprentis, ou encore d'une section d'enseignement spécialisé. Les trajectoires professionnelles et familiales sont suivies mensuellement pendant plus de cinq ans, d'octobre 1988 à décembre 1993.

Nous trouvons que les comportements sont différents selon les sexes. Les jeunes femmes quittent le domicile parental bien avant les hommes et trouvent un emploi plus tard qu'eux. Pour les jeunes hommes, l'accès à l'emploi précède sensiblement la décohabitation alors que ce n'est pas le cas pour les femmes.

Une relation réciproque positive apparaît entre la décohabitation et l'accès à l'emploi : les deux événements ont un impact positif sur la réalisation de l'autre. Toutefois, cet impact est nettement plus marqué pour les garçons.

2. Données

2.1. Le panel Mesures Jeunes du Céreq (1989-1993)

L'étude est menée sur un panel construit par l'Observatoire des Entrées dans la Vie Active (Céreq) à partir d'une enquête téléphonique. La population étudiée correspond aux jeunes sortis en juin 1989 de l'enseignement secondaire, ou d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), ou encore d'une Section d'Enseignement Spécialisé (SES). L'enquête est réalisée sur un échantillon représentatif

de cette population constitué par tirage en 1989. Quatre interrogations ont eu lieu en décembre 1990, 1991, 1992, 1993.

Lors de chaque interrogation annuelle, le questionnaire permet une description de l'année écoulée. On peut alors reconstituer rétrospectivement, mois par mois, l'itinéraire professionnel du jeune (chômage, emploi, mesures d'aide à l'insertion, reprise d'études, stage de formation ou inactivité). On dispose ainsi d'un calendrier rétrospectif qui retrace son itinéraire mensuel sur le marché du travail dès le début de leur période d'insertion, depuis octobre 1988 (date de leur dernière rentrée scolaire), et pendant plus de cinq ans, soit jusqu'en décembre 1993.

La personne interrogée apporte également des renseignements sur sa situation de famille. En particulier, on sait si le jeune habite ou non chez ses parents au moment de l'enquête et, le cas échéant, on connaît la date de son départ du domicile parental.

2.2. L'échantillon de travail

Notre objectif étant l'étude du départ du foyer parental et de l'accès à l'emploi, nous avons extrait du panel Céreq constitué de 2 514 individus, un échantillon de jeunes pour lesquels les renseignements nécessaires sur ces deux phénomènes sont disponibles. Après élimination des informations incomplètes ou erronées, notre échantillon final permet de suivre mensuellement 2 423 jeunes pendant plus de cinq années, et ce, dès leur sortie du système scolaire. Nos observations couvrent ainsi 63 mois, d'octobre 1988 à décembre 1993.

2.3. Principales caractéristiques sur les jeunes de l'échantillon

2.3.1. La formation

La majorité des jeunes de l'échantillon proviennent du secondaire (71,1 %), 18,2 % sortent de l'apprentissage, les autres sont issus de classes SES (10,7 %).

Ils sont peu ou moyennement diplômés. Les niveaux (voir annexe) s'échelonnent du niveau 6 (sans diplôme) au niveau 4 (niveau bac technologique ou professionnel) : 62,4 % sont de niveau 5 (CAP ou BEP) et 17,5 % de niveau inférieur.

Comme les jeunes de niveau bac général ne sont pas représentés dans l'échantillon, une formation de type générale est assez peu représentée (19,7 %) dans cette population. La spécialité de formation initiale est surtout technique (voir annexe), avec des choix assez différenciés selon le sexe : plutôt industrielle pour les garçons, plutôt tertiaire pour les filles.

2.3.2. L'indépendance résidentielle et l'accès à l'emploi

Au bout de cinq ans, en décembre 1993, environ la moitié des jeunes (52,1 %) sont partis de chez leurs parents. Nous retrouvons un fait déjà signalé par de nombreuses études sociologiques : les filles sont plus précoces que les garçons. 64,4 % des filles ont quitté le domicile parental en décembre 1993, contre seulement 40,6 % des garçons.

L'insertion sur le marché du travail de ces jeunes peu ou moyennement diplômés est plutôt bonne : en fin de période, ils ont presque tous (98,7 %) eu accès à un emploi, quel qu'il soit (aidé ou non aidé). Et si l'on ne retient que les emplois sous contrat à durée indéterminée (Cdi), on constate que 64,8 % de nos jeunes y ont accédé.

Les données révèlent toutefois une forte inégalité entre les filles et les garçons quant à l'insertion sur le marché du travail. Les filles sont moins représentées dans la catégorie des accès aux emplois non aidés, aux Cdi en particulier. En revanche, elles bénéficient plus fréquemment des mesures non marchandes d'aides à l'emploi.

2.4. Les durées de cohabitation et d'accès au premier emploi ou à la première mesure

La date d'octobre 1988 correspond à la date de la dernière rentrée scolaire des jeunes interrogés. De fait, certains jeunes de notre échantillon quittent le système scolaire avant juin 1989. C'est pourquoi nous avons calculé les durées à partir d'octobre 1988.

La durée de cohabitation correspond au nombre de mois jusqu'au premier départ du domicile parental. Par la suite, on utilise également le terme de décohabitation pour qualifier le départ du domicile parental.

Si le jeune a fait tout ou partie de son service national avant de quitter le foyer parental, on utilise la durée de cohabitation corrigée du service national.

La durée jusqu'au premier accès à un emploi (ou à une mesure) correspond au nombre de mois jusqu'à l'obtention du premier emploi (ou l'accès à la première mesure d'aide à l'emploi). La durée jusqu'au premier accès corrigée du service national correspond à la précédente à laquelle on retranche le nombre de mois passés au service national.

Les différents types d'emplois non aidés sont les Cdi, Cdd, le travail intérimaire, les aides familiales, les engagés militaires et les travailleurs indépendants. Ils sont regroupés sous le terme « tous emplois non aidés ». Les « emplois aidés » sont les mesures d'aide à l'emploi des jeunes, tant marchandes que non marchandes.

Il importe de souligner que l'on évalue ici des durées jusqu'au premier accès à un type d'emploi : durant la période précédant ce premier accès (à un Cdi par exemple), le jeune peut avoir connu d'autres types d'emploi ou des mesures. Ainsi, les trajectoires familiales et professionnelles des jeunes sont appréhendées d'une façon simple qui n'intègre pas, entre autres, le passé sur le marché du travail et d'éventuelles récurrences dans différents états.

3. Départ du domicile parental et accès au premier emploi : estimation non paramétrique des fonctions de répartition

Dans un travail précédent (Dormont, Dufour, Werquin, 1997), nous avons étudié les fonctions de répartition associées aux événements « départ de chez les parents », et « accès à un emploi ». L'estimation non paramétrique de ces fonctions par la méthode de Kaplan-Meier permet de tenir compte des durées censurées.

Sur la fonction de répartition $F(t)$ on lira ainsi le pourcentage de jeunes de l'échantillon total qui ont connu l'événement au bout d'une durée t (exprimée en mois). Les graphiques figurent en fin de papier.

Le graphique 1W (respectivement, 1M) superpose, pour les filles (respectivement, pour les garçons), les fonctions de répartition des durées précédant les événements : décohabitation, accès au premier Cdi, accès au premier Cdd.

Les comportements de décohabitation et d'accès à un premier emploi diffèrent selon le sexe. Pour les hommes (graphique 1M) l'accès à un emploi (Cdi ou Cdd) précède la décohabitation (la valeur de la fonction de répartition associée à la décohabitation pour une date donnée est nettement inférieure à la valeur des fonctions correspondantes pour les Cdi et les Cdd). Pour les filles, en revanche, les tracés des trois fonctions de répartition sont presque confondus.

Dans le graphique 2, on superpose les fonctions de répartition de décohabitation des hommes et des femmes, afin de mettre en évidence la différence de comportement déjà soulignée : les filles partent plus tôt de chez leurs parents.

Il est important de noter que la durée du service national est éliminée des durées étudiées. Le service national ne suffit donc pas à expliquer le départ plus tardif des garçons de chez leurs parents.

Une distinction par sexe est encore valable pour les accès au premier Cdi (graphique 3) : cette fois ce sont les hommes qui accèdent plus rapidement à un Cdi.

Des tests log-Rank et Wilcoxon permettent d'examiner l'homogénéité des comportements entre le groupe des hommes et celui des femmes face à un événement. Les conclusions des tests d'homogénéité confirment les différences de comportements commentées ci-dessus : il y a bien une

hétérogénéité des trajectoires féminines et masculines en matière de décohabitation et d'accès au premier Cdi.

Le graphique 4 représente les fonctions de répartition de l'accès à l'emploi (quelle que soit sa nature, i.e. aidé ou non), de l'accès aux emplois aidés et celle de l'accès aux emplois non aidés. Les garçons ont un accès privilégié aux emplois non aidés. Les filles ont plus fréquemment des aides à l'emploi, notamment sous la forme de mesures non marchandes.

4. Modèles de durées bivariées et spécification de la vraisemblance

4.1. Rappels : modèles de durées univariées

T est une variable aléatoire, réelle et positive, de loi continue sur \mathbb{R}^+ . La distribution de probabilité de T est caractérisée par ses fonctions de répartition et de densité ainsi que par des fonctions spécifiques aux modèles de durée : les fonctions de survie et de hasard.

La fonction de répartition est définie par $F(t)=P(T<t)$. Elle désigne la probabilité que la durée T soit strictement inférieure à t. F est définie sur \mathbb{R}^+ , continue, croissante, avec $F(0) = 0$ et $\lim_{t \rightarrow \infty} F(t)=1$.

La fonction de survie S(t) désigne la probabilité que T ne soit pas encore achevée après t unités de temps. C'est la probabilité de rester dans l'état au moins pendant une durée t :

$$S(t) = 1 - F(t) = P(T \geq t)$$

S(t) est définie sur \mathbb{R}^+ , continue, décroissante, avec $S(0) = 1$ et $\lim_{t \rightarrow \infty} S(t)=0$.

La fonction de densité $f(t)$ désigne la probabilité instantanée que la durée T soit égale à t unités de temps. Elle est définie par :

$$f(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T < t + dt)}{dt} = \frac{dF(t)}{dt} = - \frac{dS(t)}{dt}$$

La fonction de hasard est :

$$h(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T < t + dt \mid T \geq t)}{dt} = \frac{f(t)}{S(t)}$$

$h(t)$ la probabilité instantanée qu'une durée s'achève en t, sachant qu'elle n'est pas encore achevée en t.

Parmi les spécifications paramétriques possibles, la plus simple est la distribution exponentielle. Si T suit une loi Exponentielle de paramètre θ ($T \sim \text{Exp}(\theta)$, $\theta > 0$) :

$$h(t) = \theta \quad f(t) = \theta e^{-\theta t} \quad S(t) = e^{-\theta t} \quad E(T) = \frac{1}{\theta} \quad V(T) = \frac{1}{\theta^2} \quad (\text{A})$$

La distribution exponentielle est une distribution de paramètre θ positif qui se caractérise par un hasard constant dans le temps : la probabilité de connaître un événement ne change pas avec la durée d'attente de cet événement.

Dans le cas de durées censurées à droite, la vraisemblance L de l'échantillon de N individus indépendants s'écrit :

$$L(t_1, \dots, t_N, \theta) = \prod_{i=1}^N f(t_i; \theta)^{c_i} S(t_i; \theta)^{1-c_i}$$

avec $c_i=1$ si t_i est observée et $c_i=0$ si t_i est censurée.

Pour plus de détails, voir Cox, Oakes (1984), Florens,-Fougère, Mouchart (1995) ou Lawless (1982).

4.4. Définitions dans le cas bivarié

Soit un couple de variables aléatoires (T_1, T_2) continues, positives, prenant leurs valeurs t_1 et t_2 dans \mathbb{R}^+ . T_1 et T_2 peuvent être censurées à droite et sont définies sur la même échelle de temps. T_1 est associée à un événement 1, T_2 à un événement 2.

Les distributions bivariées sont étudiées par Florens, Fougère, Mouchart (1995) ou Lawless (1982).

La loi jointe du couple (T_1, T_2) peut être caractérisée par la survie jointe définie par :

$$S_{1,2}(t_1, t_2) = P(T_1 \geq t_1, T_2 \geq t_2)$$

$S_{1,2}(t_1, t_2)$, continue et deux fois différentiable, est la probabilité que les événements n'aient pas encore eu lieu respectivement en t_1 et t_2 .

La densité jointe est définie par :

$$f_{1,2}(t_1, t_2) = \lim_{\Delta \rightarrow 0} \frac{P(t_1 \leq T_1 < t_1 + \Delta, t_2 \leq T_2 < t_2 + \Delta)}{\Delta} = \frac{\partial^2 S_{1,2}(t_1, t_2)}{\partial t_1 \partial t_2}$$

Les survies marginales de T_1 et T_2 sont définies par $S_1(t_1) = S_{1,2}(t_1, 0)$ et $S_2(t_2) = S_{1,2}(0, t_2)$. Les hasards marginaux sont :

$$h_j(t_j) = -\frac{d \log S_j(t_j)}{dt_j} \quad (j = 1, 2)$$

Soit (T_{1i}, T_{2i}) les deux durées associées à l'individu i ($i = 1, \dots, N$). On considère quatre types de cas selon que T_1 et T_2 sont censurées ou observées :

- $i \in C_1$ si T_{1i} et T_{2i} sont observées
- $i \in C_2$ si T_{1i} est observée et T_{2i} est censurée
- $i \in C_3$ si T_{1i} est censurée et T_{2i} est observée
- $i \in C_4$ si T_{1i} et T_{2i} sont censurées.

La vraisemblance s'écrit (Lawless, 1982) :

$$L = \prod_{i \in C_1} f_{1,2}(t_{1i}, t_{2i}) \prod_{i \in C_2} -\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{1i}} \prod_{i \in C_3} -\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{2i}} \prod_{i \in C_4} S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})$$

Notre objectif est d'étudier l'influence d'une durée sur l'autre. Plus précisément, nous voulons savoir si avoir un emploi accélère le départ du domicile parental, et, réciproquement, si être parti de chez ses parents améliore les probabilités de trouver un emploi. Ainsi, il pourrait être intéressant de considérer des distributions qui s'écrivent différemment selon que $t_1 > t_2$, $t_1 < t_2$, ou $t_1 = t_2$. La vraisemblance s'écrit alors :

$$L = \prod_{i \in C_1} (f_{1,2}(t_{1i}, t_{2i}))^{\delta_{1i}} (f_{1,2}(t_{1i}, t_{2i}))^{\delta_{2i}} (f_{1,2}(t_{1i}, t_{2i}))^{\delta_{3i}}$$

$$\prod_{i \in C_2} \left(-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{1i}} \right)^{\delta_{1i}} \left(-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{1i}} \right)^{\delta_{2i}} \left(-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{1i}} \right)^{\delta_{3i}}$$

$$\prod_{i \in C_3} \left(-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{2i}} \right)^{\delta_{1i}} \left(-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{2i}} \right)^{\delta_{2i}} \left(-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{2i}} \right)^{\delta_{3i}} \quad (B)$$

$$\prod_{i \in C_4} (s_{1,2}(t_{1i}, t_{2i}))^{\delta_{1i}} (f_{1,2}(t_{1i}, t_{2i}))^{\delta_{2i}} (f_{1,2}(t_{1i}, t_{2i}))^{\delta_{3i}}$$

avec $\delta_{1i} = 1$ si $t_{1i} > t_{2i}$, $\delta_{2i} = 1$ si $t_{1i} < t_{2i}$, $\delta_{3i} = 1$ si $t_{1i} = t_{2i}$.

Pour étudier l'influence d'une durée sur l'autre, il est utile de définir les fonctions de hasards conditionnels.

$$h_{1/2}(t_1 / T_1 \geq t_1, T_2 = t_2) = -\frac{\partial}{\partial t_1} \left[\log \left(-\frac{\partial S_{1,2}(t_1, t_2)}{\partial t_2} \right) \right]$$

est la probabilité instantanée que l'événement 1 se réalise en t_1 sachant qu'il n'a pas encore eu lieu et que l'événement 2 a lieu en t_2 .

$$h_{1/2}(t_1 / T_1 \geq t_1, T_2 \geq t_2) = -\left[-\frac{\partial \log(S_{1,2}(t_1, t_2))}{\partial t_1} \right]_{t_2=t_1}$$

est la probabilité instantanée que l'événement 1 se réalise en t_1 sachant qu'il n'a pas encore eu lieu et que l'événement 2 n'est pas réalisé en t_2 . On définit symétriquement les hasards

$h_{2/1}(t_2 / T_1 = t_1, T_2 \geq t_2)$ et $h_{2/1}(t_2 / T_1 \geq t_1, T_2 \geq t_2)$.

4.5. Application avec la distribution exponentielle bivariée de Marshall-Olkin (1967)

Marshall et Olkin (1967) ont introduit une distribution exponentielle bivariée permettant d'étudier la dépendance entre deux variables aléatoires. Le couple (T_1, T_2) suit une exponentielle bivariée définie par la densité jointe :

$$S_{1,2}(t_1, t_2) = \exp\{-\lambda_1 t_1 - \lambda_2 t_2 - \lambda_{12} \max(t_1, t_2)\} \text{ avec } \lambda_1, \lambda_2, \lambda_{12} \geq 0$$

Les variables aléatoires T_1 et T_2 ont des lois marginales exponentielles de paramètres respectifs $\lambda_1 + \lambda_{12}$ et $\lambda_2 + \lambda_{12}$: T_1 suit une $\text{Exp}\{\lambda_1 + \lambda_{12}\}$ et T_2 suit une $\text{Exp}\{\lambda_2 + \lambda_{12}\}$ avec T_1 et T_2 indépendantes si $\lambda_{12} = 0$.

Les hasards marginaux sont de T_1 et T_2 : $h_1(t_1) = \lambda_1 + \lambda_{12}$ et $h_2(t_2) = \lambda_2 + \lambda_{12}$. Les survies marginales correspondantes sont : $S_1(t_1) = \exp\{-(\lambda_1 + \lambda_{12}) t_1\}$ et $S_2(t_2) = \exp\{-(\lambda_2 + \lambda_{12}) t_2\}$.

La dépendance entre les deux durées a un impact uniquement positif. Elle augmente la probabilité de connaître chacun des chocs. La durée moyenne jusqu'à l'apparition d'un choc est plus courte s'il y a dépendance puisque :

$$E(T_1) = \frac{1}{\lambda_1 + \lambda_{12}} < \frac{1}{\lambda_1}$$

Cet effet apparaît au travers des hasards marginaux : connaître un des événements en premier augmente la probabilité instantanée de réalisation de l'autre. De plus,

$$\rho = \text{corr}(T_1, T_2) = \frac{\lambda_{12}}{\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_{12}} > 0 \text{ si } \lambda_{12} \neq 0$$

Cette loi se caractérise par des hasards conditionnels dont la valeur est différente selon l'ordre de réalisation des événements :

$$h_{1/2}(t_1 / T_1 \geq t_1, T_2 = t_2) = h_{1/2}(t_1 / T_1 \geq t_1, T_2 \geq t_2) = \begin{cases} \lambda_1 & \text{si } t_1 < t_2 \\ \lambda_1 + \lambda_{12} & \text{si } t_1 \geq t_2 \end{cases} \quad (\text{C})$$

$$h_{2/1}(t_2 / T_1 = t_1, T_2 \geq t_2) = h_{2/1}(t_2 / T_1 \geq t_1, T_2 \geq t_2) = \begin{cases} \lambda_2 + \lambda_{12} & \text{si } t_1 \leq t_2 \\ \lambda_2 & \text{si } t_1 > t_2 \end{cases} \quad (\text{D})$$

Comme la distribution de Marshall et Olkin n'est pas absolument continue (Marshall et Olkin, 1967, théorème 3.1), nous utilisons la densité jointe définie par Bemis et al. (Bemis et al., 1972) :

$$\begin{aligned}
f_{1,2}(\text{Bemis})(t_1, t_2) &= \begin{aligned} &\lambda_1 (\lambda_2 + \lambda_{12}) \exp\{-\lambda_1 t_1 - (\lambda_2 + \lambda_{12}) t_2\} && \text{si } t_1 < t_2 \\ &(\lambda_1 + \lambda_{12}) \lambda_2 \exp\{-(\lambda_1 + \lambda_{12}) t_1 - \lambda_2 t_2\} && \text{si } t_1 > t_2 \\ &\lambda_{12} \exp\{-(\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_{12}) t_1\} && \text{si } t_1 = t_2 \end{aligned} \\
f_{1,2}(\text{Bemis})(t_1, t_2) &= \begin{aligned} &\lambda_1 (\lambda_2 + \lambda_{12}) S_{1,2}(t_1, t_2) && \text{si } t_1 < t_2 \\ &(\lambda_1 + \lambda_{12}) \lambda_2 S_{1,2}(t_1, t_2) && \text{si } t_1 > t_2 \\ &\lambda_{12} S_{1,2}(t_1, t_2) && \text{si } t_1 = t_2 \end{aligned}
\end{aligned}$$

avec $S_{1,2}(t_1, t_2)$ la survie définie par Marshall et Olkin.

La vraisemblance (B) s'écrit alors à l'aide des égalités suivantes :

$$\begin{aligned}
f_{1,2}(t_1, t_2) &= \begin{aligned} &\lambda_1 (\lambda_2 + \lambda_{12}) \exp\{-\lambda_1 t_1 - (\lambda_2 + \lambda_{12}) t_2\} && \text{si } t_1 < t_2 \\ &(\lambda_1 + \lambda_{12}) \lambda_2 \exp\{-(\lambda_1 + \lambda_{12}) t_1 - \lambda_2 t_2\} && \text{si } t_1 > t_2 \\ &\lambda_{12} \exp\{-(\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_{12}) t_1\} && \text{si } t_1 = t_2 \end{aligned}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
S_{1,2}(t_1, t_2) &= \begin{aligned} &\exp\{-\lambda_1 t_1 - (\lambda_2 + \lambda_{12}) t_2\} && \text{si } t_1 < t_2 \\ &\exp\{-(\lambda_1 + \lambda_{12}) t_1 - \lambda_2 t_2\} && \text{si } t_1 > t_2 \\ &\exp\{-(\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_{12}) t_1\} && \text{si } t_1 = t_2 \end{aligned}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{1i}} &= \lambda_1 \exp\{-\lambda_1 t_{1i} - (\lambda_2 + \lambda_{12}) t_{2i}\} \text{ si } t_{1i} < t_{2i} \\
-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{1i}} &= (\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_{12}) \exp\{-(\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_{12}) t_{1i}\} \text{ si } t_{1i} = t_{2i} \\
-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{2i}} &= \lambda_2 \exp\{-(\lambda_1 + \lambda_{12}) t_{1i} - \lambda_2 t_{2i}\} \text{ si } t_{1i} > t_{2i} \\
-\frac{\partial S_{1,2}(t_{1i}, t_{2i})}{\partial t_{2i}} &= (\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_{12}) \exp\{-(\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_{12}) t_{1i}\} \text{ si } t_{1i} = t_{2i}
\end{aligned}$$

5. Résultats

Dans ce papier on s'intéresse plus particulièrement aux relations entre le départ du domicile parental et le premier accès à un emploi sous Cdi. Pour mener cette étude, nous estimons la vraisemblance (B) spécifiée à l'aide de la distribution de Marshall et Olkin.

Dans cette section, T_1 représente la durée de cohabitation avec les parents et T_2 la durée d'accès au premier Cdi.

Les résultats de l'estimation de l'exponentielle bivariée figurent dans le tableau 1.

À partir de la distribution exponentielle bivariée, on détermine les paramètres des fonctions exponentielles marginales associées à T_1 et T_2 : $(\lambda_1 + \lambda_{12})$ et $(\lambda_2 + \lambda_{12})$.

En moyenne, les garçons accèdent au premier CDI avant de décohabiter. En effet (voir (A)) :

$$\hat{\lambda}_1 + \hat{\lambda}_{12} = 0,0090 < \hat{\lambda}_2 + \hat{\lambda}_{12} = 0,0210 \Rightarrow \hat{E}(T_1) = 111 > \hat{E}(T_2) = 48.$$

Les espérances sont exprimées en mois.

Pour les jeunes femmes, les paramètres λ_1 et λ_2 ne sont pas significativement différents. Un test d'égalité des coefficients (le test du rapport de vraisemblance) d'hypothèse nulle $H_0 : \lambda_1 = \lambda_2$ accepte

l'égalité (voir tableau 1). Ainsi, les deux coefficients sont égaux à 0,0144 si on les contraint à être égaux :

$$\hat{\lambda}_1 + \hat{\lambda}_{12} = \hat{\lambda}_2 + \hat{\lambda}_{12} = 0,0150 \Rightarrow \hat{E}(T_1) = \hat{E}(T_2) = 67 \text{ mois.}$$

T ₁ : durée de cohabitation T ₂ : durée jusqu'au 1 ^{er} Cdi	Hommes		Femmes	
	Coefficient	Écart-type	Coefficient	Écart-type
λ_1	0,0079	0,0004	0,0146	0,0005
λ_2	0,0199	0,0007	0,0142	0,0005
λ_{12}	0,0011	0,0002	0,0006	0,0001
Log Vraisemblance	-7020		-7665	
$\lambda_1 + \lambda_{12}$	0,0090		0,0152	
$\lambda_2 + \lambda_{12}$	0,0210		0,0148	
$\rho = \lambda_{12} / (\lambda_1 + \lambda_2 + \lambda_{12})$	0,038		0,020	
Test H ₀ : $\lambda_1 = \lambda_2$ LR	251		0,34	
LR est la valeur de la statistique du test du rapport de vraisemblance (la valeur critique du $\chi^2_{5\%}$ à 1ddl est 3,8)				

Pour les hommes, le même test permet de rejeter l'égalité des coefficients.

Ces résultats confirment ceux mis en évidence lors des estimations non paramétriques des fonctions de répartition.

On peut également montrer que les jeunes femmes quittent le domicile parental avant les hommes en comparant leurs coefficients ($\lambda_1 + \lambda_{12}$) respectifs : $0,0090 < 0,0152$. En moyenne, les filles partent 67 mois après octobre 1988 alors que les garçons partent au bout de 111 mois.

Les jeunes gens trouvent leur premier Cdi plus rapidement que les jeunes femmes : les Cdi sont obtenus respectivement au bout de 48 et 67 mois après octobre 1988.

Si on note θ_1 et θ_2 les paramètres associés aux distributions exponentielles univariées de T₁ et de T₂, on observe que $\theta_1 \approx (\lambda_1 + \lambda_{12})$ et $\theta_2 \approx (\lambda_2 + \lambda_{12})$ (voir (A) et tableau 2)

	Hommes	Femmes
T ₁ : durée de cohabitation		
θ_1	0,0090	0,0152
Log vraisemblance	-1215	-1460
T ₂ : durée jusqu'au 1 ^{er} CDI		
θ_2	0,0208	0,0147
Log vraisemblance	-1621	-1461

La distribution exponentielle bivariée permet de dissocier θ_1 en λ_1 et λ_{12} , avec λ_{12} un paramètre indiquant la dépendance entre les deux durées T₁ et T₂. Ici, λ_{12} est significativement différent de 0, l'on peut donc conclure à une dépendance positive entre les événements « départ du domicile parental » et « accès au premier Cdi ».

L'impact des deux événements l'un sur l'autre apparaît également lors de l'étude des fonctions de hasards conditionnels (voir les définitions (C) et (D)).

Tant que le jeune n'a pas signé de Cdi, la probabilité instantanée de quitter le domicile parental est égale à λ_1 . Après avoir trouvé un Cdi, cette probabilité passe à $\lambda_1 + \lambda_{12}$. De la même façon, tant que le jeune n'a pas quitté le domicile de ses parents, sa probabilité instantanée de trouver un Cdi est λ_2 .

Après avoir décohabité, cette probabilité s'élève à $\lambda_2 + \lambda_{12}$. L'impact réciproque des deux événements est λ_{12} .

Pour les garçons,

$$h_{1/2}(t_1 / t_2) = \begin{cases} 0,0079 & \text{si } t_1 < t_2 \\ 0,0090 & \text{si } t_1 \geq t_2 \end{cases} \quad h_{2/1}(t_2 / t_1) = \begin{cases} 0,0210 & \text{si } t_1 \leq t_2 \\ 0,0199 & \text{si } t_1 > t_2 \end{cases}$$

Les deux hasards conditionnels sont sensiblement distincts. La probabilité conditionnelle instantanée de trouver un CDI ($h_{2/1}(t_2 / t_1)$) est systématiquement plus élevée que celle de décohabiter ($h_{1/2}(t_1 / t_2)$).

Pour les filles, les deux hasards conditionnels sont égaux :

$$h_{1/2}(t_1 / t_2) = \begin{cases} 0,0144 & \text{si } t_1 < t_2 \\ 0,0150 & \text{si } t_1 \geq t_2 \end{cases} \quad h_{2/1}(t_2 / t_1) = \begin{cases} 0,0150 & \text{si } t_1 \leq t_2 \\ 0,0144 & \text{si } t_1 > t_2 \end{cases}$$

6. Conclusion

En estimant un modèle de durées bivariées spécifié à l'aide de la distribution exponentielle bivariée de Marshall-Olkin, on a pu mettre en évidence la dépendance positive entre fait de partir du domicile parental et celui d'accéder à un Cdi.

Notre travail sera enrichi en introduisant des variables explicatives dans ce modèle. Nous étudierons notamment le rôle de la formation (dont on a vu dans un travail précédent qu'il est important), celui de la trajectoire passée sur le marché du travail. Il serait également intéressant de prendre en compte la raison pour laquelle le jeune part de chez ses parents (pour vivre seul, se mettre en couple, etc.).

Par ailleurs, la spécification des modèles de durées bivariées devra être modifiée de façon à permettre une dépendance positive (comme dans la distribution de Marshall-Olkin) mais aussi négative. Pour cela, on utilisera la distribution proposée par Freund (Freund, 1961).

Sandrine Dufour-Kippelen

Université Paris X – Nanterre, Théma

UFR SEGMI, 200, avenue de la République – 92000 Nanterre

Tél : 01 40 97 58 60 ; Fax : 01 40 97 59 73

E-mail : sdufour@u-paris10.fr

Bibliographie

Bemis B., M., Bain L. J., Higgins J. J., 1972, Estimation and hypothesis testing for the parameters of a bivariate exponential distribution, *Journal of the American Statistical Association*, vol. 67, n° 340, p. 927-929.

Cox D. R., Oakes D., 1984, *Analysis of Survival Data*, Chapman and Hall.

Dormont B., Dufour S., Werquin P., 1997, Insertion professionnelle des jeunes et départ du domicile parental, communication aux 14^{èmes} Journées de Microéconomie Appliquée, et aux 5^{èmes} journées des Jeunes Économètres, mai 1997.

Florens J.-P., Fougère D., Mouchart M., 1995, Duration models, *Core working paper n° 9516*, Université catholique de Louvain.

Freund J., 1961, A bivariate extension of the exponential distribution, *American Statistical Association Journal* n° 56, p. 971-977.

Marshall A. W., Olkin I., 1967, A multivariate exponential distribution, *Journal of the American Statistical Association*, n° 62, p. 30-44.

Lawless J. F., 1982, *Statistical models and methods for lifetime data*, Wiley series in probability and mathematical statistics.

Annexes

– Niveaux de formation

Niveau 5bis-6 : sans diplôme ou BEPC, brevet des collèges, certificat d'éducation professionnelle (CEP).

Niveau 5 : CAP-BEP.

Niveau 4 : Brevet de technicien (BT), baccalauréat de technicien (séries F, G, H), baccalauréat professionnel. L'enquête ne contient pas de jeunes de niveau bac général.

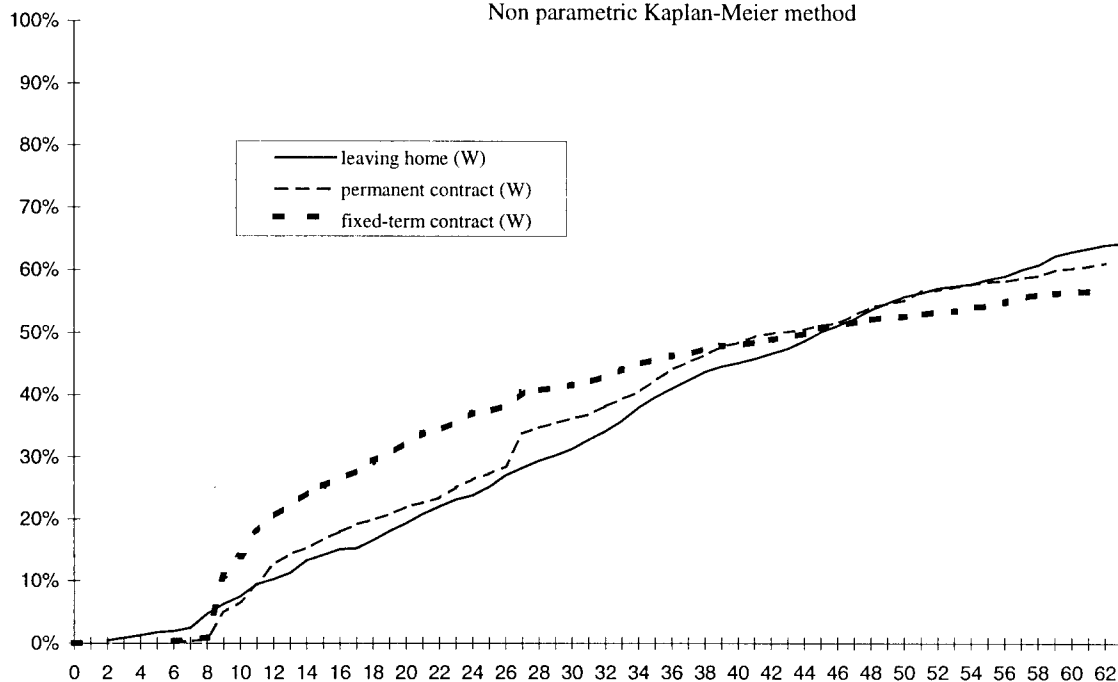
– Spécialités de formation

Industrielle : les spécialités les plus représentées sont la mécanique générale et de précision, le travail sur machines-outils, automatismes, l'habillement, le travail des étoffes, l'électricité, l'électronique, l'électromécanique.

Tertiaire : les spécialités les plus représentées sont le commerce et distribution, les techniques financières ou comptables, la mécanographie comptable, le secrétariat, la dactylographie et la sténographie.

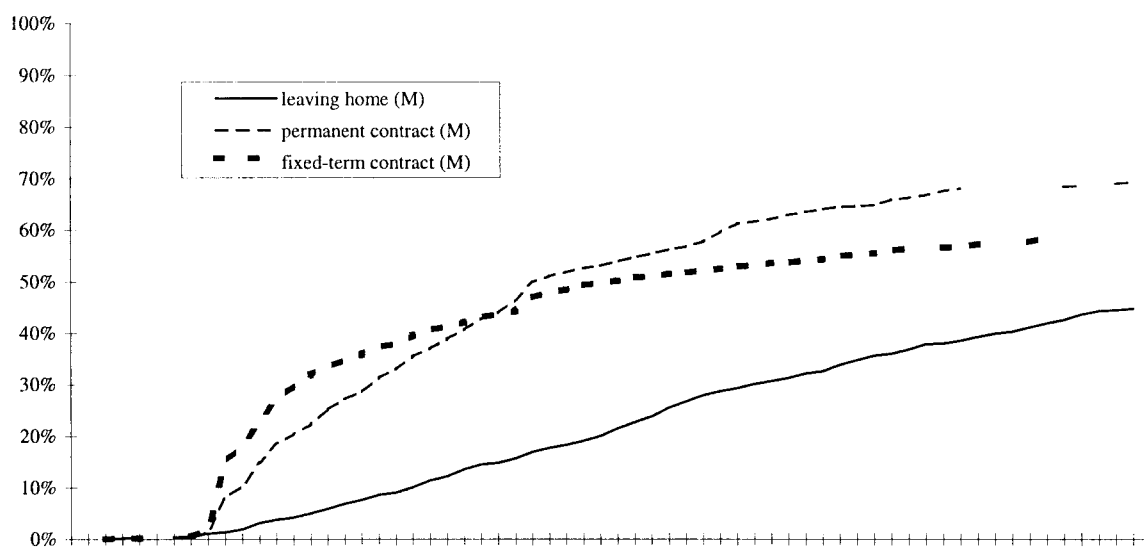
Relevant de connaissances générales : les spécialités les plus représentées sont les stages d'insertion, de qualification, d'orientation, les stages de préparation à l'emploi, les formations économiques, commerciales, juridiques générales ou en gestion des collectivités publiques ou des entreprises.

Graph 1W - Distribution functions $F(t)$ for leaving parents' home, finding a permanent contract and for finding a fixed-term contract (Women)
Non parametric Kaplan-Meier method



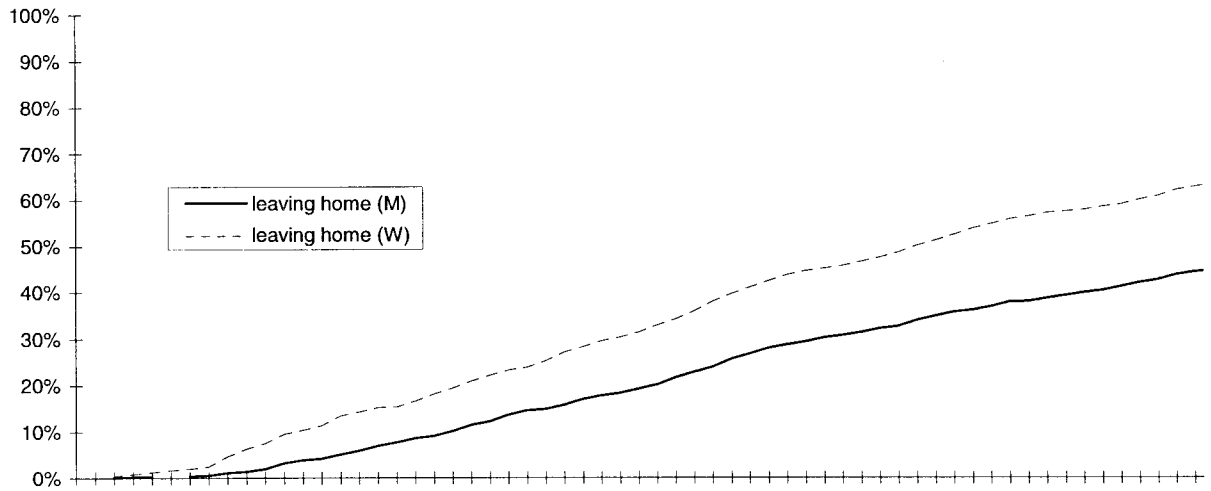
Lecture : in $t = 24$ months, 20 % of women have left parental home, 22 % have found a permanent contract, and 38 % have found a fixed-term contract

Graph 1M - Distribution function $F(t)$ for leaving parents' home, finding a permanent contract and for finding a fixed-term contract (Men)
Non parametric Kaplan-Meier method



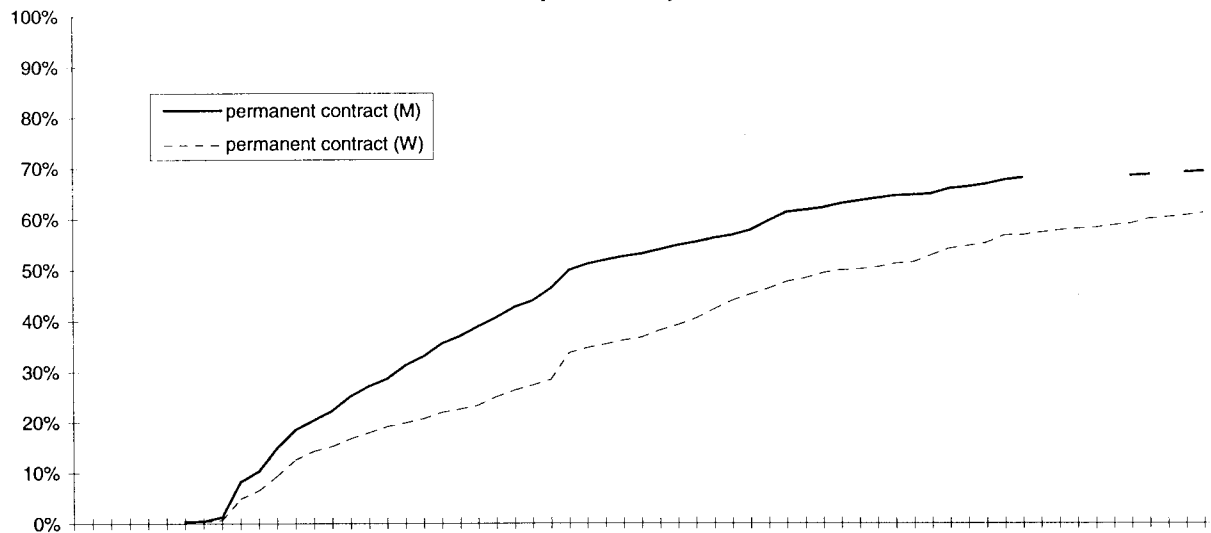
Lecture : in $t = 24$ months, 15 % of men have left parental home, 43 % have found a permanent contract, and 43 % have found a fixed-term contract. Military service duration is deducted from durations.

Graph 2 - Distribution function $F(t)$ for leaving parents' home (Men and Women)
Non parametric Kaplan-Meier method



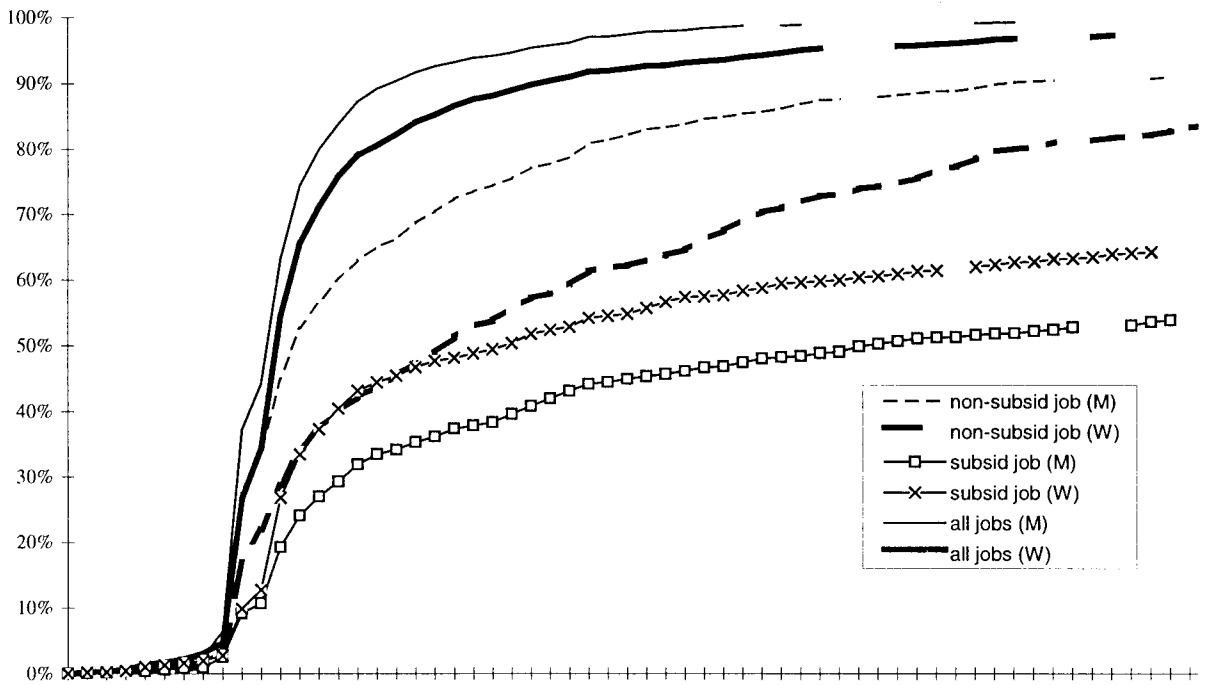
Lecture : in $t=24$ months, 12 % of men and 25 % of women have left parental home.
Military service duration is deducted from durations.

Graph 3 - Distribution function $F(t)$ for finding a permanent contract (Men and Women)
Non parametric Kaplan-Meier method



Lecture : in $t=24$ months, 43 % of men and 25 % of women have found a permanent contract.
Military service duration is deducted from durations.

Graph 4 - Distribution functions $F(t)$ for finding a non-subsidised job, for finding a subsidised job, for finding a job (subsidised or not) (Men and Women)
 Non parametric Kaplan-Meier method



Un modèle de file d'attente pour représenter le processus d'insertion professionnelle

Arnaud Dupray

Introduction

Avec les difficultés récurrentes d'accès des jeunes à l'emploi en France, comme en témoigne par exemple leur taux de chômage relativement à celui des adultes (Poulet et Minni, 1997) ou le recul de leur part dans le recrutement des entreprises (Verdier, 1997), la problématique de l'insertion des jeunes structure de manière forte le champ d'investigation de la relation formation emploi.

Avancer la notion de processus pour appréhender cette étape particulière de la vie active peut sans doute aider à produire une intelligibilité du phénomène en question. Ce faisant, c'est présumer qu'il s'agit d'un phénomène finalisé qui prend du temps et s'organise selon une logique propre même si, empiriquement, il est entendu que ce processus s'opère de multiples façons. Dans ce cadre, ce qui va nous intéresser ici, c'est moins de tenter de caractériser le processus d'insertion professionnelle (le comment du processus) que de s'interroger sur les raisons de sa présence (les causes du processus).

Pour ce faire, remarquons que l'insertion professionnelle marque le passage entre deux espaces qui sont celui de la formation et celui de l'emploi. Le premier peut être conçu comme un système destiné à enseigner aux individus des connaissances et des savoirs pour la plupart stockés en vue d'un usage futur. Cet usage se réalise principalement durant la vie active, où les connaissances acquises en formation initiale vont être exploitées à des fins productives. Autrement dit, les enseignements appropriés au cours de la phase de formation initiale sont par la suite injectés dans l'économie pour contribuer à la création de richesses. Les connaissances emmagasinées constituent donc un potentiel productif qui a vocation à devenir effectif dans la production. Toutefois, pour se réaliser, ce potentiel productif a besoin d'être reconnu et donc identifié du fait que le travail s'opère le plus souvent au sein d'un collectif et à l'aide d'objets matériels. Ainsi, comme les capacités productives individuelles sont de nature discrète et affectées à des environnements de travail le plus souvent singuliers, leur repérage préalable à l'embauche s'avère crucial en ce qu'il conditionne l'efficacité attendue du travail.

Ayant soulevé ce problème, on peut se retourner vers la théorie économique pour examiner comment elle s'en empare.

Dans le cadre d'information parfaite de la théorie du capital humain, l'investissement en formation initiale définit de manière complète la productivité individuelle à l'entrée sur le marché du travail. Dans cette configuration où la productivité est mesurable sans coût, les écarts de rémunération à l'entrée dans l'emploi mesurent à l'équilibre les différences dans les contributions productives des individus. Dans ce schéma, et sous réserve de l'existence d'une continuité d'emplois correspondant à l'éventail des capacités productives individuelles, l'insertion est immédiate – chacun trouvant une place à un salaire fonction de sa productivité – et parler de processus ne présente plus d'intérêt¹. Le problème évoqué précédemment est résolu dans les prémisses du modèle.

En revanche, dans un contexte d'information imparfaite, la formation initiale n'est pas en mesure de définir de façon complète et de manière certaine le potentiel productif de son titulaire. Dans un tel environnement, la hiérarchie des niveaux de formation définit un cadre ordinal pour apprécier le potentiel productif de chaque débutant. En résulte l'inscription des individus dans une file d'attente

1. On ne peut évidemment ignorer l'existence d'une pénurie d'emplois, cependant, bien qu'elle touche en priorité les emplois les moins qualifiés, elle ne saurait totalement rendre compte de la disproportion des difficultés d'accès à l'emploi touchant les moins diplômés.

pour accéder à certains emplois, schéma que suggèrent les formes hétérogènes de trajectoires d'insertion des jeunes même au niveau de l'enseignement supérieur (Béduwé et Cahuzac, 1997).

Par rapport à cet environnement, nous proposons de concevoir le processus d'insertion professionnelle comme une démarche visant, pour le jeune, à faire connaître et crédibiliser son potentiel productif. De ce fait « le processus d'insertion » peut être conçu comme la manifestation *d'un déficit d'informations* des entreprises sur les compétences individuelles des postulants.

Ce déficit d'information trouverait son origine dans l'incapacité du système éducatif à rendre crédibles les compétences validées par les diplômes. De surcroît, l'élévation significative des niveaux de sortie du système éducatif depuis le début des années 80 contribuerait à une hétérogénéité plus forte des aptitudes préalables des titulaires des diplômes situés vers le milieu de la hiérarchie. En effet, en 1980 par exemple, 15,2 % des sortants du système scolaire possédaient un diplôme de niveau supérieur ou égal au niveau III, quinze ans plus tard, ils sont près de 38 %, de ce fait un niveau de diplôme comme celui du baccalauréat apparaît désormais de moins en moins discriminant.

Ceci n'aurait pas une incidence trop forte si une logique de transmission de compétences productives dominait l'offre d'éducation en France, mais le mode de définition des contenus des formations, la faiblesse de la participation des professionnels à l'enseignement et la place marginale occupée par la formation par apprentissage comparativement à d'autres pays laissent peu préjuger qu'il en soit ainsi (Möbus et Verdier, 1997 ; Béret et alii, 1997). En revanche, nous avançons qu'une logique de filtre gère la production des formations initiales dans le système éducatif et conditionne leur reconnaissance par le marché, le diplôme ne faisant alors valeur que lorsqu'il couronne les cursus de formation les plus longs garantissant à la fois le meilleur tri et la plus forte homogénéité des aptitudes des bénéficiaires (Dupray, 1998).

Afin de valider cette interprétation, nous procédons à l'estimation d'un modèle permettant de confronter la perspective théorique du capital humain, à une conception de filtre d'aptitudes de l'éducation dans laquelle prévaut pour accéder à l'emploi, la position des individus dans la file d'attente en fonction du niveau de formation initiale possédé.

Dans un premier point, nous développons un cadre analytique susceptible de permettre de tester empiriquement la validité d'une conception capital humain de l'éducation relativement à deux conceptions de filtre de l'éducation, l'une basée sur le modèle de signalement de Spence (1973), la deuxième sur la théorie de concurrence pour l'emploi de Thurow (1975). On s'attache ensuite, dans un deuxième point, à présenter les données exploitées et les variables et indicateurs mobilisés pour l'analyse empirique. Puis le modèle d'analyse est développé jusqu'à sa formalisation économétrique. Dans une dernière partie, les résultats du modèle sont interprétés avant de conclure sur le pouvoir interprétatif des théories en présence.

1. Le cadre d'analyse

Précisons tout d'abord ce qui distingue les théories du filtre de la théorie du capital humain dans la conceptualisation qu'en donne Becker en 1964. Dans cette dernière, compte tenu de la relation théorique construite entre coût des études et valeur du capital humain accumulé, il se déduit que les études les plus coûteuses sont les plus rentables en termes de flux de revenus.

La perspective proposée débouche sur une conception cardinale de l'éducation respectant la condition selon laquelle les dépenses encourues pour se former sont proportionnelles à la durée du cursus de formation. En effet, selon cette théorie, le coût de l'éducation comporte à la fois un coût direct minoritaire² et un coût d'opportunité correspondant au temps consacré à l'éducation et détourné d'autres activités productives.

À partir du cadre concurrentiel de la théorie, Mincer (1974) dérive un modèle économétrique de gains dans lequel les années d'études reflètent l'accumulation de capital humain. En interprétant le coefficient de cette variable comme le rendement du capital humain, il est supposé implicitement que

2. En supposant l'absence de restriction sur le marché du crédit.

la productivité transmise par l'éducation est immédiatement accessible et que cette productivité trouve sa traduction dans le salaire par application du raisonnement marginaliste³.

Ce jeu d'équivalences et la référence à l'équilibre du marché concurrentiel font que l'on se situe dans un marché d'offres, où le niveau d'éducation détermine le prix des individus sur le marché. Dans ce cadre, d'un côté, l'emploi en tant que médiation susceptible d'offrir des opportunités différentes de valorisation et d'extension du capital humain détenu n'entre pas en ligne de compte, d'autre part, les aptitudes initiales des individus ne sont pas prises en considération dans la capacité des individus à investir en éducation⁴.

En particulier, la théorie fait donc l'impasse sur l'importance des aptitudes préalables nécessaires pour que les individus s'approprient les connaissances délivrées à l'école. En l'occurrence, si effectivement la corrélation entre les aptitudes innées et acquises au travers du milieu socio-familial et la réussite à l'école est plus forte que la corrélation entre l'apport productif de l'école (à aptitudes initiales contrôlées) et le salaire, alors le rôle du système éducatif consisterait essentiellement à filtrer les aptitudes individuelles. C'est cette conception de l'éducation que retiennent Spence (1973), dans son modèle de signalement, et Arrow (1973) dans la version de son modèle avec emplois homogènes. Thurow (1975), de son côté, va s'opposer à l'idée que le rendement du capital humain est indépendant du lieu où ce capital est exploité.

De ces approches, il ressort que l'éducation ne représente pas un investissement en capital humain mais une caractéristique objectivable permettant de contourner l'incertitude des entreprises vis-à-vis de la qualité du travail. Cependant, les implications de ces deux modèles ne sont pas tout à fait identiques.

1.1. Le modèle de concurrence pour l'emploi

Dans ce modèle, le recours à l'éducation comme moyen de sélection des individus a pour but de les trier sur leurs aptitudes à se former et à faire évoluer leurs compétences dans l'emploi, qualités supposées en accord avec celles requises dans les emplois au potentiel productif le plus important.

Les principes du modèle

L'auteur se situe dans une économie où la productivité est attachée à l'emploi. Il part du constat d'un maintien des hiérarchies de salaires entre les emplois et de l'hypothèse que l'ajustement entre offre et demande de travail se réalise davantage, au moins dans le court terme, par les quantités que par les prix. Empiriquement, le modèle s'appuie sur l'observation que près de 60 % des qualifications utilisées dans l'emploi sont acquises sur le tas⁵.

L'hypothèse principale du modèle énonce que les employeurs, ne connaissant pas le coût de formation associé à chaque individu, vont utiliser comme indices les caractéristiques explicites de celui-ci, sexe, âge, expérience professionnelle et, en particulier à l'entrée sur le marché du travail, leur niveau d'éducation, c'est-à-dire des dimensions révélatrices de l'aptitude personnelle à être formé ou tout du moins perçues comme telles.

Ces caractéristiques ne servent pas à définir la valeur des individus sur un marché comme dans le modèle de signalement, mais des différences de capacité à s'insérer dans des emplois stratifiés qui se déterminent de manière autonome par rapport aux tendances de l'offre.

En période de pénurie d'emploi, le niveau de formation des travailleurs éligibles s'élèvera. C'est donc la position des individus dans la file d'attente qui prévaut sur leur position absolue. Comme le précise Thurow (1975, p. 95) « *Job competition differs from wage competition in that an individual's*

3. Nous ne discuterons pas ici de la justesse de l'équivalence postulée entre productivité et salaire pour le moins mise en doute par certaines des études citées par Logossah (1994).

4. La théorie considère en effet que l'éducation est un bien comme un autre, que chacun peut acquérir en fonction d'un calcul de type coût / avantage pour peu que l'individu dispose d'une information exhaustive sur l'ensemble des alternatives d'investissement, sur les chroniques de gains qui leurs correspondent et que les coûts et revenus attachés à ces différents investissements soient traduisibles en termes monétaires et puissent faire l'objet d'une actualisation.

5. Ce qui est probablement moins vrai aujourd'hui.

relative position with respect to background characteristics becomes more important than his absolute position... »

Ce modèle suggère par là, explicitement, le risque d'une inflation de diplômes qui au lieu de sanctionner la productivité accrue d'une population ne ferait que traduire l'âpreté de la concurrence pour produire les meilleurs signaux. Ainsi, tandis que la distribution des salaires ne dépend que de la répartition des emplois disponibles dans l'économie, les possibilités d'accès à ces opportunités d'emploi dépendent de la structure des caractéristiques individuelles qui est valorisée dans le processus de classement des candidats. Dans la mesure où sa position dans la file d'attente prépare l'individu à occuper un poste spécifique au regard des nécessités de formation attachées à celui-ci, la procédure d'affectation des candidats revêt une importance particulière qui n'a pas lieu d'être sur un marché de concurrence par les salaires.

En définitive, cette lecture de l'éducation sera particulièrement bien adaptée : 1) à des emplois annonceurs de trajectoires promotionnelles internes de nature à permettre d'assurer le maintien du salarié dans l'entreprise ; 2) à des postes qui réclament une part significative de formation et où la capacité de l'individu à s'adapter à l'environnement de travail est particulièrement cruciale.

1.2. Le modèle de signalement

Les principes du modèle

Le modèle de signalement de Spence (1973) se place dans un cadre de sélection adverse avec information privée des individus sur leur aptitude productive. L'argument défendu est que la relation apparente entre éducation et gains résulte du classement parfait des différents niveaux d'aptitudes individuelles (responsables des écarts de productivité) opéré par le système éducatif. En d'autres termes, productivité et réussite scolaire ont une origine commune que Spence situe dans les facultés pré-scolaires des actifs. L'éducation n'est pas cause de productivité mais révélatrice d'aptitudes qui sont le véritable fondement de la productivité individuelle. L'éducation est à même de jouer le rôle de signal d'aptitudes du fait que sont postulés des coûts individuels d'acquisition de l'éducation en relation inverse avec les aptitudes productives des individus⁶. Nous renvoyons à Dupray (1998) pour un exposé détaillé de ce modèle.

Dans la version originale du modèle, l'intérêt des individus les plus productifs est de se signaler pour être rémunérés à leur productivité marginale, cependant, le signal éducatif n'est pas utilisé de manière productive par la firme. L'opération de signalement permise par l'investissement éducatif des plus talentueux conduit à une redistribution des revenus mais n'a aucune conséquence en matière d'efficacité sociale⁷. Mais ce modèle peut être étendu à un contexte d'emplois hétérogènes (voir Arrow 1973, ou Spence 1981) ce qui introduit le type d'emploi comme condition d'accès au salaire.

Dans ce cas, le modèle de filtre d'aptitudes et le modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow représentent deux versions différentes d'un modèle de file d'attente qui se distingue de la théorie du capital humain.

En effet, pour cette dernière, l'éducation accroît de façon systématique la productivité individuelle et l'emploi n'est pas rationné, chacun pouvant trouver à s'employer à un salaire égal à sa productivité marginale. La concurrence par les prix et la loi de l'offre et de la demande font que le marché du travail est supposé tendre vers l'équilibre. Même si une partie des entreprises requièrent une main-d'œuvre très compétitive, dotée d'un niveau d'éducation élevé et proposant en conséquence des primes de salaire, l'afflux d'offre de travail correspondante devrait à terme diminuer le niveau de salaire proposé et consécutivement abaisser l'offre de ces emplois. L'équilibre implique ainsi un ajustement des emplois disponibles et de leur salaire associé aux préférences et caractéristiques éducatives des postulants, sous la contrainte de maximisation du profit par les firmes. La flexibilité des rémunérations sous l'effet des forces de l'offre et de la demande est donc en contradiction avec l'idée

6. Hypothèse qui peut paraître plausible si les aptitudes qui déterminent la réussite scolaire élèvent également la productivité sur le marché du travail.

7. La situation en équilibre de signalement est même sous-optimale par rapport à une situation d'information parfaite étant donnée que la dépense encourue par les individus qui se signalent diminue leur revenu net.

d'une file d'attente, laquelle implique une pénurie de certains emplois qui ne peut être résorbée par une variation des prix. Nous testerons cette hypothèse de l'existence d'un équilibre en comparant les résultats d'un modèle à une équation désignant le souhait des individus d'accéder à un certain type d'emplois et ceux d'un modèle à deux équations, l'une schématisant le processus de candidature pour atteindre ces emplois et l'autre reflétant le processus de sélection des postulants finalement recrutés.

Similitudes et différences entre les deux modèles de filtre

Dans les approches qui conçoivent l'éducation comme un filtre d'aptitudes ou comme un moyen permettant de réguler la concurrence des individus pour accéder aux emplois les mieux rémunérés, c'est bien à une conception ordinale de l'éducation que nous avons affaire. Dans la première, les plus hauts diplômés sont les mieux filtrés par le système éducatif. Le plus haut diplôme fait alors office d'équilibre informationnel séparateur, en permettant d'isoler une catégorie homogène d'individus, justement ceux dotés des plus hautes aptitudes.

Le diplôme en tant qu'il reflète un apport de connaissances n'a pas alors d'intérêt en soi, seul importe sa dimension de contenant articulé aux critères d'homogénéité et de sélectivité des aptitudes des titulaires de celui-ci. En définitive, les emplois sont hétérogènes du point de vue des aptitudes individuelles nécessaires pour les occuper, étant entendu que la possession de ces aptitudes est antérieure au passage par l'école. Dans cette perspective, toute mesure absolue de l'éducation ne devrait avoir aucun effet notable sur l'accession à l'emploi.

Il en va un peu différemment dans le modèle de concurrence pour l'emploi. En effet, en supposant que l'éducation et les coûts de formation dans l'emploi sont négativement corrélés, la fonction de filtre d'aptitudes de l'éducation sert en quelque sorte un objectif de formation dans l'emploi. De ce fait, hormis sa participation au positionnement des individus dans la file d'attente, l'éducation comporte une vertu intrinsèque en réduisant les dépenses nécessaires à la formation dans l'emploi des nouvelles recrues.

Dans ces conditions, le niveau moyen d'éducation est susceptible d'intervenir favorablement sur le recrutement à moyen terme. En synthétisant l'argumentation de Thurow : l'embauche de salariés possédant un niveau d'éducation moyen plus élevé que les cohortes précédentes permet à moyen terme d'accroître la production, les économies de dépense étant réinvesties dans l'entreprise. Une production élargie devrait alors se traduire à son tour par de nouvelles opportunités d'embauche en $t+1$. On peut donc supposer qu'un indicateur du niveau moyen d'éducation des recrutés à la période $t-1$ pourrait avoir une influence positive sur l'offre d'emplois en t .

Au total, par rapport à la probabilité de s'insérer dans l'emploi, le modèle de concurrence pour l'emploi a en commun avec le modèle de filtre d'aptitudes de prédire un impact positif et significatif d'une mesure du positionnement du niveau d'études individuel dans la hiérarchie des niveaux d'éducation relativement à sa génération d'appartenance ; de son côté, la théorie du capital humain prédit un impact positif et significatif du niveau absolu d'éducation.

Seulement, les deux modèles de filtre se séparent du point de vue de l'impact prévisible du niveau moyen d'éducation dans la cohorte sur le recrutement à moyen terme : positif et significatif dans le modèle de concurrence pour l'emploi, nul ou non significatif dans le modèle pur de filtre d'aptitudes.

Avant de passer à la présentation des données et à l'exposé des modèles estimés, il convient maintenant de formuler et de justifier les critères empiriques permettant de définir les emplois : 1) pouvant faire l'objet d'un rationnement et 2) dont l'entrée peut être gérée par l'éducation sous les principes mis en avant ci-dessus.

1.3. Définition des emplois pouvant être rationnés pour les débutants

Compte tenu de ce qui a été évoqué précédemment, les emplois dont l'exercice intègre une part importante de formation « sur le tas », les postes tremplins amorçant des évolutions de carrière rapides et des contextes d'emplois où la performance productive ne peut être qu'imparfaitement détectée sont éligibles.

Si l'on s'intéresse aux qualifications d'emplois et à leur rapport à la formation continue structurée, les résultats montrent que les salariés dans les professions intermédiaires sont les principaux bénéficiaires de formations continues avec un taux de participation maximal pour les techniciens (Goux, 1994 ; Crocquey, 1995).

Toutefois, un critère encore plus discriminant est la taille de l'entreprise. Du point de vue du taux d'accès à la formation, il est en effet plus avantageux d'être ouvrier, même non qualifié, dans une grande firme qu'ingénieur ou technicien dans une firme de moins de cinquante salariés (Bentabet et Zygmunt, 1997, tableau p. 22). Par ailleurs, les firmes de grande taille ont des structures d'emplois réunissant potentiellement les autres conditions invoquées, à savoir des emplois durables ou s'inscrivant dans une chaîne de postes associée à une progression de carrière, et des postes dans lesquels le contrôle fin de la performance productive est impossible à réaliser à un coût raisonnable pour l'entreprise.

De nombreuses études, surtout anglo-saxonnes, permettent de justifier empiriquement la pertinence de tels critères. Nous renvoyons à Williamson (1967), Barron, Black et Lowenstein (1987, 1989), Garen (1985) et Oi (1990) pour des éléments empiriques sur la relation entre taille de l'entreprise ou exigence de formation dans l'emploi et sélection à l'embauche.

Reste à définir le seuil de taille d'entreprise.

Au regard de la formation continue dispensée, l'écart le plus sensible est celui qui sépare les entreprises de moins de cinquante salariés des autres, aussi ce sont les emplois d'unités comportant un nombre égal ou supérieur d'employés que l'on va retenir comme variable à expliquer⁸. Par ailleurs, on sait que les entreprises de moins de cinquante salariés accueillent la majorité des primo-entrants sur le marché du travail, ce qui légitime le regroupement des catégories de taille supérieure.

De manière complémentaire, on a choisi de regrouper les professions supérieures et cadres ainsi que les emplois de technicien, agent de maîtrise, contremaître lors du premier emploi pour désigner les emplois qualifiés les plus gourmands en formation continue. Compte tenu de leur faible part parmi l'ensemble des qualifications obtenues lors d'un premier emploi, on peut supposer que les postes offrant ces attributions à des jeunes sortants du système éducatif sont fortement rationnés.

2. Les données exploitées et le modèle estimé

2.1. Les données et variables construites pour l'analyse

Nous avons travaillé à partir du fichier de l'enquête FQP93 en retenant des hommes et femmes actifs occupés en mai 1993. Partant d'un effectif d'un peu plus de 10 000 individus, nous introduisons les conditions suivantes qui amènent à travailler finalement sur un échantillon de 7 296 individus.

On élimine les actifs dont le nombre d'années d'études n'est pas renseigné, dont l'année d'obtention du premier emploi est manquante et enfin ceux dont la taille de l'entreprise au premier emploi est inconnue.

De surcroît, compte tenu de notre problématique, on élimine, d'une part, ceux dont l'accès au premier emploi a précédé la fin des études, d'autre part, les individus chefs d'entreprise, à leur compte ou aide familiale au premier emploi. Par ailleurs, étant donné les règles particulières d'entrée dans la fonction publique qui impliquent des conditions strictes en matière de détention de titres scolaires, on élimine les salariés de l'État ou d'une collectivité locale. Quelques individus aux salaires anormalement faibles ou élevés en 1993 – salaires redressés équivalents temps plein – ont également été exclus du champ.

8. En termes de taux d'accès, on passe d'environ 12,5 % à 31 % lorsqu'on compare la catégorie de tailles [20, 49] à la catégorie [50, 499] (Bentabet et Zygmunt op.cit. p21). En se situant par rapport à un autre indicateur, il apparaît que 37 % des entreprises de moins de 50 salariés sont formatrices contre plus de 73 % des entreprises de taille comprise entre 50 et 99 salariés (Aventur et alii 1998, p31).

On s'intéresse dans cette analyse au premier emploi obtenu par l'individu. Catégorie de taille de l'entreprise et qualification d'emploi qui nous ont servi à définir plus haut les variables dépendantes retenues pour l'analyse concernent donc ce premier emploi.

Hormis les indicateurs de niveau de formation dont on va détailler la construction ci-dessous, nous renvoyons au tableaux 1 et 2 pour la liste des variables introduites.

En accord avec la conception capital humain de l'éducation, on a d'abord retenu le niveau d'études absolu donné par la variable NBETUD : nombre d'années d'études hors apprentissage. On a d'autre part fixé le niveau minimal à quatre années, c'est-à-dire pour tout nombre déclaré inférieur ou égal à quatre et le nombre maximal d'années d'études à 22 compte tenu de la très faible proportion d'individus déclarant un montant supérieur (moins d'une quinzaine).

En ce qui concerne le niveau d'études relatif rapporté à la génération d'appartenance, nous avons appliqué la méthode proposée par Jarousse et Mingat (1986) p. 1020-1021.

C'est-à-dire que pour sept générations de naissance, nous avons calculé la position relative du niveau d'éducation de chaque individu par rapport à la moyenne et l'écart-type du niveau d'études de sa génération. Ensuite, pour introduire un indicateur en termes de nombre d'années d'études, nous avons normalisé cet indicateur de position en l'ajustant par les paramètres de la distribution du nombre d'années d'études dans la génération la plus récente, en l'occurrence les individus nés après 1965. De cette façon, on obtient pour chaque individu le niveau d'études qu'il aurait eu s'il avait été scolarisé dans les années 70, en même temps que cette dernière génération de naissance, afin d'obtenir la même position que celle qu'il occupe effectivement dans sa génération.

On obtient ainsi un indicateur de niveau d'éducation relatif qui efface l'effet de génération. Formellement, pour chaque génération de naissance g avec un niveau moyen d'études \bar{n}_g et un écart-type σ_g , on a pour chaque individu i de cette génération :

* l'indicateur de position de son niveau d'études dans sa génération : $Pi = \frac{n_i - \bar{n}_g}{\sigma_g}$

* et le nombre d'années d'études normalisé suivant l'expression : $Nig = Pi \times \sigma_{>65} + \bar{n}_{>65}$

C'est l'indicateur Nig qui sera introduit en explicative dans les estimations.

Enfin, reste à définir le niveau moyen d'années d'études des cohortes d'entrée en $t-1$ à affecter en t , pour tester et départager la théorie de la concurrence pour l'emploi et la théorie du filtre d'aptitudes.

Pour éviter une trop forte corrélation avec les indicateurs précédents, nous avons raisonné sur 11 générations d'entrée dans la vie active. Par ailleurs, afin de bénéficier d'une population plus importante pour calculer ces moyennes, nous avons utilisé l'enquête emploi 1994 en sélectionnant une population d'actifs occupés en mars 1994 depuis au moins un an et dont l'âge de fin d'études est renseigné, cela afin de pouvoir estimer l'année d'entrée dans le premier emploi. L'échantillon de 67 760 individus nous permet de calculer 11 niveaux moyens d'éducation que nous affectons ensuite aux individus de l'enquête FQP93 selon leur année d'entrée sur le marché du travail. Comme la plupart des générations recouvrent des périodes de cinq ans, à la génération d'entrants, on attribue le niveau moyen d'éducation de la génération antérieure, c'est-à-dire calculé sur la base des entrants les cinq années précédant l'intervalle dont fait partie l'individu i considéré et ainsi de suite. Il apparaît ainsi que le coefficient de corrélation de cet indicateur avec le nombre absolu d'années d'études est seulement de 0,44 et de 0,19 avec le nombre d'années normalisé relatif à sa génération.

2.2. La modélisation

2.2.1. Modélisation de l'entrée dans la file d'attente

On suppose des individus possédant chacun une fonction d'utilité du type U_i telle que $U_i = U(W_i, R.ci) = \text{Log}W_i - R.ci$

où R est une variable dichotomique prenant la valeur 1 si l'individu souhaite travailler dans un emploi dont l'accès est supposé rationné – appartenant à une firme d'au moins cinquante salariés, ou profession intermédiaire ou supérieure selon la seconde définition retenue – et 0 sinon ; ce sont les coûts associés à ce souhait qui peuvent comporter des coûts de déplacement, en particulier si l'individu habite en zone rurale, des dépenses liées au processus de recrutement dont on sait qu'il est plus formalisé dans les grandes entreprises (Dubernet, 1996). Ces coûts peuvent être aussi de nature psychologique en rapport avec la connaissance a priori de l'individu sur l'univers de la grande entreprise. À ce titre, le statut des parents à l'égard de l'activité et la profession du père mais aussi le rang dans la fratrie peuvent influencer la hauteur de ces coûts. Comparativement, le souhait de travailler dans une unité plus petite ne devrait pas engendrer ce type de dépense.

Posons que $U_i^R = \text{Log } W_i^R - c_i$ et $U_i^0 = \text{Log } W_i^0$ où l'indice 0 signifie R=0.

De la comparaison de l'utilité espérée en travaillant dans un emploi de type R à celle escomptée d'un emploi d'un autre type dépendra le choix de l'individu ; la fonction de préférence relative pour un emploi de type R est donnée par l'équation⁹:

$$Y_{li} = \text{Log } W_i^R - \text{Log } W_i^0 - c_i$$

Soient les équations de gain suivantes en enlevant l'indice i pour simplifier l'écriture :

$$\text{Log } W_R = \beta_R' X_R + \varepsilon_R$$

$$\text{Log } W_0 = \beta_0' X_0 + \varepsilon_0$$

où X_R et X_0 sont des vecteurs de caractéristiques individuelles et d'emploi expliquant la rémunération sur chacun des segments et ε_R , ε_0 , des erreurs aléatoires. Les vecteurs de paramètres sont supposés constants quelque soit i et déterminés de manière exogène à i.

$$Y_{li} = (\beta_R' X_R + \varepsilon_R) - (\beta_0' X_0 + \varepsilon_0) = \beta_1' X_1 + \varepsilon_1 \quad (1)$$

S'il n'y a pas de rationnement cela signifie que chaque postulant à un emploi de type R peut y accéder. Ainsi, de cette dernière équation on peut déduire la probabilité de faire partie d'une unité d'emplois de plus de 50 salariés, si on retient cette acception des emplois pouvant faire l'objet d'une sélection accrue à l'embauche. En supposant que $\varepsilon_1 \sim N(0,1)$, on peut utiliser une fonction Probit pour calculer la probabilité d'obtenir ce type d'emploi :

$$p(R=1) = p(Y_{li} > 1) = p(\varepsilon_1 > -\beta_1' X_1)$$

Si, en revanche, les emplois de type R sont effectivement rationnés, cette probabilité matérialise le fait de s'inscrire dans une file d'attente et de faire la queue pour intégrer un emploi de ce type, d'où

$$p(R=1) = p[Q=1] \quad (2)$$

avec Q une variable dichotomique valant 1 si l'individu désire entrer dans un emploi de type R et 0 sinon.

Pendant ce processus n'est pas observable et ne peut être inféré d'informations comme la durée qui sépare la fin des études de la date du premier emploi. Ce qu'on observe en vérité, c'est simplement si l'individu a été recruté ou non par une grande entreprise à l'occasion du premier emploi obtenu à l'entrée dans la vie active.

2.2.2. Le processus de sélection dans la file d'attente

Pour la suite, retenons le seuil des 50 salariés pour définir les emplois de type R.

En rapport avec ce qui a été avancé dans le (I), on peut poser que les firmes de taille moyenne à grande offrent un nombre limité d'emplois aux débutants et dont le volume dépend de la conjoncture économique de la période, du niveau moyen de formation des générations antérieures d'embauchés...

$$\text{Soit l'équation } V^*_j = \alpha Z_{vj} + \mu_j \quad (3)$$

9. Pour simplifier, on suppose que les bénéfices de l'emploi dans une grande firme se limitent au salaire W_i^R sinon il faudrait considérer que celui-ci incorpore aussi des bénéfices non pécuniaires.

où V^*_j est le nombre d'emplois offerts par une firme offrant des emplois de type R pendant la période d'embauche j . Z_{vj} un vecteur de variables explicatives se rapportant à l'individu ou à des variables de marché du travail à cette période.

Soit r^*_{ij} une fonction donnant le rang ou la position occupée par l'individu i entrant sur le marché du travail une année j par rapport à une échelle indiquant la qualité prévisible de l'appariement entre cet individu et un emploi proposé dans une unité de plus de 50 salariés. Plus la valeur de r^* est élevée, plus la position de l'individu par rapport à la fonction de préférence des unités du type considéré est favorable.

$$\text{Posons } r^*_{ij} = \delta Z_{rj} + \eta_j \quad (4)$$

Si N^*_j est le nombre d'individus souhaitant intégrer un tel emploi une année j , $N^*_j = \sum_i p_i [Q=1]$.

$$\text{Dès lors, un individu sera recruté sur un emploi de type R si } V^*_j > N^*_j - r^*_{ij} \quad (5)$$

$$\text{et ne sera pas sélectionné si : } V^*_j \leq N^*_j - r^*_{ij} \quad (6)$$

Soit S_{ij} , la variable dichotomique désignant l'opération de sélection à l'embauche effectuée par la firme : $S_{ij} = 1$ si (5) et $S_{ij} = 0$ si (6).

Les deux équations (5) et (6) permettent ainsi de schématiser un processus séquentiel où la sélection s'opère parmi les individus composant la file d'attente et souhaitant s'insérer dans une firme offrant des emplois de type R. Cette file d'attente se manifeste dans le fait que la position occupée par l'individu i , r^*_{ij} conditionne la probabilité d'être sélectionné, le nombre de places vacantes étant fixé et égal à V^*_j .

$$\text{d'où } p[S_{ij} = 1] = p[V^*_j > N^*_j - r^*_{ij}] = p(\alpha Z_{vj} + \mu_j - N^*_j + \delta Z_{rj} + \eta_j)$$

En posant $N^*_j = \bar{\gamma} + \gamma_j$, c'est-à-dire une moyenne annuelle $\bar{\gamma}$, plus un terme aléatoire γ_j ;

$a = \alpha^\circ + \delta^\circ + \bar{\gamma}$ avec α° et δ° , les coefficients des termes constants des vecteurs d'explicatives dans (3) et (4) et $\xi_{ij} = \mu_j + \eta_j + \gamma_j$, un terme d'erreur « agrégé », on aboutit à :

$$p[S_{ij} = 1] = p(\xi_{ij} > -a - \alpha Z_{vj} - \delta Z_{rj}). \quad (7)$$

Formellement, on s'aperçoit que le nombre d'individus souhaitant intégrer une grande firme une année j intervient dans la probabilité de sélection. Si V^*_j était toujours supérieur à N^*_j , le nombre de postes vacants serait toujours supérieur au nombre de postulants et l'emploi ne serait pas rationné. L'hypothèse d'une file d'attente pour l'accès à ces emplois peut donc être testée en comparant le pouvoir explicatif du modèle de file d'attente avec celui du modèle contraint et tel que $p[S_{ij} = 1]$ (qui est donc toujours vérifié avec $V^*_j > N^*_j$). Les deux modèles étant emboîtés, un test de vraisemblance pourra suffire pour confirmer éventuellement la supériorité du modèle de file d'attente et rejeter l'hypothèse de l'existence d'un équilibre sur le marché du travail.

2.2.3. Formalisation économétrique du modèle

Comme la probabilité $p[S_{ij} = 1]$ ne concerne que les individus qui postulent à un emploi dans une grande firme, on peut réécrire cette probabilité sous la forme suivante :

$$p[S_{ij} = 1 / Q_{ij} = 1] = p(Y_{2i} > 0) = p(\varepsilon_{2i} > -\beta_2' Z_{ij}) \quad (8)$$

où $Y_{2i} = \beta_2' Z_{ij} + \varepsilon_{2i}$ résume la fonction de recrutement de l'employeur avec Y_{2i} , une variable latente inobservée au même titre que Y_{1i} . On a donc affaire à un modèle Probit bivarié séquentiel à observabilité partielle puisque l'issue du recrutement n'est observée que pour les individus ayant postulé au type d'emploi en question ici – par exemple ceux appartenant à une firme de plus de cinquante salariés¹⁰.

$$\text{D'où } p[R_i=1] = p[Q_i = 1] \cdot p[S_i=1 / Q_i=1]$$

$$p[R_i=1] = p(Y_{1i} > 0) \cdot p(Y_{2i} > 0) = p(\varepsilon_{1i} > -\beta_1' X_{ij}) \cdot p(\varepsilon_{2i} > -\beta_2' Z_{ij}) \quad \text{par (1), (2) et (8).}$$

10. Ce modèle a notamment été appliqué par Abowd et Farber (1982) pour modéliser l'accès des travailleurs aux emplois syndiqués.

On suppose que ε_{1i} et ε_{2i} suivent des lois normales centrées réduites indépendantes. On notera que X et Z ne peuvent être identifiés que s'ils ne recouvrent pas strictement les mêmes variables. C'est bien le cas ici car, par exemple, le nombre absolu d'années d'études va entrer en explicative dans l'équation de participation à la file d'attente tandis que l'indicateur du nombre relatif d'années d'études compte tenu de sa génération d'appartenance va entrer en explicative seulement dans l'équation de sélection (voir tableau 1).

Le modèle est estimé en maximisant la vraisemblance donnée par l'équation :

$$L_v = \prod_i \left[\Phi(\beta'_1 X_{ij}) \Phi(\beta'_2 Z_{ij}) \right]^{R_i} \left[1 - (\Phi(\beta'_1 X_{ij}) \Phi(\beta'_2 Z_{ij})) \right]^{1-R_i}$$

avec $\Phi(\cdot)$ la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite¹¹.

La fonction est maximisée sous sa forme logarithmique en utilisant l'algorithme de Davidon, Fletcher et Powell (DFP).

3. Résultats et interprétation

On procède d'abord à l'examen des déterminants de l'accès à une entreprise de plus de cinquante salariés à l'entrée dans la vie active, après quoi nous évaluerons les déterminants de l'insertion dans une profession intermédiaire ou supérieure.

3.1. Conditions d'embauche dans une firme de plus de cinquante salariés

L'introduction simultanée des deux variables d'années d'études dans le modèle Probit univarié montre que le nombre absolu d'années d'études a un impact non significatif alors que le nombre relatif a un impact significatif au seuil de 6,3 % d'erreur. Il semble donc que l'indicateur de formation relatif à sa génération d'appartenance ait une influence plus forte que le nombre absolu d'années de formation initiale. D'ailleurs, l'apport de cette dernière variable au modèle ne comprenant que l'indicateur de formation relatif n'améliore pas significativement la vraisemblance du modèle. En revanche le coefficient de Nig passe de 0.108 à 0.083 avec une plus forte marge d'erreur – ceci ne doit pas surprendre compte tenu de la corrélation entre les deux dimensions : coefficient de corrélation linéaire de 0.94.

En ce qui concerne les autres caractéristiques introduites dans le vecteur d'explicatives, être une femme ou recevoir un engagement sur un contrat à durée déterminée ou une mission d'intérim accroît la chance d'être recruté par une unité d'au moins cinquante salariés. Il en est de même de ceux embauchés pour un stage à l'inverse des apprentis dont on sait qu'ils trouvent plus facilement un engagement dans une petite entreprise¹². Un épisode de chômage de durée courte améliore la chance d'accéder à une entreprise de taille moyenne à grande par rapport à ceux qui trouvent directement un contrat de travail à la fin de leur scolarité.

Avoir un père dans une profession indépendante a en revanche un effet défavorable. Les enfants dont le père était déjà retraité à la fin de leurs études sont légèrement avantagés par rapport aux autres, notamment ceux dont le père était décédé.

Pour la mère, qu'elle soit salariée ou depuis toujours inactive ne change rien quant aux conditions d'insertion de leur fils ou fille, en revanche le fait qu'elle soit chômeuse, inactive ou retraitée bénéficie à leur enfant quant à sa probabilité d'accéder à une unité de cinquante salariés ou plus.

11. $\int_{-\infty}^{\beta'X} \phi(t) dt = \Phi(\beta'X)$ avec $\phi(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-Z^2/2}$

12. 70 % des apprentis sont regroupés dans cinq secteurs d'activité qui ont des tailles moyennes d'entreprise plutôt petites : il s'agit de la construction, du commerce de détail et réparations, du commerce et de la réparation automobile, de l'hôtellerie et restauration et enfin des industries agricoles et alimentaires (Dumartin 1997).

Enfin, comme on pouvait s'y attendre, selon leur lieu d'habitation et la période historique durant laquelle ils ont effectué leur démarche de recherche de leur premier poste, les individus ne sont pas égaux devant la possibilité d'intégrer une unité de taille moyenne à grande. Les citadins et en particulier les parisiens et les actifs entrés sur le marché du travail dans la dernière décennie des « 30 glorieuses » sont privilégiés.

L'estimation de ce modèle part de l'idée que ces emplois ne sont pas rationnés, c'est-à-dire que souhait et possibilité d'y accéder ne sont pas distincts. Le modèle Probit bivarié dont les résultats sont livrés dans les deux colonnes suivantes, au contraire du précédent, pose l'existence d'un mécanisme de file d'attente qui définit la volonté des individus de s'insérer dans ce type de structure d'emplois et d'un mécanisme de sélection s'adressant seulement à ces candidats, c'est-à-dire les personnes qui cherchent à intégrer les emplois proposés par ces firmes.

L'intérêt de ce dernier modèle est de faire intervenir à la fois mais de manière distincte l'individu dans son souhait d'emploi et l'entreprise dans sa décision de recrutement.

Compte tenu que les deux modèles sont emboîtés, on peut évaluer le pouvoir explicatif de ce second modèle par rapport au premier par un test de vraisemblance. La valeur calculée est de 19,7 pour 8 degrés de liberté ce qui est significatif à un seuil de 2 % d'erreur. L'exclusion de la variable « Moy.Etu.(t-1) » du modèle bivarié, en raison de sa non-significativité, fait gagner 1 degré de liberté et consacre la supériorité de ce dernier modèle en faisant passer la statistique du test (19,2) sous la barre du seuil d'erreur de 1 % – chi-2 de 18,48 à $p < 0.01$ pour 7 d.d.l. Ce résultat infirme l'hypothèse de non-rationnement et d'existence d'un équilibre. Au contraire, certains emplois sont effectivement rationnés et le mécanisme des prix n'est pas en mesure d'assurer à tous ceux qui le désirent une chance d'intégrer ce type d'emplois.

Tableau 1 – Conditions d'insertion dans une unité de plus de 50 salariés au premier emploi

Variable dépendante : Taille de la firme au premier emploi ≥ 50	Modèle Probit univarié	Modèle Probit bivarié à observabilité partielle		Moyennes sur l'effectif années ou % n=7296
		Équation de file d'attente (2)	Équation de sélection (8)	
caractéristiques au premier emploi				
constante	-1.97	-0.064 ns	-2.86	
années d'études (nombre absolu)	0.0199 ns	-0.0299 ns		11,15
Nig (nombre relatif)	0.083**		0.177	12,44
sexe féminin	0.08 *		0.166	41,8 %
contrat précaire (μ)	0.119		0.267	19,7 %
étranger	0.069 ns	0.088ns		5,4 %
rang dans la fratrie	-0.0074 ns	-0.0085 ns		2,60
âge au premier emploi	0.0051 ns	0.036 *		18,9
Moy. Etu. (t-1) (§)			0.042 ns	11,2
durée FE-PE (en mois) (!)			-0.0021 **	15,6 mois
Qualification :				
Autre	-0.188 *		-0.358 *	4,2 %
Manœuvre ou OS	0.291		0.459	34
Ouvrier qualifié	0.34		0.563	15,3
Agent de maîtrise, technicien, dessinateur (1)	0.537		1.09	7,3
Instituteur, prof. intermédiaire du social ou médicale	0.0359 ns		0.045 ns	1,1
Ingénieur ou Cadre (2)	0.448		1.14	3,5
Professeur ou A (f.publique) (3)	0.305		0.268 ns	0,4
Employé	réf.		réf.	34,2
PCS du père :				
Agriculteurs	réf.		réf.	11,7
Artisans, commerçants	-0.129 **		-0.076 ns	9,2
Prof.libéraux et patrons	-0.318		-0.383 *	2,1
Ingénieur ou cadre sup.	-0.076 ns		0.253 **	6,4
Profession intermédiaire	-0.117 ns		0.093 ns	5

TAM (°)	0.136 ns		0.614	6,1
Employé	-0.082 ns		0.181 ns	10,9
Ouvrier qualifié	-0.0096 ns		0.26 *	27,5
Ouvrier ou employé non qualifié	-0.0086 ns		0.245 *	18,2
non renseigné	-0.020 ns		0.30 ns	2,9
Date d'entrée en activité :				
> 1981	- 0.25 *		-0.46 *	25,8
]1973, 1981]	-0.141 **		-0.265 **	23,2
]1964, 1973]	0.101**		0.165 **	26,1
≤ 1964	réf.		réf.	24,9
Chômage < premier emploi :				
oui, ≤ 6 mois	0.12 *	-0.111 ns	0.30 *	10,8
oui, > 6 mois	-0.024 ns	-0.561	0.60	10,8
non	réf.	réf.	réf.	78,4
Stage au premier emploi :				
Apprenti	-0.68	-1.276	0.483 ns	10,1
Stagiaire	0.242	-0.193 ns	0.957 *	2,6
ni l'un ni l'autre	réf.	réf.	réf.	87,3
Tranche d'unité urbaine :				
commune rurale	réf.			27,2 %
ville < 20 000 habitants	0.121 *	0.159 *		15,6
ville de [20 000 ; 50 000[0.158	0.174 *		19,5
ville de [50 000 ; 200 000[0.205	0.262		17,3
Agglomération parisienne	0.30	0.35		13
non renseigné	0.205 *	0.289 *		7,4
Statut du père : (£)				
à son compte ou aide familial	réf.	réf.		21
salarié de l'État/coll. Locale	0.248 *	0.234 **		13,1
autre salarié	0.214 *	0.202 **		49,9
retraité	0.29 *	0.324 *		3,5
inactif ou chômeur	0.21 **	0.219 ns		3,2
décédé	-0.141	0.153 ns		6,9
autre	0.132 ns	0.0598 ns		2,4
Statut de la mère : (£)				
à son compte	-0.06 ns	-0.0287 ns		5,6
aide familiale	0.046 ns	0.159 ns		9,4
salariée de l'État/coll. locale	0.031 ns	0.023 ns		7,6
autre salariée	0.024 ns	0.034 ns		21,2
chômeuse, retraitée ou ancienne active	0.105 *	0.141 *		21,4
toujours inactive	réf.	réf.		31,8
décédée	-0.059 ns	-0.148 ns		2,2
autre	0.10 ns	0.030 ns		0,8
Log vraisemblance	- 4558.78		- 4548.94	

Légende : Coefficients tous significatifs à 1 % si non précisé. / * : à 5 %. / ** : à 10 %. / n.s : non significatif.
 (£) À la fin des études de l'individu interrogé. (μ) : Cdd ou intérim. (§) : Niveau moyen d'études dans la génération précédente d'entrants en emploi. (!) durée écoulée entre la fin des études et le premier emploi.

Dans l'équation de participation à la file d'attente, on a choisi de faire entrer plutôt le niveau absolu d'années d'études puisqu'à ce stade les employeurs potentiels ne sont pas censés intervenir. Le rang dans la fratrie, l'âge, la durée de la recherche d'emploi, le choix d'un contrat d'apprentissage, la taille de la commune du domicile ou le statut d'activité des parents sont également susceptibles d'influencer cette décision.

Le nombre d'années d'études n'a aucun effet alors que l'âge paraît favoriser un dessein d'emploi dans une firme de taille moyenne à grande¹³. Passer par une durée longue de chômage est dissuasif, de même qu'habiter en zone rurale. Les individus dont le père était retraité ou salarié en emploi à la fin de leurs études et dont la mère était chômeuse, retraitée ou ancienne active sont

13. On a pu vérifier que ce constat ne ressortait pas d'un problème de corrélation entre les deux variables, $r = 0,53$.

davantage enclin à se diriger vers les emplois en question. Enfin, le fait de s'insérer sur un contrat d'apprentissage est fortement antinomique avec la perspective d'intégrer un de ces emplois.

Les paramètres de l'équation de sélection permettent de comparer les implications des deux modèles de filtre envisagés plus haut. Le nombre relatif d'années d'études a un impact positif très fort. Une année « relative » d'études supplémentaire fait croître la probabilité d'être recruté de 4,2 %. En revanche, le niveau moyen d'années d'études dans la cohorte précédente de débutants embauchés a une incidence positive mais non significative. Il semble donc que la recherche du meilleur appariement, entre des emplois hétérogènes exigeant des aptitudes individuelles contrastées et des postulants dont l'aptitude est inobservable a priori, soit l'objectif prioritaire de l'entreprise. La capacité intrinsèque des salariés à se former dans l'emploi passerait au second plan. En ce sens, la conception de l'emploi comme lieu de formation telle qu'elle ressort de l'analyse du modèle de Thurow ne paraît pas ici entièrement convaincante, même s'il ne faut pas exclure la possibilité que l'indicateur retenu ne soit pas assez bien ajusté aux implications du modèle.

Tableau 2 – Modèle d'accès à une qualification intermédiaire ou supérieure dans le premier emploi

Variable dépendante : Qualification au premier emploi = (1), (2) ou (3) du tableau 1.	Modèle Probit univarié	Modèle Probit bivarié à observabilité partielle		Moyennes sur l'effectif : années ou % n=7296
		Equation de file d'attente (2)	Equation de sélection (8)	
Caractéristiques au premier emploi				
constante	-6.12	-7.87	-4.264	
années d'études (absolu)	0.137 *	0.072 ns		11,15
Nig (nombre relatif)	0.156 **		0.287	12,44
sexe féminin	-0.801		-0.91	41,8 %
contrat précaire (*)	-0.242		-0.288	19,7 %
étranger	0.0271 ns	0.93 *		5,4 %
rang dans la fratrie	-0.043	-0.117		2,60
âge au premier emploi	0.061	0.369		18,9 ans
durée FE-PE (en mois) (!)	0.0035 **		0.00071 ns	15,6 mois
Moy.Etu.(t-1) (§)			-0.027 ns	11,2
Date d'entrée en activité :				
> 1981	-0.058 ns		0.176	25,8 %
]1973, 1981]	-0.053 ns		0.109	23,2
]1964, 1973]	-0.065 ns		0.17	26,1
≤ 1964	réf.		réf.	24,9
Chômage < premier emploi :				
oui, ≤ 6 mois	0.0447 ns	-0.146 ns	0.028 ns	10,8
oui, > 6 mois	-0.361	-0.478 ns	-0.295 *	10,8
non	réf.	réf.	réf.	78,4
Stage au premier emploi :				
Apprenti	0.157 ns	5.20 ns	-0.713	10,1
Stagiaire	0.153 ns	0.49 ns	0.0069 ns	2,6
ni l'un ni l'autre	réf.	réf.	réf.	87,3
Tranche d'unité urbaine :				
commune rurale	réf.	Réf.		27,2
ville < 20 000 habitants	-0.063 ns	-0.243 ns		15,5
ville de [20 000 ; 50 000[-0.0178 ns	-0.125 ns		19,5
ville de [50 000 ; 2000 000[0.123 ns	0.15 ns		17,3
Agglomération parisienne	0.303	0.68		13
non renseigné	-0.006 ns	-0.21 ns		7,4
Taille de l'entreprise :				
≥ 50 salariés	0.345		0.405	43 %
Log vraisemblance	-1551.75	-1528.94		

Légende : Coefficients tous significatifs à 1 % si non précisé. / * : à 5 % / ** : à 10 % / n.s : non significatif.

(μ) : Cdd ou intérim. (§) : Niveau moyen d'études dans la génération précédente d'entrants en emploi. (!) durée écoulée entre la fin des études et le premier emploi.

En ce qui concerne les autres dimensions, être embauché pour occuper un poste de technicien ou de cadre accroît la probabilité d'intégrer ce type de structure d'emplois. De même avoir un père technicien ou agent de maîtrise et à un degré moindre, ouvrier ou ingénieur constitue un avantage par rapport à ceux dont le père est employé. Intégrer l'entreprise par le biais d'un stage favorise aussi l'insertion dans ce type de structure d'emplois. Avoir débuté sa vie active dans les années qui ont suivi le premier choc pétrolier de 1973 diminue en revanche la chance d'y entrer par rapport aux débutants d'avant 1965. Le chômage, si l'on a vu qu'il pouvait décourager le souhait de vouloir intégrer ce type d'entreprise, ne semble pas être un handicap pour ceux qui justement mettent à profit une longue période de recherche pour trouver l'emploi correspondant à leur désir.

Au total, il semble bien que les entreprises de taille moyenne à grande exercent une sélection parmi les postulants en mobilisant leur niveau d'études relatif plutôt qu'absolu. Ils ne seraient donc pas dupes de l'évolution de la structure des sortants du système éducatif, laquelle change les niveaux de rareté des diplômés sur le marché du travail¹⁴.

3.2. Conditions d'obtention d'une qualification élevée au premier emploi

En ce qui concerne les conditions d'entrée dans une profession intermédiaire ou supérieure, le modèle avec file d'attente paraît encore plus approprié que dans le cas précédent puisque le test de vraisemblance comparant les deux vraisemblances avec 6 degrés de libertés donne une statistique de 45,62, valeur largement significative à un seuil d'erreur de 1 pour 1000. Là encore, on ne peut douter de barrières à l'entrée de ce type d'emploi pour les débutants et de l'existence d'un mécanisme de sélection. Les vecteurs d'explicatives sont ici beaucoup moins fournis que dans le cas précédent en raison de la non-significativité des variables se rapportant à la situation des parents.

On s'aperçoit qu'il en est de même de la période d'entrée en activité même si elle a été conservée ici.

Pour ce qui est des variables d'éducation, on relève là encore la supériorité de l'influence de l'indicateur d'années d'études normalisées sur le niveau absolu d'éducation et ce dans les deux modèles. Ce dernier n'est d'ailleurs pas significatif dans l'équation de file d'attente du modèle bivarié séquentiel alors que le premier indicateur a un impact positif et très significatif dans l'équation de sélection. Enfin, comme précédemment, le niveau d'études dans la génération antérieure n'a aucune incidence sur l'accès aux emplois considérés ici. Au total, cette analyse confirme les conclusions avancées ci-dessus, à savoir que le niveau d'études relatif, renvoyant clairement à l'idée que l'éducation sert avant tout à filtrer les aptitudes des individus, est plus important lors de l'insertion sur le marché du travail que le niveau d'éducation absolu. Cette lecture conforte d'ailleurs l'idée que les individus sont en concurrence pour accéder à des emplois qui sont en pénurie relative par rapport au volume disponible de candidats. Cette concurrence bénéficie alors aux individus les mieux placés en matière de niveau de sortie du système scolaire.

Par ailleurs être une femme ou être embauché sur Cdd ou pour une mission d'intérim constitue un handicap pour prétendre accéder à ces emplois. Intégrer une entreprise d'au moins cinquante salariés favorise en revanche l'accès à ces statuts d'emploi alors qu'une durée de chômage de plus de six mois le pénalise cette fois. Le rang dans la fratrie a aussi une influence négative, ce qui s'accorde avec l'idée que les aînés pourraient être plus avantagés dans l'accès aux emplois les plus sélectifs en raison d'un effort particulier d'aide et de soutien des parents à leur égard.

Conclusion

Les résultats empiriques remettent clairement en doute la simplicité de l'approche du capital humain pour expliquer les disparités de condition d'insertion sur le marché du travail. Ils convainquent sur la nécessité de contextualiser les décisions des individus en matière d'éducation. L'espace des investisseurs en formation et la nature de leurs décisions à un même moment semblent ainsi prévaloir

14. Les premiers résultats de l'étude de Campinos-Dubernet (1998) sur les modes de prise en compte des diplômes par les entreprises, au moment du recrutement, valident largement ce point de vue.

sur l'hypothétique parfaite anticipation par l'individu des revenus qu'il pourrait escompter avec tel ou tel diplôme. Le raccourcissement des horizons de prévision économique tant sur le plan financier que du point de vue de l'activité productive justifierait d'ailleurs l'adoption d'une telle conception de la rationalité individuelle pour raisonner formellement sur les actes individuels. Ce qui se passe « autour » aurait alors plus de poids et d'importance que ce qui se passe dans le futur.

Dans cette perspective, et les résultats en attestent, le diplôme sera jugé non en tant que tel, par l'apport en capital humain qu'il est censé refléter, mais en tant que « contenant » permettant un certain degré de sélectivité et d'homogénéisation des jeunes passés avec succès par le cursus de formation.

Cette lecture est d'ailleurs particulièrement appropriée à une époque de rareté des emplois par rapport à la main-d'œuvre disponible. De surcroît, le contexte d'évolution qualitative des emplois dans le tertiaire à statut et l'industrie depuis le milieu des années 80 légitime les nouvelles exigences des entreprises en matière de formation des jeunes recrutés. Les entreprises ont donc tout intérêt à mettre les jeunes en concurrence et en particulier en rapportant leur diplôme à la structure des diplômés sinon dans leur génération du moins dans l'ensemble des postulants qui se présentent à elles.

Arnaud Dupray

LEST, 35 avenue Jules Ferry

13626 Aix-en-Provence Cédex

Tél : 04 42 37 85 00 ; Fax : 04 42 79 37

E-mail : dupray.a@univ-aix.fr

Bibliographie

Abowd J. M. et Farber H. S., 1982, Job queues and the union status of workers *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 35, n°3, avril, p. 354-367.

Arrow J. K., 1973, Higher education as a filter, *Journal of Public Economics*, n° 2, juillet.

Aventur F., Möbus M., Pelé J. et Philippe C. avec la collaboration de Dallaporta M., 1998, La formation professionnelle continue dans les entreprises françaises en 1993 - Résultats d'une enquête Européenne, *Céreq, Document observatoire*, n° 133, février.

Barron J. M., Black D. et Lowenstein M., 1987, Employer size : the implications for search, training, capital investment, starting wages and wage growth, *Journal of Labor Economics*, vol. 5, n°1, p. 76-89.

Barron J. M., Black D. et Lowenstein M., 1989, Job matching and on-the-job training, *Journal of Labor Economics*, vol. 7, n° 1, p. 1-20.

Becker G., 1964, *Human Capital*, Columbia University Press.

Bédoué C., Cahuzac É., 1997, Première expérience avant le diplôme. Quelle insertion pour les étudiants ? *Formation Emploi* n° 58, avril-juin, p. 89-108.

Bentabet E. et Zygmunt C., 1997, La formation professionnelle continue financée par les entreprises, *Céreq, Document observatoire*, n° 130, septembre.

Béret P., Daune-Richard A.-M., Dupray A., Verdier É., 1997, Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand : distinction entre valeur productive et valeur de signalement, Rapport pour le commissariat général au plan, septembre, Appel d'offres « *Salaires, négociation et politique d'emploi* » de septembre 1995.

Campinos-Dubernet M., 1998, Standardisation des diplômes et diversité des conventions de productivité des entreprises. Contribution aux Journées de l'association Recherche et Régulation, Aix-en-Provence, les 26-27 novembre 1998, 35 p.

Crocquey E., 1995, La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme, *Travail et emploi*, n° 65, p. 61-68.

- Dubernet A.-C., 1996, La sélection des qualités dans l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale, *Formation Emploi*, n° 54, avril-juin, p. 3-14.
- Dumartin S., 1997, Apprentis et jeunes débutants : quels secteurs d'activité les emploient ? *Éducation et Formations*, n° 52, décembre, p. 57-73.
- Dupray A., 1998, Investissement en capital humain, information et mobilité sur le marché du travail : contribution à l'analyse de la mobilité professionnelle en France. Université d'Aix-Marseille II, Thèse de doctorat en Sciences Économiques.
- Garen J. E., 1985, Worker heterogeneity, job screening and firm size, *Journal of Political Economy* vol. 93, n° 4, p. 715-739.
- Goux D., 1994, La formation professionnelle continue, *Insee Premières*, n° 314.
- Jarousse J.-P., Mingat A., 1986, Un réexamen du modèle de gains de Mincer, *Revue Économique*, n° 6, p. 999-1031.
- Oi W. I., 1990, Employment relations in dual labor markets, *Journal of Labor Economics*, vol. 8, n° 1, pt. 2, p. 124-149.
- Logossah K.D., 1994, Capital Humain et croissance économique : une revue de la littérature, *Économie et Prévision*, n° 116, p. 17-34.
- Mincer J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, New-York, Columbia University Press for NBER.
- Möbus M., Verdier E. (Dir.), 1997, *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France : conceptions et jeux d'acteurs*, L'Harmattan.
- Poulet P., Minni C., 1997, Nouveaux enseignements du bilan formation-emploi 1996, *Éducation et Formations*, n° 52, décembre, p. 15-26.
- Spence M., 1973, Job market signalling, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, p. 353-74.
- Spence M. J., 1981, Signalling, screening and information, In: *Studies in labor market*, The University of Chicago Press, p. 319-357.
- Thurow L., 1975, *Generating inequality*, New-York, Basic books.
- Verdier É., 1997, L'insertion des jeunes à la Française : vers un ajustement structurel ? *Travail et emploi*, n° 69, p. 19-40.
- Williamson O., 1967, Hierarchical control and optimum firm size, *Journal of Political Economy*, vol. 75, p. 123-138.

L'intérim comme forme de transition sur le marché du travail

Catherine Faure-Guichard

L'objectif de la communication est de mettre en évidence certains processus de transition professionnelle que connaissent les salariés intérimaires, en considérant que le statut d'emploi particulier qu'est l'intérim constitue pour ceux qui y sont confrontés une étape (dans leur trajectoire professionnelle et sociale) aux significations diverses, complexes voire ambivalentes. La communication s'inscrit donc dans le deuxième thème des Journées, et dans l'axe II, à savoir que les processus décrits ici le sont à partir d'une recherche qualitative menée d'une part auprès d'une quarantaine d'intérimaires hommes et femmes, de tous âges et de toutes qualifications, d'autre part auprès de leurs employeurs *de jure* que sont les entreprises de travail temporaire ; ceci étant, nous n'excluons pas d'évoquer, à l'occasion de la présentation d'exemples de parcours individuels, une réflexion plus théorique sur l'usage des notions d'insertion et de transition et leur pertinence, d'autre part une réflexion méthodologique sur l'option que nous avons choisie et qui consiste à reconstruire conjointement avec l'interviewé les trajectoires professionnelles et sociales. L'objectif initial de la recherche était de caractériser les conséquences de la relation d'emploi intérimaire sur les identités professionnelles et sociales de ceux qui y sont confrontés, pour une durée relativement longue, à un moment quelconque de leur parcours professionnel [Faure-Guichard, 1998].

Nous considérons donc l'intérim comme une « forme de transition » [Rose, 1984] parmi d'autres, et les entreprises de travail temporaire comme des institutions participant de fait à l'organisation de « marchés transitionnels » entre l'inactivité et l'emploi, entre le chômage et l'emploi, entre la formation et l'emploi... [Schmid, 1995] : par définition, tous les intérimaires sont en situation de mobilité professionnelle, dans la mesure où ils multiplient les situations de travail au gré des missions qu'ils décrochent. Nous présenterons les caractéristiques principales de deux types de processus de « transition » qui correspondent à deux des rapports à l'intérim que nous avons reconstruits à partir des entretiens semi-directifs à caractère biographique réalisés. Nous qualifions le premier type *d'intérim d'insertion* : il s'agit d'un intérim vécu par les jeunes qui sortent du système scolaire avec le plus souvent un niveau de formation V, et qui ne parviennent pas à accéder à l'emploi typique, à statut. N'ayant jamais obtenu de contrat à durée indéterminée, ils sont confrontés au statut d'emploi intérimaire qui s'inscrit dans une trajectoire heurtée, marquée par une alternance de petits boulots, de stages divers, de contrats à durée déterminée, dont l'individu n'a parfois qu'un vague souvenir. L'intérim constitue une étape supplémentaire dans un processus « d'insertion », mais une étape importante créatrice de repères dans la mesure où il s'agit d'une forme d'emploi institutionnalisée, lisible socialement. L'utilisation du terme d'insertion est certes problématique au sens où nous avons rencontré des jeunes pour lesquels l'insertion pouvait durer jusqu'à dix années : parler d'insertion ne signifie donc pas que la période vécue en intérim débouche automatiquement sur un emploi en contrat à durée indéterminée ; les processus que nous décrivons n'aboutissent donc pas nécessairement à une situation nouvelle... Le deuxième type d'intérim est l'intérim que nous qualifions *d'intérim de profession*, marqué par un usage stratégique de cette forme particulière d'emploi : les intérimaires professionnels parviennent à négocier leur force de travail auprès de leur employeur et utilisent la mobilité d'employeurs pour se constituer des compétences valorisées sur un marché du travail local, en intégrant à leur mode de vie l'incertitude inhérente à la relation d'emploi intérimaire. Dans les deux types envisagés, l'intérim peut être conçu comme un processus de socialisation professionnelle permanente : nous nous intéresserons d'une part aux transformations des

rapports au travail et à l'emploi qui peuvent se produire à ce moment particulier du cycle de vie professionnel, d'autre part à la place mouvante de l'identité professionnelle dans l'identité sociale : l'intérim est une forme de transition qui est l'occasion d'une socialisation secondaire [Dubar, 1991] modifiant les contours et la place de l'identité professionnelle.

Nous rappellerons dans un premier temps quelles sont les options méthodologiques choisies (et les raisons de ce choix) pour étudier les conséquences sur les identités professionnelles et sociales de la relation d'emploi intérimaire (1.), avant d'évoquer les caractéristiques de l'intérim d'insertion (2.) et de l'intérim de profession (3.).

1. Orientations méthodologiques

Nous avons réalisé quarante entretiens semi-directifs à caractère biographique auprès de salariés intérimaires (ayant une expérience de l'intérim supérieure à trois mois) employés dans quatre agences différentes (le choix de ces quatre agences permettant de couvrir l'éventail des secteurs utilisateurs de main-d'œuvre intérimaire et des catégories d'intérimaires délégués en mission). Les entretiens ont porté sur l'itinéraire scolaire et professionnel ainsi que sur l'histoire familiale, et plus précisément sur l'expérience de l'intérim et toutes ses dimensions (relations avec les agences, description des missions effectuées, connaissance du statut juridique de l'intérimaire, vécu subjectif de la condition d'intérimaire, organisation du temps et du budget...). Dans la constitution de l'échantillon, nous avons visé une relative diversité de la population selon quelques critères apparus comme importants au vu d'entretiens exploratoires : âge, sexe, situation familiale, ancienneté dans l'intérim, qualification (au sens large), secteur d'activité.

Chaque entretien réalisé nous a livré d'une part la trajectoire « objective » de l'intérimaire telle qu'il la reconstruit *a posteriori* à notre demande, d'autre part sa trajectoire « subjective », à savoir le sens qu'il donne au moment de l'entretien aux différents événements, l'analyse qu'il fait de son parcours, la façon dont il juge sa situation présente par rapport à son passé et par rapport à son avenir, en d'autres termes les représentations qu'il se fait de sa trajectoire. Le corpus d'entretiens a fait l'objet d'une analyse de contenu dans deux directions principales : chaque entretien a été analysé séparément pour reconstruire la cohérence de chaque trajectoire singulière et la mettre en relation avec les modalités du rapport à l'intérim propre à la personne enquêtée (moment de l'intérim dans le cycle de vie, relations entretenues avec l'ATT, gestion de l'incertitude, rapport au temps, vécu du statut d'intérimaire, au travail et dans la vie quotidienne) ; le corpus a ensuite été analysé transversalement en recherchant une cohérence thématique en ce qui concerne le rapport à l'intérim, les rapports au travail et à l'emploi, les séquences typiques de trajectoires. Cette double lecture verticale et horizontale du matériau disponible a abouti à la réalisation d'une typologie de rapports à l'intérim : les trois catégories construites à partir de l'interprétation des entretiens se différencient par la position de l'intérim dans le cycle de vie et le type de liens existant entre intérimaires et ATT, qui s'articulent à différentes modalités de rapports au travail et à l'emploi, ainsi qu'à une place déterminée de l'identité professionnelle dans l'identité sociale.

2. L'intérim d'insertion

L'intérim d'insertion rend compte d'un phénomène structurel, l'entrée sur le marché du travail par le biais d'emplois « atypiques » : il s'inscrit en début de cycle de vie, généralement dès la sortie du système scolaire, mais peut se prolonger plusieurs années. Il concerne donc des personnes confrontées à l'intérim alors qu'elles ne se sont jamais intégrées durablement sur le marché du travail, n'ayant jamais obtenu un emploi sur contrat à durée indéterminée. L'intérim est plus ou moins récurrent dans une trajectoire heurtée depuis la sortie du système scolaire, trajectoire entrecoupée de périodes de chômage, de formation, travail au noir, de contrats à durée déterminée, de stages divers. L'histoire de Nathalie illustre un processus typique d'entrée sur le marché du travail, pour des jeunes qui n'ont pas d'identité professionnelle de base, alors que celle de Jean rend davantage compte de l'impossible accès à l'emploi typique, malgré une formation scolaire fortement qualifiante.

2.1. Nathalie, « quatre ans de galère »¹ sur le marché du travail...

Nathalie est intérimaire depuis dix mois : âgée de vingt-quatre ans, titulaire d'un CAP « employée de bureau », elle a quitté l'école à vingt ans et, selon ses propres termes, « ça fait quatre ans que c'est très dur » ; elle a fait six missions différentes depuis son inscription à l'agence, dont la durée n'a jamais excédé un mois ; au moment de l'entretien, elle est en mission depuis un mois à EdF/GdF. Elle vient tout récemment de quitter le domicile de ses parents pour s'installer avec son ami, dans un appartement qu'ils ont loué et dans lequel ils habitent depuis trois semaines.

2.1.1. Une construction problématique du rapport à l'emploi

C'est en plongeant dans l'histoire familiale et scolaire de Nathalie que l'on peut renouer les fils d'une insertion difficile sur le marché du travail. Nathalie appartient aux classes populaires supérieures, en raison de la position socioprofessionnelle de ses parents : son père est tuyauteur et sa mère employée de mairie, sa sœur, de deux ans son aînée, est secrétaire médicale dans un hôpital parisien ; l'influence de la mère, qui a toujours été active professionnellement, se fait ressentir sur la trajectoire de Nathalie, encore aujourd'hui ; en effet, en premier lieu, c'est la mère qui a imposé l'orientation scolaire de sa fille, souhaitant absolument que sa fille trouve une bonne place (à savoir une place comparable à la sienne). « *C'est ma mère qui m'a mis là [...] Disons qu'on a déménagé, il y avait un lycée technique privé « employée de bureau », et en avant, on a été toutes les deux là, ma sœur et moi, bon c'est pas plus mal, ils m'ont mis là parce que je savais pas ce que je voulais faire, eux y voulaient que je trouve une place fixe, c'est-à-dire dans l'administration* ». Le témoignage de Nathalie confirme l'hypothèse selon laquelle le rapport à l'activité des filles, tel que le définit Chantal Nicole-Drancourt, à savoir la position par rapport à l'option professionnelle², dépend fortement de l'activité professionnelle de la mère : ainsi, en apparence Nathalie manifeste un fort rapport à l'activité, d'autant plus fort que l'univers scolaire, avec ses règles et ses exigences, a très tôt été redouté et rejeté par Nathalie ; être active professionnellement est toujours allé de soi, du moins jusqu'à présent, ce fort rapport à l'activité s'étant nourri et ayant entraîné une interruption de sa scolarité, interruption qui, de fait, explique son parcours chaotique depuis. Paradoxalement, on pourrait suggérer que la pression maternelle a eu des effets pervers, puisque Nathalie se heurte à la surenchère des employeurs en termes de niveau scolaire exigé pour l'obtention d'emplois administratifs (le diplôme obtenu apparaît dévalué sur le marché du travail, le niveau BEP apparaissant insuffisant et concurrencé par le niveau baccalauréat voire BTS³) : Nathalie se trouve handicapée sur le marché du travail, en raison d'une scolarité interrompue par le désir pressant de travailler et l'opposition, classique à l'adolescence, aux désirs parentaux. « *Après le CAP/BEP j'ai dit je vais aller un petit peu au bac, pour leur faire plaisir, mais entre-temps, j'ai cherché un travail parce que j'avais envie de m'acheter des fringues, parce que j'avais envie de sortir [...] Quand j'ai quitté l'école, c'est que j'avais une place, je m'étais débrouillée pour trouver une place de secrétaire médicale, mais il y a eu un quiproquo en fait, à la dernière minute, elle m'a dit non je vous prends pas, vous habitez trop loin [...] une semaine après avoir quitté l'école, j'ai trouvé une place aux impôts, ça a duré trois mois.* »

Et c'est ainsi que débute la trajectoire professionnelle de Nathalie, par un contrat à durée déterminée de trois mois, pour remplacer une salariée partie en congé maternité et par une alternance de périodes de chômage, de stages, de contrats de natures juridiques diverses et variées, période marquée par un sentiment très fort de « galérer », d'autant plus que la pression maternelle ne se relâche pas et entretient chez Nathalie un sentiment permanent de culpabilité. Dans sa recherche

1. « La galère est une manière de désigner un parcours passé plus qu'une trajectoire à venir. Cette catégorie n'est pas utilisée pour la mise en mots de la situation présente ou de l'anticipation de l'avenir » [Demazière, Dubar, 1996].

2. Position qui, selon C. Nicole-Drancourt, est complètement indépendante des opportunités réelles d'emploi. Ce rapport à l'activité correspond à une des deux dimensions de ce que nous avons défini comme étant le rapport à l'emploi [Nicole-Drancourt, 1992].

3. Verdier note que le fait qu'il existe en France, à la différence de l'Allemagne par exemple, une pluralité de niveaux de diplômes pour une même filière de formation professionnelle initiale, revient de fait à mettre en concurrence sur le marché du travail les titulaires de ces titres différenciés selon le niveau [Verdier, 1996 p. 40] ; de même, C. Marry constate que la concentration des femmes dans certains domaines (secrétariat, vente, santé...) aigüise la concurrence entre les plus diplômées et celles qui le sont moins, entraînant une bipolarisation des situations sur le marché du travail (c'est le cas notamment de l'accès aux emplois administratifs de la fonction publique) [Marry et al., 1995, p. 71].

d'emploi, Nathalie semble bénéficier certes d'un réseau familial et amical important, mais l'apprentissage de la vie d'adulte est indiscutablement entravé par l'incertitude qui pèse sur son statut : l'indépendance tellement souhaitée tarde à venir... « *Quand j'ai arrêté la première année de bac pro, c'est là que j'ai commencé à travailler, à faire des petits contrats à droite à gauche, ça fait quatre ans que ça dure, mais enfin j'ai toujours travaillé quand même [...] Quand j'ai commencé à chercher, à galérer, je pensais pas que ça serait si dur [...] Avant l'intérim, j'ai fait des petits contrats de un mois, deux mois, par les petites annonces ou par l'ANPE, toujours pareil, secrétariat, informatique, standard, démonstratrice à Géant Casino pour me faire un peu d'argent, pendant deux semaines, au moment des fêtes de Noël [...] J'ai eu un CES pendant un an au CNRS, à St Charles, j'ai bien appris, surtout en informatique [...]* Quand j'ai eu le CES, je croyais m'en sortir, j'ai quitté mes parents, un an... et je suis retournée chez mes parents, ça va faire un an maintenant. »

2.1.2. L'intérim dans la trajectoire de Nathalie

L'inscription de Nathalie dans la relation d'emploi intérimaire signifie d'abord **l'acquisition d'une identité de salariée**. Nathalie s'inscrit à l'agence, un peu par hasard, parce que celle-ci est située juste à côté de chez ses parents, chez qui elle habite de nouveau. L'expérience qu'elle va vivre de l'intérim ne peut se comprendre qu'en référence à sa trajectoire antérieure et à sa situation familiale : après quatre années de « vie active », Nathalie est toujours à la charge financière et morale de ses parents. Nathalie n'a pas trouvé du travail en intérim du jour au lendemain, les débuts ont là aussi été difficiles, elle a dû manifester en permanence sa volonté de travailler pour qu'on lui propose une première mission. Dans un parcours heurté, l'intérim fait figure pour Nathalie d'un premier palier de stabilisation, qui lui permet d'acquérir enfin une identité d'active, d'être reconnue socialement en tant que telle, même si cette reconnaissance est partielle. Depuis un an que Nathalie est intérimaire, elle affirme avoir travaillé quasiment sans interruption et surtout connaître une véritable relation d'emploi, avec un employeur clairement identifié que représente incontestablement pour elle l'agence de travail temporaire et plus précisément le responsable de l'agence. L'acquisition d'une identité d'active s'est faite indiscutablement pour Nathalie par le biais des véritables salaires qu'elle a perçus, d'un montant au minimum égal au SMIC, le SMIC apparaissant ainsi comme un symbole fort d'intégration à la société salariale [Castel, 1995]. En ce sens la reconnaissance sociale est d'abord une reconnaissance financière, pour celle qui a arrêté ses études parce qu'elle avait envie de gagner sa vie, ou en tout cas, de pouvoir s'offrir ce dont elle avait envie. « *Il n'y a que depuis que je suis en intérim à RENOV que je gagne comme les autres... sinon c'était jamais le SMIC ou alors si c'était le SMIC c'était pour un mois seulement [...] Le SMIC c'est parfait, on peut pas rêver plus à l'heure actuelle [...] Depuis que je suis en intérim, c'est mon compte en banque qui a changé, j'ai ma paye toutes les semaines.* »

Le vécu de l'intérim ne peut s'analyser qu'en relation avec le type de **liens qu'entretient Nathalie avec l'agence de travail temporaire**. Pour Nathalie, qui assurément a vécu jusqu'à présent une « précarité d'insertion » [Nicole-Drancourt, 1992] (c'est-à-dire une instabilité professionnelle corrélée à une prolongation de l'adolescence, en raison de l'impossibilité de quitter durablement le domicile des parents desquels Nathalie continue de dépendre financièrement et moralement), l'agence de travail temporaire se révèle être une véritable institution socialisatrice, qui a un rôle effectif dans la constitution de son identité professionnelle et sociale, et qui renforce un rapport à l'emploi (à savoir le fait de travailler), jusque là contrarié. En effet, l'agence constitue un médiateur sur le marché du travail, entre le monde des employeurs potentiels et la volonté de travailler de Nathalie, un intermédiaire qui prend à son compte la recherche de travail, évitant à Nathalie les démarches directes auprès des entreprises (les démarches qu'elle a auparavant effectuées étant jugées très pesantes) et qui lui évite de se poser momentanément la question de son avenir. Ainsi, la relation de confiance qui s'est établie avec le responsable de l'agence lui donne le sentiment qu'elle peut compter sur lui et qu'il lui trouvera toujours des missions, c'est-à-dire du travail. Son expérience de l'intérim est celle d'une première stabilisation professionnelle, créatrice de repères au moins momentanés.

Les rapports qu'elle entretient avec celui qu'elle considère comme son seul employeur sont de nature affective, jusqu'à reposer sur une logique de don-contre-don. À chaque nouvelle mission, elle se fait accompagner, ce qui est loin d'être une règle générale dans cette agence ; mais en vertu d'un

échange de bons procédés, Nathalie a dactylographié le « curriculum vite » du responsable d'agence, au cours d'une de ses missions, sur son lieu de travail.

L'inscription de Nathalie dans la relation d'emploi intérimaire s'accompagne d'un **rapport au travail insatisfaisant**. Si la relation d'emploi dans laquelle elle se sent engagée lui a permis d'acquérir une identité sociale d'active et par conséquent, d'adulte, il n'en reste pas moins que le contenu des missions effectuées ne lui donne pas entièrement satisfaction et qu'en ce sens, son rapport au travail est d'abord instrumental (c'est le fait de travailler qui prime pour elle et ce que le fait de travailler signifie financièrement et socialement) ; ainsi, elle a dû accepter une mission de femme de ménage, pour témoigner de sa bonne volonté à l'agence dans laquelle elle venait juste de s'inscrire et la mission « de longue durée » qu'elle accomplit au moment de l'entretien, au sein d'une agence EdF/GdF, si elle se déroule dans de bonnes conditions (horaires, cadre...), est loin de la combler : ayant précisé en début d'entretien qu'elle était employée comme « secrétaire informatique », la suite nous a permis de comprendre plus exactement que sa fonction consiste à faire du travail d'archivage et de classement relativement fastidieux.

L'identité sociale de Nathalie est une **identité de salariée partielle** : son rapport à l'intérim est positif en ce sens qu'il renforce son rapport à l'emploi et contribue à asseoir son identité de femme active en assurant sa présence sur le marché du travail, mais il s'accompagne d'un rapport au travail insatisfaisant, contrepartie de sa faible identité professionnelle. L'identité d'active de Nathalie est fondée en grande partie sur la relation de confiance entretenue avec l'agence de travail temporaire et plus particulièrement avec le responsable d'agence, qui compense en quelque sorte la faiblesse de l'identité professionnelle ; cette identité d'active est cependant partielle parce que d'une part elle est en partie déniée par la famille proche de Nathalie (l'identité « pour autrui » attribuée par sa mère notamment n'est pas une identité d'active) et parce que d'autre part l'alternative domestique semble se dessiner nettement au moment où nous rencontrons Nathalie.

2.2. Jean, un contrat à durée indéterminée qui se dérobo...

Au moment de l'entretien, Jean, vingt-neuf ans et titulaire d'un Brevet de Technicien Supérieur en chaudronnerie, est employé sur une longue mission depuis un peu moins d'un an, dans une grande centrale électrique qui ne recrute plus officiellement de personnel en raison d'une fermeture programmée. Embauché lors de son premier contrat de mission comme opérateur en gestion de maintenance assistée par ordinateur (GMAO), il vient de passer préparateur en tuyauterie et plomberie d'intérieur, toujours au sein du même établissement, où il se voit bien rester encore jusqu'en 2001... en tant qu'intérimaire. Sa qualification (à savoir son niveau de formation) reconnue dans l'exercice de sa mission en intérim lui permet de percevoir une rémunération qui le satisfait, de l'ordre de neuf mille francs nets mensuels.

2.2.1. Un rapport à l'emploi construit sur une « logique de l'honneur »

La trajectoire scolaire de Jean débute sous les mêmes auspices que celle de Nathalie, précédemment évoquée : l'univers du collège rebute Jean qui ne souhaite pas poursuivre une scolarité longue et s'oriente alors vers la préparation d'un CAP et d'un BEP en lycée professionnel, environnement dans lequel il se sent beaucoup plus à l'aise. Dans le cas de Jean, la socialisation familiale et la socialisation scolaire vont se renforcer mutuellement, au point que le fils apprend peu à peu à apprécier l'univers professionnel du père, chaudronnier ouvrier hautement qualifié, salarié de la centrale électrique dans laquelle Jean est actuellement intérimaire. Les mécanismes de la socialisation familiale et de la socialisation scolaire ont favorisé la constitution chez Jean d'une identité professionnelle de base, d'une identité de technicien en chaudronnerie.

« Quand j'étais en 4^{ème}-3^{ème}, les études je voulais plus continuer... mon père travaillait à la centrale en tant que chaudronnier, pourquoi pas, je suis passé par la filière longue, c'est-à-dire CAP/BEP chaudronnerie... j'ai vu que j'avais les capacités, ça marchait bien, alors j'ai tenté la première puis la terminale, après j'ai passé un brevet de technicien chaudronnerie et puis je suis allé jusqu'au Brevet de Technicien Supérieur, et j'ai arrêté, j'ai connu mes limites, ingénieur c'était impossible [...] Après la 3^{ème}, les profs donnent leur avis, ils me voyaient, ils voulaient que je continue,

c'est-à-dire seconde... moi je me sentais plutôt manuel, j'avais envie d'arrêter, et puis mon père m'a dit tu pourrais faire chaudronnier comme moi, il m'a un peu expliqué, j'avais un peu travaillé à la centrale, et j'ai dit pourquoi pas, mon père m'a dit, si ça te plaît pas tu pourras changer, j'ai vu que ça me plaisait, c'est surtout le dessin industriel, le traçage, j'ai appris à connaître que j'étais patient, minutieux, attentif à ce que je faisais, dessin, travail de bureau c'est ça qui m'a beaucoup plu, j'étais un peu plus faible dans les matières pratiques. »

Jean a vécu son parcours scolaire comme une promotion, après un début de scolarité difficile, parcours qui lui a permis d'atteindre un niveau scolaire bien supérieur en principe à celui de son père, un niveau BTS dont il est très fier : or, conformément au « paradoxe d'Anderson »⁴, cette promotion scolaire (par rapport à son père) et le diplôme obtenu ne se sont pas traduits, sur le marché de l'emploi, par l'accès à la position professionnelle espérée. La scolarité finalement réussie de Jean, ainsi que la transmission par son père d'un certain nombre de valeurs liées au métier de chaudronnier, ont entraîné chez lui la constitution d'une « logique de l'honneur » [d'Iribarne, 1989], qui va accompagner son insertion difficile sur le marché du travail et susciter un sentiment de frustration latent : dès sa sortie du système scolaire, après l'obtention de son BTS, Jean affronte la dure réalité du marché du travail : sa trajectoire professionnelle, constituée d'une alternance de stages, de missions d'intérim, de contrats à durée déterminée et de périodes de chômage, lui rappelle sans cesse une contradiction désespérante, propre aux générations dites de la crise, contradiction entre un parcours scolaire ressenti comme un succès et la réalité des opportunités d'emploi : par rapport à ce que son père a vécu, à savoir une certaine ascension sociale permise par l'obtention d'un emploi à statut au sein d'une grande entreprise offrant un ensemble de protections et de garanties avantageuses, Jean, depuis sa sortie du système scolaire, vit dans la hantise du déclassement social. Son parcours traduit une quête quasi désespérée de ce fameux contrat à durée indéterminée qui se dérobe sans cesse, et on peut parler dans son cas d'une identité de promotion bloquée...

2.2.2. Une expérience discontinuée de l'intérim... en attendant un CDI

Jean est confronté à l'intérim à diverses reprises au cours de son itinéraire professionnel : il a ainsi l'occasion de rencontrer un grand nombre d'agences de travail temporaire (sept exactement, entre sa sortie du système scolaire et la fin de son service militaire en 1987 et le jour de l'entretien) au gré des opportunités d'emploi qui se présentent à lui. Ce qu'il attend de l'intérim, c'est clairement de lui mettre le pied à l'étrier, afin de lui permettre d'accéder à un véritable emploi stable, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En ce sens, il ne développe de relations de fidélité avec aucune des agences pour lesquelles il travaille, ne considérant ces agences que comme de simples intermédiaires entre les véritables employeurs (que sont les entreprises utilisatrices) et lui-même.

Dans la reconstruction qu'il fait de sa trajectoire personnelle depuis sa sortie du système scolaire, Jean insiste bien sur la « précarité » liée à son instabilité professionnelle, précarité étant bien évidemment un terme qu'il n'utilise pas, mais qu'il traduit concrètement par « les difficultés dans la vie privée » causées par la situation d'intérimaire, de stagiaire, de titulaire d'un contrat à durée déterminée et de chômeur. Son réseau familial et amical lui ont incontestablement permis de pallier ses difficultés... « *En intérim, ça pose des difficultés dans la vie privée, quand on a des projets, achat d'une voiture, faire un emprunt, ça bloque [...] J'ai acheté une voiture il y a quatre ans, et j'ai été obligé de passer la voiture sous le nom de mon père [...]. Au chômage, je prenais facilement deux heures par jour pour lire les journaux, voire les annonces, passer à l'ANPE, puis après j'étais chez mes parents, je bricolais [...]. Au bout de deux mois à rester inactif, je commençais à craquer réellement, on est mal dans sa peau, on est tendu, surtout pour un jeune qui cherche au début. »*

2.2.3. Un rapport au travail consolidé

Si l'instabilité professionnelle vécue a suscité chez Jean beaucoup d'inquiétudes et d'incertitudes, la longue mission d'intérim qu'il effectue depuis un an est l'occasion de rationaliser *a posteriori* ces années difficiles, en considérant les points positifs de sa situation, en parlant un peu

4. Le « paradoxe d'Anderson » rend compte du fait que l'obtention par les enfants d'un diplôme égal ou supérieur à celui de leurs parents ne leur garantit pas une position sociale identique ou plus élevée.

comme s'il avait volontairement choisi d'investir plusieurs milieux de travail, pour parfaire ses connaissances et sa pratique, pour acquérir des savoir-faire différenciés. La multiplicité des situations de travail rencontrées lui a conféré une réelle expérience sur le marché du travail, qu'il pense pouvoir négocier auprès d'éventuels employeurs, ce d'autant plus qu'il a toujours eu le souci de ne pas accepter n'importe quelle mission, n'importe quel contrat : il a toujours travaillé dans sa branche, dans son métier et ce même s'il n'a pas toujours, loin s'en faut, occupé des fonctions de technicien.

« CDD ou intérimaire, au départ, le problème était pas là, ce que je voulais c'était me faire de l'expérience et connaître tout en restant dans la chaudronnerie, connaître tous les secteurs possibles [...]. Petit à petit j'ai réussi à me faire de l'expérience, j'ai trois ou quatre ans d'expérience, et là, ça fait deux ans de suite que même en tant qu'intérimaire, je trouve du boulot du jour au lendemain quoi [...]. Enfin moi, j'ai continué les études pour être dans les bureaux d'études, pas pour être sur les chantiers, bon au début j'acceptais les chantiers. » Conformément à la logique de l'honneur précédemment évoquée, Jean a préféré rester au chômage plutôt que de s'employer à n'importe quel prix et pour des missions « sans qualification » de manutentionnaire. *« J'ai jamais voulu faire manœuvre, surtout qu'il faut dire, par rapport au chômage, pour être payé manœuvre, je touchais plus au chômage [...] Surtout dans le cv, manœuvre, ça marque mal. »* Il a découvert ainsi différents univers de travail, du chantier au bureau d'études et pense avoir mûri et affiné son projet professionnel, par le biais des différentes missions réalisées : son identité socioprofessionnelle semblant désormais renforcée, Jean sait précisément ce qu'il veut faire et parle de son activité professionnelle comme d'une véritable vocation (le caractère reconstruit de cette vocation n'en changeant pas la signification, à savoir une vocation qui s'est révélée à l'occasion de l'intérim). *« Maintenant je sais ce que je veux, travailler dans un bureau d'études, mais il faut avoir fait du chantier et de l'atelier pour pouvoir résoudre les problèmes sur le papier [...] Depuis le début de ma mission, j'ai appris à me servir d'un ordinateur, ce qui me manquait dans ma formation de BTS, ils m'ont formé sur Word, Excel, à la GMAO, moi, ça me permet d'étendre mes connaissances [...] Au départ ce que je voulais c'est travailler, me faire de l'expérience et connaître tout en restant dans la chaudronnerie, connaître tous les secteurs possibles... maintenant je sais ce que je veux, travailler dans un bureau d'études, mais il faut avoir fait du chantier et de l'atelier pour pouvoir résoudre les problèmes sur le papier. »*

Malgré son instabilité professionnelle, Jean a réussi son installation familiale (mise en couple et autonomie financière), en grande partie grâce au maintien d'un réseau familial, amical et social dense, puisqu'il n'a jamais quitté son village natal. Il a ainsi refusé un contrat à durée indéterminée qui aurait nécessité un séjour prolongé en Algérie, alors qu'il était sur le point de se marier, et ce pour ne pas risquer de mettre en suspens sa mise en couple. Depuis qu'il travaille en intérim sans période d'inactivité, il épargne régulièrement une partie de son salaire pour réaliser son projet immobilier, la construction de sa maison, qui devrait être achevée d'ici dix ans. Il est ainsi hostile à toute mobilité géographique véritable pour des raisons professionnelles, mobilité qui l'éloignerait durablement de sa région. Ainsi nous pouvons définir l'identité sociale de Jean comme une identité de promotion bloquée par l'état du marché du travail. Le rapport à l'intérim de Jean est ambivalent en ce sens que si l'intérim est l'occasion d'une véritable initiation professionnelle (au même titre que d'autres expériences de travail effectuées dans le cadre de contrats à durée déterminée par exemple) et le biais par lequel Jean conforte son identité professionnelle, il est aussi le symbole de son impossible accession au marché « primaire » tant convoité.

2.3. L'intérim d'insertion et la fonction des entreprises de travail temporaire

Pour les jeunes en « précarité d'insertion », l'intérim est parfois le moyen d'entrer sur le marché du travail et donc d'acquérir une identité sociale minimale. La relation entretenue avec l'ETT est souvent la première véritable relation d'emploi qui ait une certaine consistance, une lisibilité sociale, dans la mesure où le statut de travailleur intérimaire est institutionnalisé : l'intérim peut-être la première forme d'emploi légitime conférant une identité d'actif qu'ils ne possédaient pas auparavant. Dans des trajectoires « précaires », heurtées, l'intérim fait figure de premier palier de stabilisation : plus les parcours ont été accidentés, incertains, marqués par la succession de petits boulots, plus le vécu de l'intérim comme permettant de se créer des repères dans une relation d'emploi (au sens de

relation à un employeur bien défini) est prégnant dans les représentations des intérimaires. Pour des jeunes sans expérience professionnelle et donc non reconnus professionnellement et socialement, l'intérim permet une meilleure connaissance du marché local du travail, et permet de se constituer un réseau social et amical. L'agence de travail temporaire apparaît comme une véritable institution socialisatrice, qui a un rôle dans la constitution de leur identité professionnelle et sociale (ce qui ne signifie pas que cette identité est durable). En quelque sorte, pour ceux qui ont une identité professionnelle de base faible, inexistante ou contrariée, l'agence joue en partie le rôle de suppléant en renforçant un rapport à l'emploi qui ne va pas de soi puisqu'il n'est pas ancré dans une socialisation familiale et scolaire favorable.

3. L'intérim de profession

L'intérim de profession rend compte d'un usage volontariste de la relation d'emploi intérimaire par un certain nombre d'individus aux caractéristiques socio-démographiques variées par ailleurs : il s'agit de personnes qui s'installent dans le travail intérimaire, cette installation étant liée à un rapport au travail et à l'emploi spécifiques. Si le point commun à tous ceux qui sont concernés par « l'intérim de profession » est de développer, à un moment donné de leur cycle de vie, un usage stratégique et de professionnel de l'intérim comme statut d'emploi particulier (usage qui se concrétise dans la nature des liens qui se nouent entre les intérimaires et les agences de travail temporaire), il existe une ligne de partage assez fondamentale de la population intérimaire engagée dans l'intérim de profession, une ligne de partage que l'on peut tracer à partir de la place tenue par leur identité professionnelle dans leur identité sociale. Un premier sous-ensemble est composé d'individus qui, à travers l'intérim, mettent en pratique une conception polycentrée de leur vie, c'est-à-dire qu'ils investissent différentes sphères, la sphère professionnelle, la sphère familiale et la sphère des loisirs et du temps libre notamment : l'intérim est associé à un mode de vie particulier et s'inscrit dans une identité sociale qui ne s'affirme pas principalement par le biais du « travail-emploi ». Un deuxième sous-ensemble comprend ceux que les entreprises de travail temporaire nomment les « professionnels de l'intérim », des individus très recherchés sur le marché du travail, disposant de qualifications et de compétences spécifiques, connues et reconnues par les entreprises locales, négociant leur professionnalité auprès des agences et des entreprises utilisatrices, refusant l'embauche. Ces professionnels manifestent une éthique traditionnelle du travail et considèrent leur engagement professionnel comme une priorité. Leur identité sociale coïncide quasi-parfaitement avec leur identité professionnelle et si leur rapport au travail est traditionnel, c'est leur rapport à l'emploi qui s'inscrit en dehors de la norme dominante. Ces intérimaires disposent d'une forte identité de métier qui s'épanouit, de façon apparemment paradoxale, dans la relation d'emploi particulière qu'est le travail intérimaire.

3.1. Intérim de profession et rapports au travail et à l'emploi atypiques : Fabrice, ou la « stabilité dans la précarité »

Fabrice développe un usage volontariste « professionnel » du travail intérimaire, qui se traduit par une grande connaissance du marché du travail temporaire, une bonne intégration dans le réseau local des employeurs potentiels, l'existence d'une relation privilégiée avec une agence de travail temporaire, une relative maîtrise de la gestion de ses temps travaillés et non travaillés. Le rapport à l'intérim de Fabrice est étroitement lié à un mode de vie spécifique, caractérisé par une certaine bohème populaire, reposant sur un rapport au travail et à l'emploi particulier, « atypique ». Fabrice a vingt-cinq ans, est célibataire et vit chez ses parents, tout en disposant d'une chambre indépendante au sein du logement familial. Il paye un loyer mensuel à son père, sauf si sa situation financière est vraiment trop difficile. Son père est artisan en assainissement, sa mère secrétaire, employée sur deux mi-temps. Fabrice a une sœur de vingt-quatre ans qui a quitté la maison familiale et travaille comme animatrice sociale, en étant très mobile géographiquement. Fabrice est sorti du système scolaire à dix-neuf ans, avec en poche la « pratique » du CAP « réparateur en cycles et motocycles ». Il n'a jamais travaillé dans ce domaine et a multiplié depuis lors des emplois divers dans la maçonnerie, l'électricité, le transport routier. Il est intérimaire depuis 1988, a travaillé pour RMO jusqu'à la faillite de l'entreprise, date à laquelle il a suivi la responsable du recrutement réemployée chez un concurrent,

dans la même petite ville. Depuis ses débuts en intérim, c'est donc toujours la même personne qui l'emploie et le délègue auprès des entreprises locales.

3.1.1. De la formation d'origine à la « professionnalisation sur le tas » : intérim et rapport à la formation

L'histoire de Fabrice révèle l'absence de constitution d'une identité professionnelle de base. Issu d'un milieu social modeste, Fabrice ne s'est jamais adapté au système général d'enseignement et s'est vu proposé à l'issue de sa troisième, une « orientation » en lycée professionnel, pour préparer un CAP dont le titre s'est révélé trompeur. C'est ainsi qu'il en conclut que tout s'est joué à l'issue de la 3^{ème} où il s'est mal orienté. *« Au départ ma formation c'était un CAP réparateur en cycles et motos... c'est difficile de savoir ce qui plaît d'entrée, je me suis mal orienté en 3^{ème}, la mécanique auto ça m'a plu tant que j'ai préparé mon CAP, tant que j'apprends en général ça me plaît, au moment de passer au stage en entreprise, je me suis rendu compte que c'était pas du tout pour moi, travailler en atelier avec un patron derrière soi, sur une moto que t'essayes même pas. »*

Fabrice se retrouve sur le marché du travail sans idée précise de ce qu'il va faire, cherchant d'abord à travailler pour gagner ce qui sera simplement au départ de « l'argent de poche », étant donné qu'il ne compte pas quitter le domicile familial. Il accepte ainsi des « petits boulots » qui correspondent d'avantage aux jobs que les étudiants obtiennent pendant les vacances scolaires, qu'à un premier emploi recherché par un jeune sortant du système scolaire et désireux d'entrer de plein pied dans la vie active : il effectue successivement divers travaux agricoles saisonniers, travaille dans une station-service en tant que pompiste, pour des durées qui ne dépassent jamais un mois. La multiplicité des expériences de travail et l'auto-formation par l'intérim caractérisent son insertion sur le marché du travail. Fabrice analyse son entrée en intérim comme lui ayant permis de trouver une voie professionnelle (même s'il serait exagéré de parler de révélation d'une vocation), ou tout au moins de trouver le milieu de travail qui lui convient le mieux, par la fréquentation d'univers de travail différenciés ; cette découverte est l'occasion *a posteriori* de regretter sa formation initiale, et c'est un peu comme si l'intérim lui donnait la possibilité de pallier, en partie, les conséquences d'une mauvaise orientation scolaire, en permettant, par la confrontation directe avec des expériences de travail, que se dessinent et se déterminent des préférences.

La trajectoire professionnelle de Fabrice permet de parler d'une « carrière » indissociable de son inscription dans la relation d'emploi intérimaire. Fabrice a pu passer sa licence de cariste, ainsi qu'une habilitation dite de sécurité lui permettant d'effectuer des missions pour EDF et de travailler sur un site nucléaire proche. Fabrice a le sentiment de faire en quelque sorte une carrière en intérim, ce qui lui permet petit à petit d'être mieux rémunéré au fil des missions ; le terme de carrière ne signifie pas une progression linéaire des responsabilités, du statut hiérarchique et de la rémunération, mais plutôt un « trend » de progression, qui n'exclut pas les ruptures et les heurts. Ainsi, Fabrice, après quelques années d'intérim, peut plus facilement négocier sa force de travail, au prix de compromis certains, voire de sacrifices, une fois la relation de confiance bien établie avec le permanent qu'il considère comme son véritable employeur. *« Je pense qu'il y a plus d'avantage à rester dans la même boîte tout le temps, pour se faire connaître plutôt que de changer selon les missions qu'on propose [...] Pour moi ça va bien du fait que je suis polyvalent et pas trop regardant... S'il faut que je travaille au SMIC, je travaille au SMIC même si je préfère travailler plus cher [...] Ca m'arrive de refuser des missions mais c'est possible que lorsque tu connais bien la boîte d'intérim, sinon ils te feront plus confiance [...] Au début, tu fais que de la manutention, pour te faire connaître, même en maçonnerie c'est quand même de la manutention [...] Il y a eu une progression, est-ce que ça vient du fait que je suis pas complètement con, est-ce que ça vient du fait que je connais bien ma patronne, qui me fait confiance et qui me place sur des boulots où j'ai pas les bases mais que je suis capable de faire parce qu'elle sait que je l'ai déjà fait, en électricité j'ai pas de base donc je me démerde, je commence à savoir lire un plan ou quoi, je suis capable de faire de la petite électricité, genre tirer des câbles, tirer des lignes, électrifier une pièce, mais dès que ça arrive sur des armoires, je connais mes limites [...] Déjà je travaille très peu au SMIC depuis quelques années [...] Quand RMO a coulé, j'étais un peu désorganisé parce que ma boîte avait coulé. »* Le témoignage de Fabrice illustre le fait que les agences de travail temporaire semblent avoir le pouvoir de construire des qualifications, d'aménager des parcours

qualifiants : à partir du moment où un permanent a confiance en une personne, il peut l'envoyer sur des missions de plus en plus valorisantes et valorisées, en lui permettant de faire ses preuves. Par les possibilités de formation (mais pas uniquement), l'entreprise de travail temporaire peut permettre certaines évolutions de carrière à partir du stade initial de manutentionnaire, ou tout au moins améliorer « l'employabilité » de l'intérimaire.

Le rapport à l'intérim de Fabrice est intimement lié à un mode de vie particulier, caractérisé par ce que l'on pourrait appeler « le prolongement de la jeunesse » et le refus d'un investissement total dans la sphère professionnelle.

3.1.2. L'intérim s'inscrit dans un mode de vie spécifique

Ce mode de vie se caractérise d'abord par l'instrumentalisation du travail. L'objectif de Fabrice, dans la mesure où il n'a pas de responsabilité familiale et pas de charge financière véritablement fixe, c'est de s'octroyer suffisamment de temps libre en alternant des périodes travaillées et des périodes d'inactivité, lors desquelles il dépense l'argent gagné en intérim. *« En général, j'essaie de prendre quatre mois de vacances par an, je gère mon temps librement mais si j'ai pas bien travaillé en cours d'année, je me dis que je vais pas prendre de vacances et que je vais assurer, mais si je sais que j'ai bien travaillé et que je peux prendre quatre mois de vacances, je laisse tomber le boulot, et je pars en vacances [...] »*

Il connaît parfaitement ses droits en tant qu'intérimaire et les bonnes relations entretenues avec son agence ne l'empêchent pas de vérifier scrupuleusement ses bulletins de salaire et de porter réclamation le cas échéant ; il manifeste de plus un rapport tout à fait stratégique à l'ANPE puisqu'il a intégré les allocations-chômage dans son budget mensuel, mais n'utilise jamais l'ANPE pour trouver un emploi. *« T'es toujours obligé de contrôler tes fiches de paye, tous les mois il y a une erreur, ils sont sans vergogne, si tu réclames rien t'as rien [...] Il y a un bon comité d'entreprise ici qu'il n'y avait pas chez RMO [...] À l'ANPE, il y a jamais grand chose et puis c'est pas franchement intéressant [...] En fait il y a le chômage, merci le chômage, je suis inscrit à l'ANPE, je déclare lorsque je travaille, et lorsque je travaille pas, je déclare aussi et ils me payent... »*

Ainsi, l'intérim de profession de Fabrice est étroitement lié à une relative instrumentalisation du travail et s'inscrit dans un mode de vie caractérisé principalement par un prolongement de la jeunesse et l'expérimentation de situations de travail qui ne l'engagent pas définitivement. En ce sens, l'intérim permet aussi à Fabrice une mise à distance de l'emploi classique dont les critères principaux ne le satisfont pas : son **rapport à l'emploi est atypique**. L'intérim est pour Fabrice le moyen d'être présent sur le marché du travail, d'acquérir de l'expérience et de la polyvalence, mais de ne pas s'engager dans l'emploi, dans la mesure où le type d'emploi qui lui est accessible ne lui convient pas pour l'instant et dans la mesure où l'absence de responsabilités familiales n'exige pas une sécurité et une continuité de ses revenus. *« Je préfère les longues missions quand je suis content de mon salaire, après peu importe le travail, si le salaire me convient, je peux faire une mission de six mois, de toutes façons j'aime bien que ça s'arrête, au bout de six mois, en général je m'entends plus avec les gens, c'est toujours le même boulot, c'est répétitif j'aime bien changer [...] En ce moment, il y a RALLIE qui ouvre et qui va embaucher du monde en CDI, mais ça m'intéresse pas, c'est pas intéressant, transporter des palettes toute la journée pour le SMIC [...] J'aurais jamais fait tant de choses si j'avais été embauché dès le départ. »*

Le refus de s'inscrire durablement dans le salariat que traduit l'installation de Fabrice dans l'intérim préfigure le projet de se mettre à son compte et de fonder sa propre entreprise, en ce sens que le vécu des situations de travail, dans le cadre de l'intérim, lui confère un sentiment d'autonomie et d'indépendance relatives par rapport aux relations hiérarchiques classiques dans l'entreprise : ce sentiment est lié à la possibilité théorique de rompre la mission au moment précis où Fabrice le souhaite et ainsi de n'être lié par aucune obligation légale avec l'entreprise utilisatrice⁵. Même si ce projet n'a pas pour l'instant de contours bien définis, Fabrice a le sentiment de construire progressivement son avenir par l'expérimentation des situations de travail que permet la pratique de

5. Cette absence d'obligation légale s'accompagne cependant de l'existence d'une obligation morale avec l'agence de travail temporaire et l'intérêt bien compris de l'intérimaire limite, de fait, les ruptures intempestives de contrat à son initiative.

l'intérim. Ainsi exercer une activité professionnelle dans le cadre traditionnel du rapport salarial est pour lui une contrainte provisoire, permettant de gagner sa vie et d'acquérir un savoir-faire, mais il pressent qu'il ne trouvera véritablement son identité qu'en étant indépendant, en travaillant pour lui. L'intérim de profession de Fabrice est caractérisé par un usage progressivement stratégique de cette forme d'emploi, dans une étape de son cycle de vie que l'on pourrait qualifier d'expérimentale, sur le plan professionnel, comme sur le plan personnel. Cet usage stratégique repose sur une relation particulière construite avec l'employeur *de jure*, l'agence de travail temporaire et plus précisément avec la responsable du recrutement de cette agence, salariée que Fabrice considère comme sa « patronne ». L'identité professionnelle de Fabrice est une identité de mobile, qui rompt avec l'inscription traditionnelle dans le salariat, une identité fondée sur l'expérience et la construction personnelle. Son rapport à l'emploi, atypique, est corrélé à un rapport au travail à dominante instrumentale, ce qui rend compte d'une identité sociale ne reposant pas principalement sur l'identité professionnelle.

3.2. Intérim de profession et éthique traditionnelle du travail : Christophe, professionnel de l'intérim autodidacte...

Christophe est un salarié intérimaire dont la définition de l'identité sociale passe entièrement par l'affirmation d'une identité professionnelle, comme si ces deux facettes étaient indissociables : ainsi, l'intérim de profession est intimement lié à un rapport traditionnel au travail, l'identité sociale de Christophe étant fondée exclusivement sur l'identité professionnelle, une identité professionnelle elle-même progressivement construite par le biais de la mobilité d'emplois et de métier. Christophe a quarante ans, est marié et père de deux enfants, il travaille depuis l'âge de treize ans et fait de l'intérim depuis 1987, en tant que réalisateur d'ouvrages d'art. Originaire de Haute-Savoie, il s'est installé dans la région en 1984, où il a fait construire sa maison. Titulaire de deux CAP « carrosserie » et « charpente », il a connu une grande mobilité professionnelle, liée aussi à une relative mobilité géographique : il n'a jamais été employé en contrat à durée indéterminée, a travaillé pendant dix ans dans la carrosserie, en changeant volontairement d'employeur tous les deux ans environ, puis après avoir passé son CAP de charpente avec les compagnons, il a monté sa propre entreprise, jusqu'à son déménagement dans la région. Actuellement, son projet est de partir s'installer au Canada.

3.2.1. La formation par la mobilité

Christophe revendique fièrement sa formation « autodidacte » et de compagnon à la suite de sa sortie précoce du système scolaire à l'âge de treize ans, et de son entrée en apprentissage pour préparer un CAP de carrossier, branche d'activité dans laquelle il va exercer son métier pendant dix ans, changeant d'employeur dès qu'il a eu le sentiment de ne plus apprendre ; ainsi, cette formation sur le tas est indissociable d'une mobilité inter-employeurs qui permet l'enrichissement progressif des compétences. Son entrée chez les compagnons pour apprendre à travailler le bois lui a permis de compléter sa formation de base, et d'acquérir une identité professionnelle reposant sur la polyvalence, qui le fait se définir comme un « professionnel ». *« Je suis compagnon professionnel, ma formation de base, je suis autodidacte, mais j'ai passé un CAP carrossier, j'ai fait ça pendant une dizaine d'années, au bout d'un moment la carrosserie ça sature, et puis c'est pareil on apprend plus rien [...] Après j'ai passé un CAP charpente, je suis resté quatre ans avec les compagnons [...] J'ai deux CAP pour travailler, le bois, le métal et les ouvrages dans le BTP comme coffreur, traceur [...] À treize ans et demi, j'ai fait un apprentissage de trois ans, donc je suis vraiment sorti avec un certificat d'études et point à la ligne [...] »* La mobilité est vraiment le socle sur lequel peut s'édifier un réel apprentissage du métier, et se constituer ainsi une identité professionnelle forte, qui repose sur la maîtrise de plusieurs « métiers », au sens traditionnel du terme. *« Moi enfin, c'est pas que je suis instable, mais dès que je connais une entreprise, que je vois comment elle marche, je ne trouve pas d'intérêt à rester parce qu'on apprend plus rien [...] Il fut un temps où on disait mille métiers, mille misères, mais maintenant c'est l'inverse, enfin je parle du métier, connaître vraiment son métier quoi, compagnon. »*

3.2.2. L'expérience de l'intérim...

Depuis son installation dans la région, et l'impossibilité de monter sa propre affaire, Christophe fait de l'intérim très qualifié dans le Bâtiment et les Travaux Publics, situation qui lui permet d'obtenir des rémunérations supérieures à celles qu'il pourrait obtenir en étant employé dans un secteur qui ne recrute pas sur contrat à durée indéterminée. Ce professionnel de l'intérim a le sentiment d'être un peu son propre patron, dans la mesure où il est contacté directement par les employeurs, et peut négocier sa force de travail et sa professionnalité sur le marché local du travail. Sa réussite dans le travail temporaire exige un investissement très important au cours de ses missions, où il doit prouver aux yeux des autres ses compétences, tant l'image traditionnelle de l'intérimaire est celle justement d'un « non-professionnel ». Pour réussir à s'imposer professionnellement en tant qu'intérimaire et avoir des responsabilités sur les chantiers, Christophe reconnaît qu'il faut en permanence travailler au meilleur niveau, et déjouer les pièges qui lui sont tendus. *« J'ai fait un pont pendant sept mois, avec une qualification basse, j'étais quelque chose comme OQ3, puis après je suis entré en charpente métallique, et peut de temps après je suis devenu chef d'équipe [...] J'avais en même temps une antenne où c'était les entreprises elles-mêmes qui me téléphonaient, après j'allais voir SOGITT et je leur disais, j'ai un contrat pour vous [...] L'intérim c'est intéressant dès l'instant où vous êtes reconnu et d'avoir plusieurs métiers c'est intéressant de nos jours [...] Au niveau du salaire, c'est quand même quelque chose, ça va du simple au double par rapport à celui qui est embauché [...] Quand vous entrez en tant qu'intérimaire, la première journée, on vous considère comme étant un incapable, il faut faire son truc, une fois j'étais chef d'équipe, j'avais vingt-quatre bonhommes de l'entreprise sous mes ordres, quand ils voient que vous tenez la route, que vous êtes professionnel, il n'y a aucun problème, il faut qu'on prouve qu'on est professionnel, qu'on est capable, la seule chose c'est qu'il faut toujours être performant. »*

3.2.3. ... s'inscrit dans une éthique traditionnelle du travail

L'usage professionnel de l'intérim est indissociable dans le cas de Christophe d'une éthique traditionnelle du travail qui présente deux dimensions principales. La première concerne l'importance quantitative de la place du travail dans le quotidien de Christophe. L'usage de l'intérim est lié à une activité professionnelle continue, sans interruption : Christophe enchaîne les missions, voire pratique une double activité, prend très rarement des vacances, ce qui lui permet d'avoir une continuité et une sécurité de revenu. Le temps disponible est partagé entre la famille et le bricolage dans la maison. *« C'est l'entreprise qui m'appelait toujours, je travaillais pour le métallique et je faisais aussi du coffrage d'art pour une boîte de BTP en parallèle, alors trois mois ici, cinq mois là-bas, j'ai toujours maintenu deux activités de front pour dire de pas baisser le niveau, pour être toujours en pointe, j'étais chef d'équipe dans les deux cas, j'ai tenu le reste du temps avec quelques jours en manutention comme ça [...] Je n'ai jamais arrêté de travailler, sauf une semaine de temps en temps, pour me reposer entre deux chantiers, malgré que je suis pas un fou de vacances, il faut que j'en prenne quand même, j'ai une femme et des gosses. »* Christophe est très fier d'avoir socialement réussi, malgré l'image de précarité qui est associée au statut d'intérimaire, comme en témoigne le fait qu'il a pu faire construire sa maison plutôt plus rapidement que les autres, et qu'il est aujourd'hui propriétaire, à quarante ans. *« Au niveau du budget, c'est régulier, même si je m'arrête, il suffit d'avoir deux comptes, un qui travaille à six-sept pour cent sur lequel je mets mes congés payés et mes frais de déplacement, s'il y a un coup dur, on se retourne dessus, donc il y a pas de problème si on sait gérer ça, pour vous dire, la maison est finie d'être payée, le fait d'être intérimaire ne m'a pas gêné, je me suis fait construire une maison avec un seul salaire, du côté de ma belle-famille, ils étaient inquiets, ouais inquiets, mais les autres ils triment encore, alors que moi, j'ai fini de payer la maison, alors bon. »* La deuxième dimension concerne la conception morale du travail, comme devoir de contribution individuelle au bien-être collectif, comme moyen privilégié d'épanouissement personnel, d'expression et de mesure de soi, et corrélativement la perception du chômage comme pis-aller honteux, et des chômeurs comme parasites profitant du système. Christophe revendique fièrement de ne jamais avoir perçu une allocation-chômage, et regrette la disparition de l'ardeur au travail parmi les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée : en ce sens, il se prononce en faveur du salaire au mérite, pour inciter les salariés à s'investir pleinement dans leur tâche : il n'est pas loin d'attribuer la responsabilité de la crise et du chômage à la perte du sens des valeurs, et notamment au déclin du sens

de l'effort individuel. « *J'ai jamais touché d'allocation-chômage et il y a vingt-sept ans que je travaille, je sais pas si ça durera mais pour l'instant, je touche du bois [...] Moi j'ai toujours été pour payer l'ouvrier au mérite, ceux qui sont embauchés, ils en profitent pour rien faire, ils ont plus de salaire que nous car ils ont dix pour cent d'ancienneté, ce qui est pas logique car ils foutent rien [...] Je suis pas un profiteur, j'estime qu'on est dans un pays social, on contribue toujours pour que ça marche, quand même il faut être intègre, sinon c'est pas la peine... Quel intérêt de voter si on casse la machine, même les boîtes d'intérim ce que je peux leur reprocher, c'est leur discours de toutes façons, vous cassez pas la tête si vous travaillez pas, vous pourrez-vous mettre au chômage, vous y avez droit, je trouve ça un peu dommage, on est pas là pour être au chômage, on est là pour travailler, pour produire, et puis pour se valoriser.* »

Dans tous les cas, une relation de fidélité construite avec l'ETT qui est le véritable employeur

Dans les deux cas cependant, l'intérim de profession se caractérise par la construction d'une relation spécifique à l'employeur *de jure*, l'entreprise de travail temporaire, relation nécessaire à un usage volontariste du travail intérimaire des personnes concernées. Pour tous les individus qui sont concernés par l'intérim de profession, la relation à l'employeur *de jure* est prioritaire, privilégiée et prime sur les relations qui sont établies avec les éventuels employeurs *de facto*. Il s'agit d'une relation dont la dimension affective n'est certes pas absente ; mais cette dimension ne caractérise pas spécifiquement les rapports entre l'intérimaire et l'agence comme dans le cas des intérimaires en précarité d'insertion. L'usage volontariste de l'intérim implique en effet que les individus s'engagent dans la construction d'une relation particulière avec leur agence, relation qui repose sur une logique de « don-contre-don », avec une réciprocité qui est parfois différée dans le temps : ces intérimaires sont considérés par le personnel des agences comme des fidèles, des « permanents » du travail intérimaire, que l'on s'efforce de satisfaire en leur obtenant un certain type de missions, mais qui, en contrepartie, sont toujours prêts à rendre service en « dépannant » l'agence lorsque celle-ci recherche un intérimaire à la dernière minute (et ce, même pour une mission sous-qualifiée par rapport à leurs compétences). Les formations sont accordées en priorité à ces fidèles afin d'accroître leur employabilité, ce qui est évidemment un atout pour eux dans la mesure où ils disposeront d'un plus grand choix dans les missions proposées, mais aussi pour les agences qui ont parfois du mal à recruter du personnel ayant telle ou telle qualification spécifique et qui risquent à tout moment de perdre un « marché » important. L'existence de cette relation forte entre les intérimaires et leur agence ne signifie pas l'existence d'une complète dépendance des intérimaires par rapport à l'agence : en effet, ces intérimaires qui s'installent dans l'intérim, investissent véritablement leur statut, ce qui signifie qu'ils connaissent parfaitement leurs droits et n'hésitent jamais à en revendiquer l'application. De plus, ce lien relationnel dense n'exclut pas chez les intérimaires professionnels le sentiment d'une grande indépendance par rapport à toute autorité hiérarchique et du relâchement de la subordination juridique inscrite dans tout contrat de travail, et ce d'autant plus que les compétences sont importantes et l'identité de métier affirmée. Ainsi, ce qui est recherché et valorisé à travers l'intérim, c'est aussi le dépassement, certes en partie symbolique⁶, de ce que le lien salarial peut avoir de honteux, le fait de vendre son temps et le fait d'abandonner toute prérogative sur le produit de son travail au profit d'un tiers clairement identifiable. Ainsi que le souligne A. Supiot, le temps et le lieu du travail sont d'abord le temps et le lieu de la subordination, le territoire de l'entreprise formant ce que la Cour de cassation a pu appelé « l'aire d'autorité de l'emploi » [Supiot, 1994]. Pour ces intérimaires, la dissociation du couple relations de travail/relation d'emploi signifie aussi, paradoxalement, la dilution du sentiment de subordination, puisque aucun lien juridique stable ne les rattache à un employeur.

6. Symbolique parce que la contrepartie en est parfois très coûteuse pour les intérimaire, en termes de sacrifices et de compromis nécessaires sur le court terme et en termes d'incertitude sur l'avenir à long terme.

Conclusion

L'analyse de trajectoires de salariés intérimaires met en lumière la diversité des modalités de la « transition professionnelle » que peut constituer le passage par le statut d'emploi intérimaire. La nature de la relation qui se noue avec l'employeur de jure, l'agence de travail temporaire, apparaît comme une variable explicative importante à prendre en compte, au-delà de l'influence propre de l'histoire scolaire et familiale, pour caractériser les conséquences de la relation d'emploi intérimaire sur les identités professionnelles et sociales. L'entreprise de travail temporaire participe à l'organisation de certaines transitions professionnelles auxquelles sont confrontés un certain nombre de salariés intérimaires, mais cette participation varie en fonction de la qualification dont ils sont porteurs : parfois institution de socialisation (par le biais de l'institution d'une relation individualisée voire affective) pour les jeunes entrants sur le marché du travail qui ne parviennent pas à négocier leur formation scolaire quand ils en ont une, l'entreprise de travail temporaire participe à la construction de la professionnalité des intérimaires « autonomes », parfois en aménageant des parcours qualifiants.

Catherine Faure-Guichard

LEST/CNRS, 35 avenue Jules Ferry

13 625 Aix-en-Provence Cedex

Tél : 04 42 37 85 06 ; Fax : 04 42 26 79 37

E-mail : Faure.ca@univ-aix.fr

Bibliographie

Bouffartigue P., 1994, *De l'école au monde du travail/ La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*, Paris, L'Harmattan.

Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale/ Chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Coutrot L. et Dubar C. (dir.), 1992, *Cheminements professionnels et mobilité sociale*, Paris, La Documentation française.

Demazière D. et Dubar C., 1996, Récits d'insertion et mondes socio-professionnels. Analyse d'entretiens de jeunes peu diplômés et sortis de l'école en 1986, *Travail et Emploi* n° 69, p. 55-69.

Dubar C., 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Dubar C., 1993, Le travail, lieu et enjeu des constructions identitaires, *Projet* n° 236, p. 32-40.

Faure-Guichard C., 1998, *La relation d'emploi intérimaire : identités professionnelles et sociales en questions et mobilités sur le marché du travail*, Thèse pour le doctorat de sociologie (nouveau régime), Aix-en-Provence.

Faure-Guichard C., 1998, Le rôle des entreprises de travail temporaire sur le marché du travail. L'intermédiation en questions, In : *Les politiques sociales catégorielles : fondements, portée et limites*, Paris, L'Harmattan, Tome 1, p. 264-283.

Friot B. et Rose J. (dir.), 1996, *La construction sociale de l'emploi en France, les années soixante à aujourd'hui*, Paris, L'harmattan.

Germe J.-F., 1982, *Le travail temporaire*, Paris, Le Sycomore.

d'Iribarne P., 1989, *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Éditions du Seuil, 279 p.

Laé J.F. (1989), *Travailler au noir*, Paris, Métailié.

Lallement M., 1990, *Des PME en chambre, Travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*, Paris, L'harmattan.

- Marry C., 1983, Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers, *Formation-emploi* n° 4.
- Marry C., Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers, *Formation-Emploi*, n° 4, octobre-décembre, pp. 3-15.
- Maruani M., Reynaud E., 1993, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- Moncel N., Rose J., 1995, Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18-25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ?, *Économie et statistiques* n° 283-284.
- Nicole-Drancourt C., 1992, *Le labyrinthe de l'insertion*, Document « Travail et Emploi », Paris, La Documentation française.
- Nicole-Drancourt C., 1992, L'idée de précarité revisitée, *Travail et Emploi* n° 52, p. 57-70.
- Pialoux M., 1979, Jeunesse sans avenir et travail intérimaire, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 26-27, p. 19-47.
- Pialoux M., 1996, Stratégies patronales et résistances ouvrières. La « modernisation » des ateliers de finition aux usines Peugeot de Sochaux (1989-1993), *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, p. 5-20.
- Rose J., 1984, *Enquête d'emploi/Formation, chômage, emploi*, Paris, Économica.
- Sainsaulieu R., 1977, *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, PUF.
- Schmid G., 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.
- Supiot A., 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
- Verdier É., 1996, L'insertion des jeunes « à la française » : vers un ajustement structurel ?, *Travail et emploi* n° 69.

La trajectoire professionnelle d'une cohorte de jeunes originaires du quartier de l'Estaque à Marseille

Hervé Fayolle

Les études sur l'insertion professionnelle ont montré la pertinence d'une approche longitudinale. L'insertion se conçoit alors comme un processus plus ou moins long d'entrée et de stabilisation sur le marché du travail. Les recherches en prenant des périodes d'enquête de plus en plus longues, ont remis en cause la notion même d'insertion. Si l'on connaît le point d'origine, le point de départ, l'entrée sur le marché du travail, comment définir de façon précise le point et l'état d'arrivée ? Face à la diversité des parcours comment définir une situation où ce processus serait achevé ? Et surtout comment décrire, rendre compte, expliquer de façon théorique ce processus d'entrée sur le marché du travail ?

L'insertion est au centre de cette étude mais face aux difficultés pour cerner ce phénomène, d'en déterminer des caractéristiques générales spécifiques et surtout une durée (au-delà de laquelle le processus serait abouti et l'insertion réalisée) il a semblé difficile voir impossible de le constituer en objet de recherche construit. D'où le choix de faire une étude sur les débuts de la trajectoire professionnelle d'une cohorte sur une période relativement longue (une dizaine d'année). Ce déplacement d'objet n'est pas seulement sémantique, il permet d'observer et de caractériser la phase d'insertion dans une optique plus large et sans a priori.

Deux notions sont au centre de cette recherche : la mobilité et la temporalité. Le facteur temporel est à la base de l'approche de l'insertion puisque celle-ci s'inscrit et évolue dans le temps. La mobilité, elle, permet de décrire et d'analyser cette évolution au travers d'un certain nombre de positions et de leur succession. Ces deux notions sont intimement liées puisque la mobilité elle-même s'appuie et se développe dans le temps. Le concept de trajectoire permet de rendre compte de ce phénomène¹.

1. L'analyse du processus d'insertion : le concept de trajectoire

L'analyse en terme de trajectoire permet de décrire l'évolution de la situation professionnelle des jeunes (c'est-à-dire leur mobilité) au cours du temps. La mobilité se définit comme un changement de situation professionnelle, le passage d'une position à une autre. Classiquement les situations répertoriées pour définir les situations sont : l'emploi, le chômage, la formation et l'inactivité. Chaque état étant défini par un ensemble d'autres caractéristiques. L'état le plus précisément décrit étant l'emploi (type de contrat de travail, salaire, ...). Toutes les positions au sein de la trajectoire sont affectées d'une durée.

Mais l'intérêt du concept de trajectoire n'est pas seulement descriptif, il est interprétatif (Passeron, 1990). Il vise à reconstruire et à rendre compte du processus d'insertion à partir d'une série de variables :

– Des variables socio-démographiques qui caractérisent les jeunes (sexe, âge, niveau scolaire...). Ces variables structurelles encadrent et orientent les trajectoires, mais ne les déterminent pas.

1. Le concept de carrière a des capacités descriptives et interprétatives similaires (Becker, 1985) mais celui de trajectoire a été ici préféré.

– Des variables subjectives. Cette approche subjective peut se faire à différents niveaux. Elle concerne les attitudes, projets ou stratégies que les jeunes, pris en tant qu'acteur, mettent en place au cours de leur trajectoire professionnelle. Mais ces projets sont liés à la perception qu'ils ont de leur situation, à la vision qu'ils ont du « monde social » qui les entoure et de la place qu'ils y occupent (Demazière, Dubar, 1997). Ces projets ou ces stratégies agissent en retour, par les actions qu'ils engagent, sur la trajectoire.

L'analyse de l'insertion à partir du concept de trajectoire permet ainsi de combiner l'approche structurelle et l'approche individuelle, posture nécessaire lorsque l'on cherche à mettre en évidence les logiques complexes qui sont au cœur du phénomène de l'insertion (Nicole-Drancourt, 1994).

Mais au-delà de ces deux approches, il est possible d'approfondir l'analyse des rapports entre la mobilité et la temporalité, et prendre en compte ce qui fait la spécificité de la trajectoire professionnelle : il s'agit d'un processus dynamique (la métaphore balistique que l'on peut tirer du terme de trajectoire prend ainsi une valeur heuristique). La position d'un individu à un moment donné n'est pas seulement la résultante des variables socio-démographiques et des variables subjectives mais elle est aussi la résultante de l'ensemble des positions occupées dans le passé. La trajectoire intègre et actualise à un moment donné l'ensemble des positions occupées dans le passé. Dans cette perspective dynamique : la trajectoire passée détermine pour partie la position présente et la trajectoire future. La situation professionnelle des jeunes à un moment donné est, pour partie, la résultante de la trajectoire antérieure. Une fois réalisée, cette nouvelle position modifie la configuration de la trajectoire, actualise les positions passées, et a ainsi un effet potentiel sur la trajectoire future. Ainsi l'obtention d'un nouvel emploi dépend du parcours professionnel antérieur, et en même temps ouvre des nouvelles perspectives dans l'avenir. Cette hypothèse reprend certains développements concernant l'approche dynamique et temporelle du concept d'*habitus* (Bourdieu, 1980). Elle s'apparente aussi à l'analyse en termes de processus cumulatif, qui expliquent les situations de chômage et d'exclusion à partir de multiples incidents de parcours (Schnapper, 1981), mais en l'élargissant à l'ensemble des événements professionnels.

Cet effet de la temporalité peut être relié à deux phénomènes. L'un concerne la valeur et l'efficacité du parcours antérieur sur le marché de l'emploi, l'autre concerne l'interprétation subjective que font les individus de leur trajectoire.

Le recrutement d'un jeune par un employeur se fait sur un certain nombre de critères dont font partie l'expérience et le parcours professionnel antérieur : plus le jeune a une expérience conséquente, plus il a de chance lorsqu'il se retrouve sur le marché du travail d'obtenir un nouvel emploi ; plus un jeune connaît des périodes de chômage prolongées et des formes d'emplois dévalorisées, plus il a de chance de rester dans une telle situation. Le cumul d'expériences similaires a une influence sur le choix du recruteur et ainsi sur la trajectoire présente du jeune. Cette hypothèse n'est pas évaluée dans cette recherche qui ne prend pas directement en compte les mécanismes liés à l'offre d'emploi et au recrutement, mais leur impact sur les parcours ne doit pas être négligé.

L'approche subjective est, elle aussi, au centre d'un processus temporel. Le point de vue subjectif des individus s'élabore à partir de la confrontation sans cesse réactualisée entre les aspirations, la définition de soi, de sa place dans le monde et la trajectoire réalisée. La confrontation peut être positive, les événements de la trajectoire réalisée corroborent et confortent les aspirations et l'identité pour soi, ou négative lorsqu'il y a discordance entre ces deux termes. On retrouve ainsi un processus dynamique : le résultat de cette confrontation a à son tour un effet sur la trajectoire.

Cet « effet trajectoire » ne postule pas pour autant une linéarité des parcours, ceux-ci peuvent aussi être faits de ruptures liées à des effets externes (opportunités ou accidents) ou liés à l'aboutissement de processus plus long.

2. Présentation de l'enquête

2.1. Une étude localisée

Cette recherche qui fait l'objet d'une thèse en cours, a été menée sur une cohorte de jeunes adultes originaires du quartier de l'Estaque à Marseille. Cette cohorte est constituée à l'origine de 195 individus : il s'agit de l'ensemble des jeunes scolarisés sur le quartier de l'Estaque entrés en sixième en 1976.

Cette cohorte a déjà fait l'objet d'une recherche (Bordigoni, 88) concernant la carrière scolaire de ces jeunes sur une période de huit ans (1976/1984). Cette première étude s'appuyait sur l'analyse du parcours scolaire de l'ensemble de la cohorte, et sur l'étude de trente entretiens issus d'un groupe échantillon.

Les caractéristiques sociales de cette cohorte sont liées à sa zone de recrutement. Le quartier de l'Estaque fait partie des quartiers Nord de Marseille. Sa population est composée majoritairement de personnes d'origine populaire (ouvriers, employés) et la population d'origine étrangère est importante. Ainsi au sein de la cohorte, 46 % des jeunes sont d'origine ouvrière. Les jeunes de nationalité étrangère représentent 15 % de la cohorte et si l'on ajoute à ces enfants ceux dont les parents sont de nationalité étrangère (du Maghreb) on obtient un taux d'enfant d'origine étrangère de 27 %.

Sur les 195 individus de la cohorte d'origine, 100 ont pu être retrouvés 10 ans plus tard et 98 ont accepté de répondre. La comparaison entre la cohorte d'origine et le groupe retrouvé montre que ce groupe ne constitue pas un échantillon représentatif de celle-ci. Les difficultés liées à la recherche 10 ans après des individus composant la cohorte a entraîné une sélection non aléatoire. La concordance de caractéristiques sociales concernant certaines variables (PCS, âge d'entrée en sixième, niveau de certification, nationalité...) du groupe des jeunes non retrouvés permet d'avancer l'hypothèse que ce groupe doit connaître des conditions d'insertion professionnelle plus difficile que les jeunes du groupe retrouvé.

Les jeunes retrouvés sont nés entre 1962 et 1967 (80 sont nés entre 1964 et 1965), ils avaient donc au moment de l'enquête entre 27 ans et 32 ans. Les jeunes ont dans l'ensemble un bas niveau scolaire :

- 34 ne sont pas diplômés ou faiblement diplômés (jeunes ayant un BEPC ou ayant échoué leur CAP ou leur BEP),
- 33 sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP,
- 4 ont le niveau BAC,
- 12 ont le BAC,
- 15 ont un diplôme supérieur au BAC.

Le groupe est composé à égalité d'homme et de femme. 15 jeunes sont étrangers ou d'origine étrangère.

2.2. Méthodologie

La recherche présentée ici s'attache à retranscrire l'ensemble du parcours professionnel des jeunes depuis leur entrée sur le marché du travail. Il s'agit d'une enquête rétrospective et leur parcours a été saisi en 1994. Cette recherche prend donc le relais, et suit le parcours professionnel de ces jeunes sur une période de dix ans (1984/1994). Les données contenues dans ces deux études permettent de connaître le parcours de cette cohorte sur **une période de dix-huit ans (1976/1994)**.

L'enquête s'est déroulée en deux temps et a utilisé deux méthodes : le questionnaire et l'entretien.

Un questionnaire téléphonique a été passé à l'ensemble des jeunes retrouvés. Ce questionnaire calendrier s'attache à retranscrire l'ensemble des situations occupées par les jeunes depuis leur sortie du système scolaire. Quatre situations ont été répertoriées : l'emploi, le chômage, la formation, l'inactivité. Chaque situation est caractérisée de façon précise. Ainsi 11 variables définissent l'emploi : la catégorie d'emploi occupé, la durée de l'emploi, le type de contrat de travail, le temps de travail (plein temps, mi-temps...), la rémunération, l'existence d'une relation entre la formation scolaire et

l'emploi occupé, le moyen d'obtention de l'emploi, la zone géographique dans laquelle se situe le lieu de travail, la durée de recherche d'emploi préalable à l'embauche, les motifs de fin d'emploi.

Le questionnaire portait aussi sur leur parcours résidentiel et familial.

Une série d'entretiens semi-directifs a été reconduite auprès de 14 jeunes retrouvés sur les 30 qui avaient été interviewés en 1984. Ces entretiens de type biographiques étaient centrés sur leur parcours professionnel.

L'exploitation des données recueillies a été quantitative et qualitative. Le traitement statistique du questionnaire s'est fait sur les données concernant le premier emploi, puis des coupes synchroniques ont été effectuées tous les deux ans à partir de 1984. Elles concernent la situation des jeunes au mois de février des 5 années suivantes : 1984, 1986, 1988, 1990, 1992, 1994.

La passation du questionnaire étant longue (plus d'une heure en moyenne), un certain nombre de données qualitatives sur les parcours ont aussi été récoltées à ce moment de l'enquête. L'exploitation des questionnaires et des entretiens a permis de faire une typologie des trajectoires effectuées par les jeunes.

3. Typologie des trajectoires

3.1. Trajectoires stables

Ce type de trajectoire se caractérise par une faible mobilité². Cette stabilité peut être obtenue rapidement ou à la suite d'un parcours plus long.

Dans le premier cas, il s'agit de jeunes qui trouvent assez rapidement un emploi (au maximum dans les deux ans après la sortie du système scolaire et parfois même tout de suite après) à durée indéterminée et le garde sur une longue période, parfois le jeune occupe encore cet emploi au moment de l'enquête. Ainsi 14 jeunes de la cohorte³ et 23 % des jeunes ayant un emploi au moment de l'enquête occupent toujours leur premier emploi.

Hormis le cas de ces jeunes qui n'ont connu qu'un seul emploi au cours de leur trajectoire, d'autres jeunes ont réussi après plusieurs essais à se stabiliser professionnellement.

Nombre de jeunes occupant un emploi en février 1994 et occupant déjà un emploi dans la même entreprise aux dates suivantes

Février 1984	5
Février 1986	15
Février 1988	21
Février 1990	29
Février 1992	40
Février 1994	61

Ainsi sur les 61 jeunes ayant un emploi en février 1994, 29 occupaient sans discontinuité depuis quatre ans au moins un emploi dans la même entreprise, et 21 (soit 34 % des jeunes ayant un emploi au moment de l'enquête) occupaient sans discontinuité depuis six ans au moins un emploi dans la même entreprise. Au moment de l'enquête 21 % des jeunes de la cohorte occupaient donc leur poste depuis six ans au moins.

La variable qui distingue le plus ce groupe est le niveau de certification : les jeunes de niveau de formation relativement élevé issu de l'enseignement général (niveau BAC ou supérieur au BAC) sont surreprésentés.

Ce type de trajectoire est généralement associé à une stratégie de stabilité professionnelle. Face à la difficulté pour trouver un emploi, certains jeunes optent pour une stratégie de stabilité de l'emploi

2. Dans cette présentation, le terme de mobilité ne prend pas en compte les modifications éventuelles de l'emploi au sein d'une même entreprise.

3. Le terme de cohorte s'applique à partir d'ici sur les 98 jeunes retrouvés issus de la cohorte d'origine.

(celle-ci a été plusieurs fois clairement énoncée par les jeunes eux-mêmes) et plus particulièrement une stratégie défensive vis-à-vis du chômage. Ces jeunes obtiennent donc un emploi stable qu'ils n'ont pas l'intention de quitter. La trajectoire et la stratégie idéal typique sont celles de la fonctionnarisation. L'entrée dans la fonction publique apporte la garantie de stabilité et surtout les prémunit contre tout risque de chômage. Cette démarche stratégique remonte parfois dès avant l'entrée sur le marché du travail à la période scolaire, lors du choix des formations. Ces jeunes ont choisi et effectué des formations générales supérieures car préparant aux concours administratifs. Dans certains cas on retrouve des effets de trajectoires intergénérationnels, l'enfant intégrant la même administration que l'un de ses parents.

3.2. Trajectoires instables

C'est le groupe le plus important, du point de vue numérique, au sein de la cohorte (il en représente les 2/3). La trajectoire de ces jeunes se caractérise par un nombre relativement élevé d'emplois (trois emplois minimum au cours de la trajectoire) entrecoupée ou non de périodes de chômage. Cette instabilité est durable, puisque dix ans après la sortie du système scolaire de nombreux jeunes connaissent encore cette alternance d'emplois.

Ce groupe se distingue du précédent par le fait qu'il connaît une mobilité récurrente au cours de sa trajectoire et que l'évolution de celle-ci ne laisse pas présager (au moment de l'enquête) de phase de stabilisation. Le terme d'instabilité ne relève en rien d'un jugement normatif où dans une construction sommaire du processus d'insertion (celui-ci étant synonyme de stabilisation professionnelle) l'on pourrait déduire que ces jeunes étant dans une situation instable sur longue période ne sont donc pas insérés. Comme nous l'avons dit nous n'avons pas cherché à caractériser, définir à priori les modalités du processus d'insertion, le terme d'instabilité ou plutôt de non-stabilité est donc au départ uniquement descriptif.

Ce type de trajectoire à mobilité récurrente est composé de groupes hétérogènes qui se distinguent nettement par les causes de leur mobilité. Lors de l'analyse, une variable concernant l'emploi est apparue nettement discriminante : les motifs de fin d'emploi. Dans le questionnaire pour chaque travail sont répertoriés les motifs de fin d'emploi. Ceux-ci sont au nombre de cinq : licenciement, fin de contrat de travail, démission, maternité, incorporation. La prise en compte des trois premiers motifs qui représentent sur l'ensemble de la période entre 82 et 91 % des causes de fin d'emploi, permet de définir deux types de mobilité.

Une mobilité subie, les jeunes sont contraints de quitter leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté (licenciement, fin de contrat de travail). Une mobilité volontaire : les jeunes quittent leur emploi de leur propre chef (démission).

Instabilité subie

Ce type de mobilité est le plus important numériquement, il représente sur la période entre 32 et 56 % des causes de mobilité. Les motifs de fin d'emploi se répartissent de façon à peu près équivalentes entre les licenciements (qui représentent entre 18 et 27 % des motifs de fin d'emploi) et les fins de contrat de travail à durée déterminée (qui varient entre 15 et 33 % des motifs de fin d'emploi).

La perte d'emploi suite à un licenciement concerne essentiellement des jeunes qui disposaient d'un Cdi. Le licenciement s'inscrit dans la trajectoire comme l'effet de la situation de crise que connaît le secteur économique et le marché de l'emploi. Les causes du licenciement sont dans la plupart des cas externes et le licenciement est un événement dont il est assez difficile de donner un sens au niveau de la trajectoire. Cet événement peut être soit accidentel et présenter une rupture passagère dans la trajectoire, le jeune retrouvant rapidement un emploi stable ; soit se placer dans une suite d'événement (licenciement, fin de contrat de travail, longue période de chômage) qui place ce type de trajectoire dans l'instabilité précarité.

Les fins de contrat de travail concernent les Cdd, le travail intérimaire et les mesures jeunes (Tuc, Sivp, ...). Ces formes d'emploi sont par définition amenées à s'interrompre, il ne s'agit plus

comme les licenciements d'un accident extérieur mais d'une donnée prévisible. L'observation de la cohorte montre l'existence d'un groupe où cette mobilité est récurrente.

Dans ce groupe les parcours se caractérisent par une succession d'emplois précaires (mesure jeune et Cdd essentiellement) entrecoupée de périodes de chômage de durée moyenne (6 à 12 mois). On observe ainsi un phénomène de « cumulativité » des formes d'emploi sur la période, et l'analyse de leur trajectoire met en évidence « un enfermement » de leur parcours dans des types d'emplois dévalorisés (pas d'évolution des types d'emplois occupés et de leur durée au cours de la période étudiée).

Il existe un sous-groupe caractéristique de mobilité subie : ce sont les jeunes qui n'ont connu quasiment que des contrats de type « mesures jeunes ». Il est composé essentiellement de femmes peu ou pas diplômées. Les jeunes dans cette position ont un point de vue pessimiste et fataliste sur leur situation actuelle et future, il exprime un fort sentiment de découragement. Aucun élément ne leur permet d'espérer un changement professionnel notable. L'hypothèse centrale de cette recherche concernant les liens entre la mobilité et la temporalité, le fait que la situation d'un individu à un moment donné dépende en partie de la trajectoire passée et des positions occupées précédemment semble ainsi confirmée.

Instabilité volontaire

Ce sont les jeunes qui quittent leur emploi de leur propre chef car celui-ci ne leur convient pas ou parce qu'ils ont eu une proposition plus intéressante. Ce type de mobilité connaît une grande stabilité sur la période, elle représente entre 27 et 33 % des motifs de fin d'emploi. Les démissions représentent ainsi la première cause de mobilité (devant les licenciements et les fins de contrats de travail) pour quatre dates d'observations sur cinq. Cette mobilité prend un tout autre sens au niveau de la trajectoire que la mobilité subie, ici les jeunes prennent part activement à leur situation puisque celle-ci est la résultante d'un choix et non d'une contrainte extérieure.

Cette instabilité professionnelle volontaire peut s'expliquer par les attentes que les jeunes ont vis-à-vis de l'emploi. Le fait de démissionner est la conséquence d'un choix qui est lié à la fois à leurs aspirations professionnelles et à l'appréciation qu'ils portent sur l'emploi qu'ils occupent à un moment donné. Ce choix peut être plus ou moins influencé par l'un ou l'autre de ces facteurs. Dans un cas ce choix est « positif », le jeune démissionne pour un emploi plus intéressant (au niveau du salaire, des responsabilités ou des perspectives futures qu'il ouvre), dans l'autre ce choix est négatif, il quitte son emploi car celui-ci ne lui convient plus. L'observation des trajectoires montre que ces deux approches correspondent à deux rapports différents vis-à-vis de l'emploi qui déterminent deux groupes de populations avec des types de trajectoires différentes.

Un premier groupe est composé de jeunes très impliqués dans leur vie professionnelle. Ils ont un projet professionnel et leur instabilité est liée à la réalisation de celui-ci. Ces jeunes ont des attentes professionnelles élevées et mettent en place une démarche stratégique afin de les réaliser. Une des caractéristiques de cette démarche est que la recherche d'un nouvel emploi s'effectue tout en continuant à occuper l'emploi qu'ils vont quitter. Ils changent d'emploi uniquement lorsqu'ils en ont trouvé un autre. Ils sont en mobilité ascendante. Ils ne connaissent quasiment pas de période de chômage, et font tout pour s'en prémunir. Ils ont la volonté de construire leur carrière professionnelle. Ces jeunes font majoritairement parti du groupe le plus diplômé (niveau Bac et supérieur au Bac) et les hommes sont plus nombreux que les femmes à en faire partie.

D'autres jeunes ont une vision plus instrumentale du travail. Il n'est pour eux qu'un moyen d'obtenir un revenu, et ils n'hésitent pas à démissionner quand celui-ci ne les satisfait plus. La mobilité volontaire de ce groupe a deux caractéristiques : généralement les jeunes démissionnent sans avoir cherché au préalable un nouvel emploi ; ils retrouvent un emploi dans un délai très bref (quelques jours à quelques semaines). Ils sont peu investis dans le domaine professionnel et ne mettent pas en place de stratégie dans celui-ci. Ce manque de projet est parfois lié à un point de vue désillusionné sur le monde du travail et les perspectives qu'il offre. Ces jeunes peu diplômés sont enfermés dans des types d'emplois faiblement qualifiés et peu rémunérés qui ne correspondent pas à leurs désirs. Ils émettent des avis négatifs sur leur emploi (emploi mal payé, mauvaises conditions de travail, peu de perspectives d'évolution...) mais leurs expériences professionnelles antérieures ne leur

permettent pas d'espérer une amélioration notable de leur situation. La vision instrumentale du travail, l'inexistence de projet qui les caractérisent, s'est en partie construite (ou tout au moins s'est trouvée confortée) par la confrontation entre leurs désirs et l'enchaînement des situations professionnelles réellement vécues.

Le fait le plus notable concerne leur retour rapide à l'emploi. Ces démissions successives se déroulent généralement dans un même type d'emploi et dans un même secteur d'activité. Cet « enfermement » de leur trajectoire est alors un atout car il leur donne une connaissance précise du marché de l'emploi de leur secteur, et leur permet de bénéficier d'un réseau. Leur expérience professionnelle passée joue aussi un rôle important auprès des recruteurs. S'ils ne mettent pas en place de stratégie carriériste, ils ont néanmoins un ensemble de dispositions stratégiques qui leur assurent un retour rapide à l'emploi. Ces dispositions leur permettent d'avoir une approche désinvolte de l'emploi sans en souffrir.

Ces jeunes décrivent un monde professionnel ouvert où les difficultés d'insertion sont faibles. Leur vision est bien sûr corroborée et renforcée par leur trajectoire passée. Leur mobilité rapide montre que ces jeunes ne sont pas dans une situation de précarité mais sont au contraire très bien insérés sur le marché de l'emploi. Sur la période étudiée leur trajectoire est stagnante.

3.3. Trajectoire d'exclusion

Les jeunes qui se trouvent dans cette situation sont en nombre limité. L'exclusion peut prendre des formes différentes, cela va de l'exclusion totale (il s'agit du cas d'un jeune qui n'a connu que du travail non déclaré, entrecoupé par des très longues périodes, deux à trois ans, sans aucune activité déclarée ou non) à des situations de grande précarité où le jeune alterne des formes d'emploi dévalorisé (mesure jeune et travail au noir) avec des périodes de chômage de longue durée. Le public composant ce groupe est dans sa quasi-totalité masculin. Ce qui caractérise ce groupe est donc le sexe, la présence récurrente de période de chômage de longue durée avec des formes d'emploi dévalorisées. Le poids de ces difficultés sur longue période créent sur ces jeunes adultes une attitude de découragement et de retrait vis-à-vis du marché du travail.

Les femmes sont peu présentes dans ce groupe, ceci s'explique par le fait qu'elles disposent d'un statut de substitution (femme au foyer) qui leur permet de se retirer du marché du travail. Elles peuvent donc en cas de grande difficulté sur le marché de l'emploi s'investir dans la sphère familiale.

Conclusion

La présentation de cette typologie de trajectoires a été volontairement réduite à trois grands groupes (stable, instable, exclusion). Plutôt que de donner une typologie précise et enfermer des parcours complexes dans des classes de cheminement forcément schématiques, il s'agissait de rendre compte des modes de construction des trajectoires professionnelles. Celles-ci sont la résultante d'effets multiples qui relèvent à la fois de la structure sociale et des données biographiques. Le principe central de cette construction est le temps. Le temps dans lequel s'inscrivent les parcours et se développe la mobilité (ou l'immobilité) professionnelle des individus. Ces parcours sont variés et présentent des processus de construction différenciés.

Qu'en est-il de l'insertion ? La stabilité professionnelle est un critère qui permet d'affirmer que les jeunes sont engagés favorablement sur le marché de l'emploi. Mais l'instabilité n'est pas en soi un critère de non-insertion. Le fait qui semble le plus à même de mesurer l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi est leur capacité d'action sur leur parcours, la possibilité, dont ils disposent ou non, de ne pas totalement subir les contraintes économiques et les déterminismes sociaux.

Hervé Fayolle

LAMES, Université de Provence
2, rue Langeron – 13006 Marseille
Tél : 04 91 48 38 89

Bibliographie

Becker H. S., 1985, *Outsiders, études de sociologie de la déviance*, Éditions Métailié.

Bordigoni M., 1988, *La scolarisation en milieu défavorisé : le cas du collège de l'Estaque*, thèse Université de Provence.

Bourdieu P., 1980, *Le sens pratique*, Éditions de minuit.

Demazière D. et Dubar C., 1997, *Analyser les entretiens biographiques, l'exemple des récits d'insertion*, Éditions Nathan.

Nicole-Drancourt C., 1994, Mesurer l'insertion professionnelle, *Revue Française de Sociologie*, XXXV, p. 37-68.

Passeron J.-C., 1990, Biographies, flux, itinéraires, trajectoires, *Revue Française de Sociologie*, XXXI, 1990, p. 3-22.

Schnapper D., 1981, *L'épreuve du chômage*, Éditions Gallimard.

À la recherche du temps dans les parcours professionnels...

Jean-Pierre Fénelon, Yvette Grelet,
Yvette Houzel, Marie-Odile Lebeaux

Ce travail est une étape dans la réflexion sur le traitement statistique des parcours individuels tels qu'ils sont enregistrés par les enquêtes de cheminement dans la vie active. Il aborde dans une double perspective la question du codage des données qui, ainsi que nous l'avons souligné dans un travail antérieur, nous paraît un moment capital de l'analyse des trajectoires. Le premier point porte sur la description des processus d'insertion, l'intérêt et les problèmes posés par la prise en compte d'éléments plus complexes que la simple notification du type de contrat de travail. Le second point concerne la façon dont le temps, i.e. la chronologie, se manifeste à travers la structuration des données. Cette dernière question est évidemment liée à la première puisque la structure des données ne dépend que... des données elles-mêmes et donc des descripteurs choisis. Elle est aussi spécifique à la méthode utilisée dans la mesure où, comme on le montrera, l'une ou l'autre méthode ne révéleront pas les mêmes aspects de cette structure. Autant que la mise en évidence d'une structure temporelle forte dans les données, c'est l'influence de la méthode qui nous intéressera ici, et plus spécifiquement le rôle de la distance choisie pour l'analyse factorielle ou la classification automatique des trajectoires.

Nous avons conduit ces différents exercices – étude d'un codage complexe et de l'influence de la distance – à partir des données de l'enquête de cheminement du Céreq ayant interrogé fin 1993 les jeunes sortis en 1989 au niveau de l'enseignement secondaire. Nous nous sommes restreints, pour simplifier, à l'échantillon des 3 905 lycéennes ; et avons limité la fenêtre d'observation aux quatre années comprises entre octobre 1989¹ et septembre 1993. Dans cette enquête, le calendrier des situations mensuelles est relativement détaillé, puisqu'il propose six situations de non-emploi et sept situations d'emploi distinctes. Nous proposerons deux nomenclatures de situations mensuelles, l'une fondée sur celle du calendrier et enrichie d'informations contenues dans le corps du questionnaire (23 situations différentes), l'autre plus classique limitée à une distinction assez fruste entre statuts d'emploi (6 situations). Dans les deux cas, la donnée de base est le calendrier individuel de la succession des situations mensuelles occupées pendant les quatre années.

1. Le codage des situations mensuelles

1.1. Un codage fin

L'analyse des trajectoires professionnelles a pour objet de mieux connaître le processus d'insertion des jeunes par la prise en compte de l'enchaînement des positions sur le marché du travail. Se pose alors la question des critères pertinents par lesquels on décrit la situation d'un individu à un instant donné, pour restituer la dynamique du parcours professionnel. La signature d'un contrat à durée indéterminée, par exemple, ne s'inscrit sans doute pas de la même façon dans le processus d'insertion selon qu'il s'agit d'un emploi à temps partiel ou d'un plein temps. De même le salaire est-il un signal fort de la plus ou moins bonne « qualité » de l'insertion. D'autres critères encore

1. La fin des études date en principe de juin 1989 mais un flou important entoure les situations durant l'été.

mériteraient d'être pris en compte pour décrire les emplois, tels la classification, le statut (public/privé), l'accès à une formation dans l'entreprise. On se heurte cependant assez vite à des difficultés de traitement qui contraignent à limiter les ambitions (quant aux périodes de non-emploi, l'enquête ne fournit pas d'informations supplémentaires, par exemple sur le montant et l'origine des ressources). Nous nous contenterons donc dans cette étape d'une nomenclature de situations en 23 postes, soit cinq situations de non-emploi et dix-huit situations d'emploi obtenues à partir d'un croisement du type de contrat de travail, du salaire et du temps de travail (cf. annexe 1).

1.2. Le temps rythmé par l'évolution de la cohorte sur le marché du travail

L'examen du devenir de la cohorte s'apprécie à partir du tableau (donné en annexe 2) qui indique mois par mois la répartition de l'échantillon entre les 23 situations définies précédemment. La période choisie va d'octobre 1989 à septembre 1992, soit trente-six mois qui suivent la sortie du système éducatif. On a procédé à une analyse factorielle des correspondances de ce tableau de contingence (cf graphiques 1 et 2). Les 12 derniers mois ont été projetés en lignes supplémentaires pour étudier les tendances détectées à partir des trois premières années.

Des résultats émergent plusieurs constatations notables. D'abord la dimension temporelle forte, qui structure les calendriers moyens de la cohorte, se traduit par un premier axe qui capte 82,2 % de l'inertie du tableau. L'échelonnement des mois le long de cet axe est significatif même si l'on observe quelques retours en arrière (d'octobre 89 à mars 90) ou des variations plus faibles avec une accumulation de mois en paquets (octobre 90 à mars 91 ou novembre 91 à mai-juin 92). Le deuxième axe introduit une modulation qui semble liée aux périodes d'été (juillet et août de 1990, 91 et 92) du côté positif et aux premiers trimestres de l'année du côté négatif. Bien que l'axe soit très peu contributif on peut remarquer que cette modulation est plus accentuée encore sur l'axe 3 avec des maxima aux mois d'août de chaque année du côté des valeurs positives et des minima situés à peu près en février. Si l'on s'intéresse aux points-situation, on observe sur ce premier axe une opposition entre les situations en emploi à statut stable et l'inactivité d'un côté, et les emplois aidés, CES et alternance de l'autre. Le deuxième axe oppose l'emploi saisonnier à la formation. Le troisième axe fait ressortir le chômage par opposition aux contrats en alternance et aux emplois saisonniers.

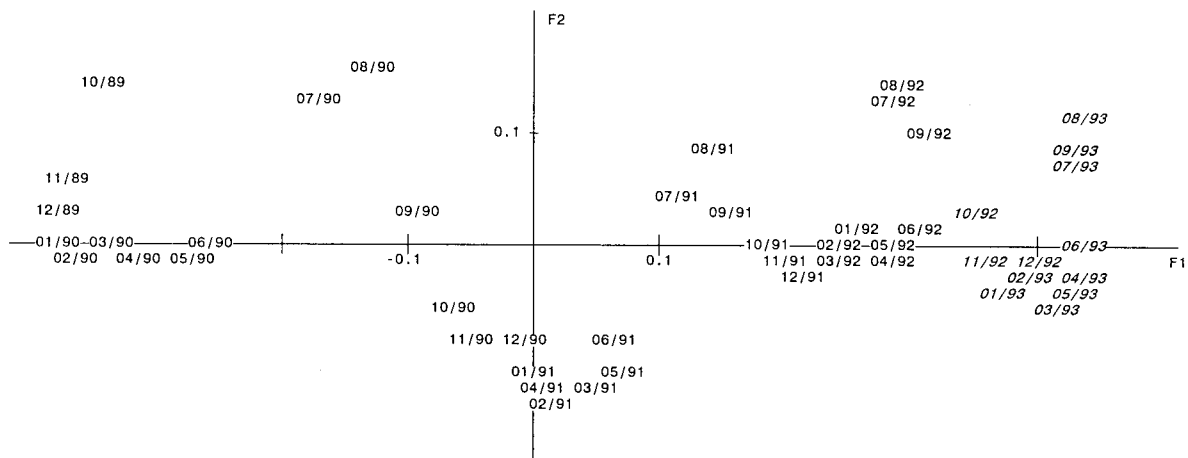
L'interprétation simultanée des points-situations et des points-mois fait clairement ressortir le fait bien connu qu'avec le temps, les situations évoluent vers l'emploi stable mais aussi le fait qu'avec le temps, les salaires s'améliorent quelles que soient les formes d'emploi : les salaires des saisonniers comme ceux des CDD ou des CDI suivent ce premier axe. Les deuxième et troisième axes, comme il est naturel dans ce type d'analyse, marquent les écarts à la tendance, i.e. les phénomènes saisonniers, essentiellement l'été pour les emplois dits saisonniers et l'hiver pour la formation et le chômage.

On peut ajouter, pour conclure, que les caractéristiques plus fines de l'emploi prises en compte dans le codage, à ce niveau global, ne modifient pas le schéma général de l'insertion mais elles introduisent quand même des nuances intéressantes liées en particulier à la gradation des salaires et à la saisonnalité des emplois.

La projection en lignes supplémentaires des mois tests (octobre 1992 à septembre 1993) montre que le premier axe traduit bien une dynamique temporelle mais qu'elle est là aussi un peu amortie ; les mois de la dernière année se positionnent selon le même mouvement mais les écarts sont plus faibles. On arrive alors à une forme de stabilisation de l'évolution et la matrice ne se déforme plus beaucoup². Est-ce la fin de l'insertion ?

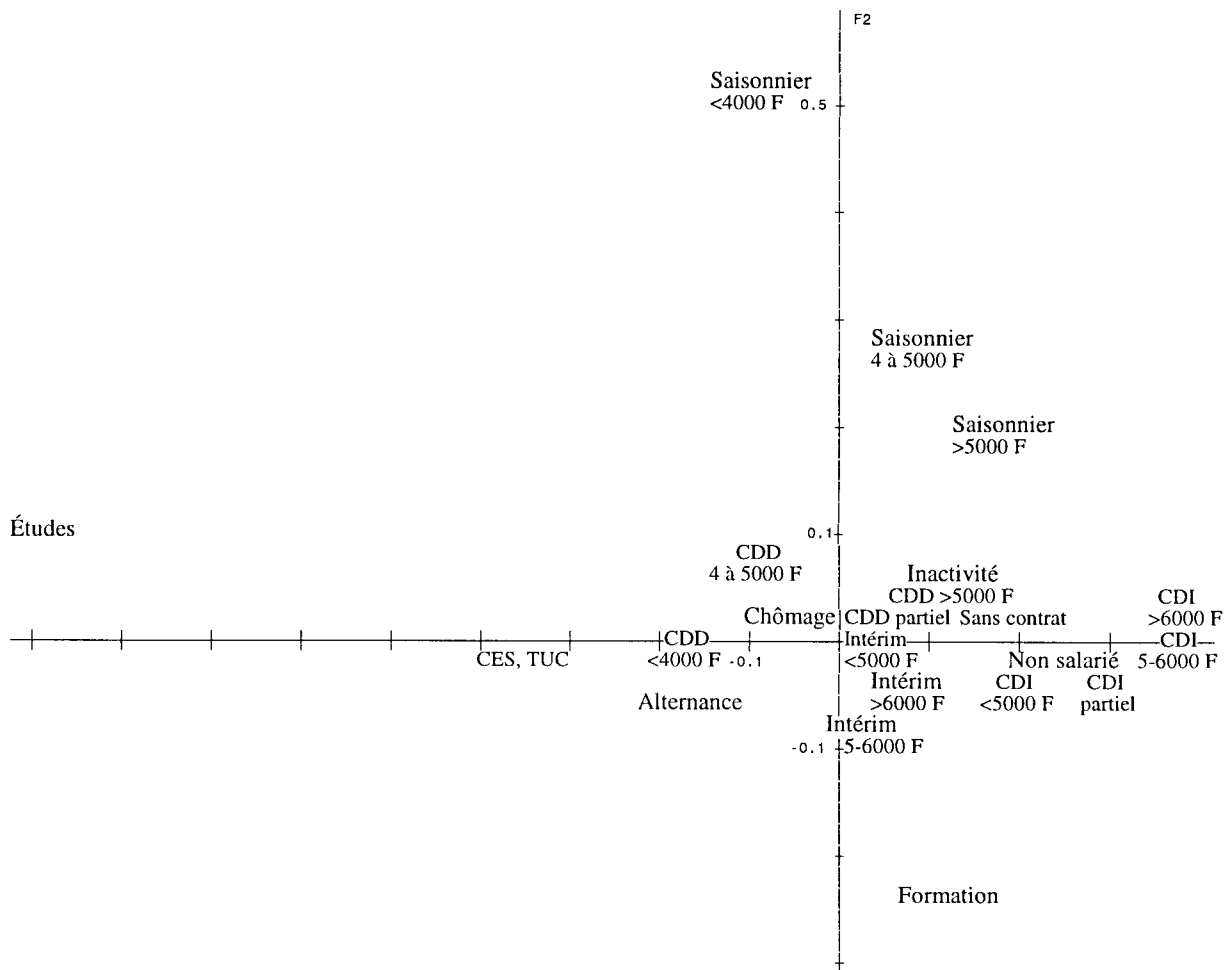
2. Une analyse mettant en actifs l'ensemble des 48 mois confirme la stabilisation observée.

**Graphique 1 – L'évolution de la cohorte sur le marché du travail
Plan factoriel 1, 2 - Mois**



Note : les mois mis en supplémentaires dans l'analyse sont en italiques.

**Graphique 2 – L'évolution de la cohorte sur le marché du travail
Plan factoriel 1, 2 - Situations**



1.3. Les périodes de maintien dans une même situation étudiées dans leur contexte

Chaque trajectoire individuelle est une succession de périodes, où une période est un intervalle de temps passé dans une même situation d'emploi ou de non-emploi. Nous allons ici analyser l'ensemble des périodes distinctes de toutes les jeunes filles de l'échantillon (soit 22 284 périodes différentes pour 3 905 filles)³. Afin d'introduire dans l'analyse des éléments sur les enchaînements de périodes, nous caractérisons chacune, outre la situation occupée, par la période qui précède et celle qui suit (en prenant soin d'ajouter une modalité particulière « aucune période suivante » pour les périodes censurées qui terminent le parcours).

Chaque période peut aussi être caractérisée par sa durée (découpée en 10 tranches) et sa datation (le mois de début). Il nous a paru intéressant d'introduire un élément sur le lien avec l'employeur, qui peut se maintenir au fil du temps avec des retours fréquents dans le même établissement (c'est le cas en particulier des emplois saisonniers). Nous avons ainsi construit une nouvelle variable « lien avec l'employeur ». Cette variable ne concerne que les périodes d'emploi, et on a distingué quatre cas :

- c'est le premier emploi chez cet employeur,
- c'est un retour chez cet employeur, après un passage dans d'autre(s) établissement(s),
- c'est un retour chez cet employeur, sans emploi entre-temps,
- la période fait suite à un autre emploi chez le même employeur (il y a eu changement ou renouvellement de contrat, changement de salaire, de temps de travail ou autre).

Une première analyse factorielle portant sur l'ensemble des périodes d'emploi et de non-emploi fait apparaître sur le premier facteur un clivage naturel entre ces deux types de périodes. C'est pourquoi par la suite nous avons limité l'analyse aux seules périodes d'emploi.

Le tableau disjonctif complet analysé compte donc 13 299 lignes (les périodes d'emploi de tous les individus) et 64 colonnes qui sont :

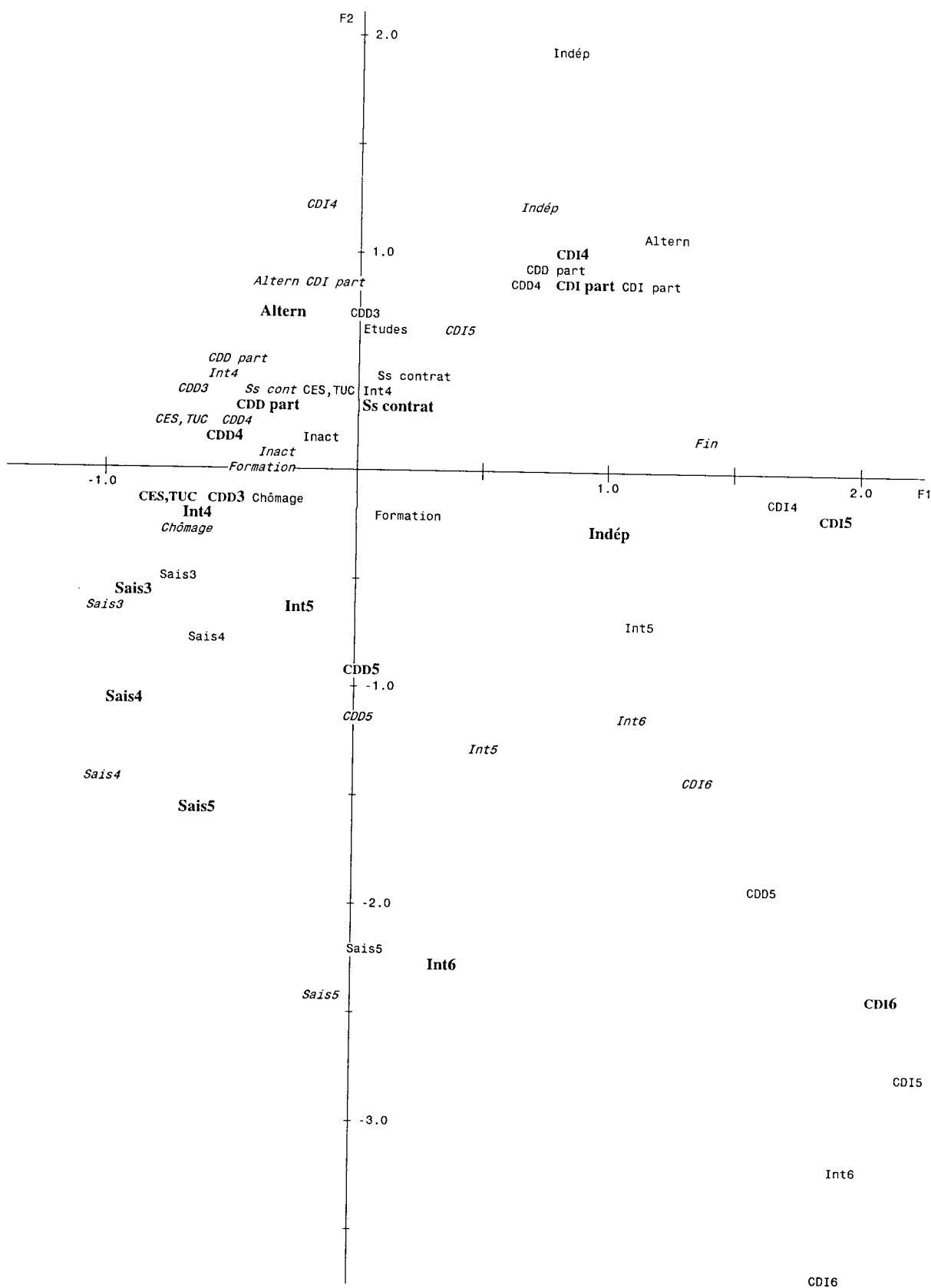
- la situation d'emploi occupée pendant la période (18 modalités),
- la situation occupée précédemment (23 modalités),
- la situation suivante (23 modalités).

C'est en quelque sorte une présentation en « séries décalées » pour reprendre le vocabulaire des tableaux des séries chronologiques. La durée de la période d'emploi, sa datation, ainsi que le type de lien avec l'employeur, ont été introduites en variables illustratives, afin qu'aucune variable temporelle n'intervienne dans l'analyse.

Le premier plan factoriel (graphique 3) fait apparaître une structuration forte des périodes d'emploi selon deux dimensions orthogonales. En effet les emplois s'ordonnent le long de l'axe 1 de la plus grande précarité vers la plus grande stabilité de statut : emplois saisonniers, puis intérim et CES, puis CDD, puis CDI. Alors que les salaires, eux, s'étagent le long de l'axe 2 (du haut vers le bas), et cela quel que soit le type de contrat de travail. On remarque que les emplois à temps partiel sur CDD (resp. CDI) se trouvent proches des CDD (resp. CDI) les plus mal payés. Les contrats en alternance se projettent à proximité des CDD mal payés ou à temps partiel. Ces proximités sont le signe que de telles périodes d'emploi interviennent dans le même contexte. Ainsi les périodes sur Contrat emploi-solidarité sont-elles plus souvent que les autres, et surtout que les périodes en emploi sur CDI, précédées et/ou suivies de chômage. De même, les contrats en alternance – contrats de qualification principalement – sont plutôt des emplois de début de parcours (après chômage, études, inactivité) ; lorsqu'ils sont suivis d'une période d'emploi, il s'agit plus d'une fois sur deux d'un CDI.

3. L'idée était au départ d'aboutir à une typologie de périodes, qui constituerait une nomenclature réduite à partir de laquelle synthétiser la trajectoire : nous n'avons pas suivi cette piste jusqu'à son terme.

Graphique 3 – Les périodes d'emploi dans leur contexte
Plan factoriel 1, 2 - Éléments principaux



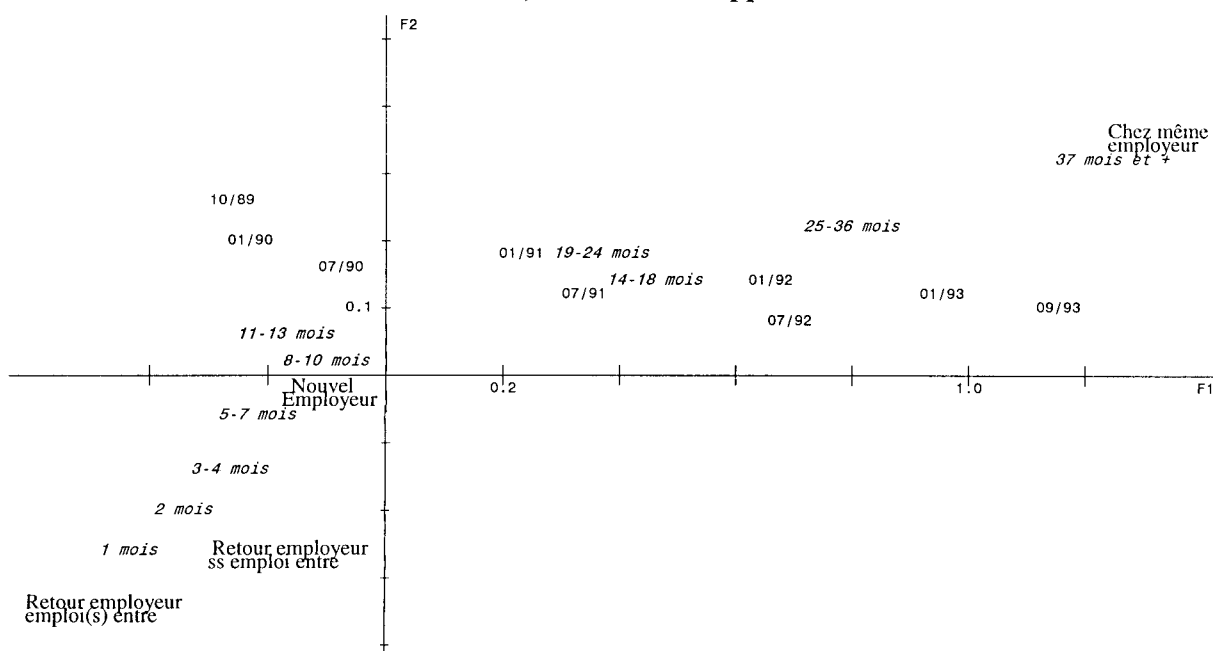
Note : Les périodes actuelles sont en gras, les précédentes en italique et les suivantes en caractère droit.
Les sigles sont explicités en annexe 1.

On peut suivre la progression des salaires en examinant la position relative des périodes avec les précédentes et les suivantes. En effet, le CDI payé de 4 à 5 000 F, en tant que prédécesseur, jouxte le CDI de payé de 5 à 6 000 F ; lequel précède le CDI payé plus de 6 000 F. Les progressions de salaire sont moins visibles sur les autres statuts car elles peuvent s'accompagner de changements de contrat. Néanmoins, qu'il s'agisse des périodes « actuelles », de leurs précédentes ou de leurs suivantes, contrats et salaires se combinent selon la même grille (de gauche à droite vers les contrats plus stables, de haut en bas vers les salaires plus élevés). Simplement, la grille des « emplois précédents » est décalée vers la droite et vers le bas, car ils précèdent des emplois plus stables et mieux payés ; celle des « emplois suivants » est décalée vers le haut et vers la gauche, car ils suivent des moins stables et moins bien payés.

La spécificité des mesures pour l'emploi apparaît sur les facteurs suivants. Le troisième axe distingue clairement les contrats en alternance et les autres emplois à temps partiel. Le quatrième oppose les CES aux contrats à durée déterminée de faible rémunération. Le cinquième facteur est spécifique de l'emploi saisonnier – rythmé par le temps –.

La projection des variables supplémentaires sur le premier plan factoriel (graphique 4) révèle une parfaite corrélation entre le temps – appréhendé par la date de début de période – et le premier facteur : la progression des trajectoires d'emploi vers la stabilité est ici mise en évidence. Non seulement les emplois évoluent vers la stabilité du statut, mais aussi vers une plus longue durée. L'évolution des salaires qui se lit principalement sur le deuxième axe est donc moins liée au temps que celle des statuts.

**Graphique 4 – Les périodes d'emploi dans leur contexte
Plan factoriel 1, 2 - Éléments supplémentaires**



Les quatre modalités du « lien avec l'employeur » montrent une opposition forte entre l'enchaînement de périodes d'emploi chez le même employeur, associés au CDI long (soit après changement de statut, soit après augmentation de salaire...), et les retours chez l'employeur, avec des ruptures associées aux emplois saisonniers et aux périodes d'intérim⁴.

4. L'examen des tableaux de transition portant sur l'ensemble de la population enquêtée (filles et garçons), soit 41 677 périodes d'emploi, montre que dans 73 % des cas de succession d'emplois chez un même employeur, la situation d'arrivée est un CDI ; et que parmi ceux-là, il s'agit pour moitié de stabilisation à partir d'un CDD.

En moyenne, 80 % des contrats sont passés avec un nouvel employeur. Cette proportion monte à 90 % lorsqu'il s'agit d'un contrat aidé (CES ou contrat en alternance) ou d'une période d'intérim. Il tombe à 69 % lorsqu'il s'agit d'un CDI : 27 % des

2. Deux analyses différentes des calendriers

Nous abordons à présent la comparaison des méthodes, pour laquelle nous adoptons un codage simplifié en 6 situations (cf. annexe 1), en nous appuyant sur les regroupements suggérés par les analyses précédentes. Elle passe par l'intermédiaire de deux analyses factorielles sur le tableau disjonctif complet où les 3 905 lignes représentent les trajectoires individuelles décrites sur 36 mois (octobre 89 à septembre 92), avec six modalités distinctes pour repérer la situation mensuelle. La première analyse réalisée sur ce tableau est une analyse des correspondances multiples, la seconde une analyse en composantes principales non standardisée – non centrée, non réduite – (cf. encadré méthodologique). La compréhension des différences passe par l'examen attentif des résultats des analyses.

2.1 Les analyses factorielles

Elles conduisent à des premiers facteurs relativement importants : les trois premiers facteurs, par exemple représentent 34,9 % de l'inertie dans l'ACM et 47,4 % dans l'ACP non normée⁵. La décroissance est assez rapide et la classification se fera sur la base de 20 facteurs dans les deux cas (soit 82,5 % dans l'ACM et 86,3 % de l'inertie dans le cas de l'ACP).

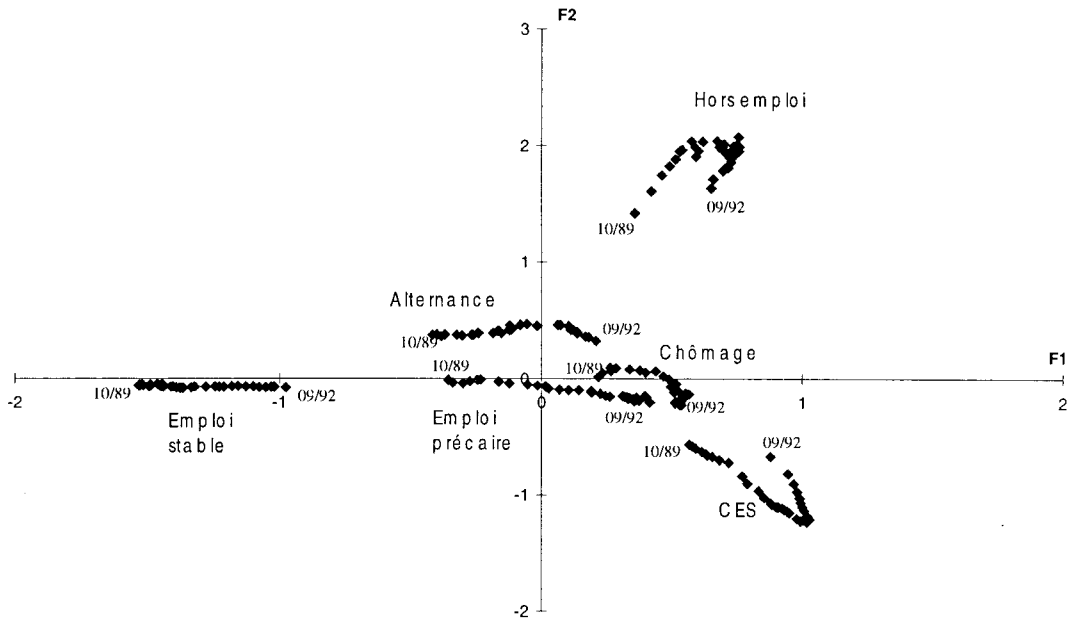
La projection des situations datées dans l'espace des deux premiers axes fait apparaître le même type de positionnement. Commençons par l'ACM dont l'interprétation est plus habituelle (cf. graphique 5). On observe un triangle – Hors emploi, CES, Emploi stable –, à l'intérieur duquel les autres situations occupent des positions intermédiaires, le chômage proche des CES, l'emploi précaire et l'alternance entre le chômage et l'emploi stable. Sur le premier axe, ce sont les situations d'emploi stable qui sont les plus contributives et particulièrement celles qui se trouvent en milieu de période (la première correspond au mois de mai 1991). Ensuite dans l'ordre décroissant des contributions mais avec un poids nettement plus faible et une qualité de représentation bien moindre viennent les situations correspondant aux CES, là encore le milieu de la période est le plus contributif. Puis on trouve les situations de chômage avec un petit décalage puisque les mois les plus contributifs sont plutôt ceux de la rentrée de 1991. Sur le deuxième axe ce sont les situations hors emploi qui sont les plus contributives et là encore à partir du milieu de période.

On voit très nettement marqué le schéma traditionnel des situations d'emploi stable plus rares au début, donc plus éloignées du centre, et qui s'en rapprochent au fur et à mesure que le temps s'écoule alors que les autres situations déroulent globalement un chemin différent : la situation du mois terminal est plus loin du centre que celle du début de période pour le hors emploi et les CES. Il y a des points de rebroussement que l'on peut référer aux mois de mai, juin ou juillet pour ces situations. Les situations d'alternance, d'emploi précaire et de chômage s'échelonnent aussi dans la partie centrale alors qu'elles contribuent peu aux axes. Le chômage a lui un point de retournement vers le mois de septembre 1991. Les dates où l'on situe ces points de rebroussement correspondent à des moments remarquables dans le fonctionnement du marché du travail : fin de l'année scolaire, rentrée. Ils marquent un changement de sens dans l'évolution de l'inertie du point par rapport au centre de gravité, distance qui évidemment tient compte de l'ensemble des situations : ils indiquent donc un changement des pondérations respectives des situations les unes par rapport aux autres.

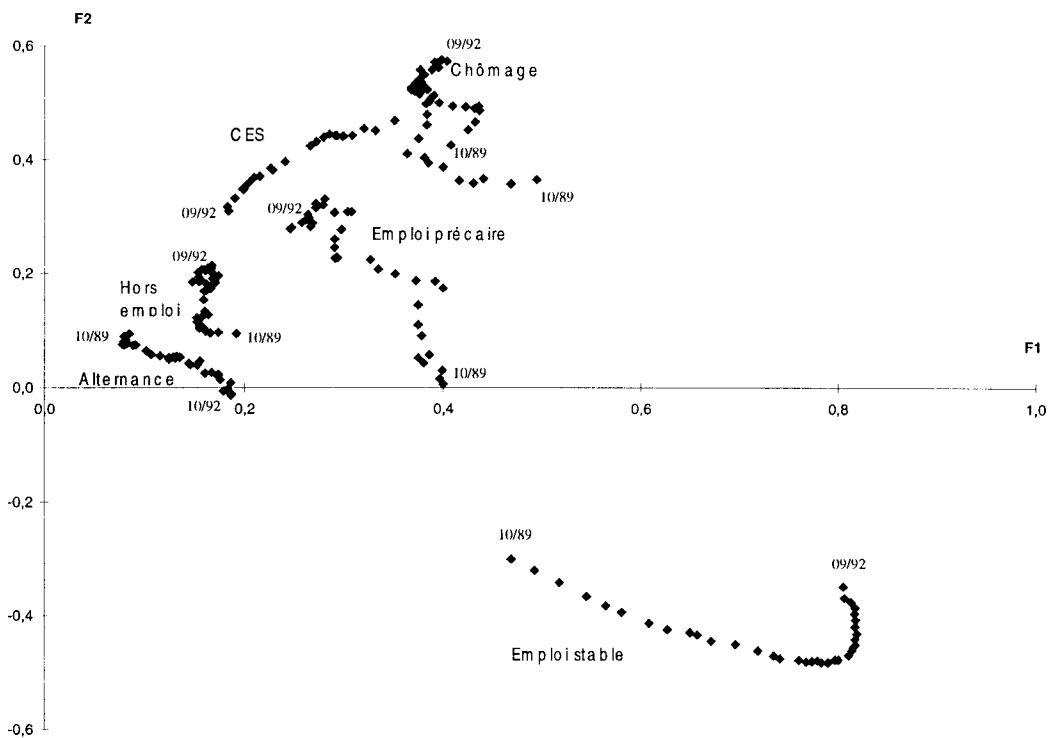
CDI sont des retours après le service militaire, ou des suites d'autres contrats chez le même employeur. Dans près de 20 % des cas, les emplois saisonniers occasionnent un retour chez un employeur précédent, après une période de non-emploi ou chez un autre employeur.

5. Étant donnée la taille du tableau disjonctif complet, (3 905 individus x 216 variables), les résultats ne sont présentés que sous la forme des graphiques des points-variables.

**Graphique 5 – Analyse des calendriers par l'ACM
Plan factoriel 1, 2**



**Graphique 6 – Analyse des calendriers par l'ACP
Plan factoriel 1, 2**



L'examen de l'ACP (cf. graphique 6) fait apparaître un schéma analogue en triangle – Hors emploi et alternance, chômage et CES, Emploi stable –, situé, lui, dans le demi-plan positif puisque les variables ne sont pas centrées. Les emplois à statut précaire occupent, comme dans la précédente analyse, le centre du triangle. Les proximités doivent être analysées ici de façon différente (cf. encadré méthodologique). Des différences manifestes viennent des points de rebroussement qui n'apparaissent pas aux mêmes instants. La question se pose de savoir si ces points de rebroussement peuvent être interprétés. Ils sont l'indication que les échanges à un moment donné vont se faire avec d'autres situations que dans les phases précédentes. On peut remarquer que ces points particuliers, qui dans l'espace analysé correspondent à un changement très important de sens des variations, sont liés à des modifications très faibles mais réelles dans les transitions mensuelles.

2.2. Classifications et typologies

Sur la base de ces résultats, ont été menées deux procédures de CAH en repérant les individus par 20 coordonnées factorielles issues de l'ACP ou de l'ACM. L'histogramme des nœuds de la hiérarchie ainsi obtenue fait apparaître pour l'ACP des ruptures à différents niveaux. Celui qui semblerait le plus naturel est le niveau à 7 classes. La désagrégation se fait d'abord sur le jeu des deux premières composantes⁶ puis sur celui des composantes suivantes. Entre le niveau à 6 classes et celui à 7 aucune composante ne joue particulièrement. Pour des raisons de comparabilité, on a retenu la partition en 9 classes qui marque sa différence par rapport à la précédente essentiellement par le jeu de la troisième composante (et un peu la neuvième).

Pour l'ACM, le premier niveau naturel est à 6 classes puis 10. On a donc retenu ce dernier qui permettait de ne pas avoir de classe résiduelle trop grosse. C'est le troisième axe factoriel qui intervient en premier lieu (avec le sixième). Puis viennent le deuxième, le premier. Les contributions sont beaucoup plus réparties sur une pluralité d'axes que dans le cas de l'ACP.

Le tableau 2 fournit quelques résultats comparatifs sur les deux classifications.

Tableau 2 – Relation entre les classes et les analyses factorielles dans les deux typologies

ACM (effectifs)	Axes contributifs	ACP (effectifs)	Axes contributifs
Classe 1 (539)	4 -5	Classe 1 (476)	3-4
Classe 2 (1178)	1-2-5	Classe 2 (483)	2-3-4
Classe 3 (284)	2-9	Classe 3 (506)	1-5
Classe 4 (163)	3-6	Classe 4 (255)	7-8
Classe 5 (260)	2-9-12	Classe 5 (510)	2-3
Classe 6 (306)	1-2-7-11	Classe 6 (606)	1-2-6-7
Classe 7 (479)	1-8	Classe 7 (581)	1-2-6-8
Classe 8 (420)	1-8-16	Classe 8 (246)	1-3-9
Classe 9 (139)	6-14	Classe 9 (242)	2-9-10
Classe 10 (137)	6-14		

Enfin, ces classes ont été stabilisées en calculant les centres de gravité des classes et en réaffectant chaque individu à la classe dont il était le plus proche.

Le calcul de la matrice de confusion montre les correspondances entre les deux partitions. On en donne un résumé dans le tableau 3. Les deux typologies se correspondent pour un peu plus de la moitié des individus.

6. et surtout de la deuxième 72 % contre 25 % pour la première.

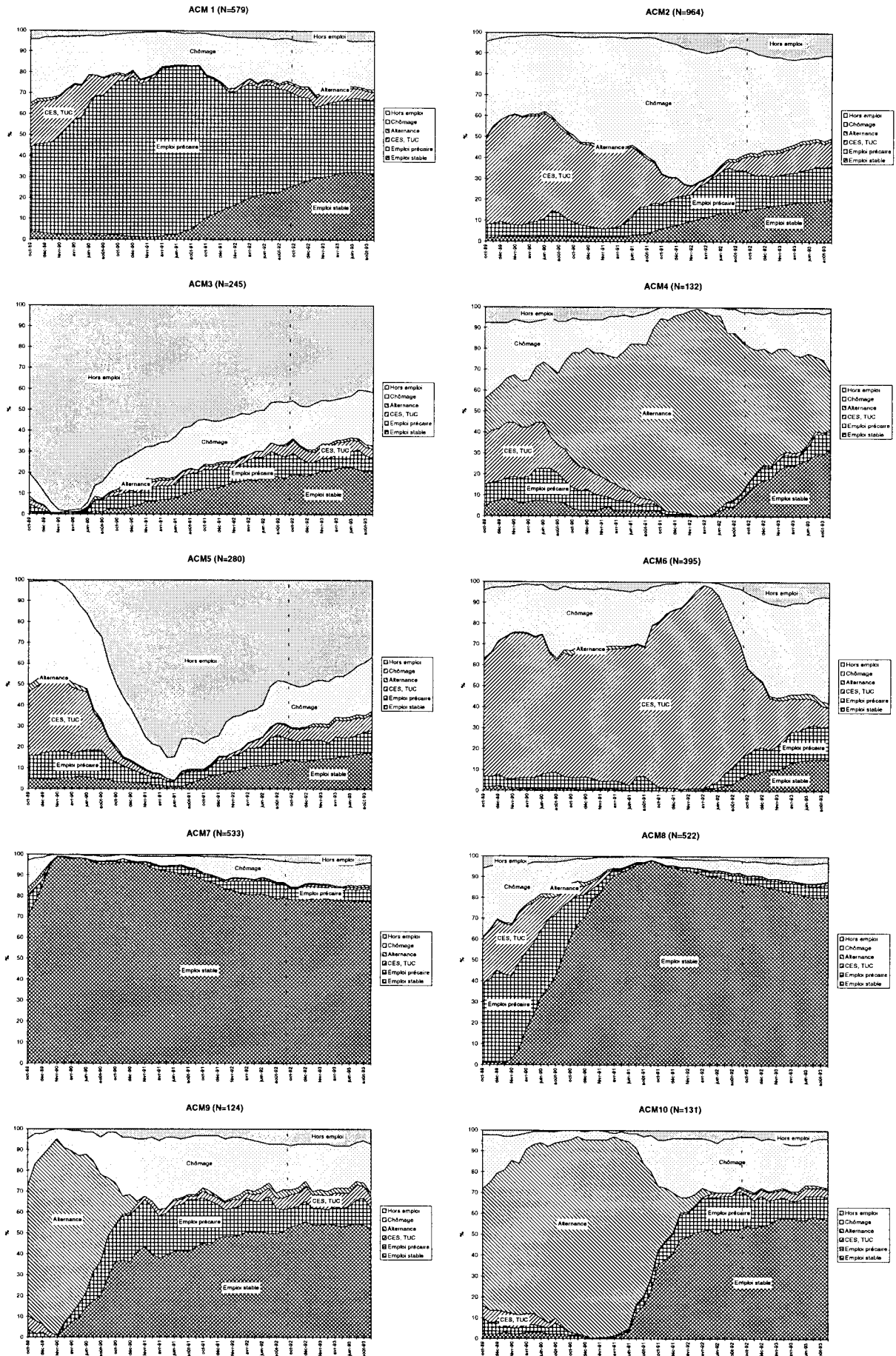
Tableau 3 – Correspondance entre les partitions

ACM	ACP (répartition des effectifs de la classe de l'ACM dans la partition ACP en %)
Classe 1	Classe 1 (80 %)
Classe 2	Classe 2 (41 %) Classe 5 (30 %) Classe 9 (20 %)
Classe 3	Classe 3 (46 %)
Classe 4	Classe 4 (70 %)
Classe 5	Classe 3 (70 %)
Classe 6	Classe 5 (63 %)
Classe 7	Classe 6 (98 %)
Classe 8	Classe 7 (62 %) Classe 8 (21 %)
Classe 9	Classe 7 (35 %) Classe 1 (22 %)
Classe 10	Classe 4 (85 %)

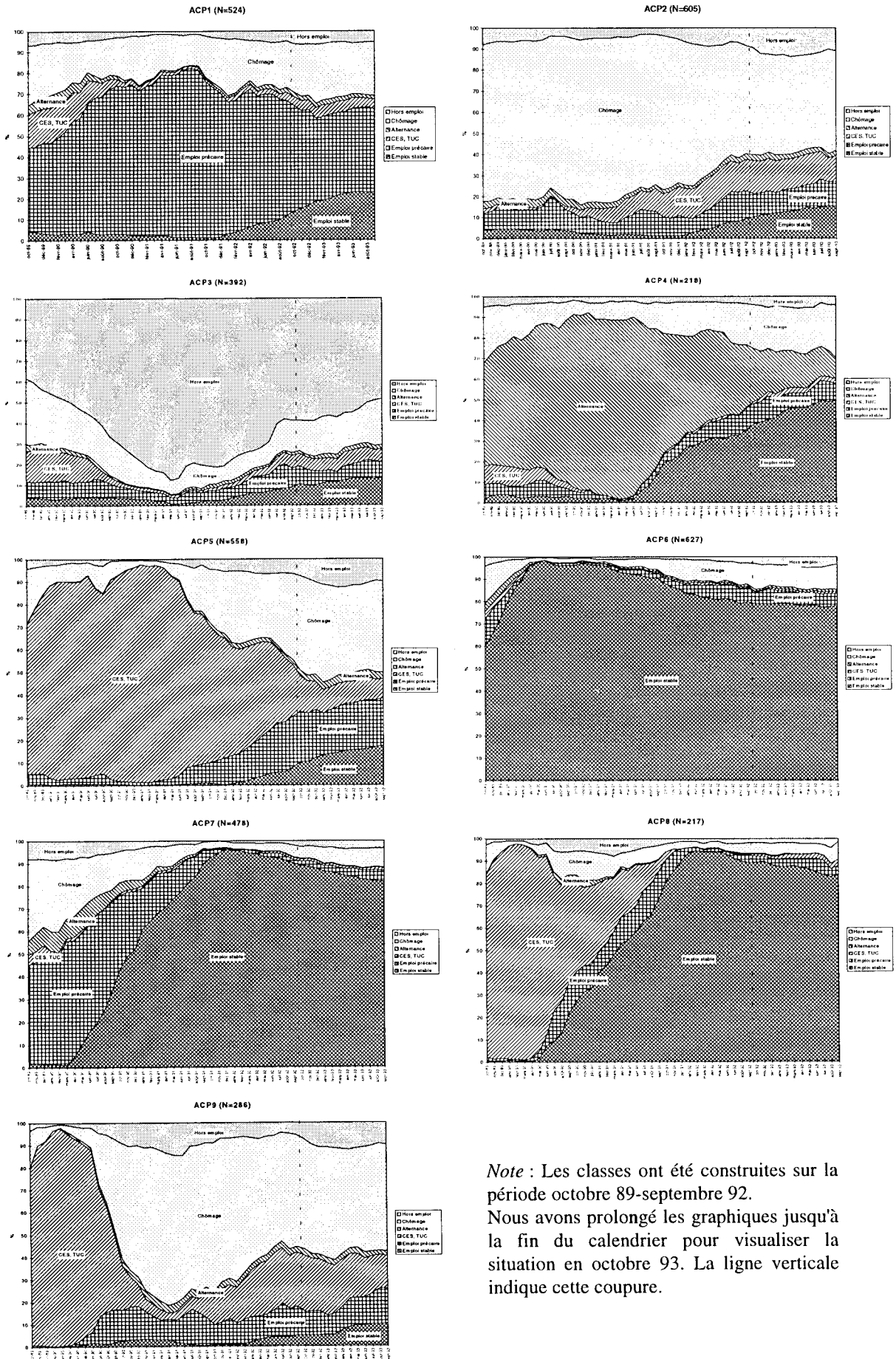
Les graphiques 7 et 8 montrent les décalages temporels qui traversent la fabrication des classes dans chaque méthode. La comparaison entre l'évolution des situations par classe est intéressante parce qu'elle permet de saisir les différences que reproduisent les deux méthodes de classification. On utilise aussi, dans ce commentaire, les caractéristiques des classes telles qu'elles peuvent être repérées uniquement à partir du calendrier sans référence à d'autres éléments du questionnaire (cf. annexe 3).

On voit, par exemple, que les classes ACP4 et ACM4 dans lesquelles l'alternance est dominante regroupent des filles pour lesquelles le poids maximum de cette situation est l'été 1991 en ACP et le printemps 1992 pour l'ACM. Ceci s'explique par l'amalgame qui est fait dans l'ACP entre des trajectoires différenciées par l'ACM selon les périodes où intervient l'alternance ; ainsi deux autres classes font apparaître un temps important en alternance, les classes 10 et 9 plus petites, dans lesquelles il y a une succession alternance, emploi stable ou alternance, emploi précaire et emploi stable. Ainsi, en ACP le regroupement s'appuie sur des effets de masse au niveau des fréquences alors qu'en ACM c'est plutôt l'inverse. Une configuration analogue se retrouve pour les classes où l'emploi stable est dominant : les classe 6, 7, 8 en ACP et les classes 7, 8, 9 et 10 en ACM. Les classes ACP6 et ACM7 se correspondent : il s'agit majoritairement d'emploi stable tout du long, il y a peu de changement et quelques passages brefs dans d'autres situations. La classe ACP7 voit succéder l'emploi stable au chômage ou à l'emploi précaire à partir du printemps 1990 alors que dans la classe ACP8, l'emploi stable succède aux CES à partir de l'automne 1990. Les distinctions que l'on observe à partir de l'ACM font plus ressortir le poids de l'alternance qui est plus rare et qui intervient dans l'ACM10 jusqu'en automne 1991. On peut ajouter que les caractérisations des classes en termes de situation dominante sont compatibles avec la situation modale test de septembre 1993. Dans les deux cas, ces typologies ont un certain pouvoir prédictif.

Graphique 7 - Profils des classes obtenues à partir de l'ACM



Graphique 8 - Profils des classes obtenues à partir de l'ACP



Note : Les classes ont été construites sur la période octobre 89-septembre 92. Nous avons prolongé les graphiques jusqu'à la fin du calendrier pour visualiser la situation en octobre 93. La ligne verticale indique cette coupure.

Éléments de conclusion

De cette nouvelle étape dans la réflexion sur les méthodes d'exploitation des calendriers, il ressort de façon massive l'idée que les trajectoires, telles qu'elles sont vécues par les sortants du système scolaire, sont imprégnées d'une direction temporelle qui les façonne profondément. De quelques façons qu'on les considère, qu'on les traite et les code, cette dimension émerge. Les chemins qui peuvent parfois nous apparaître comme divergents ou éclatés (pour les 3 905 filles, il y a plus de 2 000 trajectoires différentes) ne sont pas aléatoires par rapport au temps. Toute opération de réduction et de mise en forme le fait ressortir. Le deuxième point important tient au fait que sur le marché du travail, l'expérience se paie : pour toutes les formes de statut, l'adjonction de la variable salaire entraîne une variation parallèle salaire, temps. Il y a croissance du salaire dans le poste ou avec changement de poste et/ou d'employeur.

Ainsi, dans une perspective d'évaluation de l'efficacité des formations, des indicateurs synthétiques tels que ceux qui sont habituellement employés, trouvent toute leur justification au niveau des cohortes entières. L'ordonnancement de toutes les situations selon une dimension principale permet une telle synthétisation.

En revanche, pour analyser de façon compréhensive les conduites individuelles, la prise en compte des autres caractéristiques devient nécessaire. Dans ce cas là, la diversité des méthodes de réduction conduit à plusieurs typologies. Mais là encore il faut signaler que, si d'une façon précise les résultats sont différents, globalement elles conduisent à des résultats tout à fait similaires. Dans le cas ci-dessus étudié, la matrice de confusion montre la corrélation entre ces découpages.

Jean-Pierre Fénelon (CNRS), Yvette Grelet (Céreq), Yvette Houzel (Université Paris I)

Laboratoire d'Économie Sociale – Université de Paris I

Maison des Sciences Économiques

106-112 bd de l'Hôpital – 75647 Paris Cedex 13

E-mail : fenelon@univ-paris1.fr ; grelet@univ-paris1.fr ; houzel@univ-paris1.fr

Marie-Odile Lebeaux (CNRS)

LASMAS-Institut du Longitudinal – MRSH – Université de Caen

Esplanade de la paix – 14032 Caen Cedex

E-mail : lebeaux@mrsh.unicaen.fr

Encadré méthodologique

La comparaison porte sur deux méthodes d'analyse appliquées à un même codage et à un même ensemble des données.

Le tableau de base comporte 3 905 lignes (filles de niveau V et V bis) et 48 variables de situation correspondant aux 48 mois du calendrier après la sortie du système scolaire (c'est-à-dire d'octobre 1989 à septembre 1993). On a retenu trois ans pour effectuer l'analyse et conservé une année supplémentaire pour les tests de validité de la prédiction. Les graphiques donnent une représentation de ce tableau.

Le codage est un codage disjonctif complet en six situations. Autrement dit, le tableau analysé est un tableau 3 905 x 216.

1) On peut montrer en effet que la distance entre deux trajectoires qui consiste à calculer la somme des cooccurrences et qui est retenue parfois dans certaines analyses typologiques (cf. Espinasse, 1994) est la distance euclidienne calculée sur les trajectoires mises sous forme disjonctive complète.

Considérons deux individus i et i' dont les trajectoires sont représentées par X_{iq} et $X_{i'q}$, la variable X pouvant prendre J modalités, q variant sur l'ensemble Q des mois.

L'indicateur de distance proposé correspond au cumul sur tous les mois d'une variable valant 0 si les situations sont les mêmes un mois donné et 1 sinon.

Soit $D^2(i, i') =$ nombre de paires $(X_{iq} \neq X_{i'q})$ dans une période de Q mois ou encore nombre de discordances entre les individus.

La distance euclidienne dans le codage disjonctif complet est :

$$E^2(i, i') = \sum_q \sum_{j \in J_q} (k_{ij} - k_{i'j})^2 \text{ avec, pour chaque mois } q, k_{ij} = 1 \text{ si l'individu est dans la situation } j \text{ et}$$

$k_{ij} = 0$ sinon.

Pour chaque mois q :

si $X_{iq} = X_{i'q}$, alors il existe j tel que $k_{ij} = k_{i'j} = 1$, et tous les $(k_{ij} - k_{i'j})$ sont nuls.

si $X_{iq} \neq X_{i'q}$ alors il existe deux j tels que $(k_{ij} - k_{i'j}) = 1$, les autres sont nuls.

$$\text{Ainsi } D^2(i, i') = \frac{1}{2} E^2(i, i')$$

2) La première expérience consiste en une analyse factorielle en composantes principales du tableau disjonctif complet avec cette distance euclidienne sous la forme non centrée et non réduite⁷. C'est une analyse similaire à l'ACP normée dans laquelle est affectée à chaque variable une pondération égale à sa variance. Dans le cas du codage disjonctif complet, les individus sont sur une hypersphère de rayon \sqrt{Q} , la distance d'un individu à l'origine (en l'occurrence 0 et non le centre de gravité) correspondant au nombre de questions (mois) base du tableau disjonctif complet. Dans cette analyse, les coordonnées factorielles, les contributions et les coefficients de corrélations des axes avec les vecteurs individus sont redondants, comme ils le sont pour les variables en ACP normée.

La coordonnée factorielle d'une situation j un mois donné sur l'axe α , $G_\alpha(j)$, correspond à la moyenne des coordonnées des individus qui sont dans cette situation le même mois.

Ainsi plus un point est situé loin sur un axe, plus la modalité correspondante est fréquente dans la population concernée. Deux points-variables n'appartenant pas au même mois sont proches dans la mesure où le nombre de cooccurrences est grand, ils sont éloignés si le nombre de discordances est grand.

3) La deuxième analyse, en correspondances multiples du même tableau disjonctif complet, met entre les éléments une distance du χ^2 , laquelle induit une pondération inverse de leur fréquence. Les distances entre points-variables s'interprètent donc d'une façon opposée à celle de la première expérience. La distance entre deux points-modalités correspondant à des mois différents dépend aussi du nombre de cooccurrences mais elle est d'autant plus faible que les fréquences de ces modalités sont faibles dans la population.

4) On a procédé ensuite à une classification ascendante hiérarchique (CAH) à partir des résultats des deux analyses. En effet, il n'a pas été possible de construire les deux typologies avec ces distances directement sur le tableau disjonctif complet (avec SAS et semble-t-il les autres logiciels courants). Pour effectuer la comparaison annoncée, on a retenu le critère habituel d'agrégation (méthode de Ward) mais en l'appliquant à des distances entre individus calculées sur la base des axes d'une part de l'ACP et d'autre part de l'ACM. Dans les deux cas, vingt axes ont été retenus qui représentent 86,3 % de l'inertie dans le cas de l'ACP et 82,5 % dans celui de l'ACM, ce qui constitue une précision suffisante.

5) Ces deux classifications conduisent à des dendrogrammes qui, analysés séparément, devraient être coupés à des niveaux différents (par exemple 7 classes pour l'ACP et 6 ou 10 pour l'ACM). Pour pouvoir comparer, on a choisi les coupures dans les arbres pour obtenir des niveaux de partition plus proches ; on retiendra de ce fait 9 classes en ACP et 10 en ACM. Ces classes ont été stabilisées par réaffectation des individus.

Bibliographie

Eckart C., Young G., 1936, The approximation of one matrix by another of lower rank, *Psychometrika*, 1.

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

Fénelon J.-P., Grelet Y., Houzel Y., 1997, Modéliser l'insertion, *Formation Emploi*, n° 60.

7. On peut retrouver dans cette terminologie l'équivalent de l'analyse de Eckart et Young (1936) « The approximation of one matrix by another of lower rank ».

Annexe 1

1. La nomenclature des situations mensuelles en 23 postes

On distingue 23 situations mensuelles exclusives, soit :

- 5 situations de non-emploi :
 - études
 - formation
 - service national
 - chômage
 - inactivité (Inact)
- 18 situations d'emploi, distinctes selon le statut, et pour certains, le salaire ou le temps de travail (temps plein/temps partiel) :
 - aide familial ou indépendant (Indep)
 - alternance (contrat de qualification ou d'apprentissage) (Atern)
 - CES, TUC
 - emploi saisonnier, salaire à moins de 4 000 F (Sais3)
 - emploi saisonnier, salaire de 4 000 à moins de 5 000 F (Sais4)
 - emploi saisonnier, salaire de 5 000 F et plus (Sais5)
 - intérim, salaire à moins de 5 000 F (Int4)
 - intérim, salaire de 5 000 à moins de 6 000 F (Int5)
 - intérim, salaire de 6 000 F et plus (Int6)
 - CDD à temps partiel (CDD part)
 - CDD à temps plein, salaire à moins de 4 000 F (CDD3)
 - CDD à temps plein, salaire de 4 000 à moins de 5 000 F (CDD4)
 - CDD à temps plein, salaire de 5 000 F et plus (CDD5)
 - CDI à temps partiel (CDI part)
 - CDI à temps plein, salaire à moins de 5 000 F (CDI4)
 - CDI à temps plein, salaire de 5 000 à moins de 6 000 F (CDI5)
 - CDI à temps plein, salaire de 6 000 F et plus (CDI6)
 - sans contrat (Ss contrat)

2. La nomenclature des situations mensuelles en 6 positions

Hors emploi (formation, service national, inactivité, études)

Chômage

CES (TUC)

Emploi à statut stable (CDI, fonctionnaire, indépendant)

Emploi à statut précaire (CDD, intérim, saisonnier)

Alternance (CQ, CA)

Annexe 2 – Répartition de l'échantillon dans les 23 situations mois par mois

	CDI temps plein			CDI	CDD temps plein			CDD	Intérim			Saisonnier			Sans contrat	CES, TUC	Alter-nance	Non salarié	Service national	Format.	Chôm.	Inactiv.	Études
	6 000 F et plus	5 à 6 000 F	< 5 000 F	Temps partiel	5 000 F et plus	4 à 5 000 F	< 4 000 F	Temps partiel	6 000 F et plus	5 à 6 000 F	< 5 000 F	5 000 F et plus	4 à 5 000 F	< 4 000 F									
oct-89	1,1	1,9	5,9	2,6	1,8	6,6	1,2	2,3	0,3	0,5	0,9	0,2	0,8	0,6	1,1	25,2	5,6	0,2	0,2	2,4	32,5	6,3	0,2
nov-89	1,1	2,2	6,3	2,8	1,8	6,6	1,2	2,6	0,3	0,5	0,9	0,2	0,4	0,3	1,2	27,5	6,0	0,2	0,2	2,5	29,5	5,6	0,2
déc-89	1,3	2,3	6,8	3,1	1,9	6,9	1,1	2,7	0,3	0,5	0,9	0,2	0,6	0,3	1,2	28,5	6,3	0,3	0,3	2,6	26,6	5,3	0,2
janv-90	1,4	2,7	7,0	3,3	1,8	6,3	1,1	2,6	0,3	0,4	0,9	0,2	0,5	0,2	1,3	29,6	6,4	0,4	0,3	2,8	25,4	5,2	0,1
févr-90	1,6	2,9	7,1	3,6	2,0	6,3	1,0	2,6	0,3	0,5	0,8	0,2	0,5	0,2	1,2	29,6	6,8	0,4	0,3	2,9	24,1	5,1	0,1
mars-90	1,7	3,3	7,4	3,5	2,1	6,5	1,2	2,7	0,4	0,5	0,8	0,3	0,6	0,2	1,3	29,0	6,4	0,4	0,3	2,9	23,5	5,0	0,1
avr-90	1,9	3,7	7,8	3,8	2,1	6,9	1,1	2,6	0,3	0,5	0,8	0,4	0,6	0,1	1,2	28,3	6,5	0,4	0,3	2,9	22,3	5,2	0,1
mai-90	2,1	3,9	8,2	4,1	2,2	7,1	1,0	2,6	0,3	0,6	1,0	0,3	0,6	0,1	1,2	27,0	6,6	0,4	0,3	3,1	22,0	5,2	0,1
juin-90	2,2	4,3	8,8	4,4	2,4	7,2	1,3	2,6	0,4	0,6	1,1	0,3	0,9	0,3	1,1	26,2	6,6	0,5	0,3	2,9	20,4	5,3	0,1
juil-90	2,3	4,4	8,9	4,4	2,8	7,4	1,5	2,7	0,4	0,7	0,9	0,5	1,4	0,8	1,3	21,3	6,5	0,5	0,4	2,3	22,3	6,3	0,1
août-90	2,3	4,6	9,0	4,6	2,9	7,4	1,6	2,7	0,4	0,7	0,8	0,5	1,4	0,7	1,3	19,3	6,2	0,5	0,4	2,1	23,8	6,9	0,1
sept-90	2,5	5,0	9,7	5,1	2,8	6,8	1,4	2,8	0,3	0,7	0,9	0,3	1,0	0,5	1,3	19,0	6,3	0,5	0,4	3,5	23,6	5,8	0,1
oct-90	2,6	5,4	9,9	5,5	2,5	6,7	1,3	2,6	0,5	0,8	0,9	0,2	0,8	0,3	1,4	18,0	6,7	0,4	0,3	4,3	23,7	5,3	0,1
nov-90	2,8	5,5	10,1	5,9	2,5	6,2	1,2	2,7	0,4	0,9	1,0	0,1	0,5	0,1	1,4	17,4	6,3	0,5	0,4	4,7	24,2	5,3	0,1
déc-90	2,8	5,8	10,0	6,0	2,5	6,0	1,3	2,6	0,5	0,8	1,0	0,2	0,5	0,2	1,3	17,4	6,3	0,5	0,3	4,9	23,7	5,4	0,1
janv-91	2,9	6,0	10,8	6,2	2,3	5,0	1,2	2,4	0,5	0,7	0,9	0,3	0,3	0,1	1,2	17,3	6,1	0,6	0,3	5,0	24,4	5,6	0,1
févr-91	3,0	6,2	11,0	6,2	2,3	5,0	1,1	2,5	0,4	0,7	0,8	0,3	0,3	0,1	1,3	17,2	6,1	0,6	0,3	5,4	23,8	5,5	0,1
mars-91	3,0	6,5	10,9	6,3	2,3	5,2	1,0	2,5	0,4	0,7	0,9	0,3	0,4	0,2	1,3	17,0	6,0	0,6	0,3	5,6	23,4	5,4	0,1
avr-91	3,1	6,7	11,1	6,2	2,4	5,3	1,0	2,5	0,3	0,7	0,9	0,4	0,5	0,2	1,3	16,6	6,0	0,6	0,3	5,6	23,0	5,6	0,1
mai-91	3,3	6,8	11,1	6,1	2,3	5,2	1,0	2,6	0,4	0,7	0,9	0,4	0,6	0,2	1,4	16,0	5,9	0,6	0,2	5,7	22,8	6,0	0,1
juin-91	3,4	6,9	11,1	6,3	2,4	5,5	1,0	2,6	0,4	0,7	0,9	0,4	0,8	0,2	1,4	15,5	5,9	0,6	0,2	5,2	22,3	6,3	0,1
juil-91	3,5	7,3	11,3	6,5	2,5	5,8	1,0	2,8	0,4	0,7	1,1	0,6	1,2	0,5	1,5	13,4	5,5	0,6	0,2	3,8	23,1	6,8	0,0
août-91	3,6	7,6	11,3	6,5	2,5	5,9	0,9	2,9	0,4	0,6	0,9	0,6	1,2	0,5	1,5	12,3	5,1	0,7	0,1	3,4	24,3	7,1	0,0
sept-91	3,8	8,1	11,6	6,8	2,3	5,8	0,9	2,8	0,4	0,6	0,9	0,5	1,2	0,3	1,5	12,7	4,9	0,7	0,1	3,7	24,0	6,6	0,0
oct-91	4,1	8,5	11,5	7,1	2,1	5,7	0,8	2,5	0,4	0,5	0,7	0,2	0,8	0,2	1,5	11,9	4,5	0,7	0,1	4,1	25,6	6,8	0,0
nov-91	4,2	8,6	11,3	7,3	2,2	5,7	0,8	2,6	0,4	0,5	0,6	0,2	0,6	0,1	1,5	11,6	4,3	0,7	0,1	4,1	25,9	6,9	0,0
déc-91	4,3	8,6	11,6	7,3	2,2	5,6	0,8	2,5	0,4	0,5	0,8	0,2	0,7	0,1	1,4	11,3	4,1	0,7	0,1	4,3	25,8	6,9	0,0
janv-92	4,4	8,9	11,6	7,4	2,3	4,8	0,6	2,3	0,4	0,4	0,8	0,2	0,6	0,1	1,4	10,8	3,8	0,7	0,1	4,2	27,3	7,0	0,0
févr-92	4,5	9,0	11,9	7,5	2,3	4,9	0,5	2,3	0,4	0,4	0,9	0,2	0,5	0,1	1,4	10,9	3,7	0,6	0,0	4,2	26,8	7,0	0,0
mars-92	4,6	9,0	12,0	7,6	2,4	5,0	0,6	2,7	0,4	0,4	1,0	0,4	0,6	0,1	1,4	11,0	3,8	0,6	0,0	4,2	25,2	7,0	0,0
avr-92	4,7	9,2	12,3	7,6	2,5	5,2	0,7	2,9	0,4	0,5	0,9	0,4	0,7	0,2	1,5	11,1	3,7	0,6	0,1	4,5	23,5	7,0	0,0
mai-92	4,8	9,4	12,3	7,6	2,5	5,2	0,7	2,8	0,4	0,5	1,0	0,4	0,7	0,1	1,5	10,9	3,6	0,6	0,1	4,2	23,8	7,1	0,0
juin-92	5,0	9,6	12,3	7,8	2,6	5,4	0,7	2,8	0,3	0,6	1,0	0,5	0,8	0,2	1,5	10,8	3,6	0,7	0,1	3,9	22,8	7,2	0,0
juil-92	5,2	9,7	12,2	7,7	2,7	5,7	0,8	2,7	0,4	0,6	1,1	0,7	1,0	0,5	1,6	9,8	3,3	0,7	0,0	2,4	23,8	7,5	0,0
août-92	5,2	9,7	11,9	7,6	2,9	5,5	0,7	2,8	0,4	0,5	1,0	0,6	1,0	0,4	1,5	9,0	3,3	0,8	0,1	2,3	25,4	7,6	0,0
sept-92	5,2	10,0	12,2	8,0	2,8	4,9	0,7	2,9	0,4	0,5	0,8	0,5	1,0	0,3	1,6	8,7	3,3	0,8	0,1	2,9	25,0	7,3	0,0
oct-92	5,3	10,1	12,3	8,5	2,6	4,4	0,6	3,0	0,4	0,4	0,8	0,3	0,7	0,2	1,6	7,9	3,0	0,8	0,1	3,7	25,9	7,3	0,0
nov-92	5,3	10,1	12,3	8,7	2,5	4,1	0,6	2,9	0,4	0,4	0,8	0,3	0,7	0,1	1,6	7,7	2,8	0,9	0,1	4,5	25,9	7,4	0,0
déc-92	5,4	10,1	12,3	8,8	2,5	4,2	0,6	2,9	0,4	0,4	0,7	0,5	0,6	0,1	1,7	7,5	2,8	0,9	0,1	4,7	25,1	7,6	0,0
janv-93	5,6	10,3	12,3	9,1	2,3	3,5	0,5	2,5	0,4	0,4	0,7	0,4	0,3	0,0	1,6	7,3	2,9	0,9	0,1	4,8	26,6	7,7	0,0
févr-93	5,8	10,5	12,3	9,2	2,4	3,6	0,5	2,7	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4	0,1	1,6	7,1	2,7	0,9	0,1	4,8	26,2	7,6	0,0
mars-93	5,8	10,6	12,4	9,3	2,4	3,6	0,5	2,7	0,3	0,4	0,7	0,3	0,5	0,1	1,5	7,0	2,8	0,9	0,1	5,0	25,5	7,7	0,0
avr-93	5,9	10,7	12,2	9,6	2,5	3,6	0,5	2,8	0,3	0,3	0,6	0,3	0,6	0,2	1,6	7,0	2,7	0,9	0,1	4,9	24,9	7,7	0,0
mai-93	5,9	10,8	12,2	9,8	2,6	3,5	0,4	2,9	0,3	0,4	0,6	0,3	0,4	0,2	1,7	6,9	2,7	1,0	0,1	4,9	24,9	7,5	0,0
juin-93	5,9	10,8	12,2	9,8	2,8	3,6	0,5	3,0	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	0,3	1,6	6,8	2,7	1,0	0,1	4,5	24,6	7,7	0,0
juil-93	6,0	10,8	12,1	9,9	3,0	3,8	0,5	3,3	0,3	0,5	0,5	0,5	0,7	0,3	1,5	6,4	2,4	1,0	0,1	3,4	25,3	8,0	0,0
août-93	5,9	10,8	12,1	9,9	3,0	3,6	0,5	3,0	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,4	1,5	5,7	2,3	1,0	0,1	2,8	26,8	8,0	0,0
sept-93	6,0	10,7	11,9	10,3	2,9	3,6	0,5	2,9	0,2	0,5	0,6	0,5	0,7	0,4	1,5	5,9	2,2	1,1	0,1	3,1	27,0	7,5	0,0
Ensemble	3,8	7,4	10,7	6,7	2,4	5,4	0,9	2,7	0,4	0,5	0,8	0,4	0,7	0,3	1,4	14,8	4,7	0,6	0,2	3,9	24,8	6,6	0,0

Annexe 3 – Caractéristiques des classes issues de l'ACM et de l'ACP

ACM	Nombre de situations	Nombre de mois						Situation dominante sept 93
		Emploi stable	Emploi précaire	CES, TUC	Alternance	Chômage	Hors emploi	
Classe 1	4,3	2,9	22,3	2,2	0,2	7,6	0,9	précaire
Classe 2	3,3	1,9	3,8	10,4	0,3	18,2	1,4	chômage
Classe 3	2,3	2,8	2,3	0,7	0,2	5,0	25,0	hors emploi
Classe 4	2,4	1,4	2,3	3,5	21,6	5,7	1,4	stable
Classe 5	3,4	2,1	3,1	3,9	0,4	9,0	17,6	hors emploi
Classe 6	3,0	0,4	1,6	25,1	0,3	7,7	0,9	chômage
Classe 7	1,5	32,1	1,1	0,2	0,1	2,1	0,4	stable
Classe 8	2,7	23,4	5,2	2,5	0,3	4,0	0,7	stable
Classe 9	3,8	11,7	5,2	0,9	8,9	8,0	1,3	stable
Classe 10	2,7	6,7	2,3	0,7	20,3	5,2	0,8	stable
Ensemble	3,0	12,6	8,4	9,6	5,8	9,6	8,0	stable

ACP	Nombre de situations	Nombre de mois						Situation dominante sept 93
		Emploi stable	Emploi précaire	CES, TUC	Alternance	Chômage	Hors emploi	
Classe 1	4,5	1,3	23,0	2,0	0,8	7,5	1,4	précaire
Classe 2	3,3	1,3	3,5	2,7	1,0	25,5	2,1	chômage
Classe 3	2,6	1,4	2,4	1,9	0,5	5,5	24,3	hors emploi
Classe 4	2,5	4,2	1,9	1,0	22,9	4,8	1,1	stable
Classe 5	2,8	0,5	2,7	25,4	0,3	5,8	1,2	chômage
Classe 6	1,6	31,5	1,2	0,3	0,4	2,1	0,5	stable
Classe 7	3,0	20,5	7,9	0,4	1,3	4,6	1,3	stable
Classe 8	2,8	17,4	2,4	12,5	0,3	2,2	1,2	stable
Classe 9	4,0	0,7	3,4	12,8	0,8	15,9	2,5	chômage
Ensemble	3,0	12,6	8,4	9,6	5,8	9,6	8,0	stable

Insertion professionnelle des jeunes : quelles sont les temporalités pertinentes ?

Yannick Fondeur

La notion de « processus » est au fondement de l'approche longitudinale : pour mettre en évidence la nature processuelle d'un phénomène, il faut pouvoir observer la « trajectoire » de l'entité affectée par ledit phénomène. Si recourir à des données longitudinales n'implique pas *en soi* une réduction de la causalité à la seule dimension processuelle, les auteurs qui utilisent ce type de données postulent généralement – le plus souvent de manière implicite – que le phénomène qu'ils étudient est *essentiellement* un processus. La réalité que l'on perçoit dépend largement des lunettes que l'on chausse et du point sur lequel on focalise son attention. Quand on chausse des lunettes longitudinales dans l'intention d'observer un processus, il y a de fortes chances pour que l'on ne voit que cela.

Appliquée à l'analyse du marché du travail, l'approche processuelle consiste à s'intéresser à des individus dont on analyse des états professionnels successifs pour les mettre en relation. Le phénomène étudié peut être la carrière, la sortie du chômage, l'insertion professionnelle des jeunes (...). Ce dernier thème représente environ les trois quarts des contributions des journées d'études sur l'analyse longitudinale du marché du travail. Le recours aux données longitudinales est aujourd'hui le mode d'analyse dominant de l'insertion professionnelle des jeunes et le postulat selon lequel « l'insertion est un processus » (implicitement, un processus *individuel*), qui fonde le recours à ce type de données, est très largement admis. Compte tenu de l'effet de masse de cette production, le danger est de donner l'impression (ou de se convaincre) que l'insertion n'est *qu'un processus*. Ce danger est d'autant plus grand que pratiquement aucune étude n'a tenté d'articuler la dimension longitudinale / processuelle de l'insertion à d'autres dimensions causo-temporelles¹. Faut-il voir là une illustration de l'« effet lunettes » évoqué plus haut ? Quoi qu'il en soit, une réflexion approfondie sur les temporalités pertinentes de l'analyse de l'insertion professionnelle s'impose. On tente ici d'esquisser quelques pistes de travail.

1. L'analyse multitemporelle d'un phénomène social

L'analyse des différentes temporalités à travers lesquelles peut être appréhendé un phénomène social a fait l'objet de nombreux travaux. Trois approches sont retenues ici. Bien qu'elles n'aient ni le même objectif ni le même degré de formalisation, elles offrent néanmoins l'avantage d'une certaine comparabilité ou, au moins, la possibilité d'une mise en relation.

1.1. Dimensions individuelle, conjoncturelle, structurelle

La première approche est un peu celle de l'économiste. Elle ne constitue pas un modèle réellement construit, mais elle est sous-jacente aux principaux clivages spatiaux (niveau d'agrégation) et temporels de l'analyse économique. Trois dimensions causo-temporelles sont distinguées :

1. On entend ici par « dimension causo-temporelle », un élément causal s'inscrivant dans une temporalité spécifique identifiée *analytiquement*.

- la **dimension individuelle (a.1)** est la temporalité des unités d'analyse les plus désagrégées (temps micro-économique), celle-ci pouvant être *courte* (notions de « durée » et de « dépendance d'état » : l'agent « attend », ses caractéristiques sont supposées ne pas changer), *longue* (notion « effet d'âge », voir plus loin) ou relever de l'*acquis* (voir « modèle archéologique » plus loin) ;
- la **dimension conjoncturelle (a.2)** est la temporalité macro-économique courte définie par la réversibilité, voire le caractère cyclique, des phénomènes qui y sont observés ;
- la **dimension structurelle (a.3)** est la temporalité macro-économique longue définie par la persistance des phénomènes qui y sont observés (notion de « tendance »).

1.2. Effets d'âge, de période, de génération

La seconde approche a surtout été mobilisée par les démographes et les sociologues. Elle a fait l'objet d'une formalisation théorique consensuelle à partir de laquelle de nombreux travaux empiriques ont tenté de distinguer les différentes dimensions causo-temporelles de phénomènes observés sur longue période. Les dimensions retenues sont également au nombre de trois :

- l'« **effet d'âge** » (**b.1**) est au sens strict la position des individus dans leur cycle de vie, et au sens large (que nous retenons ici) toute dimension causo-temporelle fondée sur le calendrier individuel et suffisamment longue pour que les caractéristiques des individus se transforment (c'est cette transformation qui est le moteur de l'effet d'âge) ;
- l'« **effet de période** » ou « effet de moment » (**b.2**) est la dimension purement synchronique, c'est-à-dire la temporalité qui affecte tous les individus quelle que soit la position qu'ils occupent dans leurs calendriers individuels respectifs ;
- l'« **effet de génération** » ou « effet de cohorte » (**b.3**) est une dimension diachronique collective liée au fait que des individus vivent les mêmes événements au même stade de leur calendrier individuel et à la possibilité que ces événements les marquent durablement.

1.3. Modèles archéologique, processuel, structurel

Contrairement aux deux précédentes, cette dernière approche n'est pas une grille d'analyse multitemporelle d'un phénomène social, mais une classification des schémas causo-temporels mobilisés par les études biographiques. Cette classification établie par Frédéric de Coninck et Francis Godard (1989) repose sur trois modèles « purs » pouvant éventuellement être combinés.

- Le « **modèle archéologique** » (**c.1**) s'attache à « *repérer le point initial d'où l'essentiel découle* » (de Coninck et Godard, 1989, p. 31) : on cherche à établir un lien de cause à effet entre l'histoire antérieure du sujet et le phénomène biographique observé. L'archétype de ce modèle serait le travail de Claude Thélot dans *Tel père, tel fils ?* (1986). « *Aux modèles "archéologiques" sont associés des agents hantés par leur passé qui structure leur présent et préfigure leur avenir* » (de Coninck et Godard, 1989, p. 34).
- Le « **modèle processuel** » ou « modèle du cheminement » (**c.2**) est fondé sur une logique d'enchaînement des états biographiques. « *Aux modèles "processuels" sont associés des agents qui se constituent dans le courant même de leur action. Ils y mettent du temps et la structure de ce temps joue un rôle dans la définition même de l'agent* » (de Coninck et Godard, 1989, p. 40).
- Le « **modèle structurel** » (**c.3**) s'appuie sur l'idée selon laquelle les biographies sont pré-structurées par des temporalités extérieures aux individus. Ces temporalités peuvent être historiques (**c.3.1**) ou renvoyer aux « formes sociales d'organisation temporelle de l'existence »² (**c.3.2**). Selon le degré d'exogénéité de la causalité, les agents associés aux modèles « structurels » peuvent soit être des sujets provoqués et mis à l'épreuve par des événements extérieurs, soit n'être que les supports de rythmes extérieurs (structuralisme).

Comme cela a été souligné plus haut, ces trois approches n'ont ni le même objectif (les deux premières sont des modèles multitemporels et la dernière une classification de modèles unitemporels « purs ») ni le même degré de formalisation (la première est une synthèse assez triviale des principaux

2. L'âge de la majorité, par exemple, est une de ces « formes sociales d'organisation temporelle de l'existence ».

clivages spatio-temporels de l'analyse économique et les deux dernières ont fait l'objet d'un véritable effort de conceptualisation). En outre, les découpages analytiques du temps qu'elles proposent ne se recoupent ou s'emboîtent que très ponctuellement. Systématiser les comparaisons pour aboutir à une synthèse générale relèverait donc largement d'un volontarisme théorique un peu vain. Ces différentes approches peuvent par contre être utilement mobilisées en tant que grilles d'analyse des temporalités considérées comme pertinentes dans l'analyse longitudinale de l'insertion des jeunes.

2. Caractéristiques de l'analyse longitudinale quantitative de l'insertion

2.1. Le choix d'une définition processuelle

Une première façon de définir l'insertion professionnelle des jeunes est de la considérer comme « le mode d'entrée dans le rapport salarial » (Freyssinet, 1990 ; Lefresne, 1995). Ce sont alors les temporalités « structurelles » (au sens de c.3) qui sont mises en avant pour expliquer la nature des phénomènes observés. La problématique qui vient naturellement est celle de la mise en relation des transformations du rapport salarial et des formes particulières que revêtent les parcours professionnels des jeunes entrants sur le marché du travail. En poussant cette problématique jusqu'au bout de sa logique, une hypothèse importante à tester est : les nouveaux entrants sur le marché du travail sont-ils le vecteur de la diffusion de nouvelles formes de régulation de l'emploi ? On pense alors à un « effet de génération », les nouvelles formes de régulations de l'emploi s'étendant progressivement aux adultes par le jeu du renouvellement des générations (les « jeunes » d'aujourd'hui sont les « adultes » de demain).

La définition choisie en France pour l'analyse longitudinale quantitative de l'insertion des jeunes n'est pas celle-ci. Peut-être en raison des caractéristiques techniques des enquêtes longitudinales françaises (trop courtes, trop récentes, trop irrégulières, trop peu homogènes dans le temps) qui les rendent *a priori* peu à même d'intégrer les temporalités structurelles et les effets de génération. Une explication complémentaire est que lorsqu'on utilise des données longitudinales, c'est d'abord pour pouvoir analyser un processus individuel ; il est donc logique que la définition de l'objet donne une place prépondérante à cette temporalité.

C'est en effet dans le cadre d'une définition « processuelle » (au sens de c.2) que se situe (explicitement ou implicitement) la quasi-totalité des travaux sur données longitudinales. Penser l'insertion professionnelle des jeunes comme un processus nécessite (1) d'identifier un « état initial », un « état final » et un ou plusieurs états intermédiaires et (2) de faire l'hypothèse qu'il existe une dynamique individuelle dans le passage d'un état à un autre. Or ces deux points posent problème.

(1) Comme le fait remarquer Jean Vincens (1997), il n'existe pas de définition conventionnelle de l'état initial et de l'état final du « processus d'insertion ».

- En ce qui concerne l'état initial, on hésite entre : le premier emploi (dans ce cas, faut-il retenir comme « emploi » les « petits boulots ») ; le moment à partir duquel l'individu utilise une part « prépondérante » de son temps à la recherche dudit emploi ; la sortie du système éducatif (qu'est ce que le « système éducatif » ? Faut-il y inclure l'apprentissage et les autres contrats de travail en alternance ? Les sorties sont-elles définitives ?) ; l'obtention du diplôme ; le début des études (dans quelle mesure le processus d'insertion est-il déterminé par le processus de scolarisation ? Y a-t-il simple dépendance markovienne – seul le dernier état, le diplôme, influence les états du processus d'insertion – ou persistance de l'effet d'états antérieurs ?)...
- En ce que concerne l'état final, on hésite entre : le premier emploi (même problème de définition de plus haut) ; l'emploi « stable » (comment alors dépasser la dichotomie simpliste Cdd/Cdi ?) ; la « position stabilisée dans le système d'emploi » (pour tenir compte – mais à partir de quels critères ? – du fait qu'il peut y avoir stabilisation dans l'instabilité, c'est à dire confinement dans le « marché secondaire ») ; l'emploi « définitif » (définition purement

subjective) ; l'intégration dans le milieu de travail et la profession (idem) ; l'« adéquation » entre formation et emploi (comment la mesurer ?³)...

La solution retenue par les auteurs de travaux empiriques pour faire face à ces difficultés de définition est extrêmement pragmatique : elle consiste généralement à évoquer la notion de « processus d'insertion » comme allant de soi et à ne pas définir explicitement l'état initial et l'état final de ce processus. Dans ce contexte, mettre en avant la notion de « processus d'insertion » ne sert qu'à justifier *a priori* le recours à des données longitudinales. Et, par un mouvement circulaire, les résultats empiriques, qui, en raison même de la nature des données, mettent en valeur la dimension processuelle de l'insertion, justifient *a posteriori* le choix de cette dimension causo-temporelle.

(2) Ce problème de définition de l'objet se double d'une absence de modélisation théorique spécifiquement dédiée à l'explicitation de la dynamique individuelle du « processus d'insertion »⁴. Seul le recours à la « boîte à outils » de la théorie standard étendue (capital humain, théories de la recherche d'emploi – *job search, job matching, job shopping*) permet de donner un fondement théorique à une conceptualisation de l'insertion comme processus individuel. Mais cet exercice relève largement d'une démarche de rationalisation théorique *a posteriori* car les travaux empiriques mobilisent très peu ces théories générales pourtant susceptibles de fournir des hypothèses testables correspondant à la définition de l'objet (Fondeur, 1998-a).

Ce « déficit » théorique explique – ou est la conséquence de (il est difficile de déterminer le sens de la causalité) – l'empirisme des travaux quantitatifs longitudinaux sur l'insertion professionnelle des jeunes.

2.2. Une démarche essentiellement empirique, centrée sur les temporalités individuelles

On distingue traditionnellement deux grands types de méthodologie empirique appliqués à l'analyse longitudinale de l'insertion des jeunes : la construction de typologies et la modélisation économétrique (Fénelon, Grelet et Houzel, 1997).

La **démarche « typologique »** consiste à réduire l'hétérogénéité des observations en opérant des regroupements statistiquement significatifs aboutissant à la constitution de « types ». Concrètement, dans l'étude des trajectoires d'insertion des jeunes, il s'agit de construire un nombre limité de cas généraux représentatifs des parcours réels, lesquels sont trop nombreux pour être analysés. Par exemple, si l'on considère une enquête longitudinale autorisant 10 états possibles et portant sur 3 ans avec un calendrier mensuel, 10³⁶ trajectoires différentes sont possibles. Par des méthodes de classification / agrégation, éventuellement précédées d'une analyse factorielle destinée à réduire la taille des données, on établit des groupes homogènes en agrégeant les trajectoires *proches* au sens des critères de distance retenus.

Construire une typologie relève de la « statistique descriptive » : il s'agit de *re-présenter* des données observées, c'est-à-dire de « les "présenter" autrement, pour en assurer une meilleure lisibilité » (Fénelon, Grelet et Houzel, 1997, p. 47). Ce faisant, on donne tout de même un modèle interprétatif des données : on postule, au moins implicitement, que les parcours d'insertion ne sont pas aléatoires mais mus par une dynamique processuelle individuelle qui explique leur hétérogénéité. Mais le modèle processuel ne sert toutefois que de support, il n'est pas mobilisé dans une démarche de validation ou de démonstration. Par contre, une fois obtenues les trajectoires-type, il est assez fréquent qu'il soit fait appel au modèle « archéologique » (au sens de c.1) pour les « endogénéiser », c'est-à-dire pour tester l'influence de différentes variables sur l'appartenance des individus aux différents groupes. En effet, les variables explicatives retenues correspondent la plupart du temps à des caractéristiques individuelles en début de période (type de diplôme, en particulier).

À l'inverse des méthodes typologiques, la **modélisation économétrique** s'appuie sur une grille de lecture explicitement établie *a priori* : on cherche à tester une hypothèse. Mais ceci n'implique pas

3. Sur ce problème irréductible, qui fait du « déclassé » un « pseudo-concept », voir [Fondeur, 1998-b, p. 35-39] ou [Fondeur & Minni, 1999].

4. On pourrait – c'est une hypothèse – substituer « s'explique par » à « se double de » : un modèle théorique pourrait en effet permettre de légitimer le choix d'un état initial et d'un état final.

forcément que l'auteur fasse référence à un modèle théorique complet susceptible d'être validé ou invalidé par le résultat de ce test. En ce qui concerne les travaux longitudinaux sur l'insertion des jeunes, ce type de démarche est d'ailleurs extrêmement rare. Les auteurs s'intéressent généralement à des questions très ciblées et les références théoriques sont essentiellement mobilisées pour justifier la spécification retenue. En particulier, la théorie de la *job search* est mise en avant pour appuyer un certain nombre d'hypothèses *ad hoc* nécessaires aux modèles micro-économétriques de recherche d'emploi dit « structurels » (voir encadré en fin de texte). Par contre, il n'existe en France aucun test de la validité de ce modèle théorique pour l'analyse des comportements de recherche d'emploi des jeunes. En d'autres termes, la *job search* n'est convoquée qu'à des fins *techniques*.

Les modèles économétriques longitudinaux appliqués à l'insertion professionnelle des jeunes s'appuient la plupart du temps sur des schémas causo-temporels assez pauvres. Ces schémas sont étroitement liés au type de modèle choisi par les auteurs.

- Les modèles de durée classiques renvoient à une figure processuelle très fruste puisque, considérant le temps individuel (au sens de a.1) comme continu, ils ne s'intéressent qu'à la probabilité qu'à chaque instant de ce temps l'agent entre dans un état particulier (« fonction de hasard »), en CDI par exemple. Cette probabilité est généralement calculée en fonction de variables archéologiques comme le sexe, la nationalité, le diplôme, l'origine sociale, etc.. Certains modèles de durée sont spécifiés de manière à tenir compte d'événements précis intervenus au cours des parcours individuels, comme le passage par un emploi atypique (Le Goff, 1995). La dépendance n'est plus alors simplement archéo-temporelle : une dimension pleinement processuelle vient l'enrichir, bien que cette dernière n'ait qu'un caractère binaire.
- Les modèles de transition multi-états et assimilés (notamment le logit multinomial dynamique proposé par [Magnac, 1996, 1997]) permettent d'estimer les probabilités de transitions des individus entre plusieurs états de départ et plusieurs états de sortie, mais au prix du sacrifice de la dépendance temporelle (la probabilité de transition vers l'état d'arrivée n'est pas exprimée en fonction du temps passé dans l'état de départ). Qui plus est, comme les modèles de durée, ils ont un caractère markovien (plus précisément, ils sont fondés sur un « processus markovien d'ordre 1 »), c'est-à-dire que seul l'état précédant immédiatement l'état d'arrivée est pris en compte. Ces modèles n'ont donc *a priori* aucune dimension temporelle, pas même celle du temps individuel (au sens de a.1), sauf à qualifier de « processuelle » la simple transition entre deux états (cette famille de modèles appartient, comme les modèles de durée, à la curieuse classe des « processus ponctuels »⁵).
- Certaines spécifications permettent de dépasser quelque peu ces limites. Par exemple, Liliane Bonnal, Denis Fougère et Anne Sérandon (1994) introduisent un vecteur de covariables comprenant notamment des variables dichotomiques indiquant l'état occupé juste avant l'entrée dans l'état occupé en *t*. Thierry Magnac (1996) souligne quant à lui le fait que sa méthodologie (logit multinomial dynamique) peut être étendue à un processus markovien d'ordre plus élevé. Il réalise même une application limitée à l'ordre 2 et conclut que « *des éléments substantiels (...) tendent à prouver que l'hypothèse de Markov d'ordre 1 n'est pas adaptée aux données* » (Magnac, 1996, p.15).
- Un logit autorégressif sur données longitudinales longues a permis à Gilles Allaire, Eric Cahuzac et Gabriel Tahar (1995) de tester l'hypothèse de Markov à des ordres plus élevés, mais sur la base de variables expliquée et explicative simplement dichotomiques (être ou ne pas être au chômage). Le résultat est que, pour des jeunes de bas niveau scolaire interrogés 7 ans après leur sortie du système éducatif, la probabilité d'avoir connu un épisode de chômage l'année de l'enquête dépend significativement des épisodes de chômage vécus jusqu'à trois ans auparavant. La dimension causo-temporelle de ce type de modèle est ambiguë : on serait tenté de prime abord de la qualifier de « processuelle », mais force est de constater que l'accent n'est pas mis sur une logique d'enchaînements des états mais sur une logique de persistance d'un état (en l'occurrence, le chômage) ; on est donc semble-t-il plus proche du modèle archéologique que du modèle processuel.

5. Pour une présentation de cette classe de modèles, on pourra se référer à [Florens, Fougère, Kamionka et Mouchart, 1994].

Tous ces modèles offrent, sous certaines conditions, la possibilité de contrôler l'hétérogénéité non observée de manière à mieux tenir compte des effets de sélectivité qui peuvent biaiser l'évaluation de la dépendance d'état (Heckman, 1981). Mais l'effet des caractéristiques individuelles non observées est, par construction, supposé fixe au cours de la période couverte par l'enquête. En effet, l'identification de cet effet repose sur la possibilité donnée par les enquêtes longitudinales de disposer de plusieurs observations pour les mêmes individus et sur l'hypothèse selon laquelle à chacune de ces observations les caractéristiques de ces individus (plus précisément leur effet sur la variable expliquée) sont les mêmes. En d'autres termes, l'effet est identifié au cours de la période d'observation, mais, la manière dont il l'est, conduit à le considérer comme donné en début de période et constant par la suite. Il s'agit donc d'une dimension archéologique, mais celle-ci demeure indéterminée dans la mesure où il n'est pas possible de savoir à quelles caractéristiques individuelles elle correspond.

Parmi l'ensemble des travaux sur données longitudinales portant sur l'insertion professionnelle des jeunes, très rares sont ceux qui retiennent des dimensions causo-temporelles non strictement individuelles, même à titre secondaire. Ce faisant, ces travaux font donc implicitement l'hypothèse que l'environnement est stationnaire (modèles économétriques) ou qu'il affecte toutes les trajectoires individuelles de la même manière (typologies). C'est ce que l'on appelle l'homogénéité par rapport au temps (sous-entendu au temps « collectif »⁶).

Or non seulement les conditions d'insertion professionnelle des jeunes sont, depuis la fin des années soixante-dix, très sensibles au cycle économique, mais, en outre, cette sensibilité est fortement différenciée selon le niveau de diplôme (Fondeur, 1996 & 1998-b). Le caractère partiellement cyclique du « déclassement » à l'embauche des jeunes diplômés, qui est lié au « fait empirique » précédant (Fondeur, 1998-b), est un autre phénomène à considérer si l'on définit la « fin » de l'insertion par rapport à l'« adéquation » formation-emploi.

D'autre part, Stéfan Lollivier montre à partir d'un modèle de transition multi-états qu'au cours des années quatre-vingt l'hypothèse selon laquelle les probabilités de transition sont homogènes dans le temps ne tient pas, ceci étant dû à une nette tendance à une moins grande stabilité du marché du travail, phénomène particulièrement prononcé pour les jeunes. L'auteur pose en conclusion la question suivante : « *la précarisation du travail des jeunes est-elle liée à un mécanisme d'insertion plus difficile que par le passé, ces derniers finissant par trouver un emploi stable, ou à une tendance qui va en se généralisant au fur et à mesure du remplacement des générations ?* » (Lollivier, 1994, p. 440). En d'autres termes, il se demande si le phénomène tendanciel qu'il observe est imputable à une transformation de l'effet d'âge ou à un effet de génération.

3. Comment articuler le « processus d'insertion » aux autres temporalités pertinentes ?

Si des dimensions temporelles autres que les temporalités strictement individuelles apparaissent pertinentes, il est alors important que l'analyse longitudinale de l'insertion professionnelle des jeunes les prennent en compte. Cette question, qui soulève certes d'importantes difficultés, a pratiquement été oubliée par les auteurs de travaux quantitatifs sur données longitudinales. En France, à notre connaissance, seules deux études de ce type portant sur l'insertion professionnelle des jeunes ont introduit, à titre secondaire, des variables explicatives non individuelles.

3.1. Les effets temporels non individuels dans les modèles micro-économétriques longitudinaux

Plusieurs auteurs ont intégrés dans leurs modèles de durée de chômage ou de transition multi-états les effets de la situation macro-économique sur les probabilités individuelles de sortie / transition (Imbens et Lynch, 1992 ; Lollivier, 1994 ; van den Berg et van der Klaauw, 1998). Cette spécification renvoie, au moins implicitement, à une analyse du chômage comme phénomène de file d'attente (Salais, 1980). Comme ces travaux s'attachent à contrôler l'hétérogénéité individuelle, de manière à évaluer correctement la dépendance d'état, trois temporalités sont prises en compte : la dimension

6. On a vu plus haut que le contrôle de l'hétérogénéité non observée supposait en outre l'homogénéité par rapport au temps « individuel ».

individuelle de durée (ingrédient de base des modèles de durée), la dimension individuelle de l'acquis (modèle archéologique) et la dimension macro-économique conjoncturelle (au sens de a.2). Preuve est donc faite que les modèles micro-économétriques longitudinaux ne sont pas techniquement condamnés à l'unidimensionalité causo-temporelle.

Mais, en ce qui concerne l'insertion des jeunes, aucun modèle de durée ou de transition multi-états n'a jusqu'à maintenant articulé les temporalités individuelles à une ou plusieurs autres temporalités pertinentes. Le seul modèle micro-économétrique longitudinal à avoir été utilisé de la sorte est le **probit à effet aléatoire**, qui a fait l'objet de deux articles sur l'insertion professionnelle des jeunes (Balsan, Handchane et Werquin, 1996 ; Eckert, Handchane, 1997).

Les variables expliquées des trois modèles testés⁷ sont dichotomiques et très classiques : occuper ou non un Cdi, occuper ou non un emploi « ordinaire » (Cdi, Cdd et intérim), être ou non au chômage. L'originalité se situe dans les variables explicatives, mais moins dans la manière dont elles sont spécifiées que dans l'interprétation causo-temporelle qui en est faite. De ce point de vue, l'article de Henri Eckert et Saïd Handchane est sans doute le plus abouti.

Dans les deux modèles testés par Didier Balsan, Saïd Handchane et Patrick Werquin, deux ensembles de variables explicatives sont distingués.

- Les « conditions initiales » regroupent différentes variables individuelles observées en début de période (spécialité et niveau de formation) ainsi que l'âge de l'individu à chaque observation.
- L'« expérience acquise sur le marché du travail » rassemble des variables fondées sur le nombre d'épisodes dans six états (dont deux types de mesures et deux types d'emplois non aidés) et la durée cumulée dans trois états (emploi précaire, chômage, inactivité).
- Deux variables supplémentaires sont introduites, mais leur statut théorique n'est pas explicité.
- L'hétérogénéité individuelle non observée est traitée comme une composante du terme d'erreur⁸, d'où le qualificatif d'« effet aléatoire » (son effet n'en est pas moins supposé stable dans le temps).
- Le « temps » (qui peut ici correspondre à [a.2], [a.3], [b.2] ou [c.3.1]) est spécifié par l'intermédiaire de variables indicatrices correspondant à la date de chaque observation.

Dans le modèle testé par Henri Eckert et Saïd Handchane, trois types de variables explicatives sont distingués. Le point le plus intéressant est qu'il est explicitement fait référence aux trois modèles causo-temporels « purs » isolés par Frédéric de Coninck et Francis Godard (voir plus haut).

- Les « variables archéologiques » sont soit observées (sexe ; spécialité et niveau de formation) soit non observées. Dans ce dernier cas, elles sont supposées correspondre à la composante individuelle du terme d'erreur, qui, par construction, a une nature archéologique. Les auteurs transforment donc ici très astucieusement une contrainte technique (le nécessaire postulat selon lequel l'effet de l'hétérogénéité inobservée est fixe dans le temps) en une originalité interprétative.
- Les « variables processuelles » décrivent le parcours de l'individu depuis sa sortie de formation jusqu'à la date à laquelle la variable expliquée est observée. Elles sont au nombre de 9, parmi lesquelles une variable indicatrice de la forme de la trajectoire d'emploi, le nombre d'épisodes de chômage, le fait d'avoir connu ou non une période d'inactivité...
- La « variable structurelle » est spécifiée de la même manière que le « temps » dans le modèle de Didier Balsan, Saïd Handchane et Patrick Werquin (variables indicatrices correspondant à la date de chaque observation). Mais la référence explicite aux modèles causo-temporels de Frédéric de Coninck et Francis Godard confère une dimension plus précise à ce « temps », d'autant que les auteurs précisent en outre que c'est à travers cette variable qu'ils souhaitent « évaluer les effets des fluctuations qui marquent l'évolution de la structure économique sur le court terme » (Eckert et Handchane, 1997, p. 59). On se situe donc dans une dimension particulière de [c.3.1] qui pourrait correspondre à [a.3].

7. Deux dans [Balsan, Handchane et Werquin, 1996] et un dans [Eckert et Handchane, 1997].

8. Ce traitement de l'hétérogénéité inobservée conduit à privilégier le modèle probit par rapport au modèle logit (cf. Balsan et alii, 1996, p. 94).

La grande originalité de ces modèles est de prendre en compte une dimension causo-temporelle autre qu'individuelle. Mais la manière dont elle est spécifiée (simple date) traduit bien le fait qu'il ne s'agit pour les auteurs que d'une variable secondaire dont le statut théorique relève largement de l'interprétation *a posteriori*. Son introduction est davantage destinée à éviter les biais dans l'estimation des autres variables qu'à en faire un facteur explicatif déterminant. Pour s'en convaincre, il suffit de comparer les résultats obtenus dans chacune des études et l'analyse qui en est faite.

- Dans l'article de Didier Balsan, Saïd Handchane et Patrick Werquin, les résultats invitent les auteurs à une interprétation prudente. « *Les variables indicatrices de la date d'interrogation (...) ont toujours un effet positif croissant. On a bien une amélioration de la probabilité de détention d'emploi avec l'avancement dans le temps puisque l'âge à la date d'interrogation est contrôlé. On ne mesure donc pas un effet d'âge. En revanche, la date d'interrogation peut renvoyer à une forme d'expérience, autre que celle capturée par les variables d'acquis utilisées, qui peut diriger les jeunes vers des employeurs correspondant à un meilleur assortiment. Elle peut aussi renvoyer à l'évolution de la conjoncture. Dans le contexte d'une analyse qui réconcilie l'usage de variables de conditions initiales et de variables longitudinales d'acquis, l'effet global de l'avancement dans le temps n'est pas clair pour autant. En effet, le temps s'écoulant, le passage par certains états peut renforcer ou contrecarrer cet effet positif des variables de la date d'interrogation* » (Balsan, Handchane et Werquin, 1996, p. 104).
- Dans l'article de Henri Eckert et Saïd Handchane, la nature des résultats obtenus pour cette même variable conduit les auteurs à s'engager nettement en faveur d'une interprétation particulière. « *Remarquons enfin les effets de conjoncture que révèlent les valeurs des diverses modalités de la variable de date : les valeurs des paramètres suivent une évolution comparable à celles des indicateurs de conjoncture. Les années 1989 et 1990 sont marquées par une reprise de la croissance, les années suivantes par un tassement de celle-ci ; les risques de chômage sont réduits plus sensiblement au cours des deux premières années qu'au cours des deux suivantes. L'atténuation constante du risque de chômage sur toute la période est, ainsi, plus nette pendant les années favorables, elle marque le pas lorsque la conjoncture s'inverse. Ce résultat suggère que les rapports entre les trois types de durée que nous avons évoqués pourraient être conçus selon la figure de l'enchâssement : si la durée processuelle s'inscrit dans la durée archéologique, toutes deux s'inscrivent dans une durée qui les déborde, celle des rythmes économiques* » (Eckert et Handchane, 1997, p. 62).

La fragilité du statut théorique de la variable de « temps » dans ces deux études est en partie liée au fait que, dans les deux cas, une seule enquête longitudinale (de panel dans un cas, rétrospective dans l'autre) est mobilisée et la période d'observation est de ce fait limitée à environ 5 ans et à une seule cohorte. Il y a sans doute là à la fois un choix de la part des auteurs, qui ont voulu privilégier les temporalités individuelles, et l'expression de contraintes techniques de modélisation et de disponibilité des données (on l'a déjà souligné, les enquêtes longitudinales françaises sont sans doute encore trop courtes, trop récentes, trop irrégulières, trop peu homogènes dans le temps).

3.2. Effets d'âge, de période, de génération : évaluation d'une application empirique à l'insertion professionnelle des jeunes

Un moyen de dépasser les limites actuelles des enquêtes longitudinales est de recourir à la technique des « pseudo-panels ». Il s'agit de suivre fictivement différentes cohortes (personnes nées ou entrées sur la marché du travail la même année) à partir de séries longues tirées d'enquêtes transversales dont l'échantillon est tournant. En d'autres termes, ce que l'on suit, ce sont des échantillons représentatifs renouvelés d'année en année des différentes cohortes. La démarche peut bien sûr être déclinée selon différentes variables secondaires (niveau de diplôme, par exemple). La représentation graphique de ces pseudo-cohortes au regard d'une variable précise (le taux de chômage ou le taux de salaire, par exemple) s'apparente à ce que les démographes appellent les « diagrammes de Lexis »⁹. La grille de lecture habituellement appliquée à ce type de données est celle des effets d'âge, de période et de génération.

9. Pour une application descriptive à l'insertion professionnelle des jeunes, voir [Fondeur et Minni, 1997].

Pour dépasser le stade de la simple interprétation graphique, qui ne permet pas d'isoler et de quantifier les effets « purs » (dont on postule la séparabilité), le modèle théorique est empiriquement « transcrit » de la manière suivante : l'effet d'âge est identifié par une variable du calendrier individuel (âge, ancienneté sur le marché du travail...), l'effet de génération par une variable de cohorte (année de naissance, date d'entrée sur le marché du travail...) et l'effet de période par la date de l'enquête. Formellement, le modèle économétrique est spécifié à partir de variables explicatives indicatrices :

$$P_{it} = \text{constante} + \sum_{\alpha} a_{\alpha} \mathbf{1}\{A = \alpha\} + \sum_{\gamma} c_{\gamma} \mathbf{1}\{C = \gamma\} + \sum_{\delta} d_{\delta} \mathbf{1}\{D = \delta\} + \varepsilon_{it} \text{ où}$$

- P est la variable expliquée ;
- A , C et D sont respectivement l'âge (ou tout autre variable du calendrier individuel), la cohorte et la date de l'enquête observés en it ;
- α , γ et δ correspondent aux différentes modalités de A , C et D ;
- les variables indicatrices prennent la valeur 1 si l'égalité entre accolades est vérifiée et 0 sinon ;
- a_{α} , c_{γ} et d_{δ} sont les valeurs prises par les coefficients des variables explicatives (il y a autant de coefficients que de modalités pour A , C et D).

Ce modèle pose deux problèmes d'identification :

1. Chacune des indicatrices ne prend qu'une fois la valeur 1 et, par conséquent, leur somme pour l'ensemble des observations de chacune des variables A , C et D vaut 1. Comme le modèle comporte une constante, il se pose un premier problème d'identification. Ce dernier est cependant facile à résoudre. Deux solutions équivalentes sont envisageables.

- La première consiste à contraindre la somme des coefficients de chacune des variables A , C et D à être nulle¹⁰ :

$$\sum_{\alpha} a_{\alpha} = \sum_{\gamma} c_{\gamma} = \sum_{\delta} d_{\delta} = 0$$

- La seconde consiste à annuler un coefficient pour chaque variable¹¹ :

$$a_{\alpha^*} = 0, \quad c_{\gamma^*} = 0, \quad d_{\delta^*} = 0$$

Ces deux types de contraintes n'influencent pas la forme des effets. Les valeurs des coefficients seront simplement exprimées dans le premier cas, par rapport à la moyenne des coefficients de chaque effet, et dans le second cas, par rapport à une modalité de référence.

2. Le véritable problème de cette modélisation est lié à la colinéarité parfaite entre A , C et D ($A = D - C$). C'est en effet beaucoup demander à une régression que de déterminer l'influence propre de variables explicatives liées par une relation comptable. Trois solutions à ce problème sont envisageables, mais aucune n'est *a priori* satisfaisante (Allain 1997-a).

- La solution la plus simple consiste à omettre une variable. Mais on introduit alors un biais dans les résultats : on surestime l'un des deux effets restants et on sous-estime l'autre. Évidemment, tout dépend de l'importance de l'effet omis. Or, puisqu'on ne peut estimer les effets simultanément (sinon la question ne se poserait pas), on ne peut pas se fonder sur des résultats économétriques pour légitimer ce choix.
- La seconde solution est d'imposer une contrainte supplémentaire. Mais « *le choix [de cette contrainte], qui est entièrement arbitraire, joue un rôle déterminant dans le calcul des différents effets* » (Allain, 1997-b, p. 178).
- La troisième solution réside dans la substitution d'une variable classique à une des variables indicatrices. Par exemple, si l'on considère que l'effet de période est principalement de nature conjoncturelle, on peut remplacer la variable indicatrice de la date de l'enquête par un indicateur annuel de conjoncture. Mais si la variable choisie n'épuise

10. C'est la solution utilisée dans [Chauvel, 1997].

11. C'est la solution utilisée dans [Bourdallé et Cases, 1996] et [Allain, 1997-b].

pas l'effet de la variable indicatrice remplacée (ce qui est bien sûr toujours le cas), l'estimation des coefficients des deux autres variables explicatives est biaisée.

L'utilisation de ce type de modélisation dans l'analyse multitemporelle de l'insertion professionnelle des jeunes suppose donc de choisir entre différentes hypothèses *ad hoc* qu'il convient de justifier en fonction des spécificités de l'objet. À notre connaissance, il n'existe aucune application des modèles économétriques d'effets d'âge, de période et de génération dans ce champ alors que, au-delà des problèmes techniques qui viennent d'être évoqués, cette piste de travail semble assez prometteuse.

Il convient toutefois de garder à l'esprit que ces modèles sont essentiellement descriptifs puisqu'ils sont univariés, les variables explicatives n'étant que de simples indicatrices des différentes temporalités. En d'autres termes, les véritables variables explicatives doivent être identifiées *a posteriori* en interprétant la forme des séries de coefficients correspondant à ces temporalités.

Une autre conséquence du caractère univarié de ces modèles est l'impossibilité de mettre en relation un phénomène observé pour une certaine variable dans une certaine temporalité et un autre phénomène observé pour une autre variable dans une autre temporalité. On pense ici à un exemple précis. En effet, on peut concevoir que le fait que l'emploi des « jeunes » est, depuis la fin des années soixante-dix, beaucoup plus sensible au cycle que l'emploi des « adultes » (Fondeur, 1996) – fait que l'on pourrait considérer, par rapport à l'« effet d'âge » que serait le « processus d'insertion », comme un « effet de période » – soit en grande partie lié à la précarisation des *formes* d'emploi des entrants sur le marché du travail – fait qui relèverait quant à lui d'un « effet de génération » (on retrouve l'hypothèse formulée plus haut selon laquelle les entrants sur le marché du travail seraient le vecteur de la diffusion de nouvelles formes de régulation de l'emploi).

Quelques éléments de conclusion

Faut-il – ou peut-on – concevoir un modèle économétrique global susceptible d'embrasser l'ensemble des dimensions causo-temporelles de l'insertion professionnelle des jeunes ? Au-delà des problèmes de spécification économétrique, on peut penser que la difficulté rencontrée est essentiellement liée à la tension persistante à laquelle sont confrontées économie et sociologie : *« comment rendre raison simultanément des différences de comportement et des modifications qu'introduisent dans ces comportements les interactions entre les agents ? Est-il possible de spécifier aussi complètement que possible, à l'aide d'un même système d'axiomes, de concepts et d'observations, l'identité des acteurs sociaux et l'identité des situations d'interaction ? »* (Menger, 1997, p. 587). Le débat qui s'ouvre ici est donc au fondement même des sciences sociales. Un autre aspect en est la question de la séparabilité des dimensions causo-temporelles. En effet, si le temps peut être appréhendé à différents niveaux, il n'en est pas moins unique, d'où le problème d'identification des effets propres aux temporalités distinguées analytiquement. Ainsi, le « processus d'insertion » est « encastré » dans d'autres dimensions causo-temporelles dont il n'est pas extractible. On peut concevoir *analytiquement* un processus individuel « pur » (encore faut-il le fonder théoriquement) mais il est vain de vouloir l'isoler *empiriquement* et, *a fortiori*, d'analyser l'insertion professionnelle des jeunes à travers cette seule dimension causo-temporelle. Si isoler les effets « purs » propres aux temporalités distinguées analytiquement est illusoire, il n'est pas pour autant inutile de se confronter à ce type d'exercice. L'intérêt de la modélisation multitemporelle est bien plus dans la démarche – qui souligne les limites de l'unidimensionalité causo-temporelle – que dans le « résultat ».

Il est intéressant, pour finir, de poser une question rétrospective sur l'« état final » du « processus d'insertion professionnelle des jeunes », qui est bien sûr l'élément le plus important lorsqu'on parle d'*insertion* : la difficulté à aboutir à une définition « conventionnelle » de cet état n'est-elle pas en grande partie liée à son caractère de plus en plus flou et de plus en plus tardif dans les calendriers des individus, phénomène typique d'un effet de génération ? Dès lors, la difficulté à définir l'« état final » – et par voie de conséquence l'objet « insertion professionnelle des jeunes » dans son ensemble – ne viendrait-elle pas de l'unidimensionalité du schéma causo-temporel privilégié *a priori* ?

Les modèles micro-économétriques « structurels » de recherche d'emploi

Dans la littérature modélisant sur données longitudinales la probabilité d'accès à l'emploi, deux types de spécification sont distingués en référence à la théorie de la *job search* : la « forme structurelle » et la « forme réduite ». La différence entre ces deux approches est que la première utilise la théorie de la recherche d'emploi pour justifier *a priori* une spécification particulière où la probabilité d'accéder à l'emploi est considérée comme étant le produit de la **probabilité de recevoir une offre** et de la **probabilité qu'une offre soit acceptable**. Il est important de préciser que cette dernière variable explicative est la probabilité qu'une offre soit *acceptable*, et non, comme on le lit souvent dans la littérature, la probabilité qu'une offre soit *acceptée*. Derrière cette subtile différence de vocabulaire se cachent en effet toutes les restrictions imposées au modèle pour parvenir à séparer les deux facteurs.

Prenons le cas d'un modèle structurel de durée de chômage. Le lecteur qui n'entrerait pas dans le détail technique de la modélisation pourrait être porté à croire qu'elle s'appuie sur des données individuelles de durée de chômage et d'offres d'emploi reçues. Mais ce type de données est très rare et il est de toutes façons impossible de connaître l'ensemble des offres d'emploi « reçues » par un individu en raison de leur inégal degré de formalisation. La solution retenue est de recourir à une spécification paramétrique fondée sur le postulat selon lequel les individus optimisent leur recherche d'emploi en fonction de leur « **salaire de réservation** » : toute offre supérieure ou égale à ce taux de salaire est *acceptable*, et donc *acceptée* puisque les individus sont supposés rationnels. Derrière le passage d'*acceptable* à *acceptée*, il y a donc l'adoption d'une hypothèse *ad hoc*.

Par exemple, dans l'article classique de Liliane Bonnal, Denis Fougère et Anne Sérandon (1995) sur l'évaluation micro-économique des mesures-jeunes, il est supposé que les chômeurs acceptent immédiatement toute offre de stage et que, à l'issue du stage, les individus recevant une offre d'emploi « régulier » (non aidé) supérieure à leur salaire de réservation l'acceptent. Qui plus est, comme c'est généralement le cas dans ce genre d'étude, le « salaire de réservation » n'est pas une variable exogène (observée) mais une variable endogène (estimée). Il est fonction de la trajectoire antérieure de l'individu (épisodes de chômage et de stage), la forme de cet effet étant définie *a priori*. On s'appuie ici sur la proposition théorique tirée du modèle de *job search* selon laquelle l'individu révisé son salaire de réservation en fonction de son expérience du marché du travail.

Yannick Fondeur

IRES, 16 boulevard du Mont d'Est
93192 Noisy-le-Grand Cedex

Tél : 01.48.15.19.20 ; Fax : 01.48.15.19.18

E-mail : Yannick.FONDEUR@ires.enpc.fr

Bibliographie

Allain O., 1997-a, *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, 602 p.

Allain O., 1997-b, La décomposition des évolutions de salaire selon l'âge, la cohorte et la période : méthodes et limites, In : *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail : les politiques de l'emploi*, A. Degenne, Y. Grelet, J.-F. Lochet, M. Mansuy, P. Werquin édés., Céreq, Documents séminaires, n° 128, p. 163-180.

Allaire G., Cahuzac E., Tahar G., 1995, Persistance du chômage et insertion, *note LIRHE*, n° 194, Université de Toulouse I, 21 p.

Attias-Donfut C., 1988, *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*, PUF, 249 p.

Balsan D., Handchane S., Werquin P., 1996, Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail. Un modèle *Probit* à effet aléatoire, *Économie et Statistique*, n° 299, p. 91-106.

Berg G. J. van den, Klaauw B. van der, 1998, Combining Micro and Macro Unemployment Duration Data, *Tinbergen Institute Discussion Papers*, n° 98-098/3, 54 p.

Bonnal L., Fougère D., Sérandon 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, p. 1-28.

Bonnal L., Fougère D., Sérandon A., 1995, Une modélisation du processus de recherche d'emploi en présence de mesures publiques pour les jeunes, *Revue économique*, vol. 46, n° 3, p. 537-547.

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.

Chauvel L., 1997, L'uniformisation du taux de suicide masculin selon l'âge : effet de génération ou recomposition du cycle de vie ?, *Revue française de sociologie*, vol. XXXVIII, n° 4, p. 681-734.

Coninck F. de, Godart F., 1989, L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité, *Revue française de sociologie*, vol. XXXI, n° 1, p. 23-53.

Eckert H., Handchane S., 1997, Temporalités de l'insertion professionnelle. Une approche longitudinale, *Formation Emploi*, n° 60, p. 49-65.

Fénélon J.-P., Grelet Y., Houzel Y., 1997, Modéliser l'insertion, *Formation Emploi*, n° 60, p. 37-48.

Florens J.-P., Fougère D., Kamionka T., Mouchart M., 1994, « La modélisation économétrique des transitions individuelles sur le marché du travail », *Économie et Prévision*, n° 116, p. 181-217.

Fondeur Y., 1996, Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique : quelques pistes de recherche, *La revue de l'IRES*, n° 21, p. 37-71.

Fondeur Y., 1998-a, L'analyse processuelle de l'insertion professionnelle des jeunes. Esquisse de bilan méthodologique, *Document de travail IRES*, n° 98.03, 70 p.

Fondeur Y., 1998-b, *Niveau de diplôme et sensibilité de l'emploi juvénile au cycle économique*, Rapport pour la DARES (Mission Analyse Économique), avec la collaboration de Claude Minni, 109 p.

Fondeur Y., Minni C., 1997, Quelques réflexions à partir d'un cas d'école d'articulation longitudinal / transversal : insertion professionnelle des jeunes et cycle économique, In : A. Degenne, Y. Grelet, J.-F. Lochet, M. Mansuy, P. Werquin (édés), *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail : les politiques de l'emploi*, Céreq, Documents séminaires, n° 128, p. 181-197.

Fondeur Y., Minni C., 1999, *Premiers éléments sur le « déclassement » à l'embauche*, Rapport intermédiaire pour le Commissariat Général du Plan/Groupe de travail « Jeunes et politiques publiques ».

- Freyssinet J., 1990, Les modes d'insertion professionnelle des jeunes : trajectoires nationales face à la crise, *La revue de l'IREs*, n° 4, p. 49-66.
- Heckman J.-J., 1981, Heterogeneity and State Dependence, In : S. Rosen ed., *Studies in the Labor Markets*, The University of Chicago Press, p. 91-137.
- Imbens G. W., Lynch L. M., 1992, Labor Market Transitions over the Business Cycle, *Harvard University Working Papers*.
- 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 et A. Masson (éds), *Économica*, p. 285-321.
- Le Goff J.-M., 1995, Processus d'accès à un emploi sur contrat à durée indéterminée des jeunes sortis de terminales en 1983, In : A. Degenne, M. Mansuy, P. Werquin (éds), *Trajectoires et insertions professionnelles*, Céreq, Documents séminaires, n° 112, p. 313-330.
- Lefresne F., 1995, Présentation et synthèse des travaux du colloque international de l'IREs sur la comparaison européenne des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes et monographie française, *La revue de l'IREs*, n° 17, p. 3-26 et 97-133.
- Lollivier S., 1994, L'évolution du marché du travail dans les années quatre-vingt, *Revue économique*, vol. 45, n° 3, p. 429-440.
- Lollivier S., 1995, Durée de chômage et cycle économique, In : *Chômage récurrent et dynamique des emplois vacants*, Rapport final, Convention ANPE/CNRS (PIRTTEM), 16 p.
- Magnac T., 1996, State dependence and heterogeneity in youth employment histories, papier non publié présenté dans le cadre du séminaire d'économétrie d'Edmond Malinvaud, 12 janvier 1998, Insee, 46 p.
- Magnac T., 1997, Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique, *Économie et Statistique*, n° 304-305, p. 75-94.
- Menger P.-M., 1997, Temporalité et différences interindividuelles : l'analyse de l'action en sociologie et en économie, *Revue française de sociologie*, vol. XXXVIII, n° 3, p. 587-633.
- Salais R., 1980, Le chômage, un phénomène de file d'attente, *Économie et Statistique*, n° 123, p. 67-78.
- Thélot C., 1986, *Tel père, tels fils ?*, Dunod.
- Vernières M., 1997, La notion d'insertion professionnelle, In : M. Vernières (éd.), *L'insertion professionnelle*, *Analyse et Débats*, *Économica*, p. 9-22.
- Vincens J., 1997, L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle, *Formation Emploi*, n° 60, p. 21-36.



L'insertion des jeunes dans la hiérarchie des salaires : caractéristiques individuelles et effets de cohorte

Yves Guillotin, Salima Hamouche

Introduction

Les différences individuelles des profils de rémunération s'expliquent, en partie, par le stock de capital humain accumulé, ainsi que par des caractéristique individuelles comme le genre. La validation empirique de la théorie du capital humain, à partir de données de panel, permet d'établir une corrélation positive entre la formation d'un individu et son revenu. Divers travaux économétriques (Willis [1986], Goux-Maurin [1994], Guillotin-Sevestre [1994]) discutent par ailleurs le caractère décroissant de la rentabilité de l'éducation. À l'effet de ces variables peut s'ajouter l'effet de la conjoncture, dès lors que l'analyse porte sur des individus pour lesquels l'entrée sur le marché du travail se fait dans des contexte économiques très contrastés.

L'utilisation de données sur une période relativement longue (25 ans), permet d'appréhender une partie importante de la carrière d'un individu tout en permettant de mettre en évidence des « effets de génération ». Ces « effets de cohortes » peuvent être le résultat sur les carrières salariales, de l'état de la conjoncture au moment de l'entrée sur le marché du travail.

Dans cette optique, l'insertion des jeunes dépend bien sûr du capital humain accumulé, mais comme le soulignent Balsan-Hanchane-Werquin [1996], la qualité de cette insertion dépend aussi de « l'histoire vécue » pendant les premières années de la carrière, histoire qui dépend de la nature des contrats de travail au moment de cette insertion, mais aussi de l'environnement économique dans lequel celle-ci a lieu.

Nos précédents résultats (Guillot-Hamouche [1998]) nous avaient permis d'identifier un effet des variables de conjoncture sur la mobilité salariale. Nous énoncions alors une hypothèse de « casting » selon laquelle l'état de la conjoncture agirait plus sur le déplacement absolu de la hiérarchie salariale, tandis que les caractéristiques individuelles et d'accumulation auraient un effet sur les déplacements des individus à l'intérieur de la hiérarchie salariale. Cependant, les résultats obtenus reposaient sur l'hypothèse implicite d'homogénéité entre les cohortes de l'effet des variables sur la carrière. L'introduction de variables macroéconomiques, indicatrices de l'état de la conjoncture au moment de l'entrée sur le marché du travail, permettait de mettre en évidence l'effet de celle-ci sur la mobilité salariale, sans pour autant permettre d'identifier les effets différentiels de chacune des variables du modèle suivant cet « effet de génération ».

Le fait de pouvoir disposer de données pour une période plus longue nous a permis de considérer les observations pour différentes cohortes. L'analyse de celles-ci confirme bien que la mobilité dans la hiérarchie des salaires dépend aussi de l'année à laquelle a lieu l'insertion sur le marché du travail. À l'effet des caractéristiques individuelles, peut donc s'ajouter un effet spécifique à la génération (effet de cohorte) que l'on peut attribuer en partie à la conjoncture économique.

Nous essaierons donc de mettre en évidence cette hétérogénéité dans sa double dimension : les variables représentatives des caractéristiques individuelles et les variables représentatives des décisions individuelles d'accumulation n'ont pas le même effet suivant la position de départ dans la hiérarchie des salaires, mais également suivant l'année d'entrée sur le marché du travail.

L'une des principales critiques adressées aux modèles issus de la théorie du capital humain, tient au fait qu'il s'agit de modèles d'offre pour lesquels le côté de la demande sur le marché du travail n'est pas pris en compte. L'introduction d'une variable macroéconomique mesurant les tensions observées sur ce marché (taux de croissance du taux de chômage) permet dans une certaine mesure d'atténuer ces griefs. L'effet de cohorte est appréhendé à travers l'hétérogénéité de l'effet des variables exogènes individuelles du modèle, selon les générations considérées. Cette hétérogénéité peut se justifier par un ensemble de raisons, parmi lesquelles figure l'état de la conjoncture au cours de la période d'insertion sur le marché du travail. Pour isoler cet aspect particulier de l'effet de cohorte, on peut donc introduire une variable synthétique de l'état du marché du travail sur la période considérée, qui prendra des valeurs distinctes suivant la génération d'appartenance.

Ce phénomène d'hétérogénéité se retrouve pour les phases successives de carrière d'une seule génération (entrée sur le marché du travail en 1970). En effet, la disponibilité récente des DADS de 1967 à 1995, nous permet d'envisager une amplitude de la période d'observation relativement large. On considère les 24 ans de carrière des individus d'une même génération, ce qui permet d'illustrer ce qui caractérise l'essentiel d'une carrière salariale dans ses mouvements les plus importants. Le fait de décomposer celle-ci en phases triennales consécutives, nous permet de visualiser les positionnements successifs du salarié dans la hiérarchie de la génération considérée au fur et à mesure du déroulement de sa carrière.

Pour ces deux volets de notre travail, notre approche repose sur la construction de matrices de mobilités spécifiques à chacune des cohortes prises en compte, ou à chacune des phases de carrière considérées. Pour chacun des individus il est alors possible de définir un rang de départ et un rang d'arrivée suivant l'amplitude de la période d'observation ou selon la phase de carrière retenue pour l'analyse. Ces rangs sont en fait les déciles auxquels appartiennent les salariés au moment de leur entrée sur le marché du travail et à la date marquant la fin de la phase de carrière ou l'amplitude de la période d'observation prises en compte. Dans tous les cas, le décalage est effectué en ne retenant que les individus d'une même cohorte et suivant la date considérée pour les besoins de l'analyse. Le saut hiérarchique représente alors le nombre de déciles franchis entre les dates de « départ » et « d'arrivée ». L'approche de la trajectoire individuelle ne se fait donc que dans une perspective relative, le niveau absolu n'intervenant en aucune manière dans l'analyse.

Ainsi, dans notre approche, c'est l'ampleur du saut effectué dans la distribution des salaires qui constitue la variable à expliquer. Il s'agit en fait, pour modéliser la mobilité dans la hiérarchie des salaires, de compter le nombre de déciles franchis entre deux dates marquant une « phase » particulière de la carrière d'un individu. Ce choix permet alors d'appréhender le « saut » effectué dans la hiérarchie comme une donnée de comptage. On peut alors mettre en œuvre les méthodes économétriques appropriées pour ce type de variables endogènes prenant un nombre restreint de valeurs positives.

Ce choix suppose néanmoins que le décile franchi, a la même importance, à quelque niveau que l'on se situe dans la distribution des salaires. Cette hypothèse contraignante peut être relâchée en considérant dans l'ensemble des variables exogènes, le rang occupé au moment de l'insertion dans la hiérarchie des salaires (le décile initial d'appartenance). L'analyse qualitative des données disponibles et nos précédents résultats nous ont permis de montrer que l'ampleur de la mobilité salariale est contingente à cette position initiale. En outre, les caractéristiques individuelles et les variables d'accumulation peuvent avoir un effet différentiel important selon cette position. Nous avons donc pris en compte cette éventualité en introduisant des « variables croisées ». Ce croisement est alors effectué en regroupant d'une part les déciles du bas et, d'autre part, les déciles du haut (la modalité de référence étant constituée des déciles médians).

Dans une première partie, nous proposons une présentation synthétique des données utilisées et des faits stylisés auxquels celles-ci permettent d'arriver. Les conclusions de cette analyse permettront d'explicitier quelles sont les variables retenues pour tenter d'expliquer la mobilité salariale.

La partie suivante nous permettra d'exposer la démarche suivie et les résultats obtenus pour, d'une part, les différentes cohortes (section 1) et, d'autre part, les différentes phases de carrière (section 2) d'une même cohorte.

1. La mobilité hiérarchique : une analyse descriptive

1.1. Les données disponibles

Les données utilisées, présentées dans l'encadré, se résument à l'observation du « saut », du nombre de déciles parcourus par l'individu entre deux dates.

Encadré

Les données

Les données longitudinales de salaires sur la période 1967-1995 utilisées dans cette recherche sont tirées des Déclarations Annuelles de Salaires remplies par les employeurs des secteurs privé et semi-public (DAS, devenues depuis Déclarations Annuelles de Données Sociales ou DADS) : il s'agit d'une base de données constituée des individus nés en octobre des années paires, ce qui donne un taux de sondage d'environ 1/25 (le mois d'octobre représentant un peu moins de 8 % des naissances annuelles).

Toutefois, les informations recueillies sur les salariés ne comportent pas le diplôme ou le nombre d'années d'études, l'expérience ou l'ancienneté dans l'entreprise. Afin de contourner cette difficulté, nous nous sommes intéressés à la population des « entrants » dans le fichier. Ceux-ci sont définis ici de la manière suivante : est entrant l'année t l'individu âgé de moins de 30 ans l'année t , absent du fichier avant t , présent aux dates charnières retenues pour décrire la carrière : t , $t + 3$, $t+6$, $t+9$ pour les générations utilisées dans le 1^{er} point et t , $t+3$, $t+6$, $t+9$, $t+12$, $t+15$, $t+18$, $t+21$, $t+24$ pour les phases de carrière étudiées au point 2.

Compte tenu de l'absence d'exploitation des DAS en 1981, 1983 et 1990, il a été possible de définir six générations d'entrants : 1970, 1973, 1976, 1979, 1982, 1985 et d'étudier 8 phases de la carrière des individus rentrés en 1970.

La formation est évaluée comme la différence entre l'âge d'entrée et l'âge de 14 ans. Cette procédure est courante dans l'estimation de la durée de la formation, bien qu'elle s'applique généralement à la différence « âge - 6 ». Le choix d'une formulation « âge - 14 » repose sur l'idée que la scolarité obligatoire ne représente pas, à nos yeux, un investissement délibéré en capital humain. Toutefois, l'usage d'une forme logarithmique nous contraindra à exclure les individus entrés à 14 ans sur le marché.

Au total, on dispose de deux fichiers de 26 923 individus appartenant aux générations 1970 à 1985 et de 2 620 carrières individuelles démarrant en 1970.

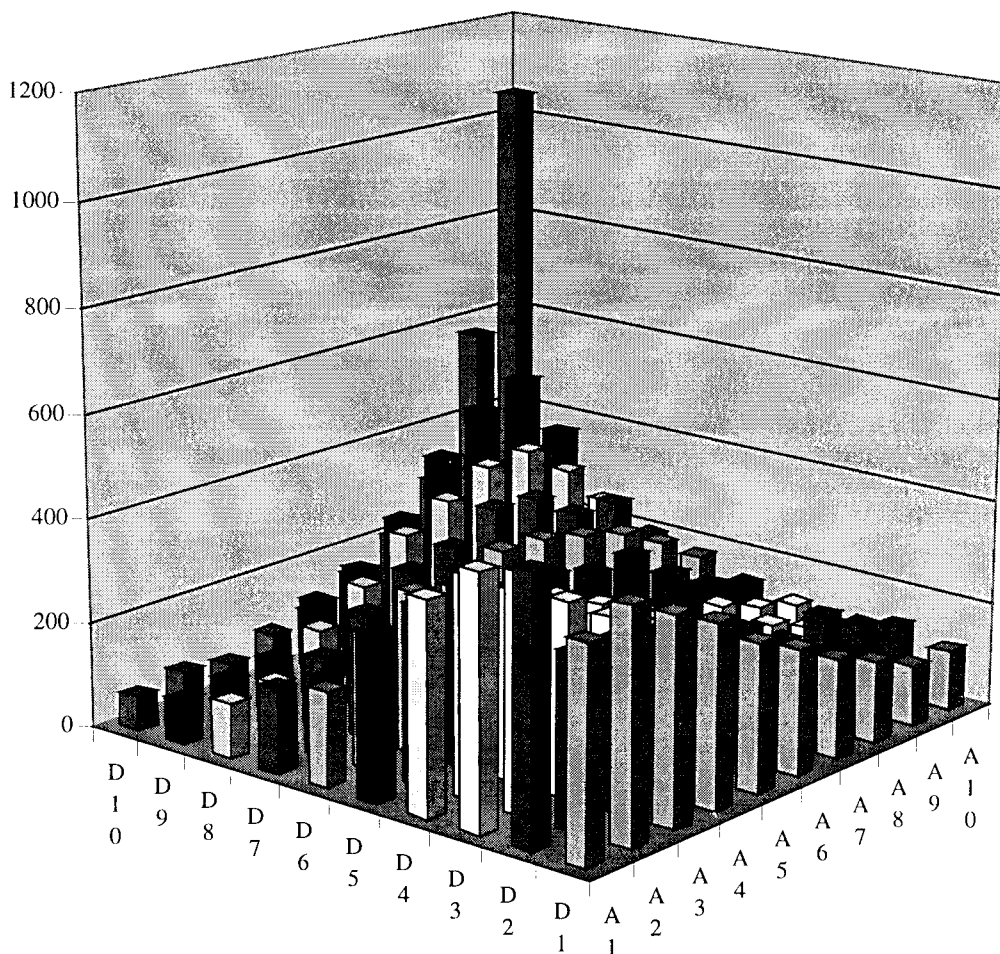
Pour chacune de ces cohortes, nous construisons à chaque date retenue une hiérarchie salariale constituée par un décilage. Chaque individu est alors doté d'un rang d'appartenance allant de 1 à 10. Par croisement de deux positions hiérarchiques à deux dates, on obtient une matrice de mobilité.

L'intérêt de distinguer différentes générations de débutants réside dans la possibilité de rapporter les mouvements hiérarchiques observés à la conjoncture économique dans laquelle ils s'insèrent. Dans notre cas, l'entrée en 1970 conduit à profiter de la croissance rapide qui caractérise cette période, alors que l'entrée en 1979 va amener l'insertion sur le marché du travail à se faire dans une dynamique économique particulièrement défavorable.

Pour les variables explicatives, en plus du capital humain initial LKHI, des variables muettes sont également créées pour le genre (0 pour les hommes, 1 pour les femmes), ainsi que pour l'appartenance aux déciles initiaux : RD1 à RD10.

Le tracé de la page précédente montre la mobilité hiérarchique des salaires pour les 6 générations d'entrants prises en compte dans notre analyse. Ainsi 440 entrants sont passés entre t et $t+9$ du décile 1 (D1) au décile 2 (A2). Ils ont parcouru 1 décile vers le haut : saut positif de 1. Globalement, la matrice est dominée par la diagonale principale qui reflète l'immobilité dans la hiérarchie salariale.

Matrice de mobilité hiérarchique des 6 cohortes d'entrants



	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
D1	404	440	395	350	283	240	191	155	116	115
D2	504	327	323	306	262	249	198	218	169	138
D3	478	447	365	308	275	203	182	175	139	107
D4	403	417	362	320	276	234	185	185	154	131
D5	308	336	352	308	309	283	289	224	174	148
D6	181	258	307	288	331	326	304	280	235	180
D7	158	187	240	293	312	361	353	297	293	201
D8	105	112	184	241	313	353	397	403	337	249
D9	83	89	98	184	219	291	390	461	501	370
D10	65	81	66	95	112	154	204	294	576	1051

1.2. Les variables explicatives de la mobilité hiérarchique

Le choix des variables explicatives s'inspirent de l'approche proposée par Mincer [1974], qui rattache le salaire à la formation initiale mesurée par la durée des études, l'expérience professionnelle et diverses indicatrices prenant en compte des caractéristiques individuelles. On peut considérer quatre groupes de variables :

a) Une variable d'accumulation. Il s'agit d'approcher le stock de capital humain initialement accumulé en considérant le nombre d'année d'études, évalué comme la différence entre l'âge d'entrée et 14 ans. Cette procédure repose sur l'idée que la scolarité obligatoire ne représente pas un investissement délibéré en capital humain.

b) Une variable individuelle, indicatrice du genre, permettant d'évaluer de quelle manière le fait d'être une femme peut ralentir ou non l'ascension salariale ou favoriser ou non une mobilité hiérarchique descendante. Le tableau ci-dessous permet d'appréhender des différences systématiques entre les deux sexes quelle que soit la génération d'appartenance.

Saut moyen selon la génération d'entrée		
Période d'observation	Hommes	Femmes
1970 à 1979	0,383	-0,776
1973 à 1982	0,312	-0,606
1976 à 1985	0,434	-0,839
1979 à 1988	0,483	-0,894
1982 à 1991	0,491	-0,825
1985 à 1994	0,380	-0,634

c) Une variable macroéconomique, synthétique de l'état de la conjoncture au cours de la première partie de la carrière (9 ans) pour chacune des générations considérées. Nous avons retenu ici le taux de croissance du taux de chômage afin d'approcher les modifications de la tension sur le marché du travail. L'hypothèse sous-jacente est qu'un accroissement du chômage devrait ralentir la dynamique des salaires et, par conséquent, freiner le déplacement vers le haut de la hiérarchie dans son ensemble.

d) Des variables indicatrices de positionnement au moment de l'entrée sur le marché du travail. Les coefficients attachés à ces variables se comprennent comme des écarts à la modalité médiane de référence : le cinquième décile. À titre d'illustration de l'impact du positionnement initial le tableau ci-dessous donne le saut moyen sur les années t à $t+9$ des 6 cohortes d'entrants selon cette position de départ.

Saut moyen selon la position initiale		
	Hommes	Femmes
Décile 1	3,502	2,390
Décile 2	2,975	1,508
Décile 3	1,961	0,232
Décile 4	1,141	-0,479
Décile 5	0,444	-0,805
Décile 6	-0,206	-1,039
Décile 7	-0,917	-1,630
Décile 8	-1,422	-2,135
Décile 9	-1,884	-2,280
Décile 10	-1,728	-2,551

Le croisement de ces indicatrices avec chacune des variables exogènes précédentes permettraient d'identifier dans quelle mesure l'effet de celle-ci se différencie ou non suivant le décile occupé au moment de l'insertion sur le marché du travail. Toutefois, pour que ces effets croisés soient représentatifs, les croisements sont effectués en ne considérant qu'un regroupement des positions initiales. Le bas de la hiérarchie sera représenté par les trois premiers déciles tandis que le haut de la

hiérarchie sera représenté par les trois derniers déciles. La modalité de référence sera donc constituée des quatre déciles du centre de la distribution.

2. Estimation et résultats

2.1. La démarche

Nous souhaitons mettre en évidence ce qui peut expliquer le nombre de déciles franchis dans la distribution des salaires. La variable modélisée mesurera donc le déplacement observé dans cette hiérarchie. Par construction, celui-ci prend toutes les valeurs entières comprises entre -9 et $+9$. La mobilité salariale peut être appréhendée ici comme une donnée de comptage, l'événement unitaire étant le saut d'un décile dans la hiérarchie. On peut alors mettre en œuvre des techniques économétriques particulières pour ce type de variables prenant un petit nombre de valeurs positives, puisque pour de telles variables le modèle linéaire standard se révèle inadéquat (Guillot-Hamouche [1998]) (voir encadré en annexe). Toutefois, les méthodes économétriques pour données de comptage imposent de travailler sur des variables positives, ce qui nous amènera à distinguer les sauts positifs des sauts négatifs. Nous avons ainsi constitué deux sous-échantillons : le premier constitué des individus dont le saut est positif ou nul, le second constitué des individus dont le saut est négatif ou nul. En effet, les individus immobiles, pour lesquels le saut est nul, font partie de ces deux sous-échantillons pour ne pas biaiser les résultats obtenus. Afin de tester l'homogénéité de l'effet des variables suivant les différentes cohortes et suivant le positionnement au moment de l'insertion sur le marché du travail, le problème peut être formulé de la manière suivante.

Soit Y le vecteur des observations sur la variable que l'on souhaite expliquer (le nombre de déciles franchis), soit X la matrice des observations sur les différentes exogènes dont l'effet est mesuré par le vecteur de paramètres à estimer β . Soit RD la matrice des indicatrices des déciles de départ (à l'exception du décile médian) dont l'effet est mesuré par le vecteur de paramètres γ . Soit g et r les indices représentant respectivement les générations prises en compte (entrée sur le marché du travail en 1970, 1973, 1976, 1979, 1982 et 1985) et les positions de départ (respectivement en bas et en haut de la hiérarchie). Pour un individu appartenant à la génération g et se positionnant en r au moment de son insertion sur le marché du travail, on peut spécifier les quatre modèles suivants :

$$Y_{gr} = X_{gr} \beta + RD_g \gamma + u_{gr}$$

$$Y_{gr} = X_{gr} \beta_r + RD_g \gamma + v_{gr}$$

$$Y_{gr} = X_{gr} \beta_g + RD_g \gamma_g + w_{gr}$$

$$Y_{gr} = X_{gr} \beta_{rg} + RD_g \gamma_g + \eta_{gr}$$

Le premier de ces quatre modèles, suppose que les effets des variables exogènes sont identiques quelles que soient les cohortes et les positions de départ. Le second modèle repose sur l'hypothèse de l'homogénéité des générations, alors que l'on admet l'existence d'effets différenciés des variables exogènes selon le positionnement dans la hiérarchie au moment de l'entrée sur le marché du travail. L'effet différentiel de ces variables est pris en compte en considérant comme modalité de référence les déciles 4, 5, 6 et 7. De la même manière, le troisième modèle présuppose l'identité des effets des variables exogènes selon la position de départ mais l'hétérogénéité des générations : l'effet des variables exogènes se différencie uniquement suivant l'année d'entrée sur le marché du travail. Finalement, le dernier modèle permet de prendre en compte l'hétérogénéité dans sa double dimension. Le choix du modèle qui ajuste le mieux les données disponibles repose sur le test du rapport des maxima de vraisemblance.

Le fait de disposer de données sur une période plus longue permet d'envisager la mobilité salariale sur les 25 premières années de carrière de la génération entrée sur le marché du travail en 1970. Cette période peut être considérée comme représentative de l'essentiel de la trajectoire salariale. On peut décomposer cette période en 8 phases triennales successives. Il est alors possible d'étudier l'homogénéité de l'effet des variables exogènes pour chacune des phases successives de la carrière. À titre exploratoire on donne dans le tableau ci dessous le saut moyen pour les différentes phases.

Saut moyen selon la phase de carrière		
Phase triennale	Hommes	Femmes
1	1,986	1,216
2	1,274	1,114
3	0,748	0,696
4	0,554	0,662
5	0,584	0,500
6	0,488	0,404
7	0,465	0,358
8	0,418	0,446

Le problème envisagé est en partie similaire au précédent. Il suffit de remplacer l'indice g des générations dans les quatre modèles précédents par un indice p désignant les différentes phases de carrière. L'effet différentiel des variables exogènes du modèle est appréhendé par le biais de variables croisées avec chacun des déciles de départ (à l'exception du rang médian). Pour l'étude de l'hétérogénéité des phases successives de carrière d'une même génération, on fait le choix d'un « croisement » moins concentré.

Dans un premier temps nous présentons les résultats de l'analyse de l'hétérogénéité des générations pour présenter dans la section suivante les résultats concernant l'hétérogénéité des phases successives.

2.2. L'hétérogénéité des générations

Pour analyser les trajectoires salariales des différentes générations, nous avons pris en considération les neuf premières années de la carrière. Ce choix se justifie à la fois par la structure des données et par le nécessaire recul qu'exige une appréhension correcte du processus d'insertion. En effet, les particularités des DADS (données non disponibles pour certaines années) et le fait pour nous de devoir disposer d'observations à deux dates distinctes, nous ont conduits à retenir des périodes d'observation dont l'amplitude est un multiple de trois. La prise en compte d'une période triennale initiale n'apparaît pas suffisante pour appréhender la phase d'insertion. On peut se référer aux travaux du CERC qui, le plus souvent, sont établis sur une période de 5 ans. Pour appréhender la phase d'insertion, et pour prendre en compte la possibilité d'un allongement, au cours de ces dernières années, de la durée de ce processus, nous avons privilégié une période de 9 ans.

Le fait de considérer six cohortes d'individus se distinguant suivant l'année d'insertion sur le marché du travail permet d'identifier de quelle manière évolue l'impact de l'ensemble des variables prises en compte, sur la mobilité salariale. Les résultats permettent ainsi de tester l'hétérogénéité de ces générations, mais aussi d'envisager d'éventuelles tendances de ces effets au cours du temps.

Les tests de spécification conduisent à retenir la spécification pour laquelle les générations sont hétérogènes (valeurs distinctes des coefficients de chacune des variables du modèle pour chacune des cohortes prises en compte) et qui inclut les effets différentiels des variables individuelles et d'accumulation suivant la position occupée au moment de l'insertion sur le marché du travail.

La prise en compte des rangs initiaux permet de contrôler les composantes « mécaniques » des déplacements dans la hiérarchie. Les coefficients des indicatrices de rang de départ (Rdi) (qui s'interprètent en termes de différences par rapport à la modalité médiane de référence), montrent que, pour toutes les cohortes, l'effet « mécanique » de la position de départ est systématiquement significatif pour les sauts négatifs dans le haut de la distribution. Lorsqu'un individu débute sa carrière salariale

aux déciles les plus élevés de la distribution, l'éventualité d'un « saut » négatif est plus importante lorsque les caractéristiques individuelles ne compensent pas ce mouvement. Pour les sauts positifs, cet aspect mécanique (une insertion à un décile élevé réduit les éventualités de sauts positifs, tandis qu'une insertion à un décile du bas de la distribution augmente l'éventualité d'un saut positif) ne s'observe que sur certaines des six cohortes, et plutôt pour les rangs élevés.

L'effet du genre se retrouve dans toutes les générations dans le sens attendu : les femmes sont pénalisées dans leur carrière ascendante ainsi que dans leur trajectoire descendante. Il faut cependant noter que pour deux générations (1970 et 1979), cet effet discriminant est renforcé dans le bas de la distribution.

Les valeurs des coefficients mesurant l'effet de la variable d'accumulation, illustrent les effets très contrastés de celle-ci suivant la direction ascendante ou descendante des mouvements dans la distribution des salaires.

Pour les sauts positifs, les résultats montrent que la variable de capital humain a un effet global positif. De plus, un niveau élevé de cette variable, pour des individus débutant dans le bas de la distribution, autorise une ascension salariale plus rapide. À l'opposé, pour les sauts négatifs l'effet global de cette variable n'est pas significatif et ce, quelle que soit la génération prise en compte ; mais les effets croisés avec la position de départ sont eux significatifs (de signe négatif) dans le haut de la hiérarchie : une valeur élevée de la variable mesurant le capital humain accumulé freine la « chute » lorsqu'on se trouve en haut de celle-ci.

La variable de « conjoncture » est, par construction, commune à tous les individus d'une même cohorte. Cela interdit la prise en compte d'une constante dans la spécification du modèle. Les coefficients attachés à cette variable mesurent donc le saut moyen des individus médians et l'impact des conjonctures différentes rencontrées par les cohortes. La prise en compte de cette variable se justifie par la nécessité de tenter de contrôler l'une des composantes de l'effet de cohorte.

L'ensemble de ces résultats conforte des observations antérieures sur le rôle du capital humain et du genre sur l'évolution relative de la carrière salariale. On ne peut pour autant conclure à une quelconque évolution dans le temps (suivant les cohortes) de l'effet de ces variables. On doit toutefois accepter l'hypothèse d'hétérogénéité des générations successives d'entrants sur le marché du travail.

2.3. L'hétérogénéité des phases

Les tests de spécification conduisent à retenir la spécification pour laquelle les phases sont hétérogènes (valeurs distinctes des coefficients de chacune des variables du modèle pour chacune des phases prises en compte) et qui inclut les effets différentiels des variables individuelles et d'accumulation suivant la position occupée au début de la phase.

Le capital humain initial ne semble plus avoir d'impact global significatif mais apparaît comme ayant un impact différentiel selon la position initiale.

Cet effet est concentré dans les premières phases de la carrière. Pour les sauts positifs, disposer d'un capital humain initial élevé conduit à accélérer la carrière des individus placés initialement en bas de la hiérarchie. Une fois ce rattrapage effectué, il ne semble plus y avoir d'impact du capital humain sur les sauts positifs. Pour les sauts négatifs, le rôle différentiel du capital humain initial perdure tout au long des 24 premières années. Être bien doté en capital humain freine très sensiblement la descente des individus placés initialement en haut de la hiérarchie.

L'effet global du genre n'apparaît pas dans cette estimation. Les effets différentiels n'apparaissent, quant à eux, que dans les phases 5 à 8 de la carrière dans le sens d'une dégradation des trajectoires. Une interprétation possible consisterait à relier ces coefficients aux impacts des maternités se produisant après une dizaine d'année d'activité et conduisant à freiner les itinéraires initiaux.

Estimation pour les Sauts Positifs

NOBS	14839												
NPOS	10494												
LV		-25636,20											
ETA2	0,256	1,782											
	Entrants 1970		Entrants 1973		Entrants 1976		Entrants 1979		Entrants 1982		Entrants 1985		
	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	
DU9	0,223	4,407	0,168	4,216	0,145	2,271	0,315	3,552	0,274	2,654	0,388	2,352	
LKHI	0,148	2,343	0,133	2,037	0,301	3,525	0,239	2,790	0,273	3,801	0,211	2,052	
BLKHI	0,264	3,414	0,155	1,880	0,131	1,242	0,157	1,415	0,179	2,052	0,357	2,850	
HLKHI	-0,003	-0,018	0,184	0,951	-0,035	-0,160	-0,295	-1,281	0,155	0,681	0,443	1,330	
FSX	-0,312	-4,840	-0,228	-3,682	-0,304	-4,176	-0,138	-1,986	-0,223	-4,091	-0,229	-3,084	
BFSX	-0,254	-2,872	-0,117	-1,428	-0,070	-0,731	-0,195	-2,066	-0,091	-1,258	0,002	0,019	
HFSX	-0,416	-1,874	-0,106	-0,568	0,084	0,433	-0,006	-0,027	-0,124	-0,737	-0,187	-0,839	
RD1	0,312	2,331	0,524	3,744	0,419	2,606	0,177	1,002	0,391	2,654	-0,113	-0,509	
RD2	0,258	1,913	0,440	3,184	0,409	2,358	0,227	1,235	0,186	1,192	-0,051	-0,214	
RD3	-0,058	-0,404	0,181	1,246	0,151	0,856	0,028	0,150	0,024	0,156	-0,389	-1,621	
RD4	0,114	1,505	0,244	3,069	0,195	2,393	0,051	0,631	0,114	1,774	0,217	2,565	
RD6	-0,288	-3,530	-0,105	-1,278	-0,143	-1,610	-0,349	-3,880	-0,156	-2,229	-0,136	-1,417	
RD7	-0,538	-6,056	-0,305	-3,550	-0,632	-6,078	-0,601	-5,998	-0,473	-5,952	-0,615	-5,289	
RD8	-0,907	-2,343	-1,197	-3,180	-0,938	-2,304	-0,384	-0,887	-1,306	-2,948	-1,866	-2,672	
RD9	-1,768	-4,056	-1,891	-4,652	-1,573	-3,519	-1,240	-2,678	-1,955	-4,108	-2,530	-3,469	
RD10	-17,983	-0,052	-18,367	-0,048	-18,228	-0,037	-17,540	-0,040	-18,402	-0,051	-19,259	-0,036	

Estimation pour les Sauts Négatifs

NOBS	16334												
NPOS	11989												
LV		-28713,55											
ETA2	0,279	2,234											
	Entrants 1970		Entrants 1973		Entrants 1976		Entrants 1979		Entrants 1982		Entrants 1985		
	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	
DU9	0,227	5,420	0,191	5,934	0,268	5,565	0,326	3,995	0,399	4,117	0,303	2,002	
LKHI	0,018	0,396	0,007	0,151	-0,037	-0,570	0,039	0,518	0,046	0,720	0,114	1,256	
BLKHI	0,024	0,201	-0,071	-0,462	0,063	0,354	0,190	1,079	0,384	2,405	0,058	0,269	
HLKHI	-0,654	-9,446	-0,477	-6,985	-0,596	-6,856	-0,524	-5,252	-0,831	-9,549	-0,916	-7,520	
FSX	0,195	3,809	0,203	3,979	0,224	4,047	0,317	5,445	0,228	5,127	0,137	2,197	
BFSX	0,197	1,425	0,112	0,792	0,023	0,142	0,139	0,881	0,204	1,719	0,020	0,125	
HFSX	-0,066	-0,876	-0,082	-1,111	0,010	0,124	-0,124	-1,540	-0,086	-1,402	-0,018	-0,210	
RD1	-17,136	-0,038	-16,862	-0,038	-17,022	-0,040	-17,394	-0,039	-17,443	-0,053	-17,239	-0,033	
RD2	-1,406	-6,810	-1,306	-5,239	-1,399	-4,975	-1,589	-4,892	-1,949	-6,364	-1,056	-2,426	
RD3	-0,742	-3,716	-0,554	-2,301	-0,759	-2,760	-1,118	-3,758	-1,427	-4,962	-0,672	-1,690	
RD4	-0,158	-2,091	-0,168	-2,281	-0,204	-2,372	-0,357	-3,873	-0,320	-4,597	-0,199	-1,952	
RD6	0,113	1,549	0,131	1,861	0,231	2,966	0,022	0,270	0,064	1,017	0,147	1,599	
RD7	0,231	3,262	0,264	3,835	0,235	3,097	0,184	2,368	0,173	2,892	0,298	3,430	
RD8	1,511	10,248	1,126	8,163	1,256	8,141	1,253	6,610	1,803	10,624	2,103	8,531	
RD9	1,465	10,157	1,250	9,162	1,282	8,045	1,289	6,699	1,817	10,593	2,047	8,218	
RD10	1,128	7,446	1,041	7,538	1,212	7,467	0,944	4,780	1,732	10,028	2,000	7,899	

Enfin, les aspects « mécaniques » des positions initiales ne valent que pour les sauts négatifs et s'estompent au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière.

L'interprétation que l'on peut avancer consiste à imaginer que le processus d'affectation d'un individu à un rang dans la hiérarchie salariale se concentre dans les premières phases. Après une dizaine d'année, l'individu a en moyenne rejoint le rang correspondant à ses caractéristiques.

Conclusion

La décroissance du rendement de l'investissement en capital humain est souvent évoquée, notamment au sujet des jeunes générations. Les justifications le plus souvent avancées mettent l'accent sur la généralisation d'un niveau élevé de formation initiale ainsi que sur la dégradation de la conjoncture économique rencontrée par les entrants sur le marché du travail.

Notre hypothèse de « casting » suggère que la conjoncture rencontrée par les entrants affecte les déplacements de la hiérarchie des salaires dans son ensemble, alors que les caractéristiques individuelles n'affectent que les déplacements internes à la hiérarchie.

Les résultats présentés ici conduisent à accepter l'hypothèse d'une hétérogénéité entre les cohortes d'entrants (une fois prise en compte la conjoncture du chômage rencontrée) mais ne permettent pas d'énoncer une tendance à la baisse du rendement de la formation initiale.

De plus, le suivi sur longue période d'une cohorte d'entrants, permet d'illustrer la concavité du rendement du capital humain dans les 10 premières années de carrière.

Enfin, si nous pouvons percevoir ici les effets des caractéristiques individuelles sur les salaires, il ne faut pas oublier que la qualification initiale reste en France une protection très efficace contre le chômage.

Comme le souligne Goux-Maurin [1994], « les comparaisons de salaires qui négligeraient cette sélection conduiraient à surestimer la dévalorisation de l'école et des diplômes. » Nos résultats doivent donc être considérés comme une sous-estimation du rendement du capital humain.

Yves Guillotin, Salima Hamouche
GAINS, Faculté de Droit et des Sciences Économiques
Université du Maine – 72 085 Le Mans Cedex 9
Tél : 02 43 83 31 01 ; Fax : 02 43 83 37 27
E-mail : Yves.Guillotin@univ-lemans.fr

Estimation pour les Sauts Positifs

NOBS	14587							Sauts positifs													
NPOS	5550																				
LV		-14634																			
ETA2	0,569	7,028																			
	Phase 1		Phase 2		Phase 3		Phase 4		Phase 5		Phase 6		Phase 7		Phase 8						
	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t					
CSTE	0,669	1,695	0,222	0,680	0,041	0,136	0,289	0,925	0,388	1,073	0,011	0,032	-0,248	-0,743	-0,352	-0,973					
LKHI	0,048	0,211	-0,014	-0,072	-0,028	-0,147	-0,335	-1,693	-0,536	-2,394	-0,210	-1,041	-0,313	-1,499	-0,165	-0,737					
KHR1	0,628	2,485	0,590	2,555	0,365	1,558	0,459	1,865	0,883	3,354	0,472	1,930	0,453	1,755	-0,229	-0,820					
KHR2	0,753	2,800	0,246	1,016	0,015	0,064	0,548	2,202	0,425	1,500	0,349	1,333	0,433	1,577	0,452	1,572					
KHR3	0,441	1,632	0,270	1,111	-0,007	-0,029	0,384	1,454	0,431	1,534	0,392	1,524	0,514	1,890	0,188	0,672					
KHR4	0,375	1,288	0,100	0,373	0,073	0,282	0,098	0,366	0,693	2,432	0,187	0,641	0,341	1,292	0,744	2,576					
KHR6	-0,190	-0,536	0,161	0,555	-0,166	-0,583	0,235	0,815	0,225	0,697	-0,019	-0,065	0,237	0,726	0,020	0,063					
KHR7	0,070	0,208	0,120	0,380	-0,488	-1,416	0,264	0,844	0,508	1,434	0,521	1,572	0,630	1,970	0,320	0,938					
KHR8	-0,273	-0,655	0,227	0,619	0,479	1,330	0,263	0,784	0,274	0,748	-0,268	-0,761	0,215	0,610	0,149	0,407					
KHR9	0,441	0,714	-0,244	-0,526	0,055	0,118	-0,454	-1,026	0,251	0,534	-0,027	-0,059	-0,526	-1,211	-0,369	-0,737					
KHR10	-0,011	0,000	-0,012	0,000	0,063	0,000	0,239	0,000	0,394	0,000	0,099	0,000	0,094	0,000	0,127	0,000					
FSX	-0,781	-3,279	0,111	0,525	-0,341	-1,264	0,102	0,457	0,046	0,171	-0,575	-2,189	0,230	0,861	-0,131	-0,507					
SXR1	0,399	1,349	-1,335	-5,071	-0,472	-1,499	-0,167	-0,589	-0,843	-2,626	0,153	0,479	-1,310	-3,904	-0,814	-2,406					
SXR2	0,105	0,344	-0,526	-1,926	0,291	0,897	-0,069	-0,238	-0,113	-0,331	0,314	0,921	-1,050	-2,758	-0,106	-0,306					
SXR3	-0,051	-0,169	-0,374	-1,355	0,217	0,648	0,093	0,302	-0,232	-0,669	0,424	1,261	-0,516	-1,456	0,060	0,177					
SXR4	0,054	0,172	-0,310	-1,081	0,348	0,987	-0,221	-0,695	-0,296	-0,843	0,048	0,122	-0,312	-0,923	0,173	0,523					
SXR6	0,362	1,060	-0,375	-1,199	-0,026	-0,068	-0,432	-1,241	-0,368	-0,958	-0,363	-0,841	-0,864	-2,063	0,270	0,768					
SXR7	0,351	0,967	0,035	0,110	0,572	1,442	0,160	0,454	-0,325	-0,787	0,290	0,702	-0,849	-1,993	0,874	2,279					
SXR8	0,205	0,405	-0,230	-0,670	-0,123	-0,300	-0,535	-1,363	-0,368	-0,892	0,557	1,317	-0,682	-1,558	0,449	1,134					
SXR9	-0,272	-0,400	0,024	0,058	-0,456	-0,726	-0,330	-0,570	-0,524	-0,906	0,042	0,061	-0,530	-0,764	-0,335	-0,479					
SXR10	0,310	0,000	-0,241	0,000	0,265	0,000	-0,066	0,000	0,124	0,000	0,575	0,001	-0,091	0,000	0,035	0,000					
RD1	-0,284	-0,676	0,250	0,680	-0,023	-0,064	-0,578	-1,483	-0,751	-1,733	-0,593	-1,434	-0,044	-0,105	0,551	1,210					
RD2	-0,461	-1,060	0,090	0,234	0,210	0,580	-0,626	-1,602	-0,512	-1,154	-0,560	-1,327	-0,346	-0,801	-0,577	-1,246					
RD3	-0,175	-0,387	0,060	0,154	0,152	0,390	-0,760	-1,800	-0,276	-0,625	-0,424	-0,993	-0,445	-0,988	-0,090	-0,199					
RD4	-0,476	-0,950	0,154	0,359	-0,250	-0,609	-0,036	-0,087	-0,674	-1,477	-0,415	-0,895	0,072	0,170	-0,853	-1,759					
RD6	-0,058	-0,092	-0,410	-0,811	0,061	0,130	-0,630	-1,341	-0,303	-0,582	-0,286	-0,596	-0,245	-0,462	-0,119	-0,225					
RD7	-0,613	-0,990	-0,621	-1,148	0,107	0,194	-0,933	-1,766	-1,116	-1,889	-1,431	-2,498	-1,090	-1,989	-1,245	-2,149					
RD8	-0,462	-0,585	-0,994	-1,451	-1,588	-2,484	-0,938	-1,679	-0,796	-1,272	-0,438	-0,763	-0,750	-1,210	-0,938	-1,476					
RD9	-2,681	-2,013	-0,784	-0,841	-1,606	-1,812	-0,638	-0,831	-1,575	-1,806	-1,432	-1,764	-0,393	-0,552	-0,792	-0,909					
RD10	-16,941	-0,006	-16,647	-0,007	-16,634	-0,008	-16,753	-0,009	-16,902	-0,010	-16,489	-0,011	-16,216	-0,011	-16,413	-0,012					

Estimation pour les Sauts Négatifs

NOBS	15050						Sauts négatifs													
NPOS	6013																			
LV		-15418																		
ETA2	0,518	5,717																		
	Phase 1		Phase 2		Phase 3		Phase 4		Phase 5		Phase 6		Phase 7		Phase 8					
	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t	coeff	t				
CSTE	0,020	0,064	0,753	3,370	0,349	1,356	0,343	1,252	-0,116	-0,406	-0,423	-1,323	-0,311	-0,988	-0,413	-1,294				
LKHI	0,187	1,107	-0,249	-1,775	-0,329	-2,065	-0,467	-2,604	-0,064	-0,394	-0,012	-0,063	-0,077	-0,410	0,062	0,343				
KHR1	0,001	0,000	-0,001	0,000	0,094	0,000	0,363	0,000	0,138	0,000	0,021	0,000	0,133	0,000	-0,043	0,000				
KHR2	0,438	0,865	0,081	0,306	0,152	0,491	0,589	1,951	0,165	0,601	0,200	0,626	0,505	1,502	-0,196	-0,599				
KHR3	-0,089	-0,348	0,177	0,758	0,455	1,817	0,250	0,955	-0,136	-0,526	-0,081	-0,289	-0,013	-0,046	-0,082	-0,291				
KHR4	-0,095	-0,406	0,217	1,029	0,063	0,267	0,403	1,540	-0,039	-0,161	0,100	0,382	0,174	0,661	0,234	0,879				
KHR6	-0,364	-1,666	0,235	1,154	0,091	0,406	0,715	2,966	-0,011	-0,047	-0,146	-0,549	-0,083	-0,320	-0,389	-1,351				
KHR7	-0,487	-2,135	-0,004	-0,017	-0,166	-0,712	-0,095	-0,378	0,002	0,007	-0,094	-0,359	-0,102	-0,360	0,329	1,354				
KHR8	-0,509	-2,162	-0,055	-0,253	0,365	1,482	0,400	1,521	-0,417	-1,668	0,141	0,482	-0,327	-1,122	-0,494	-1,724				
KHR9	-1,316	-5,874	-1,099	-5,152	-0,218	-0,908	-0,038	-0,129	-0,377	-1,439	-0,139	-0,518	-0,527	-1,899	0,210	0,772				
KHR10	-1,757	-7,721	-2,488	-9,923	-1,892	-5,844	-0,949	-3,149	-0,591	-2,031	-1,589	-4,832	-1,449	-4,033	-0,909	-3,028				
FSX	0,336	1,990	0,138	0,723	0,390	1,972	0,138	0,564	-0,226	-0,978	-0,344	-1,451	-0,193	-0,836	-0,390	-1,639				
SXR1	-0,098	0,000	-0,146	0,000	-0,202	0,000	0,094	0,000	0,146	0,000	0,233	0,000	0,068	0,000	0,525	0,000				
SXR2	-0,355	-0,894	0,185	0,548	-0,030	-0,081	-0,064	-0,164	0,371	1,038	0,848	2,157	0,394	0,987	0,640	1,622				
SXR3	-0,498	-1,817	0,082	0,280	-0,229	-0,762	-0,096	-0,273	0,165	0,485	-0,121	-0,311	0,350	0,998	0,280	0,743				
SXR4	-0,126	-0,498	-0,052	-0,192	-0,119	-0,410	-0,285	-0,849	-0,121	-0,351	0,371	1,127	-0,177	-0,513	-0,166	-0,442				
SXR6	-0,230	-1,005	-0,061	-0,237	-0,449	-1,612	-0,784	-2,393	-0,048	-0,149	0,122	0,365	-0,015	-0,047	0,023	0,062				
SXR7	-0,165	-0,702	0,169	0,581	-0,027	-0,095	0,338	1,052	0,635	2,068	0,442	1,405	-0,159	-0,449	0,092	0,277				
SXR8	-0,126	-0,568	-0,516	-1,836	-0,481	-1,727	-1,169	-3,198	-0,401	-1,156	-0,367	-1,039	0,185	0,532	-0,540	-1,237				
SXR9	0,140	0,625	-0,475	-1,480	-0,252	-0,839	0,077	0,232	0,315	0,948	0,721	2,213	0,176	0,497	0,046	0,130				
SXR10	0,138	0,556	0,565	1,468	0,585	1,823	0,592	1,466	1,039	2,757	-0,137	-0,244	1,714	4,325	1,070	2,504				
RD1	-17,862	-0,006	-17,776	-0,011	-17,604	-0,013	-17,850	-0,013	-17,720	-0,012	-17,339	-0,012	-17,519	-0,011	-17,386	-0,011				
RD2	-1,254	-2,139	-1,372	-3,351	-1,339	-2,813	-1,643	-3,316	-1,117	-2,378	-1,420	-2,586	-1,839	-3,155	-0,844	-1,643				
RD3	0,036	0,085	-0,926	-2,502	-0,959	-2,401	-0,725	-1,854	-0,197	-0,481	-0,068	-0,149	-0,490	-1,061	-0,444	-0,942				
RD4	0,062	0,146	-0,576	-1,692	-0,294	-0,773	-0,501	-1,203	-0,058	-0,147	-0,243	-0,548	-0,164	-0,377	-0,537	-1,174				
RD6	0,925	2,282	-0,324	-0,928	0,140	0,373	-0,619	-1,549	-0,060	-0,147	0,186	0,409	0,259	0,591	0,272	0,555				
RD7	1,115	2,568	-0,107	-0,298	0,310	0,809	0,278	0,696	-0,309	-0,675	0,312	0,704	-0,018	-0,037	-0,450	-1,042				
RD8	1,241	2,716	0,385	1,016	-0,540	-1,216	-0,260	-0,599	0,679	1,589	-0,243	-0,463	0,225	0,452	0,375	0,766				
RD9	2,629	6,276	2,053	5,730	0,390	0,932	-0,061	-0,115	0,262	0,556	-0,061	-0,123	0,643	1,355	-0,668	-1,315				
RD10	3,345	7,512	4,185	9,668	3,244	5,243	1,306	2,371	0,255	0,445	2,139	3,561	1,238	1,885	0,650	1,167				

Bibliographie

- Balsan D., Hanchane S., Werquin P., 1996, Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail, *Économie et Statistique*, n° 299, p. 179-218.
- Bigard A., Guillotin Y., 1992, La mobilité hiérarchique des salaires en France de 1967 à 1982, *Économie et Prévision*, n° 102-103, p. 189-204.
- Buchinsky M., Fougère D., Kramarz F., 1997, La mobilité salariale en France 1967 -1987, Communication au colloque de l'AFSE, Paris, septembre.
- Bingley P., Bjorn N. H., Westergard-Nielsen N., 1994, Wage mobility in Denmark 1980-1990, OECD Conference on Employment and Growth, Copenhagen.
- Crepon B., Duguet E., 1995, Une bibliothèque de macro-commandes pour l'économétrie des variables qualitatives et de comptage, *Document de travail du CREST*, n° 9525.
- Florens J.-P., Fougère D., Kamionka T., Mouchart M., 1994, La modélisation économétrique des transitions individuelles sur le marché du travail, *Économie et Prévision*, n° 116, p. 179-218.
- Gouriéroux C., Monfort A., Trognon A., 1984, Pseudo maximum likelihood methods: theory, *Econometrica*, vol. 52 (3), p. 681-700.
- Gouriéroux C., Monfort A., Trognon A., 1984, Pseudo maximum likelihood methods: application to Poisson models, *Econometrica*, vol. 52 (3), p. 701-720.
- Goux D., Maurin É., 1994, Éducation, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme, *Économie et Prévision*, n° 116.
- Guillotin Y., Hamouche S., 1998, Capital humain et mobilité hiérarchique des salaires : une approche par les modèles de comptage, *Revue Économique*, vol 49, n° 3.
- Guillotin Y., Sevestre P., 1994, Estimation de fonctions de gains sur données de panel : endogénéité du capital humain et effet de la sélection, *Économie et Prévision*, n° 116.
- Guillotin Y., Hamouche S., 1998, Capital humain et mobilité hiérarchique des salaires : une approche par les modèles de comptage, *Revue Économique*, mai.
- Hausman J., Hall B., Griliches Z., 1984, Econometric models for count data with an application to the patent-R&D relationship, *Econometrica*, vol. 52 (4), p. 909-938.
- Lancaster T., 1976, Prediction of Poisson variables, *Discussion paper*, University of Hall.
- Lollivier S., 1994, L'évolution du marché du travail dans les années 1980, *Revue Économique*, vol. 45, n° 3, p. 429-441.
- Mincer J., 1974, *Schooling, Experience and earnings*, Columbia University Press, for NBER, New York.
- Trognon A., 1987, Les méthodes du pseudo maximum de vraisemblance, *Annales d'Économie et de Statistiques*, n° 6, p. 117-134.
- Willis R. J., 1986, Wage determinants : a survey and reinterpretation of human capital earnings functions, *Handbook of labor economics*, Vol. 1, chap. 10.
- Winkelmann R., 1994, *Count data models: Econometric theory and an application to labor mobility*, Springer-Verlag.

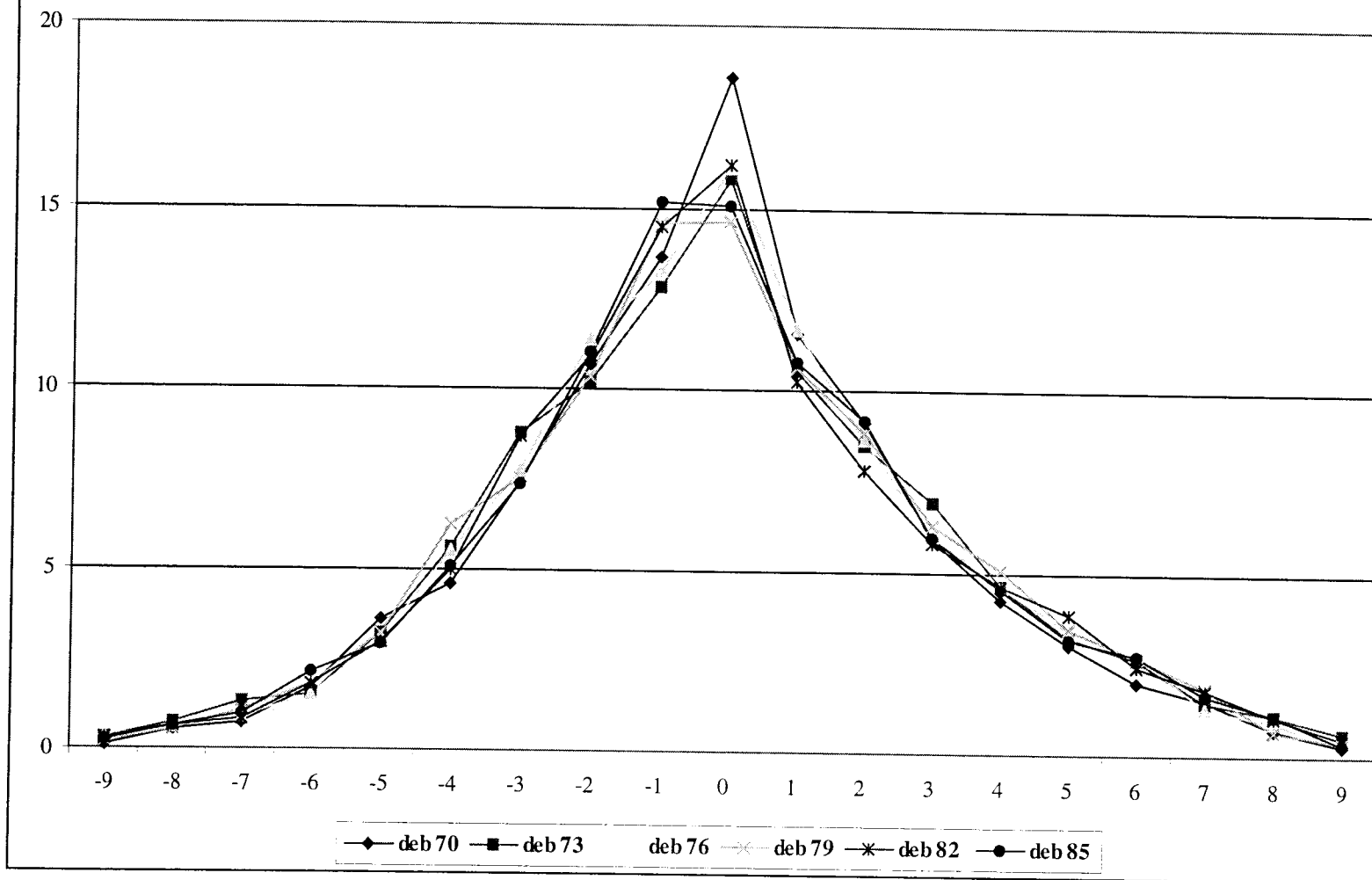
Matrices utilisées pour l'étude des générations

	1970	1973	1976	1979	1982	1985	1988	1991	1994					
Débutants en 1970	—————													
Débutants en 1973		—————												
Débutants en 1976			—————											
Débutants en 1979				—————										
Débutants en 1982					—————									
Débutants en 1985						—————								

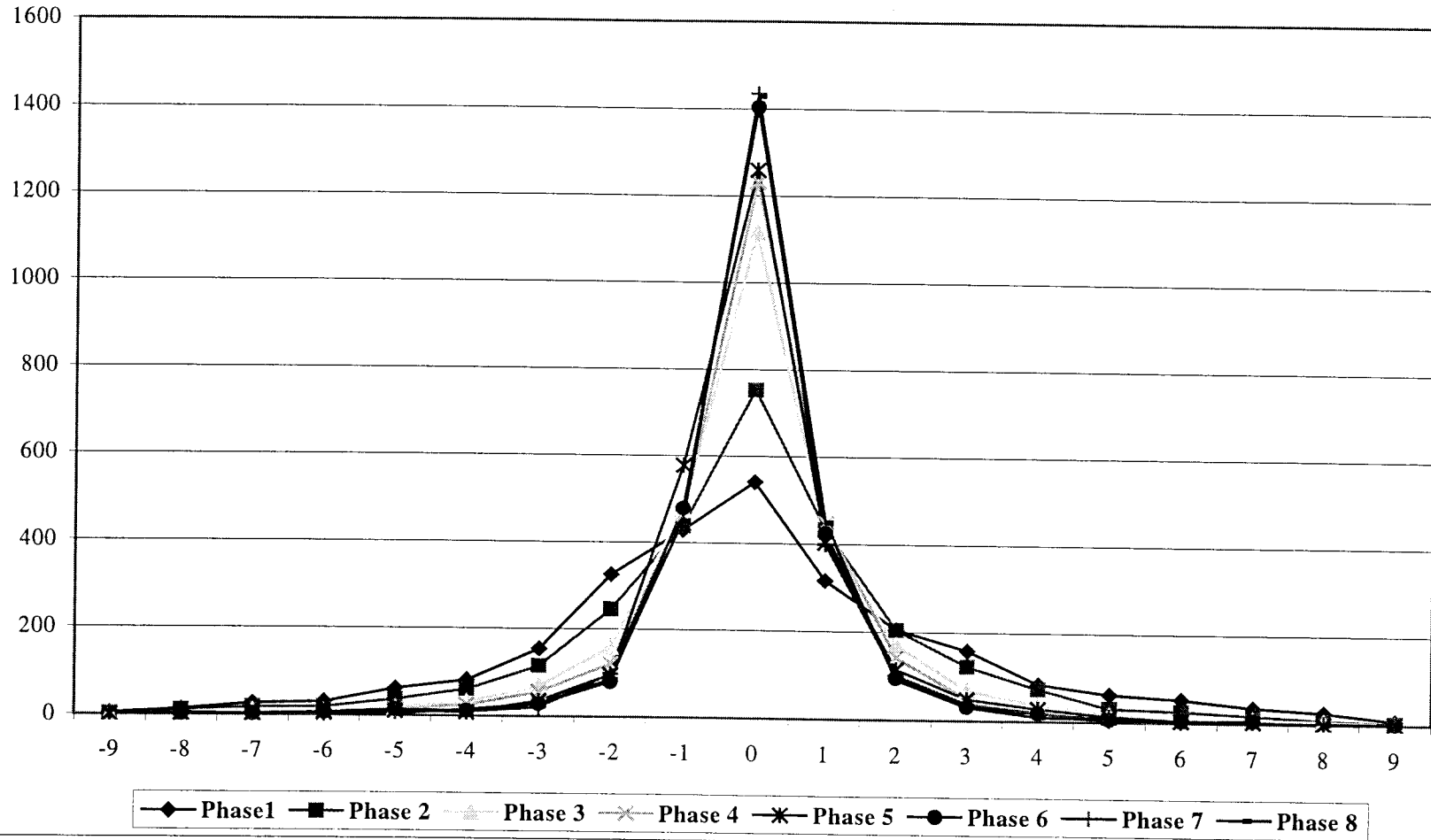
Matrices utilisées pour l'étude des phases de carrière

Années d'observation	1970	1973	1976	1979	1982	1985	1988	1991	1994
Débutants en 1970	—————								

Sauts sur 9 ans de six générations



Distribution des sauts selon la phase de carrière



Annexe

Les modèles économétriques de base pour données de comptage

Dans notre approche, c'est le nombre de déciles parcourus qui constitue la variable à modéliser. Si l'on distingue les sauts négatifs des sauts positifs, cette variable prend alors un petit nombre de valeurs positives et peut être appréhendée comme une donnée de comptage. Le modèle linéaire traditionnel n'est pas adapté pour expliquer comment de telles variables discrètes dépendent d'autres variables et il faut mettre en œuvre des méthodes économétriques adéquates. Pour ce type de données, le modèle de base de la littérature (Lancaster [1976], Hausman-Griliches [1979]) est le modèle de Poisson. La variable endogène y_i est supposée suivre une loi de Poisson, et le paramètre (λ_i) de cette distribution est une fonction des valeurs des variables exogènes (soit le vecteur x_i pour l'observation i) :

$$\lambda_i = \exp x_i b = E(y_i / x_i) = V(y_i / x_i)$$

Ce modèle présente l'avantage de la simplicité et les paramètres (vecteur b) s'interprètent comme des élasticités quand les variables exogènes sont considérées en logarithmes.

L'estimation de ce modèle par le maximum de vraisemblance conduit à des estimateurs convergents, même si la vraie loi n'est pas une loi de Poisson à condition que la moyenne soit correctement spécifiée (Gourieroux-Monfort-Trognon [1984]). En effet, pour cette distribution particulière, moyenne conditionnelle et variance conditionnelle doivent être égales. Lorsque cette égalité n'est pas vérifiée (situation de sur ou de sous-dispersion), on doit estimer un modèle comprenant une erreur de spécification. Celui-ci peut être estimé de façon convergente par le pseudo-maximum de vraisemblance du premier ordre (PMV1) à condition que la moyenne soit correctement spécifiée. Dans ce cas, la log-vraisemblance et la pseudo-log-vraisemblance ont la même expression et l'estimateur du MV et du PMV sont donc identiques. Les matrices de variance-covariance associées à ces deux méthodes sont différentes et, une fois les estimateurs identiques obtenus, pour le PMV, il faut veiller à recalculer la matrice de variance-covariance asymptotique qui doit tenir compte de l'erreur de spécification commise.

Pour prendre en compte d'éventuels problèmes de sur-dispersion (variance conditionnelle supérieure à la moyenne conditionnelle), on peut considérer une extension du modèle précédent. Il suffit pour cela d'introduire un aléa dans la définition du paramètre de la distribution :

$$\lambda_i^* = \exp(x_i b + \varepsilon_i) = \lambda_i \exp \varepsilon_i$$

La variable endogène est toujours distribuée selon une loi de Poisson, mais son espérance conditionnelle est affectée d'une erreur aléatoire (prise en compte au niveau de l'exponentielle pour respecter la contrainte de positivité). Dans ce cas, la distribution conditionnelle de la variable endogène dépend de la distribution de cet aléa. Lorsque celle-ci est inconnue, on peut estimer le modèle par le pseudo-maximum de vraisemblance quasi-généralisé (PMVQG), qui n'est autre qu'une adaptation de la méthode des moindres carrés quasi-généralisés au PMV (Trognon 1987)). Les estimateurs sont alors convergents pour toutes les distributions pour lesquelles on dispose d'un moment du second ordre (Gourieroux-Monfort-Trognon [1984]) Si l'on peut spécifier complètement cette distribution, on peut alors estimer le modèle avec hétérogénéité par le maximum de vraisemblance (MV). Hausman-Hall-Griliches [1984] suggèrent de considérer que l'aléa est distribué suivant une loi de Gamma. La distribution conditionnelle de la variable endogène est alors une binomiale négative, l'on peut mettre en œuvre le MV. Les estimateurs ainsi obtenus sont asymptotiquement efficaces à condition que la spécification retenue soit correcte.

Processus d'affiliation : quelle interaction entre sphère professionnelle, niveau d'activité et réseau relationnel chez des chômeurs en formation ?

Christine Jaminon

Comment analyser l'exclusion sociale ou à l'inverse, l'insertion des individus au sein de la société ?

Nombre de travaux scientifiques prennent comme indicateur de ces concepts la position individuelle sur le marché du travail. En effet, ces travaux mettent en évidence l'impact social, économique, voire culturel d'une exclusion du marché du travail. Bien sûr, l'emploi reste le mode d'insertion principal dans notre société comme de nombreux sociologues l'ont démontré. Néanmoins, la position objective des individus face au marché du travail, même s'il représente une dimension fortement explicative de l'exclusion sociale, n'est pas le seul élément à prendre compte : les activités personnelles réalisées par les individus, le réseau relationnel des individus, la dimension symbolique à partir du sens donné par les individus à leur vécu semblent être des éléments à considérer. Ceux-ci constituent le concept d'affiliation. Castel (1995) conceptualise le versant opposé de ce concept, à savoir celui de désaffiliation. L'auteur dégage deux axes : le premier est celui de l'intégration/non-intégration par le travail, le second est celui de l'intégration/non-intégration dans une sociabilité socio-familiale. Ces deux axes sont des continuums. Il existe par conséquent une gamme de positions. En ce qui concerne l'axe du travail, on trouve des positions allant de l'emploi stable à l'absence complète de travail en passant par des formes précaires et vulnérables. Sur le second axe, à savoir celui des sociabilités, il existe une gamme de positions allant des réseaux solides de sociabilité à l'isolement social total. À partir du croisement des deux axes, trois zones sont mises en évidence. La première allie une absence de travail à un isolement social, c'est la zone de désaffiliation. La deuxième associe une précarité professionnelle avec une fragilité relationnelle, c'est la zone de vulnérabilité. Quant à la dernière, elle est définie par une stabilité d'emploi et des sociabilités bien développées. Pour Castel le versant positif de son concept de désaffiliation est le concept d'intégration. Nous utiliserons le concept d'affiliation comme nous l'avons introduit et ce, afin de mettre en évidence la complexité du concept et l'intégration des dimensions sociales en son sein. Celui-ci se compose donc des dimensions suivantes : position sur le marché du travail, réseau relationnel, activités personnelles et dimension symbolique. Nous analyserons donc des dimensions non considérées par Castel (i.e les activités personnelles) et développerons son approche de l'aspect symbolique.

L'objet de cette contribution est d'analyser le processus d'affiliation de chômeurs en formation. Pour ce faire, on s'attachera à analyser les différentes dimensions de l'affiliation ainsi que son évolution dans le temps. Nous posons l'hypothèse suivante : le passage des chômeurs par la formation permet le développement de leur affiliation.

Une sous-question sera également traitée : les logiques de formation suivies influencent-elles l'affiliation et son développement ? En effet, notre analyse de trajectoires s'inscrit dans un programme de recherche plus vaste : la première partie de la recherche avait pour objectif l'analyse des logiques des formations fréquentées par notre échantillon. Deux logiques de formation principales ont été mises en évidence : la première est une logique de socialisation et vise principalement le développement des compétences sociales, la seconde est une logique de qualification et vise principalement le développement de compétences professionnelles¹. L'hypothèse posée ici est que les individus en

1. Pour plus de détails concernant cette analyse, voir Jaminon C., Herman G., *Parcours d'insertion et dispositifs : analyse des pratiques d'insertion socio-professionnelle à La Louvière*, Cahier du Cerisis 98/5.

formation qualifiante sont plus proches de l'insertion professionnelle et sont plus affiliés que les individus inscrits en logique de socialisation.

Méthodologie

Des données longitudinales ont été récoltées sur une cohorte de chômeurs en formation. Ceux-ci ont été interrogés à quatre reprises : lors de leur entrée en formation et lors de leur sortie, une troisième phase de récolte de données a été réalisée plusieurs mois après l'issue de la formation, une quatrième phase qualitative est actuellement en cours.

Nous présenterons les résultats quantitatifs des deux premières phases de récoltes de données (lors de l'entrée en formation et à l'issue de la formation) ; la troisième phase étant en cours d'analyse, nous développerons également les premiers résultats de l'analyse qualitative en cours actuellement.

Dans un premier temps, nous analyserons l'affiliation des individus à l'aide de données statistiques. La phase quantitative prend en compte trois dimensions de l'affiliation : la position sur le marché de l'emploi, le réseau relationnel et les activités personnelles. En effet, la dimension symbolique sera principalement appréhendée sur base des entretiens réalisés dans le cadre de la phase 4. Dans un deuxième temps, nous analyserons cette affiliation qualitativement à partir des différentes dimensions constitutives de l'affiliation (position sur le marché de l'emploi, activités personnelles, réseau relationnel et dimension symbolique).

L'échantillon est composé d'individus diplômés au maximum de l'équivalent du bac et inscrits lors de la phase 1 dans une des formations ayant fait l'objet de l'analyse dans le cadre de la première partie de la recherche. En phase 1, l'échantillon est composé de 170 individus, 112 en phase 2. Jusqu'à présent, 10 individus de l'échantillon ont été interviewés dans le cadre de la phase 4.

1. État de l'affiliation : point de vue quantitatif

Nous allons nous attacher à développer l'analyse de l'affiliation d'un point de vue quantitatif en phase 1 et 2. Nous présenterons chacune des dimensions séparément.

1.1. Position sur le marché de l'emploi

Quelle est la position des individus sur le marché de l'emploi en phase 1, c'est-à-dire lors de leur entrée en formation et en phase 2, lors de leur sortie de la formation.

Tableau 1

Dimension emploi	Phase 1	Phase 2
Emploi	/	25 % (24)
Formation	100 %	31 % (29)
Chômage	/	44 % (41)

Tous les individus sont en formation en phase 1, il s'agit d'un critère d'échantillonnage.

À l'issue de la formation, la majeure partie de l'échantillon retourne au chômage c'est-à-dire sans emploi ni formation (44 %), une partie considérable se réinscrit en formation (31 %), une petite partie se réinsère professionnellement (25 %). Une grande partie de l'échantillon en fin de formation est donc toujours exclue du marché du travail à l'issue de la formation.

1.2. Activités personnelles

Une autre dimension composant l'affiliation est celle des activités personnelles. Des individus sans emploi peuvent développer des activités de type personnelle afin de pallier leur absence d'emploi.

Nous avons sélectionné les activités suivantes : assister à des compétitions sportives, fréquenter un café, pratiquer une activité artistique, bricoler ou jardiner, pratiquer un sport et lire. Nous avons interrogé les répondants sur le nombre d'heures passées à ces activités la semaine précédant le

moment de l'interrogation. Nous avons réalisé une variable de synthèse comprenant la moyenne des activités réalisées.

En phase 1, le temps passé à ces différentes activités semble homogène (c'est-à-dire 7 heures) sauf pour les compétitions sportives auxquelles ils assistent moins (4 heures hebdomadaires), et la lecture qu'ils pratiquent plus que les autres activités (2 heures par jour). En phase 2, c'est au bricolage (5 heures hebdomadaires) et à la lecture (3 heures par jour) qu'ils s'adonnent le plus.

On observe une diminution significative² au niveau des activités entre la première et la deuxième phase. Le niveau moyen d'activités passe de 7 heures hebdomadaires en phase 1 à 4 heures en phase 2. Il faudra attendre les résultats de la troisième phase afin d'observer s'il s'agit d'un effet dû au temps en formation.

1.3. Réseau relationnel

Le réseau relationnel est une autre dimension constitutive de l'affiliation. En effet, nous posons l'hypothèse suivante : pour les individus isolés, la situation de non-emploi est aggravée alors que pour les individus bien entourés socialement, leur chômage est atténué.

Nous analysons le réseau à partir du nombre d'heures hebdomadaires passées avec d'autres personnes : activités familiales réalisées avec les membres de la famille vivant sous le même toit, famille élargie, voisins et amis.

C'est la famille qui vient en première position au niveau du réseau relationnel en phase 1 comme en phase 2. En effet, on observe que ce sont les activités passées en famille (individus vivant sous le même toit) pour lesquelles ils passent le plus de temps : près de 10h par semaine en phase 1 et 6 en phase 2.

On observe une évolution significative³ au niveau du réseau relationnel entre la phase 1 et 2. Cette évolution va dans le sens d'une diminution des contacts hors formation au cours du temps (phase 1, M=3 ; phase 2, M=2). Ceci peut s'expliquer par le fait que les individus terminent leur formation, ils auraient donc moins de temps à consacrer à leur entourage. Il s'agit d'une hypothèse qui pourra éventuellement se vérifier lors de la troisième phase comme pour les activités personnelles.

Le temps passé avec la famille élargie diminue le plus (de 6 en phase 1 à 3 en phase 2), ensuite, c'est le temps passé avec les amis (de 6 en phase 1 à 4 en phase 2). Proportionnellement, le temps passé en famille reste le plus important.

1.4. Affiliation et logique de formation

Une sous-hypothèse de cette recherche est que les individus auraient des trajectoires différentes en fonction de la logique de formation suivie. Qu'en est-il de l'affiliation en fonction des logiques de formation suivies ? Tout d'abord, nous avons observé une différence dans les profils individuels. En effet, des différences en termes de sexe, de diplôme, de trajectoire professionnelle (au cours des 5 dernières années), de situation familiale et de durée de chômage ont été observées.

Ainsi, on trouvera dans la logique de qualification, une majorité d'hommes (67 %), diplômés du secondaire supérieur (52 %), en inactivité depuis la fin de leurs études (24 %), ayant une durée de chômage comprise entre 0 et 6 mois (20 %) et ayant un conjoint (45 %) ou vivant chez leurs parents (38 %).

À l'opposé, dans les logiques de socialisation, on trouvera une faible majorité de femmes (54 %), ayant un faible niveau d'étude (au maximum celui du primaire) pour 37 %, connaissant le chômage depuis 5 ans (35 %) ou ayant eu une période d'emploi (26 %), en chômage depuis plus de 4 ans (66 %) et vivant seul (35 %) ou en ménage monoparental (23 %).

En phase 1, c'est-à-dire lors de l'entrée en formation, nous observons des différences en termes d'activités personnelles et de réseau relationnel. Les individus fréquentant la logique de qualification

2. Mesure répétée, $F=27,394$, $p=0,000$.

3. Mesure répétée, $F=12,879$, $p=0,000$.

ont un réseau relationnel plus développé que ceux en logique de socialisation ; pour le niveau d'activités, on trouve la tendance inverse : les individus inscrits dans une logique de socialisation ont plus d'activités que ceux en logique de qualification.

En phase 2, on ne trouve plus de différences significatives entre logiques de formation au niveau des trois dimensions composant l'affiliation. Les différences qu'on observait au niveau des activités personnelles ainsi que du réseau relationnel ne sont plus significatives. Est-ce dû au temps passé en formation ou à un effet de la formation sur les modes de vie ? Ici aussi, l'analyse des résultats en phase 3 nous permettra de répondre à cette question.

En ce qui concerne la dimension de l'emploi, en phase 2, nous n'observons pas de relation significative entre la logique de formation et la dimension de l'emploi. Ce ne sont pas les individus inscrits dans une logique de socialisation qui poursuivent le plus le processus de formation ; de même, ce ne sont pas les individus inscrits dans une logique de qualification qui retrouvent le plus un emploi. Ici, encore, nous verrons en phase 3 si les résultats vont toujours dans le même sens.

Conclusion sur l'affiliation et son processus d'un point de vue quantitatif

Nous avons observé trois dimensions constitutives de l'affiliation et leur évolution dans le temps. Concernant la dimension de l'emploi, nous observons que seulement 25 % a un emploi en fin de formation. Les activités personnelles ainsi que le réseau relationnel diminuent significativement entre la phase 1 et 2. On ne peut cependant pas conclure à un processus de « désaffiliation ». En effet, les diminutions des deux dernières dimensions peuvent être imputées au temps occupé par la formation. Il faudra donc attendre les résultats de la phase 3 afin de conclure au sujet du « processus d'affiliation ».

2. Affiliation : point de vue qualitatif

Qu'apprenons-nous de l'affiliation des individus dans les entretiens que nous avons menés plusieurs mois après l'issue de la formation ? Nous ne présentons ici que les entretiens des individus n'ayant pas trouvé d'emploi. Nous allons donc nous intéresser à trois dimensions de l'affiliation : les activités personnelles, le réseau social et la dimension symbolique.

Jusqu'à présent, nous avons réalisé 10 entretiens de chômeurs n'ayant pas retrouvé d'emploi après la formation. Les entretiens se sont déroulés à domicile, sur base d'un guide d'entretien. Ils ont fait l'objet d'une analyse thématique.

L'analyse des entretiens nous a permis de dégager 3 types d'affiliation. Cependant, il est difficile, comme pour la partie quantitative, de qualifier l'affiliation car nous n'avons pas de point de comparaison absolu. Les entretiens avec des individus insérés par le travail nous permettront de mieux comparer nos entretiens et les analyses que nous en ferons. Néanmoins, voici une typologie mettant en évidence les différences au sein de l'échantillon.

2.1. Les cool : Fabien, Francis et François

Il s'agit de jeunes hommes venant de quitter le domicile parental. Ils sont diplômés de l'enseignement général et ont parfois fréquenté l'enseignement supérieur sans succès. Ils n'ont pas ou peu d'expériences professionnelles. Ils proviennent d'un milieu familial privilégié : leurs parents sont souvent diplômés de l'enseignement supérieur et ont généralement un emploi de cadre. Ils sont en formation qualifiante dans le secteur tertiaire et ont l'intention de poursuivre leur formation dans le même secteur.

2.1.1. Activités personnelles

Concernant leur occupation du temps, ils font différentes activités. Elles sont sportives et culturelles ou artistiques. En ce qui concerne les activités sportives, il s'agit plutôt d'activités « aventures » comme l'escalade, la voile,...

Je fais de l'escalade. Pourquoi, parce que y a cette sensation de liberté, le vertige aussi, c'est gai de jouer avec, avec ses phobies. Y a aussi du rafting. Donc euh, ça c'est un contact euh violent avec euh, avec l'eau. Euh. Y a. Donc ... Je m'considérerais plus dans cette catégorie de sportifs-là. Je recherche des sensations en fait. (Fabien)

Les moyens financiers sont cependant parfois un frein à la réalisation de leurs activités :

Sinon euh, avant je faisais partie du club alpin belge. j'allais tous les samedis, voir les dimanches aussi, en Ardennes pour euh, pour escalader. Et euh, ... mes moyens me le permettent plus, donc j'ai arrêté. Euh, ... J'avais entamé ... comment euh, un club d'échec à Merle-le-château. C'est bien loin, du côté de Charleroi. Et euh, là aussi, question d'essence, et de disponibilité d'voiture, j'ai arrêté également. ... Je comptais euh, commencer euh, pour voir ce que ça fait un peu euh, du hockey sur rollers. Y font ça pas trop loin, mais euh, il faut 15.000 frs d'équipement pour commencer, les rollers, plus le casque et tout ça. (Fabien)

Ils font parfois du travail au noir pour arrondir leurs fins de mois :

À l'heure actuelle, je travaille au noir, et c'est la seule solution que j'ai pour remplir mon frigo, m'acheter mes cigarettes et lire mon journal. (Fabien)

2.1.2. Réseau relationnel

Concernant les relations sociales, ils ne se disent pas isolés. Néanmoins, les relations qu'ils ont avec leurs amis ne semblent pas très fréquentes :

*J'ai beaucoup d'amis, mais je n'les vois pas souvent en fait (François).
Fin, avant ces 3 dernières années-ci, on était euh, ... Disons encore, bon bref, euh à une quinzaine, un groupe très soudé. On a fait nos primaires, nos secondaires ensemble, dans des options différentes, mais toujours dans la même école. Y a eu une continuité, et puis euh ... Ils sont allés à l'unif, ils sont à l'ULB maintenant, et y en a qu'ont arrêté, qu'ont fini, etc. On se voit plus euh. ... Y a eu comme ça une perte euh, une perte de, de connaissance autour de moi. Euh, et j'crois à un moment où y fallait pas. Justement à un moment où j'me suis r'trouvé euh, euh ... au chômage. (Fabien)*

Un frein qu'ils rencontrent par rapport à leurs fréquentations sociales est leur manque de moyens financiers :

Mais dans une situation financière précaire, où j'devais faire les choix entre ... euh sortir et, et n'pas sortir justement parce que, aller au cinéma ça coûte, aller au café ça coûte, etc. Cette situation-là, m'a privé de ... de pouvoir garder des contacts. Si, si j'avais 500 francs à mettre chaque fois qu'j voulais de l'essence pour aller à Bruxelles pour les voir. Là j'ai pas eu l'cas. J'ai, j'ai pas eu très souvent le téléphone, donc euh j'pouvais pas non plus les contacter, et eux, n'avaient pas de moyen de locomotion, donc euh. C'est. Pour moi, cette situation à créer ça aussi. Mais, euh, y a, y a. Oui, j'ai quelques vrais amis, les durs de durs, les, les vrais de vrais. Ça, ils habitent dans la région, ça facilite. Mais, ... beaucoup plus de connaissances que d'amis en fait. (Fabien)

La famille est un élément important du soutien social. Elle est parfois instrumentalisée :

C'est important pour vous d'avoir votre famille autour de vous ?

Euh ... À l'heure actuelle, oui. À l'heure actuelle euh, si je n'pouvais pas aller ... C'est, c'est d'un ordre pratique. Parce que disons que euh, on s'entend bien, mais euh, il faut pas se voir tous les jours pour bien s'entendre. Et ça euh ... On l'a tous compris. Euh, mais actuellement, c'est d'un ordre pratique. Euh ... Ca fait trois mois que j'n'ai pas, j'ai pas fait de courses alimentaires ... Et euh, ... Une fois par mois, mon père euh passe, et puis il va faire mes courses avec moi euh au magasin plus loin. Et euh, de toute manière quand j'n'ai rien, je sais que je peux aller l'voir. Et puis bon, lui son frigo est plein et euh, et y a pas d'problème. Donc c'est vraiment d'ordre pratique. Euh ... sinon donc euh, bon ? (Fabien)

2.1.3. Dimension symbolique

Concernant le sens que les individus donnent à leur situation, le problème n'est pas de trouver un travail mais bien un travail épanouissant. En effet, ils n'ont pas une vue instrumentale du travail et n'en veulent pas à n'importe quel prix :

Donc, je veux me payer le luxe de choisir un boulot qui me plaît. Et un boulot qui m'plâit, c'est, c'est un boulot euh, où, où j'avais m'enrichir, où j'avais prendre mon pied ... de quelque manière que ce soit. (...) Au niveau des sensations, je veux pas, j'vous dis, être assis derrière un fauteuil et savoir que j'aurai 300 tickets qui viennent tout les mois, ça m'intéresse pas. C'que j'veux à un moment donné c'est euh, ... euh, que le travail soit, soit un amusement, soit un ... Soit pas sûr aussi, j'veux pas m'enfermer dans quelque chose. (Fabien)

Quand je sens trop fort cette notion de rentabilité, compétitivité, ... euh. Si c'est avoir un boulot euh, au détriment d'son bien-être, et avoir un fusil dans l'dos parce que bon euh, on doit rapporter des chiffres, euh, moi ça m'fout la nausée. J'suis pas l'seul à, à l'penser, parce que ... Y a, y a combien. C'est, c'est sûr, de n'pas avoir un emploi, c'est, c'est. J'avais pas dire que c't un drame, mais c'est, c'est difficile, mais à côté d'ça, je connais des gens qui ont, qui ont des emplois euh, valorisants, et qui n'se trouvent pas mieux parce que euh, ils sont qua, tout l'temps sous, sous. Stresser. Bon, ils doivent rapporter des chiffres et euh, on en veut tout l'temps plus. ... Donc euh, dans ces conditions, moi euh. Y a beaucoup d'emplois selon moi qui manquent de sens. Rapporter des chiffres euh, pour moi, c'est pas euh, c'est pas suffisant quoi. (Francis)

Cependant, derrière ce discours sur l'épanouissement par le travail et le refus d'un travail à n'importe quel prix, on sent un certain malaise par rapport à leur situation de chômeur :

Fin, la société souvent montre du doigt le, le chômeur et euh j'dois dire dans mes connaissances, dans mes amis, dans ma famille, ... euh, c'est pas qu'on me r'garde comme un ... C'est pas qu'on s'dit oh, le pauvre Francis, sans emploi. Bon, c'est vrai qu'c't un problème. J'ai pas l'étiquette du chômeur. On m'voit Francis, il est ainsi, ainsi, mais c'est pas l'adjectif demandeur d'emploi qui r'vient en premier. Ça c'est, c'est très bien. ... Euh, bon, je s'rais vraiment déçu qu'mes amis euh, se plaignent de moi, fin s'attristent à m'voir ainsi. Ca s'rait vraiment ce qu'y a plus horrible. (Francis)

Ce que est le plus dur à supporter euh ... C'est, c'est lié, c'est lié justement euh, au fait que je sois sans emploi. Euh, ... Y a des jours où je m'en fous complètement, mais y a des jours où j'me dis que j'suis quand même un ... un ... putain parasite, et puis que, fin. ... Et euh, ... qu'il faut qu'j'arrête de m'prendre la tête en disant que je veux faire le boulot que j'aime etc. Et, y a des jours où j'suis tenté, y a une boîte d'intérim juste en face ... Ah, j'suis tenté d'traverser et puis d'aller m'inscrire, et puis j'me dis, non, parce que euh, à la base c'est pas ce que tu cherches. ... Et euh, ... C'est en fait euh, tout l'problème de, euh vivre juste ou vivre vrai. Je l'ai choisi de vivre vrai. Euh, c'est pas toujours facile. (Fabien)

2.1.4. En résumé

On voit donc que ces individus parviennent à reconstruire du sens autour de leur situation. Cependant, le poids de la société se fait quand même sentir sur eux et un certain malaise s'exprime dans les interviews. Ils sont relativement actifs bien que leurs activités soient parfois freinées par leur manque de moyens financiers. Ils se disent bien entourés socialement. Cependant, ils semblent avoir plus de connaissances que d'amis. Derrière le discours sur leur sociabilité, semble se cacher un certain isolement social non avoué (ni au chercheur lors de l'entretien ni à eux-mêmes d'ailleurs !). Les fréquentations semblent aussi freinées par leur manque de moyens financiers qui les empêche d'aller au cinéma avec les copains ou de sortir, ...

2.2. Les ouvriers : Grégoire et Valéry

Ce sont des hommes ayant entre 20 et 30 ans, diplômés de l'enseignement professionnel, issus de la classe ouvrière (par leurs parents). Ils ont déjà travaillé comme ouvriers. Nous les avons interrogé lors de leur formation qualifiante dans le secteur secondaire. Ils poursuivent d'autres formations du même type.

2.2.1. Activités personnelles

Concernant leurs activités, ils font du foot, vont au café avec leurs copains, bricolent à la maison, font des petits boulots et recherchent du travail. Leurs activités sportives sont principalement consacrées au football :

On fait du mini-foot, à la maison du peuple. Et euh, on fait des tournois de ça. ... Et alors disons que j'avais assez souvent quand même voir le match hein. Et maintenant jeudi prochain, j'm'en vais en France, j'avais voir euh Belgique-Corée du Sud. (...) Avec des, des copains, et un de la formation. J'y vais, j'suis toujours resté en contact avec lui, hein. Parce qu'en plus, je joue, on joue. Lui joue du tambour. Alors, j'ai vu que j'aimais bien ça aussi, y m'a appris à jouer ; et maintenant je joue avec lui dans les groupes euh. J'avais les carnivals tout ça. (Grégoire)

L'football hein. Le sport hein. Ca c'est un. Le sport, la famille hein.

Vous êtes un fervent supporter ?

Supporter. Oui, j'avais voir un club : Charleroi. ... Et alors j'm'occupe d'une équipe. (...) C'est un p'tit passe temps comme on dit. En fin d journée ou bien ... le dimanche matin. (...) Et alors le samedi soir Charleroi. Voir le match euh. (...) C'est depuis qu'j'suis gamin joue du football donc euh. ... Donc euh ... Non, non, ça n'a rien à voir. Ca n'a rien à voir avec l'arrêt du travail comme on dit euh. (Valéry)

Leurs journées ne semblent pas très remplies :

Une journée. ... Ben je m'lève, ... ça c'est déjà ... J'avais conduire les enfants à l'école, avec ma femme. Puis j'avais chez mon beau-frère. ... Donner un p'tit coup d'main à Fin, un petit travail quoi en attendant. Eh ... Je r'viens, j'm'occupe de mes enfants quand ils reviennent de l'école. ... Quand j'ai l'temps, où y, où y a un p'tit travail à une place, bon j'avais voir entre temps. Et voilà quoi. C'est plus ou moins les journées que je fais pour le moment. ... Donc y a pas. (Valéry)

Mais seulement, ce qui est embêtant, c'est que bon, comme j'travaille pas, ... le soir quand j'avais m'coucher j'suis pas fatigué, donc je vais jamais coucher avant 2, 3 heures au matin. ... Et j'ai fuff. ... J'sais rien faire. J'préfère rester ici que d'traîner les rues... (Grégoire)

Ils passent du temps à chercher du travail :

J'ai été avec ma voiture sur les chantiers, j'ai été avec la voiture euh ... des, la propriété des, des patrons. Fin, à leur domicile. J'ai envoyé du courrier, j'ai été au Forem, j'ai regardé toutes les annonces, ... J'ai pris les choses, fin, les renseignements au Forem, j'ai téléphoné. Y en a un chez lui qu'me suis présenté, ben euh. Y en a un qui m'a dit qu'il allait m'prendre, y m'a plus jamais con ... rien fait savoir, donc euh. J'dis à mon avis, c'est qu'il avait pas besoin. ... J'ai vraiment tout fait ; J'ai même été voir des agences outre-mer. On m'avait dit en Allemagne ... , c'est bien et tout, mais c'est. Fin, fallait parler allemand. Chaque fois y a quelque chose qui, ... que ça n'va pas. (Grégoire)

J'ai pas retrouvé du travail non. J'ai été voir plusieurs endroits et tout ça mais bon euh ... C'était la période de, de l'hiver. ... La période de l'hiver dans le bâtiment euh, ... c'est un peu difficile quoi. Maintenant j'attends, j'attends peut-être une place. J'avais aller voir. Ils m'ont donné une adresse et c'est ... du côté de Mons ou à Wavre. (Valéry)

2.2.2. Réseau relationnel

Concernant les relations sociales, ils semblent assez isolés par rapport aux personnes extérieures à la famille :

Y a un groupe quand même. Mais disons qu'on s'téléphone. Y en a on se téléphone plus maintenant que s'voir, parce qu'y s'habitent loin ou bien. ... C'est pas toujours évident ... (Grégoire)

Et en dehors de la famille, euh, quelles sont les autres personnes que vous rencontrez régulièrement ?

Oh euh, celles du football comme on dit. ...

Sa femme : T'as pas tellement d'amis ?

Non, j'ai un, un bon copain euh ... Aussi non à part ça euh. On s'voit euh presque tous les jours aussi. (Valéry)

Ils ont beaucoup de contacts avec les membres de leur famille :

Vous les voyez à quelles occasions ?

Quasiment tous les jours. ... Mon beau-père habite ici à 500 mètres et mon père à ... à 5 km allez. On s'voit quasiment tous les jours. ...

Ils ont dû mal à donner du sens à la situation qu'ils vivent et ce, d'autant plus que dans leur entourage tout le monde ne les comprend pas :

Et dans la situation dans laquelle vous êtes maintenant, qu'est-ce qui est le plus dur à supporter ?

Ben toujours euh, les « on-dit » de la famille, et tout ça, ça ... D'ailleurs j'vais plus. C'est. Dans ma famille c'est rare quand j'vais parce que euh ... J'ai horreur de ça moi, qu'on parle sur le dos des gens ainsi et ... Surtout quand c'est pas vrai. ... Moi, si y a pas travail. Fin, pas qu'y a pas d'travail, mais ... C'est tout, tous les jeunes maintenant, on a du mal à trouver du travail. (Grégoire)

Y a pas de travail, on sait rien faire. ... Ben, être chez soi c'est ... J'sais pas. J'vais pas dire un paresseux, c'est pas ... Quelqu'un qui veut vraiment ne rien faire, bon ben ça c'est ... autre chose quoi. ... J'sais pas. Le plus dur ... Ben. À l'heure actuelle y a pas beaucoup de travail. ... C'est p't'être le plus dur. ... Comme truc dur, y a rien, puisque les enfants sont là et se portent bien donc euh. À part le travail ... Y a rien de ... (Valéry)

Cette situation de chômage les empêche de faire d'autres projets. En effet, sans la base stable qu'est le travail, comment envisager la vie ?

J'aimerais bien aussi euh, ... avoir ma famille à moi. 22 ans, j'trouve que mainant ... Ben disons que tant qu'j'ai pas fini les cours du soir j'envisage rien. Et tant que j'ai pas un travail fixe, avec un contrat, j'n'envisage rien non plus, parce que euh. Se marier avant. J'trouverai par exemple quelqu'un mainant, et que j'voudrais marier au chômage, c'est pas ... possible hein. ... (Grégoire)

2.2.3. Dimension symbolique

Une manière de donner du sens à leur situation est de se démarquer des autres chômeurs :

Moi je dis, ceux qui sont au chômage. Moi je l'vois quand j'vais pointer, c'est tout c'qui est. Des, des gens, des buveurs, des ... fainéants qui n'en veulent. Et ils cherchent pas d'travail. Alors moi, je veux pas me prendre, pour des gens comme ça. Moi, quand j'vais là, je trouve que j'n'ai rien à faire là. C'est ... Parce que moi on m'dirait même de faire des heures comme 6 heures au matin jusque une heure au matin,... sans problème, je vais hein. Du moment que j'ai du travail. (Grégoire)

2.2.4. En résumé

Ces individus semblent plus désaffiliés que le groupe précédent. Ils semblent avoir moins de centres d'intérêts, les journées semblent difficiles à remplir alors que dans le groupe précédent, ils voulaient réaliser des activités sportives et culturelles. La recherche d'emploi des « ouvriers » ne portent pas de fruits bien qu'ils soient prêts à trouver un travail à n'importe quel prix. Ils semblent aussi isolés, au niveau de leur famille, ils la voient souvent mais par contre, ils ont peu d'amis ou de copains qu'ils fréquentent régulièrement (outre les copains « du foot »). Ils ont également du mal à donner du sens à leur situation de chômage. La situation semble plus difficile à vivre que dans le cas précédent.

2.3. Les mères de famille : Marie, Catherine et Françoise

Il s'agit de femmes ayant entre 30 et 40 ans, mères de famille, souvent filles de « ménagères ». La plupart d'entre elles sont séparées ou divorcées. Elles n'ont pas ou peu d'expériences professionnelles car elles ont élevé leurs enfants. Elles sont en formation de socialisation. Elles ont suivi d'autres formations préalablement et continuent à se former.

2.3.1. Activités personnelles

Ces mères de famille sont très occupées par leur activité ménagère :

Mes journées ... Mais j'n'arrête pas. Moi euh, j'suis dans la couture, y a toujours à faire. Euh, il m'arrive que j'ai des bords de pantalons de la famille à faire euh. Ca m'arrive euh, quelques amis ... ?... Y a du travail toujours à la maison. La maison, le r'passage, le ménage, les enfants ... (...). Quand je sors c'est pour faire des courses, et c'est tout euh. J'ai pas de, de sports, j'ai pas de, d'hobby euh. Un peu d'lecture, je fais un p'tit peu de. Quand j'ai fait, que je mets là et je lis un p'tit peu, mais bon. Ca me relaxe. ... Y a qu'ça. Un peu d'lecture euh ..., la couture qui est ma passion quoi hein. ... Que je fais pour moi-même quoi euh. ... Pour moi-même, pour moi-même, pour ma famille, euh, quelques amis quand ils ont besoin de quelque chose, mais ça n'va pas plus, plus loin quoi hein. (Catherine)

Cependant, derrière ce discours sur leurs journées bien remplies par leur « devoir », l'absence de travail se fait sentir :

Ben on se sent inactif quand on est chez soi. Bon, bien sûr on a du travail de maison, mais, c'est pas la même chose. On travaille pour soi, bon euh. J'sais bien, on a toujours à faire aussi, mais seulement, c'est plus gai quand même de travailler pour les autres. On, on, on ... On se sent utile. C'est qu'à la maison, on est plutôt inutile. (Marie)

Fin m'ennuyer ... pas vraiment parce que j'm'occupe. J'm'occupe beaucoup. J'fais des mots croisés, je lis beaucoup. Mais enfin, c'est vrai qu'c'est long. ... C'est long, quand on a pas de travail, c'est très long. (...) Pour sortir, pour avoir des contacts, pour euh ... Moi je dis, quand, quand on est à la maison, et je l'vois bien, quand j'étais à la maison ... Bon euh, si j'avais pas de courses à faire, ben j'me maquillais pas, j'm'habillais pas, j't, j'traînais en, en training, quoi. J'allais m'apprêter pour quoi faire ? Tandis que quand on est, quand on voit quelque part Bon ici j'me lève. Enfin, c'est pas qu'j'me levais pas parce que je n'dors pas. Mais enfin, j'dis, j'me maquille, j'm'habille, je, je fais quand même de la ... On est quand même plus apprêté parce qu'on doit sortir, même si on n'est pas envie, on doit. ... C'est ... Donc, j'me dis ... Rester chez moi, je suis pas euh. Je suis pas du genre à rester chez moi. Mais quand, quand on n'a rien à faire, quand on n'a pas de travail ou quand on n'a pas de formation ou quoi. Ben, j'vais quand même pas sortir chez moi pour aller traîner dans les rues toutes la journée ... Donc euh ... (Françoise)

2.3.2. Réseau relationnel

Les contacts avec les amis ne sont pas fréquents :

Oui, j'ai, j'ai eu de, d'autres amis, bon, qui étaient à la formation. Et puis, qu'on a tenu les contacts. Bon c'est vrai qu'on a toujours plus d'affinités avec l'une que l'autre.(...).

Mon, mon amie que j'étais déjà amie avant d'aller à la formation avec. On a été en colonies ensemble et tout ça. ... Et bon, avec elle je reste en contact. Elle me téléphone. On est allé au, au ... carnaval de Venise au mois de février. L'autre personne que je m'étais liée d'amitié avec. Ben, au début, elle téléphonait et j'ai retéléphonais aussi, et puis plus rien. Et, ... Bon, euh, ... Je vais chez un coiffeur où elle va. Donc quelquefois on se rencontre là, mais bon ... Plus vraiment de contacts euh ... (Françoise)

Euh, quand ils ont besoin et bon euh. Les amis, vous savez, nous on n'y va pas beaucoup. ... On se voit d'temps en temps, ... Mais du fait que nous on va pas, eux, ils viennent pas souvent. (...) Une occasion, par exemple un soir, vous v'nez souper à la maison, pour dire de se réunir, sinon on s'voit jamais. Y a des amis que, mon mari a été faire un travail y a pas longtemps, y a 3 mois qu'on s'voit plus. ... La dernière fois, on a mangé ensemble. C'est pas qu'on se soit vraiment rapprochés quoi. Des occasions vraiment rares quoi. (Catherine)

Les contacts avec la famille sont plus fréquents. Elle semble jouer un rôle plus important que les amis :

Tous les dimanches on mange chez mes parents. Y a mes frères, mes sœurs. On est tous ensembles. ... J'ai beaucoup de contacts. (Françoise)

Euh, oui, on se voit hein. Tention, on se voit pas tous les jours bien sûr, parce qu'ils ont chacun leur boulot. ... Mais on s'rend visite. Oui, oui ça euh. On ne reste pas un mois ou 2, 3 mois sans se voir quoi. Maximum 2 semaines mais, bon on se voit quand même. ... J'espère que ça va durer, parce que y a des familles que. Quand j'entends. J'aime bien, tout l'monde est rapproché quoi hein. ... J'aime pas que y a un frère ou deux qu'on, on se r'garde pas pour euh, pour une bêtise ou quoi qu'ce soit. J'aime bien que tout le monde soit réuni. C'est mon but quoi. La famille, c'est important. Chai pas. J'aime bien que tout le monde soit d'accord et qu'y ait pas de ... J'essaye de mettre l'accord parce que c'est pas toujours évident. (Catherine)

2.3.3. Dimension symbolique

La vie prend sens à partir de leur rôle de mère de famille. En effet, elles ont arrêté ou n'ont pas commencé de carrière professionnelle pour élever leurs enfants :

Bon, je m'dis, bon, j'vais élever ma petite fille, je r'trouvais toujours bien quelque chose après... Et puis, ma p'tite fille a grandi, et puis mon mari voulait un deuxième, et il ne voulait pas que je travaille et bon ... Alors finalement, j'ai quand même eu un deuxième, mais je, je voulais pas rester à la maison. J'disais, Ecoute, on a un deuxième gosse si tu veux, mais, ... moi je veux pas rester à la maison, j'veux pas faire la vie qu'elle a fait ma mère, la popote, les gosses, j'veux pas, ... Je n'veux pas de ça quoi. Donc, euh, quand mon petit garçon a eu 17 mois, j'ai retrouvé une place, mi temps. Euh ... Nettoyage, à la Générale de Banque à Mons. Et je m'plaisais vraiment bien (...) J'aimais vraiment bien cet horaire, mais mon mari pas du tout. Quand il rentrait, bon il rouspétait parce que c'était pas un homme qui faisait quelque chose à la maison. Il râlait parce que il fallait s'occuper des gosses. Ou alors, moi je râlais quand je rentrais parce qu'il n'avait pas mis les gosses en pyjama, euh ... Et finalement, le ménage s'est dégradé comme ça quoi. Il m'a dit, ou t'arrête de travailler ou ça va aller mal. (Françoise)

J'avais eu l'gamin. J'avais un p'tit, un p'tit garçon, qui était de 9 mois quand je suis venue ici. Et puis euh. Bon, je l'ai élevé euh. J'ai eu ma fille et ... Les années, ils ont passé rapidement. J'me suis toujours occupée des, des enfants, mes parents, parce que mes parents ne sont pas bien aussi. Je suis un peu ici, un peu là-bas. ... Ma journée, elle est toujours euh bien, bien remplie. (Catherine)

Ces charges familiales sont une contrainte à la réinsertion professionnelle. Il y a, en effet, des éléments qui plaident en faveur de la conservation de ce statut de femme au foyer. Des éléments d'ordre économique mais aussi familiaux :

Avec toutes les contraintes que j'avais. Bon, il fallait caser les gosses à 6 heures et demi, quand je rentrais, bon, la chaîne qui n'était pas de tout repos. Quand je rentrais, c'était le souper, élever deux enfants seule, les devoirs, ... euh. Finalement, je me disais, j'allais travailler pour 2.000 francs par mois. (Rire) Donc, j'me dis euh je n'sais pas si y a beaucoup de gens qui vont travailler pour 2.000 francs par mois, en étant toute seule, et en ayant toutes les contraintes euh ... qu'y avait. Donc, j'ai plus recherché d'emploi pour ça. Fin, plus cherché de l'emploi. J'ai fait des p'tits boulots euh. Je gagnais mieux ma vie ... en faisant des petits boulots que ... (Françoise)

Puis mon mari, il est habitué que j'suis à la maison hein lui euh. Pas qui veut pas qu'j'aille travailler. Loin d'là, tention. Mais euh. C'est une habitude hein de me voir ici, euh. ... Et euh, je m'suis toujours occupée des enfants. (Catherine)

Par contre, la situation de chômage est quand même lourde à peser et à certains égards, il serait plus agréable de travailler :

Trouver un emploi, vraiment. Parce que je dis, euh ... D'façon, j'aurais pas des droits éternellement. J'me rends bien compte que si euh on n'a pas une place dans la société, le chômage c'est pas éternel quoi (...) Mais de toute façon euh, quand les enfants ne seront plus là, qu'est ce que je vais avoir ? J'vais rien avoir. J'ai pas de pension, j'ai rien du tout. Donc il me faut absolument un emploi, mais en attendant, j'vais pas perdre mes droits. Déjà comme ça, bon euh. Y a déjà. On n'engage déjà pas facilement. En étant au chômage, j'ai une carte de plan euh de plan d'embauche. Donc y a pas de. Y, les patrons ont, sont moins taxés, ils ont moins d'ONSS, et tout. Si je n'ai plus de droit, ben je serais encore moins vite engagée que quelqu'un qui a, qui a ces avantages là. Donc, j'dis, perdre mes droits, j'les perdrais pas quoi. (Françoise)

Ah, parce que quand on s'rencontre, qu'on est ici euh, on parle du métier euh, de ci, de là et. Et, j'vous assure que ... Même les gosses ... mes nièces et mes n'veux, les enfants hein. Euh, tiens qui dit, ma maman, elle a un métier, et les autres tantes, elles ont un métier, comment ça s'fait qu'tu n'as pas d'métier ? J'ai un métier j'dis, j'travaille à la maison, c'est un métier. Ça un enfant, tu sais pas leur parler. Parce que les enfants, ils entendent. Parce que eux ... Avoir un travail, pour eux, c'est important dans l'sens que, comme si ils avaient euh, chai pas moi, une affiche là hein, tu sais qu'ils sont importants. Mais moi, c'est pas ça. J'ai. T'as été, t'as étudié, t'as eu ton, ton, ton diplôme, t'as un métier c'est tout euh. Y a rien à faire hein. On n'est pas plus, plus mal que, qu'un autre ou ... Et l'entourage c'est ça hein. L'entourage, t'aurais dû faire ci, t'aurais dû faire là. T'en entends d'toutes les couleurs. ... T'aurais dû faire quoi, t'aurais dû. Voilà, c'est ça qu't'entends. ... Les reproches. (Catherine)

Parce qu'il faut d'l'argent quand même pour sortir. Tout est des bases de l'argent. Il faut d'l'argent pour sortir, il faut d'l'argent pour s'habiller, faut d'l'argent pour s'acheter une maison, ou même louer. Ne fut-ce que louer un appartement, une maison, euh, il faut d'l'argent. Tout tourne autour de l'argent. Si on n'a pas d'argent. Si on n'a pas d'argent, on a rien ; Bon, j'dis pas qu'il faut avoir beaucoup d'argent, mais avoir euh, euh, le minimum, fin euh, le, le maximum allez maintenant pour vivre. Parce que même si on veut sortir quelque part avec les enfants, aller au cinéma, aller par exemple un jour à la mer, ou quelque chose comme ça, il faut d'l'argent. ... Si on veut par exemple leur payer des vêtements pour suivre euh, comme les autres à l'école, pour pas être moins. Faut d'l'argent aussi, parce que maintenant tout coûte cher. (Marie)

Malgré le poids du chômage, elles justifient leur situation de chômage :

Vaut mieux quelque fois une femme qu'un homme, parce qu'on dit qu'une femme, elle a toujours bien quelque chose à faire. Même si elle est chez elle, y a le repassage, le nettoyage, les enfants. Mais enfin euh ... J'me dis euh ... Qu'on doit quand même faire ces. Tous ces systèmes des, des heures, des heures de 35 heures pour donner de la place aux autres ou quoi, je, j'trouve que c'est bien. Mais les gens qui ont un emploi, ne sont pas euh ... ne sont pas forcément concernés ... par le problème. Parce que je vois bien

mon compagnon, quand j'lui dis mais enfin. Quand on voit les, les débats au journal télévisé, les 35 heures et tout. « Tu penses pas que j'gagne déjà pas beaucoup, que j'vais donner le, une place à un autre. » Mais j'dis, mais, « tu paies quand même un chômeur. J'dis, ton salaire, on enlève quand même une partie pour payer les chômeurs. Donc, autant faire 35 heures et donner » ... Mais lui, il est déjà pas d'accord avec moi sur ce plan-là. ... Alors euh, fuff... (Françoise)

On mène une vie dans un, vraiment une société euh ... qu'on n'regarde pas où on tape. On tape n'importe où, alors qu'y a des choses beaucoup plus euh. ... On tape n'importe où maintenant. C'est vrai qu'y a beaucoup de chômeurs, c'est vrai qu'y a beaucoup jeunes qui sortent de l'école, c'est vrai qu'on doit laisser la chance à tout l'monde. ... Mais après on s'étonne qu'y a tant de, de drogue, tant de vols, tant pfuuf ... parce que y a plus personne qui fait d'effort pour plus personne. C'est chacun pour soi. Ou tu crèves ou tu meurs ou ... ou tu t'en sors, mais ... J'dis y a plus d'entraide, y n'a, y n'a plus rien. ... (Françoise)

C'est pas des p'tits ouvriers, c'est pas des p'tits comme nous qui, qui, qui détruisons la société, c'est eux qui détruisent la, cette société. Toutes les charges que les patrons doivent payer pour avoir quelqu'un. Parce que d'la main-d'œuvre, y en a. Et d' l'emploi, ben y a plein petits patrons qui demanderaient pas mieux de, d'engager quelqu'un, mais toutes les lois qu'on, toutes, toutes ces lois et toutes ces taxes qu'on doit payer. ... (Françoise)

2.3.4. En résumé

Les mères de famille semblent moins désaffiliées que le groupe précédent. En effet, leur identité de « mères de famille » leur donne pas mal d'occupation ainsi qu'une légitimité comme nous l'avons vu. Cette situation leur permet donc de justifier leur chômage. Néanmoins, la réinsertion professionnelle les fait rêver. Elle semblent moins isolées que le groupe des « ouvriers » bien qu'elles voient peu de connaissances ou d'amis, les relations familiales semblent plus développées pour ce groupe de personnes.

2.4. Affiliation et logiques de formation

En ce qui concerne les différences en fonction des logiques de formation suivies, la typologie a été réalisée également sur base de la formation suivie : « les cools » sont en formation qualifiante de secteur tertiaire, les « ouvriers » sont en formation qualifiante de secteur secondaire et les « mères de famille » en formation de socialisation. On retrouve donc des différences, même en phase 4, entre logiques de formation suivies ; néanmoins, la distinction majeure opérée dans le cadre de l'analyse des logiques de formation entre logiques de qualification et de socialisation se doit d'être complétée suite à l'analyse qualitative réalisée ici, en plus des formations de qualification, il faut distinguer celles du secteur secondaire et tertiaire. En effet, on obtient des différences de type culturel entre le public fréquentant ces deux secteurs.

L'effet de la sélection à l'entrée auquel nous avons attribué les différences de caractéristiques et d'affiliation lors de la phase 1 se fait donc toujours ressentir en phase 4.

2.5. Conclusion sur l'affiliation d'un point de vue qualitatif

L'analyse qualitative des entretiens nous a permis de dégager trois types d'individus dans notre échantillon en fonction des différentes dimensions constitutives de l'affiliation : les « cools », les « ouvriers » et enfin les « mères de famille ». Ces groupes se différencient sur base de caractéristiques objectives ainsi que sur les dimensions constitutives de l'affiliation.

Conclusion

Cet article avait pour objectif d'analyser l'affiliation avec ses différentes dimensions constitutives. Pour ce faire, dans un premier temps, nous l'avons mesurée quantitativement. En phase 1, les individus sont en chômage⁴, leurs activités personnelles s'élèvent à une moyenne de 7 heures hebdomadaires et le temps passé avec d'autres est de 3 heures par semaine en moyenne. Il est difficile de caractériser l'affiliation de notre échantillon à cette étape de la recherche. En effet, nous n'avons pas de point de comparaison et ne pouvons par conséquent pas nous prononcer sur le niveau d'affiliation de l'échantillon. Une comparaison ultérieure avec des travailleurs devrait nous permettre de caractériser l'affiliation de notre échantillon.

Si l'on observe maintenant le processus d'affiliation à partir de l'évolution entre phase 1 et 2, on a mesuré une diminution des activités personnelles ainsi que du réseau relationnel et un peu moins de la moitié de l'échantillon (44 %) se trouve en inactivité à l'issue de la formation (phase 2). On ne peut néanmoins conclure à un processus de désaffiliation, en effet, il peut s'agir d'un effet dû au temps passé en formation. Il faudra donc attendre les résultats de la phase 3 pour se prononcer sur le processus d'affiliation.

En ce qui concerne l'effet de la logique de formation sur le processus d'affiliation, on a observé à l'aide de l'analyse quantitative, un effet de sélection à l'entrée : homogénéité dans les variables objectives ainsi que sur certaines dimensions constitutives de l'affiliation, l'analyse quantitative en phase 2 ne nous donnait plus de différences significatives entre logiques de formation. Cependant, la phase qualitative a encore mis en évidence l'effet de la sélection, montrant une différence culturelle entre les individus inscrits dans les différentes logiques de formation, de plus, comme nous l'avons déjà souligné, l'analyse qualitative a permis de montrer qu'une différence de secteur de formation (secondaire et tertiaire) a des effets différenciés sur l'affiliation des individus.

L'analyse qualitative de l'affiliation a permis de mettre en évidence trois types d'affiliation : les « cools », les « ouvriers » et les « mères de famille ». L'analyse de ces trois groupes permet de comparer les différents groupes en fonction des différentes dimensions de l'affiliation. C'est principalement la dimension symbolique qui nous permet de hiérarchiser les groupes en fonction de leur affiliation : « les ouvriers » seraient les moins affiliés, les « mères de famille » viendraient ensuite et les « cools » seraient les mieux affiliés. En effet, « les ouvriers » n'arrivent pas à donner de sens à leur chômage, ils veulent travailler à tous prix, certains d'entre eux ont d'ailleurs été en dépression. Les « mères de famille » peuvent plus facilement légitimer leur situation en disant qu'elles ont du travail et de quoi s'occuper, qu'elles sont nécessaires à leurs enfants mais la situation est quand même pesante pour elles car leur environnement social leur fait ressentir qu'elles devraient travailler. Il semble que ce soit les « cools » qui soient les plus à même de donner du sens à leur chômage : ils ne veulent pas d'un travail qui ne les intéresse pas ni ne les épanouit et le prix à payer pour obtenir un emploi de choix est le temps passé au chômage. Derrière ce discours, se trouve quand même un malaise car leur environnement social, même s'il ne leur fait pas ressentir directement le poids du chômage, semble quand même induire un certain malaise face à leur chômage.

La suite de la recherche devra nous permettre de comparer l'affiliation de notre échantillon avec d'autres groupes afin de pouvoir la caractériser. L'analyse de la phase 3 nous permettra de conclure sur le processus d'affiliation. La phase qualitative devra nous permettre d'affiner nos catégories et de voir dans quelle mesure les différentes dimensions de l'affiliation sont en interaction.

Christine Jaminon

Centre de recherche interdisciplinaire
pour la solidarité et l'innovation sociale (CERISIS-UCL)
Boulevard Devreux, 6 – 6000 Charleroi
Tél : 071 20 25 24 ; Fax : 071 20 25 30
E-mail : jaminon@opes.ucl.ac.be

4. Il s'agit d'un critère d'échantillonnage.

Bibliographie

Barel Y., 1990, Le grand intégrateur, *Connexions*, 56/1990-2.

Castel R., 1995, *Métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Fayard, L'espace du politique.

Dubar C., Dubar E., Feutrie M., Gadrey N., Hedoux J., Verschave E., 1987, *L'autre jeunesse, jeunes stagiaires sans diplôme*, Lille, Presses Universitaires de Lille.

Gaullier X., 1992, La machine à exclure, *Le Débat*, n° 69.

Jaminon C., Herman G., 1998, *Parcours d'insertion et dispositifs*, Cahier du Cerisis, n° 5.

Nicole-Drancourt C., 1994, *Le labyrinthe de l'insertion*, La documentation française.

Perret B., 1995, *L'avenir du travail, les démocraties face au chômage*, Seuil.

Schnapper D., 1981, *L'épreuve du chômage*, Gallimard.

Warr P.B., 1987, *Work, unemployment, and mental health*, Oxford, Clarendon Press.

Effets des stratégies du système productif et trajectoires professionnelles des débutants

Michèle Mansuy, Véronique Thireau*

Introduction

Les difficultés rencontrées par les débutants pour accéder à l'emploi sont désormais connues et abondamment décrites : instabilité des trajectoires professionnelles, passages plus fréquents par le chômage, développement des emplois à durée limitée, allongement de la durée d'accès à l'emploi¹. Le nombre croissant de situations complexes, erratiques, changeantes, fragiles et pour certains même précaires est, par ailleurs, d'autant plus mal ressenti que la société française a procédé, ces quinze dernières années, à un investissement massif dans l'éducation et la formation professionnelle (Verdier, 1996 ; Gautié, 1997 ; Rose, 1998...). Pourquoi, dans de telles conditions², les jeunes continuent-ils de connaître un taux de chômage particulièrement élevé³, notamment si on le compare à celui des États-Unis, de l'Allemagne ou du Royaume-Uni (Gautié, 1998) ?

Pour répondre à cette question, devenue récurrente, plusieurs angles d'attaque sont traditionnellement mobilisés. L'analyse des caractéristiques individuelles du débutant occupe à l'évidence ici une place de tout premier plan. Les interrogations sur la productivité supposée et attendue de ce dernier sont en effet légions et aboutissent bien souvent à souligner les effets dissuasifs d'un coût du travail juvénile jugé trop élevé. Parallèlement, l'efficacité du système éducatif se voit régulièrement convoquée. La formation initiale est-elle trop rapidement obsolète (Petit, 1998) ? Les formations proposées sont-elles adaptées, voire adaptables, aux besoins de l'appareil productif ?

Si de telles approches ne sont, loin s'en faut, pas dénuées d'intérêt, il faut bien voir cependant que les préconisations d'interventions publiques auxquelles elles ont d'ores et déjà abouti n'ont pas permis d'enrayer le mouvement qui nous préoccupe. C'est en cela qu'il convient sans doute de s'interroger différemment en admettant par exemple que le paradoxe qui frappe des débutants de plus en plus qualifiés est révélateur d'une mutation du système productif, d'un changement dans les modes de production et de distribution des richesses, hypothéquant ainsi l'efficacité de politiques basées sur un cadre désormais dépassé.

Pour P. Moati (1998), *une clé d'entrée dans la compréhension de ce changement structurel est l'analyse micro-économique des transformations des logiques productives et organisationnelles des entreprises*. Car, poursuit-il, *un large consensus (fondé sur de nombreuses données d'enquête) existe parmi les observateurs pour reconnaître que les pratiques productives et organisationnelles des entreprises ont connu de profondes transformations au cours des vingt dernières années, modifiant quantitativement et qualitativement le rôle du travail dans la production des richesses*.

* Les auteurs remercient vivement O. Joseph et D. Martinelli pour leur collaboration et leurs conseils lors du maniement et du traitement des données.

1. Voir *INSEE Première* n° 598, Des débuts de carrière moins assurés, juillet 1998 ; *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité, décembre 1998, *Bref* n° 149, Génération 92 : profil, parcours et emplois en 1997, janvier 1999.

2. Voir *Bref* n° 147, novembre 1998, La politique d'aide à l'emploi change, les caractéristiques du marché du travail des jeunes demeurent.

3. Voir *Économie et Statistique* n° 304-305, 1997, 4/5.

Ce sont précisément les effets de ces nouvelles pratiques sur les trajectoires professionnelles des débutants que nous souhaitons évoquer dans ce travail, d'abord pour identifier le contexte général dans lequel elles prennent place, ensuite pour proposer une méthodologie permettant de les prendre en compte.

I. Permanences et mutations des relations entre entreprises et débutants

L'observation des articulations entre logiques productives et marché du travail aboutissent, et cela n'est bien sûr pas nouveau, à la mise en évidence de mécanismes qui se révèlent peu favorables aux débutants. Pour J. Rose (1998) ces derniers *subissent de façon amplifiée les mouvements de contraction des recrutements et les effets conjoncturels*. Ainsi le manque d'expérience demeure un handicap certain et cela d'autant plus que le système productif français est longtemps resté marqué par un mode d'organisation de nature interne (Ashton, 1993) et qu'il a dû répondre aux modifications intervenues dans son environnement.

Outre les aléas conjoncturels qui se succèdent depuis le premier choc pétrolier et les nouvelles exigences des marchés, il faut bien voir ensuite que la nature des mouvements d'entrée sur le marché du travail des population juvéniles et débutantes est très largement dépendante de la structure même de l'appareil productif. Ainsi aucune de ces mobilités initiales ne se réalise de façon aléatoire selon les destinations et certaines caractéristiques, comme par exemple l'appartenance sectorielle, jouent un rôle d'introduit de ce type de main-d'œuvre ou se révèlent au contraire source d'exclusion. C'est en cela qu'il nous paraît utile d'aborder les effets impulsés par un appareil productif qui n'a rien d'un monolithe et présente bien au contraire de multiples dimensions.

Enfin, le rôle joué par l'organisation de la production des richesses et, plus encore, la manière dont cette dernière est amenée à se transformer n'est pas sans conséquences sur l'intégration d'individus peu ou pas expérimentés. Elle suppose donc aussi une perception dynamique.

Permanences et mutations des rapports entre entreprises et débutants seront donc abordées ici sous deux angles distincts : l'un visant à envisager un système productif en interrelation avec l'extérieur, l'autre s'intéressant au fonctionnement interne de ce dernier.

1.1. Le système productif : entre *lean* et *cognitif*

Dès les années 80 on peut observer à quel point nos économies sont marquées par tout un faisceau de transformations qui contraignent peu à peu les entreprises à modifier leurs stratégies de production et leur comportement vis-à-vis de la main-d'œuvre en général et des débutants en particulier (Campinos-Dubernet, 1996).

Qu'il s'agisse de l'importance des mutations technologiques accompagnées d'un approfondissement du progrès technique, qu'il soit question de la nécessité de renouveler rapidement les produits pour solliciter une demande aussi stagnante qu'éclatée, toutes ces évolutions concourent à accroître l'instabilité des marchés. La mondialisation d'une concurrence devenue plus intense mais aussi plus polymorphe car « émanant de concurrents issus d'environnements macro-économiques très diversifiés »⁴ contribue à développer, d'un côté, des processus d'automatisation (robotisation, informatisation...) économisant de l'emploi (« labour saving ») et, de l'autre, des activités de diversification des produits basées sur la recherche et la conception et qui génèrent de l'emploi (« labour using »).

Parallèlement, cette exacerbation de la concurrence s'accompagne aussi d'un essor des services qui contribue à bouleverser davantage les modes de fonctionnement antérieurs en accentuant une fragmentation qualitative au sein de la main-d'œuvre. Ces services concernent, d'une part, les entreprises et sont alors externalisés, qu'ils soient considérés comme haut de gamme – conseil et assistance – ou bas de gamme – nettoyage, gardiennage –. Mais ils intéressent aussi les ménages selon

4. Voir P. Moati, op. cit. p. 283.

le même type de dichotomie avec, d'un côté, la santé et l'éducation et, de l'autre, les services familiaux.

Enfin, dans le même temps, on assiste à une élévation des qualifications sous l'impulsion du fameux « 80 % d'une génération au baccalauréat » visant à transformer l'institution scolaire tandis que le système productif tend à employer des individus sensiblement plus qualifiés que par le passé. C'est ainsi par exemple dans l'industrie que le nombre des ouvriers, qu'il soient qualifiés ou non, tend à décroître régulièrement alors que *le développement des services de recherche, d'étude et de conception, de maintenance et de logistique se traduit par un accroissement rapide des recrutements d'ingénieurs et de techniciens, et aboutissent à la croissance notable de leurs poids dans la structure des emplois* (Campinos-Dubernet, 1996).

Face à ces bouleversements tant quantitatifs que qualitatifs, deux logiques productives opposées peuvent être schématisées.

La première attitude dite « taylorienne flexibilisée » n'est possible que par l'application des principes de la production « lean »⁵. Portée par les thèses conjuguées de la politique de l'offre et de l'État libéral moderne autant sans doute que par une phobie du coût du travail (Noy, 1999), cette pratique vise à débarrasser, à alléger l'entreprise de tous les foyers de coûts et de rigidité. De fait la compétitivité de l'entreprise repose très largement sur sa capacité à maîtriser les coûts en les minimisant mais aussi en les reportant sur l'extérieur (fournisseurs, sous-traitants...).

Naturellement le travail est envisagé dans ce cadre comme un coût à réduire mais, pour autant, les stratégies des entreprises concernées par cette logique révèlent que ce facteur de production n'est pas considéré de façon uniforme. Dans certains cas, le travail apparaît revalorisé dans la mesure, par exemple, où il s'agit de piloter des équipements sophistiqués. Politiques salariales et systèmes de prime constituent alors classiquement les moteurs d'une motivation jugée déterminante. Mais, dans le même temps, ce foyer de coût (Leborgne, Moati, Pouquet, 1997) tend à être éliminé dès que possible par l'application de diverses mesures dont le remplacement par des machines, la délocalisation, voire la précarisation des contrats ou l'aménagement de la durée du travail.

En opposition avec la précédente et plutôt d'inspiration schumpeterienne, la logique productive « cognitive » repose sur l'exploitation dynamique des connaissances. La prospérité de l'entreprise est ici fondée, non sur une répétition taylorienne mais plutôt sur des capacités à promouvoir une innovativité différentielle. Toute information doit être transformée en nouvelles connaissances et il importe de s'engager dans une dynamique permanente d'amélioration des produits et/ou des processus. Ouverture sur l'extérieur, valorisation des savoirs et des compétences, stimulation de l'innovation et de l'apprentissage sont les maîtres mots de cette forme d'organisation sans doute plus en prise avec nos économies développées que la précédente.

Si la qualification, en tant qu'ensemble de savoirs ou de savoir-faire prédéfinis, reste déterminante dans la sélection de la main-d'œuvre à l'entrée, il faut bien voir cependant que ce type d'entreprise recherche avant tout ce que l'on retient désormais sous le vocable de compétences. Le travailleur se doit d'être capable de progresser, d'assimiler de nouvelles connaissances et de se positionner dans un réseau relationnel interne et externe très dense. Ces entreprises bénéficient très directement de l'élévation des niveaux scolaires qui leur procure une plus rapide adaptabilité de la main-d'œuvre, sans être pour autant nécessairement contraintes en termes de reconnaissance de qualification et de salaires.

Naturellement, il ne s'agit là que de deux portraits choisis volontairement pour leur antagonisme. Entre ces deux extrêmes qui sans doute doivent se combiner parfois à l'intérieur même d'une entreprise de grande taille, d'autres attitudes possibles sont aussi repérables. C'est pourquoi il importe de dépasser les représentations dominantes pour restituer aussi cette diversité. Celle-ci peut être observée notamment à partir de regroupements classiques parmi lesquels l'appartenance sectorielle joue un rôle de tout premier plan (Rose 98).

5. C'est-à-dire maigre pour les non-initiés.

De nombreux travaux (Eymard-Duvernay, 1981 ; Blosserville, Clémenceau, Grando, 1982 ; Clémenceau-Géhin, 1983 , Podevin, 1995 ; Lochet, 1997 ; Moncel, 1997...) attestent en effet du poids décisif du secteur d'activité et de ses logiques propres dans la structuration de l'emploi qu'il s'agisse des populations débutantes ou des autres. Leurs modes de gestion de la main-d'œuvre sont bien souvent différenciés et tous ne subissent pas les soubresauts conjoncturels de la même façon. Au demeurant, si tel était le cas, les secteurs se révèlent aussi en mesure d'apporter des réponses variées à ces contraintes externes. Ce sont ces différences que l'on retrouve dans la typologie proposée par P. Petit, il y a vingt ans déjà, et qui distingue les secteurs à « gestion extensive » tels que le BTP, les services et le commerce et qui font appel à une main-d'œuvre jusque-là inactive, des secteurs à « gestion intensive » caractéristiques des industries de biens d'équipement et de consommation soumises à une forte concurrence et des secteurs à « gestion décentralisée » dont les rythmes de recrutement ne dépendent pas de la conjoncture générale (banques, transports, administration...).

Pour autant, et même si le secteur reste un niveau d'analyse pertinent, il n'est pas systématiquement homogène et d'autres critères peuvent aussi aider à appréhender les relations complexes qui lient les entreprises et les débutants. Il en va ainsi de la taille (Bentabet, Michun et Trouvé, 1999) qui contribue de façon significative à la différenciation des rapports entretenus, ne serait-ce que parce que ce sont les petites, voire les très petites entreprises (Bruand F., 1991) qui s'avèrent être les plus recruteuses de débutants (comme des non-débutants d'ailleurs).

La diversité passe enfin par une distinction entre secteur marchand et non marchand (Moncel, 1997) comme elle se manifeste aussi de façon tangible selon la localisation de l'appareil productif. La compréhension des liens qui unissent la main-d'œuvre débutante à l'économie suppose pour nous de connaître également les caractéristiques de l'espace d'implantation de cette relation. Resituer les entreprises au cœur d'un tissu économique spécifique porteur de synergies autant que de contraintes implique de porter notre raisonnement à un niveau infra-national, régional, voire urbain ou encore rural.

1.2. Le marché du travail : entre *interne* et *professionnel*

Différents travaux réalisés cette fois au plan international, et plus particulièrement européen (Eyraud, Marsden, Sylvestre, 1990 ; Marsden, 1991), permettent de mettre en évidence l'existence de différences dans les modes de fonctionnement des marchés du travail nationaux. On sait au demeurant que ces différences d'organisation ne sont pas étrangères aux conditions d'insertion des populations débutantes. Il faut bien voir en effet que la distinction entre marchés internes (MI), professionnels (MP) et non organisés (MNO) est liée de façon directe à la manière dont les entreprises concernées participent à la construction de la qualification et, a fortiori, à leur attitude vis-à-vis de l'offre de formation.

Afin de mieux comprendre cette lecture du marché du travail résolument inscrite dans une tradition institutionnaliste et cerner les conséquences que cette partition implique sur les trajectoires professionnelles des individus, il convient de revenir un instant sur la définition de notions qui, pour être désormais connues, ne sont pas toujours usitées à bon escient.

Reprenant les travaux de Maurice, Sellier et Sylvestre (1982), J. Gautié, 1999) précise que *l'opposition entre les deux premières formes de marché du travail (marché interne et marché professionnel) repose sur la différence des systèmes de formation (...) qui jouent un rôle central dans la structuration des marchés du travail et la gestion de la main-d'œuvre de la part des entreprises.* Rôle et place de l'expérience, modes de rémunération, mobilités des individus ou modalités de mobilisation des salariés contribuent à différencier ces deux marchés.

Le marché interne consacre la primauté de l'entreprise. Ne reconnaissant qu'une classification hiérarchique qui lui est propre, l'entreprise concernée par ce mode de fonctionnement privilégie l'ancienneté et les formations dites « sur le tas ». La formation initiale ne saurait correspondre automatiquement à une qualification reconnue au sein de l'entreprise. De fait, la rémunération est attachée à un poste indépendamment de la qualification de la personne qui l'occupe et privilégie tout logiquement l'ancienneté et la promotion. Soumis à une forme de cohérence interne peu favorable à la

mobilité, les salariés, par syndicats interposés, affichent des revendications générales liées aux salaires ou la protection de leur emploi, des revendications qui ne dépassent d'ailleurs pas le cadre même de l'entreprise.

Toute autre est la logique qui prévaut sur les marchés professionnels. L'entreprise s'inscrit ici dans une logique de branche porteuse de qualifications transférables car normalisées, acquises au sein d'un système d'apprentissage offrant une formation tant générale que spécifique. Reconnue dans un périmètre plus ou moins large, la certification obtenue autorise la mobilité et détermine un niveau de salaire lié ainsi à l'individu et non au poste comme dans le cas précédent. Organisation du travail et définition des postes sont les revendications classiques de salariés captifs que ceux évoluant sur les marchés internes.

En marge des deux précédents, les marchés non organisés sont ainsi dénommés dans la mesure où *les modalités d'affectation de la main-d'œuvre et d'acquisition des compétences ne font l'objet d'aucune règle particulière autre que simplement marchande* (Gautié, 1999).

La France, comme d'ailleurs les États-Unis, l'Italie ou la Suède, est réputée abriter une logique dominante de marchés internes et s'opposer en cela à ses voisins allemands, voire britanniques selon la période considérée, plus concernés par les marchés professionnels. C'est à cette différence que d'aucuns attribuent les difficultés d'insertion juvénile particulièrement aiguës dans l'hexagone tandis que l'Allemagne fait encore aujourd'hui figure de modèle. Ce faisant, on peut se demander si cette schématisation n'est pas en train de subir de profonds bouleversements et si ces mouvements de fond ne sont pas véritablement à l'origine du paradoxe « hausse des qualifications – hausse du chômage » que connaissent les débutants ?

On peut en effet observer que les marchés internes tendent à se rétrécir considérablement (Moncel, 1996) sur un plan quantitatif, à l'image d'une industrie perdant, dans les économies occidentales en tous cas, chaque jour davantage de main-d'œuvre. Mais, il faut noter également que l'on assiste, à un niveau qualitatif cette fois, à ce que M. Campinos-Dubernet (1996) identifie comme *un grippage de la mobilité interne avec montée des enjeux de classement à la sortie de l'institution scolaire*. Pour J. Gautié (1999), *avec la crise – dont les principaux symptômes sont le ralentissement de la croissance, le progrès technique accéléré et une concurrence exacerbée – on assiste à une certaine déstabilisation de la logique de fonctionnement traditionnelle du marché du travail français, qui se traduit par des difficultés accrues d'accès à l'emploi des jeunes au-delà de la conséquence directe du ralentissement de la croissance*.

En définitive, ces marchés internes connaissent-ils une phase d'adaptation nécessaire à une meilleure adéquation avec des conditions externes porteuses d'un nouveau contexte économique international (Verdier, 1996) ? Sont-ils en voie de disparition pour laisser place à des marchés professionnels (Géhin, Méhaut, 1993 ; Béret, 1998) ? Les turbulences actuelles sont-elles favorables à l'émergence de Marchés Non Organisés ? Par ailleurs, ces transformations concernent-elles l'ensemble du territoire national entraînant ce dernier sur la voie de la convergence ou contribuent-elles, au contraire, à accentuer les divergences entre différents modes de production ou, qui plus est, de développement, voire à en modifier les hiérarchies actuelles. Ce modèle mis à mal ne symbolise-t-il pas finalement l'une des expressions des divergences entre modes de développement à l'échelle nationale mais aussi internationale ?

C'est sans doute par un éclaircissement de ces multiples questions que l'on se dirigera vers une compréhension des mécanismes menant à une insertion professionnelle des jeunes satisfaisante. Ouvrir des pistes de recherche dans ce sens suppose cependant de dépasser les logiques propres au monde de l'industrie pour investir les dynamiques qui prévalent dans cet univers éclaté que demeure le tertiaire. Le travail que nous présentons aujourd'hui ne prétend pas résoudre définitivement l'ensemble des problèmes posés mais vise à avancer pas à pas dans cette direction souhaitable.

2. Orientations méthodologiques

2.1. La méthode d'exploitation : une tentative de globalisation

L'enquête *Génération 92*, la plus importante jamais réalisée par le Céreq, a été mise en place avec le souci de répondre à certaines préoccupations prioritaires. Parmi elles figure l'étude des relations qu'entretiennent entre eux entreprises et débutants. Le champ de l'enquête (suivre le parcours sur cinq ans de jeunes ayant achevé leur formation une année donnée) est adapté à une analyse des premières expériences sur le marché du travail, et permet pour la première fois une comparaison des itinéraires de l'ensemble des sortants, quel que soit le niveau de formation. On peut ainsi raisonner, sur les cinq années initiales de la carrière professionnelle, à expérience contrôlée. Des éléments de comparaison sur les caractéristiques d'emploi et d'activité des adultes plus expérimentés sont bien sûr nécessaires pour interpréter les résultats (à partir de l'enquête Emploi ou d'autres sources d'informations concernant les actifs).

Le type d'informations collectées dans l'enquête, les nomenclatures utilisées pour les mettre en forme, le niveau d'agrégation choisi tiennent compte de cet objectif, dans les limites imposées par l'exercice – l'information est collectée auprès des individus et non des entreprises. Cette contrainte de recueil impose d'observer non pas l'entreprise, mais l'établissement, dont la personne interrogée a une perception beaucoup plus claire. Dans tout ce qui suit, par commodité de langage, on emploiera le vocable « entreprise », mais l'observation empirique se situera toujours, pour des raisons de réalisme, au niveau de l'établissement. Parmi les informations recueillies dans *Génération 92*, un effort particulier a été fait pour privilégier l'observation et l'analyse des caractéristiques des employeurs, des relations entre employeurs et individus et des modes d'utilisation de la main-d'œuvre. On connaît ainsi la nature (public ou privé) des entreprises qui jalonnent le parcours professionnel du débutant, leur localisation géographique, leur taille, leur activité principale, leur secteur de référence.

Il est possible en outre, sur une partie du champ et moyennant des recherches complémentaires, de réaliser des appariements avec le répertoire SIREN afin d'obtenir des informations complémentaires et retrouver le niveau entreprise. L'exploitation statistique d'appariements avec d'autres sources d'information concernant les entreprises sont envisageables dans une étape ultérieure. Dans l'immédiat les nomenclatures d'exploitation choisies sont celles utilisées dans le système statistique français – PCS pour les emplois, NES pour l'activité des entreprises afin de permettre des comparaisons au niveau agrégé avec les autres enquêtes, réalisées auprès des ménages comme des individus.

À partir de cette source principale, il s'agit pour nous de caractériser les parcours professionnels des débutants à l'aune de leur mobilité entre entreprises. Une typologie établie lors d'un travail antérieur⁶ permet en effet de mettre en évidence des itinéraires tels que l'ascension, l'amélioration, la stabilité positive, la détérioration, la stabilité négative voire une marginalisation. Ce travail sera réactualisé à partir de *Génération 92* en tenant compte des passages en entreprise des individus et selon des critères tels que l'enchaînement des types d'entreprises d'embauche, la hausse ou la baisse de salaire ou encore les acquisitions en qualification via la formation reçue au cours de la période⁷. Cet instrument doit permettre de repérer les individus qui se regroupent dans tel ou tel type de parcours et de caractériser ainsi la forme de leur(s) mobilité(s) interentreprises.

La mobilité concernée peut en outre s'appuyer sur divers déterminants. Pour des raisons pratiques et liées à des contraintes d'ordre temporel, nous n'évoquerons dans les résultats qui suivent qu'une mobilité de nature intersectorielle. L'effet des pratiques sectorielles de gestion de la main-d'œuvre a été mis en évidence au début des années quatre-vingt (Clémenceau, Géhin, 1983) sur des données transversales. Un travail empirique portant sur les jeunes de niveau V a montré l'étendue des mobilités intersectorielles dans les quatre premières années de vie active (Mansuy, 1996). De même, la comparaison du premier et du dernier emploi occupé montrait que, dans un cas sur deux, la CS d'arrivée différait de la CS de départ. Ces mouvements ne correspondaient pas seulement à des

6. Bordigoni M., Mansuy M., Les parcours professionnels des lycéens et apprentis débutants, *Économie et Statistique*, n° 304-305, 1997, 4/5.

7. Pour ce faire, nous n'avons retenu que les périodes en entreprise d'une durée supérieure à 6 mois.

promotions vers des emplois qualifiés, mais à des mobilités traversant la frontière ouvrier-employé. Cela nous avait conduit à classer par la suite les parcours individuels selon des critères plus simples : le temps partiel, le poids du chômage, le profil salarial.

L'analyse sectorielle n'est pas le seul angle d'attaque qui puisse être traité à partir des données de *Génération 92*. Il est possible d'envisager également les passages entre petites et grandes entreprises (et inversement), entre secteurs privé et public (et inversement) comme il devient possible de rendre compte de ces trajectoires en fonction de la localisation de l'entreprise de départ et de celle d'arrivée.

Si, bien sûr, il ne nous est pas possible, à ce stade et avec ce type de données, de repérer les comportements explicites des entreprises, la méthodologie en œuvre nous permet en revanche, à partir du résultat sur les individus, de connaître les régularités implicites dans l'entreprise, les entreprises et de les inscrire dans une perspective dynamique.

Il faut bien voir en effet que l'entreprise elle-même n'est pas toujours en mesure de révéler, de décrire, voire d'explicitier ses propres stratégies. Soit elle peut ne pas en être pleinement consciente, soit elle ne souhaite pas donner d'elle-même, à travers ses réponses, ses choix explicites, telle ou telle représentation, telle ou telle image perçue comme dévalorisante. Les régularités mises en évidence à partir des trajectoires individuelles peuvent donc utilement compléter l'observation réalisée directement dans les entreprises.

2.2. Trois grands types de mobilité

Dans les tests empiriques qui suivent, nous avons cherché à donner une première illustration de l'effet des politiques sectorielles de main-d'œuvre jeune sur les modalités d'insertion professionnelle des débutants.

Notre typologie précédente, réalisée sur le champ des sortants de niveau V au plus, montrait que les trajectoires d'emploi positives (au sens du gain en salaire) étaient corrélées à des passages répétés dans un même établissement, contiguës ou non. Nous avons donc choisi l'établissement, et non plus l'emploi, comme unité d'observation. La différence n'est pas anodine : en effet les changements de contrat de travail, voire de poste de travail à l'intérieur d'un même établissement sont très fréquents chez les débutants. À titre illustratif, pour les jeunes de niveau V au plus, les trajectoires à un seul emploi représentaient près de 10 % de l'ensemble. Si l'on retient le critère de l'établissement, sans considérer la succession des différents contrats de travail ou postes que le jeune a pu y connaître, la proportion de parcours mono-entreprises s'élève autour de 25 %.

Dans cette première étape, pour éviter de surévaluer les situations d'emploi transitoires, nous avons classé les parcours individuels selon le nombre d'entreprises où le jeune a passé un temps minimal, en une ou plusieurs fois, – on a retenu ici 6 mois, mais cette limite peut être testée –. Lorsque le jeune est passé par plusieurs entreprises, on distingue les cas où toutes les entreprises sont du même secteur des cas inverses.

Dans l'échantillon, 2 % des enquêtés sont passés dans plus de 7 entreprises au cours de leurs cinq premières années de parcours professionnel, 9 % cinq et plus, 18 % quatre et plus. Si l'on ne retient que les entreprises où le jeune est resté au moins 6 mois, la distribution est la suivante (voir tableau 1).

Dans près d'un cas sur deux, le jeune n'a connu qu'une seule entreprise de plus de six mois. Lorsqu'il est passé par plusieurs entreprises, c'est le plus souvent en changeant de secteur d'activité. Cependant, 27 % des passages par deux (ou plus de deux) entreprises de plus de six mois ont eu lieu à l'intérieur d'un même secteur d'activité. Ce pourcentage ne baisse pas continûment lorsque le nombre d'entreprises du parcours s'élève, comme le montre le tableau 1 : 25 % des parcours dans quatre entreprises ou plus ont lieu à l'intérieur d'un même secteur, contre 20 % seulement des parcours de trois entreprises. On peut donc mettre en évidence trois grands types de parcours de mobilité : les parcours de type classique – sans mobilité –, les parcours à mobilité intra-sectorielle et les parcours à mobilité intersectorielle.

Tableau 1 – Mobilité sectorielle et nombre d'entreprises où le débutant est resté plus de six mois

	part	même secteur	plusieurs secteurs
aucune	5.8	-	-
une	44.8	-	-
deux	32.8	30	70
trois	12.7	20	80
quatre et plus	3.9	25	75
deux et plus	49.4	27	73
total (0 à 2 et +)		13.5	35.9

Source : Céreq

Nb : Les pourcentages en gras résument la fréquence des types de mobilité : 5.8 % des jeunes ne sont restés dans aucune entreprise pour plus de six mois, 44.8 % sont restés plus de six mois dans une seule entreprise ; 13.5 % sont restés plus de six mois dans plusieurs entreprises du même secteur ; 35.9 % sont restés plus de six mois dans plusieurs entreprises, de secteurs différents.

Types de parcours et secteur d'activité de l'entreprise

Les parcours de type classique – une seule entreprise où le jeune a passé plus de 6 mois – sont les plus fréquents. Ils sont peu présents dans les transports routiers de marchandises et la publicité. En revanche, ils sont plus fréquents que la moyenne dans l'agriculture, la réparation automobile, le commerce de détail alimentaire, la recherche-développement, l'administration publique. Ces parcours ne sont pas homogènes. En effet, le jeune a pu connaître une seule entreprise de plus de six mois parce que sa situation s'y est stabilisée, ou à l'inverse parce qu'après avoir perdu un premier emploi d'une certaine durée, il n'a pas réussi à en trouver un deuxième.

Les parcours de mobilité intra-sectorielle

Si l'on regarde la répartition par secteur d'activité de ce type de parcours, on s'aperçoit qu'ils sont concentrés sur un nombre limité d'activités : activités agricoles et IAA, secteurs des métiers traditionnels – bâtiment, réparation automobile, coiffure, hôtellerie, commerce de détail non alimentaire –. Les services professionnels – éducation, services juridiques, SSII, architecture et ingénierie, recherche-développement, éducation, santé – sont également concernés par ces parcours à cohérence sectorielle. On peut remarquer que ces secteurs ont plus fréquemment que d'autres une gestion de type marché professionnel, concernant des professions supérieures comme les services « haut de gamme », ou des métiers plus traditionnels, hôtellerie, construction, ... En revanche, ce type de parcours est rare pour l'industrie, IAA exceptées.

Les parcours de mobilité intersectorielle

Enfin, certains ont connu une mobilité trans-sectorielle. Les secteurs plus particulièrement concernés, où l'accès est donc fréquent après une expérience de plus de six mois dans un autre secteur, sont : le commerce de gros, les industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires, la pharmacie, les biens d'équipement du foyer, les transports, les banques et assurances, la publicité, l'architecture et ingénierie, le nettoyage, les services domestiques, l'action sociale. À l'inverse on accède moins souvent à l'hôtellerie, à la coiffure, la réparation automobile, aux services juridiques, à l'habillement et l'agriculture après avoir amorcé son parcours professionnel ailleurs. Les parcours trans-sectoriels sont, au même titre que les parcours classiques, hétérogènes.

Caractéristiques des jeunes et devenir à cinq ans selon le type de mobilité

Les jeunes ne se répartissent pas au hasard selon les trois types de mobilité. Le diplôme d'origine, mais aussi la situation cinq ans après la fin des études – situation d'emploi, type de contrat de travail, profession occupée, salaire – diffèrent selon le type de parcours suivi.

Type de mobilité et diplôme

Ce sont surtout les jeunes de niveau VI (27 %) et Vbis (16 %) qui ne connaissent aucune entreprise de plus de six mois en cinq ans. Les jeunes de niveau V qui ont préparé un diplôme tertiaire, mais ne l'ont pas obtenu, sont également concernés (12 % à l'issue de l'apprentissage, 10 % après une formation scolaire).

La proportion de parcours sans mobilité d'entreprise de plus de 6 mois varie peu selon la formation d'origine. Par contre, les parcours avec mobilité intra-sectorielle sont plus fréquents à l'issue de certaines formations : les CAP ou les BEP en apprentissage, diplôme acquis, les CAP scolaires industriels ou agricoles, les autres formations agricoles, les deuxièmes et troisièmes cycles universitaires débouchent plus souvent sur des mobilités à l'intérieur d'un secteur.

Type de mobilité et situation à cinq ans

Ceux qui sont à leur compte cinq ans après ont plus fréquemment connu des parcours de mobilité intra-sectorielle avant.

Tableau 2 – Mobilité selon les situations dans l'activité (situation à cinq ans selon le parcours)

	une seule entreprise	mobilité intra-sectorielle	mobilité intersectorielle	total
intérim	1.9	3.1	4	2.9
emploi salarié	72.7	79.4	78	75.7
indépendant	2.3	4.5	2.5	2.7
aide familial	0.7	0.3	0.2	0.4
chômeur	15.4	8.5	11.3	12.8
inactif	2.8	1.4	1.9	2.3
service national	0.3	0.3	0.1	0.3
formation	3.9	2.5	2	2.9
total	100	100	100	100

Source : Céreq

On trouve plus de chômeurs, d'inactifs et de personnes en formation à la date de l'enquête parmi ceux qui ont eu un parcours sans mobilité d'entreprise pour plus de six mois. Ceci est assez naturel, compte tenu du caractère composite de ce type de parcours.

Tableau 3 – Mobilité selon le dernier statut des salariés

	une seule entreprise	mobilité intra-sectorielle	mobilité intersectorielle	total
contrat de qualification	2.4	4.6	2.7	2.8
apprentissage	0.9	0.5	0.5	0.7
CES	6.8	2.2	5.4	5.6
autres mesures	1.2	1	1.6	1.3
emplois à durée limitée	16	21.2	26.6	19.5
fonctionnaire	11.7	20.2	7.9	11.5
CDI	56.9	48.1	49.9	53
intérim	4.1	2.2	5.4	5.6
total	100	100	100	100
CDI, fonctionnaire	68.6	68.3	57.8	64.5
EDD, intérim	31.4	31.7	42.2	35.5
total	100	100	100	100

Source : Céreq.

Note : CES = contrat emploi solidarité ; EDD = mesures, autres contrats à durée limitée.

Si l'on s'intéresse maintenant au statut du dernier emploi occupé, les parcours avec mobilité sectorielle débouchent plus fréquemment sur des emplois à durée limitée (CDD, mesures d'emploi, intérim) que les autres parcours. Le dernier emploi est plus fréquemment un contrat de qualification après un parcours à mobilité intra-sectorielle, un CES après un des deux autres parcours.

Type de mobilité, catégories sociales et salaire du dernier emploi

On observe aussi des différences de CS d'arrivée : les statuts de cadre sont plus fréquents après un parcours de mobilité intra-sectorielle, mais cela tient à la forte mobilité des enseignants en début de carrière. Les professions intermédiaires sont plus fréquemment atteintes après ce type de mobilité. En revanche, les emplois d'employés et d'ouvriers non qualifiés sont moins fréquents. Les postes de cadre et d'ingénieurs sont moins fréquemment atteints après un parcours de mobilité dans plusieurs secteurs.

Tableau 4 – Mobilité selon la catégorie socioprofessionnelle d'arrivée

	une seule entreprise	mobilité intra-sectorielle	mobilité intersectorielle	total
prof, scientifique	4,6	16,2	2,4	5,4
autre cadre	4,9	5,1	4,3	4,6
ingénieur	4,2	3,4	3,3	3,7
profession inter.	13,8	16,6	13,3	14
technicien, AM	4,9	4,9	4,8	4,9
employé public	9,8	7	9,5	9,3
policier militaire	2,4	1,4	2,6	2,4
employé admn.	11	6,6	12,8	11,1
employé comm.	6,8	4,2	7,4	6,6
pers service	6,5	9,5	6	6,7
OQ industriel	4,5	3,4	5,8	4,8
OQ artisanal	6,6	7,8	4,7	6,1
OQ transport	3	2,9	4,6	3,5
ONQ industriel	9,7	4,8	12,4	10,1
ONQ artisanal	5,4	4,3	5,1	5,2
ouvrier agricole	1,9	1,9	1,0	1,6
total	100	100	100	100

Source : Céreq.

De même, les trajectoires à mobilité intersectorielle débouchent plus souvent sur des emplois industriels, qualifiés ou non. En revanche, les parcours à cohérence sectorielle amènent peu fréquemment à des emplois ouvriers non qualifiés, mais aussi moins souvent à des emplois ouvriers de type industriel à qualification reconnue dans l'entreprise.

Les salaires d'arrivée sont plus élevés après un parcours de mobilité interne à un secteur, sauf pour les diplômés de l'enseignement supérieur long.

Tableau 5 – Salaire médian selon le type de mobilité et le niveau de formation

	une seule entreprise	mobilité intra-sectorielle	mobilité intersectorielle
niveau VI	3900	-	-
niveau Vbis	5200	-	5500
niveau V	5500	6000	5500
niveau IV second.	6000	6500	6000
niveau IV supérieur	6500	-	6400
niveau III	7800	7900	7500
niveau I et II	10200	9600	10300
total	6300	7100	6200

Source : Céreq

Pour les diplômés de l'enseignement supérieur de niveau bac+2, les parcours sans mobilité assurent des salaires plus élevés que les parcours avec mobilité dans plusieurs secteurs. Au-delà de bac plus deux, les salaires d'arrivée sont équivalents pour ces deux formes de parcours.

Conclusion

Ce premier niveau de typologie apporte déjà quelques résultats. Les parcours de mobilité interne à un secteur recoupent certaines caractéristiques des marchés professionnels : importance du titre acquis en formation initiale pour y accéder, moindre risque de chômage, reconnaissance de la qualification par le salaire. Les parcours sans mobilité sont plus hétérogènes : ils recoupent des formes d'intégration rapide dans une entreprise et des parcours plus marqués par le chômage. En ce sens, ils peuvent être compatibles avec des segments de marché interne, professionnel ou non organisé.

Les mobilités intersectorielles peuvent être signe de l'accès différé à un marché interne (cas du commerce de gros, du secteur financier, de l'industrie) ou au contraire signe de l'enfermement dans le marché non organisé – nettoyage, services domestiques –. Ce caractère plus composite se retrouve dans la diversité des statuts d'arrivée (CDI et CES plus fréquents à l'issue d'un parcours sans mobilité ; emplois ouvriers industriels plus répandus après une mobilité intersectorielle, mais classés qualifiés ou non.).

Une deuxième étape, non réalisée à ce jour, est nécessaire à la mise en évidence de parcours plus homogènes : la prise en compte de la forme de parcours – profil de salaire ascendant, plat, descendant – et de l'investissement en formation complémentaire réalisé par les entreprises successives.

Bibliographie

- Béret P., Dupray A., 1998, La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance, *Formation Emploi*, juillet septembre, n° 63, p. 61 à 80.
- Bentabet E., Michun S., Trouvé P., 1999, *Gestion des hommes et formation dans les très petites entreprises*, Étude n° 72, Céreq, janvier, 175 p.
- Blosseville J.-M., Clémenceau P., Grando J.-M., 1982, *Les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre*, Céreq, Collection des Études, n° 1.
- Bordigoni M., Mansuy M., 1997, Les parcours professionnels des lycéens et apprentis débutants, *Économie et Statistique*, n° 304-305, 4/5.
- Bruand F., 1991, La mobilité des jeunes en début de vie active, des petits aux grands établissements, *Bref*, n° 63.
- Campinos-Dubernet M., 1996, *Les politiques d'emploi des grandes entreprises industrielles - Gestion des niveaux IV et III*, Note à l'attention des membres du Haut Comité Éducation-Économie, septembre, 18 p.
- Clémenceau P., Géhin J.-P., 1983, Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ?, *Formation-Emploi*, n° 2, avril-juin, p. 7-18.
- Eymard-Duvernay F., 1981, Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers, *Économie et Statistique*, novembre, n° 138.
- Eyraud F., Marsden D., Sylvestre J.-J., 1990, Marché professionnelle et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France, *Revue Internationale du travail*, n° 4, p. 551-569.
- Gautié J., 1997, Insertion professionnelle et chômage des jeunes en France, *Regards sur l'actualité*, juillet août, p. 12-24.
- Gautié J., 1999, Chômage des jeunes et modalités de fonctionnement du marché du travail en France, Working paper, 40 p.

- Géhin J.-P., Méhaut P., 1993, *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives en France et en Allemagne*, L'Harmattan, Paris.
- Leborgne M., Moati P., Pouquet L., 1997, *Les nouvelles logiques productives dans les PMI. Déterminants et impacts sur les performances*, Rapport Crédoc pour le Commissariat Général du Plan.
- Lochet J.-F., 1997, L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises, In : *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, sous la direction de M. Vernières, Paris, Economica.
- Mansuy M., 1996, La gamme des emplois après un CAP ou un BEP, *Éducation et Formation*, mars, p. 115-122.
- Marsden D., 1989, *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*, Paris, Economica.
- Marsden D., 1993, Existera-t-il un grand marché européen du travail ?, *Formation-Emploi*, n° 43, p. 5-14.
- Moati P., 1998, Les nouvelles logiques productives, le travail et l'emploi, In : *Économies et Sociétés, Série Débats*, n° 5-6, p. 281-299.
- Moati P., Pouquet L., 1996, L'évolution de l'emploi dans l'industrie manufacturière française : les déterminants sectoriels et micro-économiques, *Cahiers de Recherche du Credoc*, juin, n° 92.
- Moncel N., 1997, Les profils de gestion de la main d'œuvre au niveau des secteurs d'activité, *Formation Emploi*, n° 60.
- Noy A., 1997, Quelques réflexions sur l'économie « lean », *Revue de l'Économie Méridionale*, vol. 46, n° 179, 3, p. 317-330.
- Petit P., 1978, *La croissance tertiaire*, Paris, Economica, 316 p.
- Petit P., 1998, *Travail et emploi dans une économie fondée sur le savoir*. Communication au colloque organisé en novembre 1998 à Vancouver par la Commission Européenne et l'Université de British Columbia.
- Podevin G., 1995, Recrutement ou renouvellement ? Des comportements sectoriels différenciés, In : *Le recrutement*, Journée d'étude du Céreq et de ses centres associés, p. 41-51.
- Rose J., 1998, *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée de Brouwer, Collection Sociologie Économique, Paris, 260 p.
- Verdier É., 1996, L'insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ?, *Travail et Emploi*, n° 69, p. 37-54.

Réflexions sur le processus d'insertion : succession de moments ou construction sociale ?

Nathalie Moncel

L'abondance des données produites dans le champ de l'insertion professionnelle s'accompagne de débats fournis sur la définition du processus d'insertion. Si les nombreux travaux s'accordent pour considérer que l'insertion professionnelle est un mouvement qui s'inscrit dans le temps et que les données longitudinales constituent un matériau statistique précieux pour en comprendre le déroulement, tous n'ont pas la même conception de la notion de processus mais la plupart des analyses pose la question de l'existence d'un marché du travail des jeunes (A. Degenne, 1997). Cette question était déjà formulée par les auteurs de l'ouvrage collectif *L'introuvable relation formation-emploi* (Tanguy, 1986) qui soulignaient que les analyses économiques, en se polarisant sur l'insertion en tant que mouvement autonome, avaient eu tendance à oublier que celle-ci était le reflet du mode de fonctionnement du marché du travail. Dans une tentative plus récente pour délimiter un champ de recherche propre à l'insertion professionnelle des jeunes, J. Vincens (1998) rappelait plus récemment que les progrès dans l'analyse de l'insertion exigent des progrès dans l'analyse du marché du travail. Réfléchir à la définition du processus d'insertion au regard du mode de fonctionnement global du marché du travail conduit à interroger à la fois la nature de ce processus et sa spécificité, à examiner les mécanismes et les agents pris en compte selon le cadre théorique retenu pour expliciter le fonctionnement du marché du travail.

Parmi les mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail, le présent texte s'intéresse plus particulièrement au côté « demande de travail » et propose de voir comment l'approche du processus d'insertion du point de vue des entreprises peut contribuer à en préciser la définition. De façon empirique, l'insertion apparaît comme un flux de main-d'œuvre sur le marché du travail qu'il est particulièrement intéressant de resituer par rapport aux pratiques globales de renouvellement de la main-d'œuvre par les entreprises. La confrontation de ces données factuelles aux cadres théoriques d'interprétation des modes de mobilisation de la main-d'œuvre par les entreprises conduit en retour à préciser la définition du processus d'insertion.

1. Observation et mise en perspective des conditions d'insertion professionnelle

Lorsqu'on s'intéresse au rôle des entreprises dans l'insertion professionnelle, force est de constater que les données individuelles centrées sur les populations jeunes et/ou débutantes induisent une approche particulière des conditions de mobilisation cette main-d'œuvre qui semblent directement liées aux caractéristiques intrinsèques des individus. Pourtant les catégories concernées par l'insertion professionnelle et les conditions de déroulement de ce processus relèvent d'autres dimensions qu'il convient d'intégrer à l'analyse.

1.1. Les populations jeunes et débutantes au regard du marché du travail

Les analyses de l'insertion professionnelle concernent à la fois les difficultés d'insertion des débutants et le problème de l'emploi des jeunes. Toutefois, ces catégories de populations reposent sur des critères qui n'ont pas la même signification par rapport au marché du travail. Quelle que soit la classe d'âge retenue, la main-d'œuvre jeune peut être considérée comme un stock de main-d'œuvre alimentée en partie par les sortants du système éducatif qui forment un flux d'entrée sur le marché du

travail. La mise en perspective des modes de construction de ces catégories et de leurs positions sur le marché du travail fait apparaître certains éléments constitutifs du processus d'insertion.

Dans la pratique, la catégorie « jeune » est d'abord une catégorie statistique et administrative. Elle désigne des individus par leur appartenance à une classe d'âge. Les limites de cette classe d'âge ne sont pas simples à définir. Statistiquement, l'usage le plus répandu regroupe les individus ayant entre 15 et 24 ans, ou entre 16 et 25 ans selon la mesure retenue lors des exploitations statistiques (âge révolu au moment de l'enquête, âge atteint au cours de l'année) et la date des données en lien avec l'âge de fin de scolarité obligatoire. Administrativement, et notamment dans le cadre de la politique publique pour l'emploi, le seuil supérieur de 25 ans est généralement retenu. Quelle que soit la tranche d'âge, la catégorie des jeunes pose question et elle apparaît avant tout comme une catégorie socialement et historiquement construite dont les limites n'impliquent pas a priori l'homogénéité ni la spécificité (Rose, 1998).

Au regard du marché du travail, les jeunes constituent une catégorie hétérogène tant en ce qui concerne leur disponibilité pour l'activité économique, pour laquelle le système éducatif joue un rôle majeur, que leur répartition entre chômage et emploi qui traduit les mécanismes sélectifs à l'œuvre sur le marché du travail. En 1997, les sorties du système éducatif s'étalent en effet sur l'ensemble de la classe d'âge. À 19 ans, un jeune sur quatre est actif, et à 21 ans, un sur deux. Puis, jusqu'à 24 ans, le taux d'activité progresse de 10 points par année pour atteindre 85 % pour les jeunes de 26 ans (Marchand, Minni, 1997). Le prolongement de la scolarisation incite à élargir l'observation de la catégorie jeune au-delà du seuil des 25 ans et, inversement, à relever la borne inférieure à 18 ans¹. En ce qui concerne la position des jeunes sur le marché du travail, elle est bien connue : sélectivité du chômage (le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans est le double du taux global) qui s'accompagne d'une plus forte vulnérabilité et d'une meilleure employabilité de la main-d'œuvre jeune.

La catégorie de « débutant » semble plus aisée à définir que la catégorie « jeune ». En première approche, on peut définir comme débutant tout individu n'ayant jamais eu d'expérience, la notion d'expérience n'étant cependant pas exempte d'ambiguïté. Dans ce sens, tous les jeunes ne sont pas des débutants et tous les débutants ne sont pas jeunes. Concernant les jeunes, l'absence d'expérience professionnelle des sortants du système éducatif est un critère de distinction des débutants sur le marché du travail. Le repérage de cette catégorie nécessite une approche en terme de flux, méthode retenue par les bilans formation/emploi publiée périodiquement par l'Insee depuis 1973. Mais la définition des débutants dans ces enquêtes est évolutive. Les bilans de 1973 à 1993 définissaient les « débutants » en regroupant les jeunes présents dans le système éducatif et les jeunes sortants du service national l'année précédant l'enquête. Le bilan formation/emploi de 1996 retient le terme de « primo-entrants » pour désigner ces populations d'entrants sur le marché du travail. La catégorie des « débutants » est désormais retenue pour les jeunes ayant fini leur formation initiale depuis plus d'un an et moins de 5 ans. Cette innovation méthodologique correspond au souci de repérer, face aux difficultés d'accès à l'emploi des débutants, la situation des jeunes sortis depuis quelques années du système éducatif. Cependant, ces jeunes bénéficient d'une première expérience professionnelle et ne sont pas, selon nous, des débutants, mais tout au plus des actifs peu expérimentés. Le terme de débutant nous semble plus approprié pour désigner des jeunes ayant fini leur études initiales depuis moins d'un an². Une seconde innovation du dernier bilan formation/emploi, concernant cette fois la définition des sortants du système éducatif, diminue d'environ 18 % en moyenne le nombre de sortants évalué par la méthode précédente. Cette mesure vise à éliminer les doubles comptes : elle exclut de la catégorie « débutants » des jeunes qui sont déjà sortis une première fois du système éducatif, ont

1. Les travaux récents utilisent la classe d'âge des 18-29 ans pour l'analyse des situations des jeunes en France, voir par exemple les articles des numéros spéciaux consacrés aux trajectoires des jeunes de la revue *Économie et Statistique* de l'Insee (n° 283-284, 1995, et n° 304-305, 1997), ou le rapport du CSERC (1996) sur les inégalités d'emploi et de revenu..

2. Le critère d'ancienneté de sortie du système éducatif est particulièrement intéressant pour l'analyse des conditions d'emploi des jeunes. Il peut être considéré comme une approximation de l'expérience professionnelle, mais le fait de sortir du système éducatif n'implique pas forcément de ne pas avoir d'expérience professionnelle, la mesure est là aussi délicate. L'observation des situations sur le marché du travail selon l'ancienneté de sortie du système éducatif sert notamment de contrepoint à la situation des débutants et d'illustration des mouvements pendant la période de transition professionnelle.

ensuite repris des études et quittent à nouveau le système de formation, ainsi que des jeunes qui deviennent actifs avant la fin de leur formation. Elle présente le défaut d'écarter des situations qui sont pourtant caractéristiques de la complexification de la phase de transition professionnelle.

La distinction entre les catégories jeunes et débutants, qui se recoupent partiellement, permet de séparer les effets d'âge, d'expérience et de diplôme dans l'analyse du processus d'insertion professionnelle. Elle montre également que si les difficultés d'insertion professionnelle d'une population « débutante » sur le marché du travail alimentent le problème de l'emploi des jeunes, la situation de la main-d'œuvre jeune sur le marché du travail à un moment donné dépend des phénomènes affectant sa disponibilité, en quantité et en qualité, et des facteurs déterminant ses conditions d'accès à l'emploi.

Ainsi, du fait de l'allongement de la période de scolarisation, les débutants sont de moins en moins jeunes : l'âge médian de sortie du système éducatif est de 21,5 ans en 1996. Inversement, les jeunes ayant entre 16 et 25 ans sont de moins en moins présents sur le marché du travail du fait qu'ils sont encore très nombreux à être à l'école. De façon liée, les débutants ont un niveau de formation initiale plus élevé que les jeunes actifs ayant entre 16 et 25 ans. Comparée à la population active dans son ensemble qui compte seulement un cinquième de diplômés du supérieur et près d'un tiers d'actifs non diplômés, la population débutante est également nettement plus diplômée (tableau 1). La population des individus actifs ayant entre 16 et 25 ans ne présente pas la même structure par diplômes et se rapproche plus de la population totale. De fait, elle regroupe les sortants précoces du système éducatif, donc les moins diplômés, et seulement une partie des diplômés du supérieur long dont l'âge moyen de sortie est de 25 ans.

Tableau 1 : Structure par diplômes des différentes populations en 1995 (en %)

	Sortants du système éducatif en 1995 (1)	Actifs ayant entre 16 et 25 ans (2)	Population active totale (3)
Diplômés du supérieur	38,6	16,2	20,9
Bacheliers	23,2	17,0	12,4
CAP, BEP, Brevet	24,3	41,5	37,8
Non diplômés	13,9	25,3	28,9
Total	100	100	100
(effectifs en milliers)	(688)	(3 703)	(25 800)

(1) D'après le bilan formation/emploi 1996.

(2) Âge révolu au 1^{er} janvier 1995, source : Marchand, Minni (1997).

(3) Source : enquête Emploi 1995.

Cette mise en perspective souligne le fait que le prolongement du temps de scolarisation participe au processus d'insertion dans le sens où il joue sur les caractéristiques des populations en transition. Déterminantes des conditions d'emploi, les pratiques de renouvellement de la main-d'œuvre par les entreprises sont également un élément constitutif du processus d'insertion³.

1.2. Les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre jeune et débutante

Le centrage sur les individus des données factuelles de l'insertion fait qu'on ne dispose que de peu d'informations sur les pratiques des entreprises. Le Céreq soulignait pourtant dès 1983 que, parmi les facteurs déterminants des conditions d'accès à l'emploi des débutants, certains ne relevaient pas des caractéristiques des individus ou du fonctionnement du système scolaire mais plus directement de la gestion globale de la main-d'œuvre : « *les résultats concernant l'emploi des jeunes, précédemment mis en évidence, ne peuvent être compris qu'en reconstituant la logique des modes de gestion de la main-d'œuvre des entreprises, produit des contraintes techniques et économiques, mais aussi de l'histoire des relations professionnelles, des politiques d'embauche, de formation et de classification, etc.* » (Céreq, 1983, p.10). Ces constats permettaient de relativiser notamment les interprétations des difficultés d'insertion des débutants en termes d'inadaptation des formations dispensées par le système

3. Le développement des dispositifs d'insertion, mis en place par les politiques publiques depuis plus de vingt ans et qui concernent un nombre croissant de jeunes, participe également au processus d'insertion mais il ne sera pas traité directement ici (voir par exemple Werquin, 1996), l'accent étant mis sur le rôle structurant des entreprises.

éducatif aux « besoins » en qualification des entreprises. Une telle piste a été peu explorée alors que l'intérêt d'intégrer les pratiques des entreprises dans l'analyse du processus d'insertion apparaît clairement lorsqu'on replace les flux d'insertion professionnelle dans l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre.

On peut, dans un premier temps, considérer la sélectivité des recrutements à travers les disparités des taux de chômage des populations débutante, jeune et totale. En mars 1996, le taux de chômage des sortants de 1995 atteint 40 % mais il est fortement différencié selon le niveau de diplôme (tableau 2). Les sortants sans diplômes sont deux fois plus souvent au chômage en mars de l'année suivante que les sortants du supérieur. Les écarts entre les taux de chômage des sortants du supérieur et du baccalauréat sont, eux, négligeables. La sélectivité relative selon le diplôme est plus forte pour les débutants que pour les jeunes mais moindre que celle de la population active dans son ensemble. Mais, quel que soit leur diplôme, les actifs les plus récents sont les plus exposés au chômage.

Tableau 2 : Taux de chômage par diplôme des différentes populations en 1995 et sélectivité du chômage

	Sortants du système éducatif en 1995 (1)	Actifs ayant entre 15 et 24 ans (2)	Population active totale (3)	Taux de sélectivité	
				Débutants	15-24 ans
Diplômés du supérieur	31,0	22,3	7,5	4,1	2,9
Bacheliers	33,0	22,5	10,7	3,1	2,1
CAP, BEP	47,6	27,3	11,4	4,2	2,4
Brevet	59,6	28,3	12,0	4,9	2,3
Non diplômés	62,5	37,1	20,3	3,1	1,8
Ensemble	40,4	28,7	12,2		
Rapport des taux de chômage supérieur/sans diplôme	2	1,66	2,7	3,3	2,3

(1) D'après le bilan formation/emploi 1996.

(2) Âge atteint en 1996, source : séries longues du marché du travail, Insee, 1998.

(3) Source : séries longues du marché du travail, Insee, 1998.

Ceci dit, plusieurs observations sur les conditions de renouvellement de la main-d'œuvre par les entreprises conduisent à relativiser l'impact des critères d'âge, d'expérience et de diplôme sur les conditions d'accès à l'emploi. D'une part, l'examen des recrutements selon leur provenance montre que la part des débutants dans les recrutements est restée globalement stable depuis le début des années quatre-vingts (variant entre 9 à 11 % des recrutements) alors que la part des jeunes de moins de 25 ans fléchissait notablement sous l'effet du prolongement de la scolarisation au sein de cette classe d'âge. Associé au fort chômage des jeunes, ce contraste illustre l'allongement de la période de transition professionnelle (Fournié, Grando, 1995), mais il est frappant de constater que les entreprises recourent à une fraction quasi stable des sortants du système éducatif pour renouveler leur main-d'œuvre.

D'autre part, la place des jeunes apparaît centrale dans les mutations des formes de l'emploi car c'est à la fois la main-d'œuvre la plus touchée par la précarisation des statuts et la main-d'œuvre qui a été la première à expérimenter les contrats aidés issus des dispositifs publics d'aide à l'emploi. Se pose alors la question soulevée par Lollivier (1994) : « *la précarisation de la main-d'œuvre (jeune) est-elle liée à un mécanisme d'insertion plus difficile que par le passé, ces derniers finissant par trouver un emploi stable, ou à une tendance qui va en se généralisant au fur et à mesure du remplacement des générations d'actifs ?* » (p. 440). L'observation des conditions de renouvellement de la main-d'œuvre par les entreprises montre que l'embauche croissante des jeunes et des débutants sur des emplois temporaires et des emplois aidés s'inscrit dans le développement généralisé des formes particulières d'emploi. Face à des fluctuations de l'activité plus erratiques depuis le milieu des années quatre-vingts, les entreprises ont eu tendance à ajuster plus vite et plus fortement leur volume d'emploi en recourant de façon privilégiée aux emplois temporaires (CDD, intérim) même en période de reprise de l'emploi (Audirac, Barthélémy, Jaulent, 1996). Ces pratiques ont des conséquences fortes sur le paysage de la mobilité. Associé au développement du chômage, l'essor des formes particulières d'emploi a conduit à la transformation des flux de main-d'œuvre sur le marché du travail (Moncel,

1999). À partir des enquêtes Emploi de l'Insee, on constate que les changements de situation entre emploi et chômage et les changements d'entreprise sont en hausse constante mais la structure de ces flux s'est profondément modifiée : les changements d'entreprises concernaient les trois-quarts des flux de main-d'œuvre au milieu des années soixante-dix, ils ne représentent plus qu'un tiers des mouvements vingt ans plus tard, et font jeu égal avec les mobilités entre les situations de chômage et d'emploi.

L'évolution des flux de mobilité de la main-d'œuvre jeune présente des traits particuliers. D'une année sur l'autre, les jeunes changent plus souvent de situation que l'ensemble de la main-d'œuvre. La part des jeunes actifs occupés stables passe de 80 % au milieu des années soixante-dix à 60 % au milieu des années quatre-vingt-dix, alors que la part des actifs occupés immobiles reste à un niveau proche de 90 %⁴. Les mouvements de la main-d'œuvre jeune sont plus forts en ce qui concerne les changements d'entreprise mais l'écart majeur concerne les mobilités de l'emploi vers le chômage : elles étaient deux fois plus importantes pour les jeunes en 1976, elles sont 4 fois plus élevées en 1997.

Face à ces modifications dans le paysage de la mobilité, brièvement évoquées ici, on peut reprendre la distinction proposée par Thélot (1986) sur l'existence de trois catégories de main-d'œuvre, plus ou moins étanches, et pour lesquelles la mobilité professionnelle n'a pas le même sens : les actifs occupés stables, un volant de main-d'œuvre oscillant entre emploi, chômage et inactivité, et une population d'exclus de l'emploi qui s'enfoncent dans le chômage de longue durée. Cette configuration reste aujourd'hui valable mais il semble que les extrêmes se soient durcis et que le volant de main-d'œuvre mobile ait eu tendance à se gonfler. La main-d'œuvre jeune et débutante s'inscrit visiblement au sein de ce volant de main-d'œuvre, et l'étude du processus d'insertion n'en est que plus complexe. J.-P. Fénélon, Y. Grelet, Y. Houzel (1997) soulignent à juste titre l'importance des choix des nomenclatures d'état permettant la description des trajectoires du fait que « *même en l'absence de référence à un cadre théorique, ces choix s'inscrivent dans une représentation du fonctionnement du marché du travail* » (p. 39-40).

Ainsi, en distinguant les emplois selon leur statut, les analyses des transitions sur le marché du travail présentent des résultats fort intéressants. Sur la période 1981-1989, les probabilités de transition entre états ont évolué dans le sens d'une moins grande stabilité pour toutes les catégories de main-d'œuvre (Lollivier, 1994). Les chances de trouver un emploi stable à l'issue d'un emploi précaire augmentent avec l'âge et avec le niveau de formation, mais ce dernier ne joue pas sur la durée moyenne de séjour dans les emplois précaires. Enfin, et ce résultat n'est pas le moins surprenant, la proportion des travailleurs confinés dans l'alternance de périodes de chômage et d'emplois de courte durée sur la période 1986-1988 est la plus importante au sein du groupe des hommes d'âge adulte (Fougère, Kamionka, 1992).

L'ensemble de ces observations sur le fonctionnement du marché du travail montre l'intérêt de mettre en perspective les données dont on dispose pour saisir le processus d'insertion avec les mouvements d'ensemble affectant les sphères de la formation, du travail et de l'emploi. Ceci conduit d'une part à replacer les flux d'insertion au sein des flux de main-d'œuvre et, d'autre part, à interroger le rôle des entreprises dans le processus d'insertion. En effet, les transformations actuelles du marché du travail « *conduisent à placer au centre de l'analyse les mécanismes de sélection mis en œuvre par les entreprises aux différents moments de la relation d'emploi : embauche, pérennisation, promotion. Ignorer ces processus de sélection, leur ampleur et leurs conséquences, empêche certainement de comprendre le fonctionnement du marché du travail français.* » (Fougère, Kramarz, 1997, p. 55).

2. Les approches théoriques des logiques de mobilisation de la main-d'œuvre jeune par les entreprises

Lorsqu'on interroge les cadres d'analyse du marché du travail quant à l'interprétation des pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre jeune et débutante, la question revient à

4. Ces chiffres sont établis à partir des données des enquêtes emploi de l'Insee et ne prennent pas en compte les mouvements infra-annuels. La mobilité est donc sous-estimée notamment pour la main-d'œuvre jeune.

comprendre les logiques qui sous-tendent les conditions de mobilisation et d'usage de cette main-d'œuvre et qui participent au processus d'insertion. Autrement dit, il s'agit de rendre compte des pratiques de différenciation de la main-d'œuvre par les entreprises, ces pratiques allant du rejet sélectif à l'affectation sur des emplois spécifiques.

Au sein du corpus théorique néoclassique, la différenciation des catégories de main-d'œuvre du point de vue des firmes correspond aux résultats de stratégies qui s'appuient sur un calcul en terme de rapport qualité/prix selon plusieurs leviers : coût du travail, coûts de sélection, coûts de rétention, coûts d'usage efficace de la main-d'œuvre. Quant à la mobilité de la main-d'œuvre, elle est le mécanisme qui réalise l'équilibre entre offre et demande de travail. Ce cadre d'analyse fournit des explications aux mécanismes de sélection de la main-d'œuvre qui s'appuient sur les caractéristiques des individus mais s'avère limité pour saisir les logiques de mobilisation et les formes de mobilité de la main-d'œuvre jeune et débutante. À l'inverse, les théories relevant du paradigme de la demande de travail ouvrent des perspectives d'analyse en inscrivant le processus d'insertion au sein d'un système d'emploi structuré et socialement construit.

2.1. Demande de travail et processus d'insertion dans la conception néoclassique du fonctionnement du marché du travail

Au fondement de la conception néoclassique du fonctionnement du marché du travail se trouvent les principes de l'échange sur un marché concurrentiel : une évaluation réciproque entre employeurs et salariés maximisant leur utilité ; une agrégation des choix individuels déterminant les conditions de mobilité ; une convergence vers un état stationnaire dans lequel le salaire égalise la somme des différents coûts liés à l'utilisation du facteur travail. Des raffinements successifs ont été apportés au modèle de base concernant la sélection de la main-d'œuvre et la durée de la relation salariale. Mais, si la prise en compte de la segmentation du marché du travail conduit à considérer des conditions d'échange différenciées, les mécanismes qui fondent l'acte d'échange ne sont pas remis en cause. Dans cette perspective, le processus d'insertion professionnelle est défini comme une succession de moments résultants des décisions des agents (individus et firmes). Concernant les pratiques des entreprises, les applications de ce cadre théorique soulèvent plus de questions qu'elles n'apportent de réponses fortes.

D'une part, les travaux étudiant l'impact du coût du travail sur l'emploi des jeunes ont montré que les explications en termes de coût du travail ne suffisaient pas à rendre compte des pratiques des firmes qui jouent en défaveur des jeunes (Bazen, Martin, 1991, Skourias, 1995). À l'inverse, le taux de scolarité des jeunes, les fluctuations conjoncturelles de l'emploi ainsi que l'ampleur des mesures de politique publique pour l'emploi des jeunes sont des variables qui ont un impact significatif sur l'évolution du chômage des jeunes (Bruno, Cazes, 1997).

L'étude du comportement de demande de travail comprend d'autre part l'analyse des coûts de sélection de la main-d'œuvre dans le cas d'une imperfection de l'information sur le marché du travail. Les théories du signal (Spence, 1973), du filtre (Arrow, 1973) ou de l'appariement (Jovanovic, 1979) ont apporté des éléments permettant d'interpréter l'utilisation des caractéristiques des individus (formation, âge, expérience) comme critères de sélection à l'embauche. Mais l'allocation de la main-d'œuvre jeune et débutante sur des emplois spécifiques en termes de statut n'est pas expliquée sauf à considérer que toutes les embauches sous CDD constituent des périodes d'observation avant embauche définitive. Seule la prise en compte de critères d'allocation de la main-d'œuvre internes à la firme permet d'évoquer l'existence de conditions d'emploi différenciées. Ainsi, la théorie de la concurrence pour l'emploi développée par L. Thurow (1975) permet d'expliquer la spécificité des pratiques de mobilisation à la main-d'œuvre jeune et débutante à partir du moment où on considère que les actifs mobiles expérimentés et les débutants les mieux formés se trouvent en tête de la file d'attente pour l'accès à l'emploi du fait de leur capacité à être formés (Gautié, 1995). Les critères de sélection renvoient effectivement aux modalités d'usage de la main-d'œuvre mais ils sont limités aux caractéristiques des emplois en termes de qualification. Ce cadre d'analyse s'est avéré particulièrement pertinent pour rendre compte de l'utilisation du diplôme et de l'expérience comme critère de sélection. Il laisse toutefois ouverte la question de la spécificité des statuts d'emploi dévolus aux jeunes et aux débutants.

Enfin, les interprétations néoclassiques du dualisme du marché du travail peuvent fournir une base d'explication aux logiques de mobilisation de la main-d'œuvre jeune et débutante. Les différents développements théoriques qui explicitent la constitution de « marchés internes » (salaire d'efficience, contrats implicites), ne forment toutefois pas un ensemble homogène et ils conduisent à des considérations parfois divergentes sur le comportement de la firme en termes de stabilisation et de rémunération de la main-d'œuvre. Le principe de sélection adverse (Weiss, 1980) fournit un premier type d'explication aux pratiques d'embauche. La firme n'ayant qu'une information imparfaite sur les aptitudes des travailleurs qu'elle embauche, va se servir du niveau de salaire comme d'un signal de productivité en postulant une relation croissante entre salaire et productivité. Les candidats prêts à accepter un emploi à un salaire inférieur signalent des aptitudes limitées et ne seront pas recrutés. À l'inverse de ce modèle se situe la théorie des paiements différés (Lazear, 1981; Ballot, 1992) qui fonde les considérations incitatives du salaire d'efficience sur le profil croissant de la carrière salariale. Des rémunérations basses en début de carrières sont compensées par des augmentations à l'ancienneté et le système de rémunération joue comme un processus d'auto-sélection des candidats à l'embauche. Seuls les travailleurs stables et compétents sont prêts à s'engager dans une relation proposant un salaire plus faible lors du recrutement et sur une période d'observation et assurant une compensation ultérieure.

Dans les approches de la segmentation proposées par l'analyse néoclassique, le fonctionnement global du marché du travail apparaît indéterminé : le prix d'équilibre est-il fixé par des mécanismes concurrentiels ou des mécanismes issus de politiques de rémunération des firmes liées au salaire d'efficience ? Les travaux récents penchent majoritairement pour une conception non concurrentielle du marché du travail mais les analyses de l'impact des modes de gestion de la main-d'œuvre sur la mobilité des travailleurs demeurent rares et éparses (Verger, 1996 ; Abowd, Kramarz, 1996 ; Goux, Maurin, 1994, 1995, 1997). Il n'existe pas de travaux établissant un lien entre pratiques salariales des entreprises et modalités d'insertion professionnelle des jeunes. On conçoit la difficulté de traiter les conséquences des politiques salariales différenciées sur les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre jeune, étant donné les conclusions parfois contradictoires tirées au niveau théorique. Pour le moment, la plupart des analyses se limitent au constat du confinement de la main-d'œuvre jeune dans les emplois secondaires ou en situation de chômage. Ainsi, l'étude de Balsan, Hanchane et Werquin (1994), s'appuyant sur une mesure de la qualité de l'insertion professionnelle des jeunes à partir des salaires obtenus, montre que le passage par des mesures d'insertion lors des premières expériences professionnelles constitue un signal négatif pour les employeurs. Les résultats sont toutefois directement liés à l'hypothèse selon laquelle ces emplois sont de type secondaire et stigmatisent les individus qui les occupent. Il convient de se demander dans quelle mesure ce type d'analyse explique réellement les phénomènes observés puisqu'elle part du postulat que les bas salaires et les conditions d'instabilité des emplois des dispositifs d'insertion transmettent aux entreprises des signaux négatifs quant à la qualification des jeunes qui y transitent.

Au regard de l'intérêt souligné dans le premier point pour une intégration du rôle des entreprises dans l'analyse du processus d'insertion, les théories néoclassiques proposent un modèle de comportement de la firme qui nous semble doublement limité. D'une part, l'entreprise est dans cette approche une « boîte noire ». Plus précisément, l'analyse néoclassique suppose que « *ce qui se passe à l'intérieur des entreprises n'est d'aucune importance pour comprendre ce qui se passe à l'extérieur, donc pour saisir la logique de l'allocation des ressources au niveau d'une économie globale* » (Favereau, 1989, p. 277). D'autre part, et en relation avec ce qui précède, les mouvements sur le marché du travail résultent de l'agrégation des décisions individuelles et sont étudiés en tant que moyen d'ajustement de l'offre de travail à la demande de travail. Ces théories saisissent mal les mécanismes qui génèrent la mobilité de la main-d'œuvre et, par voie de conséquence, les modalités d'entrée sur le marché du travail des flux de l'insertion professionnelle.

2.2. Insertion professionnelle et structuration du système d'emploi

Une définition alternative du processus d'insertion professionnelle découle de la prise en compte de la structuration du fonctionnement du marché du travail par des mécanismes autres que marchands. Référée aux analyses de la segmentation du marché du travail et à la théorie du rapport salarial, l'approche en termes de système d'emploi permet de considérer « *l'ensemble organisé des structures, des agents et des mécanismes économiques et sociaux qui modèlent l'usage et la*

circulation de la main-d'œuvre en lien avec le processus de (re)production de cette main-d'œuvre » (Rodrigues, 1987, p.15). On conçoit d'emblée l'intérêt d'une approche en termes de système d'emploi pour l'analyse du processus d'insertion, les jeunes et les débutants formant une population spécifique dont la circulation est structurée par l'interaction de plusieurs sous-systèmes. Parmi eux, le système productif a un rôle dominant via les formes d'appel-rejet de la main-d'œuvre, le système éducatif modèle et régule la disponibilité de la main-d'œuvre jeune, relayé en cela par les politiques publiques qui participent à la gestion des mobilités. Cette approche permet une analyse du processus d'insertion intégrant autant les préalables à l'insertion que les moyens ou les lieux d'accès. On rejoint la notion de « transition » proposée initialement par la problématique de l'organisation de la transition professionnelle (Rose, 1984). Le processus d'insertion est défini comme une construction sociale tenant compte à la fois des modes institutionnels d'insertion qui déterminent la disponibilité de la main-d'œuvre jeune et débutante et des modalités globales de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises.

Plus globalement, les développements théoriques autour de la notion de système d'emploi fournissent une conception alternative de la circulation de la main-d'œuvre qui apparaît structurée par des modes de gestion différenciés et inscrite dans un espace socialement constitué. Dans ce cadre, l'analyse du rôle des entreprises dans le processus d'insertion passe par l'étude des rapports entre les formes de mobilisation des jeunes et des débutants d'une part, et les modes de gestion de la main-d'œuvre et l'institutionnalisation des mobilités au sein des dispositifs d'insertion d'autre part. L'étude des trajectoires doit alors comporter des éléments renvoyant au cadre dans lequel s'inscrivent ces trajectoires de façon « à leur donner un sens en les resituant par rapport aux mouvements d'ensemble qui structurent le marché du travail » (Paul, 1989, p. 103). Ceci implique l'utilisation de données autres que celles portant sur les individus ou passe par une lecture « retournée » des enquêtes de cheminement (Mansuy, 1994).

Plusieurs niveaux d'analyse se sont révélés pertinents pour l'étude des logiques de mobilisation de la main-d'œuvre jeune et enrichissants pour l'analyse du processus d'insertion professionnelle. Les typologies sectorielles apportent des éléments essentiels à la compréhension des modalités d'insertion en mettant en évidence l'existence de configurations sectorielles d'emploi qui articulent des éléments tenant à la structure des emplois, aux formes de mobilité et aux caractéristiques de la main-d'œuvre, à la nature des relations professionnelles et au cadre technique et concurrentiel. Analysant l'évolution de l'emploi des jeunes dans les secteurs d'activité, un récent rapport de la DARES (1997) souligne que la hiérarchie des secteurs a globalement peu changé depuis le début des années quatre-vingts et que la baisse de la part des jeunes dans l'emploi dépend assez peu de l'évolution de l'emploi propre à chacun des secteurs mais beaucoup plus de leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre. Des travaux plus anciens avaient mis en évidence le lien entre modalités d'appel-rejet de la main-d'œuvre et insertion des débutants dans les secteurs d'activité (Clémenceau, Géhin, 1983 ; Amat, Géhin, 1987). Plus récemment, les travaux de J.-F. Lochet (1995) ont mis en évidence des logiques différenciées de recours aux formes d'emploi dans l'embauche des débutants en lien avec l'activité et la taille des entreprises. Plus largement, l'analyse conjointe des différentes dimensions des modes de gestion de la main-d'œuvre fait apparaître qu'il n'existe pas de configurations spécifiques à la main-d'œuvre jeune quant aux modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre (Moncel, 1997). Les jeunes connaissent les formes de gestion qui prévalent pour l'ensemble de la main-d'œuvre et l'hypothèse d'un segment d'emploi « jeune » est donc définitivement abandonnée. Les différenciations au sein de la main-d'œuvre jeune et les parcours d'insertion sont structurés par des logiques sectorielles qui articulent les caractéristiques des individus, principalement le sexe, l'âge et le niveau de diplôme, aux conditions d'emploi en termes de statut, de qualification, de temps de travail et de salaire.

Par rapport à ces logiques sectorielles, l'étude des stratégies de gestion de la main-d'œuvre à partir de monographies fait apparaître que le niveau de l'entreprise est également déterminant du processus d'insertion tout en étant structuré par la configuration productive de l'activité. Dans le secteur de la grande distribution par exemple, les pratiques de gestion de la main-d'œuvre diffèrent selon les établissements malgré des contraintes sectorielles fortes et une instrumentalisation des modes de gestion via l'utilisation systématique de ratios de gestion (Moncel, 1999). Les modalités d'appel-rejet ne sont pas directement liées aux caractéristiques propres aux jeunes ou aux débutants mais elles

participent à catégoriser la main-d'œuvre à travers les différentes formes d'usage de cette dernière. D'autres enquêtes sectorielles soulignent les logiques différentes dans la mise au travail des débutants (À titre d'exemple, on peut citer S. Hanchane, P. Werquin (1995) pour le secteur de la chimie ; R. Bieganski, J.-P. Cadet (1995) pour le secteur de la réparation automobile).

Enfin, un troisième niveau d'analyse peut être identifié à l'espace sociétal selon la conception développée par Maurice, Sellier, Silvestre (1982). Les travaux de comparaison internationale ont ainsi permis d'affiner la définition du processus d'insertion en caractérisant l'articulation entre système de mobilité, système de formation et modes institutionnels d'insertion (Freyssinet, 1996). Analysant l'évolution de cette configuration sociétale en France depuis le début des années quatre-vingts, É. Verdier (1995, 1996) montre comment les transformations du système d'emploi ont conduit à une déstabilisation du modèle d'insertion existant. La scolarisation a réduit la disponibilité de la main-d'œuvre jeune et a élevé le niveau de formation des sortants du système éducatif. Les mutations des stratégies d'emploi des entreprises ont conduit à déstabiliser le fonctionnement dominant en marché interne qui assurait la stabilisation et la qualification progressive des jeunes. Les interventions des politiques publiques ont peu à peu remplacé les formes d'emploi de droit commun pour l'insertion des jeunes issus de l'enseignement secondaire, par des formes dérogatoires assurant flexibilité, adaptation et baisse du coût du travail. Face à ces transformations, la configuration sociétale actuelle de la mobilisation de la main-d'œuvre jeune est confrontée à plusieurs paradoxes dont le plus important est le chômage massif de jeunes de mieux en mieux formés. Le diplôme s'apparente plus à une norme pour l'accès à l'emploi qu'à un signal et, en l'absence d'une régulation de l'accès à l'emploi des jeunes cohérente avec le fonctionnement du système d'emploi, le processus d'insertion professionnelle devient plus long et plus complexe.

Les travaux resituant le processus d'insertion au sein du système d'emploi sont ici brièvement évoqués. Ils constituent une piste féconde pour progresser dans la compréhension de l'insertion professionnelle. L'étude des mécanismes structurant le système d'emploi permet de dépasser une approche purement individualiste du processus d'insertion et de relativiser sa spécificité au regard d'une logique sociétale de régulation des mouvements de main-d'œuvre qui articule mobilité et qualification. Il nous semble en effet que, dans le champ de recherche sur les conditions du passage à la vie active, il y a un risque à naturaliser des différenciations en termes d'âge, de diplôme ou, plus récemment, en termes d'expérience professionnelle, via un schéma d'explication universel de type « marché du travail ». Ce risque est celui d'occulter les conditions sociales dans lesquelles se déroule cette différenciation et d'appauvrir considérablement la définition de la notion de processus.

Nathalie Moncel

GREE, CNRS, Université Nancy 2

23, boulevard Albert 1^{er} – BP 3397

54 015 Nancy Cedex

Tél : 03 83 96 70 78 – Fax : 03 83 96 70 79

E-mail : moncel@clsh.univ-nancy2.fr

Bibliographie

- Abowd J.-M., Kramarz F., 1996, La microéconomie de la gestion des ressources humaines : études multinationales des pratiques d'entreprises, *Annales d'économie et de statistique*, n°41/42, p. 1-9.
- Amat F., Géhin J.-P., 1987, Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d'exécution, *Formation Emploi*, n° 18, p. 37-47.
- Arrow J.K., 1973, Higher education as a filter, *Journal of Public Economics*, vol. 2, p. 193-216.
- Audirac P.-A., Barthélémy N., Jaulent C., 1996, Quand les entreprises réembauchent : le redémarrage de 1994 en regard de celui de 1988, *DARES, Premières Synthèses*, n° 123, 96-7.1, 8 p.
- Ballot G., 1992, La théorie des contrats à paiement différé, *Travail et Emploi*, n° 54/4, p. 60-71.
- Balsan D., Hanchane S., Werquin P., 1994, Analyse salariale des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes, *Formation Emploi*, n° 46, avril-juin, p. 31-46.
- Bazen S., Martin J.P., 1991, L'incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France, *Revue économique de l'OCDE*, n° 16, printemps, p. 225-248.
- Bieganski R., Cadet J.-P., 1995, L'analyse des recrutements dans la réparation automobile : du diagnostic à la proposition d'actions, Céreq, *Documents Séminaires* n° 108, p. 87-110.
- Bruno C., Cazes S., 1997, Le chômage des jeunes en France : un état des lieux, *Revue de l'OFCE*, n° 62, juillet, p. 75-107.
- Céreq, 1983, *Dossier Formation et emploi, Contributions du Céreq aux travaux préparatoires du IX^{ème} plan*, Collection des études, n°3.
- Clémenceau P., Géhin J.-P., 1983, Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois?, *Formation Emploi* n° 2, p. 7-18.
- CSERC, 1996, *Inégalités d'emploi et de revenu – Les années 90*, La Documentation Française, 111 p.
- DARES, 1997, *Évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité*, Préparation de la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, octobre, 38 p.
- Degenne A., 1997, Le marché du travail des jeunes en question, *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre, p. 17-19.
- Favereau O., 1989, Marchés internes, marchés externes, *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars, pp. 273-328.
- Fénelon J.-P., Grelet Y., Houzel Y., 1997, Modéliser l'insertion, *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre, p. 37-48.
- Fougère D., Kamionka T., 1992, Un modèle markovien du marché du travail, *Annales d'économie et de statistique*, n° 27, p. 149-188.
- Fougère D., Kramarz F., 1997, Le marché du travail en France : quelques pistes d'analyse, *Économie et Statistique*, n° 301-302, 1/2, p. 51-60.
- Fournié D., Grando J.-M., 1995, Les recrutements des jeunes sortants du système éducatif : difficultés passagères ou dégradation irrémédiable ?, *Bref Céreq*, n° 113, octobre, 4 p.
- Freyssinet J., 1996, Les jeunes face à l'emploi. L'apport de l'économie du travail, In : *Cahier travail et emploi, Les jeunes et l'emploi, recherches pluridisciplinaires*, La Documentation Française, p. 86-111.
- Gautié J., 1995, *Chômage des jeunes et politique active de l'emploi en France : du diagnostic à l'évaluation*, Thèse pour le doctorat d'économie, Université de Paris I, Sorbonne, décembre, 484 p.
- Goux D., Maurin É., 1994, Éducation, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme, *Économie et Prévision*, n° 116, 5, p.155-173.

- Goux D., Maurin É., 1995, Persistance des hiérarchies sectorielles de salaires : un réexamen sur données françaises, Insee, *Document de travail*, G 9505, 47 p.
- Goux D., Maurin É., 1997, Les inégalités de salaire : le rôle des employeurs réexaminé, Insee, *Document de travail*, F 9707, 67 p.
- Hanchane S., Werquin P., 1995, Proposition d'un outil d'analyse des politiques sectorielles d'emploi, cas des industries chimiques (1982-1990), Céreq, *Documents Séminaires* n° 108, p. 51-68.
- Jovanovic B., 1979, Job Matching and the theory of turnover, *Journal of Political Economy*, n° 87, pp. 972-990.
- Lazear E., 1981, Agency, earnings profiles, productivity and hours restrictions, *American Economic Review*, vol. 71, september, p. 606-620.
- Lochet J.-F., 1995, Logiques d'usage des statuts d'embauche des jeunes en insertion : le cas des jeunes de niveau VI et V de formation, Céreq, *Documents Séminaires* n° 108, p. 127-150.
- Lollivier S., 1994, L'évolution du marché du travail dans les années quatre-vingts *Revue économique*, n° 3, mai, p. 429-441.
- Mansuy M., 1994, L'analyse longitudinale au sein de l'Oneva 1983/1992, communication aux Journées d'étude Cejee/Céreq sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Toulouse, 7-8 mars 1994.
- Marchand O., Minni C., 1997, En mars 1997, un jeune sur neuf était au chômage, *Premières Synthèses*, n° 52-1, 10 p.
- Moncel N., 1999, *La mobilisation de la main-d'œuvre jeune par les entreprises : logiques sectorielles, logiques sociétales*, Thèse pour le doctorat d'économie, Université de Nancy 2, janv., 369 p.
- Moncel N., 1997, Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité. Conséquences pour l'emploi des jeunes, *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre, p. 67-79.
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J., 1982, Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, PUF, 382 p.
- Paul J.-J., 1989, *La relation formation-emploi. Un défi pour l'économie*, Paris, Économica, 201 p.
- Rodrigues M.J., 1987, Le système d'emploi comme alternative aux approches du marché du travail, *Économies et Sociétés, Série Économie du travail*, n° 11, p. 3-39.
- Rose J., 1998, *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 260 p.
- Rose J., 1984, *En quête d'emploi*, Paris, Économica, 196 p.
- Skourias N., 1995, Salaire minimum et emploi des jeunes : l'expérience française, In : *Salaire minimum et bas salaires*, L'Harmattan, p. 257-277.
- Spence M., 1973, Job market signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, n° 3, August, p. 355-374.
- Tanguy L. (dir.), 1986, *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*, Paris, La Documentation Française, 302 p.
- Thélot C., 1986, La mobilité du travail en France depuis vingt-cinq ans, Communication au colloque de l'Association Française de Science Économique.
- Thurow L., 1975, *Generating Inequality*, Macmillan Press, 258 p.
- Verdier É., 1996, L'insertion professionnelle des jeunes « à la française » : vers un ajustement structurel ?, *Travail et Emploi*, n° 69, p. 37-54.
- Verdier É., 1995, Politiques de formation des jeunes et marché du travail : La France des années quatre-vingts, *Formation Emploi*, n° 50, avril-juin, p. 19-40.

Verger D., 1996, Aux sources des carrières salariales et de l'emploi : les firmes et les salariés, *Économie et Statistique*, n° 299, 9, p. 3-20.

Vincens J., 1998, L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques, *Formation Emploi*, n° 61, janvier-mars, p. 59-72.

Weiss A., 1980, Job assignments, signalling and efficiency, *Journal of Political Economy*, vol. 88, n° 3, p. 526-538.

Werquin P., 1996, 1986-1996 : dix ans d'intervention publique sur le marché du travail des jeunes, *Économie et Statistique*, n° 304-305, 4/5, p. 121-136.

Crise et mobilité socioprofessionnelle à Yaoundé

Ngoy Kishimba

Après une période relativement longue de prospérité, l'économie camerounaise entre dans une phase de récession vers la fin de l'année 1985. Les conséquences sociales de la crise sont entre autres la suppression d'emplois et l'augmentation du chômage surtout les villes de Douala et Yaoundé (Eurostat et al., 1994). Le pourcentage des chômeurs dans la population active de Yaoundé est passé de 7 % en 1983 à 14,6 % en 1987, puis à 24,6 % en 1993 (Dial-Dscn, 1993 ; Roubaud, 1994). Face à cette situation préoccupante, les autorités camerounaises ont entrepris en 1990 l'exécution du Projet Dimensions Sociales de l'Ajustement¹ pour une durée de quatre ans. Avec ce programme, le Fonds National de l'Emploi a été institué en avril 1990 en vue de financer les petites entreprises et la formation des chômeurs. Dans quelle mesure la politique de l'emploi ainsi mise en place a-t-elle modifié au niveau de la population active, les trajectoires socioprofessionnelles perturbées par la crise économique ? Les itinéraires socioprofessionnels des individus ont-ils suivi les axes tracés par la politique du Fonds National de l'Emploi au Cameroun ? L'analyse de la mobilité socioprofessionnelle de la population active s'avère à cet effet indispensable pour l'évaluation et le suivi des programmes mis en place.

L'objet de cet article consiste à rendre compte de l'impact de la crise sur les cheminements socioprofessionnels des hommes et des femmes à Yaoundé, et des efforts déployés par le pouvoir public pour faire face au chômage. La mobilité socioprofessionnelle est abordée sous deux aspects : premièrement l'accès au premier emploi ou l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi à Yaoundé ; et deuxièmement les cheminements professionnels des personnes ayant accédé au premier emploi. Dans ce second aspect l'accent est mis sur la perte d'emploi et le passage du salariat à l'installation au propre compte. L'analyse du temps mis pour accéder au premier emploi, les pertes d'emploi ainsi que les effets de cohorte et de période avant et pendant la conjoncture économique nous permettront d'identifier l'impact de la crise sur la vie active de la population.

1. Contexte économique et marché de l'emploi au Cameroun : le cas de Yaoundé

1.1. De la prospérité à la crise économique : une diminution de l'offre d'emploi qui s'accompagne plutôt d'une augmentation de la main-d'œuvre qualifiée

Depuis l'indépendance jusqu'au milieu des années 1980, l'économie camerounaise a prospéré au taux annuel moyen de 4 %, et aurait même atteint une croissance de l'ordre de 13 % au cours de la période 1977-1981, puis de 8 % l'an entre 1982 et 1985 (Roubaud, 1994). Cette forte croissance économique a permis la création de nombreux emplois dans les secteurs public et parapublic. Ces secteurs étaient devenus les principaux pourvoyeurs d'emplois ; l'effectif des fonctionnaires de l'État a presque triplé entre 1965 et 1985. Et on constate également au cours de la même période une augmentation des dépenses publiques voir même des déficits au niveau des comptes des administrations publiques. Le Ministère de l'Éducation prend la plus grande part du budget de l'État (Antagana et al, 1984). En privilégiant ce secteur l'État fait face à une augmentation des effectifs de l'enseignement primaire, conséquence d'une croissance démographique élevée. De 1958 à 1978, les effectifs de

1. Ce vaste projet exécuté dans plusieurs pays africains a bénéficié du soutien financier de la Banque Mondiale, la Banque Africaine de Développement, la Communauté Européenne, l'USAID, la République Fédérale d'Allemagne et la France.

l'enseignement primaire sont passés de 350 830 à 120 2840 soit une croissance annuelle de 6,4 % ; et l'État camerounais réussit à faire progresser le taux de scolarisation des jeunes âgés de 6-14 ans de 36 % à 67 %. Au niveau de l'enseignement secondaire et supérieur l'effectif des élèves et étudiants a continué d'augmenter jusqu'à la fin des années 1980. Dans les écoles secondaires et supérieures générales, le nombre d'élèves a augmenté de près de 135 % entre 1980-81 et 1989-90. Et le nombre d'apprentis dans les écoles professionnelles a augmenté de 122 % au cours de la même période (Eurostat et al, 1994).

L'amélioration du niveau d'éducation des jeunes devrait en principe favoriser leur insertion et, par la suite, leur ascension professionnelle sur le marché de l'emploi (Blossfeld, 1992 ; Béduwé, 1992). Mais la fin de l'année 1985 marque le début de la crise économique avec la détérioration des termes de l'échange et la dépréciation du franc cfa par rapport au dollar américain. Le premier programme d'ajustement structurel est appliqué par le gouvernement camerounais en 1988 avec comme conséquences la baisse de la consommation et de l'investissement, le gel d'embauches à la fonction publique et le licenciement des employés dans les entreprises. Le déséquilibre macro-économique et la crise ont eu des graves conséquences sur le marché de l'emploi camerounais. L'offre d'emploi se réduit alors que la main-d'œuvre qualifiée devient de plus en plus abondante sur le marché. Comment la population active en quête d'emploi réussit-elle à s'insérer sur le marché du travail ? Pour mieux comprendre et analyser les mécanismes d'insertion et mobilité professionnelles, il est important d'avoir une bonne maîtrise du fonctionnement du marché de l'emploi.

1.2. Le marché de l'emploi à Yaoundé est caractérisé par l'importance du secteur informel et l'installation des actifs à leurs propres comptes

Le marché de l'emploi constitue le champ de la mobilité socioprofessionnelle (Coutrot, Dubar, 1992). L'offre du travail à Yaoundé se répartit dans quatre secteurs principaux : les secteurs public et parapublic, le secteur privé formel, le secteur informel et le secteur social. Depuis le début de la crise, le secteur informel joue de plus en plus un rôle important dans la création d'emplois. Plus de la moitié (57,3 %) des actifs occupés à Yaoundé exercent dans l'informel. Le secteur public qui, avant la crise, absorbait la majorité des demandeurs d'emplois et des actifs occupés n'utilise que 28,4 % de la main-d'œuvre occupée. Le reste des actifs occupés se répartit entre le secteur privé formel (12,8 %) et le secteur social (1,5 %) (Dial-Dscn, 1993). Le marché de l'emploi à Yaoundé serait affecté par la crise non seulement à travers une mobilité sectorielle de la main-d'œuvre du secteur public ou privé formel vers l'informel, mais aussi à travers les pertes d'emplois et les difficultés croissantes d'insertion professionnelle des jeunes. En 1993 l'enquête 1-2-3 réalisée par Dial-Dscn révélait un taux de chômage de 24,6 % parmi les personnes actives. La crise affecterait le marché de l'emploi à travers la réduction de l'offre d'emploi du secteur moderne, le développement du secteur informel et l'élévation du taux du chômage. Les données de l'enquête 1-2-3 indiquent que plus de 60 % des chômeurs sont en quête du premier emploi, et les autres sont des chômeurs ayant perdu leur emploi par licenciement de façon générale.

La crise qui frappe le marché de l'emploi entraîne non seulement la hausse du chômage et l'importance du secteur informel, mais elle incite de plus en plus la population active à développer l'esprit d'entreprise et à s'installer à son propre compte. Denis Cogneau et ses collègues (1994) montrent à cet effet que l'emploi informel au Cameroun consiste essentiellement en auto-emploi c'est-à-dire à la création de petites entreprises indépendantes. Ainsi l'analyse de la dynamique de la situation d'activité (salarié, indépendant, employeur, etc.) présente beaucoup d'intérêt pour l'analyse de la mobilité socioprofessionnelle en rapport avec la crise. Mais dans le contexte camerounais, une telle analyse demande une attention particulière sur la nature de l'emploi occupé avant l'installation à son propre compte. S'agissait-il d'un emploi précaire ou non ? La durée du contrat lié à l'emploi était-elle limitée ? Le salaire perçu mensuellement correspondait-il au niveau de qualification de l'employé ? En effet, Jean-Pierre Warnier (1993) montre à partir de 76 biographies que l'installation à son propre compte des hommes indépendants est précédée généralement par l'exercice d'une activité salariée du secteur moderne qui permet l'accumulation du capital. Citant Fodouop (1991), Warnier affirme que nombreux sont les bamiléké qui quittent les emplois salariés du secteur moderne dont les rémunérations sont faibles, non pas pour se lancer directement en affaires, mais pour exercer d'abord de petits métiers

lucratifs et moins contraignants de la rue. Il s'agit donc d'une mobilité professionnelle entraînant le passage du secteur formel vers l'informel et en même temps une transition du statut de salarié vers l'installation à son propre compte. Dans ce type de mobilité, un facteur important apparaît comme déterminant : le salaire ou le revenu. Le critère « salaire » justifie-t-il l'intérêt de recourir à la théorie de la segmentation du marché de travail ou à d'autres théories qui prennent en compte le revenu pour analyser la mobilité socioprofessionnelle ? Loin de remettre en question l'importance du revenu pour l'analyse du marché de l'emploi surtout dans le contexte de crise, les théories reposant sur le salaire sont souvent difficiles à vérifier dans les pays africains compte tenu de la mauvaise qualité des données sur le revenu. Lors de l'enquête biographique sur « Crise et insertion urbaine » que nous avons réalisée à Yaoundé en 1996, les personnes interrogées n'ont déclaré le revenu que dans une proportion de 20 % de leur situation de salarié. Un même individu pouvait déclarer le revenu pour un emploi exercé au cours de sa vie professionnelle, et ne pas le faire pour d'autres types d'emplois. Dans ces conditions, quel cadre théorique retenir pour cette étude ? Nous y reviendrons par la suite. Mais examinons pour l'instant les objectifs assignés au Fonds National de l'Emploi (FNE) et les activités qu'il a pu entreprendre pour lutter contre le chômage au Cameroun.

1.3. Le Fonds National de l'Emploi : les objectifs poursuivis sont intéressants mais les résultats enregistrés ne sont pas apparemment satisfaisants

Institué par décret n° 90/805 du 27 avril 1990, le Fonds National de l'Emploi est une institution qui devrait gérer le fonctionnement du marché de l'emploi. Les objectifs qui lui étaient assignés au départ consistent essentiellement en une régulation de l'offre et de la demande d'emploi. S'agissant de l'offre, le FNE a pour objectifs d'accroître les possibilités d'emploi et d'assurer une large diffusion des informations sur l'offre d'emploi aux demandeurs d'emploi. En ce qui concerne la demande d'emploi, le FNE est chargé de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion des chômeurs ayant déjà travaillé. Une autre mission qui lui est assignée consiste à financer à concurrence de deux millions de francs cfa, de petits projets permettant l'installation de la population active à son propre compte. Le FNE assure par ailleurs la formation professionnelle des chômeurs en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

À ce jour on estime que les activités du FNE n'ont pas obtenu de résultats satisfaisants (PNUD, 1998). On note une inadéquation entre la formation fournie aux demandeurs d'emploi et les besoins réels du marché de l'emploi. C'est ainsi que plusieurs personnes en quête d'emploi n'arrivent pas à s'insérer par le canal du FNE. En ce qui concerne le financement d'auto-emploi et de création de micro-entreprises, les personnes formées dans l'optique de s'installer à leurs propres comptes ne trouvent généralement pas de financement nécessaire.

2. Cadre théorique d'analyse de la mobilité socioprofessionnelle à Yaoundé

Il existe plusieurs théories explicatives du fonctionnement du marché de l'emploi. Comme les résume bien Kouamé Aka (1998), ces différents courants peuvent se regrouper selon l'objet privilégié dans l'analyse. Certaines de ces théories privilégient les caractéristiques de l'emploi ou de l'employeur, d'autres les caractéristiques de l'employé lui-même. Et il y a un autre courant qui prend en compte les caractéristiques de l'emploi et de l'employé. Mais la plupart de ces théories sont élaborées à partir des pays développés, et se fondent beaucoup plus sur le revenu. Pourtant on sait que le marché de l'emploi dans les villes africaines, en particulier la ville de Yaoundé, est largement dominé par le secteur informel dont la main-d'œuvre n'est pas souvent salariée. Le secteur informel dans les villes africaines est constitué en majorité des indépendants exerçant à leur propre compte, et qui utilisent parfois une main-d'œuvre familiale et les apprentis non rémunérés. Les réflexions faites par Philippe Bocquier (1996a, 1998), Victor Piché et Lucie Gingras (1998) dans les contextes de Dakar et de Bamako nous paraissent intéressantes comme approche permettant de rendre compte de l'impact de la crise sur la mobilité socioprofessionnelle dans les villes africaines. Loin de se limiter à la description de la structure du marché du travail à un instant donné, ces auteurs examinent dans une perspective dynamique en tenant compte du temps, l'insertion et la mobilité professionnelles à Dakar et Bamako.

2.1. Quelle approche pour la mobilité socioprofessionnelle à Yaoundé ? Comment appréhender l'effet de la crise ?

De façon générale la mobilité socioprofessionnelle désigne l'itinéraire socioprofessionnel de l'individu. C'est une mobilité en cours de carrière qui s'intéresse à tous les changements qui surviennent dans la vie professionnelle d'un même individu depuis la recherche du premier emploi, son insertion professionnelle jusqu'au statut acquis au moment de l'observation. Cette mobilité peut prendre plusieurs formes. Une mobilité sectorielle qui étudierait par exemple le passage du secteur formel vers l'informel ou vice-versa ; une mobilité d'entreprise en tant que changement d'entreprises ; une mobilité professionnelle entendue dans le sens du changement de profession ou de groupe des professions ; la mobilité d'emploi lorsqu'il s'agit d'étudier le changement de statut d'occupation (Bédoué, 1992). On rencontre toutes ces formes de mobilité sur le marché de l'emploi au Cameroun, et à Yaoundé en particulier (Antagana et al., 1984 ; Dial-Dscn, 1993 ; Warnier, 1993).

Dans cette étude on s'intéresse dans un premier temps à l'insertion professionnelle des personnes en quête du premier emploi. On examine ensuite l'accès au premier emploi du secteur formel des hommes et des femmes. En ce qui concerne la mobilité professionnelle, l'accent est mis sur la dynamique du statut dans l'activité c'est-à-dire le passage du salariat à l'installation au propre compte et la transition du statut de salarié vers le chômage. Les chances d'insertion et de mobilité professionnelles des individus dépendent de beaucoup de facteurs liés entre autres au contexte économique du pays. Ce contexte variant dans le temps peut favoriser ou défavoriser les individus présents sur le marché de l'emploi à un instant donné. Dans le cas du Cameroun, on s'attend à ce que les chances d'insertion et de mobilité professionnelles ne soient pas les mêmes avant et après 1986. Mais en même temps que la crise affecte les chances de mobilité socioprofessionnelle des individus, le développement de la scolarisation et la modernisation des structures d'activité économique facilitent l'insertion et la mobilité ascendante de la main-d'œuvre qualifiée.

Les influences simultanées de la crise, la scolarisation des jeunes et la modernisation des structures d'activités économiques ne sont pas toujours faciles à isoler au cours d'une analyse faite à partir des données qui n'ont pas été collectées à cette fin. Pour mettre en évidence l'influence conjoncturelle généralement désignée dans la littérature comme un effet de période (Blossfeld, 1992 ; Bocquier et Legrand, 1998), nous subdivisons le temps en trois périodes : la période d'avant 1986 caractérisée par une forte croissance économique qui a permis la création de plusieurs emplois, la période 1986-1990 qui a connu la rupture des équilibres macro-économiques et l'application du premier programme d'ajustement structurel, et la période 1991-1996 marquée par l'application des mesures d'ajustement structurel, les troubles socio-politiques, la dévaluation du franc cfa. Notons que cette dernière période a aussi connu la création du Fonds National de l'Emploi pour favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion des personnels licenciés à la suite des mesures d'ajustement.

Il sera question au cours de nos analyses de comparer les probabilités d'insertion et de mobilité professionnelles avant et pendant la période de crise économique. Les mêmes comparaisons seront faites selon les cohortes afin d'examiner comment la variation du contexte économique peut avoir des répercussions sur les chances d'insertion de différentes cohortes qui arrivent sur le marché de l'emploi.

2.2. Méthodologie et source des données

Cette étude utilise les données de l'enquête « Crise et insertion urbaine à Yaoundé » réalisée en novembre 1996 par l'Institut de Formation et de Recherche Démographiques (IFORD) de Yaoundé avec l'assistance technique du Centre Français sur la Population et le Développement (CEPED) de Paris. L'enquête comportait deux volets : un volet ménage et un volet individuel biographique. Le volet ménage a permis de recueillir les caractéristiques socio-démographiques et économiques de la population de Yaoundé. Au total 1 092 ménages, soit un échantillon représentatif ² de 7 589 individus ont été enquêtés. Le second volet est une enquête biographique réalisée auprès de 1 460 personnes dont 714 hommes et 746 femmes (tableau 1).

2. La procédure d'échantillonnage est présentée dans le document méthodologique de l'enquête : « Biographie de l'enquête de Yaoundé » (Philippe Antoine, Aka Kouamé et al.), à paraître dans les cahiers des sciences humaines.

**Tableau 1 – Répartition par sexe et cohorte de naissance
des personnes concernées par l'enquête biographique**

Cohorte de naissance	Hommes	Femmes	Ensemble
1942-1951	126	106	232
1952-1961	236	258	494
1962-1971	352	382	734
Total	714	746	1460

L'enquête biographique a été menée au moyen d'un questionnaire comportant six modules, à savoir l'origine familiale et la perception de la crise, les itinéraires résidentiels et migratoires, la vie active ou professionnelle, la vie matrimoniale, la vie procréative, et l'insertion sociale et la vie des relations. Le module qui porte sur la vie active décrit tous les épisodes de la vie scolaire et professionnelle, de chômage, du temps passé au foyer et en retraite. C'est avec les informations recueillies dans ce module que sera appréhendée la mobilité socioprofessionnelle. Le module qui porte sur les itinéraires migratoires nous permettra de distinguer dans la biographie de l'individu les épisodes socioprofessionnels vécus à Yaoundé et hors Yaoundé.

Pour les besoins de l'analyse du marché de l'emploi à Yaoundé nous avons dû constituer un échantillon homogène des individus présents à Yaoundé à l'âge de 12 ans et qui ont obtenu leur premier emploi à Yaoundé. Ceci dit, les épisodes de la vie professionnelle vécue hors de Yaoundé sont exclus de cette étude. Ces restrictions nous amènent finalement à un échantillon considérablement réduit pour pouvoir entreprendre les analyses multivariées avec l'ensemble de trois cohortes (tableau 2). Pour mettre en évidence l'effet de cohorte, on se contente de comparer les chances d'insertion des personnes nées en 1952-61 et 1962-71. À l'aide de la régression de survie de Cox³, on examine les variations des chances d'accéder au premier emploi selon le sexe, la cohorte et la période de l'événement en tenant compte des quelques caractéristiques individuelles notamment le niveau d'instruction et la situation matrimoniale.

**Tableau 2 – Répartition par sexe et cohorte de naissance des personnes présentes à Yaoundé
à l'âge de 12 ans et ayant accédé au premier emploi à Yaoundé ou n'ayant jamais obtenu un emploi**

Cohorte de naissance	Hommes	Femmes	Ensemble
1942-1951	17	21	38
1952-1961	67	64	131
1962-1971	73	61	134
Total	157	146	303

Deux raisons principales justifient le choix de l'âge de 12 ans comme l'âge minimal d'entrée en activité. D'une part le fait qu'avant cet âge l'entrée dans la vie active à Yaoundé est quasiment rare. Et d'autre part les analyses qui tiennent compte du temps nécessitent que soit fixé un âge minimal d'accès au premier emploi pour des raisons d'homogénéité de la population soumise au risque d'accéder au premier emploi. Pour caractériser l'activité économique à Yaoundé nous avons considéré le statut d'activité des personnes interrogées : salarié, indépendant et employeur. Ces trois catégories professionnelles sont ensuite différenciées selon l'appartenance des individus au secteur formel ou informel. La distinction entre employeur et indépendant formels d'une part, et employeur et indépendant informels d'autre part repose sur la tenue d'une comptabilité selon le plan comptable en vigueur au Cameroun ou le plan comptable simplifié, et le fait que l'employeur ou l'indépendant dispose d'un numéro d'enregistrement à la direction de la statistique et de la comptabilité nationale ou à la chambre du commerce. Pour ce qui est des salariés, à défaut d'avoir des informations précises sur l'entreprise ou l'employeur qui les utilise, nous avons exploité la déclaration d'une fiche de paie (Piché et Gingras, 1998). Plusieurs concepts et définitions existent pour désigner les secteurs formel et informel. Nous avons opté pour ce qui précède en raison de l'opérationnalité des concepts et de la limite des données.

3. Pour une présentation détaillée du modèle de Cox, le lecteur pourra se référer à l'ouvrage de Philippe Bocquier (1996-b) sur l'insertion et la mobilité professionnelle à Dakar.

3. L'insertion professionnelle à Yaoundé

L'insertion professionnelle est étudiée à travers deux composantes. D'abord l'accès au premier emploi et le temps mis pour accéder à cet emploi, et ensuite la nature du premier emploi, formel ou informel. En effet, comme on l'a montré précédemment, le marché de l'emploi à Yaoundé est caractérisé par l'importance du secteur informel ; et les modes d'insertion sur le marché varie selon le secteur (Potter, 1983 ; cité par Piché).

3.1. La vie active des hommes et des femmes à Yaoundé démarre généralement par le salariat formel

Examinons premièrement la situation d'activité des hommes et des femmes présents à Yaoundé à l'âge de 12 ans selon leur statut d'activité lors de leur premier emploi. Les résultats du tableau 3 montrent que l'entrée dans la vie active à Yaoundé passe généralement par le salariat du secteur formel. Les hommes contrairement aux femmes sont relativement nombreux à n'avoir pas encore accédé au premier emploi quelle que soit la cohorte. On observe notamment 19,4 % des hommes n'ayant jamais travaillé dans la cohorte 1952-61 contre 6,3 % chez les femmes. Ces pourcentages sont davantage élevés dans la cohorte 1962-71 : 32,9 % pour les hommes contre 16,4 % pour les femmes. Les résultats du tableau 3 révèlent aussi un accroissement important du secteur informel dans les nouvelles générations. Ce sont surtout les indépendants qui envahissent le marché de l'emploi informel, et on y observe une importance relative des femmes. Ces dernières s'insèrent beaucoup plus que les hommes dans le secteur informel et cela justifierait en partie le faible taux d'inactivité observé parmi elles dans toutes les cohortes.

Tableau 3 – Répartition par cohorte des hommes et des femmes présents à Yaoundé à l'âge de 12 ans selon leur statut d'activité lors de leur premier emploi

Statut d'activité lors du 1 ^{er} emploi	Les hommes			Les femmes		
	Cohorte			Cohorte		
	1942-51	1952-61	1962-71	1942-51	1952-61	1962-71
Salarié formel	82,3	58,2	35,6	76,2	48,4	34,4
Salarié informel	0,0	6,0	9,6	4,8	7,8	9,8
Indépendant formel	0,0	1,5	0,0	0,0	3,1	3,3
Indépendant informel	5,9	13,4	19,2	9,5	34,4	36,1
Employeur formel	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Employeur informel	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0
N'a jamais eu d'emploi	11,8	19,4	32,9	9,5	6,3	16,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Effectif</i>	<i>17</i>	<i>67</i>	<i>73</i>	<i>21</i>	<i>64</i>	<i>61</i>

Deux constatations importantes sont à retenir du tableau 3 : une élévation du chômage qui s'accompagne d'un accroissement des emplois informels dans les nouvelles cohortes. Ces constats laissent sous-entendre que le contexte économique dans lequel commence la vie active des jeunes à l'âge de 12 ans dans les différentes cohortes a beaucoup changé. Les conditions économiques apparemment favorables pour les anciennes cohortes (1942-51, 1952-61) seraient devenues de plus en plus difficiles pour la nouvelle cohorte (1962-71). Nous pensons notamment à la crise économique de 1986 et aux mesures d'ajustement structurel intervenues à partir de septembre 1988. Cette conclusion partielle est pour l'instant limitée en ce sens que la durée d'exposition au risque d'obtenir un emploi n'est pas la même pour toutes les cohortes. La cohorte 1962-71 a peu de temps passé sur le marché de l'emploi comparativement aux autres cohortes. L'analyse du temps mis sur le marché avant d'accéder à un emploi s'avère nécessaire. Nous y reviendrons par la suite.

Examinons pour l'instant l'entrée dans la vie active avant 1986 et au cours des périodes 1986-90 et 1991-1996. Les résultats mentionnés au tableau 4 montrent qu'avant 1986 l'accès à l'emploi à Yaoundé se faisait plus par le salariat du secteur formel chez les hommes tout comme chez les femmes. Mais au cours des périodes récentes, on constate de plus en plus l'accès au premier emploi par le statut d'indépendant dans le secteur informel. Et on note de plus en plus l'insertion des femmes sur le marché

de l'emploi non seulement à travers le statut d'indépendant dans l'informel, mais aussi à travers le statut de salarié dans le secteur formel.

Tableau 4 – Répartition des hommes et des femmes présents à Yaoundé à l'âge de 12 ans par période d'accès au premier emploi selon leur statut d'activité lors de leur premier emploi

Statut d'activité lors du 1 ^{er} emploi	Les hommes			Les femmes		
		Période			Période	
	avant 1986	1986-90	1991-96	avant 1986	1986-90	1991-96
Salarié formel	33,8	18,6	16,9	26,7	22,2	21,2
Salarié informel	3,8	3,5	3,4	2,7	1,2	13,5
Indépendant formel	0,6	0,0	0,0	1,4	2,5	0,0
Indépendant informel	6,4	8,1	11,9	13,7	9,9	34,6
Employeur formel	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Employeur informel	0,6	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0
N'a jamais eu d'emploi	54,8	68,6	66,1	55,5	64,2	30,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Effectif</i>	<i>157</i>	<i>86</i>	<i>59</i>	<i>146</i>	<i>81</i>	<i>52</i>

L'accès au premier emploi par le statut d'employeur est quasiment rare. Ceci laisse penser que le statut d'employeur n'est presque pas une première étape de la trajectoire professionnelle de l'individu. En effet, il nécessite d'abord la constitution d'un capital et une expérience professionnelle permettant de diriger sa propre entreprise. Comme l'a montré Jean-Pierre Warnier (1993), le statut de salarié est généralement le point de départ de tous les grands hommes d'affaires et entrepreneurs camerounais.

Les résultats précédents sont limités par le fait qu'ils ne tiennent pas compte du temps passé par un individu sur le marché de l'emploi. Une façon de tenir compte de cette limite et de rendre compte des difficultés économiques sur l'insertion des jeunes dans le marché de l'emploi consiste à examiner la rapidité avec laquelle les différentes cohortes ont obtenu leur premier emploi. Cette rapidité se traduirait par la variation au cours du temps de la probabilité d'accéder à un emploi⁴.

3.2. La nouvelle cohorte s'insère moins rapidement que l'ancienne sur le marché de l'emploi

Nous faisons allusion pour l'instant à l'emploi de façon générale, qu'il soit formel ou informel. Les figures 1 et 2 (annexe) présentent le calendrier d'entrée dans la vie active par cohorte des naissances et par sexe. Il apparaît très clairement quel que soit le sexe que la cohorte 1952-61 s'insère beaucoup plus rapidement que la cohorte de 1962-71. C'est ainsi par exemple qu'à l'âge de 28 ans, plus de 80 % des individus de la cohorte 1952-61 ont déjà accédé au premier emploi alors que dans la cohorte 1962-71 on retrouve un peu plus de 50 % des personnes ayant obtenu un premier emploi (figure 1).

Le calendrier d'entrée dans la vie active présente aussi des variations par sexe (figure 2). Quelle que soit la cohorte les femmes entrent en activité plus tardivement que les hommes. À 28 ans, près de 95 % des hommes de la cohorte 1952-61 ont obtenu un premier emploi ; tandis que chez les femmes de la même génération la proportion correspondante se situe autour de 60 %.

3.3. L'accès à l'emploi du secteur moderne à Yaoundé paraît davantage difficile pour les jeunes

Le calendrier d'entrée dans l'activité du secteur moderne présente des particularités par rapport à celui établi sur l'activité sans distinction des secteurs formel et informel. En effet, il apparaît sur les figures 3 et 4 (annexe) qu'avant l'âge de 20 ans, l'accès au secteur moderne est très rare pour les hommes ainsi que pour les femmes. La plupart des jeunes âgés de moins de 20 ans sont généralement aux études, d'autres exercent de petits métiers du secteur informel, certaines femmes sont au foyer.

4. Le logiciel Stata 5.0 que nous avons utilisé pour faire ce traitement utilise l'estimateur de la fonction de séjour, dit de Kaplan-Meier. Le lecteur intéressé pourra se référer à Courgeau et Lelièvre (1989) pour la présentation de la méthode.

La variation du calendrier d'activité moderne selon les cohortes montre que l'ancienne cohorte (1952-61) a un avantage par rapport à la cohorte récente quel que soit le sexe. Celle-ci accède au premier emploi moderne beaucoup plus rapidement que la cohorte 1962-71. Selon le sexe, l'insertion des femmes dans le secteur formel se fait beaucoup plus tardivement que celle des hommes.

3.4. Les effets de cohorte, de période et du niveau d'instruction sur le calendrier de la vie active dans le secteur moderne

L'examen des figures précédentes a révélé d'une manière descriptive une variation du calendrier de l'entrée dans la vie active selon la cohorte, la période et le sexe. Le niveau de scolarisation est l'un des facteurs importants d'intégration dans l'activité moderne. Mais d'autres facteurs comme le mariage peuvent dans certains cas précipiter l'entrée dans la vie active en particulier pour les hommes. Pour tester l'effet de ces différentes variables sur le calendrier de la vie active, nous nous servons du modèle de régression de Cox.

Nous avons dû procéder à plusieurs essais de construction du modèle d'analyse des chances d'accéder au premier emploi dans le secteur moderne. Le premier modèle bâti sur l'échantillon des individus présents à Yaoundé à l'âge de 12 ans nous a conduit à des résultats très peu satisfaisants. Les effets des variables pertinentes susceptibles d'expliquer l'accès à l'emploi du secteur moderne se sont révélés non significatifs. Nous avons finalement basé notre analyse sur l'échantillon des jeunes présents à Yaoundé à l'âge de 20 ans. Ce choix s'inspire du fait que les courbes de survie (figures 3 et 4, annexe) montrent qu'avant l'âge de 20 ans l'accès à l'emploi moderne est un événement très rare.

Le modèle d'analyse retenu finalement (tableau 5) révèle des effets significatifs de période et du niveau d'instruction sur les chances d'accéder au premier emploi du secteur moderne. Le second cycle du secondaire et la formation professionnelle notamment l'apprentissage d'un métier sont des facteurs qui facilitent l'insertion des jeunes. Pour ce qui est de l'effet de période, il apparaît à travers les résultats que les probabilités d'obtenir un premier emploi dans le secteur moderne diminue avec le temps. Les chances d'accéder à l'emploi moderne se réduisent presque de moitié lorsqu'on passe de la période avant 1986 à la période 1991-1996. Il y a lieu de penser que la détérioration de la situation économique a eu des répercussions sur le marché de l'emploi notamment la réduction de l'offre d'emploi et des possibilités d'insertion des jeunes.

L'accès à l'emploi du secteur moderne présente par ailleurs des différences très significatives entre les hommes et les femmes (tableau 5). Un homme a 2,25 fois plus de chances que la femme d'accéder à l'emploi moderne. L'élaboration du modèle d'analyse pour chaque sexe pourrait permettre de comprendre les raisons de ces différences. Mais la faiblesse de la taille de l'échantillon ne permet pas d'entreprendre cette analyse. On peut néanmoins penser au faible niveau d'éducation des femmes par rapport aux hommes, au mariage précoce des filles et leur installation au foyer pour comprendre la situation défavorable des femmes sur le marché de l'emploi moderne.

Les effets de cohorte et de la situation matrimoniale ne sont pas apparus significatifs dans le modèle. Cela pourrait s'expliquer par le fait que nos analyses ont pris en compte deux cohortes assez proches qui traversent pratiquement les mêmes périodes de temps et restant soumises aux mêmes conjonctures économiques. Ce qui est important à souligner c'est l'effet de période qui reste significatif en présence des autres variables prises en compte dans le modèle. Cela traduirait probablement l'effet de la crise. Les chances d'accéder à l'emploi moderne sont réduites de moitié entre la période de croissance économique (avant 1986) et la période 1991-1996. L'effet de la crise ainsi manifesté sur l'insertion professionnelle des jeunes peut-il aussi affecter la vie active des employés ? Dans quel sens la mobilité professionnelle des travailleurs peut-elle évoluer pendant la période de crise ?

**Tableau 5 – Résultats de la régression des risques de Cox :
l'accès à l'emploi du secteur moderne à Yaoundé**

Variables	Risques relatifs et seuil de signification	
	Risques (Odds ratio)	Seuil
1. Sexe		
<i>Féminin (Référence)</i>	1,000	
<i>Masculin</i>	2,240	***
2. Cohorte de naissance		
<i>1952-1961 (Référence)</i>	1,000	
<i>1962-1971</i>	0,961	NS
3. Période		
<i>Avant 1986 (Référence)</i>	1,000	
<i>1986 – 1990</i>	0,849	NS
<i>1991 – 1996</i>	0,489	***
4. Niveau d'instruction		
<i>Sans niveau (Référence)</i>	1,000	
<i>Primaire</i>	1,065	NS
<i>1^{er} cycle du secondaire</i>	2,587	NS
<i>2^{ème} cycle du secondaire</i>	2,762	*
<i>Supérieur</i>	1,531	NS
<i>Formation professionnelle</i>	5,759	**
5. Situation matrimoniale		
<i>Célibataire (Référence)</i>	1,000	
<i>Marié</i>	0,988	NS
<i>Séparé (divorcé, veuf, etc.)</i>	0,823	NS

*N.B. : N.S. = Non significatif, * = significatif au seuil de 10 %, ** = significatif au seuil de 5 %, *** = significatif au seuil de 1 %*

4. La mobilité professionnelle à Yaoundé

Il ressort des résultats précédents que l'entrée dans la vie active passe généralement par le salariat formel. Avec la crise, il n'est pas sûr que les employés salariés puissent conserver leur occupation. Ainsi on se pose la question de savoir quelle est l'ampleur de la mobilité des salariés ? Quelles sont les chances de conserver leur emploi ? Sont-ils contraints de s'installer à leur propre compte dans le contexte de crise ? Si oui, de quelle manière ? de façon formelle ou informelle ? Se retrouvent-ils au chômage ?

4.1. Une stabilité de l'emploi salarié surtout garantie dans le secteur public

La stabilité de l'emploi salarié est surtout observée dans le secteur public où 96 % des salariés ont conservé leur emploi et statut d'occupation jusqu'au moment de l'enquête (tableau 6). La mobilité des salariés est forte dans le secteur privé : 46 % des personnes salariées lors de leur premier emploi ont connu au moins une mobilité. Tandis que dans le secteur parapublic on observe plutôt une situation intermédiaire : 23,8 % des salariés ont changé de statut.

Tableau 6 – Répartition des personnes ayant accédé pour la première fois à l'emploi salarié par secteur d'activité selon qu'elles ont connu ou pas une mobilité

Mobilité des salariés	Secteur d'activité			Total
	Privé	Public	Parapublic	
Non	54,0	96,4	76,2	74,3
Oui	46,0	3,6	23,8	25,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Effectif</i>	63	56	21	140

Ces résultats reflètent plus ou moins la politique de l'emploi mise en œuvre dans le cadre de la Dimension Sociale de l'Ajustement. L'option prise par l'État camerounais a consisté à réduire les

salaires plutôt que les effectifs des fonctionnaires. Dans les secteurs privé et parapublic, les mesures d'ajustement auraient touché la réduction des effectifs entraînant ainsi une forte mobilité des salariés. Il est important de s'interroger vers quelle situation d'activité s'oriente la transition professionnelle des salariés.

4.2. Une mobilité professionnelle orientée surtout vers le chômage et l'installation au propre compte

Les résultats du tableau 7 montre que la transition professionnelle des salariés s'effectue beaucoup plus vers le chômage. Les proportions des personnes sans emploi à l'issue de la première activité se chiffrent à 22,2 % pour les hommes et 27,0 % pour les femmes. Mais interrogées sur les raisons de leur mobilité professionnelle, les personnes enquêtées ont évoqué le licenciement dans une très faible proportion. Les raisons personnelles ou volontaires priment sur toute autre motivation du changement des professions. Ces résultats peuvent se comprendre dans la mesure où l'État camerounais a dû procéder à un moment donné à la réduction des salaires plutôt qu'au licenciement des fonctionnaires (Eurostat, 1994). Ainsi la baisse de revenu pouvait bien inciter certains fonctionnaires à l'abandon des postes. Une transition professionnelle vers le chômage, même lorsqu'elle est volontaire, peut bien refléter l'effet de la crise surtout lorsque les avantages financiers et matériels liés au poste sont réduits.

Tableau 7 – Répartition par sexe des personnes présentes à Yaoundé à l'âge de 12 ans et ayant accédé au premier emploi salarié selon leur statut d'activité après la première mobilité

Statut d'activité lors du 1 ^{er} emploi	Les hommes	Les femmes
Salarié formel	50,9	61,8
Salarié informel	5,6	4,5
Indépendant formel	4,6	0,0
Indépendant informel	12,9	6,7
Employeur formel	1,9	0,0
Employeur informel	1,9	0,0
Sans emploi	22,2	27,0
Total	100,0	100,0
<i>Effectif</i>	<i>90</i>	<i>80</i>

Outre le chômage, la transition s'opère aussi vers l'installation au propre compte. Chez les hommes la proportion des salariés qui deviennent indépendants ou employeurs est de 21,3 %, tandis que chez les femmes la proportion observée n'est que de 6,7 %. Il convient de signaler que les femmes sont pour la plupart restées stables dans leur statut de salariée (61,8 %).

4.3. Le passage du statut de salarié à l'installation à son propre compte est caractérisé par une faible mobilité des personnes instruites

C'est l'une des formes de transitions les plus répandues à Yaoundé au vu des résultats de notre échantillon (tableau 7). Cette transition s'accompagne d'une mobilité sectorielle du formel vers l'informel. Il est possible que le statut d'indépendant informel ne révèle en réalité qu'un chômage déguisé par l'exercice d'un petit métier précaire en attendant l'obtention d'un emploi meilleur.

La figure 5 montre que le calendrier de sortie du salariat vers l'installation au propre compte ne varie presque pas selon les cohortes. Les écarts qui apparaissent à partir de cinq ans semblent être plus liés à la faiblesse des effectifs des individus qu'à la différence de transitions selon les cohortes. Ce constat est confirmé dans le modèle présenté au tableau 8. Les effets de cohorte et de période ne sont pas significatifs dans le modèle. En revanche le niveau d'instruction a une influence significative sur la transition professionnelle vers l'installation au propre compte. On observe que l'élévation du niveau d'études réduit les chances de connaître une transition vers le statut d'indépendant. En particulier les personnes salariées ayant une formation professionnelle et celles de niveau secondaire ou plus ont beaucoup moins de chances de subir une transition vers le statut d'indépendant.

**Tableau 8 – Résultats de la régression des risques de Cox :
le passage du statut de salarié vers l'installation au propre compte**

Variables	Risques relatifs et seuil de signification	
	Risques (Odds ratio)	Seuil
1. Sexe		
<i>Féminin (Référence)</i>	1,000	
<i>Masculin</i>	2,201	NS
2. Cohorte de naissance		
<i>1952-1961 (Référence)</i>	1,000	
<i>1962-1971</i>	1,620	NS
3. Période		
<i>Avant 1986 (Référence)</i>	1,000	
<i>1986 – 1990</i>	1,545	NS
<i>1991 – 1996</i>	1,453	NS
4. Niveau d'instruction		
<i>Sans niveau (Référence)</i>	1,000	
<i>Primaire</i>	0,091	*
<i>1^{er} cycle du secondaire</i>	0,116	*
<i>2^{ème} cycle du secondaire</i>	0,090	**
<i>Supérieur</i>	0,099	**
<i>Formation professionnelle</i>	(Voir 1°)	
5. Situation matrimoniale		
<i>Célibataire (Référence)</i>	1,000	
<i>Marié</i>	0,485	NS
<i>Séparé (divorcé, veuf, etc.)</i>	(Voir 1°)	

N.B. : N.S. = Non significatif, * = significatif au seuil de 10 %, ** = significatif au seuil de 5 %, *** = significatif au seuil de 1 %.

1° Le risque relatif est très faible et proche de zéro.

4.4. Le passage du statut de salarié au chômage se caractérise par une forte mobilité des hommes et un effet de période très significatif

Les calendriers de sortie de l'emploi salarié vers le chômage représentés sur la figure 6 laissent apparaître une légère variation selon les cohortes. Mais cet écart est surtout dû au problème d'effectif car les résultats du modèle (tableau 9) montrent en effet qu'il n'existe pas de différence significative entre les deux cohortes en matière de transition professionnelle vers le chômage. Le facteur déterminant de cette transition est l'effet de période. Au cours des périodes 1986-1990 et 1991-1996 les risques de subir une mobilité vers le chômage sont plus élevés qu'avant l'année 1986. On constate aussi que les hommes ont près de trois fois plus de chances que les femmes de subir cette mobilité. Aucun élément d'explication ne nous permet pour l'instant de justifier ce résultat. On devrait avoir des études beaucoup plus approfondies sur la manière dont sont traités les hommes et les femmes sur le marché du travail.

L'influence du niveau d'instruction sur la transition vers le chômage ne s'est pas avérée significative. Mais les résultats qu'on obtient avec le modèle du tableau 9 suscitent néanmoins un commentaire. Il semble que la formation professionnelle et le niveau supérieur réduisent les chances de la transition vers le chômage. La réduction du risque est d'environ 50 % lorsqu'on a atteint le niveau supérieur, et plus de 95 % lorsqu'on a reçu une formation professionnelle.

Tableau 9 – Résultats de la régression des risques de Cox : le passage du statut de salarié vers le chômage

Variables	Risques relatifs et seuil de signification	
	Risques (Odds ratio)	Seuil
1. Sexe		
<i>Féminin (Référence)</i>	1,000	
<i>Homme</i>	2,762	**
2. Cohorte de naissance		
<i>1952-1961 (Référence)</i>	1,000	
<i>1962-1971</i>	0,965	NS
3. Période		
<i>Avant 1986 (Référence)</i>	1,000	
<i>1986 – 1990</i>	(Voir 1°)	***
<i>1991 – 1996</i>	(Voir 1°)	***
4. Niveau d'instruction		
<i>Sans niveau (Référence)</i>	1,000	
<i>Primaire</i>	(2°)	
<i>1^{er} cycle du secondaire</i>	2,422	NS
<i>2^{ème} cycle du secondaire</i>	1,450	NS
<i>Supérieur</i>	0,519	NS
<i>Formation professionnelle</i>	(Voir 3°)	***
5. Situation matrimoniale		
<i>Célibataire (Référence)</i>	1,000	
<i>Marié</i>	1,243	NS
<i>Séparé (divorcé, veuf, etc.)</i>	2,761	NS

N.B. : N.S. = Non significatif, * = significatif au seuil de 10 %, ** = significatif au seuil de 5 %, *** = significatif au seuil de 1 %.

1° Le risque relatif est très élevé et très significatif.

2° Variable exclue du modèle suite à la colinéarité.

3° Le risque relatif est très faible et proche de zéro.

Conclusion

La crise qui frappe l'économie camerounaise à partir de 1986 a eu des répercussions sur le marché de l'emploi à Yaoundé. Les possibilités d'insertion des jeunes se sont considérablement réduites au cours de la période 1986-1996, et on observe de plus en plus une forte mobilité des salariés vers le chômage et l'installation au propre compte. Les hommes s'insèrent plus facilement que les femmes dans le secteur moderne. En revanche lorsqu'elles accèdent à l'emploi salarié, les femmes connaissent moins de mobilité que les hommes vers l'installation au propre compte. Les actions entreprises par le pouvoir public pour faire face au chômage n'ont pas encore donné de résultats satisfaisants. On constate notamment l'absence de financement pour les micro-entreprises et les personnes désirant s'installer à leurs propres comptes, l'absence d'insertion des chômeurs formés au Fonds National de l'Emploi, etc. Il faut toutefois souligner l'importance du niveau d'éducation dans l'insertion et la mobilité professionnelles. La formation professionnelle, notamment l'apprentissage d'un métier, et le niveau d'instruction secondaire ou plus facilitent l'accès à l'emploi moderne. En ce qui concerne la mobilité des salariés vers le chômage et l'installation au propre compte, la formation professionnelle et le niveau d'éducation secondaire ou plus constituent plutôt des facteurs de stabilité professionnelle.

Ngoy Kishimba

Institut de Formation et de Recherche Démographiques (IFORD)

BP 1556 Yaoundé Cameroun

Tél : (237) 22 24 71 ; Fax : (237) 22 67 93

E-mail : ngoykish@hotmail.com

Bibliographie

- Antagana J. M. M., Martin J. Y., Ta Ngoc C., 1984, *Éducation, emploi et salaire au Cameroun*, UNESCO, Paris, 294 p.
- Béduwé C., 1992, Mobilité professionnelle et formation : Bilan des approches quantitatives de la mobilité en France, In : Coutrot L., Dubar C. (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Céreq-CNRS, La Documentation française, Paris, p. 71-99.
- Blossfeld H.-P., 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. (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Céreq-CNRS, La Documentation française, Paris, p. 27-57.
- Bocquier Ph., 1996-a, *Insertion et mobilité professionnelles à Dakar*, ORSTOM, Éditions, Collection Études et thèses, Paris, 312 p.
- Bocquier Ph., 1996-b, *L'analyse des enquêtes biographiques à l'aide du logiciel STATA*, Documents et manuels du CEPED, n° 4, Paris, 208 p.
- Bocquier Ph. et Legrand T., 1998, L'accès à l'emploi dans le secteur moderne, In : Antoine P., Ouedraogo D., Piché V. (eds), *Trois générations de citadins au Sahel. Trente ans d'histoire sociale à Dakar et à Bamako*, L'Harmattan Collection Villes et Entreprises, Paris, p. 77-114.
- Cogneau D., Razafindrakoto M., Roubaud F., 1994, *Le secteur informel crée-t-il sa propre demande ? Faits empiriques et modélisation macro-économique*, DIAL, n° 1994-13/E, 47 p.
- Courgeau D., Lelièvre É., 1989, *Analyse démographique des biographies*, INED, Paris, 268 p.
- Dial-Dscn, 1993, *Conditions d'activité de la population de Yaoundé*, Premiers résultats, DIAL, Paris, 16 p.
- Eurostat et Statistisches Bundesamt, 1994, *Monographie pays. Cameroun 1992*, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 232 p.
- Inack Inack et al., 1992, *Pauvreté et marché du travail au Cameroun : le cas de Yaoundé*, Institut International d'Études Sociales, Discussion papers, DP/47/1992, Genève, 96 p.
- Kouamé Aka, 1998, *Relations de genre, éducation et emploi des femmes à Abidjan (Côte d'Ivoire)*, IFORD-ENSEA-AGEPE, Rapport de recherche, première version, 190 p.
- Piché V., Gingras L., 1998, Migrer, un atout pour l'emploi ?, In : Antoine P., Ouedraogo D., Piché V. (eds), *Trois générations de citadins au Sahel. Trente ans d'histoire sociale à Dakar et à Bamako*, L'Harmattan Collection Villes et Entreprises, Paris, p. 47-75.
- Roubaud F., 1994, Le modèle de développement camerounais 1965-1990 : de la croissance équilibrée à la crise structurelle, In : Courade G., *Le village camerounais à l'heure de l'ajustement*, Éditions Karthala, p. 52-72.
- Warnier J.-P., 1993, *L'esprit d'entreprise au Cameroun*, Éditions Khartala, Paris, 307 p.

Annexes

Figure 1 – Temps mis pour accéder à un premier emploi des individus présents à Yaoundé à 12 ans

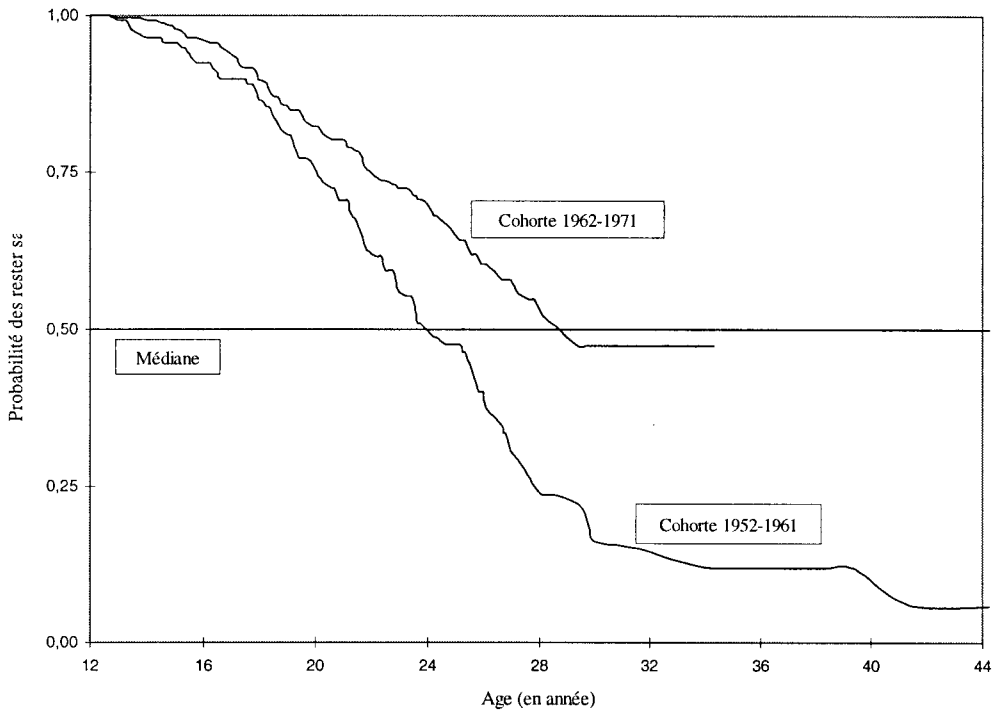


Figure 2 – Temps mis pour accéder au premier emploi par sexe et par cohorte

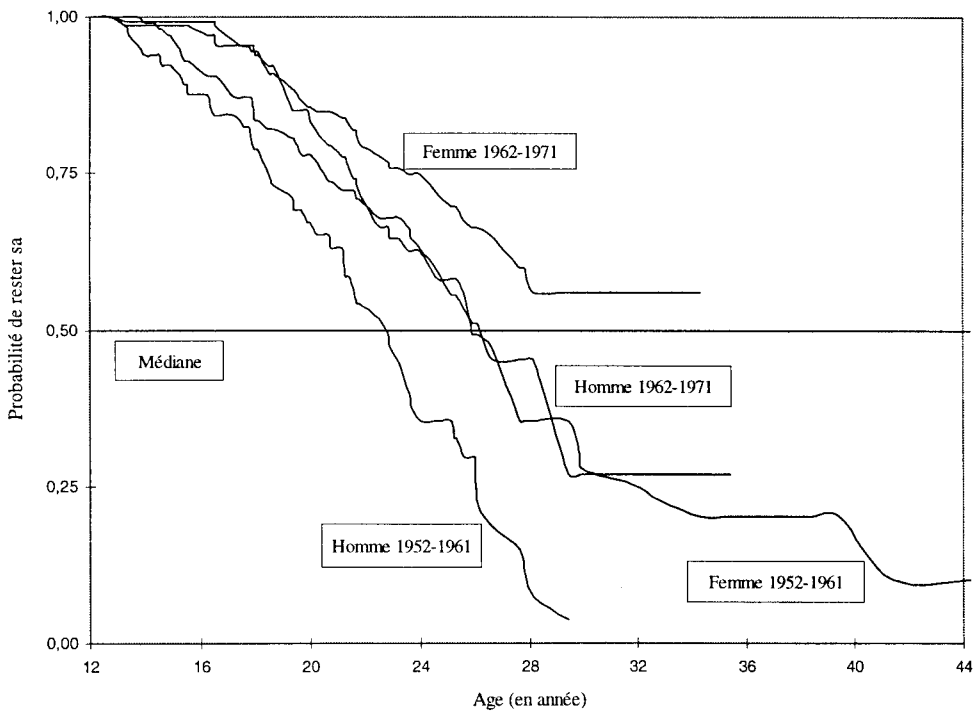


Figure 3 – Temps mis pour accéder à l'emploi du secteur moderne

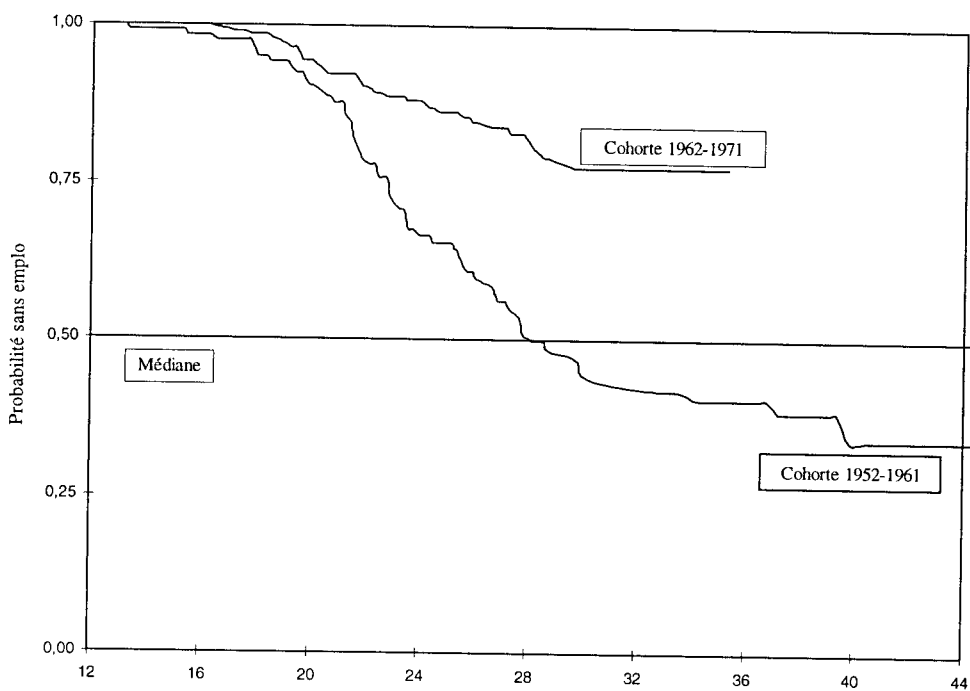


Figure 4 – Temps mis pour accéder à l'emploi du secteur moderne par cohorte et par sexe

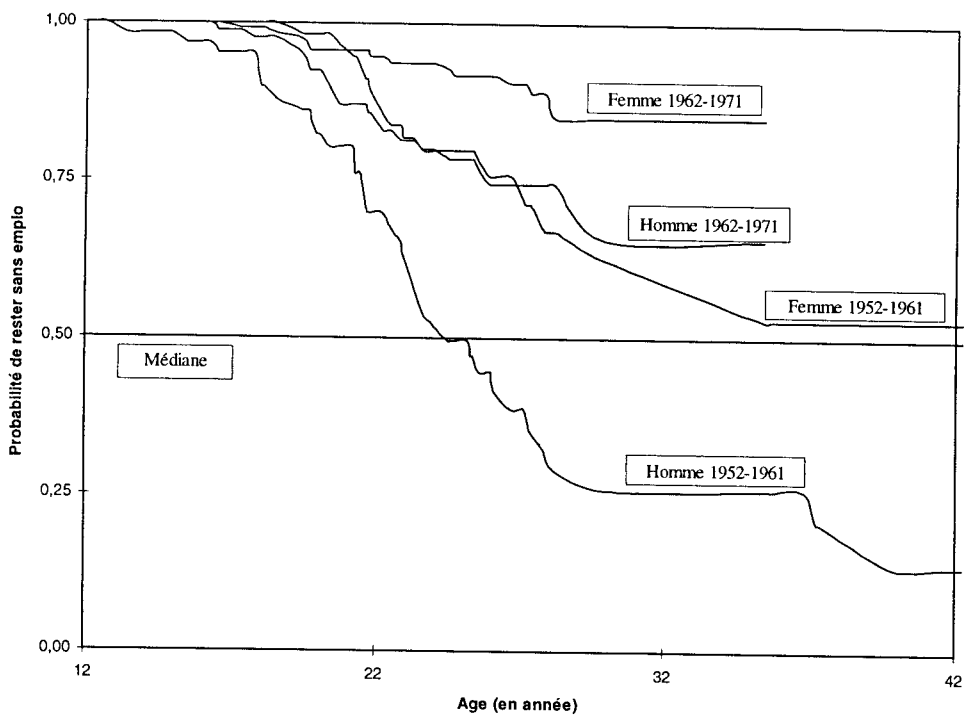


Figure 5 – Durée du premier emploi salarié avant l’installation au propre compte

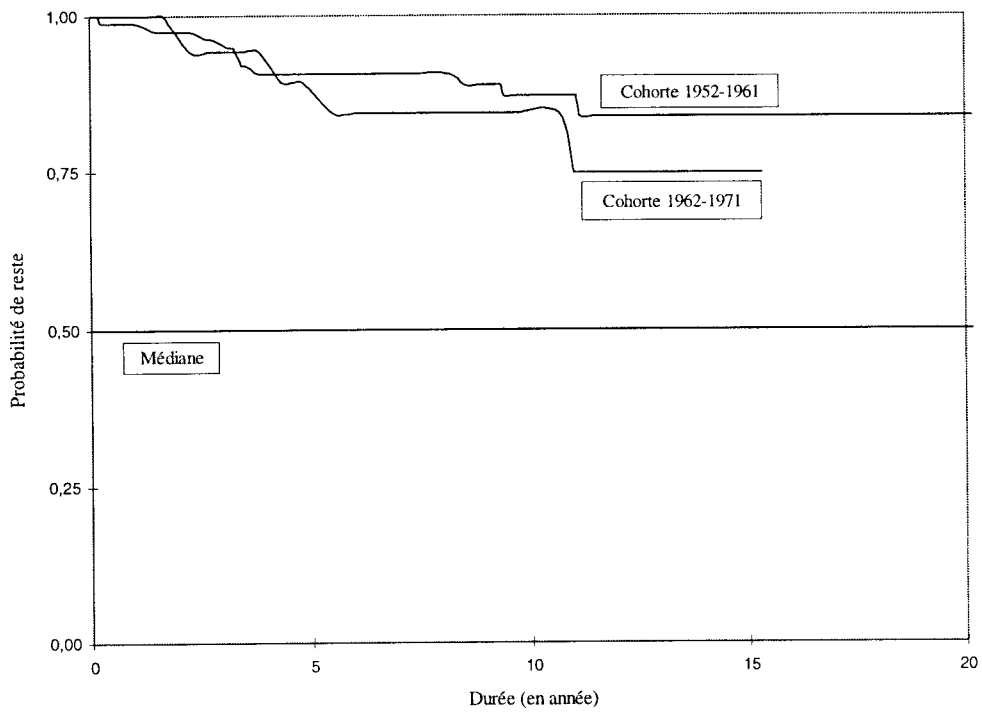
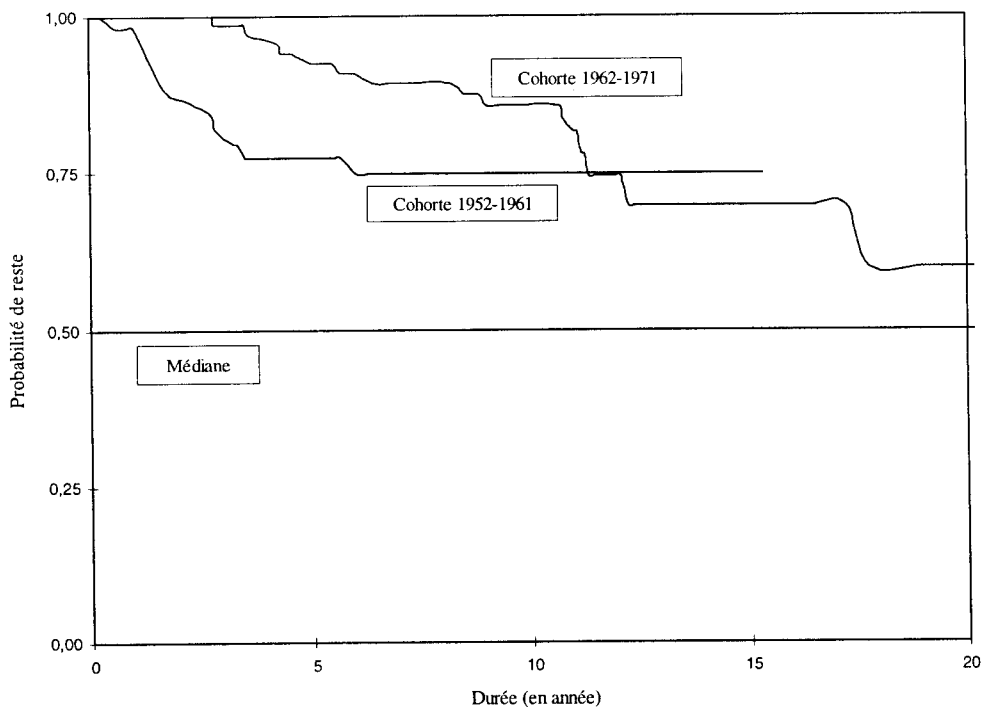


Figure 6 – Durée du premier emploi salarié avant d’accéder au chômage



Les parcours des chômeurs récurrents. Une comparaison de typologies quantitatives et récits biographiques

Marie-Teresa Pignoni, Christel Poujouly

L'enquête « Trajectoires des demandeurs d'emploi et marché local du travail », combine deux approches des parcours d'une population d'entrants au chômage dans huit zones d'emploi¹ : une enquête par questionnaire selon la méthode des panels, qui suit pendant près de trois ans une cohorte de 8125 « nouveaux inscrits à l'ANPE » au cours du deuxième trimestre 1995, et une enquête qualitative par entretiens approfondis auprès d'un sous-échantillon de 200 répondants à l'enquête par questionnaire (Arlandis, Pignoni, Saglietti, Vinay, 1996).

Cette contribution présente une première étape dans la comparaison des résultats de ces deux approches. L'objectif de ce travail est de s'interroger sur les critères et les catégories mobilisées par chacune de ces deux méthodes et la signification même des typologies des trajectoires auxquelles elles aboutissent.

Chaque méthode privilégie, en effet, une manière différente de reconstituer les parcours professionnels. L'enchaînement des situations rencontrées sur le marché du travail appréhendées par des catégories officielles, prédéfinies, aux contours plus ou moins étanches, dans le cas de l'enquête par questionnaire. Une mise en parole et en cohérence d'expériences jugées plus ou moins significatives par le sujet qui parle, sélectionnées selon une logique subjective, interne, dans l'enquête par entretien (Dubar, Demazière, 1998).

Pour des raisons de disponibilité des données, dans un premiers temps nous avons travaillé sur l'enquête quantitative. Une première typologie des parcours a ainsi été élaborée à partir des calendriers et des questionnaires. Les entretiens ont fait l'objet d'une première analyse. Sans pouvoir encore proposer leur classification et donc une typologie qualitative de ces récits², nous nous proposons ici de comparer le discours des individus interviewés aux types de trajectoires issus de l'enquête quantitative.

Nous avons plus particulièrement étudié un sous-échantillon de « chômeurs récurrents ». Dans cette étude, sont considérés comme « chômeurs récurrents » tous ceux qui, ayant travaillé avant leur entrée à l'ANPE en 95, ont retrouvé un emploi au cours de l'enquête, puis ont à nouveau connu le chômage³.

1. Les zones étudiées sont les suivantes : Lens-Liévin et Roubaix-Tourcoing dans le Nord-Pas-de-Calais, Cergy, Mantes-la-Jolie et Poissy-Les Mureaux en Île-de-France, Marseille-Aubagne, Aix-en-Provence et Étang de Berre dans la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

2. Dans une deuxième étape nous nous proposons de comparer la classification des récits biographiques avec la typologie issue de l'analyse des calendriers et des questionnaires.

3. C'est à partir de l'enquête statistique qu'on identifie ici une population de « chômeurs récurrents ». Les autres répondants ayant un passé professionnel (41 %) se partagent entre ceux qui n'ont retrouvé aucun emploi au cours de l'enquête (plus d'un tiers) et ceux qui ont retrouvé une activité après une période plus ou moins longue de chômage. Nous ne nous intéresserons pas aux primo-demandeurs dont l'entrée dans la vie active est caractérisée par l'alternance d'emplois précaires, de chômage et de formation (ou d'autres dispositifs d'aide à l'insertion). Dans leur cas, la récurrence de périodes de chômage est analysée comme constitutive d'un processus d'insertion professionnelle complexe qui s'étale sur plusieurs années.

Le chômage récurrent peut être défini par rapport à une trajectoire professionnelle dite « normale ». Or, la « norme » est historiquement déterminée et varie selon les spécificités locales, les secteurs d'activité, le contexte institutionnel (le droit du travail...), etc.

La progression des emplois « atypiques » (CDD, intérim, contrat aidés...) accentue le risque de connaître plusieurs épisodes de chômage au cours d'une vie professionnelle. Depuis le début des années quatre-vingts la part des salariés sous contrat à durée déterminée et des intérimaires n'a cessé de progresser, passant de près de 3 % en 1983 à plus de 9% en 1998⁴. Parallèlement la part des embauches sous CDI est passée de 26 % en 1988 à 21 % en 1997⁵. Par ailleurs, entre le deuxième semestre 1995 et le premier semestre 1998 le volume du travail intérimaire a augmenté de 47 %⁶. À la fin des années 90 près d'un tiers des Français déclare avoir vécu au moins une période de chômage au cours des dix dernières années et la part de ceux qui ont vécu au moins trois périodes de chômage, augmente constamment⁷.

Cependant les emplois « précaires » ne structurent pas de façon identique les parcours professionnels et n'ont pas le même sens pour tous. Ils peuvent n'être qu'un répit avant une nouvelle période de chômage, ils peuvent s'inscrire dans une récurrence régulière, ils peuvent s'enchaîner sans passage par le chômage, ils peuvent enfin fonctionner comme de véritables sas vers un emploi plus stable (Henguelle, 1994).

Si le passage par des périodes de chômage devient, pour une partie de plus en plus importante des salariés, une sorte de « norme », les « chômeurs récurrents » ne correspondent ni à une catégorie sociologique ni à une catégorie administrative ou statistique clairement définie.

L'enquête quantitative

Cette définition minimaliste du « chômage récurrent » conduit à rassembler sous une même catégorie, des parcours très divers. Le fait d'avoir vécu au moins deux périodes de chômage et un emploi au cours de l'enquête n'est pas une condition suffisante pour identifier une population de demandeurs d'emploi aux parcours proches. Entre ceux qui obtiennent un emploi stable relativement rapidement et ceux qui passent presque l'intégralité de la période observée au chômage, les parcours des « chômeurs récurrents » sont très variés selon le nombre, la durée et les statuts des emplois retrouvés ainsi que la régularité plus ou moins importante de l'alternance chômage/emploi. Les chronogrammes construits à partir des calendriers mensuels révèlent une grande disparité des trajectoires selon les types de situations rencontrées et/ou leurs durées et enchaînements.

Les chômeurs récurrents de l'enquête TDE : une population jeune, masculine et ouvrière

Les « chômeurs récurrents », tels que définis précédemment, représentent un tiers environ des répondants aux trois vagues d'enquête. Il s'agit d'une population masculine (61 %) et principalement âgée de 25 à 34 (48 %). Les ouvriers qualifiés (24 %) y sont plus représentés que dans l'ensemble de la population (18 %) entrée au chômage au printemps 1995 dans les huit zones de l'enquête.

Une régression logistique a permis de mesurer l'influence, « toutes choses égales par ailleurs », du sexe, de l'âge, de la qualification, de la zone d'emploi, du passé professionnel, du type et de la situation financière du ménage. Ainsi un demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE au printemps 1995, ouvrier non qualifié, âgé de 25 à 35 ans, résidant dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing, vivant seul, et ayant déjà connu au moins deux périodes de chômage et d'emploi dans un passé récent, a une probabilité d'environ 71 % de retrouver un emploi et de connaître à nouveau le chômage, contre 68 % pour une femme ayant les mêmes caractéristiques. Pour un demandeur d'emploi aux caractéristiques identiques mais résidant dans la zone de Marseille-Aubagne, la probabilité passe à 58 %. Ce risque diminue sensiblement s'il n'a jamais connu le chômage auparavant (tableau 1). Globalement les plus jeunes et les personnes isolées ont une probabilité plus élevée de connaître un chômage récurrent.

4. Cette proportion se rapporte à tous les salariés, sauf ceux de l'État et des collectivités territoriales (source : INSEE, Enquêtes emploi 1983 et 1998).

5. Il s'agit de la proportion de CDI sur l'ensemble des embauches en CDI et CDD (source : DMMO-EMMO, DARES, INSEE).

6. Volume de travail intérimaire en équivalents-emplois à temps plein (source : DARES, exploitation des fichiers UNEDIC des déclarations mensuelles des agences d'intérim).

7. Enquêtes sur l'opinion des Français, Cahiers du CREDOC n^{os} 149/1994, 160/1995, 171/1996 et 181/1997, et rapport IPSOS 1998.

Un « chômeur récurrent » sur deux avait déjà connu le chômage

Avant leur inscription à l'ANPE en 1995, trois chômeurs récurrents sur quatre étaient entrés dans la vie active depuis trois ans ou plus, avant leur inscription à l'ANPE en 1995, contre 7 % depuis moins d'un an.

Au cours des trois années précédant leur inscription à l'ANPE en 1995, la moitié des chômeurs récurrents de l'échantillon n'avait pas connu le chômage, près d'un tiers avait connu une période de chômage, et près d'un cinquième deux ou plus. De façon symétrique, au cours de la même période, quatre chômeurs récurrents sur dix avaient eu un seul emploi (contre près de six sur dix parmi les non-récurrents), les autres en cumulant deux ou plus.

Dans l'ensemble la grande majorité de la population étudiée était en emploi juste avant l'inscription à l'ANPE en 1995 (74 % dont 24 % en CDI, 31 % en CDD, 9 % en contrat aidé et 7 % en intérim). Les autres étaient inactifs (11 %) ou en formation (13 %).

Sept « formes » de trajectoires après le passage par le chômage

La typologie des trajectoires qui suit a été construite à partir des calendriers. La durée totale de l'observation porte sur les trente-trois mois qui ont suivi l'inscription à l'ANPE. Les entretiens ayant été réalisés entre les 2^{ème} et 3^{ème} interrogations du panel, la censure à droite a été fixée au 27^{ème} mois. Dans un premier temps treize situations possibles ont été retenues dans la mise en forme des calendriers des trois interrogations : chômage (C), formation (F), CDD(J), CDI ou activité indépendante (K), contrat aidé ou apprentissage (L), intérim, saisonniers et intermittents du spectacle (N), autre emplois (aide familiale, emploi non déclaré, NSP) (O), études (S), inactivité (I), service national (M), concomitance d'emploi et chômage (X), de formation et chômage (Y), de plusieurs emplois (E). Des regroupements ont été nécessaires pour réduire à huit le nombre d'états, notamment lorsque ils étaient statistiquement peu significatifs : chômage, formation et chômage-formation = chômage ; études, inactivité, service national = inactivité ; aides familiales, emploi non déclaré ou inconnu, pluriactivité et chômage-emploi = autre emploi.

Dans un deuxième temps, les parcours de 1752 « chômeurs récurrents » ont fait l'objet d'une classification ascendante hiérarchique, les indicateurs pris en compte sont : – le nombre de mois passés en emploi au cours de la période observée (en quatre classes de durée), dans les différents statuts d'emploi (CDI, CDD, intérim, contrat aidé), en « autre emploi », en inactivité, – le nombre de périodes d'emploi, – le nombre de périodes de chômage ainsi que le temps passé au chômage avant de retrouver un premier emploi après l'inscription à l'ANPE en 1995 (en quatre classes).

On a ainsi obtenu sept types de parcours. Cette classification ne tient pas compte (ou très peu) des enchaînements des différentes situations. Cependant, s'agissant d'une population de « chômeurs récurrents », les transitions chômage/emploi et emploi/chômage sont par construction les plus fréquentes et le nombre de transitions d'un état à l'autre est également implicitement pris en compte.

Enfin, le passé professionnel est représenté par un certain nombre d'indicateurs (nombre et types d'emplois exercés, nombre de périodes de chômage, ancienneté dans la vie active et temps passé en emploi, dernier emploi exercé) et utilisé comme variable supplémentaire.

À la limite de la récurrence, le retour rapide à l'emploi « stable », la persistance du chômage ou l'inactivité dominent les trois premiers types de parcours.

Les contrats aidés (essentiellement CES) débouchent le plus souvent sur une nouvelle période de chômage et, compte tenu de leur durée, les bénéficiaires ont dans la plupart des cas un seul emploi sur la période.

Les trois derniers types de parcours sont caractérisés par une plus forte alternance de chômage et d'emploi. Ils présentent néanmoins de grandes différences quant au statut des emplois retrouvés, leur durée cumulée et la situation près de deux ans et demi après l'inscription à l'ANPE.

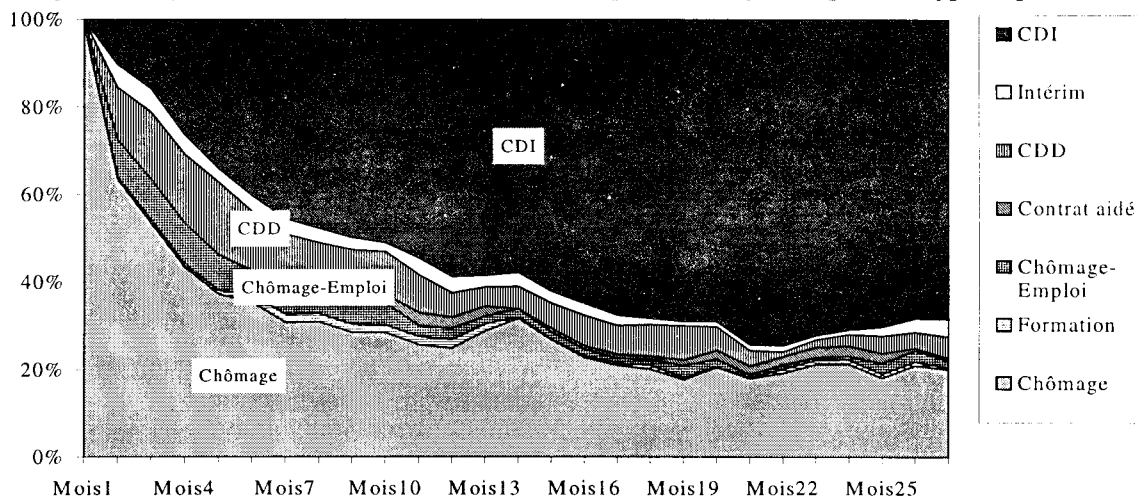
Type 1. Une réinsertion rapide et relativement stable

17 % des « chômeurs récurrents » se retrouvent dans cette classe, plutôt masculine (66 % d'hommes), et plus qualifiée que l'ensemble de la population étudiée (les OQ, les cadres et les agents

de maîtrise y sont surreprésentés). Le retour à l'emploi a été relativement rapide (quatre mois en moyenne) et même si ce premier emploi a été perdu, le travail occupe les deux tiers de la période.

Plus de la moitié des individus de cette classe n'avait pas connu le chômage entre 1992 et 1995 et un peu moins d'un tiers ne l'avait vécu qu'une seule fois (graphique 1).

Graphique 1 – Répartition des situations mensuelles des personnes ayant le premier type de parcours



Champ : ensemble des individus considérés comme chômeurs récurrents – Type 1.

Échantillon : 269 personnes.

Source : MES-DARES, enquête TDE-MLT.

Le mois précédant leur inscription à l'ANPE en 1995, ils étaient surtout en emploi : 76 % dont 34 % en CDI, 26 % en CDD, 7 % en contrat aidé, et 4 % à leur compte. Les autres étaient en formation (8 %) ou inactifs (11 %). Vingt-sept mois après leur inscription à l'ANPE, la grande majorité de ces personnes a retrouvé une certaine stabilité puisque plus de deux sur trois sont en CDI ou à leur compte⁸ (contre près de 20 % au chômage et 10 % en emploi précaire). Un contrat à durée déterminée a, dans quatre cas sur dix, précédé ce dernier CDI (un autre CDI pour 33 % des cas et une mission d'intérim pour 17 %). Ceux qui, avant l'inscription à l'ANPE en 1995, occupaient un CDI, ont presque deux fois plus de chances de connaître ce type de trajectoire que ceux qui ont connu une fin de CDD. Plus on est qualifié et plus est élevée la probabilité de se réinsérer de façon stable après plusieurs passages par le chômage (ouvriers qualifiés ou cadres et agents de maîtrise ont environ deux fois plus de chances qu'un ouvrier non qualifié de se réinsérer durablement). Enfin le fait de ne pas avoir connu de chômage dans les trois années qui précèdent l'inscription à l'ANPE, multiplie par 1,4 les chances d'avoir ce type de parcours, que l'on trouve dans toutes les zones enquêtées, hormis pratiquement celle de Lens.

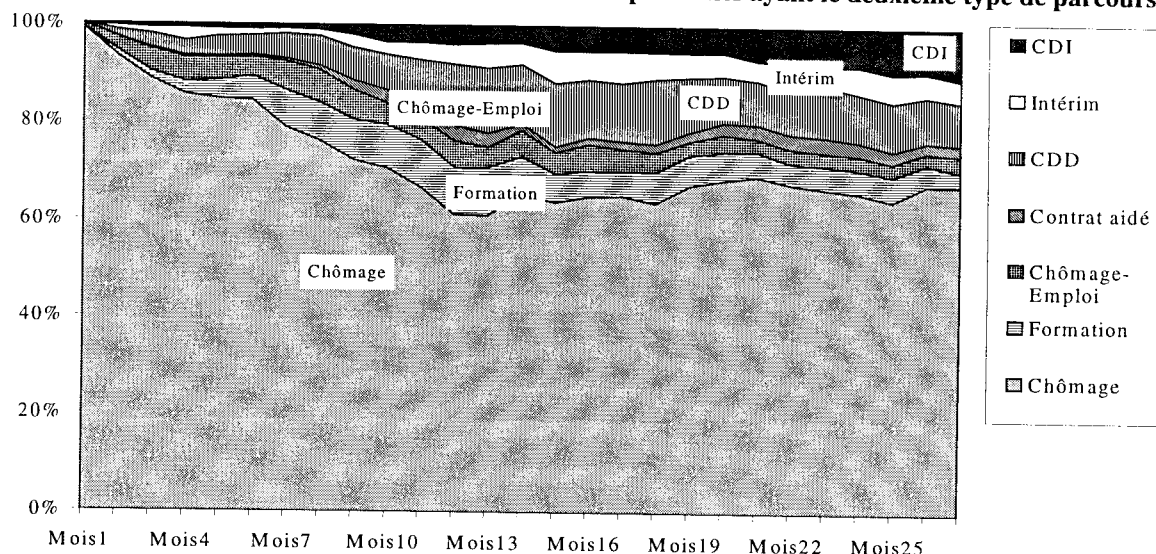
Type 2. L'enlisement dans le chômage

Un tiers de la population (34 %) se retrouve dans cette classe où femmes et hommes sont également représentés, mais à laquelle les plus jeunes semblent échapper un peu plus souvent.

Ce type de trajectoire est, à l'opposé du premier, caractérisé par une forte durée cumulée de chômage (en moyenne 21 mois). Après une première période relativement longue de recherche d'emploi (12 mois en moyenne), un ou deux emplois de courte durée ont interrompu un parcours qui semble, pour une majorité, conduire à l'enlisement dans le chômage de longue durée (graphique 2).

8. Dans l'analyse, les personnes travaillant à leur compte sont assimilées à celles qui travaillent en CDI. Dans ce type de trajectoire elles représentent 11 % de ceux qui ont un « emploi stable » en fin de parcours.

Graphique 2 – Répartition des situations mensuelles des personnes ayant le deuxième type de parcours



Champ : ensemble des individus considérés comme chômeurs récurrents – Type 2.

Échantillon : 593 personnes.

Source : MES-DARES, enquête TDE-MLT.

Lorsqu'elles s'inscrivent au chômage en 1995, près de huit personnes sur dix de cette catégorie ont un passé professionnel long (trois ans ou plus) et au cours des trois ans qui ont précédé leur inscription, plus de la moitié n'a pas connu le chômage.

Pour une partie de cette population, les difficultés de réinsertion sont antérieures à 1995. Alors que trois sur quatre d'entre elles étaient en emploi le mois précédant l'inscription à l'ANPE (29 % en CDI et 20 % en CDD), près de 14 % étaient en contrat aidé (dans 7 cas sur dix, un CES), 13 % en formation et 12 % étaient inactifs.

À l'inverse du premier type de parcours, l'ancienneté et la stabilité du passé professionnel n'assurent pas une sortie rapide et stable du chômage : dans cette classe, les personnes ayant un passé professionnel long et stable sont un peu plus souvent des femmes, et sont plus âgées et moins qualifiées que leurs homologues de la première classe.

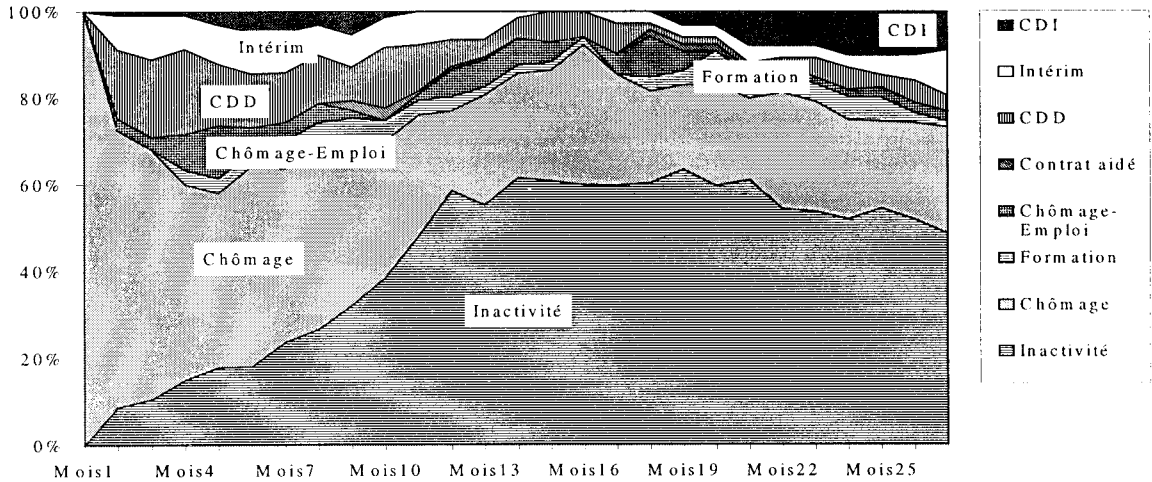
Vingt-sept mois après l'inscription à l'ANPE, 64 % des personnes présentes dans ce type de parcours sont au chômage, 10 % en CDI, 8 % en CDD et 5 % en intérim.

Type 3. Le retrait temporaire du marché du travail

Ce type de parcours concerne une minorité d'individus (3,3 %). Il s'agit d'une population plutôt féminine (59 % de femmes contre 39 % de l'ensemble des chômeurs récurrents), jeune (40 % ont moins de 25 ans et 74 % moins de 35) et composée d'employés (56 % contre 49 %). Le temps passé en emploi au cours des vingt-sept mois d'observation est très faible (cinq mois en moyenne) alors que plus de deux cinquièmes de la période ne comportent ni activité professionnelle, ni formation (graphique 3).

Avant 1995, un peu plus de quatre personnes sur dix avaient connu au moins une période de chômage et 15 % en avaient connu deux ou plus. Plus de quatre personnes sur dix avaient eu au moins trois emplois. Donc un passé assez instable pour la majorité de ceux qui connaissent ce type de parcours. Globalement il s'agit d'une population au passé professionnel relativement court, dont le retrait temporaire du marché du travail s'inscrit dans une phase du cycle de vie qui correspond au service national pour les garçons et à la maternité pour les filles.

Graphique 3 – Répartition des situations mensuelles des personnes ayant le troisième type de parcours



Champ : ensemble des individus considérés comme chômeurs récurrents – Type 3.

Échantillon : 65 personnes.

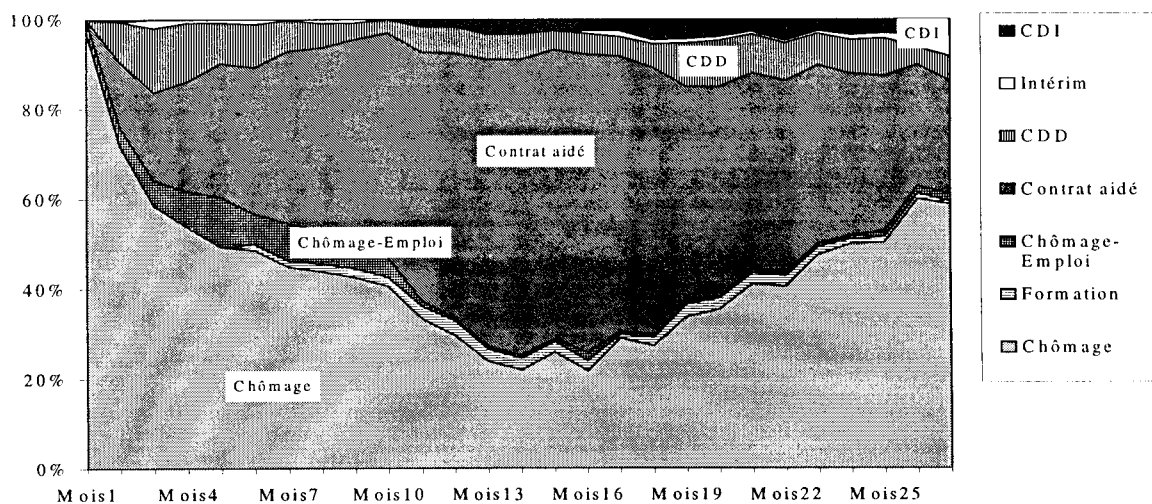
Source : MES-DARES, enquête TDE-MLT.

L'inactivité pour près de la moitié du groupe (48,6 %), ou le chômage dans un cas sur quatre, marquent la fin de la période d'observation.

Type 4. Les parcours marqués par les emplois aidés

Ce type de trajectoire rassemble 7,4 % des « chômeurs récurrents ». On y retrouve surtout des femmes (toutes choses égales par ailleurs, elles ont 1,7 fois plus de « chances » de suivre une telle trajectoire que les hommes) et des personnes un peu plus âgées que la moyenne. Les travailleurs les moins qualifiés sont surreprésentés dans ce type de parcours. Pendant les vingt-sept mois qui ont suivi leur inscription à l'ANPE, les personnes de cette catégorie ont en moyenne passé près de la moitié du temps au chômage. Le retour à l'emploi est plus tardif que dans le parcours précédent : six mois en moyenne pour retrouver un premier emploi qui, dans la majorité des cas, est un contrat aidé (graphique 4).

Graphique 4 – Répartition des situations mensuelles des personnes ayant le quatrième type de parcours



Champ : ensemble des individus considérés comme chômeurs récurrents – Type 4.

Échantillon : 137 personnes.

Source : MES-DARES, enquête TDE-MLT.

Cet emploi ne débouche que rarement sur un emploi stable (7 %) ou un CDD (5 %). En fin de période, plus de la moitié des individus de cette classe sont au chômage et un sur quatre en contrat aidé.

Si un peu plus de quatre personnes sur dix n'avaient pas connu le chômage avant leur inscription à l'ANPE en 1995, près d'un quart avait déjà vécu au moins deux périodes de chômage. Très nombreux à avoir eu un seul emploi dans le passé (55 %) et près de la moitié à avoir peu travaillé. Pour ceux qui ont un long passé professionnel la rupture de parcours est bien antérieure à 1995 et un processus de précarisation professionnelle est en cours depuis déjà quelques années.

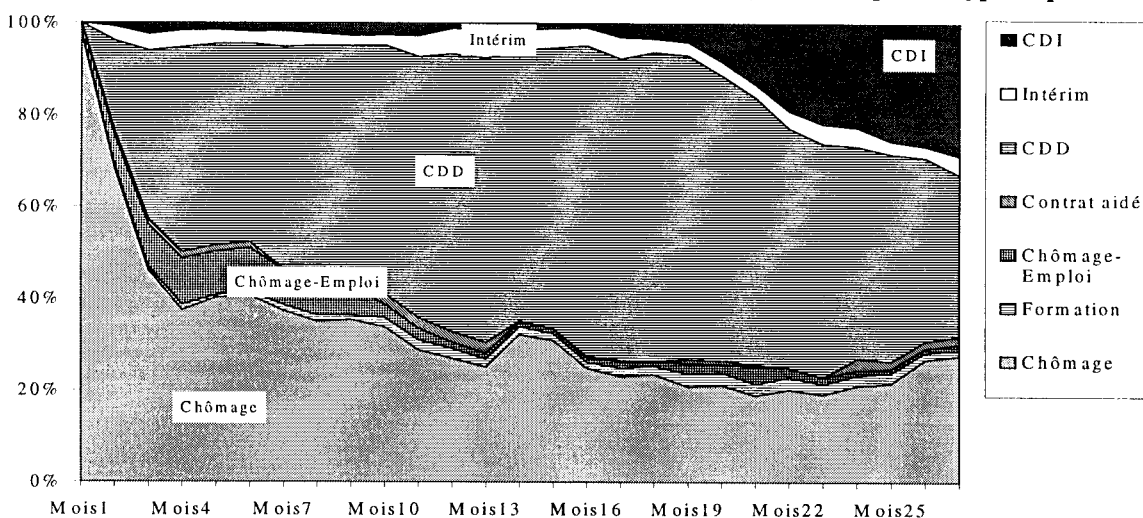
Juste avant de s'inscrire à l'ANPE en 1995, un peu plus de la moitié étaient en emploi et un peu moins d'un tiers en formation (contre respectivement 74 % et 12 % dans l'ensemble de la population). Ce dernier emploi était dans quatre cas sur dix un contrat aidé (contre 12 % pour l'ensemble de la population). Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir travaillé peu dans le passé, d'avoir déjà eu un contrat aidé augmentent très significativement la probabilité d'appartenir à cette classe. Bien que la zone d'emploi ne semble pas très significative, c'est à Lens que la probabilité d'avoir ce type de parcours apparaît la plus élevée. C'est aussi dans cette zone que le recours aux emplois aidés, notamment du secteur non marchand, est le plus élevé. Cette zone se caractérise en effet par une grave crise industrielle marquée par le déclin puis la fermeture définitive des mines. La reconversion tardive et inachevée n'a pu empêcher des pertes d'emplois considérables et un déséquilibre chronique du marché du travail. Dans ce contexte, les dispositifs publics de la politique de l'emploi jouent un rôle non négligeable.

Type 5. Un parcours très actif mais instable

Ce type de parcours rassemble 16 % de la population. Dans cette catégorie, plutôt jeune (le plus souvent entre 25 et 35 ans) et à parité hommes-femmes et employés y sont surreprésentés.

Les types d'emploi retrouvé au cours des vingt-sept mois d'observation ainsi que leur nombre distinguent ce parcours de celui de la première classe. En effet, si le retour à l'emploi a été rapide et si le temps passé en emploi occupe les deux tiers de la période observée, les emplois à durée déterminée dominant (graphique 5).

Graphique 5 – Répartition des situations mensuelles de personnes ayant le cinquième type de parcours



Champ : ensemble des individus considérés comme chômeurs récurrents – Type 5.

Échantillon : 258 personnes.

Source : MES-DARES, enquête TDE-MLT.

Majoritairement en emploi (77 %) juste avant leur inscription à l'ANPE au printemps 1995, elles étaient surtout en CDD (43 %), mais 18 % d'entre elles avaient perdu un emploi à durée indéterminée.

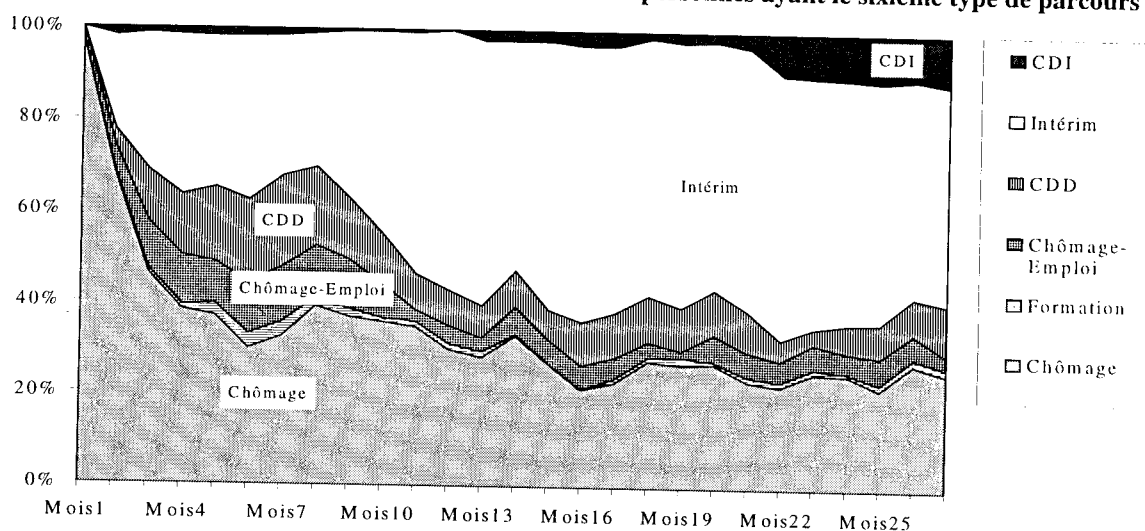
Vingt-sept mois après leur inscription au chômage en 1995, près de sept personnes sur dix sont en emploi souvent à durée limitée. Toutefois, trois personnes sur dix ont trouvé un emploi à durée indéterminée⁹ ; il s'agit surtout des hommes et des ouvriers. À l'inverse des trois types de parcours qui suivent, le CDD semble donc être pour elles plutôt un sas vers une insertion plus stable.

Toutes choses égales par ailleurs c'est le passé professionnel qui semble expliquer le plus ce type de trajectoire et notamment le fait d'avoir déjà exercé des CDD avant l'inscription au chômage en 1995. Par contre, on n'observe pas ici de différences significatives entre les zones d'emploi.

Type 6. L'alternance dans l'intérim

9,5 % des chômeurs récurrents se retrouvent dans cette classe qui rassemble surtout une population jeune (29 % ont moins de 25 ans contre 20 % pour l'ensemble des chômeurs récurrents) masculine et ouvrière. Si en moyenne, sur les vingt-sept mois d'observation, ils en ont passé dix-sept en emploi, il s'agit essentiellement d'emplois intérimaires (graphique 6).

Graphique 6 – Répartition des situations mensuelles de personnes ayant le sixième type de parcours



Champ : ensemble des individus considérés comme chômeurs récurrents – Type 6.

Échantillon : 185 personnes.

Source : MES-DARES, enquête TDE-MLT.

L'entrée au chômage en 1995 ne semble pas marquer un infléchissement de trajectoire : globalement les personnes qui partagent ce parcours ont déjà connu des périodes de chômage de courte durée avant cet événement et ont eu plusieurs emplois (surtout des missions d'intérim) au cours des trois années qui l'ont précédé. Par exemple, toutes choses égales par ailleurs un ancien intérimaire, ONQ, résidant à Marseille a 3,6 fois plus de « chances » de se trouver dans ce type de parcours qu'un ancien travailleur en CDD. Alors que le mois précédant l'inscription à l'ANPE en 1995, seulement 5 % de l'ensemble des « chômeurs récurrents » étaient en intérim, 19 % des personnes ayant eu ce type de parcours étaient dans cette situation. Cependant, un sur cinq a perdu un CDI et presque autant un CDD.

Plus de la moitié en intérim (48 %) ou au chômage (23 %) en fin de parcours, ils ne sont que 11 % à avoir finalement trouvé un CDI. La zone géographique est très significative pour expliquer ce type de trajectoire : c'est à Mantes (dans le secteur de la construction) et à Roubaix-Tourcoing (dans le textile et le commerce) que ce parcours est le plus fréquent. Toutes choses égales par ailleurs, on a une probabilité trois fois et demi plus forte de le rencontrer dans la zone de Roubaix-Tourcoing que dans celle de Marseille-Aubagne.

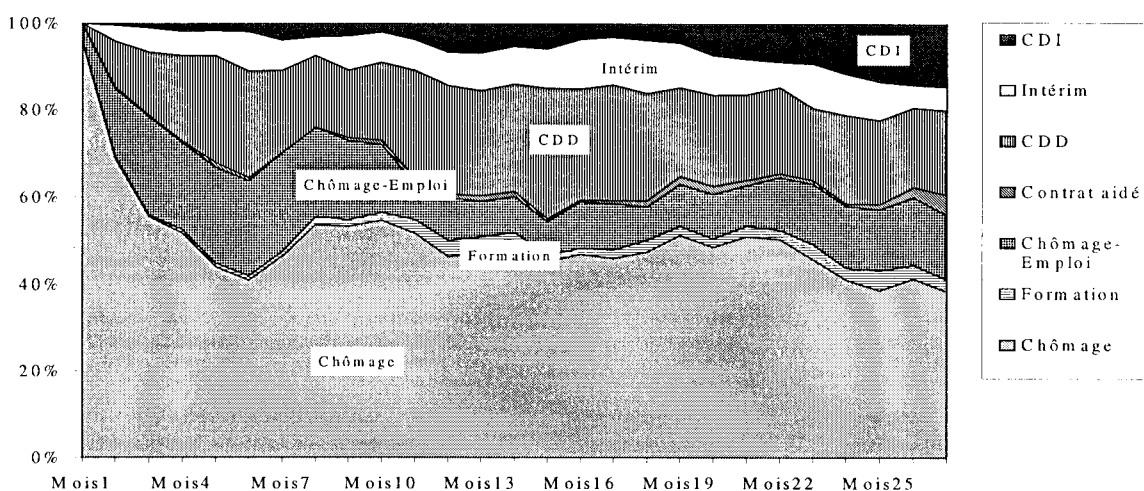
9. Les CDD débouchent plus souvent sur des emplois « stables » que les emplois intérimaires (respectivement 52 % des CDD trouvés et 20 % des emplois en intérim).

Type 7 – L’alternance chronique de chômage et petit boulots

12 % de l’ensemble « des chômeurs récurrents » sont concernés par ce type de parcours : en particulier des femmes (dans la tranche d’âge 25-35 ans) et des ouvriers non qualifiés. Depuis l’inscription à l’ANPE en 1995 leur trajectoire professionnelle est marquée par une grande alternance de chômage et d’emploi : beaucoup de transitions donc (sept en moyenne sur la période) et beaucoup d’emplois « atypiques » (CDD, intérim, emplois saisonniers). Le retour à l’emploi a été rapide (quatre mois) mais le parcours se termine soit par le chômage soit par un emploi à statut précaire. Seulement 14 % des effectifs de cette classe trouvent un CDI vingt-sept mois après l’entrée à l’ANPE (graphique 7).

Dans leur passé professionnel, ils étaient déjà instables, ou plutôt « stables dans l’alternance » mais relativement actifs : six personnes sur dix avaient déjà connu le chômage au moins une fois et un peu moins d’un tiers avaient eu au moins deux périodes de chômage. Leur passé professionnel était déjà ponctué de petits boulots. Le contrat à durée indéterminée est une expérience relativement rare dans ce groupe, mais plus souvent que l’ensemble de la population étudiée, ils étaient en emploi juste avant leur inscription à l’ANPE en 1995 (84 %).

Graphique 7 – Répartition des situations mensuelles des personnes ayant le septième type de parcours



Champ : ensemble des individus considérés comme chômeurs récurrents – Type 7.

Échantillon : 245 personnes.

Source : MES-DARES, enquête TDE-MLT.

On peut donc dire que cet événement n’est pas significatif dans ce type de trajectoire. La récurrence de courtes périodes de chômage et d’emploi caractérise depuis quelques années leur parcours professionnel.

Toutes choses égales par ailleurs c’est dans les zones du Nord-Pas-de-Calais et à Mantes que la probabilité de partager ce type de trajectoire est la plus élevée. Dans la première zone, des activités saisonnières telles que la vente par correspondance, structurent fortement le marché local de l’emploi, notamment des femmes peu qualifiées. La structure industrielle de la seconde zone offre surtout des emplois ouvriers non qualifiés.

Plus d’un chômeur récurrent sur cinq retourne chez un ancien employeur

Alors qu’environ 21 %¹⁰ des chômeurs récurrents du panel TDE retravaillent au moins une fois pour le compte d’un ancien employeur (contre 6 % seulement des non-récurrents ayant un passé professionnel), cela est beaucoup plus fréquent pour trois des sept types de parcours qui viennent

10. Les retours chez un ancien employeur n’étant connus qu’à partir de la deuxième interrogation, ce taux est donc sous-estimé sur la première période de la trajectoire.

d'être décrits : « l'alternance chronique » (quatre personnes sur dix), les parcours dominés par l'intérim (plus de quatre personnes sur dix) et les parcours « actifs mais instables » (près d'un tiers).

C'est dans la zone de Roubaix-Tourcoing que le retour chez un ancien employeur est le plus fréquent : 30 % de la population étudiée. Dans ce cas près de cinq personnes sur dix ayant un parcours « d'alternance chronique », retournent chez un ancien employeur au cours de la période d'enquête, de même que la moitié des « intérimaires » (essentiellement dans le textile et la vente par correspondance). Dans la zone de Lens ce comportement concerne même 53 % des « intérimaires ».

Globalement, la probabilité de retourner chez un ancien employeur est plus élevée pour les femmes, pour des personnes ayant entre 25 et 35 ans et pour les ouvriers non qualifiés.

Bien que l'attente de beaucoup de travailleurs en emploi à durée limitée (intérim et CDD notamment) soit d'être embauchés à terme en CDI, le retour chez un ancien employeur sur la période observée diminue la probabilité de trouver un emploi stable, toutes choses égales par ailleurs (tableau 2). De ce point de vue, cadres et ouvriers qualifiés ont beaucoup plus de chances que les ouvriers non qualifiés d'être en CDI vingt-sept mois après leur inscription à l'ANPE, de même que les hommes par rapport aux femmes, ou les 25-35 ans par rapport aux autres. Enfin, l'accès à un emploi stable est plus probable pour ceux qui ont le plus travaillé au cours des trois ans qui ont précédé leur inscription à l'ANPE en 1995.

L'enquête qualitative

La première enquête a permis de recenser les positions successives des individus à l'intérieur d'un espace défini par des catégories officielles et des statuts d'activité (Dubar, Demazière, 1998), de distinguer des types de parcours statistiquement significatifs et de les associer à des variables socio-démographiques classiques telles que l'âge, le sexe, la qualification, la localisation géographique, etc. selon une logique causale-probabiliste. Elle a permis de reconstruire la « morphologie » des trajectoires par rapport à certains critères et situations.

Mais comment les individus perçoivent-ils leur parcours professionnel ? Quel sens attribuent-ils aux catégories officielles qui constituent la grille de reconstitution de ces parcours ? Comment se situent-ils par rapport au temps ? Ont-ils des stratégies ou subissent-ils les événements tel une fatalité ?

Les « formes » des trajectoires ne nous disent rien en effet sur leur sens, la nature des événements que les individus vivent, les logiques d'action qu'elles sous-tendent (Pottier, Correa, 1998). C'est ce que l'enquête qualitative devrait permettre de mettre en lumière.

L'objectif était de recueillir des récits à partir d'entretiens focalisés sur la vie professionnelle d'un sous-échantillon de personnes qui font partie du panel. Alors que l'enquête quantitative vise à reconstituer chronologiquement les étapes du parcours, l'entretien veut plutôt saisir le sens que chaque individu donne à son parcours en racontant, avec « ses propres mots », selon sa propre logique argumentaire, ce qui s'est passé dans sa vie professionnelle, ce qui se passe dans le présent et comment il voit l'avenir.

La consigne de départ consistait à demander « comment ça se passe pour vous par rapport au travail, qu'est-ce qui est important pour vous dans la vie professionnelle ? ». Comme pour le questionnaire, la consigne de l'entretien conduisait à centrer le récit sur la période qui a suivi l'entrée au chômage, mais alors que le premier était structuré autour de questions fermées, préalablement définies, les entretiens étaient fondés sur la non-directivité. Les thèmes abordés au cours des récits n'étaient en effet pas prédéfinis par une grille d'entretien, mais ils résultaient de leur dynamique même et des tentatives des interviewés pour mettre de l'ordre dans ce qui est arrivé et en fournir des explications argumentées et convaincantes, tant pour le narrateur que pour son interlocuteur (Demazière, 1999). De même alors que les calendriers et les questionnaires sont organisés autour d'une temporalité linéaire, les entretiens se construisent autour d'une temporalité interne au récit, propre au sujet.

Comparaison des questionnaires et des entretiens

Parmi les « chômeurs récurrents » de l'enquête quantitative, cinquante-quatre personnes ont été interviewées par entretien approfondi. Vingt-quatre entretiens correspondant aux sept types de parcours précédemment présentés ont fait l'objet d'une première analyse.

Les premières divergences que l'on relève lorsque l'on compare questionnaires et entretiens portent sur l'omission ou la présence de certaines séquences dans l'une ou l'autre des deux sources, ou encore sur la signification différente qui peut être donnée à un même événement. Mais encore, l'analyse des récits biographiques met en évidence des logiques et des interprétations subjectives des parcours professionnels qui se fondent sur d'autres catégorisations que celles utilisées dans les typologies de l'enquête quantitative.

Nous présentons ici cinq récits correspondants à quatre des types des parcours de l'enquête par questionnaire.

La conversion vers un nouveau monde professionnel

Pascal a travaillé 15 ans dans la restauration comme cuisinier, avant de connaître la crise de ce secteur, le chômage et ensuite d'abandonner son métier pour des raisons de santé. Sa reconversion passe par un an de formation en comptabilité et gestion (« pour avoir un poste dans l'hôtellerie »), au bout de laquelle il retrouvera le chômage et puis un emploi d'opérateur de saisie. Pour ce même emploi dans le questionnaire il déclarera un CDD, alors que dans l'entretien il parlera de CIE.

Son récit tourne autour de cette reconversion et réinsertion inespérée mais en même temps précaire parce que à durée déterminée et fortement conditionnée par l'intérêt de l'employeur pour l'éligibilité de Pascal à un contrat aidé.

« J'ai été embauché mais dans le cadre d'un CIE, contrat initiative emploi, parce que la Société Générale ils embauchent que des CIE. Ça ne les intéresse pas les autres... c'est des CDD dans le cadre d'un CIE, c'est ce qu'ils voulaient pour être exonérés. Donc j'ai signé un contrat d'un an, donc là ça fait neuf mois, il me reste encore trois mois, j'espère que ça va être renouvelé [rire], sais pas, si c'est renouvelé de toute façon ça ne sera pas en CDI..... Eux c'qu'ils voient, moi ils m'ont formé je suis content moi, ils m'ont appris un métier, ils m'ont formé. Mais c'qu'il voit lui c'est CIE moins de 2 000 francs par mois, euh, comment dire, moins de 2 000 francs par mois, donc de charges par mois, de primes, plus exonération de charges patronales, plus 2 000 francs de prime par l'État. Voilà, c'est ce qu'il voit. »

En même temps l'essentiel du CIE est sa précarité et pour Pascal, qui dans le passé a connu « la pérennité du travail » et la possibilité de changer d'employeur pour un emploi mieux rémunéré, il reste essentiellement un contrat à durée déterminée qui se terminera trois mois plus tard et qui risque de ne pas se renouveler. Pascal vit avec inquiétude cette incertitude (« je pourrai finir SDF sous un pont ») et doute qu'à son âge (35 ans) il pourra encore facilement trouver des CDD. Par ailleurs, l'exemple de ses frères qui se retrouvent licenciés ou menacés de licenciement depuis qu'il s'approche de la cinquantaine, confirment ses craintes. Il examine alors longuement les différentes pistes pour sortir de cette incertitude : poursuivre dans le nouveau secteur qu'il vient de découvrir, mais la précarité domine et la concurrence est forte ; renouer avec son ancien rêve de se mettre à son compte dans la restauration et créer sa propre société de saisie de chèques, mais cela demande un capital dont il ne dispose pas ; faire valoir son handicap par la COTOREP, mais il se dit que « ce n'est pas une solution » ; tenter encore des concours et entrer dans la fonction publique. Dans ce dernier cas aussi les obstacles sont nombreux, la concurrence des plus diplômés est rude, la préparation coûte chère, mais en revanche l'emploi dans la fonction publique lui apparaît comme le seul stable, qui le mettrait définitivement à l'abri de la précarité et du risque « de finir à la rue ». Ainsi presque pour se convaincre, il répétera plusieurs fois que « être fonctionnaire est son truc » :

« fonctionnaire c'est bien parce que il y a la sécurité de l'emploi, enfin bon une fois qu'on est titularisé. Il y a la sécurité de l'emploi on peut prendre un congé, aller dans le privé voir ce qui se passe et revenir avec obligation qu'on vous reprennent, c'est bien, c'est bien. On peut passer des concours, on a droit à des heures pour préparer les concours internes, dans les heures de travail pour, mais c'est toujours plus dur. Sinon le privé, moi je préfère le privé mais alors vu la situation pfff, c'est sûr... »

Vous préféré le privé?

Beh ? avant j'ai toujours préféré le privé ça c'est sûr...

Pourquoi?

Beh parce qu'on bouge quand même plus quoi. On en a marre on se casse on va ailleurs. Que fonctionnaire il faut demander une mutation et puis on peut aller à un poste.... dans le privé si on a une opportunité, un poste, on peut être augmenté de 50 %, 200 % Fonctionnaire faut atteindre. Mais bien bon, entre choisir ça et être sûr de travailler je préfère toucher moins comme ça. Je préfère la pérennité à la précarité et au salaire... aujourd'hui. Mais je ne sais pas ce que je vais devenir. Si ça se trouve je serai sous les ponts dans deux ans. J'en sais rien, j'en sais rien... Il y en a beaucoup hein, à 35 ans qui se retrouvent, et puis plus on vieillit plus on ne vaut rien de toute façon. J'ai un frère qui était directeur financier, à 45 ans il a été lourdé il vaut plus rien ; 45/50 c'est fini. Ils prennent des jeunes de 35 qui ont déjà eu de l'expérience. »

Accepter n'importe quoi et puis monter

Angélique classée parmi ceux qui semblent les plus exclus de l'emploi (type 2), se déclare au chômage lors des interrogations par questionnaire. Elle est en effet inscrite à l'ANPE pendant toute la période et se déclare à la recherche d'un emploi.

Dans l'entretien on découvre une réalité différente : Angélique est une jeune femme de 21 ans. Au moment de l'enquête elle attend son troisième enfant et elle a donc décidé de ne pas chercher d'emploi parce qu'elle *« ne cherche pas du travail pour faire un mois ou deux mois, elle cherche du travail pour être embauchée et avoir un emploi stable et là, même si elle travaille en intérimaire, ne sera jamais embauchée enceinte d'un troisième enfant. »* En effet, tout employeur *« sait qu'elle aura le droit au congé parental et que donc ça ne sert à rien de l'embaucher »*. Elle envisage de prendre un congés parental d'éducation et de retravailler lorsque son plus jeune enfant aura trois ans. Elle pense qu'alors elle sera *« plus facilement embauchée »* parce *« ils (les employeurs) verront que elle est jeune... ils verront qu'elle a trois enfant, ils se diront que elle a trois enfants, ça y est c'est fini, elle a arrêté celle-là et elle aura peut-être une chance par rapport à une femme de 23 ans qu'aura pas d'enfant. »* C'est d'ailleurs ce qui lui prouve l'expérience d'une de ses amies, une

« secrétaire de direction qui a été refusée à un poste parce qu'elle avait pas d'enfant et ils savaient qu'elle allait faire des enfants »...

Angélique vit bien cette période comme temporaire et elle développe tout le long de l'entretien une stratégie qui consiste, sur l'exemple de son ami, à avoir des relations suivies et de confiance réciproque avec son agence intérimaire et à accepter n'importe quel boulot afin de se faire *« embaucher et avoir un emploi stable »*. C'est du moins ce qu'elle espère obtenir

« d'ici cinq/six ans... et pis bon notre but c'est une maison quoi, comme tout le monde... mais je veux être fixe quoi, je veux les crédits comme ça on n'a plus qu'à claquer des doigts pis on les a : je veux être sûre d'avoir ma maison. Chacun un emploi stable et pis on va se payer une bonne maison. »

Alors que dans la typologie issue de l'enquête par questionnaire, le parcours d'Angélique est caractérisé par l'éloignement du travail et « l'enlisement dans le chômage », à aucun moment de l'entretien elle parle de chômage ou d'exclusion : au contraire, elle déclare avoir *« des emplois facilement grâce à la boîte d'intérim »*, et elle justifie même son inactivité temporaire par le fait de ne pas pouvoir dans son état espérer passer de l'intérim à une « embauche » sur CDI.

Vers un désengagement du travail

Anna est mécanicienne dans la couture depuis 25 ans, a connu « quatre fermetures définitives » d'entreprises depuis 1983, plusieurs CDD à partir des années 90... et à nouveau un CDI au moment de l'entretien. Elle fait ce métier par hasard, son mari est ouvrier métallo, elle arrivait en France, le textile embauchait... Elle aurait aimé être comptable, mais son bac hongrois n'est pas reconnu en France. Elle a donc continué dans la couture. Elle travaille pour un créateur de mode marseillais à la fabrication des prototypes, et il est probable que son savoir-faire de 25 ans de métier dans de multiples entreprises, joint à son niveau scolaire et à son aisance sociale, ont fait la différence.

Son parcours depuis son chômage en 1995 est associé à « une réinsertion rapide et stable », pourtant le discours de Anna tourne autour de l'instabilité qui caractérise son secteur d'activité et de nombreux changements qu'elle a vécu. Le contrat à durée déterminée qu'elle a depuis un an ne la rassure pas plus sur son avenir et en aucun cas son récit n'évoque un sentiment de stabilisation dans l'emploi:

« vous savez, ça non plus c'est pas sûr : si un jour, il me dit que bon... je n'ai plus de travail, j'en est marre, je ne veux plus travailler, ça peut fermer n'importe quand là... »

À 48 ans, elle pense être à nouveau au chômage dans un an, deux ans... mais elle n'envisage pas d'insister outre mesure dans la recherche d'emploi au-delà de 50 ans. Elle pense qu'à partir de 50 ans, on ne l'embauchera plus en CDI, car le licenciement serait plus difficile. Tout se passe comme si l'entretien lui servait à explorer cette idée, pas encore assumée mais désirée, d'une sortie définitive du travail. Son mari sera à la retraite dans 6 ans (elle, il faudrait qu'elle travaille encore 15 ans pour y avoir droit...) et puis, être penchée toute la journée sur la machine, alors qu'elle a un ulcère à l'estomac, elle ne se voit pas continuer ça jusqu'à 60 ans... Certes elle aime bien travailler pour sortir de chez elle, elle aime bien « se sentir utile » quand elle voit dans une vitrine un vêtement qu'elle a fabriqué, certes l'argent qu'elle gagne (le SMIC au bout de 25 ans) leur évite de se serrer la ceinture, leur permet de voyager... Mais elle ne croit plus à l'investissement dans le travail, ça n'empêche pas d'être « jeté », et peut-être pourrait-elle faire autre chose, (« y a pas que le travail dans la vie »). Ainsi à travers l'expérience répétée du chômage et des emplois précaires, se dessine un éventuel désengagement du travail :

« C'est-à-dire... vous savez... ça coupe un peu l'envie aussi. Quand je sais que... ah, je ne sais pas si je vais rester, combien de temps ?... est-ce qu'il vont m'envoyer ? ... Ça coupe un peu... le moral heu... c'est... Si je saurai que, bon, j'ai... j'ai trouvé du travail, ça va bien marcher, je peux garder jusqu'à la retraite, ça comble... ça donne quand même des ailes... on travaille, heu... plus volontiers, heu... que... quand en sachant : ah, peut-être que ça va durer encore un peu. Après, bon... peut-être possible que je serai renvoyée...

...
... je... je... je me vois dans les années 70 quand je.. je... je n'étais pas au chômage, heu... heu... dans les années 70, j'étais pas comme ça. C'est vraiment... ah, oui ! Bon, je dis pas que... j'ai tellement travaillé, mais quand même, heu... (elles rient aux éclats) Moralement, c'est... (elle souffle) Heu... dans les années 90, je sais pas, j'étais... 4, 5 fois au chômage. Ça coupe quand même, hein, un peu...

...
... On est un peu lassés... on est un peu, heu... on est peu, heu... la... lassés que, bon... (elle souffle) Parce que si l'entreprise, elle ferme, tout le monde est renvoyé : celui qui travaille bien et celui qui travaille... heu, qui ne travaille pas bien, allez, hop, tout le monde dehors ! »

Vers la soumission à la norme du travail régulier

Lydie est une ouvrière de 37 ans d'origine franco-algérienne. Au moment de l'entretien, elle travaille chez un agriculteur en qualité d'ouvrière serriste.

C'est par l'expérience des marchés dans lesquels elle se rendait avec son père qu'elle découvre le plaisir des rencontres, le mélange des langues parlées, le marchandage, autant d'éléments qui créent du lien social et qui lui font appréhender cette activité non pas comme du travail, mais comme du

plaisir. À ceci, elle oppose la vision de son oncle qui « *s'est rendu en vélo pendant 20 ans à la même usine* » pour y retrouver les mêmes gens : « *non ça je crois que je ne supporterai pas* ».

Le marché, la variété, les rencontres, elle tendra à les retrouver dans « les intérim », le travail saisonnier qui la mettent en contact avec des personnes à chaque fois différentes et qui lui permettent aussi d'enrichir son expérience professionnelle.

Lydie a toujours occupé des emplois jugés peu qualifiés dans des secteurs d'activité multiples. Tour à tour, elle a été soudeuse dans l'industrie, ouvrière dans la fabrication de denrées alimentaires, employée agricole. Elle a multiplié les contrats à durée déterminée ou les missions en intérim, entrecoupés de périodes de chômage sans que cela lui pose problème.

Lydie se situe plutôt dans une logique de gestion de l'emploi : gestion du temps qui lui est consacré, gestion financière. Pendant plusieurs années, elle s'est organisée de manière à pouvoir élever (seule) ses enfants, se reposer et assurer l'argent nécessaire à la famille. Le travail intermittent était calculé de façon à permettre l'ouverture de droits aux ASSEDIC, les allocations familiales offraient un complément. Lydie ne se considérait pas comme soumise au travail, à l'obligation d'une paye mensuelle mais soumettait son environnement professionnel à sa propre logique. Et de ce fait, cela définissait un espace de liberté, d'autonomie qui lui était propre. Cet équilibre entre travail et vie familiale, entre temps disponible pour soi et temps nécessaire à l'acquisition de l'argent s'est rompu en 1995. La rupture commence par une situation de chômage qui dure, qui n'est plus maîtrisée. Avant 1995, Lydie pouvait travailler « *un peu* » quand elle le souhaitait, après, elle n'a plus pu. Le problème pour elle, ce n'est pas de connaître une certaine forme de précarité (le temps plein à durée indéterminée n'a jamais été son modèle), mais de subir, de perdre tout contrôle. Parce qu'il « *n'y a plus de travail* », parce que les ASSEDIC ont modifié leur mode d'indemnisation, la situation devient intenable.

« Oui j'ai eu des chances d'être embauchée y a quelques années en arrière, à cette époque y avait du boulot hein, j'avais pas l'ambition pendant 20 ans de faire la même route, de rencontrer les même gens, non, c'est ça qui est bien l'intérim, tu rencontres des personnes diverses et tout c'est pour ça que j'ai refusé l'embauche. Mais là maintenant je suis prête à aller. »

Lydie va céder face à cette nouvelle donne. Aujourd'hui, elle recherche un « *emploi stable* » et pour y arriver elle se dit prête à se plier aux exigences de l'entreprise, à « *accepter de perdre un bout de sa liberté* » en contrepartie d'un salaire mensuel et stable :

« L'année prochaine j'espère avoir un contrat au moins d'un an...renouvelable sur un an.....mais là je vais me donner à fond....disons que j'aurais pas une heure d'absence, même si je suis malade ou quoi, j'aurai pas une heure d'absence ».

Ainsi, paradoxalement, au moment même où la norme du CDI à temps plein tend à perdre de sa primauté, Lydie qui n'y a jamais adhéré, tend à la faire sienne. La raison ? L'argent qui fait de plus en plus défaut, la galère qui découle de son manque.

À la recherche du métier perdu

George fait parti dans l'analyse quantitative de ceux qui se sont réinsérés relativement rapidement et de façon stable. Au moment de l'entretien il travaille depuis plus d'un an dans la même boucherie sous contrat à durée indéterminée. Boucher pendant 33 ans chez le même employeur, où il apprend à aimer son travail, le travail « bien fait », où il gagne la reconnaissance d'une clientèle fidèle, il sera licencié au moment de la vente du commerce. Après une formation en boucherie (!) dans le cadre de sa convention de conversion, George découvrira un monde du travail qui lui est étranger et avec lequel il aura du mal à composer. Il retrouvera et quittera à cause des mauvaises conditions de travail plusieurs emplois toujours dans son secteur d'activité, avant de trouver l'emploi en cours qui par rapport aux autres a juste l'avantage de se situer près de son domicile. En effet George se considère disqualifié par cet emploi qu'il est obligé d'exercer contre sa propre éthique professionnelle pour se conformer aux exigences « peu professionnelles » de l'employeur et il envisage de le quitter dès qu'il en aura trouvé un autre :

« C'est pas possible, premièrement y a, y a des choses qui sont incompréhensibles c'est que moi j'ai jamais travaillé de cette façon là. Bon on fait des, ici c'est une boucherie charcuterie. Si vous voulez on fait, eux eux y travaillent tout congelé, on travaille des viandes congelées, décongelées, et décongelées. Donc ça c'est déjà inadmissible. Moi je comprends pas qui n'ai jamais eu de...Hein. La propreté alors là, quand je suis arrivé là, c'est c'est vraiment crade. Que moi c'était, moi quand j'ai travaillé trente-trois ans, c'était et ben c'est comme si vous entriez dans la salle d'opération dans un hôpital. C'est pareil, pareil. Je venais même parfois le dimanche quand, par moment, j'arrivais pas à faire quelque chose, et ben c'est moi qui nettoyait le plafond, et qui nettoyait de la, tout, tout était carrelé, tout en bas. Et alors là ici, je vous dis eh, c'est pas possible.

....

Je me sens mal dans la peau je me, je me dis eh, ces gens là viennent acheter quel, un produit qui croient que c'est fait, eh, artisanalement, pis enfin, en fin de compte pour moi c'est pas artisanalement, hein, moi je suis désolé. Alors tout ça, ça m'a pas, ça m'a donné préjudice si vous voulez, eh, je me suis retrouvé en dépression. Et maintenant je me soigne pour la dépression. Parce que déjà la j'arrive déjà au matin, quand j'arrive déjà au travail, je suis en, je suis str, je suis stressé parce que je sais très bien ce que j'ai à faire, ce qu'on va me demander de faire, c'est pas logique. »

Pour George ce qui est en jeu c'est sa propre identité au travail, c'est sa propre cohérence professionnelle et, loin de se sentir établi dans son emploi actuel, il poursuit la quête d'un emploi conforme à sa conception du métier et de la professionnalité. Pourtant, face aux difficultés qu'il rencontre et à « la transformation » de son métier, il pourrait, comme Anne, basculer lui aussi vers un désengagement par rapport au travail. Onze ans le séparent de la retraite et comme dit Anne « il n'y a pas que le travail dans la vie ! » pour être heureux :

« Ben moi ce qui m'a paru important (dans sa vie professionnelle) c' est, eh, de bien réussir, j'ai bien réussi jusque maintenant. Parce que bon, ben malgré tout ce qui s'est passé je m'en sors toujours bien. Je touche du bois, ma chaise, j'espère que ça va continuer. J'ai, je suis heureux, j'ai ma maison à moi, j'ai ma femme, j'ai ma fille, j'ai mon garçon, et puis bon ben j'ai, j'ai un petit-fils, et ben, je vais en avoir un deuxième. Moi, c'est le principal et je, bon ben je travaille pour mes enfants, pour ma femme et c'est pour ça que, que je lutte pour essayer d'y arriver. Jusque temps que j'arrive à ma pension puisque après c'est eh, j'ai quarante-neuf, encore onze ans. C'est jusque soixante ans, à moins qu'y descendent on verra bien. On verra bien, chaque gouvernement change. »

Marie-Teresa Pignoni, Christel Poujouly

Dares – 20bis, rue d'Estrées

75700 Paris SP 07

Tél : 01 44 38 23 41 – Fax : 01 44 38 24 54

E-mail : mpignoni@aol.com

Bibliographie

- Arlandis R.-P., Pignoni M.-T., Vinay X., Saglietti C., 1996, Les trajectoires des demandeurs d'emploi et le marché local du travail : données d'enquêtes et données administratives, ou le flou d'un flux d'entrée au chômage, In : *Typologies des marchés du travail. Suivis et parcours*, Céreq, Documents Séminaires, 115, p. 322-32.
- Battagliola F., Bertaux-Viame I., Ferrand M., Imbert F., 1993, À propos des biographies : regards croisés sur questionnaires et entretiens, *Population*, n° 2, p. 325-346.
- de Coninck F., 1994, Approches quantitatives et qualitatives sur l'autonomie dans le travail, In : *L'usage des méthodes statistiques dans l'étude du travail*, La Documentations Française, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle; p. 217-226.
- Demazière D., 1999, Dire la recherche d'emploi. Confrontation de questionnaires fermés et d'entretiens-récits, *UTINAM*, n° 25, à paraître.
- Dubar C., Demazière D., 1998, *L'analyse des entretiens biographiques*, Nathan.
- Dubar C., Demazière D., 1997, Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégories statistiques et des catégories indigènes, *Sociétés contemporaines*, n° 26.
- Halfpenny P., 1997, The relation between quantitative and qualitative social research, *Bulletin de Méthodologie sociologique*, décembre, n° 57, p. 49-64.
- Henguelle V., 1994, Les emplois sur contrat à durée déterminée : un mode d'accès à l'emploi stable ?, *Travail et emploi*, n° 58, p. 77-93.
- Pignoni M.-T., Poujouly C., Vinay X., 1998, Sortir du chômage : des chances inégales selon le contexte local, *Premières Synthèses*, 98.06, n° 26.1, MES-DARES.
- Pignoni M.-T., Poujouly C., 1998, Trajectoires professionnelles et récurrence du chômage, *Premières Synthèses*, 98.06, n° 26.1, MES-DARES.
- Pottier F., Correia M., 1998, Comment construire une typologie quantitative d'idéaux-types ?, Contribution à la journée du 2 juin 1998 du laboratoire Printemps.

Tableau 1 – Probabilité de connaître le « chômage récurrent » pour des chômeurs ayant un passé professionnel

Tableau 2 – Probabilité pour les « chômeurs récurrents » d'être en CDI 27 mois après l'inscription à l'ANPE

Variables	Probabilité estimée	Variation de probabilité entraînée	Degré de significativité
Global (Constante)	70,69 %		
Sexe			
Homme	Réf	Réf	Réf
Femme	68,04 %	-2,65	**
Âge			
18-25 ans	73,05 %	2,37	*
25-35 ans	Réf	Réf	Réf
35-45 ans	65,05 %	-5,64	***
45 ans et plus.....	63,60 %	-7,08	***
Zone			
Cergy	61,94 %	-8,75	***
Mantes.....	70,85 %	0,17	*
Poissy	65,95 %	-4,74	**
Roubaix	Réf	Réf	Réf
Lens	68,97 %	-1,72	*
Aix.....	66,67 %	-4,02	*
Berre	70,18 %	-0,50	*
Marseille	57,99 %	-12,70	***
Qualification			
ONQ	Réf	Réf	Réf
OQ	73,37 %	2,68	*
Employé	67,48 %	-3,20	**
Cadre & Agent de Maîtrise.....	63,11 %	-7,57	***
Famille/Revenu			
Vit seul	Réf	Réf	Réf
En famille et aucune autre personne du foyer n'a de revenu..	65,11 %	-5,58	***
En famille et autre personne du foyer ayant des revenus.....	63,29 %	-7,39	***
Passé professionnel (durant les 3 ans qui précèdent l'inscription à l'ANPE)			
Un emploi	63,17 %	-7,52	***
Deux emplois	Réf	Réf	Réf
Trois emplois ou plus.....	74,92 %	4,24	***
Aucun chômage	57,40 %	-13,29	***
Une période de chômage.....	56,04 %	-14,64	***
Deux périodes de chômage ou +.	Réf	Réf	Réf
Moins d' 1/3 du passé en emploi	72,82 %	2,14	*
Entre 1/3 et 2/3 du passé en emploi	72,89 %	2,20	*
Entre 2/3 et 3/3 du passé en emploi	Réf	Réf	Réf

***très significatif ; **significativité moyenne ; * peu ou pas significatif.
Référence : Homme âgé de 25 à 35 ans, habitant Roubaix, ouvrier non qualifié, vivant seul, ayant connu 2 périodes d'emplois et au moins 2 périodes de chômage, ayant passé plus des 2/3 du temps en emploi au cours des 3 dernières années précédant l'inscription à l'ANPE.
Guide de lecture : La probabilité de connaître le chômage récurrent est de 70,7 % pour un individu présentant toutes les caractéristiques de référence. Le fait de résider à Marseille diminue cette probabilité de 12,7 points.
Champ : Chômeurs ayant un passé professionnel avant l'inscription à l'ANPE au 2^{ème} trimestre 95. *Échantillon* : 4 012 personnes.

Variables	Probabilité estimée	Variation de probabilité entraînée	Degré de significativité
Global (Constante)	25,36 %		
Sexe			
Homme.....	Réf	Réf	Réf
Femme.....	17,21 %	-8,16	***
Âge			
18-25 ans	25,30 %	-0,06	*
25-35 ans	Réf	Réf	Réf
35-45 ans	25,13 %	-0,23	*
45 ans et +	21,55 %	-3,81	*
Zone			
Cergy.....	Réf	Réf	Réf
Mantes.....	21,42 %	-3,94	*
Poissy	35,41 %	10,05	***
Roubaix.....	27,32 %	1,96	*
Lens.....	16,65 %	-8,71	***
Aix.....	31,23 %	5,87	*
Berre	25,71 %	0,35	*
Marseille	23,90 %	-1,47	*
Qualification			
ONQ	Réf	Réf	Réf
OQ	31,40 %	6,04	**
Employé.....	32,57 %	7,21	**
Cadre et agent de maîtrise.....	36,35 %	10,99	***
Retour chez un même employeur			
Non	Réf	Réf	Réf
Oui	14,88 %	-10,48	***
Passé professionnel (durant les 3 ans qui précèdent l'inscription à l'ANPE)			
Un emploi.....	22,15 %	-3,22	*
Deux emplois.....	Réf	Réf	Réf
Trois emplois ou plus.....	27,18 %	1,82	*
Aucun chômage.....	29,69 %	4,32	*
Une période de chômage.....	27,63 %	2,27	*
Deux périodes de chômage ou +	Réf	Réf	Réf
Moins d' 1/3 du passé en emploi	18,22 %	-7,15	***
Entre 1/3 et 2/3 du passé en emploi	20,31 %	-5,05	***
Entre 2/3 et 3/3 du passé en emploi	Réf	Réf	Réf

***très significatif ; **significativité moyenne ; *peu ou pas significatif.
Référence : Homme âgé de 25 à 35 ans, habitant Cergy, ouvrier non qualifié, n'étant jamais retourné chez un même employeur, ayant connu 2 périodes d'emploi et au moins 2 périodes de chômage, ayant passé plus des 2/3 du temps en emploi au cours des 3 dernières années précédant l'inscription à l'ANPE.
Guide de lecture : La probabilité d'être en CDI le 27^{ème} mois est de 25,36 % pour un individu présentant toutes les caractéristiques de référence. Pour les cadres et les agents de maîtrise cette probabilité augmente de 11 points.
Champ : « Chômeurs récurrents » inscrits à l'ANPE au 2^{ème} trimestre 1995 *Échantillon* : 1 752 personnes.

Logique de l'honneur et déclassement. Projets d'emploi et trajectoires de cadres au chômage

Sophie Pochic

La barrière cadre/non-cadre en France ne signifie pas seulement une différence de salaire, mais aussi un rang dans une hiérarchie de la dignité, ce qui explique le chômage de longue durée, notamment des cadres, selon Ph. d'Iribarne (1990). Selon lui, les cadres préféreraient souvent le chômage d'attente plutôt que le déclassement, et les entreprises respecteraient cette « dignité » dans le recrutement (en ne recrutant pas des personnes trop qualifiées par rapport au poste par exemple). Cette « logique de l'honneur » typiquement française (logique de l'état cadre, avec ses droits et ses devoirs) ne serait entamée que par la durée du chômage, qui amènerait les cadres à diminuer leurs exigences en termes de salaires et de positions. « Mais il faut du temps pour se résigner à renoncer au type de position qui devrait légitimement vous échoir ; et il existe des cas limites où un renoncement suffisant pour retrouver un emploi est impossible » (d'Iribarne, 1990). Ce déclassement concernerait surtout les jeunes diplômés (en raison de l'inflation des diplômes) et les cadres de plus de 50 ans, confrontés à la fois à la concurrence des plus jeunes et à l'obsolescence de leurs qualifications.

Ces hypothèses sur les facteurs explicatifs des projets d'emploi des cadres et de leurs trajectoires d'emploi, attachées au contexte des années 80, sont-elles toujours valides dans les années 90 ? En effet, cette catégorie socio-professionnelle est très « encadrée » dans l'épreuve du chômage par diverses institutions (APEC, ANPE Cadres, associations, consultants), qui permettent à ces demandeurs d'emploi d'avoir une bonne connaissance des conditions structurelles du marché du travail, dans chaque secteur. Ces institutions dans les années 90 valorisent fortement la création d'entreprise comme mode de sortie du chômage, ainsi que la mobilité géographique et fonctionnelle. Ces institutions spécifiques aux cadres évoquent rarement la possibilité d'un déclassement. Or plusieurs analyses fondées sur l'Enquête Emploi font le constat que les cadres au chômage sont concernés par le « déclassement », défini comme la perte du statut (et aussi du salaire) cadre ; entre 1991 et 1992, il concernait 8% des cadres d'entreprise (Goux et Maurin, 1993). Cependant ces travaux analysent rarement la nature et la dynamique de ce déclassement.

Dans le cadre d'une thèse portant sur le chômage des cadres confirmés, des entretiens de type « récit de vie » (cf. Encadré 1) nous ont montré que les projets d'emploi des cadres sont diversifiés : rester cadre, sur le même type d'emploi ou sur un autre emploi, accepter le déclassement, faire un projet d'indépendance. Le projet d'emploi est le résultat d'une combinaison difficile entre attentes individuelles et opportunités offertes sur le marché, et « synthétise aussi bien les déterminants du cursus passé de l'individu que l'orientation de sa stratégie » (Béret, 1996). Est-il possible de trouver des indicateurs de ces projets d'emploi dans l'Enquête Emploi, afin de comparer qualitatif (rétrospectif) et quantitatif (longitudinal) ?

Nous avons construit un échantillon longitudinal de cadres au chômage à temps t que l'on suit sur 3 ans (à partir des enquêtes Emploi 1990-1997), qui permet d'analyser les trajectoires d'activité et d'emploi et l'influence de variables objectives et subjectives sur le devenir de ces individus. Cet échantillon a bien sûr des limites, notamment sa petitesse (393 individus) et la perte des cadres mobiles (cf. Annexe 1), mais permet déjà d'essayer d'objectiver cette « logique de l'honneur ». Nous avons restreint la population aux catégories les plus touchées par le chômage : cadres d'entreprise (cadres commerciaux et administratifs, ingénieurs et cadres techniques) et cadres de l'information,

des arts et du spectacle. Nous ne nous situons pas sur une population de jeunes diplômés, en primo-insertion, mais sur le retour à l'emploi des cadres confirmés, qui ont déjà vécu une socialisation secondaire, et ont une identité professionnelle déjà stabilisée. Nous définirons ici le déclassement, non pas dans une comparaison formation/emploi (diplôme a priori supérieur à celui requis pour l'emploi, comme Forgeot et Gautié, 1997), mais dans la comparaison emploi antérieur/emploi obtenu, en référence à la norme sociale et à la dimension psychosociologique du déclassement.

Encadré 1 – Présentation de l'enquête qualitative rétrospective

Les extraits d'entretiens présentés dans cet article ont été réalisés en 1996 auprès d'une dizaine de cadres masculins au chômage, rencontrés par l'intermédiaire d'un « Espace Cadre », structure d'accompagnement à la recherche d'emploi, financée par des caisses de retraite cadres. Ces cadres confirmés sont diversifiés au regard de caractéristiques objectives (diplôme, carrière, durée de chômage, ancienne profession, ...), mais cet échantillon n'a pas été construit avec des critères de représentativité stricts. Les entretiens, sous la forme de récits de vie (Bertaux, 1997), abordent notamment la carrière professionnelle, les conditions de la mise au chômage, la recherche d'emploi, et les réactions de l'entourage familial et amical. Cette technique permet donc d'avoir un « récit de recherche d'emploi », avec l'évolution des moyens employés, des projets d'emploi, les différents entretiens d'embauche et les raisons de leur échec... et surtout l'auto-analyse du cadre sur toutes ces évolutions. Elle permet d'analyser la construction des projets d'emploi de ces cadres, et de montrer comment ils intègrent à la fois l'histoire de vie individuelle et les opportunités du marché du travail, et sont le résultat d'un arbitrage complexe entre les souhaits d'emploi et les conditions objectives (notamment ressources financières).

Encadré 2 – Construction d'indicateurs statistiques du projet d'emploi

Pour construire un indicateur simple de projet d'emploi, on peut utiliser la PCS de l'emploi principal recherché (CSRECH), recodée en 4 modalités : recherche d'un emploi cadre / accepter le déclassement (profession intermédiaire) / accepter la chute (employé ou ouvrier) / rechercher un statut indépendant. Cette variable avait déjà été utilisée par Forgeot et Gautié (1997) pour construire « la propension à se déclasser au regard de leur formation scolaire » de jeunes en insertion.

Pour construire un indicateur synthétique, nous l'avons combiné à plusieurs variables : la précision de la recherche (CHER : précis = un emploi/large = plusieurs – gamme large – n'importe quoi) et le rapport aux conditions et aux perspectives de l'emploi (ROC : contrat recherché Cdi/Cdd et NER : recherche d'un temps complet / temps partiel).

Si la personne cite comme profession principale recherchée un emploi classé « cadre », ce projet d'emploi cadre peut être plus ou moins fort et plus ou moins exigeant sur les conditions et perspectives de l'emploi. Le projet « cadre rigide », symbolique selon nous de la logique de l'honneur, correspond à la recherche d'un temps plein (exclusivement ou inclusivement) et sur un Cdi exclusivement. Le projet « cadre souple » correspond lui aussi à la recherche d'un temps plein (exclusivement ou inclusivement), mais la personne accepterait (ou recherche même plutôt) un Cdd. Ce projet indique l'intégration des modifications des conditions d'embauche, même si le Cdd cadre est encore peu développé, à part pour les jeunes diplômés. Le projet « cadre large » se distingue des deux premiers par l'ouverture à plusieurs possibilités de retour à l'emploi, puisque la personne recherche plusieurs professions (une gamme large, voire n'importe quoi), à temps plein (exclusivement ou inclusivement), quel que soit le type de contrat (Cdd/Cdi) désiré.

Nous avons constitué la même typologie pour les projets d'emploi où la profession principale citée est non-cadre (profession intermédiaire, employé-ouvrier ou indépendant) ou non précisée : projet « non-cadre rigide », projet « non-cadre souple », projet « non-cadre large ». Enfin le projet « emploi à temps partiel » est pour nous spécifique dans le sens où la personne recherche un emploi à temps partiel (exclusivement ou inclusivement), elle accepte donc une éventuelle stagnation de carrière, car ce type de contrat est peu développé chez les cadres ou accepte des solutions comme le temps partagé.

Divers indicateurs pertinents au regard du projet d'emploi n'existent pas dans l'enquête Emploi, alors qu'ils avaient été justement introduits dans l'enquête « Suivi des chômeurs » : l'indicateur d'acceptation de la mobilité géographique (essentiel sur la population des cadres, dont le marché de l'emploi est national et international) et l'indicateur du salaire recherché (dans la théorie de la « logique de l'honneur », les individus comptent tenir leur « rang » qui a deux dimensions : le statut de l'emploi et le salaire seuil à partir duquel un individu accepterait de travailler, économiquement défini comme le salaire de réserve).

Comment expliquer la résistance au déclassement et joue-t-elle un rôle sur le retour dans un emploi à statut cadre ? Les projets d'emploi ne sont-ils que le reflet des caractéristiques objectives des individus (ce qui pousserait vers une analyse déterministe) ou ont-ils un effet propre, qui permettrait de rentrer dans l'analyse du processus de réinsertion ? En effet, « l'idée même de processus nécessite d'accepter qu'il existe une part d'indétermination, 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 » (Lecoutre, 1997). Si la durée de chômage joue fortement sur la « logique de l'honneur », peut-on montrer le processus dynamique de diminution progressive des exigences des individus ?

Après avoir présenté les projets d'emploi des cadres de notre échantillon, nous essayerons d'expliquer la construction et l'évolution des projets d'emploi, en mobilisant données quantitatives et qualitatives (I). Même si les projets d'emploi sont fortement déterminés, nous montrerons qu'ils semblent avoir un effet propre sur les trajectoires, ce qui justifie l'intérêt d'inclure les variables subjectives dans l'analyse des processus d'insertion ou de réinsertion (II). Cette communication doit être lue comme une expérimentation en cours et non comme la présentation d'une recherche aboutie.

1. Comment expliquer la résistance ou la propension au déclassement ?

Contrairement à ce que l'on pouvait penser a priori, les 393 cadres de notre échantillon longitudinal ne s'accrochent pas tous à un emploi de cadre : seuls 47,6 % recherchent un emploi cadre, contre 45,3 % qui affirment à l'enquêteur rechercher principalement un emploi non-cadre et 7,1 % qui ne précisent pas la profession principale (en majorité ils recherchent plusieurs professions, et ont une durée de chômage plus longue que la moyenne, nous les avons classés dans l'indicateur synthétique en « non-cadre »). Ceux qui accepteraient un déclassement (profession intermédiaire) sont, comme on pouvait s'y attendre, plus nombreux (26,2 %), que ceux qui accepteraient une « chute » professionnelle et donc sociale (employé ou ouvrier : 15,8 %). Alors que les cadres sont fortement incités à créer ou reprendre une entreprise, ou à s'installer comme consultant, de façon surprenante, seul 3,3 % de notre échantillon semble s'orienter en profession principale recherchée vers ce type d'emplois indépendants.

Tableau 1 – Indicateur simple du projet d'emploi

Effectif Row %	Cadre	Non-cadre			Non précisé	Total
		Déclassement	Chute	Indépendance		
PROJET en t	187 47.6 %	103 26.2 %	62 15.8 %	13 3.3 %	28 7.1 %	393 100 %

Sur cet échantillon, 64 % des chômeurs recherchent une profession précise, et ceux qui ont un projet large cherchent surtout plusieurs professions en même temps, ils sont très peu nombreux à rechercher dans une gamme large (11 %), voire rechercher n'importe quoi (4 %). Les projets cadres sont en général précis (environ $\frac{3}{4}$), mais ne sont pas tous rigides sur les conditions d'embauche. Les projets non-cadres sont un peu moins précis (un peu plus de la moitié), mais ne sont pas beaucoup moins exigeants sur les conditions d'embauche. Les projets d'emploi à temps partiel sont peu nombreux (8.4 %) et répartis de manière équitable entre projets cadre et non-cadre.

Tableau 2 – Indicateur synthétique du projet d'emploi

Effectif Row %	Cadre			Non Cadre			Temps Partiel	Total
	Rigide	Souple	Large	Rigide	Souple	Large		
PROJET en t	69 17.5 %	57 14.5 %	45 11.4 %	58 14.7 %	50 12.7 %	81 20.6 %	33 8.4 %	393 100 %

Comme les corrélations peuvent camoufler de multiples effets croisés entre les variables, il faut raisonner toutes choses égales par ailleurs pour isoler le jeu de différents facteurs sur la probabilité de faire tel ou tel projet. Étant donnée la petitesse de l'effectif, le modèle Logit ne fonctionne pas sur l'indicateur synthétique de projet (en 7 modalités). Nous avons réalisé trois Logit sur les modalités suivantes du projet d'emploi : rester cadre/accepter le déclassement/accepter la chute, le tableau suivant donnant la probabilité de faire l'un de ces trois projets. Les tableaux croisés entre les deux indicateurs de projet (simple et synthétique) et variables objectives sont présentés en Annexe 2. Les deux variables objectives qui semblent avoir le plus d'effet sur le projet d'emploi sont le diplôme et la profession antérieure, ce qui amène à faire l'hypothèse que les cadres se positionnent différemment vis-à-vis de la « logique de l'honneur » suivant leur position dans ce groupe social. La durée de chômage semble avoir une incidence aussi sur la propension au déclassement, mais

seulement pour les longues durées. L'âge et le sexe ne semblent pas avoir d'effet propre sur l'attachement au statut cadre et un faible effet sur la propension au déclassement.

La possession d'un *diplôme* (à partir de Bac+2) semble légitimer les individus à revendiquer le statut de cadre, comme si le titre avait officialisé leur appartenance à ce statut, ce qui reprend la traditionnelle distinction entre le « titre » et le « poste » (Bourdieu, Boltanski, 1982). En effet, « toutes choses égales par ailleurs », les diplômés du supérieur construisent un projet d'emploi cadre pour 58 %, les diplômés Bac+2 à 49 %. Contrairement aux diplômés, les cadres autodidactes qui ne doivent leur statut qu'à la mobilité interne ou à la formation continue construisent moins de projets cadre (40 % pour ceux qui ont le Bac, 38 % pour ceux qui ne l'ont pas). Les cadres de niveau Bac ont une probabilité de 40 % de faire des projets de déclassement (11 % de plus que la référence – diplôme supérieur –). Les projets de « chute » sociale et professionnelle (devenir employé ou ouvrier) sont ainsi presque uniquement corrélés à l'absence de diplôme supérieur (notamment inférieur au Bac, 19 % de plus que la référence). Ce rôle central des études et du diplôme dans la construction de l'identité sociale et professionnelle avait déjà été souligné sur la population spécifique des ingénieurs (Duprez, Grelon, Marry, 1991). On remarque d'ailleurs que les diplômés du supérieur ne semblent pas très attirés par l'indépendance (2,3 % en effectif), alors que cette solution semble plus tenter les niveaux Bac+2 (6,8 % en effectif).

Tableau 3 – Modèles Logit sur le projet d'emploi

Variable et modalités de référence Probabilités en %	rester cadre = « logique de l'honneur »	accepter le « déclassement »	accepter la « chute » (employé-ouvrier)
Situation de référence	58 %	29 %	5 %
Sexe : homme			
femme	49	26	12 ***
Diplôme : diplôme sup.			
pas le bac	38 ***	29	24 ***
bac seul	40 **	40 *	14 **
bac + 2	49	25	10
Durée de chômage : < 1 an			
chômage de longue durée (1 an à 2 ans)	49	21	9 *
plus de 2 ans de chômage	33 ***	35	6
Tranche d'âge : 30-39 ans			
20-29 ans	51	50 **	2
40-49 ans	54	31	5
50 et +	64	29	3
Profession antérieure : administ. et com			
cadres info, arts et spectacles	79 ***	19 *	3
ingénieurs et cadres techniques	74 ***	16 **	5
-2 LOG L	544	452	342

Grille de lecture des probabilités du modèle Logit : * = significativement non nul à 10 %, ** = à 5 %, *** = à 1 %.

Population : 393 individus de l'échantillon cylindré 1990-97 ayant un projet d'emploi en t.

Ce lien entre projet d'emploi et diplôme peut être interprété de manière positive ou négative : les cadres autodidactes semblent ne pas se sentir « cadres » en dehors de l'entreprise qui leur a donné ce titre, et douter de leurs compétences vis-à-vis de la concurrence des jeunes diplômés. Mais comme la mobilité interne leur a été favorable une première fois, l'acceptation du déclassement ne signifie pas toujours un renoncement à la carrière, mais parfois aussi un nouvel essai de mobilité interne. Un cadre comptable qui recherche une fonction précise (le contentieux client) accepterait le statut non cadre sans problème apparent : « Si on me le propose, j'accepterai, je ne veux pas être trop difficile, je ne veux pas qu'on me mette la casquette « cadre » et puis peut-être j'aurais l'opportunité de monter de nouveau en interne comme cadre, ..., mais c'est peut-être une différence d'éducation, de génération, je préfère travailler plutôt qu'attendre un poste cadre pour cotiser pour ma retraite, mais par contre je ne descendrai pas en dessous de 9.000 F par mois » (ex-comptable, 47 ans, 6 mois de chômage, pas bac). Plusieurs cadres autodidactes interviewés ont ainsi mobilisé des qualifications antérieures (VRP, chef de chantier), acquises en début de carrière pour trouver un revenu supérieur aux allocations Assedic. Mais ils considèrent souvent ces emplois comme des « emplois d'attente » et continuent à rechercher un emploi cadre. Les cadres diplômés du supérieur ou de grandes écoles ont pratiquement toujours eu des postes cadres et n'imaginent pas, en tout cas au début, la possibilité du déclassement. Le diplôme joue aussi sur l'indicateur synthétique de projet, puisque les diplômés du supérieur font plus de projets cadre « rigides » sur les conditions d'embauche, et aussi plus de projets larges (liés

sans doute à leurs multiples compétences), tandis que les cadres autodidactes sans le Bac font autant de projets non cadre larges que précis (cf. Annexe 2).

La *profession antérieure* influence aussi le projet d'emploi, puisque les « professions de l'information, des arts et du spectacle » sont presque aussi fortement attachées que les « ingénieurs et cadres techniques » au statut cadre (probabilité de 79 % et 74 %), alors que les « cadres administratifs et commerciaux » lui semblent moins attachés (58 %, profession de référence du modèle Logit). Comment expliquer cette différence ? Peut-être est-ce lié au fait que les professions commerciales peuvent, avec le système de rémunération par objectifs, atteindre une certaine rémunération, même en dehors du statut cadre. Mais surtout, cela semble lié à la coupure moins forte entre cadre et non-cadre dans cette profession, ce que L. Boltanski (1982, p. 27) a déjà mis en lumière sur la profession d'ingénieur technico-commercial : « Le technico-commercial bénéficie souvent d'une plus-value nominale : l'entreprise lui accorde le titre de « cadre » ou d'ingénieurs sans qu'il soit nécessairement issu d'une école d'ingénieurs, la relation entre le titre dans l'entreprise et le titre scolaire étant ici relativement arbitraire. Aussi cette profession ignore-t-elle pratiquement la différence entre techniciens et ingénieurs qui est si puissante dans les ateliers et les bureaux d'études. » Un cadre commercial qui a 4 enfants et une femme au foyer explique que son attachement au statut est très faible, son unique critère étant un salaire adapté à sa situation familiale. « *Mais cadre, ce n'est qu'un titre, moi je m'en fous complètement, moi l'important c'est que le salaire soit adapté en raison de mes charges familiales. Mais je sais que je suis trop vieux et trop cher, même si j'accepte de faire des sacrifices, il me faut un minimum familial !* » (ex responsable développement, 47 ans, 7 mois, diplôme sup).

La notion d'attachement au statut des cadres de l'information et des arts doit être ici interrogée, car il nous semble que pour eux, changer de statut signifie changer complètement de secteur, puisque cette catégorie ne possède pas son homologue parmi les professions intermédiaires (à part les « assistants techniques » des spectacles vivants, des arts graphiques, de la décoration, ...). On peut d'ailleurs remarquer que parmi les cadres au chômage, les cadres de l'information et des arts ont les projets d'emploi les moins mobiles au niveau professionnel (ils veulent à 92 % rester dans leur profession), alors que les ingénieurs semblent beaucoup plus mobiles, puisque 17 % d'entre eux font le projet de se reconvertir dans l'administratif et le commercial. Ce qui rejoindrait l'idée de professions de « vocation », comme l'a montré P.-M. Menger sur les comédiens. « L'attente de la réussite et le sentiment d'inévaluabilité peuvent ainsi motiver un engagement prolongé dans la carrière et favoriser la présence durable d'un nombre de candidats à la réussite professionnelle prêts à payer un prix inhabituel l'exigence de disponibilité permanente sur ce marché de l'emploi » (Menger, 1997).

Tableau 4 – Catégorie socio-professionnelle recherchée en fonction de la catégorie antérieure

PROJET en t	Row %	Devenir profession de l'info, des arts	Devenir cadre adm. et com.	Devenir ingénieur et cadre technique	Total
Profession de l'information, des arts		94.8 %	5.2 %	0 %	100 %
Cadre administratif et commercial		1.2 %	90.2 %	8.6 %	100 %
Ingénieur et cadre technique		1.9 %	17.0 %	81.1 %	100 %

La flexibilité du projet d'emploi dépend aussi de la profession, puisque le projet intègre le champ des possibles qui dépend de l'organisation du marché du travail suivant les professions. En effet, seuls 4 % des professions des informations et des arts au chômage font un projet « cadre rigide » (Cdi-temps complet), ce qui est normal, car ce marché du travail fonctionne avant tout avec des contrats courts, Cdd, piges pour les journalistes, cachets pour les artistes (ils sont ainsi 15 % à faire des projets à temps partiel). Les cadres salariés d'entreprises se situent sur un marché du travail très différent, et sont toujours deux fois plus nombreux à rechercher uniquement un Cdi plutôt que d'envisager un Cdd quand ils recherchent un emploi cadre, ce qui traduit leur volonté de réintégrer le marché primaire qu'ils viennent de quitter et le refus de la précarisation de leur statut (cf. Annexe 3).

On peut remarquer que la profession du père (recodée cadre / non-cadre) ne semble pas jouer sur le projet d'emploi, contrairement à ce que l'on peut observer sur une population d'étudiants en insertion professionnelle (Béret, 1990 ; Eckert, 1998). On peut avancer l'hypothèse que la socialisation familiale joue un rôle sur l'insertion professionnelle, mais que les cadres de notre population ont subi une socialisation secondaire forte par leur métier en entreprise, ce qui neutraliserait l'effet de l'origine sociale (socialisation étudiée par Bouffartigue, 1994).

Sur l'attachement au statut cadre, toutes choses égales par ailleurs, *la durée de chômage* semble jouer effectivement, mais surtout les longues durées (notamment plus de 2 ans de chômage). Cela pourrait donc confirmer l'hypothèse de Ph. d'Iribarne : « Les rigidités en matière de salaires et de positions tendent à être atténuées par l'expérience du chômage » (même si nous ne pouvons ici tester que la rigidité en termes de position, en l'absence d'indicateur sur le salaire-seuil recherché). En effet, les chômeurs de moins de deux ans de chômage en t cherchent un emploi cadre dans une proportion égale à la moyenne de l'échantillon (et même supérieure pour les chômeurs de moins d'un an), tandis que les chômeurs de très longue durée ne cherchent un emploi cadre qu'à 33 % (en probabilité). Comment expliquer cet effet de la durée ? Les individus par l'intermédiaire de la recherche d'emploi ont collecté des informations qui leur permettent de mieux évaluer leur valeur sur le marché de l'emploi et peuvent être amenés à réorienter leurs projets et à diminuer leurs exigences (notamment salariales). Mais aussi avec la durée de chômage, la situation financière commence à se dégrader (les cadres peuvent tenir d'autant plus longtemps qu'ils sont partis d'un montant d'allocations élevé, avec une prime de licenciement importante, ou que leur patrimoine est élevé). Certains cadres âgés ont fait leurs calculs pour savoir s'ils pourront tenir sans emploi jusqu'à l'âge de la retraite. « *Je vais toucher environ 16 ou 17 000 net aux Assedic, il me faudrait donc un salaire de plus de 20 000 pour que ça soit intéressant. Alors du boulot, je vais peut-être en trouver, mais au ras des pâquerettes, quand je serais au SMIC en fin de droits, j'irais faire le boulot d'ingénieur climaticien, vous savez les petits calculs, les trucs à 12 000 bruts par mois !* » (ex PDG, 55 ans, 6 mois de chômage, dip. sup.).

L'analyse de l'évolution des projets d'emploi entre t et t+1 sur l'échantillon longitudinal (tableau 5, pour ceux qui n'ont pas trouvé un emploi en t+1 ni un emploi qui commence ultérieurement) montre une diminution générale des exigences sur le statut pour la majorité et même un abandon des projets d'emploi pour certains (même si la faiblesse des effectifs amène à être prudent sur l'interprétation). Ne pas avoir cité de profession principale recherchée en t semble être un signe de découragement, puisque près de la moitié de ces individus abandonnent la recherche d'emploi un an après. L'effet de la durée de chômage sur le projet de déclassement avait déjà été démontré sur la population des jeunes en insertion (Forgeot, Gautié, 1997). Cependant, une petite partie relève ses exigences, sûrement parce qu'ils ont rencontré des difficultés à trouver un emploi déclassé (10 % des projets de déclassement en t et 23 % des projets de chute en t). Ceux qui avaient un projet d'indépendance qui n'a pas abouti au bout d'un an reviennent sur des projets d'emploi salariés, alors que des cadres qui n'avaient pas évoqué le projet d'indépendance en t le formulent en t+1. De la même manière, les projets non-cadre précis qui n'ont pas été fructueux peuvent se transformer en projets larges (tableau 6, présenté en effectif), et la moitié des projets d'emploi à temps partiel redeviennent des projets d'emploi à temps complet, plutôt non-cadre. Comme les caractéristiques objectives des individus ne se sont modifiées que sur la durée de chômage entre t et t+1, cela montre bien que le projet d'emploi est le résultat d'une interprétation du champ des possibles et des contraintes.

Tableau 5 – Évolution du projet d'emploi entre t et t+1 sur les chômeurs et inactifs en t+1

PROJET en t <i>Row %</i>	PROJET en t+1						Total
	Cadre	Déclassement	Chute	Indépendance	Non précisé	Abandon du projet	
Cadre	54	13	10	1	7	14	100 %
Déclassement	10	43	14	2	10	20	100 %
Chute	13	10	40	2	16	18	100 %
Indépendance	14	57	0	0	0	28	100 %
Non précisé	12	29	18	0	6	41	100 %
Total	31 %	23 %	16 %	1 %	9 %	19 %	100 %

Population : 227, chômeurs et inactifs en t+1, sauf ceux qui ont trouvé un emploi qui commence ultérieurement

Tableau 6 – Évolution du projet d'emploi entre t et t+1 sur les chômeurs et inactifs en t+1

PROJET en t en effectif	PROJET en t+1							Abandon du projet	Total
	Cadre rigide	Cadre souple	Cadre large	Non- cadre rigide	Non- cadre souple	Non- cadre Large	Emploi à temps partiel		
Cadre rigide	15	4	2	4	3	4	0	5	37
Cadre souple	4	9	1	3	3	4	3	4	31
Cadre large	3	2	8	3	1	5	3	3	28
Non-cadre rigide	2	0	0	6	5	7	0	3	23
Non-cadre souple	1	0	1	3	8	9	2	4	28
Non-cadre large	3	3	1	4	14	12	5	14	56
Temps partiel	2	1	1	1	3	3	10	3	24
Total	30	19	14	24	37	44	16	43	227

Population : 227, chômeurs et inactifs en t+1, sauf ceux qui ont trouvé un emploi qui commence ultérieurement

Les « récits de recherche d'emploi » permettent ainsi de voir l'évolution non linéaire des projets, qui se transforment en fonction des opportunités, des rencontres et de la situation financière. Un ancien directeur marketing d'une grande entreprise d'informatique avait ainsi pendant deux ans un projet large d'indépendance (hôtellerie, production, photographe scolaire) qui n'a pu se réaliser, en raison notamment d'absence de prêts des banques, et ensuite un projet cadre précis, se reclasser de nouveau dans un poste de directeur commercial, mais dans d'autres secteurs que l'informatique. Il a ensuite accepté un poste d'employé, chargé de mission dans une entreprise d'insertion, d'intérim social sur un CDD de 3 mois, qu'il justifie ainsi : se créer de nouvelles opportunités. *« Je me suis retrouvé avec un milieu culturel, intellectuel, matériel, que jamais j'avais fréquenté, jamais j'avais travaillé dans ces conditions, je suis vraiment tombé très très bas. Mais l'aspect positif, ce pour quoi j'avais accepté cette fonction, c'est d'abord : "Je vais travailler, même si je gagne 1.000 F par mois, c'est 1.000 F par mois !" et puis surtout je vais voir des entreprises, en voyant des entreprises, ça va me redonner une vie sociale et peut-être ça va me donner des opportunités, je vais ouvrir mes oreilles, je vais voir ce qui se passe dans les entreprises, et puis je vais contacter des organismes sociaux pour trouver des intérimaires. J'ai rencontré les directeurs d'ANPE, le directeur régional, je suis allé voir pleins d'organisations comme ça, où là aussi j'ai pu essayer de me vendre moi-même »* (ex-directeur marketing, 49 ans, 4 ans de chômage, diplôme sup.). Dans ce cas par exemple, cet homme marié à une institutrice, chômeur en fin de droits, ne touche plus aucune rémunération sociale, le RMI étant octroyé suivant les revenus du couple.

Les entretiens montrent que les institutions de placement (APEC, consultants, cercle de recherche d'emploi), notamment par l'intermédiaire du bilan de compétences, amènent les cadres à modifier très souvent leur projet pour arriver sur le projet le plus viable en fonction de l'état du marché et des compétences du cadre. Ils montrent aussi que le projet s'inscrit dans une histoire de vie, et que certains cadres mobilisent des projets d'emploi de primo-insertion qui n'ont pu être réalisés, qui peuvent les amener à changer complètement de voie. Un ingénieur informatique-maison, qui en fait avait choisi cette profession pour des raisons alimentaires au moment de la naissance de son premier enfant, après avoir raté plusieurs fois le concours du CNRS après son doctorat d'océanologie, a essayé de profiter de son licenciement pour se relancer dans ce projet d'insertion initial dans les sciences de l'environnement à 45 ans. Mais il se retrouve sans expérience ni connaissance du marché de l'emploi de ce secteur : *« Sur le plan environnemental, je sens que je ne suis pas en adéquation avec ce qui est proposé. Je ne sais pas trop quoi proposer comme service, je sais quoi proposer à une boîte d'informatique à l'heure actuelle, de la même manière dans l'environnement, je sais vers quel créneau je veux aller, mais je ne sais pas à quel poste correspond ce désir d'aller vers »* (ex-ingénieur informatique, 45 ans, 3 mois de chômage, dip. sup.). Un ancien directeur d'établissement viticole avait un projet d'emploi alternatif, projet de primo-insertion non réalisé, mais il s'est vite rendu compte qu'il n'avait pas le profil adapté. *« À la limite, vous allez dire c'est un peu ridicule, mais j'aurais aimé être commercial dans la vente de véhicule automobile, ce sera toujours une passion. Et je l'ai pas fait, je ne sais pas pourquoi et là je me suis retrouvé en recherche d'emploi, donc j'ai postulé et j'ai pris des revers ... par des directeurs de ventes, certains sympas, d'autres pas sympas du tout et comme argument, on m'a sorti que je n'avais pas de formation commerciale déjà et de plus, quand on prenait des débutants, en général on les prenait jeunes ! »* (ex-directeur établissement viticole, 43 ans, 3 mois,

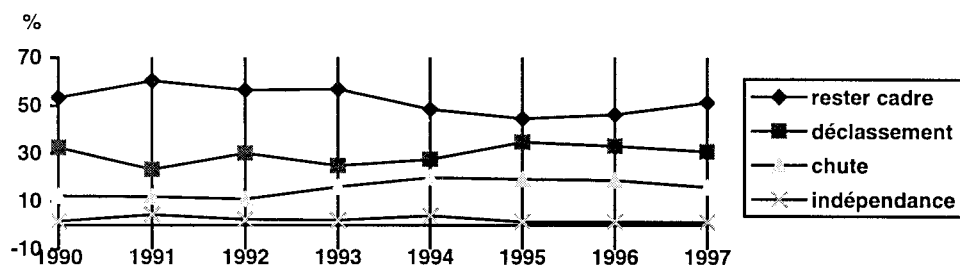
pas le Bac). Il envisage même une formation courte en commercial pour passer cette barrière du diplôme.

Le *sexe* ne semble pas jouer sur l'attachement au statut cadre, puisque les femmes recherchent presque aussi fortement que les hommes un emploi cadre et ne jouent que sur l'acceptation de la chute (12 % pour les femmes contre 5 % pour les hommes). Les femmes cadres au chômage auraient donc un rapport à l'emploi, un engagement professionnel similaire à leurs homologues masculins, qui implique lui aussi une anticipation de carrière, l'identification à un groupe professionnel (Dubar, 1994). Des entretiens seront réalisés avec des femmes cadres au chômage afin de saisir la logique de leur attachement au statut cadre. Cependant, elles se distinguent des hommes sur leurs exigences sur les conditions d'embauche, puisqu'elles sont très peu nombreuses à rechercher uniquement un Cdi « cadre » (8 %) et envisagent beaucoup plus la possibilité du temps partiel (18 %), ce qui semble montrer un rapport au temps différent des hommes (Laufer, 1998). Elles se distinguent aussi par leur faible attirance pour les projets d'indépendance (moitié moins que les hommes).

De la même manière, l'*âge* ne semble pas être en lui-même un facteur explicatif du projet d'emploi, même si les moins de 30 ans ont une plus forte propension au déclassement que les autres classes d'âge, peut-être parce qu'ils n'ont pas encore assez d'expérience professionnelle pour revendiquer légitimement le statut cadre. Mais par contre, comme les plus de 50 ans ont beaucoup plus de chances de rester au chômage de longue durée, l'effet de l'âge sur les projets d'emploi sera indirect.

Il semblerait enfin que *la conjoncture* joue sur l'attachement au statut cadre, puisque l'analyse des projets d'emploi sur les populations-mères des différentes enquêtes Emploi montre une évolution à la baisse des exigences depuis 1990, qui remontent seulement depuis 1995 (ce qui correspond à la reprise du marché du travail des cadres).

Évolution du projet d'emploi des cadres au chômage déclaré entre 1990-97



Enfin, les statistiques ne font pas apparaître une des raisons de l'attachement au statut cadre : les cotisations aux caisses complémentaires de retraite cadres, puisque les cadres ne peuvent plus y cotiser s'ils changent de statut. Plusieurs cadres en entretien ont avancé cet argument pour expliquer leur attachement au statut cadre. Ces institutions, qui ont joué fortement dans la constitution du groupe cadre (Boltanski, 1982), et qui semblent parfois être le seul lien objectif entre des individus aux ressources et aux situations très différentes, semblent jouer comme force de rappel aussi en cas de crise économique. La logique de l'honneur peut expliquer le refus du changement de statut, mais aussi la simple logique économique visant à préserver son pouvoir d'achat au moment de la retraite. *«J'accepterais un emploi déqualifié, mais par contre, je tiens à retrouver une place de cadre. Parce que j'ai cotisé à une caisse de retraite-cadre, et si je change de statut, je ne cotiserai plus, et en plus de ça, la société X nous avait fait une retraite capitalisée, que j'ai gardée. Mais où je ne peux plus cotiser, puisque je n'ai pas de travail, mais je sais que j'ai un capital qui travaille. Et ça, j'ai trouvé ça très très bien. Et donc, dès que je retravaillerai, si j'ai un poste de cadre, automatiquement je vais me réinscrire à cette retraite capitalisée»* (ex-ingénieur électronique, 46 ans, un an de chômage, Bac).

Même si l'Enquête Emploi ne possède pas d'indicateur subjectif de l'attitude vis-à-vis de la *mobilité géographique*, on peut avancer l'hypothèse que certains cadres font un arbitrage entre déclassement et mobilité géographique, certains préférant accepter un poste déqualifié plutôt que de se séparer de leur famille (surtout si la femme travaille et n'envisage pas pour l'instant de faire passer sa carrière derrière celle de son mari interrompue actuellement) ou de déménager. L'attachement à la

région peut être aussi justifié pour garder les liens familiaux et amicaux, surtout quand on a vécu le départ de l'entreprise comme une trahison. Étant données les difficultés que son projet de se réorienter dans le secteur environnemental a rencontré, et en raison de son attachement à sa famille, le docteur en océanologie que nous avons déjà cité, envisage un projet non-cadre, mais dans la région. « *Personnellement, quand on en arrive à une situation telle que la mienne, je ne suis pas encore en bas du gouffre, mais quand même le gouffre on le voit, on se dit que dans sa vie on fait des choix et soit je fais le choix de vouloir à toute force me faire embaucher dans ma qualification, je cherche tous azimuts et je peux monter jusqu'à Lille et ça déracine tout le monde et à mon avis mes gosses, ils vont en subir les conséquences, soit on fait le choix de pouvoir vivre modestement en ayant une tranquillité, quitte à faire un boulot qui me casse les pieds, mais au moins je suis là. Ce choix-là, psychologiquement, je l'ai fait, de rester dans la région, ce qui ne veut pas dire, que quand j'aurais concrétisé ce choix, qu'au bout de trois ans dans le poste que j'aurais intégré je ne m'ennuierais pas. C'est la roue qui tourne perpétuellement* » (ex-ingénieur informatique, 45 ans, 6 mois, diplôme sup).

Malgré une incitation forte à créer ou à reprendre une entreprise, nous avons vu que les cadres de cet échantillon statistique ne semblent pas tentés par des *rêves d'indépendance*, ou en tout cas pas en profession principale recherchée. Comment expliquer cette réticence ? Pour qu'un projet d'indépendance voit le jour, en dehors de sa soutenabilité économique, il faut que plusieurs conditions soient réunies : l'adhésion du conjoint pour une aventure qui va demander un investissement en temps et en énergie énorme, et le soutien du projet par des fonds propres et des organismes prêteurs. Se lancer dans un tel projet signifie accepter de prendre un risque financier, alors que justement la situation financière n'est plus aussi confortable qu'en emploi (lorsqu'ils n'ont pas un patrimoine conséquent). « *Moi ça m'intéresserait, j'avais même pensé à un moment créer un restaurant, purement et simplement ! Mais mon épouse n'est pas d'accord, à partir du moment où il y en a un qui n'est pas d'accord, c'est même pas la peine. Pour quelle raison ? Le risque financier, et comme c'est une financière...* » (ex-ingénieur électronique, 46 ans, un an de chômage, pas le Bac) « *Moi je voulais créer un magasin de sports, mais spécialisé plutôt dans le cycle, dans le VTT et tous accessoires, là où j'habite, du cycle il n'y en a qu'un et il est assez vieux, j'aurais aimé faire ça ! Mais ça m'aurait demandé une mise de fonds importante et ça me gêne un peu. Votre femme vous aurait suivi dans ce projet ? Elle préférerait que j'intègre une structure, elle est pas trop aventureuse, ma femme, elle est plutôt du genre très prudente et comme l'héritage est à elle...* » (ex-directeur établissement viticole, 43 ans, 3 mois, pas le Bac).

Mais on peut expliquer cette réticence aussi par une différence de mentalité, les cadres sont dévoués à l'entreprise, mais ont construit toute leur carrière dans le salariat, et ont peut-être une forte aversion pour le risque. Ce ne sont pas tous des entrepreneurs potentiels, et les bilans de compétence souvent les mettent en garde sur les capacités nécessaires pour créer leur propre entreprise, en plus des fonds propres. On peut rappeler que la distinction entre « cadres » et « patrons » a été à l'origine de l'unification symbolique de la catégorie cadre autour de 1936 (Boltanski, 1982). « *Je ne me sens pas la fibre de créer ma propre boîte, parce que ce qui me fait marcher, ce sont les autres, le groupe* » (ex-directeur qualité, 39 ans, un mois de chômage, diplôme sup.). « *Je ne suis pas d'un tempérament à créer une boîte, bon je pensais l'être mais à la fin d'un bilan, on s'est rendu compte que c'était pas du tout mon truc. Et c'est juste le bilan, ou c'est ce que vous pensez ? C'est ce que je pense et le bilan me l'a confirmé. Je pense que je me suis beaucoup cassé le nez et aller me casser le nez là-dessus maintenant, j'ai pas l'impression que ce serait le meilleur moyen de s'en sortir. Je ne suis pas non plus très gestionnaire et je suis encore moins commercial* » (ex-ingénieur informatique, 45 ans, 6 mois, diplôme sup.). Ceux qui ont de véritables projets d'indépendance dans mon échantillon qualitatif ont déjà eu des expériences proches de l'indépendance, que ce soit de direction d'entreprise ou de consulting. Mais ces projets sont aussi motivés par l'idée d'avoir son autonomie et de maîtriser sa carrière et son avenir. « *Ça fait trois ans que j'essaye de reprendre une entreprise, mais les motivations initiales, c'est pas de faire fortune, mais d'assurer l'avenir à moyen terme et aussi si possible de rester dans la région. Je recherche dans presque tous les secteurs, sauf BTP, informatique et sous-traitant de grande distribution. Mais je suis obligé de changer de secteur, parce que dans la carte postale, il y a surcapacité de production. J'ai pu me payer ce luxe parce que j'ai 500 000 F de fonds propres, c'est un matelas sécurisant. (...) Mon but, c'est de devenir propriétaire de ma propre*

boîte, pour être maître de mon destin, et parce que la situation ne risque pas de s'arranger ! » (ex-PDG, 36 ans, 2 ans et demi de chômage, diplôme sup).

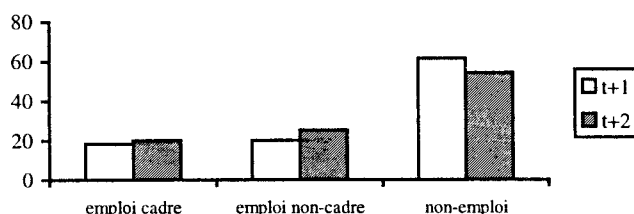
Enfin la question de l'enquête Emploi porte seulement sur la profession principale recherchée, alors que dans les entretiens, le projet d'indépendance apparaît pour beaucoup comme une solution de sortie si la recherche d'emploi salarié n'atteint pas son objectif, donc une solution de second rang. « On préférerait tous les deux retrouver un emploi salarié, on se donne jusqu'à septembre prochain, un an pour retrouver, sinon on essayera peut-être de remonter une entreprise, mais cette fois-ci une entreprise d'insertion, notamment avec des cadres, pour faire du service de proximité : ménages, aides aux vieilles personnes, soins... » (ex-comptable, 47 ans, 6 mois, pas Bac). « Pourquoi pas créer ma propre boîte, dans le commerce ou la distribution, c'est une idée que j'envisage, surtout si le chômage dure... mais seulement si le projet tient la route et n'est pas trop risqué, car ma femme est prudente. J'ai des fonds propres, mais ils sont coincés pour une période déterminée, je ne peux pas mes utiliser maintenant » (ex-responsable développement, 47 ans, 7 mois, diplôme sup). Il pourrait donc être intéressant d'intégrer une question dans l'enquête Emploi sur les professions recherchées en second choix, qui permettrait d'analyser les frontières entre les catégories socio-professionnelles.

Pour évaluer le poids des projets (variable subjective) par rapport aux variables objectives, la construction d'un modèle Logit a déjà été utilisée par Rouault-Galdo (1992) pour évaluer si les comportements des chômeurs pouvaient permettre de dépasser certains de leurs handicaps. La prise en compte des variables objectives et subjectives permet-elle de mieux expliquer les trajectoires possibles des cadres au chômage qu'un modèle qui ne tiendrait compte que des variables objectives ?

2. Les projets d'emploi ont-ils un effet propre sur le processus de réinsertion ?

En t+1, 39 % de l'échantillon a retrouvé un emploi, contre 46 % qui sont toujours au chômage (sans présumer de ce qui s'est passé entre ces deux périodes) et 15 % qui sont devenus inactifs au sens du BIT. Ce qui semble vraisemblable, car dans l'enquête Emploi, les cadres au chômage sont 30 % (en 1986) et 45 % (en 1996) à retrouver un emploi au bout d'un an (André-Roux, Le Minez, 1997). En t+2, la proportion de ceux qui ont retrouvé un emploi a augmenté (45 %), mais est toujours inférieure à la moitié de l'échantillon. La catégorie chômeurs a diminué (35 %), tandis que ceux qui sont devenus inactifs sont plus nombreux (20 %). Les trajectoires d'activité (Cf. Annexe 4) semblent montrer que l'état obtenu en t+1 est polarisant, puisque la majorité des individus restent en t+2 dans la même situation : plus des $\frac{3}{4}$ des cadres en emploi en t+1 le sont toujours en t+2 (141 / 180), plus de la moitié des cadres au chômage en t+1 le sont aussi en t+2, et enfin plus de $\frac{3}{4}$ des chômeurs qui étaient classés inactifs en t+1 le restent en t+2. Mais les cadres peuvent se reclasser sur des statuts très différents.

Situation d'activité en t+1 et t+2



Le déclassement semble assez fort sur notre échantillon, puisque parmi ceux qui retrouvent un emploi (151 en t+1 et 179 en t+2), seuls 47,6 % se reclassent cadres en t+1 et 44,6 % en t+2. Parmi ceux qui se reclassent non-cadres, ils n'occupent pas tous une profession intermédiaire (23 % contre 14 % ouvriers ou employés). Ces résultats peuvent paraître a priori surprenants, parce que l'on imaginait pas que la proportion de cadres « déclassés » était si forte. Or déjà l'enquête « Suivi des chômeurs » de 1986-88 montrait que « 18 mois après avoir été inscrits à l'ANPE, seulement la moitié des cadres retrouvent un emploi de niveau équivalent, plus d'un quart occupent des professions intermédiaires et 20 % deviennent employés ou ouvriers » (Voisin, 1989). Une enquête du Céreq sur la

primo-insertion des diplômés de l'enseignement supérieur 3 ans après la fin des études (en 1994) montrait aussi qu'ils « n'occupent pas tous une profession intermédiaire et un nombre croissant n'accède qu'à un poste d'employé. Cette évolution, particulièrement sensible chez les diplômés de deuxième cycle universitaire, reflète la plus grande disparité des modalités d'insertion professionnelle. » (Martinelli, Sigot, Vergnies, 1997).

Tableau 7 – Modèles Logit sur les situations vis-à-vis de l'emploi en t+2

Variable et modalités de référence	être en emploi cadre en t+2	être en emploi non-cadre en t+2	Être chômeur ou inactif
Situation de référence	50 %	20 %	33 %
Sexe : homme			
Femme	33 **	19	45**
Diplôme : diplôme sup.			
pas le bac	27 ***	44 ***	28
bac seul	37 *	30	34
Bac + 2	29 **	41 ***	29
Durée de chômage : < 6 mois			
6 mois à un an	27 ***	31 *	40
Chômage de longue durée (1 an à 2 ans)	28 ***	29 *	40
plus de 2 ans de chômage	11 ***	21	56 ***
Tranche d'âge : 30-39 ans			
20-29 ans	48	22	31
40-49 ans	62	11 **	37
50 et +	31 **	6 ***	66 ***
Profession antérieure :			
<i>Cadres administratifs et comm</i>			
Cadres info, arts et spectacles	62	11 *	36
Ingénieurs et cadres techniq	62	12 *	35
Projet d'emploi :			
<i>Profession principale cadre</i>			
projet non-cadre	33 ***	28 *	36
-2 LOG L	395	445	541

Grille de lecture des probabilités du modèle Logit: * = significativement non nul à 10 %, ** = à 5 %, *** = à 1 %.

Population : 393 individus de l'échantillon cylindré 1990-97 ayant un projet d'emploi en t.

Le tableau précédent donne les résultats de trois modèles Logit, les probabilités d'être dans l'une des trois situations suivantes en t+2 (emploi cadre / emploi non-cadre / sans emploi) suivant différentes variables objectives et le projet d'emploi (recodé cadre / non-cadre). Le tableau croisé en Annexe 3 donne la précision du type d'emploi non-cadre (profession intermédiaire, employé-ouvrier, indépendant), les faibles effectifs de l'échantillon ne permettant pas de tester dans un Logit le déclassement de manière plus fine.

Sur la probabilité de ne pas être réinséré en t+2, la variable subjective ne semble pas avoir d'effet propre par rapport aux variables objectives, principalement la *durée de chômage* en t et *l'âge*, et à un moindre degré le sexe. On constate une coupure forte entre la durée de chômage inférieure à deux ans et le chômage de très longue durée en t, puisque les chômeurs de plus de deux ans en t ont une probabilité de 56 % d'être encore dans cette situation deux ans plus tard, contre 40 % pour la situation de référence (moins de 6 mois de chômage). On peut avancer l'hypothèse que la durée de chômage fonctionne comme un stigmate, un signal, les employeurs considérant que la durée de non-emploi a dû diminuer les compétences et aussi fragiliser la personne. Il devient en effet difficile de dissimuler dans un CV de longues périodes de non-emploi, qui deviennent un critère de discrimination à l'embauche. La durée de chômage a donc un effet cumulatif, puisque conséquence de certains handicaps, elle redouble ensuite leurs effets. De la même manière, une coupure très nette apparaît entre les trajectoires d'activité des moins de 50 ans et des plus de 50 ans, puisque les plus vieux ont deux fois plus de risques que les autres (66 %), toutes choses égales par ailleurs, de se retrouver exclus du marché du travail en t+2. Ceci confirme les difficultés des plus de 50 ans, que les entreprises hésitent fortement à recruter en période de pénurie d'emplois. Le sexe semble être une variable explicative de second rang sur l'activité en t+2. Les femmes cadres semblent désavantagées vis-à-vis de leurs collègues masculins dans le retour à l'emploi, puisqu'elles ont une probabilité de 45 % d'être au chômage ou en inactivité, contre 33 % pour la référence (homme). Ce désavantage des femmes, toutes choses égales par ailleurs, a déjà été montré dans le cas de l'insertion des jeunes diplômés (Couppié, Epiphane, Fournié, 1997).

Pour ceux qui sont en emploi, il est possible de chercher l'influence de diverses variables sur l'emploi obtenu cadre/non-cadre en t+2. La durée de chômage en t et le diplôme semblent là aussi être les facteurs les plus déterminants, mais la variable subjective semble jouer un rôle de même niveau que la profession, l'âge et le sexe.

La *durée de chômage* en t semble être très discriminante, et se distinguent plusieurs paliers : moins de 6 mois, moins de 2 ans et plus de 2 ans. En effet, les chômeurs de moins de 6 mois en t qui retrouvent un emploi se réinsèrent sur un statut cadre à 50 % (probabilité de référence), contre 27 % pour les chômeurs de moins de 2 ans et 11 % pour les chômeurs de très longue durée. L'installation sur un statut indépendant varie elle dans le sens inverse, puisque l'on passe en effectif de 13 % d'indépendants pour les chômeurs de moins de 6 mois contre plus de 20 % pour les chômeurs de longue et très longue durée. Il est à remarquer que 14 % s'installent en indépendants en t+1, proportion qui augmente encore en t+2 jusqu'à atteindre 17,6 % de ceux qui ont retrouvé un emploi (représentant 31 personnes). Comment expliquer ce décalage entre le faible pourcentage de projets d'indépendance (3,3 % en t, soit 13 personnes) et l'importance du reclassement comme indépendant ? Cela confirme apparemment l'hypothèse que la sortie du salariat peut être un moyen d'éviter de rester au chômage quand la recherche d'un emploi salarié commence à se prolonger. Ce phénomène avait déjà été remarqué par L. Boltanski (1982, p. 426) : « Lorsqu'il se révèle impossible de retrouver un emploi de cadre et que l'avenir n'offre d'autres choix que le déclassement, ou pour les plus âgés, la « retraite anticipée », il reste présent chez de nombreux cadres au chômage le rêve d'indépendance, une petite "boîte bien à soi", quelque part en province, voire un magasin. » Une enquête sur les bénéficiaires de l'ACCRE (Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise) avait elle aussi montré que la création d'entreprise apparaissait comme « la seule solution » pour plus de la moitié de cette population, une voie de sortie du chômage plus contrainte que désirée (Aucouturier, 1993).

Le *diplôme* semble lui aussi discriminant sur les trajectoires d'emploi, même si le cas des Bac+2 semble spécifique. Ce rôle du diplôme dans le déclassement avait été aussi démontré dans le cas des jeunes en insertion (Forgeot, Gautié, 1997). Le reclassement sur un statut cadre augmente avec le niveau de diplôme (en probabilité de 27 % pour les niveaux inférieurs au Bac à 50 % pour les diplômes supérieurs en référence). Les Bac+2 semblent par contre moins bien se reclasser cadres que les niveaux Bac, en empruntant la voie de l'indépendance de façon assez prononcée (25 % contre 10 % pour les niveaux Bac, en effectif). Alors que les cadres autodidactes (pas le Bac ou Bac) deviennent proportionnellement plus déclassés qu'indépendants, les cadres diplômés (Bac+2 ou supérieur) s'installent presque autant en indépendants que sur des emplois déclassés. Cela serait-il le reflet d'une stratégie de contournement du déclassement par l'acceptation du risque de devenir entrepreneur ?

Si l'on prend une définition du déclassement qui tient compte du diplôme nécessaire pour occuper tel type d'emploi, avec une table de correspondance qui distingue dans les professions intermédiaires les techniciens et agents de maîtrise des autres cadres moyens (Forgeot et Gautié, 1997), ne s'agirait-il pas d'un effet mécanique de remise à niveau des anciens cadres « sous-diplômés » ? Le tableau 8 montre que cela ne semble pas être si simple, puisque presque la moitié des ex-cadres de niveau Bac réussissent à se reclasser « cadres » et la moitié des ex-cadres n'ayant pas le Bac se reclassent cadres ou cadres moyens. Mais par contre les diplômés de 3^{ème} cycle ou de grandes écoles se déclassent très peu et pour 14 % en cadres moyens et se distinguent, comme les niveaux Bac+2 (supérieur court), par leur taux d'installation dans l'indépendance. Ce qui rejoint l'idée que le déclassement n'affecte pas de façon uniforme la population active, il concerne plus les niveaux de diplôme Bac et inférieur (Kirsch et Desgouttes, 1996).

Tableau 8 – Emploi en t+2 en fonction du niveau de diplôme

EMPLOI en t+2 <i>Row %</i>	Cadre	Cadre moyen	Technicien	Employé ou ouvrier	Indépendant	Total
3 ^{ème} cycle, Grande École	58.6 %	13.8 %	0 %	6.9 %	20.7 %	100 %
2 ^{ème} cycle	66.6 %	13.3 %	3.3 %	6.6 %	10 %	100 %
Supérieur court	38.2 %	23.5 %	8.8 %	8.8 %	20.6 %	100 %
Bac (général ou technique)	46.9 %	25.0 %	6.2 %	9.4 %	12.5 %	100 %
Pas le bac	25.9 %	25.9 %	5.5 %	31.5 %	11.1 %	100 %
Total	79 44.1 %	38 5.0 %	9 5.0 %	27 15.1 %	26 14.5 %	

Population : 179 actifs en emploi en t+2, la relation formation-emploi « normale » est encadrée sur fond grisé.

La variable subjective, le *projet d'emploi*, semble aussi avoir un effet propre, « toute chose égale par ailleurs », sur la situation d'emploi en t+2, puisque ceux qui font un projet non-cadre ont en probabilité 33 % de chances de se reclasser cadre (contre 50 % pour les projets cadre, référence du Logit) et une probabilité plus importante de se déclasser. Ceux qui font un projet de déclassement ou de chute professionnelle ont deux fois moins de chances de se reclasser « cadre » et presque quatre fois moins pour les projets d'indépendance. La précision du projet et sa rigidité sur les conditions d'embauche semblent jouer de manière différente si le projet vise une profession « cadre » ou « non-cadre ». En effet, les projets cadres rigides se reclassent moins bien cadres (surtout parce qu'ils restent plus au chômage), alors que les projets cadres souples (acceptant un Cdd) ont le taux de reclassement cadre le plus fort, suivi ensuite par les projets cadres larges. Ceux qui ont un projet non cadre en t se retrouvent plus en emploi non-cadre qu'emploi cadre en t+2, même si de façon surprenante, les projets non-cadre rigides ont un taux de reclassement cadre assez élevé (22 % proche du taux moyen de l'échantillon). Cela montre que la précision dans le projet d'emploi n'est pas la seule condition pour favoriser le retour à l'emploi (Huygues-Despointes, 1991), l'acceptation d'un Cdd joue favorablement pour les projets « cadre » alors qu'il ne semble pas favoriser les projets « non-cadre ». Comme si les entreprises regardaient avec suspicion les cadres qui acceptent de faire trop de concessions pour retrouver un emploi non-cadre.

Tableau 9 – Situation vis-à-vis de l'emploi en t+2 en fonction du projet d'emploi simple en t

EMPLOI en t+2 <i>Row %</i>	emploi cadre en t+2	emploi non-cadre en t+2	chômeur ou inactif	Total
Cadre	27.3	20.3	52.4	100 %
Déclassement	12.6	29.1	58.2	100 %
Chute	12.9	38.7	47.4	100 %
Indépendant	7.7	38.4	53.8	100 %
Non précisé	21.4	10.7	67.8	100 %
Total	20.1 %	25.4 %	54.5 %	100 %

Population : 393 individus de l'échantillon cylindré ayant un projet d'emploi en t.

Tableau 10 – Situation vis-à-vis de l'emploi en t+2 en fonction du projet d'emploi synthétique en t

EMPLOI en t+2 <i>Row %</i>	emploi cadre en t+2	emploi non-cadre en t+2	chômeur ou inactif	Total
Cadre rigide	20.3	21.7	58.0	100 %
Cadre souple	38.6	12.3	49.1	100 %
Cadre large	28.9	24.4	46.7	100 %
Non cadre rigide	22.4	32.7	44.8	100 %
Non cadre souple	8.0	32.0	60.0	100 %
Non cadre large	12.3	25.9	61.7	100 %
Tempspartiel	9.1	33.3	57.6	100 %
Total	20.1 %	25.4 %	54.5 %	100 %

Population : 393 individus de l'échantillon cylindré ayant un projet d'emploi en t

Même si le projet d'emploi est en partie déterminé par des variables objectives (notamment diplôme et durée de chômage), il est une interprétation par l'individu du champ des possibles qui s'offre à lui, et ses choix (pour une profession cadre ou non-cadre) ont un effet propre sur l'emploi qu'il occupera en t+2. Ainsi à durée de chômage égale (tableau 11), ceux qui font des projets cadre ne trouvent pas plus vite un emploi mais, quand ils le trouvent, ils ont toujours plus de chances de se reclasser « cadre » que non-cadre (à part sur notre échantillon entre 6 mois et un an en t). De la même manière, à diplôme égal, maintenir un niveau d'exigence vis-à-vis du statut « cadre » ne joue pas de manière significative sur le retour à l'emploi, mais joue fortement sur le statut de l'emploi obtenu. Ce

qui semble donc aller dans le sens d'une efficacité du projet d'emploi : avoir une « logique de l'honneur » peut donc être efficace dans le sens où cela permet d'avoir plus de chances de se reclasser « cadre », mais faire une stratégie de déclassement peut être efficace aussi, puisqu'elle n'handicape pas la personne vis-à-vis de la réinsertion. Le projet d'emploi révèle l'arbitrage de l'individu qui interprète différemment selon son histoire et son environnement (économique, familial, amical, ...) le champ des possibles.

Tableau 11 – Devenir en fonction de la durée de chômage en t et du projet

Col %	moins de 6 mois		moins de 1 an		de un à 2 ans		plus de 2 ans	
	Projet cadre	Projet non-cadre	Projet cadre	Projet non-cadre	Projet cadre	Projet non-cadre	Projet cadre	Projet non-cadre
Emploi cadre	41	24	13	16	22	9	16	0
Emploi non-cadre	16	29	30	32	19	37	16	23
Sans emploi	43	47	56	51	59	54	68	76
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 12 – Devenir en fonction du diplôme en t et du projet

Col %	pas le bac		bac seul		bac+2		diplôme supérieur	
	Projet cadre	Projet non-cadre	Projet cadre	Projet non-cadre	Projet cadre	Projet non-cadre	Projet cadre	Projet non-cadre
Emploi cadre	20	7	29	14	25	11	32	23
Emploi non-cadre	24	40	19	24	28	35	15	20
Sans emploi	56	53	52	62	47	54	53	57
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

À côté du projet d'emploi, le *sexe* semble jouer surtout sur la probabilité de se reclasser cadre (et pas sur la probabilité d'être déclassé), puisque les femmes se reclassent cadres en proportion moindre (33 % en probabilité contre 50 % pour les hommes). Ce qui va dans le même sens que les études de l'insertion professionnelle selon le sexe : trois ans après leur diplôme de l'enseignement supérieur, les jeunes femmes occupent un peu moins souvent que les jeunes hommes un emploi « cadre », 69 % contre 83 % (Couppié, Épiphané, Fournier, 1997). Les femmes de notre échantillon voulaient autant que les hommes retrouver un statut cadre, mais les opportunités d'emploi ne leur ont pas été favorables.

La *profession* semble également intervenir sur les trajectoires d'emploi, puisque les « professions de l'information, de l'art et du spectacle » et les « ingénieurs et cadres techniques », quand ils retrouvent un emploi, se reclassent cadres dans des proportions élevées similaires, et surtout ont des probabilités moindres de se déclasser. Au contraire, les « administratifs et commerciaux » ont un taux de reclassement cadre assez faible (36 % en effectif) et un fort taux d'installation dans l'indépendance (18 % en effectif). En 1997, selon une enquête Céreq, 3 ans après la fin de leurs études, 92 % des diplômés des écoles d'ingénieurs accèdent au statut cadre contre 49 % des sortants des écoles de commerce reconnues ou non par l'État (Martinelli, Sigot, Vergnies, 1997). On peut faire remarquer, à la suite de L. Boltanski (1982, p.390), que la distinction entre cadre salarié et patron est assez floue pour la catégorie « administratifs et commerciaux », car elle englobe de nombreux cadres qui dirigent des petites unités, un établissement à l'intérieur d'un grand. L'expérience de la direction de petites unités, sur un statut salarié, peut donc inciter à passer à l'acte sur un autre statut. Le statut d'indépendant semble être préféré au déclassement par les « ingénieurs et cadres techniques » (15 % d'indépendants en t+2), alors que cela semble être un devenir peu probable pour les « professions de l'information, de l'art et du spectacle » (3 %). Tout en sachant que ces dernières sont souvent sur un statut proche de l'indépendance qu'est l'intermittence.

Sur les trajectoires d'emploi, là encore, on n'observe pas de lien apparent entre l'origine sociale et le reclassement sur un emploi cadre, contrairement à ce que l'on observe sur la primo-insertion des jeunes diplômés. Plutôt que la question : « *L'effet du diplôme effacerait-il par la suite toute influence du milieu d'origine de l'individu ?* » (Eckert, 1998), il faudrait peut-être plutôt poser la question : l'effet de la socialisation professionnelle efface-t-il par la suite l'influence du milieu social d'origine ? Une étude sur les carrières des ingénieurs a montré que « les écarts initiaux dus à l'origine sociale ou scolaire tendent à s'atténuer avec l'ancienneté professionnelle, qu'il s'agisse du niveau hiérarchique, du secteur d'emploi ou des fonctions exercées » (Duprez, Grelon, Marry, 1991). Cette interprétation

reste à vérifier car, pour d'autres auteurs, l'origine sociale joue fortement, à diplôme égal, notamment pour les carrières à partir de 40 ans et les fins de carrière (Boltanski, 1982).

Conclusion : la notion de « projet » dans la réinsertion

Une étude sur les parcours de réinsertion peut-elle se contenter d'analyser l'impact des variables objectives, comme si l'individu était entièrement défini par la situation où il se trouve ? Si le projet est en partie déterminé par les variables objectives, comme le devenir, cela n'empêche pas le projet d'avoir un effet propre. Dans le cas de cadres en recherche d'emploi, le projet d'emploi est influencé surtout par le diplôme, la durée de chômage et la profession, facteurs qui influencent aussi les trajectoires d'activité et d'emploi des individus. La logique de l'honneur ne semble pas caractériser tous les cadres au sens de l'INSEE, mais plutôt le noyau dur de cette catégorie (diplômés, ingénieurs, depuis peu au chômage). Les cadres commerciaux et administratifs, fortement touchés par le chômage, semblent traverser une crise de légitimité, alors que les professions de l'information, des arts et du spectacle ne paraissent pas remis en cause par cette augmentation du taux de chômage. Or résister contre le déclassement semble être une stratégie qui porte ses fruits, non pas sur la probabilité de réinsertion, mais sur la qualité de cette réinsertion (emploi cadre / non-cadre). Le projet est donc une médiation entre l'histoire passée et l'histoire à venir, et non une simple probabilité subjective qui se calerait sur les probabilités objectives. Cet arbitrage individuel peut se rapprocher des deux identités de C. Dubar (1994) : transactionnelle et biographique. Mais il est aussi un projet conjugal, puisque le conjoint participe à sa construction, notamment vis-à-vis de la création d'entreprise et de la mobilité géographique.

Cette communication avait aussi comme ambition de montrer la complémentarité des méthodes qualitatives et quantitatives. Les statistiques permettent de faire un inventaire hiérarchisé des facteurs discriminants sur les cheminements objectifs, tandis que les entretiens permettent d'aider leur interprétation, à travers des histoires de vie. Cependant, le fait de travailler sur un échantillon qualitatif rétrospectif, non tiré de l'enquête Emploi, empêche de comparer les projets qualitatifs avec le devenir en t+2 de ces mêmes individus (contrairement à Imbert, 1993). L'utilisation d'entretiens aura permis de montrer que les projets dépendent des ressources, au sens large, de la famille (héritage, fonds propres) et non pas des seuls revenus de remplacement des Assedic. Ils évoluent de manière non linéaire avec la durée de chômage, même si les très longues durées (plus de deux ans) jouent fortement sur la diminution des exigences. La création d'entreprise semble être un projet d'emploi secondaire, qui n'apparaît pas dans la question sur la profession principale recherchée dans l'Enquête Emploi, mais est présentée comme une solution de secours dans le discours de certains cadres.

Sophie Pochic

LEST, 35 avenue Jules Ferry

13626 Aix-en-Provence Cédex

Tél : 04 91 90 93 20 ; Fax : 04 42 26 79 37

E-mail : pochic.s@univ-aix.fr

Bibliographie

André-Roux V. et Le Minez S., 1997, Dix ans d'évolution du chômage des cadres : 1986-1996, *Premières synthèses INSEE*, n° 29-2, juillet.

Aucouturier A.-L., 1993, Du chômage à la création d'entreprise, *Travail et emploi*, n° 58.

Béret P., 1992, Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques, In : Coutrot L. et Dubar C., *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, IRESCO-La Documentation Française, 1992.

Bertaux D., 1997, *Les récits de vie*, Nathan Université.

- Boltanski L., 1982, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Minuit.
- Bouffartigue P., 1994, Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière. Trajectoires de socialisation et entrée dans la vie professionnelle, *Revue Française de Sociologie*, n° xxxv-1, p. 59-100.
- Bourdieu P. et Boltanski L., 1975, Le titre et le poste, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 2.
- Couppié T., Epiphane D., Fournier C., 1997, Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ?, *Céreq Bref*, n° 135, octobre.
- Dubar C., 1994, L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel, *Revue Française de Sociologie*, n° xxxv-2, p. 283-314.
- Duprez J.-M., Grelon A. et Marry C., 1991, Les ingénieurs dans les années 90 : mutations professionnelles et identités sociales, *Sociétés contemporaines*, n° 6.
- Forgeot G. et Gautié J., 1997, Insertion professionnelle et processus de déclassement, *Économie et statistiques*, n° 304-305.
- Eckert H., 1998, Les inégalités d'accès aux emplois de cadres parmi les sortants de l'enseignement supérieur. Du diagnostic à l'interprétation, Proposition de communication aux V^{èmes} journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Strasbourg, avril.
- Goux D. et Maurin É., 1993, Emploi et chômage des cadres : 1990-1992, *INSEE Premières informations*, n° 478.
- Huygues-Despointes H., 1991, Être disponible et savoir cibler sa recherche : deux clés pour trouver un emploi, *Économie et statistique*, n° 249.
- Imbert F., 1993, Le longitudinal à travers quantitatif et qualitatif, *Sociétés contemporaines*, n° 14-15.
- d'Iribarne Ph., 1989, *La logique de l'honneur*, PUF.
- d'Iribarne Ph., 1990, *Le chômage paradoxal*, PUF Économie en liberté.
- Kirsch J.-L. et Desgoutte J.-P., 1996, Diplôme et déclassement, *Céreq Bref*, n° 117, février.
- Laufer J., 1998, Les femmes cadres : entre le pouvoir et le temps, *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 3, juillet-septembre.
- Lecoutre M., 1997, Trajectoires et filières : réflexions méthodologiques à propos d'une expérience d'enquête longitudinale à la sortie de l'enseignement supérieur, L'analyse longitudinale du marché du travail : Les politiques de l'emploi, *Documents Séminaires Céreq*, n° 128, août.
- Martinelli D., Sigot J.-C., Vergnies J.-F., 1997, Diplômés de l'enseignement supérieur. L'insertion professionnelle se stabilise, mais les écarts s'accroissent, *Céreq Bref*, n° 134, septembre.
- Menger P.-M., 1997, *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, La Documentation Française.
- Rouault-Galdo D., 1992, Chômage de longue durée : les handicaps structurels peuvent-ils être compensés par les comportements ?, In : Coutrot L. et Dubar C., *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, IRESO-La Documentation Française.
- Tresmontant R., 1991, Chômage : les chances d'en sortir, *Économie et statistiques*, n° 241, mars.
- Voisin M.-J., 1989, Les difficultés d'insertion des chômeurs, *Économie et statistiques*, n° 220, avril.

Annexe 1 – Présentation de l'échantillon longitudinal

Comme le nombre de cadres au chômage présents dans l'Enquête Emploi est assez faible (entre 184 en 1990 et 424 en 1997, si l'on prend la définition cadres INSEE et chômage BIT), et que cette enquête est renouvelée par tiers, le seul moyen d'avoir un échantillon avec une taille acceptable statistiquement était de fusionner diverses cohortes. En nous inspirant de la technique de R. Tresmontant (1991), nous avons construit 6 cohortes en prenant au temps *t* les cadres au chômage au sens de la situation déclarée et en ne gardant que ceux pour qui nous avons les informations sur ce qu'ils étaient devenus en *t+1* et *t+2*. Notre échantillon cylindré est le résultat de la fusion de ces diverses cohortes (où *t* va de 1990 à 1995), ce qui est possible parce que les cadres au chômage ont entre 1990 et 1997 des caractéristiques proches. L'échantillon final est composé finalement de 393 cadres, dont les professions antérieures sont les trois les plus fortement touchées par le chômage : cadres administratifs et commerciaux, ingénieurs et cadres techniques et professions de l'information, des arts et du spectacle. Tout en sachant que d'autres auteurs classent cette catégorie dans les « cadres moyens », professions intermédiaires sans techniciens ni agents de maîtrise (Forgeot, Gautié, 1997), en raison de leur proximité sur des caractéristiques telles que sexe, âge, diplôme, revenus. Il n'est enfin pas possible de connaître le projet d'emploi des personnes qui se déclarent au chômage, mais qui ont un emploi qui commence ultérieurement (35/494, 7% de l'échantillon cylindré), et des personnes qui n'ont pas encore commencé ou abandonné leur recherche (66/494, 13,3 % de l'échantillon cylindré), car elles ne répondent pas aux questions sur le projet d'emploi antérieur.

Cet échantillon est affecté d'un biais structurel, lié à la mobilité géographique différentielle des chômeurs. Il est composé de cadres ayant répondu aux trois vagues d'enquête qui ont lieu en mars de chaque année à leur domicile, donc cette population est moins mobile que celle qui a disparu (notamment en déménageant). Chaque année environ 10 % de la cohorte suivie quitte l'échantillon, ce qui équivaut à la perte des individus les plus mobiles, qui ont peut-être déménagé pour retrouver une emploi. La comparaison avec les deux enquêtes Emploi 1990 et 1997 montre que sont sur-représentés les plus de 40 ans, les plus diplômés et les chômeurs de longue durée. Ce biais de la mobilité géographique est présent dans toutes les enquêtes longitudinales, quelle que soit la méthode d'enquête.

Caractéristiques de l'échantillon / Enquête Emploi 90-97

VARIABLES	Caractéristiques en <i>t</i>	Echantillon effectif	%	Emploi 1990	Emploi 1997
COHORTE	1990-1992	31	7.9 %		
	1991-1993	36	9.2 %		
	1992-1994	60	15.3 %		
	1993-1995	90	22.9 %		
	1994-1996	94	23.9 %		
	1995-1997	82	20.9 %		
SEXE	Homme	268	68.2 %	64.6 %	61.8 %
	Femme	125	31.8 %	35.4 %	38.2 %
ÂGE	Moins de 30 ans	37	9.4 %	18.9 %	12.1 %
	30 à 39 ans	101	25.7 %	22.3 %	29.5 %
	40 à 49 ans	129	32.8 %	23.4 %	26.3 %
	Plus de 50 ans	126	32.1 %	35.4 %	32.1 %
PROFESSION	Professions de l'information, des arts	35	16.5 %	20.6 %	25.5 %
	Cadres administratifs et commerciaux	226	57.5 %	57.1 %	48.6 %
	Ingénieurs et cadres techniques	102	26.0 %	22.3 %	25.9 %
DIPLOME	Pas le bac	116	29.5 %	30.5 %	30.8 %
	Bac	73	18.6 %	24.1 %	18.3 %
	Bac+2	73	18.6 %	10.9 %	18.0 %
	Diplôme supérieur	131	33.3 %	34.5 %	32.9 %
DURÉE DE CHÔMAGE	Moins de 6 mois	157	39.9 %	38.5 %	30.9 %
	De 6 mois à moins d'un an	83	21.1 %	22.4 %	18.5 %
	Chômage de longue durée (1 à 2 ans)	87	22.1 %	21.3 %	20.6 %
	Chômage de très longue durée (plus 2 ans)	66	16.8 %	17.8 %	30.0 %
ALLOCATION	reçoit des allocations	250	63.6 %	51.4 %	64.5 %
	pas d'allocations	143	36.4 %	48.6 %	35.5 %
circonstances	Licenciement	262	67.0 %	58.3 %	57.5 %
	Fin de Cdd	79	20.2 %	22.3 %	30.1 %
	autres	50	12.8 %	19.4 %	12.3 %

Annexe 2 – Projet d'emploi en fonction de variables objectives

Indicateur simple du projet d'emploi

VARIABLE	PROJET en t Row %	Rester cadre	Accepter le déclassement		Devenir indépendant	Non précisé	Total
			Profession intermédiaire	employé ou ouvrier			
SEXE	Hommes	50.0	26.1	12.7	4.1	7.1	100 %
	Femmes	42.4	26.4	22.4	1.6	7.2	100 %
DIPLÔME	Pas le bac	38.8	25.8	25.8	1.7	7.7	100 %
	Bac	42.4	32.9	17.8	4.1	2.7	100 %
	Bac+2	49.3	20.5	13.7	6.8	9.6	100 %
	Diplôme supérieur	57.2	25.9	6.8	2.3	7.6	100 %
DURÉE DE CHÔMAGE	Moins de 6 mois	51.6	24.2	16.5	1.9	5.7	100 %
	De 6 mois à un an	55.4	33.7	7.2	2.4	1.2	100 %
	Longue durée (1 à 2 ans)	47.1	18.4	20.7	5.7	8.0	100 %
	Très longue durée (> 2 ans)	28.8	20.4	19.3	23.1	16.6	100 %
PROFESSION	Professions de l'info, arts	60.0	21.5	15.4	1.5	1.5	100 %
	Cadres adm. et com.	39.4	31.4	16.8	4.4	8.0	100 %
	Ingénieurs et techniques	57.8	17.6	13.7	1.9	8.8	100 %
ÂGE	Moins de 30 ans	45.9	37.8	10.8	0	5.4	100 %
	30-39 ans	52.4	22.7	16.8	3.0	4.9	100 %
	40-49 ans	43.4	26.3	17.8	3.9	8.5	100 %
	Plus de 50 ans	48.4	25.4	14.3	4.0	7.9	100 %
Total		47.6 %	26.2 %	15.8 %	3.3 %	7.1 %	100 %

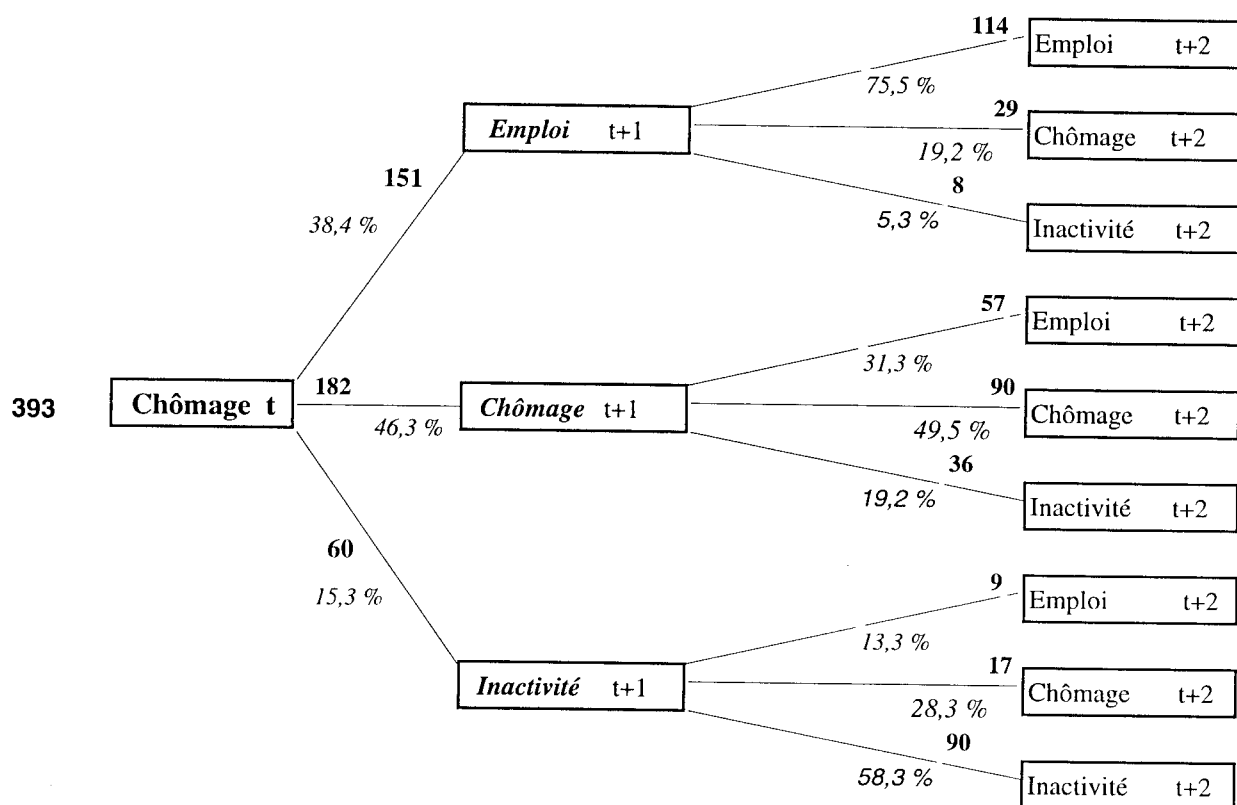
Population : 393 individus de l'échantillon cylindré 1990-97 ayant un projet d'emploi en t.

Indicateur synthétique du projet d'emploi

VARIABLES	PROJET en t Row %	Cadre rigide	Cadre souple	Cadre large	Non-cadre Rigide	Non-cadre souple	Non-cadre large	Emploi à temps partiel	Total
SEXE	Homme	22.0	13.4	12.7	16.8	10.7	21.3	3.7	100 %
	Femme	8.0	16.8	8.8	10.4	18.4	19.2	18.4	100 %
DIPLÔME	Pas le bac	12.9	14.6	7.7	14.6	13.8	26.7	9.5	100 %
	Bac	17.8	15.0	8.2	16.4	20.5	16.4	5.5	100 %
	Bac+2	17.8	19.2	12.3	12.3	11.0	23.3	4.1	100 %
	Diplôme supérieur	21.4	11.4	16.0	15.3	8.4	16.0	11.4	100 %
DURÉE DE CHÔMAGE	Moins d'un an	18.3	16.2	13.7	15.0	11.6	16.6	8.3	100 %
	Longue durée	17.2	14.9	10.3	13.8	10.3	24.1	9.2	100 %
	Plus de 2 ans	15.1	7.6	4.5	15.1	19.7	30.3	7.6	100 %
PROFESSION	Professions de l'info	4.6	38.4	7.7	7.7	13.8	12.3	15.3	100 %
	Cadres adm. et com.	16.8	8.4	10.6	17.7	14.6	23.0	8.8	100 %
	Ingénieurs et techniques	27.4	12.7	15.7	12.7	7.8	20.6	2.9	100 %
ÂGE	Moins de 30 ans	16.2	13.5	10.8	16.2	21.6	13.5	8.1	100 %
	30-39 ans	10.9	15.8	16.8	12.8	10.9	18.8	13.8	100 %
	40-49 ans	18.6	10.8	12.4	20.1	10.1	21.7	6.2	100 %
	Plus de 50 ans	22.2	17.4	6.3	10.3	14.3	23.0	6.3	100 %
Total		17.5 %	14.5 %	11.4 %	14.7 %	12.7 %	20.6 %	8.4 %	100 %

Population : 393 individus de l'échantillon cylindré 1990-97 ayant un projet d'emploi en t.

Annexe 3 – Les trajectoires d’activité de cadres au chômage



Annexe 4 – Situations d’emploi en t+2 en fonction de variables objectives et subjectives

VARIABLE	EMPLOI en t+2 <i>Row %</i>	Cadre	Non-cadre			Total
			profession interm.	employé ouvrier	indépendant	
SEXE	Hommes	48,0	25,9	9,4	16,5	100 %
	Femmes	34,6	26,9	28,8	9,6	100 %
DIPLÔME	Pas le bac	26,4	32,1	32,0	9,4	100 %
	Bac	48,4	32,2	9,7	9,7	100 %
	Bac+2	36,1	30,5	8,3	25,0	100 %
	Diplôme supérieur	62,7	15,2	6,8	15,2	100 %
DURÉE DE CHÔMAGE	Moins de 6 mois	58,1	21,6	6,7	13,5	100 %
	De 6 mois à un an	42,5	37,5	15,0	5,0	100 %
	Longue durée (1 à 2 ans)	36,3	18,2	22,7	22,7	100 %
	Plus de 2 ans	14,3	38,1	28,5	19,0	100 %
PROFESSION	Professions de l’info, arts	48,5	27,3	21,2	3,0	100 %
	Cadres adm. et com.	36,0	31,0	15,0	18,0	100 %
	Ingénieurs et techniques	58,7	15,2	10,8	15,2	100 %
PROJET en t	Cadre	57,3	24,7	7,8	10,1	100 %
	Déclassement	30,2	39,5	16,3	13,9	100 %
	Chute	25,0	15,6	37,5	21,9	100 %
	Indépendant	16,7	33,3	0	50,0	100 %
	Non précisé	66,6	11,1	11,1	11,1	100 %
PROJET en t	Cadre rigide	48,2	37,9	6,9	6,9	100 %
	Cadre souple	75,8	10,3	10,3	3,4	100 %
	Cadre large	54,2	25,0	4,2	16,6	100 %
	Non-cadre rigide	40,6	31,2	6,2	21,9	100 %
	Non-cadre souple	20,0	30,0	35,0	15,0	100 %
	Non-cadre large	32,2	22,5	25,8	19,3	100 %
	Temps partiel	21,4	28,5	28,5	21,4	100 %
Total		44,6 %	23,2 %	14,4 %	17,6 %	100 %

Population : 179 individus de l’échantillon cylindré ayant un emploi en t+2

Processus d'insertion et appariements sur le marché du travail

Isabelle Recotillet

1. Le processus d'insertion : dynamique des relations d'emploi

Dans l'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes, plusieurs angles d'approches sont envisageables, parmi lesquels l'accès à l'emploi et la durabilité de l'emploi. Dans un contexte économique général de rationnement des emplois, le questionnement de l'accès à l'emploi est nécessaire en matière d'orientation de la politique publique d'emploi (Le Goff, 1995 ; Balsan, 1999). Aussi, la théorie du *job search* a souvent été mise en avant dans les travaux sur l'insertion professionnelle (Espinasse et Giret, 1996 ; Vincens, 1998). Si l'insertion est considérée comme l'accès à un emploi, ce type de modèle est suffisant pour avoir une approche dynamique de l'insertion. Cependant, la durabilité des emplois apparaît encore plus cruciale dans la compréhension des processus d'insertion. Outre la difficulté d'obtenir un emploi, quelles sont les chances pour ceux qui en ont un de le conserver ? L'optique choisie ici rejoint, au moins partiellement, la définition de l'insertion donnée par Michel Vernières (1997) : « La période d'insertion s'achève lorsque l'individu a atteint une position stabilisée dans le système d'emploi. Un individu peut très bien occuper durablement des positions instables et donc avoir terminé sa période d'insertion. » Nous considérerons que la trajectoire d'un individu est stabilisée lorsque les mouvements entre l'emploi et le non-emploi se ralentissent.

D'un point de vue théorique, plusieurs courants ont cherché à justifier l'existence de contrats à long terme entre la firme et ses salariés. Les explications peuvent être de quatre ordres. Le premier point concerne la nécessité pour l'entreprise de couvrir ses investissements en formation. Le second point se place du point de vue des salariés : leur aversion pour le risque les pousse à se prémunir contre la perte de revenu que comporterait le chômage. Ce deuxième argument montre qu'il est profitable pour les salariés de s'engager dans une relation de long terme sur des contrats qui les assurent contre ce risque. L'existence d'asymétries d'information est un troisième facteur incitatif de la réalisation de tels contrats : l'écriture du contrat oblige les deux parties en présence à révéler à l'autre l'information qu'elle détient afin d'éviter qu'une des deux parties en présence bénéficie d'un avantage informationnel ; le contrat est ainsi rendu auto-exécutoire ou incitatif. Une dernière catégorie d'explication est fournie par l'existence de coûts de transaction. La prise en compte de ces quatre facteurs justifie par ailleurs l'existence d'un marché interne (Wachter et Wright, 1990) par l'ensemble des règles explicites ou implicites qu'ils mettent en œuvre.

Il est important de remarquer que le développement de ces quatre points répond à la volonté de prendre en compte l'imperfection de l'information à laquelle fait face l'ensemble des agents économiques. L'analyse de la dynamique des relations d'emploi peut être en effet conçue sous l'angle d'un problème d'information. Dans la phase de recrutement, les employeurs font face à un contexte d'incertitude sur l'aptitude des candidats ; de même les postulants à l'emploi n'ont qu'une information partielle sur l'entreprise. Dans le déroulement de l'emploi, les problèmes d'information se traduisent par des difficultés d'évaluation de la qualité soit de la relation d'emploi soit de la productivité du travailleur. Ce phénomène est d'autant plus manifeste pour les jeunes, dont la caractéristique principale est de n'être doté d'aucune (sinon très faible) expérience professionnelle. Ainsi, une des extensions de la théorie du *job search* semble particulièrement intéressante dans l'analyse processuelle

de l'insertion : les théories de l'accumulation d'information, parmi lesquelles le *job matching* (Jovanovic, 1979 ; 1984).

Dans le modèle de *matching* développé par Jovanovic en 1979, les problèmes d'information sont relatifs aux capacités productives des candidats. Cependant, contrairement à la théorie des contrats, il n'existe pas de situation d'asymétrie d'information : les deux parties, l'employeur et le salarié, apprennent simultanément la qualité de l'appariement « poste-individu » à partir de la même information. Dans ce cadre, aucune des deux parties ne peut tirer avantage de ce qu'elle sait. L'originalité des modèles d'accumulation d'information est de permettre une réduction de l'incertitude au cours de la relation d'emploi. La qualité de l'appariement est révélée *au cours du temps* par l'arrivée d'informations sur les caractéristiques associées au couple poste-salarié. On peut remarquer que cette hypothèse s'écarte de l'hypothèse néo-classique habituelle. Ce n'est pas la productivité du salarié qui est au centre du modèle, mais l'appariement entre un salarié et un emploi particulier (Favereau, 1985). Une hypothèse importante dans ce type de modèle est que les salariés ont des capacités productives différentes selon les postes sur lesquels ils sont placés. Cependant, pour Jovanovic, cette information n'est apprise que par l'expérience de la relation d'emploi. L'appariement est appelé « bien d'expérience ». Dans ce contexte les employeurs fondent leurs croyances partiellement sur un entretien préalable à l'embauche. L'expérimentation de la relation emploi-individu permet à l'employeur de confronter ses croyances a priori avec l'observation de l'output produit par son salarié a posteriori. De même l'individu apprend lors du déroulement de l'emploi les caractéristiques cachées de la relation. Il révisé ainsi ses croyances selon un processus d'apprentissage bayésien au fur et à mesure que la qualité de l'appariement est connue. Les expérimentations sont indépendantes les unes des autres et peuvent être assimilées à un tirage d'une variable aléatoire dans une distribution. L'information accumulée au cours du temps est complètement spécifique à la firme. Aussi, la qualité d'un appariement est indépendante des qualités d'appariement précédents. C'est dans ce constat que réside la majeure différence avec la théorie du *job shopping* (Johnson, 1978). Alors que le modèle de *matching* s'intéresse à un appariement, le modèle de *shopping* considère la trajectoire des appariements par une hypothèse de dépendance des appariements réalisés.

Cependant, la série des appariements n'est pourtant pas aléatoire dans le modèle de *matching* (Dagsvik, Jovanovic, Shepard, 1985). Si la rencontre entre entreprises et individus est aléatoire, les caractéristiques des deux parties sont corrélées lors de la réalisation d'un appariement, de sorte que le processus d'embauche est une première étape de sélection. Cela n'est pas opposé à l'hypothèse d'indépendance de la qualité des appariements constaté ex post. On peut donc penser que l'expérience des appariements passés joue un rôle significatif dans la phase de recrutement. Cependant, ce que le chercheur observe à travers les dispositifs d'enquêtes statistiques, ce sont les relations d'emploi ou les appariements réalisés et non pas le processus de recrutement. On fait alors l'hypothèse que ce sont les mêmes caractéristiques qui causent à la fois le recrutement et, partiellement, la durabilité de la relation d'emploi.

Il est également utile de remarquer que la notion d'appariement peut être reliée au concept de marché interne (Wachter et Wright, 1990). Si la productivité est plus élevée pour un couple employeur - employé particulier qu'avec n'importe quel autre couple sur le marché, alors on fait face à un bon appariement. Si l'appariement est du type « bon appariement », un surplus est créé par rapport à tous les autres appariements possibles. Dans ce cas, les deux parties sont incitées à faire durer la relation d'emploi. Lorsque l'individu est sélectionné par l'employeur, il possède un niveau de capital général (constitué à la fois par des caractéristiques individuelles constantes dans le temps et par l'expérience du marché du travail) auquel va s'ajouter un capital spécifique fourni par la constitution de la paire poste - employé. La formation de capital spécifique permet à l'employé d'augmenter sa productivité, et cela d'autant plus que le niveau de capital général est élevé. L'investissement en capital spécifique est rentable pour l'employeur s'il fait face à un appariement optimal. Si l'appariement n'offre pas un niveau de qualité élevé, alors la séparation des deux parties survient suffisamment tôt (Jovanovic, 1979) pour que le retour sur investissement n'ait pas eu lieu. L'employeur a donc intérêt à ce que l'employé ne s'octroie pas tout le surplus, par exemple en quittant l'employeur pour un emploi utilisant la formation engagée. Si l'une des parties a la possibilité de bénéficier d'une opportunité externe sans coût, alors il est certain que celle-ci choisira de léser l'autre. Chacune des parties a donc

intérêt à s'assurer que de tels buts opportunistes ne surviennent pas. Une solution est la croissance des gains avec l'âge. Les salaires sont plus faibles en début de carrière et représentent la participation aux dépenses de formation. Par la suite, le retour sur investissement permet à l'employeur d'accroître le salaire versé, et le rendre supérieur au salaire du marché (mécanisme de salaire d'efficience). L'employeur peut trouver par ce biais un moyen de fidéliser l'employé et ainsi d'internaliser la relation d'emploi.

Par conséquent, on peut s'attendre à ce que le niveau de capital général joue un effet d'accélérateur (ou inversement) sur la probabilité de réaliser un appariement optimal. Quels sont les effets en jeu dans les processus de stabilisation de la trajectoire et de sélection dans l'emploi ? À quelle vitesse est révélée l'information sur les capacités productives du couple employé-poste ? Le capital humain accumulé, spécifique ou général, joue-t-il encore un rôle, et si oui comment, après le recrutement d'un individu ?

Des éléments de réponse peuvent être apportés par des méthodes statistiques longitudinales qui autorisent la prise en compte la dimension temporelle de l'insertion. La modélisation en temps continu découle directement du modèle de *matching* de Jovanovic (1979) et offre deux principaux avantages par rapport à une modélisation en temps discret de type Logit. D'une part les agents prennent leurs décisions en temps continu ; par conséquent la modélisation en temps continu en est le meilleur reflet. D'autre part, les modèles en temps continu ne sont pas sensibles à la spécification des intervalles de temps, alors que les estimateurs des modèles en temps discret de type Logit le sont (Flinn et Heckman, 1982). Nous suivrons la démarche de Flinn et Heckman (1982) pour montrer le lien entre le modèle de matching et la modélisation du processus en temps continu.

La modélisation des transitions, s'appuyant sur la théorie des processus, fait appel à un outil particulièrement intéressant : la fonction de risque, $h(t)$, qui représente la probabilité instantanée de sortie d'un état sur le marché du travail (par exemple l'emploi dans le modèle de Jovanovic) sachant la durée écoulée dans cet état. Dans le modèle de matching, cela correspond à la probabilité que la productivité perçue de l'appariement soit inférieure au salaire de réserve de l'individu. À l'instant où le salarié obtient moins que la productivité révélée de l'appariement, il quitte son employeur et la relation d'emploi se termine. Cet instant du temps est noté t , et la durée de l'emploi T .

La variable aléatoire T est caractérisée par une fonction de densité $f(t)$, une fonction de répartition $F(t)$, une fonction de survie $S(t)$ et une fonction de risque $h(t)$. La fonction de survie représente la probabilité que l'emploi se termine après t ; $S(t) = 1 - F(t)$.

La fonction de risque est complètement déterminée par la connaissance des autres fonctions qui caractérisent la durée :

$$h(t) = \frac{f(t)}{S(t)}$$

Par conséquent, l'estimation de fonctions de risque peut s'interpréter en termes de probabilité que la productivité révélée par l'expérimentation de l'appariement soit inférieure au salaire de réserve de l'individu. Les modèles proposés pour l'estimation appartiennent à la classe des modèles à risques proportionnels (Cox et Oakes, 1984) :

$$h(t; x) = h_0(t) \exp(X^T \beta),$$

où $h_0(t)$ est le risque sous-jacent et correspond au risque des individus de référence (pour lesquels $X=0$).

La spécification particulière retenue pour ce modèle (cf. encadré 2) permet de contrôler le biais de dépendance temporelle auquel conduit la non-prise en compte de l'hétérogénéité non observée¹ (Lancaster, 1990 ; Han et Hausman, 1990). L'outil méthodologique utilisé permet de mesurer d'une part les intensités de transition entre plusieurs états du marché du travail, d'autre part de quantifier les

1. Pour un développement des conséquences de la non-prise en compte de l'hétérogénéité non observée et des procédures de tests économétriques, voir di Paola et Recotillet, 1998.

effets des caractéristiques individuelles et processuelles au cours de la durée de chacun des états. L'ensemble des états comprend deux éléments : l'emploi au sens large et le chômage.

Pour chacun des états nous utiliserons une spécification en termes de risques concurrents de sorte à pouvoir calculer les intensités de transitions distinctes selon l'issue de l'état étudié. Ainsi, nous retenons trois types de transition : de l'emploi vers l'emploi, de l'emploi vers le chômage, du chômage vers l'emploi, avec un questionnement qui s'articule successivement autour de la stabilisation du processus d'insertion et du processus de sélection dans l'emploi.

2. Stabilisation du processus d'insertion

Le passage de l'école à l'emploi n'est plus direct et l'insertion ne peut plus être définie à un moment précis du temps. La multiplication des expériences sur le marché du travail, stages, mesures d'aide à l'insertion des jeunes, formation en alternance, conduisent à un allongement de la période d'insertion. L'approche en termes de processus répond bien à cet état de fait, par la notion de continuum qu'elle implique. Nous considérerons que la trajectoire professionnelle se stabilise lorsque les mouvements dans et hors de l'emploi se réduisent. Au cours du temps, les probabilités de perdre ou de quitter son emploi se font moindres.

Deux types d'estimation sont mises en œuvre afin d'apporter des éléments de réponse. D'une part un modèle de transition paramétrique avec correction de l'hétérogénéité non observée qui distingue les intensités de transition selon le numéro d'ordre de l'état occupé. D'autre part un modèle de transition à risques constants par morceaux dans lequel sont introduits des effets explicatifs d'ordre processuel : le nombre d'états connus sur le marché du travail et la date de début de la période étudiée. Lorsque cela est possible, la définition de l'emploi est affinée en faveur d'une construction en termes de contrats de travail. Sont retenues les transitions entre Cdd, Cdi et chômage. Les estimations sont stratifiées par sexe dans la mesure où les comportements sur le marché du travail sont nettement différenciés pour les hommes et les femmes.

Encadré 1 – La source de données, l'enquête sur les sortants en 1989 de l'enseignement secondaire et de l'apprentissage du Céreq

Enquête rétrospective sur des sortants de l'enseignement secondaire général ou technique et de l'apprentissage menée en 1993 sur des jeunes ayant quitté l'école en 1989.

L'échantillon sélectionné pour l'étude exclut les sortants d'apprentissage.

Une période d'emploi se définit par un contrat de travail et/ou une fonction chez un employeur. Ainsi, un même individu peut avoir deux emplois successifs chez un même employeur.

Tableau 1 – Taille de l'échantillon par genre et niveau de formation

	Niveau 5	Niveau 5 long	Niveau 5 bis	Niveau 6	Total
Hommes	4963 (88.3 %)	145 (2.6 %)	259 (4.6 %)	253 (4.5 %)	5620 (100.0 %)
Femmes	3166 (81.0 %)	102 (2.7 %)	310 (7.9 %)	330 (8.4 %)	3908 (100.0 %)
Total	8129 (85.3 %)	247 (2.6 %)	569 (6.0 %)	583 (6.1 %)	9528 (100.0 %)

Tableau 2 – Nombre de périodes connues sur l'ensemble de la période (juin 1989 - octobre 1993)

Hommes	Femmes	Total
31259 (58.1 %)	22548 (41.9 %)	53807 (100.0 %)

Nombre moyen d'états connus = 4

Nombre médian d'états connus = 3

Tableau 3 – Nombre de périodes d'emplois connues sur la période (juin 1989 - octobre 1993)

Hommes	Femmes	Total
18834 (60.5 %)	12311 (39.5 %)	31145 (100.0 %)

Nombre moyen d'emplois connus = 2,6

Nombre médian d'emplois connus = 2

2.1. Modèle de transition paramétrique avec correction de l'hétérogénéité non observée (tableaux 4 et 5)

Les intensités de transition correspondent au nombre moyen de transitions par unité de temps (ici le mois). Pour les hommes comme pour les femmes, on observe un net ralentissement des mobilités emploi-emploi et emploi-chômage juste après le premier état occupé. Tandis que les mobilités à partir de l'emploi se ralentissent, l'accès à l'emploi, mesuré par les mobilités chômage-emploi connaissent un rythme croissant puis décroissant pour les hommes. Les jeunes femmes sont victimes de durées de chômage plus longues dans la mesure où les intensités de transition à partir du chômage vers l'emploi se dégradent nettement et cela de façon très rapide. Lorsque le chômage survient tôt dans la vie active il n'est pas pénalisant et se lit comme un chômage d'insertion par opposition à un chômage d'instabilité provisoire ou durable (Eckert, 1995). Les allers-retours entre les différents états considérés semblent donc se réduire au fur et à mesure que le nombre d'états expérimentés augmente. Par conséquent, les hommes et les femmes ont plus de chances de conserver leur emploi lorsqu'ils ont acquis de l'expérience sur le marché du travail. Remarquons cependant que nous ne pouvons pas qualifier cette expérience. De la même manière, les chances de rester au chômage plus longtemps augmentent dans la mesure où les intensités de transition sont plus faibles : c'est donc qu'il y a moins de sorties du chômage vers l'emploi.

Cette première estimation permet de conclure à une stabilisation des parcours professionnels des jeunes ; cependant la stabilisation de la trajectoire peut se traduire par des durées d'emploi plus longues de même que par des durées de chômage plus longues. De ce point de vue, et suivant la définition de Michel Vernières, le processus d'insertion est achevé puisque les mobilités, quelles qu'elles soient, sont moins intenses.

Tableau 4 – Intensités de transition, hommes

N = 18822	Emploi - Emploi	Emploi - Chômage	Chômage - Emploi
État 1	0.1159	0.0728	0.2866
État 2	0.0635	0.0425	0.3154
État 3	0.0523	0.0322	0.2607
État 4	0.0515	0.0396	0.2255
État 5	0.0482	0.0462	
État 6	0.0497	0.0583	
État 7	0.0486	0.0629	
Variance du paramètre d'hétérogénéité non observée			
État 1	0.6451***	1.7237***	0.1425***
État 2	0.8767	1.7232***	0.3234***
État 3	1.2311**	1.4438**	0.2402***
État 4	1.1565	1.3315*	0.3059***
État 5	0.7906	1.0729	
État 6	0.8658	1.0323	
État 7	0.6794	0.6336	

Tableau 5 – Intensités de transition, femmes

N = 10285	Emploi - Emploi	Emploi - Chômage	Chômage - Emploi
État 1	0.0771	0.0662	0.2200
État 2	0.0459	0.0428	0.2204
État 3	0.0385	0.0409	0.1520
État 4	0.0375	0.0570	0.1532
État 5	0.0415	0.0612	
État 6	0.0385	0.0698	
Variance du paramètre d'hétérogénéité non observée			
État 1	0.5314***	1.2357	0.5900***
État 2	0.2560***	0.6315***	0.7193***
État 3	0.6231**	0.5915**	0.5610***
État 4	0.9095	0.9582	0.5363***
État 5	0.9508	1.0737	
État 6	1.4758	0.8774	

2.2. Modèle de transition entre Cdd, Cdi et chômage (tableau 6)²

Afin d'affiner les résultats précédents, l'emploi est décomposé entre Cdd et Cdi. Sept transitions sont analysées : Cdd-Cdd, Cdd-Cdi, Cdd-chômage, Cdi-Cdi, Cdi-chômage, chômage-Cdi, chômage-Cdd.

Plus l'individu a connu d'états, plus il a de chance de connaître une mobilité Cdd-Cdd. Ce résultat est vrai à la fois pour les hommes et les femmes, et se lit à travers le coefficient positif de la variable nombre d'états connus. Il semble que l'enchaînement des contrats temporaires relève d'une certaine forme de précarité de trajectoire. Dans la mesure où le nombre d'états passés est un facteur de ce type de mobilité, on peut supposer que ce ne sont pas des trajectoires d'insertion mais de précarité. Par contre, l'effet du moment auquel survient l'emploi sous Cdd est plutôt en faveur d'une réduction de la transition Cdd-Cdd. Plus le Cdd arrive « tard » dans la fenêtre d'observation, moins les chances de connaître cette mobilité sont grandes.

Ces résultats semblent plutôt montrer que le processus d'insertion n'est pas stabilisé après quatre ans de vie active, puisque les effets des variables processuelles ne sont pas convergents.

L'effet du nombre d'états connus n'est pas aussi net pour le passage Cdd-Cdi que dans la transition précédente. Quel que soit le nombre d'états connus sur le marché du travail, l'intensité de transition n'est pas affectée, pour les hommes comme pour les femmes. Cependant, plus l'entrée est tardive (du point de vue de la fenêtre d'observation), moins les chances d'accéder à un Cdi sont élevées. Si l'on suppose que cette mobilité est insérante, c'est donc que l'insertion se joue très tôt dans le début de la vie active.

En ce qui concerne la transition d'un Cdd vers le chômage, à chaque état supplémentaire expérimenté, c'est un risque accru de 10 % pour les hommes et de 6 % environ pour les femmes. De plus, pour les femmes, le moment de l'accès au Cdd n'influe pas sur l'issue chômage. Pour les hommes par contre, plus le Cdd survient loin de l'entrée sur le marché du travail, moins la mobilité Cdd-chômage a de chance de se réaliser. Soulignons quand même que l'effet est très faible (environ 1 %).

L'effet du nombre d'états connus ne modifie pas les chances de connaître une mobilité emploi-emploi de type Cdi-Cdi. On peut alors penser que, même si les transitions ont été nombreuses, elles n'ont pas entraîné une dépréciation du capital humain, que ce soit pour les hommes ou les femmes. Par ailleurs, plus l'accès au Cdi est tardif, moins il sera suivi d'un autre Cdi. Dans ce type de séquence, on peut voir que les individus qui l'expérimentent ont terminé leur phase d'insertion et connaissent un phase de stabilité professionnelle.

Cependant, les hommes et les femmes qui accèdent à un Cdi ont un risque d'autant plus fort d'être au chômage après que leurs expériences du marché du travail sont nombreuses. Cet emploi-là ne semble pas porter les caractéristiques d'un emploi stable. Cependant, l'effet est contrebalancé quand on prend en compte le moment de son arrivée dans le processus. Plus il est loin de la sortie de l'école, plus ce sera un emploi d'insertion : les chances de connaître le chômage après sont réduites. Cependant, les chances sont réduites d'environ seulement 3 %.

Les hommes et les femmes offrent des comportements différents face à la transition chômage-Cdi. Pour les femmes, le nombre d'états connus augmente les chances d'accéder à un Cdi. Pour les hommes au contraire, l'effet est réducteur. Pour ce qui concerne la date d'entrée au chômage, l'effet est similaire à celui des autres mobilités : plus l'épisode de chômage est éloigné de la sortie de l'école, plus les chances sont faibles d'être employé sous Cdi.

L'expérience des hommes et des femmes joue également de façon différente pour la sortie du chômage vers un emploi temporaire. Plus le nombre d'états connus est grand, plus la sortie du chômage est rapide pour les femmes (21 % contre 10 % pour les hommes par état supplémentaire connu). Plus le chômage est près de la fin de la fenêtre d'observation, moins les chances d'accéder à un Cdd sont grandes. Par conséquent, plus l'épisode de chômage survient près de la fin de la période

2. Le choix des intervalles de temps a été décidé après une estimation non paramétrique. Les points de découpage choisis correspondent aux moments où le risque de sortie estimé par la méthode actuarielle est le plus fort.

d'observation, plus il est durable (au regard du passage du chômage vers un Cdd). Dans ce cas, le chômage révèle un signal pénalisant.

L'ensemble des résultats issus de la deuxième estimation montrent que l'idée de stabilisation est relative à la définition des états. Lorsque l'emploi est décomposé selon un découpage par contrats de travail, la stabilisation de la trajectoire est différente selon le type d'emploi occupé. Houzel, Grelet et Fénelon (1998) arrivent à des conclusions similaires mais en utilisant des méthodologies différentes.

Par ailleurs, la spécification des variables processuelles mériterait d'être développée, de même que la prise en compte d'effets individuels constants dans le temps permettrait d'aller plus loin dans l'analyse.

Encadré 2 – Méthodes d'estimation

Modèles de transition à risques constants par morceaux

Cette modélisation est une extension des modèles paramétriques exponentiels. Dans les modèles exponentiels, la forme du risque est une fonction constante dans le temps. Cette hypothèse étant peu réaliste pour des phénomènes relatifs au marché du travail, la possibilité de découper les épisodes en plusieurs intervalles de temps procure à la modélisation une grande flexibilité. Dans les modèles à risques constants par morceaux, le risque est constant à l'intérieur d'un intervalle de temps, mais prend des valeurs différentes sur chacun des intervalles.

Forme de la fonction de risque estimée :

$$h_{jk}(t) = \exp\{\bar{\alpha}_l^{jk} + A^{jk} \alpha_{l,jk}\} \text{ si } t \in I_l$$

Les indices j et k représentent successivement l'état d'origine et l'état d'arrivée (par exemple de l'emploi vers le chômage) ; l est l'indice de la période de temps ; A est le vecteur de variables explicatives et α est le vecteur des paramètres.

Cette fonction de risque correspond en fait à la généralisation du modèle à risques constants par morceaux, puisque les effets des variables explicatives peuvent varier à l'intérieur de l'intervalle de temps. Dans le modèle à risques constants par morceaux au sens strict, seule la constante prend des valeurs différentes sur les intervalles de temps.

Exemple de lecture d'un coefficient : à partir du tableau 6, pour les hommes, transition Cdd-Cdd, variable nombre d'états connus. Le coefficient estimé est égal à 0.0783. La valeur positive exprime une probabilité de transition Cdd-Cdd qui augmente pour chaque état supplémentaire connu. La quantification de l'effet nécessite la transformation du coefficient estimé, étant donné l'écriture de l'équation du modèle : la probabilité de transition augmente de $(\exp^{0.0783} - 1) * 100 = +8.15 \%$.

3. Caractérisation des appariements

Cette partie s'attache à montrer les déterminants de la durabilité d'un appariement, et donc implicitement de sa qualité. En effet, suivant le modèle de Jovanovic (1979), les appariements de bonne qualité perdurent tandis que les appariements de mauvaise qualité se défont rapidement. L'échantillon est stratifié par sexe et des variables constantes dans le temps ainsi que des variables processuelles sont introduites dans l'estimation. Les caractéristiques individuelles sont celles utilisées habituellement et servent de contrôle dans l'estimation. Le niveau est croisé avec le diplôme, et la spécialité de formation est décomposée en trois modalités, industrielle, tertiaire, mécanique (pour les garçons uniquement) ou hôtellerie (pour les filles uniquement). Dans ces estimations nous avons cherché à affiner la spécification des variables d'histoire sur le marché du travail. Nous testons l'effet de quatre types d'indicateurs : le nombre d'emplois occupés avant l'épisode actuel, qui se comporte comme une proxy de l'expérience professionnelle ; un indicateur de lien en emploi, construit comme le rapport entre la durée cumulée passée en emploi et le nombre d'emplois occupés. Plus l'indicateur est élevé, plus le lien en emploi est fort. Un troisième type d'indicateur mesure la proximité entre la profession exercée pendant l'emploi actuel et les deux derniers emplois exercés. Cette mesure repose sur le niveau le plus fin de la nomenclature des professions françaises. On fait l'hypothèse à travers cet

Tableau 6 – Modèle de transition, états Cdd Cdi Chômage

N _{hommes} =14203 ; N _{femmes} =10285		Hommes		Femmes	
Variables		Coeff. estimé	Ecart-type	Coeff. estimé	Ecart-type
Constante		<i>Cdd→Cdd</i>			
	période1	-2.3211	0.1233	-2.7767	0.1602
	période2	-2.4366	0.1422	-3.0977	0.1847
	période3	-2.4884	0.1645	-3.4868	0.2163
	période4	-3.4330	0.4593	-3.3378	0.3055
	période5	-3.8711	1.0036	-4.4350	1.0070
Nombre d'états connus		0.0783***	0.0218	0.0985***	0.0239
Date de début de l'épisode		-0.0304***	0.0039	-0.0272***	0.0050
Constante		<i>Cdd→Cdi</i>			
	période1	-2.6312	0.1081	-3.0614	0.1625
	période2	-2.0069	0.1141	-2.6187	0.1714
	période3	-1.9941	0.1244	-2.5389	0.1735
	période4	-2.4144	0.2406	-2.5190	0.2231
	période5	-3.4853	0.7107	-2.8730	0.4626
Nombre d'états connus		-0.0244	0.0199	0.0202	0.0261
Date de début de l'épisode		-0.0131***	0.0032	-0.0197***	0.0051
Constante		<i>Cdd→Chômage</i>			
	période1	-2.6655	0.0831	-2.4045	-0.0806
	période2	-2.4443	0.0888	-2.3610	0.0874
	période3	-2.7116	0.1046	-2.9761	0.1065
	période4	-3.3234	0.2663	-3.7951	0.2432
	période5	-4.6459	1.0013	-3.1938	0.3818
Nombre d'états connus		0.1067***	0.0115	0.0590	0.0111
Date de début de l'épisode		-0.0064***	0.0022	-0.0015	0.0023
Constante		<i>Cdi→Cdi</i>			
	période1	-2.6234	0.1413	-3.3877	0.2088
	période2	-2.6505	0.1437	-3.1754	0.2061
	période3	-2.8091	0.1368	-3.1609	0.1910
	période4	-3.2038	0.1501	-3.8148	0.2111
	période5	-4.2027	0.2905	-3.6772	0.2295
Nombre d'états connus		0.0348	0.0231	0.0162	0.0339
Date de début de l'épisode		-0.0390***	0.0036	-0.0366***	0.0060
Constante		<i>Cdi→Chômage</i>			
	période1	-3.9759	0.1680	-4.1390	0.1891
	période2	-3.8115	0.1651	-4.2625	0.1906
	période3	-4.1263	0.1576	-4.2869	0.1745
	période4	-4.2685	0.1658	-4.6176	0.1862
	période5	-4.2045	0.2185	-4.7344	0.2351
Nombre d'états connus		0.1743***	0.0199	0.1084***	0.0260
Date de début de l'épisode		-0.0260***	0.0038	-0.0143***	0.0049
Constante		<i>Chômage→Cdi</i>			
	période1	-1.6774	0.0814	-2.2696	0.1015
	période2	-2.1440	0.1086	-2.7313	0.1186
	période3	-2.7503	0.1459	-3.4585	0.1360
	période4	-4.0536	0.4518	-4.8004	0.2887
	période5	-4.1844	0.7092	-4.7893	0.3409
Nombre d'états connus		-0.0332**	0.0154	0.0408***	0.0183
Date de début de l'épisode		-0.0155***	0.0024	-0.0254***	0.0033
Constante		<i>Chômage→Cdd</i>			
	période1	-0.9007	0.0638	-1.4881	0.0734
	période2	-1.1928	0.0821	-1.7970	0.0835
	période3	-1.8663	0.111	-2.6811	0.0995
	période4	-2.8773	0.2932	-3.6117	0.1787
	période5	-13.4071	82.4921	-4.0343	0.2632
Nombre d'états connus		0.0988***	0.0105	0.1900***	0.0102
Date de début de l'épisode		-0.0328***	0.0019	-0.0417	0.0022

indicateur que certaines compétences sont transférables d'un emploi sur l'autre, mais avec un « effet de mémoire » : si la même profession a été exercée longtemps avant l'emploi courant, on considère que l'effet de transfert est négligeable. Le dernier indicateur, le numéro d'occurrence de la période de chômage, concerne uniquement les mobilités à partir du chômage. À travers cette variable, on cherche à savoir si des effets de signal sont actifs pendant un épisode de chômage.

Enfin, des variables relatives à l'emploi courant sont introduites. Les paramètres estimés apparaissent dans les tableaux 10 (échantillon masculin) et 11 (échantillon féminin).

La modélisation utilisée permet de mesurer l'effet de chacune des variables explicatives pendant la durée de l'emploi et du chômage. Les durées ont été découpées en intervalles de temps, qui ont été choisis au préalable par une estimation non paramétrique. Plus le nombre d'intervalles de temps est grand, plus la forme du modèle est flexible. En revanche, le nombre de paramètres à estimer devient très important avec pour conséquence des difficultés d'estimation (Blossfeld et Rohwer, 1995). Le choix s'est porté ici sur six intervalles de temps.

Tableau 7 – Nombre d'épisodes par intervalle de temps

Intervalles de temps (mois)	Hommes	Femmes
[0,3[7635	5404
[3,6[5687	4260
[6,12[4809	4145
[12,24[3519	3408
[24,36[1470	1197
[36,54]	531	784

Des variables de niveau, diplôme et spécialité, il ressort, comme l'on pouvait s'y attendre, que les individus les plus faiblement dotés en capital humain initial ont le plus de difficultés sur le marché du travail. Les transitions de l'emploi vers le chômage sont plus rapides et la mobilité chômage-emploi est ralentie. En ce qui concerne les diplômés de CAP ou BEP, posséder l'un ou l'autre des diplômes ne modifie que très peu les chances de mobilité. La logique de niveau prime sur le diplôme. Par contre, l'effet diplôme se lit par différence avec les mobilités des non-diplômés de niveau 5. Pour les garçons, l'effet spécialité ne joue aucune rôle, et pour les filles ce même effet est plutôt peu significatif. Quelle que soit la spécialité de formation, les probabilités d'être mobiles sont invariantes.

Les variables caractérisant l'emploi en cours sont conformes à la théorie de l'appariement développée par Jovanovic (1984). Plus le salaire est faible, plus le couple employé-poste a une durée de vie courte. L'effet est inversé pour les salaires élevés. Par ailleurs, l'effet de la formation pendant l'emploi est intéressant. Très significatif et durable dans le temps, il confirme l'intérêt de chacune des parties à ne pas rompre la relation d'emploi avant d'avoir retiré les bénéfices de cette formation (le retour sur investissement). Pour les hommes par ailleurs, avoir bénéficié d'une formation pendant l'emploi augmente la mobilité emploi-emploi quand l'emploi dure au moins deux ans. Au bout d'un certain temps, la formation en emploi pourrait être utilisée par l'individu pour connaître une meilleure situation sur le marché du travail.

Les variables processuelles sont de façon générale très significatives et persistantes dans la durée, pour les filles comme pour les garçons. L'indicateur le moins significatif reste le nombre d'emplois occupés, mais seulement pour l'échantillon masculin. Pour les femmes, au début de l'emploi, plus le nombre d'emplois occupés est élevé, plus la mobilité emploi-emploi est forte. Par contre, pour les durées d'emploi, plus longues, l'effet est pénalisant : l'expérience mesurée par le nombre d'emplois ralentit la mobilité emploi-emploi. Dans ce cas, on peut faire l'hypothèse que cette multiplication d'expériences sur le marché du travail s'est déroulée sur un segment qui valorise peu le capital humain. Dans les mobilités emploi-chômage, le numéro d'occurrence joue un rôle négatif sur l'accès à l'emploi. Plus l'individu est en situation de chômage récurrent, moins ses chances d'accéder à un emploi sont élevées. Cependant, cet effet s'estompe rapidement puisqu'il n'est significatif qu'au début de la période de chômage. La prise en compte d'un indicateur de lien en emploi apporte des éléments supplémentaires dans la compréhension de l'histoire professionnelle sur l'appariement réalisé. L'estimation montre que l'effet est persistant pendant le déroulement de l'emploi, et il est

fortement significatif. Quelle que soit la transition retenue, plus le lien est fort, plus la mobilité est ralentie. Si ce résultat est positif quant à la durabilité de l'appariement en cours, cela est plus gênant pour la mobilité du chômage vers l'emploi. Remarquons cependant que l'effet est assez faible (les coefficients estimés sont proches de zéro, mais quand même significatifs au seuil de 1 %). Enfin, le dernier indicateur utilisé, et qui a été choisi comme une variable proxy de la transférabilité des compétences, montre que là encore l'effet est très significatif et persistant au fur et à mesure que la durée de l'emploi augmente. Par ailleurs, il joue un rôle plus fort pour les mobilités emploi-chômage : elles surviennent probablement moins que les mobilités emploi-emploi. À travers ces résultats, il apparaît une logique dans la construction des parcours comme le montre l'estimation des paramètres pour chacune des transitions. De ce point de vue, il n'apparaît pas de différence entre les hommes et les femmes.

En conclusion, les variables individuelles et processuelles continuent à jouer un effet significatif sur la durée soit de l'emploi, soit du chômage et cela au cours de la durée. Alors que le rôle des conditions initiales semblent progressivement se réduire au sein de la relation d'emploi, l'expérience professionnelle reste plus longtemps un facteur actif sur la probabilité que l'épisode en cours se termine. Pour autant, lorsque l'appariement n'est pas optimal, sa rupture survient assez tôt, comme le montrent les graphes du risque estimé (graphiques 1, 2, 3, 4).

La forme de dépendance temporelle est de type non monotone croissant puis décroissant. Le pic sur le graphique correspond au moment où le risque que l'épisode se termine est le plus fort : pour les durées d'emploi, le pic se situe aux alentours de trois mois. Pour les femmes, la courbe reste relativement plate jusqu'à environ 21 mois, signifiant que les femmes ont plus de difficultés à stabiliser leur relation d'emploi. Pour les hommes au contraire, la courbe de risque est rapidement décroissante. Il est intéressant de remarquer que l'introduction de facteurs explicatifs ne modifie pas la forme de la dépendance temporelle. Par conséquent, les caractéristiques individuelles constantes et processuelles, et d'emploi ne sont pas à l'origine de la dépendance temporelle. Quelles que soient les compétences de chacun et quelle que soit son histoire professionnelle, il existe toujours une phase d'appariement, appelée « processus de sélection dans l'emploi ».

4. Conclusion

Pour conclure, nous proposons la présentation des effets mis à jour de manière synthétique (tableaux 8 et 9). En ce qui concerne la première série d'estimations relatives à la stabilisation du processus d'insertion, il ressort que la définition des états du processus influence les résultats en termes de stabilisation. Si l'on considère que l'accès à un Cdi est un indicateur d'insertion satisfaisant (Le Goff, 1997), les transitions étudiées dans la section 2 peuvent être classées en deux groupes selon qu'elles aboutissent ou non à un accès à un contrat à durée indéterminée.

Le signe négatif de l'effet du moment de l'accès à une des situations étudiées montre que, d'une façon générale, le nombre moyen de transitions par mois diminue tout au long de la fenêtre d'observation.

La durée d'un appariement est favorisée par le stock d'expérience professionnelle : parmi les indicateurs utilisés, le lien en emploi (peu d'emplois mais inscrits dans la durée) et l'expérience de la profession exercée. Le rôle de la formation est particulièrement significatif de la continuité d'un appariement : chacune des deux parties trouve intérêt dans ce cas à poursuivre la relation d'emploi.

Isabelle Recotillet

GREQAM, Centre de la Vieille Charité, 2 rue de la Charité

13002 Marseille

Tél : 04 91 13 28 28 ; Fax : 04 91 13 28 80

E-mail : recotillet@cereq.fr

Tableau 8 – Effet des indicateurs processuels sur les transitions entre Cdd, Cdi et chômage

Accès à un Cdi	
...à partir d'un emploi (Cdd ou Cdi)	Moment < 0
...à partir du chômage	Moment < 0
Accès à un Cdd ou au chômage (sauf Cdd-chômage)	Moment < 0
	Nombre d'états > 0
Du Cdd vers le chômage	Moment < 0 (femmes)
	Nombre d'états > 0

Lecture : (première ligne) plus le moment d'arrivée du Cdd ou Cdi est tardif, moins on observe d'accès à un Cdi.

Tableau 9 – Effets principaux du processus de sélection dans l'emploi

Mobilités emploi-emploi	Facteurs de ralentissement : formation en emploi, lien fort en emploi, profession déjà exercée Facteurs d'accélération : nombre d'emplois (femmes)
Mobilités emploi-chômage	Facteurs de ralentissement : formation en emploi, lien fort en emploi, profession déjà exercée Facteurs d'accélération : faible niveau de formation initiale

Tableau 10 – Modèle à risques constants par morceaux avec effets spécifiques, hommes³

N = 23651 log likelihood = -65184.8		Transition emploi-emploi		Transition emploi-chômage		Transition chômage-emploi	
Variables		Coeff. estimé	Ecart-type	Coeff. estimé	Ecart-type	Coeff. Estimé	Ecart-type
Constantes							
	<i>période1</i>	-3.3459	0.1557	-3.8510	0.1580	-1.2483	0.0689
	<i>période2</i>	-2.4061	0.1479	-3.3536	0.1615	-1.0129	0.0977
	<i>période3</i>	-3.2365	0.1512	-3.4762	0.1659	-1.4949	0.1227
	<i>période4</i>	-2.3824	0.1554	-2.7969	0.1823	-2.2924	0.2155
	<i>période5</i>	-4.6755	0.3608	-4.8342	0.4033	-1.6064	0.7400
	<i>période6</i>	-5.5622	1.3422	-3.8440	0.9784	-1.6869	13.4044
Diplômé de BEP							
	<i>période1</i>	0.0751	0.0572	0.0346	0.0669	0.0895**	0.0390
	<i>période2</i>	0.0593	0.0583	-0.0258	0.0687	-0.0612	0.0583
	<i>période3</i>	0.0834	0.0608	-0.1777**	0.0735	0.1264	0.0791
	<i>période4</i>	-0.0933	0.0705	-0.0537	0.0931	0.5639***	0.1593
	<i>période5</i>	0.1661	0.1418	-0.0030	0.1886	-0.0134	0.5483
	<i>période6</i>	-0.0336	0.3857	0.3170	0.3889	-2.9447	13.2966
Non diplômé de niveau 5							
	<i>période1</i>	-0.2491***	0.0706	0.3152***	0.0683	-0.2386***	0.0437
	<i>période2</i>	-0.0766	0.0689	0.3864***	0.0692	-0.1949***	0.0574
	<i>période3</i>	0.0170	0.0705	0.2152***	0.0741	-0.2135***	0.0792
	<i>période4</i>	-0.1399	0.0853	0.3448***	0.0955	0.4391***	0.1467
	<i>période5</i>	-0.3555*	0.1993	0.3127	0.1993	0.4749	0.5043
	<i>période6</i>	-0.2755	0.4868	0.0313	0.4274	-5.2828	14.6346
Niveau 6, 5bis							
	<i>période1</i>	-0.3281***	0.1185	0.2039*	0.1076	-0.4778***	0.0757
	<i>période2</i>	-0.4490***	0.1198	0.3173***	0.1090	-0.4279***	0.0984
	<i>période3</i>	-0.2369**	0.1189	0.2711**	0.1171	-0.4689***	0.1199
	<i>période4</i>	-0.1193	0.1307	0.2153	0.1468	-0.2193	0.2014
	<i>période5</i>	0.1539	0.2333	0.2548	0.2875	0.2390	0.6516
	<i>période6</i>	0.0472	0.6810	-1.4171	0.0762	-6.6135	13.2451
	<i>Réf : diplômé de Cap</i>						
Spécialité mécanique							
	<i>période1</i>	0.0341	0.0992	-0.2482**	0.0970	0.0439	0.0651
	<i>période2</i>	-0.3281***	0.0973	-0.3438***	0.1015	0.1960**	0.0904
	<i>période3</i>	-0.1629	0.1022	0.0259	0.1105	0.1441	0.1088
	<i>période4</i>	-0.1625	0.1170	-0.2922**	0.1351	0.0239	0.1873
	<i>période5</i>	-0.1626	0.2157	0.0587	0.2642	-0.1630	0.7156
	<i>période6</i>	1.4690	1.0781	0.4028	0.6735	-5.2170	13.2976
Autre spécialité industrielle							
	<i>période1</i>	0.0603	0.0926	-0.1836**	0.0893	0.1058*	0.0614
	<i>période2</i>	-0.1336	0.0890	-0.1348	0.0924	0.2570***	0.862
	<i>période3</i>	-0.0562	0.0955	-0.0387	0.1042	0.0273	0.1034
	<i>période4</i>	-0.1249	0.1100	-0.2841**	0.1265	-0.1971	0.1802
	<i>période5</i>	-0.3143	0.2038	-0.3307	0.2561	0.0459	0.6302
	<i>période6</i>	1.5576	1.0534	-0.2773	0.6665	-6.1572	13.2425
	<i>Réf : spécialité tertiaire</i>						
Nombre d'emplois passés							
	<i>période1</i>	0.0332*	0.0170	0.1086***	0.0164	-	-
	<i>période2</i>	0.0200	0.0177	0.1480***	0.0168	-	-
	<i>période3</i>	-0.0161	0.0200	0.0848***	0.0204	-	-
	<i>période4</i>	-0.0599**	0.0273	0.0583*	0.0306	-	-
	<i>période5</i>	0.0425	0.0700	0.1976**	0.0785	-	-
	<i>période6</i>	-1.5845**	0.6888	-0.3907	0.3818	-	-

3. Seuils de significativité : ***1 % ; **5 % ; *10 %.

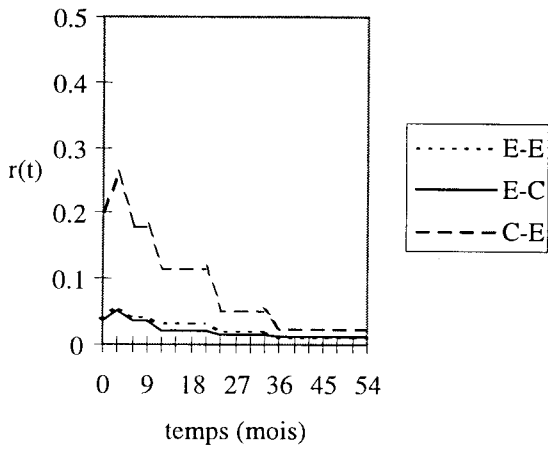
Indicateur de lien en emploi						
<i>période1</i>	-0.0796***	0.0072	-0.0484***	0.0067	-0.0277***	0.0033
<i>période2</i>	-0.0523***	0.0061	-0.0336***	0.0061	-0.366***	0.0044
<i>période3</i>	-0.0336***	0.0057	-0.0357***	0.0064	-0.0224***	0.0053
<i>période4</i>	-0.0408***	0.0071	-0.0177**	0.0078	0.0019	0.0081
<i>période5</i>	-0.0220	0.0166	-0.0101	0.0193	-0.0039	0.0352
<i>période6</i>	0.0658	0.0904	0.0556	0.0736	-0.0063	0.0701
Avoir déjà exercé la même profession						
<i>période1</i>	-0.2916***	0.0620	-0.4348***	0.0641	-	-
<i>période2</i>	-0.3794***	0.0602	-0.3069***	0.0609	-	-
<i>période3</i>	-0.2363***	0.0607	-0.2877***	0.0662	-	-
<i>période4</i>	-0.0902	0.0717	-0.3302***	0.0858	-	-
<i>période5</i>	-0.2294	0.1564	-0.4063**	0.1866	-	-
<i>période6</i>	0.7125	0.7203	-0.7818	0.5613	-	-
<i>Réf : ne pas avoir exercé la même profession</i>						
Salaire inférieur à 4000f						
<i>période1</i>	0.2192**	0.0894	0.4787***	0.0874	-	-
<i>période2</i>	0.0285	0.0997	0.3478***	0.1031	-	-
<i>période3</i>	0.6241***	0.0952	0.6343***	0.1101	-	-
<i>période4</i>	0.5177***	0.1046	0.9489***	0.1263	-	-
<i>période5</i>	1.8772***	0.1740	2.0721***	0.2278	-	-
<i>période6</i>	0.3886	0.6605	0.6650	0.6348	-	-
Salaire supérieur à 6000f						
<i>période1</i>	-0.5341***	0.0710	-0.5665***	0.0769	-	-
<i>période2</i>	-0.3684***	0.0635	-0.4744***	0.0702	-	-
<i>période3</i>	-0.4582***	0.0659	-0.2138***	0.0701	-	-
<i>période4</i>	-0.3667***	0.0726	-0.1354	0.0884	-	-
<i>période5</i>	-0.5370***	0.1543	-0.1761	0.1820	-	-
<i>période6</i>	-0.3334	0.3611	-0.7688*	0.3947	-	-
<i>Réf : Salaire compris entre 4000 et 6000f</i>						
Bénéficiaire d'une formation pendant l'emploi						
<i>période1</i>	-0.1972***	0.1219	-2.1242***	0.1921	-	-
<i>période2</i>	-0.7096***	0.0882	-1.6556***	0.1409	-	-
<i>période3</i>	-0.5474***	0.0779	-0.9143***	0.0995	-	-
<i>période4</i>	-0.1594**	0.0757	-0.8668***	0.1113	-	-
<i>période5</i>	0.6125***	0.1328	0.1042	0.1747	-	-
<i>période6</i>	0.5332	0.3724	-0.7099	0.4952	-	-
<i>Réf : non bénéficiaire d'une formation pendant l'emploi</i>						
Emploi à temps plein						
<i>période1</i>	0.7431***	0.1232	1.0056***	0.1244	-	-
<i>période2</i>	0.3242***	0.1156	0.7280***	0.1253	-	-
<i>période3</i>	0.6309***	0.1126	0.4256***	0.1217	-	-
<i>période4</i>	-0.5073***	0.1096	-0.7442***	0.1245	-	-
<i>période5</i>	1.0217***	0.2954	0.4822*	0.2911	-	-
<i>période6</i>	-0.0070	0.8006	-0.1112	0.6916	-	-
<i>Réf : emploi à temps partiel</i>						
Numéro d'occurrence de la période de chômage						
<i>période1</i>	-	-	-	-	-0.1221***	0.0164
<i>période2</i>	-	-	-	-	-0.1158***	0.0225
<i>période3</i>	-	-	-	-	-0.0169	0.0286
<i>période4</i>	-	-	-	-	0.0235	0.0653
<i>période5</i>	-	-	-	-	-1.1553**	0.4692
<i>période6</i>	-	-	-	-	2.8398**	1.1932

Tableau 11 – Modèle à risques constants par morceaux avec effets spécifiques, femmes

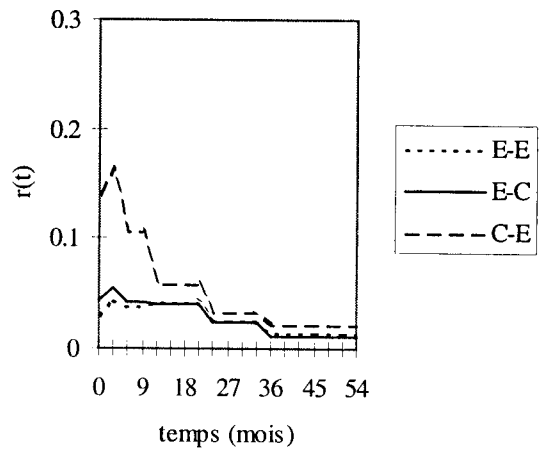
N = 23651 log likelihood = -65184.8 Variables	Transition emploi- emploi		Transition emploi- chômage		Transition chômage- emploi	
	Coeff. estimé	Ecart-type	Coeff. estimé	Ecart-type	Coeff. Estimé	Ecart-type
Constantes						
<i>période1</i>	-3.6466	0.1334	-4.0350	0.1129	-1.5844	0.0512
<i>période2</i>	-3.2939	0.1343	-3.7289	0.1222	-1.5337	0.0676
<i>période3</i>	-3.6374	0.1210	-3.7732	0.1196	-2.2944	0.0820
<i>période4</i>	-2.4756	0.1212	-3.4973	0.1338	-2.4375	0.1236
<i>période5</i>	-4.6282	0.2354	-5.2669	0.2658	-3.3240	0.2928
<i>période6</i>	-5.1011	0.5248	-6.1720	0.5907	-4.0055	0.5802
Diplômé de BEP						
<i>période1</i>	0.0015	0.0811	-0.0959	0.0678	0.0746	0.0475
<i>période2</i>	0.1969**	0.0803	0.0398	0.0736	0.1919***	0.0604
<i>période3</i>	0.1711**	0.0747	0.0013	0.0747	0.1559**	0.0732
<i>période4</i>	0.0455	0.0762	0.2122**	0.0836	-0.1721	0.1080
<i>période5</i>	-0.1726	0.1449	0.2743*	0.1663	0.0226	0.2448
<i>période6</i>	0.2827	0.3042	-0.3741	0.3692	0.3377	0.4153
Non diplômé de niveau 5						
<i>période1</i>	-0.2175*	0.1146	0.0798	0.0847	-0.1252**	0.0589
<i>période2</i>	-0.0929	0.1108	0.2336***	0.0890	-0.1908**	0.0753
<i>période3</i>	-0.0845	0.1003	0.3103***	0.0864	-0.1868**	0.0869
<i>période4</i>	-0.0407	0.1001	0.3473***	0.0984	-0.4220***	0.1213
<i>période5</i>	-0.5967**	0.2384	0.2096	0.2150	-0.5346*	0.2812
<i>période6</i>	-1.5347	0.7637	-0.0402	0.4651	-0.1845	0.4407
Niveau 6, 5bis						
<i>période1</i>	-0.3186	0.1224	-0.0050	0.0925	-0.4911***	0.0674
<i>période2</i>	-0.0516	0.1157	0.2946***	0.0964	-0.5132***	0.0818
<i>période3</i>	-0.0955	0.1044	0.3386***	0.0918	-0.4387***	0.0910
<i>période4</i>	-0.1851	0.1099	0.4957***	0.1013	-0.8354***	0.1264
<i>période5</i>	-0.3921	0.2127	0.4230**	0.2085	-0.3878	0.2458
<i>période6</i>	-0.4216	0.6161	-0.2021	0.5999	-1.0206**	0.4539
<i>Réf : diplômé de Cap</i>						
Spécialité industrielle						
<i>période1</i>	-0.2900***	0.0904	-0.0939	0.0700	-0.2201***	0.0510
<i>période2</i>	-0.1875**	0.0885	0.1348*	0.0732	-0.1277**	0.0612
<i>période3</i>	-0.1115	0.0805	0.0352	0.0745	-0.0432	0.0710
<i>période4</i>	-0.2364***	0.0854	-0.0668	0.0873	-0.1895*	0.1042
<i>période5</i>	-0.4319**	0.1745	-0.0974	0.1734	-0.0101	0.2192
<i>période6</i>	0.0682	0.3438	0.2358	0.3988	0.1434	0.3441
Spécialité hôtellerie						
<i>période1</i>	-0.2112**	0.0970	-0.1969**	0.0789	0.0812	0.0522
<i>période2</i>	0.0726	0.0901	0.1644**	0.0801	0.0358	0.0694
<i>période3</i>	-0.0370	0.0860	-0.0043	0.0815	0.0894	0.0830
<i>période4</i>	-0.0043	0.0857	0.1125	0.0893	0.0058	0.1183
<i>période5</i>	-0.3599**	0.1783	-0.3432*	0.1966	0.1096	0.2706
<i>période6</i>	-0.5719	0.4055	0.1335	0.3899	0.0418	0.4837
<i>Réf : spécialité tertiaire</i>						
Nombre d'emplois passés						
<i>période1</i>	0.0476**	0.0227	0.1540***	0.0162	-	-
<i>période2</i>	0.0474**	0.0231	0.1513***	0.0183	-	-
<i>période3</i>	-0.0056	0.0252	0.1132***	0.0206	-	-
<i>période4</i>	-0.1261***	0.0312	0.0114	0.0287	-	-
<i>période5</i>	-0.1580**	0.0757	-0.2146**	0.0840	-	-
<i>période6</i>	0.2680	0.1848	0.0228	0.2042	-	-

Indicateur de lien en emploi							
<i>période1</i>	-0.0556***	0.0085	-0.0341***	0.0062	-0.285***	0.0038	
<i>période2</i>	-0.0423***	0.0075	0.0263***	0.0062	-0.0383***	0.0048	
<i>période3</i>	-0.0539***	0.0075	-0.0222***	0.059	-0.0249***	0.0052	
<i>période4</i>	-0.0394***	0.0072	-0.0014	0.0061	0.0001	0.0067	
<i>période5</i>	-0.0082	0.0147	0.0476***	0.0119	-0.0092	0.0192	
<i>période6</i>	-0.1955**	0.0968	0.0094	0.0556	0.021	0.0591	
Avoir déjà exercé la même profession							
<i>période1</i>	-0.4440***	0.0879	-0.3192***	0.0649	-	-	
<i>période2</i>	-0.1735**	0.0801	-0.4645***	0.0691	-	-	
<i>période3</i>	-0.2958***	0.0799	-0.1995***	0.0680	-	-	
<i>période4</i>	-0.2179***	0.0797	-0.3016***	0.0755	-	-	
<i>période5</i>	0.2209	0.1633	0.1557	0.1628	-	-	
<i>période6</i>	-0.6079	0.4422	0.4639	0.4236	-	-	
<i>Réf : ne pas avoir exercé la même profession</i>							
Salaire inférieur à 4000f							
<i>période1</i>	0.2263**	0.0993	0.3641***	0.0762	-	-	
<i>période2</i>	0.1853*	0.1054	0.2023**	0.0890	-	-	
<i>période3</i>	0.7392***	0.0963	0.4924***	0.0936	-	-	
<i>période4</i>	0.5685***	0.1010	1.0186***	0.1070	-	-	
<i>période5</i>	1.7548***	0.1727	2.0576***	0.1934	-	-	
<i>période6</i>	1.6178***	0.4714	1.6589***	0.5101	-	-	
Salaire supérieur à 6000f							
<i>période1</i>	-0.2240	0.1599	-0.7425***	0.1536	-	-	
<i>période2</i>	-0.4159***	0.1601	-0.5470***	0.1383	-	-	
<i>période3</i>	-0.4820***	0.1664	-0.7031***	0.1573	-	-	
<i>période4</i>	-0.6371***	0.1883	-0.2030	0.1724	-	-	
<i>période5</i>	-0.5623*	0.3056	-0.8640**	0.3952	-	-	
<i>période6</i>	-0.3439	0.5370	0.2941	0.4692	-	-	
<i>Réf : Salaire compris entre 4000 et 6000f</i>							
Bénéficiaire d'une formation pendant l'emploi							
<i>période1</i>	-1.3778***	0.1853	-1.5166***	0.1589	-	-	
<i>période2</i>	-1.0877***	0.1435	-1.3916***	0.1448	-	-	
<i>période3</i>	-0.5501***	0.0973	-0.8651***	0.1068	-	-	
<i>période4</i>	-0.5451***	0.0929	-0.4884***	0.0951	-	-	
<i>période5</i>	0.6823***	0.1354	0.1125	0.1588	-	-	
<i>période6</i>	0.7938***	0.3071	0.7222**	0.3431	-	-	
<i>Réf : non bénéficiaire d'une formation pendant l'emploi</i>							
Emploi à temps plein							
<i>période1</i>	0.8476***	0.1056	1.3655***	0.0888	-	-	
<i>période2</i>	0.5826***	0.1050	1.1771***	0.0954	-	-	
<i>période3</i>	0.7297***	0.0917	0.7127***	0.0917	-	-	
<i>période4</i>	-0.6580***	0.0973	-0.4815***	0.0994	-	-	
<i>période5</i>	0.8544***	0.1712	0.7273***	0.1810	-	-	
<i>période6</i>	0.7246	0.4801	1.1498**	0.5213	-	-	
<i>Réf : emploi à temps partiel</i>							
Numéro d'occurrence de la période de chômage							
<i>période1</i>					-0.0803***	0.0173	
<i>période2</i>					-0.0014	0.0213	
<i>période3</i>					0.1237***	0.0251	
<i>période4</i>					-0.0192	0.0518	
<i>période5</i>					0.1171	0.1386	
<i>période6</i>					0.4006	0.4146	

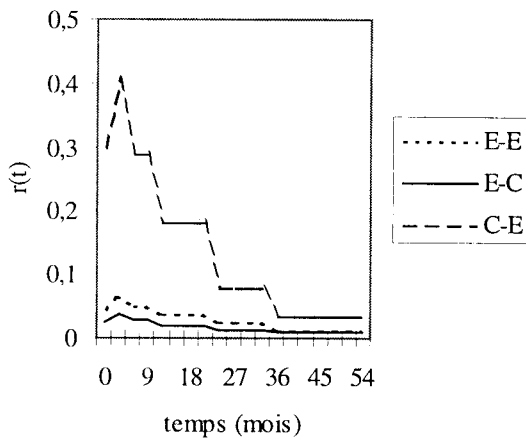
Graphique 1 – risque estimé, hommes, sans variable explicative



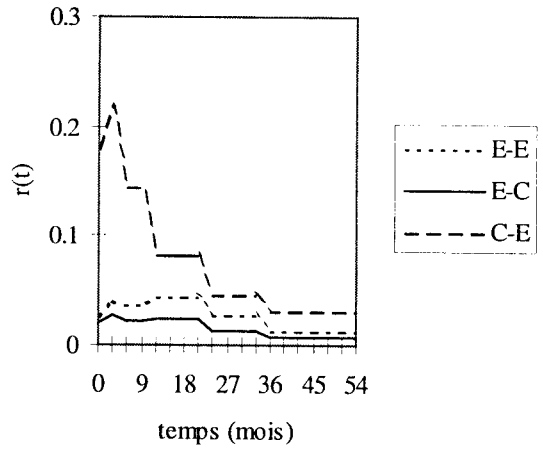
Graphique 2 – risque estimé, femmes, sans variable explicative



Graphique 3 : risque estimé, hommes



Graphique 4 – Risque estimé, femmes



Bibliographie

- Balsan D., 1999, *Contribution à l'analyse économique et longitudinale des mesures d'aide à l'insertion des jeunes*, Thèse de doctorat, Université d'Aix-Marseille II.
- Blossfeld H.P. et Rohwer G., 1995, *Techniques of Event History Modeling*, L. Erlbaum (ed), 293 p.
- Dagsik J., Jovanovic B., Shepard A., 1985, A Foundation for Three Popular Assumptions in Job-Matching Models, *Journal of Labour Economics*, vol. 3, n° 4, p.403-420.
- di Paola V. et Recotillet I., 1998, Rôle de l'hétérogénéité non observée dans le processus de sélection dans l'emploi, *Document de travail*, n° 98B03, Greqam, 25 p.
- Eckert H., 1995, Continuité/Discontinuité dans les trajectoires professionnelles : observation du chômage en début de vie active, In : Trajectoires et insertions professionnelles, Céreq, *Documents séminaires* n° 112, p. 191-202.
- Espinasse J.-M. et Giret J.-F., 1996, Trajectoires d'insertion et modélisation des parcours : quelques remarques, In : Insertion des jeunes en Europe : théories et résultats, Céreq, *Document* n° 120.
- Favereau O., 1985, Évolution récente des modèles et des représentations théoriques du fonctionnement du marché du travail, In : *Structures du marché du travail et politiques d'emploi*, Syros Alternatives (ed), p. 197-223.
- Fénelon J.-P., Grelet Y., Houzel Y., 1998, Modéliser l'insertion, *Formation-Emploi*, n° 60, p. 37-48.
- Flinn C.J., Heckman J.J., 1982, Models for the Analysis of Labor Force Dynamics, In : *Advances in Econometrics*, vol. 1, Jai Press Inc., p. 35-95.
- Han A. Et Hausman J.A., 1990, Flexible Parametric Estimation of Duration and Competing Risk Models, *Journal of Applied Econometrics*, vol 5, p. 1-28.
- Johnson W.R., 1978, A Theory of Job Shopping, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 92, mai, p. 261-277.
- Jovanovic B., 1979, Job Matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, p. 972-990.
- Jovanovic B., 1984, Matching, Turnover and Unemployment, *Journal of Political Economy*, vol. 92, n° 1, p. 108-122.
- Lancaster T., 1990, *The Econometric Analysis of Transition Data*, Econometric Society Monograph n° 17, Cambridge University Press.
- Le Goff J.-M., 1995, *Les processus d'entrée dans la vie active : caractéristiques individuelles et marché du travail*, Thèse de doctorat, université de Paris I, 420 p.
- Le Goff J.-M., 1997, Mobilité des jeunes à l'issue de leur premier emploi stable, *Population*, numéro 3, p. 545-570.
- Vernières M., 1997, *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, Paris, Economica, 197 p.
- Vincens J., 1998, L'insertion professionnelle des jeunes, quelques réflexions théoriques, *Formation-Emploi*, n° 61, p. 59-72.
- Wachter et Wright, 1990, The Economics of internal Labour Market, *Industrial Relations*, n° 2, vol. 29, p. 240-262.

Early Career Patterns – A Comparison of the United Kingdom and West Germany¹

Stefani Scherer

Abstract

Transition from initial education to work has received a great amount of attention, but hardly any research treats this process holistically. Therefore, this paper focuses on the serial succession of statuses instead of on single events in the early years after leaving full-time education. As methodological tool Sequence Analysis will be applied. Optimal matching procedures allow for the direct comparison of entire career sequences taking into account the ordering of the events. The objective of applying this rather new tool is to empirically identify distinct patterns of transition into the labour market. The analysis covers the whole range of employment statuses including periods of unemployment and inactivity that individuals experience within the first five years following completion of education. A cross-national comparison between the United Kingdom and Germany aims at investigating to what extent the observed patterns of transition processes are shaped by their institutional embeddedness.

Résumé

L'analyse des transitions du système éducatif vers le marché du travail a reçu beaucoup d'attention, mais peu de travaux traitent ce processus de manière hollistique. Ce papier est centré sur la succession sérielle des statuts, au lieu de l'analyse des simples événements dans les années suivant le départ du système éducatif. La méthode de l'analyse séquentielle est ici utilisée. Les procédures d'optimal matching permettent, par la prise en compte de l'ordre des événements, la comparaison directe des séquences entières de carrière. L'objectif de cet outil relativement nouveau est d'identifier empiriquement les structures distinctes de transition vers le marché du travail. L'analyse couvre la gamme complète des statuts, y compris les épisodes de chômage et d'inactivité que les individus connaissent durant les cinq années suivant la fin des études. Une comparaison internationale entre le Royaume Uni et l'Allemagne nous permet de constater dans quelle mesure les structures de transition observées sont déterminées par leur contexte institutionnel.

1. Introduction

The transition from education to work has been the topic of much research. Most of this work, however has its focus on specific events and individual transitions, not on the resulting trajectories and life courses. Little research has dealt with the transition and allocation process as sequences of several events. The aim of this paper is to *model the entry into work as a stepwise succession of different events* by using *sequence analysis*. It is assumed that the allocation process is not finished after

1. This work was conducted within the research project "Educational Expansion and Social Reproduction in Europe" financed by the Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) and located at the Mannheim Centre for European Social Research (MZES), Mannheim University.

reaching one's first occupational position but is instead a *process* of reaching a more or less stable position in the labour market. To investigate entry patterns this paper concentrates on the first five years after leaving full-time education by considering whole career sequences.

The main focus of the paper is on the *question whether distinct patterns of entering the labour market can be empirically identified and how they differ between different institutional contexts*. More precisely, it will be investigated to what extent equivalent or different entry patterns into work are identified in different countries, namely the United Kingdom and West Germany, and how these patterns differ with regard to their frequency and composition across the two nations. Differences between gender and the time period are taken into account.

It is a well known fact that allocation and matching processes differ widely between different structural and institutional contexts. An international comparison is a fruitful approach for better understanding how the institutional context people live in shapes their transitions from school to work. Investigation of Great Britain and Germany offers a variation in relevant dimensions of the educational system as well as of labour market structures. Previous research has shown the importance of several dimensions influencing transition and entry patterns and the allocation to occupational positions. Among these are characteristics of the *education and training system, labour market structures* and the structuring and *regulation of the transition process* itself. Nations vary across relevant dimensions of these systems and with regard to the linking of these systems (Kerckhoff, forthcoming; Shavit/Müller, 1997; Hannan/Raffe/Smith, 1996; Marsden, 1990; Allmendinger, 1989; Maurice/Sellier/Silvestre, 1986; Doeringer/Piore, 1971), so that we expect different entry patterns into work young people typically follow. These entry patterns vary with regard to several dimensions, e. g. their achievement of specific statuses and positions, the mobility between these -what we could call 'early career turbulences' (Kerckhoff, forthcoming)-, the time it takes to achieve a stable position as well as the age entering and the amount of individual choices to be made. This list is of course far from being complete. This paper is intended as a first descriptive overview of the phenomenon.

The transition period in Germany is highly structured and *regulated* (Allmendinger, 1997). Despite the fact that we observe prolonged transitions to work (in terms of the time when young people first leave the education and training system) in almost all western countries, Germany is among those with the lengthiest process. Among other reasons this is due to the strong emphasis on educational credentials, leading to a high participation rate after compulsory schooling. This is true especially for participation in vocational training, mostly within the dual system of German apprenticeship. In contrast in the United Kingdom educational credentials do not have the same weight attached to them, neither by the youth nor by the employer in their recruitment decision. Young people push into the labour market much earlier and through more 'informal' channels. Transition to work takes place earlier in Britain and without the structural regulation observed in Germany.

As relevant dimensions of the education and training system the extent of *standardisation and stratification* and their horizontal *differentiation* are usually pointed out (Allmendinger, 1989; Kerckhoff, forthcoming). These dimensions shape the connection with the labour market, as they influence the way labour markets perform and employers select potential employees. The German educational system is typically classified as highly standardised and stratified, whereas the education and training system in the United Kingdom shows a moderate degree of differentiation and high standardisation within general education only. This results in a strong linkage between educational achievement and labour market outcomes in Germany, whereas labour market position is not determined to the same extent by education in the United Kingdom.

During the last decades the British education and training system has undergone a lot of change (Brauns/Steinmann, 1997; CEDEFOP, 1994; Oulton/Steedman, 1995; Roberts, 1995; Lindley, 1996); vocational training has been subject to substantial reform and new tracks into employment have been established (Bynner/Roberts, 1991; Evans/Heinz, 1993)². In contrast, the German system is characterised by relative stability.

2. These reforms are primarily aiming at the critique of an under-skilled work force in the United Kingdom and on reducing the rising youth unemployment rates.

Closely connected to the characteristics of the education and training system is the segmentation of the labour market. The German system promoted the emergence of an *occupationally segmented labour market*. Standardised vocational training is an important factor for the development of such a market. The literature is not clear in the categorisation of the United Kingdom, but recent studies indicate that Britain is more closely to the ideal type of an *internal labour market*³. This implies that young people enter mainly as unskilled and training is to a larger degree provided on the job including a period of screening the workers due to the lack of reliable signals (Marsden, 1990; Marsden/Ryan, 1995; Brauns/Gangl/Scherer, 1999). Employees were provided with specific skills depending on their employers' needs, not automatically transferable to other organisations. These labour market structures have strong implications for the mobility patterns people follow in their early career (Marsden, 1990; Mueller/Shavit, 1999). Internal markets lead to a much higher mobility in the early years of labour force participation, while within occupational markets relatively stable positions are gained more easily, but without considerable prospects for upward mobility later.

Hypotheses

Due to different institutional frameworks in Germany and the United Kingdom the typical patterns young people follow in entering the labour market are supposed to vary considerably. Although both countries have some developments in common, these differ as to their extent. Among them are educational expansion, growing flexibility of the labour market, growing unemployment rates and therefore an overall prolonged transition into work⁴, concerning the age first entering the labour market as well as concerning the time needed to establish oneself within it (Roberts/Clark/Wallace, 1994; Roberts, 1995). The high standardisation of the education and training system in Germany and its vocational specificity, combined with a high degree of regulation of the transition process, especially within vocational training on secondary level, leads to smoother and more standardised transitions into work. These factors all facilitate process of matching jobs and workers, which leads to lower turbulence at labour market entry. Through standardised education, employers obtain reliable signals. Information about job relevance of the skills is available also as many young people enter the work force as skilled workers, already provided with training in a specific occupation. Moreover, through work-based training a first screening of potential employees is possible. Therefore *mobility* at labour market entry is supposed to be low. In contrast, for the United Kingdom we expect less standardised and smooth transitions into work, characterised by higher mobility at labour market entry. Mobility occurs as entry into and exit from employment accompanied by higher *unemployment* risks, in terms of higher *job changes* as well as a higher *upward mobility*, for those with successful entry. Unemployment is common among entrants. The fitting of jobs and workers has to be elaborated individually as many young people are entering with no training in a specific occupation. Due to the lack of reliable and job-relevant screening information, the screening process is in some sense extended to the first period on the job. As a consequence stronger differences between the youth and adult labour markets are observed in the UK.

Entry patterns are expected to have undergone more change over time in the UK. This is due to the reform of the education and training system but also to the stronger labour market flexibilisation. Although we find trends towards more flexible markets even in Germany, flexibility in the UK is considerably higher. Flexibilisation implies 'non-standard' working relations becoming more important in terms of frequency; continuous full-time work is becoming less frequent and at the same time part-time work, limited contracts, unstable and precarious employment are gaining in importance. These trends are supposed to be most pronounced at career entry, leading to a declining proportion of direct and stable entries into work.

3. This assessment probably will change (again) through recent developments of 'new vocationalism'.

4. Different definitions of the transition period have to be distinguished. Often education after compulsory schooling is conceived as part of the transition period. In this case transition is defined as starting at a specific age. Others include only the period after leaving education, which may be somewhat problematic for the specific case of the German apprenticeship system. As this paper focuses on entry processes into work and not so much on the various forms of transitions leading to the entry, the latter definition is used.

More specifically, we therefore expect for Germany a higher portion of people entering the labour market directly after leaving the educational system through access to more or less stable full-time employment and remaining in this status. Although unemployment became more common in Germany too, patterns showing considerable spells of unemployment are supposed to be more frequent in the UK and increasing over the last decade. Unemployment in general is a signal for problematic and unstable entry, but with the chosen focus a more differentiated picture can be provided through further subdivision of these career patterns. Patterns showing different periods spent in unemployment and also of varying location and order can be distinguished. (These patterns are supposed to reveal those with only short 'search-unemployment' experience at career entry and patterns of long-term unemployment as well as pattern with multiple spells of unemployment, characterised by greater instability). Adopting a broader view, unstable and 'chaotic' patterns should be more frequent in the UK and should have gained in importance across the entry cohorts. The share of early career patterns showing spells of self-employment are, for reasons of greater labour market flexibilisation, supposed to be more frequent in Great Britain also.

Gender segregation of the labour market is one of the most stable attributes of modern societies. Research shows that gender-specific labour market segments and occupational career trajectories exist, but to varying degrees in the national economies. It is well known that gender segregation is extremely high for Germany, both in terms of job positions and labour market participation. Whereas part-time work is a clearly female-dominated phenomenon in Germany, it is, owing to the higher flexibilisation of the labour market, also expected to be common among men in the UK, again with growing portions. Additionally, working careers of women are closely linked with their domestic work and are for that reason more likely to be interrupted. We know that within Germany 'traditional' working patterns among women are very common: the majority of females leaves the workforce after childbirth at least until children start school.

1.1. Sample

Empirical analyses draw on BHPS⁵ and GSOEP data, covering an interval from 1985 to 1996. To investigate the entry process into the labour market, the first five years after leaving full time education are covered, which implies that the latest entry has taken place in 1991. This selection results in 1 111 observed persons for Germany and 1 114 for the United Kingdom. A brief description of further modifications of the data sets is given in the Appendix⁶.

With this definition different age groups are compared, depending on their age at leaving education mirroring to a large extent their educational level within different time periods, but at equivalent stages in their career history. For both, entry period and age can be controlled for, and for both, effects on the performance at labour market entry are expected. The entry date is taken into account in a dichotomous way: the 'old-entry cohorts' refer to entry cohorts of 1984-1988 and the 'young-entry cohorts' refer to those entering between 1989-1991⁷.

Apprenticeship-training is considered part of the educational system. Periods within apprenticeship are therefore excluded from analysis. By contrast, government training schemes (GTS) in the UK are considered part of the labour market experience⁸.

5. Concerning BHPS (Taylor, 1996), I draw on the combined data sets, which include long-term retrospective as well as direct information out of the panel waves (Halpin, 1997).

6. Reduced numbers in the analysed models are due to either missing data or, in case of the sequence analysis, due to gaps in the sequences; distances are not computed in that case.

7. With this distinction we do not grasp business cycles. Unemployment rates peak in the mid-80s and the beginning of the 90s, and fell in the late 80s. (These developments differ a bit put off for the two countries, but roughly the same). So what we get by this approach is something like 'entrants into a relaxing labour market' for the first entry cohort and for the second one 'entrants into an increasingly competitive one' (OECD, 1995).

8. The exclusion of apprenticeship seems reasonable on several grounds: one has to consider the apprentice's special status which gives him a very stable position and makes his condition non-comparable to other 'normal working' conditions. Another point is that because of the relatively long duration and the big proportion in apprenticeship training in Germany, most of these five years under investigation would mainly exist of periods of apprenticeship. It could be useful to treat this institutionalised 'transition phase' separately.

The following status categories have been covered:

- Self-employment
- Full-time dependent employment
- Part-time dependent employment
- Government training schemes (UK only)⁹
- Unemployment
- Full-time education (return to)
- Family care/maternity leave
- and a heterogeneous 'other' category including a group with status not specified further, military service and retirement.

This concentration on employment status has the advantage of covering the whole range of statuses, including spells of unemployment and non-work force participation and therefore provides a broader overview. It however has the disadvantage of being relatively crude, hiding considerable parts of mobility between different employment statuses.

Education is measured by the CASMIN scale, which was developed especially for comparative research (Braus/Steinmann, 1999; Koenig/Luettinger/Mueller, 1988 for the original version)¹⁰. CASMIN differentiates between the level of education and general and vocational tracks. Therefore it allows for the representation of non-linear impacts of education. A short description is given in the Appendix, table A1.

1.2. The Method: Sequence Analysis

"We are accustomed to view the cross-sectional structure of employment in a society ... as the major determinant of life-chances and the class structure. ... But considered more carefully, it emerges that the number of people who happen to possess particular occupational characteristics at one historical point has in fact no necessary implications for the pattern of stratification in a society. What is important is not the number in each occupation at any one time, but rather the individuals' *trajectories through various occupations over time.*" (Gershuny, 1993:136). On the basis of cross-sectional distribution, it is not possible to depict the mobility and thus the mechanism leading to distributions. Focus therefore has to be on pathways, on trajectories rather than on distribution, to overcome the static and sometimes misleading approach.

Most of the 'classical' methodological tools used for analysing longitudinal data focus on single events, instead of mobility patterns in terms of serial succession of sequential events. In contrast, sequence analysis considers whole career sequences (as careers can be represented as a serial succession of different statuses over time) and therefore provides the opportunities to treat this data *holistically*. The handling of whole sequences is exactly what existing analyses of career mobility leave out (Chan 1995; Brueckner/Rohwer, 1996; Erzberger/Prein, 1997; Halpin, 1995; Halpin/Chan, 1998; Rohwer/Trappe, 1997). This approach is able to provide viable answers concerning typical patterns in unique sequences; it allows to empirically identify typologies of sequences. The specific technique used is Optimal Matching Analysis (in the following: OMA)¹¹, a technique introduced by molecular biologists investigating e.g. DNA sequences. It was first applied to sociological analysis by Abbott (Abbott/Forrest, 1986; Abbott/Hrycak, 1990). However, OMA by itself does not give any classification, but directly creates interval-level measures of dissimilarity between sequences which can be used as input to further analysis such as cluster analysis or multi-dimensional scaling. The first step therefore consists of comparing the sequences by calculating their resemblance by OMA; the second step bundles up groups based on their similarity.

Due to their lack of standardised training contents government training schemes in this approach are more or less understood as active labour market policies rather than real education.

9. Government Training Schemes cover the Youth Training respectively Youth Training Schemes for instance.

10. Education is measured as the highest education achieved in 1991. As there is no information about education available for the British data before, it is the time point closest to leaving the educational system. Only where there is no information at this point in time, is status of later years regarded.

11. The sequence alignments are calculated using TDA, a program developed by Rohwer (1996).

What OMA does is count for 'costs' needed to turn sequence A into sequence B or vice versa by counting the minimum number of transformations such as substitutions, insertions and deletions needed to make sequence A equal B. The more steps that have to be taken to make sequences equal, the more costs occur and consequently, the greater is their dissimilarity. With this procedure *OMA takes not only the length and frequency of the events into consideration, but also their location and order.*

In principle there are two possibilities to calculate these differences. Dissimilarities can be calculated either pairwise by comparing each sequence with each other or -as the second alternative- in comparison to a specified reference sequence. I use both options for computing the distances. In Section 2.1 sequences are compared with the standard reference of continuous full-time work, and section 2.2 reports distances of pairwise comparison as base for the clustering procedure.

As an additional feature to bring theoretical considerations into the calculation of the distances, transformations can be weighted. It would go far beyond the purpose of this paper to cover all relevant aspects about weighting but a few remarks should be made. First, different substitutions can be assigned different weights. One can think of some statuses being closer together than others and therefore assign different costs for their substitution. A special ranking of the statuses has to be decided theoretically. Results in section 2.1 are based on such a weighting; some additional remarks are given in the Appendix, where the matrix of the substitution costs is shown also. Secondly, weighting can also be assigned to insertion and deletion costs. These two transformations are treated the same- i.e. are assigned the same costs- and are often briefly described as 'indel'- transformation. It seems rather obvious that the insertion or deletion of a specific status can cost more than others if it is quite unusual. But these costs are in some sense a function of what the sequence already looks like: for one sequence the occurrence of a specific status might be rather unrealistic, while for the other it might not. To decide this point one has to make so many assumptions that I decided to treat any insertion and deletion as costly as any other, following other authors. It has to be proven whether these cost-assignments produce meaningful categorisations and of course much work has to be done concerning this point. To complicate things even more, it could also be important to take into account the point in time at which specific transformations are carried out and therefore assign different weights to the same transformation at different points of time within the career sequence. Here is where we reach the limits of this approach for the moment. The temporal order in that sense can simply not be taken into consideration when calculating the matching costs.

The comparison of the sequences via OMA algorithm is based on the status information reported above. To investigate for typical groups of entry patterns, the calculated dissimilarity measures are subjected to cluster analysis. Clustering data by cluster analysis is always a problematic procedure, as it provides a cluster solution even if there is no meaningful structure within the data, and different rules of cluster formation lead to different solutions for the same dataset. Therefore one of the critical decisions to make is the choice of the clustering algorithm. Every algorithm has its own advantages and problems. I decided to choose Ward, which is supposed to find the most homogeneous clusters¹² (or: tries to enlarge to a minimum extent a given measure of heterogeneity measure) and seems to provide the most reasonable result for my analysis.

With categories including 7 or 8 statuses a classification of the patterns could be done 'by hand'. This however would no longer be possible with a finer subdivision of the statuses. As we conceive this as a pilot study/preparatory work for further more detailed analysis, the elaboration of the method is one of the main topics of this research. Therefore classification of the groups is obtained 'empirically' drawing on cluster analysis.

12. Measurement of the homogeneity is the variance criteria. Ward has the tendency to produce equally sized groups and has difficulties in detecting very small groups.

2. Empirical Results

2.1. Deviation of the early career patterns from a standard sequence of continuous full-time work

In a first step individual career sequences are compared with a standard sequence consisting of continuous full-time work. Table 1.1 contains the portion of people within ongoing full-time work over the first five years. For a more differentiated picture figures 1a/b and 2a/b show the cumulated frequencies of distances to continuous full-time work subdivided by gender and entry cohorts. Results are based on weighted distance calculation (see Appendix) but no substantial differences occur using non-weighted results.

Table 1.1 – Portions within continuous Full-Time Work over the first five years [Percent]

	United Kingdom		Germany	
	Men	Women	Men	Women
Entry cohort 1985-88	34,4	36,2	41,5	26,1
Entry cohort 1989-91	30,6	24,4	40,7	24,1
Overall	33,0		34,0	

The largest proportion of people, 34,0% in Germany and 33,0% in the United Kingdom, is continuously within full-time dependent work during their first five years after leaving the education and training system. This proportion clearly differs between the two sexes and between the two entry cohorts under investigation, to varying degrees in the two countries, however (see table 1.1). Gender differences are very pronounced in Germany, with males clearly dominating the pattern of ongoing full-time work. But a closer inspection reveals gender differences concerning this portion in the UK also: while women of the older entry cohorts even exceeded the portion of males remaining in full-time work in the first five years, they experienced a decline of more than 10% of this pattern over the two entry cohorts¹³. Although we observe declining full-time work participation between the second half of the 1980s and the beginning of the early 1990s in all groups, percentages in Germany stay more or less stable over the years.

Figure 1a – Distance to Continuous Full-Time Work: Cumulated Frequencies, Weighted Results, United Kingdom

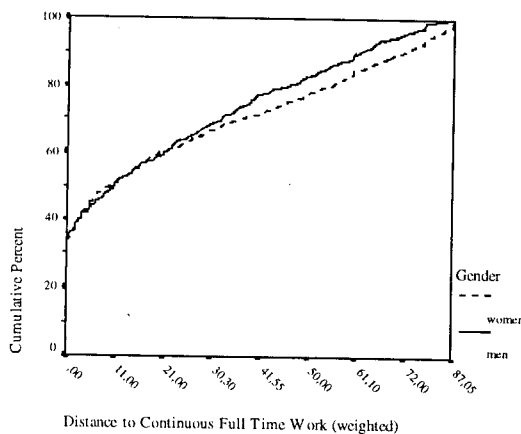
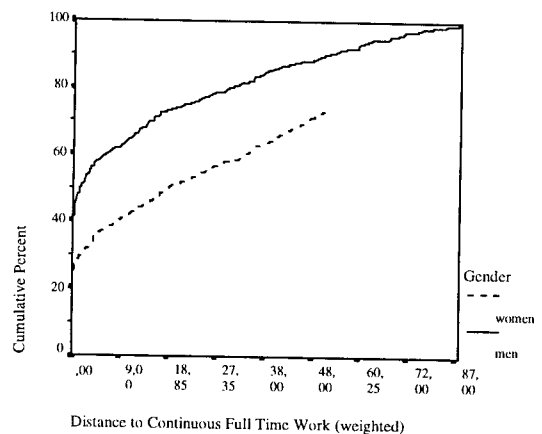
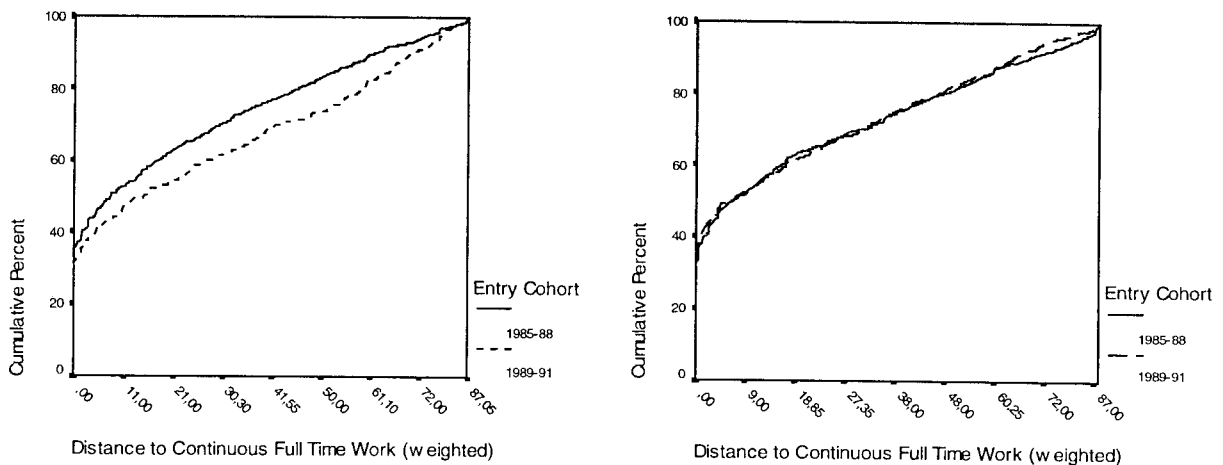


Figure 1b – Distance to Continuous Full-Time Work: Cumulated Frequencies, Weighted Results, Germany



13. This, however, is not due to higher women's part-time work participation, as we shall see later.

Figure 2a: Distance to Continuous Full-Time Work: Cumulated Frequencies, Weighted Results, United Kingdom **Figure 2b: Distance to Continuous Full-Time Work: Cumulated Frequencies, Weighted Results, Germany**



In addition to this portion of continuous full-time work participation, the more detailed inspection of distances to these career patterns provided in the figures above shows substantial differences between the two countries too¹⁴. They clearly support the hypotheses about more pronounced gender differences in Germany and considerably more change over time in the UK. For Germany the ‘gender gap’ is obvious: females do not follow the ongoing full-time work pattern to the same extent as men and higher portions have higher distances to this standard reference. Although females in the UK are also significantly further away from male patterns with regard to non-zero distances, gender differences there are rather weak. Beside the well-known fact of higher male full-time work participation especially in Germany, this confirms that women differ concerning their early career patterns also. To investigate whether not only the participation rates in several statuses, but also the entry patterns into work differ, I concentrate on those who actually have entered the active work force after a certain period of time, e.g. after five years: only those in full-time dependent work after this time are regarded, so as not to mix up different processes of entering patterns and participation decisions¹⁵. Results are not reported here but show that for Germany these entry patterns into full-time dependent work differ significantly between the two genders, with males starting much earlier with full-time work and a tendency to remain in it. In the UK however gender differences again are not apparent at first sight: significant differences occur only if we disregard those who directly enter this status and remain within (e.g. those within continuous full-time work). So in addition to different participation decisions, we also find different entry patterns into work, but to a considerably lower degree in the UK.

Focusing on differences between the two entry cohorts, a shift away from this standard over time becomes apparent for the UK, indicating greater change in the British labour market. This change is mainly due to developments among females (no Table).

Deeper insight into the role educational achievements play in influencing this deviation from the chosen standard sequence is obtained by a regression analysis of the distances. This is possible, as one of OMA’s advantages is producing interval level distances.

14. Direct comparison of distances is not recommended given the one additional status in the UK, which leads to an enlargement of distances. Of some importance to note is also the fact that we only have women in family caring activities which means in fact a larger state-space leading to greater distances. This however is a substantial result also.

15. This however is a very crude approximation and to disentangle both processes a more sophisticated modelling would be needed.

Table 1.2 – Regression Analysis of the Distance to Continuous Full-Time Work, Unstandardised b Coefficients

Additional Descriptive Measurements	United Kingdom		Germany	
	Men	Women	Men	Women
Range of Distance	0 – 85,50	0 – 87,05	0 - 90,00	0 – 90,00
Mean Distance	21,78	24,21	14,63	29,12
Standard Deviation	24,55	28,19	21,83	29,25
Entry cohort 1985-88				
Entry cohort 1989-91	4,93	6,19*	0,24	1,24
<i>CASMIN 1ab</i>				
CASMIN 1c	-8,27	-15,50**	-12,64**	-12,17**
CASMIN 2b	-10,21**	-17,88**	-5,16	-12,42*
CASMIN 2a	-16,62**	-29,88**	-12,95**	-21,46**
CASMIN 2c general	-2,25	-16,89**	11,33*	8,03
CASMIN 2c vocational	-16,42**	-23,20**	-4,72	-15,13**
CASMIN 3a	-10,89**	-30,98**	-18,43**	-8,99
CASMIN 3b	-13,23**	-28,52**	-3,23	-4,90
Intercept	29,74	42,84	21,95	39,73
R ²	7,5%	14,1%	10,1%	9,1%

* **significant on 1% level * significant on 5% level

Figure 3 – Educational Effects in Reducing the Distance to Continuous Full-Time Work¹⁶

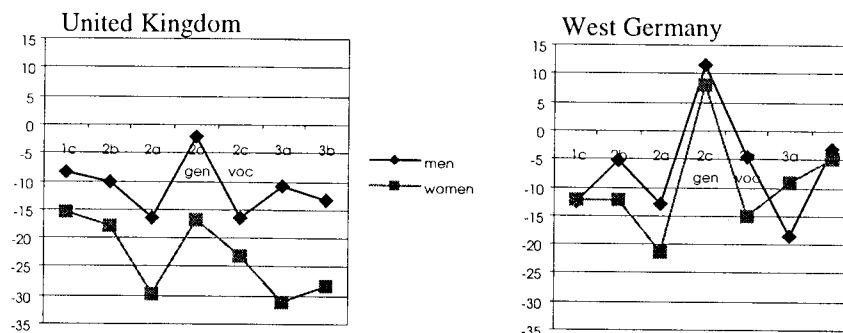


Table 1.2 makes obvious the gender differences in distance to continuous full-time work. Intercepts for females indicate that also under control of educational achievement males are much closer to the labour market in both countries. Direct comparison of the values between the two countries however is not recommended, given the one additional status in the UK (see footnote 14). With regard to entry cohort few or no differences are found with this approach.

With regard to the pattern of how educational achievements influence the distance to continuous full-time work, results show similarities as well as dissimilarities across the countries. Education in general reduces the deviation from ongoing full-time employment. With the exception of full general secondary level (CASMIN 2cgen) for Germany, education increases the probability of being closer to continuous full-time work for both sexes; but having *Abitur* only in the FRG leads – at least for males – to a career with even more distance to work than possession of basic qualification only. It is striking that the crucial dimension which provides access to rather stable early careers is the possession of vocational training and not the level of educational achievements. In principal this applies for both countries. In Germany it is especially apparent for those who obtained apprenticeship training supporting the hypothesis about the importance of work-based training, whereas in the UK the level of educational achievements seems slightly more important (indicated by the more linear pattern of influence and the higher advantage of tertiary level education compared to Germany).

16. Results in the graphs refer to the estimated model reported in table 1.2

Measurement of education however is not optimal as it is based on information at one fixed time point (1991) only. This implies at least for the United Kingdom that older cohorts have a higher chance of reaching additional qualifications which we are not able to control for in this approach, given the relatively high portion attending (part-time) further education. To take into account this shortcoming of educational measurement at least to some extent, those individuals returning to education as their first status within these five years were excluded from analysis in an additional step. Overall effects of education become slightly more pronounced but no fundamental changes are apparent. Of special interest is that the specific pattern of general secondary education (2c general) for Germany and the relatively low pay off of tertiary education remains stable: those findings are independent of returning to education later in one's career.

The following section investigates these early career sequences in greater detail.

2.2. Early Career Patterns: the Description of the Clusters

For a closer look at what is behind this 'deviation' from ongoing full-time work, I now turn to the investigation of the early career patterns. Can we identify distinct entry patterns empirically and how do they differ between the two countries?

The following results are based on pairwise distance calculation by OMA with no weighting. Although it is immediately reasonable to think of some statuses being closer together than others, in cluster analysis groups turn out to be more clearly structured when using no weighting. To discuss all implications about introduced weighting would go far beyond the purpose of this paper, but it is clear that with choice of non-weighted results emphasis is given to the ordering of the statuses, not only to their occurrence and duration. For the United Kingdom and Germany a twelve-cluster solution seems to provide the most reasonable grouping of the data¹⁷. The remainder of the paper will proceed as follows: first the typical trajectories emerging from cluster analysis (the cluster groups) are described. The focus will be on the differences and similarities between the two countries with regard to the distinguished patterns. The subsequent investigation of the composition of the different clusters will then provide a more detailed picture of gender differences, change over time and the importance of specific educational credits for joining one of the groups. The paper closes with a summary of the results and discusses them in the light of the hypotheses outlined in the introduction.

Table 2.1 provides an initial description of the emerging patterns in terms of frequency. The second column (Cum %) in both panels for the two countries provides cumulated percentages of persons belonging to groups dominated by a specific status or showing a characteristic pattern. For instance, 9 percent of the sample in the UK and 4,1 percent in West Germany is significantly affected by unemployment. A more detailed picture provided by the emerging patterns shows that 5,8 percent in Britain (64 persons) and 2,1 percent in West Germany (23 persons) are affected by ongoing labour market exclusion, those in long-term unemployment. With this presentation it is easy to obtain a first impression about the relevance of different early career patterns in the two economies. Table 2.2 shows the mean duration (in months)¹⁸ within the seven (FRG) or eight (UK) statuses. Shaded fields indicate the dominance of one (or two) statuses within the specific cluster. Out of the description of the clusters with regard to the duration spent in several statuses, insufficient or no conclusions can be drawn about the serial succession of the different statuses. Therefore the detailed picture of the early career sequences is given in figures 4a and 4b. The figures report the whole career sequences, sorted by their cluster membership. For each individual in the sample one line representing the status each month within the first five years is drawn.

17. This, in some sense, is surprising, given the one additional status in the UK. Closer inspection however revealed no meaningful further subdivision when enlarging the number of groups. Some clusters, however, are of higher heterogeneity in the UK owing to this additional status.

The 'big clusters' appear very early within the clustering procedure and remain relatively stable, indicating that they are rather homogenous. So what happens at the end of the clustering procedure is the merging of relatively heterogeneous, small subgroups. Also of interest may be the fact that we do not obtain the same cluster solution by clustering the data based on the amount of time spent in the 7 (FRG) or 8 (UK) statuses. This shows the importance of the additional information concerning ordering of events taken into account by OMA.

18. Remember that only the first 5 years are under investigation. Therefore a mean duration of about 60 months would mean that almost all persons spend their whole early career within this single status.

Probably the most striking result of these first descriptions is that those methods do produce meaningful and well defined results, as for instance can be seen in table 2.2, where clusters clearly differ in distribution over the several statuses. But as becomes clear out the detailed representation in the figures 4a/b, patterns also differ clearly in their location and order of statuses.

Table 2.1 – Description of the Entry Patterns [Percent and Numbers of Persons]

Typical Entry Pattern: the Clusters	United Kingdom			Germany		
	%	Cum %	N	%	Cum %	N
'Full-Time Work'	51,7		566	53,4		591
'Full-Time Work plus other Statuses'	11,3		124	12,3		136
		63,0			65,7	
'GTS → Full-Time Work (short)'	4,7		51			
'GTS → Full-Time Work'	5,2		57			
		9,9				
'Self-Employment '	3,1		34	2,3		25
'Full-Time Work → Self-Employment'				2,2		24
		3,1			4,5	
'Part-Time Work'	2,9		32	3,5		39
		2,9			3,5	
'Unemployment –short'	3,2		35	2,0		22
'Unemployment –long term'	5,8		64	2,1		23
		9,0			4,1	
'Return to Education'	3,4		37	2,4		27
'Return to Education (later)'				5,1		56
		3,4			7,5	
'Work → Family Care'	2,8		31	7,0		78
'Family Care'	3,7		40	6,0		66
		6,5			13,0	
'Rest/No Clear Structure'	2,2		24			
'Rest'				1,8		20
		2,2			1,8	
Total	100		1095	100		1107

For both countries the predominant pattern containing about 65 percent of the sample is one mainly composed of continuously *full-time working* people. This group however is further subdivided into two groups, one consisting of more or less pure full-time working careers, the other showing additional spells in other statuses, mainly in unemployment. The first, homogeneous group, containing about 50 percent of the sample, enters the labour market directly after leaving the Education and Training System (in the following: ETS) through periods of full-time dependent work and remains within this status over their first years. On average they spend about 97% of their first five years within full-time work (see table 2.2), but as can be seen from the detailed report of sequences in figure 4a/b, the vast majority has no additional spells in other statuses. The dominance of this pattern as well as the strong gender differences occurring for Germany with regard to this group were already outlined in the section above. Continuous full-time work participation is much more common among German men than German women, while there are no gender differences at first sight in the UK. Behind this rather stable pattern, however, a lot of mobility can be hidden: this view takes into account neither employment nor job changes.

The second mainly full-time work-dominated group mentioned above emerges for both countries also. Compared to the first cluster it is characterised by higher heterogeneity. Besides the predomination of periods in full-time work (mostly) there is one additional spell of limited duration in another status, mainly unemployment. These additional spells are of no clear structure in localisation. In a sense these patterns can be interpreted as showing problems of entering labour. For the UK this group is of considerably higher heterogeneity, however. But for both countries rather different types

Figure 4a

Early Career Sequences, United Kingdom

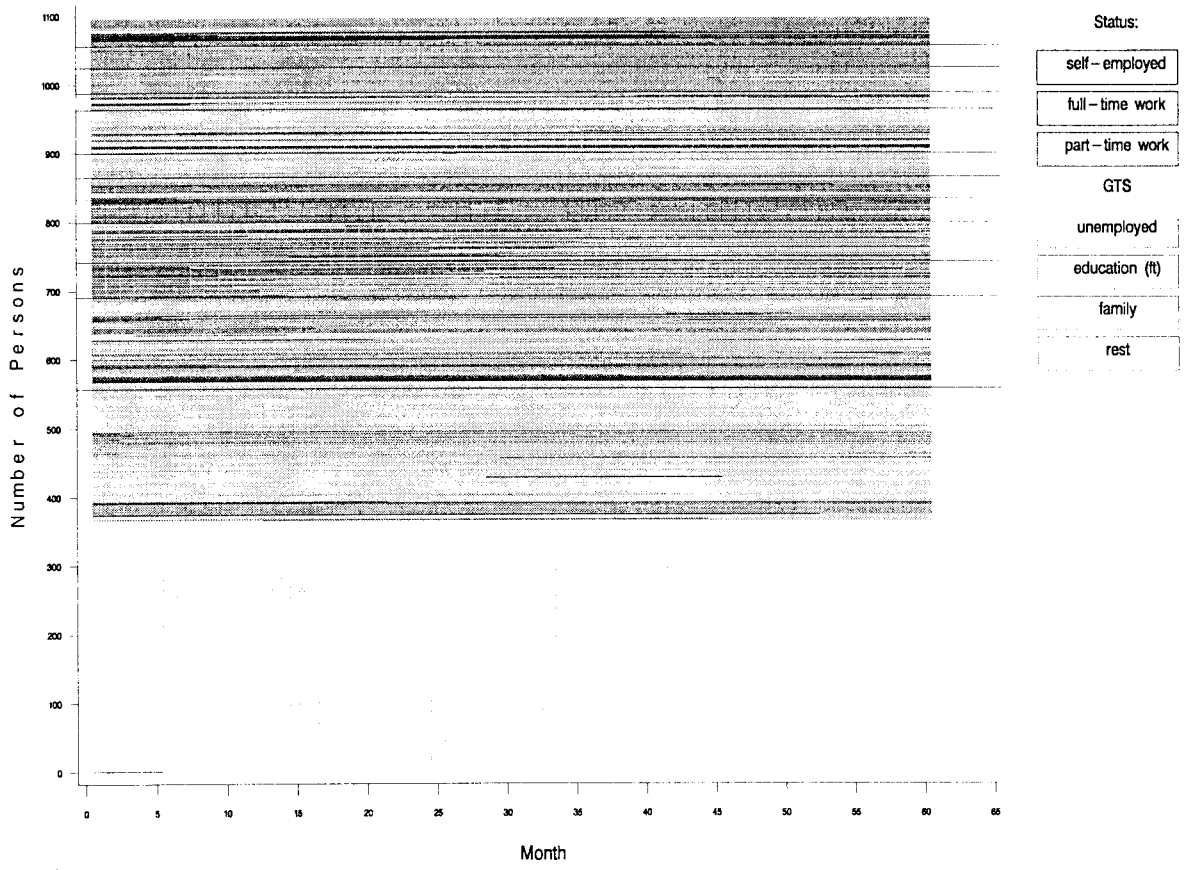


Figure 4b

Early Career Sequences, Germany (West)

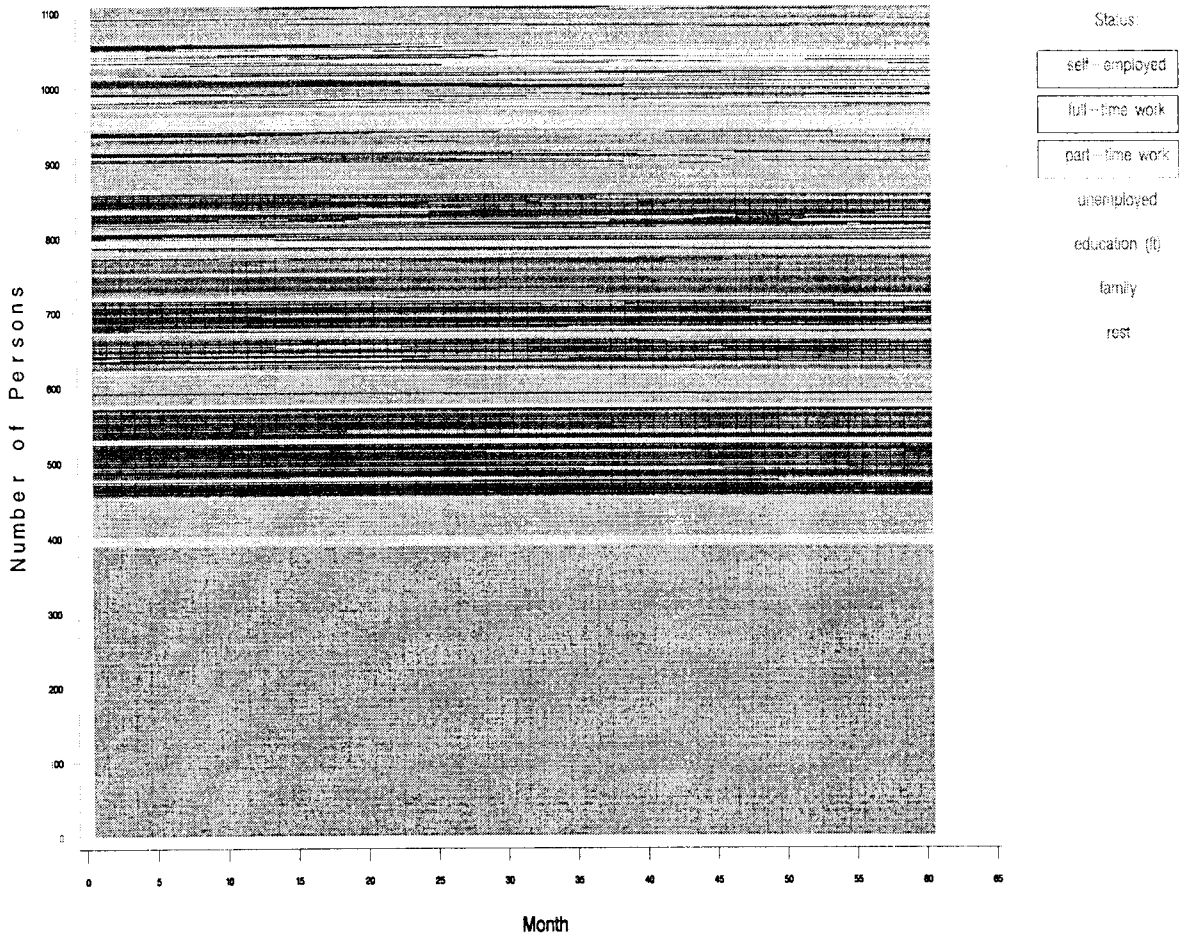


Table 2.2 – Time spent in the Statuses by Cluster Membership [Months]

Cluster	United Kingdom									Germany							
	Self-employed	Full-time work	Part-time work	GTS	Unemployed	Education	Family care	Other	N	Self-employed	Full-time work	Part-time work	Unemployed	Education	Family care	Other	N
'Full-Time Work'	0,05	58,20	0,20	0,16	0,97	0,07	0,00	0,28	566	0,02	58,72	0,08	0,54	0,35	0,14	0,15	591
'Full-Time Work plus other Statuses'	1,44	39,98	3,35	0,81	7,31	4,53	1,62	0,86	124	0,93	45,87	1,82	6,66	2,63	0,81	1,27	136
'GTS→ Full-Time Work (short)'	0,22	46,31	0,09	11,51	1,20	0,07	0,33	0,25	51								
'GTS→ Full-Time Work'	0,07	24,95	1,95	25,37	4,68	1,00	1,65	0,32	57								
'Self-Employment '	39,59	14,00	0,38	2,12	1,91	0,18	1,56	0,26	34	49,44	5,68	2,92	0,24	0,00	1,24	0,48	25
'Full-Time Work → Self-Employment'										19,79	35,08	0,71	1,21	1,62	10,8	0,50	24
'Part-Time Work'	1,31	9,91	41,75	0,13	4,81	0,44	0,88	0,78	32	0,92	7,05	38,37	4,08	0,92	7,87	0,28	39
'Unemployment –short'	0,08	26,40	1,14	0,26	30,89	0,46	0,66	0,11	35	0,00	29,91	1,14	25,73	1,77	0,55	0,91	22
'Unemployment –long term'	1,63	6,09	1,52	3,03	46,08	1,16	0,00	0,48	64	0,00	6,70	1,91	38,57	2,00	8,13	2,70	23
'Return to Education'	0,43	12,78	1,95	0,22	2,97	39,59	0,95	1,11	37	0,22	10,85	3,41	6,37	37,89	1,07	0,19	27
'Return to Education (later)'										0,00	30,23	0,11	2,38	25,39	1,34	0,55	56
'Work→ Family Care'	0,00	24,61	2,97	0,35	1,55	0,29	30,23	0,00	31	0,42	34,81	4,95	2,55	4,32	11,73	1,22	78
'Family Care'	0,00	1,78	3,42	3,28	7,20	0,15	43,85	0,32	40	0,09	7,76	2,32	4,53	0,53	44,52	0,26	66
'Rest/No Clear Structure'	1,33	19,42	2,33	2,33	9,25	10,21	0,00	15,13	24								
'Rest'										0,00	4,45	1,2	5,20	10,65	1,60	36,90	20
Total	1,62	41,61	2,27	2,48	6,12	2,26	2,91	0,72	1095	1,74	43,64	2,38	3,42	3,39	4,29	1,14	1107

Total time under investigation: 60 months.

are bundled up in this cluster. They reach from (multiple) spells of education over periods in part-time work participation to those with initial unemployment experience at labour market entry of rather short duration and multiple spells of unemployment after first work experience.

For the UK, there are two additional clusters consisting of those starting with a period in Government Training Schemes (GTS), such as the Youth Training or Youth Training Scheme, and successful transition into full-time work afterwards. Together they cover about 10 percent of the sample. Both groups differ concerning their time spent within GTS; the first remaining for about one year, the second about two years on average (see table 2.2). These two groups clearly reflect the enlargement of the training time assigned to GTS over time: mainly the older ones remain only briefly in this status. The results seem to indicate that the instrument of GTS has succeeded in integrating young people into work: in the sample most of the persons taking part in this scheme, independent of duration, show smooth transition into work afterwards, with only a few exceptions located in other clusters ending up in unemployment or family care. This, in a sense, supports the argument about the importance of work-based training, independent of standardised training contents. But as there is no direct control-group available in this approach, we cannot assess the efficiency of this measure; it is not clear how much this is due to unobserved heterogeneity rather than the effects of GTS.

Corresponding to other research (Luber/Leicht 1998), *self-employment* is not very common in early careers. While for the UK one cluster dominated by self-employment occurs, we obtain two groups for Germany that differ with regard to the time spent within this status. Besides the very few individuals entering self-employment directly after school and remaining within, in principle all groups share the same patterns, with self-employment located at the end of these five years after a period in full-time dependent work. The higher portion of people with spells of self-employment in Germany is somewhat surprising, as it clearly contradicts other results. It, however, seems plausible that this result is due to the fact that information about self-employment is only available in a yearly grid for Germany and therefore, although corrections are made (see Appendix), the proportion of self-employment is overestimated. For this reason not too much emphasis should be put on these results. Due to sample construction overestimation of this status at the same time means underestimation of full-time dependent work in Germany¹⁹. In both countries self-employment groups are mainly composed of males but this gender difference is much more pronounced in Germany, indicating that self-employment in general is very unusual for females in this country. For the UK this pattern of self-employment is losing in importance over the two entry cohorts, which seems surprising given the growing overall proportion of self-employment in Britain while it became more common among the 'younger' entry cohort, who left full-time education after 1989 in Germany.

For both countries a *part-time working group* emerges, roughly equal in size with about 3-4 % of the sample. The most important difference between the two countries with regard to this part-time working pattern is the composition by gender: while for Germany part-time work is clearly a female-dominated phenomenon, a considerable proportion of males is included in this group in the UK, with growing importance over time. I will turn to that difference later in more detail. This cluster in both countries consist of status homogeneous careers as well as careers ending up in part-time work after a period of either unemployment, family care or full-time work participation (see figures 4a/b). The portion of people starting with part-time work and subsequent transition into full-time paid work is quite low and located within other clusters.

Aside from these groups with more or less successful transition into work, a considerable proportion of people follows patterns showing remarkable problems in entering work, namely those with spells of *unemployment* in their early careers. Looking at involuntary labour market absence in early career, differences among the two countries are most apparent. First, the higher portion of careers showing spells of unemployment in the UK is striking, but we find differences with regard to the ordering and the duration of this status also. Considering in each country only the two emerging clusters dominated by unemployment, in the UK they are more than twice as large as than in West Germany, covering about 9 percent of the ETS-leaving cohort in contrast to only about 4 percent. In addition to these two clusters, patterns containing spells of unemployment of shorter duration occur

19. Periods of self-employment were only filled in if the main status was full-time work.

also, though located in other clusters. Concerning the incidence of unemployment it is plausible to depict different patterns with regard to ordering and location within the sequence of this status theoretically. First, it is possible to distinguish those with only short periods of unemployment located at the very beginning of their early career but with successful transition into work afterwards, which can be interpreted as short periods of search-unemployment. This pattern exists in both countries, some of them, depending on the length of the period, grouped within the full-time working cluster and some within the more heterogeneous cluster of full-time working persons with additional spells in other statuses. Second, and at the other extreme, the pattern of long-term unemployment is apparent: in both countries again a pattern of ongoing unemployment over the whole five years under investigation can be seen, though differing sharply in size. With regard to its frequency this group is of almost no importance in West Germany, but considerably more common in the UK. In Germany these persons are grouped together with those who enter unemployment after a period within full-time work. This third configuration emerges as a separate cluster in the UK, whereas in Germany the second unemployment-dominated group consists of those who succeeded in finding work after a considerable period of unemployment, as a fourth configuration. Labour market exclusion is strongly structured by gender, with gender differences depending in different ways on the patterns of unemployment in the two countries. The phenomenon of either having problems in entering work or even failing to enter is one definitely more common among men and clearly increasing over time in the UK: males and the younger entry cohort are over-represented within these groups. The picture for Germany is not as clear-cut. We find shrinking portions of the male-dominated pattern of initial unemployment at labour market entry over the two cohorts, while it is mainly women who are continuously excluded from labour market. This second group of long-term unemployed persons is also slightly increasing over time. Looking at the more unstable pattern which shows additional spells of full-time work, neither gender differences nor considerable change over time can be found.

We now turn to those groups of individuals who leave the work force for a considerable period in their early career²⁰. In both countries a substantial portion of people (of about 3 to 8 Percent) *returns to education* after entering the workforce, most of them after having entered full-time work²¹. This phenomenon is clearly much more common among the more recent entrants, showing the increasing importance of further education over time. At first sight the larger portion of returners to education in Germany seems astonishing, considering the overall higher portion of further education given in the UK. As this training is mostly part-time courses, it becomes clear that it is not taken into account in this approach, drawing on persons' main status only, which means disregarding additional states. Returners to education are, at least to the largest extent, bundled up in one group for the UK, all following the pattern of a rather short period within full-time dependent work of about one year and subsequent remaining within education for the considered period. The same pattern is found in Germany but the higher portion of people makes up a group with longer periods of full-time work before. With regard to the patterns described first, this is probably a typical waiting loop situation: young people enter work as a transition stage to the next period of education (and due to sample construction this formation is notoriously small in Germany²²). Few individuals choose education as a way to escape unemployment.

While participation in further education does not differ by gender, it is only women who leave or never take up paid work for reasons of private family care activities (with the exception of one man in Germany!). In principle the same patterns occur in both countries, but proportions vary clearly. The two family caring groups emerging in each country taken together are about double the size in Germany. More precisely, in Germany one group contains those directly entering this status and those with short periods in work before leaving the workforce. This direct entry and early exit is more

20. In principle the ILO definition of workforce is adopted in this paper, with slight modifications, however: persons in full-time education are not regarded as belonging to the workforce.

21. By definition there are no persons starting with spells of education. Return to education in the British data is defined as respondents' own assessment of their main status, whereas multiple states in Germany are allowed for so that a hierarchy of states has been introduced (see Appendix).

22. The chosen sample selection in Germany is supposed to avoid including young people with their waiting loops between two spells of education (see Appendix for details in sample construction).

common in Germany, which fits into the picture of more traditional roles of women in this respect²³. A second rather heterogeneous group consists of those with shorter spells in family care not clearly structured in location²⁴. This group also contains males as not really all persons in this group actually show spells of domestic work. Grouping of the patterns in the UK differs. One cluster contains those in ongoing family caring and comprises individuals starting with spells of either unemployment, GTS or part-time work. In contrast to Germany the second one is rather clearly structured, containing females leaving full-time work after about two and a half years. We could speculate that those with preceding unemployment and probably those with GTS spells choose family care or maternity as possible alternatives because inability to get established within the labour market. But as we know nothing about their personal reasons, this cannot be investigated in detail. The often reported high portion of female labour market withdrawal in order to avoid unemployment through this exit of the workforce in the UK cannot be found through this approach, which is probably due to the early careers focused on. Family care decreases in importance for the UK, indicating that females either leave work less often or later in their career for that reason, but has remained more or less stable in Germany.

In addition to the clusters described above for both countries one cluster composed mainly of those with spells in the 'rest' category emerges. On average they spend most of their time in either military service, retirement or a not further specified 'other' category. In the UK this group also has some periods in full-time work after preceding spells in other statuses such as unemployment, education, GTS or rest category and is primarily composed of males. In Germany this group, growing in portion over time, mainly is composed of those in the 'rest' category including some with additional spells of education.

Besides the revealed distinctions in the early career patterns that young people in the two countries typically follow, the emerging groups also differ concerning the gender composition, change over time and the prevalence of educational credits to some extent. Table 2.3 provides information about the composition of the groups with respect to gender, time of leaving the education and training system and educational achievements. Although some of the characteristics of the emerging groups have already been outlined above the following sections focus on a more detailed comparison of these differences in composition between the two countries.

Gender differences and Change over time

Early career patterns are strongly stratified by gender in West Germany. Females in Germany choose more traditional pathways with regard to labour force participation than their British counterparts. A much higher portion of females in Germany leaves the workforce early in career to become a housewife or mother. This share remains surprisingly stable over the time considered, whereas British females show the tendency to leave work for that reason either less frequently or later in their career²⁵. Those women in Germany who participate in paid work choose part-time working careers to a rather high degree. Part-time work is clearly a female-dominated phenomenon in Germany. In contrast it became much more common among British males over the last decade, resulting in a sharp overall increase of this group. This finding is in line with the expected higher change in the UK going along with the greater labour market flexibilisation. Male part-time work can be understood as an indicator of labour market flexibility. The considerable share of women in Germany leaving work or choosing part-time work also leads to lower portions of women who participate in full-time work. Full-time work is much more common among British females who do not differ from their male colleagues at least in this respect but is less common among German women, leading to both genders sharply differing in their portions within this pattern. Self-employment however in both countries is quite unusual among women; additionally this pattern is shrinking in the UK. The picture is less clear-

23. Including the former East Germany would change this picture considerably.

24. It has to be mentioned that these patterns differ if substitution costs in calculating distances are weighted. As this would give higher emphasis to the occurrence of specific states at all, the pattern is more clearly structured, especially for Germany. In this case two groups emerge, the first containing those with long periods of family care, the second with short periods. Looking at the patterns this way the higher portion of females in this status becomes more apparent.

25. It is however possible that these differences are at least to some extent due to the lower age of females in the UK in this school-leaver sample. The education and training system in general is left earlier in the UK so that the investigated sample in the UK are assumed to be younger. In fact people are in average about four years younger in the British sample.

cut with regard to unemployment. In both countries males are affected to a higher degree by involuntary labour market absence, with the exception of those who complete fail to enter labour (the pattern of long-term unemployed and those who only have a short initial work participation before). This group is dominated by females in Germany. Although these findings should not be overestimated because of the small numbers they are based on, it seems as if in Germany females are at higher risk of being excluded from labour whereas British females seem to find ways to escape long-term unemployment. Indicating the growing importance of further education in working careers the portion of people returning to education is increasing over time in each country.

The differences in educational systems outlined in the introduction and their specific link to occupational achievements suggest the existence of considerable differences in composition of the emerging cluster with regard to educational credentials. However, the question about impact of educational achievements on the early career-patterns followed cannot be answered here and will be subject to future work.

Educational Achievements

Due to the very few cases included in some of the emerging clusters, education is considered in a rather rough categorisation only: the level of education and the possession of vocational qualification are regarded, each in a dichotomous way. Both categorisations are based on CASMIN classification. Those with higher than intermediate-level education are considered as higher-educated; vocational qualification is considered without regard to the level²⁶. In principle composition of the clusters with regard to educational achievement is rather similar in both countries, though with some slight deviations. It is mainly the less-educated individuals as well as those without any vocational qualification who are affected by unemployment, disregarding duration or ordering of this status. This picture remains stable if we disregard those with tertiary-level education in the group of those with vocational training, indicating that this is no level effect. The level of education however seems to be more important for Germans with regard to the long-term unemployed persons: their portion within this group is considerably lower in Germany. The same applies for persons with vocational education, whereas possession of vocational training seems to be less important for those with shorter unemployment spells. Correspondingly vocational training as well as possession of higher education facilitates access to more or less stable and ongoing full-time work, with the level of education being of greater importance in the UK.

Self-employment in Germany is strongly dependent on educational qualifications based on formal regulations of access. Vocationally trained persons are over-represented among those starting self-employment after initial full-time dependent work participation, while it is the more educated persons in the ongoing self-employed pattern. Given the different educational distributions of the two self-employment groups it seems plausible to think of them as two different types of self-employment. This contrasts with the British pattern, where education of this group is equivalent to mean, indicating different structures of self-employment in both countries. The same probably applies for the part-time working groups in the two countries. In the UK part-time work is more common among persons without any vocational training, whereas no overrepresentation of educational groups can be found in West Germany.

As Government Training Schemes in the UK aim at helping less-educated young people to establish themselves in labour, higher portions of less-educated youth in this group are in line with expectations. Also the high portion of vocationally trained youth of about 60-67% corresponds expectations, given that GTS is rewarded as 1c CASMIN qualification. But this portion also indicates the relatively high proportion of GTS leavers without certificates, which however is, in combination with prolonged training periods, decreasing over the two entry cohorts.

26. More precisely, to distinguish the level of education, every qualification up to 2b, inclusively, was grouped within the 'low level qualification' and those equal or above 2a in the 'high level' category. To construct the vocational training information 1c, 2a, 2cvoc and 3ab are grouped together for this purpose.

Decision for family caring activities in the UK is strongly structured by educational achievements. Women with higher education or vocational training leave the workforce less often for that reason and instead remain in work. Especially among those with early beginning and subsequent long periods in family caring activities lower education and lack of vocational qualification is common. These educational differences are much less pronounced in Germany, where females leave work for family or maternity reasons regardless their educational achievement.

Composition of the group returning to education with regard to educational achievements is problematic given the static measure applied here. But this investigation can provide a first rough picture. As return to education goes along with higher educational achievements, but not with vocational training, it is assumed that primarily tertiary level training participants are included in this pattern.

Table 2.3 – Portion of Males, Entrants between 1989-91, Higher Educated and Vocationally Trained in Deviation from Overall Portion [Percent]

	United Kingdom				Germany			
	Male	Entrants 1989-91	Higher Education	Vocational training	Male	Entrants 1989-91	Higher Education	Vocational training
Overall Portion	48%	31%	57%	58%	54%	41%	48%	67%
<i>Entry Pattern</i>								
'Full-Time Work'	+1	-3	+11	+8	+11	+0	+4	+7
'Full-Time Work plus other Statuses'	+0	-5	-2	-3	+5	+0	-7	-1
'GTS → Full-Time Work (short)'	+7	-9	-12	+1				
'GTS → Full-Time Work'	+8	+2	-15	+9				
'Self-Employment'	+14	-13	-1	-5	+18	+3	+31	+1
'Full-Time Work → Self-Employment'					+21	+22	+9	+16
'Part-Time Work'	+5	+32	+2	-20	-21	-3	-5	+0
'Unemployment –short'	+23	+15	-31	-32	+23	-27	-31	-22
'Unemployment –long term'	+13	+19	-28	-23	-24	+7	-40	-41
'Return to Education'	+1	+14	+24	-7	+9	+7	+3	-15
'Return to Education (later)'					+9	+11	+22	-3
'Work → Family Care'	-48	-12	-22	-10	-41	-5	-3	-11
'Family Care'	-48	+2	-42	-35	-54	-3	-17	-22
'Rest/No Clear Structure'	+10	-6	+10	-4				
'Rest'					+1	+21	-29	-47

3. Summary and Discussion

This paper's major aim was to apply a rather new method, Sequence Analysis, to the topic of interest, namely the investigation of entry patterns into work and their variation between different institutional settings. More precisely the questions of whether entry patterns can be identified empirically and how they differ between different institutional contexts, namely between the two countries West Germany and the United Kingdom, were posed. Differences between the country-specific early career patterns are expected to occur mainly in three ways, first as different types of emerging patterns, second with regard to their importance in terms of frequency, and third in their composition, including gender differences, changes over time, and the predominance of specific educational credits. In a nutshell, with the applied method we are able to identify distinct patterns of entering the labour market, revealing shared as well as country specific patterns in the two economies.

Investigation of the early career patterns draw on employment status information covering periods in employment, unemployment, and periods of non-workforce participation. The focus was on the whole first five years after leaving the education and training system. For both countries patterns of continuous full-time work participation, which make up the highest portion in both countries, are found; patterns indicating problems entering the labour market, groups clearly not successful

concerning this transition into work who spend most of their time within unemployment, as well as patterns of self-employment, part-time work and clusters leaving the labour force, if they ever entered it, for further education or family reasons. For the UK separate clusters containing government training scheme participants emerge, which of course have no counterpart in Germany. In sum: with the chosen approach we find country-specific pathways as well as similar patterns for early careers. Most of the emerging clusters have a counterpart within the other country, but differences exist in terms of frequency, gender composition and loss or gains in importance over time.

In the introduction some assumptions about the ways specific institutions shape the process of entering labour and the deriving differences concerning the entry patterns in Britain and West Germany have been outlined. Owing to the distinct labour market structures alleged above, different entry processes and consequently different early career patterns are supposed to become apparent. In Germany transition into work is expected to be smooth and well regulated whereas the process is supposed to be characterised by much higher instability in the UK. Although in both countries the large majority of persons follow patterns of predominately full-time work participation, support of the outlined hypotheses emerges from the data with respect to labour market exclusion as well as to the unstable career patterns. Differences between the two countries become most apparent with regard to the incidence of unemployment: the portion of unemployment-dominated careers is more than twice as high in the UK as in West Germany. A considerable portion of persons in the UK, about nearly 10 percent, fail to enter the labour market although they wish to participate. In contrast this portion of people is of marginal importance in Germany where even the unemployment-dominated pattern shows more or less successful transition into work after a period of unemployment. In addition to these unemployment clusters, patterns of much higher heterogeneity indicating problems entering labour emerge for both countries. They are quite equal in size but differ in their heterogeneity, with patterns being more unstructured in the UK. Taken together, this supports the idea of more stepwise and problematic entry processes in the UK characterised by a larger amount of turbulence, whereas transition is more clearly structured in West Germany which also leads to the predominance of stable patterns.

Labour market structures have no necessary implication for the amount of gender segregation of labour but often go along with it. Work participation in West Germany is highly structured along gender lines. This is true for labour force participation as well as for choices of specific occupations. Although gender segregation can not be explored in detail here, evidence can be found with regard to part-time work participation and family caring activities. If women in West Germany participate in paid work at all, they follow part-time working careers to a much higher degree than their male counterparts. A considerable proportion of females in West Germany, however, follow the 'traditional pattern' of leaving the work force for family caring activities. These patterns remain remarkably stable over the two entry cohorts under investigation, whereas they lose importance for British females.

While part-time work in West Germany is therefore a clearly female-dominated phenomenon, it is of much higher importance among British males, sharply growing in importance over time. As alleged above, change in the UK is supposed to be more prevalent but hardly existing for West Germany. The UK labour market usually is described as being of much higher flexibility. Due to this flexibility, which has been emphasised over the last decades, a higher and growing portion of non-standard working conditions is expected. Evidence for this view can be found in the growing portion of male part-time work participation, indicating erosion of normal working conditions for males going along with the higher flexibilisation. As patterns of labour market exclusion gain in importance over time too, it seems obvious to interpret these changes as a sign for changing mechanisms of accessing the labour market and the matching process to stable jobs as well. These findings confirm the idea of entry taking longer and becoming increasingly problematic in the UK: it takes more time to enter work and become established after the first try, and patterns become increasingly instable and problematic.

Although even this rather rough categorisation of the employment status variable reveals interesting pictures about the typical pattern entering the labour market usually followed by young people in different countries, it is however not possible to fully investigate the entering process and the impact institutions have on those processes. Therefore a further subdivision of the regarded statuses is needed. A more detailed inspection will be the topic of further research. With a more differentiated

view on occupational positions and further job characteristics it will then be possible to assess the underlying matching processes in more detail.

It has become clear that education is a central dimension influencing career patterns. The question about the impact of educational credits on the patterns typically followed within the different national contexts and how the process of converting educational achievements into occupational positions is taking place in these structures are to be answered in further research.

Stefani Scherer

Mannheimer Zentrum fuer europaeische Sozialforschung (MZES)

L 7, 1 – 68131 Mannheim (Germany)

Tel: +49 621 292 1763

Fax: +49 621 292 1714

e-mail: stefani.scherer@mzes.uni-mannheim.de

References

- Abbot A. and Hrycak A., 1990, Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers, *American Journal of Sociology*, 96(1).
- Abbott A. and Forest J., 1986, Optimal Matching Methods for Historical Sequences, *Journal of Interdisciplinary History*, XVI(3).
- Allmendinger J., 1989, Educational Systems and Labor Market Outcomes, *European Sociological Review*, 5(3).
- Allmendinger J. and Hinz T., 1997, Mobilität und Lebensverlauf: Deutschland, Großbritannien und Schweden im Vergleich, In: Hradil, S. and Immerfall, S. (eds.) *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*. Opladen, Leske + Budrich.
- Brauns H., Gangl M., and Scherer S., 1999, Education and Unemployment: Patterns of Labour Market Entry in France, the United Kingdom and West Germany. MZES, Mannheim.
- Brauns H. and Steinmann S., 1997, Educational Reform in France, West-Germany, the United Kingdom and Hungary: Updating the CASMIN Educational Classification, ZUMA Nachrichten in Press.
- Brückner H. and Rohwer G., 1996, Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erwerbsverläufen der Geburtskohorte 1960. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Bynner J. and Roberts K., 1991, *Youth and Work: Transition to Employment in England and Germany*. London, Anglo-German Foundation.
- CEDEFOP, 1994, Das Berufsbildungssystem im Vereinigten Königreich, In: CEDEFOP (ed.) Luxembourg, Official Publication Office of the European Community.
- Chan T. W., 1995, Optimal Matching Analysis: A Methodological Note on Studying Career Mobility, *Work and Occupations*, 22(4).
- Doeringer P. B. and Piore M. J., 1971, *International Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington, DC Heath.
- Erzberger C. and Prein G., 1997, Optimal-Matching-Technik: Ein Analyseverfahren zur Vergleichbarkeit und Ordnung individuell differenter Lebensverläufe", *ZUMA-Nachrichten*, 21(40).
- Evans K. and Heinz W. R., 1994, *Becoming adults in England and Germany*. London, Anglo-German Foundation.
- Gershuny J., 1993, Post-Industrial Career Structures in Britain, In: Esping-Andersen, G. (ed.) *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. London, Sage.

- Halpin B., 1996, *Class Careers as Sequences: An Optimal Matching Analysis of Work-Life Histories*. ESRC Research Centre on Micro-social Change, Colchester.
- Halpin B., 1997, *Unified BHPS Work Life Histories. Combining multiple Sources in a userfriendly Format*. University of Essex: ESRC Technical Paper , Essex.
- Halpin B. and Chan T. W., 1998, *Class Careers as Sequences: An Optimal Matching Analysis of Work-Life Histories*. ESRC Research Centre on Micro-social Change, Colchester.
- Hannan D. F., Raffe D., and Smyth E., 1997, *Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework*, presented at the *Linking Theory with empirical Analysis in the study of Transitions in Youth*, La Ciotat, France.
- Kerckhoff A. C. (forthcoming), *Transition from School to Work in Comparative Perspective*, In: Hallinan, M. T. (ed.) *Handbook of Sociology of Education*.
- Koenig W., Luettinger P., and Mueller W., 1988, *A Comparative Analysis of the Development and Structure of Educational Systems. Methodological Foundations and the Construction of a Comparative Educational Scale*. University of Mannheim, Mannheim.
- Lindley R. M., 1996, *The School-to-work Transition in the United Kingdom*, *International Labour Review*, 135(2).
- Luber S. and Leicht R., 1998, *(The Development of Self-Employment in Western Europe: Patterns of Entrepreneurship and Labour Market Trends*, Paper presented at the XIV.ISA World Congress of Sociology, Montreal, Canada.
- Marsden D., 1990, *Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy, and West Germany*, In: Brunetta, R. and DellAringa, C. (eds.) *Labor Relations and Economic Performance*. London, MacMillan.
- Marsden D. and Ryan P., 1995, *Work, Labour Markets and Vocational Preparation: Anglo-German Comparisons of Training in Intermediate Skills*, In: Bash, L. and Green, A. (eds.) *Youth, Education and Work. World Yearbook of Education 1995*. London, Kogan Page.
- Maurice M., Sellier F., and Silvestre J.-J., 1986, *The Social Foundation of Industrial Power*, In: Cambridge, Mass: MIT Press.
- Müller W. and Shavit Y., 1998, *The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries*, In: Shavit Y. and Müller W. (eds.) *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford, Oxford University Press.
- OECD, 1995, *The OECD Job Study. Evidence and Explanations*. Paris, Publication Service of OECD.
- Roberts K., Clark S. C., and Wallace C., 1994, *Flexibility and Individualisation: A Comparison of Transition into Employment in England and Germany*, *Sociology*, 28(1).
- Roberts K., 1995, *Youth and Employment in Modern Britain*, In: Oxford University Press (ed.) Oxford.
- Rohwer, G., 1997, *TDA User's Manual Version 2.0*. Berlin, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Rohwer G. and Trappe H., 1997, *Describing Life Courses. An Illustration Based on NLSY Data*, presented at the European University Institute, Florenz.
- Shavit Y. and Müller W., 1998, *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford, Oxford University Press.
- Shavit Y. and Müller W. (forthcoming), *Handbook of Sociology of Education - Vocational Secondary Education, Teaching and Social Stratification*.

Taylor M. F., 1996, *British Households Panel Survey User Manual Volume SA. Introduction; Technical Report and Appendices. User Documentation*. Colchester: University of Essex, ESRC Research Center on Micro-Social Change.

Appendix I

1. Sample Selection

The chosen approach covers the first five years after leaving full-time education. Although this definition is rather precise, it leads however to some practical problems concerning the sample selection. To make sure that school leavers are included, only persons with first spells in education are selected, as we otherwise do not know in which state of their career people participate in the survey. This strict definition is enlarged by including young people (under 26) with spells of education other than their first. This way (labour market) activities before finishing education are allowed. A considerable portion of young people do not have their education spells in succession but with some other activities between. In principle they are included in the sample after their last education spell, with some exceptions. In case there is a considerable time period between two education spells, persons join the sample after their first period. Coming from apprenticeship, a half year of other activities is allowed for, whereas from school or university the threshold is one and a half years. With this procedure 'waiting loops' are taken into consideration. Young people often do not enter higher education directly but increasingly experience some kind of 'waiting loops': e.g. young people waiting for a place at university, apprentices deciding to attend further education, or simply young people not knowing what to choose. Within this period we cannot think of them as really entering the labour market. In addition, for Germany sequences are only selected after military service.

The considered status information is directly provided within the BHPS, while the status variable within the GSOEP has to be enlarged by information about self-employment. Self-employment unfortunately is only available within a yearly grid. It was taken into account as follows: if a person indicates a time period of full- or part-time work and she also reports being self-employed within the yearly grid, this spell up to the end of the year is replaced by self-employment. But with this procedure we have to assume an overestimation of the time spent in self-employment.

With the GSOEP data we have to deal with more than one status information per time point. Therefore it was necessary to introduce a hierarchy of statuses which was done as follows: full-time education, full-time work, part-time work, unemployed, maternity leave and housewife/men followed by a 'rest' category. Thus, for a person reporting both full-time education and part-time work for the same periode, priority is given to the full-time education and any other information about further statuses is ignored. Additionally there are a large number of gaps between the serial episodes. In this case the missing information was filled in by either previous or subsequent reported spells taking into account the provided information about the censoring of the statuses.

2. Calculating the matching costs

Calculation of the dissimilarities of the compared sequences is based on two distinct transformations for which different costs can be assigned: Substitution and Insertion/Deletion (abbreviated as 'indel' transformation). Introducing indel costs instead of reducing the admitted transformations on substitution is important to be able to take into account the ordering of specific statuses in the sequence. This becomes obvious if we think of two sequences with the same statuses but in a different order. Two years of full-time work and two in family care is obviously more similar to the first two years within family care and the last two in full-time work than for example continuous part-time work. In fact, these sequences are different in any time interval we regard. So -besides the fact that we can introduce different weighting- only allowing for substitution would mean calculating the same distance for both possible pairs. Admitting indel costs however makes it possible to cut the first two years of full-time work, move the last two years to the beginning and add to years of full-time work at the end of the sequence to make it similar to the reference, instead of changing the statuses of

every single time interval. In this example it becomes clear how the assigned weights of substitutions and insertion/deletion depend on each other.

Setting the indel cost to equal half of the substitution cost is an inserting option as it makes the costs for two indel operations equal to one substitution (Rohwer, 1996). This approach introduces no weighting at all, neither with regard to indel or substitution nor to the different statuses. Non weighted results presented in the paper are based on this calculation. Indel operations are each assigned a weight of 0.5 and substitutions one of 1.0. However, as it seems plausible to think of some statuses being closer together than others, I decided to introduce some weighting of the substitution costs. Therefore a hierarchy of statuses has to be introduced. The underlying idea of the development of the applied cost structure is the usual division of a) 'in labour force' composed of: employed/self-employed and unemployed, and b) 'out of labour force'. These divisions constitute up the main thresholds and weighting of the statuses is in some sense to be understood as nearness to the labour market.

Table 4 – Substitution costs underlying the distance calculation of the sequences

	Self-employed	Full-time Employed	Part-time Employed	GTS	Un-employed	Education (full-time)	Family care	Others
Self-employed	X							
Full-time Employed	1	X						
Part-time Employed	1	1	X					
GTS	1,1	1,1	1,1	X				
Un-Employed	1,3	1,3	1,3	1,2	X			
Education (full time)	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	X		
Family care	1,45	1,45	1,45	1,3	1,4	1,3	X	
Others	1	1	1	1	1	1	1	X

GTS is not considered for Germany

Costs for Deletion and Insertion : indel = 0,75.

Although this approach takes into account the ordering of statuses, it was not possible to assign different weights to the same transformations at different points of time: the location within the sequence is not relevant for calculating the costs. Rohwer/Trappe (1997) for instance propose to overcome this shortcoming by calculating 'sequences for costs' for the sequences. But this is where we reach the limits of the method for the moment.

Table A1 – The CASMIN scale of educational qualifications

Qualification	Description
1ab	This is the social minimum of education. Namely, the minimal level that individuals are expected to have obtained in a society. It generally corresponds to the level of compulsory education
1c	Basic vocational training above and beyond compulsory schooling
2b	Academic or general tracks at the secondary intermediate level
2a	Advanced vocational training or secondary programmes in which general intermediate schooling is combined by vocational training
2c	Full maturity certificates (e.g. the Abitur, Matriculation, Baccalauréat, A-levels)
2c voc	Full maturity certificates including vocationally-specific schooling or training (e.g. Baccalauréat de technicien)
3a	Lower-level tertiary degrees, generally of shorter duration and with a vocational orientation (e.g. technical college diplomas, social worker or non-university teaching certificates)
3b	The completion of a traditional, academically-oriented university education

Source: adapted from Brauns/Steinmann 1999 and Müller/Shavit 1998

Closely connected to that point is the problem of treating subepisodes as if they were independent. This is a problematic assumption with focus on career sequences, as the probability for a specific status is already a function of the preceding sequence. This becomes clear if we consider that most of the episodes in the sequences are of longer duration and therefore the probability of continuing

with an already-started status is higher than a change in status. This could be taken into account by attributing higher costs for change in status than for their continuation, which would provide a more dynamic view (Erzberger/Prein 1997). At this point the potential of the method has to be elaborated further.

Signaux non-standards et insertion professionnelle

Françoise Stoeffler-Kern, Guy Tchibozo

« Pédagogie en Grèce signifiait voyager.
Tout apprentissage est un voyage et un métissage ».

Michel Serres

Introduction

Au cours du processus d'insertion professionnelle, l'agent émet, à l'intention de l'employeur, des signaux destinés à mettre en évidence son attractivité (Spence, 1973). Ces signaux, indicateurs de capital humain, de productivité, de traits de personnalité ou d'employabilité, reposent traditionnellement sur la formation et l'expérience professionnelle de l'agent. Cependant, d'autres signaux, généralement ignorés par les enquêtes et par l'analyse, peuvent, autant que les précédents, révéler des compétences favorables à une bonne insertion professionnelle. Ces signaux, que nous choisissons de qualifier « non-standards », rendent compte de l'expérience de vie que l'agent a pu acquérir à partir, par exemple, de petits boulots, de stages non rémunérés, de participation et/ou responsabilités dans la vie associative, de voyages, mais aussi d'activités de formation et de production au sein d'associations de quartier, de cursus éducatifs et/ou de parcours professionnels tortueux ou chaotiques, marqués par la rupture et la non-linéarité. Toutes ces expériences peuvent être l'occasion d'acquisition de compétences utiles au marché du travail : compétences communicatives (coopération, communication, négociation) et savoirs « expérientiels » (capacités d'improvisation et de réponse à la précarité), pour reprendre la classification de Roulleau-Berger (1997).

La question est alors de savoir si ces signaux non-standards sont ou non reconnus positivement par le marché du travail, c'est-à-dire, en d'autres termes, si l'expérience sociale doit être retenue comme élément constitutif du processus d'insertion professionnelle. En particulier, l'une des formes possibles de reconnaissance par le marché du travail pourrait consister en une substitution entre caractéristiques standards et non-standards, du même type que la substitution entre expérience professionnelle et diplôme mise en évidence par Béduwé et Espinasse (1996). S'il y a reconnaissance positive par le marché, les signaux non-standards pourraient permettre de mieux comprendre les différences d'accès au premier emploi entre candidats titulaires de certifications identiques.

Dans cette étude, on appellera *agent non-standard*, l'agent issu d'un *parcours non-standard*, et candidat à un premier emploi. Le parcours non-standard se définit par référence au *parcours standard*.

Un parcours est standard si le curriculum vitae de l'agent ne révèle aucune activité régulière autre que la participation aux enseignements et examens prévus dans le cadre du système d'éducation et de formation.

Le parcours non-standard se distingue du parcours standard par le fait qu'il y ajoute des activités sociales non requises par le système d'éducation et de formation. Font, par exemple, partie de ces activités sociales, les activités culturelles (littérature, théâtre, musique, etc.), touristiques, sportives, politiques, associatives. En sont exclus les stages organisés dans le cadre du système d'éducation et de formation. De même, s'agissant de l'accès à un premier emploi, les activités sociales ne comprennent pas les situations d'emploi. Ces activités sociales constituent l'*expérience sociale* de l'agent. Elles lui permettent d'acquérir des compétences que nous appellerons *compétences sociales* (Dutrenit, 1997). Lorsqu'il devient candidat à l'embauche, l'agent peut adresser à l'employeur potentiel des *signaux*

non-standards, qui l'informent sur ses compétences sociales. L'étude ne porte pas sur le rôle des attributs (genre, appartenance ethnique, origine sociale, caractéristiques des ascendants, nombre de frères et sœurs par exemple), sur lesquels l'agent n'a pas initialement prise.

Les compétences sociales présentent la caractéristique commune d'avoir été acquises en dehors du système d'éducation et de formation. Mais elles ne sont pas toutes de même nature. Suivant le cas, la compétence sociale peut prendre la forme d'une qualification de type professionnel (par exemple formation informatique ou boursière acquise par la pratique dans un club ou une association), d'une certification (par exemple Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur, ou Brevet de secouriste), d'une expérience de type professionnel (acquise hors situation d'emploi, par exemple par la pratique bénévole de fonctions de conseil juridique ou de médiation en association), ou encore de traits de personnalité (esprit d'équipe, sens de l'effort, etc.) développés par la pratique d'activités sociales.

Enfin, il peut être utile de préciser que l'expérience sociale s'entend ici dans un sens différent de celui de Dubet (1995, chapitres 3 et 4) : elle peut résulter d'une pratique strictement individuelle, et ne cherche à rendre compte ni des actions par lesquelles l'agent tend à construire sa conception du réel, ni de la diversité des logiques dont relèvent ces actions.

On cherche d'abord à cerner l'efficacité des signaux non-standards du point de vue théorique (1.). Puis on propose une démarche de vérification empirique du rôle des signaux non-standards dans l'insertion professionnelle (2.).

1. L'approche théorique du rôle des signaux non-standards dans l'insertion professionnelle

On peut utilement faire appel aux théories économiques et sociologiques.

Du point de vue de la théorie économique tout d'abord, trois approches peuvent être mobilisées : la discrimination statistique, l'approche marxiste des relations entre éducation et emploi, et la théorie de la segmentation. Aucune ne permet de trancher d'emblée la question de l'accès à l'emploi par des voies non-standards. L'approche par la discrimination statistique amène à s'interroger sur la manière dont les recruteurs peuvent interpréter les signaux non-standards. L'approche marxiste et la segmentation conduisent à considérer que les stratégies non-standards peuvent conduire à l'emploi, mais seulement sous conditions, dans certaines entreprises, à certains moments, et sur certains segments du marché du travail.

L'approche par la sociologie, ensuite, permet de préciser le contenu de la notion de compétence sociale, et suggère que les compétences sociales jouent un rôle décisif dans l'accès à l'emploi.

1.1. La discrimination statistique

La *théorie de la discrimination statistique dans l'accès à l'emploi* permet d'éclairer la rationalité du comportement des employeurs vis-à-vis des signaux émis par les candidats à l'embauche. Pour Sattinger (1998), le point crucial est l'attention que l'employeur porte à la rotation du personnel. Dès lors que la rotation des effectifs entrave la maximisation du profit, l'employeur devient sensible au risque que l'agent abandonne son emploi. Or l'employeur est dans une situation d'incertitude vis-à-vis des candidats à l'embauche : il ignore a priori le comportement qu'ils adopteront en matière de rotation. Pour limiter les risques, l'employeur classe systématiquement les candidats à l'embauche dans deux groupes. Le premier groupe, réservé aux agents qui présentent *a priori* un faible risque d'abandon, minimise le risque d'abandon. La proportion d'agents à haut risque y est faible. Dans le second groupe, au contraire, sont rassemblés les agents qui présentent un risque d'abandon élevé. Dans ce second groupe figurent les agents par ailleurs impliqués dans des activités non marchandes, et plus généralement tous les agents dont les caractéristiques biographiques peuvent laisser présumer un risque élevé d'abandon. Vis-à-vis du groupe à risque élevé, l'employeur a le choix entre discrimination à l'embauche et discrimination salariale. La seconde possibilité est cependant la moins probable lorsqu'il y a concurrence entre firmes pour attirer la main-d'œuvre, et *a fortiori* si la réglementation proscribit toute discrimination salariale à fonctions identiques. Le groupe à risque élevé

aura donc à faire face soit à des exigences plus sévères, soit à une plus grande difficulté à obtenir des entretiens d'embauche. Sattinger distingue en effet deux cas.

Dans le premier cas, l'employeur a une stratégie d'embauche « passive » : il accorde des entretiens de façon indifférenciée, sans tenir compte du fait que le candidat à l'embauche appartient à l'un ou l'autre groupe.

La fonction de profit de l'employeur s'écrit :

$$\pi = \sum_i \beta_i [\mu_i f(y_{0i} - q_H) \pi_H + (1 - \mu_i) f(y_{0i} - q_L) \pi_L] - C_F$$

où

π est le profit par période ;

β_i , le nombre d'entretiens accordés aux candidats du groupe i au cours de la période ;

μ_i , la proportion d'agents à haut risque d'abandon dans le groupe i ;

y_{0i} , le niveau maximal de risque d'abandon accepté par l'employeur vis-à-vis d'un agent du groupe i ;

q_α , le niveau élevé H ou faible L de risque d'abandon caractérisant l'agent ;

$f(y_{0i} - q_\alpha)$, la probabilité, pour un agent appartenant au groupe i , et à risque d'abandon α , d'être recruté ;

π_α , le profit marginal généré par un travailleur à risque d'abandon α ;

C_F , le coût fixe par période.

La condition du premier ordre implique :

$$\partial \pi / \partial y_{0i} = 0 \Leftrightarrow \frac{\mu_i}{1 - \mu_i} \frac{f'(y_{0i} - q_H)}{f'(y_{0i} - q_L)} = - \frac{\pi_L}{\pi_H}, \quad i = 1, 2$$

Étant donné que la proportion μ_i d'agents à fort risque d'abandon diffère d'un groupe à l'autre, la condition du premier ordre n'est vérifiée que si la variable y_0 diffère d'un groupe à l'autre. Pour respecter la condition, le groupe à forte proportion d'agents à haut risque doit accepter une valeur de y_0 plus faible. Donc, en définitive, à l'équilibre, l'employeur qui adopte une stratégie passive est, en termes de risque d'abandon encouru, plus exigeant vis-à-vis du groupe à forte proportion d'agents à haut risque.

Dans le deuxième cas, l'employeur adopte une stratégie d'embauche « active » : il choisit le groupe auquel il accorde des entretiens, par exemple en sélectionnant les canaux par lesquels il publie ses offres d'emploi. L'employeur peut, par conséquent, limiter le nombre d'entretiens avec des candidats à haut risque, jusqu'au moment où, un nombre suffisant d'agents à faible risque ayant été absorbés par le marché, les deux groupes présentent la même proportion d'agents à fort risque. Donc, dans le cas de stratégie active, le nombre moyen d'entretiens par groupe varie, mais les agents reçus en entretien bénéficient tous du même traitement et se voient imposer les mêmes exigences, quel que soit le groupe auquel ils appartiennent.

À la limite, du fait des exigences plus sévères et de la plus grande difficulté à obtenir des entretiens, le groupe à risque élevé peut être tenu totalement à l'écart de l'emploi. Pour un candidat, la probabilité d'accéder à l'emploi dépend donc du groupe auquel il appartient. En ce sens, il y a, y compris entre des candidats identiquement qualifiés et productifs, discrimination statistique, fondée sur le risque probable attaché aux agents, et non sur le genre ou l'appartenance ethnique.

Dans la perspective du modèle de Sattinger, les signaux non-standards semblent impliquer, a priori, plutôt un nonaccès à l'emploi : dans la mesure où ils révèlent un engagement parallèle dans des activités non marchandes, ils peuvent suggérer un risque élevé d'abandon ultérieur, et fermer de ce

fait l'accès à l'emploi. Mais une participation durable à une même activité non-marchande, sous forme par exemple d'exercice de responsabilités dans une association, pourrait tout aussi bien être interprétée comme un indice de constance et de fidélité aux engagements souscrits, donc comme une caractéristique favorable à l'embauche. De même, dans l'analyse de Sattinger, le fait que le candidat à l'embauche soit marié s'interprète comme un engagement parallèle au détriment de l'implication dans l'entreprise, et un risque d'abandon ultérieur, alors que Béduwé et Cahuzac (1997, p. 103), par exemple, observent que : « ce sont également les étudiants mariés qui se retrouvent le plus fréquemment sur la trajectoire de référence, comme si la stabilité affective entraînait la stabilité d'emploi ou vice-versa... ». Pour Sattinger chaque entreprise définit ses propres critères du risque d'abandon ultérieur, sa propre interprétation de ces critères, et la pondération correspondante. En outre, le modèle ne tient pas compte du fait que l'entreprise pourrait interpréter le même critère différemment suivant le poste à pourvoir. Par conséquent, rien ne dit que les pratiques individuelles de discrimination exerceront nécessairement un effet spécifique sur le marché du travail dans son ensemble.

Dès lors, deux possibilités apparaissent :

La première est qu'un effet global de discrimination se manifeste effectivement, des caractéristiques opposées permettant de différencier la population insérée de la population non-insérée. Dans ce cas, il importera encore de s'assurer que le(s) critère(s) discriminant(s) exprime(nt) bien une attitude des employeurs vis-à-vis du risque d'abandon de poste. Suivant leurs caractéristiques, les agents issus de parcours non-standards pourront alors être classés dans l'un ou l'autre groupe, et leurs chances d'accès à l'emploi pourront être évaluées.

La seconde possibilité est celle dans laquelle aucun effet global de discrimination n'est observable. Trois cas pourraient expliquer cette seconde possibilité. Dans le premier cas, les discriminations individuelles existent, mais avec des critères et des interprétations si différents d'un recruteur à l'autre, que les effets individuels se compensent et ne laissent apparaître aucune tendance dominante au niveau global. Dans le deuxième cas, les discriminations individuelles existent, mais représentent une pratique trop peu fréquente pour affecter significativement l'ensemble du marché, parce que la plupart des entreprises utilisent d'autres instruments de stabilisation (par exemple le salaire d'efficience), ou ne souhaitent pas stabiliser les effectifs et s'accommodent de leur rotation. Dans le troisième cas, enfin, il n'y a purement et simplement pas de discrimination. Si la vérification révèle l'absence d'effet global de discrimination, on pourra en déduire que les agents issus de stratégies non-standards sont traités comme les autres, et qu'ils ont un accès comparable à l'emploi.

1.2. Les approches d'inspiration marxiste

Initialement exposée par Gintis (1971), l'approche radicale des relations entre formation et emploi considère que le rôle assigné à l'éducation consiste moins à inculquer des savoirs productifs qu'à développer des traits de personnalité et des modes de comportement compatibles avec le mode de gestion interne choisi par l'entrepreneur libéral. Ainsi, les institutions d'éducation et de formation conduisent à l'emploi à condition d'avoir inculqué des valeurs de docilité, d'application au travail, ou encore de contrôle de soi, et à condition d'avoir, à l'inverse, bridé les capacités de créativité, d'autonomie, ou d'initiative de l'agent. Dans cette perspective, l'entreprise recrute moins des capacités productives qu'un comportement adéquat. Herzog et Boccara (1971, tome 1, chapitre 4) montrent comment les entreprises, lorsqu'elles considèrent que l'école ne transmet pas ces valeurs de façon satisfaisante, poussent les pouvoirs publics à favoriser le développement de la formation professionnelle en entreprise, afin d'y mettre en œuvre des modalités de transmission qui leur conviennent davantage.

Or, les parcours non-standards se définissent précisément par les activités extérieures au système éducatif, et il n'y a aucune raison pour que les valeurs liées à l'exercice de ces activités extérieures coïncident avec celles cultivées au sein du système éducatif. On peut donc s'attendre à ce que l'employeur, en présence de deux candidats à certifications identiques ou à qualifications équivalentes, écarte de l'emploi l'émetteur de signaux non-standards. Lee (1986) par exemple, ou plus récemment Dubernet (1996), soulignent le rôle majeur de ces attentes des employeurs vis-à-vis des caractéristiques méta-professionnelles que sont les valeurs, le comportement et la personnalité du

candidat à l'embauche. Le refus d'embauche sur la base des critères méta-professionnels ne fait d'ailleurs, dans certains cas, que prévenir un échec : Roulleau-Berger (1997) montre ainsi comment la qualification acquise dans le secteur associatif peut s'accompagner de valeurs « désintégratives », c'est-à-dire qui ne préparent pas à l'état d'esprit ayant effectivement cours au sein du collectif de travail, et qui peuvent constituer un obstacle à l'intégration durable de l'agent à un milieu de travail dans lequel il ne trouve plus ses repères.

Cependant, les valeurs et caractéristiques attendues par l'entreprise sont susceptibles de varier dans l'espace et dans le temps. L'approche régulationniste (Boyer, 1991, p. 15-21 ; Lipietz, 1998, p. 24-34) montre bien comment une partie des économies capitalistes développées ont pu, depuis la fin des années soixante-dix, passer d'un régime fordien à un régime post-fordien, caractérisé notamment par le recours à une main-d'œuvre plus impliquée, plus autonome, plus responsable, et faisant preuve de capacités plus importantes d'initiative et d'adaptabilité. Or des caractéristiques de ce type n'excluent plus les candidats issus de parcours non-standards, et pourraient même les avantager. C'est donc le *régime de régulation* qui détermine l'efficacité des signaux non-standards en matière d'accès à l'emploi.

La transition d'un régime au suivant n'est cependant pas instantanée, de sorte que le degré d'efficacité des signaux varie suivant le moment de l'évolution auquel on se situe. L'analyse de Reich (1997) – qui s'inscrit dans un cadre différent de celui du courant de la Régulation – montre comment, entre les années soixante et quatre-vingt, l'économie américaine passe progressivement du stade du capitalisme national, autocentré et caractérisé par un « compromis national » liant l'entreprise et la nation, à une situation d'« économie mondialisée ». Ce processus de mondialisation implique l'émergence d'une nouvelle catégorie de travailleurs, les « manipulateurs de symboles », dont le rôle distinctif consiste à fournir à l'économie mondiale des services conceptuels (p. 253).

Or les caractéristiques attendues des « manipulateurs de symboles » n'ont plus rien à voir avec celles jusque-là exigées de la main-d'œuvre. Des cols bleus, cadres moyens et personnels de service des productions traditionnelles, l'employeur attend fiabilité, loyauté, capacité à suivre des instructions, ponctualité et docilité. En outre, « ils doivent sourire, respirer la confiance et la gaieté, même quand ils se sentent tristes. Ils doivent être courtois et serviables, même avec le plus odieux des clients. Par-dessus tout, ils doivent faire en sorte que les autres se sentent heureux et à leur aise » (p. 161-162). En revanche, les « manipulateurs de symboles » doivent surtout faire preuve de « quatre facultés fondamentales : l'aptitude à l'abstraction, à la pensée en termes de système, à l'expérimentation et au travail en équipes » (p. 212). En conséquence, pour les candidats à l'embauche dont les caractéristiques sont proches plutôt de celles requises par le régime en cours d'installation, les chances d'accès à l'emploi augmentent au fur et à mesure que le processus de transition progresse. En termes régulationnistes, dans le cas de la France, si le régime d'accumulation en cours d'installation est de type post-fordien, les chances d'accès à l'emploi des candidats émettant des signaux non-standards augmenteront, à condition que les caractéristiques associées aux parcours non-standards soient plutôt proches de celles requises par ce nouveau régime. Mais cette augmentation admet une limite car, comme le suggère Boyer (1998, p. 40), aucune raison n'impose que toutes les entreprises aient à terme un comportement identique : « un système productif n'implique pas par nature une stricte homogénéité de principes d'organisation, quels que soient le secteur ou l'entreprise : il organise plutôt les complémentarités entre principes divers dont l'un impose sa dynamique à l'ensemble du système. »

1.3. La théorie de la segmentation

La théorie de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971 ; Reich, Gordon, et Edwards, 1973 ; Marsden, 1989, chapitres 5 et 8) appréhende le marché du travail au moins autant comme un système d'allocation des emplois par arrangements institutionnels, que comme un marché au sens strict, régi par la confrontation entre offre et demande. Dans cette perspective, le marché du travail s'analyse comme un ensemble de segments, articulés mais fonctionnant chacun suivant sa logique propre. Contrairement à la conception néoclassique traditionnelle, les subdivisions du marché global ne reposent plus ici, ni sur le secteur d'activité des entreprises, ni sur le niveau ou le type de qualification du travail, et les différents segments – entre lesquels l'opposition est, en définitive, logique plutôt que matérielle – peuvent coexister au sein d'une même entreprise.

Trois principales logiques sont mises en évidence. Elles se distinguent par la façon dont se pose la question de la transférabilité des qualifications.

La première logique est celle des *marchés internes*, dont la caractéristique est d'organiser la non-transférabilité des qualifications vers l'extérieur de l'entreprise. Plusieurs explications éclairent la constitution en marché interne. En premier lieu, lorsque le poste à pourvoir met en œuvre des technologies spécifiques à l'entreprise, l'exigence de minimisation du coût de formation peut conduire l'employeur à faire appel à des agents de l'entreprise opérant déjà sur des postes technologiquement voisins. En deuxième lieu, la non-transférabilité permet à l'employeur de continuer à percevoir le rendement de l'investissement que constitue la formation, générale ou spécifique, formelle ou sur le tas, antérieurement reçue par son personnel. En troisième lieu, l'approche radicale de la segmentation considère que l'organisation en marché interne permet à la fois d'institutionnaliser la hiérarchisation des postes donc la subordination des agents, et d'opposer entre elles les différentes catégories d'agents, ce qui permet en définitive de renforcer le contrôle patronal sur le personnel. Une quatrième explication repose sur l'idée que l'entreprise minimise les *coûts de transaction* en pourvoyant les postes par promotion interne plutôt qu'en s'adressant au marché. Enfin, des circonstances institutionnelles ou factuelles, relatives par exemple aux prérogatives ou au poids des syndicats, peuvent expliquer le fonctionnement en marché interne. D'une part, le principe du *closed-shop* par exemple, en limitant le recrutement aux candidats déjà syndiqués, entraîne un fonctionnement en marché interne ; d'autre part, des syndicats puissants peuvent limiter les marges de manœuvre patronales en imposant la prise en compte de l'ancienneté dans les processus de promotion, ce qui conduit également à un fonctionnement en marché interne. Dans tous ces cas, le corollaire du fonctionnement en marché interne est l'aménagement de la mobilité interne du personnel. C'est la logique du *marché primaire*, sur lequel les emplois bénéficient d'un *statut*, défini en termes de perspectives de carrière, mais aussi de salaires, de protection de l'emploi et d'avantages sociaux, et destiné à retenir le personnel de façon à en minimiser la rotation.

La deuxième logique est celle des *marchés professionnels* ou *marchés de métiers*. Administré par la profession, en concertation, le cas échéant, avec les syndicats et/ou les pouvoirs publics, le marché professionnel exige lui aussi des qualifications spécifiques, et en organise la production, c'est-à-dire l'apprentissage et la certification. Mais, à la différence d'un marché interne centré sur l'entreprise, le marché professionnel organise aussi la mobilité inter-entreprises des agents, donc la transférabilité des qualifications au sein de la profession. Les grilles de classification et la normalisation des postes contribuent à l'organisation de cette mobilité.

La troisième logique, enfin, est celle des *marchés concurrentiels*, sur lesquels rien ne justifie plus la mise en place d'une organisation institutionnelle particulière, et où les comportements concurrentiels l'emportent sur les procédures d'allocation administrée.

Dans la perspective de la théorie de la segmentation, les stratégies non-standards n'ouvrent pas un égal accès à tous les segments du marché du travail.

En premier lieu, elles ouvrent l'accès le plus large aux marchés concurrentiels, sur lesquels les qualifications acquises par voie non-standard peuvent, au même titre que les autres, trouver ou non preneur. L'accès aux marchés concurrentiels n'est donc pas différencié en fonction du caractère standard ou non des modalités d'acquisition des qualifications et, à certification identique, l'affichage de compétences sociales ne paraît pas devoir exercer un effet particulier. De façon générale, on peut considérer que l'émission de signaux non-standards n'exerce, sur les marchés concurrentiels, aucun effet particulier, positif ou négatif.

En deuxième lieu, les stratégies non-standards peuvent donner accès aux marchés internes, à condition que le parcours antérieur du candidat ne révèle pas d'incompatibilité avec le principe de stabilité dans l'entreprise, caractéristique des marchés internes, et à condition que ce parcours exprime une sensibilité aux arguments de non-transférabilité. Par exemple, *a contrario*, une entreprise n'aurait aucun intérêt à recruter, sur un poste du segment primaire, un agent dont l'expérience sociale révèle qu'il est insensible ou rebelle au statut, quand bien même cet agent présenterait la certification et/ou les qualifications requises.

En troisième lieu, les stratégies non-standards n'offrent, par elles-mêmes, aucun accès aux marchés professionnels. En effet, l'accès à ces marchés est, par définition, organisé par la profession, qui détermine les conditions d'acquisition et de certification des qualifications nécessaires. Les modalités d'acquisition des qualifications sont donc ici déterminantes, et les signaux non-standards ne valent, éventuellement, que par une reconnaissance institutionnelle de la profession. Dans le cas de candidats à certification identique et suffisante pour l'accès à la profession, il n'y a aucune raison pour que l'émission de signaux non-standards exerce un quelconque effet.

1.4. L'approche sociologique des compétences sociales

Pour Dutrenit (1997) – qui se place dans la perspective du travail social –, la compétence sociale repose sur des caractéristiques de motivation, sens des responsabilités, anticipation et maîtrise de l'espace, sur une image de soi positive et l'idée que l'on peut, en permanence, se construire et se reconstruire soi-même, ainsi que sur l'aptitude à utiliser ses acquis en toute circonstance (p. 18). Dutrenit définit la compétence sociale comme la capacité à mettre en œuvre ces caractéristiques, aptitudes et valeurs (p. 29). Cette mise en œuvre s'appréhende dans un cadre d'individualisme méthodologique : l'agent opère avec son groupe d'appartenance, mais met en œuvre ses compétences suivant une stratégie individuelle (p. 65). Cette stratégie s'applique dans toutes les « disciplines implicites de la vie quotidienne » : gestion du budget, de la famille, du logement, des loisirs, ainsi que, par conséquent, dans la gestion par l'agent de son emploi. La compétence sociale se traduit ainsi par la « capacité à gérer les actes de la vie quotidienne dans tous les domaines avec un minimum de correction dans les contacts, un certain sens des responsabilités et des initiatives ». Elle correspond aux qualités requises dans les emplois de services, qui représentent aujourd'hui plus des deux-tiers des emplois.

Pour Dutrenit l'habitus culturel entendu comme origine sociale n'est pas déterminant de l'intégration sociale. C'est la compétence sociale qui joue le rôle déterminant en matière d'accès à l'intégration et donc en matière d'accès à l'emploi. Il en découle qu'en théorie les agents non-standards ont davantage de chance d'accéder à l'emploi dans le secteur des services.

2. Une stratégie de vérification empirique du rôle des signaux non-standards dans l'insertion professionnelle

L'objet de cette partie est de définir une démarche de vérification empirique du rôle des signaux non-standards dans l'accès à l'emploi.

On se focalise sur l'effet de l'expérience sociale lorsque les agents ont la même certification. La question précise est de savoir si l'expérience sociale acquise parallèlement à la formation initiale peut expliquer le choix qu'effectue l'employeur entre deux candidats à un premier emploi, et titulaires d'une certification identique.

L'examen des différentes enquêtes portant sur l'insertion professionnelle, la qualification professionnelle ou encore les modes de vie des étudiants (Céreq, Insee, OVE) montre que, si certaines enquêtes cherchent à mesurer les pratiques culturelles, sportives ou sociales des individus, c'est toujours en termes de fréquentations et jamais en termes d'investissement personnel producteur de compétences sociales. Il est donc nécessaire de mener une enquête spécifique permettant de mesurer les effets de ces pratiques sociales. Nous avons choisi d'utiliser à cet effet la méthodologie des enquêtes sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur du Céreq (Stoeffler-Kern et Martinelli, 1998).

On interroge des sortants de l'enseignement supérieur, généralement entre 2 et 3 ans après leur sortie, sur leur parcours d'insertion professionnelle. La population sur laquelle nous pourrions vérifier nos hypothèses doit être homogène : elle doit être titulaire du même diplôme et ne doit avoir jamais occupé d'emploi avant la fin des études.

L'interrogation porte sur l'expérience sociale des agents avant la sortie, et sur les caractéristiques segmentaires des premiers emplois sollicités ou obtenus après leur sortie du système éducatif.

On repère l'expérience sociale par les indices ci-dessous, auxquels sont associées les compétences sociales correspondantes.

Indices	Compétences sociales
Situation matrimoniale	Stabilité ou instabilité
Responsabilités en association : membre du bureau ou responsable d'une activité	Sens de l'organisation – Sens des responsabilités – Dynamisme – Initiative – Existence d'un projet de vie
Connaissance préalable du marché du travail : l'agent s'était-il informé, et si oui comment ?	Sens de l'anticipation – Sens de la stratégie Existence d'un projet de vie
Fréquence des voyages	Disposition de disponibilité – Ouverture – Curiosité
Pratique de sport(s) individuels(s)	Sens de l'effort physique – Contrôle du défoulement
Pratique de sport(s) collectif(s)	Sens de l'effort physique – Contrôle du défoulement – Esprit d'équipe
Pratique musicale individuelle ou collective	Précision
Pratique du théâtre	Sociabilité – Extraversion – Mémoire
Pratique des arts plastiques	Créativité – Sens manuel
Pratique du bricolage	Créativité – Initiative – Aptitude à la résolution de problèmes – Sens manuel
Activités politiques	Perception des interdépendances et de la multidimensionalité – Sens du travail en équipe – Sens de l'engagement

L'analyse des données ainsi obtenues peut conduire à deux cas de figure.

En premier lieu, il est possible que le critère du parcours non-standard ne différencie pas significativement la sous-population insérée de la sous-population non insérée. Ce résultat pourra être interprété soit en termes de discrimination statistique contradictoire, peu fréquente ou nulle, soit en termes de segmentation. Le recours à l'hypothèse de segmentation est fondé si la population enquêtée s'est orientée essentiellement vers des marchés concurrentiels ou professionnels, sur lesquels l'émission de signaux non-standards n'entraîne pas de pénalisation particulière, ni d'ailleurs d'avantage particulier.

En deuxième lieu, il est possible que, au contraire, le critère du parcours non-standard différencie de façon significative la sous-population insérée de celle qui est non insérée. Cette dernière pourrait, par exemple, correspondre essentiellement aux agents issus de parcours non-standards. Dans l'absolu, l'inverse est, du reste, également possible. Dans tous les cas, l'interprétation du résultat obtenu nécessitera le recours à une lecture en termes de discrimination statistique, de demande de caractéristiques méta-professionnelles, de segmentation, ou d'accès privilégié au secteur des services.

L'hypothèse de discrimination statistique implique, d'une part, que la sous-population non insérée présente, de façon homogène ou au moins dominante, des caractéristiques susceptibles d'avoir été interprétées par les employeurs comme des indices de fort risque d'abandon ultérieur d'emploi, ou alors comme des indices de tout autre risque que les employeurs ne veulent pas courir, risque qu'il faudra alors identifier. L'hypothèse implique, d'autre part, que la sous-population insérée présente, de façon homogène ou dominante, les caractéristiques contraires. Le recours à l'hypothèse de discrimination est fondé si ces deux conditions sont remplies. Dans ce cas, l'efficacité – ou l'inefficacité – des signaux non-standards en matière d'accès au premier emploi peut s'expliquer en termes de discrimination statistique, dès lors que le critère de discrimination statistique coïncide avec celui du parcours non-standard. Sur ces bases, il pourrait être recommandé aux agents candidats à l'insertion professionnelle, d'éviter les parcours non-standards, ou alors de passer sous silence leur expérience sociale ou encore, au contraire, de valoriser leurs compétences sociales si celles-ci ont prouvé leur efficacité.

L'hypothèse de segmentation suppose que la population enquêtée s'est orientée essentiellement vers des marchés internes. Le recours à cette hypothèse est fondé si cette condition est remplie. Dans ce cas, l'accès des agents non-standards au premier emploi peut s'expliquer en termes de segmentation dès lors que le critère du parcours non-standard différencie les sous-populations insérée et non insérée. Si la sous population non-insérée est essentiellement issue de parcours non-standards, on pourra conclure que les marchés internes sont plutôt fermés aux candidats non-standards. Sur ces bases, il faudrait évidemment recommander aux agents non-standards de se réorienter plutôt vers des marchés professionnels ou concurrentiels.

La vérification de l'hypothèse de demande, par les employeurs, de caractéristiques méta-professionnelles exige le recours à une enquête complémentaire, étendant l'observation aux comportements des entreprises. L'idée centrale est ici que l'employeur recrute en fonction des valeurs et des caractéristiques de comportement et de personnalité, et que les valeurs et caractéristiques recherchées varient dans le temps et l'espace, y compris au sein d'un même système économique. Le recours à l'hypothèse est fondé si l'enquête complémentaire confirme ce comportement. Dans ce cas, et étant supposé que le critère du parcours non-standard différencie les sous-populations insérée et non insérée, on pourra, si la population insérée est essentiellement composée d'agents non-standards (resp. standards), conclure que les signaux non-standards donnent (resp. ferment) accès à l'emploi parce que les valeurs et caractéristiques des agents non-standards correspondent (resp. ne correspondent pas) à celles recherchées par les employeurs. Sur ces bases, il pourrait être recommandé aux agents non-standards de ne proposer leurs services qu'en fonction des valeurs et caractéristiques de comportement et de personnalité que les entreprises recherchent.

Enfin, l'hypothèse d'accès privilégié au secteur des services est fondée si les agents non-standards sont sur-représentés dans les recrutements de ce secteur. Dans ce cas il sera évidemment recommandé aux jeunes candidats non-standards à une première embauche, de s'orienter vers ce secteur.

Conclusion

La portée de cette recherche est triple. S'il apparaît que le marché du travail reconnaît positivement les signaux non-standards, trois séries de conséquences en découlent.

En premier lieu, sur le plan des stratégies individuelles d'insertion, les agents, au lieu de faire disparaître de leurs curriculum vitae les signaux non-standards, ont plutôt intérêt à les afficher. Au-delà, les signaux non-standards peuvent fonder des stratégies parallèles plus ou moins originales d'insertion professionnelle, les agents échappant, au moins en partie, à l'obligation implicite de respecter les parcours typiques et balisés.

La deuxième conséquence se situe sur le plan conceptuel. Il apparaît que les concepts d'insertion professionnelle et de processus d'insertion devraient intégrer les notions d'expérience sociale, de compétences sociales et de signaux non-standards.

En troisième lieu, sur le plan des méthodes d'enquête, la prise en compte de l'expérience sociale, génératrice de compétences favorables à l'insertion professionnelle, impose de repenser de façon adéquate l'observation du début du processus d'insertion.

Françoise Stoeffler-Kern, Guy Tchibozo
Bureau d'Économie Théorique et Appliquée (BETA)
CRA-Céreq Alsace
Université Louis Pasteur (Strasbourg 1)
38, boulevard d'Anvers – 67000 Strasbourg
Tél : 03 88 41 52 25 / 03 88 41 52 28 ; Fax : 03 88 61 37 66
E-mail : fska@cournot.u-strasbg.fr / tchibozo@cournot.u-strasbg.fr

Bibliographie

- Béduwé C., Cahuzac É., 1997, Première expérience professionnelle avant le diplôme – Quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire, *Formation Emploi*, n° 58, avril-juin, p. 89-108.
- Béduwé C., Espinasse J.-M., 1996, Concurrence entre générations et accès à l'emploi des jeunes, *Formation Emploi*, n° 55, juillet-septembre, p. 19-38.
- Boyer R., 1998, Comment émerge un nouveau système productif ?, In : Boyer R. et Durand J.-P., *L'après-fordisme*, Paris, La Découverte et Syros, nouvelle édition, p. 12-66.
- Boyer R., 1991, New directions in management practices and work organization. General principles and national trajectories, *CEPREMAP*, n° 9130, août, 80 pages.
- Doeringer P. B. et Piore M. J., 1971, *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington (Mass.), Heath.
- Dubernet A.-C., 1996, La sélection des qualités dans l'embauche – Une mise en scène de la valeur sociale, *Formation Emploi*, n° 54, avril-juin, p. 3-14.
- Dubet F., 1995, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, 273 pages.
- Dutrenit J.-M., 1997, *La compétence sociale – Diagnostic et développement*, Paris, L'Harmattan, 242 pages.
- Gintis H., 1971, Education, technology and the characteristics of worker productivity, *American Economic Review*, vol. 61, n° 2, mai, Papers and Proceedings, p. 266-279.
- Herzog P. et Boccara P., 1971, *Traité marxiste d'économie politique – Le capitalisme monopoliste d'État*, 2 volumes, Paris, Éditions sociales.
- Lee K. H., 1986, Affective, cognitive and vocational skills : the employers' perspective, *Economics of Education Review*, vol.,5, n° 4, p.,395-401.
- Lipietz A., 1998, *La société en sablier*, Paris, La Découverte et Syros, collection La Découverte Poche, 387 pages.
- Marsden D., 1989, *Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories*, Paris, Économica, 267 pages.
- Reich M., Gordon D. M., Edwards R. C., 1973, A theory of labor market segmentation, *American Economic Review*, vol. 63, n° 2, mai, Papers and Proceedings, p. 359-365.
- Reich R., 1997, *L'économie mondialisée*, Paris, Dunod, 336 pages.
- Roulleau-Berger L., 1997, L'expérience de la précarité juvénile dans les espaces intermédiaires, *Formation Emploi*, n° 57, janvier-mars, p. 3-13.
- Sattinger M., 1998, Statistical discrimination with employment criteria, *International Economic Review*, vol. 39, n° 1, février, p. 205-237.
- Spence M. A., 1973, Job Market Signaling, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 88, n° 3, août, p. 355-374.
- Stoeffler-Kern F. et Martinelli D. (eds), 1998, Parcours de formation et insertion professionnelle des étudiants – Sources et méthodes, *Documents Céreq*, n° 134, Série Observatoire, avril, 124 p.

Planifier ou explorer ? Les projets de formation et les stratégies d'insertion professionnelle de diplômés universitaires québécois¹

Claude Trottier, Louise Laforce,
Renée Cloutier, Madeleine Perron, Miala Diambomba

Introduction²

Le contexte social dans lequel les jeunes prennent leurs décisions concernant leur orientation et leur insertion professionnelles a changé au cours des dernières décennies. Les transformations qui ont marqué la production des biens et services, l'internationalisation de l'économie, l'émergence de blocs commerciaux transnationaux, les changements dans l'organisation du travail suite à l'introduction de nouvelles technologies ont profondément modifié le marché du travail des jeunes et la gestion de ressources humaines dans les organisations (Ashton, 1993). Suite à ces transformations, une proportion élevée de jeunes, y compris de diplômés universitaires, n'ont souvent accès qu'à des emplois précaires et ont plus de difficultés à se stabiliser sur le marché de l'emploi. Dans ce contexte, de nombreux jeunes choisissent de poursuivre leurs études parce qu'ils estiment, sur la base des informations dont ils disposent sur le marché du travail, qu'il trouveront plus facilement un emploi si leur niveau de scolarité est élevé (Krahn and Lowe, 1991). Les mutations du marché du travail contribuent ainsi en partie à la prolongation de la scolarité (Vimont, 1995) et à l'allongement de la période d'insertion.

Ces changements ne se limitent pas à l'insertion professionnelle proprement dite, mais s'étendent à l'ensemble des modalités d'entrée dans la vie adulte. Pendant longtemps, la fin des études, le début de la vie professionnelle, le départ de chez les parents et la formation d'un couple ou d'une famille ont eu tendance à coïncider. On passait de l'adolescence, d'une situation de dépendance familiale à la vie adulte, à une situation d'autonomie économique, résidentielle et affective quasiment sans transition, sans une période intermédiaire. Galland (1996) a montré dans quel sens ce modèle traditionnel d'entrée dans la vie adulte a changé. Avec l'augmentation du niveau de scolarité, l'entrée sur le marché du travail est reportée, et l'entrée dans la vie adulte plus tardive. Les seuils de sortie de l'adolescence ne correspondent plus aux seuils d'entrée dans l'âge adulte. Tout se passe comme si un espace intermédiaire, que Galland identifie à la jeunesse, s'était créé entre la sortie du système d'enseignement et l'entrée dans la vie adulte. Et les seuils professionnels ne coïncident plus avec les

-
1. Dans le système d'éducation québécois, la durée de l'enseignement primaire est de six ans, et celle de l'enseignement secondaire de cinq ans, au terme duquel les élèves obtiennent leur diplôme d'enseignement secondaire (DES). L'enseignement supérieur est subdivisé en enseignement collégial et en enseignement universitaire. L'enseignement collégial est lui-même subdivisé en enseignement général (2 ans de scolarité après le DES), obligatoire pour ceux qui veulent poursuivre leurs études à l'université, et en enseignement professionnel (3 ans de scolarité après le DES). Le premier cycle (baccalauréat) de l'université – dont sont issus les diplômés sur lesquels porte cet article – correspond à trois ans de scolarité après l'obtention du Diplôme d'études collégiales générales, et équivaut ainsi à seize ans de scolarité. Dans certaines filières, comme le génie, il inclut une 4^{ème} année. Le second cycle (maîtrise) correspond à deux années de scolarité après l'obtention du Baccalauréat, et le troisième cycle (doctorat) à trois années d'études, y compris la thèse, après la maîtrise. Ainsi, dans le système québécois, le baccalauréat est un diplôme couronnant les études du premier cycle de l'université, et correspond, dans la plupart des filières, à 16 ans de scolarité, alors que dans le système français, le baccalauréat est un diplôme qu'on obtient au terme de l'enseignement secondaire (12 ans de scolarité). De plus, dans le système québécois, l'université inclut les clientèles qu'on retrouve dans les Grandes Écoles du système français.
 2. Cette communication a été réalisée dans le cadre d'un projet de recherche sur les stratégies d'insertion professionnelle des diplômés universitaires. Ce projet est l'objet d'une subvention de recherche du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (Programme des subventions stratégiques).

seuils familiaux : des jeunes entrés dans la vie professionnelle diffèrent leur départ du domicile des parents ou reportent leur décision de former un couple.

À ces transformations économiques et sociales, il faut ajouter celle du système d'enseignement post-secondaire qui s'est diversifié. Dans leur étude des conditions de vie des étudiants universitaires, Sales *et al.* (1996) ont mis en relief la souplesse des régimes pédagogiques et la libéralité du système d'enseignement supérieur : multiplication des programmes (courts et longs) et de filières d'études, possibilité de changer d'orientation, de poursuivre ses études à temps plein ou à temps partiel, de partager son temps entre les études et le travail rémunéré³, d'interrompre ses études, entre les cycles universitaires ou à l'intérieur d'un même cycle, et d'y revenir. Le système favorise ainsi un agencement individualisé des trajectoires des étudiants. On est loin du parcours linéaire tout tracé par les établissements universitaires. Cette multiplication des parcours coïncide avec une tendance à l'allongement des études et le vieillissement de la population étudiante (Conseil supérieur de l'éducation, 1997).

Ces transformations du système d'enseignement post-secondaire coïncident avec des attentes nouvelles des employeurs à l'égard du système d'enseignement universitaire. Ces derniers ne mettent plus exclusivement l'accent, dans le recrutement de leur main-d'œuvre qualifiée, sur l'excellence du dossier académique et sur la formation très spécialisée. Ils préconisent plutôt un équilibre entre la formation professionnelle pratique et une formation générale axée sur les habiletés d'analyse, l'esprit critique et la capacité de résoudre des problèmes (Rush and Evers, 1986). Il est aussi possible de développer ces capacités en travaillant pendant les études, ou en s'adonnant, au cours de celles-ci, à des activités parascolaires et de bénévolat, ce qui peut contribuer à la variété des cheminements de formation.

Ces transformations économiques et sociales et cette diversification des itinéraires de formation font que les jeunes ont à prendre un ensemble de décisions beaucoup plus complexes concernant leur formation et leur entrée dans la vie adulte que les jeunes des générations précédentes n'avaient à le faire. Il est paradoxal de constater que, malgré les difficultés auxquelles ils sont confrontés sur le marché du travail, ils disposent d'un espace de décisions beaucoup plus large et différencié qu'auparavant. Cet espace est propice à l'élaboration de stratégies variées de formation initiale et d'insertion compte tenu des multiples trajectoires possibles d'entrée dans la vie adulte.

Toutefois, cet espace de décisions n'est pas exempt de contraintes au sein même du système d'enseignement. N'accède pas aux diverses filières d'enseignement post-secondaires qui veut. Dans tous les systèmes d'enseignement, le passage du secondaire au post-secondaire est soumis à des règles strictes qui définissent les critères d'accès et les précisent selon les filières. Les élèves doivent dès le secondaire choisir certaines filières ou cours optionnels s'ils veulent garder toutes les portes du système d'enseignement post-secondaire ouvertes. Ces contraintes pèsent lourdement sur leurs cheminements. Comme le souligne Dubet (1996), les choix d'orientation se font souvent par la négative. On ne choisit que ce qui reste à choisir en fonction de ses performances antérieures.

Suite à ces changements du contexte économique, social et organisationnel qui ont embrouillé le seuil de la transition du système d'enseignement post-secondaire au marché du travail, il importe, au plan de l'analyse, de prendre en considération simultanément plutôt que successivement les projets et les cheminements de formation des diplômés de même que leurs projets et leurs trajectoires professionnels. Dans cette perspective, comment les diplômés universitaires élaborent-ils leurs stratégies de formation initiale et d'insertion professionnelle ? C'est à cette question que nous tenterons de répondre dans cette communication. Comme on utilise souvent la notion de stratégie dans l'analyse de l'insertion sans vraiment la définir, nous tenterons tout d'abord d'en retracer les fondements théoriques pour ensuite rendre compte de travaux sur la façon selon laquelle se forment les stratégies. Puis, en nous inspirant de ces travaux, nous décrirons comment nous avons construit la typologie des diplômés qui nous guidera dans la présentation des résultats d'une analyse qualitative des stratégies d'insertion de diplômés universitaires.

3. Cette tendance est particulièrement prononcée au Canada comparativement à d'autres pays (Ashton et Lowe, 1991).

1. Les fondements théoriques du concept de stratégie

En sociologie, le concept de stratégie s'inscrit à l'intérieur d'une perspective théorique qui a réhabilité l'acteur social. En effet on a remis en question, au cours des vingt dernières années, les paradigmes déterministes qui avaient prédominé en sociologie. Dans les études sur les cheminements de formation et l'insertion professionnelle, les perspectives d'analyse qui découlaient de ces paradigmes étaient centrées sur les facteurs qui les conditionnent, notamment l'origine sociale, l'appartenance sexuelle, l'appartenance ethnique, le niveau et le type de scolarité, et qu'on a mis à jour en faisant appel surtout à une méthodologie quantitative. On a cependant eu tendance à recentrer les modèles d'analyse sur l'acteur social, le sens qu'il attribue à ses pratiques et la marge de manœuvre dont il dispose par rapport aux contraintes auxquelles il est confronté. Selon Plaisance (1988), la notion de stratégie est associée à celle d'acteur, et renvoie à une articulation subjective de moyens à des fins visées. La stratégie engage des acteurs individuels qui agencent réciproquement leurs perspectives, qui « négocient » les situations, voire qui construisent à travers leurs interactions une réalité sociale commune. De plus, les notions d'acteurs et de stratégies sont souvent associées à celle de jeu, à un espace de décisions, à un éventail de choix possibles. L'acteur effectuerait un calcul plus ou moins conscient dans sa recherche d'un optimum de satisfaction avec un minimum de désagrément.

Boudon (1977) a contribué à la remise en question du modèle qui a longtemps prévalu en sociologie et selon lequel les individus seraient mus par des forces sociales qui lui sont extérieures, seraient programmés par les structures sociales, et n'auraient d'autre choix que de se plier aux contraintes que celles-ci leur imposent. Dans ce modèle, tout se passe comme si le comportement d'un individu ne résultait que de facteurs antérieurs aux décisions qu'il prend et ne disposait pas d'une faculté de choix, de création et d'innovation. Boudon se dissocie de ce sociologisme pour substituer un modèle dans lequel l'individu apparaît comme « un acteur intentionnel, doté d'un ensemble de préférences, cherchant des moyens acceptables de réaliser ses objectifs, plus ou moins conscient du degré de contrôle dont il dispose sur les éléments de la situation dans laquelle il se trouve (conscient en d'autres termes des contraintes structurelles qui limitent ses possibilités d'action), agissant en fonction d'une information limitée et dans une situation d'incertitude. En bref, l'*homo sociologicus* peut être caractérisé comme doté d'une rationalité limitée » (p. 14).

Crozier et Friedberg (1977) ont aussi remis en question de façon analogue les modèles déterministes. Dans le cadre d'une sociologie des organisations, ils ont placé au centre de leur analyse, l'acteur, « cet agent autonome qui est capable de calcul et de manipulation et qui s'adapte et invente en fonction des circonstances et des mouvements de ses partenaires » (p. 38). Mais ils ont aussi mis en relief les limites de la rationalité de l'acteur et le caractère contingent de sa conduite : si celle-ci n'est pas déterminée, ni jamais entièrement prévisible, elle dépend d'un contexte, des opportunités et des contraintes qu'il fournit. L'acteur ne jouit que d'une liberté restreinte et n'est capable que d'une rationalité limitée. La démarche de recherche qu'ils proposent consiste justement à découvrir les conditions matérielles, structurelles et humaines du contexte qui limitent la liberté et la rationalité de l'acteur. Et c'est dans le cadre de cette démarche que le concept de stratégie devient central. Selon eux, l'acteur n'a pas toujours des objectifs clairs et des projets cohérents. Ceux-ci sont plus ou moins explicites. Il peut changer d'idée en cours d'action, en découvrir d'autres, se réajuster. Le concept de stratégie permet justement de rendre compte à la fois des comportements en apparence les plus rationnels et de ceux qui apparaissent erratiques. Il est possible à l'analyste de découvrir derrière ces comportements « des *régularités*, qui n'ont de sens que par rapport à une *stratégie*. Celle-ci n'est donc rien d'autre que le *fondement inféré ex post facto des régularités de comportement observées empiriquement* » (p. 48). Ainsi, le concept de stratégie se réfère à un ensemble de comportements qui témoignent d'une régularité en vue d'atteindre des objectifs qui ne sont pas toujours définis clairement au départ. Ces objectifs peuvent se préciser, changer chemin faisant parce que l'acteur est à l'affût d'opportunités lui permettant d'améliorer sa situation et est préoccupé d'élargir sa marge de liberté par rapport aux contraintes auxquelles il est confronté ou aux comportements des autres acteurs.

Si on essaie de dégager la signification de ces fondements du concept de stratégie du point de vue de l'analyse de l'insertion, il faut souligner, premièrement, que les étudiants et les diplômés sont les acteurs de leur cheminement et de leur insertion. Leur trajectoire scolaire et leur itinéraire d'insertion ne sont pas déterminés par des facteurs tels l'origine sociale, le sexe, le niveau ou le type de scolarité qui les expliqueraient à eux seuls. Pour interpréter ces cheminements et ces trajectoires, il faut aussi prendre en considération des processus plus complexes qui intègrent dans l'explication la logique des acteurs qui disposent d'une marge de manœuvre dans la construction de leur itinéraire.

Deuxièmement, dans le domaine de l'insertion, le concept de stratégie implique que les diplômés universitaires (ou des autres ordres d'enseignement) peuvent avoir des objectifs de carrière qu'ils essaient d'atteindre par divers moyens tout en sachant ou en anticipant qu'ils pourraient être amenés à les réviser ou à emprunter d'autres moyens que ceux qu'ils envisageaient au départ. En effet, ils pourraient avoir à s'ajuster aux contraintes que leur impose le système d'enseignement postsecondaire, et, par la suite, aux circonstances dans lesquelles ils s'inséreront sur le marché du travail.

Troisièmement, on ne peut assumer que les objectifs de leur stratégie sont clairement définis au départ. Leur projet peut être relativement flou dans la mesure où leur objectif de carrière est intimement lié à la construction de leur identité professionnelle, aux connaissances et aux compétences qu'ils ont réussi ou pas à maîtriser au cours de leur scolarité antérieure, et qu'ils ont la possibilité ou pas de mettre à contribution sur le marché du travail. Selon Dubar (1991), la sortie du système d'enseignement et l'entrée sur le marché du travail s'avèrent des moments essentiels de la construction de cette identité. Ainsi, on ne peut pas postuler que les objectifs des stratégies d'insertion sont clairs, explicites et exempts d'ambiguïté. D'une part, leur cheminement de formation ne dépend pas que d'eux, mais de l'évaluation qu'en font des agents du système d'enseignement. D'autre part, pour plusieurs d'entre eux, la construction de leur identité n'est pas achevée à la sortie du système d'enseignement. Si celle-ci commence à prendre forme au cours de leur parcours de formation, elle n'est effectivement corroborée que lors de leur confrontation au marché du travail.

Si les diplômés disposent d'une marge de manœuvre comme acteurs de leur insertion, mais n'ont pas nécessairement, au départ, une vision claire de leurs objectifs de formation et d'insertion, comment élaborent-ils leurs stratégies à partir d'objectifs parfois imprécis sinon ambigus et changeants ? Peut-on observer des configurations particulières de comportements concernant leur cheminement de formation et leur insertion ? Comment les stratégies se forment-elles ?

2. La formation des stratégies

C'est en sociologie des organisations qu'on a tenté d'apporter les réponses les plus articulées à cette question. Certes, la nature et le contexte des stratégies d'insertion des diplômés diffèrent des stratégies d'organisation : elles ont trait à des décisions individuelles et non à des décisions d'organisation. Et le contexte dans lequel les diplômés prennent leurs décisions est plus diffus et moins structuré que celui d'une organisation. Nous pouvons néanmoins gagner une certaine compréhension de la formation des stratégies individuelles à partir des études sur les stratégies des organisations.

Mintzberg (1978) a défini la stratégie comme un « pattern » dans une suite de décisions, et distingué deux types de stratégies. La stratégie *délibérée* est formée d'un ensemble de directives conscientes et réfléchies qui guident les décisions à venir. Cette stratégie correspond à un plan explicite, élaboré consciemment, intentionnellement et avant qu'une décision spécifique ne soit prise dans le domaine auquel il s'applique. On peut dire de cette stratégie qu'elle est formulée *a priori*. La stratégie *émergente* renvoie à un « pattern » qui, dans une suite de décisions, s'est formé graduellement, peut-être même de façon non délibérée, à mesure que des décisions sont prises une à une. Une telle stratégie apparaît comme un résultat *ex post facto* d'une suite de décisions qui témoignent d'une consistance dans le temps. Dans un article plus récent, Mintzberg (1987) reprend l'idée selon laquelle les stratégies ne se développent pas seulement de façon délibérée sous la forme d'un plan pour le futur, mais de multiples façons souvent inattendues. De plus, il montre que, si les

stratégies d'entreprise ont souvent pour objectif d'en assurer la stabilité, des réorientations sont nécessaires pour s'ajuster aux changements. Ces réorientations peuvent s'effectuer brusquement ou par à-coup parce que des stratégies émergentes avaient préparé le terrain à des changements de cap. De ce point de vue, un bon stratège n'est pas seulement celui qui peut élaborer un plan et proposer une vision pour le futur, mais aussi celui qui sait détecter les « patterns » en émergence, les extrapoler et même les créer, bref, combiner les deux types de stratégies.

Schaffee (1985) et Bourdin (1994) distinguent divers types de stratégies qui rejoignent en partie ceux de Mintzberg. Dans son analyse des stratégies d'organisation en milieu universitaire, Schaffee dégage trois types de stratégie : la stratégie *linéaire*, la stratégie d'*adaptation* et la stratégie d'*interprétation*. Cette dernière renvoie à un comportement non calculé dans un environnement non programmé. Pour Bourdin (1994) dont l'analyse ne porte pas exclusivement sur les stratégies d'organisation, une stratégie implique une pluralité d'actions dans un ensemble de situations, un effort pour lier des actions successives, une organisation séquentielle de ces actions qui dépend de la diversité des contextes dans lesquels elle s'inscrit. Cet auteur distingue aussi trois types de stratégies. La stratégie *planificatrice* se caractérise par la définition et la réalisation d'un programme qui accepte des variations plus ou moins importantes. La stratégie *opportuniste* est celle qui témoigne d'un art de saisir toutes les opportunités dans la réalisation des objectifs qu'un acteur veut réaliser. La stratégie peut aussi être vue, selon lui, sous l'angle d'une *logique d'action*. Cette typologie met en relief que a) la stratégie ne se caractérise pas seulement par la poursuite d'objectifs plus ou moins explicites définis avant de prendre une décision mais aussi par les comportements ultérieurs à la prise de décision et susceptibles de modifier les objectifs de départ, b) la stratégie implique des étapes qui varient selon le contexte de l'action, notamment selon les contraintes externes et celles qui sont liées aux autres intervenants, et c) le contexte de l'action peut être plus ou moins structuré, stable et contraignant.

Bourdin fait valoir qu'il existe plusieurs façons d'être stratège. Quelqu'un peut ne pas avoir un objectif et un plan précis au départ, mais être à l'affût d'opportunités et être capable d'inscrire ses actions dans une séquence cohérente. Un autre peut avoir un plan bien déterminé au départ, mais être incapable de saisir ces opportunités, de les évaluer en relation avec ses objectifs explicites au départ, ou de les inscrire dans une séquence ordonnée selon son plan. Dans les situations faiblement structurées, le meilleur stratège est celui qui fait preuve d'une *réflexivité diffuse*, c'est-à-dire d'une capacité de prendre distance par rapport aux situations et au monde qui l'entoure et aux idées reçues, de repérer les diverses possibilités d'action, de les évaluer, d'en anticiper les conséquences explicites et implicites, de mesurer sa propre marge d'autonomie, de changer de registre, d'inventer, de gérer des informations plus ou moins complètes. Par ailleurs, l'auteur considère que la réflexivité diffuse peut s'avérer tout aussi indispensable dans des situations fortement structurées dans lesquelles il est possible de faire appel aux conclusions d'analyses méthodiques (réflexivité systématique).

3. La formation des stratégies d'insertion

Si on essaie de dégager la signification de ces études sur la formation des stratégies du point de vue de l'insertion professionnelle, le premier élément à mettre en relief a trait à la diversité des modes d'élaboration des stratégies d'insertion. On ne peut plus penser que les diplômés élaborent leur stratégie uniquement selon une logique linéaire. Si, comme nous l'avons déjà souligné, on ne peut assumer que tous les diplômés ont un projet de carrière ou d'insertion clairement défini au départ, les stratégies ne peuvent être considérées uniquement comme des plans ou des projets élaborés de façon consciente, réfléchie, délibérée précisant à l'avance les moyens pour atteindre des objectifs. Qu'ils se réfèrent à des stratégies émergentes, à des stratégies d'adaptation ou à des stratégies opportunistes, les trois auteurs mettent en relief soit leur caractère émergent et graduel, soit leur ajustement continu pour s'adapter à un environnement qui change et aux autres acteurs en présence, soit les opportunités à saisir en cours de processus.

Il est possible de situer les stratégies sur un continuum allant de la stratégie *délibérée* à la stratégie *émergente*. La première renvoie a) à un « pattern » de décision caractérisé par un plan explicite pour le futur, élaboré consciemment et intentionnellement avant la prise de décision, et b) à une action méthodique axée sur des objectifs à long terme et l'allocation des ressources pour les réaliser. Dans la stratégie *émergente*, ce « pattern » se forme graduellement, peut-être même de façon non délibérée, à mesure que les décisions sont prises une à une et que s'effectue une évaluation continue des contraintes. Ce type de stratégie est centré davantage sur les moyens que sur les objectifs à long terme, et implique un ajustement graduel des décisions en fonction des contraintes, des opportunités qui se présentent et des ressources disponibles.

Ce deuxième pôle s'avère particulièrement pertinent dans l'analyse des stratégies d'insertion. Il se peut qu'au cours de leurs études des étudiants définissent leurs objectifs ou leur projet de façon graduelle en fonction, d'une part, de leur réussite à mesure qu'ils progressent dans le système d'enseignement, d'autre part, des règles d'admission à certaines filières. De même, les diplômés doivent tenir compte des débouchés possibles sur le marché du travail même s'ils peuvent démontrer, parchemin en main, qu'ils possèdent les qualifications requises pour accéder à un emploi. En outre, ils peuvent découvrir, un fois en emploi, des opportunités qu'ils n'avaient pas anticipées. Ainsi, que ce soit en cours d'études ou sur le marché du travail, les étudiants et les diplômés peuvent être amenés à modifier leur plan ou à se réorienter même si leur projet était clairement défini au départ, soit pour tenir compte des contraintes imposées par le système d'enseignement ou leur propre réussite, soit pour saisir des opportunités qu'ils n'avaient pas envisagées, soit pour tenir compte des acteurs de leur environnement (employeurs, conjoint, famille).

Cette conception de la formation des stratégies n'exclut pas que des étudiants construisent des stratégies de façon délibérée, linéaire et planifiée, et qu'ils les mettent en œuvre selon le plan qu'ils avaient défini. Pour ce faire, il faut, d'une part, qu'ils soient avancés dans la construction de leur identité ou qu'il s'engagent de façon très déterminée dans une socialisation anticipatrice, et, d'autre part, qu'ils aient accès facilement au secteur du marché du travail dans lequel ils anticipaient s'insérer, ce qui n'est pas le cas de tous les diplômés. On peut s'attendre toutefois à ce que dans l'élaboration de leurs stratégies d'insertion les diplômés se répartissent sur un continuum entre ces deux pôles.

Cette conception de la formation des stratégies des diplômés est compatible avec la notion de projet. Par définition, un projet renvoie à une situation ou à un état que l'on pense atteindre, à une définition d'intention, une projection provisoire dans l'avenir. Il ne consiste pas à définir un objectif et à construire un plan précis pour l'atteindre, mais en « une action continue de projection de soi ». Sa mise en œuvre peut déboucher sur de l'inattendu ou contribuer à son éclaircissement graduel (Guichard, 1997). Cette conception s'accorde aussi avec l'idée que le projet personnel d'un étudiant se construit à partir de l'articulation entre son parcours scolaire antérieur, sa position dans la hiérarchie scolaire, qui peuvent exercer une contrainte sur ses choix, et son projet professionnel lié à l'utilité sociale des études poursuivies, correspondant aux débouchés potentiels et probables (Félouzis et Sembel, 1997). Enfin la formation d'une stratégie comme la construction d'un projet s'inscrit dans un processus d'ajustement progressif dans un contexte où tout n'est pas prédéterminé mais sujet au changement parfois non prévu, parfois planifié (Dubet, 1994 ; Hodkinson et Sparkes, 1997).

C'est en nous référant au continuum *stratégie délibérée/stratégie émergente* que nous avons amorcé notre analyse des stratégies d'insertion professionnelle des diplômés universitaires. Nous voulons mettre à jour des « patterns » sous-jacents aux décisions qu'ils avaient prises concernant leur cheminement de formation et leur trajectoire d'insertion en construisant une typologie.

4. Méthodologie et construction d'une typologie

L'analyse a été effectuée à partir de 101 entrevues semi-directives⁴ auprès de diplômés d'une université du Québec 8 ou 10 ans, selon le cas, après avoir obtenu leur diplôme en 1986 : 61 titulaires d'un baccalauréat (16 ans de scolarité, voir note 1) interviewés en 1994, 30 titulaires d'une maîtrise et 10 titulaires d'un doctorat interviewés en 1996. Il s'agit d'un échantillon non probabiliste à choix raisonné, c'est-à-dire un échantillon où les éléments d'un ensemble de la population sont choisis à cause de la correspondance entre leurs caractéristiques et un but recherché par l'enquêteur (Gauthier, 1992, p. 562). Ces diplômés ont été sélectionnés parmi ceux qui, lors d'une première enquête, en 1989, auprès de l'ensemble des diplômés des trois cycles de cet établissement, avaient alors répondu à un questionnaire (2,324 titulaires d'un baccalauréat, 410 titulaires d'une maîtrise, 52 titulaires d'un doctorat), trois ans après l'obtention de leur diplôme, sur leur cheminement de formation et leur trajectoire professionnelle⁵.

Avant de procéder à la construction de la typologie proprement dite, nous avons distingué trois catégories de diplômés (diplômés en *première insertion*, en *réinsertion* et en *cheminement continu*) afin de mieux situer le contexte dans lequel les diplômés avaient ou pas défini au départ un projet. Les diplômés en *première insertion* ont obtenu leur baccalauréat, leur maîtrise ou leur doctorat en 1986 et n'avaient pas encore eu une activité professionnelle soutenue⁶ avant d'entreprendre leur études. Cependant, ils ont pu poursuivre d'autres études universitaires que le baccalauréat ou la maîtrise, mais sans interruption. Les diplômés en *réinsertion* ont eu une activité professionnelle soutenue pendant un certain nombre d'années, les ont interrompues pendant un certain temps (souvent pour élever leurs enfants) pour ensuite retourner aux études avant de poursuivre une nouvelle carrière. Les *diplômés en cheminement continu* se distinguent de ceux qui sont en *réinsertion* par le fait qu'ils ont effectué un retour aux études à temps partiel ou à la faveur de congés épisodiques, mais sans quitter leur emploi. L'obtention d'un nouveau grade universitaire leur a permis soit d'être mobiles professionnellement, soit de se réorienter sur le marché du travail, soit de consolider leur acquis professionnels. Cette catégorisation n'est pas une dimension de notre typologie, mais une classification préalable des diplômés, à laquelle il a fallu recourir pour bien circonscrire le moment en vertu duquel le projet des diplômés en *réinsertion* et en *cheminement continu* serait défini⁷.

La première étape de la construction de la typologie a consisté à départager les diplômés qui avaient un projet précis au moment d'entreprendre les études au terme desquelles ils ont obtenu leur diplôme en 1986 (stratégie délibérée) de ceux qui avaient un projet flou ou dont le projet se limitait à un projet d'études sans visée explicite relative à l'insertion professionnelle⁸. Pour définir le degré de précision du projet initial, nous avons tenu compte de la formation universitaire qu'ils se sont donnée, mais aussi des propos qu'ils ont tenus sur la façon selon laquelle ils entendaient, au départ, se servir de cette formation universitaire sur le marché du travail. Cette dimension nous a permis de distinguer les diplômés *planificateurs* des diplômés *explorateurs*.

La deuxième dimension de la typologie a trait à la modification ou pas du projet dans le cas des *planificateurs* ou à l'explicitation d'un projet flou (ou à l'émergence d'un projet) dans le cas des *explorateurs*. Les étudiants qui ont un plan explicite au départ ne s'y tiennent pas nécessairement. Ils peuvent abandonner ce projet au cours de leur cheminement de formation ou de leur trajectoire sur le marché du travail, ou le modifier. De même, ceux qui n'ont pas de projet ou n'ont qu'un projet flou peuvent s'en donner un ou le préciser graduellement au cours de leur cheminement de formation à

4. Les entrevues ont porté sur plusieurs aspects du processus d'insertion, notamment a) sur le cheminement de formation et la trajectoire professionnelle des diplômés, b) leurs moyens de recherche d'emploi, c) leurs représentations de l'ensemble du processus d'insertion, de la correspondance formation/emploi et de la stabilité d'emploi, d) les liens entre leur insertion professionnelle, les autres dimensions de l'entrée dans la vie adulte et leur projet de vie, et e) leurs projets d'avenir.

5. L'échantillon comprend 54 femmes et 47 hommes. Les diplômés se répartissent selon les champs d'études de la façon suivante : 20 en sciences appliquées, 9 en sciences pures, 23 en sciences sociales, 22 en arts et lettres, 9 en éducation, 11 en administration, 4 en droit, 1 en sciences de la santé et 2 en études pluridisciplinaires.

6. Par activité professionnelle soutenue, on entend un emploi qui a duré au moins six mois à temps plein.

7. Cette démarche a permis de mettre à jour des cheminements de formation différents dont la classification s'est par ailleurs avérée utile dans l'analyse et l'interprétation des résultats.

8. Il s'agit du projet des diplômés au moment où ils entreprenaient les études au terme desquelles ils ont obtenu un grade de baccalauréat, de maîtrise ou de doctorat en 1986.

l'université ou de leur trajectoire sur le marché du travail (stratégie émergente). Dans un cas comme dans l'autre, un changement d'orientation peut s'opérer au cours de leur cheminement de formation. Par ailleurs, un changement d'orientation peut s'effectuer alors qu'ils ont déjà accédé au marché du travail. Confrontés au chômage, ou n'ayant pu accéder à l'emploi qu'ils avaient anticipé, ils peuvent redéfinir leur projet professionnel. Cette dimension est basée sur le postulat selon lequel les stratégies peuvent être construites de façon graduelle aussi bien dans le cas des stratégies délibérées qu'émergentes.

Enfin, nous avons voulu déterminer si les diplômés avaient atteint ou pas les objectifs de leur projet six ou huit ans après l'obtention de leur diplôme (voir le paragraphe sur la méthodologie). Il importe de préciser que cette troisième dimension a trait à l'atteinte des objectifs aussi bien d'un projet qui a émergé ou qui a été modifié que d'un projet précis au départ et qui n'aurait pas changé. De ce point de vue, l'atteinte des objectifs n'est pas mesurée à partir de la correspondance de l'emploi à la formation, mais à partir de la correspondance de l'emploi au projet tel qu'il a pu être modifié ou évoluer. Il n'est pas exclu que l'atteinte des objectifs coïncide avec l'accès à un emploi correspondant à la formation. Mais un diplômé peut aussi avoir atteint ses objectifs en modifiant son projet initial. Paradoxalement, un diplômé peut même, dans ce cas, avoir atteint ses objectifs en choisissant de ne pas accéder à un emploi correspondant à sa formation parce que ses intérêts ont changé ou qu'il a saisi une occasion qu'il n'avait pas prévue.

C'est à partir de ces trois dimensions que neufs types ont été définis :

- le *planificateur résolu* : projet précis au départ, non modifié, atteinte des objectifs ;
- le *planificateur encore aux études* : projet précis au départ, non modifié, en voie de réalisation (le diplômé a poursuivi ses études et n'était pas encore sur le marché du travail au moment de la dernière collecte des données) ;
- le *planificateur déconcerté* : projet précis au départ, non modifié, non atteinte des objectifs ;
- le *planificateur flexible* : projet précis au départ, modifié, atteinte des objectifs ;
- le *planificateur contrarié* : projet précis au départ, modifié, non atteinte des objectifs ;
- l'*explorateur contenté* : projet flou au départ, explicité par la suite, atteinte des objectifs ;
- l'*explorateur encore aux études* : projet flou au départ, explicité par la suite, en voie de réalisation (le diplômé a poursuivi ses études et n'était pas encore sur le marché du travail au moment de la dernière collecte des données) ;
- l'*explorateur contrarié* : projet flou au départ, explicité par la suite, non atteinte des objectifs ;
- l'*explorateur désemparé* : projet flou au départ, non explicité par la suite, non atteinte des objectifs.

5. Résultats

Les résultats illustrent la diversité des stratégies des diplômés. Dans l'ensemble, les diplômés ont davantage été *planificateurs* (7/10) qu'*explorateurs* (3/10) (tableau 1). Ils ont ainsi eu davantage recours à des stratégies délibérées qu'émergentes. Il ne faut pas s'étonner du pourcentage relativement élevé de ceux qui avaient un projet précis compte tenu du niveau d'enseignement auquel ils avaient accédé. Leur processus d'orientation a été amorcé dès la troisième année du secondaire. Ils ont été incités à préciser leur projet professionnel relativement tôt, sinon anxieux de le faire eux-mêmes spontanément. On connaît les pressions exercées sur les jeunes dès le secondaire pour qu'ils se projettent dans l'avenir et formulent un projet (Dubet, 1994 ; Férouz et Sembel, 1997). Par ailleurs, près du tiers des diplômés avaient encore un projet flou ou inexistant au début du baccalauréat, et même de la maîtrise ou du doctorat, et appartenaient au type de l'*explorateur*. Ainsi, c'est graduellement, une fois inscrits à l'université ou même après leur entrée sur le marché du travail, qu'une proportion non négligeable de diplômés ont défini leur projet professionnel.

Comment expliquer le caractère flou des projets de ces diplômés et même l'absence de projet chez plusieurs ? Certains avaient une idée plus ou moins confuse de leur avenir professionnel, ou hésitaient entre plusieurs orientations possibles, ou s'étaient inscrits à des filières ou des programmes axés sur une formation générale. Il faut se rappeler que la définition d'un projet professionnel est

associée à la construction l'identité. Ce processus n'évolue pas nécessairement selon les étapes des parcours scolaires formels. Il est plausible que ce processus ne soit pas nécessairement achevé même chez les diplômés universitaires. D'autres étaient plutôt déçus parce qu'ils se sont vus refuser, à cause de leurs antécédents scolaires, l'accès à un programme de formation auquel ils avaient souhaité s'inscrire. Tout se passe comme si ce processus de relégation les ramenait à la case départ, et les astreignait, alors qu'ils étaient sur le point d'être admis à l'université, à se redéfinir un projet non pas en fonction de leurs intérêts premiers, mais des possibilités qu'il leur reste. Dans leur cas, l'indécision ne peut leur être entièrement imputée, mais découle des mécanismes de sélection lors de l'admission à l'université. Enfin, nous avons constaté que certains diplômés, même au niveau doctoral, ne se sont préoccupés de leur entrée sur le marché du travail qu'à la fin des études qu'ils avaient entreprises. Ils n'étaient pas particulièrement pressés d'arrêter un projet précis se laissant le temps d'explorer. Ils accordaient alors plus d'importance à la poursuite de leurs études en tant que telles qu'à leur insertion professionnelle. Ils ne considéraient pas leur formation, pendant qu'ils étaient aux études, d'abord comme un moyen de s'insérer dans un emploi qu'ils auraient préalablement choisi, et avaient tendance à reporter leurs décisions relatives à leur entrée sur le marché du travail. Selon Dubet (1994) qui a observé le même phénomène chez des étudiants universitaires français, certains font des études pour faire des études et diffèrent le moment des projets d'insertion. Cette posture est associée, selon lui, au temps de la jeunesse et de la liberté qu'on veut préserver, de l'expérimentation, des essais et des mises à l'épreuve dont on veut profiter (Galland, 1991).

Tableau 1 – Typologie des diplômés

	Projet précis au départ 73		Projet flou ou inexistant au départ 28	
	Non modifié	Modifié	Émergence d'un nouveau projet ou explicitation d'un projet flou	Persistance d'un projet flou
	41	32	25	3
Atteinte des objectifs 87	Planificateur résolu 36	Planificateur flexible 29	Explorateur contenté 22	
Objectifs en voie de réalisation 3	Planificateur encore aux études 1		Explorateur encore aux études 2	
Non atteinte des objectifs 11	Planificateur déconcerté 4	Planificateur contrarié 3	Explorateur contrarié 1	Explorateur désespéré 3

Il importe de souligner que, parmi les 73 *planificateurs*, 32 ont modifié leur projet. La plupart l'ont fait après leurs études soit parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi dans un domaine lié à leur formation, soit parce qu'ils n'aimaient pas le type d'emploi auquel les avait conduits leur formation et qu'ils avaient développé de nouveaux intérêts, soit parce qu'ils ont découvert sur le marché du travail des opportunités qu'ils n'avaient pas anticipées, soit parce qu'ils ont dû se retirer du marché du travail pour raison de santé. D'autres, moins nombreux, ont changé d'orientation pendant leurs études ou immédiatement à la fin des études conduisant à un premier grade, études qu'ils ont complétées en s'inscrivant à un autre programme⁹. Ces derniers ont modifié leur projet soit parce qu'ils entrevoyaient de faibles perspectives d'insertion dans un domaine lié à leur formation, soit parce que leurs intérêts avaient changé au cours de leurs études. Ainsi, sur la centaine de diplômés de notre étude, seulement

9. Si la plupart se sont inscrits à un programme de niveau supérieur au grade qu'ils avaient obtenu (maîtrise suite au baccalauréat, doctorat suite à la maîtrise), certains se sont plutôt orientés vers un programme de même niveau ou même d'un niveau inférieur (par exemple, programme de niveau collégial suite à un baccalauréat).

une quarantaine n'ont pas modifié leur projet de départ. De ce point de vue, il y a plus de *planificateurs* qui ont modifié leur projet (32, en majorité suite à leur entrée sur le marché du travail) que d'*explorateurs* (28) qui sont parvenus à définir ou à expliciter un projet (25). Ces résultats témoignent du caractère émergent des stratégies d'insertion, et illustrent que celles-ci peuvent être définies de façon graduelle même dans le cas des diplômés qui avaient un projet précis au départ.

La plupart des *explorateurs* (25/28) qui avaient un projet flou ou inexistant au moment où ils ont entrepris les études se sont défini un projet. Comme il a déjà été indiqué, plusieurs ont reconnu s'être engagés dans leurs études universitaires sans vraiment être mobilisés par un projet précis, sans même se préoccuper d'en définir un. Leur horizon temporel était celui de leurs études, pas celui de leur entrée sur le marché du travail. Certains ont précisé leur projet pendant leurs études : ils se sont réorientés suite à l'obtention de leur grade en se réinscrivant, selon le cas, soit à un baccalauréat, soit à une maîtrise, soit à un doctorat dans une autre discipline ou champ d'études. Mais pour la plupart, c'est sur le marché du travail que leur projet a pris forme, soit parce qu'ils se sont découvert des intérêts nouveaux, soit parce qu'ils ont bénéficié d'opportunités qu'ils n'avaient pas anticipées, soit parce qu'ils ont été contraints de se réorienter parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi lié ou pas à leur formation.

Certains, peu nombreux (3/28), ne sont pas vraiment parvenus à se donner un projet professionnel précis. C'est le cas d'une femme détentrice d'un doctorat en biologie qui s'est retirée du marché du travail rémunéré et a élevé une famille nombreuse. En fait, cette femme s'est défini un projet qui la mobilise, mais il ne s'agit pas d'un projet professionnel. Le deuxième cas est celui d'une diplômée en service social qui s'est retirée du marché du travail pour élever sa famille, et est retournée aux études dans un autre domaine, celui de l'administration, en vue de se réinsérer sur le marché de l'emploi. Ses propos témoignent d'une ambivalence par rapport à sa réinsertion, et de ses problèmes à se réinscrire dans un réseau professionnel « efficace ». Le troisième cas est différent à cet égard. C'est celui d'une diplômée en service social, mère de deux enfants, qui partage son temps entre son travail à la maison et un travail à mi-temps dans un magasin d'alimentation, et qui tient à se maintenir sur le marché du travail quelque soit l'emploi afin de ne pas être confinée à la maison. Cette situation fait qu'elle n'a pas le sentiment d'être mobilisée par un projet significatif. Dans ces trois cas, la difficulté de définir un projet professionnel semble liée à leur façon de se situer par rapport au travail rémunéré. Tout se passe comme si la posture par rapport à la participation au marché du travail et l'importance qu'on y accorde ou pas était une condition préalable à l'élaboration d'un projet.

Ces résultats illustrent bien le continuum sur lequel se distribuent les diplômés concernant la formation de leurs stratégies d'insertion : projet précis non modifié, projet précis modifié, explicitation d'un projet flou (ou émergence d'un nouveau projet), incapacité ou refus d'explicitation d'un projet flou (ou d'en faire émerger un). Cette diversité des stratégies d'insertion coïncide avec les changements du système d'enseignement post-secondaire qui favorisent la multiplication des parcours de formation que nous avons déjà évoqués.

Si on compare les diplômés qui en étaient à leur première insertion avec ceux qui étaient en réinsertion ou en cheminement continu, les diplômés qui ont eu le plus tendance à planifier leur stratégie sont ceux qui étaient en cheminement continu (9/10) et qui s'engageaient dans des études tout en étant déjà insérés sur le marché du travail. Tout se passe comme si « l'investissement » qu'ils avaient décidé de faire dans leur formation tout en continuant à travailler les avait incités à préciser leur projet au départ pour en maximiser le rendement. Par contre, seulement la moitié des diplômés en réinsertion ont fait appel à une stratégie planifiée. Pour la plupart d'entre eux, leur réinsertion a coïncidé avec une réorientation lors de leur retour aux études que plusieurs n'ont précisé que graduellement. Quant aux diplômés qui en étaient à leur première insertion, ils se situent à mi-chemin entre ces derniers et les diplômés en cheminement continu : 7 sur 10 ont planifié leurs études et leur entrée sur le marché du travail à partir d'un projet précis au départ.

Les différences selon les cycles d'enseignement (baccalauréat, maîtrise, doctorat) sont moins accentuées que celles entre les diplômés en première insertion, en réinsertion ou en cheminement continu. La proportion des *planificateurs* était plus élevée chez les titulaires d'un baccalauréat (3/4) que chez ceux de maîtrise (7/10) ou de doctorat (3/5). Bien que ces différences ne sont pas

considérables, ce résultat apparaît, à première vue, paradoxal d'une part, parce que les étudiants de maîtrise et de doctorat s'engagent dans des études plus spécialisées qui impliquent une orientation plus spécifique, d'autre part, parce que qu'ils sont plus âgés et, de ce fait, peuvent avoir une meilleure connaissance d'eux-mêmes et ont disposé de plus de temps pour définir leur projet. Diverses hypothèses peuvent être examinées pour expliquer la plus grande proportion d'*explorateurs* chez les diplômés de maîtrise ou de doctorat que chez ceux du baccalauréat. Peut-être faut-il se rappeler avec Bourdin (1994) que la formation des stratégies comporte des étapes qui, chacune, varient selon le contexte de l'action et les contraintes externes qui s'y rapportent. Les étudiants qui décident de poursuivre leurs études à la maîtrise ou au doctorat s'engagent dans une nouvelle étape du processus de décision. Ils peuvent être soumis à de nouvelles contraintes au moment de prendre leur décision. Leur formation leur a peut-être fait découvrir des horizons nouveaux qui les amènent à remettre en question leur orientation antérieure. N'est-ce pas le propre de la connaissance de déboucher sur de nouvelles frontières ? En outre, ils ont peut-être acquis une meilleure connaissance du marché du travail, qui les incitent à remettre en question leur projet initial sans nécessairement avoir une idée précise de leur nouvel objectif de carrière.

Félouzis et Sembel (1997) ont constaté une tendance analogue dans leur étude des projets de formation d'étudiants de quatre filières de formation universitaire à Bordeaux : des étudiants parmi les plus « anciens » (5 ans d'université et plus) se distinguent, notamment en physique, par une absence totale de projet après en avoir nourri un au début de leurs études¹⁰. Ces résultats ne manquent pas d'étonner et, à première vue, de faire apparaître ces étudiants « irrationnels ». Selon les auteurs, « ce qui peut apparaître comme une anomalie, à savoir la moindre proportion de projets chez les étudiants les plus avancés, s'explique en fait par une stratégie d'adaptation aux variations du marché de l'emploi, et à la vocation non directement professionnelle de la physique universitaire. Si les étudiants n'ont pas de projets précis, c'est qu'ils en ont plusieurs (...). D'où leur cheminement entre la première et la quatrième année vers une imprécision des projets : s'adapter à la situation passe par la sauvegarde du plus grand choix possible. Garder ces voies multiples est effectivement une manière de jouer plusieurs cartes à la fois et ainsi d'adopter une « stratégie à coups multiples ». On attend ainsi plus d'information (...) pour prendre un décision (...). Dans le contexte particulier de l'université en général, et plus précisément des études de physique, le choix le plus rationnel est celui qui permet de choisir les opportunités qui peuvent éventuellement se présenter, et de pouvoir s'adapter le mieux possible aux demandes du marché de l'emploi. Le contexte spécifique que produit la filière de physique (...), et les débouchés naturels d'une partie de ces diplômés qui iront vers le secteur privé impliquent des projets qui ne doivent pas être arrêtés pour permettre une adaptation aux lois du marché » (p. 56).

À première vue, les *planificateurs* (66/73, soit 9/10) semblent avoir atteint leurs objectifs dans une proportion légèrement plus grande que les *explorateurs* (24/28, soit 8/10). Cela tient au fait que, chez les *explorateurs*, tous ceux qui ne sont pas parvenus à se définir un projet professionnel (*explorateurs désemparés*, 3/3) ne pouvaient, par définition, atteindre leurs objectifs, ceux-ci étant en soi problématiques. Toutefois, si on fait abstraction de ces derniers, la quasi-totalité des *explorateurs* qui ont précisé graduellement leur projet (*explorateurs contentés* ou *encore aux études*, 24/25) ont atteint leurs objectifs. Ainsi, les *explorateurs* ayant un projet flou au départ ne sont pas nécessairement pénalisés par leur stratégie, sauf s'ils ne parviennent pas à se donner des objectifs en cours de route, notamment par rapport à leur participation au marché du travail rémunéré. La stratégie de ces *explorateurs* s'avère tout aussi « efficace » à long terme que celle des *planificateurs* qui ont défini une stratégie de façon linéaire à partir d'objectifs précis au départ qu'ils n'ont pas modifiés. Chez les *planificateurs*, les diplômés qui ont modifié leur projet ont atteint leur objectif dans la même proportion (*planificateurs flexibles*, 29/32, soit 9/10) que ceux qui ne l'ont pas modifié (*planificateurs résolus* ou *encore aux études*, 37/41, soit 9/10).

Dans l'ensemble, seulement 11 diplômés sur 101 n'ont pas atteint leur objectif, dont trois (*explorateurs désemparés*) ne sont pas parvenus à se définir un véritable projet professionnel. Paradoxalement, les *planificateurs* ayant eu recours à une stratégie très linéaire (objectifs précis au

10. Cette étude cependant porte sur les cheminements des étudiants à l'université et n'inclut pas, comme la nôtre, une analyse de leur trajectoire d'insertion.

départ qu'ils n'ont pas modifiés par la suite) ne sont pas à l'abri de difficultés dans l'atteinte de leurs objectifs. Certains peuvent même « s'accrocher » de façon rigide à leurs objectifs de départ, et auraient peut-être atteint des objectifs qu'ils auraient accepté de modifier. S'agit-il d'une situation limite où la fidélité à son projet peut témoigner soit d'une détermination à toute épreuve, soit d'un entêtement face à des contraintes, soit d'une incapacité de saisir des occasions. Du point de vue de la construction d'une identité professionnelle, on peut se demander si une très forte identification à un projet professionnel ne pourrait pas être à l'origine de difficultés sinon objectives, du moins subjectives, d'insertion professionnelle.

Conclusion

Nous avons tenté de retracer les fondements théoriques du concept de stratégie, après avoir essayé d'en préciser la portée par rapport au contexte dans lequel les jeunes élaborent leur stratégie d'insertion, notamment par rapport aux transformations du système d'enseignement supérieur et du contexte économique et social plus large qui ont modifié les modalités d'entrée dans la vie adulte. Ce contexte est marqué par des espaces de décisions plus larges et différenciés que par le passé tout en exerçant des contraintes qui pèsent sur les décisions des jeunes relatives à leur insertion, et constitue un terrain propice à l'élaboration de stratégies. Cette démarche a montré l'importance de considérer les jeunes comme des acteurs de l'insertion et la pertinence de tenir compte de la marge de manœuvre dont ils disposent en dépit des contraintes auxquelles ils sont confrontés, même s'ils n'ont pas toujours une idée claire des objectifs qu'ils poursuivent et des moyens pour les réaliser. Notre revue des écrits sur la formation des stratégies a fait ressortir la diversité des modes de formation des stratégies et la nécessité de ne pas s'en tenir à une conception selon laquelle les diplômés ne les élaborent que de façon explicite, a priori et délibérée.

L'analyse a permis d'illustrer cette diversité de même que la pertinence de distinguer les stratégies planifiées des stratégies émergentes. Les diplômés ne se répartissent pas seulement en deux catégories, mais se distribuent sur un continuum. Tous les *planificateurs* ne s'en sont pas tenus à leur projet initial : plusieurs l'ont modifié, pendant leurs études ou, le plus souvent, après être entré sur le marché du travail. Par ailleurs, les *explorateurs* ont réussi, pour la plupart, à se définir un projet professionnel. Certains *explorateurs* ont dû cependant revenir à la case départ – se redéfinir un projet – parce qu'ils se sont vus refuser l'accès au programme d'études correspondant à leur projet initial. Les quelques uns qui ne sont pas parvenus à préciser leur projet professionnel étaient soit mobilisés par un autre type de projet, notamment celui d'élever leur famille, soit ambivalents par rapport à leur participation au marché de l'emploi rémunéré compte tenu de leurs responsabilités familiales au moment de l'entrevue et/ou des difficultés liées à leur réinsertion suite à un retour aux études après avoir élevé leurs enfants. Par ailleurs, les stratégies des *explorateurs* apparaissent tout aussi efficaces à long terme du point de vue de l'atteinte de leurs objectifs d'insertion que celles des *planificateurs* puisqu'ils finissent par réaliser leurs objectifs aussi bien que les *planificateurs*. Enfin, il est apparu pertinent au cours de l'analyse de tenir compte de la diversification des clientèles universitaires dans le contexte d'un enseignement supérieur de masse, et d'établir une distinction entre les diplômés en première insertion, en réinsertion ou en cheminement continu. La différence entre ces trois catégories de diplômés s'est avérée plus grande que celle qui existe entre les diplômés des trois cycles d'enseignement.

L'atteinte des objectifs des diplômés n'a pas été mesurée par rapport à la correspondance entre leur formation et l'emploi qu'ils détenaient au moment de l'entrevue, mais par rapport au projet qu'ils avaient défini au départ (modifié ou non par la suite) ou qu'ils sont parvenus à préciser au cours de leur études ou suite à leur entrée sur le marché du travail. À cet égard, il y a lieu de s'interroger sur l'importance qu'on accorde à la correspondance formation-emploi dans les débats sur l'insertion quand on considère que les stratégies d'insertion ne sont pas élaborées uniquement à partir d'un projet et d'objectifs précis et ne sont pas toujours planifiées a priori, mais peuvent émerger graduellement, peut-être même de façon non délibérée, à mesure que les étudiants cheminent dans leurs études et s'insèrent sur le marché du travail. Il ne s'agit pas ici de nier la signification que revêt pour les étudiants et les diplômés la correspondance formation-emploi, ni l'importance que la plupart lui

accordent. Celle-ci est souvent intimement liée à leur projet professionnel. Ce que l'analyse de la formation des stratégies met en relief, c'est le fait que la relation formation-emploi peut être construite graduellement à mesure que le projet professionnel se précise ou évolue dans le cadre de stratégies émergentes aussi bien que planifiées. Cette relation n'est pas établie mécaniquement une fois pour toutes au moment de l'obtention du diplôme. Elle peut aussi être construite à la faveur de stratégies diversifiées auxquelles les diplômés ont recours à la fois au cours du cheminement de formation et suite à leur entrée sur le marché du travail.

Claude Trottier, Louise Laforce
Renée Cloutier, Madeleine Perron, Miala Diambomba
Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval Sainte-Foy, Québec
Canada G1K 7P4
Tél : (418) 656-2131 #7041 ; Fax : (418) 656-3071
E-mail : Claude.Trottier@fse.ulaval.ca

Bibliographie

- Ashton, D., 1993, Understanding change in youth labour markets : a conceptual framework, In: *The determinants of transitions in youth*, papers from the conference organized by the ESF Network on transition in youth, CEDEFOP and GRET, Barcelona, Universitat autonoma de Barcelona, p.12-25.
- Ashton D. et Lowe G., 1991, School-to-work transitions in Britain and Canada: a comparative perspective, In: Ashton D. et Lowe G., *Education, training and the labor market in Canada and Britain*, Toronto, University of Toronto Press, p. 1-14.
- Boudon R., 1977, *Effets pervers et ordre social*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Bourdin A., 1994, Action rationnelle et réflexivité diffuse, *Recherches sociologiques*, n° 2, p. 7-21.
- Conseil supérieur de l'éducation, 1997, *Les nouvelles populations étudiantes des collèges et des universités : des enseignements à tirer*, Sainte-Foy, Québec.
- Crozier M. et Friedberg E., 1977, *L'acteur et le système*, Paris, Éditions du Seuil.
- Dubar C., 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin
- Dubet F., 1994, Dimensions et figures de l'expérience étudiante dans l'université de masse, *Revue française de sociologie*, n° XXXV, p. 511-532.
- Dubet F., 1996, L'exclusion scolaire : quelles solutions ?, In : S. Paugam (éd.) *L'exclusion. L'état des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, p. 497-506.
- Félouzis G. et Sembel N., 1997, La construction des projets à l'université. Le cas de quatre filières de masse, *Formation Emploi*, n° 58, avril-juin, p. 43-59.
- Galland O., 1991, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.
- Galland O., 1996, L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques, *Sociologie et Sociétés*, 27, n° 1, p. 37-46.
- Gauthier B., 1992, *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, Sainte-Foy, Québec, Presses de l'université du Québec.
- Guichard J., 1997, Les projets personnels des adolescents : projets du présent ou projets du passé, In : *L'orientation face aux mutations du travail*, Paris, Syros, p. 81-88.
- Hodkinson P. et Sparkes A. C., 1997, Careership: a sociological theory of career decision making, *British Journal of Sociology of Education*, 18, n° 1, p. 29-44.

- Krahn H. et Lowe G., 1991, Transitions to work: findings from a longitudinal study of high-school and university graduates in three canadian cities, In: Ashton, D. et Lowe, G., *Education, training and the labor market in Canada and Britain*, Toronto, University of Toronto Press, p. 130-170 .
- Mintzberg H., 1978, Patterns in strategy formation, *Management Science* 24, n° 9, p. 934-948.
- Mintzberg H., 1987, Crafting strategy, *Harvard Business Review*, July-August, p. 66-71.
- Rush J. C. et Evers F. T., 1986, *Making the match. Canada's university graduates and corporate employers*, Montreal, Corporate-Higher Education Forum.
- Plaisance E., 1988, Sur l'utilisation des notions d'acteur, de jeu et de stratégie, In : Perrenoud P. et Montandon C., *Qui maîtrise l'école ? Politiques d'institutions et pratiques des acteurs*, Lausanne, Éditions Réalisations sociales, p. 343-351.
- Sales A. et al., 1996, *Le monde étudiant à la fin du xx^{ème} siècle. Rapport final sur les conditions de vie des étudiants universitaires dans les années quatre-vingt-dix*, Montréal, Université de Montréal, Département de sociologie.
- Schaffee, E., 1985, The concept of strategy: from business to higher education, In: Smart J. C. (ed.), *Higher education: handbook of theory and research*, New York, Agathon Press, p. 134-172.
- Vimont, C., 1995, *Le diplôme et l'emploi. Enjeu économique, ambition culturelle, défi social*, Paris, Économica.

CÉREQ
Dépôt légal 2^{ème} trimestre 1999

Pour sa sixième édition, le colloque sur l'analyse longitudinale du marché du travail met en avant la notion de processus. Sans négliger pour autant les efforts pour décrire, classer, analyser les itinéraires, les chercheurs portent ainsi une plus grande attention aux décisions prises par les acteurs et au sens qu'ils leur donnent. En renforçant le poids des emplois précaires, les entrepreneurs ont fait naître de nouvelles stratégies où la connaissance des mécanismes, le capital social et le projet tiennent une place renforcée au côté du capital humain qui ne perd pourtant rien de son pouvoir explicatif.

L'enjeu devient de plus en plus l'articulation entre les décisions des employeurs et celles des salariés. À travers la place de l'intérim, les effets de la mobilité, les politiques salariales, cette préoccupation s'affirme dans les travaux présentés ici. Dans cette recherche d'enrichissement théorique, le colloque conserve son style de laboratoire de la modélisation des processus et du fonctionnement des niches du marché. On perçoit bien comment le développement du volet inductif est de nature à nourrir cette modélisation.

La grande diversité des données utilisées ici confère aux résultats convergents une grande fiabilité. L'enquête *Génération 92* dont les tout premiers résultats sont présentés vient renforcer ce potentiel.

ISBN : 2-11-090-934-X

ISSN : EN COURS

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

10, place de la Joliette
BP 21321 - 13567 Marseille Cedex 02
Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax : 04 91 13 28 80