

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Hugues Bertrand, Alain Degenne, Olivier Guillot, José Rose,
Patrick Werquin (Éditeurs)

Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus

*7^{èmes} Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail,
coorganisées par le Céreq, le Lasmas-Institut du Longitudinal et le GREE-ADEPS*

Nancy, 25 et 26 mai 2000



Lasmas-Institut du Longitudinal



CNRS - UPRESA 7003
Emploi et politiques sociales

NUMÉRO 148/ MAI 2000

documents
séminaires

148

Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus



7^{èmes} Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail,
coorganisées par le Céreq, le Lasmas-Institut du Longitudinal et le GREE-ADEPS

Nancy, 25 et 26 mai 2000

Hugues Bertrand, Alain Degenne, Olivier Guillot, José Rose, Patrick Werquin (Éditeurs)

Ont contribué à l'organisation :

Jacqueline Druon, Colette, Luc Muriel Pognon

Cécile Bourreau, Nathalie Moncel

C é r e q

Document n°148
Série Séminaires

Mai 2000

Sommaire

Avant-Propos – José Rose	5
Session 1 – Événements professionnels et/ou familiaux et variation du niveau de vie ; pauvreté	
<i>Pascale Breuil-Genier, Jean-Claude Rincent</i>	9
Impact des transitions entre emploi et chômage sur les chroniques de revenus	
<i>Christine Chambaz, Marc Cohen-Solal</i>	23
Transitions individuelles sur le marché du travail et niveau de vie des ménages : une analyse comparée France – Royaume-Uni	
<i>Cécile Dubois, Bruno Jeandidier</i>	45
Dans quelle mesure les événements d'emploi et les événements familiaux peuvent-ils expliquer les transitions individuelles de pauvreté ?	
Session 2 – Vie familiale et vie professionnelle ; négociation conjugale	
<i>Sylvie Célerier</i>	61
Distribution des femmes entre emploi, chômage et Allocation parentale d'éducation (APE). Résultats de recherche empirique	
<i>Ngoy Kishimba</i>	71
Vie féconde et parcours socioprofessionnel des femmes à Yaoundé	
<i>Monique Meron, Isabelle Widmer</i>	89
Chômage de la femme et vie familiale : un premier enfant plus tard	
<i>Armelle Testenoire</i>	107
Un compromis de coexistence : négociation conjugale des trajectoires professionnelles	
Session 3 – Insertion professionnelle et sociale ; réseaux	
<i>Claire Bidart</i>	121
Projets, réseaux relationnels et trajectoires d'accès au monde du travail. Une enquête longitudinale	
<i>Yannick Carriou</i>	139
Insertion professionnelle et sociale des jeunes en région Centre. Une enquête régionale de cheminement	
<i>Alain Degenne, Marie-Odile Lebeaux</i>	153
Insertion professionnelle et insertion sociale des jeunes en Haute-Normandie	

Session 4 – Salaires ; entreprises

- Bernard Balzani*** 171
Les permanents salariés des associations intermédiaires : des trajectoires professionnelles marquées par des ruptures
- Sylvie Le Minez, Sébastien Roux*** 183
Impact du premier emploi sur les carrières professionnelles et salariales. Les trajectoires salariales de huit cohortes de débutants sur le marché du travail 1976-1992
- Hervé Lhotel, Nathalie Moncel*** 199
Différenciations des conditions de mobilité et de ressources des sortants du système éducatif en 1992

Session 5 – Mobilité résidentielle et insertion professionnelle ; marché local du travail

- Jean-Luc Deshayes*** 217
Transformation des conditions d'existence, trajectoires d'emploi et Socialisation initiale des enfants de sidérurgistes du bassin de Longwy
- Carine Drapier, Alain Pentel*** 231
La mobilité géographique dans les transitions chômage-emploi : une application au cas des jeunes de faible qualification
- Fernand Fehlen, Isabelle Piroth, Michel Ramm*** 243
Emploi et mobilité résidentielle des personnes travaillant au Grand-Duché de Luxembourg en 1994 et 1997

Session 6 – Dispositifs publics et trajectoires d'activité

- Sabine Chaupain-Guillot, Olivier Guillot*** 253
Les trajectoires d'activité des sortantes de l'API
- Léa Lima*** 267
La catégorie des jeunes « les plus éloignés de l'emploi » : les modalités de la prise en compte des conditions d'existence dans l'action publique locale
- Catherine Mathey-Pierre, Danièle Trancart, Édith Waysand*** 281
Itinéraires professionnels et modes de vie de jeunes non diplômés
- Isabelle Recotillet*** 297
Mobilité professionnelle passée et risque de perte d'emploi pour les jeunes

Avant-propos

Chaque année, depuis six ans, les institutions et équipes de recherche productrices ou utilisatrices de données longitudinales dans le champ de l'étude du marché du travail se réunissent pour partager les résultats de leurs recherches, leurs difficultés de méthodes et leurs interrogations théoriques.

Cette année, il a été proposé aux chercheurs d'explorer la question des conditions d'accès au marché du travail et des trajectoires d'emploi au regard des conditions d'existence des individus. En effet, les recherches portent généralement sur l'un ou l'autre de ces versants : soit les parcours professionnels des individus (le processus d'insertion, l'enchaînement des situations professionnelles, le déroulement des carrières, le parcours des chômeurs), soit les trajectoires antérieures (le parcours scolaire, l'origine sociale) ou le déroulement des événements de la vie (la période d'installation, la mobilité résidentielle, les événements familiaux). Cette séparation s'explique naturellement par le fait que les chercheurs et les équipes se spécialisent sur des objets qui relèvent ici d'instances différentes : le marché du travail d'un côté, l'individu et la famille de l'autre. Mais elle laisse insatisfait car, chacun en convient, les différentes sphères de la vie s'interpénètrent. Certains chercheurs tentent d'ailleurs, on l'a vu lors des dernières Journées d'études de Clermont-Ferrand, d'établir des liens entre elles. Et ceci est d'autant plus envisageable que les outils empiriques disponibles, que ce soient les grandes enquêtes ou les histoires de vie, offrent des matériaux susceptibles de les examiner conjointement.

Cette mise en perspective des diverses dimensions de la vie (professionnelle, familiale, individuelle et sociale) est donc possible et surtout utile, au moins parce que les parcours sur le marché du travail sont aussi déterminés par des variables qui relèvent d'autres espaces sociaux, comme la famille, et que nombre de travaux s'efforcent de mettre en évidence le poids explicatif de variables non directement liées à la situation d'emploi.

Si cette interrogation n'est pas vraiment nouvelle, elle demeure particulièrement nécessaire dans une période marquée par de profondes transformations concomitantes du marché du travail et des modes de vie qui affectent les rapports mêmes entre ces diverses sphères de la vie. Ainsi, le développement de la précarité ou celui du temps partiel affectent la répartition des temps et les modes d'insertion sociale et familiale. Inversement, l'instabilité des parcours personnels et des liens familiaux et affectifs n'est pas sans effet sur le déroulement des cursus professionnels.

Au vu des communications, la réflexion sur les rapports entre ces diverses dimensions de la vie, au regard bien sûr des parcours sur le marché du travail, a finalement été un moyen propice pour approfondir diverses questions d'importance :

- celle des salaires, qui peuvent être considérés à la fois comme coût pour l'entreprise et comme ressource pour les salariés voire comme charge pour les pouvoirs publics, et qui relèvent donc à la fois du marché du travail et d'autres instances sociales ;
- celle de la répartition des temps sociaux entre ceux de l'emploi, du chômage et de l'inactivité, qui interroge sur la façon dont les individus combinent dans le temps leurs diverses activités ;
- celle des mobilités, qui relèvent de stratégies à la fois globales (professionnelles, géographiques, familiales) et différenciées ;
- celle des frontières de plus en plus floues entre emploi, formation, chômage et inactivité, compte tenu de la transformation des statuts d'emploi et des formes d'intervention publique ;

– celle de l'impact des politiques sociales (la politique familiale notamment) sur les trajectoires des individus et des ménages (activité, vie familiale, durée de perception des minima sociaux, niveau de vie).

S'interroger sur les liens entre parcours d'emploi et trajectoires de vie est aussi l'occasion d'analyser les rapports entre les diverses instances de construction des parcours professionnels, de mettre en regard les logiques individuelles et organisationnelles. Ces instances sont nombreuses et interviennent, chacune de façon singulière, sur les divers aspects des trajectoires individuelles :

– l'entreprise détermine les conditions d'emploi (critères d'accès, statut, qualification, durée, salaire) mais affecte aussi très directement les conditions de vie via les ressources salariales et les rythmes de vie qu'elle impose ;

– la famille construit les conditions de vie et intervient aussi sur les situations d'emploi et de ressources ;

– les pouvoirs publics interviennent en même temps sur les conditions d'accès à l'emploi (via les emplois aidés par exemple ou la politique éducative) et sur les conditions de vie (politique familiale) ;

– les intermédiaires de l'emploi structurent les mobilités professionnelles et prennent également en charge divers aspects de la vie personnelle ;

– les réseaux sociaux jouent un rôle majeur dans les conditions d'accès à l'emploi et les modes de vie ;

– les individus, selon leurs capacités, leur situation sociale et leur histoire, donnent aux diverses dimensions de leur vie un poids et une cohérence spécifiques.

Dans tous ces domaines, les transformations récentes ont été nombreuses et sont souvent allées dans le sens d'une imbrication croissante des responsabilités. Le problème est alors de comprendre ces imbrications, de mettre en rapport les diverses dimensions et, ce faisant, d'éclairer autrement les questions d'accès au marché du travail. Ainsi, une question comme celle des ressources, dont on dit volontiers qu'elle est insuffisamment traitée, revêt de multiples dimensions qui concernent aussi bien le temps de travail que le hors travail, les entreprises et leur politique salariale que les pouvoirs publics et leur intervention sur le coût du travail ou les individus dans leurs conditions d'accès aux diverses ressources.

Les contributions manifestent une certaine unité de questionnement car elles se sont, pour la plupart, situées explicitement dans le sujet de ces Journées. Elles proposent donc toutes une analyse des rapports entre trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus, qu'il s'agisse de l'impact des événements de la vie personnelle sur les parcours sur le marché du travail ou de la façon dont les conditions familiales et personnelles sont prises en compte dans les modes de détermination des salaires, des statuts et des conditions d'emploi.

Pour autant, les approches proposées par la quarantaine d'auteurs, sociologues ou économistes, doctorants ou chercheurs confirmés, sont assez diversifiées tant par les objets que par les populations étudiées. Un examen du sommaire permet de se rendre compte de la variété des thèmes traités et des approches suivies. Les populations étudiées, les périodes observées, les sources utilisées sont également très variées.

Il y a bien sûr l'exploitation des grandes enquêtes nationales ou européennes :

- le panel communautaire des ménages (première vague en 1994),
- les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 1976 à 1996,
- l'enquête Génération 92 du Céreq,
- l'enquête Emploi (1997 à 1999) et l'enquête Jeunes et carrières (1997) de l'INSEE.

Il y a aussi des enquêtes ou des fichiers administratifs spécifiques :

- l'enquête du Céreq réalisée en 1993 sur les jeunes gens sortants de l'enseignement secondaire en 1989,
- le suivi de 3 600 jeunes sortants du système scolaire en 1993 dans la Région Centre,

- l'exploitation d'un fichier longitudinal de bénéficiaires et ex-bénéficiaires de l'API en Meurthe-et-Moselle regroupant 12 000 parents isolés sur la période 1991-1998,
- l'extension de l'enquête Génération 92 du Céreq sur la Haute-Normandie auprès de 1 500 jeunes,
- le panel de ménages lorrains sur la période 1986-90,
- le fichier de la sécurité sociale luxembourgeoise sur les années 1994-1997,
- le suivi de 742 jeunes bénéficiaires du programme Paque et 60 entretiens.

Sont également présentés les résultats d'enquêtes plus qualitatives ou de monographies :

- 1 460 biographies à partir de l'enquête « Crise et insertion urbaine » à Yaoundé de 1996,
- 87 jeunes de terminale ES, bac pro ou stages d'insertion,
- 260 mères de deux enfants âgées de 20 à 40 ans,
- une cinquantaine d'entretiens biographiques et l'analyse de parcours des parents et de 642 enfants de sidérurgistes du bassin de Longwy,
- quatorze associations intermédiaires dans trois régions,
- trois sites pilotes du programme Trace,
- les récits de vie de vingt six couples de 28 à 60 ans.

Cette diversité de travaux fournit avant tout de nombreux résultats empiriques d'un grand intérêt. Elle met également en évidence des questions méthodologiques délicates, qu'il s'agisse de l'articulation entre le qualitatif et le quantitatif, de l'effet des modalités de collecte des données sur les interprétations, des difficultés spécifiques d'exploitation des données longitudinales ou des apports et limites des grandes enquêtes. Et elle propose des réflexions théoriques d'importance tant sur les concepts et notions utilisés (événement, parcours, etc.) que sur les interprétations possibles.

Autant d'éléments que les auteurs auront à cœur d'exposer et que les participants auront plaisir à discuter.

Pour conclure, cette diversité et cette richesse ravivent un regret, celui de n'avoir pu accepter toutes les propositions de communications, particulièrement nombreuses et intéressantes cette année. Mais les principes même d'organisation et de diffusion ne le permettaient pas. Gageons que les projets non retenus auront été conduits à leur terme et trouvé un lieu de présentation. Et soyons sûr que plusieurs d'entre elles seront présentées lors des prochaines Journées.

Il reste enfin à remercier tous ceux qui ont contribué à la réussite de ces Journées de Nancy : le comité d'organisation (Hugues Bertrand, Alain Degenne, Olivier Guillot, José Rose et Patrick Werquin), les personnes impliquées dans l'organisation (Cécile Bourreau, Annick Degenne, Jacqueline Druon, Marie-Odile Lebeaux, Colette Luc, Nathalie Moncel et Muriel Pognon), les présidents de séance (François Legendre, Monique Meron, Jean-Louis Meyer, Jean-Claude Ray et Patrick Werquin), les communicants et, bien sûr, tous les participants. Merci aussi au Céreq, au CNRS et à l'Université Nancy 2 qui ont bien voulu soutenir ces Journées d'études.

José Rose

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.*
- Insertion, transition professionnelle et identification de processus. Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999. *Documents Séminaires Céreq n° 142.*

Impact des transitions entre emploi et chômage sur les chroniques de revenus

Pascale Breuil-Genier, Jean-Claude Rincant*

Mieux connaître le lien entre transitions sur le marché de l'emploi et variations de revenus présente un double intérêt, descriptif d'abord, mais également théorique. En effet, un aléa sur le revenu peut être un élément important de modèles de comportements individuels. Par exemple, l'incertitude sur les revenus liée au risque de chômage justifie une épargne de précaution (voir Echevin, 1999, pour une analyse empirique de l'incidence de ce risque sur le taux d'épargne). Plus généralement, mieux connaître la relation entre revenu courant et revenu permanent serait utile dans le cadre d'analyses de comportements de consommation ou d'épargne sur données transversales (à condition de supposer que les ménages anticipent rationnellement le lien entre revenus permanents et courants).

Seule la description des variations de revenus liées à la perte ou à la reprise d'emploi sera envisagée ici. Si quelques résultats préliminaires sont fournis, une large place est accordée à la discussion des problèmes rencontrés (traitements et fiabilité des données françaises provenant du panel européen, et choix d'un horizon temporel et d'un concept de revenu pour mesurer la variation de revenu). Aucune modélisation de comportement individuel n'est donc invoquée à ce stade, que ce soit pour expliquer les transitions sur le marché de l'emploi (qui sont donc considérées comme exogènes) ou les variations de revenus associées.

Plus précisément, le plan du texte est le suivant. Après avoir brièvement décrit les données du panel européen, nous évoquerons dans une deuxième partie les choix retenus pour reconstituer les calendriers d'activité, et nous comparerons les résultats obtenus à ceux que l'on tire des Enquêtes Emploi. La troisième partie sera consacrée à la description des trajectoires d'activité sur trois ans, et aux variations de revenus individuels associés aux trajectoires alternant entre emploi et chômage. Enfin, dans une dernière partie, les conditions d'emploi des individus ayant connu un changement d'emploi seront décrites.

1. Les données : présentation et travaux antérieurs

La source de données utilisée est le panel communautaire des ménages. Ce panel, mis en place à l'initiative d'Eurostat, a pour objet principal de permettre d'étudier la dynamique d'emploi et de revenus des individus qui composent son échantillon. 14 pays participent maintenant à ce panel, dont nous n'exploitons ici que les données françaises sur les trois premières vagues (1994 à 1996). À chaque vague, sont réinterrogés les individus présents à la première vague (« individus panel »), ainsi que les membres de leur ménage. Au total, un peu plus de 15 000 individus de 17 ans ou plus ont répondu à l'une ou l'autre des trois premières vagues. Nous limiterons cependant principalement ici à l'échantillon cylindré correspondant aux 11 739 individus ayant rempli un questionnaire d'activité à chacune des trois premières vagues. Une fois pondéré, cet échantillon est représentatif de la population de 17 ans ou plus en 1994.

* Avec la collaboration de N. Legendre pour les exploitations des Enquêtes Emploi.

Le questionnaire français du panel européen est légèrement différent du questionnaire conçu par Eurostat pour l'ensemble des pays. Notamment, le calendrier d'activité est plus complexe, puisque plusieurs activités peuvent être déclarées un mois donné (alors que seule l'activité principale du mois est demandée dans le questionnaire Eurostat). Les principales activités décrites dans le questionnaire français et les implications en matière de qualité des données sont discutées plus loin.

Les revenus sont recueillis à la fois sous une forme analytique (8 rubriques principales de revenus pour lesquelles on dispose également de calendriers de perception) et sous une forme synthétique (question globale sur les revenus de l'année). Des imputations ont été réalisées par l'Insee pour les revenus manquants, mais celles-ci n'ont pu être utilisées dans cette version préliminaire de l'étude faute de temps.

Source privilégiée pour l'analyse des variations individuelles de revenus en lien avec des événements familiaux ou professionnels, le panel a déjà fait l'objet d'exploitations en ce sens (Insee, 1997). Sur le thème du lien entre revenu individuel et situation vis-à-vis de l'emploi, des résultats obtenus sur les deux premières vagues ont notamment été publiés. Ils ont déjà permis de mettre en évidence que la baisse de revenus individuels qui accompagne le chômage (-4 % l'année de la perte d'emploi) est amortie cette année-là par les indemnités de licenciement ou les primes de départ, mais que l'année suivante, la perte de revenu est plus forte pour les personnes restant au chômage (-40 %). Le présent travail se démarque de cette étude sur trois points. D'abord, la disponibilité d'une troisième vague du panel nous permet maintenant d'étudier les pertes et reprises d'emploi sur 36 mois. Ensuite, nous avons en projet de mesurer l'incidence des problèmes de qualité des données sur les résultats. Et enfin, nous évaluons les pertes de revenus en utilisant des hypothèses sur la répartition infra-annuelle des revenus.

2. Définir les transitions sur le marché de l'emploi

2.1. Étude préalable des fichiers et définition des transitions

La première étape lorsque l'on souhaite étudier les conséquences de transitions sur le marché du travail sur les revenus, est bien sûr de définir les transitions que l'on souhaite étudier et de déterminer quand ces transitions se produisent. Le panel pose deux difficultés à cet égard :

- en premier lieu, les informations mensuelles recueillies dans le calendrier d'activité sont déclaratives, si bien que la codification d'une activité sous telle ou telle rubrique repose largement sur la perception de la signification de ces différentes rubriques par l'enquêté ;
- en second lieu, comme dans toute enquête, apparaissent des erreurs ou incohérences entre les données (que l'on détecte notamment lorsque les calendriers se recouvrent).

Bien sûr, l'impact de ces deux problèmes – choix d'une définition alternative des activités ou problèmes de données – est faible si l'on s'intéresse à une situation un mois donné sur le marché du travail. Ils peuvent être plus importants si l'on s'intéresse aux transitions. En effet, les transitions restent peu fréquentes un mois donné : à peine plus de 1 % par mois (cf. ci-dessous), ce qui représente dans le panel moins de 200 observations par mois. Ainsi, un problème de déclaration, de définition ou de qualité des données qui conduirait à générer 20 transitions supplémentaires par mois augmenterait de 10 % la probabilité de transition.

Compte tenu de l'importance potentielle de ces problèmes, une large part du travail présenté ici a consisté à évaluer la qualité des données, et éventuellement à les corriger, et à s'interroger sur l'incidence des problèmes et des corrections sur les résultats.

- Dans un premier temps, un certain nombre de vérifications de cohérence ont été menées séparément sur les fichiers d'activité correspondant aux trois vagues du panel (cf. annexe). Plus de 500 lignes d'activités¹ ont été corrigées sur la première vague (soit 2,6 %), près de 300 en deuxième vague (1,4 %) et plus de 150 en troisième vague (0,8 %). La recherche d'erreurs ayant été faite de la même manière sur les trois vagues, il est intéressant de constater à travers ces

1. Il existe une ligne d'activité par activité déclarée au cours d'une vague par individu.

chiffres que la qualité du panel s'est sensiblement améliorée avec le temps (ce que l'on peut, au moins pour partie, imputer à la formation des enquêteurs).

- Dans un deuxième temps, certaines activités ont été regroupées. Ainsi, les Contrats à Durée Indéterminée (CDI) (resp. les contrats à durée déterminée (CDD), les activités indépendantes) de plus de 15 heures par semaine ont été regroupées avec les CDI (resp. les CDD, les activités indépendantes) de moins de 15 heures par semaine. Ce regroupement a pour objectif de limiter les erreurs de recouvrement entre vagues².
- Enfin, dans un dernier temps, les différentes activités présentes un mois donné ont été synthétisées en une activité dite principale. L'activité a été privilégiée sur le chômage, lui-même privilégié sur l'inactivité. Ce choix implique que de courts passages par le chômage (inférieurs à un mois) ne sont pas pris en compte. Implicitement, on ne s'intéresse donc qu'aux périodes d'activité ayant au moins une durée de l'ordre du mois. Au terme de cette étape, les activités obtenues pour certains mois restaient difficiles à classer entre activité, inactivité et chômage. C'était le cas par exemple lorsque l'activité principale du mois était une activité secondaire (!) ou une formation complémentaire (qui peut avoir lieu dans le cadre d'un emploi ou non). C'était également le cas pour des activités telles la maladie ou le chômage partiel, qui, compte tenu des déclarations observées, ne semblaient pas uniquement concerner des actifs. Un peu plus de 1 % des mois d'activité étaient concernés. Le choix qui a été fait est de prolonger les activités déclarées le mois précédant et le mois suivant l'activité de maladie, chômage partiel, formation complémentaire ou activité secondaire. Entre un cinquième et un quart des activités de chômage partiel ou de maladie ont ainsi été classées en chômage ou inactivité, ainsi que la moitié des formations complémentaires, et les deux tiers des activités secondaires. Au total, 7 % des calendriers individuels ont été modifiés à cette étape.

Plusieurs des traitements effectués ci-dessus sont susceptibles d'avoir une incidence sur les résultats :

- L'impact de l'apurement devra être apprécié dans une version ultérieure de ce travail (on se basera pour cela sur l'indicatrice de présence d'un apurement qui a été construite).
- Le choix des règles de définition des activités principales introduit un léger biais en faveur de l'activité, puisqu'une transition vers le chômage inférieure à un mois n'est pas prise en compte. Des choix alternatifs (par exemple retenus dans Casès et Lagarde, 1996) pourront être testés.
- Enfin, le reclassement des activités de chômage partiel, maladie, activité secondaire et formation complémentaire peut également avoir une incidence. C'est surtout vrai pour les périodes de formation complémentaire. Nous avons ici fait le choix implicite qu'un chômeur qui suit une formation reste chômeur, alors même qu'il peut être rémunéré, et qu'il serait sans doute considéré comme actif au sens du BIT. Ce choix nous a semblé justifié dans la logique qui est la nôtre d'étude des variations de revenus suite à une perte ou une reprise d'emploi. Nous préférons nous limiter aux transitions qui correspondent à des « vraies » reprises d'emploi, et non au début ou à la fin d'une formation. Mais bien sûr ce choix est discutable, et pourrait être revu (notamment en fonction de la durée de la formation).

Plus largement, une analyse des transitions sur le marché du travail suppose de s'interroger sur ce que l'on souhaite considérer comme une transition. Ainsi, faut-il considérer qu'une assistante maternelle non rémunérée pendant la période d'été est inactive pendant ses congés ? C'est ce que déclarent certaines d'entre elles (cf. annexe). On peut souhaiter s'appuyer sur des définitions « standards » pour définir les différentes situations sur le marché de l'emploi. Mais ces définitions ne sont pas forcément celles que les individus avaient en tête lorsqu'ils remplissaient le questionnaire d'activité. Ainsi, un individu qui se déclare « chômeur » un mois donné ne l'est pas forcément au sens de la définition du Bureau International du Travail. C'est le cas par exemple s'il a exercé une activité occasionnelle. Ces définitions « standards » peuvent par ailleurs ne pas correspondre aux phénomènes que l'on souhaite étudier. Ainsi, pour reprendre l'exemple précédent, on peut souhaiter considérer des

2. Les problèmes de recouvrement ont été traités de manière à assurer la plus grande continuité dans les calendriers. Une attention particulière a également été portée aux individus ne déclarant pas d'activité lors du mois d'enquête. Au total (et compte tenu des apurements effectués), seules 179 lignes activités n'ont pas la même valeur pour le mois d'octobre 1994 en vagues 1 et 2, et 148 pour les mois d'octobre à décembre en vagues 2 et 3.

personnes à la recherche d'un emploi stable mais acceptant quelques contrats occasionnels comme des personnes dont la situation ne change pas (situation principale de chômage, avec éventuellement des emplois occasionnels), plutôt que comme des personnes alternant un grand nombre de périodes d'activité et de chômage³. Ce choix sous-tend l'étude menée ici : encore une fois, seules les périodes d'une certaine durée sont étudiées (de l'ordre du mois), ce que l'on peut justifier par le fait que l'on suppose que les individus sont capables de lisser leurs revenus (ou plutôt leur consommation) sur des périodes inférieures au mois.

Table 1 – Répartition des activités principales des trois premières vagues, avant et après traitement des activités qui ne devraient pas être principales

Activité	« codact »	Activités principales			
		Avant correction pour activités 10,12,14,22		Après correction pour activités 10,12,14,22	
		nombre	%	nombre	%
Salarié à plein temps en CDI	'01'	220234	34,0 %	222256	34,4 %
Salarié à plein temps en CDD	'02'	20868	3,2 %	21466	3,3 %
Indépendant à plein temps	'03'	32989	5,1 %	33111	5,1 %
Salarié à temps partiel en CDI	'04','07'	30928	4,8 %	30445	4,7 %
Salarié à temps partiel en CDD	'05','08'	10410	1,6 %	10698	1,7 %
Indépendant à temps partiel	'06','09'	2564	0,4 %	2474	0,4 %
<i>Chômage partiel</i>	'10'	212	0,0 %	14	0,0 %
<i>Absence ou inactivité pour cause de maladie</i>	'12'	2581	0,4 %	514	0,1 %
<i>Activité secondaire, épisodique</i>	'14'	1022	0,2 %	33	0,0 %
Activité d'aide familiale	'15'	5170	0,8 %	5108	0,8 %
Période de chômage	'16'	41834	6,5 %	43105	6,7 %
Retraite, préretraite	'19'	140141	21,6 %	140350	21,7 %
Service national	'20'	3302	0,5 %	3387	0,5 %
Etudes initiales	'21'	59980	9,3 %	60386	9,3 %
<i>Autres études, formations complémentaires</i>	'22'	4099	0,6 %	329	0,1 %
Autres inactifs	'23'	71256	11,0 %	73014	11,3 %
Total			100,0 %		100,0 %

Source : Insee, panel communautaire des ménages, vagues 1994, 1995, 1996

Lecture : 4099 mois d'activité (soit 0,6 % des mois d'activité déclarés) sont principalement consacrés à de la formation complémentaire. Une fois répartis ces mois d'activité en fonction des activités d'avant et après la formation, seuls 329 mois (0,1 %) restent consacrés à la formation à titre principal. Ces mois concernent des individus n'ayant connu que la formation complémentaire pendant toute leur durée de présence dans le panel.

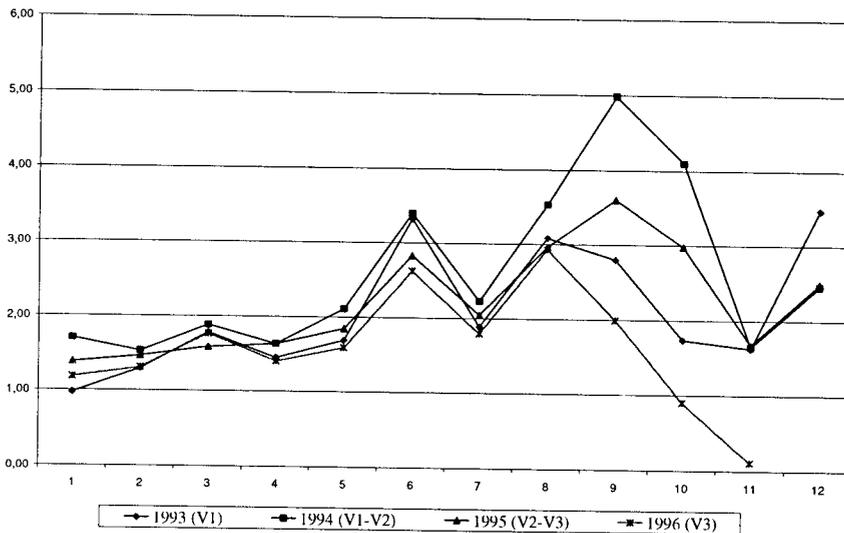
2.2. Fréquence des transitions et comparaison avec l'enquête Emploi

Chaque mois, de 1 à 4 % d'individus changent d'activité principale d'après les trois premières vagues du panel (graphique 1). Bien sûr, ces changements sont de nature très différente. Pour certains, il s'agit simplement d'un passage du temps partiel au temps plein, et pour d'autres, de la perte d'emploi ou du passage à la retraite. Mais plus les changements sont observés à un niveau fin, plus les risques d'erreurs sont importants. En vague 1 par exemple, la première ligne du calendrier d'activité (correspondant à CDI temps plein) a souvent été renseignée pour des individus qui se déclaraient en CDD ou à temps partiel. Heureusement, la qualité du remplissage des calendriers d'activité s'est améliorée avec le nombre de vagues. Par ailleurs, certains changements « mineurs » sont moins bien repérés par ce type de calendrier (par exemple, les transitions temps partiel / temps plein ou inactivité / chômage). Ces phénomènes expliquent les forts taux de transitions observés entre les vagues 1 et 2 (mois de septembre à novembre 1994). Alors que les courbes correspondant aux différentes années sont proches sur les autres mois, la période automnale se caractérise par des écarts plus importants (cf. graphique 1). On peut craindre que certaines des transitions observées soit simplement liées au fait que l'activité de l'individu ait été mal codée soit en première soit en seconde

3. L'assimilation de ces personnes à des chômeurs pourrait par ailleurs se justifier par des arguments « statistiques », s'il s'avérait que leurs caractéristiques en termes de revenus apparaissaient plus proches de celles des chômeurs que de celles des actifs.

vague (d'où une transition fictive). On constate ainsi que les taux de transitions observés entre septembre et novembre 1994 (changement entre les calendriers des vagues 1 et 2) sont plus importants que ceux observés à la même époque en 1993 (relevés sur le calendrier de la seule première vague). L'accroissement du taux de transition en automne se réduit lors des deuxième et troisième vagues (graphique 1), ce qui renforce l'idée que la qualité du panel s'améliore notablement avec le nombre de vagues.

Graphique 1 – Taux mensuels de changements d'activité principale d'après le panel européen en fonction du mois et de l'année (activité principale définie en 17 postes selon la typologie de la table 1)

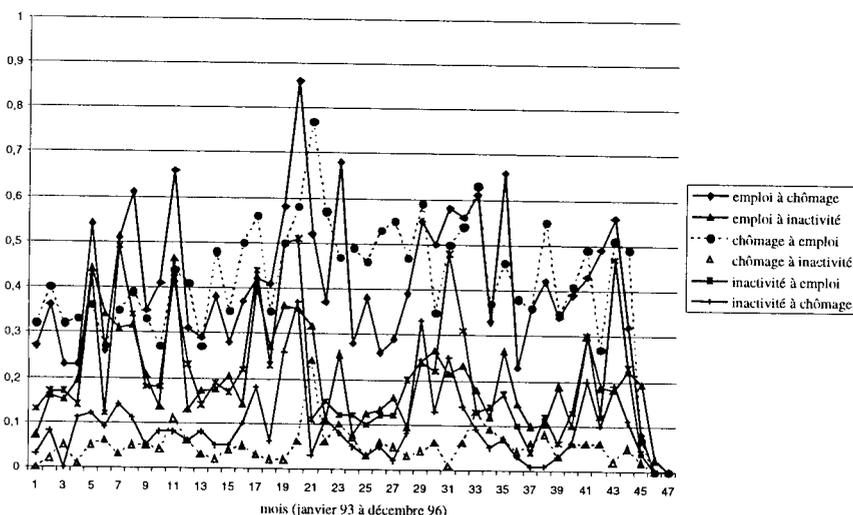


Source : Insee, panel communautaire des ménages, vagues 1994, 1995, 1996

Champ : individus de 17 ans ou plus lors de la vague d'enquête (pondérés de manière à être représentatifs de la population qui avait 17 ans ou plus)

Si l'on regroupe les activités principales en trois catégories (emploi, chômage, inactivité), le taux de transition devient plus faible et les décrochements les mois d'enquêtes sont moins marqués. On peut alors étudier séparément les taux correspondant aux différentes transitions (graphique 2).

Graphique 2 – Taux de transitions entre emploi, chômage et inactivité d'après les trois premières vagues du panel européen



Source : Insee, panel communautaire des ménages, vagues 1994, 1995, 1996

Champ : individus de 17 ans ou plus lors de la vague d'enquête (pondérés de manière à être représentatifs de la population qui avait 17 ans ou plus)

Les transitions les plus fréquentes sont les transitions entre emploi et chômage (0,4 % des individus un mois donné, soit une cinquantaine de cas par mois⁴) (table 2). Les taux de transitions observés sur les enquêtes Emploi et le panel européen sont proches, sauf pour les transitions entre emploi et inactivité, pour lesquelles les taux de transitions sont supérieurs de 0,1 % dans le panel (table 2 et graphique 3).

Table 2 – Comparaison des taux de transition sur le marché du travail entre le panel et les enquêtes Emploi 1993-1996

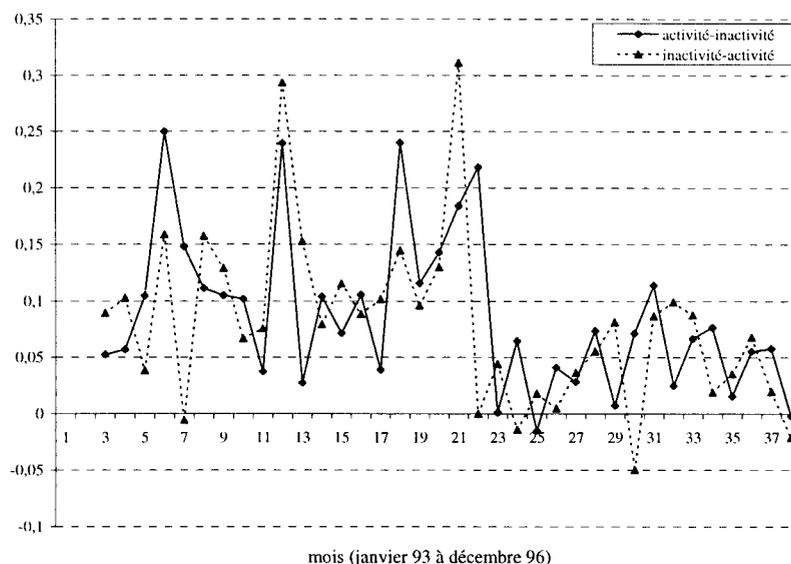
	Emploi à chômage	Emploi à inactivité	Chômage à emploi	Chômage à inactivité	Inactivité à emploi	Inactivité à chômage	Total
janvier 1993 à septembre 1996 (panel)	0,42	0,21	0,43	0,05	0,22	0,10	1,44
janvier 1993 à décembre 1996 (panel)	0,42	0,22	0,44	0,05	0,23	0,10	1,46
mars 1993 à février 1996 (panel)	0,44	0,23	0,45	0,06	0,24	0,11	1,51
mars 1993 à février 1996 (Emploi)	0,46	0,13	0,45	0,03	0,15	0,09	1,31

Source : Insee, panel communautaire des ménages, vagues 1994, 1995, 1996 ; enquêtes Emploi 1994, 1995, 1996

Champ : Individus de 17 ans ou plus lors de l'enquête

Lecture : En moyenne sur la durée d'observation du panel (janvier 93 à septembre 96), la probabilité d'observer une transition emploi/chômage un mois donné pour un individu est de 0,42 %. Sur la période correspondant aux calendriers de l'enquête Emploi, elle est de 0,46 %.

Graphique 3 – Transitions entre emploi et inactivité : comparaison des taux de transitions du panel et de l'enquête Emploi



Source : Insee, panel communautaire des ménages, vagues 1994, 1995, 1996 ; enquêtes Emploi 1994, 1995, 1996

Champ : individus de 17 ans ou plus lors de l'enquête

Lecture : Sur la période mars 1993 (mois 3)- septembre 1994 (mois 21), les taux de transitions entre emploi et inactivité observés sur le panel sont en moyenne supérieurs de 0,1 % à ceux observés sur les enquêtes Emploi.

Les transitions entre emploi et inactivité sont toujours plus fréquentes sur le panel européen que sur les enquêtes Emploi. Mais cela est particulièrement vrai sur la période correspondant à la première vague du panel. Il semblerait donc que les différences observées entre le panel et les Enquêtes Emploi aient deux sources :

4. Ces probabilités de transitions sont non conditionnelles à la situation de l'individu le mois précédent. Autrement dit, on rapporte le nombre de transitions emploi-chômage observées au nombre d'individus présents, et non au nombre d'individus en emploi.

- En premier lieu, un problème transitoire lié à la première vague du panel pour laquelle notamment la ligne inactivité n'existait pas dans les calendriers d'activité. Cette ligne devait être reconstituée en négatif (absence d'autre activité), avec les risques que cela comporte.
- En second lieu, une différence plus durable, sans doute lié au fait que l'importance des calendriers d'emploi est différente dans les deux enquêtes. Alors que le calendrier d'activité, très complet, est au cœur du panel, il est en fin de questionnaire de l'Enquête Emploi (et ne porte que sur l'activité principale). On retrouve ici un phénomène déjà observé sur les revenus par exemple : plus les questionnements sont détaillés, et plus le total des revenus (ou des transitions) est important.

3. Transitions sur le marché de l'emploi et variations de revenus

3.1. Transitions observées sur trois ans et population étudiée

Sur la base de la reconstitution des calendriers d'activité décrite ci-dessus (et en se restreignant aux individus présents aux trois vagues), on peut estimer à 78 % la proportion des individus de plus de 17 ans qui n'ont pas changé de situation au cours des années 1993 à 1996 (table 3). Il s'agit d'individus qui sont toujours restés actifs (41 %), chômeurs (1 %) ou inactifs (36 %).

Pour étudier le lien entre reprise et perte d'emploi et revenus, nous nous intéresserons uniquement aux individus qui ont connu à la fois l'emploi et le chômage, et qui ont toujours été présents sur le marché du travail au cours des trois années 1994 à 1996⁵. Les individus qui ont connu l'inactivité sont donc exclus. La suite de l'analyse menée dans cette partie va donc porter sur les 9 % d'individus correspondant à la deuxième ligne de la table 3. En moyenne sur trois ans, les revenus individuels de ces individus sont de 68 000 F, soit à peine plus de la moitié des revenus des individus continûment actifs sur la période. Un cinquième de leurs revenus est constitué de primes de licenciement (table 3).

Table 3 – Trajectoires sur 36 mois des individus de plus de 17 ans

Trajectoire	Part (%)	Revenu individuel 93-96 moyen	Revenus du travail	Allocations chômage	Indemnités de licenciement	Retraites, préretraites minimum vieillesse	RMI et aides sociales	Autres
Emploi	41	122 000	dont : 98 %	0 %	0 %	1 %	0 %	2 %
Emploi et chômage	9	68 000	dont : 71 %	3 %	19 %	1 %	1 %	5 %
Chômage	1	39 000	dont : 4 %	0 %	67 %	4 %	13 %	11 %
Chômage et inactivité	2	34 000	dont : 5 %	1 %	26 %	39 %	4 %	25 %
Inactivité	36	62 000	dont : 1 %	0 %	0 %	89 %	0 %	9 %
Emploi et inactivité	8	70 000	dont : 67 %	1 %	0 %	23 %	0 %	9 %
Emploi, chômage et inactivité	4	43 000	dont : 62 %	1 %	16 %	3 %	1 %	17 %
<i>Total / moyenne</i>	<i>100</i>	<i>87 000</i>						

Source : Insee, panel communautaire des ménages, vagues 1994, 1995, 1996.

Champ : individus de 17 ans ou plus en 1994, présents lors des trois vagues d'enquête (pondérés de manière à être représentatifs de la population qui avait 17 ans ou plus en 1994).

Les revenus individuels comportent les revenus du travail (activité salariée, indépendante ou secondaire), les revenus du chômage (allocations et indemnités de licenciement), les retraites, préretraites, pensions de réversion, certaines prestations familiales (APE, API...), les prestations en espèces liées à la maladie ou à l'invalidité, à l'éducation, les transferts entre ménages (pensions alimentaires). Ils ne tiennent pas compte dans cette version des revenus imputés. Les autres prestations familiales (allocations familiales notamment) ne sont pas prises en compte ici.

5. Bien sûr, une étude portant sur les autres individus sera effectuée ultérieurement.

Un peu plus d'un tiers de ces individus n'a connu qu'une seule transition entre emploi et chômage (table 4)⁶, 30 % en ont connu deux.

Table 4 – Nombre d'alternances entre emploi et chômage pour les individus continûment présents sur le marché du travail entre 1993 et 1995

	Part des individus ayant alterné entre emploi et chômage
1	37 %
2	30 %
3	11 %
4	10 %
5 ou plus	13 %
<i>total</i>	<i>100 %</i>

Source : Insee, panel communautaire des ménages, vagues 1994, 1995, 1996.

Champ : Individus de 17 ans ou plus en 1994, présents lors des trois vagues d'enquête, ayant connu à la fois l'emploi et le chômage entre 1993 et 1996, mais n'ayant pas connu l'inactivité.

3.2. Variations de revenus suite aux transitions emploi-chômage

Dans cette version préliminaire, les incidences de la perte et de la reprise d'emploi sur les revenus vont être estimées à l'aide de plusieurs hypothèses simplificatrices sur la distribution infra-annuelle des revenus. L'utilisation de plusieurs séries d'hypothèses permettra de mieux tester la robustesse des résultats. Dans une version ultérieure de ce travail, une exploitation des calendriers de revenus devrait permettre de mieux asseoir certaines hypothèses (voire de les lever).

3.2.1. Choix d'un horizon de référence et d'un concept de revenus

Les variations de revenu observées dépendent bien sûr des contours des revenus individuels étudiés (cf. discussion de ce point dans Insee, 1997). Seront pris en compte ici les revenus du travail, les revenus du chômage, les retraites, préretraites et pensions de réversion, certaines prestations en relation avec la famille (allocation parentale d'éducation, allocation de parent isolé, indemnités journalières de maternité...), les prestations en espèces liées à la maladie, l'invalidité, l'éducation et les transferts entre ménages (pensions alimentaires et autres transferts). Les autres prestations familiales, qu'il est plus difficile d'attribuer à un individu, ne sont pas prises en compte ici.

Les travaux antérieurement menés dans Insee (1997) étudient la baisse de revenus l'année où une transition était observée. Cette approche a l'avantage de s'appuyer sur les revenus annuels effectivement perçus, mais a l'inconvénient de ne pas tenir compte de la date de la transition (alors que la variation de revenu est d'ampleur différente selon que la transition a lieu en janvier ou en décembre). Pour mieux tenir compte de la temporalité des revenus, il faudrait dans l'idéal :

- exploiter les calendriers de revenus présents dans le panel européen, pour mieux apprécier la répartition infra-annuelle des revenus
- mais surtout, réfléchir à l'horizon temporel que l'on souhaite adopter, et au lissage des revenus que l'on souhaite autoriser.

L'exploitation des calendriers de revenus ne réglera pas tous les problèmes, car ceux-ci n'indiquent (au mieux) que les mois de perception, et non les montants mensuels perçus (si bien que des hypothèses sur la répartition infra-annuelle des revenus resteront nécessaires). Mais les questions sur l'horizon temporel sont conceptuellement plus délicates. Deux problèmes se posent : celui du traitement des revenus exceptionnels, comme les primes de licenciement, et celui, qui n'est pas indépendant, du degré de lissage des revenus que l'on permet. En effet, considérer que la prime de licenciement est un revenu pour un seul mois conduit à un profil de revenu très heurté, qui donne une image peu réaliste des chocs de consommation (ou de niveau de vie). Il peut être préférable de

6. Soit 363 individus dans notre échantillon, dont 191 ont connu une transition emploi-chômage et 172 une transition inverse.

supposer que l'individu considère une répartition de ce revenu sur une période plus longue. Mais cela nécessite de déterminer cette période. Par ailleurs, s'intéresser à la variation de revenus un mois sur l'autre conduit à des variations en général supérieures à celles que l'on observe en lissant les revenus sur une période plus longue (par exemple en utilisant des revenus annuels comme dans Insee (1997)). Doit-on tenir compte implicitement dans les revenus considérés des possibilités de lissage de la consommation dont dispose l'individu ? Ou faut-il alors faire intervenir un modèle complet d'arbitrage entre épargne et consommation ?

Ces questions sont incomplètement traitées dans cette première version du travail. On peut toutefois les appréhender à travers les deux représentations, très simples, de la chronique des revenus qui seront proposées ici. Dans la première approche (partie 2), on répartit également l'ensemble des revenus perçus au cours d'une même année entre tous les mois. Les variations de revenus observées en cas de transition sont liées au fait que les revenus varient d'une année à l'autre, et que ces variations sont supposées liées au nombre de mois de chômage de l'année. Dans la seconde approche (partie 3), on suppose que les revenus d'activités sont intégralement perçus pendant les périodes d'activité, et les revenus du chômage pendant les périodes de chômage. Le lissage des revenus est donc moins important, et les variations de revenus plus marquées. Enfin, dans les deux approches, on effectue deux variantes, selon que l'on tient ou non compte des primes de licenciement.

3.2.2. Modèle 1 – Équi-répartition des revenus sur l'ensemble des mois de l'année

Une première hypothèse simple pour aller au-delà de l'analyse des variations annuelles de revenus consiste à tenir compte du nombre de mois d'activité ou de chômage dans l'année pour interpréter ces variations.

Plus précisément, pour des individus ayant connu l'emploi et le chômage, on suppose que les revenus mensuels d'activité et de chômage sont deux constantes ma et mc , telles que si l'individu a connu na mois d'activité et nc mois de chômage sur les trois ans d'observation, $ma*na+mc*nc$ soit égal au revenu total des trois années. On reconstitue ensuite des revenus équivalents annuels à partir de ces constantes (en multipliant par 12). Pour les transitions emploi-chômage, on mesure donc la baisse de revenu qui serait observée si l'individu avait été actif occupé toute une année, puis chômeur l'année suivante, et si l'on rapportait les revenus de la seconde année sur ceux de la première.

Parmi les individus n'ayant connu qu'une seule transition entre 1993 et 1996 :

- ceux qui ont perdu leur emploi ont un revenu moyen qui baisse d'un cinquième en effet « année pleine » (et c'est également l'ordre de grandeur de la baisse de revenu médiane)
- ceux qui ont retrouvé un emploi ont un revenu moyen qui augmente de l'ordre de 20 à 30 % en effet « année pleine » (et c'est également l'ordre de grandeur de la hausse de revenu médiane, qui est très différente de la hausse de revenu moyenne).

Pour ceux qui ont connu un nombre de transitions entre emploi et chômage quelconque, on peut également estimer les revenus en année pleine de chômage ou d'activité en utilisant la formule ci-dessus. Le revenu moyen de chômage est inférieur de 15 % à 17 % au niveau de revenu moyen d'activité. Évidemment cette approche suppose que les revenus d'activité mensuels des différentes périodes d'emploi sont identiques (et fait une hypothèse analogue pour les revenus du chômage).

3.2.3. Modèle 2 – Distinction complète entre période d'activité et de chômage

L'approche ci-dessus n'est bien sûr que partiellement satisfaisante. En effet, la prime de licenciement est lissée sur toute l'année où elle est perçue (et donc contribue à augmenter le revenu d'activité), et on n'exploite pas l'information disponible sur les différents types de revenus. La deuxième approche au contraire consiste à attribuer tous les revenus d'activité (y compris indemnités journalières maladie et maternité) à la période d'activité, et les allocations chômage et primes de licenciements à la période de chômage. Les autres revenus sont comptabilisés soit avec les revenus d'activité, soit avec les revenus du chômage, au prorata du nombre de mois d'activité ou de chômage de l'année.

**Table 5 – Variations de revenus liées à une perte ou une reprise d’emploi (effet année pleine)
Modèle 1 : Équi-répartition des revenus dans l’année, revenus d’activité et du chômage constants⁷**

Pour les individus n’ayant connu qu’une transition entre emploi et chômage

Transitions	Effectifs	Revenu moyen			Variations individuelles des revenus			
		Avant transition	Après transition	Variation	Q1	Médiane	Q3	Moyenne
<i>y.c primes de licenciement</i>								
Emploi -> chômage	170	100600	78700	-22 %	-34 %	-16 %	5 %	-13 %
Chômage -> emploi	143	52000	63900	23 %	1 %	21 %	69 %	96 %
<i>hors primes de licenciement</i>								
Emploi -> chômage	170	89300	68400	-23 %	-33 %	-17 %	-1 %	-15 %
Chômage -> emploi	143	49900	63800	28 %	1 %	21 %	70 %	97 %

Pour les individus ayant connu une ou plusieurs transitions entre emploi et chômage

	Revenu moyen			Variations individuelles des revenus			
	Activité	Chômage	Variation	Q1	Médiane	Q3	Moyenne
Avec primes de licenciement	75200	64000	-15 %	-28 %	-11 %	1 %	-8 %
Hors primes de licenciement	72400	60200	-17 %	-29 %	-11 %	0 %	-13 %

Source : Insee, panel communautaire des ménages, vagues 1994, 1995, 1996.

Champ : Individus de 17 ans ou plus en 1994, présents lors des trois vagues d’enquête (pondérés de manière à être représentatifs de la population qui avait 17 ans ou plus en 1994).

Définition des revenus individuels : cf. note de la table 3.

**Table 6 – Variation de revenus consécutive à une perte ou une reprise d’emploi (effet année pleine)
Modèle 2 : séparations des revenus d’activité et de chômage**

Pour les individus n’ayant connu qu’une transition entre emploi et chômage

Transitions	Revenu moyen			Variations individuelles des revenus			
	Avant transition	Après transition	Variation	Q1	Médiane	Q3	Moyenne
<i>y.c primes de licenciement</i>							
Emploi -> chômage	95500	87200	-9 %	-55 %	-25%	3 %	-10 %
Chômage -> emploi	34100	83000	143 %	36 %	91 %	247 %	248 %
<i>Hors primes de licenciement</i>							
Emploi -> chômage	95500	55500	-42 %	-57 %	-34 %	-16 %	-31 %
Chômage -> emploi	31700	83000	162 %	36 %	95 %	247 %	249 %

Pour les individus ayant connu une ou plusieurs transitions entre emploi et chômage

	Revenu moyen			Variations individuelles des revenus			
	Activité	Chômage	Variation	Q1	Médiane	Q3	Moyenne
Avec primes de licenciement	81400	49500	-39%	-70%	-43%	-18%	-34%
Hors primes de licenciement	81400	37000	-55%	-73%	-47%	-24%	-43%

Source : Insee, panel communautaire des ménages, vagues 1994, 1995, 1996.

Champ : Individus de 17 ans ou plus en 1994, présents lors des trois vagues d’enquête (pondérés de manière à être représentatifs de la population qui avait 17 ans ou plus en 1994).

Définition des revenus individuels : cf. note de la table 3.

Hors prime de licenciement, les variations de revenus apparaissent logiquement plus marquées que dans le modèle 1 : la baisse de revenu suite à une perte d’emploi est de l’ordre de 40 % , et l’augmentation de revenu en cas de reprise d’emploi est supérieure à 100 %. L’effet de la prime de licenciement vient limiter la baisse du revenu, mais l’estimation de cet effet atténuateur reste imparfaite (car la prime est répartie sur les mois de chômage de l’année considérée, indépendamment de son montant et du nombre de mois).

7. À titre de comparaison avec ces résultats, indiquons que le taux de croissance médian annuel des revenus individuels est de 3 % environ pour les individus n’ayant connu que l’emploi, et de 1 à 2 % pour ceux qui n’ont connu que l’inactivité.

4. Changements d'emploi et caractéristiques des emplois

Une des limites des calendriers d'activité du panel est qu'ils ne permettent pas de détecter les changements d'emploi si ceux-ci ne se traduisent pas par un changement de type d'emploi (CDD contre CDI par exemple) ou par une période de chômage. D'autres questions dans le questionnaire individuel permettent au moins (en théorie du moins) de repérer les individus qui ont changé d'emploi entre deux vagues d'enquêtes successives, soit à un an d'intervalle⁸. Dans cette partie, nous analysons la population qui a changé d'emploi entre deux vagues successives (que ce changement soit repéré à l'aide des calendriers d'activité ou des questions directes sur l'emploi occupé), et nous la comparons à la population dite « de référence » constituée des individus en emploi à ces deux mêmes dates. En 1994, un individu sur deux de plus de 17 ans est en situation d'emploi. Un an plus tard, ils le sont presque tous encore (94 %). La cohorte de 1995 a les mêmes caractéristiques que sa devancière. Le nombre de changements d'emploi est en légère régression entre les deux cohortes. Ainsi, 7,5 % de ceux en emploi en 1995 ne sont plus dans la situation de 1994. Entre 1995 et 1996, cette proportion est de 6,5 %⁹.

Dans la suite, les données relatives aux transitions entre 1994 et 1995 d'une part, et entre 1995 et 1996 d'autre part sont « poolées ».

Les jeunes de moins de 24 ans changent plus souvent d'emploi que leurs aînés. Ils sont concernés par presque un quart des changements d'emploi (alors qu'ils ne représentent que 6 % de la population en emploi lors de deux enquêtes successives). Les 25 et 29 ans sont également sur-représentés dans la population ayant connu un changement d'emploi : ils représentent plus d'un cinquième de cette population (22 %) alors que leur part dans la population dite de référence (composée des individus en emplois lors de deux enquêtes successives) n'est que de 13 %.

Par contre ni le sexe, ni le fait d'habiter en région parisienne n'influencent la probabilité de changement d'emploi.

Au sein de la population qui change d'emploi, la proportion d'actifs à temps plein passe de 75 % (avant changement) à 80 % (après changement). Elle se rapproche de celle de la population occupée aux deux dates d'enquêtes, qui est de 85 %. Cette évolution résulte de plusieurs effets : la probabilité de changer d'emploi est différente pour les actifs à temps complets et les autres, et, en cas de changement d'emploi, la probabilité de changer de durée de travail dépend également de la situation initiale. Toutefois, seul un changement d'emploi sur cinq entraîne une modification du temps de travail. À titre de comparaison, seuls 5 % des actifs occupés aux deux dates d'enquêtes changent de durée de travail.

Dans la population de référence, le CDI (Contrat à Durée Indéterminée) est le type de contrat le plus couramment signé (90 %), alors qu'il ne concerne que 60 % des individus qui vont changer d'emploi dans l'année. Toutefois, le changement d'emploi ne se traduit que par une augmentation de 2 points du taux de CDI. Pourtant, en comparaison avec le temps de travail, le type de contrat change un peu plus souvent lors des changements d'emploi : 3 changements d'emploi sur 10 se traduisent par un changement de type de contrat (contre 2 sur 10 par un changement de durée du travail). En cas de changement d'emploi, 40 % des personnes en CDD obtiennent un CDI, et 76 % en CDI en retrouvent un.

Revenons au temps de travail, et plus particulièrement au temps partiel subi. Parmi l'ensemble des actifs occupés, le temps partiel est ressenti comme une contrainte par un tiers des individus. Ce sentiment est plus important parmi ceux qui vont connaître un changement d'emploi : le temps partiel est subi par 60 % d'entre eux. Dans le nouvel emploi, 78 % des individus qui étaient en CDD déclarent encore être en temps partiel subi, contre près de deux fois moins parmi ceux qui avaient un CDI

8. Le questionnaire du panel, quoique complexe, ne permet en fait pas de comparer l'emploi quitté avec l'emploi retrouvé. Les quelques éléments de comparaison avec l'emploi précédent ne sont pas toujours disponibles. C'est pour cela que nous avons dû nous limiter à étudier les caractéristiques des emplois aux dates d'enquêtes, comme cela peut être fait à partir d'autres sources comme l'enquête Emploi (cf. Bloch et Estrade, 1998).

9. Cette baisse – dont il faudrait étudier la significativité – ne reflète pas uniquement une évolution conjoncturelle. En effet, comme le panel suit les mêmes individus, ils ont une expérience plus grande de la vie active. De même, la population n'étant pas renouvelée, les jeunes de 17 ans disparaissent et la population étudiée vieillit.

(42 %). La probabilité d'être contraint sur son temps de travail dans son nouvel emploi est en revanche indépendante du temps de travail l'année précédente. Être en CDD contraint plus souvent le travailleur à prendre l'emploi qui se présente à lui et de ce fait, le conduit à se retrouver en CDD avec un temps partiel non choisi.

Un individu sur six change simultanément d'emploi et de département (en regroupant l'ensemble des départements de la région Île-de-France en un seul). La mobilité géographique favorise l'intégration professionnelle. Ils sont presque 70 % à obtenir un CDI lors d'une mobilité géographique (contre 60 % pour l'ensemble des changements). En outre, ils travaillent presque tous à temps plein (94 %).

Le dernier critère utilisé ici pour évaluer les effets d'un changement d'emploi est plus subjectif. On interroge les individus sur leur satisfaction relative à 7 critères : leur revenu, la sécurité de leur emploi, leur temps de travail, leurs horaires de travail, le type de leur activité, leurs conditions de travail et aussi sur leur trajet domicile-travail. Chaque critère est noté de 1 (pas satisfait) à 6 (très satisfait), ce qui conduit à une moyenne de 3,5 sur l'ensemble des critères.

Les actifs sont assez contents de leur emploi. Leur satisfaction moyenne est de 4,3. Seul un sur sept a une note inférieure à la moyenne. Le changement d'emploi s'accompagne d'une augmentation de cet indice de satisfaction. Il passe de 4 points à 4,15 points, se rapprochant ainsi de la moyenne des actifs. En parallèle, les insatisfaits diminuent de 26 % à 17 % (soit un niveau proche du taux d'insatisfaction des actifs, qui est de 14 %). Un tiers d'entre eux sont nettement plus contents, avec une augmentation d'au moins un demi point. À l'inverse, un changement sur cinq entraîne une diminution d'au minimum un demi point de leur satisfaction.

Dans une version ultérieure de ce travail, cette analyse devrait être complétée par une comparaison des rémunérations avant et après changement d'emploi.

Conclusion et perspectives

L'étude des chocs de revenus consécutifs aux transitions sur le marché de l'emploi doit distinguer les effets de très court terme des effets de plus long terme, et doit tenir compte des chocs exceptionnels. En raisonnant sur les revenus annuels les années avant et après transition, on peut montrer que du fait des indemnités de licenciement, la perte d'emploi peut dans certains cas (après un CDI notamment) se traduire par un gain financier immédiat (Insee, 1997). Cela reste le cas dans cette étude, où l'on tente, à l'aide de premiers modèles très simples, de mieux tenir compte de la date des transitions : sous les hypothèses adoptées ici, un quart des individus connaissent une hausse de leur revenu en cas de perte d'emploi (même si l'évolution moyenne ou médiane est négative). En raisonnant sur les revenus annuels observés, on pouvait également montrer que, dans certains cas, la reprise d'emploi pouvait n'impliquer qu'un gain financier instantané faible, voire négatif (trappes à inactivité). La présente étude souligne que ce résultat est particulièrement sensible à la modélisation de la chronique des revenus adoptée. Par ailleurs, reprendre un emploi peut s'avérer rentable à plus long terme en raison des possibilités de promotion ou d'accès à des emplois mieux rémunérés, que nous avons commencé à analyser à partir du panel à la suite des travaux sur l'Enquête Emploi de Bloch et Estrade (1998).

Cette première version de l'étude devra néanmoins être poursuivie, et ses résultats confortés. En premier lieu, les informations disponibles sur les revenus devront être mieux exploitées (imputations, calendriers, ce qui nécessitera un important travail). La réflexion sur la modélisation des chroniques de revenus devra être poursuivie, et d'autres modèles devront être proposés. Les hypothèses adoptées pour la reconstitution des calendriers d'activité et les choix de concepts de revenus devront aussi être discutés.

Cette étude devra également être étendue à l'analyse des autres trajectoires d'emploi, mais aussi à la prise en compte des interactions au niveau du ménage. En effet, si l'on se place au niveau du ménage, l'évolution du niveau de vie est plus complexe qu'au niveau individuel. En premier lieu, la mutualisation des risques financiers peut limiter la baisse de niveau de vie consécutive à la perte

d'emploi d'un membre du ménage. Par ailleurs, au sein d'un couple, les décisions d'emploi étant liées, la perte d'emploi d'un des conjoints peut inciter l'autre à modifier son offre de travail (reprise d'un emploi, augmentation du temps de travail...), ce qui peut permettre de restaurer au moins en partie le niveau de vie initial.

Pascale Breuil-Genier*

* Auteur pour la correspondance

INSEE – Division « Revenus et patrimoine des ménages »

Timbre F350, 18, boulevard Adolphe Pinard 76675 Paris cedex 14

Tél. : 01 41 17 54 65, Fax : 01 41 17 63 17, E-mail : pascale.breuil@insee.fr

Jean-Claude Rincent

INSEE – Direction régionale de Lorraine

Pôle de compétence « Panel européen »

15, rue du Général Hulot BP 3846 54029 Nancy cedex

Tél. : 03 83 91 86 18, Fax : 03 83 40 45 61, E-mail : jean-christophe.rincent@insee.fr

Bibliographie

Bloch L., Estrade M., 1998, Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers des emplois stables ? *France Portrait Social*, INSEE.

Casès C., Lagarde P., 1996, Activité et pauvreté, *Insee Première*, n° 450.

Chiappori P.A., Fortin B. Lacroix G., 1998, Household Labor Supply, the Sharing Rule and the Marriage Market, Mimeo, Université de Chicago.

Deaton A., 1992, *Understanding consumption*, Clarendon Lectures in Economics.

Echevin D., 1999, Consommation et chômage : une étude empirique sur données micro-économiques américaines, *Économie et Statistique*, 324-325, p. 75-102.

King M.A., Dicks-Mireaux L., 1982, Asset holdings and the life Cycle, *The Economic Journal*, 92, p. 247-267.

INSEE, 1997, Variations individuelles de revenus : une première analyse du lien avec les trajectoires d'activité sur vingt-quatre mois, *Synthèses n° 11*.

Moreau N., 1999, Une application d'un modèle collectif d'offres de travail sur données françaises, Mimeo GREQAM.

Annexe : les corrections des données des vagues 1 à 3

Voici une liste non exhaustive des problèmes détectés sur les lignes des calendriers d'activité. Ces problèmes ont été traités au niveau des « lignes d'activité », un individu ayant autant de lignes d'activité dans le fichier qu'il a déclaré d'activités différentes pour la vague concernée.

- En premier lieu, la ligne inactivité a été créée en première vague (en effet, celle-ci n'existait qu'à partir de la vague 2, et aucune information n'était donc présente dans la table activité pour les individus inactifs lors de la première vague). Cela concerne plus de 1000 individus. Cette ligne n'a été créée que pour les « vrais » inactifs, les individus n'ayant pas de ligne au calendrier d'activité mais ayant un code occupation différent de l'inactivité ayant été traités au cas par cas.
- Les lignes d'activités pour lesquelles aucun mois n'était rempli ont été renseignées dans la mesure du possible à l'aide des informations des calendriers de revenu (ou des questionnaires individuels). Cela concerne 45 lignes en vague 1, et moins d'une dizaine en vague 2.
- Les individus ne déclarant pour une vague donnée que des mois de maladie se sont vu ajouter une seconde ligne (voire une troisième), en fonction de leurs déclarations au questionnaire individuel (occupation, dates de fin d'activité...) et aux autres questionnaires (calendrier d'activité des autres vagues, fiches revenus...). En effet, toutes les lignes « maladie » ne concernaient pas des travailleurs en absence temporaire, mais elles étaient parfois remplies par des retraités ou d'autres inactifs. Ces corrections portent sur 150 personnes en V1, mais sur moins d'une quinzaine en V2 et moins de 10 en V3.
- De nombreuses erreurs de saisie sur les codes activité ont également été détectées et corrigées, comme la confusion entre les codes '11' et '17' ou '10' et '16'. De manière générale, les lignes activités « chômage partiel » (code activité 10) sont apparues peu fiables. Alors que cette ligne visait à récupérer de l'information sur les individus auxquelles leur entreprise imposait une activité réduite (du fait d'une perte d'activité de nature économique), certains enquêtés se sont déclarés en chômage partiel car à temps partiel et souhaitant travailler plus, ou encore car ils avaient quitté leur emploi au milieu de mois et avaient donc été partiellement chômeurs un mois donné. Enfin, certains chômeurs ont également été classés en chômage partiel, peut-être parce que la ligne d'activité « chômage partiel » figurait sur la première page du questionnaire (à l'inverse de la ligne « chômage »).
- Une analyse systématique a été menée pour détecter les actifs occupés qui auraient connu un ou deux mois d'inactivité pendant l'été. En effet, il semble que certaines personnes se soient déclarées inactives pendant leurs congés (parfois non sans raison, comme pour les assistances maternelles ou les pions). Lorsqu'il n'y avait pas de déclaration de changement d'activité, on a alors considéré que la personne était en fait occupée. Au total, une dizaine d'individus ont été corrigés en vague 1.
- Enfin, un certain nombre d'erreurs ont été traitées au cas par cas (concernant notamment les étudiants se déclarant inactifs lors des mois d'été, certains problèmes de recouvrement de calendrier entre vagues...).

Transitions individuelles sur le marché du travail et niveau de vie des ménages : une analyse comparée France – Royaume-Uni

Christine Chambaz, Marc Cohen-Solal

Résumé

L'étude compare les trajectoires individuelles en France et au Royaume-Uni et fournit une première estimation de leur impact sur le niveau de revenu. À partir des données du Panel Communautaire des Ménages, les trajectoires avec les éventuelles transitions entre emploi, chômage et inactivité sont analysées pour la population de 16-60 ans de chacun des pays et sur un calendrier de 24 mois entre janvier 1993 et décembre 1994.

Le risque de connaître le chômage ainsi que la durée passée dans cet état sont plus faibles au Royaume-Uni qu'en France, l'écart étant particulièrement élevé pour les femmes. Mais l'analyse du risque de non-emploi renvoie une image plus homogène des deux pays : il ressort même que les Français des tranches d'âge extrêmes de la population étudiée retrouvent plus rapidement un emploi que leurs homologues britanniques.

À trajectoire donnée, le niveau de revenu individuel est en général assez proche sauf quelques cas où les deux pays se distinguent nettement : les individus constamment en inactivité, comme ceux retrouvant un emploi après une période de chômage, ont un revenu nettement plus élevé au Royaume-Uni alors que les personnes passant de l'inactivité à l'emploi disposent d'un revenu bien plus haut en France.

L'impact de la trajectoire sur le revenu du ménage (et non plus simplement le revenu individuel) est mesuré selon le type de ménage : personnes seules, familles monoparentales, couples avec enfants, couples sans enfants. Il apparaît ainsi qu'au Royaume-Uni, le coût du chômage des femmes dans le revenu d'un couple est bien supérieur à celui de l'inactivité, c'est l'inverse en France.

Introduction

En 1994, le taux de chômage britannique était de 9,7 % (Eurostat, 2000), soit trois points de moins que le taux français (12,7 %). Mais alors que les taux de chômage masculin des deux pays étaient très proches, avec une proportion de chômeurs de longue durée supérieure au Royaume-Uni, les taux de chômage féminin étaient environ deux fois plus élevés en France qu'au Royaume-Uni, avec de surcroît une part forte de chômeuses de longue durée. Et les taux d'activité britanniques sont supérieurs aux taux français, pour les deux sexes, chez les plus jeunes et les plus âgés.

La structure de la population au chômage apparaît ainsi très différente dans les deux pays. À moins d'une importante récurrence des périodes de chômage, il est probable que les hommes français actifs sont au total plus nombreux à connaître le chômage. Pour les femmes, en revanche, le diagnostic est plus incertain. La question qui se pose donc est la suivante : les différences de taux de chômage entre le Royaume-Uni et la France en 1994 signifient-elles un moindre risque pour les Britanniques de connaître le chômage au cours d'une période donnée ? Le risque de récurrence du chômage est-il comparable entre les deux pays ? A-t-il le même impact sur les ressources des individus et le niveau de vie des ménages, compte tenu également des différences de risque selon l'âge et le sexe ?

Notre étude s'appuie sur les données du Panel Communautaire de Ménages pour les années 1993 et 1994. Une première partie présente cette source, la richesse qu'elle recèle mais également ses limites. Dans une seconde partie, nous décrivons les trajectoires d'emploi suivies par la population des 16-60 ans dans chacun des pays au cours des années 1993-1994 (24 mois d'observation). Nous comparons la mobilité observée dans les deux pays et dégageons, pour des sous-populations contrastées, les trajectoires les plus fréquentes et les plus typiques, « caractéristiques » de ces groupes

(Bigard et Guillotin, 1996). Nous nous attachons plus particulièrement à l'analyse des trajectoires avec chômage en estimant les probabilités instantanées de sortie de chômage selon la durée passée au chômage (analyse non-paramétrique) et en modélisant les durées de chômage (analyse paramétrique). Nous montrons ainsi que les durées de chômage sont plus faibles au Royaume-Uni, en particulier pour les femmes, et que le risque de connaître le chômage est aussi globalement moins grand au Royaume-Uni qu'en France. Ce résultat doit toutefois être modulé selon l'âge et le sexe des individus. En particulier, l'analyse non plus du chômage mais du non-emploi (inactivité comprise) renvoie une image plus homogène des deux pays, hormis chez les jeunes de moins de 25 ans et chez les personnes de plus de 45 ans.

Une troisième partie propose une analyse de l'incidence des trajectoires individuelles d'emploi sur le niveau de vie des ménages. Ne disposant, à l'heure à laquelle a été conduite cette étude, que de deux vagues d'enquête, la modélisation est conduite sur le niveau total de revenu perçu au cours des années 1993 et 1994 plutôt que sur les variations de revenu induites par les changements du calendrier d'activité. Dans un premier temps, nous étudions l'impact des trajectoires sur les revenus des individus. La dimension ménage arrive dans un second temps, l'objectif étant alors d'évaluer l'impact différencié du chômage selon la place de l'individu dans la structure familiale. Nous montrons en particulier que, chez les couples, le coût relatif du chômage des femmes est plus faible que celui des hommes. Pour les femmes toujours, l'inactivité est relativement moins coûteuse que le chômage en France, c'est le contraire au Royaume-Uni.

1. Présentation des données utilisées

Le Panel Communautaire de Ménages (PCM) est une enquête par panel réalisée depuis 1994 par Eurostat en partenariat avec des unités de collecte nationales, pour la plupart les instituts nationaux de statistique. Lors du lancement de l'enquête, les douze pays formant alors l'Union européenne participaient à la collecte (Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Espagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni). En 1995, l'Autriche s'est jointe à l'opération, imitée en 1996 par la Finlande.

L'objet essentiel du PCM est de produire des statistiques harmonisées sur les thèmes de l'emploi et des revenus, mais également sur la santé, le logement, l'éducation, etc. À cet effet, un questionnaire commun a été proposé à tous les pays participant ; ce questionnaire constitue une base minimale, chaque pays ayant pu le compléter par des questions reflétant sa spécificité. Les traitements des données après la collecte (programmation de contrôles de cohérence, redressement des pondérations, imputations de valeurs manquantes) sont pris en charge par Eurostat selon une méthodologie adoptée communément, et qui s'applique donc de la même manière pour tous les pays. L'échantillon est représentatif pour chaque pays de sa population par sexe et par âge. C'est un échantillon d'individus dans leurs ménages ; les individus sont suivis annuellement, même s'ils déménagent. Le suivi longitudinal des personnes permet l'étude de relations dynamiques entre les différents thèmes abordés par le PCM, et en particulier de la dynamique entre emploi et revenus. Les informations produites par le PCM sur ce thème sont en effet très riches. Concernant l'emploi, en plus des éléments descripteurs de la situation des personnes au moment de l'enquête (statut d'activité, conditions de travail,...), un calendrier d'activité sur douze mois est collecté chaque année. Avec deux vagues d'enquête, on dispose donc d'une information mensuelle sur vingt-quatre mois. S'agissant des revenus, ils sont détaillés selon leur source pour chaque individu : on peut donc isoler ce qui provient de l'activité des autres revenus privés (patrimoine, transferts privés entre ménage) et de ce qui ressort de transferts sociaux (retraites, mais aussi et surtout prestations familiales, prestations liées au chômage, à la maladie, au logement, à l'éducation, etc.).

Jusqu'à la mi-février 2000, seules les données des deux premières vagues étaient à disposition des utilisateurs, et c'est donc ces dernières que nous utilisons. Une extension de notre étude exploitant les données de la troisième vague, désormais disponibles, est toutefois envisagée. Nous avons choisi de travailler sur les données de la France et du Royaume-Uni.

La population étudiée

Il s'agit des Français et Britanniques âgés entre 16 et 60 ans dont le calendrier d'activité a été complètement rempli sur les 24 mois. L'échantillon du panel correspondant à cette population comprend 14 771 individus. Le faible nombre d'actifs en France à partir de 60 ans (âge légal de la retraite) a motivé cette restriction du champ de l'étude. Au Royaume-Uni, où l'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes, le taux d'activité pour les « 60 ans et plus » est d'environ 10 %, nettement plus élevé qu'en France (moins de 4 %).

2. Transitions individuelles sur le marché du travail

2.1 La répartition des individus selon les grands types de trajectoires

Le calendrier d'activité permet de dégager des grands types de trajectoires fondés sur les critères : stabilité sur 24 mois ou changement de situation, présence ou non du chômage, nombre de changements de situation. À partir des 10 modalités de l'activité au sens de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), on reconstitue, par agrégation une activité à 3 modalités : emploi, chômage, inactivité. Outre la possibilité de comparaison avec l'enquête emploi, les concepts OIT ont été retenus car c'est sur cette base que sont calées les autres questions relatives à l'activité (temps plein, temps partiel, temps partiel volontaire, temps partiel subi, etc.).

Dans les deux pays, une forte majorité d'individus suivent des trajectoires stables, en emploi ou en inactivité (tableau 1). Néanmoins, les pays se distinguent fortement sur certaines sous-populations.

**Tableau 1 – répartition des adultes de 17 à 59 ans
selon leur trajectoire entre janvier 1993 et décembre 1994**

Trajectoire d'activité selon l'âge et le sexe	Stables en emploi	Trajectoires avec chômage			Trajectoires sans chômage		Inactifs 24 mois
		Chômage 24 mois	Deux situations	Plus de deux situations	Deux situations	Plus de deux situations	
Hommes	65,6	1,8	1,9	2,2	6,6	7,8	14,2
17 à 24 ans	14,4	1,2	2,1	3,2	11,5	14,7	52,9
25 à 39 ans	76,1	1,2	2,3	2,7	5,6	9,0	3,1
40 à 49 ans	86,2	1,9	1,5	1,3	2,6	3,9	2,5
50 à 59 ans	71,0	3,5	1,1	1,0	9,4	2,6	11,4
Femmes	47,8	2,1	2,2	2,3	8,6	6,4	30,5
17 à 24 ans	9,3	0,6	2,2	3,1	10,6	13,2	61,0
25 à 39 ans	57,2	2,6	3,4	3,0	9,6	7,4	16,8
40 à 49 ans	64,5	1,7	1,4	1,9	6,0	3,1	21,4
50 à 59 ans	46,1	3,6	0,7	0,6	8,3	2,1	38,6
Ensemble France	56,6	2,0	2,0	2,2	7,6	7,1	22,4
Hommes	65,3	3,0	3,2	2,9	7,3	9,6	8,7
17 à 24 ans	36,0	2,8	3,3	4,3	16,5	18,8	18,3
25 à 39 ans	71,4	3,7	3,8	3,6	5,1	8,8	3,5
40 à 49 ans	75,6	3,2	2,3	2,0	4,7	6,0	6,2
50 à 59 ans	63,9	1,6	3,0	1,3	7,7	8,1	14,4
Femmes	45,7	0,5	1,0	0,9	13,7	9,2	28,9
17 à 24 ans	27,7	1,0	0,8	2,3	21,8	16,8	29,6
25 à 39 ans	44,2	0,5	1,2	0,7	15,0	10,2	28,3
40 à 49 ans	58,4	0,5	1,6	1,1	10,6	6,0	21,8
50 à 59 ans	48,1	0,4	0,3	0,1	8,5	5,1	37,6
Ensemble Royaume-Uni	55,6	1,8	2,1	1,9	10,5	9,4	18,6

Source : Eurostat, base utilisateurs vagues 1 et 2.

Exploitation : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DREES.

Les jeunes Français sont en majorité inactifs sur l'ensemble des 24 mois, alors que trois quart des jeunes Britanniques ont connu l'activité sur la période. Les femmes de 25 à 39 ans sont bien plus nombreuses à rester inactives au Royaume-Uni qu'en France (28 contre 17 %).

Au Royaume-Uni, la part de la population confrontée à des transitions sur le marché du travail est sensiblement plus forte qu'en France. Les différences les plus grandes concernent les jeunes et les femmes. En particulier, 24 % des femmes de 17 à 24 ans ont connu une ou plusieurs transitions sur le marché du travail en France tandis qu'au Royaume-Uni la proportion de cette sous-population concernée par le même phénomène s'élève à près de 40 %. La plus grande instabilité chez les jeunes Britanniques tient en grande partie à leur taux d'activité nettement plus élevé, les Français de 17 à 24 ans continuant pour la plupart des études à temps plein. Les trajectoires avec deux situations ou plus chez les femmes britanniques, bien plus fréquentes que chez les Françaises, s'effectuent dans plus de 90 % des cas par des transitions entre inactivité et emploi. Les trajectoires féminines avec chômage, comportant deux situations ou plus, sont deux fois plus nombreuses en France.

Le nombre de trajectoires avec chômage sur l'ensemble de la période est un peu plus élevé en France. Mais la proportion d'hommes constamment au chômage est bien plus grande au Royaume-Uni qu'en France sauf parmi les plus âgés. Pour les femmes, c'est le phénomène inverse : il y a beaucoup plus de chômeuses permanentes en France qu'au Royaume-Uni, excepté chez les plus jeunes.

Disposer d'un calendrier infra-annuel permet de mieux mesurer la proportion d'individus concernés par des changements de situation. Dans les enquêtes traditionnelles, on dispose habituellement de points de comparaison espacés de une ou plusieurs années. Dans ce dernier cas, on ne peut pas savoir le nombre de changements sur la période et on obtient une vision minorée du nombre de trajectoires avec changements (tableau 1b). La sous-estimation est d'environ un tiers.

Tableau 1b – Répartition des adultes de 17 à 59 ans selon leur état en janvier 1993 et en décembre 1994

	Emploi-Emploi	Chômage-chômage	Changement avec chômage	Changement sans chômage	Inactivité-inactivité
France	60,1	3,2	6,8	6,7	23,2
Royaume-Uni	60,7	2,5	6,1	10,5	20,2

Source : Eurostat, base utilisateurs vagues 1 et 2.

Exploitation : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DREES.

2.1.1. Itinéraires spécifiques et caractéristiques

Étant donné que les trajectoires se distinguent selon le pays, le sexe et l'âge, certains itinéraires seront spécifiques à des sous-populations définies en fonction de ces variables.

Les trajectoires sur 24 mois ou itinéraires correspondront à des mots de 24 caractères d'un alphabet réduit à 3 lettres (E ou emploi, C ou chômage, I ou inactivité).

Théoriquement, le nombre total possible de trajectoires est de 3^{24} , soit 282 429 536 481.

Fort heureusement notre échantillon se réduit à 14 771 observations ou individus âgés entre 17 et 60 ans, et donc réduit aussi à ce nombre les trajectoires possibles en pratique. Sur ces 14 771 individus, on dénombre 1254 trajectoires différentes. Chacune de ces trajectoires ne concerne bien souvent que peu d'individus, 938 sont même propres à un seul individu. Selon la terminologie proposée par Bigard et Guillotin (1996), ces trajectoires ne concernant qu'un seul individu seront nommées hapax¹.

Afin d'analyser les changements d'états et de regrouper éventuellement des individus dont les itinéraires sont proches, des trajectoires réduites ont été construites, résumant les différents états par lesquels passe l'individu. Les états successifs ne sont retenus que s'ils correspondent à un changement. Une trajectoire réduite de n états correspond à $(n-1)$ changements.

1. Terme issu de la lexicologie, venant du grec « hapax logomenon » (chose dite une seule fois).

Tableau 2 – Les itinéraires caractéristiques ou très spécifiques de quelques sous-populations

Sous-Population	Itinéraire caractéristique	Autres itinéraires très spécifiques
Britanniques	EI	IE,ECE,CI,EIE
Français	I	EC
Femmes britanniques	IE	EI,EIE,IEI
Femmes françaises	C	EC,CE,CEC
Hommes britanniques	ECE	C,CI
Hommes français	I	-
Britanniques de moins de 25 ans	E	EI,IE
Français de moins de 25 ans	I	-
Britanniques de moins de 30 ans	E	EI,IE,C
Français de moins de 30 ans	I	-
Britanniques entre 30 et 50 ans	I	EI,IE,ECE
Français entre 30 et 50 ans	E	EC,CEC
Britanniques de plus de 50 ans	ECE	-
Français de plus de 50 ans	C	-
Femmes britanniques entre 25 et 55 ans	I	IE,EI
Femmes françaises entre 25 et 55 ans	E	C,EC,CE

Source : Eurostat, base utilisateurs vagues 1 et 2.

Exploitation : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DREES.

Note de lecture : l'itinéraire est ici caractéristique d'une sous-population d'un pays par rapport à cette même sous-population des deux pays. Exemple : l'itinéraire « 24 mois constamment au chômage » est caractéristique des femmes françaises par rapport à l'ensemble des femmes des deux pays.

2.1.2. Trajectoires avec entrée au chômage entre février 1993 et décembre 1994

Le nombre d'individus touchés par le chômage de longue durée sur les 24 mois est supérieur en France (environ 10 % de plus). Cependant, le nombre de trajectoires avec chômage, comportant deux situations ou plus, est à peu près le même dans les deux pays. Pour ce dernier type de trajectoires, on mesurera la durée passée au chômage avant le passage vers l'emploi ou l'inactivité. Il s'agit d'estimer ici les probabilités de sortie du chômage en fonction de la durée passée au chômage. Aussi la population étudiée est-elle celle des épisodes de chômage observés entre février 1993 et décembre 1994. Les épisodes de chômage commençant en janvier 1993 (données censurées à gauche) sont exclus car il n'est pas possible de distinguer si ces individus sont rentrés au chômage en janvier 1993 ou avant la période étudiée. En revanche, plusieurs épisodes de chômage peuvent concerner le même individu sur la période de 23 mois. Les données censurées à droite sont prises en compte.

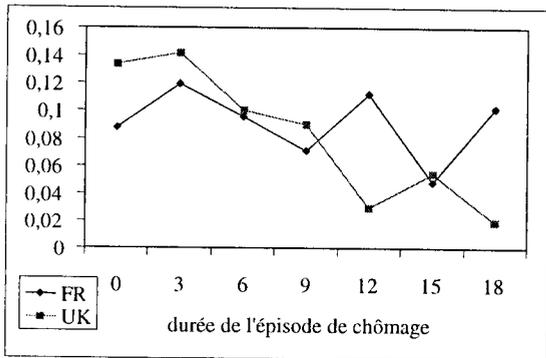
Un estimateur non paramétrique des modèles de durée, du type Kaplan-Meier permet de déterminer la « fonction de survie » de la variable durée de chômage : en l'occurrence la probabilité de rester au chômage après une durée de n mois passés dans cette situation. Cet estimateur se calcule à partir d'une généralisation de la fonction de répartition empirique, en tenant compte des données censurées à droite. L'option retenue a été de considérer que les épisodes censurés à droite représentent pour moitié des sorties de chômage.

De la fonction de survie se déduit la « fonction de hasard » ou « fonction de risque », c'est-à-dire la probabilité instantanée de sortir du chômage. Cet estimateur permet en outre de guider le choix d'une forme paramétrique particulière. Des méthodes non paramétriques ont été également utilisées pour tester l'homogénéité des sous-populations française et britannique.

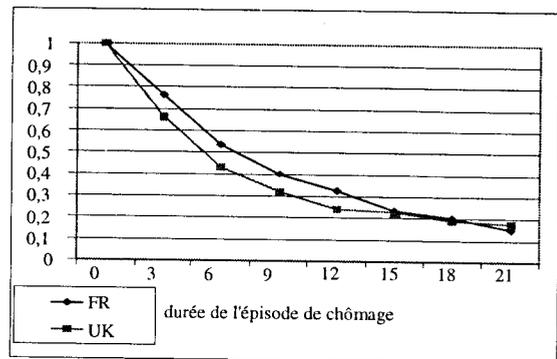
D'après les tests effectués, les fonctions de « survie » des deux pays, représentant ici la probabilité de rester au chômage au moins n mois, sont bien différentes : l'hypothèse d'égalité est à rejeter. Les différences sont donc significatives et interprétables. La probabilité de rester au chômage est plus élevée en France jusqu'à 12 mois (graphique 1). À 15 mois et au-delà, le risque de rester au chômage devient à peu près identique dans les deux pays.

Graphique 1 – Durée de chômage en France et au Royaume-Uni
Fonctions de risque et de survie

1-a Probabilité de sortir du chômage après un épisode de x mois (fonction de hasard ou de risque)



1-b Probabilité de rester au chômage au moins x mois (fonction de survie)



Source : Eurostat, base utilisateurs vagues 1 et 2.

Exploitation : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DREES.

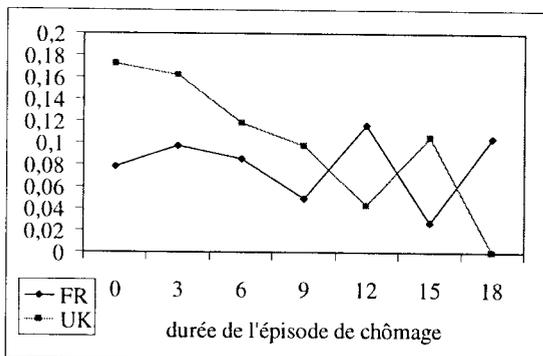
La fonction de risque est globalement décroissante surtout chez les Britanniques. En France, cette fonction est beaucoup plus heurtée en raison des pics à 12 et 18 mois, reflétant probablement le caractère dégressif des allocations après chaque période de 4 mois passée au chômage.

Les Britanniques ont beaucoup plus de chances que les Français de sortir du chômage après des périodes très courtes (3 mois ou moins). En revanche, leur probabilité de sortie devient très faible après des périodes longues de 12 mois ou plus. Les Français ont notamment des probabilités de sortie non négligeables (proches de 10 %) après 12 ou 18 mois.

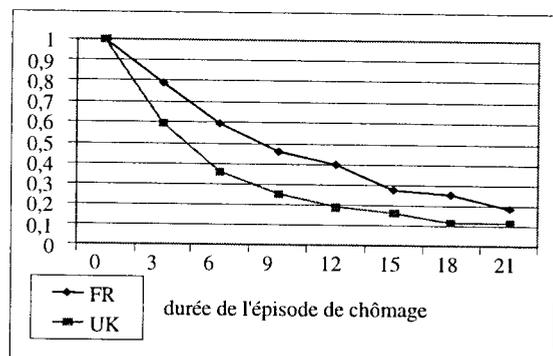
Ces différences sont plus ou moins accentuées selon le sexe et l'âge. L'avantage relatif des Britanniques à sortir du chômage après une période courte est surtout marqué chez les femmes (graphique 2) : au Royaume-Uni, celles-ci ont deux fois plus de chances qu'en France de sortir du chômage après des durées courtes (16 % contre 8 %). Le même phénomène est observé dans une moindre mesure chez l'ensemble des individus d'âge mûr. La probabilité plus élevée des Français à sortir du chômage de longue durée est un phénomène observé particulièrement chez les hommes.

Graphique 2 – Durée de chômage des femmes en France et au Royaume-Uni
Fonctions de risque et de survie

2-a Probabilité de sortir du chômage après un épisode de x mois (fonction de hasard ou de risque)



2-b Probabilité de rester au chômage au moins x mois (fonction de survie)



Source : Eurostat, base utilisateurs vagues 1 et 2.

Exploitation : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DREES.

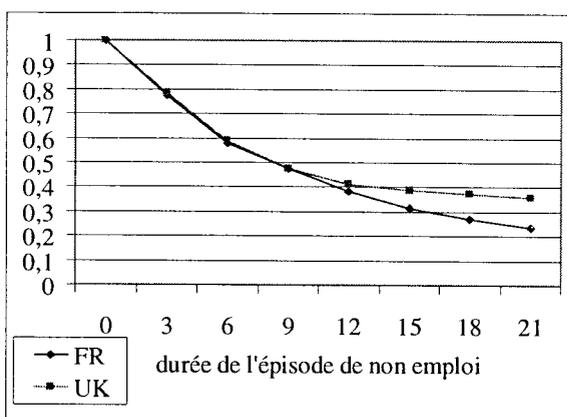
2.1.3. Trajectoires avec entrée au chômage ou en inactivité entre février 1993 et décembre 1994

Il convient cependant d'être prudent dans l'interprétation de la sortie du chômage étudiée ci-dessus. Cette sortie peut s'effectuer par une transition vers l'inactivité et non vers l'emploi. Par

exemple, comme cela a été montré précédemment, la trajectoire CI est un itinéraire caractéristique des hommes britanniques. L'avantage relatif des Britanniques à rester globalement moins longtemps au chômage doit donc être relativisé. De plus, notre problématique se pose en termes de niveau de vie, et il n'est pas sûr, de ce point de vue, que l'inactivité soit préférable au chômage ; c'est d'ailleurs ce que nous essayons de voir plus loin.

D'où l'idée d'étudier ici la sortie vers l'emploi. Aussi la population retenue est-elle celle des épisodes de chômage et/ou inactivité observés entre février 1993 et décembre 1994. De la même manière que précédemment, les épisodes commençant par du chômage ou de l'inactivité en janvier 1993 (données censurées à gauche) sont exclus et les données censurées à droite, finissant par du chômage ou de l'inactivité en décembre 1994 sont prises en compte.

Graphique 3 – Durée de chômage ou d'inactivité en France et au Royaume-Uni
Fonctions de survie



Source : Eurostat, base utilisateurs vagues 1 et 2.

Exploitation : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DREES.

Il apparaît, au vu des tests, en particulier celui de Wilcoxon, que l'hypothèse d'homogénéité des fonctions de survie ne peut être rejetée. La probabilité de rester sans emploi après des durées courtes ou moyennes peut être considérée comme proche dans les deux pays (graphique 3) et pour les durées plus longues, les différences ne sont pas significatives.

Cela montre que la sortie du chômage, plus rapide chez les Britanniques, ne signifie pas nécessairement un avantage relatif à retrouver un emploi plus tôt. Mais ce résultat intéressant est fragile dans la mesure où près de la moitié des données sont censurées.

Quand on croise les variables âge et sexe, les seules sous-populations, pour lesquelles l'hypothèse d'homogénéité est à rejeter, sont les jeunes de moins de 25 ans et les individus de 45 ans et plus (graphique 4).

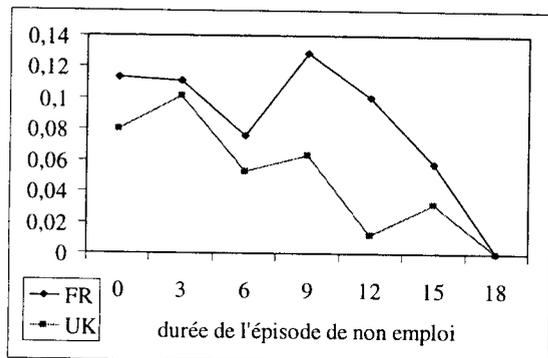
On observe ici un résultat assez inattendu : les jeunes Français de moins de 25 ans retrouvent un emploi plus rapidement que leurs homologues britanniques. La probabilité de retrouver un emploi est particulièrement plus élevée pour les durées de non-emploi comprises entre 6 et 12 mois.

Ce résultat est aussi à relativiser car il est observé sur une sous-population restreinte, celle des jeunes de moins de 25 ans qui ont connu un épisode de chômage et/ou d'inactivité débutant entre février 1993 et décembre 1994. De plus, 44 % des épisodes de cette sous-population restreinte sont censurés. Un calendrier de plus de deux ans permettrait de disposer d'un plus grand effectif d'épisodes et d'obtenir un résultat plus robuste.

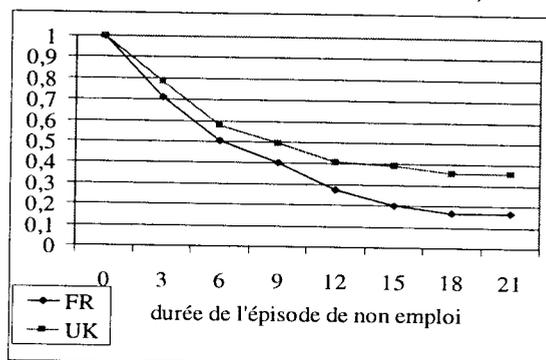
À l'inverse, pour les individus de 45 ans et plus, la probabilité de rester sans emploi est sensiblement plus élevée en France mais les chances de retrouver un emploi deviennent très faibles dans les deux pays après un épisode de non-emploi supérieur à 3 mois.

Graphique 4 – Durée de chômage ou d'inactivité des jeunes de moins de 25 ans en France

2-a Probabilité de sortir du chômage ou de l'inactivité après un épisode de x mois (fonction de hasard ou de risque)



2-b Probabilité de rester au chômage ou en inactivité au moins x mois (fonction de survie)



Source : Eurostat, base utilisateurs vagues 1 et 2.

Exploitation : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DREES.

2.1.4. Compléments sur la durée de chômage

Les fonctions de densité relatives à la durée de chômage étant nettement décroissantes dans les deux pays, une modélisation selon un modèle de Weibull est envisageable². Nous l'avons réalisée selon deux hypothèses :

– **Hypothèse de risque proportionnel entre les deux « pays »**. Un seul modèle est ajusté, une indicatrice du pays étant intégrée aux exogènes. Le fait d'habiter la France plutôt que le Royaume-Uni, sous cette hypothèse, affecte les durées de chômage de façon identique pour toutes les populations. L'espérance de la durée de chômage apparaît plus grande en France d'environ 20 % (tableau 3). Toutes populations confondues, on l'estime avec un modèle sans variables exogènes à 9,3 mois en France contre 7,6 mois au Royaume-Uni.

– **Hypothèse de variation du risque selon le pays différente d'une population à l'autre**. Un modèle est alors ajusté pour chacun des pays. Les sous-populations les plus exposées à une durée de chômage longue apparaissent alors assez différentes d'un pays à l'autre. À sexe, niveau de diplôme agrégé et profession donnée, la jeunesse est en France un facteur aggravant de la durée de chômage, tandis qu'au Royaume-Uni l'âge semble de peu d'influence. Fait également marquant, la durée de chômage des hommes est plus faible que celle des femmes en France, et plus longue au Royaume-Uni (tableau 4).

Sans doute cela traduit-il deux phénomènes. Davantage présentes sur le marché du travail, les femmes britanniques y sont également moins touchées par le chômage que les françaises. Les explications les plus couramment avancées à ce constat renvoient au système d'inscription au chômage propre au Royaume-Uni, et à l'importance des emplois à temps partiel (Mercier et Lee, 1999). De ce fait, au Royaume-Uni, les femmes qui restent sur le marché du travail sont celles qui ont un emploi ou sont susceptibles d'en retrouver un rapidement, éventuellement via un emploi à temps partiel ; les autres déclarent plutôt être inactives. La pratique temps partiel, en facilitant l'accès à l'emploi, pourrait ainsi constituer un premier facteur de raccourcissement des durées de chômage pour les femmes britanniques. Par ailleurs, le taux d'activité féminin britannique n'est relativement élevé que pour des tranches d'âge extrêmes : les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgées (plus de 55 ans). Chez les 25-54 ans, la faiblesse du taux de chômage féminin accompagne un taux d'activité des femmes plus faible qu'en France. Les femmes sans emploi se sont retirées du marché du travail. Pour les 25-54 ans, on pourrait donc également voir dans les faibles durées de chômage des femmes britanniques l'effet d'une sélection opérée par l'accès au marché du travail, seules les plus susceptibles de retrouver un emploi s'y maintenant.

2. Une estimation des mêmes modèles avec un résidu log-logistique ou log-normale a également été réalisée, sans que la variante ait une grande incidence sur la valeur estimée des paramètres.

Tableau 3 – Durée de chômage estimée selon un modèle de Weibull

	Coefficient estimé	Ecart-type	Student	Pr>Chi
Constante	1.688	0.0517	1066.97	0.0001
Moins de 25 ans	-0.142	0.0567	6.29	0.0121
25 ans et plus	référence			
N'a jamais travaillé, pas de CS	0.719	0.0575	156.33	0.0001
Professions indépendantes	-0.383	0.1283	8.89	0.0029
Autres CS	référence			
<2 ^{ème} degré du 2 ^{ème} niveau	0.270	0.0575	22.03	0.0001
En cours de scolarité	-0.346	0.1417	5.97	0.0145
=>2 ^{ème} degré du 2 ^{ème} niveau	référence			
France	0.183	0.0547	11.22	0.0008
Royaume-Uni	référence			

Paramètre d'échelle : 0.9016 (écart-type=0.0204) ; Nombre d'observations : 1.810 dont 653 censurées

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994,1995). Exploitation DREES.

Notes : Le modèle ajusté suit une loi de Weibull. Si T est la durée de l'épisode de chômage, X l'ensemble des variables exogènes et U un résidu, le modèle s'écrit $\log(T) + \frac{Xb}{\alpha} = \frac{U}{\alpha}$, où $Exp(U)$ suit une loi exponentielle d'espérance 1. La

procédure LIFEREG de SAS permet d'estimer $\hat{\sigma} = 1/\hat{\alpha}$ et $\hat{\beta} = -\hat{b}/\hat{\sigma}$. On a donc $E(T) = Exp(X\hat{\beta}) = \prod_k Exp(X_k \hat{\beta}_k)$.

L'effet multiplicateur (par rapport à la situation de référence) d'une caractéristique particulière X_k sur la durée moyenne de chômage s'estime donc directement par $Exp(\hat{\beta}_k)$.

Tableau 4 – Durée de chômage estimée selon un modèle de Weibull, un modèle par pays

	France				Royaume-Uni			
	Coeff. estimé	Ecart-type	Student	Pr>Chi	Coeff. estimé	Ecart-type	Student	Pr>Chi
constante	2.979	0.3476	73.45	0.0001	1.419	0.0790	322.90	0.0001
Moins de 25 ans	-1.141	0.3445	10.97	0.0009	Référence			
25-34 ans	-0.847	0.3439	6.06	0.0138	Référence			
35-44 ans	-0.770	0.3483	4.87	0.0271	-0.167	0.0956	3.05	0.0805
45-54 ans	-0.781	0.3585	4.75	0.0294	Référence			
55 ans et plus	Référence				Référence			
N'a jamais travaillé, pas de CS	0.534	0.0773	47.61	0.0001	0.872	0.0884	97.32	0.0001
Professionals	Référence				-0.396	0.1529	6.73	0.0095
Plant & machine oper. & assem.	-0.233	0.1258	3.42	0.0644	Référence			
Elementary occupations	Référence				0.250	0.1421	3.10	0.0783
Autres CS	Référence				Référence			
Hommes	-0.271	0.0728	13.82	0.0002	0.267	0.0794	11.31	0.0008
Femmes	Référence				Référence			
=>2 ^{ème} degré du 2 ^{ème} niveau	Référence				Référence			
< 2 ^{ème} degré du 2 ^{ème} niveau	0.168	0.0824	4.18	0.0409	0.288	0.0788	13.32	0.0003
En cours de scolarité	-0.325	0.1376	5.57	0.0183	Référence			

Paramètre d'échelle : 0.8538 (écart-type=0.0277) pour la France, 0.9130 (écart-type=0.0290) pour le Royaume-Uni.

Nombre d'observations : 1.170 dont 454 censurées pour la France, 640 dont 199 censurées pour le Royaume-Uni.

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994,1995).

Exploitation DREES.

Notes : voir tableau précédent.

3. Influence des trajectoires individuelles sur le niveau de vie des ménages

Il importe maintenant d'analyser l'impact de ces trajectoires sur le niveau de revenu des individus et des ménages. Il s'agit de vérifier, en particulier, si la baisse de niveau de vie entraînée par une période de chômage est de même ampleur dans les deux pays, selon la durée passée au chômage et selon le statut familial de l'individu. Il s'agit également de comparer l'impact du chômage à celui de l'inactivité, notamment pour les femmes. La question sous-jacente est la suivante : si les femmes britanniques sont moins souvent au chômage que les Françaises, leur niveau de vie en est-il pour autant plus élevé ? Répondre à ces questions nécessite une double analyse, au niveau individuel et au niveau des ménages.

3.1. Altération du revenu individuel liée à une trajectoire hors emploi ou accidentée

3.1.1. Définition du revenu – Ses limites

Nous ne connaissons le revenu des individus que pour les années 1993 et 1994. Il nous est donc impossible d'analyser l'impact des trajectoires d'activité sur les revenus des individus qui suivent ces trajectoires à l'aide des outils de l'économétrie des panels. Nous ne sommes pas en mesure d'estimer, par exemple, la baisse des revenus individuels des personnes qui sont passées au chômage. Aussi, nous avons choisi de comparer les niveaux moyens de revenus des différents individus selon qu'ils connaissent telle ou telle trajectoire, la trajectoire n'est plus alors un événement mais une caractéristique au même titre que l'âge, le sexe, le diplôme, etc. Le revenu individuel est défini comme la somme de tous les revenus perçus par l'individu au cours des deux années 1993 et 1994 : revenus d'activité, mais également transferts sociaux et transferts privés, revenus du patrimoine. Cette définition du revenu revêt un intérêt certain dans une problématique en termes de niveau de vie, mais présente plusieurs inconvénients. Des revenus sociaux à caractère familial (prestations liées à la famille, à l'éducation, allocations de logement) sont en effet affectés assez arbitrairement à des individus particuliers au sein du ménage. Cela risque, pour ces individus, d'amortir artificiellement les heurts produits par leurs trajectoires d'activité. De plus, certaines de ces prestations étant allouées sous conditions de ressources, leur prise en compte accroît sans doute l'endogénéité entre le niveau de revenu qu'on observe et la trajectoire d'emploi, ou du moins vient en brouiller les effets. Prenons l'exemple d'un individu qui sort du chômage au cours de la période. Par rapport à un autre individu comparable mais constamment actif occupé, son revenu total des deux années d'observation subit des altérations qui se compensent : ses revenus d'activité, éventuellement augmentés d'indemnités chômage, sont plus faibles que s'il avait continûment travaillé. Mais cette baisse de revenus peut lui ouvrir des droits à une allocation logement, ou à des prestations familiales sous conditions de ressources. Dès lors, un retour à l'emploi peut être perçu comme moins avantageux et la durée passée au chômage s'en trouver accrue. La baisse des ressources aura pu pousser à la reprise d'emploi (1^{ère} manifestation de l'endogénéité de la trajectoire par rapport aux ressources), les revenus de transferts retarder cette reprise (2^{ème} manifestation).

Nous n'avons pas réparti les ressources à caractère familial entre les individus, ni compensé l'endogénéité des transitions sur le marché du travail, le nombre de transitions à modéliser étant trop grand, et les exogènes disponibles insuffisantes pour une instrumentation correcte. Les estimations que nous faisons risquent donc d'être légèrement biaisées, il faudra en tenir compte pour l'interprétation des résultats.

3.1.2. Niveau du revenu individuel

Pour modéliser le revenu total de l'individu, nous supposons qu'il dépend de son âge, de son sexe, de son niveau scolaire, de sa profession et de la trajectoire qu'il a suivie sur le marché du travail au cours de la période. Nous envisageons la possibilité que les effets de chacune de ces variables soient distincts d'un pays à l'autre et ajustons donc un modèle pour le Royaume-Uni et un modèle pour la France. Les trajectoires sont introduites dans la modélisation avec les hypothèses suivantes :

- l'impact de la durée de chômage dc ou d'inactivité di est linéaire, chaque mois supplémentaire passé dans ces états affectant identiquement le niveau de revenu ;
- ces impacts peuvent être différents selon la forme générale de la trajectoire. C'est en fait l'interaction de di et dc avec les trajectoires que nous mesurons, c'est-à-dire l'impact d'un mois d'inactivité ou de chômage sachant qu'il se situe dans une trajectoire donnée ;
- la durée de chômage antérieure à janvier 1993 peut avoir un impact. Aussi avons nous simulé cette durée pour les personnes au chômage en janvier 1993, à partir des coefficients estimés dans un modèle de Weibull avec l'âge, le sexe et le niveau de diplôme comme exogènes (voir tableau 4). La durée simulée est introduite dans le modèle de revenu.

Seuls les revenus strictement positifs sont analysés. Cette restriction du champ peut en particulier éliminer des individus constamment inactifs ou chômeurs, et biaiser l'estimation de l'impact de ces trajectoires. Nous modélisons donc préalablement le fait de percevoir un revenu afin

d'en dériver un ratio de Mills, ensuite introduit dans la modélisation du revenu pour contrôler les effets de sélection.

Au total, le modèle estimé est de la forme :

$$\text{Log}(y) = \alpha + \sum_k \beta_k X_k + \sum_m \gamma_m \text{TR AJ}_m + u$$

où y est le revenu total,

u est un résidu normal,

X_k sont les k variables d'âge, de sexe, de profession et de niveau scolaire, et le ratio de Mills,

TR AJ_m sont les m variables décrivant les trajectoires

L'estimation de ce modèle fournit des résultats assez intéressants, et pas toujours conformes à l'intuition :

– la part de la variance expliquée par l'âge, le sexe, le diplôme, la profession et la trajectoire est beaucoup plus forte en France qu'au Royaume-Uni (tableau 5).

Tableau 5 – Part de la variance expliquée par les différents modèles ajustés – ensemble de la population

Variables exogènes		France	Royaume-Uni
Age en tranches, sexe, profession, niveau de diplôme		51,9 %	35,5 %
Trajectoire d'activité		51,3 %	37,8 %
Age en tranches, sexe, profession, niveau de diplôme, Trajectoire d'activité		59,6 %	45,0 %

Note : la part de la variance correspond au R2 ajusté.

– la part de la variance expliquée par le modèle est plus grande dans les deux pays pour les femmes. Elle est maximale en France pour les femmes de 35-44 ans et au Royaume-Uni pour les femmes de 45-54 ans (tableau 6).

Tableau 6 – Part de la variance expliquée par le modèle pour quelques sous-populations

Variables exogènes		France	Royaume uni
Femmes	25-34 ans	48,6 %	38,2 %
	35-44 ans	52,0 %	34,5 %
	45-54 ans	49,7 %	39,8 %
Hommes	25-34 ans	41,2 %	28,7 %
	35-44 ans	40,4 %	27,4 %
	45-54 ans	36,1 %	27,2 %

Note : la part de la variance correspond au R2 ajusté.

– Si on omet les variables décrivant les trajectoires, on constate dans les deux pays un revenu moindre pour les femmes (de 33 % environ au Royaume-Uni et de 40 % en France), pour les jeunes (avec des écarts selon l'âge plus marqués en France), les peu diplômés. La hiérarchie des professions est peu ou prou la même, mais engendre un éventail de rémunérations plus ouvert en France. Différence la plus notable, si en France les personnes en cours de scolarité disposent de peu de revenu personnel, au Royaume-Uni la formation s'y déroule souvent en entreprise, ou parallèlement à un travail en entreprise, donnant lieu à rémunération (tableau 7).

– Si on raisonne à trajectoire donnée, mais sans tenir compte des caractéristiques socio-démographiques, on constate également des influences comparables dans les deux pays. Le tableau 8 indique le coût relatif, par rapport à une trajectoire d'emploi continu, d'un mois de chômage ou d'inactivité, sachant qu'il survient dans un type de trajectoire donné. On observe ainsi que le chômage entraîne en moyenne un déficit de revenu d'environ 4 à 6 % par mois par rapport à une situation d'emploi continu pendant les deux ans. Un individu étant resté 3 mois au chômage dans une trajectoire EC (emploi → chômage) a ainsi en moyenne un revenu égal à $\text{Exp}(-0,04 \times 3) = 0,886$ celui d'un individu constamment actif occupé pendant les deux années, ce qui représente un déficit de revenu d'environ 11,4 %, soit 3,8 % par mois de chômage. Dans les deux pays, les épisodes de chômage semblent avoir un prix plus important lorsqu'ils se répètent : à durée de chômage égale, le déficit de

revenu lié au chômage est plus fort dans des trajectoires de type CEC ou CECE que ECE ou EC. Dans les deux pays enfin, le passage au chômage semble moins coûteux que le chômage précédant une reprise d'emploi, l'écart étant particulièrement net au Royaume-Uni. Mais la durée passée au chômage avant janvier 1993 n'a pas d'influence, ou très peu, sur le revenu 1993. Les mois d'inactivité sont également coûteux en termes de niveau de revenu, entraînant un déficit de l'ordre de 6 à 7 % par mois supplémentaire. Cependant, tandis que l'inactivité continue est environ deux fois plus coûteuse que le chômage continu en France, le déficit qu'elle entraîne au Royaume-Uni est à peu près de même ampleur que celui lié au chômage.

– Ces constats cachent à la fois des effets de structure des populations concernées et des impacts de réglementations différentes (indemnisation du chômage). La conjonction des variables socio-démographiques et de trajectoires permet de démêler en partie ces effets. L'impact du chômage ou de l'inactivité sur le revenu décrit précédemment subsiste, quoique atténué (tableau 9), traduisant la forte corrélation entre les trajectoires et les caractéristiques socio-démographiques des personnes. Mais cette corrélation est sans doute plus forte en France qu'au Royaume-Uni. Aussi, fait nouveau, le prix du chômage apparaît en moyenne plus élevé au Royaume-Uni qu'en France (5 % contre 2,5 à 3 % par mois chômé) après prise en compte des caractéristiques socio-démographiques des personnes. Une exception notable : la trajectoire ECE n'entraîne pas de déficit significatif au Royaume-Uni, alors que son impact est en France du même ordre que celui des autres trajectoires avec chômage.

– Nous avons fait jusque là l'hypothèse d'une influence homogène de la trajectoire sur le revenu selon les sous-populations. Lorsqu'on ajuste le même modèle sur des sous-populations définies par le croisement sexe x âge, on est conduit à moduler quelque peu les constats. Ainsi, dans les deux pays, une inactivité continue en 1993-1994 était davantage préjudiciable aux femmes qu'aux hommes, en particulier en France, et en particulier pour les 45-54 ans. En effet, tandis que les femmes se sont probablement retirées du marché du travail précocement, pour élever des enfants notamment, les hommes passent en inactivité en fin de carrière, dans un processus de retraite anticipée, par exemple, ou lors de l'attribution d'un statut d'invalidité.

Par ailleurs, le coût de l'inactivité féminine est sensiblement invariant en France avec l'âge, tandis qu'il est plus marqué au Royaume-Uni pour les femmes les plus âgées. Cela traduit sans doute à la fois la faiblesse de la rémunération du travail pour les jeunes anglaises, et l'importance des transferts sociaux liés à la famille, qui diminuent pour les plus âgées lorsque les enfants ont quitté le foyer. Pour les jeunes femmes, le passage en inactivité paraît plus coûteux que le passage au chômage, mais surtout en France. Le chômage de longue durée semble quant à lui plus préjudiciable en France pour les plus jeunes, et au Royaume-Uni pour les plus âgés. Cela traduit le fonctionnement des régimes d'indemnisation, mais renvoie également aux points de référence retenus pour la comparaison. Les jeunes Français perçoivent en effet rarement des indemnités chômage, n'ayant pas suffisamment cotisé à l'assurance chômage. Les Britanniques, quant à eux, bénéficient d'indemnités chômage forfaitaires, qui semblent d'autant plus faibles qu'on les compare à des salaires élevés, donc d'autant plus qu'on se situe à des points avancés des carrières salariales. Corrélativement, le retour à l'emploi après une période de chômage apparaît pour les hommes de 25-34 ans plus profitable en France qu'au Royaume-Uni, mais moins pour les hommes de 35-44 ans.

– L'impact des périodes de chômage ou d'inactivité sur le niveau de revenu des personnes est fortement atténué par les composantes non salariales de ce revenu (tableau 10). À trajectoire donnée, les niveaux de revenu individuel total des Britanniques et des Français sont proches, les Britanniques ayant vécu le chômage bénéficiant toutefois de revenus légèrement plus importants que leurs homologues français. Mais pour ces personnes ayant été au chômage, la part des revenus liés au chômage est beaucoup plus importante en France qu'au Royaume-Uni, où les revenus de transferts sont plus souvent « universels », non liés spécifiquement au chômage. De même, les personnes inactives ont un revenu personnel plus gros au Royaume-Uni : rappelons que ce sont souvent des femmes au foyer percevant des prestations familiales, tandis que les inactifs français sont plus souvent des étudiants n'ayant pour seules ressources que les aides de leurs parents et des allocations logement.

Tableau 7 – Revenu individuel total 1993-1994 selon les caractéristiques socio-démographiques des personnes

	France		Royaume-Uni	
	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
constante	10.603	0.0749	10.532	0.0703
Moins de 25 ans	-1.239	0.0499	-0.765	0.0460
25 – 34 ans	-0.430	0.0567	-0.354	0.0563
35 – 44 ans	-0.300	0.0535	-0.285	0.0539
45 – 54 ans	-0.220	0.0441	-0.135	0.0419
55 ans et plus	référence		référence	
N'a pas travaillé, pas de CS	-0.923	0.0353	-0.701	0.0366
Chefs d'entreprise	0.232	0.0544	0.176	0.0474
Professions libérales, cadres	0.326	0.0503	0.129	0.0491
Professions intermédiaires	0.107	0.0406	ns	0.0524
Employés	référence		référence	
Personnels des services et de la vente	(-0.097)	0.0450	-0.369	0.0457
Agriculture et pêche	-0.517	0.0655	-0.538	0.1246
Artisans et ouvriers	-0.168	0.0450	-0.131	0.0472
Conducteurs de machines...	(-0.089)	0.0470	ns	
Employés et ouvriers non qualifiés	-0.240	0.0538	-0.376	0.0526
Homme	0.413	0.0344	0.331	0.0319
Femme	référence		référence	
3 ^{ème} niveau	référence		référence	
2 ^{ème} degré du 2 ^{ème} niveau	-0.206	0.0298	-0.228	0.0329
<2 ^{ème} degré du 2 ^{ème} niveau	-0.436	0.0356	-0.282	0.0372
En cours de scolarité	-0.698	0.0639	(1.048)	0.5865
Ratio de Mills	(-0.529)	0.2307	-6.244	0.7122
R2 ajusté	0,519		0,355	

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994, 1995).

Exploitation DREES.

Note : les coefficients entre parenthèses sont significatifs à 7 %, les autres à 1 %.

Tableau 8 – Revenu individuel total 1993-1994 selon les trajectoires des personnes, sans variables socio-démographiques

	France		Royaume-Uni	
	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
Constante	10.405	0.0138	10.353	0.0150
Chômage avant 01-93 (en mois)	(-0.006)	0.0035	ns	
Emploi continu (E)	référence		référence	
Chômage continu (C)	-0.924	0.1117	-1.133	0.1910
CE * nbchom	-0.059	0.0066	-0.052	0.0105
CEC* nbchom	-0.051	0.0087	-0.054	0.0097
CECE* nbchom	-0.059	0.0126	-0.059	0.0124
EC* nbchom	-0.040	0.0056	-0.031	0.0081
ECE* nbchom	-0.041	0.0087	Ns	
EI* nbinact	-0.018	0.0067	-0.046	0.0046
EIE* nbinact	-0.066	0.0159	-0.057	0.0145
Inactivité continue (I)	-1.872	0.0295	-1.200	0.0286
CI* nbchom	-0.065	0.0108	-0.055	0.0128
IC* nbchom	-0.155	0.0119	-0.114	0.0107
ICE* nbinact+chom	-0.090	0.0060	-0.059	0.0084
IE* nbinact	-0.069	0.0038	-0.073	0.0037
IEI* nbinact	-0.081	0.0069	-0.064	0.0058
Autre traj. Avec chômage* nbchom	-0.075	0.0047	-0.064	0.0065
Autre traj. Sans chômage* nbinact	-0.051	0.0107	-0.060	0.0086
Ratio de Mills	-2.011	0.0941	-7.668	0.3136
R2 ajusté	0.513		0.378	

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994,1995).

Exploitation DREES.

Note : les coefficients sont significatifs à 1 %.

Nbchom=nombre de mois de chômage ; nbinact=nombre de mois d'inactivité.

Tableau 9 – Revenu individuel total 1993-1994 selon les trajectoires des personnes, avec variables socio-démographiques

	France		Royaume-Uni	
	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
Constante	10.669	0.0691	10.670	0.0656
Chômage avant 01-93 (en mois)	(-0.006)	0.0032	Ns	
Emploi continu (E)	référence		Référence	
Chômage continu (C)	-0.700	0.1030	-1.083	0.1803
CE * nbchom	-0.036	0.0060	-0.048	0.0099
CEC* nbchom	-0.027	0.0079	-0.046	0.0091
CECE* nbchom	(-0.027)	0.0115	-0.049	0.0117
CI* nbchom	-0.045	0.0099	-0.047	0.0122
EC* nbchom	-0.021	0.0053	-0.024	0.0078
ECE* nbchom	-0.021	0.0079	ns	
EI* nbinaact	(-0.015)	0.0063	-0.037	0.0046
EIE* nbinaact	(-0.034)	0.0146	-0.034	0.0137
Inactivité continue (I)	-1.407	0.0372	-1.041	0.0364
IC* nbchom	-0.102	0.0111	-0.096	0.0102
ICE* nbinaact+chom	-0.063	0.0056	-0.044	0.0080
IE* nbinaact	-0.047	0.0035	-0.054	0.0037
IEI* nbinaact	-0.049	0.0064	-0.046	0.0056
Autre traj. Avec chômage* nbchom	-0.040	0.0044	-0.051	0.0063
Autre traj. Sans chômage* nbinaact	(-0.020)	0.0098	-0.046	0.0082
Ratio de Mills	(-0.455)	0.2128	-6.845	0.6594
R2 ajusté	0.596		0.450	

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994,1995). Exploitation DREES.

Note : Le modèle estimé comportait également comme exogènes l'âge en tranche, le sexe, le niveau de diplôme et la profession. Seuls les coefficients relatifs aux trajectoires sont reportés ici. Les coefficients entre parenthèses sont significatifs à 7 %, les autres à 1 %.

Nbchom=nombre de mois de chômage ; nbinaact=nombre de mois d'inactivité

Tableau 10 – Structure du revenu individuel pour différentes trajectoires

Trajectoire	Part dans la pop.	Revenu individuel total, en PPA	Part des revenus d'activité	Part des revenus sociaux	Dont part des indemnités chômage	Durée moyenne en mois		
						de chômage	d'inactivité	d'emploi
France								
C	1,5	11 330	1,3	91,6	53,9	24,0		
CE	1,3	15 600	63,7	33,9	20,4	11,0		13,0
CEC	0,4	13 450	45,9	51,3	36,1	14,3		9,7
E	43,0	35 400	93,3	3,7	0,0			24,0
EC	1,5	21 430	65,9	30,5	24,2	10,1		13,9
ECE	1,3	23 440	75,0	21,3	13,8	6,5		17,5
EI	2,0	23 530	56,6	39,1	0,5		10,0	14,0
EIE	0,8	25 570	88,0	9,9	0,9		4,3	19,7
I	39,9	5 170	7,2	73,2	0,3		24,0	
IC	0,5	4 380	5,0	78,2	25,7	8,9	15,1	
ICE	0,6	9 330	63,1	26,7	8,9	7,1	9,5	7,4
IE	2,8	17 160	75,9	19,0	0,9		11,9	12,1
Royaume-Uni								
C	1,4	10 730	2,0	96,4	13,8	24,0		
CE	1,1	19 780	71,9	25,8	5,7	9,3		14,7
CEC	(0,3)	(17 180)	(54,8)	(44,3)	(7,2)	(16,7)		(7,3)
E	43,4	33 270	94,7	2,8	0,0			24,0
EC	0,9	25 860	78,1	20,3	5,9	9,6		14,4
ECE	2,0	33 160	90,1	7,5	2,0	3,7		20,3
EI	4,1	25 570	74,6	22,0	0,4		10,5	13,5
EIE	1,1	25 230	81,7	15,3	0,7		5,2	18,8
I	35,1	10 760	7,8	83,3	0,4		24,0	
IC	0,6	8 720	8,8	72,8	4,8	11,0	13,0	
ICE	0,5	13 670	64,8	30,0	1,4	3,6	11,3	9,1
IE	3,7	12 980	68,3	22,5	1,8		12,1	11,9

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994,1995). Exploitation DREES.

Note : la conversion en monnaies nationales se fait en multipliant les montant exprimés en PPA par 7,23 pour la France et 0,70 pour le Royaume-Uni. 1 % de la population représente environ 500 000 individus au Royaume-Uni et 420 000 en France. Le chiffre entre parenthèses a été estimé sur moins de 30 observations.

3.2. Altération du niveau de vie des ménages selon les trajectoires des individus

3.2.1. Éléments de méthode

Le niveau de vie des ménages dépend à la fois des ressources dont ils disposent et de la structure familiale. Comme il est habituel de le faire, nous définissons ici le niveau de vie comme le rapport entre le revenu total net du ménage et son nombre d'unités de consommation. L'échelle d'équivalence retenue pour ces dernières est l'échelle dite « OCDE », où le premier adulte compte pour 1, les autres personnes de 14 ans ou plus pour 0,5 et les enfants de moins de 14 ans pour 0,3.

Afin de ne pas « polluer » l'analyse de l'impact des transitions d'emploi sur ce niveau de vie, nous avons choisi de n'étudier que les seuls ménages dont la composition n'a pas changé entre 1994 et 1995, et dont on espère que la structure était déjà la même en 1993. Il est en effet souhaitable, outre le fait de se débarrasser des effets de changement éventuels de structure familiale, d'avoir un ratio où numérateur (les ressources) et dénominateur (les personnes) sont cohérents, c'est-à-dire où les individus intervenant dans le calcul sont les mêmes. Or, l'enquête fournit une information sur les individus présents en 1994 et 1995, et sur les ressources de ces individus en 1993 et 1994. En cas, par exemple, d'une femme inactive en 1993 puis active en 1994, et qui s'est séparé de son conjoint entre 1993 et 1994, on pourra n'observer aucun revenu en 1993 alors que la personne bénéficiait d'un niveau de vie évidemment non nul. Se limiter aux ménages « stables » permet de limiter ce risque.

Nous avons choisi de mener notre analyse par type de ménage, par souci de simplification. Il ne s'agira donc pas de comparer le niveau de vie absolu de ménages de structures différentes, mais d'évaluer en quoi, à structure familiale donnée, le chômage ou l'inactivité d'un des membres affecte le niveau de vie du ménage tout entier.

L'impact des trajectoires individuelles sur le niveau de vie des ménages est appréhendé indépendamment de leur endogénéité par rapport à ce niveau de vie. De plus, nous avons considéré un modèle où il n'y a pas d'interaction entre les effets des transitions individuelles sur le marché du travail : cela revient à dire que chacun des membres du ménage détermine son comportement d'activité indépendamment de celui des autres et apporte ses ressources au pot commun de façon individuelle. Cette hypothèse est bien sûre osée. La taille de nos échantillons nous oblige à la faire. Introduire un trop grand nombre de variables dans nos modèles n'aurait pas de sens et finirait pas poser des problèmes d'identification.

Toujours pour une raison de taille de l'échantillon disponible, nous avons simplifié notre façon de décrire les trajectoires d'activité. Dans la mesure où il apparaissait, au niveau individuel, que l'information essentielle pouvait être résumée par le nombre de mois de chômage ou d'inactivité, et le nombre de changements vécus au cours des deux ans, nous nous sommes limités à ces variables, prévoyant toutefois la possibilité d'une interaction entre elles. À cet effet, pour chaque individu d'âge actif du ménage, trois variables de durée passée en chômage et de durée passée en inactivité sont construites, selon que la personne n'a connu aucun changement de trajectoire, en a connu un ou en a connu davantage.

Le modèle estimé est donc de la forme suivante :

$$\text{Log}(y) = \alpha + \sum_k \beta_k X_k + \sum_{i,m} \gamma_{im} \text{TR } AJ_{im} + u$$

où y est le niveau de vie du ménage,

u est un résidu normal,

X_k sont les k variables d'âge, de sexe, de profession et de niveau scolaire de la personne de référence du ménage, et le nombre d'enfants quand il y en a.

$\text{TR } AJ_{im}$ sont les m variables décrivant les trajectoires des i individus.

3.2.2. Le cas des personnes seules

En France, près de 60 % des personnes seules de moins de 60 ans ont été constamment actives occupées en 1993 et 1994. Ce n'est le cas que de 53 % au Royaume-Uni. Inactivité ou chômage continus au cours de ces deux années ont concerné 23 % des britanniques vivant seuls, contre 20 %

des français dans la même situation. Les Britanniques sont également plus nombreux à avoir connu des trajectoires heurtées.

L'estimation, dans le cas des personnes seules, d'un modèle de niveau de vie tel que décrit plus haut conduit aux résultats suivants (tableau 11) :

- inactivité et chômage produisent des déficits de niveau de vie d'ampleurs comparables ;
- en France, le chômage est d'autant plus pénalisant qu'il est récurrent (et donc probablement avec des durées assez courtes). C'est le contraire au Royaume-Uni. Malgré l'introduction de variables socio-démographiques dans le modèle, il se peut que subsistent là des effets de structure, la population la plus instable étant plus jeune, et en France peu voire pas indemnisée au titre du chômage.
- au Royaume-Uni, la trajectoire ECE, caractéristique des hommes britanniques (tableau 2) n'entraîne pas de déficit important de revenu comme en France. Peut-être le chômage de cette trajectoire correspond-il à une période de recherche d'un emploi mieux rémunéré. Le niveau de revenu associé à cette trajectoire est d'ailleurs le même que celui des personnes constamment en emploi (tableau 10).

Tableau 11 – Niveau de vie du ménage 1993-1994 selon les trajectoires des personnes – Personnes seules

	France		Royaume-Uni	
	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
Emploi continu	référence		référence	
Chômage continu	-0.025	0.0040	-0.037	0.0047
1 changement : nombre de mois de chômage	-0.027	0.0061	-0.033	0.0082
2 changements ou plus : nombre de mois de chômage	-0.040	0.0070	-0.024	0.0086
Inactivité continue	-0.024	0.0024	-0.023	0.0028
1 changement : nombre de mois d'inactivité	-0.022	0.0066	-0.039	0.0061
2 changements ou plus : nombre de mois d'inactivité	-0.020	0.0074	-0.020	0.0097
R2 ajusté	0.544		0.483	
Nombre d'observations	654		389	

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994,1995). Exploitation DREES.

Note : Le modèle comptait également comme exogènes des variables décrivant la situation socio-démographique de la personne : âge en tranche, profession, sexe, niveau d'éducation. Seuls les coefficients relatifs aux variables de trajectoire sont reportés ici. Tous sont significatifs à 1 %.

3.2.3. Le cas des couples sans enfant

Chez les couples sans enfant où les deux conjoints ont moins de 60 ans, un peu plus de 70 % des hommes ont été continûment occupés au cours des années 1993 et 1994, dans les deux pays. Pour ce qui concerne les femmes, elles ont plus souvent été dans ce cas au Royaume-Uni (64 % contre 53 % en France), et un peu moins souvent constamment inactives (20 % contre 25 %). Au total, dans 57 % des cas au Royaume-Uni et 48 % en France, les conjoints ont été tous les deux continûment occupés.

Le faible nombre d'observations sur les autres trajectoires obère la qualité des estimations. Certains coefficients apparaissent ainsi non significatifs, sans qu'on puisse pour autant en déduire une absence d'impact de la variable par rapport à la situation de référence (l'activité continue). Il faudrait des échantillons plus gros pour observer l'impact de situations rares ou pour lesquelles la variance est grande. Avec ces réserves, on observe toutefois que (tableau 12) :

- en France, le chômage ou l'inactivité est moins préjudiciable au niveau de vie du ménage des personnes vivant en couple que des personnes seules. Il y a en effet « mutualisation » des ressources,

- dans les deux pays, le chômage des hommes pèse davantage sur le niveau de vie des ménages que leur inactivité, qui est vraisemblablement une inactivité de fin de carrière convenablement indemnisée,

- en revanche, pour les femmes, le coût relatif du chômage et de l'inactivité varie d'un pays à l'autre. Dans les deux pays, il semble moins élevé que pour les hommes. Mais tandis qu'en France l'inactivité féminine apparaît aussi coûteuse que le chômage, sinon plus lorsqu'elle qu'elle se produit au sein d'une trajectoire chahutée, c'est le contraire au Royaume-Uni. Sans doute cela reflète-t-il un effet de déclaration : les femmes françaises déclareraient plutôt être inactives lorsqu'elles sont au chômage non indemnisé, et les femmes britanniques commenceraient à se déclarer au chômage lorsque leurs ressources deviennent insuffisantes,

- le chômage continu des femmes est relativement plus coûteux au Royaume-Uni.

**Tableau 12 – Niveau de vie du ménage 1993-1994 selon les trajectoires des personnes
Couples sans enfant**

	France		Royaume-Uni	
	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
Homme				
Emploi continu	référence		référence	
Chômage continu	-0.017	0.0051	-0.041	0.0083
1 changement : nombre de mois de chômage	-0.027	0.0083	-0.040	0.0098
2 changements ou plus : nombre de mois de chômage	-0.023	0.0073	-0.038	0.0086
Inactivité continue	-0.011	0.0027	-0.019	0.0039
1 changement : nombre de mois d'inactivité	ns		ns	
2 changements ou plus : nombre de mois d'inactivité	ns		ns	
Femme				
Emploi continu	référence		référence	
Chômage continu	-0.014	0.0054	-0.036	0.0146
1 changement : nombre de mois de chômage	-0.018	0.0051	ns	
2 changements ou plus : nombre de mois de chômage	-0.016	0.0059	ns	
Inactivité continue	-0.018	0.0018	-0.011	0.0024
1 changement : nombre de mois d'inactivité	-0.013	0.0050	-0.027	0.0068
2 changements ou plus : nombre de mois d'inactivité	-0.030	0.0081	-0.028	0.0120
R2 ajusté	0.467		0.318	
Nombre d'observations	533		513	

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994,1995). Exploitation DREES.

Note : Le modèle comptait également comme exogènes des variables décrivant la situation socio-démographique de la personne de référence du ménage : âge en tranche, profession, sexe, niveau d'éducation. Seuls les coefficients relatifs aux variables de trajectoire sont reportés ici. Tous sont significatifs à 2 %.

**Tableau 13 – Niveau de vie du ménage 1993-1994 selon les trajectoires des personnes
Familles monoparentales**

	France		Royaume-Uni	
	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
Emploi continu	référence		référence	
Chômage continu	-0.027	0.0029	-0.034	0.0117
1 changement : nombre de mois de chômage	-0.014(*)	0.0068	ns	
2 changements ou plus : nombre de mois de chômage	-0.024	0.0056	ns	
Inactivité continue	-0.016	0.0027	-0.015	0.0020
1 changement : nombre de mois d'inactivité	-0.024	0.0088	-0.026	0.0048
2 changements ou plus : nombre de mois d'inactivité	ns		-0.027	0.0064
Enfants : Part en ...				
Inactivité continue	référence		référence	
Chômage continu	ns		-0.051	0.0136
1 changement : nombre de mois de chômage	ns		ns	
2 changements ou plus : nombre de mois de chômage	ns		ns	
Emploi continu	ns		0.010	0.0034
1 changement : nombre de mois d'emploi	ns		0.019	0.0075
2 changements ou plus : nombre de mois d'emploi	ns		ns	
R2 ajusté	0.514		0.485	
Nombre d'observations	295		259	

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994,1995). Exploitation DREES.

Note : Le modèle comptait également comme exogènes des variables décrivant la situation socio-démographique de la personne : âge en tranche, profession, sexe, niveau d'éducation, nombre d'enfants. Seuls les coefficients relatifs aux variables de trajectoire sont reportés ici. Tous sont significatifs à 1 %, sauf ceux marqués (*) qui le sont à 4 %.

3.2.4. Le cas des familles monoparentales

L'évaluation comparée de l'impact des trajectoires individuelles sur le niveau de vie des familles monoparentales est rendue encore plus délicate que pour les couples par la faiblesse des effectifs mobilisables. La rareté de certaines trajectoires la rend parfois même impossible. Quatre résultats se dégagent néanmoins :

- le chômage continu de la personne en charge de la famille monoparentale pèse environ deux fois plus que son inactivité continue, dans les deux pays. Mais si l'estimation semble de qualité acceptable pour la France, où 9 % des parents de famille monoparentale ont été constamment au chômage, et 7 % constamment inactifs, elle semble plus fragile au Royaume-Uni où le chômage continu, pour cette configuration familiale, est extrêmement rare (1 %), tandis que l'inactivité continue y est très développée (48 %).

- l'impact du chômage continu ou de l'inactivité est de même ampleur dans les deux pays,
- l'impact du chômage ou de l'inactivité de la personne en charge de la famille est comparable à celui observé pour les personnes seules,
- au Royaume-Uni, lorsque les enfants sont eux-mêmes actifs, le fait qu'ils occupent un emploi y est moins rémunérateur que n'est coûteux leur chômage. 25 % des enfants britanniques de famille monoparentale âgés d'au moins 17 ans ont constamment occupé un emploi en 1993-1994, contre 4 % de leurs homologues français. Ces derniers sont en effet le plus souvent (64 %) inactifs.

3.2.5. Le cas des couples avec enfant(s)

Les hommes de moins de 60 ans vivant en couple sont plus souvent continûment actifs lorsqu'ils ont des enfants (de moins de 25 ans) que lorsqu'ils n'en ont pas. Les femmes en couple, quant à elles, connaissent des taux d'activité continue comparables dans les deux cas en France, mais beaucoup plus faibles lorsqu'elles ont des enfants au Royaume-Uni. En France, près d'un couple avec enfant sur deux (48 %) a été biactif occupé de façon continue au cours de la période. Ce n'est le cas que de 37 % d'entre eux au Royaume-Uni, où les mères de famille sont plus souvent inactives et plus mobiles sur le marché du travail.

**Tableau 14 – Niveau de vie du ménage 1993-1994 selon les trajectoires des personnes
Couples avec enfant(s)**

	France		Royaume-Uni	
	Coefficient estimé	Ecart-type	Coefficient estimé	Ecart-type
Homme				
Emploi continu	référence		Référence	
Chômage continu	-0.023	0.0032	-0.027	0.0030
1 changement : nombre de mois de chômage	-0.023	0.0043	-0.030	0.0043
2 changements ou plus : nombre de mois de chômage	-0.021	0.0037	-0.029	0.0044
Inactivité continue	-0.011	0.0024	-0.018	0.0025
1 changement : nombre de mois d'inactivité	ns		-0.020	0.0064
2 changements ou plus : nombre de mois d'inactivité	ns		-0.018	0.0067
Femme				
Emploi continu	référence		Référence	
Chômage continu	-0.008	0.0028	ns	
1 changement : nombre de mois de chômage	-0.013	0.0026	ns	
2 changements ou plus : nombre de mois de chômage	-0.015	0.0030	0.029	0.0100
Inactivité continue	-0.013	0.0008	-0.009	0.0012
1 changement : nombre de mois d'inactivité	-0.013	0.0008	-0.012	0.0026
2 changements ou plus : nombre de mois d'inactivité	-0.013	0.0043	-0.014	0.0038
Enfants : Part en ...				
Inactivité continue	référence		Référence	
Chômage continu	ns		-0.015	0.0070
1 changement : nombre de mois de chômage	ns		ns	
2 changements ou plus : nombre de mois de chômage	ns		-0.020	0.0073
Emploi continu	0.005	0.0020	0.010	0.0017
1 changement : nombre de mois d'emploi	ns		0.009	0.0033
2 changements ou plus : nombre de mois d'emploi	ns		0.009	0.0033
R2 ajusté	0.470		0.430	
Nombre d'observations	1 856		1 186	

Source : Eurostat, Panel communautaire de ménages, vagues 1 et 2 (1994,1995). Exploitation DREES.

Note : Le modèle comptait également comme exogènes des variables décrivant la situation socio-démographique de la personne de référence du ménage : âge en tranche, profession, sexe, niveau d'éducation, nombre d'enfants. Seuls les coefficients relatifs aux variables de trajectoire sont reportés ici. Tous sont significatifs à 1 %.

Comme dans le cas précédent, les résultats sont à manier avec une extrême prudence. On relève que (tableau 14) :

- Le chômage des hommes paraît affecter dans une même mesure le niveau de vie des familles avec enfants dans les deux pays,
- Au Royaume-Uni, l'impact du chômage des femmes est difficile à évaluer dans la mesure où elles sont peu nombreuses à se déclarer chômeuses. L'impact de l'inactivité féminine y apparaît cependant plus faible que celui du chômage masculin,
- L'impact de l'inactivité féminine est de même ampleur dans les deux pays,
- En France, l'impact de l'inactivité féminine est comparable à celui du chômage féminin, plus faible que celui du chômage masculin,

– Au Royaume-Uni, le chômage et l’emploi des enfants génèrent une perte ou un gain de niveau de vie symétriques. Il est difficile d’évaluer le phénomène pour la France, dans la mesure où les jeunes vivant chez leurs parents sont en grande majorité inactifs (70 %).

Conclusion

L’utilisation des données du panel européen sur deux années a permis de dégager les différences entre la France et le Royaume-Uni en termes de trajectoires individuelles. Les écarts de revenus entre les deux pays selon les trajectoires ont pu également être analysés. Mais les données à notre disposition au moment de l’étude ne permettaient pas de mesurer l’impact des transitions sur le revenu des individus connaissant ces mêmes transitions. En effet, le calendrier d’activité (emploi, chômage, inactivité) comporte 24 mois mais correspond à seulement deux revenus annuels. Il n’y a pas vraiment assez de recul, dans ces conditions, pour mesurer par exemple la baisse de revenu pour les personnes passant de l’emploi au chômage en fin de période.

Les données des trois vagues 1994, 1995, 1996, désormais disponibles, et correspondant aux revenus 1993, 1994, 1995 devraient permettre de calculer l’effet des trajectoires sur les revenus individuels, par des modèles d’économétrie de panel. Certaines sous-populations pourraient cependant être moins bien représentées compte tenu de l’attrition supplémentaire. De même qu’il sera possible de mesurer l’impact de la durée de chômage sur le revenu individuel et sur le niveau de vie des ménages, l’effet d’amortissement des transferts sociaux pourra être aussi calculé. Les effets des trajectoires sur les revenus individuels ainsi que les effets des revenus sociaux sur les trajectoires pourraient faire ainsi l’objet de comparaisons entre la France et le Royaume-Uni.

Christine Chambaz, Marc Cohen-Solal

Direction de la Recherche, des Études, de l’Évaluation et des Statistiques (DREES)

Ministère de l’Emploi et de la Solidarité

7-11, place des Cinq Martyrs du Lycée Buffon, 75696 Paris cedex 14

Tél. : 01 44 36 91 23, *Fax* : 01 44 36 91 10, *E-mail* : christine.chambaz@sante.gouv.fr

Tél. : 01 44 36 91 43, *Fax* : 01 44 36 91 10, *E-mail* : marc.cohen@sante.gouv.fr

Références

- Bigard A., Guillotin Y., 1996, Carrières professionnelles, carrières salariales : la notion d'itinéraire caractéristique, *Économie et statistique*, n° 299, novembre, p. 73-89.
- Cases C., Lagarde P., 1996, Activité et pauvreté : une tranche de vie des personnes de 17 à 59 ans, *Insee première*, n° 450, mai.
- Eurostat, 2000, Données extraites des enquêtes Labour Force Surveys, récupérées dans la base New_Cronos disponible sur internet (http://europa.eu.int/new_cronos).
- Eurostat, 1998, Faibles rémunérations et faibles revenus : une analyse UE-12 au niveau des ménages, *Statistiques en bref, Thème 3 (Population et conditions sociales)*, n° 98-6, juin.
- Eurostat, 1998, Analyse de la répartition du revenu dans treize états-membres de l'UE, *Statistiques en bref Thème 3 (Population et conditions sociales)*, n° 98-11, septembre.
- INSEE, 1997, Variations individuelles de revenus : une première analyse du lien avec les trajectoires d'activité sur vingt-quatre mois, In : Revenus et patrimoine des ménages, édition 1997, *Synthèses*, n° 11, p.56-64.
- Lee P., Midy P., Smith A. et Summerfield C., 1998, Les sociétés britannique et française depuis vingt-cinq ans, *France, portrait social, édition 1997-1998*, Insee.
- Levy M.L., 1999, Les chômeurs dans leur famille, *Population et société*, n° 350, octobre, Ined..
- Lollivier S., 1997, Modèles univariés et modèles de durée sur données individuelles, *Document de travail Série Méthodologie Statistique*, n° 9702, Insee.
- Mercier M.A., Lee P., 1999, Le marché du travail en France et au Royaume-Uni, *Insee Première*, n° 670, août.

Dans quelle mesure les événements d'emploi et les événements familiaux peuvent-ils expliquer les transitions individuelles de pauvreté ?

Cécile Dubois, Bruno Jeandidier

Depuis les travaux empiriques menés par Duncan et *alii* (1984) au début des années 1980, il est désormais reconnu que la pauvreté doit être étudiée selon une approche longitudinale. Alors que les études transversales laissent penser que les pauvres forment un groupe stable et homogène, les approches longitudinales montrent qu'il existe certes des personnes qui connaissent de longues périodes de pauvreté, mais qu'il existe également un fort taux de rotation parmi les personnes pauvres. La pauvreté est donc un phénomène dynamique, qui doit être appréhendé à la fois comme un risque et comme une impasse, dont il serait plus ou moins difficile de sortir.

Il s'agit dans notre étude d'analyser cette dynamique de pauvreté au regard de la question centrale de ces Journées, à savoir les liens entre événements d'emploi et événements de la vie familiale. Menée sur la base des données du Panel de Ménages Lorrains (1986-1990), notre étude vise précisément à examiner l'impact combiné de ces événements sur les transitions de pauvreté.

1. Les différentes dimensions de l'analyse de la dynamique de pauvreté

La dynamique de pauvreté peut être analysée sous deux angles distincts, mais néanmoins liés : le premier consiste à s'attacher aux flux d'entrée dans la pauvreté et de sortie hors de cette dernière ; le second consiste à étudier la durée des épisodes de pauvreté. Ces deux approches sont complémentaires parce que la mobilité hors de la pauvreté détermine la plus ou moins grande persistance dans la pauvreté. Dans notre étude, la dynamique de pauvreté est uniquement étudiée selon le premier angle d'approche. En effet, les données à partir desquelles est menée cette étude posent des problèmes de censure de trop grande ampleur, en raison de la faible amplitude de la période d'observation (5 ans), pour pouvoir réaliser une analyse de durée pertinente (Jeandidier et Dubois, 2000).

Pour rendre compte de cette dynamique plusieurs éléments d'interprétation peuvent être retenus. Dans la plupart des travaux, ce sont les facteurs microéconomiques qui retiennent l'attention des chercheurs. Plusieurs catégories de facteurs sont alors identifiées : les facteurs traditionnels de catégorisation de l'individu ou de son ménage (âge, sexe, statut matrimonial, nombre d'enfants, niveau d'éducation, composition familiale, etc.) ; les facteurs relatifs à la trajectoire passée de l'individu (nombre d'épisodes de pauvreté et durée des épisodes de pauvreté), et, plus récemment, des facteurs dynamiques relatifs à la survenance d'événements liés à l'emploi et d'événements familiaux. Pourquoi se focaliser sur ces événements ? L'idée est assez simple. Quelqu'un est considéré comme pauvre si son niveau de vie est inférieur à un certain seuil. Ce niveau de vie est obtenu en faisant le rapport entre le revenu disponible du ménage, auquel appartient l'individu, et le nombre d'unités de consommation relatives à ce ménage. La variation du niveau de vie provient alors d'une variation du numérateur (les revenus) et/ou d'une variation du dénominateur (le nombre d'unités de consommation). Dès lors, il est intéressant de se pencher sur les événements engendrant une variation du dénominateur et/ou du numérateur. Sans être trop simplificateur, on peut dire que la variation du numérateur s'explique largement par la survenance d'événements relatifs à l'emploi (chômage, augmentation du nombre d'heures travaillées...), qui engendrent une modification du revenu disponible du ménage. Quant à la variation des unités de consommation, c'est la survenance d'événements familiaux (décès, naissance, union...) au sein du ménage qui en est à l'origine. Dans notre étude, nous ne tenons pas compte des facteurs rétrospectifs en raison du peu de recul que nous offre l'enquête.

L'analyse de l'incidence de ces événements sur la dynamique de pauvreté peut être menée de deux façons. Une première approche consiste à mener une analyse de court terme. La survenance d'un événement d'emploi, ou d'un événement familial, engendre à la période suivante une variation du niveau de vie. La seconde approche consiste à s'interroger sur l'effet à moyen ou long terme de ces événements sur la trajectoire de niveau de vie de l'individu. Au delà de l'effet immédiat de tels chocs sur le niveau de vie de l'individu, on peut, en effet, se demander si la trajectoire de revenus de l'individu ne risque pas d'être irrémédiablement marquée par ces événements d'emplois ou familiaux. Une telle interrogation est pertinente particulièrement dans le cas des événements professionnels et familiaux associés à l'entrée en pauvreté : dans quelle mesure de tels accidents ne risquent-ils pas d'affecter les capacités de l'individu à générer un revenu, et, de ce fait, de modifier son niveau de vie de manière irréversible. L'enjeu de cette seconde approche se pose en termes de politique économique : suivant que l'effet de ces événements est permanent ou transitoire, le regard que l'on porte sur les inégalités et sur les mesures de lutte contre la pauvreté est différent (Lechene et Magnac, 1994). Dans le cadre de notre étude, c'est le premier type d'approche que l'on retient, le panel dont on dispose ne permettant pas d'avoir un recul historique suffisant pour appréhender les effets de long terme de la survenance de tels événements sur la trajectoire de revenus des individus.

La mise en relation des événements d'emploi et des événements familiaux avec la dynamique de la pauvreté peut se faire à deux niveaux. Dans un premier temps, on peut se livrer à une analyse descriptive, en repérant les types d'événements concomitants à l'entrée dans la pauvreté et à la sortie de cette dernière. Cette perspective est développée notamment par Bane et Ellwood (1986), Duncan et *alii* (1993), Jenkins (1999) et Antolin et *alii* (1999). Dans un second temps, on peut essayer de déterminer dans quelle mesure ceux qui connaissent de tels événements ont plus de chance d'entrer en pauvreté ou d'en sortir. Cette approche, retenue par Maurin et Chambaz (1996), Antolin et *alii* (1999) et Muffels et *alii* (1999), consiste à élaborer un modèle économétrique dans lequel les événements sont intégrés sous la forme de variables indépendantes. Il s'agit alors de mesurer l'impact de ces différents événements, toutes choses égales par ailleurs, sur la probabilité de connaître une transition de pauvreté. Dans les études pré-citées, les modèles permettant d'estimer les probabilités de transition de pauvreté sont de formes réduites : les événements sont représentés par des variables dichotomiques (avoir connu ou non l'événement). En ce sens, ces modèles ne permettent pas, à proprement parler, d'« expliquer » les transitions de pauvreté, mais seulement de repérer des concomitances d'événements significatives statistiquement *ceteris paribus*. En effet, les modifications de revenus et du nombre d'unités de consommation sont le fruit d'une combinaison complexe de décisions en matière d'offre de travail du ménage, de formation d'un ménage, de fécondité, comportements qu'il conviendrait de modéliser eux-mêmes. Dès lors, seul un modèle structurel permettrait de capter cette complexité en introduisant, dans l'estimation des probabilités de transition de pauvreté, des variables comme, par exemple, la probabilité d'être au chômage ou la probabilité de divorcer. Comme les résultats obtenus par Antolin et *alii* (1999) ou Muffels et *alii* (1999), les résultats présentés dans notre étude sont tirés d'une modélisation de forme réduite.

2. La méthodologie : indicateurs de transitions de pauvreté et indicateurs d'événements

Pour déterminer l'impact des événements liés à l'emploi et des événement de vie familiale sur la dynamique de la pauvreté, les trois éléments suivants doivent être définis : le seuil de pauvreté, l'échantillon retenu et les événements.

2.1. Le seuil de pauvreté

La plupart des travaux utilisent la moitié du niveau de vie médian comme seuil de pauvreté, l'échelle d'équivalence retenue variant selon les auteurs (cf. tableau 1). L'unité de calcul pour le revenu est le ménage, même si l'unité d'observation est, presque toujours, l'individu. Pour notre part, pour chacune des vagues d'enquête, nous partons d'un fichier de ménages, puisque c'est à ce niveau que nous mesurons la pauvreté, contenant le revenu total annuel (avant IRPP)¹ de l'ensemble des membres du ménage ainsi que le nombre d'individus du ménage. Suivant les recommandations de Atkinson, Rainwater et Smeeding (1995), nous avons retenu une échelle d'équivalence égale à la racine carrée du nombre d'individus du ménage. Ainsi, le

1. Les revenus ont fait l'objet de procédures d'imputation de valeurs manquantes (Reinhardt, 1994) ; il demeure cependant un peu moins de 1 % des ménages, dans chacune des vagues d'enquête, pour lesquels il n'a pas été possible de procéder à des imputations ; ils sont exclus de l'analyse.

Tableau 1 – Les caractéristiques méthodologiques des principales études portant sur le lien entre événements d'emploi ou de vie familiale et transitions de pauvreté

Auteurs	Base de données	Seuil de pauvreté (SP)	Échantillon	Événements liés à l'emploi	Événements familiaux
Bane, Ellwood (1986)	PSID (1970-82)	SP = <i>needs standard</i> Sortie de pauvreté : passer d'un niveau de vie inférieur au SP à un niveau de vie supérieur au 1.5 SP	Unité d'observation : l'individu Transitions de pauvreté annuelles poolées	Augmentation des revenus d'activité du chef de ménage (s) Augmentation des revenus d'activité de la femme du chef de ménage (s) Augmentation des revenus d'activité des autres membres du ménage (s) Augmentation des autres types de revenus Chute des revenus du chef de ménage (e) Chute des revenus de la femme du chef de conjoint (e) Chute des revenus des autres membres du ménage (e) Chute des autres types de revenus (e)	Augmentation du nombre de membres du ménage, mais même chef de ménage (e) Femme vivant en couple devient chef de ménage (e) Enfant d'un chef de ménage masculin devient enfant d'un chef de ménage féminin (e) Naissance d'un enfant dans un ménage pauvre (e) Enfant, petit-enfant ou autre cohabitant devient chef de ménage ou conjoint d'un chef de ménage (e + s) Diminution du nombre de membres du ménage (s) Chef de ménage féminin devient conjoint d'un chef de ménage masculin (s) Enfant d'un chef de ménage féminin devient enfant d'un chef de ménage masculin (s)
Duncan et alii (1993)	PSID (1980-86) ESEML (1985-86) SOEP (1984-86) LAD (1983-86) HINK (1981-88) SEP (1985-87) LHP (1985-86) Irlande (1986/88)*	SP = 50 % du niveau de vie médian Échelle d'équivalence : Oxford Sortie de pauvreté : passer d'un niveau de vie inférieur au SP à un niveau de vie supérieur à 60 % du niveau de vie médian	Unité d'observation : les familles avec enfants Transitions de pauvreté annuelles poolées	Accroissement d'emploi dans le ménage : de moins de 500 heures travaillées par an à plus de 750 heures (s) Accroissement de l'offre de travail du ménage : accroissement d'au moins 250 heures par an pour une durée initiale ≥ 500 h.(s) Baisse d'emploi dans le ménage : de plus de 750 heures travaillées par an à moins de 500 heures (e) Baisse de l'offre de travail du ménage : diminution d'au moins 250 heures par an aboutissant à une offre de travail ≥ 500 h. (e)	Union (e) Désunion (s)
Jenkins (1999)	BHPS (1991-96)	SP = 50 % du niveau de vie moyen de la vague 1991 Échelle d'équivalence : <i>Mc Clements before Housing Costs</i> Sortie de pauvreté : passer d'un niveau de vie inférieur au SP à un niveau de vie au moins supérieur de 10 % au SP	Unité d'observation : l'individu Transitions de pauvreté annuelles poolées	Mêmes événements que dans Bane et Ellwood (1986)	Mêmes événements que dans Bane et Ellwood (1986), avec en plus : Autres changements (s + e) Arrivées, dans un ménage pauvre, de personnes absentes à la vague précédente (bébé, conjoint, autres) (e)
Antolin et alii (1999)	BHPS (1991-96) PSID (1988-93) GSOEP (1991-96) LAD (1990-95)	SP = 50 % du niveau de vie médian Échelle d'équivalence : racine carrée du nombre d'individus présents dans le ménage Sortie de pauvreté : passer d'un niveau de vie inférieur au SP à un niveau de vie supérieur à 10 % du SP	Unité d'observation : l'individu Transitions de pauvreté annuelles poolées	Diminution totale (ou partielle) du nombre de personnes ayant un emploi (e) Diminution du nombre d'heures travaillées par un (ou plus) membre du ménage (e) Augmentation du nombre de personnes ayant un emploi (passage de 0/1 personne ayant un emploi à au moins une/ou plus) (s) Augmentation du nombre d'heures travaillées par un (ou deux) membre du ménage (s) Pas de changement dans le ménage par rapport à l'emploi ou aux revenus d'activité (s + e)	Un conjoint devient chef de ménage (e) Enfant ou autre cohabitant devient chef de ménage (e) Naissance (e + s) Augmentation du nombre de membres du ménage (e + s) Diminution du nombre de membres du ménage (e + s) Une femme chef de ménage se met en couple (s) Enfant ou autre cohabitant devient conjoint (s)
Muffles et alii (1999)	GSOEP (1986-96) BHPS (1991-95) SEP (1985-95)	SP = 50 % du niveau de vie médian Échelle d'équivalence : OCDE modifiée	Unité d'observation : l'individu Typologie de pauvreté (persistante, éphémère, récurrente) déduite des transitions annuelles	Chef de ménage perd son emploi (s) Chef de ménage trouve un emploi (s) Quelqu'un dans le ménage perd son emploi (s) Quelqu'un dans le ménage trouve un emploi (s) Augmentation du nombre de personnes ayant un emploi (s) Diminution du nombre de personnes ayant un emploi (s)	Union (s) Désunion (s)

s : événement associé à la sortie de pauvreté ; e : événement associé à l'entrée en pauvreté ; * Pour l'Irlande, les transitions de pauvreté ont été calculées sur deux années non consécutives : 1986 et 1988.

BHPS : British Household Panel Study (GB) ; ESEML : Enquête Socio-Economique des Ménages Lorrains (F) ; GSOEP : German Socioeconomic Panel (All) ; HINK : Household Income Survey (Suède) ; LAD : Longitudinal Administrative Database (Canada) ; LHP : Liewen zu Letzebuerg Household Panel (Lux) ; PSID : Panel Study of Income Dynamics (EU) ; SEP : Socioeconomic Panel Project (P-B) ; SOEP : Socioeconomic Panel (RFA).

niveau de vie se calcule-t-il simplement par le rapport entre le revenu total et cette racine carrée. Ensuite, le seuil de pauvreté est classiquement considéré comme égal à 50 % du niveau de vie médian. Les ménages sont ensuite caractérisés pauvres et non pauvres selon ce critère². Cependant, puisque nous avons comme objectif de mesurer des transitions, nous avons distingué les ménages qui sont proches du seuil de pauvreté (entre 45 % et 55 % de la médiane) des autres ménages. En effet, on peut considérer qu'il est excessif de parler d'une sortie de pauvreté lorsque le ménage, grâce à seulement quelques francs, franchit le seuil. On retient donc une frange autour du seuil pour ne considérer comme une transition que celles qui sont franches : passer d'un niveau de vie situé entre 45 % et 50 % de la médiane en t à plus de 55 % de la médiane en t+1, ou l'inverse. Une fois ces calculs effectués, on considère que la situation des individus vis-à-vis de la pauvreté est celle de leur ménage. Travaillant maintenant au niveau d'un fichier d'individus, on obtient, pour les cinq vagues de 1986 à 1990, les taux de pauvreté individuels suivants : 4,6 %, 5,0 %, 5,3 %, 5,6 % et 5,3 %³.

2.2. L'échantillon retenu et les transitions de pauvreté

Dans tous les travaux (cf. tableau 1), les transitions de pauvreté sont mesurées à partir de données annuelles : devient pauvre l'individu dont le niveau de vie était supérieur au seuil de pauvreté l'année t, puis devient inférieur à ce seuil l'année suivante t+1 (et inversement pour les sorties de pauvreté). Les individus sont alors comptés autant de fois qu'ils ont connu d'épisodes transitoires. L'analyse porte donc sur des transitions annuelles de pauvreté poolées. Partant du fichier des 7553 individus présents lors de la première vague d'enquête en 1986, nous procédons de même en construisant l'échantillon poolé des individus de la cohorte initiale présents en t et t+1 pour chacun des couples d'années successives de 1986 à 1990⁴. C'est sur cet échantillon poolé que nous étudions la concomitance entre événements d'emploi ou de vie familiale et événements d'entrée et de sortie de la pauvreté. Le tableau 2 recense de manière détaillée, pour cet échantillon, la dynamique des niveaux de vie sur la base de laquelle ont été construits les indicateurs d'événements de pauvreté.

2.3. Les indicateurs d'événements

Le traitement des événements (identification, classement, effets attendus sur la dynamique de pauvreté) change d'une analyse à l'autre.

Selon les travaux, les indicateurs permettant d'identifier les événements liés à l'emploi diffèrent. Quatre grands types d'indicateurs sont utilisés, soit de manière exclusive, soit de manière combinée : la variation du nombre de personnes ayant un emploi, la variation des revenus (d'activité *versus* d'autres sources), la variation du nombre d'heures travaillées, l'absence d'événement lié à l'emploi.

Pour notre part, nous avons choisi de définir les événements liés à l'emploi d'une façon un peu différente des précédentes. En effet, nous avons retenu comme indicateurs les changements de situations individuelles vis-à-vis de l'emploi ou du non-emploi⁵. Les événements liés à l'emploi consistent donc ici en un décompte des

2. Les taux de pauvreté des ménages sont estimés à, respectivement pour les années 1986 à 1990, 6,3 %, 6,0 %, 7,4 %, 8,3 % et 7,6 %.

3. Les calculs sont effectués sur des observations pondérées. La pondération annuelle tient compte de la spécificité du tirage de l'échantillon initial et de l'attrition différentielle d'une vague sur l'autre (Jmel, 1996).

4. La constitution d'un échantillon de suivis individuels, à partir d'une enquête longitudinale, pose quelques difficultés. En effet, une enquête de ce type est sujet à de multiples flux. Dans les ménages enquêtés, des enfants naissent, des individus meurent, certains ménages s'élargissent (mises en couple, accueils de parents âgés, etc.). Par ailleurs, des individus refusent de participer à l'enquête alors qu'ils l'avaient accepté auparavant, d'autres déménagent hors du champ d'enquête (ménages ordinaires en Lorraine dans notre cas). Pour une description détaillée de ces fluctuations de l'échantillon du Panel de Ménages Lorrains, on se reportera à Jeandidier et Jmel (1995). Pour notre étude, nous avons décidé, très simplement, de ne retenir que les individus ayant la même durée d'observation potentielle, à savoir ceux ayant accepté l'enquête lors de la première vague (tous sont potentiellement observables cinq fois). Les individus arrivant dans l'enquête à partir de la deuxième vague (soit 862 individus) ne sont pas retenus comme unité d'observation, en revanche ils doivent être retenus (comme cohabitants) dans les fichiers d'exploitation puisqu'ils appartiennent aux mêmes ménages que les unités d'observation, ils sont alors simplement apporteurs d'informations permettant de caractériser correctement les ménages dans lesquels vivent les individus unités d'observation. Nous suivons donc les 7553 individus présents à l'enquête en 1986. Malheureusement cette cohorte subit une certaine attrition au cours du temps qui n'est pas totalement corrigée par la pondération à notre disposition, cette pondération étant calculée sur l'ensemble des individus et non sur les seuls individus de la cohorte initiale : le passage de l'ensemble des individus aux seuls individus de la cohorte initiale encore présents réduirait de 0,6 point (en 1990) la proportion d'individus ayant un niveau de vie inférieur à 50 % de la médiane, soit une sous-estimation d'environ 10 % du taux de pauvreté (cf. Jeandidier et Dubois, 2000).

5 Bien que l'enquête fournisse un calendrier mensuel des positions individuelles vis-à-vis de l'activité, on n'a retenu qu'une observation annuelle : l'observation à la date de l'enquête. La principale raison de ce choix est la grande complexité qu'il y a à

différentes transitions individuelles se produisant dans le ménage et non en un calcul du solde d'emploi résultant des différentes transitions individuelles. Dans l'enquête, la situation vis-à-vis de l'activité est connue de manière très détaillée, mais nous avons opté pour une certaine simplification car l'objectif est de construire des indicateurs de transition. En effet, si nous retenons un nombre important de statuts, les transitions étant construites par la combinaison de la situation à deux moments, on aboutirait rapidement à une prolifération des types de transitions. Ainsi, dans notre cas, en ne retenant que six statuts, on obtient 36 types de transitions. Les six statuts retenus sont les suivants : 1. individu en emploi (y compris tous les cas d'interruption momentanée de l'exercice de l'emploi et les cas d'emplois aidés) ; 2. individu, sans emploi, à la recherche d'un emploi (inscrit ou non à l'ANPE) ; 3. individu retraité (y compris préretraité sans emploi) ; 4. inactif hors du système de formation initiale ou professionnelle ; 5. enfant en bas âge, écolier, collégien, lycéen, étudiant, adulte en formation ; 6. individu absent de l'enquête.

Tableau 2 – Transitions de pauvreté des individus de la cohorte initiale présents en t et t+ 1
Échantillon poolé (N = 24 132)

Niveau de vie en % du niveau de vie médian	< 45 % en t	> 45 % et < 50 % en t	> 50 % et < 55 % en t	> 55 % en t
< 45 % en t+1	<i>Pauvre persistant</i> 266 (1,6 %)	<i>Pauvre persistant</i> 70 (0,4 %)	<i>Entrée dans la pauvreté</i> 62 (0,2 %)	<i>Entrée dans la pauvreté</i> 234 (1,1 %)
> 45 % et < 50 % en t+1	<i>Pauvre persistant</i> 72 (0,3 %)	<i>Pauvre persistant</i> 59 (0,2 %)	<i>Non pauvre persistant : entrée pas assez franche</i> 48 (0,2 %)	<i>Entrée dans la pauvreté</i> 185 (0,8 %)
> 50 % et < 55 % en t+1	<i>Sortie de la pauvreté</i> 43 (0,2 %)	<i>Pauvre persistant : sortie pas assez franche</i> 48 (0,2 %)	<i>Non pauvre persistant</i> 75 (0,3 %)	<i>Non pauvre persistant</i> 284 (1,3 %)
> 55 % en t+1	<i>Sortie de la pauvreté</i> 259 (1,2 %)	<i>Sortie de la pauvreté</i> 173 (0,7 %)	<i>Non pauvre persistant</i> 250 (1,0 %)	<i>Non pauvre persistant</i> 22.004 (90,2 %)

Source : Panel de Ménages Lorrains (INSEE et ADEPS).

Effectifs absolus non pondérés. Effectifs relatifs pondérés selon le poids en t+1.

À partir de ces six statuts, nous avons donc construit les transitions individuelles d'une année sur l'autre, puis nous les avons sommées au niveau des ménages. Une telle procédure aboutit à un nombre d'événements différents très important (Jeandidier et Dubois, 2000). La simplification retenue consiste à privilégier les changements affectant le statut d'actif occupé et ce, sans tenir compte du nombre de personnes concernées dans le ménage (cf. tableau 3). Ainsi, nous avons distingué l'accès à l'emploi de la perte d'emploi et avons décliné ces deux types de transitions selon trois autres statuts : le chômage, la retraite et l'inactivité. Ce faisant, nous formulons implicitement une hypothèse selon laquelle l'impact en termes de variation de niveau de vie associé à la perte ou à l'accès à l'emploi ne serait pas de même ampleur selon l'ancien ou le nouveau statut de non-emploi. Une deuxième distinction est effectuée pour tenir compte du fait que certains accès à l'emploi, ou certaines pertes d'emploi, sont ou non du(e)s à l'arrivée ou au départ d'individus dans le ménage : dans l'affirmative, ces événements d'emploi sont en effet alors simultanés à des événements de vie familiale. Enfin, certains changements de statut entre catégories de non-emploi ont été regroupés.

En ce qui concerne les événements familiaux, les indicateurs sont identiques quelle que soit l'étude : naissance, union, désunion, décès, décohabitation, (re)cohabitation. Dans certains travaux, ces événements ne sont pas qualifiés de la même façon selon la position de l'individu dans le ménage. Pour certains individus, l'événement est considéré comme quelconque : il s'agit d'une variation du nombre d'unités de consommation. Pour d'autres, au contraire, une terminologie particulière est réservée pour qualifier l'événement. En effet, on suppose que, pour ces catégories d'individus, l'événement est spécifique dans le sens où il jouerait un rôle déterminant en matière de dynamique de pauvreté. Ainsi, par exemple, une désunion est désignée par l'expression « enfant d'un couple qui devient enfant d'un chef de ménage femme » pour l(es)enfant(s) du couple et est désignée par l'expression « femme vivant en couple devenant chef de

construire des indicateurs de changement de statut d'activité sur la base d'un calendrier de 60 mois. Mais au delà de la justification technique, on peut avancer l'idée selon laquelle, puisque l'enquête a lieu à une période non sujette à un pic saisonnier du point de vue de l'emploi, l'observation à un moment donné du temps est une assez bonne approximation de l'ensemble de la période annuelle. Cependant, on gardera en mémoire le fait que nous sous-estimons certainement la fréquence des transitions relatives aux individus très mobiles (ou instables) du point de vue de leur statut d'emploi.

ménage » pour la conjointe. En revanche, pour les autres membres du ménage, la désunion est désignée par l'expression « diminution du nombre de membres du ménage », si effectivement tel est le cas pour l'individu en question ; elle peut donc se confondre avec d'autres événements.

Pour notre part, nous avons suivi une méthodologie peu différente pour classer les différents types d'événements familiaux. En effet, nous les avons construits à partir de la caractérisation des individus qui entrent ou sortent des ménages. Pour la construction des indicateurs de sortie d'individus hors de leurs ménages d'origine, trois types d'événements ont été distingués : la disparition d'un individu du fait de son décès, le départ d'un individu qui prend son autonomie par rapport aux autres membres du ménage, la rupture d'une union matrimoniale (avec distinction entre divorce, rupture d'union libre et veuvage). Du point de vue des entrées dans un ménage, nous retenons trois modalités d'entrée : entrée par naissance, par mise en couple, par (re)cohabitation. Remarquons que, en fait, on ne comptabilise ici qu'un type particulier de (re)cohabitations : celles relatives à des nouveaux individus entrant dans l'enquête (et donc, dont on n'observe pas la décohabitation de leur ménage d'origine). On ne décompte donc pas les cas de (re)cohabitation simultanée à une scission de ménage ; en effet, lorsqu'il y a scission d'un ménage, on peut considérer que tous les individus quittent leur ménage de t (décohabitation) pour entrer dans de nouveaux ménages en t+1 ((re)cohabitations) : la décohabitation se confond donc avec la (re)cohabitation. C'est pourquoi ces (re)cohabitations ne sont pas comptabilisées comme des événements d'entrée mais sont repérées comme des décohabitations, c'est-à-dire comme des sorties⁶.

La plupart des travaux considèrent que les événements peuvent être simultanés (ex : l'individu appartient à un ménage qui a connu en même temps une augmentation du nombre de personnes ayant un emploi et l'arrivée d'un nouveau membre). Certaines analyses (Bane et Ellwood, 1986 ; Jenkins, 1999), au contraire, hiérarchisent les événements, en identifiant pour chaque épisode de pauvreté un événement principal d'entrée en pauvreté et un événement principal de sortie de pauvreté. La classification opérée s'appuie sur l'hypothèse du primat du changement du chef de ménage. Dans un premier temps, il s'agit de regarder si le ménage a connu un changement de chef de ménage au cours des deux années précédant l'année de l'enquête. Si un tel changement a eu lieu, l'entrée ou la sortie est alors associée à ce changement. L'hypothèse implicite est que, même si d'autres éléments sont susceptibles de jouer simultanément sur la dynamique de pauvreté, le changement de chef de ménage mérite d'être distingué des autres événements. Ce type d'événement est qualifié par les auteurs d'événement démographique. Si le ménage n'a pas changé de chef de ménage, il s'agit alors de regarder si les besoins du ménage, mesurés par le nombre de membres du ménage, ont varié proportionnellement plus que les revenus du ménage. Si c'est le cas, il s'agit encore d'un événement démographique. Enfin, si la variation relative du revenu est supérieure à la variation relative des besoins du ménage, il s'agit d'un événement de revenus.

Dans certaines analyses, les événements sont classés en fonction de leurs effets attendus sur la dynamique de pauvreté. Ainsi, parmi l'ensemble des événements recensés, certains sont supposés n'avoir d'incidence que sur l'entrée (ou la sortie) en pauvreté. D'autres travaux, en revanche, ne font pas d'hypothèse *a priori* quant à l'influence positive, ou négative, des événements sur les transitions de pauvreté. Il s'agit juste de repérer des concomitances entre événements et transitions de pauvreté, les résultats pouvant ensuite être interprétés en termes de causalité. C'est cette dernière démarche que nous avons retenue.

Notons, pour terminer, que, selon les choix méthodologiques qui sont opérés, la répartition des transitions de pauvreté selon l'événement qui leur est associé est susceptible de se modifier. Pour cette raison, les résultats des travaux ne sont pas forcément comparables entre eux puisqu'ils ne retiennent pas tous la même méthodologie pour mesurer la pauvreté et pour définir les événements relatifs à l'emploi ou les événements familiaux.

3. Les résultats de nos analyses menées à partir du Panel de Ménages Lorrains (1986-90)

Il s'agit ici d'examiner la concomitance des événements de pauvreté et des événement d'emploi ou de vie familiale, puis d'évaluer l'impact des événements sur la probabilité de connaître une transition de pauvreté.

6. Pour une analyse détaillée de ces événements d'emploi et de vie familiale, cf. Jeandidier et Dubois (2000).

3.1. L'analyse descriptive

En matière d'emploi, nous faisons l'hypothèse qu'une perte d'emploi devrait être proportionnellement plus fréquemment associée à une entrée en pauvreté, et, à l'inverse, un accès à l'emploi devrait être un facteur déterminant de sortie de pauvreté, hypothèse qu'il convient cependant de nuancer dans la mesure où il faut tenir compte du rôle d'amortisseur des variations du niveau de vie que constitue la protection sociale (en particulier grâce aux pensions de retraite et aux indemnités de chômage).

Côté *perte d'emploi* (cf. tableau 3), notre hypothèse semble être nettement confirmée lorsque l'on observe les transitions de l'emploi vers le chômage : ce type d'événement concerne 8,2 % des individus qui deviennent pauvres (contre seulement 3,7 % des personnes restant non pauvres) ; de même, la perte d'au moins un emploi du fait de départs d'individus des ménages concernés (ou du fait que l'individu quitte un ménage où se trouvait une personne pourvue d'emploi) s'observe dans une proportion nettement plus importante chez les individus devenant pauvres (12,6 %, contre 4,0 %). Il en est de même pour les deux autres types de transitions (passage de l'emploi à la retraite ou à l'inactivité), mais la différence n'est pas statistiquement significative au seuil de 5 %. En revanche, il convient de souligner que certains types de transitions avec perte d'emploi sont également proportionnellement sur-représentés parmi le sous-groupe des individus qui échappent à la pauvreté (c'est le cas pour les transitions de l'emploi vers le chômage). Ceci est de nature à infirmer notre hypothèse générale, mais une telle infirmation mérite d'être testée économétriquement (approche multi-critérielle), car il est toujours possible que certains individus connaissent simultanément dans leur ménage des événements contradictoires (exemple : une perte d'emploi compensée par un accès à l'emploi).

Côté *accès à l'emploi*, qu'il s'agisse de nouveaux individus arrivant pourvus d'emploi, ou d'individus quittant le chômage, ces types d'événements sont toujours proportionnellement et significativement sur-représentés dans le sous-groupe des individus échappant à la pauvreté. Mais on observe avec étonnement que le passage de l'inactivité (ou du chômage) à l'emploi est fortement sur-représenté parmi les individus tombant dans la pauvreté ; là encore, il conviendrait de vérifier si ce type d'événement ne se produit pas simultanément à d'autres événements générateurs de pertes de niveau de vie⁷.

En matière de *transitions relatives au non-emploi*, il est intéressant de noter que le départ d'individus dépourvus d'emploi (ou le fait de quitter des individus sans emploi) est un événement associé à l'entrée en pauvreté (15,3 % des nouveaux pauvres connaissent cet événement, contre seulement 4,2 % des personnes restant non pauvres). Quant aux transitions de l'inactivité (hors retraite) vers le chômage, elles s'observent proportionnellement plus qu'en moyenne parmi les individus qui demeurent pauvres, mais aussi parmi les individus tombant dans la pauvreté (respectivement 8,9 % et 11,2 %, contre 4,1 % en moyenne) ; de telles transitions, bien plus que des causes de pauvreté, devraient être interprétées au contraire comme des conséquences : la pauvreté inciterait à rechercher un emploi. Les transitions inverses (chômage vers inactivité) s'observent également proportionnellement plus qu'en moyenne parmi les nouveaux pauvres ; si la fin du chômage est associée à la fin de l'indemnisation, ces événements peuvent être interprétés comme des causes de pauvreté, mais pour les quelques (1 %) transitions du chômage à la formation, il pourrait s'agir plutôt de conséquences de la pauvreté, l'accès à une formation s'inscrivant probablement dans une démarche de tentative de retour à l'emploi.

L'hypothèse générale en matière d'événements de vie familiale est d'abord que de tels événements doivent être plus fréquents lorsqu'il y a changement de statut vis-à-vis de la pauvreté (le sens de la causalité étant plus délicat à déterminer qu'en matière d'événements d'emploi). La lecture du tableau 3 nous enseigne que, effectivement, l'absence d'événements familiaux est proportionnellement plus fréquente parmi les individus qui ne changent pas de situation vis-à-vis de la pauvreté. Ensuite, plus précisément, on peut poser l'hypothèse selon laquelle les *départs d'individus* devraient être plutôt associés à des entrées dans la pauvreté pour les individus *quittés*, car, dans la plupart des cas, la réduction des besoins engendrée par la diminution du nombre d'unités de consommation ne devrait pas, du fait des économies d'échelle, compenser les pertes de revenus dues aux départs. En effet, qu'il s'agisse de décès de personnes âgées, de décohabitations de jeunes adultes qui prennent leur autonomie, ou de ruptures de couples, il est probable que, dans tous ces cas, les individus partants étaient le plus souvent des apporteurs de revenus. En revanche, pour les individus *quittant* le ménage, du moins certains d'entre eux, le raisonnement est inverse : leurs revenus personnels étant identiques et leurs charges étant moindres, leur niveau de vie devrait augmenter (cas du divorcé quittant sa conjointe et ses enfants). Cependant, ces cas d'accroissement du niveau de vie suite à une scission du

7. Dans la négative, une autre explication pourrait tenir au caractère précaire de l'emploi auquel l'individu a accédé.

ménage doivent être plus rares que les cas de réduction du niveau de vie suite à l'éclatement du ménage (dans le cas d'un décès il n'y a pas, de fait, d'individu quittant le ménage pour un autre ménage et dans le cas d'une décohabitation, l'individu quittant le ménage est souvent un jeune adulte qui quitte ses parents et qui connaît alors une baisse de son niveau de vie après avoir profité du niveau de vie assuré essentiellement par les revenus de ses parents). Comme attendu, tous les événements associés à des départs d'individus du ménage sont sur-représentés dans le sous-groupe des individus entrant dans la pauvreté : 12,6 % ont connu une ou plusieurs décohabitations (contre 5,9 % des individus restant non pauvres), 2,3 % ont connu un divorce (contre 0,4 %), 0,9 % ont connu une rupture d'union libre (contre 0,2 %), 6,1 % ont connu un veuvage ou un décès (contre 0,7 %).

Tableau 3 – Proportions d'individus, vivant dans un ménage où au moins un individu a connu la transition d'emploi ou de vie familiale, selon leurs situations en termes de transitions de pauvreté

Échantillon poolé des individus de la cohorte initiale présents en t et t+1.	Restent pauvres 536 (2,8 %)	Deviennent non pauvres 478 (2,1 %)	Restent non pauvres 22636 (93,0 %)	Deviennent pauvres 482 (2,1 %)	Ensemble 24132 (100 %)
Aucun événement d'emploi	61,2 %	* 43,8 %	67,5 %	* 42,9 %	66,3 %
Emploi vers chômage	2,6 %	* 5,5 %	3,7 %	* 8,2 %	3,8 %
Emploi vers retraite	3,0 %	1,8 %	1,8 %	2,8 %	1,9 %
Emploi vers inactivité ou formation	4,6 %	6,0 %	2,8 %	3,6 %	2,9 %
Emploi vers absence	1,1 %	0,7 %	4,0 %	* 12,6 %	4,1 %
Absence vers emploi	0,0 %	* 4,0 %	1,6 %	0,7 %	1,6 %
Chômage ou retraite vers emploi	8,1 %	* 16,9 %	5,2 %	* 8,2 %	5,6 %
Inactivité ou formation vers emploi	5,2 %	7,9 %	5,7 %	* 10,5 %	5,9 %
Non-emploi vers absence	3,7 %	5,9 %	4,2 %	* 15,3 %	4,4 %
Absence vers non-emploi	4,7 %	6,7 %	5,4 %	6,4 %	5,4 %
Chômage vers inactivité ou formation	6,5 %	5,6 %	2,1 %	* 3,7 %	2,3 %
Inactivité ou formation vers chômage	8,9 %	* 3,2 %	3,8 %	* 11,2 %	4,1 %
Autres transitions entre statuts de non-emploi	1,9 %	* 7,7 %	1,8 %	* 4,9 %	2,0 %
Aucun événement de vie familiale	90,9 %	* 85,1 %	87,4 %	* 74,9 %	87,1 %
Arrivée d'un ou plusieurs cohabitants	2,1 %	3,9 %	1,6 %	* 0,4 %	1,6 %
Une arrivée par union	0,4 %	* 2,1 %	1,4 %	* 3,2 %	1,4 %
Une ou deux arrivées par naissance	2,5 %	4,3 %	3,9 %	4,8 %	3,8 %
Un ou plusieurs départs par décohabitation	3,9 %	5,0 %	5,9 %	* 12,6 %	5,9 %
Départ(s) suite à une rupture d'union libre	0,1 %	0,1 %	0,2 %	* 0,9 %	0,2 %
Départ(s) suite à un divorce	0,0 %	0,0 %	0,4 %	* 2,3 %	0,5 %
Veuvage suite au décès du conjoint	0,7 %	1,4 %	0,5 %	* 5,3 %	0,6 %
Décès d'un individu non en couple	0,0 %	0,0 %	0,2 %	* 0,8 %	0,2 %

Source : Panel de Ménages Lorrains (INSEE et ADEPS).

Effectifs relatifs pondérés selon le poids en t+1. * : différence significative au seuil de 5 %.

Les hypothèses relatives aux événements amenant de *nouveaux individus* dans le ménage sont plus délicates à formuler. Le cas des naissances est le cas le plus simple : une naissance implique une réduction du niveau de vie du fait de l'accroissement du nombre d'unités de consommation et de l'éventuel arrêt d'activité de la mère généralement mal compensés par l'octroi de prestations familiales supplémentaires ; une telle réduction du niveau de vie peut donc éventuellement être à l'origine d'une entrée dans la pauvreté. En revanche, il est difficile de poser une hypothèse simple à propos des mises en couple, car tout dépend alors du statut vis-à-vis de l'emploi du nouveau conjoint (apporteur ou non de revenus substantiels compensant l'accroissement des besoins). Quant aux (re)cohabitations, elles recouvrent des situations fort différentes (accueil d'un parent âgé apporteur ou non d'une retraite substantielle, retour d'un grand enfant à la suite d'une rupture matrimoniale ou du fait d'une perte d'emploi, voire d'une fin de période d'étude universitaire, là encore avec ou non apport d'un revenu substantiel, etc.) ; on peut cependant penser que de tels arrangements familiaux sont plutôt sources d'un accroissement du niveau de vie pour les (re)cohabitants, car la décision de (re)cohabiter chez ses parents (ou chez ses enfants) est sans doute souvent associée à la mobilisation de la solidarité familiale pour faire face à une situation difficile, notamment financièrement⁸. Cependant, les (re)cohabitants étant de nouveaux individus dans l'enquête, on n'observe pas leur éventuelle sortie de pauvreté puisqu'ils sont absents en t et donc exclus de l'échantillon ; seuls les individus qui les accueillent sont observés⁹. Pour les *individus accueillant* ces nouveaux (re)cohabitants, leurs niveaux de vie

8. Cette difficulté peut cependant ne pas être de nature économique, mais de nature affective ou relever de l'état de santé de l'individu, ce qui rend assez vulnérable notre hypothèse.

9. Rappelons que les (re)cohabitations à la suite d'une scission de ménage ne sont pas dénombrées parmi les (re)cohabitations, mais parmi les décohabitations.

peuvent subir une certaine diminution, mais probablement pas d'une ampleur telle qu'elle entraîne une entrée dans la pauvreté. En effet, si tel avait dû être le cas, le (re)cohabitant ne serait probablement pas passé à l'acte. D'après les résultats présentés dans le tableau 3, la survenance d'une naissance ne semble pas être un événement significativement plus fréquemment associé à l'entrée dans la pauvreté. En ce qui concerne les mises en couple, elles sont significativement plus fréquemment associées à la fois aux entrées et aux sorties de pauvreté, ce qui corrobore nos précédents propos relatifs à la grande diversité de situations que peut envelopper cet événement. Enfin, on observe une très faible proportion de cohabitations chez les individus qui entrent dans la pauvreté (0,4 %, contre 1,6 %) : comme nous le suggérons en hypothèse, la décision de (re)cohabitation ne serait donc pas prise lorsqu'elle risque de compromettre gravement le niveau de vie du ménage d'accueil (au point de le faire franchir le seuil de pauvreté).

3.2. L'analyse économétrique

Si l'analyse descriptive nous a permis de confirmer certaines de nos hypothèses, elle n'a cependant qu'un statut exploratoire dans la mesure où elle ne permet pas de raisonner toutes choses égales d'ailleurs ; or nous avons relevé certains résultats étonnants mais éventuellement compréhensibles si l'on admet l'existence d'une certaine simultanéité d'événements ayant des effets opposés. Par ailleurs, l'analyse descriptive ne permet pas de répondre à la question centrale de ces Journées, à savoir le lien entre événements d'emploi et événements de vie familiale. Dans notre problématique, cette question pourrait notamment s'explicitier ainsi : les événements d'emploi renforcent-ils les effets des événements de vie familiale dans la survenance des transitions de pauvreté ? Pour aller dans le sens de cette interrogation, nous proposons une analyse économétrique consistant à estimer, indépendamment, les probabilités d'entrée et de sortie de la pauvreté à l'aide de deux régressions Logit. Pour chacune de ces deux régressions, nous proposons quatre modèles complémentaires : le premier ne tient compte que des événements de vie familiale, le second ajoute à ces derniers les événements d'emploi non liés aux événements de vie familiale, enfin les deux autres modèles spécifient explicitement, à l'aide de variables croisées, les éventuelles simultanités entre événements des deux dimensions (emploi et structure familiale)¹⁰. Précisons également que tous les modèles intègrent, comme variables explicatives contextuelles, certaines caractéristiques d'état en t (structure familiale, âge du chef de ménage, année d'observation) : elles permettent de nuancer les effets estimés des événements selon le contexte dans lequel ils se produisent (on peut en effet faire l'hypothèse que, par exemple, la perte d'un emploi n'aura pas le même impact, en termes de transitions de pauvreté, selon qu'elle se produit dans une famille monoparentale ou dans une famille à deux actifs)¹¹.

10. Faute d'effectifs suffisants, il n'a pas été possible de croiser systématiquement tous les événements d'emploi avec tous les événements de vie familiale. Nous avons alors effectué une typologie simplifiée d'événements d'emploi avec laquelle nous avons croisé tous les événements de vie familiale (les quelques croisements non spécifiés proviennent du simple fait qu'ils n'apparaissent jamais dans l'échantillon). Les deux modèles à variables croisées se distinguent simplement par le fait que, lorsque des événements d'emploi se produisent sans événement de vie familiale, on utilise soit la nomenclature d'emploi simplifiée, soit la nomenclature détaillée.

11. L'année d'observation n'a pas été retenue comme variable contextuelle dans la spécification relative à la probabilité de sortir de la pauvreté et ce, du fait de la faiblesse des effectifs (retenir cette variable temporelle aurait amené à ce que la modalité croisée de référence caractérise un groupe très limité d'individus, ce qui n'est pas recommandé par la méthode de régression : risque important de colinéarité). Les effets des différents événements doivent se comprendre par rapport à la modalité de référence suivante : individu vivant dans une famille dépourvue d'emploi dont le chef est d'âge intermédiaire, ne connaissant aucun événement et observé en 1989-90. Quel que soit le modèle, l'âge du chef de ménage n'est pas significativement lié aux probabilités estimées. Dans l'estimation de la probabilité d'entrer dans la pauvreté, les coefficients relatifs aux variables d'année d'observation sont significatifs : la probabilité d'entrer en pauvreté serait plus faible en 1989-90. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait suivant : la période d'observation 1989-90 étant la dernière année d'observation de l'enquête, elle est la plus affectée par l'attrition, or nous avons montré (Jeandidier, Dubois, 2000) que cet attrition touche proportionnellement plus les individus pauvres. Enfin, du point de vue de la structure familiale, comparativement à la situation de référence (famille biparentale sans emploi), d'une part, la probabilité d'entrer en pauvreté est d'autant plus faible que le nombre d'actifs occupés dans le ménage s'accroît et, d'autre part, toutes les configurations démographiques ont une plus faible probabilité d'entrer en pauvreté que la situation de référence, à l'exception du cas des ménages d'isolés (différence non significative) et des familles monoparentales sans emploi (probabilité d'entrer dans la pauvreté plus importante). En matière de sortie de pauvreté, trois types de ménages montrent une probabilité de sortie de pauvreté significativement plus forte que celle relative au groupe de référence : les couples à deux emplois, les familles monoparentales à un emploi et les ménages complexes à un ou deux emploi(s), c'est-à-dire les configurations familiales bien pourvues en emploi.

Tableau 4 – Estimations, à l'aide de régressions logistiques, de la probabilité ...

<i>Individus de la cohorte initiale, présents en t et t+1</i>	... d'entrer dans la pauvreté (N = 23 118)				... de sortir de la pauvreté (N = 1 014)			
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6	Modèle 7	Modèle 8
Constante (aucun événement)	-3,44 ***	-3,73 ***	-3,44 ***	-3,50 ***	-0,57 *	-0,70 **	-1,13 ***	-0,85 ***
Événements de vie familiale :								
<i>Entre t et t+1, l'individu vivait dans un ménage où s'est produit ...</i>								
Naissance(s)	0,71 **	0,74 **			0,03	0,00		
Union : mariage ou union libre	0,32	0,39			1,19	0,94		
(Re)cohabitation(s)	-1,82 **	-1,88 **			0,74	0,85 *		
Décohabitation(s)	1,34 ***	1,49 ***			0,00	0,32		
Désunion : divorce ou rupture d'union libre...					-1,28	-1,51		
... et la femme devient chef de ménage	3,55 ***	3,58 ***			/	/		
... et le chef de ménage reste un homme	1,23 *	1,34 *			/	/		
Décès	2,44 ***	2,51 ***			1,23 *	5,05 *		
Événements d'emploi, hors départs et arrivées d'individus dans le ménage:								
<i>Entre t et t+1, l'individu vivait dans un ménage où au moins un individu a connu la transition...</i>								
Emploi vers Chômage		1,70 ***				-0,77		
Emploi vers Retraite		0,97 ***				-1,19 **		
Emploi vers Inactivité-Formation		1,33 ***				-0,23		
Chômage vers Emploi		0,31				0,90 ***		
Inactivité-Formation vers Emploi		0,69 ***				0,51		
Inactivité-Formation vers Chômage		1,06 ***				-1,14 ***		
Chômage vers Inactivité-Formation		0,26				-0,25		
Autres transitions au sein du non-emploi		0,98 ***				1,63 ***		
Événements d'emploi mais aucun événement de vie familiale :								
• <i>Entre t et t+1, l'individu vivait dans un ménage où au moins un individu ...</i>								
... a accédé à un emploi et personne n'a perdu son emploi			0,66 ***				1,17 ***	
... a perdu son emploi et personne n'a accédé à un emploi			2,06 ***				0,45	
... a accédé à un emploi et au moins un individu a perdu son emploi			2,00 ***				-0,51	
... a connu une transition au sein du non-emploi et personne n'a accédé à un emploi ni a perdu son emploi			0,97 ***				0,35	
• <i>Entre t et t+1, l'individu vivait dans un ménage où au moins un individu a connu la transition...</i>								
Emploi vers Chômage				1,90 ***				-0,75
Emploi vers Retraite				1,16 ***				-1,28 **

Emploi vers Inactivité-Formation		1,84 ***			-0,26
Chômage vers Emploi		0,33			1,05 ***
Inactivité-Formation vers Emploi		0,61 **			0,59 *
Inactivité-Formation vers Chômage		1,06 ***			-0,90 **
Chômage vers Inactivité-Formation		0,60 *			-0,16
Autres transitions au sens du non-emploi		1,02 ***			1,90 ***
Événements d'emploi et événements de vie familiale simultanés :					
• Entre t et t+1, l'individu vivait dans un ménage où au moins un individu a accédé à l'emploi et aucun n'a perdu son emploi (#) et ...					
Naissance(s)	-0,56	-0,58		6,27	6,12
Union : mariage ou union libre	-4,37	-4,37		7,32	7,08
(Re)cohabitation(s)	-1,16	-1,21		1,14 *	1,27 *
Décohabitation(s)	0,38	0,42		1,24	1,09
Désunion : divorce ou rupture d'union libre	-3,48	-3,44		6,74	6,33
Décès	3,63 ***	3,67 ***		/	/
• Entre t et t+1, l'individu vivait dans un ménage où au moins un individu a perdu son emploi et aucun n'a accédé à l'emploi (#) et ...					
Naissance(s)	0,85	0,86		/	/
Union : mariage ou union libre	1,77 **	1,74 **		/	/
(Re)cohabitation(s)	-5,76	-5,74		0,39	0,93
Décohabitation(s)	2,52 ***	2,56 ***		-1,71 *	-1,88 *
Désunion : divorce ou rupture d'union libre ...					
... et la femme devient chef de ménage	3,95 ***	3,93 ***		/	/
... et le chef de ménage reste un homme	3,05 ***	3,07 ***		/	/
Décès	3,97 ***	3,93 ***		/	/
• Entre t et t+1, l'individu vivait dans un ménage où au moins un individu a accédé à l'emploi et au moins un individu a perdu son emploi (#) et...					
Naissance(s)	2,46 **	2,46 ***		/	/
Union : mariage ou union libre	-0,54	-0,54		-14,5	-14,4
(Re)cohabitation(s)	-4,48	-4,49		/	/
Décohabitation(s)	3,18 ***	3,21 ***		7,10	6,99
Désunion : divorce ou rupture d'union libre ...					
... et la femme devient chef de ménage	4,98 ***	4,98 ***		/	/
... et le chef de ménage reste un homme	-1,25	-1,35		/	/
Décès	-1,45	-1,37		/	/

• Entre t et t+1, l'individu vivait dans un ménage où aucun individu n'a accédé à l'emploi et aucun n'a perdu son emploi (##) et ...									
Naissance(s)			0,79 **	0,76 **				0,23	0,10
Union : mariage ou union libre			1,09	1,05				-7,52	-7,36
(Re)cohabitation(s)			-1,02	-1,01				0,43	0,34
Décohabitation(s)			1,15 ***	1,17 ***				0,86 *	0,69
Désunion : divorce ou rupture d'union libre ...								-6,95	-7,14
... et la femme devient chef de ménage			3,20 ***	3,24 ***			/	/	/
... et le chef de ménage reste un homme			-3,40	-3,39			/	/	/
Décès			2,27 ***	2,28 ***				1,58 *	1,63 **
Caractéristiques en t :									
Chef de ménage ≤ 30 ans	-0,27	-0,20	-0,10	-0,08	0,42	0,34	0,45	0,45	
Chef de ménage > 30 et ≤ 50 ans	Référence								
Chef de ménage > 50 et ≤ 65 ans	0,13	0,09	-0,18	-0,11	0,02	-0,07	0,07	0,03	
Chef de ménage > 65 ans	0,23	0,26	-0,03	0,06	-0,17	-0,14	-0,03	-0,08	
Ménage d'isolé sans emploi	-0,02	0,25	0,23	0,20	-0,24	-0,19	0,19	-0,08	
Ménage d'isolé avec emploi	-0,21	-0,15	-0,49	-0,36	0,20	0,58	0,82 *	0,67	
Ménage monoparental sans emploi	1,29 ***	1,16 ***	0,96 ***	1,01 ***	-0,30	-0,14	0,21	-0,24	
Ménage monoparental avec un emploi	-0,71 *	-0,92 *	-0,17 **	-1,08 **	1,30 **	1,77 **	1,80 ***	1,76 **	
Couple sans emploi	-0,87 ***	-0,66 **	-0,65 **	-0,69 **	-0,20	-0,38	0,08	-0,33	
Couple avec un emploi	-1,04 ***	-1,07 ***	-1,45 ***	-1,25 ***	-0,26	0,05	0,26	0,06	
Couple avec deux emplois	-2,57 ***	-2,66 ***	-3,21 ***	-3,02 ***	1,44 *	1,67 **	2,00 **	1,75 **	
Couple + enfant(s) sans emploi	Référence								
Couple + enfant(s) avec un emploi	-1,05 ***	-1,11 ***	-1,40 ***	-1,34 ***	0,77 **	0,98 ***	1,23 ***	1,06 ***	
Couple + enfant(s) avec deux emplois	-2,14 ***	-2,19 ***	-2,68 ***	-2,64 ***	0,50	0,78	1,28 **	0,92 *	
Ménage complexe sans emploi	-0,86 **	-0,93 **	-0,85 **	-0,91 **	0,01	-0,09	0,13	-0,24	
Ménage complexe avec un emploi	-1,17 ***	-1,38 ***	-1,63 ***	-1,64 ***	1,14 ***	1,01 **	1,32 ***	1,12 **	
Ménage complexe avec deux emplois	-1,55 ***	-2,01 ***	-2,37 ***	-2,40 ***	2,23 ***	2,78 ***	3,03 ***	3,10 ***	
Plus de deux emplois (plus d'un emploi, si ménage monoparental)	-3,13 ***	-3,94 ***	-4,21 ***	-4,37 ***	6,43	6,59	8,72	7,11	
Période d'observation :									
1986-87	0,49 ***	0,47 **	0,47 **	0,46 **	/	/	/	/	
1987-88	0,73 ***	0,72 ***	0,73 ***	0,73 ***	/	/	/	/	
1988-89	0,48 **	0,48 **	0,51 ***	0,52 ***	/	/	/	/	
1989-90	Référence	Référence	Référence	Référence	/	/	/	/	
-2 Log de la vraisemblance (valeur initiale : 4989)	4463	4303	4248	4228	1499	1427	1426	1394	

Source : Panel de Ménages Lorrains (INSEE et ADEPS).

• * : significatif au seuil de 5 % ; ** : significatif au seuil de 1 % ; *** : significatif au seuil de 0,1 %.

• (#) : l'arrivée d'un nouvel individu, pourvu d'un emploi, dans le ménage est assimilée à un accès à l'emploi ; de même, le départ d'un individu, pourvu d'un emploi, est considéré comme une perte d'emploi. (##) : au moins un individu a connu une transition au sein du non-emploi.

Du point de vue de la probabilité de *sortir de la pauvreté*, on constate tout d'abord que les événements de vie familiale ne jouent pratiquement pas sur cette probabilité (cf. modèle 5). La survenance d'un décès dans le ménage accroît cette probabilité, mais, une fois prise en compte les effets croisés (cf. modèles 7 et 8), on s'aperçoit que cet impact positif n'est observable que lorsque le ménage n'a connu aucune variation du nombre d'actifs occupés. On peut voir dans cet effet l'impact positif des pensions de réversion qui limitent la perte de ressources alors que, simultanément, le décès diminue le nombre d'unités de consommation. La cohabitation d'un nouvel individu (ou de plusieurs) accroît également la probabilité de sortir de la pauvreté, mais uniquement lorsqu'elle est simultanée à un accroissement du nombre d'actifs occupés dans ménage : le nouveau cohabitant apporteur de revenus d'activité permettrait au ménage d'échapper de la pauvreté. À l'inverse, alors que dans la spécification sans effet croisé la décohabitation n'apparaît pas comme un événement significatif de sortie de pauvreté, lorsque l'on tient compte des événements d'emploi, on constate que la décohabitation associée à une diminution du nombre d'actifs occupés exerce un effet négatif, mais faiblement significatif, sur la probabilité de sortie. Enfin, si l'on analyse les événements d'emploi survenus sans événement de vie familiale (modèle 7), on note un effet très significatif (et attendu) de l'événement « accès à l'emploi sans perte d'emploi », alors que, lorsqu'il est associé à un événement de vie familiale il n'est significatif qu'en cas de cohabitation : les autres événements de vie familiale (naissance, union, désunion, décohabitation) provoqueraient donc un effet de neutralisation¹².

L'analyse de la probabilité *d'entrer dans la pauvreté* est plus complexe, car la plupart des événements montrent des effets significatifs. Les modèles sans effets croisés (1 et 2) mettent en relief ces différents effets, effets que les modèles 3 et 4 viennent nuancer. Seule la cohabitation d'un nouvel individu apparaît comme un événement à impact négatif sur la probabilité d'entrer en pauvreté. En revanche, le décès d'un individu dans le ménage, comme la désunion vécue par une femme devenant chef de ménage, sont des événements ayant un fort effet positif sur la probabilité d'entrer dans la pauvreté. L'impact est plus faible en cas de décohabitation, de survenance d'une naissance ou de rupture de couple vécue par l'homme. Côté événements d'emploi (sans lien avec les entrées et sorties d'individus du ménage), comme attendu, la transition de l'emploi vers le chômage est l'événement le plus fortement lié à la survenance de la pauvreté, les transitions de l'emploi vers l'inactivité ou vers la retraite ayant des effets significatifs mais de moindre importance (on peut penser que ces transitions sont plus choisies que subies et donc mieux préparées du point de vue de leurs conséquences en termes de perte de niveau de vie). Les trois autres types de transitions d'emploi montrant des impacts significatifs sont plus difficiles à interpréter en termes de causalité. On observe en effet que les transitions de l'inactivité à l'emploi ou au chômage sont positivement liées à la probabilité de devenir pauvre. Peut-être peut-on voir dans ces résultats l'effet de l'accès à des emplois précaires moins bien rémunérés comparativement aux ressources antérieures (indemnités de formation, transferts sociaux) ou, autre interprétation, doit-on y lire l'inversion du sens de la causalité (l'entrée dans la pauvreté inciterait à quitter l'inactivité pour l'emploi, *via* éventuellement le chômage). Quant aux événements de la catégorie résiduelle « autres transitions au sein du non-emploi », ils concernent principalement des inactifs qui deviennent retraités et des inactifs qui entrent en formation ; l'effet positif de ce type d'événements sur la probabilité d'entrer dans la pauvreté est donc à rapprocher des logiques soulignées précédemment à propos du passage à la retraite d'une part, et de la recherche d'un retour à l'emploi d'autre part.

La prise en compte des effets croisés (modèle 4) ne modifie en rien ces résultats relatifs aux événements d'emploi indépendants des effets familiaux. En revanche, elle permet de nuancer l'impact des événements de vie familiale. On observe, tout d'abord, que, lorsqu'au moins un individu du ménage accède à l'emploi (et personne ne perd d'emploi), aucun événement de vie familiale, à l'exception du décès, ne joue significativement sur la probabilité d'entrer en pauvreté. À l'inverse, quel que soit l'événement d'emploi parmi les trois autres types, la décohabitation d'un individu et la rupture de couple vécue par une femme sont deux événements familiaux toujours liés positivement à la probabilité d'entrer en pauvreté (et l'effet estimé est plus important que ceux relatifs aux autres événements familiaux). Accueillir un nouveau-né n'a pas la

12. Si l'on se fie à la nomenclature détaillée d'événements d'emploi (modèle 8), on retrouve certaines conclusions déjà évoquées sur la base des statistiques descriptives : l'accès à l'emploi à l'issue du chômage exerce un impact plus important sur la probabilité de sortie de la pauvreté que l'accès à l'emploi à la suite d'une période d'inactivité (ce qui pourrait s'expliquer par le fait que les chômeurs ont en moyenne une plus grande expérience de l'emploi que les inactifs et accèdent donc à des salaires plus élevés et/ou des embauches plus stables). Le passage à la retraite réduirait significativement la probabilité de sortir de la pauvreté, ce qui s'explique assez facilement par la réduction des ressources, liée à cet événement (les pensions étant généralement plus faibles que les derniers salaires). Enfin, l'impact négatif, sur la probabilité de sortie de la pauvreté, des transitions de l'inactivité au chômage doit être interprété plutôt comme une conséquence de la pauvreté : pour sortir de la pauvreté persistante, des inactifs chercheraient à (re)trouver un emploi.

même incidence sur la probabilité d'entrer en pauvreté selon les événements d'emploi survenant conjointement à cette naissance : lorsqu'il y a accès à l'emploi seulement ou perte d'emploi seulement, l'impact de la naissance serait nul, en revanche il serait important lorsque ces deux événements d'emploi se produisent simultanément et il serait plus faible en cas d'inexistence de ces deux événements d'emploi. Avant prise en compte des effets croisés, l'union apparaît comme un événement sans incidence sur l'entrée en pauvreté, mais les spécifications des modèles 3 et 4 montrent que cet événement est associé positivement, et significativement, à l'entrée dans la pauvreté lorsque se produit simultanément dans le ménage une perte d'au moins un emploi sans aucun gain d'emploi. Quant à la cohabitation d'un nouvel individu, elle n'aurait aucun impact sur la probabilité d'entrer dans la pauvreté.

Conclusion

Les conclusions générales de cette étude sont assez similaires à celles obtenues dans les travaux précités : les transitions de pauvreté sont principalement associées à des événements liés à l'emploi (l'accès à l'emploi est déterminant pour les sorties de pauvreté et la perte d'emploi est un facteur important d'entrée dans la pauvreté) ; les événements familiaux sont très peu associés aux sorties de pauvreté, alors que certains d'entre eux apparaissent assez déterminants dans l'explication des entrées en pauvreté ; la désunion, pour les femmes, est un événement fortement corrélé à l'entrée en pauvreté. Mais au-delà de ces conclusions générales, communes aux différentes études, la spécificité du mode de construction de nos indicateurs d'événements a permis de souligner certains résultats moins communs : l'impact négatif du passage à la retraite sur la probabilité de sortir de la pauvreté ; l'ampleur différente de l'incidence d'une perte d'emploi sur la probabilité d'entrer dans la pauvreté selon qu'il s'agit d'une transition de l'emploi vers le chômage, la retraite ou l'inactivité ; l'impact différent des événements de vie familiale selon le type d'événement d'emploi se produisant simultanément (par exemple, la séparation vécue par une femme ou la décohabitation d'un individu ne sont pas des événements associés significativement aux entrées en pauvreté lorsque le ménage bénéficie simultanément d'un nouvel emploi ; la mise en couple est un événement associé positivement à l'entrée en pauvreté uniquement lorsqu'elle se produit simultanément à une perte d'emploi dans le ménage ...).

Cécile Dubois, Bruno Jeandidier

ADEPS-ESA 7003

Université Nancy 2 et CNRS

4, rue de la Ravinelle, CO 26

54 035 Nancy cedex

Tél : 03 83 19 28 00 ; Fax : 03 83 19 28 07

E-mail : Bruno.Jeandidier@droit-eco.univ-nancy2.fr

Cecile.Dubois@droit-eco.univ-nancy2.fr

Bibliographie

- Antolin P., Dang T. T., Oxley H., 1999, Poverty Dynamics in Four OECD Countries, *Economics Department Working Papers*, n° 212, OECD, 79 p.
- Atkinson A. B., Rainwater L., Smeeding T.M., 1995, Income Distribution in OECD Countries. Evidence from Luxembourg Income Study, *Social Policy Studies*, n° 18, OECD, 164 p.
- Bane M. J., Ellwood D. T., 1986, Slipping into and out of poverty : the dynamics of spells, *Journal of Human Resources*, n° 1, vol. XXI, p. 2-23.
- Duncan G. J., Coe R. D., Corcoran M. E., Hill M. S., Hoffman S. D., Morgan J. N., 1984, *Years of Poverty, Years of Plenty. The Changing Economic Fortunes of American Families*, The University of Michigan : Institute for Social Research, Ann Arbor, 184 p.
- Duncan G. J., Gustafsson B., Hauser R., Schmauss G., Messinger H., Muffels R., Nolan B., Ray J.-C., 1993, Poverty Dynamics in Eight Countries, *Journal of Population Economics*, n° 3, vol. 6, p. 215-234.
- Jeandidier B., Jmel S., 1995, L'évolution de l'échantillon du Panel de Ménages Lorrains tout au long de ses six vagues annuelles d'enquête, *Les Cahiers de Recherche de l'ADEPS*, n° 15, Université Nancy 2, 26 p.
- Jeandidier B., Dubois C., 2000, Transition de pauvreté monétaire et événements d'emploi ou de vie familiale, *Les Cahiers de Recherche de l'ADEPS*, n° 22, Université Nancy 2, 35 p.
- Jenkins S. P., 1999, Modelling Household Income Dynamics, *ISER Working Paper*, University of Essex, 38 p.
- Jmel S., 1996, Traitement de la non-réponse dans le Panel de Ménages Lorrains, *Les Cahiers de Recherche de l'ADEPS*, n° 21, Université Nancy 2, 214 p.
- Lechene V., Magnac T., 1994, Analyse des déterminants des salaires, In : *Trajectoires sociales et inégalités. Recherches sur les conditions de vie*, MIRE/INSEE, p. 221-243.
- Muffels R., Fouarge D., Dekker R., 1999, Longitudinal Poverty and Income Inequality : A Comparative Panel Study for the Netherlands, Germany and the UK, *European Panel Analysis Group Working Paper*, n° 1, University of Essex, 35 p.
- Maurin E., Chambaz C., 1996, La persistance dans la pauvreté et son évolution. Une évaluation sur données françaises, *Économie et Prévision*, n° 122, 1996-1, p. 133-152.
- Oxley H., Dang T. T., Antolin P., 1999, Poverty Dynamics in Six OECD Countries », *OECD Working Paper*, 45 p.
- Reinhardt C., 1994, Stockage informatique des revenus de l'ESEML : normalisation de la structure des tables, repérage des incohérences et imputation des revenus manquants, *Les Cahiers de Recherche de l'ADEPS*, n° 7, Université de Nancy 2, 231 p.

Distribution des femmes entre emploi, chômage et APE Résultats de recherche empirique

Sylvie Célérier

Notre expérience personnelle prouve que bien d'autres éléments que notre formation scolaire ou notre expérience professionnelle interviennent dans les positions qu'on occupe à un moment donné. Chacun pourrait invoquer les hasards, les rencontres, les impossibilités, les opportunités saisies ou ignorées, le « milieu » d'origine, les amours même. Comment comprendre l'itinéraire de ce pilote de flux d'une entreprise automobile rencontré lors d'une enquête, ancien professionnel de football d'une équipe du sud de la France et premier homme à empocher un CAP sténo-dactylo dans les années 1950, ou celui de son collègue, ancien garçon de café aux « colonies », si on ne considère que ces deux seuls éléments ? L'emploi ne se déduit donc pas, ou pas totalement, des étapes professionnelles ou scolaires antérieures. La compréhension de ce décalage ainsi que des mécanismes qui y agissent constitue un sillon traditionnel et profond de la sociologie du travail dont les débats sur la qualification ou la compétence par exemple rendent compte.

Les sociologues qui délaissent l'aléa de la vie individuelle pour les logiques du nombre, ont cherché de toute part les éléments éventuellement explicatifs des situations professionnelles : secteurs, système productif global, institutions, état du marché du travail, genre, origine ethnique, histoire des marchés locaux, etc. Parmi les éléments les plus immédiatement liés à l'histoire personnelle des individus, ceux relevant de l'appartenance familiale ont été les premiers et sans doute les plus systématiquement analysés. Les études sur le travail des femmes en ont constitué le ferment et le socle solide jusqu'à aujourd'hui. Ces études ouvraient ainsi, dès le début des années 1960, une brèche dans l'orthodoxie disciplinaire en démontrant que les déterminants du travail pouvaient lui être extérieurs. Elles invitaient à considérer le rapport à l'emploi et les trajectoires professionnelles dans un cadre du travail élargi aux positions matrimoniales et familiales des individus, ce que les chercheuses appelaient « l'espace de la reproduction ». Ces études innovèrent également en plaçant assez vite les biographies et les trajectoires individuelles au cœur de leur analyse, dérogeant là encore à la méthodologie dominante de l'époque.

Le travail qu'on présente ici s'inscrit dans cette lignée de travaux. Il s'y inscrit par son thème puisqu'il s'agit du travail des femmes mais également par les éléments pris en considération. La « famille » et les caractéristiques des individus qui la composent occupent une place aussi importante que les trajectoires scolaires et professionnelles. L'étude de terrain a concerné 260 femmes homogènes du point de vue de l'âge, du nombre d'enfants et de la catégorie sociale¹. Elles ont entre 20 et 40 ans, sont mères de deux enfants et appartiennent très massivement aux catégories des employées et des professions intermédiaires. Globalement, il s'agissait de repérer d'éventuels processus qui, en amont et parallèlement à ce qu'on appelle l'insertion, conduiraient les femmes vers l'activité ou vers l'inactivité. Ces deux destinations se sont rapidement transformées et précisées en trois positions par rapport à l'emploi : l'emploi, le chômage et l'allocation parentale d'éducation (APE).

Les deux premières positions sont bien connues des analystes du travail et du travail des femmes. L'APE appelle, en revanche, quelques précisions car si ce dispositif a connu un certain succès depuis 1994, il n'a cependant pas provoqué de bouleversements majeurs dans les statistiques pour qu'on le considère d'emblée dans l'analyse. Par ailleurs, il réintroduit une position d'inactivité que les

1. Voir encadré sur les données générales de l'étude en fin de texte.

études sur les trajectoires des femmes avaient fini par abandonner. Il faut donc s'expliquer rapidement sur ce choix.

L'APE, on le sait, permet à l'un des deux parents actif, dans les faits quasiment exclusivement les femmes, de cesser totalement ou partiellement son activité jusqu'au troisième anniversaire du troisième enfant et, depuis 1994, du second enfant. La mesure a connu un vif succès depuis son extension en 1994 sans toutefois transformer beaucoup les taux globaux d'activité des femmes. On enregistre une perte de 0,5 point entre 1995 et 1999² pour les femmes de 25 à 35 ans mais cette baisse n'est peut-être pas imputable à la seule APE. L'effet est plus net dans les analyses par nombre et âge des enfants. On voit alors que l'activité des femmes dont le second enfant a moins de trois ans chute à 54,2 % contre 72,4 % quand l'enfant a de 3 à 5 ans et 80,5 % quand il est plus âgé que 5 ans. Plus frappant encore, une recherche de la Caisse d'allocation familiale révèle que sur 100 femmes en situation de prendre un congé en 1995 : 34 restaient en activité, 10 prenaient un congé à taux réduit, 36 un congé complet et 20 restaient hors de l'emploi [Afsa, 1996]. L'APE n'entraîne donc pas de bouleversements majeurs mais elle est loin d'être anodine. Elle l'est d'autant moins que des voix s'élèvent qui réclament son extension au premier enfant et/ou le doublement de sa durée.

Quant à la réintroduction d'une position d'inactivité dans l'analyse des trajectoires féminines, l'APE est une inactivité très particulière. On ne peut y prétendre que parce qu'on est active, activité qu'on retrouve à l'issue des trois ans. Elle est donc fondamentalement inscrite et encadrée par l'activité comme « espace » provisoire aménagé par l'État. Il est difficile alors de la dissocier de l'activité comme on a pu le faire avec l'inactivité traditionnelle. Cette dernière a toujours semblé, en effet, relever du domaine strictement privé et personnel tandis que l'activité s'analyse à l'aune des grands mouvements de la société, systèmes éducatifs, marché du travail et famille. Comme si la « décision » de rester au foyer écartait les femmes des mouvements profonds de la société dans lesquels les actives, elles, restaient impliquées. L'APE invite à considérer dans un même mouvement les actives et inactives et à soumettre leur « choix » d'inactivité au même type d'examen que celui de l'emploi ou du chômage.

Mais c'est peut-être toute l'inactivité qu'il faudrait considérer ainsi. Si on en croit les données de l'enquête, la dimension privée du choix est bien fragile, en effet. Dans la diversité des situations regroupées sous le terme d'inactivité³, le choix de la famille n'intervient plus seul, si tant est qu'il l'ait fait un jour. La situation du marché du travail, éprouvée ou estimée par les femmes, joue un rôle parfois essentiel. La remarque est évidente pour les « chômeuses déguisées » ou « inactives contraintes ». Peu ou pas diplômées, elles occupaient des emplois d'ouvrières dans le milieu des années 1980 ou des contrats précaires au début des années 1990 et abandonnèrent la recherche d'un emploi après une longue période de chômage. Mais l'observation est également vraie, et cela est plus étonnant, pour les « actives traditionnelles ». Ces femmes, en effet, ont choisi de s'arrêter de travailler, certes, mais leur choix est prudent. Très diplômées (niveau 2 ou 1), elles jouissent d'une expérience professionnelle assez longue et, pour la majorité, elles sont à peu près sûres de retrouver leur poste. Elles pensent donc leur inactivité comme provisoire et sont peu inquiètes par leur retour sur le marché du travail. L'inactivité de toutes ces inactives intègre donc, par force ou par prudence, bien des conditions de l'activité.

Les 260 femmes de l'enquête se répartissent dans les trois positions retenues dans des proportions assez proches des données nationales. Près de 79 % d'entre elles sont actives dont 14 % au chômage et les femmes en APE représentent plus de 13 % dans une inactivité globale de 21 %. Pour ces trois positions, on a donc cherché dans les trajectoires familiales, professionnelles et résidentielles des femmes ainsi que dans leurs conditions de vie présentes et passées, des régularités qui permettent d'établir des corrélations stables avec chacune des positions. Mais corrélations ne veut pas dire causalité. Elles n'expliquent donc rien et ne sont considérées ici que comme point de départ de

2. Données de l'enquête Emploi janvier 1999.

3. À côté des femmes en APE, qui représentent plus de 60 % des femmes concernées, on trouve des étrangères sans carte de travail, des chômeuses déguisées ou encore de (rares) « inactives traditionnelles » que la mobilité du mari ou un événement familial jugé majeur (handicap d'un enfant, santé, la prise en charge de parents âgés et très dépendants, etc.) ont poussé à interrompre leur activité.

l'analyse qui doit, justement, les éclairer à partir des éléments biographiques des femmes ou de leur conditions générales de vie.

Dans les multiples croisements opérés, on retient d'abord le rapport entre position des femmes et revenus de la famille présenté dans le tableau 1 ci-dessous. Les actives en emploi s'y retrouvent dans les tranches de revenus les plus élevées, les chômeuses dans les plus basses et les femmes en APE dans des niveaux de revenus intermédiaires (du point de vue de l'enquête).

Tableau 1 – Décomposition des revenus familiaux par statuts d'activité ou d'inactivité des femmes

Tranche revenus « famille »	Emploi	Chômage	Inactives	APE	Total
<5000 F	23,07 % [3]	46,16 % [6]	23,07 % [3]	7,7 % [1]	100 % [13]
5 à 10 000 F	50 % [25]	20 % [10]	18 % [9]	12 % [6]	100 % [50]
10 à 15 000 F	61 % [50]	11 % [9]	4,8 % [4]	23,2 % [19]	100 % [82]
15 à 20 000 F	80 % [52]	6 % [4]	4,6 % [3]	9,3 % [6]	100 % [65]
> 20 000 F	92 % [46]	2 % [1]	2 % [1]	4 % [2]	100 % [50]
Total	[176]	[29]	[20]	[34]	100 % [260]

Outre l'aspect financier, trois variables ressortent également de l'analyse qui distribuent les femmes de façon sélective entre les trois positions retenues et les particularisent. Il s'agit du niveau de diplôme, de la situation matrimoniale et de l'âge des enfants corrélé à l'âge des mères. Les femmes des trois groupes présentent les grandes caractéristiques suivantes. Les actives en emploi sont en moyenne les plus diplômées des trois groupes. Elles vivent très majoritairement en couple (89 %) et l'âge de leurs enfants s'étend de la plus petite enfance aux âges du lycée. Les chômeuses sont, elles, les moins diplômées. Elles vivent beaucoup moins que les autres femmes en couple (60 %) et leurs enfants ont moins de 10 ans. Les femmes en APE se situent du point de vue des diplômes dans une position intermédiaire. Elles vivent en couple plus que les autres femmes (95 %) et leurs enfants sont nettement plus jeunes, particulièrement le second.

Si on écarte l'âge des enfants pour les femmes en APE qui est peu explicatif, on peut alors relier les positions des femmes à deux éléments : leur niveau de diplôme et leur situation familiale globale. Le premier élément n'est pas une surprise en soi car le niveau de diplôme est bien connu de toute étude sur l'emploi. Il est cependant étonnant de constater, ici, qu'il distribue les femmes entre les trois positions. Plus exactement, il est étonnant que l'on puisse situer les femmes en APE par rapport aux autres car l'APE concerne a priori toute femme quel que soit son niveau de diplôme. Sa seule contrainte est de satisfaire aux exigences requises. Quant au lien avec la position matrimoniale qui est moins analysé que le diplôme, il s'établit très nettement avec l'APE qui se révèle donc être une décision de couple. Mais le lien existe également avec les positions d'emploi. Plus mystérieux et qui retiendra donc plus notre attention, le fait que les chômeuses soient plus isolées que les autres.

On examinera ces corrélations en deux temps. On verra d'abord celle qui s'établit avec la dimension financière de la vie des femmes car elle permet de rendre compte de conditions générales de vie les plus largement partagées. Toutes les femmes y font référence qu'elles soient ou non actives et avec la même insistance ; ce qu'on comprend quand on calcule les ressources et les charges de leur vie courante. On examinera ensuite les corrélations entre niveau de diplôme et APE d'une part et situation familiale et chômage d'autre part.

1. Sur la dimension financière, les calculs montrent déjà que, quand elles travaillent, le salaire des femmes représente, au moins, 40 % des ressources des familles, tous niveaux de revenus mélangés. Pour les groupes de revenus les plus bas (inférieurs à 10 000 F/mois), il atteint au moins 60 % et près de 100 %, pour les 35 femmes qui élèvent seules leurs enfants et dont 80 % sont actives. (voir tableau 2 ci-dessous). Grosso modo, dans les couples de deux actifs, les femmes contribuent à parité des hommes aux revenus du ménage, soit une participation féminine bien supérieure à celle qu'enregistrait Maryse Huet en 1983 pour la France : 35,5 % en moyenne (hors l'aide familiale) et 37,2 % pour les femmes dont le mari était employé⁴ [Huet, 1983].

4. 35 à 36 % des femmes de cadres moyens et d'ouvriers.

Tableau 2 – Rapport entre le salaire moyen des femmes et les revenus familiaux intégrant les revenus de l'éventuel conjoint ou compagnon et appréciés par grandes tranches de revenu

	Revenus globaux	Contribution moyenne des femmes en emploi aux ressources globales (1)	Salaire moyen des femmes
1	< à 5 000 F	Au moins 59,8 % (borne supérieure)	2 991 F
2	5 à 10 000 F	Au moins 63 %	6 300 F
3	10 à 15 000 F	Au moins 43,4 %	6 521 F
4	De 15 à 20 000 F	Au moins 41,3 %	8260 F
5	Plus de 20 000 F	Au plus 56, 1 % (borne inférieure)	11 229 F

(1) : contribution du salaire moyen par rapport à la limite supérieure des revenus familiaux.

Rapportés aux charges de la famille, les salaires des femmes apparaissent non seulement importants mais encore indispensables. Ces charges, sommairement évaluées à partir des frais de logement et de garde des enfants, absorbent de 50 à 70 % des ressources des ménages de deux actifs ce qui entraîne une très faible flexibilité de leurs ressources (tableau 3). On l'a vu (tableau 1), les revenus de ces couples homogames⁵ sont sensibles à la présence d'un salaire féminin. Ainsi, 92 % des femmes ont un emploi dans les revenus les plus élevés contre 23 % pour les revenus les plus bas où dominent le chômage et l'inactivité. En position médiane et charnière, les deux tranches de revenus de 5 000 à 15 000 F présentent l'éventail de positions féminines le plus ouvert. On y trouve des actives, des chômeuses et des inactives avec ou sans allocation spécifique⁶. L'activité des femmes est également corrélée à la capacité du ménage à constituer un patrimoine et/ou à le conserver. Ainsi, dans le tableau 3, les femmes en emploi sont-elles davantage propriétaires que les autres. Quand les femmes sont inactives sans l'APE, les logements achetés sont alors plus petits et plus éloignés du centre de la commune et de ses principaux services.

Tableau 3 – Structure de consommation des « familles » selon le statut des femmes*

Statut des femmes	Statut/logement	Frais de logement	Garde des enfants	Total des frais	Taux de charge*	Salaire moyen des femmes
En emploi	Locataires 42 % (dont 34 % HLM)	3 400 F	1 800 F	5 200 F	52 à 26 %	De 5 037 F à 7 135 F
	Propriétaires 56 %	5 000 F	1 800 F	6 800 F	68 à 34 %	
Chômeuses	Locataires 68 % (dont 54 % HLM)	3 300 F (- 1 500 F APL)			66 à 22 % (36 à 12 %)	Allocation moyenne 4 111,17 F
	Propriétaires 32,4 %	3 000 F			60 à 20 %	
Inactives Hors APE	Locataires 75 % (dont 53 % HLM)	3 800 F (- 1 300 F APL)			76 à 38 % (50 à 25 %)	Allocation moyenne 672 F
	Propriétaires 23 %	5 300 F			106 à 53 %	
APE	Locataires 42 % (dont 35 % HLM)	3 700 F (- 1 100 F APL)			37 à 25 % (26 à 17 %)	Allocation moyenne 3 700 F
	Propriétaires 47 %	4 000 F			40 à 26 %	

* Le taux de charge est calculé en fonction de la tranche de revenu la plus représentée pour le statut considéré

Dans le même sens, Maryse Huet constatait un différentiel de revenu à l'avantage des couples de deux actifs de 25 % en moyenne et 23,7 % pour les couples dont le mari appartenait à la catégorie des employés⁷. De la même façon, mais a contrario, une étude du CERC réalisée en 1987 sur les facteurs de précarité des ménages identifiait l'activité de la mère comme principal facteur de disparité des revenus des familles. « Facteur, disaient les chercheurs, (qui) tend même à l'emporter sur les disparités entre catégories sociales » [CERC, 1987].

5. On pourrait imaginer que les revenus des compagnons soient si supérieurs à ceux des femmes que l'activité de ces dernières ne pèsent que relativement peu dans les revenus globaux des ménages.

6. Notons que l'inactivité est davantage le fait de l'APE dans la tranche la plus élevée tandis que l'activité est davantage du chômage dans la tranche inférieure.

7. 22 % pour les couples dont le mari est ouvrier qualifié, 18 % ouvrier non qualifié et 13 % pour les cadres moyens. La différence est nulle pour les cadres supérieurs.

Le rapide examen de la dimension financière de la vie de ces femmes montre que, pour elles et leur famille, l'accès aux échanges économiques passe par un niveau de charges qui impose quasiment le double salaire. Cette contrainte est un élément de leur cadre de vie commun mais un cadre lui-même produit par d'autres caractéristiques communes. D'abord, leurs emplois qui se rangent, on l'a dit, en très grande majorité dans les catégories d'employé(e)s et de professions intermédiaires et qui supposent des revenus qu'on pourrait qualifier de moyens du point de vue des montants. Elles ont également « choisi », quand c'est le cas, des compagnons très proches de leurs propres caractéristiques. Ce qui se traduit pour eux par des catégories socio-professionnelles similaires et des salaires moyens, supérieurs cependant à ceux des femmes. Enfin, leur famille d'origine réside plutôt à l'extérieur du département, souvent en province, et les parents sont encore très souvent actifs. Elles ne peuvent donc avoir recours aux disponibilités familiales pour la garde des enfants. C'est l'ensemble de ces traits qui se combine dans les aspects financiers de leur vie. C'est également cet ensemble de traits qui les distinguent d'autres femmes résidant ailleurs ou appartenant à d'autres CSP.

Dans le cadre commun, mais particulier, des femmes de l'enquête, la présence d'un salaire unique se traduit toujours par un déficit du point de vue des ressources. Mais ce déficit est différent selon que le salaire unique est masculin ou féminin. Avec un salaire unique masculin, les effets s'enregistrent surtout sur le mode de vie. Les logements, on l'a vu, sont plus petits, les locations se font plutôt en logements sociaux et les premiers entretiens qualitatifs laissent entendre que le découvert bancaire est une constante du budget familial. Avec un salaire unique féminin, cette fois, la pénalité est plus lourde car les salaires sont moins élevés. Le salaire moyen des femmes en emploi, temps complet et temps partiel confondus, est d'environ 5 500 F contre un salaire de 7 000 à 8 000 F pour leurs compagnons⁸.

Ainsi, les trois quarts des 40 mères isolées perçoivent-elles des revenus inférieurs à 10 000 F alors que les revenus des trois quart de toutes les femmes sont inférieurs à 15 000 F. Dans le même ordre d'idée, sur les treize femmes qui se situent dans les revenus les plus bas (voir tableau 1) douze sont isolées et aucune n'apparaît dans les revenus les plus élevés⁹. Ces disparités ne viennent pas du temps partiel. Car, ces mères isolées travaillent assez peu à temps partiel (7 femmes sur 59) et le plus souvent pour un nombre d'heures situé autour de 30-32 par semaine. La remarque est vraie, du reste, pour toutes les femmes interrogées parmi lesquelles les nombres d'heures travaillées les plus faibles sont le fait des femmes mariées et bénéficiant des plus haut revenus.

La monoparentalité est donc pénalisée mais, surtout, parce qu'elle est le fait majoritaire des femmes et précisément, ici, d'employées et de professions intermédiaires qui retrouvent, quand elles élèvent seules leurs enfants, les effets des inégalités de salaire dont on dit qu'elles se creusent à nouveau depuis dix ans¹⁰. Ces inégalités sont de tout temps justifiées par le fait que les femmes sont supposées disposer d'autres revenus que celui de leur travail, des revenus qui viennent d'une façon ou d'une autre, des hommes. Une idée tenace qu'on retrouve dans les endroits les plus inattendus. Ainsi dans une étude du CERC, cette fois sur les femmes isolées, cette phrase « si les mères isolées sont nombreuses à travailler c'est qu'elles n'ont pas d'autres solutions » [CERC, 1985]. Qu'elles sont donc ces solutions dont disposent les autres femmes ? La monoparentalité féminine entre donc en contradiction avec ce compromis social vague sur le salaire féminin et son rôle dans les ménages. Et, Annette Langevin (1999) a sans doute raison de considérer cette monoparentalité comme le moteur d'une égalité encore à venir. Avec elle, on peut au moins se dispenser de considérer ces mères isolées, malgré les difficultés de l'heure, comme des cas sociaux. Leur situation n'exprime que l'effet d'une inégalité qu'on espère provisoire.

8. Le salaire des maris ou compagnons a été estimé par différence entre le montant du salaire des femmes et le montant des ressources de la famille définies par grandes tranches de revenus. Il n'a donc qu'une valeur très indicative. La différence entre les salaires des femmes et des hommes tient beaucoup pour cette population au temps partiel, ici comme ailleurs, exclusivement réservé aux femmes.

9. 21 femmes sur les 50 percevant des revenus de 10 à 15 000 F sont isolées contre 6 sur 65 dans la tranche de revenu de 15 à 20 000.

10. Voir le Rapport remis au premier Ministre sur les inégalités de salaires en 1998 évaluant de 13 à 20 % les écarts entre les salaires moyens des hommes et des femmes. Voir également « Les discriminations salariales en France et à l'étranger », R. Silvera (coordination)- Service des droits des femmes, la documentation française, 1995.

Les salaires socialisés ou secondaires distribués par l'intermédiaire de l'État interviennent très peu sur les contraintes des ménages et les inégalités constatées. Les prestations¹¹, d'un montant moyen de 2 900 F, se répartissent autour de deux grandes logiques. La première s'applique à la moitié des femmes interrogées, soit toutes les actives, isolées ou en couple et ayant des enfants de plus de trois ans, pour une allocation de base plus que modeste qui n'allège que très faiblement les charges des familles¹². La seconde logique vise les femmes en situation d'exclusion qui obtiennent les moyens, modestes, de survie avec des versements assez strictement limités à 4 000 F¹³ qui forment, souvent, la totalité des ressources des ménages. Seul le fait d'avoir travaillé de façon stable et suffisamment longue garantit, même de façon éphémère, un salaire social un peu substantiel par le chômage. Son indemnisation donne quelque chance d'élever substantiellement les prestations reçues, au prorata de la durée du chômage et des positions salariales quittées. Comme pour tout salarié, la position financière personnelle des femmes est donc d'autant plus confortable qu'elles sont proches de l'emploi et de l'emploi à temps complet. La valeur moyenne des indemnités de chômage enregistre ce lien. Elle est de 4 000 F, hors APL, soit une valeur nettement plus élevée que les moyennes générales et la moyenne particulière des inactives hors APE (1 600 F).

Enfin, le déficit de ressource noté plus haut pour les mères élevant seules leurs enfants n'est pas davantage compensé. Il est même accentué. On voit en effet et assez curieusement que les allocations moyennes des mères isolées ne s'élèvent qu'à 2 100 F alors que la valeur moyenne est, rappelons-le, de 2 900 F. Bien sûr, les versements d'APE sont rares pour ces femmes (deux seulement) ce qui joue sur les valeurs moyennes. Mais quelques comparaisons avec les femmes en couple laissent supposer que l'allocation de logement pourrait être une source des différences, les appartements des femmes seules étant plus petits et plus souvent dans des HLM.

2. En ce qui concerne les corrélations entre positions des femmes et leurs caractéristiques plus personnelles, on avait retenu l'homogénéité du niveau de diplôme des femmes en APE et la situation matrimoniale des chômeuses. Commençons par cette seconde corrélation qui suggère que le rapport à l'emploi enregistre également un degré de conformité à des prescriptions sociales ; ici l'association à un compagnon pour une période relativement stable. Plusieurs études font des constats similaires au détour de leur analyse. Elles notent par exemple la forte présence des femmes isolées, célibataires surtout, dans le chômage ou le chômage comme destin plus fréquent pour des mères de famille élevant seules leurs enfants [CERC, 1987]. Pour aller dans ce sens, les plus jeunes des inactives hors APE qu'on a qualifiées de « contraintes » sont également et systématiquement des femmes isolées.

Dans le cadre de l'étude cependant, on peut écarter l'hypothèse d'un lien direct entre les deux éléments. Il s'agit plutôt d'un cumul d'événements qui surviennent à un moment de la vie de ces femmes et que l'enquête saisit. La séparation d'avec leur compagnon, qu'elles ont vécu dans l'année ou les deux années écoulées, en est l'épisode déclencheur plus que déterminant. Car cette séparation a entraîné le plus souvent un déménagement vers un lieu trouvé grâce à l'aide des services sociaux et qu'elles habitent avec des enfants qui, pour les plus âgés, fréquentent l'école primaire. Cette séparation survient également alors qu'elles sont inactives, qu'elles aient voulu cette inactivité ou qu'elle leur ait été imposée, disent-elles parfois, par leur compagnon. Le plus souvent pas ou très peu diplômées, elles doivent brutalement affronter une situation générale de l'emploi qui ne leur est guère favorable et avec des enfants jeunes encore et donc peu autonomes. De fait, elles ne l'affrontent guère et leur inscription au chômage s'accompagne, en l'absence de pension alimentaire, d'allocations diverses qui forment la totalité de leurs ressources.

Si on compare l'itinéraire de ces chômeuses isolées à des itinéraires similaires, on fait deux remarques :

- D'une part, il n'est pas toujours souhaitable, du simple point de vue économique, de trouver un emploi. En effet, les quelques femmes seules sans diplôme avec des enfants jeunes, ayant

11. On n'a considéré ici que les allocations sociales et familiales ainsi que les aides au logement. Sont donc exclus les modalités de prélèvement des impôts et des charges sociales.

12. Les allocations familiales pour deux enfants s'élevaient au moment de l'enquête à 672 F.

13. Ces revenus, qu'on appelle aussi secondaires, sont, en effet, rarement supérieurs à 4 000 F (8,5 %) et exceptionnellement supérieurs à 6 000 F (1,5 %).

récemment vécu une séparation et qui travaillent, ne perçoivent qu'un salaire moyen de 2 900 F. Elles semblent donc paradoxalement pénalisées même par rapport au montant minimum des allocations ce qui constitue un cas exceptionnel dans lequel le travail ne garantit pas un avantage. Leur faible niveau de salaire s'explique par un autre cumul, cette fois, du temps partiel à très faible nombre d'heures, d'un taux horaire également très faible et de secteurs peu rémunérateurs. La confrontation au marché du travail à la fin des années 1990 sans les armes minimales du diplôme et/ou de l'expérience professionnelle, avec des contraintes familiales fortes, parfois des difficultés de santé, se paie fort cher pour ces femmes, au moins pour un temps.

– La seconde remarque est plus optimiste. Elle vient de la comparaison avec les femmes isolées peu ou pas diplômées, plus âgées et en emploi. Comme pour les précédentes, ces femmes ont connu une séparation intervenant lors d'une période d'inactivité et, comme elles également, la période qui a suivi a été difficile, entrecoupée de période de chômage, de contrats précaires, d'allocations sociales, etc. Ce chemin chaotique a toutefois mené à un emploi qui, s'il n'est pas totalement stable, offre du moins une durée suffisamment longue pour que des garanties salariales (sécurité sociale, chômage et vieillesse) puissent se reconstituer. À l'aune des histoires des aînées on peut alors faire l'hypothèse que les chômeuses mères isolées d'aujourd'hui, trouveront dans les années à venir des emplois également stables surtout si le marché du travail poursuit son embellie. Les corrélations observées doivent donc pouvoir s'éprouver dans le temps ce qui pose des problèmes méthodologiques d'importance.

Enfin, dernier résultat de l'enquête, l'homogénéité relative des niveaux de diplôme des femmes en APE. Celles-ci détiennent le CAP/BEP ou le baccalauréat¹⁴ et occupent ainsi une position médiane entre les actives en emploi qui possèdent soit un BEP soit un baccalauréat ou un DEUG et les chômeuses qui ne détiennent, au mieux, qu'un CAP ou BEP. L'homogénéité des femmes en APE ne s'observe pas pour le reste des inactives. Celles-ci présentent toute la gamme des niveaux de diplôme jusqu'au niveau I ce qui s'explique par l'hétérogénéité de leur situation. Le choix de l'APE, pour individuel qu'il soit, semble donc concerner une catégorie particulière de femmes, qu'on peut spécifier à partir des actives en emploi. On a vu qu'elles étaient moins diplômées que ces dernières et vivaient plus souvent en couple. Mais on observe également que les postes qu'elles ont provisoirement laissés sont des postes d'employées plus que de professions intermédiaires dont la rémunération moyenne était de 5 500 F. Notons enfin que le montant de l'allocation parentale complète est de 3 700 F à laquelle s'ajoute l'allocation jeune enfant¹⁵. Rappelons enfin que les charges de garde d'enfants pour un couple de deux actifs sont d'environ 1 800 F.

Le calcul est rapide pour ces femmes ! Et, dans ces conditions, l'homogénéité du niveau de diplôme témoigne surtout de l'extrême efficacité de la hauteur de l'allocation proposée. Elle correspond exactement au remplacement du salaire de femmes situées parmi les moins qualifiées des actives en emploi et engagées dans une relation maritale stable, l'APE se décidant très majoritairement dans ce cadre. Que ce soit de façon délibérée ou non, l'APE cible donc un certain groupe de femmes pour lesquelles l'allocation se substitue à leur salaire comme appoint, finalement, au salaire unique masculin. L'effort financier consenti par l'État pour cette mesure a été de 2,1 milliards de francs en 1995 [Afsa, 1996]. Rapportée à l'ignorance dans laquelle ce même État tient les femmes en situation d'élever seules leurs enfants avec des revenus parfois modestes, l'APE, ou du moins sa dynamique concrète, semble dépasser la seule possibilité offerte aux femmes de rester avec leurs enfants aux premières années de leur vie. On peut y voir un souci d'intervenir également sur le marché de l'emploi en y retirant les femmes les moins rémunérées ainsi que certaines chômeuses du chômage. L'APE de toute évidence est une mesure de politique familiale qui prend les allures d'une politique de l'emploi, on l'a vu, fort efficace.

14. Comme on l'a annoncé le lien entre le niveau de diplôme et les positions des femmes sera peu développé en lui-même. On observe en effet, dans l'enquête comme ailleurs, une nette corrélation entre les positions d'emploi et de chômage. Le niveau de salaire des actives en emploi s'élève parallèlement au niveau de formation initiale mais aussi en fonction du type d'activité exercée. Plus ces activités sont des « activités féminines » (infirmières, assistantes sociales, animatrices, etc.) attendues et organisées et plus les carrières sont ascendantes et stables, plus également s'assouplissent les conditions de vie professionnelle et familiale.

15. 990 F environ au moment de l'enquête.

Le succès de la mesure est également intéressant parce qu'il rend compte des conditions dans lesquelles les femmes travaillent, du moins celles de l'enquête, et il permet de compléter la description de leur cadre commun de vie ébauché avec la dimension financière. Le choix de l'APE, en effet, se réfère à une situation dont on a vu la perte relativement faible de revenu qu'elle occasionne pour les femmes qui l'adoptent. Mais leur choix doit également se comprendre en référence aux contraintes qu'elles subissent. Les transports d'abord qui allongent leur travail de 1 h 30 à 3 heures par jour et les aléas quotidiens qui perturbent les liaisons avec Paris qui est en général leur lieu de travail. Ensuite, l'extrême tension de leur emploi du temps dont le rythme est strictement ordonné par le travail et les enfants, sans porosité aucune. La contribution des pères reste marginale et, strictement, quand leurs compagnes s'absentent plus de 10 heures et que les enfants ont moins de 10 ans. Enfin, ces mêmes emplois du temps donnent de nombreux indices d'un rôle assez traditionnel des femmes qui assurent la charge quasi exclusive des tâches domestiques. À elles, les repassages à la chandelle, les courses sur le chemin du retour, la préparation des repas et l'organisation des loisirs des enfants. Les hommes ne sont pas oisifs, loin s'en faut, mais ils rentrent tard et/ou partent tôt.

Dans ces conditions, l'APE est aussi une solution, financièrement acceptable, à des tensions constantes entre des rôles, des impératifs et des contraintes contradictoires, qui marquent la vie des femmes de l'enquête. Son efficacité renvoie donc à une situation de crise entre travail et charges de l'élevage des enfants à laquelle elle apporte une solution. Au-delà de l'APE, c'est cette situation de crise qu'il faut examiner. Dans le cadre de l'enquête, on peut dire que l'État offre avec l'APE une solution à une situation qu'il contribue par ailleurs à rendre extrêmement difficile. On a le sentiment en effet que son intervention dans la vie des femmes se borne très strictement à les rendre disponibles pour le travail, notamment par la garde des enfants, mais rien de plus et parfois moins. D'où les tensions qui en découlent et que les femmes de l'enquête ont du mal à dépasser en raison, entre autres, de leurs niveaux de revenu. Cette situation de crise que l'APE révèle n'est ni une fatalité ni le trait obligatoire de la domination des femmes. Elle est historiquement constituée et son intensité n'est pas équivalente pour toutes. La position des femmes par rapport à l'emploi engage donc non seulement l'espace familial mais également la façon dont, à un moment donné, l'élevage des enfants est pris en charge dans une société et tout particulièrement le rôle qu'y prend l'État à côté de celui des parents.

Sylvie Célérier
Centre Pierre Naville
Université d'Evry-Val-d'Essonne
Boulevard François Mitterrand
91025 Evry cedex
Tél/fax : 01 45 21 90 16
E-mail : Sylvie.Celerier@wanadoo.fr

Bibliographie

- Afsa C., 1996, L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation, In : *Recherches et Prévisions*, n° 46, décembre 1996.
- Huet M., 1983, Situation professionnelle des femmes : bilan 1983, In : *Population et avenir*, n° 566.
- CERC, 1987, Famille nombreuses, mères isolées. Situation économique et vulnérabilité, *document du CERC*, n° 85.
- CERC, 1985, Vie professionnelle, vie familiale, *document du CERC*, n° 75.
- Céreq, 1997, Les femmes sur le marché du travail : l'autre relation formation-emploi, *Étude du Céreq*, n° 70.
- Desplanques G., Roton I., Thave S., 1991, L'activité féminine, In : *Résultat INSEE*, n° 18.
- Langevin A., 1999, Salariat et âge adulte féminin, In : *Les cahiers du genre*, n° 24.

Informations générales sur l'enquête

La première phase de cette enquête a concerné 260 mères de deux enfants âgées de 20 à 40 ans. Toutes volontaires, ces femmes actives et inactives ont été contactées sur la base du fichier de la CAF de l'Essonne. Elles ont été interrogées par téléphone sur leurs caractéristiques personnelles, celles des membres de leur famille, les revenus de cette famille, l'étendue du réseau familial et amical, etc. Elles décrivaient également une journée ordinaire, du lever jusqu'au coucher, pour tous les membres de la famille. Elles faisaient enfin le récit de leur histoire de vie sur les trois thèmes : de la formation-emploi, des mariages, des éventuelles désunions, et de leurs lieux d'habitation.

205 de ces femmes étaient actives au moment de l'enquête dont 13,7 % inscrites au chômage et 55 inactives. Du point de vue de la formation initiale, 85 % d'entre elles ont obtenu un diplôme soit professionnel (CAP-BEP), soit au niveau BAC-DEUG de l'enseignement général. Leurs compagnons ou maris sont tout autant diplômés et la part des diplômés professionnels est quasiment identique. Leur niveau moyen d'études est cependant plus élevé car ils ont davantage obtenu de diplômes de troisième cycle ou d'écoles d'ingénieurs que les femmes (11 % contre 5 % pour les femmes).

Ces femmes vivent surtout en couple (85 %) composant des familles qu'on qualifiera de traditionnelles : familles de quatre personnes dans à peu près 80 % des situations familiales. Seulement 5 familles hébergent d'autres adultes et il s'agit toujours de la mère-veuve de la femme du couple. Enfin, seulement trois femmes élèvent des enfants nés d'autres femmes. Parmi les femmes vivant en couple, les situations de concubinage sont minoritaires (15 % des femmes vivant en couple). Les femmes vivant seule avec leurs enfants ont, à plus de 70 %, été mariées et sont aujourd'hui, soit divorcées, soit séparées. Elles représentent un peu plus 13 % des 260 femmes, soit une part équivalente à celle observée en région parisienne lors du recensement de 1990 (INSEE). Enfin, les enfants sont jeunes : pour les trois-quarts ils ont moins de 10 ans, et, pour plus de la moitié, moins de 6 ans.

Les rapports d'âge et de diplôme entre les femmes et leurs compagnons ou maris ne présentent pas d'écarts majeurs compte tenu des normes en la matière. Les hommes sont en moyenne plus âgés de trois ans. Quant aux diplômes, les femmes sont à l'intérieur des couples et à quelque 65 %, autant et plus diplômées que leur compagnon ou mari. Un tiers des femmes environ sont moins diplômées. La différence de niveau de formation est, en moyenne, légèrement moins importante quand ce sont les femmes qui sont plus diplômées que dans le cas contraire. On retrouve ici un effet de la moins forte poursuite d'études supérieures des femmes, notée plus haut.

Enfin, les 176 femmes qui travaillent sont essentiellement employées sur des CDI [87,5 %] et des temps complets [68 %]. Les contrats à temps partiels sont de quelque 30 heures par semaine et les autres, principalement, autour de 20 heures. Notons que leurs compagnons sont à 95 % en emploi et de façon quasi exclusive sur des contrats à durée indéterminée. Les femmes se répartissent à peu près équitablement entre le secteur privé et le secteur public sur des emplois qu'on peut à 90 % classer dans les catégories des professions intermédiaires et d'employé(e)s.

Vie féconde et Parcours socioprofessionnel des femmes à Yaoundé

Ngoy Kishimba

Introduction

On note de plus en plus la présence des femmes sur le marché du travail à Yaoundé (Roubaud, 1994). Elles cherchent de l'emploi, elles exercent des métiers aussi bien formels qu'informels. Dans beaucoup de ménages camerounais les femmes participent au financement des besoins de leurs familles (Nnama, 1996; Pilon et al., 1997¹). Elles assurent en partie ou en totalité la satisfaction des besoins de leurs enfants, époux et autres parents. Non seulement les femmes deviennent davantage actives et productives sur le plan économique, elles continuent à jouer pleinement leurs rôles de reproduction. En effet, la société camerounaise a toujours accordé de l'importance au mariage et à la procréation (Wakam, 1997). Les enfants sont désirés par tous mais leur coût d'élevage surtout dans l'enfance, les interruptions de carrière et les pertes d'opportunités professionnelles incombent davantage aux femmes.

Dans quelle mesure la femme qui travaille arrive-t-elle à concilier la vie féconde et sa carrière professionnelle ? Quelles sont les interférences entre les calendriers de nuptialité et de fécondité d'une part, et le parcours socioprofessionnel d'autre part ? La femme qui travaille est-elle protégée sur le plan législatif du point de vue de sa maternité et de sa carrière professionnelle ? Pour répondre à ces questions, nous procéderons à l'analyse du parcours socioprofessionnel des femmes en rapport avec leurs vies matrimoniale et féconde. Deux aspects du parcours socioprofessionnel seront analysés : la sortie du système scolaire en fonction du niveau d'éducation atteint, les arrêts ou les interruptions d'activité et d'emploi.

L'objet de cet article consiste dans un premier temps à rendre compte de l'effet de la nuptialité et de la fécondité précoces des filles sur la sortie du système scolaire et le niveau de scolarisation atteint. Une comparaison sera faite entre les filles et les garçons. Nous postulons que malgré que le recul de l'âge au premier mariage et la baisse de la fécondité que l'on observe au Cameroun, les effets de la nuptialité et de la fécondité précoces sur la scolarisation restent significatifs, et seraient différents selon le sexe. L'article examine dans un second temps les effets de la sortie du célibat et de la naissance d'un enfant sur les arrêts d'activité et d'emploi des femmes.

1. Cadre théorique

La question de l'association entre la vie familiale et la vie professionnelle des femmes est très ancienne. Elle s'est toujours posée dans les sociétés africaines traditionnelles où l'agriculture vivrière est largement assurée par les femmes et les enfants. Les grossesses trop rapprochées empêchent les femmes d'accomplir leurs tâches agricoles. Dans beaucoup de sociétés, l'espacement des naissances est exigé car « il permet de maintenir un équilibre entre les deux rôles de la femme en tant que

1. Marc Pilon, Seidou Mama et Christine Tichit présentent un aperçu général sur le phénomène des femmes chefs de ménage en Afrique. L'enquête biographique réalisée par Tichit en 1995 à Yaoundé montre que la plupart des femmes chefs de ménage enquêtées travaillaient bien avant de devenir chefs de ménage pour faire face aux responsabilités familiales.

procréatrice et productrice agricole » (Carael, 1979 ; cité par Étienne et Francine Van de Walle)². Aujourd'hui la législation sur l'emploi au Cameroun et dans d'autres pays africains autorise le congé de maternité rémunéré, et une réduction du temps de travail pour la femme qui allaite. Les employeurs sont obligés non seulement de payer le congé de maternité, mais d'embaucher des intérimaires à qui ils doivent un salaire. Cette double dépense oblige certains employeurs à limiter l'insertion professionnelle des femmes. On assiste ainsi à des pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes sur les marchés urbains du travail. Beaucoup d'études se sont intéressées à l'emploi des femmes dans une approche du genre en essayant de dénoncer la discrimination sexuelle. On mentionnera entre autres les travaux de Richard Anker et Catherine Hein (1986), Gannicott (1986), Christine Oppong (1988), et le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano (1999). Aujourd'hui, beaucoup de progrès ont été réalisés sur le plan législatif en vue d'éradiquer les pratiques discriminatoires dans plusieurs domaines notamment l'emploi (Oppong, 1988). Mais un des aspects qui demeure d'actualité et intéressant à étudier, est la manière dont les femmes répartissent leur temps entre la sphère professionnelle et la sphère familiale. Notre démarche théorique s'inspire largement de l'analyse faite par Majnoni à partir de l'expérience des pays développés. Majnoni distingue trois modèles socio-économiques en fonction du temps que l'homme et la femme consacrent à la famille et à l'emploi. Ce sont le modèle patriarcal encore d'actualité dans le tiers monde, le modèle libéral « à deux carrières » qui correspond à la situation américaine, et le modèle avec État-providence qui s'est développé dans les pays du nord de l'Europe et dans les anciens pays communistes. Ce dernier modèle est loin d'être observable dans le contexte camerounais car la prise en charge par l'État de charges liées à la gestion du cycle de vie (crèches, écoles maternelles, maisons de retraite) n'est pas assurée. Nous nous limiterons aux deux premiers modèles, et tenterons d'adapter le second au cas spécifique de Yaoundé. Nous pensons que les mutations socio-économiques qui s'opèrent sur le marché du travail pourraient entraîner la coexistence dans la ville de Yaoundé des sous-populations susceptibles de reproduire les deux premiers modèles de Majnoni.

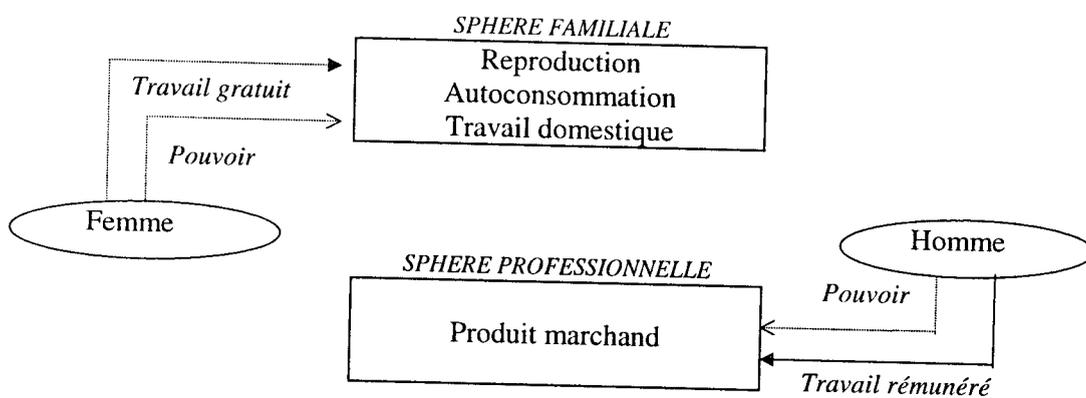
1.1. Le modèle patriarcal

Ce modèle caractérise encore l'organisation des sociétés camerounaises (Figure 1). Il attribue aux femmes les travaux domestiques ainsi que d'autres travaux à but non lucratif destinés à l'autoconsommation des membres du ménage. La femme n'exerce ses activités qu'au sein de la famille. Par contre, l'homme exerce les activités marchandes dans la sphère professionnelle. Dans le cadre de la sociologie de la famille, quelques études ont été réalisées au Cameroun, et portent sur la différenciation des rôles masculins et féminins (Yana, 1995). Ces différences construites socialement limitent l'activité des femmes à la sphère familiale. Elles exercent les travaux domestiques et d'aides familiales non rémunérés. En revanche, les hommes exercent les travaux extérieurs à la famille, ils sont salariés, indépendants ou employeurs. En tant qu'employeurs ou indépendants, les hommes utilisent souvent la main-d'œuvre familiale. Ils contrôlent le travail de leurs épouses et enfants. Les démographes féministes trouvent dans cette organisation sociale la raison de la forte fécondité en Afrique. En effet, les femmes agricultrices sont obligées de compter sur le travail de nombreux enfants afin de recueillir le maximum de récoltes pour la consommation du ménage.

Dans le cadre de cette étude, nous essayerons de faire ressortir l'importance de femmes encore soumises au contrôle du patriarcat. Ce sont les femmes qui n'exercent leurs activités qu'au sein des ménages. On cherchera à savoir dans quelle mesure ces femmes vivent sous l'emprise de leurs maris. Quel est leur niveau d'éducation ? Sont-elles à la recherche d'un emploi ? Si non, pourquoi ne cherchent-elles pas du travail ? Nous examinerons ces questions à partir des données biographiques sur la vie active et la vie reproductive d'un échantillon des femmes et des hommes interrogés.

2. Il existe dans certaines sociétés une sorte de sanction sociale infligée aux femmes qui n'espacent pas suffisamment leurs naissances. Étienne et Francine Van de Walle (1988) nous rapportent que chez les Havu de l'est du Congo Démocratique ces femmes sont appelées « Kulikisa ». Cela signifie la paresseuse qui fuit les travaux agricoles.

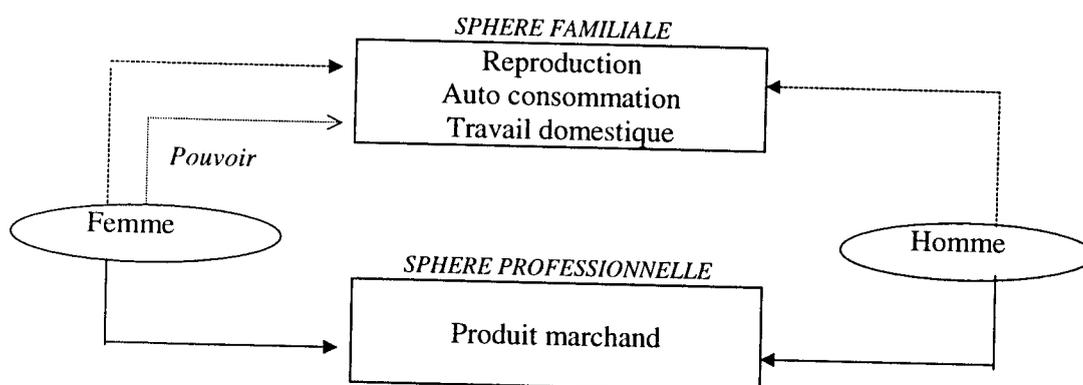
Figure 1 – Modèle patriarcal de la division sexuelle du travail et la répartition du temps entre la sphère familiale et la sphère professionnelle



1.2. Le modèle à deux carrières

C'est un schéma qui se dessine actuellement au Cameroun avec l'arrivée massive des femmes sur le marché urbain du travail (Figure 2). C'est un modèle à deux carrières en ce sens que la femme cumule à la fois le travail non rémunéré dans la sphère familiale tout en remplissant son rôle de reproduction, et le travail rémunéré dans la sphère professionnelle. La différence avec le modèle patriarcal est que la femme partage certaines tâches domestiques avec son mari. Mais ce dernier n'exécute qu'une infime partie des travaux ménagers. Ce modèle identifierait le groupe des femmes à cheval entre le système traditionnel basé sur le patriarcat et le système moderne.

Figure 2 – Modèle à deux carrières de la division sexuelle du travail et la répartition du temps entre la sphère familiale et la sphère professionnelle



Tel que analysé par Majnoni dans les pays développés, ce modèle laisse encore apparaître une inégalité dans la division sexuelle du travail. Selon l'auteur, c'est l'évolution technologique notamment la production des appareils électroménagers qui explique la diminution du temps de travail domestique des femmes. Ces dernières peuvent consacrer le reste de leurs temps à l'éducation et aux activités de plus en plus qualifiées. Dans le contexte de Yaoundé, nous pensons effectivement que l'évolution technologique ainsi que la modernisation auraient en partie libéré la femme des activités ménagères, et favorisé son insertion professionnelle sur le marché de l'emploi formel.

1.3. Source des données

Nous utilisons les données biographiques 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 en collaboration avec le Centre français sur la Population et le Développement (CEPED) de Paris. L'enquête avait recueilli 1460 biographies dont 714 pour les hommes et 746 pour les femmes (Tableau 1). Chaque biographie homme ou femme reprend les informations sur l'origine sociale et familiale de l'individu, les itinéraires résidentiel et migratoire, la vie active ou professionnelle, la vie matrimoniale, la vie féconde, l'insertion sociale et la vie des relations. La vie active ou professionnelle

décrit tous les épisodes de la vie scolaire et professionnelle, le niveau d'études atteint à la fin de la scolarité, les emplois exercés pendant l'activité professionnelle, le chômage, le temps passé au foyer et en retraite. Ces informations permettent d'appréhender le parcours socioprofessionnel et la vie féconde des personnes interrogées.

Tableau 1 – Répartition par sexe et cohorte de naissance des personnes concernées par l'enquête biographique

Cohorte de naissance	Hommes	Femmes	Ensemble
1942-1946	50	40	90
1947-1951	76	66	142
1952-1956	100	103	203
1957-1961	136	155	291
1962-1966	156	167	323
1967-1971	196	215	411
Total	714	746	1460

La vie matrimoniale fournit les renseignements sur la formation et la dissolution des unions et le remariage. Tous les événements liés au mariage et à la fécondité sont datés et peuvent être analysés en interaction avec la vie scolaire. Ainsi, il est possible d'étudier la sortie du système scolaire en relation avec la nuptialité et la fécondité précoces. La vie féconde retrace aussi bien pour les femmes et les hommes l'historique des naissances depuis l'entrée en vie féconde. Ces informations permettent d'analyser l'impact de la naissance d'un enfant sur la sortie du système scolaire et le parcours professionnel des hommes et des femmes.

1.4. Méthodes d'analyse

L'analyse envisagée sera à la fois descriptive et explicative. Du point de vue descriptif, nous ferons usage des tables de survie, des courbes de survie et des caractéristiques de tendance centrale à savoir la moyenne ou la médiane. Ces indicateurs descriptifs seront obtenus à l'aide de la procédure de Kaplan-Meier³. Deux variables feront l'objet de ces analyses descriptives. D'abord la durée de la période d'études par sexe selon le niveau de scolarisation atteint à la sortie du système scolaire. Ensuite les arrêts d'activité et d'emplois. L'analyse descriptive sur ces variables effectuera la comparaison par sexe du temps mis dans l'activité avant d'observer un arrêt d'activité.

Du point de vue explicatif, l'analyse reposera sur le modèle semi-paramétrique de hasard proportionnel de Cox⁴. Il sera question de tester nos hypothèses en montrant premièrement l'existence d'un effet différentiel (par sexe) de la nuptialité et de la fécondité précoces sur l'arrêt des études. On cherchera à répondre à la question de savoir dans quelle mesure le mariage et la fécondité accélèrent la sortie des filles du système scolaire. Deuxièmement on cherchera à mettre en évidence l'effet de la naissance d'un enfant sur les arrêts d'activité et d'emploi des femmes. Les mêmes analyses seront également effectuées pour les hommes.

2. Caractéristiques socio-économiques et démographiques des personnes enquêtées

2.1. Les femmes au foyer : reproduisent-elles le modèle patriarcal ?

Les informations recueillies sur la vie active nous permettent d'identifier les femmes et les hommes qui n'ont jamais été sur le marché de l'emploi. Ce sont les personnes qui se trouvent au foyer. On leur a ensuite demandé la raison pour laquelle elles ne cherchent pas de l'emploi. Les résultats obtenus à l'issue de l'enquête montrent que parmi les 746 femmes interrogées, il y a 210 qui n'ont jamais travaillé ni cherché de l'emploi. Elles ont pour la plupart (47,6 %) quitté l'école avec le niveau

3. Le lecteur intéressé par cette méthode pourra se référer à Bocquier Philippe (1996), *L'Analyse des biographiques à l'aide du logiciel STATA*, Documents et manuels du CEPED, n° 4, Paris, 208 p.

4. Pour une présentation détaillée de ce modèle, le lecteur pourra se référer à Courgeau Daniel et Lelièvre Éva (1989) *Analyse démographique des biographies*, Éditions de l'INED, Paris, 268 p.

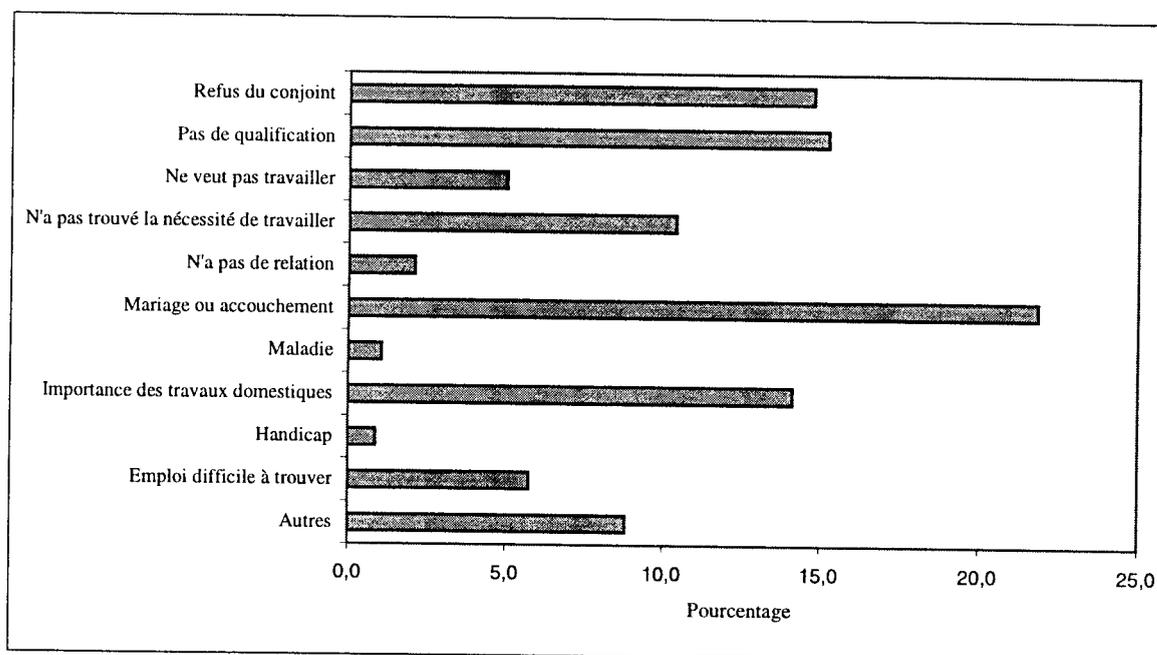
d'éducation secondaire et plus pour rester au foyer (Tableau 2). Parmi les 716 hommes interrogés, on ne retrouve que 15 hors du marché de l'emploi. Rester au foyer pour un homme est un événement très rare à Yaoundé.

Tableau 2 – Répartition par sexe des personnes ayant toujours vécu au foyer selon le niveau d'éducation

Sexe	Niveau d'éducation			Total	Effectif
	Aucun	Primaire	Secondaire et plus		
Masculin	0,0	13,3	86,7	100	15
Féminin	12,8	37,6	47,6	100	210
Ensemble	12,0	36,0	52,0	100	225

Les raisons pour lesquelles les personnes au foyer ne cherchent pas de l'emploi sont d'ordre divers. Les femmes en particulier évoquent les raisons de mariage et d'accouchement, l'absence de qualification nécessaire à l'exercice des emplois disponibles, l'importance des travaux domestiques, et voir même le refus du conjoint (figure 3). Comme on le verra par la suite, le mariage et la maternité ont un impact important à la fois sur la scolarisation des filles et l'arrêt d'activité des femmes. L'importance des travaux domestiques et le refus du mari d'autoriser la femme à exercer un emploi en dehors du ménage sont des témoignages qui illustrent la présence du modèle patriarcal dans la société camerounaise. Les femmes restent au foyer malgré leur niveau d'éducation acquise à l'école, elles exercent des travaux domestiques à la « grande satisfaction » de leur mari. Le modèle patriarcal existe dans le contexte de Yaoundé en même temps que l'on constate l'arrivée massive de femmes sur le marché de travail. Quels types d'emplois exercent les femmes ? Ces emplois sont-ils différents de ceux exercés par les hommes ?

Figure 3 – Les raisons pour lesquelles les femmes au foyer n'ont pas cherché de l'emploi



Notons que les emplois exercés par les hommes et les femmes au cours de leur vie active sont nombreux. Plus de la moitié des hommes (56,7 %) ont exercé au moins deux emplois dans leur vie active. La proportion correspondante chez les femmes est de 35,3 %. Nous nous sommes intéressés aux emplois stables. Pour les personnes ayant exercé deux emplois ou plus, l'emploi stable correspond à celui qui a le plus duré. Nous avons distingué cinq grandes catégories d'employés stables : les cadres supérieurs, les techniciens qualifiés, les ouvriers et personnels de service, les commerçants, et les agriculteurs.

Les cadres supérieurs sont en général les ingénieurs de bâtiment, des travaux publics et de génie civil, etc., les docteurs et médecins, les pharmaciens, les professeurs et enseignants, les directeurs d'entreprise, etc. Bref, ce sont les professions exercées par les personnes de niveau de qualification Baccalauréat plus cinq années d'études universitaires. Parmi les techniciens qualifiés on retrouve les techniciens des bâtiments et travaux publics, les techniciens en informatique, les sous-gérants de station d'essence et les enseignants d'école primaire. Ce groupe des professions correspond à la qualification Baccalauréat uniquement, ou Baccalauréat plus deux ou trois années universitaires. Nous avons classé parmi les ouvriers et personnel de service, les mécaniciens, électriciens, ajusteurs, réparateurs de poste radio, chauffeurs, etc., qui travaillent dans les secteurs publics ou parapublics, ainsi que dans le secteur informel. Mais nous avons constaté sur notre échantillon que la plupart des personnes qui ont déclaré ces métiers travaillent dans le secteur informel. Le groupe de commerçants est constitué de petits commerçants, des hommes et femmes d'affaires et des vendeurs ambulants. En examinant les biographies de façon détaillée, on s'est aperçu que les personnes déclarées aux affaires exercent en réalité le petit commerce à leur propre compte. Nous avons distingué enfin les agriculteurs. Ce sont les petits exploitants agricoles qui utilisent généralement la main-d'œuvre familiale.

Les résultats du tableau 3 montrent que sur cinq cadres supérieurs, deux sont de sexe féminin. C'est la même proportion qu'on observe parmi les techniciens qualifiés. Tandis que la classe ouvrière est à prédominance masculine (85,3 %), les femmes sont plutôt nombreuses dans le commerce et l'agriculture, où elles représentent respectivement 57,1 % et 61,2 % du volume de la population active occupée. Dans l'ensemble les hommes sont plus nombreux (58,6 %) que les femmes (41,4 %) dans les emplois stables.

Tableau 3 – Répartition des personnes actives par sexe selon l'emploi stable exercé durant leur vie active à Yaoundé

Emploi stable	Sexe		Total	Effectif
	Masculin	Féminin		
Cadres supérieurs	59,8	40,2	100	169
Techniciens qualifiés	58,6	41,4	100	261
Ouvriers	85,3	14,7	100	190
Commerçants	42,9	57,1	100	231
Agriculteurs	38,8	61,2	100	85
Ensemble	58,6	41,4	100	936

L'accès des femmes aux emplois stables à Yaoundé se fait quasiment sans discrimination sexuelle au niveau du statut de salarié (Tableaux 4 et 5). Quel que soit le sexe, on note 9 employés salariés sur dix parmi les cadres supérieurs ; la même proportion est observée parmi les techniciens qualifiés. Dans le commerce et l'agriculture, la majorité des employés ne sont pas salariés. À titre indicatif, une personne sur dix est salariée agricole parmi les hommes et les femmes. Le commerce et l'agriculture sont des secteurs dans lesquels les personnes travaillent à leur propre compte.

Tableau 4 – Répartition des hommes actifs salariés ou non selon l'emploi stable exercé durant leur vie active à Yaoundé

Emploi stable	Salarié		Total	Effectif
	Non	Oui		
Cadres supérieurs	8,9	91,1	100	101
Techniciens qualifiés	3,3	96,7	100	153
Ouvriers	43,8	56,2	100	162
Commerçants	81,8	18,2	100	99
Agriculteurs	90,9	9,1	100	33
Ensemble	35,8	64,2	100	548

Tableau 5 – Répartition des femmes actives salariées ou non selon l'emploi stable exercé durant leur vie active à Yaoundé

Emploi stable	Salariée		Total	Effectif
	Non	Oui		
Cadres supérieurs	2,9	97,1	100	68
Techniciens qualifiés	7,4	92,6	100	108
Ouvriers	14,3	85,7	100	28
Commerçants	92,4	7,6	100	132
Agriculteurs	90,4	9,6	100	52
Ensemble	47,2	52,8	100	388

2.3. Le calendrier d'activité par âge

Les biographies recueillies nous renseignent sur la vie active des personnes interrogées à savoir le temps passé aux études, le niveau d'éducation atteint, l'entrée sur le marché de l'emploi et tous les épisodes d'emploi et du chômage connus jusqu'au moment de l'enquête. Les tableaux 6 et 7 présentent la répartition des hommes et des femmes présents à Yaoundé selon l'activité exercée depuis l'âge de 12 ans jusqu'à 50 ans⁵.

Deux étapes caractérisent la vie des femmes à Yaoundé : la période avant l'âge de 30 ans et celle à partir de 30 ans (Tableau 6). Dans la première tranche d'âges, les femmes sont nombreuses à l'école, et de plus en plus au foyer à partir de 20 ans. À trente ans et plus, les femmes exercent les emplois formels ou se retrouvent au foyer. Comme on le verra par la suite, les femmes connaissent en réalité des interruptions d'études et d'arrêt activité à la suite du mariage ou de la maternité.

Tableau 6 – Proportion par âge des femmes selon l'activité exercée

Âge exact à l'événement	Activité exercée						Total	Effectif
	Étude	Chômage	Apprenti	Emploi moderne	Emploi informel	Au foyer		
12 ans	95,5	0,4	0,0	0,0	0,8	3,3	100	242
15	82,6	2,9	0,7	0,0	1,8	12,0	100	275
20	34,3	7,2	2,8	4,9	7,7	43,1	100	429
25	14,1	9,5	1,8	11,5	14,3	48,8	100	566
30	2,1	7,1	1,6	25,5	16,9	46,9	100	439
35	2,1	5,6	1,2	32,8	23,1	35,4	100	342
40	0,5	2,9	0,5	38,2	24,5	33,3	100	204
45	0,9	3,8	0,0	34,3	20,0	40,9	100	105
50 ans	0,0	2,6	0,0	41,0	17,9	38,5	100	39

Les hommes passent également par deux grandes étapes dans leur vie active. Ils sont généralement à l'école avant 30 ans, et se retrouvent à partir de trente ans dans l'emploi du secteur moderne, et dans une moindre mesure dans le secteur informel (Tableau 7). Les hommes contrairement aux femmes, sont rarement inactifs. Ils sont au chômage et accèdent plus rapidement que les femmes à l'emploi formel ou informel. À titre indicatif, à l'âge de 30 ans on a 4,1 % d'hommes et 2,1 % des femmes aux Études. Par contre, la proportion des femmes au foyer est importante à cet âge : 46,9 % contre 2,0 % seulement pour les hommes. Nous pensons que l'impact du mariage et de la fécondité serait très significatif sur la vie active des femmes.

5. On a l'habitude dans ce genre de traitement des données de limiter les analyses au lieu de l'enquête en vue de contextualiser les phénomènes étudiés. Respecter cette convention nous amène à ignorer tous les épisodes de la vie féconde et professionnelle qui surviennent hors de la ville de Yaoundé. On n'a retenu aux différents âges que les individus présents à Yaoundé.

Tableau 7 – Proportion par âge des hommes selon l'activité exercée

Âge exact à l'événement	Activité exercée						Total	Effectif
	Étude	Chômage	Apprenti	Emploi moderne	Emploi informel	Au foyer		
12 ans	97,5	0,5	1,0	0,0	0,5	0,5	100	198
15	89,7	3,3	3,3	0,0	3,3	0,5	100	214
20	53,1	6,9	10,2	15,8	11,9	2,0	100	303
25	26,6	12,5	3,3	31,1	23,7	2,9	100	482
30	4,1	11,4	2,5	53,6	26,4	2,0	100	394
35	0,3	10,4	1,0	61,5	25,8	1,0	100	299
40	0,0	11,3	1,0	63,9	22,2	1,6	100	194
45	0,8	11,8	1,7	63,0	18,5	4,2	100	119
50 ans	0,0	23,4	0,0	53,2	17,0	6,4	100	47

2.4. La fécondité des hommes et des femmes

Examinons d'abord la vie féconde des personnes enquêtées avant d'analyser son impact sur la vie professionnelle. Les données observées confirment le comportement nataliste de la population camerounaise (Figures 4a-4d). La génération la plus ancienne (1942-46) se retrouve à 50 ans avec une descendance moyenne de 6,65 enfants pour les femmes et 7,00 pour les hommes. Au sein de la génération 1947-1951, les hommes parviennent à une taille moyenne de 5,64 enfants tandis que les femmes atteignent 5,17. Si les hommes et les femmes arrivent à peu près à la même intensité de la fécondité à cinquante ans ou quarante ans selon la génération, on observe néanmoins des variations importantes au niveau du calendrier des naissances. Les taux de fécondité des femmes sont plus élevés que ceux des hommes avant 30 ans. Au-delà de cet âge, la fécondité des femmes diminue tandis que celle des hommes augmente. Cette différence de fécondité par sexe serait sans doute liée à la variation par sexe de la fertilité biologique ; et elle a des répercussions sur le parcours socioprofessionnel des femmes. Les hommes contrairement aux femmes peuvent commencer leur vie féconde tardivement et la poursuivre après 55 ans. En revanche, la vie féconde des femmes est généralement limitée entre 12 et 50 ou 55 ans. Avant 30 ans, les femmes ont généralement leur premier enfant, et leur vie scolaire ne peut se poursuivre au même rythme que celui des hommes. La première grossesse vient souvent interrompre la période d'études.

2.5. La fécondité en milieu scolaire : réalisée généralement avant trente ans

La description de la vie active selon l'âge a montré que les femmes et les hommes sont généralement à l'école avant 30 ans. L'analyse de la fécondité par âge a également montré que les naissances sont importantes dans cette tranche d'âges. Les femmes contrairement aux hommes connaîtraient une vie féconde beaucoup plus intense avant l'âge de 30 ans. Ce constat nous amène à examiner la fécondité par tranche d'âges selon l'activité exercée (Figures 5a et 5b). Avant 30 ans, on examinera la fécondité masculine et féminine en milieu scolaire, à 30 ans et plus on s'intéressera à la fécondité chez les personnes exerçant un emploi formel.

Dans les générations 1942-46 et 1947-51, la fécondité selon l'activité exercée (Figures 5a, 5b) suit à peu près le même schéma que celui de la fécondité générale (Figures 4a, 4b). En milieu scolaire (avant 30 ans), les femmes élèves ou étudiants connaissent une fécondité plus forte que leurs homologues masculins. Elles seraient probablement sollicitées par des hommes travailleurs. À la sortie du système scolaire (autour de 30 ans généralement), les femmes de la génération 1942-46 atteignent en moyenne 2,64 enfants tandis que les hommes de la même génération se retrouvent avec une descendance moyenne de 1,12 enfants. Au sein de la génération 1947-51 la descendance atteinte à 30 ans est de 1,42 pour les hommes et 2,11 pour les femmes.

Figure 4a – La fécondité des hommes et des femmes de la génération 1942-1946

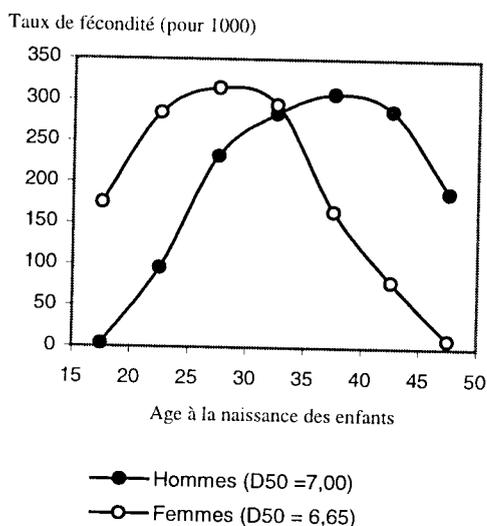


Figure 4b – La fécondité des hommes et des femmes de la génération 1947-1951

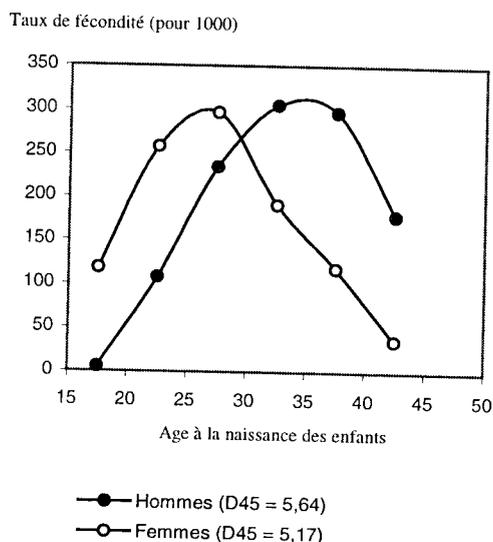


Figure 4c – La fécondité des hommes et des femmes de la génération 1952-1956

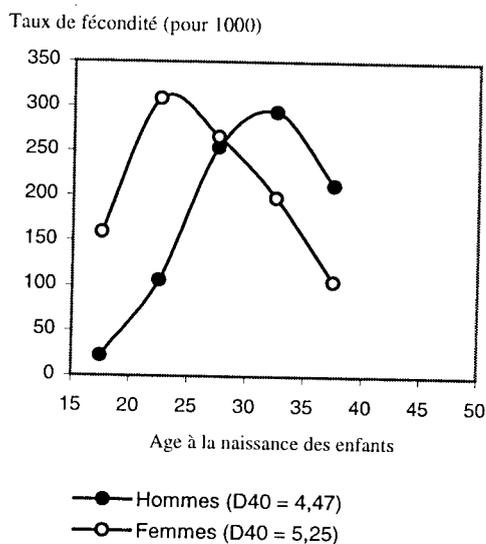
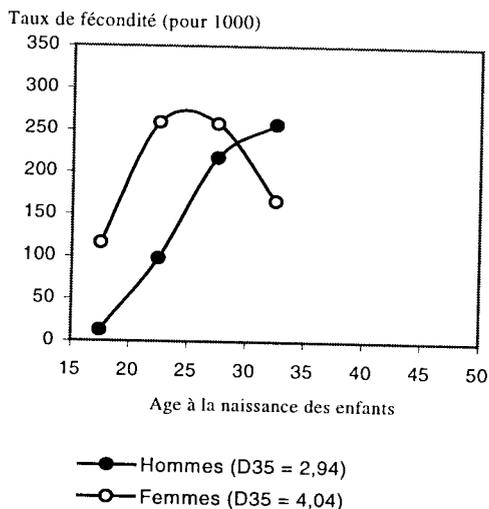


Figure 4d – La fécondité des hommes et des femmes de la génération 1957-1961



Lorsqu'on examine toutes les générations, on constate une diminution de la fécondité en milieu scolaire. Elle passe de 2,64 dans la génération 1942-46 des femmes à 1,68 dans la génération 1962-1966. Cette diminution devrait en principe favoriser la scolarisation des filles et l'acquisition du capital humain.

Figure 5a – La fécondité de la génération 1942-1946 pendant la période d'études et d'emploi moderne

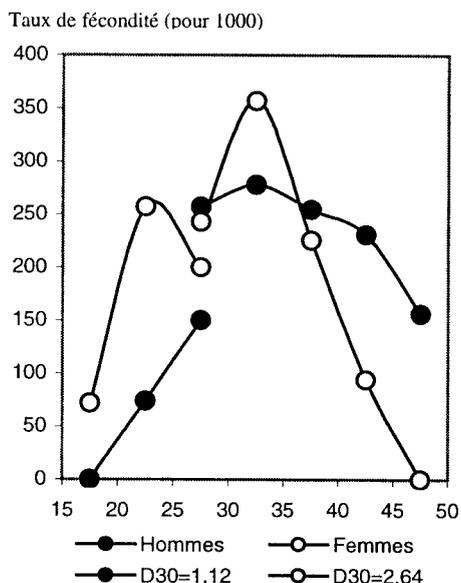
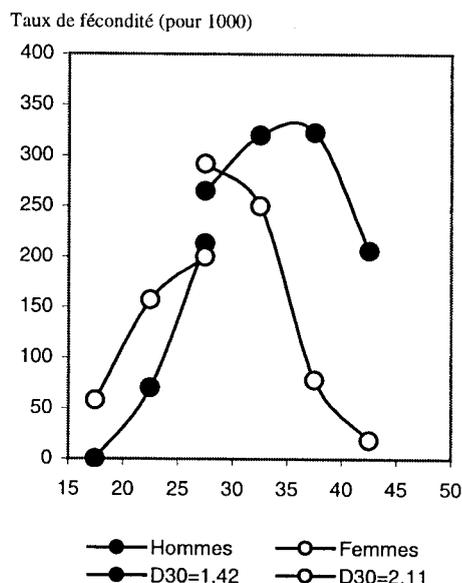


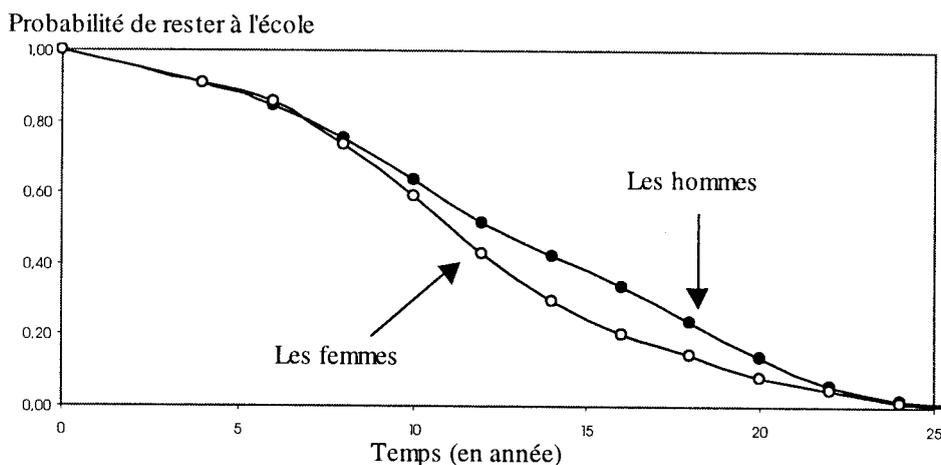
Figure 5b – La fécondité de la génération 1947-1951 pendant la période d'études et d'emploi moderne



3. La sortie du système scolaire et le niveau d'éducation atteint

La figure 6 donne les risques du maintien des hommes et des femmes dans le système scolaire en fonction du temps passé à l'école. Pendant dix ans d'études, les hommes et les femmes courent à

Figure 6 – Temps mis dans le système scolaire à Yaoundé



peu près les mêmes risques de se maintenir dans le système scolaire. Cet intervalle de temps correspond plus ou moins à la durée du cycle primaire si l'on tient compte des redoublements éventuels. Les statistiques scolaires montrent en effet qu'il n'existe aucune différence significative entre les filles et les garçons au niveau de la scolarisation primaire. La différence apparaît à partir de dix ans (figure 6), où l'on constate en effet que les filles sortent du système scolaire beaucoup plus rapidement que les garçons. Ces différences apparaissent au niveau de l'enseignement secondaire. Comme on l'a remarqué dans les tableaux 6 et 7, à partir de 20 ans on retrouve environ 40 % des filles au foyer. Dans quelle mesure le retour au foyer peut-il être entraîné par la sortie du célibat et l'entrée en vie féconde ? Les effets seraient-ils les mêmes chez les filles et les garçons ? Pour répondre à ces questions, il est important de tenir compte d'autres variables qui peuvent influencer la scolarisation

des jeunes. Nous avons tenu compte à cet effet des caractéristiques des parents, à savoir l'emploi du père, l'emploi de la mère, le niveau d'éducation du père et celui de la mère, la cohabitation avec les parents. Ces variables caractérisent l'encadrement familial. D'autres variables de contrôle ont été prises en compte, ce sont le niveau d'éducation atteint à la sortie du système scolaire, la cohorte de naissance et la période qui peuvent traduire l'effet de conjoncture ou l'amélioration de l'accès à l'éducation avec le temps.

Tableau 8 – Modèle de régression de Cox de la sortie du système scolaire des hommes et des femmes

Les variables indépendantes	Hommes		Femmes	
	Risques relatifs	Seuil	Risques relatifs	Seuil
1. Sortie du célibat				
• <i>Non (Référence)</i>	1,000		1,000	
• <i>Oui</i>	2,501	**	2,117	***
2. Naissance du premier enfant				
• <i>Non (Référence)</i>	1,000		1,000	
• <i>Oui</i>	1,999	**	1,815	***
3. Origine sociale (côté du père)				
• <i>Chômeur (Référence)</i>	1,000		1,000	
• <i>Agriculteur</i>	1,056		0,822	
• <i>Commerçant</i>	0,871		0,981	
• <i>Fonctionnaire du secteur public</i>	1,078		0,852	
• <i>Fonctionnaire du secteur privé</i>	1,246		0,680	
4. Origine sociale (côté de la mère)				
• <i>Chômeur (Référence)</i>	1,000		1,000	
• <i>Agriculteur</i>	0,750		0,861	
• <i>Commerçant</i>	0,950		0,900	
• <i>Fonctionnaire du secteur public</i>	0,712		0,913	
• <i>Fonctionnaire du secteur privé</i>	0,867		0,699	
5. Cohabitation avec les parents				
• <i>Ne vit pas avec les parents (Référence)</i>	1,000		1,000	
• <i>Vit avec ses parents</i>	0,608		0,893	
6. Niveau d'éducation du père				
• <i>Aucun</i>	1,000		1,000	
• <i>Primaire</i>	0,771		0,917	
• <i>Secondaire et plus</i>	0,837		0,630	*
7. Niveau d'éducation de la mère				
• <i>Aucun</i>	1,000		1,000	
• <i>Primaire</i>	1,160		0,924	
• <i>Secondaire et plus</i>	0,874		0,973	
8. Niveau d'éducation atteint				
• <i>Primaire</i>	1,000		1,000	
• <i>Secondaire</i>	0,303	***	0,434	***
• <i>Supérieur</i>	0,068	***	0,075	***
9. Cohorte de naissance				
• <i>1942-1946</i>	1,000		1,000	
• <i>1947-1951</i>	0,929		1,146	
• <i>1952-1956</i>	1,577		1,532	
• <i>1957-1961</i>	1,030		1,578	
• <i>1962-1966</i>	0,789		1,122	
• <i>1967-1971</i>	0,613		1,593	
10. Période				
• <i>Avant 1986</i>	1,000		1,000	
• <i>1986 -1990</i>	1,675	*	0,700	
• <i>1991 -1996</i>	2,330	**	0,881	

N.B.: (*) Significatif au seuil de 10 %, (**) Significatif au seuil de 5 %, (***) Significatif au seuil de 1 %

3.1. L'influence de la sortie du célibat

Les résultats mentionnés dans le tableau 8 révèlent que la sortie du célibat accélère la sortie du système scolaire aussi bien pour les filles et les garçons. Les nouveaux marié(e)s quitteraient l'école deux fois plus rapidement que les célibataires. L'interprétation de ces résultats serait variable selon qu'il s'agisse des filles ou des garçons. Au Cameroun comme ailleurs en Afrique, la sortie du célibat est un événement qui confirme le passage à l'âge adulte. Elle implique des responsabilités familiales pour les hommes. À partir de cet instant l'homme cesse d'être dépendant de ses tuteurs et doit satisfaire seul ses besoins et ceux de son épouse. L'analyse de la vie active a montré que la sortie des hommes du système scolaire est généralement suivie de l'entrée sur le marché de travail. Ils cherchent de l'emploi ou exercent les métiers du secteur formel ou informel. Les hommes restent rarement au foyer. Par contre, les filles nouvellement mariées sont généralement inactives et se retrouvent au foyer. Le mariage des filles est très rapidement suivie de la conception d'une grossesse. L'effet de la nuptialité chez les filles pourrait aussi traduire l'effet de l'entrée en vie féconde car le délai de conception de la première grossesse est généralement très court.

3.2. L'effet de l'entrée en vie féconde

La naissance du premier enfant accélère aussi bien chez les filles et les garçons la sortie du système scolaire. Les chances d'abandon des études sont près de deux fois plus importantes pour les filles mères et les garçons pères que pour les garçons et les filles étudiants sans enfant. L'entrée en vie féconde constitue un frein à la poursuite des études pour les filles. Elle implique en même temps une prise de responsabilités pour les garçons. Mais les conséquences seraient lourdes pour les filles car elles se retrouvent dans l'ensemble moins instruites que les garçons.

3.3. L'encadrement familial

Nous avons pris comme variables de contrôle les caractéristiques des parents pouvant rendre compte de l'encadrement familial. En effet, un bon encadrement familial assure une bonne scolarité aux enfants ; ces derniers resteraient longtemps dans le système scolaire et en sortiraient avec un bon niveau d'éducation qui facilitera par la suite leur insertion professionnelle. Parmi les variables liées à l'encadrement familial seul le niveau d'éducation du père s'est révélé significatif sur la scolarisation des filles. L'instruction du père au niveau secondaire et plus constitue un frein à l'abandon scolaire des filles. En d'autres termes les filles des pères de niveau secondaire et plus resteraient longtemps à l'école et quitteraient le système scolaire avec un bon niveau d'études.

Les autres caractéristiques liées aux parents n'ont pas d'effets significatifs. Ce sont la profession du père et celle de la mère, l'éducation de la mère, la cohabitation de la fille et du garçon avec ses parents. On constate néanmoins que lorsque le garçon ou la fille vit ses parents, cela constitue un frein à l'abandon scolaire, mais l'impact observé n'est pas significatif.

Une autre variable de contrôle prise en compte est le niveau d'études atteint. Son impact très significatif veut dire que les filles et les garçons quittent aussi le système scolaire après avoir achevé leur scolarité. Ils arrêtent généralement les études au niveau secondaire lorsqu'ils ont suivi l'enseignement technique professionnelle.

3.4. Les effets de période et de cohorte

À travers ces variables nous avons voulu appréhender l'évolution des taux de scolarisation. En effet, depuis les années 1960 l'État camerounais a beaucoup investi dans la formation des jeunes. Les taux de scolarisation primaire et secondaire ont beaucoup progressé à la suite de la disponibilité des infrastructures scolaires. Et les écarts entre la scolarisation des filles et celle des garçons se sont considérablement réduits suite à l'application des politiques de la condition féminine. Mais les effets de période et de cohorte peuvent aussi refléter la conjoncture économique défavorable amenant les jeunes à ne pas prolonger les études non seulement payantes, mais qui ne garantissent pas l'obtention d'un emploi à la fin des études.

Les résultats obtenus (tableau 8) pour les filles montrent que la sortie du système scolaire s'est ralenti avec le temps. Les filles sortiraient moins rapidement du système à partir de l'année 1986. Mais

l'effet obtenu n'est pas significatif. Ce résultat traduit l'amélioration de la scolarisation des filles avec le temps. Par contre, chez les garçons on a assisté à un effet inverse. La vitesse de sortie est deux fois plus importante dans les années 1990 qu'avant 1985. On penserait à un effet de conjoncture et de crise de l'emploi qui amènerait les hommes à réduire leur temps de fréquentation scolaire. De toute façon ce résultat demande à être confirmé par des analyses approfondies.

Il ressort de ces analyses que la sortie du système scolaire est entraînée par le mariage et l'entrée en vie féconde. Ces effets sont observés à la fois pour les hommes et les femmes. Mais les conséquences seraient différentes selon le sexe. La sortie du célibat et l'entrée dans la vie féconde défavoriseraient plus les femmes que les hommes. Ces derniers restant plus longtemps à l'école, s'en sortiraient avec un meilleur niveau d'éducation. Les femmes seraient défavorisées sur le marché de l'emploi formel qui exige beaucoup de qualifications. Nous observons là une première conséquence de la sortie du célibat et l'entrée en vie féconde sur le parcours socioprofessionnel des femmes à travers l'acquisition du capital humain indispensable à l'insertion professionnelle sur le marché urbain de l'emploi.

4. Les arrêts d'activité et d'emploi

Dans quelle mesure la vie féconde et le mariage ont-ils un impact sur le parcours professionnel des femmes ? Il ressort dans les analyses précédentes l'importance du système patriarcal sur la situation d'activité des femmes. Nous avons montré que certaines femmes restent au foyer pour plusieurs raisons parmi lesquelles nous avons identifié le mariage et la maternité, le refus du conjoint de laisser son épouse travailler, l'importance des travaux domestiques. Mais qu'en est-il des femmes actives occupées et non occupées ? Leur parcours professionnel est-il affecté par la sortie du célibat et la maternité ? Pour répondre à ces questions nous avons procédé à une analyse multivariée en utilisant le modèle semi-paramétrique de Cox. Nous avons analysé à l'aide de ce modèle le temps consacré à l'activité et à l'emploi en fonction de la sortie du célibat et de la naissance d'un enfant. Quelques variables de contrôle ont été prises en compte, ce sont le niveau d'éducation, la cohorte de naissance, la période de conjoncture et le lieu de résidence. Nous avons exceptionnellement tenu compte des épisodes de la vie féconde et matrimoniale et de la trajectoire d'emploi vécus hors de la ville de Yaoundé en raison de la faiblesse de notre échantillon et de la rareté des épisodes d'arrêts d'activité et d'emplois survenus à Yaoundé⁶.

4.1. L'arrêt d'activité

La sortie du marché de l'emploi (le retour au foyer) est un événement qu'on observe surtout chez les femmes. Les hommes ne retournent aux foyers que pour des raisons de maladie et de retraite généralement. En revanche, les femmes abandonnent l'activité économique pour plusieurs raisons, et nous chercherons à évaluer l'impact du mariage et de la maternité. Le tableau 9 présente le modèle semi-paramétrique de Cox de l'arrêt d'activité de femmes. Nous avons exclu les cas d'abandon d'activité pour des raisons de maladie ou de retraite.

Comme on s'y attendait la sortie du célibat chez les femmes a pour conséquence l'arrêt d'activité. Les femmes nouvellement mariées ont 1,75 fois plus de chances de sortir rapidement du marché de l'emploi. Mais par contre, la naissance d'un enfant n'entraîne pas nécessairement un arrêt d'activité. Plusieurs raisons pourraient justifier ce résultat, et nous pensons notamment à la législation en faveur du congé de maternité des femmes. Les femmes observeraient un arrêt momentané d'activité à la suite de l'accouchement. S'agissant de l'effet de la sortie du célibat, il pourrait s'expliquer par le fait qu'avant le mariage les femmes exercent de petites activités informelles pour assurer leur survie ; ou soit qu'elles seraient à la recherche de n'importe quel emploi qui pourrait les aider à satisfaire certains besoins liés notamment au logement et à l'alimentation. Une fois mariée elles sont prises en charge par leurs maris qui assurent en totalité leurs dépenses. L'arrêt d'activité à la suite du mariage

6. Cette étude nécessite en réalité un échantillon important des biographies. Une enquête réalisée à l'échelle nationale nous aurait permis de contourner ce problème de troncature due à la migration hors de la ville de Yaoundé. Nous sommes cependant conscient des limites de cette étude.

serait aussi fonction de l'emploi exercé par le mari, du niveau d'éducation de la femme, de l'emploi recherché ou exercé par la femme avant le mariage. On constate généralement dans le contexte africain que lorsque le mari exerce un emploi bien rémunéré et pourvoit aux besoins de tous les membres du ménage, la femme reste au foyer. C'est particulièrement vrai pour les femmes très peu éduquées ou celles qui exercent de petits métiers dont le revenu n'est pas indispensable à la survie du ménage.

Tableau 9 – Modèle de régression de Cox de l'arrêt d'activité des femmes

Les variables indépendantes	Risques relatifs	Seuil
1. Sortie du célibat • <i>Non (Référence)</i> • <i>Oui</i>	1,000 1,752	**
2. Naissance d'un enfant • <i>Non (Référence)</i> • <i>Oui</i>	1,000 1,053	
3. Niveau d'éducation atteint • <i>Primaire</i> • <i>Secondaire</i> • <i>Supérieur</i>	1,000 0,892 1,277	
4. Cohorte de naissance • <i>1942-1951</i> • <i>1952-1961</i> • <i>1962-1971</i>	1,000 2,321 4,332	***
5. Période • <i>Avant 1986</i> • <i>1986 -1990</i> • <i>1991 -1996</i>	1,000 0,892 1,277	
6. Lieu de résidence • <i>Hors Yaoundé</i> • <i>Yaoundé</i>	1,000 0,839	
N.B. : (*) Significatif au seuil de 10 %, (**) Significatif au seuil de 5 %, (***) Significatif au seuil de 1 %		

4.2. L'arrêt de l'emploi

Dans quelle mesure la vie féconde et matrimoniale aurait entraîné l'arrêt d'exercice d'un emploi en particulier chez les femmes ? Une des variables de contrôle à prendre en compte dans cette analyse est la conjoncture économique du pays. En effet, l'économie camerounaise a durement été éprouvée par la crise au milieu des années 1980. L'application des programmes d'ajustement structurel a entraîné la compression des travailleurs dans les petites et moyennes entreprises. Pour contrôler l'effet de conjoncture, on se servira de la période de vie économique. L'évolution de la situation économique du Cameroun se subdivise en trois grandes périodes. La période d'avant 1986 caractérisée par une forte croissance économique et la création de plusieurs emplois. La mobilité professionnelle à cette époque était quasiment nulle. La période 1986-1990 qui a connu des déséquilibres macro-économiques obligeant l'État à recourir aux mesures d'ajustement structurel par la fermeture de certaines entreprises. Cette période aurait entraîné des arrêts d'emploi parmi la population active occupée. L'effet de conjoncture sera aussi appréhendé à travers l'effet de cohorte.

Les résultats du tableau 10 montrent un impact significatif de la conjoncture économique sur l'emploi. Les jeunes générations quittent plus rapidement l'emploi que les anciennes générations. Les risques relatifs des jeunes générations par rapport aux anciennes se situent à 4,604 et 3,428 pour les hommes et les femmes respectivement. Les pertes d'emploi frappent plus les jeunes que les anciens travailleurs. Et c'est surtout les hommes instruits de niveau secondaire et supérieur qui n'arrivent pas à conserver leurs emplois. Nous n'avons pas à notre disposition d'autres variables de contrôle telles que l'expérience professionnelle qui jouerait en faveur des anciennes générations. Par ailleurs la faiblesse de l'échantillon ne nous a pas permis d'analyser en détail les emplois perdus en fonction de la qualification de l'individu.

S'agissant de notre hypothèse de travail, elle est vérifiée en partie. Parmi nos deux variables démographiques, seule la sortie du célibat affecte l'emploi des femmes en entraînant le retour au foyer. Les femmes nouvellement mariées abandonnent leur emploi deux fois plus rapidement que les femmes célibataires. Comme on l'a dit plus haut les emplois généralement exercé par les femmes avant le mariage sont des emplois informels qui visent essentiellement la prise en charge de besoins de base. Le mariage vient en quelque sorte soulager la femme qui peut désormais compter sur son mari pour satisfaire ses besoins.

Les résultats du modèle d'analyse de l'arrêt d'emploi des femmes montrent que la situation aurait toutefois changé au cours de la période 1991-1996. On assiste à un ralentissement de la sortie de l'emploi par les femmes qui serait probablement dû aux difficultés d'insertion professionnelle éprouvées par les hommes. Si cette nouvelle tendance se poursuit, elle entraînera à terme le déclin du patriarcat. Les hommes pourraient compter sur le travail de leurs épouses pour satisfaire les besoins du ménage.

Tableau 10 – Modèle de régression de Cox de l'arrêt de l'emploi des hommes et des femmes

Les variables indépendantes	Hommes		Femmes	
	Risques relatifs	Seuil	Risques relatifs	Seuil
1. Sortie du célibat				
• Non (Référence)	1,000		1,000	
• Oui	1,490		1,981	**
2. Naissance du premier enfant				
• Non (Référence)	1,000		1,000	
• Oui	0,841		1,164	
3. Niveau d'éducation atteint				
• Primaire	1,000		1,000	
• Secondaire	1,625	*	1,175	
• Supérieur	1,626		3,234	*
4. Cohorte de naissance				
• 1942-1951	1,000		1,000	
• 1952-1961	2,783	***	1,282	
• 1962-1971	4,604	***	3,428	**
5. Période				
• Avant 1986	1,000		1,000	
• 1986-1990	0,998		1,628	
• 1991-1996	1,084		0,361	
6. Lieu de résidence				
• Hors Yaoundé	1,000		1,000	
• Yaoundé	0,907		0,832	

N.B. : (*) Significatif au seuil de 10 %, (**) Significatif au seuil de 5 %, (***) Significatif au seuil de 1 %

Conclusion

Cette étude avait pour objet d'analyser l'impact de la vie matrimoniale et féconde sur le parcours socioprofessionnel des femmes à Yaoundé. Le parcours socioprofessionnel a été appréhendé par la sortie du système scolaire et le niveau d'éducation acquise, l'arrêt d'activité et la sortie de l'emploi. Nous nous sommes posé deux questions. La première consistait à savoir l'impact de la nuptialité et la fécondité précoces sur la scolarisation des femmes et le niveau d'éducation acquise à la sortie du système scolaire. Et la seconde, dans quelle mesure la femme qui travaille arrive-t-elle à concilier la vie féconde et sa carrière professionnelle.

Les analyses effectuées à partir des 1460 biographies recueillies sur 714 hommes et 746 femmes à Yaoundé montrent que la sortie du célibat et la naissance d'un enfant accélèrent la sortie du système scolaire pour les femmes et les hommes. Mais les conséquences du mariage et de la fécondité précoces seraient beaucoup plus lourdes pour les femmes. Car elles abandonnent les études beaucoup plus

rapidement que les hommes à partir du niveau secondaire. Elles se trouvent ainsi défavorisées par rapport aux hommes sur le marché urbain du travail. S'agissant du parcours professionnel notamment les arrêts d'activité et d'emploi, seul le mariage affecte surtout la carrière professionnelle des femmes. Les résultats obtenus révèlent que la sortie du célibat pour les femmes actives entraînent le retour au foyer. Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles n'ont pas cherché de l'emploi, les femmes au foyer ont avancé plusieurs raisons entre autres le refus du mari, l'importance des travaux domestiques, le mariage et la maternité etc. Ces témoignages illustrent l'emprise du patriarcat sur la vie des femmes au Cameroun. Du point de vue longitudinal, les analyses effectuées montrent que ce phénomène tend à se ralentir au cours des années 1990. La crise de l'économie camerounaise a entraîné des difficultés accrues d'insertion professionnelle des hommes. Et c'est au cours de cette période que l'on note l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Mais leur insertion professionnelle reste limitée aux emplois informels dont le commerce et l'agriculture. Les femmes instruites exercent toutefois les emplois qualifiés (cadres et techniciens supérieurs) au même titre que les hommes.

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

Anker R. et Hein C., 1986, Inégalités entre hommes et femmes sur les marchés urbains du travail dans le tiers monde, BIT, Genève (CH), 136 p.

Bocquier P., 1996a, *Insertion et mobilité professionnelles à Dakar*, ORSTOM Éditions, Collection Études et thèses, Paris 1996, 312 p.

Bocquier P., 1996b, *L'Analyse des enquêtes biographiques à l'aide du logiciel STATA*, Documents et manuels du CEPED, n° 4, Paris, 208 p.

Courgeau D. et Lelièvre É., 1989, *Analyse démographique des biographies*, Éditions de l'INED, Paris, 268 p.

Gannicott K., 1986, Women, Wages and Discrimination: Some Evidence from Taiwan, *Economic Development and Cultural Change*, vol. 39, n° 4, p.721-730.

Guilmain-Gauthier C., 1985, Le jeu de la femme, In : Barbier J.C. *Femmes du Cameroun*, Éditions ORSTOM-KARTHALA, p. 37-62.

Kouame A., 1999, *Éducation et emploi des femmes à Abidjan*, L'Harmattan, collections sociétés africaines & diaspora, 287 p.

Kouame A., Beining E., Gueye A., Kuepie M., Ngoy Kishimba, 1999, L'enquête Crise et insertion urbaine à Yaoundé, In : Groupe de réflexion sur l'approche biographique, *Biographies d'enquêtes. Bilan de 14 collectes biographiques*, Méthodes et savoirs, Puf/Diffusion, Paris, p. 221-240.

Majnomi d'Intignano B., 1999, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Conseil d'Analyse Économique (premier ministre), La documentation française, Paris, 209 p.

Nnama A., 1996, Quand la femme décide : changement du rôle des femmes agricoles au Sud-Cameroun après la crise du cacao, Communication au séminaire international *Femmes et gestion des ressources : bilan des connaissances et perspectives d'avenir*, IFORD, Yaoundé, 5-7 février 1996, 7 p.

Ngoy Kishimba, 1999, Crise et mobilité socioprofessionnelle à Yaoundé, In : Degenne A., Lecoutre M., Lièvre P., Werquin P. (éds), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*, Document Céreq, Série séminaire n° 142, mai 1999, p. 255-270.

Oppong C., 1988, Les femmes africaines : des épouses, des mères et des travailleuses, In : Tabutin D. (dir.), *Population et sociétés en Afrique au sud du Sahara*, Éditions L'Harmattan, Paris, p. 421-440.

- Pilon M., Seidou Mama M., Tichit C., 1997, Les femmes chefs de ménage : aperçu général et études de cas, In : Pilon M., Locoh T., Vignikin E., Vimard P. (dir.), *Ménages et familles en Afrique. Approches des dynamiques contemporaines*, Les Études du CEPED, n° 15, Paris, p. 167-191.
- Roubaud F., 1994, Le marché du travail à Yaoundé, 1983-1993. La décennie perdue, In : *Revue Tiers-Monde*, Tome XXXV, n° 140, p. 751-778.
- Yana S.D., 1995, À la recherche des modèles culturels de la fécondité au Cameroun, UCL-Institut de démographie, Académia-L'Harmattan, Louvain-la-Neuve, 329 p.
- Van de Walle É. et F., 1988, Les pratiques traditionnelles et modernes des couples en matière d'espacement ou d'arrêt de la fécondité, In : Tabutin D. (dir.), *Population et sociétés en Afrique au sud du Sahara*, Éditions L'Harmattan, Paris, p.141-165.
- Wakam J., 1997, Transition de la fécondité et facteurs culturels en Afrique. Le cas des Bamiléké du Cameroun, Communication à la Chaire Quetelet 1997, *Théories, paradigmes et courants explicatifs en démographie*, Louvain-la-Neuve, 26-28 novembre 1997, 23 p.



Chômage de la femme et vie familiale : un premier enfant plus tard

Monique Meron, Isabelle Widmer

Prévoir les conséquences du chômage sur la vie familiale n'est pas toujours facile. Par exemple, une période de chômage aura-t-elle un impact sur l'intention d'avoir ou non un enfant ? La jeune femme concernée va-t-elle avancer son projet de maternité à la faveur du temps libre ainsi imposé ? Ou au contraire, y renoncera-t-elle temporairement devant les difficultés matérielles et l'incertitude de cette recherche d'emploi ?

Au regard du lien avec la fécondité, une période de chômage est-elle assimilable à une période d'inactivité ? Les chômeuses sont-elles plus proches des femmes au foyer ou des femmes au travail ?

Les monographies apportent des conclusions contradictoires, la proximité ou l'éloignement entre une période de chômage et la venue d'un enfant amenant l'interviewée à reconstruire, en toute bonne foi, une explication a posteriori tant la volonté de justifier est forte dans les récits de vie (Nicole-Drancourt, 1989).

Les observations transversales ne permettent pas non plus de bien répondre à ces questions ; le risque de chômage, le déroulement de la fécondité, dépendent du vécu des femmes, de leur place dans la société selon la génération à laquelle elles appartiennent et selon la formation qu'elles ont reçue ; d'autres facteurs, comme l'évolution de la conjoncture du marché du travail au moment où elles y sont confrontées, interagissent avec le comportement des femmes. Ainsi, une période de chômage va avoir des conséquences plus ou moins importantes selon le moment où elle intervient par rapport aux intentions de la jeune femme, qui elles-mêmes varient selon son âge, l'ancienneté du couple, mais aussi son milieu d'origine et la situation de son conjoint. Un lien entre chômage et fécondité est très difficile à établir par la seule comparaison des courbes de taux.

Deux sources de données longitudinales

Pour tenter d'approcher certains éléments de réponse à cette question de l'impact du chômage sur la fécondité des femmes, on a mobilisé deux sources différentes de données individuelles longitudinales et on a utilisé l'analyse des biographies, méthode capable de tenir compte du temps et donc d'analyser des durées (Courgeau et Lelièvre, 1989).

L'enquête Emploi a l'avantage de l'actualité (années 1997 à 1999) et de la précision des données d'activité recueillies mois par mois sur l'année précédant l'enquête. Comme une partie de l'échantillon peut être appariée, on dispose ainsi de la situation de la personne pendant 35 mois, dans la mesure où elle est restée dans le même logement pendant les trois années successives d'enquête. Cette restriction nuit à la représentativité de l'échantillon puisque les personnes ayant déménagé en sont exclues. Par ailleurs, trois ans d'observation représentent une fenêtre très courte au regard des préoccupations de fécondité. Enfin, la date de naissance des enfants est elle aussi précise au mois près, mais ce sont les enfants vivant dans le ménage qui sont repérés, sans que l'on puisse les attribuer de façon totalement sûre à l'une ou l'autre des femmes adultes du ménage (Annexe 2)

L'enquête « jeunes et carrières » est elle aussi récente (1997) ; il s'agit d'une enquête complémentaire à l'enquête Emploi. Elle présente l'avantage d'être rétrospective et demande aux

enquêtés de décrire dans un calendrier annuel tous les événements familiaux et professionnels depuis l'âge de 16 ans. Mais ce qu'elle gagne sur la longueur des trajectoires observées, elle le perd en précision : l'année est l'unité de temps, si bien qu'il est impossible de connaître l'ordre dans lequel se sont produits deux événements ayant eu lieu la même année. De plus, le risque d'effet mémoire est plus grand, surtout lorsque l'écart entre l'enquête et l'événement est important (Annexe 1).

Les enquêtes Emploi : un calendrier trop court pour l'étude de la fécondité

L'appariement de trois vagues d'enquêtes Emploi ne suffit pas à allonger suffisamment le calendrier pour permettre d'observer des différences de fécondité significatives (toutes choses égales par ailleurs) selon l'activité professionnelle des femmes (Annexe 2). La précision mensuelle du calendrier d'activité des enquêtes emploi et des dates de naissances des enfants qui y sont recueillies doit donc être abandonnée au profit de l'exploitation d'informations moins précises tirées de l'enquête « Jeunes et carrières » mais qui offrent l'avantage d'une fenêtre d'observation plus longue.

Les résultats tirés de l'appariement des enquêtes emploi laissent néanmoins entrevoir que l'inactivité féminine peut sensiblement accélérer la venue du premier enfant et que cette caractéristique de la femme n'est pas assimilable au chômage. Le chômage de la femme, ainsi qu'une situation professionnelle peu stable, semblent retarder l'arrivée du premier enfant, et ce, bien plus que le fait d'avoir un emploi durable caractérisé par un contrat à durée indéterminée. Ces résultats, encore une fois trop peu significatifs et reposant sur des définitions différentes, vont cependant dans le même sens que ceux, nettement plus solides, résultant de l'analyse menée à partir de l'enquête « jeunes et carrières ».

L'enquête « jeunes et carrières » : un champ d'exploration adapté au problème posé

Dans l'enquête « jeunes et carrières », on a choisi de s'intéresser aux femmes de 31 à 45 ans à la date de l'enquête (1997), qui ont mentionné au moins une date de mise en couple ou de mariage à un âge supérieur ou égal à 16 ans dans le calendrier rétrospectif ; on a éliminé celles pour qui la naissance d'un premier enfant a précédé la mise en couple. Celles qui n'ont pas encore d'enfant huit ans après le début de vie en couple (ou à la date de l'enquête si celle-ci intervient avant) sont des données dites « censurées à droite » et font donc partie de l'analyse. De même, celles qui se séparent de leur conjoint avant d'avoir un enfant font partie, dans l'analyse, des données censurées à la date de la séparation. Le fichier constitué comprend 5506 femmes dont 877 seulement n'ont pas d'enfant dans la fenêtre observée (données « censurées à droite » : 15,9 %) (Annexe 1).

C'est donc l'écart entre la date de début de vie en couple et celle de la naissance d'un éventuel premier enfant qui est analysée, et observée jusqu'à huit ans de vie commune. Cette durée dépend de variables propres à la femme (génération à laquelle elle appartient, niveau de diplôme...) mais aussi des événements qu'elle a pu rencontrer pendant cette période et du contexte dans lequel elle vit. Ces variables de contexte ne sont pas toutes examinées ici ; notamment, les caractéristiques du conjoint, les conditions de logement et bien d'autres influences peuvent être soupçonnées de jouer un rôle dans les calendriers de fécondité. On s'intéresse plus particulièrement aux situations vécues par la femme vis-à-vis des études et du marché du travail, depuis la date de début de vie en couple.

Les situations d'activité sont repérées dans le calendrier annuel de vie professionnelle de la femme (études, chômage, emploi continu, emploi intermittent, inactivité) pendant la vie en couple qui précède l'arrivée du premier enfant ; c'est-à-dire, à partir de l'année du début de la vie en couple jusqu'à l'année antérieure à la naissance du premier enfant pour celles qui en ont eu un pendant la durée d'observation, ou jusqu'à la date de la censure pour celles dont la naissance d'un premier enfant n'est pas observée. L'influence de la période vécue en couple sur la date de naissance du premier enfant est ainsi étudiée hors influence de la venue de l'enfant sur la situation professionnelle de la femme. En effet, entre une naissance et une situation de chômage repérées la même année, on ne

saurait pas laquelle est antérieure à l'autre (on ne tolère ce flou que dans le cas où naissance et début de vie en couple ont lieu la même année).

Les périodes de chômage et d'inactivité ne sont repérées que si elles ont duré au moins 6 mois, d'après les consignes de l'enquête. De même, l'emploi continu a duré au moins 6 mois, alors que la période « d'emploi intermittent » se réfère aux emplois courts alternant avec des périodes sans emploi. Cependant, tous ces types de situations ne sont pas nécessairement exclusifs : on peut en rencontrer jusqu'à 3 mentionnées une même année (consécutives ou concomitantes). Par exemple, une jeune femme qui, la même année, a connu une période longue de chômage suivie d'un début d'emploi de longue durée aura signalé ces deux types de situations la même année ; si, en parallèle, elle a poursuivi ou repris des études, elle aura aussi signalé une période d'études cette année-là. Toutes ces situations sont prises en compte sans en exclure aucune.

Les jeunes et les plus diplômées restent plus longtemps en couple sans enfant

Les femmes plus diplômées et plus jeunes vivent plus longtemps en couple avant d'avoir un premier enfant. En effet, la durée de l'intervalle entre l'année de première mise en couple et l'année de naissance du premier enfant dépend à la fois de la génération et du niveau de diplôme qui résume en quelque sorte le milieu social de la jeune femme (O. Galland, 1995). Dans les analyses non paramétriques, la fonction de séjour, indique le pourcentage de femmes qui, pour une durée de vie en couple donnée, n'a pas encore eu d'enfant (Graphiques 1 et 2).

Ces deux phénomènes sont peut-être liés : plus les femmes sont jeunes, plus la proportion de diplômées est importante ; il faut donc compléter cette première approche par une analyse semi paramétrique qui permet de faire la part des choses et d'étudier les phénomènes « toutes choses égales par ailleurs ». Or, cette étude confirme que les différences dues à chacune des deux variables restent significatives lorsqu'on les fait intervenir ensemble.

La génération et le niveau de diplôme semblent cependant si bien résumer les caractéristiques du passé et du milieu social de la jeune femme, que l'âge au moment de la mise en couple s'avère ne pas jouer de façon significative, lorsqu'on a tenu compte de ces deux premières variables dans une analyse de Cox par exemple (Tableau 1).

On peut illustrer les différences selon la génération et le diplôme par la durée de vie en couple après laquelle plus de la moitié des femmes concernées dans l'échantillon ont un premier enfant. Cette médiane est de 3 ans¹ pour l'ensemble des femmes en couple nées entre 1952 et 1966. Mais, si elle n'est que de 2,1 ans pour celles qui n'ont pas de diplôme de niveau au moins secondaire, elle atteint 3,7 ans pour les bachelières, et c'est seulement 4,7 ans après le début de leur vie en couple que la moitié des femmes munies d'un diplôme supérieur à « bac+2 » ont un premier enfant (Tableau 2).

Une femme sur deux, née de 1952 à 1954 a attendu au moins 2,4 ans après le début de sa vie en couple pour avoir un premier enfant. Parmi les plus jeunes (nées de 1964 à 1966) cet intervalle sera une fois et demi plus long : 3,7 ans. Entre ces deux extrêmes, la durée médiane s'allonge régulièrement en fonction de la date de naissance des femmes (Tableau 3).

Pour examiner l'influence significative d'autres variables on se heurte vite au problème des effectifs concernés dans le sondage : on sera donc amenés, dans certaines analyses, à résumer les effets précédents en regroupant d'une part les niveaux de diplômes entre « avec le baccalauréat » et « sans le baccalauréat », d'autre part les générations entre « nées dans les années 50 » (c'est-à-dire de 1952 à 1960) et « nées dans les années 60 » (c'est-à-dire de 1961 à 1966) (Graphique 3).

1. Cet indicateur est mesuré sur des dates annuelles, il n'est donc pas parfaitement exact au mois près.

Les femmes confrontées au chômage retardent l'arrivée d'un premier enfant

Avoir connu des périodes de chômage retarde particulièrement la venue du premier enfant. Par rapport aux femmes de la même génération et du même niveau de diplôme, celles qui sont sur le marché du travail ont un premier enfant plus longtemps après le début de leur vie en couple. Mais cet allongement est plus important pour celles qui ont connu des périodes d'emploi « intermittent » que pour celles qui décrivent des périodes « d'emploi long », et ce sont les périodes continues de chômage qui retardent le plus l'arrivée du premier enfant (Graphiques 4 à 9).

En reprenant l'indicateur précédent, les femmes qui ont connu l'emploi long ont attendu 3,5 ans de vie en couple pour que la moitié d'entre elles aient un premier enfant (contre 1,8 ans pour celles qui n'ont pas connu cette situation), celles qui ont connu des périodes d'emplois courts intermittents : 4,3 ans (contre 2,9), celles qui ont connu au moins une période de chômage continu : 4,5 ans (contre 2,9). Ces résultats se déclinent selon l'impact de la génération et du diplôme (Tableau 4).

Comme on l'a déjà signalé, ces situations vis-à-vis de l'emploi ne sont pas exclusives ; leurs effets peuvent donc être mélangés. Pour mieux mesurer l'impact du chômage (au sens de l'enquête), on croise les variables « avoir connu l'emploi » (au sens large) et « avoir connu le chômage » de façon à mesurer les effets exclusifs et croisés de ces situations à génération et niveau de diplôme donné, dans une analyse semi-paramétrique à risques proportionnels (modèle de Cox). L'effet du chômage sur le retard des femmes actives à avoir un premier enfant est confirmé (Tableaux 5 et 6).

Une autre critique peut être adressée à ces résultats : plus le temps écoulé depuis la mise en couple est long, plus la femme a des chances de rencontrer chacune des situations énoncées (emploi, chômage...). Il y a donc un effet pervers à regarder ainsi des variables dont l'intensité dépend du temps. Pour tenter de répondre à cette objection, on fait intervenir l'événement « a rencontré pour la première fois le chômage » comme une variable dépendante du temps dans une analyse de Cox. Le chômage continu, signalé comme tel, est un événement trop rare pour donner des résultats significatifs. En particulier, si on ne regarde la situation de la femme que l'année du début de la vie en couple, l'impact du chômage continu (qui ne touche dans ce cas que 5 % de l'échantillon) n'est pas significativement différent de celui de l'emploi long (Tableau 7 et Annexe 1). On distingue alors le fait d'avoir rencontré le chômage pour la première fois avant le début de la vie en couple, du fait de l'avoir rencontré à partir de cette date. Les résultats sont sans ambiguïté : le chômage a un impact plus négatif sur l'arrivée du premier enfant lorsque les femmes ont eu cette expérience alors qu'elles étaient déjà en couple (Tableau 8).

Femmes au chômage et femmes inactives : c'est très différent

Statistiquement, les femmes en couple qui ont rencontré une période de chômage n'en ont donc pas profité pour avancer la venue d'un premier enfant ; au contraire, elles ont temporisé en attendant des jours meilleurs.

En revanche, les femmes qui ont connu des périodes d'inactivité sont restées un peu moins longtemps en couple sans enfant que les autres : la moitié d'entre elles ont eu un enfant au bout de 2,3 ans de vie en couple (contre 3,2 ans pour celles qui n'ont pas été inactives). Encore une fois, ce résultat dépend de la génération et du diplôme (Tableaux 4 et 6).

L'impact de l'inactivité déclarée l'année du début de la vie en couple est très fort ; ce résultat semble indiquer que les femmes qui se disent inactives au moment où elles fondent une famille ont dans leurs projets d'avoir un enfant rapidement (Tableau 7).

La poursuite d'études retarde l'arrivée du premier bébé. Ce résultat est plus ambigu lorsqu'il est décliné par génération et niveau de diplôme et qu'on veut comparer l'impact des études à celui de l'emploi ou du chômage. Les femmes des années 50 qui ont poursuivi des études alors qu'elles vivaient en couple ont moins retardé la venue de leur premier enfant que les actives ; par contre, les étudiantes des années 60, surtout celles qui ont peu ou pas de diplômes, sont plus dans une situation d'attente comparable à celle des chômeuses de leur génération (Tableaux 4 et 7).

Ces résultats ouvrent un champ d'investigations prometteur : qu'en est-il des hommes ? En plus de l'impact des trajectoires féminines, peut-on mesurer l'impact de la situation masculine sur la fécondité du couple ? d'autres événements de la vie de famille doivent pouvoir être analysés à la lumière des mêmes critères : la séparation des conjoints, le nombre et le calendrier des naissances suivantes, les tendances qui se dessinent chez les moins de 30 ans, etc... Cette enquête et la méthode d'analyse biographique doivent permettre d'apporter des réponses claires à des questions jusqu'ici non résolues sur le thème de l'impact du chômage sur la vie familiale.

Monique Meron, Isabelle Widmer

INED, Institut National d'Études Démographiques

133 Boulevard Davout, 75 980 Paris cedex 20

Tél : 01.56.06.21.53 (M. Méron), 01.56.06.20.04 (I. Widmer)

Fax : 01.56.06.21.93

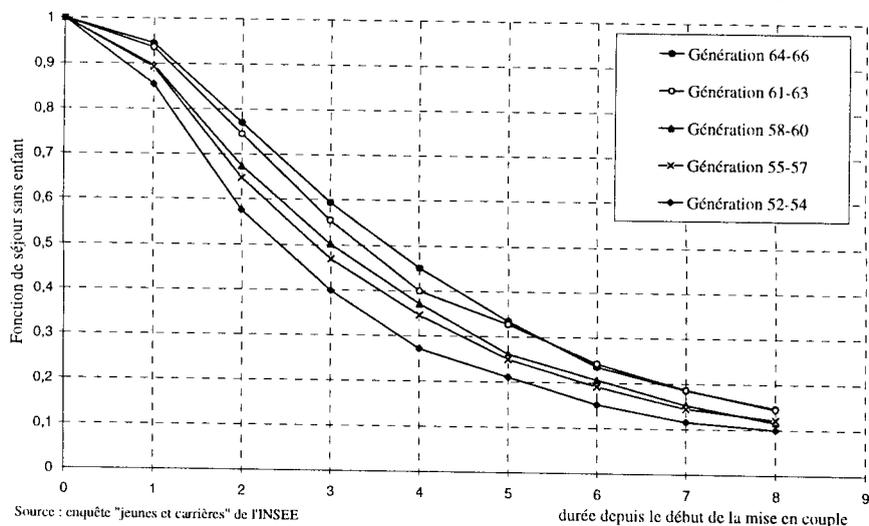
E-mail : meron@ined.fr widmer@ined.f

Bibliographie

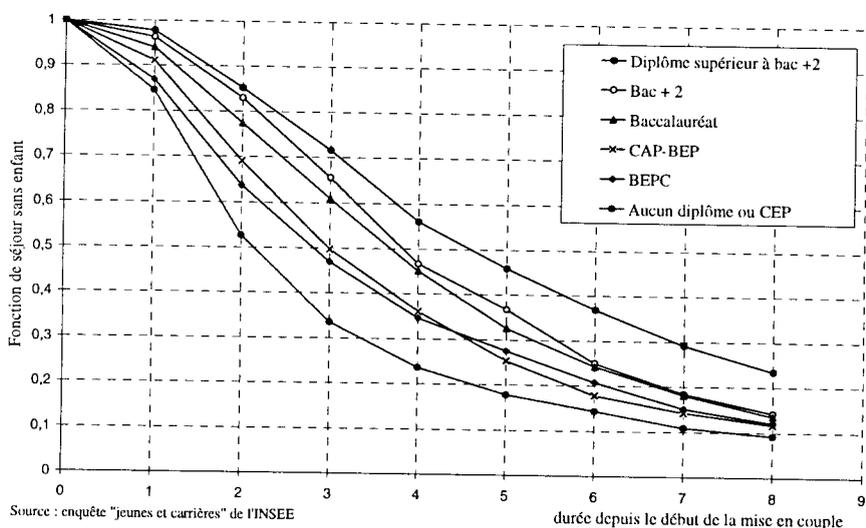
- Battagliola F., Brown E., Jaspard M., 1997, Être parent jeune : quels liens avec les itinéraires professionnels, INSEE, *Économie et Statistique*, n° 304-305, 4-5, p. 191-207.
- Baudelot C., Establet R., 2000, *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Seuil.
- Bourdallé G., Cases C., 1996, Les taux d'activité des 25-60 ans : les effets de l'âge et de la génération, Insee, *Économie et Statistique*, n° 300, 10, p. 83-93.
- Brunet F., Minni C., 2000, L'activité des 15-29 ans : stabilisation depuis 1995, *Insee Première*, n° 699, 2, 4 p.
- Courgeau D., Lelièvre E., 1989, *Analyse démographique des biographies*, Éditions de l'INED.
- Courgeau D., Meron M., 1995, Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples, INSEE, *Économie et Statistique*, n° 290, 10, p. 17-31.
- Courgeau D., Lelièvre E., 1996, Changement de paradigme en démographie, *Population*, n° 3, 5/6, INED, p. 645-654.
- Courgeau D., Meron M., 1996, Trajectoires d'activité des couples, *Typologies des marchés du travail, suivi et parcours, 3^{èmes} journées d'étude Céreq/Cérétim/Lasmas, Rennes, 23-24 mai 1996*, Éditeurs Alain Degenne, Michèle Mansuy, Gérard Podevin, Patrick Werquin, Série Séminaires Céreq, Document n° 115, p. 239-255.
- Dufour-Kippelen S., Werquin P., 1996, Les trajectoires professionnelles et familiales : une insertion professionnelle difficile retarde-t-elle l'autonomie des jeunes ? *Typologies des marchés du travail, suivi et parcours, 3^{èmes} journées d'étude Céreq/Cérétim/Lasmas, Rennes, 23-24 mai 1996*, Éditeurs Alain Degenne, Michèle Mansuy, Gérard Podevin, Patrick Werquin, Série Séminaires Céreq, Document n° 115, p. 299-321.
- Estrade M-A., Thiesset C., 1998, Des débuts de carrière moins assurés, *Insee Première*, n° 598, 7, 4 p.
- Galland O., 1995, Une entrée de plus en plus tardive dans la vie adulte, INSEE, *Économie et Statistique*, n° 283-284, 3/4 1995, p. 33-52.
- Galland O., 1993, *L'allongement de la jeunesse*, Actes Sud.
- Haut Conseil de la Population et de la Famille, 1999, Famille et chômage, Rapport du groupe présidé par Jacques Commaille, 132 p.
- Hoem J., 1985, Weighting, Misclassification, and other Issues in the Analysis of Survey Samples of Life Histories. *Longitudinal Analysis of Labour Market Data*, ed. J. Heckman & B. Singer, Cambridge Uni. Press.

- Herpin N., 1990, La famille à l'épreuve du chômage, INSEE, *Économie et Statistique*, n° 235, 9, p. 31-42
- Mercier M-A., Brunet F., 1999, Hausse de l'emploi sur dix mois, enquête sur l'emploi de janvier 1999, *Insee Première*, n° 658, 6, 4 p.
- Nicole-Drancourt C., 1989, Stratégies professionnelles et organisation des familles, *Revue française de sociologie*, n° XXXX-1, janvier-mars, p.57-80.
- Pignoni M-T, Poujouly C., 1999, Trajectoires professionnelles et récurrence du chômage, *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 14.3, 12 p.
- Rose J., 1998, *Les jeunes face à l'emploi*, Sociologie économique, Desclée de Brouwer, Paris, 260 p.
- Solaz A., 1998, L'impact du chômage sur le couple : aspects théoriques et applications, In : *Les politiques sociales catégorielles, fondements, portée et limites*, ouvrage coordonné par Philippe Méhaut et Philippe Mossé, Tome 1, L'Hamattan, Logiques économiques, p. 441-465.
- Thélot C., Villac M., 1998, *Politique familiale, bilan et perspectives*, Rapport à la ministre de l'emploi et de la solidarité et au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, 223 p.

Graphique 1 – Fonction de séjour sans enfant des femmes selon leurs générations



Graphique 2 – Fonction de séjour sans enfant des femmes selon leur diplômes



Graphique 3 – Fonction de séjour sans enfant des femmes selon les générations et les diplômes regroupés

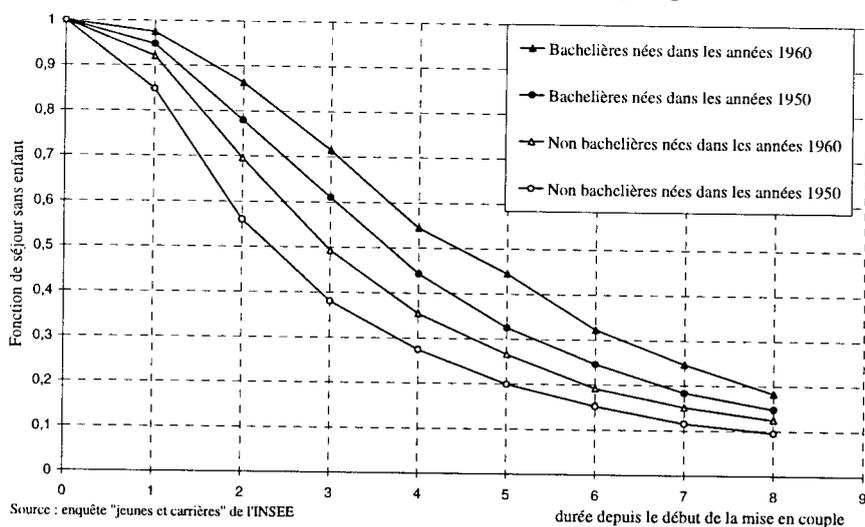


Tableau 1 – Analyse semi paramétrique de la durée entre début de la vie en couple et premier enfant en fonction du diplôme, de la génération, de l'âge au début de la vie en couple

	Paramètre	Pr>chi-deux	Effet multiplicatif
Génération :			
Nées de 52 à 54	0,147466	0,0016	1,159
Nées de 55 à 57	0,018957	0,6774	1,019
Nées de 58 à 60	*		1 référence
Nées de 61 à 63	-0,127361	0,0056	0,880
Nées de 64 à 66	-0,159979	0,0009	0,852
Diplôme :			
Supérieur à bac+2	-0,460225	0,0001	0,631
bac+2	-0,224856	0,0001	0,799
bac	-0,171931	0,0003	0,842
BEPC, CAP, BEP	*		1 référence
Sans Diplôme ou CEP	0,201459	0,0001	1,223
Âge à la mise en couple :			
de 16 à 19 ans	0,067500	0,1015	1,070
20 ou 21 ans	-0,059315	0,1419	0,942
22 à 24 ans	*		1 référence
25 ans et plus	-0,034025	0,4492	0,967

* = position de référence.

Lecture : Une femme sans diplôme ou titulaire du CEP a 1,2 fois plus de chances d'avoir eu une naissance depuis le début de sa vie en couple que la femme de référence (toutes choses égales par ailleurs) qui a un diplôme de niveau BEPC, CAP ou BEP. Ce résultat est certain au seuil de 1 pour 10 000. Au contraire, le risque de connaître une naissance lorsque la femme a le baccalauréat est près de 1,2 fois plus faible (multiplié par 0,84).

Sources : enquête « jeunes et carrières » de l'INSEE.

Tableau 2 – Écart entre début de vie en couple et naissance du premier enfant selon le diplôme détaillé et la génération de la femme (médianes en années)

	Nées de 1952 à 1960	Nées de 1961 à 1967	Ensemble	Ensemble pondéré
Diplôme :				
>Bac+2	3,92	5,33	4,59	4,70
Bac+2	3,65	4,00	3,82	3,83
Bac	3,47	4,04	3,69	3,73
CAP-BEP	2,73	3,40	2,99	3,00
BEPC	2,48	3,40	2,82	2,86
<=CEP	1,97	2,45	2,14	2,13
Ensemble	2,76	3,48	3,02	3,08

Lecture : dans l'échantillon, la moitié des femmes sans diplôme de niveau secondaire, et nées dans les années 60, ont eu un premier enfant moins de 2 ans (1,97 ans) après le début de leur première vie en couple.

Source : enquête « jeunes et carrières » de l'INSEE.

Tableau 3 – Écart entre début de vie en couple et naissance du premier enfant selon la génération détaillée et le diplôme de la femme (médianes en années)

	Non-achelières	Bachelières	Ensemble	Ensemble pondéré
Femmes nées en :				
1952 à 1954	2,01	3,40	2,43	2,45
1955 à 1957	2,48	3,65	2,82	2,88
1958 à 1960	2,51	3,88	3,02	3,10
1961 à 1963	2,88	4,32	3,35	3,39
1964 à 1966	3,11	4,54	3,66	3,72
Ensemble	2,60	3,91	3,02	3,08

Lecture : dans l'échantillon, la moitié des femmes au moins bachelières, nées en 1961, 62 ou 63, ont eu un premier enfant 4,32 ans après le début de leur première vie en couple.

Source : enquête « jeunes et carrières » de l'INSEE.

Tableau 4 – Écarts entre le début de la vie en couple et la naissance du premier enfant, par générations et diplômes, et selon le type de situations rencontrées par la femme depuis le début de la vie en couple (médianes en années)

	Ensemble			Nées dans les années 50*			Nées dans les années 60*		
	Toutes	>=bac	<bac	Toutes	>=bac	<bac	Toutes	>=bac	<bac
Em.l=0	1,84	2,64	1,72	1,74	2,23	1,62	1,99	3,22	1,84
Em.l=1	3,46	4,16	2,97	3,08	3,89	2,65	3,96	4,66	3,63
Em.p=0	2,89	3,77	2,47	2,69	3,58	2,26	3,26	4,11	2,79
Em.p=1	4,32	5,52	3,74	3,75	4,81	3,14	4,80	5,85	4,12
Chôm=0	2,92	3,83	2,49	2,69	3,60	2,25	3,36	4,26	2,86
Chôm=1	4,48	5,75	3,97	4,27	5,48	3,94	4,68	5,88	3,99
Étude=0	2,78	3,46	2,55	2,58	3,30	2,31	3,10	3,70	2,87
Étude=1	4,47	4,99	3,22	3,88	4,43	2,56	5,17	5,63	4,26
Inact=0	3,21	3,92	2,74	2,87	3,66	2,44	3,69	4,46	3,22
Inact=1	2,32	3,79	2,03	2,26	3,62	1,97	2,42	4,25	2,14
Ensemb.	3,02	3,91	2,60	2,76	3,66	2,34	3,48	4,45	2,96

* années 50 : 1952 à 1960 ; années 60 : 1961 à 1966.

Em.l = période d'emploi long (au moins 6 mois)

Em.p = emplois alternés avec des périodes sans emploi

Chôm = période de chômage continu, avec recherche d'emploi (au moins 6 mois)

Étude = a suivi ou repris des études

Inact = période hors études, chômage, emploi.

Lecture : dans l'échantillon, la moitié des femmes au moins bachelières, nées dans les années 50 et qui ont connu au moins une période longue de chômage à partir du début de leur première vie en couple, ont eu un premier enfant 5,48 après le début de cette vie en couple.

Source : enquête « jeunes et carrières » de l'INSEE.

Tableau 5 – Analyse semi paramétrique de la durée entre début de la vie en couple et premier enfant en fonction des situations combinées vécues depuis le début de la vie en couple

	Paramètre	Pr>chi-deux	Effet multiplicatif
Génération :			
Nées de 52 à 54	0,109740	0,0066	1,116
Nées de 55 à 60	*		1 référence
Nées de 61 à 66	-0,121162	0,0002	0,886
Diplôme :			
Supérieur à bac+2	-0,545338	0,0001	0,579
bac à bac+2	-0,215546	0,0001	0,806
CAP, BEP, BEPC	*		1 référence
Sans Diplôme ou CEP	0,127759	0,0006	1,136
Activité** :			
Emploi et chômage	-1,156188	0,0001	0,315
Emploi sans chômage	-0,549946	0,0001	0,577
N'a pas connu l'emploi	*		1 référence

* = position de référence

** = Périodes longues (au moins 6 mois) vécues à partir de l'année du début de la vie en couple et avant d'avoir un enfant.

Lecture : Une femme sans diplôme ou titulaire du CEP a 1,1 fois plus de chances d'avoir eu une naissance depuis le début de sa vie en couple que la femme de référence (toutes choses égales par ailleurs) qui a un diplôme de niveau BEPC, CAP ou BEP. Ce résultat est certain au seuil de 6 pour 10 000.

Au contraire, le risque de connaître une naissance lorsque la femme a le baccalauréat ou Bac + 2 est 1,2 fois plus faible (multiplié par 0,80).

Sources : enquête « jeunes et carrières » de l'INSEE.

Tableau 6 – Analyse semi paramétrique de la durée entre début de la vie en couple et premier enfant en fonction des situations rencontrées depuis le début de la vie en couple

	Paramètre	Pr>chi-deux	Effet multiplicatif
Génération :			
Nées de 52 à 54	0,114141	0,0047	1,121
Nées de 55 à 60	*		1 référence
Nées de 61 à 66	-0,122656	0,0002	0,884
Diplôme :			
Supérieur à bac+2	0,499064	0,0001	1,647
bac à bac+2	-0,218188	0,0001	0,804
CAP, BEP, BEPC	*		1 référence
Sans Diplôme ou CEP	0,186077	0,0001	1,2045
Activité** :			
A connu le chômage	-0,407079	0,0001	0,665
N'a pas connu le chômage	*		1 référence
A connu l'inactivité	0,146788	0,0002	1,158
N'a pas connu l'inactivité	*		1 référence

* = position de référence.

** = Périodes longues (au moins 6 mois) vécues à partir de l'année du début de la vie en couple et avant d'avoir un enfant.

Lecture : Une femme sans diplôme ou titulaire du CEP a 1,2 fois plus de chances d'avoir eu une naissance depuis le début de sa vie en couple que la femme de référence (toutes choses égales par ailleurs) qui a un diplôme de niveau BEPC, CAP ou BEP. Ce résultat est certain au seuil de 1 pour 10 000.

Au contraire, le risque de connaître une naissance lorsque la femme a le baccalauréat ou Bac + 2 est 1,2 fois plus faible (multiplié par 0,80).

Sources : enquête « jeunes et carrières » de l'INSEE.

Tableau 7 – Analyse semi paramétrique de la durée entre début de la vie en couple et premier enfant en fonction de la situation vécue l'année de début de vie en couple

	Paramètre	Pr>chi-deux	Effet multiplicatif
Génération :			
Nées de 52 à 54	0,133050	0,0045	1,142
Nées de 55 à 57	0,017178	0,7062	1,017
Nées de 58 à 60	*		1 référence
Nées de 61 à 63	-0,109610	0,0170	0,896
Nées de 64 à 66	-0,130579	0,0066	0,877
Diplôme :			
Supérieur à bac+2	-0,411724	0,0001	0,662
bac+2	-0,192408	0,0001	0,825
bac	-0,180883	0,0002	0,834
BEPC, CAP, BEP	*		1 référence
Sans Diplôme ou CEP	0,144331	0,0001	1,155
Situation de la femme l'année de la mise en couple :			
Inactive	0,346652	0,0001	1,414
Chômeuse	-0,008742	0,8956	0,916
En études	-0,123492	0,0046	0,884
Emploi intermittent	-0,156881	0,0032	0,855
Emploi long	*		1 référence

* = position de référence.

Lecture : Une femme sans diplôme ou titulaire du CEP a 1,15 fois plus de chances d'avoir eu une naissance depuis le début de sa vie en couple que la femme de référence (toutes choses égales par ailleurs) qui a un diplôme de niveau BEPC, CAP ou BEP. Ce résultat est certain au seuil de 1 pour 10 000. Au contraire, le risque de connaître une naissance lorsque la femme a le baccalauréat est près de 1,2 fois plus faible (multiplié par 0,83).

Sources : enquête « jeunes et carrières » de l'INSEE.

Tableau 8 – Analyse semi paramétrique de la durée entre début de la vie en couple et premier enfant en fonction de la situation avant ou après l'année de début de vie en couple

	Paramètre	Pr>chi-deux	Effet multiplicatif
Génération :			
Nées de 52 à 54	0,112952	0,0139	1,119
Nées de 55 à 57	*		1 référence
Nées de 58 à 60	0,008940	0,8446	1,009
Nées de 61 à 63	-0,113848	0,0121	0,892
Nées de 64 à 66	-0,131334	0,0057	0,877
Diplôme :			
Supérieur à bac+2	-0,484229	0,0001	0,616
bac+2	-0,239785	0,0001	0,787
bac	-0,177649	0,0002	0,837
BEPC, CAP, BEP	*		1 référence
Sans Diplôme ou CEP	0,207938	0,0001	1,231
A connu le chômage :			
Avant la mise en couple	-0,100491	0,0148	0,904
Après la mise en couple	-0,541719	0,0001	0,581
N'a pas connu le chômage	*		1 référence

* = position de référence.

Lecture : Une femme sans diplôme ou titulaire du CEP a 1,2 fois plus de chances d'avoir eu une naissance depuis le début de sa vie en couple que la femme de référence (toutes choses égales par ailleurs) qui a un diplôme de niveau BEPC, CAP ou BEP. Ce résultat est certain au seuil de 1 pour 10 000. Au contraire, le risque de connaître une naissance lorsque la femme a le baccalauréat est près de 1,2 fois plus faible (multiplié par 0,83).

Sources : enquête « jeunes et carrières » de l'INSEE.

Annexe 1 – L'enquête « jeunes et carrières » : des calendriers annuels qui permettent de bien situer l'enchaînement des événements

L'enquête « jeunes et carrières » est une enquête complémentaire de l'enquête Emploi menée en mars 1997. Elle a concerné les personnes de 19 à 45 ans du tiers sortant de l'enquête emploi, ce qui permet de disposer d'un fichier représentatif de 20 770 individus dont 12 400 personnes de 30 à 45 ans. Le taux de non-réponses est faible, comme dans l'enquête Emploi (environ 7 %) ; les non-réponses sont particulièrement rares parmi les plus de 30 ans et les couples, et ne dépendent pas directement de l'activité. La pondération tient compte des différences de taux de réponse par sexe, âge, type d'activité et tranche d'unité urbaine.

Pour observer la naissance du premier enfant, on regarde les calendriers des femmes de 31 à 45 ans.

Ces calendriers relèvent depuis l'année des 16 ans, les événements familiaux vécus par la personne (mises en couple, mariages, séparations, naissances des enfants), les changements résidentiels et les périodes d'études et d'activité. Ils ne sont précis qu'à l'année près et ne signalent que des périodes longues selon les types d'activité : emploi continu, chômage continu, emplois intermittents (périodes d'emplois courts éventuellement entrecoupés de moments sans emploi), poursuite d'études, inactivité.

Pour une même année, plusieurs types de situations peuvent être mentionnées dans le calendrier de l'enquête.

Les plus jeunes (19 à 29 ans) devaient remplir un calendrier plus adapté à l'étude de l'insertion dans la vie active, et dont les variables d'activité sont donc sensiblement différentes.

Description de l'échantillon

On étudie ici la durée entre le début de la vie en couple (première date de mise en couple) et la date de naissance du premier enfant, si cette naissance survient dans les 8 ans suivant la première mise en couple, sans qu'il y ait eu séparation des conjoints.

Sur 6256 femmes nées de 1952 à 1966 présentes dans l'échantillon, 5771 ont connu une première mise en couple à un âge supérieur ou égal à 16 ans ; on élimine ainsi environ 12,4 % des plus jeunes (nées de 1964 à 1966) et 5,1 % des plus anciennes (nées de 1952 à 1954).

Parmi 5771 femmes en couples, on en élimine 163 qui ont eu un enfant avant la date de mise en couple et 102 dont aucune situation n'est remplie dans le calendrier à la date de mise en couple et qu'on ne peut donc pas situer par rapport aux études ni au marché du travail.

Le fichier final est donc constitué de 5506 femmes ; 503 (9,1 %) n'ont pas eu d'enfant, 283 en ont eu un plus de 8 ans après le début de leur première vie en couple, 302 se sont séparées de leur conjoint avant 8 ans de vie commune ou avant d'avoir un enfant (5,5 %). Au total, 4629 femmes ont eu un enfant moins de 9 ans après le début de leur première vie en couple et sans être séparées de leur premier conjoint. Les autres (877, soit 15,9 %) sont incluses dans l'analyse comme données dites « censurées à droite », soit parce qu'elles n'ont pas eu d'enfant moins de 9 ans après le début de leur première vie en couple, soit parce qu'elles se sont séparées de leur premier conjoint avant ce délai ou avant d'avoir un enfant, soit parce que l'enquête ne les observe que sur une durée inférieure à 9 ans et sans qu'elles aient encore d'enfant.

L'activité des femmes en couple avant leur premier enfant

L'année où elles ont entamé une vie en couple, deux femmes sur trois de l'échantillon étaient en emploi de longue durée (66 %), moins d'une sur cinq poursuivait des études (17,9 %), la proportion d'inactives (13,2 %) est proche de celles qui connaissent des emplois intermittents (13,1 %) ; et rares sont celles qui ont connu, cette année-là, une période de chômage continu (5,3 %) (Tableau 10).

Avant d'avoir un enfant, les types de situations rencontrées par les jeunes femmes en couple se multiplient : plus des trois quarts ont eu au moins une période d'emploi long ; ce pourcentage est proche de 84 % parmi les plus diplômées. Les périodes d'emploi intermittent et de chômage sont surtout l'apanage des plus jeunes et des moins diplômées. Le chômage continu touche environ une femme sur 10. Parmi les plus diplômées, plus d'une femme sur trois poursuit ses études après le début de sa vie en couple et parmi celles qui n'ont pas le baccalauréat, une sur cinq connaît au moins une période d'inactivité (Tableau 10).

La probabilité de rencontrer tel ou tel type de période n'est pas indépendante des caractéristiques de la jeune femme. C'est tout l'intérêt des méthodes utilisées de séparer les effets dus à chacune des variables.

Pondérer ou non ?

Le sondage utilisé est représentatif de la France entière et comprend des pondérations qui tiennent compte des caractéristiques des individus interrogés par rapport à la population totale, et qui corrigent les biais de non-réponses. Ainsi, en toute rigueur, les 5506 femmes de l'échantillon représentent environ 5,660 millions de femmes de 31 à 45 ans en mars 1997 (Tableau 9). La question se pose de pondérer ou non les individus dans les analyses proposées. En effet, lorsqu'il s'agit d'une analyse transversale, chaque individu enquêté représente clairement un poids dans la base de sondage. Dans les analyses longitudinales, le débat n'est pas clos. Comme l'échantillon est représentatif au moment de l'enquête, on peut supposer qu'il l'est aussi du passé des individus représentés ; mais cela est déjà plus discutable (Hoem J., 1985).

En négligeant les nouvelles non-réponses induites par l'effet « calendrier mal rempli », on a ressorti un certain nombre de résultats en attribuant à chaque individu son poids dans l'enquête. Il est toutefois indispensable de faire aussi les analyses avec les individus non pondérés pour s'assurer de la significativité des résultats. Les résultats pondérés diffèrent peu des résultats non pondérés, témoignant de la qualité du sondage de départ (Tableaux 2 et 3).

Tableau 9 – Structure de l'échantillon (Enquête « jeunes et carrières »)

Par génération :	Nombre de femmes dans l'échantillon	% dans l'échantillon	% pondéré
Nées de			
1952 à 1954	1030	18,7	20,0
1955 à 1957	1151	20,9	20,3
1958 à 1960	1114	20,2	20,5
1961 à 1963	1174	21,3	20,1
1964 à 1966	1037	18,8	19,1
Total	5506	100,0 %	100 % = 5 659 962
Par diplôme :	Nombre de femmes dans l'échantillon	% dans l'échantillon	% pondéré
Supérieur à bac+2	506	9,2	9,9
Bac+2	686	12,5	12,8
Bac	724	13,1	13,2
CAP, BEP	506	27,4	26,6
BEPC	557	10,1	10,0
CEP ou sans diplôme	527	27,7	27,6
Total	5506	100,0 %	100 % = 5 659 962

**Tableau 10 – Description de l'échantillon selon les situations rencontrées*
à partir du début de la vie en couple et avant la naissance du premier enfant**

	Diplôme		Nées dans les années :		Ensemble		Situation l'année de début de vie en couple
	>=bac	<bac	1950	1960	%	effectif	%
A connu (en %) :							
Emploi long	83,6	74,2	78,8	75,4	77,5	4265	66,0
Emplois courts	12,4	13,5	9,6	18,5	13,1	723	13,1
Chômage	7,8	10,1	6,4	13,6	9,3	512	5,3
Études	38,0	9,8	17,5	22,8	19,6	1080	17,9
Inactivité	10,2	21,0	17,7	16,5	17,2	947	13,2
Ensemble (effectif)	1916	3590	3295	2211	100 %	5506	5506

* On rappelle que plusieurs situations peuvent avoir été rencontrées une même année.

Annexe 2 – Les enquêtes Emploi : un calendrier précis mais trop court pour l'étude de la fécondité

L'échantillon de l'enquête Emploi est renouvelé par tiers chaque année. Une partie de l'échantillon peut donc être appariée sur trois ans. Les calendriers d'activité recueillent mois par mois la situation principale de la personne pour toute l'année précédant l'enquête. On dispose ainsi de 35 mois décrits, dans la mesure où la personne est restée dans le même logement pendant les trois années successives d'enquête. Cette restriction nuit à la représentativité de l'échantillon puisque les personnes ayant déménagé en sont exclues : ces sorties d'observations ne sont pas sans lien avec les phénomènes étudiés ici, qu'il s'agisse de l'arrêt ou de la reprise d'activité ou encore de la venue d'une naissance.

On ne conserve donc, dans un premier temps, que les femmes présentes dans le même logement aux trois interrogations. Le résultat de l'appariement des femmes restées dans le même logement sur trois années (1997, 1998, 1999) est donné au Schéma 1. À partir de la première vague d'enquête, on retrouve 19 516 femmes dans le même logement, soit 74,9 % des femmes entrantes mais seulement une moitié d'entre elles est en âge de procréer.

On s'intéresse ainsi aux 5 495 femmes âgées de 15-49 ans révolus en mars 1997 qui vivent dans un ménage sans enfant en février 1997, et on étudie leur âge à la venue du « premier enfant » lorsqu'une naissance se produit de mars 1997 à décembre 1998.

Les mois et années de naissance utilisés sont ceux du fichier enfant de l'enquête Emploi 1999. Ces dates de naissances ne peuvent pas être assimilées à la vie génésique de la femme, le(s) premier(s) enfant(s), ayant pu avoir déjà quitté le ménage.

Une autre difficulté provient du fait que le logement peut compter plusieurs femmes d'âge fécond au moment de l'enquête. Il est alors difficile de rattacher avec certitude à leur mère les enfants résidant dans le logement. Le cas des ménages où cohabitent plusieurs femmes n'est en effet pas si rare puisqu'il concerne 13,5 % des femmes tous âges confondus.

Par ailleurs, trois ans d'observation représentent une fenêtre très courte au regard des préoccupations de fécondité.

La définition de la situation professionnelle

Afin d'observer sur une durée commune à chaque femme, la condition mensuelle d'activité professionnelle (en chômage, en inactivité, en études, en CDI, en CDD) sera observée entre mars 1996 et mars 1997 tandis que les naissances le seront de mars 1997 à décembre 1998 (Schéma 2).

Les mois de chômage et d'inactivité sont dans un premier temps confondus, ce qui les oppose à une activité effective au sens large (emploi pour une durée limitée ou non, stages, études...). Ce regroupement s'est rapidement révélé inadéquat : on ne peut assimiler chômage et inactivité, ce sont deux réalités totalement différentes. Regrouper chômage et inactivité conduit à n'observer aucune distinction en termes de fécondité par rapport aux autres femmes. On oppose alors à toutes les autres, des femmes ayant connu une situation de chômage au sens, donné dans le calendrier d'activité, de la situation principale mensuelle.

Cette situation professionnelle a été appréhendée de différentes façons.

La première, qui consiste à retenir un chômage d'au moins trois mois dans l'année précédant la fenêtre d'observation est trop exigeante : parmi les 5 495 femmes de l'échantillon la condition « *a connu au moins trois mois de chômage de mars 1997 à décembre 1998* » ne concerne que 242 femmes sur 5 495, dont seulement 39 peuvent être supposées avoir eu un enfant dans la fenêtre de temps observée. Plus de 93 % des enquêtées sont donc « censurées » au sens de l'analyse. Les effectifs de femmes considérés sont trop faibles pour observer des différences de comportement de fécondité.

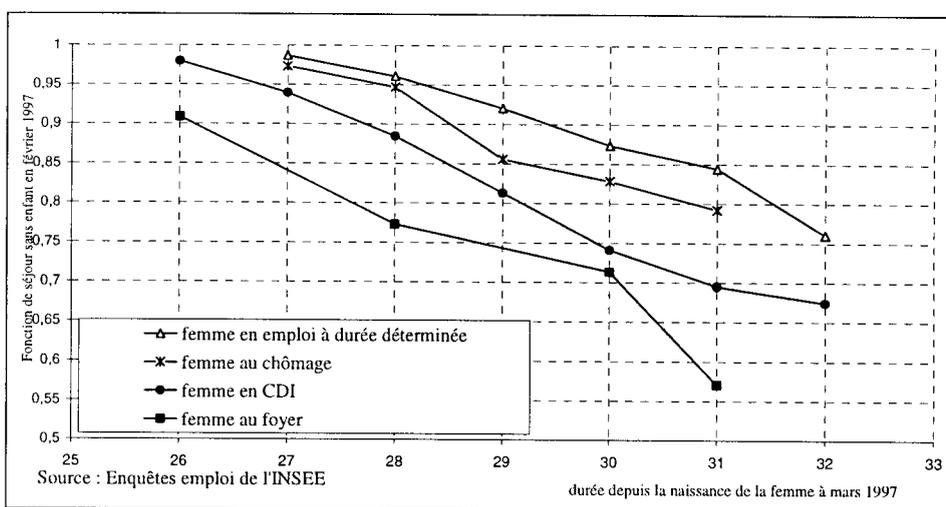
Cette définition est donc abandonnée au profit de « *la situation professionnelle observée en février 1997* ». On distingue ainsi plusieurs groupes de femmes : les femmes « en CDI » (salarisées pour une durée non limitée), les femmes « au chômage », les femmes dites « au foyer » (rubrique « autre

situation » du calendrier pour les femmes de 15-49 ans), et les femmes en « contrat à durée déterminée » (CDD, intérim, apprentissage, travail saisonnier, stage de la formation professionnelle, contrat d'aide à l'emploi). La situation des femmes étudiantes, élèves ou stagiaires n'est pas analysée. Le comportement des femmes des générations 1966-1971 (Graphique 14) est distingué de celui des autres afin de réduire quelque peu l'effet de génération.

Quelques résultats peu significatifs

Bien que les résultats issus de l'exploitation de ce groupe soient peu significatifs du fait de la rareté des naissances entre mars 1997 et décembre 1998, les analyses non paramétriques montrent des différences d'âge à la naissance selon les caractéristiques d'activité professionnelle des femmes.

Graphique 14 – Femmes des générations 1966-1971, fonction de séjour sans enfant en fonction de l'âge à la venue du premier enfant, selon la situation professionnelle en février 1997



L'ordre des séries révèle tout d'abord combien le comportement de fécondité des femmes inactives diffère de celui des autres femmes.

En aucun cas l'inactivité et le chômage ne peuvent donc être assimilés ; ceci confirme les premiers essais réalisés en regroupant inactives et chômeuses en opposition à toutes les autres femmes : aucune interprétation des comportements de fécondité n'était alors possible.

On remarque également que les chômeuses sans enfant en février 1997 sont moins nombreuses à avoir connu une première naissance dans les mois qui suivent que les actives occupées en CDI à la même date et surtout donc que les inactives.

Une position également extrême est occupée par les femmes en emploi à durée déterminée mais leur position relative reste à confirmer dans la mesure où les effectifs sont encore plus faibles. Les analyses sont ensuite réalisées sur les femmes des mêmes générations mais titulaires d'un diplôme inférieur au bac ou sans diplôme : l'ordre des séries varie dans le même sens.

L'appariement de trois vagues d'enquêtes Emploi ne suffit donc pas à allonger suffisamment le calendrier pour permettre d'observer des différences de fécondité significatives (toutes choses égales par ailleurs) selon l'activité professionnelle des femmes. La précision mensuelle du calendrier d'activité des enquêtes emploi et des dates de naissances des enfants du ménage doit donc être abandonnée au profit de l'exploitation d'informations moins précises tirées de l'enquête « Jeunes et carrières » mais qui offrent l'avantage d'une fenêtre d'observation plus longue.

Schéma 1 – Bilan de l'appariement des enquêtes Emploi 1997, 1998 et 1999 (femmes des ménages, présentes aux trois dates dans le même logement)

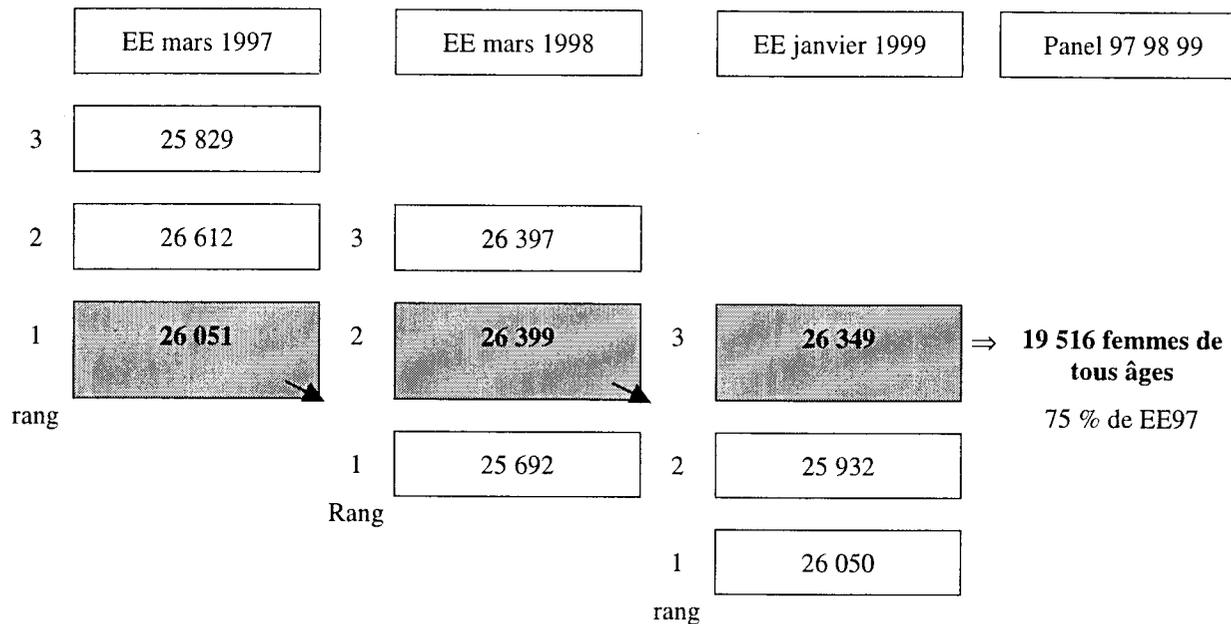
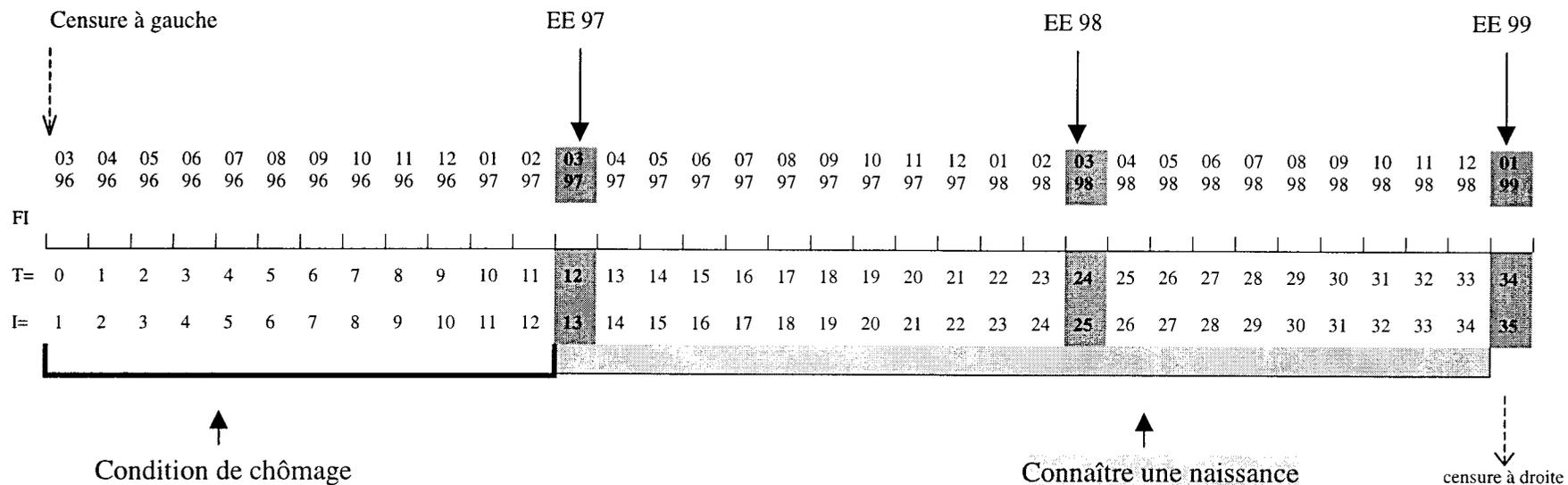


Schéma 2 – Calendrier des enquêtes Emploi 1997-1998-1999 appariées



Un compromis de coexistence : négociation conjugale des trajectoires professionnelles

Armelle Testenoire

L'importance des interactions professionnelles dans la construction des trajectoires professionnelles a été abondamment analysée par la sociologie du travail, qui leur accorde une prééminence épistémologique. Sans nul doute, celles-ci constituent une variable décisive de différenciation des trajectoires, tant au niveau des politiques de gestion de la main-d'œuvre qu'à un niveau plus fin d'interaction au quotidien avec les supérieurs, les collègues... Cependant, l'incidence de la vie familiale est peu intégrée dans l'analyse, si ce n'est pour étudier les trajectoires des femmes et des indépendants.

Penser l'interférence entre la vie privée et la vie professionnelle revient à considérer que les individus, hommes ou femmes, sont inscrits conjointement dans ces deux sphères, avec toutes les tensions potentielles que cette double appartenance suscite. Si cette approche possède une forte évidence pour les femmes – que ce soit dans les recherches théoriques ou dans les discours des enquêtés – cette problématique ne semble guère justifiée pour les hommes. Pour autant, peut-on considérer que la vie conjugale n'a aucun effet sur eux au niveau professionnel ? C'est cet aspect, fréquemment occulté, des trajectoires professionnelles que la recherche présente s'est attachée à explorer, et ce de manière symétrique pour les hommes et pour les femmes. Pour ce faire, le couple en tant qu'unité constituée a représenté un lieu privilégié d'analyse des interférences entre la vie conjugale et la vie professionnelle.

H. Becker (Becker, 1985) a mis en évidence avec le concept de « carrière » le fait que le franchissement d'étapes objectives (déplacement de position, de statut) s'accompagne d'ajustements subjectifs. Les trajectoires professionnelles sont ainsi scandées par des étapes charnières, événements objectifs qui donnent lieu à des remaniements identitaires. La vie conjugale génère l'instauration de règles, propres à chaque couple. Certaines sont susceptibles d'être infléchies, alors que d'autres, constitutives de la relation, bornent l'espace au sein duquel se déploie l'autonomie individuelle. Les changements tant objectifs que subjectifs, initiés au sein de l'espace professionnel, déstabilisent l'équilibre conjugal, précédemment instauré et requièrent un ajustement conjugal à la nouvelle donne professionnelle.

Dans un premier temps, nous axerons la réflexion sur le mode de recueil des données. Alors que les récits masculins occultent fréquemment la dimension familiale, nous mettrons en évidence l'apport que constitue le croisement des récits de vie des deux conjoints (1). Puis nous analyserons les différentes modalités de négociation, explicite ou implicite, qui s'effectuent au sein des couples. Nous montrerons, en particulier, que même les trajectoires masculines qui peuvent sembler les plus autonomes nécessitent une négociation conjugale qui les valide voire les infléchit (2). Le souci de préserver l'intimité et la vie commune introduit ainsi des butoirs à la carrière, qui s'expriment dans la négociation de « compromis de coexistence » (3). Cette force de rappel souligne la nécessité d'intégrer la dimension conjugale dans l'analyse des trajectoires professionnelles tant masculines que féminines.

1. Regard méthodologique

La prise en compte de la double appartenance professionnelle et conjugale suppose que l'on se donne les moyens de l'appréhender tant en terme de protocole de recherche qu'en terme de modèle d'analyse. Il s'est agit tout d'abord de décentrer le regard traditionnel de la sociologie du travail. Alors que son site d'analyse privilégié est traditionnellement l'entreprise, considérée comme un espace déterminant de socialisation, interroger le travail à partir de l'espace familial a constitué un parti pris méthodologique qui s'est révélé fécond à plusieurs titres. D'une part, il est congruent avec l'objet étudié. D'autre part, c'est un lieu familier pour les enquêtés qui favorise l'expression personnelle et une certaine réflexivité face à la trajectoire professionnelle. Enfin, un dernier atout réside dans les possibilités d'observation, de poursuite de l'entretien autour d'un verre, d'un café... avec parfois l'arrivée du conjoint. Tout ceci constitue des indices précieux de contextualisation.

Le choix de centrer l'analyse sur le couple a été motivé par le fait qu'il représente une unité d'interaction empiriquement observable par le biais d'entretiens croisés. Les conjoints ont été interrogés séparément et jamais lors de la même visite. Au total vingt-six couples, âgés de 28 à 60 ans, issus des catégories suivantes : ouvriers, employés, professions intermédiaires, ont été enquêtés. Chacun a été invité à retracer sa trajectoire professionnelle depuis son entrée sur le marché du travail. Les récits se sont également étendus à la vie privée et à la trajectoire du conjoint.

Tout récit de vie est une opération de sélection du réel par laquelle l'individu interprète a posteriori sa trajectoire, dans le cas présent professionnelle. L'enchaînement thématique, le tempo du récit est laissé à l'initiative de l'interviewé qui reconstruit son histoire. Les récits des deux conjoints se structurent néanmoins autour d'un certain nombre d'événements décisifs « moments critiques » (Strauss, 1992 b) qui constituent l'ossature chronologique des récits, même si chacun en donne une interprétation différente. À cet égard, on observe une différence de genre. Interrogés sur leur trajectoire professionnelle, les hommes évoquent avec réticence l'incidence des événements familiaux, même lorsque ceux-ci scandent leur carrière professionnelle. Les femmes, en revanche, mêlent plus fréquemment événements familiaux et professionnels. Dans l'ensemble du corpus, les femmes s'inscrivent plus spontanément dans un univers rythmé par les événements familiaux, alors que les hommes ont prioritairement des repères professionnels. C'est en général de manière allusive que les hommes évoquent l'incidence de la vie conjugale sur leur trajectoire professionnelle. « Je ne suis pas tout seul ! » en dit parfois long sur les infléchissements et négociations conjugales. Le voile de pudeur qui recouvre, pour les hommes, l'évocation du rôle de la conjointe dans leur carrière ne s'observe pas au féminin. Cette différence d'expression traduit le rapport différent des hommes et des femmes au projet professionnel. Prioritaire pour les hommes, la carrière est un « jeu sérieux » (Bourdieu, 1990 : 24) auquel ils ne peuvent se dérober. La masculinité, si elle comporte des privilèges, implique également des devoirs, dont l'exigence de carrière. Afficher sa dépendance constitue un signe de faiblesse et d'incapacité d'être à la hauteur de ce jeu masculin. L'entretien est une présentation publique de soi, qui exige, à ce titre, de se conformer à l'identité sociale masculine. L'interférence féminine dans ce jeu, initialement masculin, est difficilement dicible. C'est alors en demi-teinte qu'elle s'exprime, davantage suggérée que totalement mise à nu.

La mise en perspective des récits des deux conjoints a représenté un outil précieux de dévoilement des interactions conjugales. Un premier travail d'analyse a consisté en un repérage chronologique des événements qui jalonnent les trajectoires professionnelles (changement d'emploi, de poste... mais aussi événements familiaux) des deux conjoints. Face à ces événements, les interprétations données par chacun ont été mises en parallèle. Les événements-clefs s'éclairent de deux regards complémentaires, qui mettent en lumière les négociations effectuées au sein du couple et enrichissent incontestablement les entretiens individuels.

Cette méthode a permis de dévoiler ce qui n'est que sous-entendu ou peu explicite dans les récits individuels. Il apparaît à l'issue de cette analyse que non seulement les inflexions de trajectoire s'accompagnent de négociations conjugales, mais que les événements familiaux modulent les trajectoires, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, même si cela s'effectue selon des modalités différentes. L'analyse s'appuiera plus précisément sur la situation de quatre couples qui sont présentés en annexe.

2. Différentes modalités de négociation

Les trajectoires professionnelles ont des incidences fort différentes selon qu'elles se dessinent avant ou après la mise en couple. Lorsqu'elles précèdent la mise en couple, le fonctionnement conjugal se structure à partir de leurs contraintes. Le choix de la vie commune s'est effectué en connaissance de cause. Certes, on observe des tentatives de pression de la part du conjoint, mais elles demeurent marginales.

Toute autre est la situation lorsque le changement de trajectoire intervient après la constitution du couple. Un *modus vivendi* s'est instauré, des règles conjugales se sont élaborées. Certaines règles sont susceptibles d'être infléchies, alors que d'autres sont constitutives de la relation. Ces dernières bornent l'espace au sein duquel se déploie l'autonomie individuelle. Le changement, initié dans l'espace professionnel, vient bousculer de manière plus ou moins intense le fonctionnement conjugal. Le déroulement de la trajectoire professionnelle passe par la validation conjugale, qui se décline de manière variable selon la structure du pouvoir au sein du couple. Celle-la peut être l'occasion d'une véritable négociation, où le conjoint est en mesure de peser véritablement sur le fonctionnement conjugal. Dans d'autre cas, les marges de manœuvre du conjoint sont restreintes. Nous parlerons dans ce cas de négociation faible, ou validation. Nous montrerons enfin que des carrières masculines qui semblent se développer de manière apparemment totalement indépendante se heurtent cependant à certaines bornes.

2.1. Un changement négocié

En dépit de l'évolution économique, l'installation à son compte demeure une décision qui plus que toute autre requiert l'aval du conjoint. Actuellement le (la) conjoint(e) conserve aujourd'hui de plus en plus fréquemment une activité salariée autonome, ce qui permet également de limiter le risque. Au sein de l'échantillon enquêté, l'aide apportée par la conjointe se révèle être davantage d'ordre symbolique et relationnelle que d'ordre véritablement économique. L'installation à son compte introduit plusieurs ruptures par rapport au statut de salarié. Est invoquée en premier lieu la prise de risque¹ mais aussitôt après les contraintes horaires, encore renforcées par la nécessité d'effectuer la comptabilité le soir ou le week-end. Le fonctionnement conjugal, tant économique que temporel, se révèle affecté par ce changement de statut. Il s'agit alors de convaincre une conjointe réticente, même si celle-ci n'est pas amenée à travailler directement dans l'entreprise.

Le père d'Hervé Legrand possédait une petite entreprise de maçonnerie d'une dizaine de salariés. À l'issue de son baccalauréat technique, Hervé sera « naturellement » embauché par son père et apprendra le métier sur le tas. Cette situation lui convenait parfaitement car, passionné de vélo, il faisait des compétitions à haut niveau. La protection dont il bénéficiait dans l'entreprise lui permettait de s'absenter au minimum trois après-midi par semaine pour les entraînements, ce qui était assez mal vécu par les autres salariés. De plus, pratiquement tous les week-ends étaient occupés par des compétitions. Lorsqu'il se mariera avec Carole, Hervé poursuivra son activité sportive. Au début, Carole l'accompagnait lors des déplacements à l'occasion des compétitions, ce qu'elle pourra de moins en moins faire après la naissance des enfants. Assumer seule à la fois une activité professionnelle assez prenante² et la charge familiale devint pour elle de plus en plus pesant au fil des ans. Un événement familial amènera Carole à remettre en cause, il y a cinq ou six ans, ce style de vie : « Me dire pourquoi c'est toujours la même à assumer tout ! » Dans un premier temps elle tait ce débat intérieur et se contente de s'aménager quelques plages de loisirs très brèves (une heure ou deux dans la semaine). « Je me le suis imposé. »

Il y a un an et demi, lorsque le père d'Hervé Legrand a décidé de prendre sa retraite, la question de la reprise de son activité par son fils s'est alors posée. Carole était hostile à cette éventualité et le fit fermement savoir à son mari : « J'étais très négative, prendre le risque, c'est ce qui me faisait peur. » D'autant plus que l'entreprise avait perdu beaucoup de son activité d'antan. Le débat est vif entre les conjoints. Carole demande alors à son mari de chercher un autre emploi.

La reprise de l'activité de son père a toujours été pour Hervé une évidence. Il n'a jamais envisagé d'autre alternative, notamment en raison de l'autonomie dont il bénéficiait pour pouvoir

1. L'artisan est responsable sur ses biens propres.

2. Carole a débuté comme caissière dans un hypermarché, puis elle a gravi les échelons et est aujourd'hui adjointe au chef de caisse.

s'entraîner. Malgré les exhortations de sa femme, il avoue : « Je n'ai jamais vraiment fait aucune démarche pour trouver un travail, j'ai pas cherché ailleurs. (...) Mais il fallait quand même que ma femme soit d'accord ! »

La situation est demeurée tendue pendant un an, chacun campant sur ses positions. La reprise d'activité a finalement donné lieu à une négociation conjugale. En échange, en quelque sorte, de son accord Carole a obtenu d'Hervé qu'il arrête les compétitions et qu'il s'investisse davantage tant au niveau professionnel qu'au niveau familial. « Il a compris qu'il fallait qu'il s'investisse, bon il y a l'avenir, il y a quand même l'avenir des enfants à assumer. Et les enfants grandissant, il y a d'autres choix à faire quoi ! Il faut être plus présent. » L'occasion est donnée à Carole de « remettre les pendules à l'heure ! » Hervé résume ainsi la situation : « On ne fait pas toujours ce que l'on veut, on fait ce que l'on peut. Bon, ben là, c'est le travail avant tout ! »

Si la négociation entre les conjoints a été difficile, à partir du moment où un accord s'est établi le soutien de Carole a été total. Elle a même pris quelques jours de congé pour suivre avec Hervé un stage de gestion à la chambre des métiers et elle lui donne occasionnellement un coup de main pour effectuer des démarches administratives. Mais le soutien le plus décisif consiste pour Hervé, incontestablement, dans le fait qu'aujourd'hui : « Elle me fait confiance ! » Il est à noter qu'une fois passé le cap de l'opposition initiale, l'entreprise artisanale devient une affaire conjugale.

Accéder au statut d'indépendant n'a pas que des incidences économiques. Cela implique également de mettre en œuvre de nouvelles compétences, des logiques d'action différentes. L'accord de la conjointe signifie une reconnaissance de ses capacités, d'autant plus nécessaire qu'il n'y a ni collègues ni supérieur hiérarchique pour les valider. La nouvelle identité s'éprouve dans le regard de sa femme, ce qui explique l'enjeu que constitue son accord.

Carole saisit l'opportunité pour négocier de nouvelles règles conjugales, ce qu'elle attendait secrètement depuis plusieurs années. Elle impose une redéfinition de la relation, qui a des incidences identitaires pour Hervé. En raison de la situation privilégiée, dont il bénéficiait chez son père, Hervé ne se sentait pas investi d'une responsabilité économique et parentale, que Carole le contraint aujourd'hui à assumer. Elle le fait quitter son statut de fils pour accéder à celui de père, avec tout ce que cela implique. La négociation est l'occasion d'un donnant-donnant que Carole a la capacité d'imposer. Elle fait preuve d'un pouvoir d'influence, entendu comme la capacité de modifier les règles du jeu conjugal.

La négociation conjugale de la carrière concerne également les salariés. L'accès au statut cadre cristallise les tensions entre le projet personnel et le fonctionnement familial. Le statut cadre constitue incontestablement un saut qualitatif en terme de carrière, sans compter l'apport financier qui lui est associé. Cette promotion sociale a, cependant, des contreparties qui modifient de manière conséquente le mode de vie. En effet, l'élasticité des horaires et surtout le risque de devoir accepter une mobilité géographique impliquent la nécessité d'une négociation conjugale. De plus, l'accès au statut cadre s'accompagne d'un changement culturel, difficile à effectuer. Ces différentes ruptures expliquent la fréquente ambivalence à l'égard d'une promotion, désirée tout en étant redoutée pour ses incidences. La négociation conjugale constitue alors un temps décisif en ce sens qu'elle signifie acceptation d'un nouveau mode de vie, mais également reconnaissance d'une nouvelle identité professionnelle.

Cependant, A. Strauss observe que les négociations ne sont pas toutes explicites ; certaines peuvent être tacites (Strauss, 1992 a). Au sein du couple l'intimité partagée donne accès à une connaissance réciproque qui dispense bien souvent de la verbalisation. Même lorsqu'une négociation prend la forme d'une discussion, elle mobilise un savoir implicite. La négociation se situe dans le cadre de conventions partagées qui bornent l'espace de la négociation. Certaines règles conjugales sont de l'ordre du négociable, alors que d'autres, étant constitutives de la relation, représentent un point de non-retour. Pour certains couples ce sont les horaires et le temps libre qui ne sont pas négociables, pour de nombreux autres couples c'est un éventuel déménagement. La remise en cause de ces limites menacerait l'équilibre conjugal. La négociation implicite s'effectue à l'intérieur de ces bornes qui cadrent le champ du négociable et son intensité.

L'espace au sein duquel s'effectuent ces négociations est un univers structuré par des règles souples, ou du moins qui apparaissent comme telles³. Cet espace est encadré par des bornes, véritables points de rupture. Leur contestation induirait une redéfinition du fonctionnement conjugal. Au sein de cet espace borné, les négociations correspondent à des situations où les acteurs ne sont ni totalement libres, ni totalement déterminés par des contraintes intangibles. En effet, les situations de forte contrainte ne laissent guère de champ possible pour la négociation. Une position professionnelle où l'on « subit » ne confère aucune marge de manœuvre. Enfin, une véritable négociation nécessite une symétrie entre les partenaires, afin que chacun puisse peser sur son issue. En l'absence de l'une de ces deux dernières conditions, à savoir l'existence d'une solution alternative et d'un équilibre entre partenaires, la perspective de l'un prévaudra à terme, ce qui ne signifie pas pour autant qu'elle ne donne pas lieu à une négociation. Nous qualifierons cette situation de négociation faible pour signifier la quête de validation par le conjoint, bien que ce dernier ne dispose guère d'alternative.

2.2. La validation par le conjoint : une « négociation faible »

Dans certains cas, le cours des circonstances suscite des bifurcations qui requièrent successivement l'aval du partenaire. Mais, lorsque les éventualités sont restreintes par l'éventail des possibles, peut-on encore parler de négociation ?

L'épopée de Brigitte Auvrard retrace cette situation de négociation « faible », où le conjoint est amené à valider les infléchissements de trajectoire.

Lorsque Patrick et Brigitte Auvrard se marient, Patrick⁴ occupe un emploi de soudeur et a un salaire plus élevé que sa femme qui travaille comme secrétaire dans une société d'import-export. La forte division du travail, qui prévaut dans l'entreprise où travaille Brigitte, la cantonne dans des tâches sans aucune responsabilité. « J'ai un peu végété (...) Me sentant un peu inférieure, parce que je n'avais pas de responsabilité à prendre » dit-elle avec le recul d'aujourd'hui. Cependant, dès cette époque, émerge chez Brigitte le souci de maîtriser son travail. « Tout en enregistrant quand même un petit peu ce qui se passait autour de moi. Et puis comprenant un petit peu les marches à suivre, découvrant tous les jours, m'instruisant moi-même. » Cette situation prévaut jusqu'à l'arrivée d'un nouveau directeur-adjoint qui fait confiance à Brigitte et lui confie des responsabilités. L'introduction de l'informatique dans l'entreprise représentera pour elle et quelques collègues de sa génération une opportunité qu'ils sauront saisir. L'ensemble de l'encadrement, proche de la cinquantaine (hormis le nouveau directeur qui initie le changement), refuse de se mettre à l'informatique. « Il y a eu une scission entre les jeunes qui s'étaient mis au progrès et puis les anciens qui n'arrivaient pas à comprendre la nouvelle politique de l'entreprise. » Brigitte est alors embarquée dans « l'aventure » de la création d'un logiciel informatique. Elle apporte ses connaissances empiriques de l'import-export au nouveau directeur informatique. Ses compétences sont enfin reconnues : « Je me suis investie de ce côté-là et j'ai trouvé une confiance en moi que je n'avais peut-être pas avant ». Brigitte commence alors, sans en être vraiment totalement consciente, à entrevoir la possibilité de carrière : « Nous les jeunes on voyait quand même une porte de sortie pour nous. Malgré tout on a une petite ambition quelque part comme tout un chacun ! » Au sein d'elle-même, l'ambivalence domine : « J'étais dans l'entre-deux, en fin de compte. » La logique de promotion au sein de l'entreprise la tente, mais Brigitte refuse encore de la laisser s'épanouir. Un fort investissement dans l'activité professionnelle n'est pas congruent avec le mode de fonctionnement au sein du couple. En effet, Patrick est fier d'avoir un salaire plus élevé que sa femme et considère que c'est à lui de faire carrière. De plus, le couple désire un deuxième enfant. Un événement fera basculer la vie du couple. Patrick est licencié et reste sept mois au chômage. Patrick et Brigitte doivent faire face à des difficultés financières. Sans qualification, Patrick n'arrive pas à retrouver un poste équivalent à celui qu'il vient de quitter et se sent déclassé. La situation financière est le motif à l'origine du changement identitaire chez Brigitte. La logique promotionnelle, qu'elle bridait jusqu'alors, est justifiée par la nécessité financière. « C'est l'argent qui a fait ça en fait au départ, puisque c'est comme ça que j'ai changé complètement d'optique. Donc j'ai décidé de mettre ma vie professionnelle avant le reste quelque part. » Cette décision n'a pas été facile au sein du couple. L'argent a été l'objet d'une négociation explicite, même si Brigitte avait déjà d'autres motivations sous-jacentes. « On en a discuté tous les

3. Certaines crises conjugales sont précisément liées à des erreurs d'appréciation.

4. Patrick sort de l'école à quatorze ans sans aucune qualification. Il apprend « sur le tas » le métier de soudeur mais ne passera jamais le CAP.

deux et, en fait, il fallait choisir celui qui avait la possibilité de le faire. Et lui de toute façon ne se sentait pas apte à faire quelque chose. C'est vrai que, en fait, le choix était limité. Moi, j'avais une possibilité. On en a discuté tous les deux parce que je ne pouvais pas non plus le mettre devant le fait accompli. C'est pas le but du couple ! On en a discuté et il a été tout à fait..... il a dit : de toute façon, on a pas le choix, il y a que toi qui peux nous en sortir ! »

Les fortes contraintes qui pèsent sur la négociation la transforme plutôt en une validation conjugale de la carrière potentielle de Brigitte. La discussion qui s'engage entre les deux conjoints est asymétrique, même si cela n'est pas intentionnel de la part de Brigitte. La négociation explicite ne porte que sur l'aspect financier du choix. Patrick n'envisage le débat que sous cette dimension. Il ne perçoit pas le versant implicite de la négociation, dont l'enjeu est l'aval accordé à la logique promotionnelle de Brigitte. Patrick, poussé par les circonstances financières, valide de fait le changement qui s'opère chez sa femme. Le dernier verrou qui empêchait Brigitte d'accéder à un poste de responsable est levé : « J'ai décidé de mettre ma vie professionnelle avant le reste. » Sa carrière avec la forte disponibilité qu'elle exige est justifiée par la responsabilité économique de la famille et validée par son mari.

Non sans difficultés internes, les rôles s'inversent. Cette situation est difficile à assumer pour Patrick : « Au début on a eu des heurts. Aujourd'hui, je crois qu'il en a malheureusement pris son parti. » La tension se manifeste notamment à propos de l'écart de salaire, qui ira en augmentant au fil des années. Patrick ne supporte pas cet écart qu'il considère comme le symbole de son incapacité à assumer son rôle économique, et partant de ce qu'il considère comme son infériorité.

Cependant, pour Brigitte l'argent devient rapidement accessoire. Elle s'investit totalement dans son activité professionnelle et s'identifie aux objectifs de l'entreprise. « La principale motivation ça a été d'aller de l'avant, s'enrichir personnellement, connaître mes limites, jusqu'où je pouvais aller. » La carrière de Brigitte sera rapide. De simple secrétaire à ses débuts en 1976, elle dirige aujourd'hui le service importation. Brigitte tente d'associer son mari à sa carrière. Patrick partage les problèmes de Brigitte, la soutient lors des coups durs. « Ça lui montre autre chose et lui donne d'autres perspectives », différentes de celles de l'univers ouvrier où il travaille. Mais alors que Patrick aimerait bien être embauché dans l'entreprise de sa femme, Brigitte pose des limites : « ça amènerait des conflits. Il faut quand même avoir chacun sa vie, avoir chacun son truc. Sinon ça serait vraiment trop imbriqué l'un dans l'autre ! » Brigitte tient à rester maître du jeu et préserve son autonomie face au risque d'une communauté trop intense.

C. Nicole-Drancourt a analysé le modèle d'hypo-conjugalité où la carrière de la femme est dominante et celle de l'homme dominée (Nicole-Drancourt, 1989). Elle observe que, dans ce cas, la carrière féminine est le fait d'une mobilisation individuelle et ne remet pas en cause le modèle familial et notamment les rapports sociaux de sexe, ce qui mérite discussion.

Certes, tant en terme d'absence de loisirs qu'au niveau familial, le coût des carrières féminines rapides est élevé. Celles-ci n'impliquent pas partage des tâches domestiques, ni même éducatives au sein du couple. La répartition du travail domestique s'effectue fréquemment entre les femmes de la même lignée, confirmant ainsi le rôle important de soutien des mères à la carrière de leurs filles (Daune-Richard, 1983). Ainsi, Brigitte Auvrard constate avec nostalgie la non-réversibilité des carrières féminines et masculines : « Ça a été dicté par la nécessité. Ç'aurait été Patrick qui aurait été dans mon cas, ce n'aurait pas été pareil, voilà. Tout simplement. Ce serait lui qui aurait eu la chance que moi j'ai eu, ce n'aurait pas été pareil, on aurait eu une vie familiale avec plusieurs enfants ! » Une évolution semble néanmoins se dessiner au sein des générations nées après 1965. L'investissement familial masculin croît, en particulier au niveau éducatif, sans pour autant revêtir ni la même forme, ni la même intensité que celui des femmes. La carrière des femmes de cette génération a un coût moins élevé que celle de leurs aînées, mais bute toujours sur la question de la maternité.

Cependant, la prééminence de la carrière féminine modifie de manière conséquente les rapports au sein du couple. Elle ne s'impose pas d'elle-même comme une évidence et nécessite, de ce fait, une renégociation des positions respectives de chacun des conjoints. Au sein de tous les couples, d'ouvriers ou d'employés interrogés, la carrière féminine ne devient prioritaire qu'en cas de défection masculine. Le manque de qualification masculin pèse en faveur de la carrière féminine, qui apparaît

alors un choix par défaut. La carrière féminine ne va pas de soi, que ce soit pour les hommes qui l'acceptent avec souvent des réticences, ou pour les femmes qui quêtent l'aval de leur conjoint.

Patrick Auvrard exprime le modèle conjugal traditionnel où l'argent est le symbole de la valeur professionnelle et le signe d'une supériorité masculine à cet égard. Gagner moins d'argent que sa femme est assimilé à une situation de dépendance économique. La capacité d'assumer la responsabilité économique de sa famille définit le rôle masculin. Cependant, aujourd'hui peu d'hommes expriment ouvertement leurs réticences à la prééminence du salaire et de la carrière féminine. La norme égalitaire est aujourd'hui prégnante. Exprimée avec plus de force au sein des classes moyennes, celle-ci s'introduit en milieu populaire. Il est, en effet, quelque peu indécent de déplorer le niveau de salaire de sa femme. C'est alors de manière détournée que s'expriment les réticences. « Je ne suis pas comme certains que cela gêne que leur femme ait un salaire plus élevé ! », « Si elle a l'occasion de grimper, elle grimpe. Je ne vais pas lui dire : non, non, je ne veux pas... Je ne veux pas que tu grimpes plus que moi, comme beaucoup de gens !... » L'ambivalence masculine vis-à-vis de la carrière féminine traduit une tension entre le modèle masculin intériorisé et la norme égalitaire. L'activité professionnelle constitue un élément décisif de construction de l'identité masculine, qui s'affirme par la différence. La carrière féminine bouscule cette construction symbolique. Cependant, ce n'est pas tant le travail des femmes en général, mais la carrière de sa propre femme qui affecte l'équilibre. Par la carrière, la femme prouve ses compétences amenant une renégociation des lieux d'identification de chaque conjoint. Même si la réussite professionnelle de sa femme peut constituer un élément de fierté vis-à-vis de l'extérieur, sans oublier l'apport de revenu qu'elle représente, elle introduit une situation de compétition implicite entre conjoints. Elle souligne l'échec masculin que ce soit vis-à-vis d'eux-mêmes, ou vis-à-vis de leurs enfants. Si l'ambivalence caractérise le rapport masculin à la réussite de la conjointe, une attitude similaire caractérise l'attitude féminine. C'est lorsque la trajectoire est affranchie des normes sociales que la nécessité de sa validation est la plus prégnante. La trajectoire ne s'impose pas spontanément comme « allant de soi », mais devient contingente. Dans ce cas, les ambivalences sont fréquentes. Cette situation caractérise les carrières féminines. Les hommes et les femmes manifestent des rapports différents à la trajectoire professionnelle. Les carrières masculines s'imposent comme une évidence, tant aux hommes qu'à leur conjointe. De ce fait, leur déroulement s'effectue fréquemment par négociation implicite. Les femmes, en revanche, quêtent expressément la validation explicite de la part de leur conjoint.

Brigitte Auvrard se situe pendant plusieurs années dans une situation d'entre-deux. Ses supérieurs hiérarchiques ont confiance en ses capacités et le lui font savoir en lui proposant des ouvertures en terme de carrière. Son hésitation face à ces propositions est liée à un modèle conjugal qu'elle a intériorisé. L'accord explicite de son conjoint sera nécessaire pour lever l'ambivalence. C'est ce qu'elle exprime par : « Je ne pouvais pas le mettre devant le fait accompli ! » Brigitte a besoin de la validation de Patrick. De même, si ultérieurement elle associe Patrick à la vie de son entreprise ce n'est pas uniquement par souci de lui ouvrir des horizons, mais aussi en raison de la nécessité d'une confirmation de sa nouvelle identité professionnelle. La reconnaissance de celle-ci par le conjoint permet de lever les tensions entre les différentes logiques d'action. La validation conjugale constitue un temps important de recomposition identitaire, en ce sens qu'elle permet d'assurer une cohérence entre les différentes scènes (professionnelles et familiales) où se déploie le « moi ».

Les inflexions de trajectoire requièrent une négociation conjugale, qui s'effectue de manière implicite ou explicite selon les cas. La négociation revêt l'aspect d'une validation, lorsque les alternatives sont limitées. Celle-ci est d'autant plus nécessaire que le changement opère une rupture avec le « pacte » initial unissant les conjoints. Les contraintes professionnelles introduisent une rupture de l'équilibre conjugal, qui devient dès lors caduc. Le changement de l'un nécessite une renégociation de plus ou moins grande ampleur du fonctionnement conjugal. L'enjeu de cette négociation est alors la viabilité (voire la survie) du couple.

2.3. Des carrières apparemment non négociées

Cependant, toutes les trajectoires professionnelles ne sont pas nécessairement négociées, ni même discutées, en couple. L'un des deux conjoints peut disposer de ressources personnelles (en terme de qualification) et d'opportunités dans l'entreprise lui permettant de mettre en œuvre un projet professionnel, alors que cela n'est pas le cas pour son conjoint. La dynamique professionnelle de l'un modère la vie commune en imposant ses propres contraintes, sans qu'il n'y ait de discussion entre les conjoints. Ce pouvoir d'influence au niveau professionnel s'observe plus fréquemment au masculin qu'au féminin. Les carrières féminines, lorsqu'elles deviennent prioritaires au sein d'un couple, sont l'objet de discussions. À l'inverse, la prééminence de la carrière masculine n'induit pas nécessairement un débat conjugal explicite.

Pour Marc Bannier, le travail est une activité totalement individuelle qui n'est pas partagée au sein du couple. Marc entre à vingt ans à la SNCF, où travaillait déjà son père. L'objectif de Marc devient très rapidement la promotion interne, d'autant plus qu'il réussit brillamment le concours d'entrée. Dès le départ, il se fixe des objectifs en terme de carrière, qui constituent une sorte de challenge. « C'était suite au classement (du concours), ils proposaient trois ans de formation interne à la SNCF. Donc, c'est des concours continuels sur trois ans. On débute à cent vingt et on finit à dix sept. À la fin, il y a l'obtention, c'est pas un diplôme, mais une reconnaissance de niveau SNCF qui nous donne je dirais un statut et un déroulement de carrière assuré au départ et après on a plus qu'à faire nos preuves.(...) Je m'étais fixé un objectif que j'ai atteint pour l'instant. Non, ça va, je ne suis ni déçu, ni content, je suis comme c'était prévu ! » Dès les premiers concours, sa carrière est tracée au sein de l'entreprise, il n'en dévient pas. À chaque fois, Marc sait s'adapter au profil de poste exigé⁵. « J'agis toujours en fonction de ce qu'on me demande, surtout au niveau professionnel. » Marc gravit les échelons un à un, avec bien souvent des mutations temporaires à la clef.

Lorsque le couple se constitue, Marc travaille déjà depuis neuf ans. Le déroulement de sa carrière est programmé, des pratiques professionnelles sont déjà installées. Au moment de la naissance de leur première fille, la direction du personnel propose à Marc une promotion qui nécessite une mutation sur Paris. Marc accepte sans aucune discussion conjugale. Pendant cette période sa femme Sylvie, qui vient de retrouver un emploi à la suite d'une longue période de chômage, assume tout. Marc occupera ensuite un poste sur Lille, nécessitant des déplacements plusieurs jours par semaine. « C'est vrai que c'était beaucoup... il n'y avait pas beaucoup de temps libre, je dirais ! Maintenant, la vie se fait, on prend une routine, je veux dire, on s'est habitués comme ça » (Sylvie Bannier). Les choix professionnels de Marc s'imposent à Sylvie, sans qu'elle n'interfère à aucun moment dans les décisions de celui-ci. « Au niveau du travail, non je ne dis rien. Je l'incite pas ou... je ne sais pas vraiment ce qu'il fait réellement. » Sylvie s'adapte et ajuste son rythme professionnel aux contraintes familiales. À la naissance de leur deuxième enfant, Sylvie obtiendra une modification de ses horaires pour éviter d'avoir recours à une nourrice le matin, ainsi qu'un temps partiel pour garder ses enfants et « faire le linge » le mercredi. Par ailleurs, Sylvie s'investit peu dans son travail, qu'elle juge peu intéressant.

Marc Bannier se définit au cours de l'entretien comme un « célibataire au travail ». De même Isabelle Pelletier dira de son mari : « Donc en fait, c'est comme s'il était un peu un célibataire faisant sa carrière, en quelque sorte ! »

Après une première période, où il a un rapport instrumental au travail, Éric Pelletier s'engage peu à peu dans une carrière au sein de l'entreprise qui le mènera quatre ans après à un poste de cadre. Le changement professionnel n'est pas négocié au sein du couple et Isabelle n'a pas le sentiment d'avoir joué un rôle dans cette évolution : « ce serait prétentieux de dire que je l'ai aidé ! » Le couple se structure rapidement autour de la carrière d'Éric. Isabelle a effectué pendant un an un remplacement de vendeuse au Printemps, puis a travaillé deux ans dans le commerce de ses parents. Isabelle a peu de qualification et d'expérience professionnelle lorsqu'elle s'arrêtera peu avant la naissance de son premier enfant, il y a maintenant neuf ans. Elle n'a pas repris d'activité professionnelle depuis cette date. Isabelle s'efface et laisse le champ libre à Éric. « Ça s'est fait naturellement. Oh non ! On s'est jamais posé la question, non, non ! Parce que moi je cherchais

5. Marc est entré à la SNCF sur un concours de mécanicien (niveau CAP), puis trois ans de formation lui ont donné le titre d'attaché. Après plusieurs promotions nécessitant des mutations, il dirige aujourd'hui un atelier de réparation de cinquante personnes.

comme toutes les... enfin quand on est jeune, à avoir du travail. Et après ce schéma il s'est fait tout doucement au fil du temps avec les enfants. » Les faibles perspectives professionnelles d'Isabelle cèdent le pas devant les potentialités d'Éric.

Sans aller nécessairement jusqu'à l'arrêt de travail, le retrait féminin s'effectue par ajustement implicite, facilité par l'écart entre les ressources professionnelles des conjoints. Dans ce cas, l'évidence de la carrière masculine dispense de discussion. Le pouvoir d'influence masculin consistera en la capacité d'infléchir au fur et à mesure de son évolution professionnelle le fonctionnement conjugal.

Pour autant peut-on parler de célibataires au travail ?

Le report des contraintes sur la conjointe (et sur la famille) ne permet aucunement de parler de célibataire au travail. En effet, ainsi que l'explique Isabelle Pelletier à un autre moment lors de son entretien :

« Mon arrêt de travail, ça l'a incité à faire tout ce qu'il pouvait tout le temps... ça l'a incité à pouvoir s'épanouir dans son travail, je pense. Au contraire puisque moi je suis disponible pour les enfants. (...) Tout ce côté des enfants, le problème maladie, j'essaye de les résoudre. »

Certaines formes d'identification quasi totale au rôle de producteur ne sont possibles que dans la mesure où les hommes sont déchargés de la gestion domestique. C'est dans cette optique qu'il faut comprendre la mobilisation en faveur de la carrière masculine, analysée sous le terme d'« hyper-conjugalité » (Nicole-Drancourt, 1989). Elle revêt également la forme de temps partiel, d'aménagements des horaires et de refus de postes nécessitant un éloignement géographique. Cependant, la forte mobilisation matérielle en faveur de la carrière masculine ne se traduit pas par la nécessité de discussions conjugales. Au niveau professionnel, la quête de reconnaissance identitaire s'effectue pour Marc et Éric dans le cadre des interactions professionnelles. La validation par la conjointe est ici accessoire.

Cependant même dans le cadre de cette forte autonomie professionnelle, celle-ci se trouve confrontée à certains points de rupture. Dans les deux cas de Marc Bannier et Éric Pelletier, il s'agit de la mobilité géographique. Marc Bannier n'a accepté chacune de ses mutations qu'assortie d'un contrat de retour. De même, Éric Pelletier a la certitude qu'une mutation, qu'il sait probable à terme, devra être négociée avec Isabelle. Il lui faudra proposer une compensation substantielle en terme de niveau de vie. Eric a, jusqu'à présent, pu imposer sans heurt les contraintes liées à sa carrière, mais la mutation constitue un virage conjugal qu'il sait difficile à négocier. Les bornes cadrant la marge de manœuvre de Marc Bannier et Éric Pelletier sont lâches, mais elles existent néanmoins. Ils se meuvent au sein de cet espace, sans la nécessité de négociation. Implicitement, tous les deux savent que le franchissement de ces bornes serait périlleux.

Il s'avère que même les trajectoires qui semblent les plus autonomes doivent tenir compte de la vie conjugale, soit lors de leur déroulement soit, à défaut, sous la forme de fortes tensions conjugales. Imposer purement et simplement ses objectifs se traduirait dans bien des cas par une victoire à la Pyrrhus, en raison du coût affectif que cela représenterait. La sortie des limites, assignées à l'autonomie, nécessite d'avoir recours à une négociation explicite. La négociation porte dans ce cas sur les bornes qui cadrent la relation. Alors que jusque là ces carrières s'étaient déroulées de manière implicite (« naturellement »), sans que la conjointe ne soit en mesure de peser sur les choix effectués, son avis risque de peser d'un poids fort différent lors de la négociation présente. En effet, l'enjeu de cette négociation est ni plus ni moins une redéfinition de la relation entre les conjoints. Aux points de rupture de l'espace d'autonomie, l'intimité exerce une force de rappel sur les carrières professionnelles.

3. Un compromis de coexistence

La vie conjugale est caractérisée par une tension entre d'une part la réalisation des objectifs personnels des conjoints et d'autre part la construction d'un collectif conjugal. La carrière professionnelle est, par excellence, au cœur de cette tension. En effet, le projet professionnel, même s'il est justifié par la famille, s'autonomise peu à peu et se construit dans les interactions professionnelles. La tension surgit, notamment, au moment des étapes charnières de la carrière. Une évolution de l'identité professionnelle de l'un des conjoints, assortie d'une modification du mode de vie, est susceptible de déséquilibrer le fonctionnement conjugal antérieurement institué. Dans ce cas, il ne s'agit pas de mettre le conjoint devant le fait accompli. Ainsi que le remarque Brigitte Auvrard : « ce n'est pas le but du couple ! » La vie commune suppose des procédures d'ajustement visant à l'élaboration d'un nouvel équilibre.

Comment penser ces arbitrages et ajustements qui s'effectuent au sein des couples ? Quel concept retenir ?

Nous trouvons chez A. Strauss une réflexion sur la notion de négociation. A. Strauss insiste sur le caractère provisoire des accords conclus : « Tout changement imposera une renégociation ou une réévaluation, des changements en découleront dans l'ordre organisationnel. Il faut insister sur ce point : un nouvel ordre, et non le rétablissement d'un ordre ancien, le réaménagement d'un équilibre antérieur. C'est ce à quoi nous faisons allusion plus haut en évoquant la volonté de reconstituer continuellement les bases d'une action concertée, les bases de l'ordre social » (Strauss, 1992 a : 108). Les accords conduisant à l'élaboration d'un nouvel équilibre, qualifié de nouvel ordre social, s'effectuent par des processus de marchandage plus ou moins intense : « Pareilles considérations nous ont amenés à mettre l'accent sur l'importance de la négociation – les processus de donnant-donnant, de diplomatie, de marchandage – qui caractérise la vie d'une organisation » (Ibid. : 88). Une telle optique semble heuristique pour appréhender les processus d'ajustement qui s'effectuent au sein du couple. Le couple peut être conçu comme une organisation, dans le sens où l'activité de chacun est cadrée par des règles. Celle-ci sont peu codifiées explicitement et fréquemment tacites. Elles possèdent néanmoins un fort pouvoir structurant. Le changement professionnel de l'un, en modifiant l'équilibre conjugal antérieur, amène une renégociation de celui-ci. À cet égard, plusieurs niveaux de négociation, correspondant à l'importance des règles conjugales mises en cause, peuvent être distingués.

– Le premier niveau affecte les règles qui, bien que modelant le fonctionnement conjugal, ne sont pas au cœur de la relation. Elles constituent des règles de fonctionnement, qui sont bien souvent issues de pratiques « routinisées ». Ces règles de fonctionnement structurent l'espace borné au sein duquel se déploie l'autonomie individuelle. Elles stabilisent la vie commune et cadrent l'action individuelle. En ce sens, elles constituent une forme de « pacte » implicite liant les partenaires. Ces règles se révèlent plus ou moins contraignantes selon les couples et surtout rarement identiques pour les deux conjoints, notamment en ce qui concerne l'autonomie professionnelle. Les carrières masculines bénéficient d'une situation d'évidence intériorisée qui confère aux hommes une plus grande marge de manœuvre. Ce premier niveau de négociation se décline de manière variable selon le pouvoir au sein du couple. Il peut s'agir de véritables situations de donnant-donnant où le conjoint est en mesure de peser sur l'élaboration de nouvelles règles. Dans d'autres cas, la négociation est contrainte ou faible car le conjoint ne dispose pas de ressources suffisantes pour peser sur l'accord. Celui-ci est amené à valider une carrière et un changement identitaire qui se construit progressivement dans l'entreprise. Cette situation ne s'apparente pourtant pas à une décision unilatérale, dans la mesure où la validation par le conjoint est expressément recherchée.

– D'autres règles, qu'elles aient été l'objet d'un accord explicite ou implicite, bornent strictement l'espace de l'autonomie individuelle. Elles constituent de véritables points de rupture. Ce deuxième niveau de négociation, dont l'exercice se révèle plus risqué, concerne la renégociation de ces bornes. Du fait que ces règles participent à la définition de la relation, leur négociation implique une redéfinition de celle-ci. La grande difficulté réside dans l'appréciation de ces bornes. Certaines crises conjugales peuvent être liées précisément à des erreurs d'appréciation. Les carrières masculines les plus autonomes se heurtent à ces limites et à la difficulté de leur renégociation.

Ces deux formes de négociations, qui revêtent des degrés et des formes variées, ont des caractéristiques spécifiques liées à la nature de la relation qui unit les deux conjoints.

Un modèle de négociation spécifique

Parler de négociation fait référence à un face-à-face de deux individualités ayant des objectifs propres. Le modèle de négociation, tel qu'il est appréhendé par Schelling (Schelling, 1986), suppose que les partenaires se situent en situation adverse. Toute amélioration de la situation de l'un entraîne une détérioration de celle de l'autre. La négociation vise alors à opérer une répartition dans un jeu à somme nulle. La situation au sein du couple se révèle être d'une nature différente. Les négociations au sein du couple ne sont pas assimilables à un simple affrontement de points de vue divergents.

La carrière professionnelle de l'un est, certes, toujours pour une part un projet personnel. Le protagoniste en est le premier gagnant. En effet, la reconnaissance sociale de ses propres capacités procure à l'individu une valorisation symbolique. En ce sens, les projets des deux conjoints peuvent se révéler concurrents et la négociation s'apparente, à ce niveau-là, à une situation adverse. Cependant, la nature des liens qui unissent les deux conjoints fait que la situation ne se résume qu'exceptionnellement à une concurrence entre les projets de deux individualités.

– Car d'une part, la réussite de l'un, même s'il en est le premier bénéficiaire, a des retombées sur le conjoint. Le jeu n'est pas à somme nulle, tant au niveau financier qu'au niveau symbolique. Au niveau financier, tout d'abord, par le revenu marginal qu'elle procure, la carrière de l'un accroît le niveau de vie conjugal. Cette variable est tout à fait décisive lors des arbitrages effectués⁶. Elle occulte même fréquemment les redéfinitions identitaires qui s'opèrent. Au niveau symbolique, ensuite, on observe que de nombreux conjoint(e)s manifestent une fierté et un réel sentiment de plaisir face à la réussite de l'autre. Ces bénéfices par procuration sont, certes, ambigus dans la mesure où la priorité accordée à la carrière de l'un(e) handicape celle de l'autre (de Singly, 1977). En particulier en cas de rupture conjugale, le déséquilibre entre partenaires est patent⁷. Illusion ou réalité, il n'en demeure pas moins que ce contexte imprime sa marque aux négociations conjugales.

– Et d'autre part, l'arbitrage s'effectue entre éléments de nature différente. Il ne s'agit qu'exceptionnellement, du moins dans le milieu social observé, d'une négociation ayant pour objet la carrière de l'un contre la carrière de l'autre. Les opportunités professionnelles se restreignent, notamment pour les petits niveaux de qualification. De ce fait les choix sont souvent contraints par la situation du marché du travail. Par ailleurs, l'interaction conjugale ne s'effectue pas dans un « no man's land » social. Certes, la relation conjugale s'insère de moins en moins dans des modèles préétablis, ce qui ouvre un espace d'innovation, mais la contrainte sociale ne disparaît pas pour autant. Elle resurgit, intériorisée au sein de l'individu. Modèles masculins et féminins diffèrent et s'inscrivent de manière distincte dans le projet conjugal. Ils donnent lieu à des modalités différentes de négociation. Les négociations conjugales à propos de l'activité professionnelle ne s'effectuent pas selon une logique contractuelle, même si elles en revêtent parfois les apparences. Tout n'est pas de l'ordre du négociable.

De plus, les enjeux des négociations sont pluriels. Les modalités de la vie commune, dont l'intimité, telles qu'elles se sont progressivement structurées au fil des ans sont en jeu. La dimension affective de la relation biaise l'enjeu de la négociation. Ainsi que l'affirmait F. de Singly : « Les comptes, même les bons comptes ne font pas nécessairement les bons couples. » (de Singly, 1977 : 126) La préservation du « bien commun » que constitue l'intimité partagée échappe à la logique contractuelle. Les négociations qui s'effectuent au sein des couples ne se résument donc pas à la confrontation de deux perspectives individuelles. Elles comportent une troisième dimension qui est le rapport au collectif conjugal, constitué en « bien commun ». Cette modalité spécifique de négociation s'exprime dans le concept de « compromis de coexistence » : « Il s'agit d'associer au contrat par intérêt une dimension plus directement culturelle et plus existentielle. (...) Elle se caractérise comme une manière d'établir la coopération dans la vie quotidienne à partir d'une double recherche de

6. Notamment au sein des catégories étudiées où la contrainte budgétaire est forte.

7. Les tribunaux américains reconnaissent le droit de la femme divorcée à obtenir des indemnités (parfois conséquentes) correspondant à sa participation à la carrière de son ex-conjoint.

l'équilibre des intérêts et d'une volonté de vivre ensemble, de coopérer, qui se situe au-delà de l'utilitarisme et tend à se constituer en valeur » (Bourdin, 1992 : 152).

La notion de « compromis de coexistence » permet de subsumer les différents aspects que revêt l'ajustement entre l'aspiration à l'autonomie professionnelle et la préservation du collectif conjugal. Dans la même optique, M. Lallement constate qu'au sein des négociations professionnelles ce qui importe n'est pas tant le gain individuel mais la volonté de continuer le jeu, en bref d'être ensemble (Lallement, 1999). Cet aspect acquiert une acuité particulière au sein du couple, où l'« être ensemble » engage l'ensemble de la personnalité.

Dans les trois cas analysés : la négociation, la validation et enfin les cas où la négociation n'intervient qu'aux points de rupture, la préservation de l'intimité tend à se constituer en valeur partagée. La référence à un tel enjeu demeure en général latente, ce qui participe d'un certain « tact social ». En effet son dévoilement serait déplacé⁸ en ce sens qu'il signifierait que l'affectif puisse être de l'ordre du négociable, alors que précisément celui-là se fonde sur l'inconditionnalité.

Conclusion

Même dans le cas d'une dynamique identitaire se construisant dans le prisme des interactions professionnelles et où la reconnaissance dans l'entreprise est première, il existe une négociation conjugale. Le fait de vivre en couple et de souhaiter préserver la vie commune oppose des butoirs à l'autonomie individuelle. L'individu n'est pas un célibataire au travail. Des négociations, explicites ou implicites, s'effectuent au sein des couples.

L'intensité des négociations varie à la fois en fonction de l'importance des règles conjugales remises en cause par la trajectoire professionnelle, et selon la capacité du conjoint à peser sur l'issue de la négociation. Différentes modalités, allant de la véritable négociation à la négociation aux bornes en passant par la simple validation, ont été mises en évidence.

L'incidence du conjoint sur l'identité et les trajectoires professionnelles revêt deux dimensions, dont la spécificité est liée à la nature affective de la relation. Le conjoint joue, d'une part, un rôle de confirmation identitaire, notamment lors des phases de changement. En ce sens, il contribue à l'assemblage des différentes facettes du moi et à l'élaboration de la cohérence identitaire. L'affection confère, à cet égard, au conjoint un poids spécifique d'« autrui significatif ». Cet impact se module selon la plus ou moins grande intensité de la relation et selon le crédit accordé à l'avis du conjoint. D'autre part, l'attachement à la vie commune et à l'intimité partagée suscite la constitution d'un bien commun, un « nous ». La conciliation entre la préservation de ce bien commun et la poursuite d'objectifs personnels donne lieu à des « compromis de coexistence ». Au sein des couples, les négociations mettent ainsi en présence trois instances. Outre le face à face de deux individualités, une troisième composante, constituée par le collectif conjugal, intervient dans la négociation. Celui-ci se manifeste soit de manière implicite, soit par la voix de l'un des deux partenaires, rappelant les limites accordées à l'autonomie individuelle. La vie commune suscite une étrange arithmétique, où $1 + 1 = 3$, composée de deux « je » et d'un « nous ». La présence de cette troisième composante est fort discrète, car elle est souvent implicite. La mise en parallèle des entretiens des deux conjoints dévoile cette face cachée des trajectoires, fréquemment occultée au masculin.

L'omission de la dimension conjugale fréquente dans les travaux de sociologie du travail correspond à un modèle plaçant l'individu au centre de l'analyse. Questionnant le fait que l'individu constitue le concept-support de la plupart des enquêtes sociologiques, M. Grumbach se demande si toute la vie sociale se laisse adéquatement décrire en terme d'individus : « Pourquoi présupposer que certaines situations de dépendance personnelle n'affectent en rien les usages et les représentations de soi comme Personne ? » (Grumbach, 1988). Nous avons ainsi montré que la compréhension des

8. Il apparaît dans les crises conjugales.

trajectoires professionnelles nécessite la prise en compte de l'appartenance éventuelle à un collectif conjugal, à travers lequel certaines pratiques sont intelligibles. Pour ce faire, il faut au niveau méthodologique renoncer à la conception d'un individu complet et autosuffisant. Les entretiens croisés ont constitué à cet égard un outil d'appréhension des interactions, qui enrichit la compréhension des récits individuels.

De plus, on observe, à la suite de M. Grumbach, que la représentation de soi comme Personne varie selon les sujets sociaux. Les hommes, lorsqu'ils possèdent une qualification professionnelle, développent une plus grande proximité à l'égard du modèle individualiste que leurs conjointes. Les femmes se vivent plus spontanément membre d'un collectif conjugal, notamment au niveau professionnel. Il n'est dès lors guère étonnant que la dimension conjugale ait été essentiellement mobilisée pour analyser les trajectoires professionnelles féminines, alors que le modèle individualiste prévaut en sociologie du travail lorsqu'il s'agit d'étudier les trajectoires masculines.

Armelle Testenoire

GRIS-Université de Rouen

76821 Mont Saint Aignan cedex

Tél. : 02 35 89 98 88 ; Fax : 02 35 14 61 05

e-mail : Armelle.Testenoire@ac-rouen.fr

Bibliographie

Becker H., 1985, *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris.

Bourdieu P., 1990, La domination masculine. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 84, p. 4-31.

Bourdin A., 1992, Négociier ou coopérer : les conditions d'un choix, In : Blanc M., *Pour une sociologie de la transaction sociale*, L'Harmattan, Paris, p. 151-167.

Daune-Richard A.-M., 1983, Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein de lignées féminines, *Travail et Emploi*, n° 17, p. 49-55.

Grumbach M., 1988, L'individu polyphonique, *Dialogue*, n° 102, p. 54-71.

Lallement M., 1999, Jeux, rationalité et négociation, In : Thuderoz C., Giraud-Héraud A. (dir), *La négociation sociale*, Éditions du CNRS.

Nicole-Drancourt C., 1989, Stratégies professionnelles et organisation des familles, *Revue Française de Sociologie*, XXX, p. 57-80.

Schelling T., 1986, *Stratégie du conflit*, PUF, Paris.

Singly F. de, 1977, *Fortune et infortune de la femme mariée*, PUF, Paris.

Strauss A., 1992a, *La trame de la négociation*, L'Harmattan, Paris.

Strauss A., 1992b, *Miroirs et masques*, Métailié, Paris.

Annexe

Nom	Âge	Niveau scolaire	Emploi	Année entrée monde du travail	Durée du couple	Nombre d'enfants
Auvrard Patrick	38	sans	OS	1975	15 ans	1
Auvrard Brigitte	38	bac	maîtrise/cadre	1978		1
Bannier Marc	37	concours SNCF	maîtrise	1976	12 ans	2
Bannier Sylvie	32	BEP	employée	1982		2
Legrand Hervé	37	bac + BEP	artisan maçon	1978	16 ans	3
Legrand Carole	35	bac	agent de maîtrise	1980		3
Pelletier Éric	36	BTS	employé/maîtrise	1985	12 ans	2
Pelletier Isabelle	32	CAP	employée/au foyer	1985		2

Projets, réseaux relationnels et trajectoires d'accès au monde du travail. Une enquête longitudinale¹

Claire Bidart*

La construction de l'accès au monde du travail est conçue comme l'axe central des modes d'insertion des jeunes. Ceci étant, à ce moment de leur vie où se jouent dans diverses sphères leur entrée dans la vie adulte, où se modifient profondément les modes de sociabilité, les rapports avec la famille, les investissements dans des activités de temps libre, l'expérience des rapports amoureux etc., il est clair que leurs trajectoires d'accès à l'emploi ne peuvent être envisagées comme indépendantes des autres mutations qu'ils connaissent, des autres engagements qu'ils réalisent.

L'insertion professionnelle est elle-même un processus complexe, intégrant diverses dimensions². Au-delà de la trajectoire « objectivée » montrant la succession des formations, des emplois, des périodes de chômage, etc., nous prenons en considération des facteurs plus subjectifs qui participent à la réalisation de choix³ et d'investissements⁴ intervenant sur le déroulement du parcours. Le rapport à l'idée même du travail⁵ que formulent les jeunes est à cet égard déterminant, et discriminant. Nous ne posons pas cette question de l'insertion comme un aboutissement réalisé ou non, mais comme un processus. La succession dans le temps des diverses situations, des évolutions, des apprentissages, est significative des processus de socialisation en cours.

L'enquête longitudinale par panel est l'outil par excellence de l'analyse diachronique des processus, elle constitue donc l'armature méthodologique de cette recherche. Il s'agit par ailleurs d'une enquête qualitative, procédant par entretiens semi-directifs auprès d'un nombre relativement limité de personnes. La population initiale de l'enquête en 1995-96 était constituée par 87 jeunes, garçons et filles, qui se trouvaient alors en terminale de baccalauréat de la filière « économique et sociale », en baccalauréat professionnel ou en stage d'insertion ; nous avons pu en réinterroger 73 lors de la seconde vague d'enquête, trois ans après.

Nous explorons ici divers types de processus d'entrée dans le monde du travail, en décrivant précisément onze catégories repérées dans une démarche inductive, et en identifiant les jeunes qui s'y situent. Quatre grands chapitres ont été distingués : la voie professionnelle, les itinéraires de l'emploi,

* Avec la collaboration de Daniel Lavenu et Lise Mounier, LASMAS-IDL.

1. L'équipe de recherche est constituée par Claire Bidart, Alain Degenne, Daniel Lavenu, Lise Mounier (Lasmas-IdL, CNRS) et Didier Le Gall, Clotilde Lemarchant (LASAR, Université de Caen). Cette recherche est financée par la DRASS de Basse-Normandie, la DDASS du Calvados, la DRTEFP de Basse-Normandie, la Mairie de Caen, la MRSH de Caen, la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes, la Délégation Interministérielle à la Ville, le Ministère de la Jeunesse et des Sports, le Ministère de la Culture, le Fonds d'Action Sociale, le Plan Urbain.
2. Rose J., 1998, *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer ; Nicole-Drancourt C., 1994, Mesurer l'insertion professionnelle, *Revue française de sociologie*, n° 35.
3. Bidart C., Lavenu D., 1999, Enchaînements de décisions individuelles, bifurcations de trajectoires sociales, *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*, 6^{èmes} journées d'études Céreq-Lasmas-IdL-CER groupe ESC Clermont, Clermont-Ferrand, Céreq, Documents séminaires, n° 142.
4. Béret P., 1992, Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques, In : Coutrot L., Dubar C. (eds), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La documentation française ; Béret P., 1995, Projet professionnel, qualifications et mobilités d'une cohorte de jeunes, *Trajectoires et insertions professionnelles*, 2^{èmes} journées d'études Céreq-Lasmas-IdL, L'analyse longitudinale du marché du travail, Caen, Céreq, Documents séminaires, n° 112.
5. Demazière D., 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.

les chemins des écoliers, et les routes alternatives. Dans chacun de ces chapitres sont distinguées des catégories d'accès au monde du travail plus ou moins contrastées. Celles-ci rendent compte tant des parcours effectués depuis trois ans que des « orbites » potentielles qui se dégagent au regard des projets des jeunes.

Le suivi par interrogations successives des mêmes jeunes à des moments différents de leurs trajectoires est une première originalité de cette démarche. L'attention portée au réseau relationnel en tant que niveau intermédiaire entre l'individu et la société en est une deuxième. Enfin, la prise en compte des interactions entre les diverses sphères de la vie (école, famille, travail, couple, résidence, loisirs...) en est une troisième. Ici, nous mettrons l'accent plus précisément sur les articulations entre les sphères du travail, du réseau de relations et de la vie de couple.

1. La voie professionnelle

Cette première partie rassemble les trajectoires des jeunes qui sont les plus proches de la réalisation d'un véritable projet professionnel. Nous entendons par là qu'ils savent clairement quel « métier » ils veulent exercer, et c'est cette dimension-là qu'ils investissent dans leur accès au monde du travail⁶. Nous verrons plus loin que d'autres, en revanche, privilégient la dimension « emploi », à savoir l'obtention plus ou moins urgente d'une « place », avec divers degrés d'aspiration à sa stabilité. Parmi les jeunes dont nous parlons ici, certains poursuivent des études avec une orientation professionnalisante de plus en plus concrétisée, d'autres sont installés dans un emploi correspondant à leurs études et à leur projet. Dans les deux cas, ces jeunes sont en quelque sorte déjà situés dans le monde du travail, celui-ci prenant le profil d'un engagement dans une profession.

1.1. Le métier dans les études

Pour ceux qui sont encore en études, la ligne de démarcation entre la formation et l'entrée dans un métier n'est pas une frontière radicale. Ils sont inscrits dans des filières professionnalisantes (BTS, IUP, IUT) et dans ce cadre suivent de nombreux stages en entreprise. Leur professionnalisation progressive montre une imbrication des investissements et une mise en application du projet. On trouve une grande cohérence entre le projet initial qui leur a fait choisir cette filière, les divers stages qu'ils trouvent par la structure de formation mais aussi par eux-mêmes, et la profession qu'ils envisagent dans un avenir proche. De ce point de vue, leurs projets sont tout à fait réalistes, et en partie réalisés. Lorsque depuis trois ans ils ont en plus exercé des « petits boulots » distincts de leur formation, on repère une évolution dans la spécialisation de ceux-ci : au début relativement hétérogènes et dissociés de leur projet, ces petits boulots tendent de plus en plus à se conformer à l'orientation principale. Les saisons de vendanges, les emplois de barmaid ou caissière font place progressivement à des emplois temporaires de vendeur qualifié pour ceux qui suivent leurs études dans une filière du commerce, de responsable hôtelier en parallèle avec un BTS hôtellerie-restauration, ou d'attachée de presse avec un IUP métiers du livre...

L'évolution de leur réseau de relations depuis trois ans montre un important renouvellement des liens et des cercles sociaux, dû en particulier à l'apparition, dans tous les cas, de nombreuses relations et de groupes issus des études, des stages et des emplois occupés. Dans certains cas subsistent des copains du lycée ou d'autres cercles anciens (vacances, loisirs), auxquels s'ajoutent alors, mais sans s'y mélanger, des liens et cercles de copains de l'IUT, d'associations d'étudiants, des stages et des emplois, voire même des petits boulots de vacances. On a là affaire à une sociabilité ouverte, qui fixe les liens assez facilement, qui à la fois les conserve et les renouvelle. Dans d'autres cas, les camarades du lycée disparaissent complètement et le réseau se réoriente radicalement autour des copains d'études et de stage. Le fait que ces nouvelles relations issues des études et des stages soient ici aussi importantes témoigne de l'investissement réalisé dans ces sphères. On s'y inscrit vraiment. Pourtant, ces nouveaux cercles restent dissociés des plus anciens, on ne mélange pas les amis des uns et des autres milieux. Il s'agit bien de mondes disjoints, qui s'ajoutent sans se mêler, chacun restant lié à son époque.

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

Dans l'ensemble, les parcours sentimentaux de ces jeunes-là sont plus instables que leurs investissements vers la professionnalisation. Pour la plupart ils entretiennent des relations amoureuses assez éphémères, parfois essentiellement des amours d'été, parfois des liaisons « *en pointillés* », sans grande motivation. Seuls deux d'entre eux sont vraiment engagés avec la même personne depuis trois ans.

Il reste que dans l'ensemble, le projet professionnel constitue bien l'axe principal de leur trajectoire. C'est là qu'ils situent les « temps forts » de leur parcours depuis trois ans, et qu'ils reconnaissent des éléments importants de la construction de leur identité, comme l'exprime Luc : « *Le choix des études, déjà, ça a permis de m'affirmer, déjà pour moi, savoir ce que je voulais faire parce que, au début, je n'avais pas vraiment d'idée. Et puis, le choix vétérinaire, ça m'a permis de m'identifier. Maintenant, je sais pourquoi j'ai choisi cette filière, et ce que je veux devenir.* » L'accès au diplôme, la spécialisation des études, la progression dans des emplois de plus en plus cohérents avec la qualification, mais aussi l'orientation progressive du réseau amical ainsi que des liens mobilisables pour la recherche d'un emploi, tout concourt à accompagner ces jeunes dans leur démarche de professionnalisation. La temporalité de leurs trajectoires est linéaire, tant dans la sphère de la formation que dans celle de l'emploi qui sont en synergie et l'évolution du réseau participe de cette cohérence qui met en avant le projet d'insertion professionnelle.

1.2. L'intégration professionnelle accomplie

Certains jeunes occupent déjà un emploi correspondant à leur formation, qu'il s'agisse d'un bac professionnel ou bien d'un bac ES poursuivi par un BTS ou un DUT. Leur trajectoire depuis le baccalauréat est très linéaire là aussi : ils ont effectué leurs stages et leurs éventuels emplois antérieurs dans la même entreprise ou la même branche, en liaison étroite avec leurs études. Pour eux la voie semble tracée comme elle a été ouverte. Aucune bifurcation importante n'apparaît dans les projets, si ce n'est une perspective de progression dans la même entreprise. Très pragmatique et peut-être moins « enchantée » que pour ceux qui sont encore en études, la vision du travail de ces jeunes-là est celle de personnes qui se sont confrontées à ses bénéfices, à ses contraintes, aux « sacrifices » qu'il suppose, et qui en sont clairement conscientes.

L'évolution du réseau de relations montre également dans tous ces cas un important ajout de liens issus des études et de l'emploi, ce qui témoigne là aussi d'un investissement marquant dans le domaine professionnel, déjà bien installé. Parfois la taille du réseau augmente considérablement lorsque les amis du lycée sont conservés (avec également des cercles importants liés aux loisirs), parfois elle diminue lorsque la disparition de ces liens d'enfance et d'adolescence est plus radicale et que les relations du travail, même conséquentes, ne parviennent pas à combler ces effectifs. Là non plus, les cercles issus du travail ne sont pas « mélangés » avec les groupes d'amis provenant d'autres horizons, et la densité globale du réseau décroît.

On note également une diminution générale des simples contacts au profit des liens forts, évolution qui rejoint une tendance observée ailleurs⁷ : avec l'âge en général la sociabilité s'intensifie, les liens interpersonnels électifs prenant le pas sur les contacts et simples copains rencontrés en bandes. L'apparition ici de cette tendance pourrait signifier que ces jeunes-là sont plus « matures » en termes de modes de sociabilité que les autres. L'entrée dans la vie professionnelle y est sans doute pour beaucoup.

Dans la plupart des cas reportés ici, l'engagement dans la voie professionnelle s'est fait au détriment de l'investissement dans un couple. Cinq de ces jeunes sont seuls actuellement, l'un vient de commencer une relation amoureuse, l'un en poursuit une depuis longtemps mais sans vivre en couple, et seules deux jeunes filles sont très engagées dans une vie conjugale.

Pour Paul par exemple, l'essentiel de sa maturation s'est opérée dans la sphère professionnelle où il situe l'enjeu prioritaire de sa socialisation : « *Là je vais passer un an ou deux à vraiment faire le*

7. Bidart C., 1997, *L'amitié, un lien social*, Paris, La découverte ; Bidart C., 2000, Les âges de l'amitié. Cours de la vie et formes de la socialisation, In : Ravis-Giordani (ed), *Amitiés : anthropologie et histoire*, Publications de l'Université de Provence, Aix-Marseille.

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. (...) 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... » Célia n'a pas connu d'histoire amoureuse depuis trois ans, et manifeste davantage de regrets que Paul : elle reconnaît qu'elle a tout, travail, amis, famille, argent, mais qu'il « manque une pièce du puzzle ». Si Dimitri sort avec Françoise depuis sept ans, ils n'ont jamais vécu ensemble et ne se voient que le week-end : « Pour l'instant, on veut s'investir au niveau professionnel, avant la vie de famille, jusqu'à trente ans, pour après être tranquille, atteindre l'objectif qu'on souhaite avoir, et on pourra fonder une famille quand il n'y aura plus de sacrifice à faire. »

Pour beaucoup de ces jeunes la temporalité de leur trajectoire passe donc par une étape de « sacrifice » pour assurer leur stabilité professionnelle, avant de s'autoriser une vie affective accomplie.

La temporalité de ces trajectoires est aujourd'hui relativement stabilisée, après le franchissement du seuil de l'entrée dans le monde professionnel, sans enjeux immédiats autres qu'une ascension dans ce même fil. Les autres domaines sont plus chaotiques, plus désordonnés.

Leur maturité professionnelle est certaine, la réalisation dans cette voie est prioritaire. Leurs rapports aux autres, qu'il s'agisse d'utiliser leur réseau comme ressource ou d'intensifier leur sociabilité amicale, témoignent également d'une maturité importante. Sur le plan affectif, on l'a vu, cette maturité est en général bien moindre, comme si cette sphère avait été pour un temps « sacrifiée », mise en second plan du moins. On peut alors se demander de quelle façon ce qui va s'y jouer plus tard viendra s'articuler avec cette orbite professionnelle...

2. Les itinéraires de l'emploi

Dans cette partie sont rassemblées les trajectoires des jeunes qui ont accordé la priorité, non pas à l'exercice d'une profession ou d'un métier, mais à l'emploi immédiat. Pour eux, la dimension qui prime dans l'accès au travail est l'obtention d'un emploi, et non la réalisation d'un projet professionnel.

2.1. L'intégration dans l'emploi, le regret de la profession

Certains oscillent encore entre ces deux dimensions du travail : ils ont pris rapidement un emploi dont ils se sentent aujourd'hui insatisfaits, ne parvenant pas à renoncer à des ambitions plus vastes. Ils sont d'une certaine façon déjà insérés : ils occupent un emploi. Ceci étant, ils remettent en cause cette insertion en projetant de quitter cet emploi, du fait d'un sentiment d'insatisfaction croissant au fur et à mesure qu'ils prennent conscience du décalage entre cet emploi, peut-être accepté trop rapidement, et leurs aspirations. « Au début, nous dit Kevin, c'est bien parce que je suis content d'avoir une embauche, mais après, ça ne suffit plus. » Si dans la plupart des cas cet emploi est en relation avec leurs études, il ne convient pas vraiment aux attentes que celles-ci ont développé⁸. Ils envisagent alors de chercher un autre poste, voire de reprendre une formation, comme Viviane qui après un bac pro « commerce et services », occupe un emploi de vendeuse en CDI : « Jusqu'ici, c'était prendre les petits boulots qui venaient. J'aimerais bien quelque chose de plus enrichissant, que je m'y mette plus dedans (...) Il faut que je trouve autre chose que ça. Je n'ai pas trouvé encore vraiment ce que je voulais faire, mais je veux quelque chose de plus administratif, tout en restant en contact avec les gens. Je suis en train de chercher un petit peu partout, les formations que je pourrais faire pour changer, mais je n'ai pas d'idée précise encore... »

8. Eckert H., 1999, L'émergence d'un ouvrier bachelier. Les « bac pro » entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés, *Revue française de sociologie*, n° 40.

Les réseaux relationnels de ces jeunes ont connu une diminution en effectifs depuis trois ans. Les cercles sociaux et les « petits mondes » ouverts par ces réseaux restent cependant très divers, incluant d'anciens copains d'école et de lycée, des cercles liés aux loisirs, divers groupes liés à des amis, à leur compagne ou compagnon... Apparaissent également de nouveaux cercles issus du travail, qui, malgré les frustrations actuellement exprimées, n'est donc pas totalement désinvesti de ce point de vue. L'emploi, même dévalorisé, est un lieu d'engagement relationnel, ne serait-ce que dans la mesure où il reste dans l'ordre des priorités. On peut également se demander si les relations dans le travail ne sont pas compensatoires au regard de l'ennui qu'on y ressent...

La vie amoureuse pour eux est davantage investie, même si dans la plupart des cas elle reste encore fluctuante. Tous ces jeunes-là sont en couple, mais de manière très diverse, et souvent assez récente. Il arrive aussi qu'une relation stable soit aujourd'hui « en crise ». Dans l'ensemble cependant, la vie amoureuse est plus importante ici que pour les catégories précédentes, où les jeunes la mettaient en arrière-plan et la vivaient de façon plus chaotique. L'équilibre entre les sphères affective et professionnelle est ici plus présent.

La logique apparemment linéaire de ces trajectoires ayant privilégié l'emploi dans le court terme, ayant de ce point de vue accompli l'insertion dans le monde du travail, est susceptible de se trouver ici remise en cause. Elle traverse en tout cas un seuil qui aujourd'hui remet la temporalité en suspens, comme s'il fallait « reprendre à zéro » une étape qui s'avère décevante dans le parcours. La précipitation initiale contribue sans doute à la fragilité des acquis actuels, à l'émergence de ces ré-interrogations, et peut-être à la précarisation de cette insertion. Les études et les projets antérieurs empêchent que l'on se contente de cet emploi, que l'on accepte une « déqualification » objective ou subjective, que l'on néglige totalement la référence à une trajectoire plus « professionnelle », plus « réellement » qualifiée et dans tous les cas plus satisfaisante. La réorientation, cependant, est loin d'être certaine. Si des désirs se font jour, ils ne sont pas formulés aujourd'hui en termes de projets précis, et l'insatisfaction risque fort de ne pouvoir qu'être ravalée. Est-il encore possible de « revenir » vers la voie professionnelle, de modifier les contraintes et les représentations qui ont donné la priorité à l'emploi au détriment d'investissements plus ambitieux vers un métier valorisé et valorisant ? Rien n'est moins sûr. La « tension » initiale, qui anime en particulier les jeunes des catégories précédentes, est sans doute retombée avec l'expérience de cet emploi vite trouvé mais peu apprécié. Les opportunités, mais aussi peut-être les évolutions liées au réseau personnel et au couple seront sans doute décisives à cet égard.

2.2. L'installation dans l'emploi instable

Parfois des jeunes se satisfont tout à fait de l'emploi instable et en quelque sorte s'y « installent ». Il arrive en effet que certains, ayant privilégié d'emblée l'accès à l'emploi, ne considèrent pas celui-ci comme l'intégration dans une « place » recherchée à tout prix, mais préfèrent éviter de s'y stabiliser. Pour ceux-là, l'intérim est une situation en soi, parfois jugée préférable à un contrat qui les lierait à une entreprise ou à une tâche dans laquelle ils ne souhaitent pas s'éterniser. Si l'emploi est premier dans leur perspective, c'est plutôt l'accès à DES emplois que la sécurité de l'emploi stable qui les motive. Mobiles et souhaitant le rester, ils cherchent à éviter toute contrainte durable, et préfèrent « bouger ». *« Moi, ce que je voudrais, c'est faire intérimaire toute ma vie »,* déclare Jérémie. Pour Etienne, c'est un projet qui paradoxalement comporte une part d'aspiration à la stabilité... dans l'intérim : *« Si jamais je ne suis pas patron, si je n'arrive pas à faire mon truc, ce que j'aurais bien aimé faire d'autre, c'est de travailler en intérim. Mais trouver une boîte d'intérim qui me dit : Je vous trouve du travail toute l'année. Comme ça, tu changes de boîte, tu vas à droite et à gauche, ça me plairait. Il faut que la boîte d'intérim me promette de me trouver, sur douze mois, de me trouver onze mois de travail. C'est bien, on change de boîte régulièrement, on voit d'autres personnes. Parce que, travailler tout le temps avec les mêmes personnes, ça gonfle. (...) Comme le travail ne m'a jamais perturbé, je n'ai jamais eu peur pour le travail. Si je me trouve licencié demain, je ne vais pas dire que je m'en fous, mais ça ne me fera pas peur. »*

Si l'instabilité de l'emploi ne les angoisse pas, c'est aussi parce qu'ils montrent une vision très instrumentale du travail : *« Le problème c'est l'argent, mais le travail en tant que tel ne m'intéresse pas »,* dit ainsi François.

Les réseaux de ces jeunes ont nettement diminué depuis trois ans. Ils ont été presque entièrement renouvelés, les copains et amis anciens ont globalement disparu. La rupture avec l'univers scolaire est radicale. On assiste à une réorientation massive des univers relationnels. Sauf pour un célibataire, le réseau s'est très nettement concentré sur la sphère du couple, et une grande part des amis ont été connus par l'intermédiaire de la personne avec qui ils vivent. La famille de cette dernière prend également une place importante. Le couple tient donc un rôle tout à fait central dans le système relationnel. Dans la plupart des cas on trouve également quelques liens issus du travail, qu'il s'agisse de l'emploi actuel ou d'anciens emplois ou stages. Le désinvestissement envers le cadre du travail ne s'accompagne donc pas forcément, là non plus, d'une indifférence aux relations susceptibles de s'y nouer. Ces liens persistent malgré la forte mobilité professionnelle, comme si nos jeunes ne gardaient de ces emplois rapidement quittés que les liens qui les intéressent. Ceux-ci reflètent en effet la succession des emplois, et l'« empilement » des relations que l'on en conserve après coup. La mobilité n'est pas forcément synonyme d'une difficulté à maintenir un réseau relationnel, elle produit parfois une capacité à conserver et en même temps à renouveler des liens.

La vie de couple constitue pour ces jeunes un axe fort et stable dans leur trajectoire. Ils s'y investissent bien davantage que les jeunes évoqués précédemment. La plupart d'entre eux vivent avec la même personne depuis plus de trois ans, certains ont un enfant ou projettent d'en faire un. Ils ont le plus souvent recomposé leur réseau relationnel, mais aussi leurs activités et investissements divers autour de ce pôle important du couple et éventuellement de la famille. « *Ma fille, c'est tout le bonheur du monde* », dit Etienne en se qualifiant de « papa-gâteau », « *On ne vit plus pour nous, on vit pour elle. On vit à son rythme...* »

Le fait que cet axe-là soit particulièrement stable et central contribue sans doute à autoriser une plus grande instabilité dans le domaine professionnel. Moins investi, ce dernier participe dans une bien moindre mesure à leur identité et à leur sécurité que le pôle affectif et l'installation en couple. Bien ancré dans une relation satisfaisante et stable, on peut sans doute « se permettre » de négliger la stabilité professionnelle, ou même de lui préférer une mobilité qui reste cantonnée à ce domaine. Si l'emploi ici domine bien la conception du travail au détriment d'un projet professionnel fort, il ne contient pas pour autant une aspiration à une stabilité statutaire, à la fixation dans un milieu, à la fidélisation dans une entreprise. La temporalité de ces trajectoires montre une ligne forte et stable pour le couple, une ligne plus hachée, segmentée pour l'emploi qui reste instrumental. L'intérim et le renouvellement rapide des embauches restent une perspective à moyen ou à long terme.

2.3. L'aspiration à l'emploi stable

D'autres jeunes également soumis à l'instabilité de l'emploi et à l'intérim développent en revanche une préférence pour l'emploi stable, qu'ils recherchent en priorité. Leurs ambitions sont relativement modestes, s'ils trouvent à travailler dans leur branche c'est tant mieux, mais tout emploi stable serait le bienvenu. Ils sont répartis dans trois sous-catégories, allant des situations les plus proches d'un accès à l'emploi stable au moins formulé dans les projets ou tout juste obtenu, aux situations plus précaires assimilables à « la galère ».

2.3.1. L'insatisfaction dans l'emploi instable

Certains vivent actuellement des situations d'alternance entre le chômage et des emplois temporaires, caressent le projet d'accéder à un poste stable, mais pour l'instant n'y sont pas parvenus. L'aspiration à l'emploi stable s'y manifeste en particulier par le désir « *d'entrer dans l'administration* », sans plus de précision, comme s'il s'agissait d'une fin en soi. En attendant de passer éventuellement des concours dans cet objectif, ils continuent à chercher des petits boulots, dans la mesure où, comme le dit Jacques, « *pour l'instant, c'est tout ce que je peux faire* ».

Pour eux, l'emploi et la vie de couple doivent être combinés, ne fonctionnent pas dans un rapport alternatif ni dissocié dans le temps. Ainsi pour Nadège, qui vient d'avoir un enfant, l'investissement dans la vie familiale n'empêche pas de considérer le travail comme une priorité : (« *Tu pourrais t'imaginer vivre sans travailler ?* »). « *Ah non, jamais, non, jamais ! Moi je me disais : on fait un enfant pour avoir une petite famille, mais jamais ça m'est venu à l'idée en me*

disant on va faire un enfant et puis je resterai à la maison pour l'élever, non non, ça c'était clair (...) non non, je pourrais pas. »

Réciproquement, Jacques, même s'il est actuellement célibataire, envisage pourtant la vie de famille comme susceptible de peser sur ses choix professionnels. Ces jeunes, bien qu'étant dans des situations différentes, proposent un certain équilibre entre la vie familiale et le travail, chacun tenant sa place. L'investissement dans le couple et la famille ne forme pas une ligne dominante comme dans la catégorie précédente où il « autorisait » une instabilité plus forte dans le domaine professionnel. Ici, les deux lignes seraient davantage conjuguées.

Les réseaux de ces personnes ont connu une diminution depuis la première vague d'enquête. Les copains du lycée ont pratiquement disparu. Si un célibataire conserve une « bande de copains » de loisirs, pour Nadège qui vit en couple le conjoint occupe tout l'espace amical. Cette concentration du réseau sur le couple et cette domination par les copains du compagnon est surtout sensible chez les filles... mais pas exclusivement. Les liens issus du domaine professionnel sont plus importants chez ceux qui y ont passé un certain temps que pour ceux qui n'y ont fait que de brèves apparitions.

Ces trajectoires, bien que dominées pour l'instant par l'emploi instable, vont vers une tentative de stabilisation, qui articulerait la vie professionnelle et la vie familiale sans que l'une domine au détriment de l'autre... dans les perspectives du moins.

2.3.2. Enfin un emploi !

Certains jeunes viennent d'obtenir un emploi correspondant à leur aspiration à la stabilité. C'est d'ailleurs davantage le soulagement de cette sécurité enfin acquise qui fait leur satisfaction, plus que le contenu de cet emploi. C'est ce qui les distingue en particulier de ceux qui sont intégrés dans un emploi correspondant à la « voie professionnelle » dans laquelle ils s'étaient engagés. Ici, la stabilité de l'emploi prime sur sa valeur professionnelle. Le poste qu'ils occupent est le plus souvent déconnecté de leurs études lorsqu'ils en ont fait, et qu'ils n'ont pas réussi à rentabiliser. « *C'est pas si mal* », disent-ils, réalistes, après avoir essuyé quelques échecs ou périodes d'incertitude qui contribuent à entériner le renoncement à des projets plus ambitieux, à une position plus avantageuse, et effacent l'amertume du déclassement. « *Je suis content d'avoir un travail. C'est sûr que s'il fallait que je dise que je suis content de ma réussite professionnelle, je ne pourrais pas dire oui. (...) Il faut être réaliste...* », nous dit ainsi Thibaut. Ce réalisme s'ancre dans une période d'alternance entre chômage et petits boulots instables. Pour eux, les projets sont aujourd'hui suspendus, et tout ce qu'ils souhaitent c'est de conserver cet emploi, quelles que soient les satisfactions qu'ils en tirent.

Les réseaux de ces jeunes parfois sont en augmentation depuis trois ans, parfois en diminution, mais dans tous les cas sont fortement renouvelés, et cela principalement du fait des nouveaux liens issus de la sphère du travail. Les amis du lycée pour les bacheliers ont presque totalement disparu. Dans tous les cas apparaissent en revanche des personnes rencontrées dans le cadre de l'emploi actuel, parfois vues à l'extérieur du travail. Patrice commente ainsi l'évolution de son réseau relationnel : « *Ceux que j'ai perdu de vue, j'en ai retrouvé d'autres à la place (...) Là, ça serait peut-être plus professionnel, tandis qu'avant c'était la camaraderie, quoi.* » La part des relations nées du travail s'avère donc importante dans ces réseaux peu étendus par ailleurs. Cet emploi qu'ils ont aussi fortement désiré est donc investi y compris en matière relationnelle, et prend une place importante dans leur vie.

L'amour est pour eux davantage en retrait. Aucun d'eux ne vit en couple, et plusieurs n'ont connu aucune relation amoureuse depuis trois ans. On peut se demander si un certain niveau d'insécurité ressentie à l'égard du travail et des conditions de vie matérielle ne freine pas l'investissement dans le domaine affectif. C'est en tout cas ce que confirmeraient les propos de Rose à cet égard : (« *Tu n'as jamais eu de relation amoureuse ?*) Non. (*Est ce que tu envisages de vivre un jour avec quelqu'un en couple ?*) Oui. (*À quel moment tu vois ça ?*) Après que j'aurai trouvé un travail stable. (*Ça vient après un travail stable ?*) Oui, moi ça vient toujours après, chez nous ça a toujours été le travail d'abord. Jérôme, ma sœur, c'est pareil, travail. Première chose qu'on a appris chez mes parents, c'est d'avoir le boulot. »

Le réalisme à l'égard des projets, l'ancrage dans l'expérience souvent difficile, l'investissement dans leur emploi actuel en raison de la primordiale sécurité qu'il leur offre, la recomposition du réseau par les liens qui s'y construisent rapidement, et la mise à l'écart de la vie de couple contribuent donc à présenter de ces jeunes une image de volontarisme pragmatique au regard de l'emploi stable enfin atteint. La temporalité de leur trajectoire trouve donc une finalité dans ce havre. « On souffle, on verra après, et si seulement le temps pouvait s'arrêter là... » semblent-ils dire.

2.3.3. La « galère »

Pour ceux enfin qui s'inscrivent plus nettement dans « la galère », l'alternance des emplois déqualifiés se fait plus problématique, le manque de ressources plus crucial, mais aussi les difficultés familiales plus criantes. Dans ces trajectoires apparaît surtout le cercle vicieux des échecs et des handicaps cumulés : perdre sa voiture, perdre son emploi, perdre son logement, perdre son amour, se disputer avec sa famille... Certains s'accrochent avec beaucoup de courage et conservent un réseau relationnel encore consistant, alors que d'autres semblent s'enfoncer davantage dans le découragement et la solitude. On s'éloigne encore de projets professionnels en termes de choix d'un métier, d'une tâche valorisante. Les épisodes d'emploi ne montrent ni ascension ni chute, mais une succession hachée sans véritable logique. Les échecs réitérés brisent parfois les tentatives sur le point de réussir, et annihilent en tout cas la conception de projets. Les jeunes plus diplômés (bac pro et CAP) s'accrochent davantage, connaissent moins de longues périodes de chômage, mais sans véritable progression pour eux non plus.

L'évolution de leurs réseaux relationnels depuis trois ans s'inscrit dans un processus typique de « désaffiliation » : diminution de l'ensemble des contacts et des liens forts également, restriction des univers fréquentés et renfermement sur la parenté et le voisinage... Même dans la famille on trouve moins de personnes citées, les relations là aussi s'étiolent, les conflits y contribuant parfois. La part du réseau liée à la sphère professionnelle est quasiment inexistante. Pour certains, le monde se restreint à leur mère chez qui ils vivent, aux voisins et amis de celle-ci... dont le nombre diminue également. Les histoires familiales, marquées par le chômage, la violence, l'alcool, et la désaffiliation des parents eux-mêmes, n'ont pas contribué à inscrire ces jeunes dans un milieu valorisant et rassurant.

Sur le plan amoureux, dans tous ces cas apparaît l'opposition entre les parents d'un côté, la tentative de mener une relation amoureuse de l'autre. La précarité en effet ne leur permet pas de s'autonomiser vraiment de leurs parents, sur lesquels ils doivent bien compter encore pour les nourrir et les loger (quoique même eux les envoient parfois promener). L'apparition d'un compagnon ou d'une compagne, que ces parents doivent le plus souvent héberger et qu'ils désavouent en général, se passe mal. Il faut alors faire des choix très douloureux, entre le confort du foyer parental en célibataire, ou la vie amoureuse... à la rue. Ainsi, Alexis rêverait d'une vie de famille avec son amie, qu'il ne peut plus revoir depuis que ses parents l'ont chassée de chez eux. « *Je serai adulte quand je serai papa, dit-il. J'ai pas de famille pour l'instant. J'ai pas de chez moi, j'ai pas de travail, j'ai qu'une voiture et un chien, alors je vais te dire...* » Loin de constituer un appui alternatif à leur instabilité professionnelle comme on a pu le voir plus haut pour d'autres, ici la vie de couple est « empêchée », emportée dans les contradictions, les aléas et les processus d'accumulation de la galère...

Pour ces jeunes, la désaffiliation risque de contribuer au découragement, à la fermeture encore accrue de l'univers des possibles. Déjà, la restriction du réseau et l'impossibilité d'en extraire des ressources pour l'emploi signalent le processus en cours. La vie affective, très entamée elle aussi par cette précarité et par des antécédents familiaux lourds, ne permet pas que s'affirment des ressources identitaires compensatrices.

3. Les chemins des écoliers

Nous avons regroupé dans cette partie les jeunes qui poursuivent des études longues et ceux qui, pour le moment, sont dans une phase de « latence » et attendent de mûrir un peu avant de se décider. Dans les deux cas, ces jeunes ne sont vraiment investis ni dans une voie professionnelle bien définie

actuellement, ni dans la recherche d'un emploi. Ces enjeux ne sont pas encore d'actualité, et l'insertion sociale se situe dans un avenir assez flou et lointain.

3.1. Les étudiants

Certains étudiants sont franchement et brillamment engagés dans un cursus. L'objectif, pour l'instant, réside pour eux dans un cheminement vers l'excellence. Ce qu'ils visent, c'est un diplôme. L'usage qu'ils en feront, l'ouverture de débouchés, le choix d'un métier... tout cela viendra après. Leurs représentations des professions ouvertes par ce diplôme sont particulièrement floues, ainsi que leurs désirs personnels au regard d'un métier à exercer. *« J'aimerais être dans la publicité ou dans la gestion des ressources humaines »,* nous dit ainsi Victor qui fait Sup. de co., *« Je ne connais pas trop le domaine, je n'ai pas eu trop d'informations. Je suis assez intéressé par un audit finances. Ça reste des choses assez vagues, assez différentes dont j'ai entendu parler, et qui m'ont intéressé sur le moment. »*

Leurs réseaux relationnels, déjà amples et diversifiés il y a trois ans, ont très nettement augmenté depuis. Ils se sont aussi considérablement renouvelés. Les relations du lycée ont presque totalement disparu. Si ces jeunes sont toujours en études aujourd'hui, on note que la rupture est néanmoins radicale avec l'univers du lycée ; ce sont deux mondes tout à fait différents, disjoints, et le fait d'entrer à l'université a même contribué à l'effacement des liens antérieurs. Seuls quelques amis d'enfance, bien antérieurs au lycée, ont persisté. En revanche, les liens et les cercles liés aux études universitaires sont importants pour tous ces jeunes, et contribuent à l'accroissement du réseau, mais aussi à l'intensification des relations : les liens forts sont plus nombreux, et les simples contacts moins nombreux qu'il y a trois ans. On retrouve, là aussi, une tendance aux relations plus électives, caractéristique du passage à l'âge adulte. Les cercles sociaux sont très diversifiés, liés aux études on l'a dit, mais aussi aux loisirs, aux vacances, au sport, à la musique, à diverses bandes d'amis... Pour ceux qui sont en couple, le compagnon apporte là aussi ses amis et sa famille. Il établit également l'essentiel des connexions entre ces univers. La famille n'est pas en reste, et davantage de relations importantes sont citées en son sein. Cette évolution des réseaux marque donc un processus d'accumulation de liens forts et d'ouverture de nouveaux « petits mondes » dans le même temps.

Leurs investissements dans la vie amoureuse sont divers. Quelques-uns sortent toujours avec la même personne, mais ne vivent pas avec elle. On garde une certaine distance vis-à-vis des engagements dans ce domaine. Certains, comme Alice, ne s'y sentent « pas prêts » : *« Je ne suis pas prête à vivre en couple comme Béatrice, je n'ai pas envie d'avoir d'enfants maintenant, je ne suis pas sûre d'avoir envie d'avoir un copain maintenant, j'ai envie de vivre toute seule. C'est assez égoïste mais ça doit être ça l'immaturité, le fait d'être bien chez ses parents. »*

Leur insertion sociale, si elle semble certes « bien partie » au regard de leur diplôme en cours et de leurs projets, n'est pourtant pas vraiment entamée, dans la sphère professionnelle en tout cas. Ils en sont encore à l'orée, dans l'attente même d'avoir accumulé suffisamment d'atouts pour s'y confronter vraiment. Leur trajectoire est en progression, mais encore hors de la sphère du travail, tendue vers un but d'excellence tout d'abord. Ensuite viendra l'objectif professionnel, qui aujourd'hui est à la fois flou, lointain... mais sûr, de leur point de vue. Ils construisent l'avenir, qui est encore pour demain.

3.2. La « latence »

D'autres jeunes sont bien plus dilettantes. Ils ne savent pas très bien ce qu'ils veulent, ne ressentent pas vraiment d'urgence, hésitent entre des projets multiples, irréalistes ou même absents... *« Pour l'instant, je prends ce qui vient, mais ce n'est pas ce que je veux, je veux quelque chose qui me plaise. (Ce serait quoi ?) Je ne sais pas trop, c'est justement là le problème... »,* nous dit ainsi Marie. Il faut d'abord grandir, connaître d'autres expériences et formuler des désirs, avant d'envisager de faire des choix et d'agir. Pour autant, la plupart d'entre eux s'offrent plutôt un délai conséquent, bien à l'abri dans le cocon familial... Leur trajectoire est quelque peu erratique. On commence quelque chose, des études, une histoire amoureuse, un travail... sans trop savoir pourquoi, souvent par opportunité. Ils montrent une grande méconnaissance du monde du travail. Ils ont du mal, de façon générale, à affirmer leur place d'acteur dans leur vie.

On mesure même l'effet inhibiteur de cette nécessité des choix, lorsque ces jeunes n'y sont pas encore prêts. L'influence des parents contribue parfois à cette difficulté. La mère de Florence, par exemple, est médecin, et parmi les amis de la famille se comptent de nombreux médecins ; Florence veut être médecin depuis longtemps, 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, puis 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. »*

Dans la plupart des cas, le cocon familial constitue le pôle central, le refuge qui leur permet pour l'instant de repousser la nécessité de s'engager personnellement, de faire des choix, de les assumer. La décohabitation, le fait de prendre un appartement seul, marque bien pour eux un aspect des difficultés à affronter. C'est là que Simon, par exemple, ressent ses limites actuelles : *« J'ai encore trop de choses à apprendre, ouais, vivre tout seul par exemple, je pense que j'en serais incapable. Je me sens pas capable de fonder une famille, je me sens pas capable d'avoir mon appartement et de ce côté-là non je me sens pas adulte, j'ai encore des choses à apprendre... »* Certains ont expérimenté ce passage, et sont ensuite revenus chez leurs parents. Ils en tirent à la fois le sentiment d'un apprentissage difficile mais utile, et une satisfaction à retrouver, quand même, la sécurité du foyer parental.

Dans l'ensemble, les réseaux de ces jeunes se sont accrus depuis trois ans. Leur sociabilité s'est ouverte, les cercles se sont multipliés. Ceci étant, ce bilan global résume des pertes de liens et la connaissance de nouveaux amis. Les copains du lycée, là aussi, ont massivement disparu. Les nouveaux liens établis depuis trois ans sont d'origines diverses. On trouve beaucoup de relations nées dans les loisirs, de copains du conjoint s'il y en a un... Par ailleurs, relativement peu de relations ont été initiées dans le cadre des études. On ne trouve à la rigueur qu'un ou deux contacts établis et peu investis, ou même souvent aucun lien issu de l'université alors que certains y ont passé plusieurs années. On vérifie là le fait que ces études n'ont pas donné lieu à des engagements relationnels importants... pas plus qu'elles n'ont signifié une étape très marquante dans la trajectoire ou les projets. Ils se distinguent à cet égard très nettement des jeunes qui s'investissent fortement dans leurs études, qu'elles soient universitaires ou plus professionnalisantes, pour qui cet univers constitue une pépinière de relations. Les petits boulots exercés ont laissé peu de traces également en termes relationnels. Le plus souvent absolument aucun contact n'y a été établi, même pour Denis par exemple qui a travaillé trois ans comme surveillant d'externat...

Le renouvellement du réseau ne traduit donc une insertion ni dans le monde des études, ni dans celui du travail... La famille, très présente, au sein de laquelle ils habitent la plupart du temps, occupe une position encore tout à fait centrale.

Le « différemment » pour eux se traduit également sur le plan amoureux. Même ceux, plutôt rares, qui sont en couple, n'envisagent pas pour le moment de vivre ensemble, comme Véréne : *« Rien que pour se mettre en appartement tous les deux on n'en parle pas, c'est quand on sera prêts côté études et puis dans la tête, c'est quand on sera prêts, on se fixe rien, en général il n'y a pas trop de projets à long terme. »* Il est manifestement trop tôt, même si le couple est stable, pour franchir ce cap. Pour d'autres, l'incertitude tient plutôt à l'engagement avec la personne en question, et l'instabilité des liaisons témoigne de ces hésitations portant parfois sur l'idée même du couple, comme l'exprime Elodie : *« Moi, je suis vraiment pas stable, là-dessus. Je change d'avis comme de chemise et je suis plutôt lunatique et puis il y a une question de maturité de voir la relation d'une autre manière... »* Dans l'ensemble donc, la vie amoureuse de ces jeunes-là n'est pas non plus très structurée ni installée. L'indécision marque tant les différemments de ceux qui connaissent une relation amoureuse que les comportements de ceux qui « papillonnent » encore...

Dans tous les domaines la temporalité de leur trajectoire reste donc en suspens, et cela non dans le cheminement vers un objectif d'excellence comme pour les étudiants, mais plutôt dans une

indécision globale. Leurs choix restent encore à faire en matière d'insertion sociale et professionnelle, et leurs passages à l'acte sont bien peu engagés. De ce point de vue, ils sont encore loin de prendre leur place d'acteur... et d'adulte.

3.3. L'issue opportuniste

Cette « latence » peut trouver une issue « opportuniste ». Pour certains, qui sont passés par la phase décrite plus haut, un projet professionnel commence à se dessiner. Ce projet est « apparu » en cours de route. Il se fonde sur des opportunités rencontrées dans le parcours plus ou moins erratique typique de la phase de latence, opportunités qui cette fois ont été saisies. Dans la plupart des cas, un « petit boulot » s'est avéré intéressant pour le jeune, qui s'est dit que finalement il pourrait tenter de bifurquer dans ce sens et de s'y engager... enfin. C'est donc là l'opportunité, plus que l'accomplissement d'un projet préalable, qui « débloque » la situation. C'est le cas par exemple pour Daniel qui, après un DEUG d'éducation physique et sportive suivi de divers petits boulots d'animation, a ouvert un magasin de décoration : *« À ce moment-là, je ne faisais pas encore grand chose. Le choix n'a pas été dur à prendre quand je suis parti avec ma sœur. Elle me proposait quelque chose, moi je commençais à tourner en rond... Je me suis dit : j'y vais, il n'y a pas à réfléchir ! »*

Les réseaux relationnels ici ont connu une diminution notable en effectifs, à la différence des cas précédents, ainsi qu'un renouvellement important. Beaucoup de liens ont disparu, en particulier là encore les cercles de copains du lycée, mais aussi ceux des loisirs. Pour certains de ces jeunes qui sont en couple, le réseau s'est nettement concentré autour des liens de la compagne ou du compagnon, qui établit également les connexions entre les diverses parties du réseau. Les nouvelles relations sont donc majoritairement liées au couple. Les études à l'université pour ceux qui en ont fait n'ont pas laissé beaucoup de traces en termes de liens établis. Il est vrai qu'elles n'ont pas été très investies ni réussies. Pour tous, apparaissent en revanche des liens établis dans leur travail actuel, ou bien dans l'emploi ou le stage qui a « éveillé » leur vocation. Cette nouvelle orientation professionnelle s'accompagne donc d'investissements relationnels.

Les relations de couple sont centrales dans cette catégorie. Les liens sont fortement organisés et centrés sur le couple et sur la vie commune. Certains jeunes sont toujours avec le même copain ou copine depuis trois ans, d'autres forment un nouveau couple qui s'est très vite « installé ». On ne retrouve plus du tout l'instabilité caractéristique de ceux qui sont encore dans la « latence ». Ils sont également nettement moins dépendants du cocon de la famille d'origine, même pour ceux qui y vivent encore.

Dans l'ensemble, ces jeunes qui ont ainsi trouvé leur voie par opportunité à l'issue d'une phase d'hésitation et de latence, ont très rapidement bifurqué. Ils se sont constitué des atouts un peu « par hasard », et se sont finalement orientés en fonction de ces acquis. À l'issue d'une sorte de bilan, ils ont constaté qu'après des expériences positives dans des petits boulots au départ vécus comme marginaux, ces atouts étaient les seuls viables pour eux aujourd'hui. Ils avaient, finalement, dans leurs bagages une possibilité qui ne leur déplaisait pas, et « pourquoi pas », alors, s'y engager vraiment... Tout est alors allé très vite. Tant la prise de décision que la bifurcation effective, la constitution de moyens adéquats, l'accès à l'emploi ou pour ceux qui sont encore dans le projet la précision concrète de celui-ci, la reconnaissance des voies d'accès aux emplois qui les intéressent... jusqu'à la spécialisation du réseau et l'installation en couple, tous ces domaines montrent une accélération contrastant radicalement avec l'étape d'indétermination qui a précédé. Pour les titulaires du bac ES cette opportunité ouvre la construction d'un projet nouveau contrastant fortement avec tout ce qui avait précédé, alors que ceux qui sont issus d'un bac pro, après une phase de déclassement provisoire, retrouvent « finalement » la relation formation-emploi qu'ils avaient pour un temps laissée de côté. Même si certains se situent encore davantage dans un projet que dans un emploi, et que ce projet peut rester fragile, il est en tout cas construit sur un mode réaliste. Dans tous les domaines, la sortie de la latence semble bien, pour ces jeunes là, produire une accélération globale de leur passage à la vie adulte.

4. Les routes alternatives

Dans cette partie sont rassemblées des trajectoires présentant la particularité d'être construites sur un double projet : celui d'une « passion » et celui d'une voie plus « raisonnable » au regard de l'accès à l'emploi. La question est ici celle de l'articulation entre un fort investissement dans une activité liée la plupart du temps aux loisirs, et la construction d'un projet professionnel soulevant l'éventualité d'un transfert des compétences et des désirs qui s'y sont développés.

4.1. Les voies parallèles

Dans certains cas persiste la dualité des deux voies menées en parallèle, sans que soient construits des liens permettant de les réunir, et sans que des choix privilégient l'une ou l'autre.

4.1.1. *Ni vraiment l'une, ni vraiment l'autre*

Un premier mode d'articulation prend la forme d'un découplage entre deux perspectives alternatives, l'une relevant du désir et l'autre du pragmatisme, aucune n'étant véritablement investie : aucune démarche n'est entreprise pour ouvrir l'accès au travail-rêve, aucune tentative de valorisation effective ni de transfert des compétences liées au loisir n'est posée. De leur côté, les emplois « alimentaires » n'ont pas été choisis mais proposés par l'entourage, et acceptés sans enthousiasme. Olivier exprime cette dualité : « *Si je monte une boîte, ce sera surtout dans le domaine des jeux vidéo et des Manga, tout ce qui est japonais (...). Pour l'instant, ce que je vois dans la vie dans laquelle on vit, on est plutôt amenés à faire un travail qui ne nous plaît pas. On prend ce qu'il y a, à cause du chômage.* » Ces emplois ne donnent pas lieu à un projet d'enracinement dans l'entreprise ni même dans la branche. La formation initiale, lorsqu'elle est quelque peu spécialisée, est décalée tant par rapport au rêve que par rapport aux emplois.

Pour ces jeunes le réseau a diminué entre les deux vagues d'enquête, s'est concentré sur des relations amicales. Ils se sont séparés de la personne avec qui ils sortaient il y a trois ans, et sont seuls aujourd'hui, vivent chez leurs parents. Il ne ressort des expériences d'emploi aucune relation personnelle construite dans le cadre du travail, comme si l'on ne faisait qu'y passer. La sphère du loisir en revanche concentre une grande partie du réseau de relations. Là se sont formés des liens, mais aussi des compétences. Pourtant, l'évocation d'un cheminement vers l'accès à un emploi qui pourrait s'en rapprocher est soit très floue, l'objectif paraissant inaccessible, soit irréaliste dans la forme que prend le projet.

Ces deux lignes, donc, ne se rencontrent pas. De fait, l'emploi immédiat oriente la trajectoire, sans que l'on puisse dire qu'il soit premier dans l'ordre des investissements. Si le loisir est lui fortement investi affectivement (mais sans cheminement vers le « rêve » du métier) et l'emploi beaucoup moins, il reste que le hiatus persiste entre les deux, et que finalement, ce sont les petits boulots « pis-aller » qui construisent seuls l'entrée dans le monde professionnel. On peut se demander si chacune de ces voies ne sert pas de « prétexte » pour ne pas s'investir dans l'autre, pour rester dans une temporalité suspendue dans cet intervalle entre les deux lignes parallèles. Le passage du loisir au travail n'est pas concrètement mis en œuvre dans une perspective réaliste, comme si pour chacun de ces domaines en effet la présence de l'autre empêchait que s'engage un véritable investissement : le regret du rêve inaccompli retenant de prendre goût aux emplois occupés, et la nécessité de travailler dans l'immédiat interdisant de se donner les moyens d'avancer vers un projet de concrétisation de son désir.

4.1.2. *L'une et l'autre*

Dans un second modèle, les deux voies du loisir et du travail restent parallèles, mais se développent bien davantage, chacune de son côté ; la filière professionnelle est bien plus investie que dans le modèle précédent, se trouve davantage en accord avec une formation qualifiante, mais reste disjointe de l'activité de loisir, très activement engagée elle aussi.

La voie du travail s'affirme dans la continuité et dans l'accumulation d'atouts. Une trajectoire se dessine plus ou moins dans ce domaine, la spécialisation est effective. En parallèle, la voie du loisir se

poursuit également et produit des ressources susceptibles éventuellement d'ouvrir un projet alternatif de professionnalisation : on pourrait « aussi » s'engager dans cette seconde voie. Ainsi Thomas pense travailler dans l'industrie, et construit un véritable projet professionnel dans ce sens, en valorisant ses études. Il voudrait donner en même temps des cours de musique en indépendant, ou bien encore cumuler deux mi-temps, chacun dans un des deux domaines. Il oscille d'abord entre les deux voies qu'il poursuit, mais décide finalement d'essayer de les mener en parallèle : « *Je pourrais trouver du travail à temps complet mais j'aime bien la musique. Être professeur de musique me plairait aussi, mais mon choix n'est pas décidé... enfin si, il l'est : ce serait être dans l'industrie et donner des cours en même temps, des cours particuliers, en indépendant. Ou alors moitié-moitié : moitié industrie, moitié cours de musique.* »

Son réseau relationnel est très massivement orienté autour de la musique. S'il a perdu des liens, il en a gagné d'autres par le biais de cet univers. C'est aussi par la musique qu'il a rencontré sa compagne actuelle. Ils ne vivent pas ensemble mais se voient chez les parents de l'un ou de l'autre. Aucun lien ne subsiste de ses études ni de ses petits emplois antérieurs.

Ceci étant, au niveau du projet la construction est plus avancée que dans le modèle précédent. Les deux lignes sont davantage investies chacune à sa manière, chacune dans une optique professionnelle précise, et des ressources sont accumulées au sein des deux. Leur articulation se ferait par une division du temps leur laissant la place à toutes les deux, toujours en parallèle, comme dans une « double vie » qui laisse deux projets alternatifs se développer indépendamment, et les ressources s'accumuler dans chacun.

4.2. La jonction

Il arrive que ces deux voies, au lieu de se développer indépendamment l'une de l'autre, se rapprochent et forment une jonction.

4.2.1. La synthèse

Il peut arriver que les deux lignes se rejoignent dans un processus de synthèse des compétences, de synergie entre les domaines de la passion et du travail. Le rapprochement tient alors à la combinaison des atouts issus séparément des loisirs et du travail.

Sylvain occupe un emploi de technico-commercial dans une entreprise de fourniture de matériel audio-visuel. Pendant ce temps, et depuis quelques années déjà, il mène une activité indépendante de disco-mobile. Ce disco-mobile se situe d'emblée à l'interface du loisir et de l'activité économique, il lui assure des revenus et si Sylvain ne trouve pas de travail ailleurs cela peut constituer une « roue de secours ». Dans l'avenir il pense monter sa propre entreprise d'organisation de fêtes familiales ou sportives, ce qui très clairement conjuguerait son activité de disco-mobile avec sa profession principale : « *je profite de mes capacités techniques et commerciales pour parfaire une activité* », déclare-t-il. Il établirait donc là la jonction entre sa formation professionnelle et son activité de sonorisation de fêtes. Sylvain joue donc ses atouts sur tous les fronts, mais réussit en plus à les combiner dans une synergie très stratégique.

Son réseau s'est en partie maintenu depuis trois ans, et en partie renouvelé : il a conservé davantage de liens du lycée que la plupart de ses camarades, ainsi qu'une « bande » de son village à laquelle s'est ajouté un nouveau cercle centré lui aussi sur ce village. Apparaissent également des nouvelles relations liées à sa copine, des amis rencontrés dans un bar... et des liens professionnels établis tant dans son emploi commercial que dans son activité de disco-mobile. Sa sociabilité reste donc très active. Il a rencontré sa nouvelle compagne, déjà mère de deux enfants, il y a moins d'un an, et a acheté quelques mois plus tard une maison à proximité du lieu de son travail à elle, où ils s'installent. Dans ce domaine également, il ne tergiverse pas beaucoup...

Sylvain montre une trajectoire très précoce en termes de professionnalisation. Pour ce « stratège », le développement de deux projets en parallèle n'a pas donné lieu à la moindre inhibition, mais plutôt à un processus de synergie dans la synthèse des compétences et des investissements.

4.2.2. La voie de la passion

Pour d'autres, le choix privilégie la voie de la passion qui constitue l'axe fort du projet en cours de réalisation. Les formes de professionnalisation évoluent « au service » de la passion. Le cheminement s'opère du rêve au métier, peu à peu. Très tôt, les petits boulots d'été puis les emplois se sont orientés autour de cette activité initialement située dans le loisir, même lorsque l'on ne pouvait encore parler de projet professionnel, de choix d'un métier. Peu à peu, les réussites dans ce domaine s'accumulant, la passion se confirmant, la reconnaissance par des personnes et des instances de plus en plus vastes s'installant, l'idée d'une professionnalisation émerge. Elle émerge d'ailleurs en même temps que s'affirment les moyens d'y parvenir. Au fil des stages, des performances, des petits boulots pas très bien payés mais toujours situés dans cette même ligne, se produit une mise en œuvre réaliste des atouts sociaux nécessaires à la construction d'un accès au métier.

Par exemple, Fleur refuse d'emblée de dissocier ses activités autour du théâtre et des ateliers d'écriture, son engagement associatif, ses actions bénévoles ou son travail dans l'animation : tout cela, pour elle, relève d'un même engagement convergent dans l'action sociale, qui trouve son aboutissement dans une formation d'éducatrice. Dans le cas de Patrick, c'est la musique qui constitue la ligne forte de sa trajectoire. Au départ conçue comme un engagement « protestataire » lié à la « culture hip-hop », sa participation à un groupe de rap devient peu à peu un projet plus solide, plus investi. Il a développé dans ce sens des atouts à la fois personnels et sociaux, dans un apprentissage progressif de la professionnalisation⁹ de sa passion.

Leurs réseaux personnels reflètent très nettement cet investissement. Très liés à l'origine au loisir, ils se sont un peu accrus, se sont surtout orientés très nettement dans le domaine qui les passionne : « *je m'intéresse plus aux gens qui vont vers une vocation* », dit Fleur. Ils suivent la ligne de l'engagement qui s'affirme. Ils produisent des ressources cumulatives, en liaison avec l'accroissement des compétences et l'accumulation des expériences para-professionnelles, puis professionnelles : « *Bon pour moi, c'est d'abord une passion. Ça m'apporte de la joie, du bonheur, un peu d'argent parfois... Je dirais que c'est une raison de vivre, c'est vraiment le truc important pour moi dans ma vie, quoi... (...) Ça fait quelque chose de voir son nom sur un disque dans un magasin, à côté de nos idoles...* », nous dit Patrick.

Ces jeunes n'ont pas de relation amoureuse pour le moment, et en ont connu peu depuis trois ans. Ce domaine reste très nettement en arrière-plan.

Ces exemples d'articulation entre le loisir et la construction d'un projet professionnel nous donnent une idée plus précise de la façon dont un engagement fort dans une activité peut intervenir dans l'élaboration d'une trajectoire, au-delà du développement des compétences personnelles et socialisatrices globales qu'il entraîne.

4.3. L'insertion conjugale

Pour finir, nous évoquons une dernière catégorie qui ne relève pas vraiment de la même alternative, mais se fonde sur une mise à l'écart de la sphère professionnelle par un engagement dans une autre voie : celle de l'insertion conjugale, qui est aussi celle du renoncement au travail. Il s'agit de jeunes filles pour qui le couple et la famille constituent une voie d'insertion, sinon explicitée comme telle, du moins exprimée comme le seul choix aujourd'hui envisagé. Ici l'axe central de la trajectoire est donc constitué par le couple et les enfants, toutes les autres possibilités et investissements relationnels se refermant progressivement.

Toutes sont en couple et ont un ou plusieurs enfants. Dans tous ces cas, même lorsque le travail n'est pas rejeté radicalement, il est clair que ces jeunes filles se destinent à être mères au foyer, comme Nicole : « *Déjà, quand je me suis mariée, j'ai senti que j'étais une femme au foyer, qu'il fallait quand même que je m'occupe de mon mari, de faire le ménage, entretenir la maison où on habite. Après, je suis tombée enceinte du petit Nestor qui est là maintenant. Quand j'ai accouché de Nestor, je me suis sentie être une mère, quand même. Pour moi, c'est important.* » Le renoncement au travail est consenti, et rationalisé parfois. Le fait d'avoir un enfant constitue une alternative personnelle

9. Le Gall D., 1999, Quand la passion déborde le loisir..., *Agora Débats/jeunesse*, n° 17.

autorisant cet abandon de toute perspective professionnelle : (« *Tu peux t'imaginer sans travailler ? Ça dépend. Je n'aurais pas eu mon fils, non. Comme j'ai mon fils, je me sens très bien comme ça.* »)

Le poids des familles respectives et de la vie de couple dans leurs investissements, mais aussi la restriction de leur réseau personnel ne font que renforcer cette orientation. Leur réseau, de fait, n'offre aucune ouverture sur d'autres univers.

L'alternative au travail tenant à l'insertion conjugale est donc relativement claire et assumée. Pour l'instant, cela ne pose pas de problème. On se prend toutefois à espérer pour elles que le couple reste stable. Pour l'instant, cette stabilité ressemble à un processus de limitation consentie, qu'il s'agisse de la sécurité de la maison, de la famille d'origine, de la concentration sur le couple autour des enfants... toutes les autres issues se ferment progressivement.

Conclusion

La construction inductive de ces types de trajectoires révèle la complexité des imbrications qui sont à l'œuvre dans leurs tours et détours.

La construction de projets et les aléas de leurs progression vers une réalisation, la relation formation-emploi, l'image du travail, l'aspiration éventuelle à la stabilité de l'emploi, mais aussi l'engagement amoureux, l'évolution du réseau dans le temps, les mutations des rapports avec la famille d'origine... participent de la construction des modalités d'accès au monde du travail. Pour tous ces facteurs, l'observation dans le temps de processus d'évolution nous révèle des étapes de maturation et des modes d'engagement dans les voies de l'insertion.

Certains autres facteurs plus « objectifs » ne varient pas dans le temps, comme la catégorie sociale d'origine et le sexe. Il est intéressant de mesurer leurs effets, ainsi que ceux des filières scolaires empruntées, dans des moments cruciaux où ils sont « mis en cause » pour l'insertion des jeunes.

Si l'on observe la répartition¹⁰ des jeunes dans les catégories repérées, on est tout d'abord frappé par le fait qu'à part dans la dernière catégorie, celle de « l'insertion conjugale » où n'apparaissent que des filles, ailleurs les deux sexes sont très également distribués. On trouve bien des filles « battantes » et des garçons « latents » au regard du monde du travail, comme si l'évolution des mœurs liée à la transformation des rôles féminins et masculins trouvait ici sa confirmation, à ces âges-là du moins. Il n'est pas certain en effet que plus engagés dans l'âge adulte et dans la vie de couple, ces jeunes ne « retrouvent » pas des attitudes, des rôles, des modes d'investissement et des performances davantage clivés.

Les filières d'origine dans lesquelles nous avons recruté ces jeunes ont certes un lien avec leurs modes d'entrée dans l'univers professionnel, mais ce lien n'est pas toujours direct¹¹.

Les anciens élèves de terminale ES, les plus « destinés » à la poursuite d'études, ont pris très nettement les « chemins des écoliers ». Certes, les jeunes rangés dans la catégorie des « étudiants » performants sont tous issus de cette filière. Pourtant, les bacheliers ES ont surtout nourri très massivement la catégorie de la « latence » (plus des deux tiers de cette catégorie sont des bacheliers ES). On en trouve aussi dans la « voie professionnelle » : ils ont alors passé après leur bac un BTS ou un DUT. Quand ils ne s'inscrivent dans ces études plus professionnalisantes, les bacheliers ES restent pour la plupart encore assez éloignés de l'insertion professionnelle, très peu concernés par l'emploi, et souvent aussi relativement distants de l'entrée dans la vie adulte d'une manière générale...

Les titulaires d'un bac professionnel se retrouvent massivement dans les catégories liées à l'emploi comme priorité, quelles qu'en soient les modalités (intégration insatisfaite dans un emploi occupé rapidement, préférence accordée à l'emploi instable, recherche d'un emploi stable... et même

10. Il est clair qu'il ne s'agit pas ici d'une distribution statistique. Nous pouvons néanmoins en repérer les tendances les plus manifestes.

11. Nous avons d'ailleurs délibérément choisi de ne pas organiser *a priori* ces catégories sur la base de ces filières, afin d'observer plus librement la répartition de ces dernières dans des catégories plus complexes.

« galère » pour une jeune mère célibataire). Le « bac pro » relève déjà *a priori* d'un choix d'intégration rapide dans l'emploi, ce qui est confirmé par la suite de leur parcours et de leurs projets. Ceci étant, quelques-uns d'entre eux conçoivent tout de même leur accès au travail comme une voie professionnelle, même s'ils n'ont pas poursuivi d'études complémentaires. Une plus petite fraction s'est également égarée dans la voie de la « latence » ou de son « issue opportuniste ».

Les anciens stagiaires, enfin, sont eux aussi surtout situés dans les divers itinéraires d'emploi prioritaire, plutôt dans la « galère » ou l'emploi enfin obtenu (qui fait suite à une phase de galère) que dans l'insatisfaction professionnelle ou la préférence pour l'emploi instable... Une grosse fraction des filles ont préféré l'insertion conjugale. On trouve également des stagiaires dans la catégorie du maintien en parallèle de deux voies alternatives non engagées, ainsi que dans la « latence ».

De cette répartition se dégage une nette « efficacité » des formations professionnalisantes dans la rapidité de l'accès au monde du travail, que celui-ci prenne la couleur d'un « métier » pour les bacheliers ES ayant poursuivi des études en BTS ou DUT, ou bien celle d'un emploi pour ceux qui se sont arrêtés au bac pro. En ce qui concerne les formations universitaires, il est sans doute encore trop tôt pour mesurer leur efficacité sur l'insertion professionnelle, le délai provenant au moins autant de la « latence » globale qu'elles autorisent parfois, que de la durée nécessaire à un cursus d'excellence. Les stages envoient sur des itinéraires plus diversifiés, témoignant souvent de difficultés antérieures qui annonçaient déjà une certaine instabilité, sans que soient exclus néanmoins l'accès à l'emploi ou même, parfois, la reprise d'études.

L'origine sociale des parents établit des contrastes nets dans les catégories les plus extrêmes. Pour les « étudiants » par exemple, ou pour les jeunes qui valorisent l'engagement dans une passion, la famille inscrite dans les classes supérieures donne parfois des atouts, des ressources, une sûreté de soi susceptibles d'influer sur les niveaux d'exigence, les aspirations, les capacités à insister dans la conjugaison de la passion et du travail. Ceci étant, ces mêmes familles « dotées », très présentes dans la catégorie de la « latence » peuvent aussi inhiber l'exercice de la volonté d'acteur lorsque d'autres facteurs de maturation n'ont pas encore fait effet. À l'inverse, les familles les moins dotées pèsent parfois lourd dans la difficulté à envisager positivement les choix et les actes, à saisir les opportunités, à valoriser les contacts, en particulier pour les jeunes situés dans « la galère » ou pour ceux qui maintiennent en parallèle deux voies peu engagées. Ces familles plus populaires peuvent aussi rendre tolérable un déclassement après des études plus « prometteuses », le jeune renonçant alors plus facilement à une ascension sociale, comme dans la catégorie intitulée « enfin un emploi ! ».

Si l'on envisage maintenant les rapports entre les évolutions des réseaux relationnels et les trajectoires, on constate des mouvements relevant de divers ordres. Tout d'abord, il existe une forte liaison entre l'accroissement du réseau et les investissements forts dans le domaine professionnel. En effet, les jeunes dont les réseaux relationnels se sont accrus dans l'intervalle des trois ans séparant les deux vagues d'enquête sont en particulier ceux qui se sont engagés dans une voie professionnelle, qu'ils poursuivent des études en IUT ou aient déjà trouvé du travail, ainsi que ceux qui ont choisi la voie de la réalisation de leur passion. Dans ces cas-là, la prégnance des relations professionnelles à l'intérieur de ce réseau, ainsi que des liens conservés depuis l'IUT, qui ensemble en constituent les ajouts les plus massifs, témoignent de la cohérence et de la vigueur de ces engagements sociaux. On trouve aussi là les étudiants, pour qui la logique serait comparable, transposée à la sphère des études dans laquelle ils s'investissent également fortement. On peut déjà penser que de façon générale, la poursuite d'études après le bac favorise l'accroissement et le renouvellement du réseau. Ceci étant, parmi les jeunes dont les réseaux ont augmenté en effectifs se trouvent aussi ceux en phase de « latence » : pour ces derniers, on se trouverait plutôt devant un prolongement de la sociabilité adolescente qui multiplie les contacts et les cercles sociaux divers... mais sans que l'emploi ni même les études ne fournissent de relations. Pour ceux-là, on doit par ailleurs rappeler que de façon générale, le volume de la sociabilité est étroitement associé avec l'origine sociale, les classes supérieures (dont sont issus la plupart de ces jeunes « en latence ») montrant les réseaux les plus vastes¹². S'investir

12. Forsé M., 1981, La sociabilité, *Économie et statistique*, n° 132 ; Forsé M., 1991, Les réseaux de sociabilité : un état des lieux, *L'année sociologique*, n° 41 ; Héran F., 1988, La sociabilité, une pratique culturelle, *Économie et statistique*, n° 216 ; Paradeise C., 1980, Sociabilité et culture de classe, *Revue Française de Sociologie*, XXI-4 ; Pan Ké Shon, J.-L., 1998, D'où sont mes amis venus ? *Insee Première*, n° 613.

fortement et positivement dans un projet de « métier » ou d'études, ou bien conserver les acquis sociaux d'une plus forte propension à la sociabilité en l'absence de projet, tels seraient les facteurs favorables à l'accroissement de la sociabilité et du réseau personnel. Ces deux « options » révèlent néanmoins des différences importantes quand aux processus de maturation qu'elles accompagnent, maturation très avancée dans le premier cas, très ralentie dans le second.

À l'inverse, les réseaux qui décroissent le plus fortement sont avant tout ceux des jeunes inscrits dans la « galère », des jeunes filles ayant renoncé à l'insertion dans le travail, des jeunes hésitant entre deux voies parallèles non engagées, ou des insatisfaits dans leur emploi (stable ou instable)... On retrouve donc à rebours la liaison entre l'évolution du réseau, l'origine sociale plus populaire, et le moindre investissement dans le travail. Il est important de signaler que dans de nombreux cas, cette diminution du réseau coïncide également avec la concentration des engagements relationnels autour du couple, et la limitation des autres sphères d'activité et de rencontre. Si le couple peut pour certains constituer un investissement vécu comme alternatif à l'engagement professionnel, il est clair que son effet sur l'évolution du réseau n'est pas du tout le même que dans le cas d'un plus fort investissement professionnel...

Le fonctionnement alternatif du couple avec l'investissement dans le travail est assez largement représenté. D'un côté, nous avons ceux pour qui le couple est prioritaire : c'est le cas pour les jeunes filles privilégiant l'insertion conjugale bien sûr, mais aussi pour ceux qui se contentent d'emplois instables et pour ceux qui viennent de trouver une « issue opportuniste » à leur phase de latence. À l'inverse, nous avons ceux qui se sont engagés fortement dans un projet professionnel au détriment de la vie affective : il s'agit de ceux qui se sont engagés dans une « voie professionnelle » ou dans la réalisation de leur passion, mais aussi de ceux qui, au terme de certains « sacrifices », ont trouvé « enfin un emploi ! »

Pour d'autres, ni le travail ni le couple ne sont vraiment investis aujourd'hui. Il s'agit là des jeunes en « latence » pour qui sur ces deux fronts, il est encore trop tôt pour se décider et agir, mais aussi de ceux pour qui la « galère » perturbe l'accès à ces deux voies, empêche la réalisation d'aspirations pourtant présentes.

Enfin, relativement rares sont ceux qui cumulent et associent les deux voies. Sylvain, le jeune homme qui réalise la « synthèse » de sa passion et de l'intégration professionnelle parvient à y ajouter encore l'épanouissement dans cette dimension, dans un mouvement global de synergie positive. Par ailleurs, dans les catégories de jeunes manifestant un certain intérêt pour le travail (intérêt provoqué en partie par des insatisfactions), à savoir ceux qui ont un emploi mais regrettent un peu la « voie professionnelle », et ceux qui aimeraient bien trouver un travail stable mais ne l'ont pas encore obtenu, se manifeste également une aspiration à l'équilibre entre les deux sphères. Pour eux, le travail ne justifie pas tous les sacrifices, mais ne s'est pas non plus installé dans la routine ou le renoncement. Ils développent des projets professionnels complémentaires visant à améliorer leur situation, mais pas à n'importe quel prix.

La construction empirique de types d'accès au monde du travail permet donc, par l'exploitation d'entretiens longs, interactifs et répétés, d'éclairer quelques articulations. Il reste à approfondir l'analyse de certains domaines, et surtout à poursuivre l'étude, afin de voir comment, dans un temps plus long et dans des intervalles répétés, se poursuivent les processus de passages à la vie adulte.

Claire Bidart

Lasmas-Institut du Longitudinal, CNRS
Iresco – 59, rue Pouchet 75849 Paris cedex 17
Tél. : 01 40 25 12 51, Fax : 01 40 25 12 47
E-mail : bidart@iresco.fr

Insertion professionnelle et sociale des jeunes en région Centre. Une enquête régionale de cheminement

Yannick Carriou

Pour aborder d'un point de vue quantitatif les problématiques d'insertion en région Centre, une enquête spécifique a été lancée au printemps 1998, avec le soutien et le concours du Conseil régional du Centre et de la Préfecture de région. Cette enquête répond au souci de combler en partie certaines lacunes de l'information statistique disponible pour appréhender les mécanismes d'insertion et, notamment, le manque d'informations régionales sur les parcours d'insertion des jeunes. La démarche proposée ici s'inspire dans ses grandes lignes des enquêtes de cheminement menées par le Céreq.

1. Présentation de l'enquête

1.1. Les objectifs

Les objectifs de cette enquête ont été retenus dans le double souci d'apporter des éléments régionaux nouveaux pour la compréhension globale des mécanismes d'insertion et de fournir aux décideurs régionaux des indicateurs de cadrage susceptibles d'aider au choix des grandes orientations opérationnelles et des démarches évaluatives.

Cette ambition globale peut être déclinée en plusieurs sous-objectifs :

- Élaborer une typologie des situations individuelles, allant de l'activité stable rémunérée à plein temps à l'inactivité totale, et décrire cette typologie au moyen des variables de niveaux et de spécialités de formations initiales.
- Observer l'évolution de cette typologie en fonction de sa proximité de la sortie du système scolaire (Y a-t-il une file d'attente ? S'applique-t-elle à tout le monde ?).
- Observer et quantifier les interférences entre l'environnement social (ressources, mobilité, situation familiale,...) et le parcours d'insertion professionnelle, en particulier au moment de la transition entre deux phases d'emploi ou entre une phase d'emploi et une phase de chômage ou d'inactivité.
- Préciser les stratégies de recherche d'emploi des jeunes en situation de chômage.
- Quantifier les mobilités géographiques infra- et extra-régionales en liaison avec l'exécution d'un parcours professionnel.

1.2. La population interrogée

Répondant à la définition retenue plus haut pour le concept d'insertion, cette enquête s'intéresse en premier lieu à une population de sortants de formation initiale. Désireux de fournir des indications sur le niveau d'insertion à moyen terme, il est apparu nécessaire de recueillir des données sur cinq années d'insertion, donc d'interroger des jeunes ayant achevé leur formation initiale en 1993. Parmi ceux-ci, on distinguera :

- des *sortants d'apprentissage* en 1993 : ce sont les individus ayant cessé leur apprentissage en 1993 (avec ou sans obtention de diplôme) pour s'orienter immédiatement vers la vie active ;
- des *sortants du système scolaire* (hors terminales générales) : ce sont des individus ayant interrompu leur scolarité en 1993, avec ou sans obtention de diplôme, qui n'ont pas été immédiatement orientés vers une filière d'apprentissage mais sont entrés directement dans la vie active.

Ces deux populations ont pu être approchées grâce aux adresses détenues par le Rectorat d'Académie qui avait déjà interrogé une partie de ces jeunes quelques mois après l'arrêt de leur formation initiale¹.

À cette population, nos partenaires ont souhaité en ajouter une troisième. Ils constatent en effet que le public des mesures d'insertion laisse une place grandissante à des jeunes ayant obtenu un baccalauréat (technique ou général) mais aucune certification ou diplôme de l'enseignement supérieur. Ces jeunes ne sont pas des « sortants » à proprement parler puisqu'ils ont très bien pu entamer des études supérieures, lesquelles se sont avérées infructueuses du point de vue de l'obtention d'un diplôme. Un échantillon de cette population, obtenu à partir des convocations au baccalauréat et après vérification de l'absence de diplôme supérieur et absence de double compte avec les populations précédentes, a été adjoint à notre dispositif pour tenter une quantification des principales caractéristiques d'insertion de ce public. Les titulaires des baccalauréats professionnels, formations spécialement conçues pour une insertion post-bac, sont exclues de cette problématique. Ils sont par contre pris en compte dans la population précédente. *Les résultats relatifs à cette troisième population cible ne sont pas présentés dans cette communication.*

Au total, plus de 3 600 jeunes ayant achevé leur formation initiale (au moins jusqu'au BAC inclus) en région Centre ont fourni, au cours d'un entretien téléphonique approfondi, des renseignements sur leurs parcours de juin 1993 à juin 1998. Au moment de l'enquête, ces jeunes pouvaient résider dans n'importe quelle région de France métropolitaine.

À noter cependant qu'une des principales difficultés de cette démarche réside dans la prise de contact avec une personne pour laquelle on ne dispose que d'une adresse, généralement celle des parents, vieille de cinq ans. Une fraction de la population, celle des individus à forte mobilité géographique, n'a pu être contactée. Il convient de garder ce fait à l'esprit : si cette population des « fortement mobiles » présentait des particularités quant à l'une ou l'autre des variables traitées ci-après, les résultats qui suivent n'en tiendraient pas compte.

1.3. Le questionnaire

Le questionnaire proposé par téléphone comprend quatre phases :

- un module « tronc commun » destiné à recueillir les principales informations socio-économiques sur l'individu (formation, situation familiale, ressources, accès aux transports, mobilité géographique, accès aux soins...) ;
- le relevé, mois par mois sur cinq ans, de la situation de l'individu vis-à-vis de l'emploi (emploi, chômage, inactif, intérimaire, reprise d'études,...) ;
- pour chacune des séquences de ce parcours (environ 20 000 séquences relevées au total), un questionnement spécifique adapté à la nature de la séquence (une phase d'emploi dans la même entreprise, une longue période de chômage, etc...) ;
- enfin, quelques questions précisant le jugement qualitatif que porte l'individu sur son propre parcours.

L'interaction entre insertions sociale et professionnelle est prise en compte de deux manières dans ce dispositif. D'une part, le « tronc commun » contient les éléments permettant de recueillir quelques variables sur l'« état social » de l'individu pour en étudier la corrélation avec le type de parcours professionnel. D'autre part, lorsque un événement singulier intervient dans l'exécution du parcours professionnel (chômage persistant, phase d'inactivité, rupture d'emploi,...) un questionnement spécifique est prévu pour détecter les principaux facteurs d'ordre social qui ont pu influencer sur, voire causer, cet événement.

1. Cette interrogation avait eu lieu lors des enquêtes « Insertion Vie Active » et « Insertion Professionnelle Active » portant sur les sortants de 1993.

1.4. Le calage des résultats

L'échantillon interrogé est important : il représente environ le quart des sortants d'apprentissage ou du système scolaire en 1993. Pour la population particulière des élèves inscrits au baccalauréat, le taux de sondage est plus faible (6 %). Les résultats concernant cette population devront donc davantage être considérés comme des ordres de grandeur.

Ces différents échantillons sont redressés et calés sur des populations de référence :

- pour les anciens apprentis, la population de référence est la population des sortants d'apprentissage estimés par le Rectorat à partir de l'enquête « Insertion Professionnelle des Apprentis » de 1993 ;
- pour les sortants du système scolaire (hors terminales générales), la population de référence est la population des sortants du système scolaire estimés par le Rectorat à partir de l'enquête « Insertion Vie Active » de 1993 ;
- pour les élèves de terminale inscrits au baccalauréat, la population de référence est celle de l'ensemble des jeunes inscrits à la session 1993 du baccalauréat.

1.5. Principes d'exploitation

La méthode retenue est la détermination de sous-populations à partir des données de parcours uniquement, sans prise en compte d'autres variables exogènes (niveau, spécialité, sexe, département...).

Chaque groupe ainsi constitué présente un parcours-type qui doit être facilement caractérisable (insertion rapide, lente, chômage récurrent...). Toutes les autres variables recueillies dans l'enquête servent alors à compléter la description de ces groupes.

Contrairement à la méthode précédente, la donnée de parcours, collectée de manière objective, est ici au cœur du dispositif et ne fait appel à aucun autre *a priori*. Si un individu de niveau IV a un parcours difficile, il se retrouvera dans un groupe constitué de personnes ayant des difficultés identiques. On remarquera alors sa présence au moment de la caractérisation de ce groupe par la variable niveau. La méthode employée pour la constitution des trajectoires-types est décrite en encadré.

L'originalité de l'enquête régionale traitée ici repose sur la collecte de données de parcours individuels. Il paraît dès lors intéressant de se concentrer sur ces données et de bâtir un raisonnement fondé sur elles. Parce qu'elle ne nécessite aucune autre hypothèse complémentaire pour être engagée, la méthode des parcours-type sera la méthode privilégiée dans cette première approche.

De manière évidente, cette méthode aboutira souvent à la confirmation d'hypothèses *a priori* que l'on aurait pu s'imposer dès le départ, notamment concernant la plus grande difficulté d'insertion des publics les moins formés. Elle laisse néanmoins ouvertes, comme décrit plus haut, toutes les possibilités d'analyse plus fines des parcours singuliers.

Le dispositif présenté a confirmé son caractère opérationnel, fournissant, conformément aux attentes initiales, un volume conséquent d'informations d'une grande richesse. L'exploitation de ce gisement repose néanmoins sur une hypothèse de travail qu'il est nécessaire d'explicitier ici, pour qu'à l'aune d'éventuelles critiques de ce postulat, des modulations puissent être adoptées pour les interprétations qui suivent dans ce document.

Le principal obstacle à surmonter dans ce dispositif de collecte est celui du contact de la population cible : nous ne disposons pour l'essentiel que de l'adresse des jeunes au moment de leur sortie de formation initiale. Le plus souvent, cette adresse était celle d'un parent, qui après un premier contact nous permettait de nouer le contact avec le jeune, même si celui-ci avait changé de domicile au cours des cinq années retenues pour cette étude. C'est cette configuration qui a été rencontrée dans un peu plus de 50 % des cas. En revanche, lorsque le parent lui-même avait connu une mobilité géographique, il devenait très fréquemment impossible de recontacter cette famille et l'interrogation du jeune ne pouvait se faire. Les résultats qui suivent reposent certes sur un échantillon tout à fait conséquent (près du quart de la population des anciens apprentis ou des sortants de système scolaire avant le bac, environ un quinzième pour les inscrits au baccalauréat). Néanmoins, la généralisation de

l'ensemble des résultats présentés ci-après à l'ensemble de la population suppose que l'on accepte l'hypothèse selon laquelle les variables d'insertion d'un jeune ne sont pas influencées par la mobilité géographique de ses parents au cours des cinq années d'étude. Même s'il est possible d'imaginer des contre-exemples extrêmes pour cette hypothèse, ce qui limite alors les interprétations, nous la supposerons raisonnable en première approximation.

Encadré

Indicateurs moyens ou trajectoires-types : éléments pour le choix d'une méthode d'exploitation (Espinasse, 1994)

Pour comprendre la différence entre les deux méthodes, imaginons un instant que deux individus évoluent dans un univers simpliste où seules deux situations sont possibles : l'emploi (symbolisé par E) et le chômage (symbolisé par C). On relève alors, mois par mois pendant un an, la situation de chacun d'eux. Leurs parcours peuvent alors être symbolisés par une succession de douze lettres, C ou E, représentant chacune la situation du mois courant. Supposons que les deux parcours relevés par enquête soient les suivants.

Individu 1 : CCCCCCEEEEE

Individu 2 : EEEEECCCCCE

Qualitativement, les deux individus sont évidemment sur des trajectoires radicalement différentes : le premier semble en voie d'insertion stable après une longue phase de chômage initial. Le second a eu une insertion rapide, avec un emploi immédiat et assez long, avant de connaître une phase de chômage persistant. Ce dernier parcours se conclut par une reprise d'emploi dont on ne sait pas si elle est temporaire ou stable à long terme.

Les indicateurs moyens sont assez simples de compréhension mais certains, parmi les plus classiques, sont incapables de dissocier ces deux parcours pourtant fort différents :

- nombre de mois de chômage : 6 mois dans les deux cas
- durée moyenne des phases de chômage : 6 mois dans les deux cas
- situation en fin de parcours : emploi (E) dans les deux cas
- situation au bout de six mois (mi-parcours) : chômage (C) dans les deux cas.

Ce qui fait défaut dans cette méthode, c'est avant tout l'absence de prise en compte de la chronologie des événements, et le fait que la phase de chômage du premier individu ne coïncide pas, du point de vue du calendrier, avec la phase de chômage du second.

La méthode des trajectoires-types permet de corriger cette insuffisance. On définit une « distance » entre deux individus. Dans notre exemple, cette distance est comprise entre 0 (parcours strictement identiques) et 12 (parcours totalement dissemblables), et correspond au nombre de fois où, pour un mois donné, les deux individus sont dans des situations différentes. Dans notre exemple, la distance entre les deux individus est de 10 (pour un maximum de 12) ce qui témoigne bien d'un certain « éloignement » des deux parcours.

Lorsque l'on dispose d'un grand nombre d'individus, la méthode consiste à calculer les distances entre individus deux à deux, puis à constituer des groupes ou trajectoires-types, en rapprochant de manière itérative les individus les plus « proches », selon un algorithme classification ascendante hiérarchique. Cette phase technique effectuée, on dispose alors de sous-populations constituées uniquement sur la base des similitudes constatées dans leurs parcours individuels.

2. Premier état des lieux cinq ans après

Rappelons ici que la population étudiée ici, appelée pour simplifier « sortants du secondaire », est composée des sortants d'apprentissage en 1993 (les individus ayant cessé leur apprentissage en 1993 avec ou sans obtention de diplôme pour s'orienter immédiatement vers la vie active) et des sortants du système scolaire (hors terminales générales, ce sont les individus ayant interrompu leur scolarité en 1993, avec ou sans obtention de diplôme, qui n'ont pas été immédiatement orientés vers une filière d'apprentissage mais sont entrés directement dans la vie active).

En juin 1998, soit environ cinq années après leur sortie de formation initiale, 78 % des jeunes sont dans une situation d'emploi. Ce taux progresse évidemment tout au long de la période d'insertion : il est de 51 % un an après la sortie, 70 % après deux ans et 73 % après trois ans. Ces résultats justifient un schéma, assez intuitif, du mode d'insertion des jeunes : une partie des difficultés s'estompe assez rapidement et, après un délai de l'ordre de deux ans, le niveau d'insertion, mesuré par le taux d'emploi, atteint un pallier à partir duquel il ne progresse que de façon limitée. Le graphique 1 montre que pour l'essentiel, à la fin du parcours, les jeunes qui ne sont pas en emploi, sont au chômage, les situations d'inactivité, de service national ou de reprise d'études étant marginales à ce stade.

Sur les deux ou trois dernières années du parcours, on constate donc l'existence d'un « volant de chômage », assez stable du point de vue quantitatif, oscillant autour de 15 % de la population totale étudiée et de 16 à 18 % de la population se déclarant active (c'est-à-dire en emploi ou en recherche d'emploi, le taux ainsi défini étant homogène à un taux de chômage²).

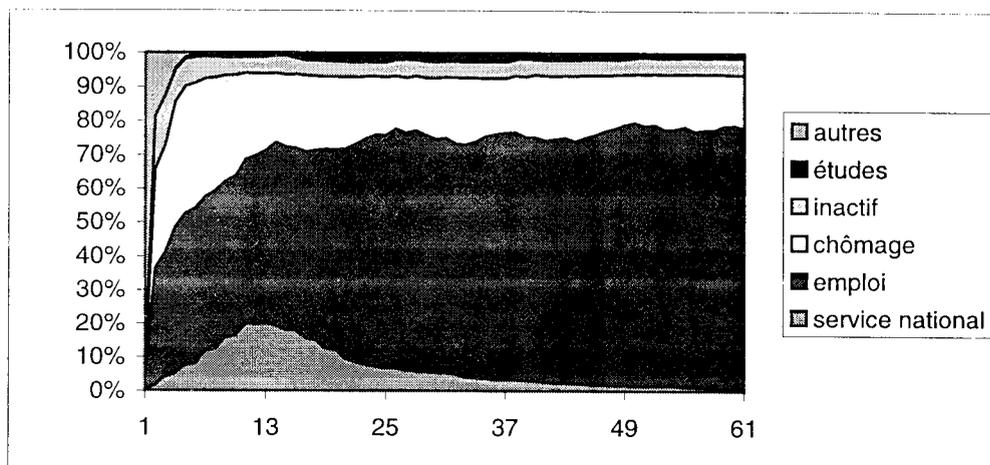
Ce volant de chômage ne saurait s'apparenter à un chômage d'origine purement frictionnelle, c'est-à-dire correspondant à un volume de chômage incompressible dû aux seules rigidités du marché du travail (délais nécessaires à l'aboutissement d'une recherche d'emploi, ou à la mise en concordance de l'offre et de la demande d'emploi par exemple). Il paraît en effet peu probable qu'un seuil de 15 % puisse simplement s'expliquer par des arguments d'organisation du marché de l'emploi. ***La suite montrera de plus que ce volume de chômage se concentre sur des sous-populations spécifiques.*** On se trouve donc ici face à une *configuration sélective*, où certains individus sont handicapés dans leur recherche d'emploi par une série de facteurs pénalisants. Les autres s'insèrent au bout d'un certain temps, eux continuent à éprouver des difficultés identiques, ou peu atténuées, à celles rencontrées en tout début de parcours.

Si près de 80 % des jeunes sont en situation d'emploi après cinq années d'insertion, ces premiers résultats agrègent toutefois toutes les formes d'emploi, allant de la plus précaire (CDD court ou intérim) à la plus sûre (contrat à durée indéterminée). Néanmoins, lorsque l'on s'intéresse à ce paramètre de stabilité, via la nature des contrats de travail, on retrouve un scénario confirmant là aussi les idées d'une progressivité dans le temps des mécanismes d'insertion et d'un pallier stabilisé après quelques années de mise en œuvre de ces processus.

Environ 10 000 des 13 000 jeunes étudiés ici sont en emploi à la fin de la période d'étude. Le nombre de jeunes en emploi croît rapidement durant les premiers mois suivant la sortie du système scolaire avant de trouver une tendance à la hausse plus progressive. Si l'on étudie le type de contrat d'emploi régissant l'emploi des jeunes, *on constate une croissance marqué du nombre de CDI*, les effectifs des autres types de contrats demeurant stables. Ceci ne signifie pas que les entrées en emploi en cours de période sont toutes contractualisées d'emblée par un CDI mais qu'il existe au moins un effet de transition entre les autres types de contrats, plus précaires et peut-être destinés aux premiers emplois, et l'obtention d'un CDI.

2. Par extension on appellera dans la suite ce taux « taux de chômage », mais il ne peut être directement comparé, autrement qu'en ordre de grandeur, aux taux régulièrement diffusés dans le cadre du suivi conjoncturel du marché du travail : ce dernier repose en effet sur des règles de mesure précises, édictées par le Bureau International du Travail (portant notamment sur la disponibilité du chômeur et la limitation du nombre d'heures travaillées dans le mois dans le cadre d'emplois très courts).

Graphique 1 – Évolution de la situation des jeunes au cours des cinq années suivant la sortie de formation initiale (en abscisse le nombre de mois écoulés depuis cette sortie)



Source : INSEE

Il faut ainsi attendre un peu plus de deux ans et demi pour que la moitié des jeunes en emploi travaillent avec un contrat à durée indéterminée. *Après cinq ans, le taux CDI atteint 62 %.* La part des autres types de contrats régresse sur l'ensemble de la période. La part des CDD passe de 36 % à 18 % en cinq ans. Le taux de jeunes travaillant sous un contrat assorti d'une mesure d'aide à l'emploi ne dépasse pas 9 % entre juin 1993 et juin 1998 et n'atteint pas 4 % en fin de période.

Les résultats précédents, témoignant plutôt d'une bonne qualité d'insertion à moyen terme, sont toutefois modulés par l'étude des ressources propres à chaque jeune. En effet, le mois précédant l'enquête, *un tiers des jeunes déclare ne pas avoir bénéficié de plus de 4 500 francs de ressources personnelles* (salaires, pensions et allocations, hors ressources exceptionnelles du type prêt ou aide familiale ponctuelle). *Près de 5 % des jeunes interrogés ne déclarent strictement aucune ressource.* Les montants de ressources les plus fréquents sont compris entre 4 500 et 8 000 francs (60 % de la population étudiée). La part des jeunes au-delà de ce seuil reste faible (6 %), ceci étant certainement à relier à la relative « jeunesse » des carrières au moment de l'enquête.

L'étude de la composition de ces revenus permet néanmoins de conclure à une relative indépendance financière des jeunes vis-à-vis de leurs parents. *Dans les ressources disponibles, les salaires ou revenus d'un travail non salarié entrent en dans 75 % des cas.* La deuxième source de revenus la plus souvent citée est celle des allocations familiales (20 %), devant les allocations chômage (11 %). Tous les autres types de ressources ont une occurrence inférieure à 5. *En particulier, moins de 4 % des jeunes déclarent avoir bénéficié, le mois précédant l'enquête, d'un soutien financier apporté par un membre de la famille* (on ne tient pas compte ici des aides non financières : hébergement, nourriture... dont la suite montre qu'elles ne sont sans doute pas négligeables).

3. Quatre types de parcours professionnels

La méthode statistique mise en œuvre aboutit à la détermination de quatre trajectoires-types, correspondant à *quatre groupes d'individus*, qui diffèrent l'un de l'autre par le niveau et la rapidité d'insertion. L'objectif est ici de présenter rapidement le contenu et le sens à donner à chacune de ces sous-populations. L'étude complète menée à partir de cette enquête précise en quoi cette typologie s'avère aussi discriminante du point de vue des facteurs sociaux.

3.1. Groupes 1 et 2 : 76 % des jeunes affichent un bon niveau d'insertion professionnelle

La typologie fait apparaître *deux groupes caractérisés par un bon niveau d'insertion*, avec un taux d'emploi élevé et un taux de chômage modéré ou faible. *Ces deux groupes totalisent 76 % de la population ciblée dans cette partie.*

Ces deux groupes introduisent d'emblée une discrimination selon le niveau de formation : 83 % des jeunes de niveau IV appartiennent à ces deux populations favorisées, de même que 75 % des jeunes de niveau V. En revanche, seuls 61 % des niveaux Vbis et 48 % des niveaux VI sont comptabilisés dans ces groupes.

3.1.1. Groupe 1 : bonne insertion avec un service national absent ou décalé

Ce groupe concerne 40 % de la population des sortants du second degré (hors terminales générales) et présente des caractéristiques *d'insertion rapide et de bon accès à l'emploi* : 77 % des jeunes de ce groupe sont en emploi après 6 mois, ce taux atteignant très rapidement (en moins d'un an) un « niveau de croisière », oscillant entre 85 et 90 %. En fin de parcours, 70 % des jeunes ayant un contrat de travail sont titulaires d'un CDI.

Il s'agit d'un groupe dont la composante féminine est élevée (58 % contre 45 % dans l'ensemble de la population). Les parcours ainsi agrégés ont donc en commun l'absence ou, pour une part plus marginale de ces parcours, le report du service national, après la sortie de formation initiale.

La répartition entre anciens apprentis et anciens scolaires dans cette population correspond pratiquement à la part de chacune de ces filières dans l'ensemble de la population étudiée. Il n'y a donc aucun avantage comparatif de l'une des deux filières sur l'autre, relatif à la probabilité d'appartenance à cette classe favorisée.

3.1.2. Groupe 2 : le service national d'abord, avant une bonne insertion

Ce groupe, auquel appartiennent 36 % des jeunes, se différencie essentiellement du premier par la forte occurrence du service national, essentiellement programmé dans les premiers mois suivant la sortie de formation initiale. Il s'agit par conséquent d'une population très masculine (à plus de 80 %). On note également une très forte occurrence des niveaux V (65 % du groupe).

On retrouve dans cette *population d'excellents niveaux pour les indicateurs d'accès à l'emploi*. Le taux d'emploi en fin de parcours est de 93 %, le taux de chômage de 6 %. Pour les jeunes en emploi, le taux de contractualisation à durée indéterminée est de 66 %.

3.2. Groupe 3 : les inactifs chroniques constituent une population marginale (5 % de la population)

Environ 5 % de la population active sont sortis de formation initiale en juin 1993 pour entrer dans une situation marquée par de *longues phases d'inactivité* (68 % de ces jeunes sont inactifs en fin d'observation). Ces phases dominantes sont entrecoupées de séquences d'emploi (18 % des jeunes en fin de parcours) et de chômage (14 % des jeunes en fin de parcours).

Il s'agit d'une classe très féminisée (76 %) : le profil dominant est celui d'une *jeune femme peu formée* (près de 40 % de niveaux Vbis et VI), *ayant des enfants* (dans 74 % des cas). La suite montrera que ces jeunes vivent des situations précaires, à la fois du point de vue social, financier ou professionnel.

3.3. Groupe 4 : 19 % des jeunes en situation professionnelle précaire

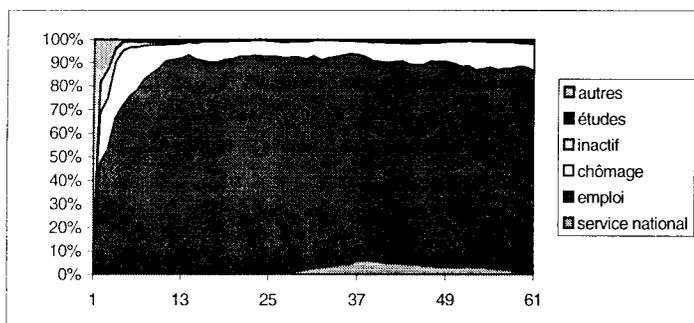
La précarité professionnelle, marquée par l'alternance dominante entre emploi instable et chômage, est le lot de 19 % des jeunes de la population étudiée. Au cours des cinq années d'observation, jamais le taux de chômage de cette sous-population ne descend sensiblement en deçà de la barre des 45 %.

Seuls 51 % des jeunes sont en emploi en fin de parcours : à cette date, seuls 30 % des contrats en cours sont à durée indéterminée. On remarque alors la forte occurrence des contrats d'intérimaires et saisonniers (20 %) et des contrats assortis d'une mesure d'aide à l'emploi (16 %), formes de contractualisations généralement beaucoup moins fréquentes pour les autres groupes de jeunes.

Cette population est caractérisée par une sur-représentation des femmes (59 %) et des niveaux de formation les plus bas (19 % de ces jeunes ont un niveau Vbis et 13 % ont un niveau VI, contre respectivement 13 et 6 % pour l'ensemble de la population étudiée). Les niveaux les plus élevés ne sont pas absents pour autant : 14 % des jeunes sortis avec un niveau IV appartiennent à ce groupe en situation précaire.

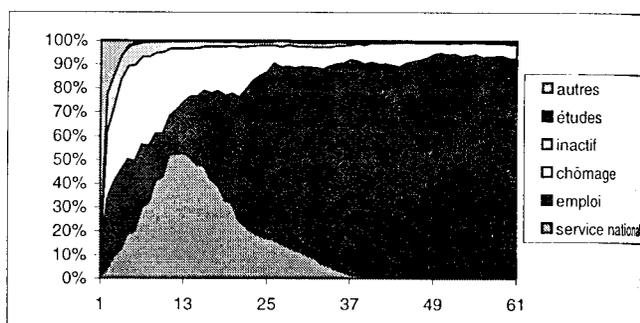
On remarquera le fort taux de reprise d'études (environ 10 % en milieu de parcours), très spécifique à ce groupe. Il s'agit peut-être d'un phénomène à relier à la persistance du chômage, les jeunes (et particulièrement ceux de ce groupe, comme on le verra plus bas) étant alors pris en charge par des institutions les incitant à compléter ou acquérir des compétences nouvelles destinées à favoriser leur insertion.

Graphique 2 – Groupe 1 : insertion rapide
(46 % de la population, 5 150 jeunes)



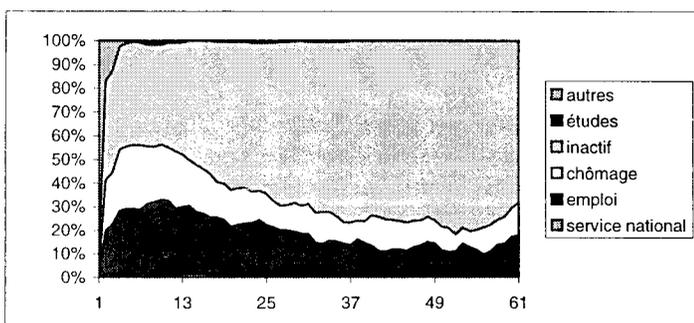
Source : INSEE

Graphique 3 – Groupe 2 : insertion rapide, après le service national
(36 % de la population, 4 650 jeunes)



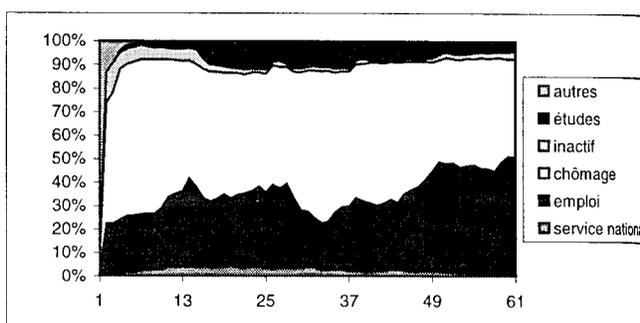
Source : INSEE

Graphique 4 – Groupe 3 : inactivité chronique
(5 % de la population, 700 jeunes)



Source : INSEE

Graphique 5 – Groupe 4 : Précarité
(19 % de la population, 2 500 jeunes)



Source : INSEE

3.4. Imbrication du social et du professionnel

Sans que l'on puisse affirmer si les mécanismes à l'œuvre sont basés sur une relation de causalité directe ou sur la constitution progressive de « classes » caractérisées de manière concomitante par des contextes sociaux et des contextes professionnels singuliers, il paraît clair, au vu des quelques éléments mobilisés par ailleurs dans cette enquête, **qu'il existe une corrélation forte entre les modalités d'exécution du parcours professionnel et le niveau d'insertion sociale**. Sans aller jusqu'à l'exclusion, cette corrélation aboutit à la constitution de groupes fragilisés, autant du point de vue professionnel (chômage, instabilité...) que du point de vue social (déficit d'activités socialisantes, contexte matériel défavorable...).

Ceci permet d'étayer, d'un point de vue plus quantitatif, un principe de plus en plus répandu dans les dispositifs institutionnels : le traitement conjugué des deux aspects, pour faire progresser le jeune simultanément dans les deux sphères, peut ainsi apparaître comme une condition requise pour le succès des démarches d'insertion entreprises par des publics particulièrement fragiles.

4. Un parcours en emploi davantage subi que maîtrisé pour les groupes en difficulté

Les groupes constitués plus haut réunissent des atouts et handicaps, de nature à faciliter ou à gripper les mécanismes d'insertion. Cette partie vise à déterminer les conséquences de ces dotations initiales différentes sur les modes d'accès à l'emploi.

On estime à environ 35 000 le nombre de séquences d'emploi (hors aides familiaux et séquences d'intérim dans un même établissement inférieures à un mois) vécues par les 12 900 jeunes sortants du second degré (hors terminales générales). Parmi ces 35 000 emplois, environ 10 000 correspondent à des emplois occupés au moment de l'enquête. Pour les 25 000 autres, on dispose d'une rapide analyse des motifs qui ont conduit à la fin de cette séquence, c'est-à-dire au départ du jeune.

4.1. L'entrée dans l'entreprise : homogénéité des comportements

Tous les éléments qui précèdent soulignent l'existence d'hétérogénéités entre les groupes de jeunes déterminés sur la base de leurs parcours professionnels. Il est cependant un point stratégique de ces parcours sur lequel *on ne peut relever aucune différence vraiment significative : celui des méthodes adoptées par le jeune pour entrer en contact avec son futur employeur*. Dans 31 % des cas, le contact est le fruit d'une démarche spontanée de la part du jeune. Les relations et le bouche à oreille jouent également un rôle important (25 %), pratiquement égal aux intermédiations que peuvent jouer des organismes ou institutions divers (ANPE, missions locales-PAIO, agences d'intérim, mairies...).

Cette homogénéité des stratégies pour entrer en contact avec l'entreprise permet de mieux situer le cœur des difficultés rencontrées par les publics les plus fragiles. On aurait en effet pu s'attendre à ce que le poids de l'intermédiation institutionnelle, pour aider le jeune à trouver une place, soit plus important chez les publics les plus fragiles. Or il n'en est rien : les différentes stratégies, allant de la plus active (candidature spontanée) à la plus passive (prise en charge du jeune par un organisme de soutien), sont pratiquées dans des proportions équivalentes. Ceci tendrait à prouver que les éléments handicapants des groupes 3 et 4 (mobilité restreinte, ressources financières limitées, qualifications moindres...) n'agissent pas sur la phase de contact avec l'entreprise mais certainement plus en aval (sélection des candidats à l'emploi, types de contrats proposés) et, peut-être, plus en amont (décision de rechercher un emploi et de sortir d'une phase d'emploi ou d'inactivité).

Cette homogénéité introduit aussi de façon indirecte le débat sur la déqualification, car elle peut aussi être vue comme la démonstration des difficultés des jeunes les plus qualifiés à faire valoir leurs compétences et entrer dans un circuit de recrutement plus ciblé, direct et immédiat. Ceci est d'ailleurs confirmé par le contenu des postes occupés : ce sont, pour plus de la moitié, des postes d'ouvriers, et les postes intermédiaires ou de cadres sont extrêmement marginaux. Ce constat s'applique à chacun des quatre groupes établis plus haut. En période de sous-emploi, pour des postes peu qualifiés, la palette des candidats s'élargit à des jeunes ayant des formations relativement plus élevées que ne le

requièrent les places proposées. Se retrouvent ainsi sur les mêmes marchés des jeunes formés et moins formés, ces derniers ayant du mal à soutenir cette concurrence au moment des choix de recrutement faits par les entreprises.

4.2. La sortie de l'entreprise : le moment des vraies disparités

La différence entre non-qualifiés et qualifiés³ s'exprime bien davantage au moment de la sortie de l'entreprise. De manière globale, 70 % des phases d'emploi qui s'achèvent sont dues à l'absence de renouvellement du contrat, avec néanmoins des disparités, allant de 67 % pour les groupes 1 et 2, à 83 % pour les groupes 3 et 4.

La différence entre les quatre sous-populations s'éclaircit lorsque l'on remarque que dans 21 % des cas pour le groupe 1, et 18 % des cas pour le groupe 2, le départ est le fait d'une démission volontaire du jeune, essentiellement parce que l'emploi ne lui convenait pas ou qu'il en avait trouvé un autre. L'avantage comparatif de ces jeunes réside non pas tant dans la nature même des emplois proposés mais dans leur assurance, fruit de leur parcours, de retrouver un emploi assez rapidement, ce qui leur permet d'exprimer un choix et de se donner les moyens de le respecter. À l'inverse, seuls 9 % des jeunes du groupe 4 se sont permis une telle démarche volontaire. Le taux est plus élevé dans le groupe 3 (18 %) mais il est le fruit des nombreuses contraintes, notamment familiales qui s'exercent sur ces jeunes, et qui les conduisent à démissionner pour raisons personnelles.

La différence fondamentale qui apparaît ici entre les sous-populations est la capacité à prendre en charge son parcours, et à en infléchir le cours par une décision forte, comme l'est une démission d'un emploi en cours. Les publics les moins bien insérés paraissent peu armés pour de telles décisions. Sans que cela soit un argument décisif, car il faudrait pour cela connaître la part exacte des préférences individuelles et des contraintes imposées dans ce phénomène, le taux d'emploi à temps partiel pourrait confirmer ce diagnostic. Il est en effet plus important dans les groupes 3 et 4 (40 et 30 % des postes occupés au cours des cinq années sont à temps partiel) que pour les groupes 1 et 2 (22 et 12 %). Si l'on admet que l'emploi à temps partiel résulte souvent d'une contrainte imposée au jeune par l'entreprise, surtout en début de carrière, il semble alors s'agir d'un indice supplémentaire du plus faible

5. Jeunes en difficulté et pris en charge institutionnelle de la recherche d'emploi

Au cours des cinq années suivant leur sortie de formation initiale, les 12 900 jeunes étudiés dans cette partie ont vécu près de 20 500 phases de chômage. Plus de 7 000 jeunes ont connu au moins une phase de chômage d'une durée supérieure ou égale à quatre mois⁴ (10 900 phases de chômage long au total, dont 43 % concernent des jeunes des groupes 3 et 4).

5.1. Quels freins pour un retour rapide vers l'emploi ?

Lors de la description des phases de chômage longues, i.e. de durée supérieure à quatre mois, les jeunes interrogés sont invités à donner leur sentiment sur les principales causes qui retardent leur retour vers l'emploi. De cette expression très subjective, ressort une affirmation plus fréquente par les groupes en difficulté d'éléments pénalisants, à la fois d'ordre professionnel (formation, expérience) et social (santé, ressources financières, mobilité géographique et contraintes familiales).

L'insuffisance de la formation est évoquée dans plus de la moitié des cas par les jeunes des groupes 3 et 4. Le décalage avec les autres groupes est à cet égard plus marqué que pour le motif du « manque d'expérience », assez généralisé par ailleurs, ce qui paraît normal en début de carrière. Cette

3. On rappelle que cette notion de qualification fait intervenir un compromis de compétences techniques issues de la formation initiale et d'expérience, issue de l'accumulation constructive de séquences d'emploi. Sur la base de ces deux critères, les groupes 1 et 2 peuvent être considérés comme « qualifiés ».

4. Ce seuil de quatre mois a été retenu pour définir des modules de « chômage long » : environ la moitié des phases de chômage sont de durée inférieure à 4 mois, s'apparentant à des transitions rapides entre deux emplois ou à un « chômage déguisé » par exemple durant la période estivale où la recherche effective d'un emploi est parfois reportée à l'automne. À partir de 4 mois de chômage, on a donc supposé l'existence de problèmes structurels, temporaires ou durables, et donc isolé ces séquences au travers d'un questionnaire plus spécifique.

prise de conscience d'une insuffisante capitalisation de compétences apparaîtra, avec les mêmes déclinaisons par groupe, lorsque l'on examinera le jugement global des jeunes sur leurs propres parcours.

Le manque de mobilité géographique est un argument dont l'occurrence est très forte dans les réponses des jeunes, particulièrement chez les publics à insertion difficile : 41 % dans le groupe 4, contre 30 et 28 % dans les groupes 1 et 2. D'autres indices confirment ce désavantage comparatif des jeunes en difficulté : les jeunes du groupe 4 ne seraient que 54 % à accepter un emploi à plus de 20 kilomètres de leur domicile, contre 62 et 66 % dans les groupes 1 et 2. Le groupe 3, sur lequel pèse des contraintes familiales fortes, accentue encore cette tendance avec seulement 30 % des jeunes qui accepteraient un tel emploi. Ces disparités se confirment si l'on étend encore davantage le champ géographique des emplois potentiels (France entière, étranger,...).

Le manque d'argent est également souvent cité comme un des éléments induisant une perte d'efficacité dans la recherche d'emploi. Cet argument est naturellement amplifié chez les jeunes dont on a vu qu'ils disposaient de ressources financières assez limitées : 25 % des jeunes du groupe 4 avancent un tel argument, contre 17 et 19 % des groupes 1 et 2.

Sans être très fréquente, l'explication partielle du chômage persistant *par des problèmes de santé souligne toujours les mêmes disparités entre groupes de jeunes : 7 % des jeunes des groupes 3 et 4 avancent de tels arguments, contre 4 % seulement pour les autres.*

Enfin la « faute » est parfois rejetée sur l'autre, en l'occurrence l'employeur, d'autant plus fréquemment que le jeune est en situation précaire. Une *méfiance des employeurs* à l'égard de l'âge, des origines ou du sexe du jeune est ressentie par ce dernier dans 20 % des cas en moyenne, avec des pointes à 26 et 23 % pour les groupes 3 et 4. De même, le « délit de quartier », i.e. l'appartenance du jeune à un quartier souffrant d'une mauvaise réputation, est évoqué par quelques jeunes : 4 et 7 % des groupes 3 et 4, 2 % dans les autres groupes.

Nous retrouvons ainsi dans cette analyse une affirmation subjective des conséquences de certains handicaps pour le retour vers l'emploi, handicaps qui ont déjà été décelés auparavant dans une approche plus factuelle (relevé des ressources financières, des moyens de transport disponibles, des modalités d'accès aux soins,...). La répartition par groupe de ces handicaps souligne les interactions entre facteurs sociaux et professionnels et l'étroite imbrication de ces deux sphères pour les publics en situation précaire.

5.2. Traiter le social et le professionnel pour les jeunes en difficulté

Pour toutes leurs phases de chômage (longues ou courtes), les jeunes sont invités à décrire leurs démarches et leurs contacts pour retrouver un emploi.

Les jeunes déclarent pratiquement toujours (dans 97 % des cas) avoir été inscrits à l'Agence Nationale Pour l'Emploi durant leurs différentes phases de chômage. Il s'agit de loin de l'organisme le plus souvent cité dans la liste des institutions consultées pour retrouver un emploi.

Parmi tous les moyens et contacts utilisés par les jeunes pour retrouver un emploi, la plupart sont cités à peu près aussi fréquemment d'un groupe à l'autre, à l'exception désormais habituelle du groupe 3, avec ses spécificités d'une population de type « jeunes mères », très peu disponible pour tout engagement professionnel à moyen terme.

Ainsi plus de 60 % des jeunes font appel aux relations dans leur recherche et près des trois-quarts déclarent avoir effectué des démarches personnelles et spontanées auprès des employeurs. Dans 90 % des cas, des annonces ont été consultées. Le contact auprès des agences d'intérim est également évoqué dans près de 60 % des cas.

Jusqu'ici, peu de choses significatives permettent de différencier les différentes stratégies de recherche d'emploi en fonction du niveau d'insertion professionnelle des jeunes. *Les disparités s'accroissent avec le recours aux personnes et organismes plus particulièrement orientés vers la prise en charge combinée des problèmes sociaux et professionnels.* C'est ainsi qu'en situation de chômage, 17 % des jeunes du groupe 3 et 23 % des jeunes du groupe 4 font appel à une PAIO, contre seulement

13 et 12 % dans les groupes 1 et 2. L'analyse est la même pour le recours aux Missions Locales pour l'Emploi (respectivement 40 et 38 % dans les groupes 3 et 4, et 23 et 22 % dans les groupes 1 et 2) et l'écart s'accroît encore pour le recours aux intervenants sociaux (15 et 11 % dans les groupes 3 et 4, 4 et 3 % dans les groupes 1 et 2). Ceci semble indiquer la nécessité, plus que pour d'autres publics, de prendre en compte les deux aspects de l'insertion pour obtenir une réussite : il peut s'agir ici de limiter les interactions négatives entre la situation professionnelle et le contexte social.

Remarquons ici, pour illustrer un débat souvent mené, que si elles contribuent à cette prise en charge combinée, les PAIO et Missions Locales assistent toutefois un public composé pour moitié de jeunes en difficulté et pour moitié de jeunes dont le parcours professionnel s'est avéré, a posteriori, plutôt favorable (groupes 1 et 2). Ceci n'est cependant qu'une description grossière du public de ces organismes : elle repose sur les contacts déclarés et ne préjuge en rien d'éventuelles différences dans le temps consacré par ces structures à des publics particuliers. Il apparaît néanmoins que, dans les pratiques des jeunes, les PAIO et Missions Locales ne constituent en aucune façon des outils ciblés pour les publics les plus fragiles et que tous y ont un égal accès. Ceci est beaucoup moins vrai pour ce qui est du recours aux intervenants sociaux, apparemment plus sélectif.

Le recours aux organismes de formation constitue aussi un élément distinguant le groupe 4 (16 %) du reste de la population (moins de 10 %). Il en résulte que 44 % des formations dispensées en période de chômage le sont à des personnes de ce groupe, qui ne représente que 19 % de la population étudiée.

À de rares exceptions près, les différentes catégories de jeunes en quête d'emploi se trouvent donc brassées dans les mêmes structures et les mêmes démarches. Derrière cette apparente mixité, il apparaît néanmoins que les jeunes en difficulté se tournent relativement plus fréquemment vers ceux qui ont la possibilité de soutenir leur recherche professionnelle mais aussi de les aider à mieux accomplir leur insertion sociale, en atténuant les effets des multiples handicaps décrits plus haut.

6. Conclusion : des difficultés globales et durables pour près d'un jeune sur quatre

La typologie construite en entrée de cette partie ne repose sur aucun a priori de niveau de formation, de sexe ou de localisation. Elle est bâtie uniquement sur l'enchaînement, au mois le mois, des différentes phases du parcours professionnel de l'individu. Elle aboutit à la détermination de quatre groupes, dont deux correspondent clairement à des populations en difficulté d'insertion professionnelle.

La suite de l'analyse montre que ces difficultés professionnelles se doublent très souvent de difficultés sociales, et que ces deux aspects se conjuguent au moment des phases critiques de transitions professionnelles : chômage persistant, départ d'une entreprise... Au point que les publics fragiles se tournent assez significativement, mais sans exclusive, vers ceux qui peuvent traiter leur problème dans toute sa globalité. Au total, 24 % des jeunes sont encore cinq ans après leur sortie de formation initiale, dans ces postures délicates, parmi lesquels de nombreux jeunes sans diplômes et sans beaucoup d'expérience.

Sans être totalement homogènes, les groupes constitués dessinent relativement précisément, et en tous les cas mieux que ne l'aurait fait un simple découpage par niveau, les contours d'une population en difficulté. Un des apports de cette approche est également de montrer la relative superposition, sur cette population, des difficultés professionnelles et des handicaps sociaux.

Comment jugent-ils leurs parcours et leur avenir ?

Plus de 62 % des jeunes étudiés estiment avoir effectué un parcours difficile après la formation initiale. Cette proportion monte à 88 % pour le groupe 4 et est inférieure à 60 % pour les groupes 1 et 2. Parmi les jeunes du groupe 4, la moitié jugent qu'en plus de la difficulté, ces parcours aboutissent à une situation insatisfaisante. Ce scénario ne se reproduit que pour un peu plus de 20 % des jeunes les plus favorisés. Le groupe 3 a une position un peu intermédiaire avec des jeunes dont les difficultés

personnelles paraissent réelles, mais peuvent être partiellement atténuées par les ressources et le niveau d'insertion de leurs conjoints.

Cette prise en compte des difficultés passées trouve un écho naturel dans les anticipations sur l'avenir. Dans les groupes 1 et 2, environ un tiers des jeunes déclarent être inquiets pour leur avenir personnel, contre plus de la moitié dans les groupes 3 et 4. Ces jeunes les plus défavorisés estiment par ailleurs plus fréquemment que leur progression future est soumise à la réparation des lacunes antérieures que constituent le manque de formation et le manque d'expérience : près des deux tiers des jeunes en difficulté pensent qu'il leur faudra encore travailler dans plusieurs entreprises pour assurer leur progression professionnelle (contre la moitié environ pour les groupes favorisés) et 39 % des jeunes du groupe 4 pensent nécessaire une reprise d'études (33 et 34 % dans les groupes 1 et 2).

Yannick Carriou

Chef du Service des Études et de la Diffusion
Insee Lorraine, 15, rue du Général Hulot
54029 Nancy cedex
Tél. : 03 83 91 85 61, Fax : 03 83 91 86 82
E-mail : yannick.carriou@insee.fr

Bibliographie

Espinasse J.M., 1994, Enquêtes de cheminement, chronogrammes et classification automatique, In : *L'analyse longitudinale du marché du travail, actes du colloque, 7 et 8 mars 1994*, Céreq, coll. Document et séminaires, n° 99, p. 193-218.

Grelet Y., 1994, Les trajectoires professionnelles dans les enquêtes du Céreq : esquisse d'un traitement par l'analyse des données, In : *L'analyse longitudinale du marché du travail, actes du colloque, 7 et 8 mars 1994*, Céreq, coll. Document et séminaires, n° 99, p. 219-236.

Cahuzac E., Martinelli D., Stoeffler-Kern F., 1997, Cursus de formation dans l'enseignement supérieur et trajectoires d'insertion, In : *L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques d'emploi, actes du colloque, 22 et 23 mai 1997*, Céreq, coll. Document et séminaires, n° 128, p. 345-372.

Guégnard C., Perret C., 1997, De l'utilité d'une enquête à court terme ? In : *L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques d'emploi, actes du colloque, 22 et 23 mai 1997*, Céreq, coll. Document et séminaires, n° 128, p. 223-338.



Insertion professionnelle et insertion sociale des jeunes en Haute-Normandie

Alain Degenne, Marie-Odile Lebeaux

La vie d'un individu n'est pas « disséquable », d'une part en ce qui concerne la vie professionnelle, d'autre part en ce qui concerne la sociabilité ou la vie de famille. C'est un tout et si la réussite ou la non-réussite professionnelle influence la vie personnelle et familiale, l'inverse est vrai également. Ceci tout le monde le vit mais il est rare qu'on dispose de données qui portent sur les deux aspects.

L'enquête Génération 92 du Céreq a été en Haute-Normandie l'occasion d'une extension consacrée à l'exploration de la vie personnelle. Les deux enquêtes ont été réalisées par l'Insee de Haute-Normandie avec un petit décalage dans le temps ; ainsi l'échantillon de l'enquête Céreq se compose de 1960 jeunes et celui de l'enquête complémentaire de 1 534 parmi les précédents. Nous disposons donc pour ces 1 534 de l'ensemble des informations du protocole Génération 92, en particulier des calendriers, et du questionnement complémentaire sur l'insertion sociale qui porte sur la situation au moment de l'enquête c'est-à-dire en 1997-98.

1. Sexe et niveau d'instruction

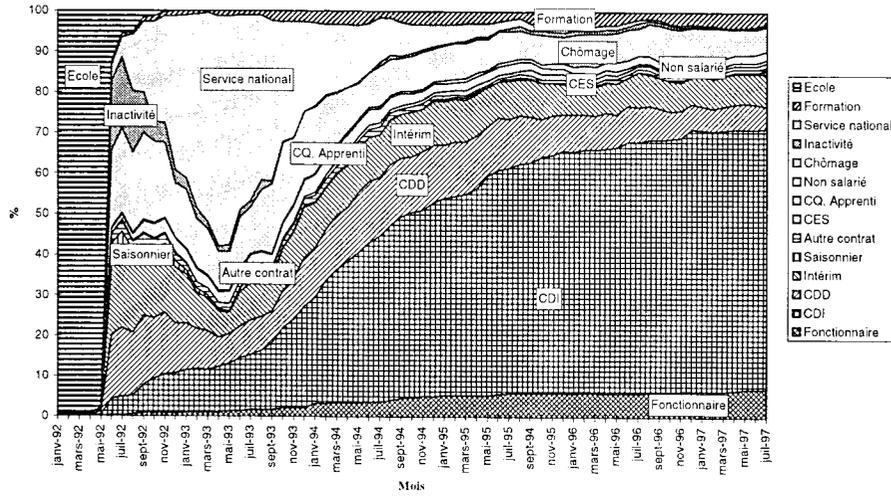
Nous utiliserons principalement deux critères de classification pour analyser ces données, d'une part quatre classes définies par le sexe et le niveau d'instruction, d'autre part le fait d'appartenir à la classe d'insertion rapide que nous avons construite à partir d'une procédure de typologie de trajectoires. Les quatre classes définies par le sexe et le niveau d'instruction se justifient en particulier par l'influence très forte de ces variables sur le taux de chômage :

**Tableau 1 – Taux de chômage des 20-29 ans en juillet 1997
dans la population des sortants de 1992, Haute-Normandie (en %)**

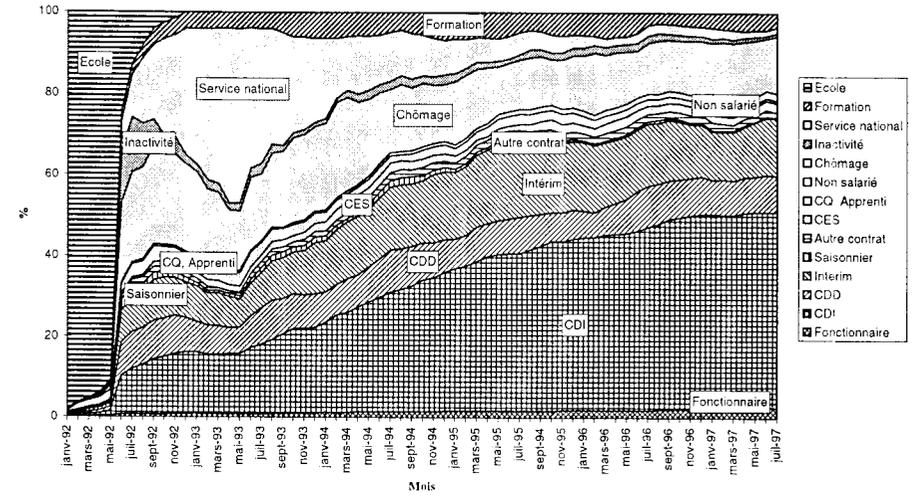
Diplôme	Hommes	Femmes
BTS	3,5	7,0
Baccalauréat	4,8	11,1
CAP, BEP, BEPC	11,0	23,4
Sans diplôme	20,0	34,8
Ensemble	12,0	20,6

Source : Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997

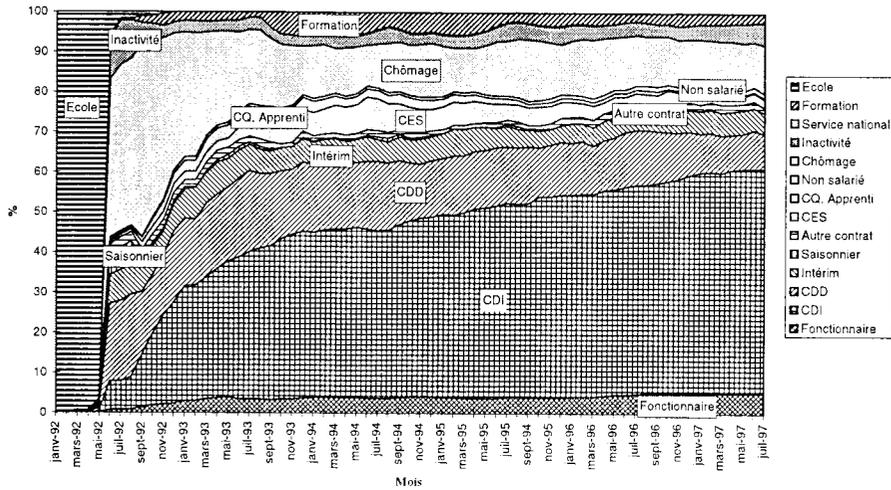
Graphique 1 – Hommes de niveau Bac et plus (N=373)



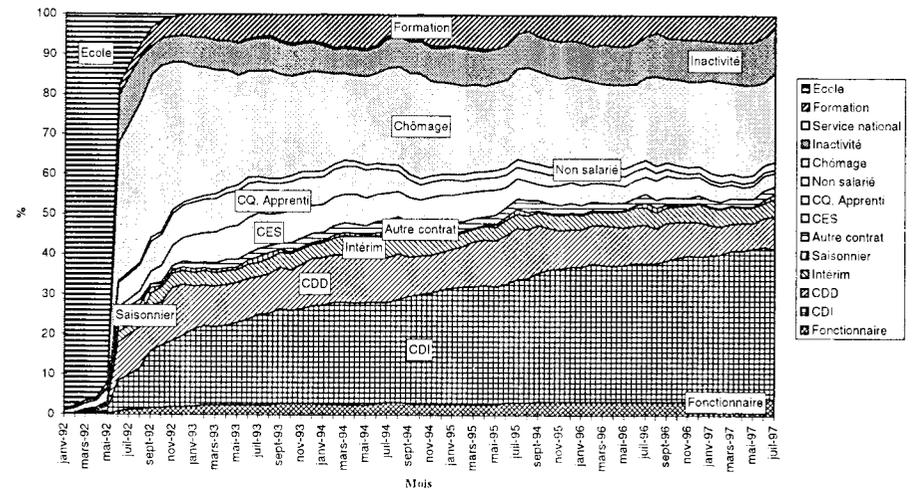
Graphique 2 – Hommes de niveau inférieur au Bac (N=741)



Graphique 3 – Femmes de niveau Bac et plus (N=431)



Graphique 4 – Femmes de niveau inférieur au Bac (N=415)



Source : Enquêtes Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Remarquons que dans notre échantillon, nous ne trouvons pas de jeune ayant un niveau d'instruction supérieur au BTS. Nous retenons donc les quatre classes suivantes :

- les femmes de niveau Bac et plus (N=431)
- les femmes de niveau inférieur au Bac (N=415),
- les hommes de niveau Bac et plus (N=373),
- les hommes de niveau inférieur au Bac (N=741).

Dans le calendrier, chaque individu a été invité à indiquer la situation dans laquelle il se trouvait pour chacun des mois de la période allant de janvier 1992 à juillet 1997, c'est-à-dire pendant 67 mois.

Nous disposons là d'une information très détaillée. Une manière de donner une vue d'ensemble de ces matériaux consiste à regarder comment évolue, mois par mois, la distribution des individus dans les différents statuts. Ces statuts sont au nombre de quatorze :

- l'école désigne la formation initiale et ne se trouve qu'en début de période,
- la formation, entendue au sens de reprise d'études ou de formation continue une fois la personne sortie de l'école,
- le service national,
- l'inactivité qui signifie sans emploi et ne recherchant pas d'emploi,
- le chômage désigne le fait d'être sans emploi et d'en rechercher un,
- la catégorie « autre contrat » désigne des petits boulots ou du travail au noir (peu fréquent),
- les non-salariés regroupent les indépendants et les aides familiaux (également rare),
- les autres états concernent des statuts d'emploi salarié à l'embauche : Contrat de qualification ou apprenti, Contrat Emploi-Solidarité, saisonnier, Intérim, Contrat à durée déterminée, Contrat à durée indéterminée, fonctionnaire. (Dans ce travail, nous n'avons pas étudié les changements de statut en cours d'emploi).

Nous avons représenté séparément l'évolution de la statistique des statuts dans les quatre groupes définis plus haut (graphiques 1 à 4).

Pour voir comment évolue la part de ceux qui sont en emploi à chaque instant, il faut, à partir du bas du graphique, prendre en compte tous les statuts jusqu'aux non-salariés. Ainsi les femmes de niveau supérieur au Bac se retrouvent en emploi à 70 % environ au bout d'un an (janvier 1993) et atteignent les 80 % un an plus tard. Cette proportion ne change plus ensuite, mais les statuts s'améliorent puisqu'on voit diminuer la part des CDD et des CES au profit des CDI. La situation est plus difficile pour celles qui n'ont pas le niveau du Bac. La proportion d'inactives atteint 10 %, le chômage dépasse 20 % et dans l'ensemble la proportion de ces femmes en emploi reste inférieure à 60 %. Néanmoins on voit s'accroître lentement la part des CDI qui grignotent en particulier les CDD, les CES et l'apprentissage.

Ces graphiques visualisent donc bien un processus d'insertion, dont on se rend compte qu'il est lent et long. La situation est compliquée pour les garçons par le service militaire. En principe il dure 10 mois, tous ne le font pas au même moment et on peut voir que les moins diplômés étalent plus leurs départs que les plus diplômés. Chez ces derniers, la proportion en emploi atteindra presque 90 % en fin de période. Elle ne dépassera pas 70 % chez les moins diplômés. La montée des CDI est plus nette que chez les femmes. Intérim et contrats à durée déterminée représentent 15 % des emplois des plus instruits et 20 % des moins instruits mais l'intérim est plus fréquent chez ces derniers. L'importance prise par l'intérim est d'ailleurs un fait remarquable qui ressort lorsqu'on compare cette enquête avec la précédente réalisée à la fin de 1993 sur une population de jeunes de niveau inférieur au Bac sortant du système scolaire en 1989. À cette époque, ce statut était rare : l'intérim occupait 5,9 % du temps d'activité pour les jeunes hommes et 1,8 % pour les jeunes femmes. Il est plus fréquent maintenant.

2. Les typologies de trajectoires

On retrouvera bien ici l'effet massif de la formation sur le devenir professionnel. Néanmoins les histoires professionnelles existent et ne sont pas totalement prédéterminées. C'est pour cette raison que nous avons souhaité compléter les quatre classes ci-dessus par une typologie de trajectoires.

Pour construire cette typologie nous n'avons pas distingué les différents types d'emploi et nous n'avons retenu que la situation « en emploi ». En effet, les statuts d'emploi sont liés à de nombreux éléments (les types de formation, les secteurs d'activité par exemple) et il sera intéressant de ne les prendre en compte qu'une fois les classes de trajectoires obtenues.

On recherche donc ces classes dans chacun des quatre groupes définis par le sexe et le niveau de formation (cf. encadré). Dans tous les groupes, on trouve trois grandes catégories de classes : l'une que l'on dénommera « insertion rapide », une deuxième appelée « insertion lente » et une dernière qui regroupe les jeunes ayant des formations longues ou des reprises d'études. Selon les groupes, les autres jeunes se rassemblent dans des classes « chaotiques » où le chômage est très important et durable, chez les filles un petit groupe quitte le marché du travail et débouche sur beaucoup d'inactivité.

Tableau 2 – Répartition des jeunes dans les classes des typologies (en %)

Sexe	Hommes		Femmes		Ensemble
Niveau	Bac et plus	< Bac	Bac et plus	< Bac	
Insertion rapide	76,1	55,5	61,5	44,5	56,5
Insertion lente	16,3	26,9	16,3	11,5	19,8
Formation longue	7,6	8,3	9,7	12,2	9,4
Insertion chaotique	0,0	9,3	8,8	17,6	10,0
Inactivité			3,7	14,2	4,2
Effectif total	373	741	431	415	1 960

Source : Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Encadré sur la construction des typologies

Afin de tenir compte de l'évolution, la période d'observation est divisée en 10 séquences de 6 mois. Pour chaque séquence, on considère les différents états dans lesquels les jeunes passent mois après mois. Ici, on a simplement retenu quatre états ; pour les filles : en formation, travaille, au chômage et en inactivité ; pour les garçons : en formation, travaille, ne travaille pas et au service national. Pour tenir compte des passages d'un état à l'autre, nous retenons comme variables les cases de la matrice de transition d'un état à l'autre. Ceci crée $4 \times 4 = 16$ variables par période pour chaque individu. Comme il y a 10 périodes on a un total de 160 variables de somme constante. Chaque itinéraire individuel est donc représenté par 160 variables. Nous appliquons une analyse factorielle des correspondances qui a pour but de réduire le nombre des variables. Nous retenons les 50 premiers facteurs.

Sur ces facteurs nous effectuons une classification arborescente. À partir de là, une partition est retenue et nous l'affinons par la méthode des nuées dynamiques qui consiste à calculer les centres de gravité des classes et à réaffecter chaque individu à la classe dont il est le plus proche. Il est possible, en choisissant un seuil assez bas, de définir des classes plus nombreuses et particulièrement homogènes.

Dans une description d'ensemble, nous ne retiendrons souvent dans chaque groupe que les deux premières catégories, les classes à insertion rapide et les classes à insertion lente. Ce faisant nous laisserons de côté les autres classes qui regroupent des individus dont l'insertion s'avère particulièrement difficile ou complexe. Au demeurant, ces classes sont moins homogènes et leur analyse doit être très affinée. Par la suite, nous nous intéresserons surtout aux facteurs qui semblent favoriser ou au contraire hypothéquer les insertions rapides. La proportion de celles et de ceux qui connaissent ce destin dépend fortement du groupe c'est-à-dire de l'effet combiné du niveau d'instruction et du sexe.

Le contrat à durée indéterminée est plus fréquent dans les classes à insertion rapide que dans les classes à insertion lente. Les contrats regroupés dans la catégorie « autres » (emplois aidés, saisonniers, ...) sont eux plus fréquents dans les classes à insertion lente. L'intérim présente un cas plus intéressant. Il est toujours plus fréquent dans la classe d'insertion rapide que dans la classe d'insertion lente, quel que soit le sexe et que les jeunes soient ou non bacheliers. L'intérim est donc un statut qui est associé à une bonne insertion ce qui est moins le cas pour le CDD et les autres contrats.

Tableau 3 – Temps passés dans les différents états depuis la sortie de l'école (en mois)

Groupe	Insertion	%	Emploi stable	CDD	Intérim	Autres emplois	Sans emploi	Service national	Formation
Hommes Bac et plus	Rapide	76,1	33,67	6,47	6,73	2,71	4,12	7,85	5,46
	Lente	16,3	12,46	6,93	4,58	6,54	20,37	9,90	6,22
	Formation	9,7	8,78	6,61	5,68	1,95	14,76	7,47	21,76
	Total	100	28,32	6,55	6,30	3,28	7,58	8,15	6,81
Hommes Inférieur au Bac	Rapide	55,5	30,32	5,43	10,94	3,32	4,40	6,95	5,65
	Lente	26,9	13,24	5,65	6,69	5,58	18,33	9,41	8,10
	Difficile	9,3	5,70	4,12	3,48	5,25	32,78	8,39	7,27
	Formation	8,3	4,89	4,16	3,47	3,95	15,59	6,79	28,15
	Total	100	21,32	5,26	8,48	4,16	11,71	7,73	8,34
Femmes Bac et plus	Rapide	61,5	40,83	8,71	4,05	3,05	5,17	0,00	5,18
	Lente	16,3	9,48	6,72	2,47	8,24	33,86	0,00	6,22
	Difficile	9,7	4,24	13,75	3,51	6,72	32,58	0,55	6,08
	Formation	12,5	9,26	6,20	4,46	7,76	14,59	1,27	23,45
	Total	100	28,07	8,78	3,76	4,82	14,20	0,12	7,24
Femmes Inférieur au Bac	Rapide	44,5	38,33	7,62	3,17	6,90	5,15	0,22	5,60
	Lente	11,5	6,89	7,28	1,44	13,96	31,33	0,00	6,09
	Difficile	31,8	3,40	3,95	1,72	8,72	41,21	0,00	8,01
	Formation	12,2	6,57	7,59	2,64	4,80	17,38	0,00	28,03
	Total	100	19,72	6,41	2,45	8,03	21,13	0,10	9,15

Source : Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

L'obtention ou la non-obtention du diplôme préparé est aussi un indicateur intéressant. Pratiquement tous les enquêtés qui ont préparé le Brevet de Technicien Supérieur l'ont obtenu. C'est donc pour celles et ceux qui préparaient le Baccalauréat d'une part et pour celles et ceux qui préparaient des CAP, BEP, BEPC d'autre part que l'on peut faire la différence.

Tableau 4 – Influence des niveaux et des diplômes sur la typologie

Hommes	Niveau 3	Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6
Diplôme	oui	oui	non	Oui	non	non
Insertion rapide	88,1	74,6	67,0	59,6	52,5	10,7
Insertion lente	8,4	18,4	20,2	25,6	28,7	35,7
Formation longue	3,5	7,0	12,8	6,8	8,4	32,2
Insertion chaotique	0,0	0,0	0,0	8,0	10,4	21,4

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Femmes	Niveau 3	Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6
Diplôme	oui	oui	non	Oui	non	non
Insertion rapide	78,7	54,2	42,8	48,8	34,6	27,3
Insertion lente	11,1	17,7	23,6	11,5	12,8	0,0
Formation longue	4,8	13,1	11,8	12,9	9,5	18,2
Insertion chaotique	3,5	10,9	15,0	15,7	22,8	18,2
Inactivité	1,9	4,1	6,8	11,1	20,3	36,3

Source : Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Chez les hommes du niveau Bac, 74,6 % de ceux qui l'ont obtenu sont dans la classe d'insertion rapide alors qu'on y trouve seulement 67 % de ceux qui ne l'ont pas obtenu. De même on trouve dans la classe d'insertion rapide 59,6 % de ceux qui ont obtenu un CAP, un BEP ou un BEPC et seulement 52,5 % de ceux qui préparaient ces mêmes diplômes mais ne les ont pas obtenus. 54,2 % des femmes qui ont eu le Baccalauréat connaissent une insertion rapide alors qu'elles ne sont que 42,8 % si elles ne

l'ont pas obtenu. Elles sont 48,8 % de celles qui ont obtenu le CAP, le BEP ou le BEPC et 34,6 % de celles qui ont préparé le diplôme sans l'obtenir. Inversement, le fait d'avoir le Baccalauréat fait passer de 18,4 % à 20,2 % la proportion des hommes qui se classent en insertion lente et de 17,7 % à 23,6 % la proportion des femmes qui connaissent le même sort. Le diplôme renforce les chances d'insertion professionnelle rapide, l'effet est systématique quel que soit le sexe et le niveau de diplôme.

3. Situation au moment de l'enquête (juillet 1997)

La dernière étape représente, selon les cas, le dernier emploi ou la dernière période sans emploi ou le service militaire s'il est en cours au moment de l'enquête. Bien entendu on y trouve une forte proportion d'emplois stables dans les classes d'insertion rapide, beaucoup plus importante que dans les classes d'insertion lente. Ceci était attendu. Il est remarquable en revanche de voir la place que tiennent les emplois sur statut à durée déterminée ou les emplois intérimaires, moins par leur fréquence que par leur durée et ce dans les classes d'insertion rapide. L'intérim pour les hommes non bacheliers atteint une durée moyenne de 36 mois et représente plus de 14 % des situations, ce qui est considérable.

Tableau 5 – Description de la dernière étape au moment de l'enquête (juillet 1997) – Hommes

Niveaux Classes d'insertion	Hommes de niveau Bac et plus				Hommes de niveau inférieur au Bac			
	Rapide		Lente		Rapide		Lente	
	%	Durée	%	Durée	%	Durée	%	Durée
Emploi stable	82,7	36,1	44,3	21,3	69,6	36,4	40,7	21,2
CDD	3,4	24,3	16,3	10,4	8,7	13,8	8,6	10,0
Intérim	7,9	25,4	14,4	7,1	14,0	36,2	15,9	13,0
Autre contrat	2,2	19,1	7,7	13,7	1,8	15,5	7,9	14,1
Sans emploi	3,8	3,4	17,3	10,2	5,9	6,4	23,7	7,8
Service national	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	6,4

Tableau 6 – Description de la dernière étape au moment de l'enquête (juillet 1997) – Femmes

Niveaux Classes d'insertion	Femmes de niveau Bac et plus				Femmes de niveau inférieur au Bac			
	Rapide		Lente		Rapide		Lente	
	%	Durée	%	Durée	%	Durée	%	Durée
Emploi stable	82,9	43,2	26,1	22,3	74,2	45,8	30,0	18,4
CDD	8,6	29,4	10,4	11,6	7,5	32,3	11,4	6,7
Intérim	3,9	33,2	2,8	12,3	5,0	31,2	1,8	7,0
Autre contrat	1,5	32,6	11,3	15,5	4,0	33,8	22,0	15,7
Sans emploi	3,1	3,4	49,4	15,5	9,3	5,6	34,8	3,9

Source : Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Nous obtenons donc dans cette enquête confirmation et renforcement de ce que laissait entrevoir la précédente, la flexibilité augmente par le recours aux statuts instables et ceci peut être compatible avec une insertion rapide.

4. Intérim, CDD, emplois à temps partiel

Les moyennes pouvant être trompeuses, regardons en particulier la population des jeunes qui ont connu l'intérim. La différence entre les classes d'insertion rapide et les classes d'insertion lente réside dans le fait que le nombre moyen de missions effectuées est un peu plus faible dans les premières que dans les secondes. Parallèlement, les missions sont en moyenne plus longues. Dans l'enquête précédente de 1993 pour les sortants de 89, seuls 30 % des hommes et 10,3 % des femmes connaissent l'intérim parmi les jeunes de niveau inférieur au Bac ; parmi ceux-ci, le temps en intérim était respectivement de 10,2 et 8,4 mois.

Tableau 7 – L'intérim

Groupes	Hommes de niveaux Bac et plus		Hommes de niveaux inférieur au Bac		Femmes de niveaux Bac et plus		Femmes de niveaux inférieur au bac	
	Rapide	Lente	Rapide	Lente	Rapide	Lente	Rapide	Lente
Inscription % de jeunes ayant connu l'intérim	43,3	41,0	39,8	41,2	24,8	25,3	13,9	16,7
<i>Parmi les jeunes ayant connu l'intérim</i>								
Temps moyen passé en intérim	15,6	11,2	27,5	16,3	16,3	9,8	22,83	8,64
Nombre moyen de missions	1,64	2,16	1,58	1,67	1,28	1,52	1,30	2,29

Source : Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Dans les classes d'insertion rapide, l'intérim est plus souvent suivi d'un emploi, stable ou instable, que dans les classes d'insertion lente. Là l'intérim débouche plus souvent sur du chômage. Pour les garçons, l'intérim est aussi utilisé comme emploi d'attente avant le service national.

À ce niveau il n'est pas possible de confirmer si l'intérim que l'on rencontre dans la première classe est utilisé par l'employeur à des fins de sélection alors que dans les autres classes il s'agirait plutôt d'un statut transitoire comparable au CDD et aux autres contrats ou même d'un statut utilisé de manière systématique, la durée des missions est en effet relativement longue.

On observe un phénomène assez semblable avec les Contrats à durée déterminée. Les différences sur les temps sont cependant moins accentuées que pour l'intérim.

Tableau 8 – Les contrats à durée déterminée

Groupes	Hommes de niveaux Bac et plus		Hommes de niveaux inférieur au Bac		Femmes de niveaux Bac et plus		Femmes de niveaux inférieur au bac	
	Rapide	Lente	Rapide	Lente	Rapide	Lente	Rapide	Lente
Inscription % de jeunes ayant connu au moins un CDD	42,6	51,8	37,3	43,9	45,8	55,0	33,7	52,6
<i>Parmi les jeunes ayant connu un CDD</i>								
Temps moyen passé en CDD	15,2	13,4	14,6	12,9	19,0	12,2	22,6	13,8
Nombre moyen de CDD	1,65	1,68	1,65	1,82	1,77	1,76	1,37	2,44

Source : Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

En ce qui concerne le temps partiel, il est clair qu'il concerne surtout les femmes, même s'il peut être marginalement imposé aux hommes de la classe d'insertion lente. Il y a toujours plus de temps partiel dans les classes d'insertion lente que dans les classes d'insertion rapide. C'est donc un statut qui se combine le plus souvent avec le chômage, les stages, l'inactivité, etc. Le temps partiel subi atteint même plus de la moitié du temps total en emploi pour les femmes de niveau inférieur au Bac ayant une insertion lente.

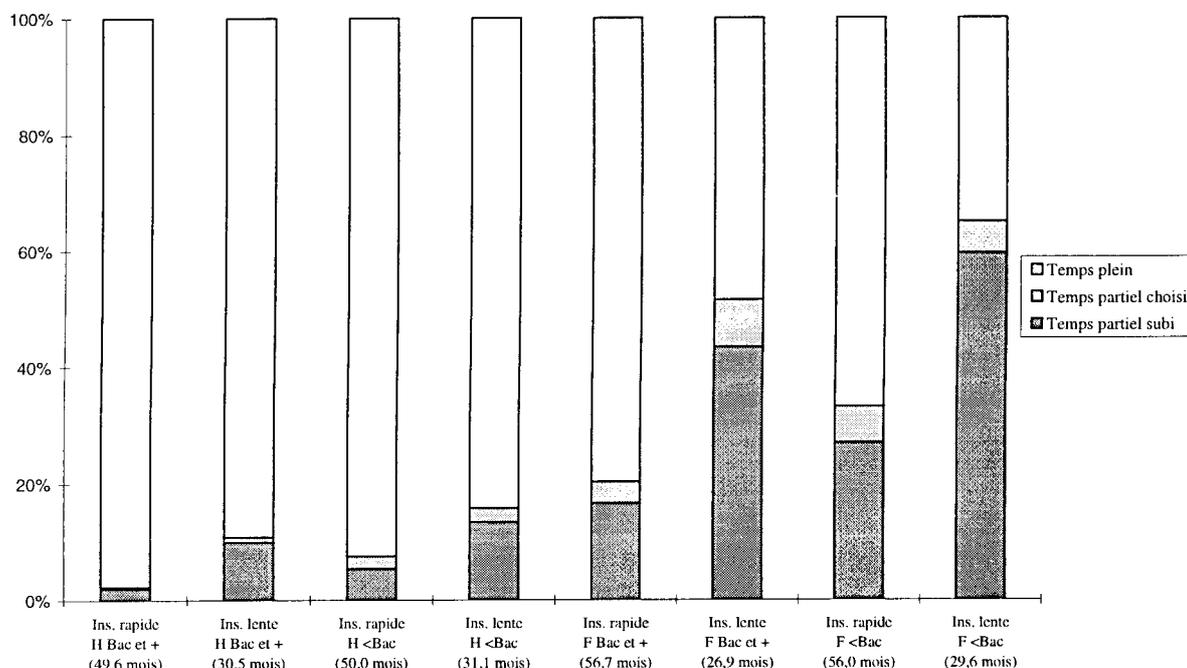
L'un des résultats saillants de cette première analyse est la place que prennent les contrats à durée déterminée et l'intérim dans les parcours d'insertion. Les CDD concernent plus les femmes que les hommes et l'intérim plus les hommes que les femmes mais dans les deux cas, ces contrats sont plus fortement présents chez ceux qui connaissent une insertion lente que chez les autres. Simplement les CDD comme les contrats d'intérim sont en moyenne plus longs lorsque l'insertion est rapide que lorsqu'elle est plus difficile. Ils débouchent aussi plus souvent sur des CDI. Il se confirme ainsi que deux modes d'utilisation de la flexibilité se développent : d'une part certains employeurs utilisent les contrats à durée déterminée ou l'intérim comme moyen de sélectionner des salariés qu'ils vont stabiliser ensuite, d'autre part ces types de contrat servent aussi à rendre plus flexible, voire à extérioriser la gestion de la main-d'œuvre. Même après cinq ans sur le marché du travail, les hommes qui connaissent la meilleure insertion sont encore pour plus de 10 % d'entre eux en intérim.

Tableau 9 – Temps pleins, temps partiels (en mois)

Groupe	Insertion	%	Temps partiel choisi	Temps partiel subi	Temps plein	Temps travail non précisé	Nombre de mois en emploi
Hommes Bac et plus	Rapide	76,1	0,13	0,89	43,53	5,03	49,57
	Lente	16,3	0,23	2,56	22,98	4,74	30,51
	Formation	9,7	0,36	2,53	17,45	2,66	23,00
	Total	100	0,16	1,29	38,20	4,80	44,45
Hommes Inférieur au Bac	Rapide	55,5	0,87	2,17	37,39	9,57	50,00
	Lente	26,9	0,64	3,61	22,66	4,25	31,12
	Difficile	9,3	0,91	2,13	13,42	2,10	18,55
	Formation	8,3	0,30	2,77	10,28	3,12	16,46
Total	100	0,77	2,60	28,94	6,91	39,21	
Femmes Bac et plus	Rapide	61,5	1,94	8,69	41,63	4,38	56,65
	Lente	16,3	2,10	11,27	12,59	0,95	26,92
	Difficile	9,7	1,15	8,79	15,56	2,72	28,22
	Formation	12,5	0,41	6,31	17,53	3,45	27,69
Total	100	1,72	8,89	31,29	3,52	45,42	
Femmes Inférieur au Bac	Rapide	44,5	3,23	14,09	34,91	3,79	56,01
	Lente	11,5	1,53	16,76	9,87	1,42	29,57
	Difficile	31,8	1,09	7,60	8,11	0,98	17,78
	Formation	12,2	0,31	6,92	12,46	1,91	21,59
Total	100	2,00	11,46	20,77	2,40	36,61	

Source : Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Graphique 5 – Temps plein, temps partiel



Source : Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997

Le temps partiel touche principalement les femmes et il est le plus souvent subi. Pour celles qui connaissent des difficultés d'insertion, il atteint plus de la moitié du temps passé au travail.

L'enquête d'insertion sociale permet d'aborder de nombreux aspects de l'histoire individuelle et du mode de vie qui sont des indicateurs de capital humain ou social ou de manque de capital et qui peuvent ainsi être mis en relation avec l'insertion professionnelle. Systématiquement, nous utiliserons le fait d'être dans une classe d'insertion rapide comme indicateur d'insertion professionnelle favorable.

Le milieu familial, dans lequel on a été socialisé, est une première manière d'aborder cette question (Marry, 1983, Marry et al. 1995).

5. Influence du milieu familial

À partir des diplômes du père et de la mère, on construit le diplôme le plus élevé des parents. Le tableau 10 donne le pourcentage de jeunes dans la classe d'insertion rapide selon le diplôme des parents. Le diplôme des parents a peu d'influence pour les groupes de niveau Bac et plus ; par contre dans les groupes de niveau inférieur au Bac les enfants de non-diplômés sont moins nombreux que les enfants de diplômés à connaître une insertion rapide.

Tableau 10 – Influence du diplôme des parents sur l'insertion rapide (en %)

	Hommes Bac et plus	Hommes < Bac	Femmes Bac et plus	Femmes < Bac
Sans diplôme	71,0	46,1	62,1	31,1
CEP	83,2	56,1	56,7	51,3
CAP, BEP	70,3	58,4	68,8	42,2
Bac et plus	75,9	58,3	69,9	37,9
Ensemble	76,1	55,5	61,5	44,5

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Lecture : chez les hommes de niveau Bac et plus, 76,1 % sont dans la classe d'insertion rapide, les enfants de parents sans diplômes y sont à 71 %.

Considérant le fait que les parents aient ou non un emploi, on observe que quel que soit le groupe, si les deux parents ont un emploi, la proportion de jeunes en insertion rapide est plus élevée. Par contre si la mère n'a jamais travaillé, ce qui est le cas de 14 % des jeunes, cette proportion est plus faible dans tous les cas.

Tableau 11 – Influence de l'emploi des parents sur l'insertion rapide (en %)

	Hommes Bac et plus	Hommes < Bac	Femmes Bac et plus	Femmes < Bac
Les deux parents ont un emploi	78,5	61,4	66,9	50,1
Un seul parent a un emploi	72,1	53,4	55,3	41,5
Aucun parent n'a d'emploi	76,1	40,1	62,3	35,3
La mère n'a jamais travaillé	63,1	50,3	54,4	32,1
La mère a ou a eu un emploi	77,3	56,8	62,9	47,0
Ensemble	76,1	55,5	61,5	44,5

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997

Lecture : chez les hommes de niveau Bac et plus, 76,1 % sont dans la classe d'insertion rapide, les jeunes dont les deux parents ont un emploi y sont à 78,5 %, ceux dont la mère n'a jamais travaillé, à 63,1 %.

6. Histoire et caractéristiques individuelles

Examinons tout d'abord l'idée que certains événements vécus pendant la jeunesse peuvent influencer le cours de l'insertion professionnelle. Les données dont nous disposons ont été recueillies au moment de l'enquête c'est-à-dire en questionnant les jeunes adultes. Néanmoins les indicateurs concernant l'enfance et la vie familiale peuvent être considérés comme des informations sur le passé susceptible d'avoir eu une influence sur la suite de l'itinéraire individuel. La première série concerne donc des événements perturbateurs survenus durant la jeunesse.

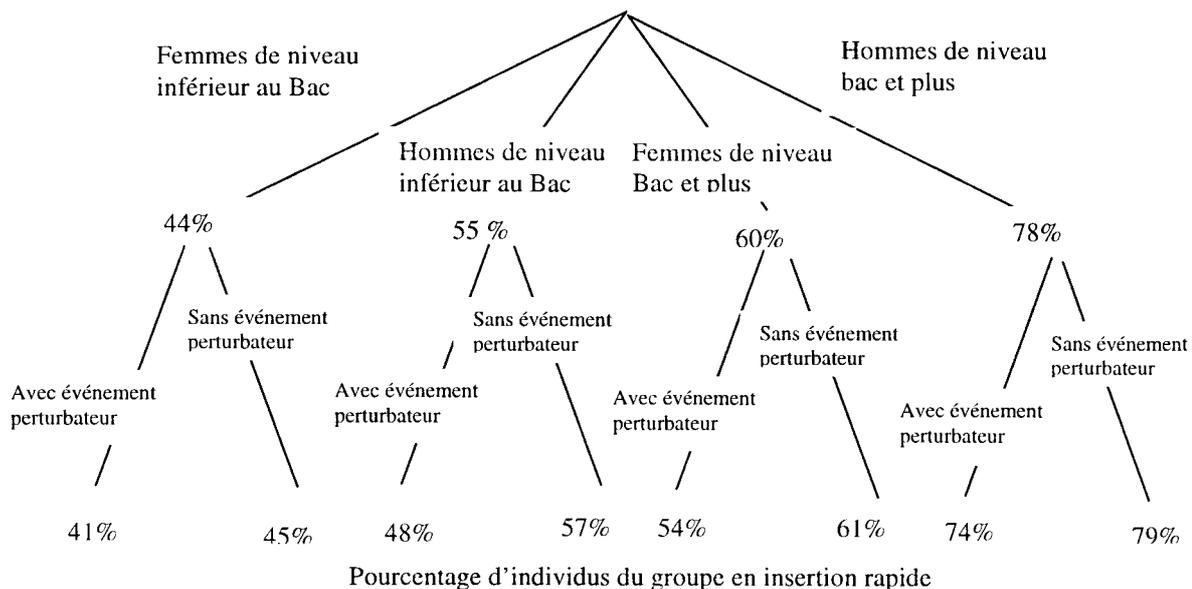
Tableau 12 – Événements perturbateurs pendant la jeunesse

	% de ceux qui ont connu l'événement	% parmi ceux qui ont une insertion rapide
L'un des parents au moins est inconnu	2,4	1,6 *
L'un des parents au moins est décédé	12,3	10,1 *
Les parents ont divorcé	12,6	11,9 *
L'un des parents s'est remis en couple ou remarié	9,8	9,5

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Malgré leur faible importance, ces différences sont le plus souvent statistiquement significatives, ce qui est signalé par une *. Nous ferons l'hypothèse que le fait d'avoir connu au moins l'un de ces événements constitue un handicap pour l'insertion professionnelle indépendamment du niveau scolaire obtenu.

Graphique 6 – Les traces du passé



Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Le graphique ci-dessus illustre les effets respectifs du sexe, du niveau d'instruction et des événements perturbateurs survenus dans l'enfance sur l'insertion professionnelle. L'arbre divise la population en quatre groupes, en fonction du sexe et du niveau d'instruction. À l'étage inférieur du graphique chaque groupe est à nouveau divisé en deux en fonction de l'existence d'événements familiaux perturbateurs survenus dans l'enfance. À l'extrémité de chaque branche de l'arbre figure le pourcentage de ceux qui connaissent une insertion professionnelle rapide. Il est clair que le sexe et le niveau d'instruction ont un effet déterminant alors que les événements perturbateurs n'introduisent que de faibles variations complémentaires. On pourrait même objecter à cette présentation que les événements familiaux ont aussi une influence sur la réussite scolaire et que les deux phénomènes sont indissociables. En fait une analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre que l'effet des événements survenus dans la famille dans l'enfance conserve un pouvoir d'explication autonome, même s'il est limité.

Le problème se pose de manière différente avec les indicateurs du comportement actuel. Le fait de consommer régulièrement de l'alcool ou d'avoir des tendances dépressives peut aussi bien être une cause qu'une conséquence des difficultés rencontrées sur le marché du travail. Où est la poule et où est l'œuf, on ne saura le dire mais il est néanmoins intéressant de voir comment les différents aspects de ce que l'on a appelé ici l'insertion sociale s'articulent avec l'itinéraire professionnel.

Nous avons sélectionné des caractéristiques ou des comportements qui sont liés significativement au fait d'avoir un itinéraire professionnel favorable (au sens où ils accompagnent une insertion rapide). Une mauvaise santé peut constituer un handicap, mais les problèmes de santé peuvent aussi être une conséquence des difficultés rencontrées pour trouver du travail ou des conditions de travail subies à un certain moment. Les symptômes que nous retenons et qui sont liés à la qualité de l'itinéraire professionnel sont signalés par une * :

Tableau 13 – Symptômes ressentis fréquemment

	% dans la population totale	% chez ceux qui ont une insertion rapide
Douleurs du dos	41,2	41,0
Maux de tête	29,4	26,8 *
Fatigue intense	25,9	25,1
Insomnie, nervosité	43,5	41,0 *
Anxiété, angoisse, peur de l'avenir	38,0	33,7 *
Sentiment de solitude, perte de confiance en soi, idée de suicide	22,3	18,4 *

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Parmi ce que l'on pourrait appeler les conduites à risque figurait le fait d'avoir conduit une voiture sans permis ou d'avoir conduit un véhicule non assuré mais ces comportements qui sont rares n'ont aucun lien avec la qualité de l'insertion professionnelle. Nous ne les avons donc pas retenus. En revanche, les suivants sont corrélés à l'insertion, en particulier l'usage de drogues douces est significativement lié à des difficultés d'insertion (l'usage de drogues dures concerne trop peu personnes pour qu'un effet puisse être décelé).

Tableau 14 – Conduites « à risque »

	% dans la population totale	% chez ceux qui ont une insertion rapide
Consommation régulière d'alcool	32,5	37,2 *
A déjà conduit en état d'ivresse	15,1	17,8 *
A déjà consommé des drogues douces	21,8	20,1 *
A déjà consommé des drogues dures	0,9	0,9

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

7. L'environnement immédiat

Les indicateurs de comportement qui vont être présentés ci-dessous sont eux aussi corrélés à la qualité de l'itinéraire professionnel, ce qui est une première démonstration du lien étroit qui existe entre les différentes facettes de l'existence, entre la réussite professionnelle et les habitudes de vie. L'étroitesse des liens avec la famille est de ce type. Compte tenu du fait qu'il s'agit là de comportements observés sur de jeunes adultes, notre hypothèse est plutôt que des liens très étroits manifestent peut-être un manque d'autonomie. Ils sont en effet corrélés négativement avec la réussite de l'insertion. On remarque une liaison négative particulièrement forte avec l'existence d'une aide financière du père ou de la mère.

Tableau 15 – Forme du lien avec la famille

	% dans la population totale	% parmi ceux qui ont une insertion rapide
Sorties toujours en famille	5,8	4,9 *
Contacts très fréquents avec le père	42,9	39,9 *
Contacts très fréquents avec la mère	52,1	45,9 *
Contacts très fréquents avec les frères et sœurs	30,1	24,9 *
Contacts très fréquents avec les Grands parents	5,0	4,3
Aide financière du père	16,7	11,8 *
Aide financière de la mère	19,5	13,4 *

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Des indicateurs d'indépendance sont également positivement liés à l'insertion.

Tableau 16 – Indicateurs d'autonomie

	% dans la population totale	% parmi ceux qui ont une insertion rapide
Posséder un chéquier	78,6	85,8 *
Posséder une carte de crédit	65,2	71,9 *
Être titulaire du permis de conduire	88,5	95,3 *
Lire des journaux mensuels ou hebdomadaires	72,6	75,4 *
Être inscrit sur les listes électorales	82,7	85,3 *
Avoir voté aux dernières élections	67,8	71,3 *

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Ici c'est le permis de conduire qui fait apparaître la liaison la plus forte.
Enfin nous retiendrons des indicateurs de sociabilité.

Tableau 17 – Sociabilité

	% dans la population totale	% parmi ceux qui ont une insertion rapide
A passé les dernières vacances avec des copains	11,1	11,3
Sort parfois au restaurant	80,8	87,7 *
Est reçu chez des amis ou reçoit des amis	89,2	91,9 *
Est adhérent d'une association au moins	24,4	27,4 *
Pratique un sport non individuel	8,0	17,0 *

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Les sorties au restaurant constituent, toutes choses égales par ailleurs, l'indicateur le plus significatif.

Nous avons construit un indice de solitude fondé sur l'absence de toute sortie et sur le sentiment de ne pouvoir attendre d'aide de personne. Au regard de cet indice 27,8 % vivent de manière solitaire, ils sont 20,8 % parmi ceux qui connaissent une insertion rapide (*).

8. Insertion sociale et insertion professionnelle

Ces indicateurs ont été combinés, le plus souvent par simple agrégation, pour former des indices de mesure du degré auquel l'individu est concerné par telle caractéristique.

On produit ainsi :

- un indice de conduites à risques,
- un indice d'attachement à la famille,
- un indice de problèmes de santé (symptômes),
- un indice de solitude,
- un indice d'autonomie,
- un indice de sociabilité.

Tous sont liés à la qualité de l'itinéraire d'insertion, sauf l'indice de conduite à risque que nous abandonnerons désormais.

Les effets sont présentés ci-dessous sous une forme résumée, c'est-à-dire que les indices y sont dichotomisés. Dans chaque case est indiqué le pourcentage de jeunes de la catégorie ainsi définie qui connaissent une insertion rapide. Les différences les plus significatives sont présentées par des chiffres en gras.

Tableau 18 – Relation entre les indicateurs d'insertion sociale et l'insertion rapide en fonction du sexe et du niveau d'instruction

		Femmes avec Bac	Femmes sans Bac	Hommes avec Bac	Hommes sans Bac
Attachement à la famille	Fort	56	42	70	49
	Faible	64	52	86	65
Sociabilité	Forte	70	48	76	60
	Moins forte	56	44	80	52
Solitude	Oui	41	34	78	41
	Non	65	50	78	61
Autonomie	Forte	64	52	79	65
	Moins forte	45	37	76	44
Symptômes	3 et plus	59	33	72	44
	Moins de 3	60	50	79	57
En moyenne		61	44	76	55

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Note de lecture : Chez les hommes de niveau Bac et plus, 70 % de ceux qui ont un attachement fort à la famille sont en insertion rapide alors qu'ils sont 86 % de ceux qui ont un attachement faible.

Les indicateurs, on le voit, ne sont pas liés à l'insertion de la même manière, suivant le sexe. Les indicateurs d'insertion sociale ajoutent peu à la prédiction de la réussite des hommes de niveau supérieur au Baccalauréat. Les indicateurs de solitude, d'autonomie et de sociabilité jouent pour les femmes bachelères, mais ces indicateurs se révèlent réellement prédictifs pour les hommes et les femmes non bacheliers.

En conclusion, lorsque le niveau d'instruction est supérieur au Baccalauréat et plus encore pour les hommes que pour les femmes, les autres aspects de la vie sociale ont assez peu d'effet prédictif sur la réussite de l'insertion professionnelle. En revanche, lorsque le niveau d'instruction est inférieur au Baccalauréat ces derniers prennent de l'importance, plus encore pour les hommes que pour les femmes.

Cette importance déterminante du niveau d'instruction incite à pousser l'analyse en raffinant les classes et en prenant en compte le fait d'avoir ou de n'avoir pas obtenu le diplôme. Ce dernier élément renvoie à l'utilisation que les entrepreneurs font du diplôme comme signe d'une aptitude à rechercher une certaine forme d'accomplissement.

On a vu l'importance du diplôme sur l'insertion professionnelle, on retrouve les mêmes régularités sur les indicateurs d'insertion sociale. Chez les femmes en insertion lente, entre celles qui ont obtenu le Baccalauréat et celles qui l'ont préparé sans l'obtenir, on passe de 27,7 % à 38,2 % pour l'indice de solitude, de 20 % à 26 % pour l'enfance perturbée, de 72,3 % à 64,7 % pour l'autonomie de 23,1 % à 11,8 % pour la sociabilité. L'indice concernant les symptômes de mauvaise santé passe de 21,5 % à 32,4 %. Dans les mêmes conditions (niveau Bac, insertion lente) pour les hommes on passe de 17,2 % à 15 % pour la solitude, de 20,7 % à 25 % pour l'enfance perturbée, de 86,2 % à 60 % pour l'autonomie et de 51,7 % à 40 % pour la sociabilité, de 27,6 % à 5 % pour les symptômes.

On trouve le même type de résultat lorsqu'on passe aux personnes en insertion rapide ou lorsqu'on regarde le niveau BEP, CAP, BEPC : le fait d'avoir le diplôme plutôt que de ne pas l'avoir fait diminuer le niveau sur les indices « handicapants » (solitude, enfance perturbée, symptômes de mauvaise santé dépendance de la famille) et le fait augmenter sur les indices « valorisants » (autonomie, sociabilité).

On se trouve ainsi devant un phénomène très complexe : l'insertion professionnelle et l'insertion sociale sont liées entre elles et dépendent l'une comme l'autre, du sexe, du niveau d'instruction et du fait d'avoir ou de n'avoir pas obtenu les diplômes que l'on a préparés.

Pour chercher une conclusion plus simple, nous avons eu recours à une modélisation statistique qui met en compétition toutes ces caractéristiques individuelles et permet d'extraire celles qui sont les plus significatives pour prédire une insertion rapide. Le niveau d'études et le fait d'avoir ou ne pas avoir le diplôme sont les variables essentielles. Les indices d'autonomie, de solitude et de dépendance de la famille ainsi que les symptômes de mauvaise santé conservent un certain pouvoir explicatif. Parmi les indicateurs qui concernent l'insertion sociale, chez les hommes c'est la dépendance de la famille qui est le plus discriminant et chez les femmes c'est la solitude. Ces résultats sont d'autant plus nets que le niveau d'instruction est plus faible.

9. Les opinions des jeunes

9.1. Opinions sur le parcours et l'avenir professionnels

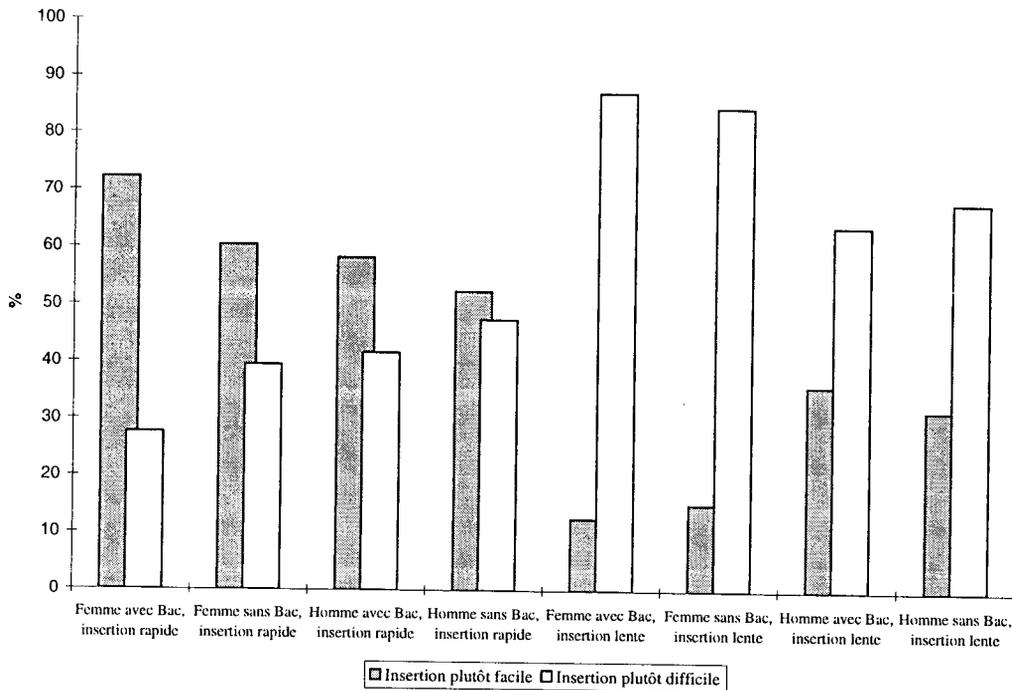
À la fin de l'enquête, il était posé aux jeunes quelques questions leur demandant leur opinion sur leurs parcours professionnel ainsi que leur avenir. Le tableau 19 résume les réponses. Quelques éléments saillants sont illustrés graphiquement.

Tableau 19 – Opinions sur le parcours et l'avenir professionnels

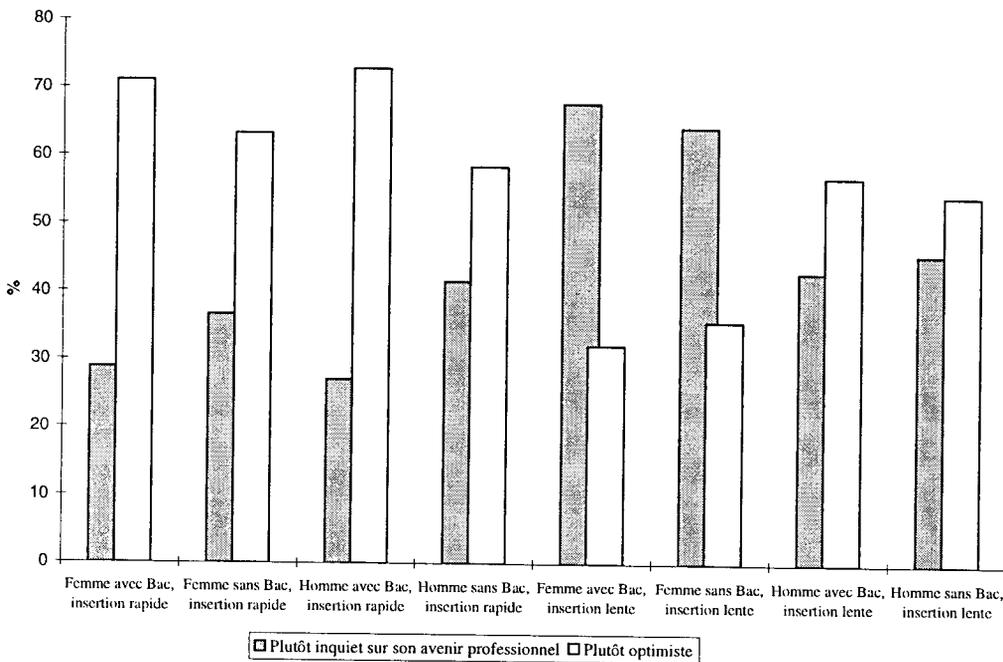
Groupe	Hommes Niveau Bac et plus		Hommes Niveau < Bac		Femmes Niveau Bac et plus		Femmes Niveau < Bac	
	rapide	lente	rapide	lente	rapide	lente	rapide	lente
Insertion								
Parcours professionnel depuis la fin des études :								
Très facile ou plutôt facile	58,3	36,0	52,5	31,8	72,3	12,6	60,5	15,2
Très difficile ou plutôt difficile	41,7	64,0	47,5	68,2	27,7	87,4	39,5	84,8
Votre situation professionnelle :								
vous convient	71,2	62,5	70,1	50,8	78,8	43,5	73,6	49,7
ne vous convient pas	28,8	37,5	29,9	49,2	21,2	56,5	26,4	50,3
Vous diriez que votre formation initiale est :								
plutôt un atout	87,8	74,9	82,7	76,0	83,4	64,7	87,9	70,0
plutôt un handicap	6,8	23,4	11,0	19,3	8,8	27,6	10,4	24,3
Ne veut pas répondre	5,4	1,7	6,3	4,7	2,8	7,7	1,7	5,7
Comment voyez-vous votre avenir professionnel :								
plutôt inquiet	27,1	43,0	41,6	45,7	28,9	67,8	36,7	64,3
plutôt optimiste	72,9	57,0	58,4	54,3	71,1	32,2	63,3	35,7

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997/

Opinion sur l'insertion en fonction du sexe, du niveau d'instruction et de la rapidité de l'insertion



Opinion sur l'avenir professionnel, en fonction du sexe, du niveau d'instruction et de la rapidité de l'insertion



Il est assez remarquable de voir que sauf pour les femmes bachelières, seulement 50 à 60 % des jeunes, et ceci dans les classes d'insertion rapide, jugent leur parcours facile ou très facile. Dans ces mêmes classes d'insertion rapide, ceux qui jugent leur parcours difficile ou très difficile sont plus de 30 % et atteignent 47 % pour les hommes non bacheliers. Ces chiffres nous laissent penser que l'aspiration demeure malgré l'évolution des pratiques sur le marché le Contrat à durée indéterminée non remis en question. Dans ces conditions c'est plutôt l'expression d'un niveau de frustration relative que l'on observe là.

En ce qui concerne l'attitude générale, les hommes restent majoritairement optimiste, quelle que soit leur situation alors que les femmes en difficulté d'insertion se déclarent en majorité inquiètes.

9.2. Les attitudes à l'égard de l'emploi

L'enquête proposait tout d'abord trois dilemmes aux jeunes :

- préfèrent-ils un emploi plus stable et moins bien rémunéré ou un emploi moins stable mais mieux rémunéré,
- préfèrent-ils un emploi avec plus de temps libre et moins bien rémunéré à un emploi avec moins de temps libre mais mieux rémunéré,
- préfèrent-ils un emploi plus intéressant et moins bien rémunéré ou un emploi moins intéressant mais mieux rémunéré ?

Ensuite il leur était demandé :

- s'ils accepteraient éventuellement un emploi sous-qualifié,
- s'ils accepteraient de travailler de nuit,
- s'ils accepteraient de travailler le dimanche,
- s'ils accepteraient de faire une formation qui ne corresponde pas à leur formation initiale.

Voici les résultats par groupe.

Tableau 20 – Les attitudes à l'égard du travail en fonction du sexe et du niveau d'instruction

	Femmes > Bac	Femmes < Bac	Hommes > Bac	Hommes < bac	Ensemble
Stabilité	95 ++	88	89	87 -	90
Temps libre	80 ++	72	69	63 --	70
Intérêt du travail	95 ++	89 -	92	90 -	92
Emploi sous qualifié	79	74	74	89 -	73
Travail de nuit	48 --	57 --	79	88 ++	71
Travail le dimanche	50 --	60 -	66	75 ++	65
Formation	93 ++	81 --	90 +	85 -	87

Source : Insee Rouen, Enquête Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-normands, 1997.

Lecture : 95 % des femmes de niveau Bac et plus ont déclaré préférer un emploi stable à un emploi mieux payé. Ce pourcentage est significativement supérieur à la moyenne de cette catégorie (90 %).

Ces résultats éclairent les précédents sur les indices d'insertion sociale. Les femmes bachelères ou de niveau équivalent privilégient les conditions de travail et l'intérêt de celui-ci. Pour autant elles ne refusent pas d'investir en formation. Le travail est une voie d'accomplissement qui doit rester compatible avec la vie hors travail. Les indicateurs de sociabilité et d'autonomie étaient discriminants dans ce groupe. Les femmes non bachelères sont également préoccupées par les conditions de travail mais on remarque qu'elles ne recherchent pas particulièrement l'intérêt du travail.

En ce qui concerne les hommes, les non-bacheliers sont strictement centrés sur le revenu du travail et ils sont prêts à accepter des conditions pénibles. La formation n'est pas pour eux un enjeu. Leur attitude volontariste d'investissement dans le travail se confirme. C'est dans cette catégorie que les symptômes d'insertion sociale se sont révélés les plus discriminants.

10. Conclusions

La réussite scolaire détermine très largement l'insertion professionnelle et la non-réussite scolaire handicape ceux et celles qui en sont victimes. Les jeunes sont généralement conscients des difficultés qu'ils rencontrent mais les opinions pessimistes qu'émettent même les plus favorisés sur la difficulté de leur insertion reflètent peut-être plus un climat que leurs chances relatives réelles.

Les événements perturbateurs survenus dans l'enfance conservent un effet, surtout chez les femmes de niveau supérieur au Bac et chez les hommes de niveau inférieur au Bac. Une ambiance

familiale perturbée s'ajoute aux difficultés scolaires pour hypothéquer les chances d'insertion professionnelle.

D'une manière générale le marché du travail avantage les hommes sur les femmes. Cependant celles qui ont réussi à l'école expriment des opinions qui indiquent qu'elles ont le sentiment d'avoir pris sur leur destin. Elles peuvent choisir dans une certaine mesure leur mode de vie.

Les hommes qui n'ont pas le Baccalauréat sont, eux, dans une situation de lutte pour l'insertion. Ils jouent toutes leurs cartes et leurs chances d'insertion sont plus sensibles à la santé, à leur aptitude à se rendre autonomes, à leur sociabilité. Il en va de même pour les femmes mais beaucoup sont dans une situation vraiment difficile sur le marché du travail.

On reste surpris devant le nombre de ceux qui se disent prêts à accepter des conditions de travail difficiles. 73 % en moyenne accepteraient un travail déqualifié, 71 % sont prêts à accepter le travail de nuit. L'image globale est donc celle d'une attitude très volontariste de lutte pour l'insertion.

La réussite scolaire place les hommes en situation relativement facile qui fait que leurs autres caractéristiques n'apparaissent pas discriminantes. La même réussite scolaire ne donne pas tout à fait les mêmes chances aux femmes et l'on voit apparaître l'effet des autres facettes de la personne. L'absence de réussite scolaire contraint les hommes à faire feu de tout bois ce qui transparait dans l'importance que prennent leurs autres caractéristiques. Ceci est vrai également pour les femmes mais leurs chances ne sont pas égales et elles sortent aussi plus souvent du marché du travail.

Alain Degenne, Marie-Odile Lebeaux

Lasmas-Institut du Longitudinal, CNRS
Maison de la Recherche en Sciences Humaines
Université de Caen, Esplanade de la Paix
14032 Caen cedex

Tél. : 02 31 56 62 01, Fax : 02 31 56 62 06

e-mail : degenne@mrsh.unicaen.fr, lebeaux@mrsh.unicaen.fr

Bibliographie

Degenne A., Fournier I., Marry C., Mounier L., 1991, Les relations sociales au cœur du marché du travail, *Sociétés Contemporaines*, 5, 75-98.

Marry C., 1983, Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers, *Formation-Emploi*, 4, 3-15.

Marry C., Fournier-Mearelli I., Kieffer A., 1995, Activité des jeunes femmes : héritages et transmissions, *Économie et Statistique*, n° 283-284, 3/4, p. 67-79.

Les permanents salariés des associations intermédiaires : des trajectoires professionnelles marquées par des ruptures

Bernard Balzani

Introduction

Depuis plus de dix ans maintenant, les Associations Intermédiaires¹ participent à la lutte contre la précarité et les exclusions. Elles répondent, de façon plus ou moins explicite selon leurs origines, leurs histoires, à une vocation de solidarité active envers les exclus. L'objet de ces structures est de contribuer à l'insertion sociale et professionnelle de populations fragilisées par le chômage, très souvent de longue durée, ou dans un statut d'inactifs précaires.

L'action de ces structures consiste à procéder à leur embauche et à leur mise à disposition auprès de personnes physiques ou morales, à titre onéreux, pour des activités qui ne sont pas déjà assurées par l'initiative privée ou par l'action des collectivités publiques ou des organismes bénéficiant des ressources publiques².

Ces exclus sont définis principalement par leur mise hors du droit au travail. Par le jeu économique des entreprises, relayé par l'État, certains individus se voient conduits aux marges du salariat et tenus à distance des emplois « classiques » (Meyer, 1999). Le principe du droit au travail, inscrit dans le préambule de la Constitution française est toujours « repoussé ».

Le présent article se propose de repérer et préciser la diversité des trajectoires des permanents et des logiques internes aux structures d'insertion par l'activité économique³ concernant les conditions d'accès à l'emploi. Les différentes dimensions de la vie d'un individu et leurs interpénétrations dans le quotidien du salarié soulignent un ensemble de questions (répartition des temps, stratégies de mobilité et de mobilisation, définition des frontières, ...) dont nous tenterons de préciser certains dimensions dans notre communication.

Notre réflexion s'appuie sur un ensemble de travaux de recherche pluridisciplinaires dont une réponse⁴, en cours, à l'appel à projets de recherche de la MIRE : « Produire les solidarités : la part des Associations ». Le contrat de recherche Céreq porte sur l'analyse du processus de professionnalisation

1. La loi n° 87-39 du 27 janvier 1987, art. 19 (J.O. du 28-01-87) portant sur diverses mesures d'ordre social reconnaît officiellement la structure « Association Intermédiaire ». Philippe Séguin, ministre des Affaires sociales et de l'Emploi, disait que ces actions d'insertion par l'économique « pourraient constituer les fondements d'une insertion sociale et professionnelle réussie » (Autes, 1996, p. 21). Il a introduit le terme de « petit boulot » et officialiser des pratiques de mise en relation [de] personnes qui viennent à l'association en quête de ressources, car au chômage, et les personnes membres ou proches de cette association, qui veulent bien payer les heures de travaux qu'elles peuvent avoir à faire effectuer chez elles, et qui devant la situation locale du chômage, cherchent à en faire bénéficier des personnes sans perspectives (extrait de la monographie d'une Association Intermédiaire enquêtée, p. 3). En effet, au départ, avant la Loi, l'association ne faisait que se rencontrer des demandeurs d'emploi, et des fournisseurs de petites tâches, créant ainsi, comme le précise Madame ... (directrice), du travail au noir.

2. Ce sont un décret en date du 30 avril 1987 et deux arrêtés du 4 mai de la même année qui vont définir et arrêter le fonctionnement des Associations Intermédiaires.

3. Cette expression qualifiée de « prénotation » par de nombreux auteurs est entendue dans le sens qu'elle [...] s'adresse à des sujets sociaux, catégorisés comme individus « en difficulté » selon les normes dominantes d'une société ; ceux-ci, à travers les contraintes d'une situation de travail rémunéré dans des organisations économiques souvent spécifiques, font l'apprentissage sur le tas – et sous l'encadrement professionnel et pédagogique de « tuteurs » – de normes de civilité et plus largement de socialisation comme de « savoirs pratiques » ou « professionnels ». [...] (Eme, 1998)

4. Le projet de recherche du Céreq s'intitule « La professionnalisation des permanents des Associations Intermédiaires : de la solidarité citoyenne à l'emploi qualifié ».

en cours à partir de quatorze monographies d'Associations Intermédiaires retenues, réparties sur les trois régions étudiées⁵.

Nous nous sommes intéressés en particulier à la trajectoire des permanents salariés qui constituent le noyau actif de ces structures⁶. Dans ce cadre, nous nous sommes interrogés sur les effets de cette situation de mobilité relative qui engendre des périodes de transition diverses, marquées par des temps de chômage ou d'inactivité « contrainte » et des temps d'emplois dans des statuts précaires ou des formes institutionnelles aidées. Ces diverses situations professionnelles ou d'inactivité agissent sur les conditions d'existence des personnes (différenciation des temps sociaux, notamment) et inversement produisent des effets sur les conditions d'accès à l'emploi ou le maintien dans celui-ci (mobilité insuffisante, entre autres).

1. Une diversité de pratiques professionnelles et institutionnelles

Les difficultés d'insertion professionnelle de ces personnes exclus du marché du travail ont conduit les pouvoirs publics à établir des statuts d'emplois dérogatoires aux réglementations classiques qui régissent le droit du travail en France (Balzani, 1999a). Des aménagements sont en conséquence envisagés pour répondre aux situations des personnes privées durablement d'emploi, créant ainsi une période de transition plus ou moins durable et organisée⁷ (Rose, 1996).

La question soulevée pose celle des transformations en cours de la société salariale. L'évolution actuelle des formes d'emploi, comme catégories centrales du salariat, soulève la question de la définition du salariat, de ses formes de structuration et de ses mutations. La question n'est pas seulement abstraite car le processus que représente le salariat nécessite que soient précisés ses modes actuels de recomposition et nous interroge sur l'émergence possible d'un nouveau salariat⁸.

1.1. Des structures diversifiées et complexes

Les Associations Intermédiaires ont ainsi été organisées, non pour la création de leurs propres activités, mais ont été orientées vers la mise à disposition de chômeurs auprès de tiers⁹ (Dumoustier, 1998). L'observation de ces structures (dans le cadre de nos travaux) fait apparaître de multiples objectifs inscrivant de fait une diversité dans le panorama des structures de l'insertion par l'économie (Sauvage, 1995, p. 187).

5. Cinq structures en Lorraine, quatre en Provence-Alpes-Côte-d'Azur et cinq en Pays-de-Loire ont fait l'objet de nos investigations. Pour mémoire, nous avons procédé à une analyse diachronique. Notre objectif étant de reconstituer l'histoire de l'association, l'évolution de ses choix stratégiques et ses modes d'organisation, notamment en termes d'emploi permanent et de professionnalisation et à leur donner sens.

6. Nous n'oublions pas la place prépondérante qu'occupent les dirigeants associatifs, bénévoles par définition dans ce type de structure et que l'on peut également présenter sous le vocable de « permanent » car ils sont de plus en plus présents, dans le quotidien des activités de la structure. Nous n'ouvrons pas un débat, certes intéressant, mais qui n'a pas sa place ici, du rapport parfois ambigu entre permanent salarié et bénévole, au sein du monde associatif.

7. J. Rose précise sur cette question que « [...] la transition peut également être considérée comme une forme nouvelle de mise au travail et d'utilisation de la réserve de main-d'œuvre, comme une forme singulière de gestion des relations entre formation et emploi, comme un outil de transformation des rapports au travail et un mode singulier d'inscription des personnes dans des rapports de travail et d'emploi en pleine mutation. [...] ».

8. Nous reprenons à notre compte l'hypothèse développée par l'unité de recherche selon laquelle le mouvement historique de salarisation n'est pas interrompu mais qu'elle a *désormais atteint dans tous les pays développés un niveau fort élevé qui pose de façon inédite les problèmes de gestion sociale des mobilités, de conduite des mouvements d'appel-rejet de la main-d'œuvre, de catégorisation des populations, de modes de reconnaissance sociale du travail* (Rapport scientifique 92-96, p. 82).

9. D. Dumoustier rappelle que les Associations Intermédiaires « ont été initiées par des associations d'aide aux chômeurs soucieuses d'offrir à des chômeurs en fin de droit un quota d'heures de travail qui leur permet de conserver leurs droits à l'indemnisation » (1998, p. 53).

1.1.1. Une diversité présente dès la création des Associations Intermédiaires

La présentation des trois objets statutaires à leur création ainsi qu'à l'obtention de l'agrément de l'État¹⁰ illustre parfaitement l'idée de la diversité des pratiques :

- l'Association Intermédiaire participe à l'accueil des personnes dépourvues d'emploi et éprouvant des difficultés de réinsertion,
- elle contribue à l'information des entreprises et des collectivités locales sur les mesures de formation professionnelle et d'insertion,
- elle accompagne et suit des itinéraires d'insertion.

Ce principe de diversité, riche de possibilités d'action dans le principe, gomme de plus en plus la vocation de solidarité active envers les exclus. Les évolutions économiques lourdes, l'évolution du marché du travail en particulier, produisent un encadrement tel que ces associations ne relaient plus l'État – dans sa fonction de régulation du lien social – qui n'arrive plus tout à fait à assumer.

1.1.2. Une évolution complexe

Les Associations Intermédiaires ont développé et poursuivent aujourd'hui simultanément trois nouveaux objectifs. Elles doivent favoriser l'insertion des salariés/bénéficiaires. Mais elles doivent également assurer la pérennité de la structure en développant son activité, en diversifiant ses secteurs d'intervention. En effet, la logique économique de type entrepreneuriale conduit les Associations Intermédiaires à développer de nouvelles activités, même en dehors de leur agrément, et ainsi à accroître l'offre de service proposé. Pour ce faire, elles instituent – concernant les modes d'organisation et de gestion de la main-d'œuvre – une logique de marché, c'est-à-dire une logique de flexibilité. Consolider l'emploi des salariés/permanents est aussi devenu un leitmotiv dans ce milieu professionnel afin de répondre à ces nouveaux impératifs.

De ce fait, le principe de solidarité qui fonde le dispositif semble en contradiction avec la logique économique et d'insertion professionnelle des bénéficiaires vers l'emploi. Si l'idée d'entraide en direction des plus démunis fait partie du discours des permanents des structures, l'ensemble de ces convictions constitue plutôt une forme « d'idéologie » (Lagroye, 1997) qu'un dispositif d'action opérationnel pour employer un autre vocabulaire. Les investigations de terrain montrent que l'on n'observe pas de réelle approche de l'individu, de son employabilité¹¹, qui est d'ailleurs vécue comme une disqualification (Paugam, 1991), tant les autres dimensions de la personne posent problème.

Le mouvement répond à une logique d'adaptation de la personne à une norme dominante, essentiellement marquée par le travail (Meyer, 1999). L'objectif est d'organiser la transition professionnelle des publics ciblés vers des postes standards dans les entreprises. Nous avons bien souvent la tentation de reprendre pour nommer ces structures, la catégorie sociologique « d'entreprise associative » (Marchal, 1997), tant les pratiques rejoignent la logique marchande.

1.2. Les questions soulevées par la professionnalisation des permanents des dispositifs

Le processus de professionnalisation des permanents introduit une dynamique de changement dans l'organisation mais également au regard des finalités des dispositifs. En conséquence, le milieu institutionnel, dont les têtes de réseaux¹², doit répondre aux nombreuses questions soulevées par les structures. Elles peuvent être résumées de la manière qui suit :

- Les associations sont-elles en mesure de poursuivre leur action dans la continuité du projet qui a présidé à leur création ?
- L'émergence progressive d'une professionnalisation ne risque-t-elle pas de faire perdre aux associations leur dynamisme initial, fondé sur le bénévolat et la solidarité citoyenne ?

10. La loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet, article 13, prévoit dans son alinéa 1.1 les modalités de conventionnement en référence avec l'article L. 322-4-16 du Code du Travail.

11. Sans insister trop lourdement sur cette dimension, rappelons une réalité qui s'appuie sur l'analyse de parcours professionnels. Certains travailleurs peuvent se retrouver dans un état de déstructuration tel que leurs employabilités sur le marché du travail s'avèrent complètement hypothétiques. Les travaux de S. Paugam l'attestent.

12. Nous faisons référence à la tête de réseau national, le Coorace (la coordination des associations d'aide aux chômeurs par l'emploi).

– La diffusion d’une culture de type managérial ou entrepreneurial au sein de l’Association Intermédiaire, encouragée par la nécessaire professionnalisation de ses responsables et le recentrage en cours sur le marché des entreprises concurrentielles, ne risque-t-elle pas de se faire au détriment de l’insertion des salariés bénéficiaires relégués au rang de simples facteurs de production ?

– Ne risque-t-on pas d’assister à la constitution d’une armée de réserve ou, devrait-on écrire, d’une classe de « travailleurs pauvres »¹³ composée de deux grands « bataillons », les salariés-bénéficiaires et les permanents chargés de l’exécution.¹⁴

Précédemment, nous reprenions l’idée « d’entreprise associative » pour caractériser l’Association Intermédiaire au regard d’une logique marchande. Sur un autre registre, les questions telles que nous pouvons les formuler aujourd’hui nous amènent également à considérer ces dispositifs comme une forme, certes associative, des intermédiaires de la politique de l’emploi (Causse, Legay, Roche, 1997). Elles participent, de ce fait, aux politiques publiques d’incitation à la création d’emploi et d’activité¹⁵. En effet, avec le constat de la persistance du sous-emploi, la question du travail est posée dans les termes du retour à l’emploi (comme nous l’avons indiqué précédemment), de l’accès au travail ou encore de la mise en activité d’un nombre sans cesse croissant « d’exclus du marché du travail » (Guitton, 1999).

Pourtant cette dernière évolution que l’on pourrait qualifier d’instrumentale, si sa description est fondée, ne réduit pas les Associations Intermédiaires à cette seule logique, d’instrumentalisation des dispositifs. Elles peuvent encore être considérées comme de véritables laboratoires de l’innovation sociale. En effet, elles peuvent être des lieux de production de nouvelles activités (à mi-chemin entre travail et formation, travail et insertion) et au sein desquels des processus de socialisation à l’emploi se développent¹⁶. Néanmoins, il est tout aussi pertinent que nécessaire, aujourd’hui, de procéder à un bilan de leur capacité d’innovation et de transformation des conditions réelles d’accès à l’emploi. La question du rapport à l’autre, au plus démuné va concerner toutes les catégories de salariés au sein de la structure.

2. Parcours antérieurs et accès à l’emploi

À la fois partie méthodologique concernant notre recherche, cette partie de la contribution se propose de présenter également certains résultats dont nous pensons qu’ils sont en rapport avec la problématique du colloque. En effet, certaines données recueillies et leur analyse nous permettent de mieux comprendre les articulations entre trajectoires professionnelles et situations de rupture dans la vie des individus qui, à un moment donné de leur parcours ou de leur histoire, décident ou sont dans l’obligation de trouver un emploi.

C’est pourquoi nous avons choisi, à ce stade de notre réflexion, de présenter deux types de matériaux relatifs au rapport entre l’accès à un emploi et le parcours antérieur de l’individu : la situation antérieure à l’accès à l’emploi et celle du niveau de formation initiale de la personne au moment de son embauche.

13. Certaines analyses pourraient qualifier cette réémergence de classe par l’adjectif « dangereux ».

14. Nous reprenons la vieille distinction entre travail indépendant qui souligne l’autonomie de la personne et travail d’exécution (de tâches répétitives et prescrites) pour qualifier les métiers au sein de l’Association Intermédiaire.

15. *Les Associations Intermédiaires ont pu et peuvent encore être considérées comme de véritables laboratoires de l’innovation sociale et de lutte contre la précarité. Elles peuvent être des espaces où s’inventent de nouveaux modes d’exercice de la solidarité entre exclus d’une part et ménages solvables ou entreprises. Elles sont aussi des lieux de production de nouvelles activités (à mi-chemin entre travail et formation, travail et insertion) et de processus de socialisation à l’emploi. Il est nécessaire, aujourd’hui, de procéder à un bilan de leur capacité d’innovation et de transformation des conditions réelles d’accès à l’emploi et de ce fait, de leur rapport à la solidarité entendue sous des termes tels que l’assistance ou l’allocation d’un revenu minimum* (Balzani, 1999b).

16. Pour une histoire des Associations Intermédiaires et des autres structures d’insertion par l’économie, voir l’article de J.L. Laville, 1992.

Les sources statistiques

Cinq structures en Lorraine, quatre en Provence-Alpes-Côte-d'Azur et cinq en Pays-de-Loire ont fait l'objet de nos investigations en 1998/99. Au total, ce sont quatorze Associations Intermédiaires qui ont été enquêtées. En dehors d'une approche diachronique de la structure, le recueil des données a porté sur l'année 1998 concernant la catégorie de personnel des permanents et les résultats d'activités de l'Association Intermédiaire.

Nous y avons recensé près de 160 salarié en 1998, ce qui nous fait une moyenne en personnel par structure de onze salariés. Ces données ont pu être recueillies grâce au livre du personnel dont chaque structure dispose et/ou en analysant les rapports d'activités et les organigrammes disponibles.

Cet effectif total et sa moyenne sont des approximations car, pour trois d'entre elles, nous n'avons pas pu disposer de données suffisamment détaillées au moment de la mise en page de ce document.

Ainsi, les tableaux statistiques présentés dans cette partie portent sur les données recueillies auprès de onze Associations Intermédiaires soit un effectif total de fiches égale à 104 individus.

Leur situation professionnelle au moment de l'embauche, leur niveau de formation initiale et les formations suivies ont été repérés. Nous avons ensuite procédé à une série d'entretiens approfondis, pour cinquante-trois d'entre eux.¹⁷

D'autres données ont été recueillies concernant les caractéristiques administratives des permanents. Elles seront exploitées pour le rapport de recherche qui doit être déposé fin mai 2000¹⁸.

2.1. De quelques données sociologiques concernant la gestion des ressources humaine au sein des Associations Intermédiaires

De tailles diverses, les Associations Intermédiaires gèrent un ensemble de personnel aux origines socioprofessionnelles variées, aux parcours de formation contrastés et dans une certaine urgence personnelle au moment de l'embauche.

Concernant l'effectif de salariés permanents, les Associations Intermédiaires varient entre un effectif de quatre à plus de vingt salariés (personne physique quelque soit la durée du temps de travail effectuée) : amplitude qui peut montrer la diversité de ce milieu professionnel mais certainement aussi sa fragilité. En effet, quand on précise les types de statut et les durées de travail proposées, la réalité est très différente. Il faut se rappeler que l'effectif est directement lié aux résultats d'activité : ces derniers s'accroissant avec l'ancienneté de la structure, son implantation géographique, rurale ou encore urbaine. La réalité est ainsi très contrastée dans le groupe des Associations Intermédiaires interrogé. On pourrait penser qu'en fonction des résultats économiques, l'emploi se pérennise sous forme de contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein. Or, le passage au temps plein dans un statut de type CDI (ordinaire)¹⁹ n'est pas automatique même si le discours des dirigeants le rappelle de manière très importante lors des entretiens. Sur ce dernier aspect, les pratiques du groupe de structures sont très contrastées, ce qui reflète à notre sens la réalité du milieu.

17. La méthode des *histoires de vie* permet d'appréhender le vécu social et les pratiques des personnes interrogées dans leur contexte de vie. Les histoires de vie sont utilisées comme outil de recueil de données personnelles pour comprendre les mécanismes qui relient les individus à des ensembles plus vastes (D. Desmarais et J.M. Pilon, 1996). Nous avons bien conscience que la méthode est critiquable. P. Bourdieu a en fait une critique sévère quand il évoque *l'illusion biographique* d'une telle démarche. Récemment, ce sont O. Schwartz et C. Paradeise qui ont contribué au débat en procédant à une analyse critique de l'ouvrage de D. Demazière et C. Dubar relatif au récit d'insertion, en particulier.

18. Le rapport de recherche prévoit de présenter l'ensemble des résultats, au regard de la problématique de l'appel d'offre et de notre réponse, en trois chapitres qui peuvent être provisoirement intitulés de la manière suivante : activité de mise à disposition et logique organisationnelle (chapitre 1), professionnalisation des activités au sein de l'Association Intermédiaire (chapitre 2) et trajectoire des permanents (chapitre 3).

19. Il est nécessaire de préciser ce que nous venons d'écrire concernant le statut de type CDI ordinaire. Pour nous, il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée sans aide de l'État. Dans ce milieu, de nombreux emplois sont dits « aidés », notamment les contrats CEC. Pour le législateur et beaucoup de dirigeants, le contrat CEC est de type CDI. Or, les cinq premières années de cette embauche font l'objet d'aides, certes, dégressives mais réelles. Né en 1995, pour prolonger les contrats CES et ainsi favoriser une meilleure insertion dans l'emploi, il ne nous est pas encore possible d'évaluer la réalité du passage de l'aide de la politique publique de l'emploi au système ordinaire du fait de la jeunesse de ce type de mesure. Très peu de CEC ont été transformés en contrat de travail à durée indéterminée ordinaire avant le terme légal.

Concernant deux autres caractéristiques, le sexe et l'âge, nous ne ferons que souligner l'absence quasi totale de données nationales nous interdisant presque de procéder à un travail plus approfondi en terme de connaissances des permanents²⁰. Néanmoins, à partir des tableaux de salariés que nous avons constitués, il nous est possible de proposer des ordres de grandeur et de formuler l'un ou l'autre commentaire.

Le nombre des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes dans les effectifs de permanents en 1998, en cela il existe une certaine similitude avec les données de la Darès relatives aux effectifs de bénéficiaires-salariés qui montrent que « les femmes sont légèrement majoritaires parmi les salariés des Associations Intermédiaires, et cela en proportion quasi constante depuis 1995 » (Cealis, 1998). Faut-il pour autant oser un parallèle, proposer une hypothèse de correspondance entre les deux situations ? Nous ne savons pas si les critères des conditions de vie, des parcours professionnels sont prédominants dans ce secteur au regard de l'évolution générale du recrutement dans le secteur tertiaire (tendance lourde à la féminisation), et plus particulièrement dans les activités de soins, de service, d'accompagnement social et d'aide aux personnes. Une lecture plus approfondie des données en notre possession nous permettrait certainement d'affiner cette hypothèse dont nous reconnaissons qu'elle a été formulée par l'équipe de recherche mais est resté encore embryonnaire.

Pour ce qui est de l'âge des permanents, les données en notre possession montre que le recrutement se réalise auprès d'adultes, dans la tranche d'âge des 25-49 ans, pour la grande majorité²¹. Le tableau ci-dessous nous présente les proportions précises.

	Moins de 25 ans	De 25 à 49 ans	50 ans et plus	Non renseigné
Effectif	9	67	9	19
%	8,6	64,4	8,6	18,3

Nous renvoyons les lecteurs à la note 21 où nous avons cité les résultats à la même question mais concernant les bénéficiaires. La relative similitude des données de deux caractéristiques socio-administratives est troublante et il est utile de croiser ces éléments avec les autres caractéristiques retenues (la situation de formation initiale et la situation antérieure à l'embauche).

2.2. La situation professionnelle des permanents à l'embauche dans l'Association Intermédiaire

Les futurs salariés de l'Association Intermédiaire ont eu un parcours que l'on peut qualifier de transitionnel pour la grande part d'entre eux. En effet, près de 43 % d'entre eux ont eu des situations d'existence particulières de précarité assez importante. Ils ont été pour certains des bénéficiaires du dispositif (ou d'autres type de minima sociaux). La grande partie de ce groupe a été chômeurs, demandeurs d'emploi ou encore en mission d'intérim voire en Contrat à Durée Déterminée. Globalement les métiers sont peu qualifiés et les niveaux de salaire correspondaient au SMIC horaire.

Le tableau ci-dessous présente les principaux regroupements que nous avons opéré à partir des données factuelles recueillies en 1998. Nous voyons ainsi les grandes tendances se dessiner concernant le rapport entre la situation antérieure et l'accès à l'emploi de permanent dans une Association Intermédiaire.

	Sortant du système de formation initiale	Bénéficiaires de diverses mesures de la politique de l'emploi	Salarié à temps partiel ou en mission	Salarié à temps complet et en situation d'emploi ordinaire	Non renseigné
Effectif	9	36	9	24	26
%	8.7	34.6	8.6	23.1	25

20. Seul le Coorace, tête de réseau national des Associations Intermédiaires, est susceptible de nous renseigner sur ce type de données mais à partir de son fichier d'adhérents. L'acte d'adhésion n'est pas obligatoire.

21. Sur ce type de question, les résultats relatifs à la situation des bénéficiaires donnent les résultats suivants, pour l'année 1997 : moins de 25 ans (30,8 %) ; de 25 à 49 ans (61 %) et 50 ans et plus (8,2 %).

Pour une meilleure lecture des entrées du tableau, nous procédons à une clarification des différents regroupements opérés. Si la première colonne ne soulève pas de questions tant nous sommes habitués à ce type de rubrique, la seconde nécessite quelques précisions. Elle regroupe des situations contrastées mais distinctes des deux rubriques suivantes. En effet, elle réunit, à la fois des situations de demandeurs d'emploi (dont ceux de longue durée) et des personnes dépendant de mesures de la politique de l'emploi telles le CES, le CEC, le CRE ou encore la position de bénéficiaires dans l'Association Intermédiaire. Quant aux deux colonnes suivantes, elles renvoient à des situations d'emploi telles que le Contrat de travail à Durée Déterminée ou les missions d'intérim. Certains CDD ont été effectués au sein de l'Association Intermédiaire, nous permettant d'émettre l'hypothèse d'un parcours de professionnalisation possible au sein de la structure, qui peut aboutir dans certains cas à une transformation de leur contrat de travail en CDI. Et ainsi conclure une existence précaire et difficile tant les situations alternantes de travail et d'inactivité étaient fréquentes et régulières par une situation stabilisée et un emploi, le plus souvent choisi, dans l'Association Intermédiaire.

Nous avons souvent posé la question des projets futurs lors des entretiens avec les permanents. La plupart des personnes interrogées nous ont répondu ne pas avoir d'autres projets professionnels que la structure où elles étaient. À la fois parce que correspondant à une pause dans leur parcours de vie, à la fois perçu comme une destination enfin atteinte. Certes, nous ne pouvons pas nous contenter des discours émis par les permanents mais le caractère quasi permanent de ce type de réponse chez elles permet de considérer que les permanents ont répondu de manière fondée et que leurs réponses reposent sur une expérience de la vie et une relative compétence à l'auto-analyse²².

Concernant la colonne « non renseigné », l'analyse complémentaire des postes de travail, des intitulés des fonctions exercées et des niveaux de diplôme des personnes, nous renseigne sur l'idée que cet effectif pourrait se trouver dans la colonne « Bénéficiaires de diverses mesures de la politique de l'emploi » pour une grande part. Nous aurions ainsi un renforcement du poids de ce type de situation professionnelle antérieure dans l'ensemble des résultats. Et pour l'autre part, elle se déclinerait, à partir des mêmes indicateurs, en terme de salariés.

2.3. Le niveau de formation initiale des permanents à l'entrée dans l'Association Intermédiaire

Seconde caractéristique pour tenter de comprendre les rapports entre la trajectoire professionnelle et l'emploi, le niveau de formation initiale permet de confirmer certains des commentaires produits dans le paragraphe précédent. En effet, les postes proposés et les tâches prescrites des postes de travail ont pour conséquence de favoriser le recrutement de personnes ayant un vécu antérieur à l'emploi conséquent, quel qu'il soit, mais dont la caractéristique centrale est de se présenter avec un vécu personnel et professionnel important. Le tableau proposé présente les effectifs et leurs poids respectifs.

	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1	Non renseigné
Effectif	35	19	20	12	1	17
%	33,6	18,3	19,3	11,5	1	16,3

Près de 34 % des personnes recrutées ont un niveau V de formation initiale. Les deux diplômes obtenus sont le CAP et le BEP, principalement dans les métiers de l'industrie (menuiserie, bâtiment, ...) et du tertiaire (comptabilité, secrétariat, agent de collectivité, ...). Si on croise cette donnée avec la répartition par tranche d'âge, on peut constater que les résultats sont en grande partie superposables. En effet, les permanents âgés de 25 à 49 ans sont les mêmes personnes qui ont un niveau « V-IV »²³.

Ces données nous renseignent sur une autre dimension de la réalité des Associations Intermédiaires. L'existence d'expériences de vie personnelles et professionnelles est un critère de recrutement quand on interroge les employeurs. Ils évoquent presque tous le souci de trouver la

22. Nous nous référons encore au débat que l'ouvrage de D. Demazière et C. Dubar a suscité concernant les récits d'insertion et la méthodologie des recherches dites « qualitatives » et par rapport auquel O. Schwartz et C. Paradeise ont porté leurs critiques (cf. note n° 17).

23. Principalement, ce sont des baccalauréats tertiaires : comptabilité, secrétariat et commercial. Quelques baccalauréats professionnels sont listés mais ils appartiennent également aux spécialités du tertiaire.

personne capable d'écouter, de pouvoir réaliser un accueil et d'être disponible à l'autre. Cela rejoint l'engagement militant, à un degré tel parfois, que l'une des monographies a été intitulé : « Des salariés militants, des bénévoles professionnels ».

3. Deux univers en tension au sein des associations intermédiaires

Les premiers résultats disponibles – mais encore incomplets – nous permettent de présenter certaines caractéristiques des rapports entre recrutement dans les Associations Intermédiaires et conditions d'existence comme nous l'avons vu dans la partie précédente. Mais ces résultats nous renseignent également sur les logiques institutionnelles de recrutement en jeu au travers des discours et des pratiques professionnelles des permanents salariés.

Deux mouvements se dessinent au sein des Associations Intermédiaires. D'une part, l'accès à un emploi dans la structure requiert des capacités humaines, individuelles telles que le bagage scolaire et technique initial devient secondaire pour réaliser les missions confiées. D'autre part, et en lien, les activités et la mission générale du dispositif « enferment » les salariés dans un univers social où ils ont peu de possibilités de s'extraire.

Ce double mouvement ne peut être appréhendé qu'au regard d'une approche renouvelée de la problématique qualification/compétence. La logique de domination de la notion de compétence construit un environnement propice au développement du travail autonome qui, en définitive, produit un ensemble de prescriptions qui enferme le salarié dans une routine, une proximité croissante avec les bénéficiaires.

3.1. La logique de la compétence comme moteur du recrutement des permanents

Sans procéder à une reformulation de la problématique qualification/compétence car ce n'est pas l'objet central de cette contribution, rappelons simplement le développement d'un nouveau paradigme relatif à la compétence qui repose sur plus d'autonomie et d'implications des salariés et légitime une remise en cause *in fine* du contenu du travail. L'observation, encore insuffisante, des Associations Intermédiaires apporte des éléments d'analyse susceptibles de confirmer cette tendance.

« Je crois que j'ai toujours vécu le travail avec un soubassement très militant. Ce qui fait que j'ai jamais compté (confiance pour confiance, heureusement que j'ai des enfants pour m'obliger à recadrer un peu ma vie) parce que, c'est vrai, que quand ça commence, il n'y a plus de limite » [propos d'une directrice].

Elle prend la forme de la recherche de la personne performante au poste de travail considéré. Le premier de ces emplois est celui du dirigeant salarié qui doit être, avant tout, un professionnel compétent. Le poste de travail est second dans cette perspective. Il est au centre de tous les regards et interrogations. Son poste de travail fait l'objet d'un processus de stabilisation dans des formes juridiques de type Contrat à Durée Indéterminée à l'issue d'un parcours de professionnalisation.

Même si son origine sociale et professionnelle reste globalement diversifiée mais pas tant que cela, le directeur de la structure est pris dans une spirale de professionnalisation renforcée, à la fois par la diffusion de la culture entrepreneuriale et par l'orientation de la structure vers des secteurs d'activités plus dynamiques et financièrement plus rentables (entreprise plutôt que particulier) qui nécessitent une spécialisation et une adaptation plus importantes.

Mais il (le dirigeant) n'est pas seul dans cette situation. Une seconde forme d'emploi de permanent est constituée par les professionnels du suivi des « bénéficiaires ». Ces emplois sont émergents et correspondent à une phase de développement de l'Association Intermédiaire. Jusqu'à aujourd'hui, ces activités étaient plutôt réalisées par des bénévoles de l'association (donc performants). En fonction du développement des activités, l'Association Intermédiaire procède ensuite à un recrutement de personnes diplômées (même sans expérience professionnelle, ce qui explique en partie la présence dans les données de personnes sortant du système de formation initiale). Elles doivent être celles qui se révèlent performantes au regard des nouvelles conditions d'exigences

productives nécessitant des capacités d'appréciation, de décision et d'intervention autonome et non plus seulement une obéissance aux directives fixées (Lichtenberger Y., 1999).

Ces évolutions, si elles sont décisives, renvoient à une logique individuelle et à l'ensemble des qualités personnelles détenues par cet individu.

4.2. Un monde social « enfermant » les permanents salariés de l'Association Intermédiaires

La logique du paragraphe précédent s'appuie sur l'apparent paradoxe qui existe entre conditions de recrutement, typologie des salariés et difficulté à entrevoir les formes nouvelles du travail, en cette fin de XX^{ème} siècle. Les propos qui suivent vont préciser une seconde dimension de cette évolution.

Nous avons compris que le paradigme de la compétence permet de discerner dans le jeu institutionnelle les écarts et les difficultés qu'encourent les salariés. La logique de la performance renforce l'enfermement d'une partie des permanents, principalement ceux en charge des fonctions d'accueil, de secrétariat (souvent allant de pair) et les fonctions techniques d'accompagnement des publics sur les chantiers ou dans les dispositifs internes de prise en charge (animateur de chantier, moniteur d'atelier, agent d'entretien...). Certains demeurent dans une situation de précarité telle que le processus de professionnalisation, en cours pour eux, ne les a pas entraînés définitivement hors de la spirale de l'exclusion (Cealis, 1997). Et pour cause...

Pour comprendre l'idée d'enfermement, il nous faut tenter de répondre à la question de la sortie possible ou non de la structure. Précédemment, nous avons noté qu'une grande majorité de permanents n'émettaient pas le projet d'un autre emploi, ailleurs. La création, de fait, d'un marché clos où la mobilité se réduirait aux déplacements sur le même lieu de travail, poste à poste, s'en trouve confirmé. Dans ce contexte, peut-on mobiliser les travaux de Doeringer et Piore pour comprendre la segmentation du marché du travail des Associations Intermédiaires ?

Mais cette idée d'enfermement se précise également au travers de l'exploration des conditions d'existence et de la manière dont les permanents s'en détachent en évoquant leur intervention auprès des publics qu'ils accueillent et accompagnement vers l'emploi. Ainsi, une secrétaire explique que son action est performante car elle « (...) *donne pour mieux recevoir (...) parce qu'en fait, je crois qu'on a eu chacune à notre manière un problème qui a fait que d'être confrontée aux problèmes des autres nous a permis de dépasser les nôtres en fait, de pouvoir mieux comprendre aussi et de remonter surtout...* » [extrait d'un entretien collectif].

Une autre permanente explique dans son entretien qu'elle est là « (...) *aussi pour l'écoute. Je vois, on a beaucoup de personnes qui viennent, que ce soit pour n'importe quoi, remplir des documents, ils ont peur des autres structures parce qu'ils ne sont pas accueillis de la même façon. Bien souvent ils aiment venir parce qu'ils ont besoin de parler ; aussi ils viennent chez nous, ils ont besoin de parler, même si on ne peut pas les aider, au moins on les écoute jusqu'au bout, alors que dans d'autres structures ils se font remballer, ils sont obligés de partir, mais c'est vrai que nous on les oriente quand même là où ils doivent aller, vers les bonnes structures, parce que nous on sait (...).* »

La nature de tâches effectuées, la compétence relationnelle exigée, pour autant qu'elles ont favorisé le premier accès à un emploi même de manière transitoire et temporaire, ne permettent pas d'engager la personne dans un parcours de professionnalisation certain, la maintenant ainsi dans une position de précarité durable ou éternelle (Autes, 1996) et l'enfermement dans un univers social clos. En tout état de cause, selon nos travaux, peu de conditions favorables sont réunies pour envisager la perspective de sortie et réduire les contraintes à leur mobilité professionnelle²⁴.

Bernard Balzani

GREE, UPRESA 7003, CNRS, Université Nancy 2

23, Boulevard Albert 1^{er}, BP 3397 – 54 015 Nancy cedex

Tél. : 0383967080, Fax. : 0383967079, E-mail : balzani@clsh.univ-nancy2.fr

24. Une approche par le local et le territoire nous permettrait d'envisager plus largement ce problème car de nombreux propos laissent entrevoir que l'enfermement opère également par la localisation de l'Association Intermédiaire sur un quartier, la difficulté à quitter son environnement de proximité, familial et social.

Bibliographie

- Autes M., Bresson M., Delaval B., Venier B. (1996), *L'insertion, un moment éternel*, Rapport de recherche MIRE, Lille, CLERCE, IFRESI.
- Balzani B., 1999a, Dispositifs d'insertion par l'économique et gestion de la main-d'œuvre : analyse de la profession de dirigeant au travers de deux dispositifs d'insertion par l'économique : les associations intermédiaires et les entreprises d'insertion, *Communication à l'Université des Doctorants en Sociologie du Travail*, Evian, 29 mars-02 avril 1999.
- Balzani B., 1999b, Les Associations Intermédiaires : un ensemble d'initiatives, de pratiques professionnelles diversifiées à réinterroger par rapport au concept de solidarité, *Communication présentée lors du colloque international, Économie plurielle, économie solidaire : l'emploi en question du GRECOS*, Perpignan, 20-22 octobre 1999.
- Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Causse, Legay, Roche, 1997, *Les intermédiaires des politiques de l'emploi face à leurs publics : analyse des professionnalités*, Rapport pour la Darès, mars.
- Cealis R., toutes les années depuis 1993, Les Associations Intermédiaires en (année), *Premières synthèses*, Darès, Paris, La Documentation Française.
- Cealis R., 1997, Le devenir des salariés des Associations Intermédiaires, *Première Synthèse*, n° 33.2, Darès, Paris, La Documentation Française.
- Cealis R., 1998, Les entreprises d'insertion et les associations intermédiaires en 1997, *Première Synthèse*, n° 43.1, Darès, Paris, La Documentation Française.
- Demazière D., Dubar C., Paradeise C., Schwartz O., 1999, Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion, *Sociologie du Travail*, n° 41.
- Desmarais D., Pilon J.M., 1996, *Pratiques des histoires de vie*, Paris, L'Harmattan (coll. Histoire de vie et formation).
- Doeringer P., Piore M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.).
- Dumoustier D., 1998, Des Structures diversifiées à la croisée des chemins, In : Defourny J., Favreau L., Laville J.L. (dir.), *Insertion et nouvelle économie sociale*, Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Socio-économie).
- Eme B., 1998, Participation sociale et formes plurielles d'insertion, In : Defourny J., Favreau L., Laville J.L. (dir.), *Insertion et nouvelle économie sociale*, Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Socio-économie).
- Francfort I., Osty F., Sainsaulieu R., Uhalde M., 1995, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Guitton C., 1999, Travail et ordre social : une étude historique et juridique des politiques d'insertion par le travail, *Travail et Emploi*, n° 77.
- Lagroye J., 1997, La production sociale de la solidarité, In : *Produire les solidarités, la part des associations*, MIRE, Rencontres et recherches.
- Laville J.L., 1992, L'insertion par l'économique, In : Laville J.L. (dir.), *Les services de proximité en Europe*, Ten, Syros (chapitre 2, p. 39-56).
- Lichtenberger Y., 1999, Compétence, organisation du travail et confrontation sociale, *Actualité de la Formation Permanente*, Paris, Centre INFFO.
- Marchal E., 1997, L'entreprise associative, entre calcul économique et désintéressement, *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXIII.

Meyer J.L., 1999, Droit au travail et emplois d'insertion : des stratégies d'organisation de la solidarité complexes, In : Gazier B., Outin J.L., Audier F. (coord.), *L'économie sociale, formes d'organisation et Institutions* (tome 1), Paris, L'Harmattan.

Mire, 1997, *Produire les solidarités : la part des associations*, Rapport introductif à l'appel à projet de recherche, Paris, Ministère de l'emploi et de la solidarité & Fondation de France.

Paugam S., 1991, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF.

Rapport scientifique 1992-96, URA 1167 du CNRS, Université Nancy 2, Ronéo, juin 1996.

Rose J., 1996, L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi, *Sociologie du travail*, n° 1/96.

Sauvage P., 1995, Renouveler les politiques de l'emploi, In : Godinot X. (dir.), *On voudrait connaître le secret du travail*, Les Éditions de l'Atelier.

Impact du premier emploi sur les carrières professionnelles et salariales.

Les trajectoires salariales de huit cohortes de débutants sur le marché du travail 1976-1992

Sylvie Le Minez, Sébastien Roux

Introduction

L'objet de cette étude est de caractériser les trajectoires salariales de cohortes d'entrants sur le marché du travail (emploi salarié du secteur privé) depuis le milieu des années 70. L'allongement de la scolarité, l'insertion plus tardive et plus précaire sur le marché du travail, le rôle de plus en plus déterminant du diplôme sur le risque de chômage mais aussi son rendement amoindri sur les carrières salariales des générations récentes ont déjà été mis en évidence dans de nombreux travaux. Il a été également montré que l'écart s'était creusé en niveau de vie de générations différentes aux mêmes âges ou de jeunes d'origine sociale différente.

Néanmoins, les données que nous présentons ici sont originales : l'étude des trajectoires professionnelles des entrants sur le marché du travail est en général limitée soit par la durée d'observation des trajectoires soit par le nombre de cohortes disponibles (enquêtes FQP, enquête « jeunes et carrières », enquêtes du Céreq). Grâce au panel DADS (annexe 1), il nous est possible de suivre différentes cohortes d'entrants sur le marché du travail sur des périodes assez longues. Nous avons défini les entrants comme les salariés ayant une première expérience professionnelle de plus de trois mois dans le secteur privé. Le panel DADS remontant à 1967, il est possible d'identifier les salariés ayant une première activité dans le secteur privé débutant en 1976 ou après. Comme le panel DADS est constitué de salariés nés en Octobre d'une année paire, pour ne pas avoir de biais selon l'âge, nous avons sélectionné huit cohortes d'entrants à des années paires allant de 1976 à 1992¹. La première peut être suivie durant 20 ans, la dernière durant 4 ans.

Les données permettent de nombreuses analyses puisqu'à chaque date où il est employé dans le secteur privé nous connaissons l'emploi du salarié (identifiant de l'entreprise : numéro SIREN, secteur d'activité, taille et région d'implantation ; la catégorie socioprofessionnelle du poste occupé, la condition d'emploi – temps complet ou partiel, travailleur intermittent ou intérimaire –, le salaire versé et le nombre de jours de paie correspondants ; l'âge et le sexe du salarié). En revanche, nous ne pouvons caractériser les périodes de non-emploi, qui peuvent être liées au chômage, au retrait d'activité, à la prise d'un emploi non salarié ou salarié dans la fonction publique ou encore à des périodes de formation. Les données relatives aux salariés sont limitées : nous ne connaissons pas la nature du contrat de travail (CDI/CDD), les contrats aidés, mal identifiés à l'exception de l'apprentissage, sont exclus de nos analyses et le diplôme, élément important de l'estimation des fonctions de gain (théorie du capital humain), n'est connu que pour un dixième des salariés (appariement avec l'Échantillon Démographique Permanent).

Pour cette étude, nous avons choisi de caractériser les conditions d'emploi initiales et les déterminants du salaire du premier emploi selon les différentes cohortes de débutants. Les trajectoires salariales sont ensuite analysées, cohorte par cohorte pour l'instant, et mises en regard des conditions d'emploi initiales et des périodes d'absence de l'emploi salarié privé.

1. L'important est de sélectionner des années de même parité. Les DADS sont manquantes en 1981, 1983 et 1990. Aussi, certaines trajectoires seront imparfaitement observées. Ces ruptures perturbent également la constitution des cohortes d'entrants en 1982 ou en 1984, puisque certains d'entre eux ont pu travailler en 1981 ou 1983.

Les questions guidant nos travaux sont les suivantes :

– quel est l'impact d'un début de carrière défavorable (premier salaire dans le bas de la distribution, par exemple) sur les trajectoires futures de salaire et d'emploi ? Un tel impact a-t-il évolué au cours du temps ?

– et plus généralement, comment évoluent au cours du temps les salaires des débutants au sein d'une même cohorte : la hiérarchie observée des salaires à l'embauche, selon le temps de travail, la catégorie socioprofessionnelle de départ, etc., persiste-t-elle au cours du temps ? Y a-t-il des phénomènes de rattrapage pour certaines catégories de salariés ou pour certaines générations d'entrants ? Au contraire, des générations d'entrants, bénéficiant par exemple de conditions d'insertion dégradées par rapport à leurs prédécesseurs, ont-elles de surcroît des perspectives de salaire moins favorables ?

La démarche adoptée consiste à se représenter la trajectoire professionnelle et salariale d'un entrant au moyen d'une séquence comprenant le salaire journalier du premier emploi puis, pour chaque année écoulée depuis l'entrée sur le marché du travail, une indicatrice de présence et le salaire². Pour répondre aux questions posées, nous devons contrôler deux types de biais liés le premier à la possible existence d'une caractéristique fixe inobservable ayant un impact à la fois sur le niveau de salaire initial et sur la probabilité de présence, le second à l'observation des salaires sur les seuls salariés présents dans le champ des DADS (annexe 2). Une telle démarche s'éloigne des analyses usuelles des carrières salariales : en particulier, nous ne sommes pas à même d'évaluer les rendements de l'ancienneté ni même ceux de l'expérience professionnelle.

Nous avons retenu comme concept de salaire le salaire net journalier perçu, en rapportant le salaire perçu sur la durée de l'emploi au nombre de jours de paie déclarés par l'employeur. Ce concept est intermédiaire entre un concept de salaire offert et un concept de revenus salariaux (avant transferts et impôts). Le salaire offert nécessiterait de recourir au salaire horaire, ce qui nous est impossible dans les DADS avant 1994 et nous contraindrait à ne retenir que les salariés à temps complet sous l'hypothèse qu'ils effectuent des durées de travail hebdomadaire similaires. Le salaire journalier perçu résume à la fois le salaire horaire et le nombre d'heures offerts. D'autre part, le concept de revenus salariaux cumulés sur une période d'emploi peut être approché par les données dont nous disposons. C'est une dimension que nous étudierons dans des travaux ultérieurs.

Les conditions d'insertion dans l'emploi salarié de droit privé

Reflétant la transformation sectorielle de l'emploi, les premiers emplois se situent davantage que par le passé dans le secteur tertiaire (71 % en 1994 contre 58 % en 1976), notamment dans le secteur des services marchands. Corrélativement, la part des secteurs industriels recule régulièrement sur toute la période, exception faite des industries agro-alimentaires, et le secteur du bâtiment s'avère de moins en moins un secteur d'insertion. Les catégories socioprofessionnelles des premiers postes occupés sont pour partie liées aux évolutions sectorielles : davantage de cadres (6 % en 1994 contre 3 % en 1976), de professions intermédiaires et d'employés. Néanmoins, alors que le niveau de formation a augmenté, les emplois d'exécution représentent toujours la part prédominante des embauches (77 % en 1994 contre 84 % en 1976), une part importante des diplômés s'insérant dans la fonction publique. Plus encore, la part des emplois les moins qualifiés semblent s'accroître au sein des emplois d'exécution³ (de 43 % à 57 %). Au sein des ouvriers, elle augmente également (46 % à 59 %). L'âge d'insertion sur le marché du travail n'a pourtant cessé de s'accroître. La moitié des entrants étaient âgés de moins de 20 ans en 1976 ; en 1994, la moitié d'entre eux ont plus de 22 ans. Les jeunes âgés de 18 ans au plus sont cinq fois moins nombreux en 1994 (5 % contre 28 % en 1976), tandis que les jeunes âgés de plus de 23 ans sont relativement plus nombreux (de 38 % à 45 %). L'évolution des contrats de travail proposés semble relativement spectaculaire au regard des conditions d'emploi de l'ensemble des salariés. Les premiers postes sont de moins en moins souvent à temps complet. Ainsi,

2. Jusqu'à présent, ne retenant qu'une indicatrice de présence, nous n'avons pas pris en compte la durée de présence une année donnée. C'est une voie d'approfondissement de notre travail, qui impliquera également l'analyse du salaire annuel perçu et non pas uniquement du salaire journalier.

3. Nomenclature de Burnod-Chenu (1998).

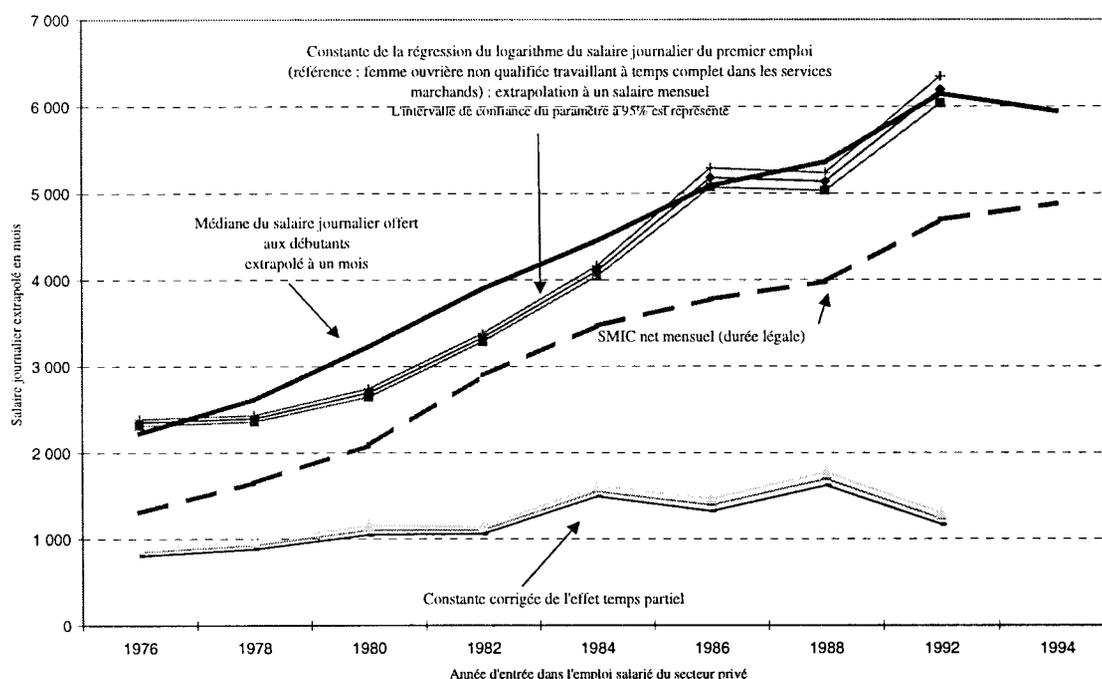
si 82 % des premiers emplois en 1976 étaient à temps complet, ils ne sont plus que 53 % en 1994. La proportion des emplois à temps partiel a certes doublé au cours de la période, mais les emplois d'intérimaires (ou d'intermittents) se sont également très fortement développés. En 1994, environ 20 % des emplois salariés du secteur privé ne sont pas à temps complet.

Le salaire journalier médiant perçu en 1976 correspondait à un salaire mensuel équivalent à 1,7 SMIC (durée légale du travail). Le SMIC ayant été fortement revalorisé au début des années 1980, le salaire journalier offert extrapolé à un mois représente 1,3 SMIC en 1984. Après une légère reprise en 1986, il décline depuis 1988 et dix ans plus tard il est égal à 1,2 SMIC.

Un accroissement des disparités de salaire à l'embauche dans la seconde moitié des années 80

Les disparités salariales à l'embauche, telles qu'elles ressortent de l'analyse du salaire journalier, se sont nettement accrues de 1976 à 1994. Tous les indicateurs retenus convergent dans le même sens : à savoir, une diminution des inégalités jusqu'en 1984, notamment de 1980 à 1984, puis un accroissement dans la seconde moitié de la période, particulièrement accentué de 1984 à 1986 et de 1992 à 1994. L'accroissement des inégalités est surtout imputable à l'évolution des salaires dans le bas de la hiérarchie salariale. Ainsi, le rapport de la médiane au premier décile, qui s'élevait à 2,8 en 1984, est de 4,1 en 1986 et atteint 7 en 1994. Le rapport du neuvième décile à la médiane a peu changé en regard : il est de 2,2 en 1984 et de 2,5 en 1994.

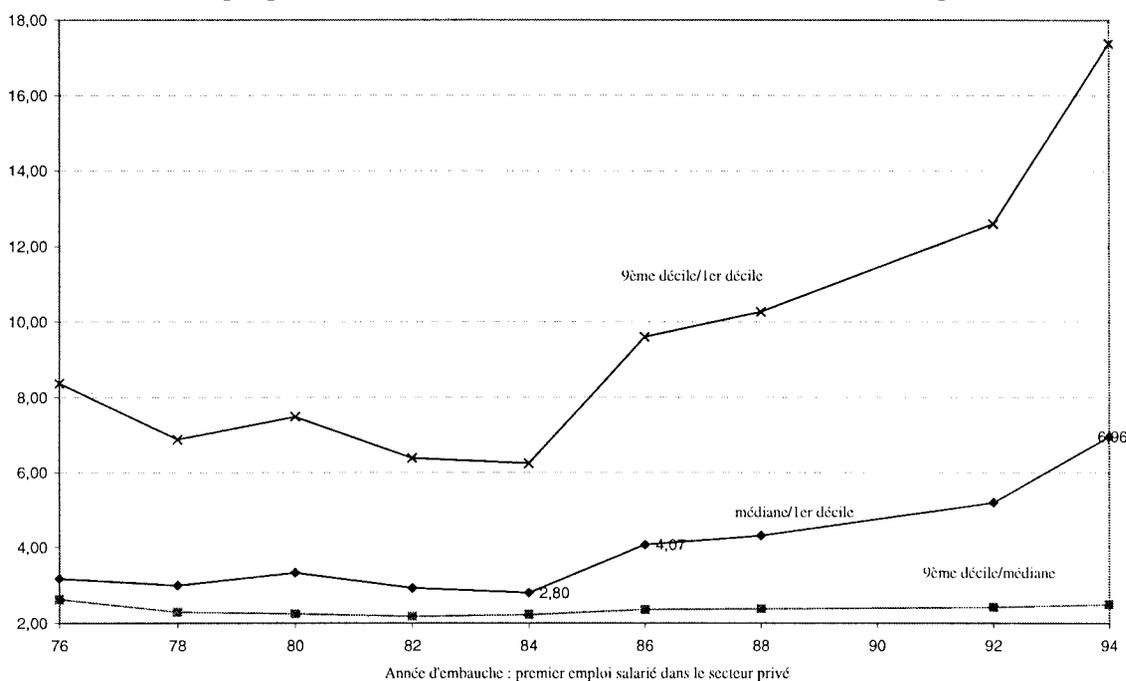
Graphique 1 – Salaire du premier emploi selon la date d'entrée sur le marché du travail



Cet accroissement des disparités de salaire à l'embauche est lié pour partie à la diminution des emplois à temps complet parmi les emplois de débutants (effet de structure). Les postes à temps complet représentaient en effet 74 % des premiers postes occupés en 1984 contre 68 % en 1986. Ce phénomène est de plus accentué par le salaire pris en compte, qui ne tient pas compte du nombre d'heures. Si de surcroît les postes à temps non complet sont plus souvent que par le passé de courte durée hebdomadaire, mécaniquement le salaire journalier au dessous duquel se situent les 10 % de débutants les moins rémunérés va diminuer. L'accroissement des disparités de salaire au premier emploi, bien que faible, est également visible parmi les premiers emplois à temps complet. Il date comme précédemment de 1984 (le rapport D5/ D1 est de 1,6 en 1984 et de 1,9 en 1988) et apparaît important, relativement à ce qui est observé sur l'ensemble de la population salariée du secteur privé à temps complet (D5/ D1 reste stable à 1,5).

Outre l'effet de structure, les inégalités entre certaines catégories d'emploi se sont accrues. D'après les régressions du logarithme du salaire journalier du premier emploi sur les caractéristiques observables du salarié et de son premier emploi, les rémunérations des salariés intermittents et des intérimaires, structurellement plus faibles sur toute la période⁴ connaissent à partir de 1984 pour les premiers et de 1988 pour les seconds une inflexion significative à la baisse par rapport à la rémunération des postes à temps complet. Dans la montée des disparités de salaire à l'embauche, cet effet renforce donc l'effet de structure. En revanche, les salariés à temps partiel ont toutes choses égales par ailleurs une rémunération journalière inférieure à la moitié de celle des temps complets sur toute la période. Dès 1982, la rémunération des cadres, mais aussi des employés non qualifiés, plus nombreux, s'accroît relativement à celle des ouvriers non qualifiés et au total, de 1982 à 1988, les disparités entre cadres et non-cadres s'accroissent. Les écarts hommes/femmes se sont en revanche réduits à partir de la seconde moitié des années 1980.

Graphique 2 – Salaires journaliers d'embauche : indicateurs de disparité

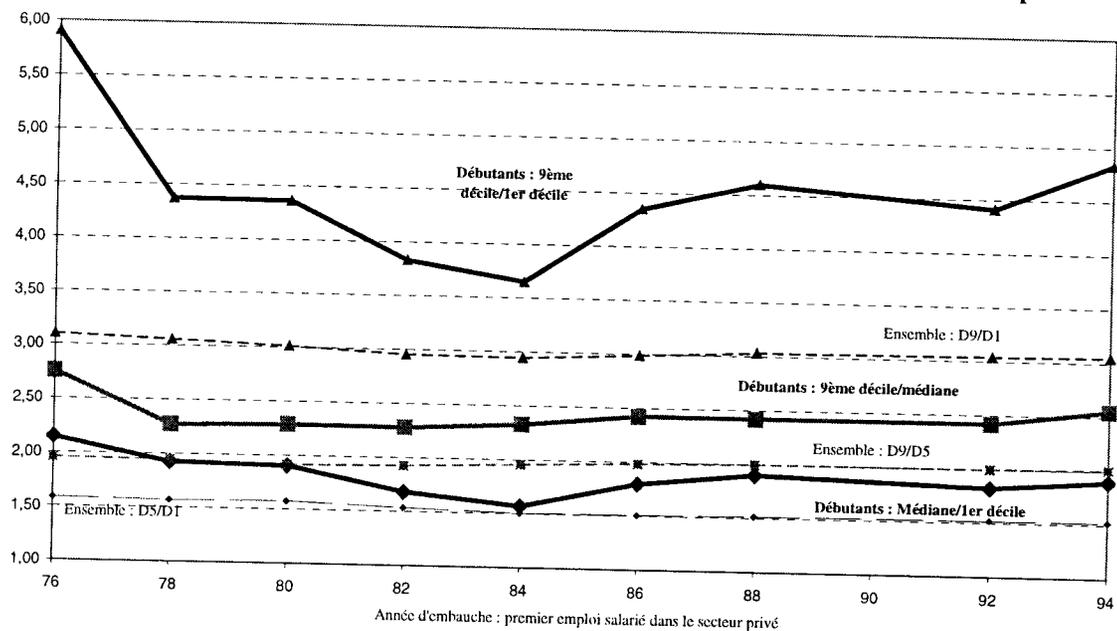


Si les disparités sectorielles ont eu tendance à se réduire au début des années 1980, elles s'accroissent ensuite, hors effets de qualification et de temps de travail des emplois. Les services marchands, dont la part totale dans l'emploi des débutants s'est considérablement accrue, s'avèrent de moins en moins rémunérateurs par rapport aux autres secteurs de l'économie, exception faite des services non marchands et du commerce à partir des années 1990.

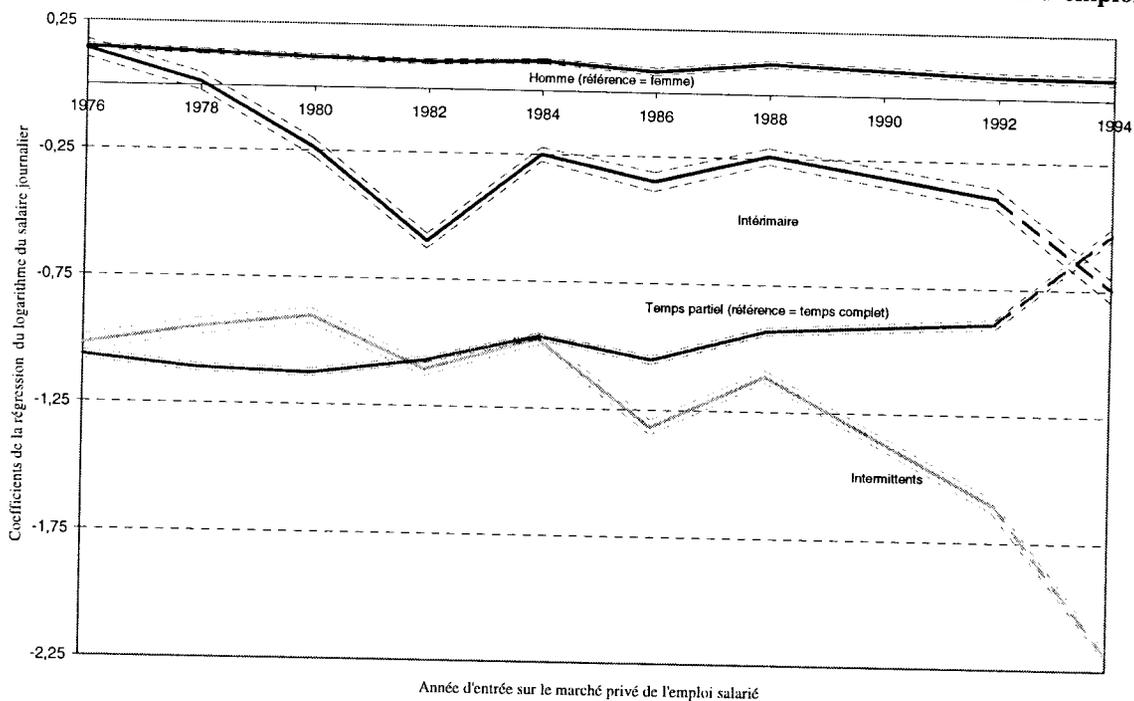
Les inégalités intra-catégorielles se sont également accrues. La variance estimée des résidus de l'équation de salaire, résumant la disparité des salaires dues à des caractéristiques fixes inobservables (liées à la qualité des individus et/ou des emplois et des entreprises), a en effet augmenté. Après un certain resserrement au début des années 1980, ces inégalités s'accroissent nettement à partir de 1984, notamment dans le bas. Le 5^{ème} percentile de la distribution des résidus ne cesse de décrocher. La croissance des inégalités « intra » semble confirmée par les indices de Theil.

4. En raison de durées journalières plus courtes et de position dans la nomenclature des métiers insuffisamment prise en compte dans nos régressions.

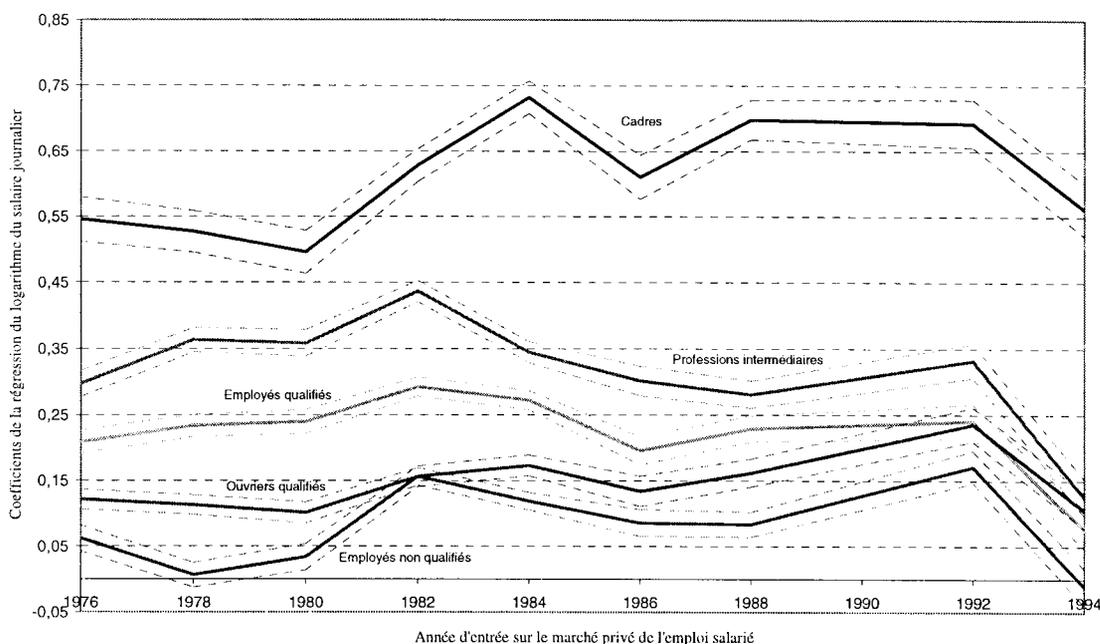
Graphique 3 – Salaires journaliers d'embauche à temps complet : indicateurs de disparité



Graphique 4 – Salaire journalier du premier emploi : effet propre du sexe et de la condition d'emploi



Graphique 5 – Salaire journalier du premier emploi : effet propre de la catégorie socio-professionnelle (référence : ouvriers non qualifiés)



La présence sur le marché du travail

La durée du premier emploi a légèrement diminué

Quelles que soient les cohortes, la durée du premier emploi n'excède pas un an pour le quart des entrants⁵. La durée médiane du premier emploi, de 22 mois environ à la fin des années 1970 (cohortes 1978 et 1980), a légèrement baissé en fin de période (18 à 19 mois pour les cohortes 1986, 1988 et 1992). Le troisième quartile connaît une évolution plus marquante : en 1978 et 1980, trois quarts des débutants occupaient leur poste pendant une durée d'au plus 58 à 60 mois : cette durée n'est plus que de 43 mois pour les cohortes de 1986, 1988 et 1992.

Les durées courtes, d'au plus un an, concernent donc à peu près la même proportion des entrants (25 %), quelle que soit la date d'entrée sur le marché du travail, tandis que les durées longues (au-delà de 4 ans) sont moins fréquentes.

Les périodes d'absence du champ de l'emploi salarié⁶

Le salaire ne peut être observé que si l'individu est présent dans le champ des DADS (i.e. salarié dans le secteur privé). Or, la probabilité d'absence des DADS une année donnée est peut-être corrélée avec les perspectives de salaire : les salariés les moins bien rémunérés s'orientent peut-être vers des contrats aidés ou vers le travail indépendant. Le chômage est également sélectif. Aussi est-il nécessaire de prendre en compte la possibilité d'une corrélation entre l'absence et le niveau de salaire, afin de donner une image plus juste de l'évolution des salaires de chaque cohorte d'entrants (correction de biais d'endogénéité, annexe 2).

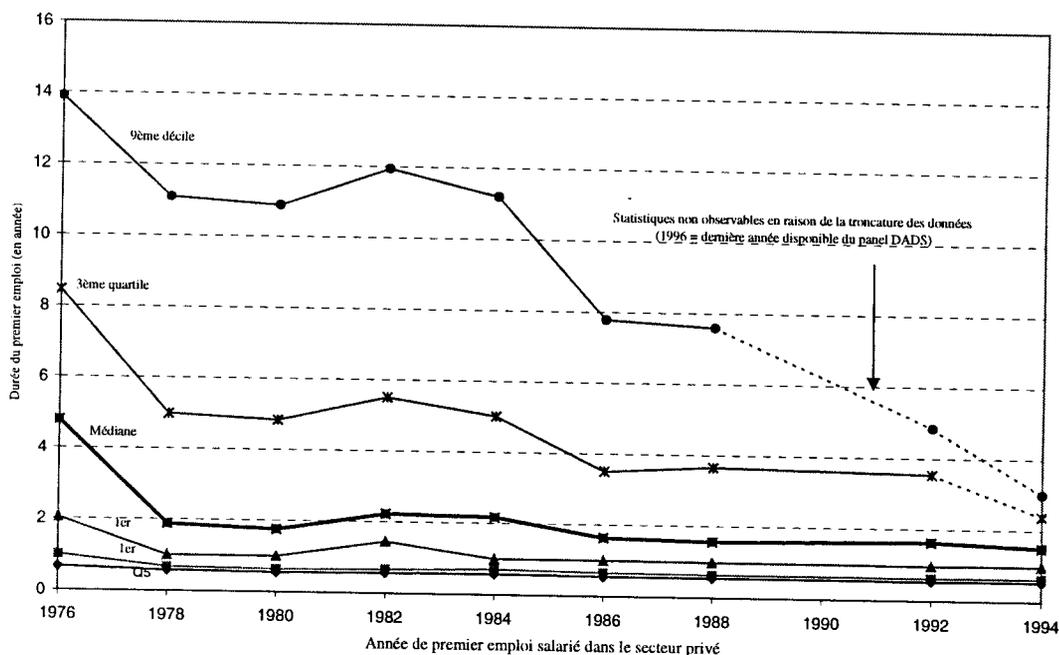
Pour ce faire, nous avons donc étudié dans un premier temps la probabilité de présence au cours des années des débutants sur le marché du travail (modèles PROBIT). Nous avons fait dépendre cette probabilité des caractéristiques du premier emploi : des caractéristiques observables (condition

5. Seule exception : la cohorte des entrants en 1976 dont les durées d'emploi sont nettement plus élevées. Les statistiques relatives aux entrants en 1982 et 1984 sont biaisées de par le mode de sélection des entrants sur le marché du travail à ces dates : en effet, les années 1981 et 1983 étant manquantes dans les DADS, parmi les entrants en 1982 (1984) figurent des entrants en 1981 (1983) : on surestime donc le nombre des entrants à ces dates en y incluant des entrants à une date antérieure ayant des probabilités plus importantes de rester en emploi.

6. Nombre et récurrence des trous de carrière : analyse à venir.

d'emploi, sexe, profession, secteur d'insertion) mais aussi inobservables par le prisme de la partie du salaire initial qui ne s'explique pas par les caractéristiques précédentes (résidu de la régression du salaire journalier d'embauche). L'absence une année pleine est souvent synonyme d'un retrait du champ de l'emploi salarié du privé (nous ne connaissons pas la destination du partant) : il est rare d'observer un retour dans les années qui suivent.

Graphique 6 – Évolution de la dispersion des durées de premier emploi

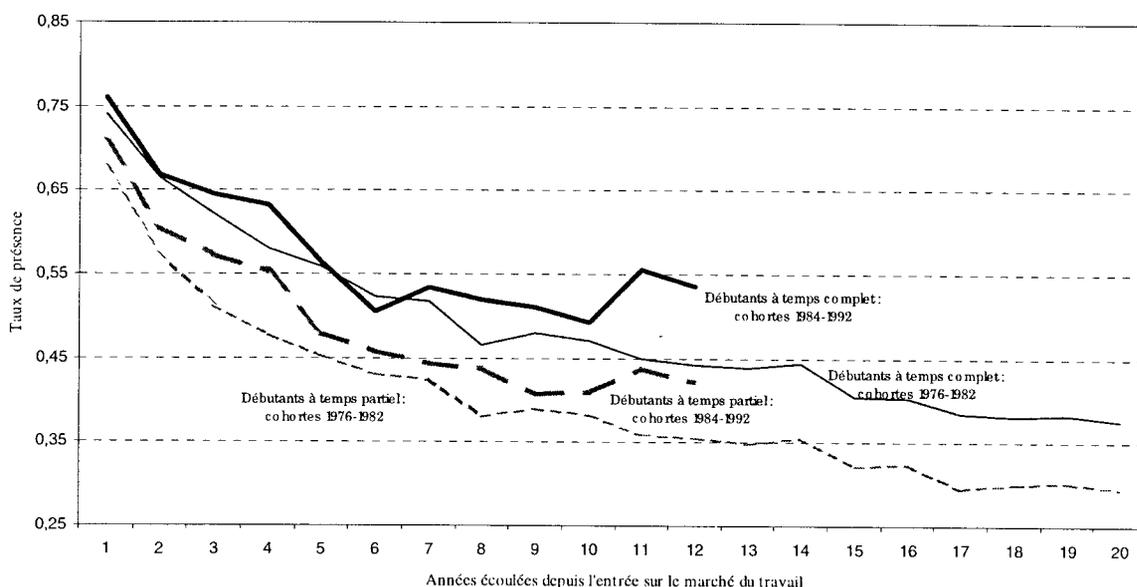


Il est délicat d'étudier la présence au travers des DADS. En effet, la qualité des DADS s'est améliorée au cours du temps (meilleur codage en particulier des identifiants individuels), si bien que le taux d'absence a tendance à diminuer mécaniquement au cours du temps. Nous avons tenté de remédier partiellement à ce problème (annexe 1). Il n'en demeure pas moins que le taux d'absence au cours d'une année complète des cohortes d'entrants les plus récentes ne semble pas plus important que celui des générations anciennes, alors que le chômage s'est fortement développé depuis comme les formes particulières d'emploi. C'est pourquoi le nombre de jours employés au cours d'une année devra être considéré par la suite.

Quelles que soient les cohortes, on observe un fort taux d'absence au bout d'un an (25 % à 30 %) qui varie évidemment selon les catégories d'emploi initiales (il est plus élevé par exemple pour les salariés à temps partiel que pour les salariés à temps complet). Au fur et à mesure des années écoulées depuis le premier emploi, le taux d'absence augmente mais à un rythme atténué. Il semble y avoir assez peu de reprises d'emploi salarié dans le secteur privé.

L'analyse toutes choses égales par ailleurs peut permettre de comparer l'effet des caractéristiques des salariés et de leur premier emploi sur les probabilités d'absence à 1 an, 2 ans, etc., sous l'hypothèse que l'amélioration de la qualité des DADS est orthogonale aux caractéristiques étudiées. Il s'avère alors que la probabilité d'absence des salariés débutant à temps partiel ou en intérim, certes plus élevée à chaque génération relativement à celle des premiers emplois à temps complet (toutes choses égales par ailleurs), n'est plus aussi éloignée pour les générations d'entrants après 1982 au bout de quatre ans. En revanche, pour les débutants en intérim, la probabilité d'absence les trois premières années est aussi importante relativement aux temps complet et même supérieure.

Graphique 7 – Taux de présence différenciés par condition d’emploi initiale



Même en contrôlant des caractéristiques observables du début de carrière et d’une éventuelle endogénéité, un rang initial élevé dans la distribution de salaire a un impact persistant sur la probabilité de présence future.

Même en contrôlant des caractéristiques observables du début de carrière (niveau du poste d’emploi initial mesuré par la catégorie socio-professionnelle, condition d’emploi initiale, secteur d’activité initial) et d’un éventuel biais d’endogénéité (pris en compte par l’introduction comme variable explicative du résidu prédit dans l’équation de salaire initial, cf. Annexe 2), la position dans le haut de l’échelle des salaires initiaux (résumée par les quartiles) est pour toutes les générations synonyme de risques plus faibles de disparition de l’emploi salarié. De manière attendue, l’impact du résidu initial (pouvant être interprété comme les qualités inobservables de l’individu) est positif sur la probabilité d’être présent. Cependant, à la fois l’effet de la qualité intrinsèque et celui indiquant une position initiale élevée sont plus faibles pour les générations plus récentes. L’interprétation qu’on peut en tirer est la suivante : entre les anciennes et les nouvelles cohortes, la position initiale dans la hiérarchie des salaires a perdu de l’importance sur la suite de la carrière professionnelle.

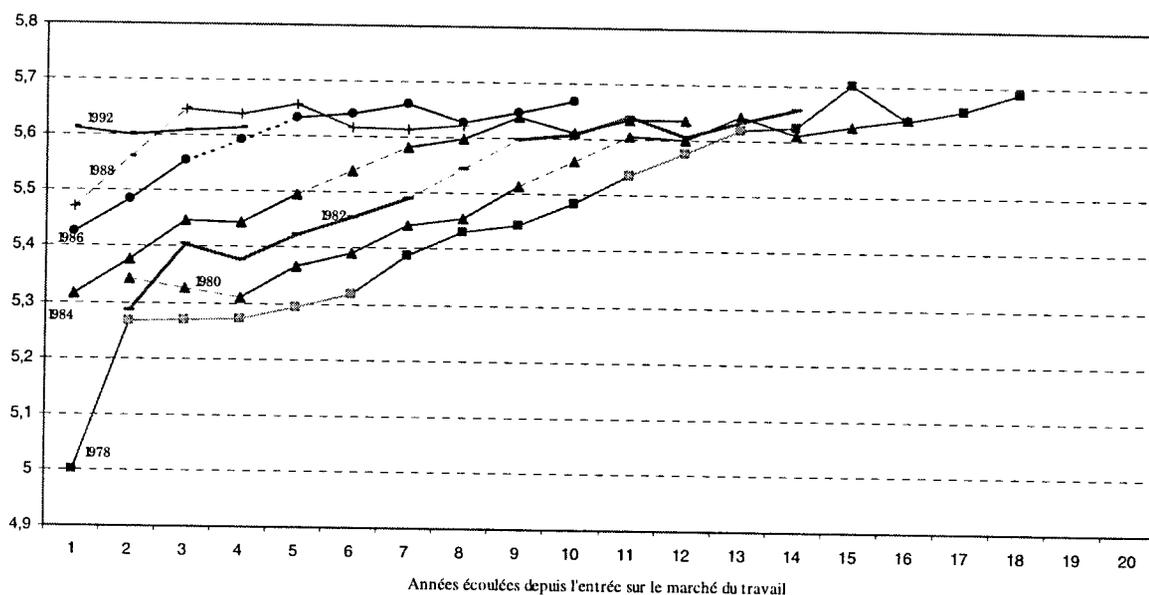
Trajectoires salariales

Une dégradation apparente des évolutions salariales des cohortes récentes

Non corrigées des effets de structure, l’évolution des salaires au cours du temps semble s’être nettement dégradée pour les cohortes récentes. En effet, les évolutions de salaire réel (moyenne des logarithmes qu’on peut assimiler à la médiane des salaires réels sous hypothèse de log-normalité de la distribution des salaires) des hommes débutants en 1992 sont quasiment nulles, si bien que débutant à un niveau de salaire réel supérieur à celui des cohortes plus anciennes, leur salaire réel « médian » est trois ans plus tard (en 1995) dépassé par le salaire réel « médian » des débutants en 1988 atteint au bout de trois ans (soit en 1991) : l’embellie de la fin des années 1980 et la récession de 1993 sont certainement des facteurs explicatifs importants. Néanmoins, par le passé, les cohortes d’entrants débutaient avec un niveau de salaire « médian » toujours supérieur à celui des cohortes précédentes et maintenaient un écart positif de salaire relatif avec elles au moins durant les dix premières années. Ce ne semble plus être le cas. Peut-être est-ce dû en grande partie à la récession de 1993, les débutants en 1986 dépassant en 1992 (soit 6 ans après leur entrée) le niveau de salaire « médian » de la cohorte suivante de 1988 observé en 1994 (6 ans après également).

Des explications sont sans doute à rechercher du côté des effets de structure (par exemple davantage d'emplois à temps partiel ou d'intérimaires dont les trajectoires salariales sont moins favorables). Par ailleurs, le rendement de certaines caractéristiques a peut-être aussi changé au cours du temps.

Graphique 8 – Évolution de la moyenne des logarithmes des salaires réels des hommes selon l'année d'entrée sur le marché du travail



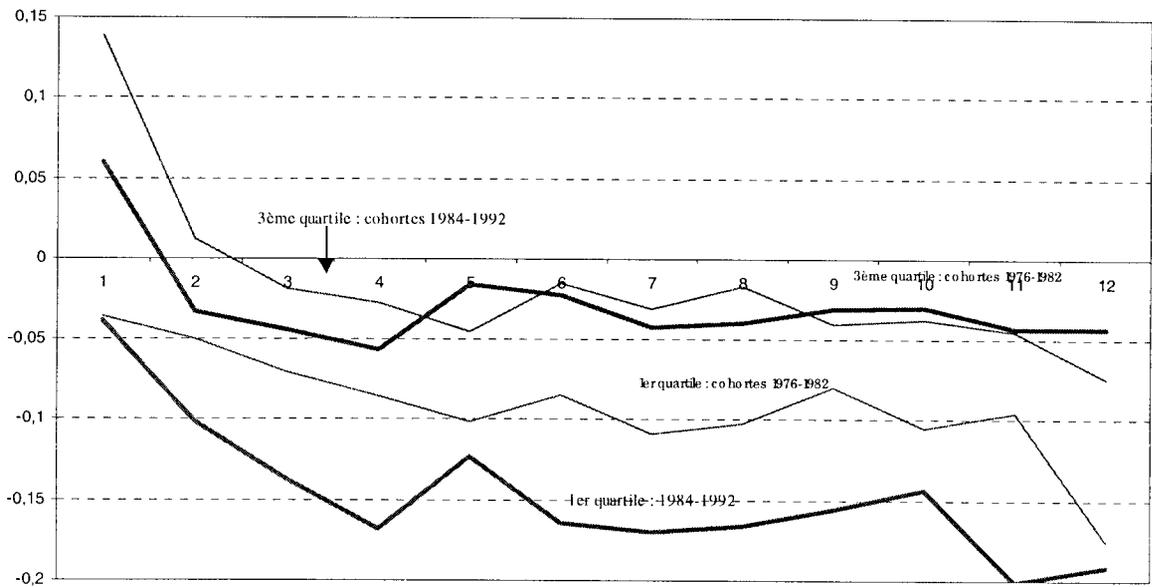
Les débutants situés initialement dans le bas de la hiérarchie salariale ont de surcroît des évolutions de salaire moins favorables

Privilégiant ce type de questions, nous avons donc procédé, pour chacune des cohortes, à des régressions des logarithmes des salaires observés à chaque date t ($t=1$ à 20 pour la génération 1976) : nous avons fait dépendre ces salaires de caractéristiques fixes observées du premier emploi (temps de travail, catégorie socioprofessionnelle initiale, secteur d'activité) et de l'individu (sexe et âge), d'une caractéristique importante de l'emploi occupé à la date t (le temps de travail actuel : important vu le type de salaire retenu). Les effets de la mobilité, d'éventuels passages par le chômage, de périodes de formation devraient être capturés par le nombre et la durée moyenne des périodes de non-emploi depuis l'entrée sur le marché du travail ainsi que le nombre d'employeurs différents. La position dans la distribution initiale des salaires du premier emploi est également prise en compte (persistance dans l'état de bas salaire) ainsi que les caractéristiques inobservables fixes (qualités du premier emploi et de l'individu), de même que le biais éventuel de sélection endogène (qui peut s'interpréter par l'existence d'une caractéristique liée à l'individu ayant un impact à la fois sur sa présence et sur son salaire, comme la qualité inobservable des emplois occupés au cours du temps). Les caractéristiques fixes inobservables sont appréhendées par le résidu de l'équation de salaire initial, tandis que le biais de sélection est pris en compte par le ratio de Mill résultant de l'équation de participation précédemment présentée (annexe 2).

Ce type d'analyse ne nous permet pas d'estimer le rendement de l'ancienneté ni son évolution selon les générations (il en est de même des effets de la conjoncture). Certains travaux récents, menés sur l'ensemble de la population salariée, montrent que le rendement de l'ancienneté a diminué pour les ouvriers non qualifiés de l'industrie (Lollivier, 1995) de même que le rendement de l'éducation pour les bas salaires (Crépon et Gianella, 1998). Pour notre part, sans pouvoir l'imputer à une diminution du rendement de l'ancienneté, nous constatons que débuter, toutes choses égales par ailleurs, dans le bas de la hiérarchie salariale (1er quartile) a un effet négatif sur les salaires futurs, effet qui s'accroît

au cours du temps : non seulement il y aurait persistance dans l'état de bas salaire, mais cet état serait renforcé au cours du temps⁷.

**Graphique 9 – Impact du rang de salaire initial sur le salaire futur
(référence : 4^{ème} quartile)**



Comme pour la présence, la qualité inobservée des individus (niveau de diplôme, aptitudes non mesurées...) et de leur premier emploi (possibilités de formation, de promotion...) a un effet positif sur les salaires futurs. Celle-ci a également un effet qui va s'atténuant au cours de la trajectoire professionnelle. Pour les générations récentes, cet effet semble très important la première année comparativement aux cohortes plus anciennes, néanmoins, cet effet s'atténue plus rapidement au fil des trajectoires et est au bout de trois ans inférieur à celui des cohortes débutant avant le milieu des années 1980.

Le coefficient du ratio de Mill ne peut être interprété simplement pour l'instant, puisqu'il fait intervenir différents types de corrélation : corrélation entre les caractéristiques fixes inobservables de l'individu et de son premier emploi avec des caractéristiques inobservables expliquant simultanément la présence dans l'emploi, corrélation de ces dernières avec les perspectives futures de salaire. Il sera cependant possible de démêler ses différentes composantes par la suite (cf. annexe 2).

Enfin, la « mobilité » mesurée à la fois par le nombre de trous de carrière (qui peuvent être brefs entre deux emplois ou plus longs et liés au chômage) et le nombre d'employeurs différents a un impact positif sur les salaires, conditionnellement à toutes les autres caractéristiques : il s'agit d'un phénomène a priori avéré pour les jeunes salariés relativement aux plus âgés, tout du moins pour les changements d'employeurs (OCDE, 1997), mais on peut s'étonner de ce résultat compte tenu de la montée du chômage. Il conviendrait par la suite de caractériser autant qu'il se peut ces périodes de non-emploi dans les DADS et surtout d'introduire la durée des emplois dans nos analyses.

7. Les résultats par cohortes étant difficilement interprétables et n'ayant pas empilé pour l'instant dans les régressions des différentes cohortes, au vu des résultats, nous avons effectué la moyenne des effets des différentes caractéristiques sur les salaires futurs : nous commentons les résultats relatifs à deux cohortes fictives : une résultant d'une « moyenne » des cohortes 1976, 1978, 1980 et 1982 ; une autre des cohortes 1984, 1986, 1988 et 1992. La robustesse et la validité d'un tel découpage seront évidemment testés par la suite.

Conclusion

Le travail présenté est préliminaire et avant tout empirique. Il met en évidence une augmentation des disparités de salaire à l'embauche des entrants sur le marché du travail à partir du milieu des années 1980, liée pour une part à l'augmentation des premiers emplois à temps partiel ou en intérim. Néanmoins, relativement aux débutants à temps complet, les salariés à temps partiel ne semblent pas être moins rémunérés aujourd'hui que par le passé⁸.

Toutes choses égales par ailleurs, commencer à un faible niveau de salaire a un impact significatif, négatif et persistant sur la probabilité de présence dans l'emploi de même que sur les perspectives de salaires futurs. Cet effet semble plus pénalisant pour les cohortes récentes (entrées après 1982) que pour les cohortes plus anciennes⁹. L'augmentation des disparités de salaire du premier emploi constatée à partir de 1984 s'accroît donc vraisemblablement au cours du temps.

Nous interprétons le résidu de l'équation du salaire d'embauche (écart du salaire observé à celui prédit) comme une mesure de la qualité inobservable de l'individu au début de sa carrière. Cette variable a, conformément à nos attentes, un impact positif et s'atténuant au cours du temps sur la probabilité de présence et les salaires futurs. Néanmoins, cet impact semble moins important pour les cohortes récentes (sauf à très court terme). L'interprétation de cet effet pourrait être la suivante. Les jeunes débutants peuvent peut-être moins que par le passé tirer avantage de leurs aptitudes non mesurables dans le contexte économique plus difficile des années 1984-1994 relativement aux années 1976-1982, les conditions initiales d'emploi auraient moins d'impact sur la carrière future que pour les générations précédentes. Il n'est pas exclu que certains des phénomènes que nous observons soient liés à la conjoncture....

Par ailleurs, même si ce n'était pas l'objet de ce travail, il importerait d'empiler toutes les cohortes afin de tester l'effet de l'ancienneté dans l'entreprise et surtout de l'expérience professionnelle sur les trajectoires salariales, afin de vérifier si les baisses des rendements de l'ancienneté chez les moins qualifiés et de l'expérience professionnelle pour les bas salaires sont également attestées sur les débutants et dans quelles proportions.

Sylvie Le Minez

INSEE, Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité
Division Exploitation des Fichiers Administratifs, Timbre F221,
18 boulevard Adolphe Pinard, 75675 Paris cedex 14
Tél. : 01 41 17 51 33, *Fax* : 01.41.17.39.88, *E-mail* : sylvie.le-minez@insee.fr

Sébastien Roux

INSEE, Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité
Division Salaires et Revenus d'Activité, Timbre F241,
18 boulevard Adolphe Pinard, 75675 Paris cedex 14
Tél. : 01.41.17.54.63, *Fax* : 01.41.17.39.88, *E-mail* : sebastien.roux@insee.fr

8. Sauf peut-être pour la cohorte 1994 : la nouvelle chaîne exhaustive des DADS conduit à reclasser en intermittent des temps partiels de très courte durée. Nous agrégerons donc ces deux conditions d'emploi par la suite et compléterons l'analyse des salaires d'embauche jusqu'en 1998.

9. La probabilité de rester dans le bas de la hiérarchie salariale se serait accrue à la fin des années 1980 relativement au début des années 1970 (Buchinsky et alii, 1997).

Bibliographie

- Buchinsky M., Fougère D., Kramarz F., 1997, La mobilité salariale en France : 1967-1987. *Communication aux journées de l'AFSE*, septembre 1997.
- Crépon B., Gianella Ch., 1999, Wages and labour market inequalities in France 1969-1992 : an application of quantile regression techniques, *Document de travail*, n° G9905, Insee, Direction des Études et Synthèses Économiques.
- Insee, 1997, *Les trajectoires des jeunes : distances et dépendances entre générations*, coll. Économie et Statistique, n° 304-305, 1997-4/5.
- Goux D., Maurin E., 1994, Éducation, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme, *Économie et Prévision* n° 116.
- Heckmann J.J., 1980, Sample selection bias as a Specification Error, In : *Female Labor Supply*, Smith J.Ed., Princeton University Press.
- Lollivier S., 1995, De nouvelles modalités de formation des bas salaires dans l'industrie et le BTP, *Économie et Statistique*, n° 282, 1995-2.
- Lollivier S., Payen J.F. 1990, L'hétérogénéité des carrières individuelles mesurée sur données de panel, *Économie et Prévision*, n° 92-93, 1990-1/2.
- OCDE, 1997, *Perspectives de l'emploi*, juillet 1997.
- Smith R., Blundell R., 1986, An exogeneity test for a simultaneous equation tobit model with an application to labor supply, *Econometrica*, 54(3), p 679-685.

Annexe 1 – Description de la construction du panel 1976-1996

Les données utilisées dans cette étude sont issues des « Déclarations Annuelles de Données Sociales » (DADS). Ce sont les déclarations fournies par les employeurs du secteur privé des revenus bruts de chacun de leurs employés pouvant être soumis à l'impôt sur le revenu, ces déclarations sont collectées par les caisses de retraite pour calculer les droits correspondants. Les individus présents dans le panel sont échantillonnés en fonction de leur mois et de leur année de naissance. Le panel contient ainsi les trajectoires professionnelles et salariales d'un 25^{ème} des individus ayant été employés dans le secteur privé au cours de la période d'observation.

Notre extrait va de 1976 à 1996, 1981, 1983 et 1990 en étant exclues car les données n'ont pas été exploitées ces années-là. Après divers traitements (imputation et redressements de certaines variables), le jeu de données contient 16 millions d'observations correspondant à 2 millions d'individus et 1 million d'entreprises différentes. Chaque observation correspond à une unique combinaison établissement-individu-année. L'observation inclut un identifiant correspondant à l'employé (dénommé par NNI) et les 9 premiers chiffres du SIRET, correspondant à l'entreprise-mère de l'établissement (SIREN) (à partir de 1988, il n'y a plus qu'une seule observation par SIREN individu année).

Pour chaque observation, nous disposons du nombre de jours que l'employé a travaillé dans l'établissement ainsi que de son statut (à temps plein, à temps partiel, intermittent, domestique). Nous disposons également du sexe, de l'année, du mois et de la commune de naissance, de l'occupation, du total net et brut nominal des gains salariaux durant l'année de l'individu ainsi que de la localisation et du secteur industriel de l'établissement employeur.

Imputation

Une observation est définie par la combinaison de deux identifiants, celui de la firme et de l'individu. Si le numéro SIREN a une structure interne permettant de vérifier s'il y a des erreurs de codage, ce n'est pas le cas du NNI. Le transfert de données ne se faisant pas par des supports électroniques de manière généralisée durant les années 80, de nombreuses erreurs de codage ont modifié des identifiants individuels. Ainsi, il apparaît dans les données un nombre important de combinaisons NNI SIREN AN telles qu'aucune autre combinaison ne possède le même NNI. Comme conséquence immédiate, il manque à un certain nombre de combinaisons NNI-SIREN une unique année. Considérons par exemple le cas d'un travailleur que nous observons dans la même entreprise en 1978 et 1980. Mais aucune observation n'apparaît en 1979. Si on considère ces observations comme exactes, cela signifie qu'un travailleur aurait été employé dans cette entreprise jusqu'à une certaine date en 1978 (dépendant du nombre de jours travaillés, le 31 décembre le plus vraisemblablement) et réembauché après une certaine date en 1980 (dépendant encore du nombre de jours travaillés, le 1^{er} janvier le plus vraisemblablement) dans cette même entreprise alors qu'il n'aurait pas du tout été employé en 1979. Ceci est très improbable. Suivant des suggestions de D. Verger (à la tête de la division Revenus au début des années 90), nous avons adopté la solution suivante. Chaque fois qu'une observation est manquante une année donnée alors qu'il existe des observations NNI-SIREN pour les années précédentes et suivantes, nous créons une observation correspondant à l'année manquante avec la même combinaison NNI-SIREN. Le revenu est estimé par la moyenne géométrique des revenus des années adjacentes. Toutes les autres variables ont été imputées à leur valeur observée l'année suivante (300 000 observations ont ainsi été imputées).

Ancienneté dans l'emploi

Pour le calcul de l'ancienneté, deux cas sont possibles : l'individu a commencé son emploi après 1976, ou la première observation commence en 1976, ce qui signifie qu'il a commencé avant. Dans le premier cas, l'ancienneté se calcule de manière exacte puisque nous disposons de la trajectoire professionnelle après 1976. Dans le second cas, il faut imputer une ancienneté. Pour les individus dans ce cas, Abowd, Kramarz et Margolis ont estimé l'espérance de l'ancienneté dans l'emploi par des méthodes économétriques en utilisant l'enquête Structure des salaires de 1978. Dans cette enquête, les établissements répondant donnaient des informations sur l'ancienneté (en 1978), la PCS, la date de

naissance, le secteur industriel et l'endroit où travaillaient un échantillon de leurs employés. À partir de cette enquête, nous avons estimé séparément sur les hommes et les femmes à partir de régressions des coefficients permettant de calculer l'espérance de l'ancienneté en 1976. La variable dépendante de ces régressions était l'ancienneté en 1978, les variables explicatives étaient l'année de naissance, l'occupation, la région d'emploi (Ile-de-France) et l'industrie (NAP 100). En supposant que les coefficients restent stables entre 1976 et 1978, on impute en 1976 l'ancienneté estimée à partir de ces coefficients et des caractéristiques individuelles observées en 1976.

Sélection des débutants

Pour définir les débutants, notamment au cours des premières années d'observation, nous avons utilisé des données DADS entre 1967 et 1975. Celles-ci ne fournissent pas d'information sur les employeurs mais permettent d'observer si un individu était employé avant 1976. L'individu est un entrant en 1976 s'il n'a pas été employé au cours d'une année précédente plus de 3 mois. Cette limite de 3 mois permet dans une certaine mesure d'enlever certaines formes d'emploi qui ne sont pas l'objet de notre étude ici (emploi saisonnier et étudiant). Comme les données ne sont pas tout à fait les mêmes avant 1976 et après 1976, la procédure de sélection est également légèrement différente, ce qui peut induire un léger biais dans les résultats pour la sélection des débutants en 1976 notamment. Par ailleurs, les données manquantes en 1981 et 1983 ont pour conséquence qu'on ne peut pas identifier les débutants de ces années-là. Ainsi, parmi les débutants de 1982, on sélectionne un certain nombre d'individus ayant en fait commencé l'année précédente. Cela pose un problème dans la mesure où les individus ainsi sélectionnés sont probablement plus stables (c'est pour une partie d'entre eux leur seconde année sur le marché du travail).

Annexe 2 – Méthodologie statistique, une approche semi-structurale

Les trajectoires salariales et professionnelles des travailleurs peuvent être considérées comme une succession d'indicatrices indiquant si l'individu est employé au cours de l'année et de salaires si l'individu est employé au cours de cette année. On représente ainsi la trajectoire professionnelle et salariale d'un entrant en l'année t_0 par la séquence suivante ($w_0, pres_1, w_1, \dots, pres_t, w_t$). Dans cette représentation, le salaire à la date t ne peut être observé que si l'individu est présent. Comme nous nous intéressons aux effets du salaire initial sur la présence et le niveau des salaires futurs, nous devons contrôler deux biais d'endogénéité :

- Le premier est lié à l'existence d'une caractéristique fixe inobservable ayant un impact sur les niveaux de salaire et sur la probabilité de présence.
- Le second est lié au biais induit par le fait de n'observer que les salaires des individus présents. En effet, le fait d'être présent peut non seulement avoir un impact sur le salaire mais la perspective d'avoir un salaire faible ou élevé peut également avoir un impact sur la probabilité d'être présent (l'existence d'une caractéristique variable au cours du temps mais ayant un impact à la fois sur la présence et sur le salaire peut être à la source d'un tel biais, ex : conditions d'emploi non observables dans une entreprise).

Statistiquement, ces biais d'endogénéité se traduisent par une corrélation possible entre les résidus des différentes équations et les variables explicatives (surtout les indicateurs liés au premier salaire). Pour contrôler de ces biais d'endogénéité, la méthode retenue consiste à purger les résidus de la corrélation possible avec les variables explicatives, c'est-à-dire de se ramener à des équations pouvant être estimées par les Moindres Carrés Ordinaires (les variances des estimations sont néanmoins biaisées).

Le modèle est constitué des trois équations suivantes :

$$\begin{cases} y_1 = X_1\alpha + u_1 \\ y_2^* = X_2\beta + u_2 \\ y_3 = X_3\gamma + u_3 \end{cases} \text{ où } S = \begin{bmatrix} \sigma_1^2 & \rho_1 & \rho_3 \\ \rho_1 & 1 & \rho_2 \\ \rho_3 & \rho_2 & \sigma_3^2 \end{bmatrix}$$

où les résidus (u_1, u_2, u_3) suivent une loi normale trivariée de moyenne nulle et de matrice de variance-covariance S . La variable y_1 correspond ici au salaire initial en t_0 , y_2^* correspond à la variable latente associée à la participation en t et y_3 correspond au salaire en t . Parmi les variables explicatives des 2^{ème} et 3^{ème} équations figure la tranche de salaire initial défini par son quartile comme variable explicative. Il faut donc corriger de ce biais dans ces équations.

La méthode d'estimation retenue est la suivante :

1. Estimation de la première équation par les MCO, on obtient une estimation du résidu initial \hat{u}_1

2. Estimation de la seconde équation par un probit (l'hypothèse de normalité étant importante ici, on ne peut pas estimer de logit). Le fait de mettre le résidu initial comme variable explicative dans cette équation purge le résidu de l'équation de la corrélation avec les variables explicatives liées au revenu initial (position dans les quartiles de salaire). L'équation de participation estimée est ainsi :

$$y_2^* = X_2\beta + \frac{\rho_1}{\sigma_1^2}\hat{u}_1 + \varepsilon_2$$

où ε_2 est un résidu non corrélé aux variables explicatives suivant une loi normale de moyenne nulle et de variance égale à $1-\rho_1^2/\sigma_1^2$.

On en déduit également une estimation de la corrélation entre le résidu de l'équation de salaire initiale et celui de l'équation de participation. Cette corrélation s'interprète comme l'impact des caractéristiques non observables en début de carrière sur la participation en t (une, deux, voire 10 ans plus tard).

3. Estimation de l'équation de salaire en t en introduisant parmi les variables explicatives non seulement le résidu de l'équation initiale et le ratio de Mill calculé à partir de l'estimation effectuée à l'étape précédente. L'introduction de ces deux résidus (on peut considérer le ratio de Mills comme une mesure approchée du résidu de l'équation latente de participation qu'on ne peut pas directement observer) permet de contrôler du biais d'endogénéité lié à une caractéristique inobservable fixe au cours du temps et du biais de sélection endogène, lié lui à une caractéristique inobservable pouvant varier au cours du temps ayant un impact à la fois sur la participation et sur le niveau de salaire.

$$y_3 = X_3\gamma + \frac{\rho_3}{\sigma_1^2}\hat{u}_1 + \frac{\rho_3 - \rho_1\rho_2/\sigma_1^2}{\sqrt{1-\rho_1^2/\sigma_1^2}} \frac{\phi\left(\frac{X_2\beta + \hat{u}_1\rho_1/\sigma_1^2}{\sqrt{1-\rho_1^2/\sigma_1^2}}\right)}{\Phi\left(\frac{X_2\beta + \hat{u}_1\rho_1/\sigma_1^2}{\sqrt{1-\rho_1^2/\sigma_1^2}}\right)} + \varepsilon_3$$

où ε_3 est une variable aléatoire (non normale) de moyenne nulle et iid, sous les hypothèses faites précédemment, ce qui assure que les MCO appliqués à cette équation sont convergents.

Cette méthode d'estimation permet d'obtenir également assez simplement les matrices de variance-covariance des résidus et de tester l'endogénéité du processus.



Différenciations des conditions de mobilité et de ressources des sortants du système éducatif en 1992

Hervé Lhotel, Nathalie Moncel

Introduction

L'enquête « Génération 92 », réalisée par le Céreq, est une enquête originale de par son champ et de par l'ampleur de son questionnement¹. La génération est pensée comme l'ensemble répertorié des individus quittant l'appareil éducatif en 1992. Théoriquement, elle est donc définie à partir d'une norme institutionnelle spécifique, acquérant de fait le statut de repère social transversal. Repère à partir duquel certains éléments de la « production de la société » sont potentiellement descriptibles en reliant les trajectoires ou parcours « individuels » formalisés (statistiquement construits) et l'évolution de la structure de l'ensemble lui-même via une série ou une combinaison de critères incluant mais excédant les critères classiques de définition des rapports d'emploi et de travail. Ce texte est le résultat d'un travail préparatoire, encore très parcellaire et fruste, à une étude menée sur les données de cette enquête.

L'objectif, à terme, est d'abord de situer et d'analyser le rôle des unités économiques et productives (pour simplifier : les entreprises) dans la formation des conditions d'existence des individus sociaux concernés dans le triple registre du travail, de l'emploi et des ressources. Les ressources ne sont pas réduites à la définition classique du revenu, mais elles sont cependant avant tout prises en compte dans leur dimension monétaire². Il ne s'agira donc pas de prétendre à la description et à l'analyse de **l'existence** de ces individus, qu'aucune statistique longitudinale n'est en mesure d'appréhender même complétée d'éléments dits biographiques et qualitatifs, ce que laisseraient pourtant parfois supposer les jeux et les normes lexicales de langage en usage³. En même temps, le questionnement porte directement et indirectement sur les représentations et les théorisations des marchés du travail. Parmi ces dernières, vacillent celles qui, accordant un rôle central à la division hiérarchisée du travail social et à la segmentation des emplois ainsi qu'à leurs liens aux caractéristiques des structures productives, reposaient sur l'idée qu'un rapport salarial dominant (lui-même évidemment hiérarchisé) fondé sur la stabilité dans l'emploi, sur l'inscription dans des chaînes de mobilité ascensionnelle, etc... commandait à des rapports salariaux dominés caractérisés par l'intersection du marché secondaire et des marchés externes du travail (donc hors marchés professionnels). L'hypothèse est couramment faite aujourd'hui d'une transformation profonde des

1. Pour une présentation succincte de l'enquête et les premiers résultats, voir Bref Céreq n°149 et n° 153, ainsi que les encadrés méthodologiques de cette communication.

2. Ce travail est bien préliminaire ; l'appariement du fichier de Génération 92 à des fichiers de données d'entreprises est en cours.

3. Dans le cadre de ce travail mais non dans celui de cette communication, nous essaierons d'expliquer les ressorts et les raisons la fortune théorique de la modélisation probabiliste appliquée aux trajectoires d'unités prédéfinies. L'analogie avec d'autres utilisations ne va pas de soi. Rappelons simplement ici que dans la mécanique quantique dite aujourd'hui de base, l'usage théorique des fonctions probabilistes est d'abord dû à l'impossibilité, dans l'espace-temps, de connaître exactement et simultanément (dans ce cas, la référence au temps est première) des propriétés des particules, par exemple la vitesse et la position. L'application de la physique statistique à la thermodynamique classique est notamment utilisée pour « faire le lien » entre les processus « microscopiques » et les « états macroscopiques ». Dans les enquêtes représentatives en sciences sociales, l'analyse probabiliste est mobilisée en amont pour élaborer l'échantillon à partir de représentations préexistantes et la construction statistique assigne rigoureusement une position à l'individu statistique en fonction des critères, hors individu, qu'elle définit et détermine : l'usage de la statistique et de la théorisation probabiliste en aval ne peut donc être de même nature (sans oublier que l'axiomatique des fonctions d'utilité, qui ne doit rien aux mathématiques, est souvent le préalable aux spécifications probabilistes).

systèmes d'emploi, voire d'un changement de régime des systèmes d'emploi, porteurs d'effets sociaux extrêmement lourds. Si les scénarios ne manquent pas (passage de l'emploi à l'activité, déstabilisation globale de la stabilité et des contenus des rapports salariaux liée à une explosion de nouvelles formes de mobilité et à de nouvelles données politiques, économiques et idéologiques, typologies de flexibilités...), la théorisation est, pour l'essentiel, absente. C'est dans cette conjoncture que l'idée a progressivement émergé de la nécessité de s'interroger pour savoir si les modalités de production de la force de travail sociale (l'appareil éducatif surtout) et les formes et contenus des trajectoires des jeunes⁴ dans les états du salariat ne recelaient pas les caractéristiques concrètes des futurs rapports salariaux et de leurs hiérarchies, et par conséquent ne préfiguraient pas un nouvel ordre dans le fonctionnement des marchés du travail et une nouvelle structuration du salariat. Est bien entendu aussi en jeu, du même coup, le fait de savoir si leur étude n'était pas à même de permettre l'élaboration, partielle mais stylisée, de nouvelles modélisations théoriques des marchés du travail. Rappelons quelques unes de ces conditions, formes et contenus : allongement des temps moyens de scolarisation mais pression très forte pour le maîtriser, modifications de l'architecture des diplômes et des spécialisations et multiplicité des hiérarchies de la qualification scolaire, accent mis sur la nécessité de l'extension de la formation professionnelle par alternance si ce n'est de sa généralisation, accroissement du temps d'accès à l'emploi (notamment à l'emploi dit stable), dégradation relative des conditions de recrutement (accumulation de critères sur le socle de la formation, déclassements, niveaux de salaires), brouillage du rôle des formes juridiques des contrats de travail dans la frontière stabilité/instabilité. Cette étude de moyen terme vise bien à éclairer cette question, qui ne peut pas encore être traitée dans ce texte.

Pour le moment, deux entrées sont privilégiées et font l'objet d'un simple balayage qui juxtapose une série de variables ou de critères sans qu'une analyse statistique ait été menée (analyses factorielles, examen de modèles de durée) et sans que les connexions aient été cherchées. La présentation reproduit ainsi une série de données successives.

La première entrée est relative à une partie du problème de la mobilité. La population statistique retenue est celle des individus ayant tenu au moins un emploi : « l'inactivité » est donc exclue du champ. Rappelons que la durée d'observation oscille autour de cinq ans, soit par exemple 12,5 % du temps d'une vie active exigeant 40 années de cotisations sociales pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Souvent, et précisément en lien à une sorte de projection réifiée du passé, l'association idéale peut être faite entre la stabilité dans l'emploi et l'unicité de l'emploi, même si chacun sait qu'en pratique le fait de n'avoir occupé qu'un emploi n'est pas incompatible avec des périodes plus ou moins longues de chômage, d'inactivité, de formation notamment. C'est la stabilité (sens et définition) et, au-delà, l'identification de rapports salariaux-type qui sont en question. La question de l'évolution de la structure des salaires en lien avec la mobilité dans l'emploi, que nous avons prévue de traiter, ne l'est pas, faute de temps.

La seconde entrée est celle de l'évolution de la structure des ressources dans le temps au sein de la population. Autant les connaissances admises montrent les différenciations existantes en termes d'accès à l'emploi et à la « carrière », ou en termes d'écart moyens de salaires, autant les différences dans la structure des ressources sont faiblement analysées. En considérant l'insertion comme une forme de mobilité se pose pourtant la question du support financier de cette mobilité, c'est-à-dire des conditions de ressources des individus lors de cette mobilité. Par ressources, on entend ici uniquement les revenus liés à la sphère publique, c'est-à-dire les revenus issus de l'activité de travail (salaire ou honoraires) mais également les indemnités de chômage et/ou de formation et les allocations sociales⁵. L'intérêt d'une étude des individus en transition sous l'angle de la nature de leur ressources est d'apporter des éléments d'information nouveaux sur les mécanismes de fonctionnement du système d'emploi, et plus particulièrement sur l'articulation et le financement des temps d'emploi et de hors emploi. L'enchevêtrement de ces deux temps est caractéristique de la période d'insertion professionnelle et ils sont marqués par des types de ressources étroitement liées (salaire, allocation

4. Nous n'étudierons pas ici cette distinction, qui semble progressivement s'imposer dans les débats sur la notion d'insertion.

5. Une étude en termes de niveau de vie nécessiterait de prendre en compte les transferts de ressources entre proches, mais ce type d'information n'est pas disponible en longitudinal dans l'enquête Génération 92.

chômage, minimas sociaux...). On ne sait pourtant que peu de choses sur la façon dont les jeunes assurent leur mobilité à partir de ces différents types de ressources.

De récents travaux sur l'emploi des jeunes ont mis en évidence la baisse des salaires relatifs et absolus des débutants entrés sur le marché du travail au cours des années quatre-vingt-dix (Ponthieux, 1995, 1997). Cette tendance est directement liée à la dégradation des conditions d'emploi dans tous les secteurs d'activité, et plus particulièrement au développement des emplois à temps partiel et au déclassement salarial pour un niveau de diplôme donné. On constate d'autre part l'augmentation de la pauvreté dans les tranches d'âge jeunes (CSERC, 1996). Ce phénomène nouveau s'accompagne d'un accroissement des disparités de niveau de vie entre les jeunes et les plus âgés, même si les niveaux de vie sont difficiles à mesurer pour les plus jeunes du fait de la multiplicité des situations et des revenus de transferts entre parents et enfants (N. Herpin, D. Verger, 1997). Les travaux du CSERC révèlent également que le niveau de vie des jeunes apparaît très sensible à la conjoncture en raison de la spécificité des emplois qui leur sont dévolus. L'emploi flexible s'accompagne de revenus flexibles. Ainsi, en raison de carrières salariales courtes, les jeunes sont de plus en plus nombreux parmi les chômeurs non indemnisés. La période de transition professionnelle qui se caractérise par un enchevêtrement de situations est donc également une période de précarité en termes de ressources, de discontinuité et de faiblesse des revenus. L'analyse longitudinale de cette période s'est peu intéressée à la dimension « revenu ». Les trajectoires sont caractérisées par des enchaînements de situations par rapport à l'emploi (inactivité, chômage, emploi...) ou dans l'emploi selon le statut (CDI, CDD, intérim, emplois aidés...). Les revenus sont principalement appréhendés sous l'angle du salaire et plus particulièrement des progressions salariales (Bordigoni, Mansuy, 1995 ; Mansuy, Thireau, 1999).

Pour des raisons pratiques et des contraintes d'ordre temporel, nous n'évoquerons ici que les analyses préparatoires réalisées sur des sous-populations distinctes en termes de genre et de niveau de sortie de formation initiale. Dans ce premier temps d'exploitation des données de l'enquête Génération 92, nous avons en effet cherché à voir s'il se dégageait des régularités dans la nature des ressources en fonction du sexe et du niveau de formation. Ces deux caractéristiques sont, on le sait, des variables différenciatrices des modes d'insertion professionnelle. L'étape ultérieure de cette démarche d'analyse de la nature des ressources est plus ambitieuse. Il s'agit de construire des classes de trajectoire à partir des mobilités d'emploi telles qu'elles ont été approchées dans la première partie, pour ensuite observer graphiquement l'évolution de la nature des ressources concernant chacune d'entre elles. On espère ainsi établir un lien plus direct entre les pratiques sectorielles de mobilisation de la main-d'œuvre et les conditions d'existence des individus.

1. La mobilité : quelques éléments « à plat »

1.1. Les caractéristiques classiques de la population

Pour des raisons tenant au champ de construction des données, les comparaisons à d'autres élaborations statistiques nationales relatives à l'éducation, aux marchés du travail et à leurs rapports sont, à quelques exceptions près (niveaux de sortie de l'appareil éducatif par exemple), plus que délicates, voire dénuées de validité stricto sensu.

L'effectif pondéré total calculé compte 533 615 individus statistiques. La population étudiée dans ce travail préliminaire – individus ayant occupé au moins un emploi dans la temporalité de l'enquête (voir encadré 1) – en comporte 514 512, soit 97,4 % de l'effectif théorique total⁶ ; 157 013 ont occupé un seul emploi (soit 30,5 %), 357 499 ont occupé au moins deux emplois (69,5 %). La partition par sexe donne 45,2 % d'individus de sexe féminin, 54,8 % d'individus de sexe masculin (rappelons que la population active des moins de trente ans comportait, selon les enquêtes Emploi de l'INSEE, 54,7 % d'hommes et 45,3 % de femmes en 1993, 55,5 % d'hommes et 44,5 % de femmes en 1997).

6. L'échantillon enquêté comprend environ 27 000 personnes. Si les descriptions portaient sur cet échantillon, la population étudiée représenterait 96,5 % de la population enquêtée (- 0,9 « point » au regard de la population extraite de l'effectif pondéré).

Encadré 1
L'enquête Génération 92 et la population retenue pour étudier les séquences d'emploi

Les données utilisées dans cette communication sont issues de l'enquête Génération 92 du Céreq (pour une présentation de cette enquête, voir Bref Céreq n°149, Janvier 1999). Elles concernent des individus sortis de formation initiale en 1992, décrivent leur trajectoire jusqu'en 1997 dans un calendrier mensuel, leur situation à la date de l'enquête et leurs séquences d'emploi du passé.

Près de 27 000 individus sont présents dans la base de données et près de 69 000 séquences d'emplois sont décrites. Nous n'avons retenu ici que les individus qui ont connu au moins une séquence d'emploi en dehors des emplois de vacances. Une séquence d'emploi est définie à partir de sa description dans le calendrier comme une période de travail sans interruption dans une même entreprise quel que soit le statut ou comme intérimaire dans plusieurs entreprises. Ont été identifiées à des emplois de vacances, les séquences qui avaient débuté avant septembre 1992 et qui avaient duré moins de trois mois. Au total, 3,5 % des individus n'ont pas connu de séquences d'emploi hors emplois de vacances et n'ont pas été retenus dans notre population. Ces individus sont pour les deux-tiers des jeunes femmes et près de la moitié ont un niveau de sortie inférieur au niveau V (contre 13 % dans la population totale). À la date de l'enquête, la moitié de cette population est au chômage et en recherche d'emploi, l'autre moitié est en inactivité ou en formation.

Au sein de la population ayant déjà eu un premier emploi, nous avons ensuite distingué les individus ayant eu un seul emploi et les autres afin d'analyser les mobilités entre les premières et dernières séquences d'emploi repérées dans les trajectoires (hors emplois de vacances).

La structure par niveaux de formation à la sortie de l'appareil éducatif en 1992 diffère, non du tout au tout, mais significativement, de celle construite par la Direction de l'évaluation et de la prospective du Ministère de l'éducation nationale pour l'ensemble des sortants (DEP, 1994) : sur-représentation relative de la non-qualification scolaire (niveaux VI et V bis : 12,1 % contre 9,4 %), sous-représentation des qualifications scolaires les plus élevées (Niveaux I et II : 16,3 % contre 19,5 %), proximité des poids relatifs du niveau IV de formation mais répartition nettement différente en son sein (prédominance nette du niveau IV supérieur sur le niveau IV secondaire dans la population respectivement 21,3 % et 5,6 % – alors que l'écart est beaucoup plus faible – 15,1 % et 13,5 % dans les données ministérielles). Les poids relatifs du niveau III sont proches dans les deux distributions (13,5 % et 13,3 %), ceux du niveau V un peu moins (31,2 % et 29,2 %). Au regard du critère institutionnel simple énoncé dans les années 80 et censé orienter globalement l'évolution de l'appareil éducatif (le fameux 70 % d'une classe d'âge au niveau minimum du baccalauréat), la qualification scolaire est plus faible dans la population étudiée : 56,7 % de niveau IV et plus contre 61,4 % dans la statistique de la DEP.

Le tableau qui suit fixe la répartition sectorielle des premiers et derniers emplois (tableau 1). Il n'y a pas de comparaison brute possible aux données existantes. Si nous incluons arbitrairement les localisations économiques indéterminées dans l'ensemble commerce-transport-services, 73,4 % des premiers emplois et 72,1 % des derniers emplois relèvent de cet ensemble ; inclure les indéterminés dans l'ensemble complémentaire aboutit à ce que 66,3 % des premiers emplois et 68,2 % des derniers emplois se situent dans l'ensemble commerce-transport-services. Remarquons que la non-affectation à un secteur économique est nettement moindre lorsqu'il s'agit des derniers emplois ; par ailleurs, concernant le premier emploi, elle est beaucoup moins forte quand il n'y a qu'une séquence d'emploi (3,2 %, 8,8 % sinon).

Le commentaire est, sans tests sur « l'indéterminé »⁷, délicat. Tout au plus pourrait-il porter sur les secteurs qui perdent des individus (l'industrie au sens classique, hors IAA et BTP, gagne des

7. Pour ne pas alourdir le texte, nous ne donnons pas le détail du devenir des individus statistiques pour lesquels les localisations économiques sont indéterminées au premier emploi. Nous ne discuterons pas non plus, à propos de l'indétermination, des questions souvent classées trop facilement dans la rubrique elle-même indéterminée de l'effet-mémoire. Dans le champ statistique des changements d'emploi de la base de données, 31 580 premiers emplois sont indéterminés sectoriellement. Ce n'est plus le cas que de 15 185 situations si l'on s'attache aux derniers emplois (-51,9 %) ; parmi ces dernières, 20,2 % des premiers emplois étaient non localisés sectoriellement. Autrement dit, 90,3 % des individus statistiques qui étaient non localisés sectoriellement au premier emploi le sont au dernier emploi, 3,7 % (plus de

individus, alors que chacun sait que, sur la période 1992-1997, elle a perdu des emplois) ; de ce dernier point de vue, il peut paraître étonnant en apparence que l'hôtellerie-restauration et les services aux particuliers enregistrent une telle chute d'affectation.

Tableau 1 – Répartition sectorielle des premiers et derniers emplois pour l'ensemble de la population (en %)

Secteurs d'activité	Premier emploi	Dernier emploi	Variation %	Variation volume
Agriculture	4,1	3,5	- 14,6	- 3194
IAA	4,2	3,6	- 14,3	- 2755
Biens de consommation et automobile	4,8	5,6	+ 16,6	+ 4324
Biens d'équipement	2,1	2,8	+ 33,3	+ 3380
Biens intermédiaires et énergie	5,5	6,7	+ 21,8	+ 6212
BTP	5,9	5,7	- 3,4	- 830
Commerce	15,3	15,7	+ 2,6	+ 2196
Transport	2,4	3,4	+ 41,6	+ 5534
Finances et immobilier	2,8	3,1	+ 10,7	+ 1575
Communications et conseil	6,9	7,2	+ 4,3	+ 1497
Services aux entreprises	3	3,1	+ 3,7	+ 575
Hôtels et restaurants	6,3	4,6	- 26,9	- 8649
Services aux particuliers	5,3	4,8	- 9,4	- 2575
Éducation	7,8	8,2	+ 5,1	+ 1788
Santé et action sociale	6,9	7,6	+ 10,1	+ 3379
Administration publique	9,6	10,5	+ 9,3	+ 3938
Indéterminé	7,1	3,9	- 45,0	- 16395
Ensemble	100	100		0

Les temps d'accès au premier emploi sont relativement polarisés : plus d'1/3 des individus (33,1 %) ont un temps d'accès au premier emploi supérieur à un an (bien entendu, il faudrait neutraliser l'effet du service national), 31,7 % un temps compris entre deux mois et un an (12,7 % entre 6 mois et un an), enfin 35,2 % accèdent à leur premier emploi moins de deux mois après la sortie de l'appareil éducatif. À la date à laquelle ils sont interrogés (date variable, rappelons-le), le taux d'emploi est de 80,1 %, le taux de recherche d'emploi est de 13,7 % (abstraction faite des problèmes de temporalité, ce taux est supérieur au taux de chômage de la population active en 1997, quel que soit le mois ou le mode de calcul) (tableau 2).

Tableau 2 – Situation à la date d'interrogation (en %)

En emploi	80,1
En recherche d'emploi	13,7
En inactivité	2,6
Service national	0,2
En formation	3,4

Plus d'1/3 de la population n'a jamais été au chômage (assimilé à la recherche d'emploi), mais près d'1/5 a connu trois périodes ou plus de chômage ou un temps de chômage supérieur à 50 % du temps de leur trajectoire (ce qui est considérable) (tableau 3). 27,8 % des individus n'ont connu qu'un seul emploi, mais 43,5 % d'entre eux ont occupé trois emplois et plus ; pour 77,8 %, le temps dans l'emploi est supérieur à 50 % du temps total de la trajectoire observée (un peu plus de la moitié seulement a un temps d'emploi supérieur à 75 % du temps de la trajectoire)⁸.

12 000 individus) qui l'étaient au premier emploi ne le sont plus au dernier. Grossièrement, la répartition des appartenances sectorielles au dernier emploi des individus dont les premiers emplois étaient indéterminés est la suivante : 9,7 % toujours indéterminé, 1,4 % dans l'agriculture, 37,6 % dans l'industrie et le bâtiment, 52,3 % dans le commerce, transport, administration et autres services.

8. L'écart entre la sous-population n'ayant qu'un emploi dans sa trajectoire (un peu plus de 30 %) et la donnée statistique relative à « une seule séquence d'emploi » (27,8 %, tableau 3) tient au traitement des « emplois de vacances ».

Tableau 3 – Durées de chômage et d'emploi dans le temps de la trajectoire, nombre de séquences d'emploi et de chômage

Classes de durée	Chômage	Emploi
[0-25 %[75,3	7,6
[25-50 %]	15,5	14,9
]50-75 %]	7,3	25,3
> 75 %	2,0	52,2

Nombre de séquences	Chômage	Emploi
0	33,5	0
1	29,0	27,8
2	17,8	28,7
3	10,3	19,7
4	5,2	11
5	2,3	6,0
[6, 7]	1,6	5,0
8 et plus	0,3	1,8

Enfin, au premier emploi, le salaire moyen est en moyenne d'autant plus élevé que le niveau de formation l'est, que la taille de l'établissement est grande. La règle ne fonctionne pas complètement, au sein de la structure des niveaux de formation, entre le niveau IV supérieur et le niveau IV secondaire pour lesquels la distribution par classe de salaires est plus contradictoire⁹.

1.2. Quelques éléments descriptifs de la mobilité

Dans cette première approche de la mobilité, nous avons étudié schématiquement, mais de façon plutôt systématique sur quelques variables (secteur, taille de l'établissement, niveaux de formation, moments et durées des situations de la transition professionnelle), deux sous-populations : l'une composée d'individus n'ayant connu qu'un seul emploi, l'autre d'individus ayant tenu au moins deux emplois (respectivement notées P1 et P2 dans la suite du texte). La distinction hommes-femmes, de même que la catégorisation socio-professionnelle sont ici non oubliées mais pour l'instant ignorées ; la question des statuts de l'emploi n'est que partiellement abordée (pour des raisons méthodologiques d'homogénéité et de cohérence des données non encore résolues). Un pan essentiel de ce qui constitue l'analyse de la mobilité est donc provisoirement laissé dans l'ombre.

1.2.1. Première série d'éléments : niveaux de formation, séquences et durées de chômage et d'emploi, formes d'emploi.

Les deux sous-populations ne sont pas de structure équivalente en termes de niveau de formation. La classe d'individus dotés d'un niveau de formation compris entre le niveau V et le niveau III (bornes incluses) forme environ les 2/3 de l'ensemble P1, les 3/4 de P2. P1 comprend à la fois la proportion la plus élevée de niveaux I et II de formation (19,7 % contre seulement 14,8 % dans P2) et la proportion la plus élevée d'individus sans qualification scolaire reconnue (14,2 %, 12,2 % dans P2) : les écarts sont suffisamment importants pour parler d'une différence relative de structure¹⁰.

À la date d'interrogation, les taux de chômage, dans P1 et P2, sont assez proches : respectivement 13,4 % et 13,8 % (et la proportion d'individus au service national est faible dans les deux sous-populations : 0,3 % et 0,2 %). L'inactivité est proportionnellement plus importante dans P1 (3,7 %, 2,2 % dans P2), de même que la situation de formation (4,3 % dans P1, 2,9 % dans P2). Le taux d'emploi est supérieur dans P2 : 80,9 % contre 78,3 % dans P1 (écart de 2,6 « points »). L'examen du temps passé en emploi et en chômage laisse une image relative assez contrastée (tableau 4). C'est dans P1 que se trouvent à la fois les proportions les plus élevées d'individus ayant connu les plus faibles et les plus longues durées d'emploi, les plus faibles et les plus longues durées de chômage (relativement aux classes de durée retenues) : le croisement à la structure des niveaux de formation est sans doute ici nécessaire.

9. Nous ne fournissons pas les tableaux statistiques, faute de place.

10. L'interprétation en volumes absolus serait bien différente, puisque P2 compte toujours plus d'individus que P1, quel que soit le niveau de formation.

Tableau 4 – Temps d’emploi et de chômage

Classes de durée	P2 emploi	P1 emploi	P2 chômage	P1 chômage
[0-25 %]	4,6	14,4	74	78,2
[25-50 %]	17,0	10,2	17,7	10,4
[50-75 %]	29,0	16,8	7,4	7
> 75 %	49,4	58,6	0,9	4,4

La répartition des individus selon la durée des emplois occupés, et son évolution pour les individus ayant changé d’emploi, ainsi que le temps d’accès au premier emploi, compliquent quelque peu le tableau. D’abord, plus de 70 % des emplois uniques sont d’une durée supérieure à trois ans (tableau 5). Ensuite, il y a bien une déformation significative de la structure des durées d’emploi entre le premier emploi et le dernier emploi pour les individus mobiles dans l’emploi : la durée moyenne est en nette hausse, sans pour autant que les durées faibles ou moyennes (relativement à la période observée) en deviennent résiduelles.

Tableau 5 – Durée des premiers et derniers emplois

Durée de l’emploi	P1	P21	P22
- de 6 mois	5,92	42,78	23,01
6 mois-1 an	4,84	22,20	14,90
1 an-2 ans]	8,39	20,43	21,51
[2 ans-3 ans]	9,33	9,04	17,83
Plus de 3 ans	71,51	5,54	22,76

P21 : premier emploi dans la population P2 ; P22 : dernier emploi dans la population P2.

Enfin, les temps d’accès à l’emploi -c’est-à-dire au premier emploi- sont très différentiels (tableau 6) : les individus ayant eu au moins deux emplois y ont eu accès, en moyenne, bien plus vite que ceux qui n’ont pas changé d’emploi : 37,5 % d’entre eux ont trouvé un emploi (au sens défini dans l’encadré 1, c’est-à-dire en neutralisant autant que possible les emplois « de vacances ») moins de deux mois après la sortie de l’appareil éducatif et 28 % plus d’un an après cette sortie (ce qui est de toute façon un pourcentage bien loin d’être négligeable), contre respectivement 29,7 % et 44,8 % (ce qui est cette fois très important) pour ceux qui n’ont occupé qu’un seul emploi.

Tableau 6 – Temps d’accès au premier emploi

	P1	P2
- de 2 mois	29,7	37,2
Entre 2 et 6 mois	14,2	21,2
Entre 6 mois et 1 an	11,3	13,3
Plus de 1 an	44,8	28,0

Les statuts au premier emploi sont aussi très différentiels, l’interprétation n’allant pas cependant d’elle-même aujourd’hui, en raison du brouillage déjà évoqué sur le statut social des statuts juridiques de l’emploi dans l’économie (sans jeu de mots). Les contrats à durée déterminée, l’intérim, les fonctions de « vacataire » sont proportionnellement bien plus fréquents dans P2 que dans P1.

Tableau 7 – Statut du premier emploi

(en %)	CDD	CDI	ALT	FONC	INDP	INT	VAC	Inconnu
P1	22,57	39,44	13,91	11,29	4,52	5,09	3,16	0,01
P2	34,06	18,19	15,97	4,60	3,83	13,32	9,79	0,24

CDD : contrat à durée déterminée ; CDI : contrat à durée indéterminée ; ALT : emplois aidés ; FONC : fonctionnaires ; INDP : professions indépendantes ; INT : intérim ; VAC : « vacataires ».

La conjonction potentielle de ces premiers critères, certes apparemment formels et de peu de contenu, laisse déjà à penser, au moins intuitivement et inductivement, que l’absolu et le relatif de la stabilité sont à (re)définir non seulement à l’aide de critères additionnels – à condition de ne pas les rendre tous équivalents dans leur transformation en variables statistiques – mais aussi en tenant

compte des formes sociales de construction voire de production de l'emploi, dont l'analyse échappe (au moins dans le court et moyen terme, mais sans doute encore plus dans le long terme) à toute modélisation assise sur l'aléatoire.

1.2.2. Seconde série d'éléments : secteurs et mobilité

Les données sectorielles sont ici agrégées à un niveau relativement élevé (certains regroupements sont évidemment contestables, en raison de la possibilité théorique d'une double, voire d'une triple affectation : c'est le cas d'une partie des industries agro-alimentaires qui sont toutes regroupées au sein de l'industrie, et surtout de frontière au sein de certains services ; nous avons pris le parti de regrouper l'éducation, la santé et l'action sociale, l'administration publique et les « indéterminés » au sein de l'intitulé administration).

L'ordre des poids relatifs est identique dans les trois distributions (tableau 8). Si, dans l'ensemble, les écarts terme à terme sont faibles quoique variables, il y a quelques changements dans le sens des écarts P1-P21 et P1-P22. La déformation de la répartition sectorielle au sein de P2 est, somme toute, limitée alors que les individus ont été mobiles dans l'emploi. Il y a bien entendu un effet du degré élevé de l'agrégation sectorielle (par exemple, l'industrie dans son ensemble voit son poids relatif s'accroître alors que celui des seules industries agro-alimentaires diminue). Décrire sommairement ce qui relève de la mobilité intrasectorielle et de la mobilité intersectorielle n'est cependant pas dénué d'intérêt.

Tableau 8 – Répartition sectorielle de l'emploi dans P1, du premier et du dernier emploi dans P2 (en %)

Secteurs	P1	P21	P22
Agriculture	3,1	4,6	3,7
Industrie	17,4	16,3	19,4
BTP	5,5	6,0	5,8
Services entreprises	16,5	14,3	16,9
Autres services	25,3	27,5	25,1
Administration	32,2	31,2	29,1
Ensemble	100	100	100

Dans les changements d'emploi, la mobilité intersectorielle est supérieure à la mobilité intrasectorielle pour l'agriculture, l'industrie, le BTP, les services aux entreprises, égale pour les autres services, légèrement inférieure pour l'administration (tableau 9). C'est dans le BTP qu'elle est la plus élevée. Le rapport inter/intra a pour maximum 1,5 et pour minimum 0,93. Nous sommes dans un cas de figure dans lequel, malgré des changements d'emploi et une mobilité intersectorielle relativement élevée, la structure sectorielle des emplois (des premiers et des derniers) ne subit pas de déformation profonde et conserve son ordre de répartition.

Tableau 9 – Mobilités intra et intersectorielles (en %)

P22 P21*	Agriculture	Industrie	BTP	Services entreprises	Autres Services	Administration
Agriculture	44,5	14,9	4,3	6,4	13,8	16,1
Industrie	2,0	47,2	4,9	13,5	15,8	16,6
BTP	3,9	17,4	40,1	10,9	10,8	16,9
Services entreprises	1,7	14,7	2,8	43,0	16,6	21,2
Autres services	1,5	12,0	2,7	13,2	50,1	20,4
Administration	1,4	14,6	4,0	12,6	16,1	51,3

(* Lecture : parmi les individus ayant eu leur premier emploi dans l'agriculture et ayant changé d'emploi, 44,5 % d'entre sont toujours dans le même secteur lors de leur dernier emploi, 14,9 % ont leur dernier emploi dans l'industrie, etc...).

1.2.3. Troisième série d'éléments : taille des établissements et mobilité

[Le champ statistique retenu exclut les non-enseignés mais inclut la non-connaissance affichée (« ne sait pas »)].

Tableau 10 – Répartition de P1 et P2 par taille d'établissements (en %)*

Taille	P1	P21
- de 5 salariés	19,3	21,6
[5-10 salariés[7,8	9,2
[10-50 salariés[24,0	27,7
[50-200 salariés[18,4	17,4
[200 et plus	26,7	18,6
NSP	3,7	5,5

* La population est de 475 508 individus, soit 92,4 % de la population sur laquelle porte le travail.

Les ordres des poids relatifs de la taille dans les deux sous-populations sont différents. Cette différence d'ordre vient essentiellement du fait d'un écart substantiel (8,1 points) dans l'importance des grands établissements de 200 salariés et plus : 26,7 % des emplois « uniques », moins de 19 % des premiers emplois pour les individus appartenant à P2.

La comparaison entre la taille de la première entreprise et celle de la dernière, pour les changements d'emploi, est rendue délicate en raison d'une altération liée à l'addition des « non-enseignés » au premier emploi et au dernier emploi : la structure des premiers emplois par taille s'en trouve modifiée, parfois de manière significative (et notamment dans la classe des établissements de 200 et salariés et plus : +2,7 « points », ce qui aboutit à un écart encore significatif avec P1 : -5,4 « points »). Les répartitions sont alors les suivantes :

Tableau 11 – Répartition des premiers et derniers emplois selon la taille des établissements

Taille	P21	P22
- de 5 salariés	20,9	19,8
[5-10 salariés[8,7	8,3
[10-50 salariés[26,4	25,3
[50-200 salariés[17,6	18,4
[200 salariés et plus	21,3	25,1
NSP	4,9	3,1

Le sens général du déplacement est clair : il y a diminution du nombre d'individus dans les établissements de moins de 50 salariés (quelle que soit la classe de taille), accroissement dans les établissements de 50 salariés et plus. Il est quantitativement difficile à apprécier en raison de la baisse du pourcentage de localisations indéterminées. En tout état de cause, le transfert n'est pas quantitativement élevé : 56 % des premiers emplois étaient localisés dans des établissements de moins de 50 salariés, ce n'est plus le cas que de 53, 4 % des derniers emplois (l'écart entre 50 et plus et moins de 50 passe de -8 à -6,8 « points »).

À l'exception de la classe [5-10 salariés[, la mobilité intra-taille est toujours supérieure à la mobilité inter-taille, si nous pouvons nous exprimer ainsi. Elle est la plus élevée d'abord pour les grands établissements (69 %), ensuite pour les « TTPE » (59 %, les très très petits établissements de moins de 5 salariés).

Tableau 12 – La mobilité selon la taille de la première et de la dernière entreprise dans les changements d'emploi (en %)*

P22 P21	- de 5 salariés	[5-10 salariés[[10-50 salariés[[50-200 salariés[[200 salariés et plus[NSP
- de 5 salariés**	59,0	6,6	14,7	8,0	9,2	1,7
[5-10 salariés[14,4	43,5	18,7	10,0	11,9	1,5
10-50 salariés[10,7	5,3	56,7	12,7	13,3	1,3
[50-200 salariés[7,6	4,1	14,8	56,3	16,6	0,6
[200 salariés et plus	6,4	3,1	10,3	9,6	69,6	0,9
NSP	3,0	3,6	3,2	2,7	2,9	63,0

(* La population compte 462 136 individus.

(** *Lecture* : pour les individus ayant changé d'emploi et ayant eu leur premier emploi dans un établissement de - de 5 salariés, le dernier emploi est situé pour 59 % d'entre eux dans un établissement de la même classe de taille, pour 6,6 % dans une entreprise ayant entre 5 et 10 salariés, etc...).

2. Évolution de la structure des ressources

La seconde entrée traitée ici concerne l'évolution des situations et des ressources au cours des cinq années après la sortie du système de formation initiale. Cette approche des trajectoires enrichie par la dimension de la nature des ressources est rendue possible par les données des calendriers mensuels de l'enquête qui permettent de saisir l'évolution des situations en distinguant l'existence et la nature des revenus (cf. encadré). De façon synthétique, nous avons considéré que les situations

Encadré 2

Les informations des calendriers de Génération 92

L'enquête Génération 92 comporte un calendrier qui décline six situations mensuelles exclusives : intérim, emploi, recherche d'emploi, inactivité, service national et formation. Pour les situations hors emploi, des sous-catégories apportent des informations sur le fait que l'individu était inscrit à l'ANPE (situation plus mention ANPE) et/ou s'il bénéficiait des indemnités ASSEDIC (situation plus mention ASSEDIC).

L'exploration de ces informations a, dans ce premier temps de travail, été conduite à partir d'une visualisation de l'évolution de la structure de répartition de la population observée selon six catégories de situations caractérisées par le type de ressources : 1) salaire issu d'une situation d'emploi, 2) ASSEDIC (ensemble des situations de recherche d'emploi, d'inactivité ou de formation pour lesquelles est indiquée la mention ASSEDIC), 3) service national, 4) inactivité sans ressources, 5) recherche d'emploi sans ressources et 6) formation sans ressources.

Le traitement des données du calendrier croisant ressources et situation est toutefois délicat. D'une part, de façon à raisonner à population constante, nous avons dû limiter la période d'observation de janvier 1993 à avril 1997, période renseignée pour tous les individus. Etant donné que plus de 90 % des calendriers sont renseignés en septembre 1992, on perd une partie de l'information concernant les premiers mois de l'insertion professionnelle. D'autre part, on constate, en étudiant de plus près les situations à la date de l'enquête qui sont mieux renseignées sur l'origine des ressources, que la mention « ASSEDIC » correspond parfois à des individus qui touchent le RMI ou une autre allocation sociale (API, allocation logement). Ainsi, en décembre 1997, plus d'un tiers des inactifs pour qui, dans le calendrier, figure la mention ASSEDIC, déclarent ne pas toucher ce type d'indemnités à la question sur les ressources. Parmi les individus en recherche d'emploi avec la mention ASSEDIC, 11 % touchent le RMI et 15 % des allocations autres. Enfin, au-delà des difficultés liées aux données, il convient de souligner le fait que la technique graphique utilisée donne l'image d'une répartition en structure et gomme de ce fait tous les mouvements entre les différents états que connaissent les individus.

d'emploi salarié, d'intérim, d'indépendant ou d'aide familial, étaient des situations qui relevaient du salaire (ou des situations salariées pour faire vite) alors que les situations associées à la mention ASSEDIC, que ce soit la recherche d'emploi, l'inactivité ou la formation, pouvaient être identifiées à des périodes durant lesquelles les individus n'étaient pas en emploi mais étaient toujours inscrits dans le salariat dans le sens où les allocations perçues sont soumises à des conditions d'activité passées (allocation chômage, allocation de formation-reconversion). Le service national est une période qui a été considéré à part et dont le rôle n'est pas négligeable on le sait dans l'insertion professionnelle des jeunes, du moins encore à cette époque. Les autres états décrits dans le calendrier (recherche d'emploi, inactivité, formation) sont des situations hors emploi durant lesquelles les individus ne reçoivent pas de revenu public et pouvaient donc être considérés comme en dehors du salariat. Un examen plus précis des informations disponibles sur les individus indiquant ASSEDIC ou sans ressources au moment de l'enquête (cf. encadré 2) indique toutefois qu'il convient d'être prudent dans l'interprétation de ces données, d'autant que les déclarations du calendrier concernent des situations du passé.

Ce premier temps de l'analyse des ressources s'appuie sur des distinctions sommaires au sein de la population en termes de sexe et de niveau de formation, sous-populations dont on connaît les spécificités relatives en ce qui concerne leur conditions d'insertion professionnelle. L'observation du nombre moyen de séquences différentes ou de la répartition du temps observé entre les différentes situations suffit à illustrer les disparités existantes selon le genre et le niveau de diplôme au cours des cinq premières années de vie active de la cohorte (annexe 1).

Ce travail exploratoire est riche d'enseignements, la nature des ressources apparaît d'une part comme une dimension révélatrice de la complexité de la période d'insertion et d'autre part comme une variable de différenciation des trajectoires.

Les profils de situations et de ressources (graphiques en annexe 2)

Les jeunes filles : une insertion sélective dans le salariat

À partir du graphique concernant l'ensemble des jeunes filles, on constate une remarquable stabilité au cours de la période observée dans les structures de répartition entre les différents états croisant situations et ressources. Même si ce type de représentation est limité car il ne saisit pas les mobilités entre les situations, on peut voir au niveau d'ensemble que, dès le début de l'année suivant la sortie du système éducatif, une part quasi constante des jeunes filles est dans l'emploi, et qu'une part reste en dehors du salariat. Tout se passe comme si le système d'emploi n'absorbait qu'une fraction de la cohorte de sortantes, et ce de façon presque insensible aux variations du volume d'emploi et de chômage¹¹.

Les répartitions entre états sont très différenciées selon le niveau de sortie de formation initiale. Globalement, plus le niveau baisse et plus la part du salaire diminue alors que s'accroît la part des situations de recherche d'emploi sans ASSEDIC et la part des situations assorties d'allocations.

On constate que ce sont les jeunes filles sorties avec un niveau III qui s'insèrent le plus rapidement et le plus massivement dans des situations relevant du salaire. L'insertion semble moins directe pour les filles issues du supérieur au niveaux I et II qui connaissent plus souvent sur la première année des situations de formation ou recherche d'emploi sans ASSEDIC.

Cette configuration contraste de façon saisissante avec, à l'autre bout de l'échelle scolaire, les filles des niveaux VI et Vbis qui sont majoritairement exclues des situations liées au salaire. La proportion de ces situations croît faiblement au long des 50 mois mais ne dépasse jamais la moitié. La situation immédiatement la plus fréquente est la recherche d'emploi sans ASSEDIC qui concerne plus de 40 % de ces jeunes filles en janvier 1993 et oscille entre un quart et un cinquième de la population trois ou quatre ans après. Il est intéressant de noter qu'une part quasiment stable des jeunes filles est en inactivité au cours de ces cinq années. Enfin, la situation de recherche d'emploi assortie d'allocations ASSEDIC progresse régulièrement, ce qui témoigne d'une inscription dans l'emploi plus importante au

11. Sur la période considérée, l'emploi croît faiblement et le chômage connaît des évolutions erratiques alternant des périodes de croissance forte (+ 12 % en volume entre 93 et 94, + 5,6 % entre 95 et 96) et des périodes de décline (- 5, 8 % entre 1994 et 1995).

fil du temps, non pas en terme de part de la population concernée mais en terme de durée d'emploi ouvrant ensuite des droits à allocation. Les conditions d'insertion professionnelle des jeunes filles sorties aux niveaux les plus bas du système éducatif sont particulièrement défavorables puisque, sur les cinq ans de vie active, on ne constate pas d'amélioration de leur entrée dans l'emploi. C'est sans doute pour cette catégorie de main-d'œuvre que le système d'emploi se révèle le plus sélectif.

La configuration est toute autre pour les jeunes filles issues du niveau V puisque dès janvier 1993, plus de la moitié d'entre elles sont en situation salariée. Toutefois, cet état ne concerne jamais plus des deux tiers de la population. La recherche d'emploi sans ASSEDIC est la situation que connaît près d'un quart des filles en janvier 1993 mais cette proportion s'amenuise au fur et à mesure que le temps s'écoule pour se stabiliser au alentours de 10 %. Le rapport à l'emploi de cette population est donc beaucoup plus dense que celui de la catégorie précédente, ce qui se traduit par une part plus importante des situations de recherche d'emploi avec ASSEDIC. On constate également que les situations d'inactivité sont moins fréquentes pour les jeunes filles du niveau V que pour celles des niveaux inférieurs. Au total, la recherche d'emploi concerne près d'un quart des jeunes filles de niveau V ce qui conduit à considérer, en incluant les situations d'emploi, que plus de 90 % de cette cohorte est en rapport avec l'emploi.

Par rapport au niveau V, les jeunes filles de niveau IV semblent avoir l'avantage d'un accès plus rapide à l'emploi : les deux tiers sont en emploi dès janvier 1993 et près des trois-quarts en janvier 1997. Les situations de chômage sont moins fréquentes : la part du chômage indemnisé est inférieure et oscille entre 10 et 12 % ; la recherche d'emploi hors ASSEDIC présente une proportion similaire au début des trajectoires mais elle diminue beaucoup plus rapidement et stagne à hauteur de 6 % dès septembre 1994. La quasi-continuité des ressources salariales révèle une insertion dans l'emploi meilleure que celle de la catégorie de population précédente. Une tendance similaire et encore accentuée caractérise les jeunes filles de niveau III. Les situations de chômage avec ASSEDIC concernent de façon quasiment stable dès janvier 1994 entre 6 % et 8 % de la population. Un cinquième de la cohorte en janvier 1993 est en situation de recherche d'emploi sans ASSEDIC, puis seulement 10 % dès le milieu de l'année 93 et une proportion inférieure à 5 % début 1994.

Une entrée retardée par le service national mais une inscription plus forte dans le salariat pour les jeunes garçons

Le modèle général de l'insertion des garçons en termes de situation et de ressources diffère de celui des filles par une montée beaucoup plus lente et progressive des situations salariées, l'accès à l'emploi étant différé par le service national.

Le service national est présent en tout début de trajectoire pour les diplômés du supérieur alors qu'il s'étale sur les deux premières années pour les niveaux plus bas, ce qui traduit un effet d'âge et de conditions de report. Le service national prend sur les situations salariées mais entraîne également, pour les garçons sortis des niveaux supérieurs, un gonflement à son issue des situations de recherche d'emploi sans ASSEDIC. Le phénomène est moins marqué pour les niveaux inférieurs du fait de l'étalement des départs.

Par rapport aux jeunes filles, la part de la recherche d'emploi sans ASSEDIC est systématiquement plus faible pour tous les niveaux hormis, sur une courte période, pour les niveaux I et II en lien avec le phénomène précédemment décrit de fin de service national. Pour les garçons des niveaux VI et Vbis, la recherche d'emploi sans ASSEDIC concerne un tiers de la cohorte en janvier 1993 mais cette proportion baisse progressivement jusqu'à hauteur de 15 % en fin de calendrier. Ces taux restent de toute façon inférieurs à ceux constatés pour les jeunes filles du même niveau.

Pour les autres niveaux de diplôme, la recherche d'emploi sans ASSEDIC est une situation résiduelle. Les garçons des niveaux supérieurs sont près de 90 % en situation salariée une fois passée la période du service national. La recherche d'emploi avec ASSEDIC concerne de façon régulière 3 à 4 % de la cohorte, cette proportion pouvant être identifiée à un volant de mobilité entre emplois. Pour les sortants de niveau IV, ce volant tend à gonfler au cours du temps : la part de la recherche d'emploi avec ASSEDIC passe de 2,5 % en janvier 1993 à près de 5 % en janvier 95 et plus de 6 % en janvier 97.

La recherche d'emploi avec ASSEDIC est également une situation qui progresse régulièrement pour les sortants du niveau V et concerne près de 10 % d'entre eux à la fin du calendrier.

Pour ces deux niveaux de formation, plus de 80 % des garçons sont en situation salariée cinq ans après leur sortie du système éducatif, ce qui est bien supérieur, là encore, à la proportion constatée pour les jeunes femmes.

Éléments de conclusion

Il nous paraît, en l'état, difficile de conclure sur les problèmes de mobilité, compte tenu du caractère préparatoire, incomplet et inachevé de ce travail. Certaines tendances bien connues sont confirmées ou nuancées. Rappelons cependant, tout en reconnaissant le caractère formel du résultat faute d'analyse de contenu, qu'en terme sectoriel, les mobilités individuelles dans l'emploi sur moyen terme sont compatibles avec une stabilité relative de l'ensemble des emplois pour l'ensemble des individus concernés. Par ailleurs, l'on peut déjà saisir au seul niveau intuitif que les normes de la stabilité et de l'instabilité sont à interroger.

En ce qui concerne l'étude de la structure des ressources, il semble que la mobilité des jeunes femmes soit moins souvent supportée par des allocations de type ASSEDIC. Il n'y a rien de surprenant à cela étant données, d'une part, les conditions d'éligibilité à ces allocations et, d'autre part, les conditions d'emploi des jeunes filles (emplois de courte durée, souvent à temps partiel).

L'organisation de la transition professionnelle joue un rôle moteur en ce qui concerne la structuration des mobilités sur le marché externe du travail (Rose, 1996). Il semble que son influence sur les conditions d'existence des jeunes soit déterminante tant en ce qui concerne le niveau de revenu que la nature des ressources. Les dispositifs de l'OTP contribuent fortement au développement des emplois à temps partiel, et, plus globalement, la politique publique pour l'emploi favorise l'extension d'emplois peu rémunérateurs (exonérations de charges pour les embauches à temps partiel, pour les rémunérations inférieures à 1,33 SMIC)¹². On constate d'autre part que les jeunes passés par des dispositifs d'insertion ont un niveau de salaire moindre par la suite (G. Forgeot, 1997). Enfin, on peut penser que, depuis la régionalisation de la formation professionnelle, l'élévation des niveaux d'entrée dans les dispositifs d'insertion, et parallèlement la raréfaction des dispositifs en direction des jeunes sortis au plus bas niveau (niveaux VI et Vbis), les conditions de revenus de ces populations se sont particulièrement détériorées. Ces évolutions récentes rendent plus que nécessaire une interrogation des conditions de ressources mises en place à travers la structuration du système d'emploi par l'organisation de la transition professionnelle.

Hervé Lhotel, Nathalie Moncel

GREE, Université de Nancy 2

23, Boulevard Albert 1^{er}, BP 3397, 54015 Nancy cedex

Tél. : 03.83.96.70.78, Fax : 03.83.96.70.79

E-mail : lhotel@clsh.univ-nancy2.fr, moncel@clsh.univ-nancy2.fr

12. L'abattement pour embauche à temps partiel a été fixé à hauteur de 30 % des cotisations patronales en 1992. Il a été porté à 50 % le 1^{er} janvier 1993 puis ramené à 30 % à compter du 8 avril 1994 avec un élargissement de la plage de la durée du travail qui permet l'obtention de l'abattement, cette plage passant de 19 à 30 heures par semaine à 16 à 32 heures hebdomadaires appréciées sur une base annuelle. Il est à noter que 90 % des personnes employées dans le cadre de l'abattement à temps partiel perçoivent moins de 1,33 fois le SMIC et entrent dans le champ d'application de la ristourne dégressive sur les bas salaires mise en place en octobre 1996. À titre d'exemple, le coût du travail d'un salarié à temps partiel sur contrat à durée déterminée et gagnant l'équivalent d'un SMIC mensuel est ainsi abaissé de 18,6 % (Darès, Bilan de la politique de l'emploi en 1996).

Bibliographie

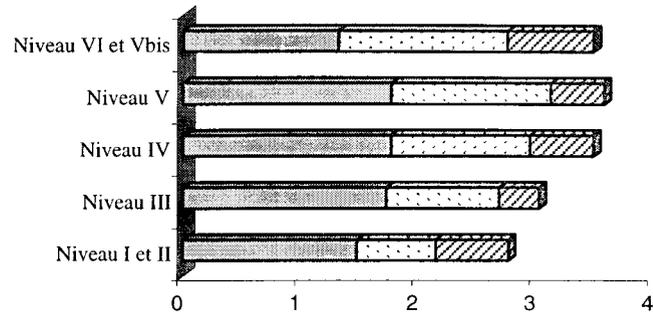
- Bordigoni M., Mansuy M., 1995, Quatre ans après le CAP ou le BEP, que gagnent-ils ? *Bref Céreq*, n° 112, 4 p.
- Céreq, 1999, *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*, Documents Séminaires n° 142, 6^{ème} journées d'étude sur l'analyse longitudinale du marché du travail.
- CSERC, 1996, *Inégalités d'emploi et de revenu – Les années 90*, La Documentation Française, 111 p.
- Darès, 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.
- Darès, 1996, *40 ans de politique de l'emploi*, Ministère du travail et des affaires sociales, Paris, La Documentation Française, 367 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.
- Forgeot G., 1997, Les salaires d'embauche des jeunes : l'influence du statut au premier emploi, *Économie et Statistique*, n° 304-305, 4/5, p. 95-107.
- Herpin N., Verger D., 1997, Les étudiants, les autres jeunes, leur famille et la pauvreté, *Économie et Statistiques*, n° 308-310, 8/9/10, p. 211-227.
- Mansuy M., Thireau V., 1999, Quels secteurs pour les débutants ? , *Bref Céreq* n° 153, 4 p.
- Martinelli D., Simon-Zarca G., Werquin P., 1999, Génération 92 : profil, parcours et emplois en 1997, *Bref Céreq*, n° 149, 8 p.
- Ponthieux S., 1997, Débuter dans la vie active au milieu des années quatre-vingt-dix : des conditions qui se dégradent, *Économie et Statistique*, n°304-305, 4/5, p. 37-52.
- Ponthieux S., 1995, Les salaires des jeunes à l'embauche : les effets de la sélectivité du marché du travail, *Premières Synthèses*, Darès, 7 p.
- Rose J., 1996, L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi, *Sociologie du travail*, n°1/96, p. 63-79.
- Touraine A., 1973, *Production de la société*, Paris, Éditions du Seuil.
- Verdier E., 1996, L'insertion professionnelle des jeunes « à la française » : vers un ajustement structurel ? *Travail et Emploi*, n° 69, p. 37-54.

Annexe 1

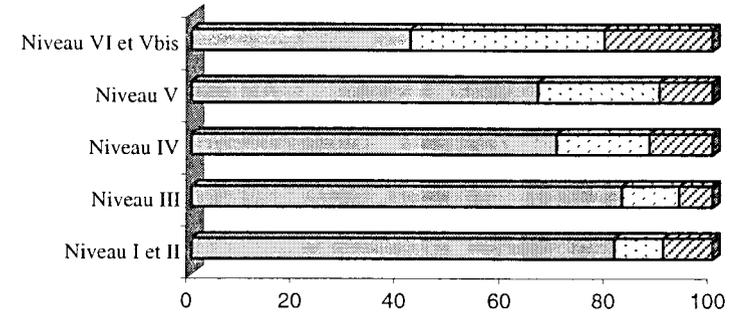
Nombre moyen de séquences différentes entre janvier 93 et mars 1997

Répartition du temps entre chaque situation

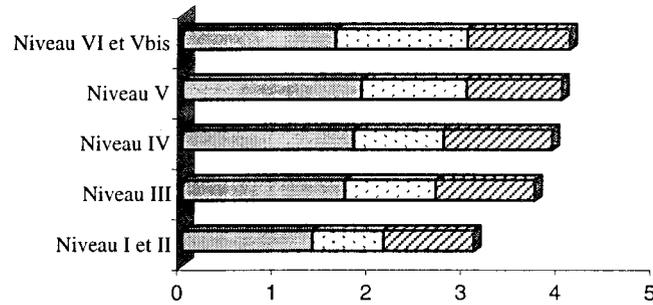
Filles



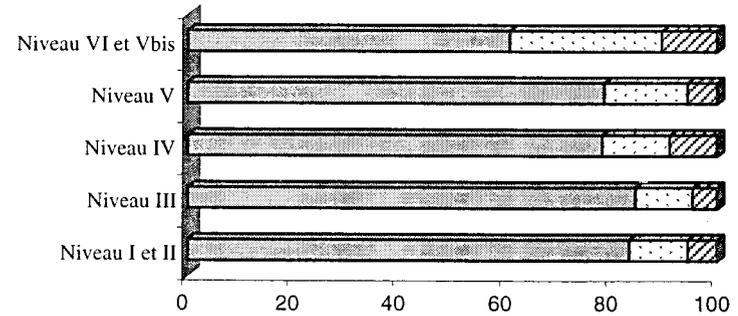
Filles



Garçons



Garçons



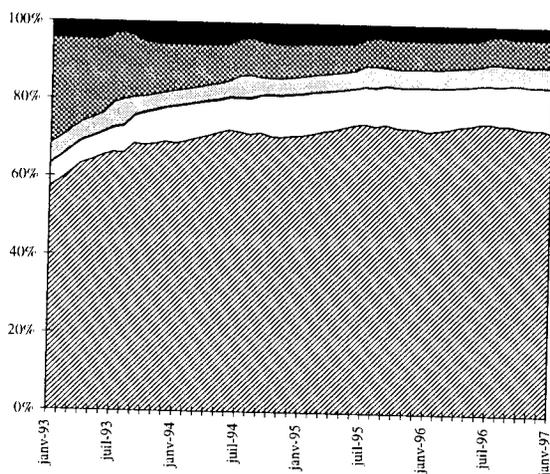
■ Emploi ■ Chômage ■ Inactivité

■ Emploi ■ Chômage ■ Inactivité

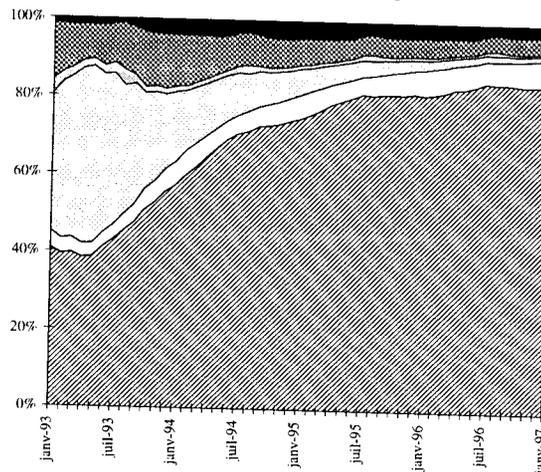
Annexe 2

Évolution des situations et des ressources

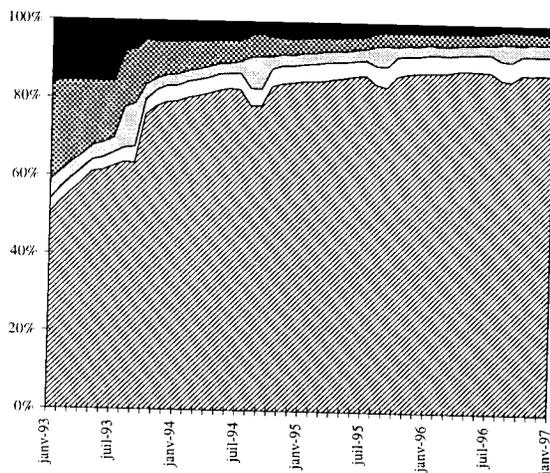
Tous niveaux – Filles



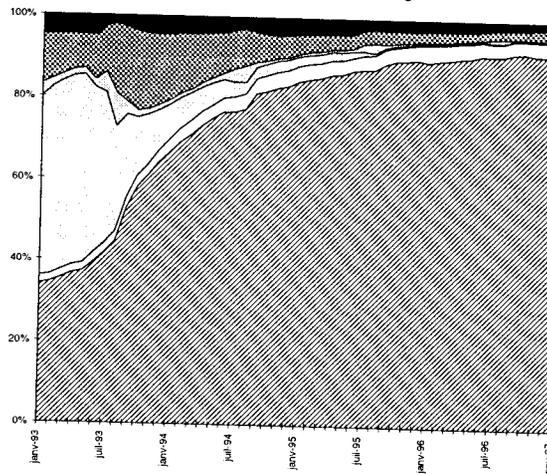
Tous niveaux – Garçons



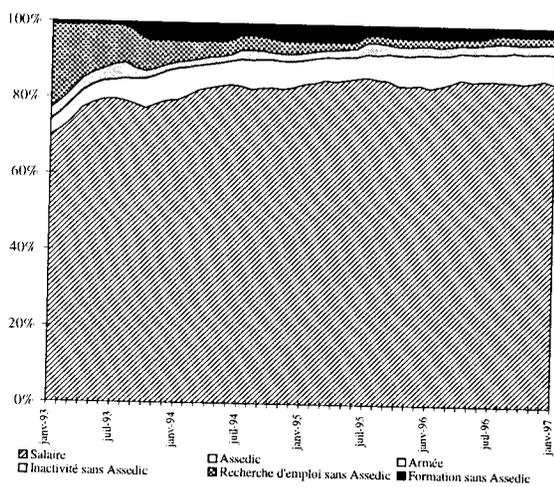
Niveaux I et II – Filles



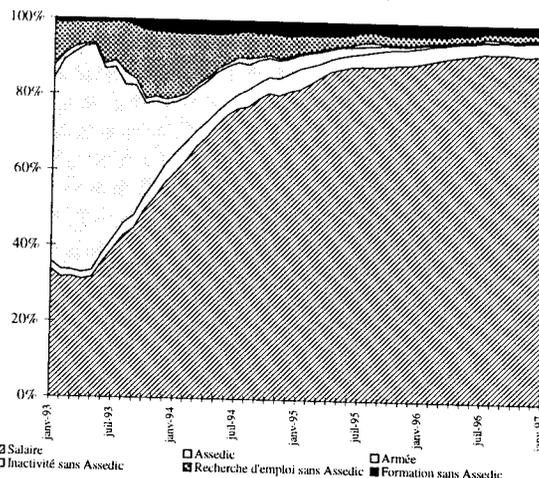
Niveaux I et II – Garçons



Niveaux III – Filles



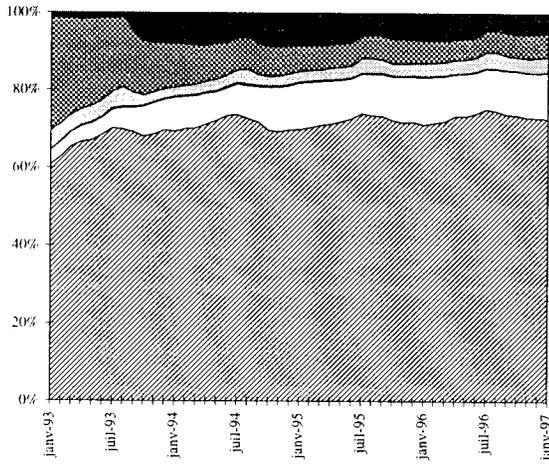
Niveaux III – Garçons



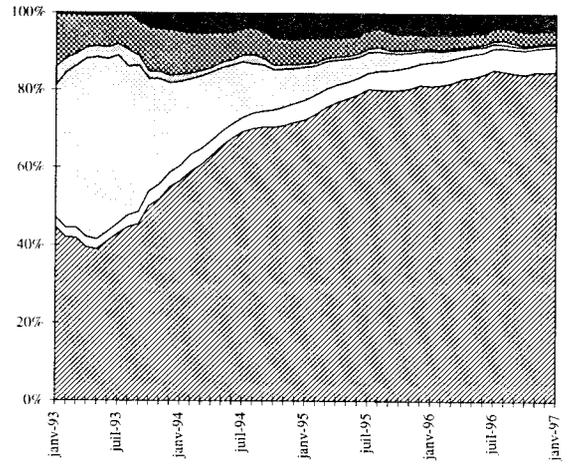
Salaires
 Inactivité sans Assedic
 Assedic
 Recherche d'emploi sans Assedic
 Armée
 Formation sans Assedic

Salaires
 Inactivité sans Assedic
 Assedic
 Recherche d'emploi sans Assedic
 Armée
 Formation sans Assedic

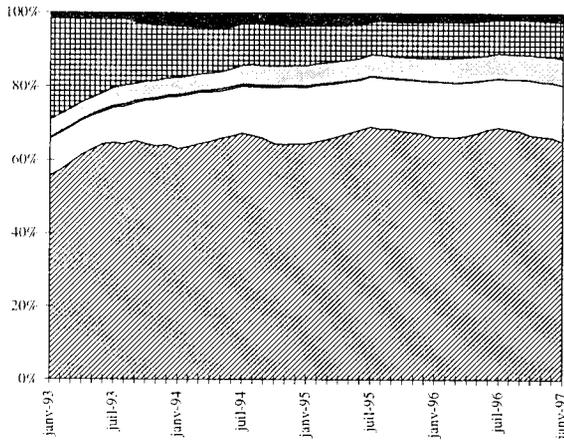
Niveaux IV – Filles



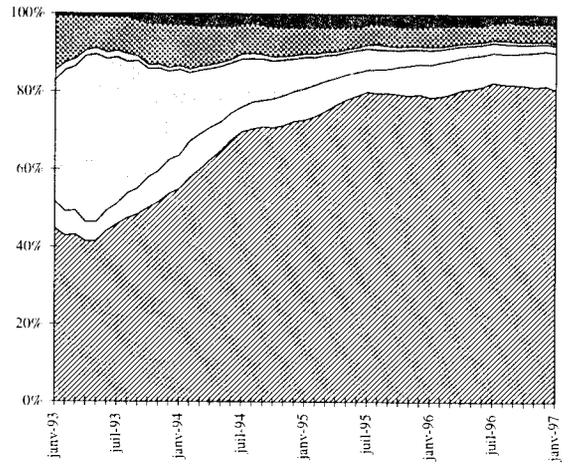
Niveaux IV – Garçons



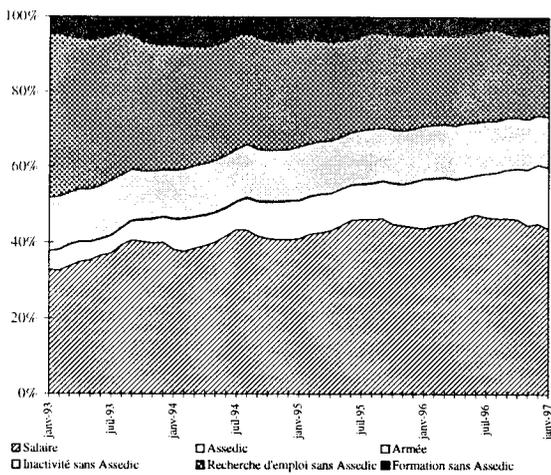
Niveaux V – Filles



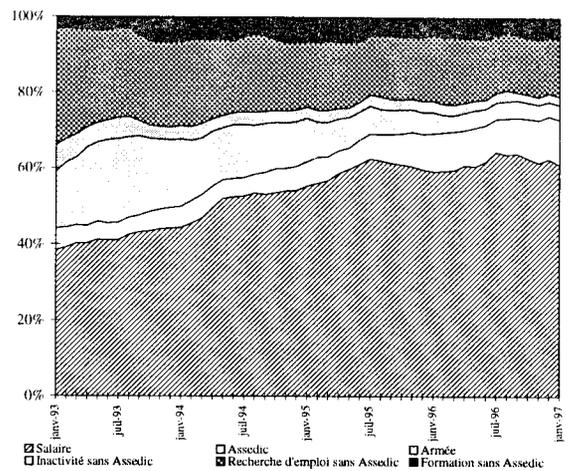
Niveaux V – Garçons



Niveaux VI et Vbis – Filles



Niveaux VI et Vbis – Garçons



Salaire
 Inactivité sans Assedic
 Recherche d'emploi sans Assedic
 Armée
 Formation sans Assedic

Salaire
 Inactivité sans Assedic
 Recherche d'emploi sans Assedic
 Armée
 Formation sans Assedic



Transformation des conditions d'existence, trajectoires d'emploi et socialisation initiale des enfants de sidérurgistes du bassin de Longwy

Jean-Luc Deshayes

La reconversion sidérurgique, et avant elles d'autres restructurations industrielles, ont fait l'objet de travaux divers mais traitant toujours des processus d'adaptation des personnels licenciés ou « reconvertis ». La recherche que j'ai menée (Deshayes, 1995) s'intéresse aux comportements (scolaire et professionnel, mais aussi matrimonial, démographique, résidentiel, etc.) des *enfants* de sidérurgistes, élevés dans l'univers paternaliste et confrontés, jeunes adultes, à de nouvelles règles du jeu social. Comment dès lors, la socialisation initiale marque-t-elle la vie adulte quand les conditions d'existence changent ? Je souhaite présenter dans cette communication la démarche méthodologique, les résultats et les limites de l'approche utilisée à partir du fil conducteur des trajectoires d'emploi.

1. La mise en œuvre d'une approche démultipliée du social

La démarche méthodologique choisie privilégie une approche locale et intergénérationnelle de processus analysés en termes de détermination et de mobilisation. Elle implique une analyse longitudinale.

1. Pour mener à bien l'appréhension d'un ensemble de trajectoires professionnelles et intergénérationnelles, la description des parcours doit inclure celle de leurs conditions d'effectuation. On voit facilement, par exemple, combien la richesse informative des travaux menés à l'échelle locale susceptibles de saisir les stratégies d'entreprise en matière d'emploi (Coing, 1982) contraste avec la grande abstraction des tables de mobilité inter-générationnelle établies au plan national à partir des enquêtes FQP de l'INSEE. Mais quel statut faut-il accorder à une étude locale dans un contexte de changement brutal ? Le local constitue un niveau spécifique d'investigation parce qu'opèrent des processus de formation, d'affectation, d'usage et de reproduction de la main-d'œuvre mais les processus sont ouverts et définissent des échelles géographiques différentes y compris nationales et internationales. S'il est indispensable méthodologiquement de définir un terrain d'enquête dans sa dimension spatiale, cette dimension n'est cependant jamais donnée et est soumise à des réagencements permanents. On ne peut arrêter définitivement un espace. C'est le processus qui permet de définir l'aire géographique et l'échelle territoriale pertinentes.

Les trajectoires d'emploi doivent alors être reconstituées (âges, sexe, conditions de socialisation, modes de vie) par une étude du champ des possibles dans des conjonctures nouées au fil des générations. Le champ des possibles correspond à l'ensemble des processus type d'appropriation des conditions d'existence dans une configuration historique donnée. L'étude d'une génération à l'autre permet de les explorer pour savoir quelle filière de détermination l'a emportée. Toute histoire singulière doit alors être référée à ses conditions réelles, à ses possibles objectifs et donc à la position de classe du sujet, à son existence générationnelle et par là à la conjoncture des rapports sociaux et confrontée aux modes d'appropriation possibles tels que l'ensemble des récits permet d'en établir la configuration.

La génération est définie par une voie médiane entre la cohorte (définie démographiquement) et la génération effective (dont les membres ont noué des liens sociaux interactifs jusqu'à se constituer en acteur historique collectif), comme une communauté de dispositions (état des rapports sociaux qui

définissent le champ des possibles existentiels, les conditions structurelles des destinées individuelles). Il faut en effet être attentif à ne pas en rester à l'image que le groupe dominant donne de lui-même. Il ne faut pas oublier ce que ce groupe doit à un moment donné à sa position dans le système global des rapports sociaux (à ses relations avec les autres) comme ce qu'il doit à l'arrivée et au départ de certains de ses membres vers d'autres horizons.

Le concept de génération n'est pas contradictoire avec celui de classe sociale. Les effets de classe et de génération ne sont pas exclusifs. « Aucune appartenance (de classe, de génération ou de sexe) ne subsume à elle seule la totalité de l'expérience biographique » (Terrail, 1993). Les déterminants de classe sont médiatisés par des événements communs sans pour autant être moins déterminants. Il s'agira donc de saisir, face à des mouvements de catégorisation qui évoluent brutalement et qui remettent en cause les référents sociaux à partir desquels avaient pu se construire et se dire des appartenances collectives, comment les groupes sociaux peuvent se recomposer et être recomposés.

2. Le Bassin de Longwy apparaît comme un lieu d'observation « privilégié » par la domination passée de l'activité sidérurgique et par la brutalité des changements qui se sont opérés d'une génération à l'autre. L'étude concerne ici la génération des 16-35 ans (en 1992) des enfants des sidérurgistes. Les ambitions de sortie de la sidérurgie, d'intégration ou de reconnaissance professionnelles ont-elles pu être réalisées par les fils de sidérurgistes ? Qu'en est-il des filles de sidérurgistes dans un Bassin où la situation des femmes est longtemps restée spécifique ?

La génération précédente qui connaît à la fois une rupture dans le cours des lignées et une instabilité des repères professionnels a été rencontrée par F. Godard et P. Bouffartigue dans l'usine sidérurgique de Fos-sur-Mer en 1985. Le rôle croissant de la socialisation scolaire, l'évolution rapide des qualifications et la réactualisation permanente des savoirs au cours de la vie professionnelle n'autorisent plus la même cristallisation des identités professionnelles. Pour une génération qui connaît à la fois des ruptures dans le cours des lignées et une instabilité des points de repères professionnels, pères et pairs ne constituent plus les mêmes figures d'identification et de motifs de mobilisation. « Déshérence symbolique des lignées familiales et professionnelles et errance de cette génération ne riment-elles pas pour souligner le rôle historique de transition qu'elles sont en train d'assumer ? », se demandent-ils (Bouffartigue, Godard, Pendariès, 1985).

Pour prolonger cette question dans la génération étudiée, il faut tenir compte de trois dimensions liées à une approche longitudinale :

– Celle de l'évolution des marqueurs et des modes de classement. P. Bouffartigue et F. Godard s'interrogent, à Fos-sur-Mer, sur la signification de l'expression, « technicien lorrain accédant à la propriété » quand la profession de technicien est à la charnière des transformations de l'organisation du travail, quand la lorrainité de ces fils d'immigrés italiens est transitoire et quand l'achat d'une maison d'usine peut être interprétée soit comme une émancipation, soit comme une dépendance. Il faut donc définir les catégories ou les découpages pertinents pour rendre compte de chaque configuration historique (Bouffartigue, Godard, 1988).

– Celle de l'hétérogénéité des temporalités en ce qui concerne les modes de socialisation initiales et l'entrée dans la vie active, les destinées professionnelles, le calendrier du cycle de vie, ce qui conduit à distinguer effet d'âge, effet de génération et effet de période. Traditionnellement les effets de génération sont à référer à la socialisation initiale ou aux expériences primordiales, influence des parents sur les enfants et les effets de période à ce que vivent les enfants ultérieurement.

– Celle, essentielle, de la transmission.

Cet objectif est compliqué comme le montre O. Schwartz dans *Le monde privé des ouvriers* : « C'est une histoire de transmission et dans ces lignes apparemment limpides qui relient le couple à ses enfants, qui dira les espoirs et les déceptions, les affections, les projections, identifications, rejets, ruptures et retrouvailles qui se sont faites, point après point, et ce qui, au travers de ce drame largement inconscient s'est finalement transmis. » (Schwartz, 1990). De plus, cette transmission n'est pas unilatérale. D'une génération à l'autre, et peut-être encore plus dans les périodes de fort bouleversement, la transmission peut aussi se faire des enfants vers les parents. Surtout, s'il est indiscutable que perdure la culture propre à des groupes sociaux, le processus de socialisation initiale

n'est pas une grille de lecture acquise une fois pour toutes, c'est beaucoup plus un schème d'interprétation du monde, de disposition à voir et à faire qui sont profondément retravaillés à partir des éléments de la biographie individuelle.

C'est par l'activité que l'homme assimile les déterminations extérieures. Elle n'est pas que le choix du nécessaire mais modalité qui contient la notion de choix, appropriation progressive d'un possible autre, inscrit en tant que possible quand même, le concept de plus probable n'est pas suffisant pour appréhender cet autre possible. Ces analyses conduisent donc à refuser la seule prise en compte des déterminismes exogènes pour comprendre les destinées effectives et à privilégier deux concepts, mobilisation et détermination.

Les individus se mobilisent pour peser sur leurs conditions d'existence, pour les transformer, pour produire les ressources dont ils ont besoin pour vivre, soit individuellement, soit collectivement, ou au sein de la famille. La simple réponse à la mobilisation externe ne peut être pensée seulement en termes d'obéissance passive. C'est toujours une attitude active, c'est faire « usage de soi », même là où la prescription de l'activité est la plus étroite. J.-P. Terrail propose de limiter son usage, non à l'ensemble des activités humaines, mais aux réponses qui nécessitent des ajustements importants ou qui visent à contrecarrer des attentes, des destins probables, des prédéterminations manifestes (Terrail, 1987). Cette conception se différencie de celle de Bourdieu qui parle de stratégie, concept plus limité ancré dans celui d'habitus, qui ne renvoie pas à l'existence de calcul conscient mais relève des réponses spontanées du sens pratique ou de ce qu'il appelle le sens du jeu impliqué par la pratique, « intériorisation des règles pratiques de la pratique » (Bourdieu, 1994). Elle ne signifie pas cependant que la force des déterminations, ressources et conditions de l'action, « causes transformées en motifs, mobiles, idéaux, raisons, projets, intentions », terme préféré alors à celui de déterminisme (Terrail, 1993) ne soit pas agissante, y compris dans les modalités et l'intensité des mobilisations.

3. C'est ce qui explique la diversité des modes d'approche du social utilisés. L'articulation histoires individuelles, histoire des entreprises, histoire des lignées, histoire des rapports sociaux a été privilégiée pour comprendre mobilisations et déterminations.

Une première enquête quantitative, centrale, a permis de contextualiser le recueil des données, favorisé par une étude locale (Bertaux, 1987). L'ensemble des informations concernant les sidérurgistes ayant travaillé dans le bassin de Longwy, quelle que soit la société dans laquelle ils ont travaillé, sont regroupées dans des fichiers qui contiennent des renseignements sur la carrière des individus, leur origine, leurs diplômes, leurs modes d'entrée dans l'usine, leur évolution, leur mode de sortie. Il est possible également de rechercher les caractéristiques de leurs familles d'origine par recoupements avec d'autres fichiers d'appartenance, mariage, enfants, adresse. Une population de plus de 1.000 enfants de sidérurgistes dont 700 environ de plus de 15 ans a ainsi été constituée, de manière à ce que la moyenne d'âge des enfants atteigne 25 ans (en 1992, date de l'enquête), ce qui a conduit à choisir des pères nés entre 1925 et 1945, ceux de la génération « singulière », première génération dont les enfants sont devenus ouvriers dans le Bassin de Longwy (Noiriel, 1984)

Dans une seconde étape, la consultation des fichiers scolaires de l'ensemble des établissements du bassin a permis de repérer le parcours des enfants. Des précisions indispensables en adaptant langage statistique et univers de référence, en confrontant les informations livrées à celles des fichiers d'usines et des fichiers scolaires ont ainsi été obtenues lors de visites à toutes les familles. Elles ont aussi conduit à retracer le parcours des femmes. La plupart du temps, un au moins des membres de la famille élargie habite encore dans le Bassin de Longwy, ce qui a facilité la collecte des données malgré les nombreux départs du Bassin. Une enquête par courrier et par téléphone a permis d'obtenir les renseignements complémentaires. C'était le moment aussi de prendre des contacts pour les entretiens approfondis ultérieurs.

À l'issue de cette deuxième étape, les parcours des parents et de 642 enfants sur les 700 ont pu être reconstitués entièrement (et 37 partiellement), année par année à partir de l'âge de 15 ans. Cet effectif s'est parfois révélé insuffisant pour décrire ou analyser des situations ou des évolutions. Il a cependant été suffisant pour déceler des régularités, repérer des divisions significatives et périodiser des ruptures.

Une cinquantaine d'entretiens biographiques regroupant parents, enfants selon des modalités diverses, entretien séparé des parents et des enfants, entretien commun, entretien commun du père et de la mère ou entretien séparé ont alors été menés. Les écarts aux situations les plus probables, par période, âge, sexe et fraction de classe ont été privilégiés dans le choix des personnes pour mieux comprendre les contraintes sociales et les ruptures. Les entretiens biographiques ont aussi permis de rencontrer des individus d'âge différent de l'enquête quantitative, notamment des parents plus âgés ou plus jeunes. L'utilisation qui en a été faite s'inspire, entre autres, d'un des quatre types d'usage de la biographie repérés par Levi chez les historiens. Il s'agit d'éclairer le contexte sociologique historique à partir de cas biographiques limites, aptes à éclairer les marges du social. Dans tous les cas, les entretiens ont été référés à des connaissances externes, fichiers d'entreprise ou fichiers scolaires et replacés dans le contexte historique.

Il s'agissait enfin de repérer les configurations productives et les rapports sociaux successifs. En 1989-1990, avec D. Charrasse, nous avons mené une recherche pour la Mission du Patrimoine Ethnologique sur « les rites de la crise et la crise des rites » (Charrasse, Deshayes, 1989). Elle s'est avérée très utile pour aborder la structuration sociale du paternalisme, l'histoire et l'actualité de ces quinze dernières années et situer les entretiens dans les modes de représentation dominants que la société a d'elle-même aux différentes périodes de son évolution. À cela s'ajoute une participation active à des études sur l'évolution de l'emploi dans le bassin de Longwy.

2. Une grille de lecture des transformations des conditions d'existence socialement située

Pour analyser les parcours des enfants de sidérurgistes arrivés sur le marché du travail du milieu 70 au début des années 90, il faut d'abord tenir compte que, bien que d'âges voisins, ils ont été confrontés à des états divers du marché du travail, de l'institution scolaire ou du dispositif sidérurgique. Il faut aussi faire apparaître que les transformations sont moins nouvelles que le discours de la rupture et plus différenciées que la vision homogène de la classe ouvrière sidérurgique proposée notamment par le discours paternaliste ne le suggèrent.

1. Les conditions d'existence ont changé. En quinze ans, les nouvelles conditions de scolarisation et de mise au travail ont sensiblement modifié le rapport à l'avenir, la gestion du temps et l'appartenance au collectif que permettait en partie la socialisation dans l'univers paternaliste. Les restructurations du système productif entraînent dans le bassin de Longwy, non seulement une diminution des emplois offerts, emplois moins industriels, moins qualifiés et plus dispersés, une dégradation des conditions d'insertion qui se polarisent sur la fraction secondaire du marché du travail, une déstabilisation des statuts, mais une profonde modification de l'espace social.

Un appareil de transition professionnelle (Rose, 1993) se met en place qui organise l'accès-réaccès à l'emploi, définit l'employabilité, sélectionne, individualise (bilans de compétence, stages). La mise au travail est plus tardive et plus longue, mêlée de périodes de chômage, d'intérim, de CDD. La précarisation s'étend mais ne concerne pas de manière identique les différentes professions ou segments de l'appareil productif. Les changements d'emploi sont plus fréquents.

L'organisation du travail se modifie, flexibilité, extension du taylorisme, nouveaux systèmes de classement. Les statuts liés aux différentes professions de la période précédente sont en partie dévalorisés, ouvriers qualifiés ou de métier, employés par le taylorisme, agents de maîtrise par l'évolution des lignes hiérarchiques, ouvriers non qualifiés par la mise hors travail, techniciens à la charnière. Le travail frontalier et la forte mobilité géographique y ajoutent leurs propres déstabilisations et modifient les espaces de référence.

La prolongation de la scolarité est de plus en plus possible, mais aussi de plus en plus nécessaire et de moins en moins suffisante. L'inactivité féminine est de plus en plus rare et de plus en plus tardive mais elle est aussi de plus en plus contrainte après des échecs scolaires et professionnels. L'emploi féminin s'étend mais se limite encore souvent aux fragments déqualifiés de l'appareil productif. Au-delà du système productif, c'est l'ensemble de l'organisation sociale qui évolue. La proximité des communautés, école, milieu social, quartier, milieu de travail s'efface progressivement et réduit

l'homologie entre les dispositions et les positions. La relative protection s'affaiblit. Les réseaux se dispersent.

Cependant, les éléments d'une recomposition n'apparaissent pas nettement. Les conditions d'entrée sur le marché du travail, la production de nouvelles qualifications, l'évolution des réseaux de sociabilité, la mobilité spatiale, la place et la logique de l'école et des appareils de transition participent d'un renouvellement et d'une indétermination des positions, des trajectoires et des modes d'identification correspondants, d'une rupture et d'une instabilité des points de repères, d'une différenciation des modes d'accès à l'emploi comme condition du mouvement d'accumulation du capital.

Ces évolutions ne concernent pas de la même manière les différents groupes d'âges des enfants de sidérurgistes étudiés.

Le premier, né à la fin des années 50 ou au début des années 60, atteint au moins les positions sinon toutes les ambitions des parents. La relative protection dont bénéficient les parents, la cohérence des univers de socialisation, leurs modes de légitimation conjuguent leurs effets malgré la rupture que représentent les fermetures d'usines, qui interviennent souvent après le premier emploi.

Par contre, la situation de tous les enfants du second groupe, né au milieu des années 60, est fragilisée. Avec la fermeture des embauches sidérurgiques, les ambitions se limitent parfois au maintien des positions ou à la reconduction de filières plus connues. Elles ne seront pas toujours satisfaites. Phénomène particulièrement révélateur de ce flottement, l'allongement de la scolarisation manifeste dans toute la France dans cette période fait place ici à une stagnation de l'âge moyen de fin de scolarité et à une moindre réussite scolaire par rapport à la période précédente, qui se cumulent à la dégradation de l'emploi.

Dans le troisième groupe, né à la fin des années 60, la mobilisation scolaire se généralise alors que les conditions d'entrée dans le salariat se durcissent.

2. Mais le changement des conditions d'existence s'est opéré sur la longue durée. Ces transformations sont moins récentes que ne le laisseraient supposer les discours étudiés et la brutalité des fermetures.

La nécessité scolaire mais aussi ses illusions sont déjà présentes dans toute la vie des parents comme système de classement et de différenciation. Le rapport des parents à l'école ne se limite pas à l'absence ou à la réussite d'une première expérience scolaire généralement plus courte que celle de leurs enfants. La hiérarchie opérée par les centres d'apprentissage et l'évolution des classifications internes participent d'une constante avancée de la formation conçue non seulement comme un moyen de s'adapter à l'évolution des techniques mais aussi d'imposer une vision taylorienne de l'organisation du travail et de contrôler en conséquence discipline et promotion dans l'entreprise.

Le rapport des parents au travail a lui aussi été affecté. L'expérience de la précarité n'est pas totalement absente de la carrière des sidérurgistes. Si le centre d'apprentissage assure une sécurité d'emploi, il ne signifie pas obligatoirement le même emploi pour toute la vie et autorise une période de contrôle et de choix à la discrétion de l'entreprise après une première évaluation lors de la scolarité. L'intensité des luttes sur les salaires et les conditions de travail témoigne d'un rapport salarial plus conflictuel que ne le laisse suggérer l'analyse en terme de « compromis » fordiste (Abdelmoumène, 1996).

D'autre part, le rapport des femmes au travail, même dans un milieu qui les laissait souvent inactives, n'est pas nouveau (57 % des femmes de la génération des parents ont travaillé). La mobilisation des mères et des filles (sans exclure celle des pères) pour la réussite scolaire et professionnelle des filles en a été facilitée.

C'est enfin la prise en charge paternaliste de tous les aspects de la vie qui a été remise en cause progressivement. Les évolutions du logement, avec l'intervention de sociétés HLM dès les années 50, de l'école, avec la réduction des écoles professionnelles ou la création d'établissements publics (par exemple l'ouverture d'un IUT en 1969 afin de favoriser l'emploi hors sidérurgie des étudiants), ou de

la vie associative ont progressivement démontré la perte de capacité et d'intérêt des entreprises sidérurgiques à englober tous les aspects de la vie sociale des individus.

Les formes plus récentes de gestion des sociétés sidérurgiques prolongent et précipitent ces évolutions. L'expérience traumatisante des CFC (Congés Formation Conversion), si elle a peu contribué à une promotion par la formation comme en témoigne la faiblesse du nombre de diplômes attribués, a confirmé par déclassement et individualisation l'importance du savoir scolaire dans la reconnaissance professionnelle. Le développement de la sous-traitance par externalisation a favorisé un éclatement des statuts de travail. De plus les nombreuses mutations, modernisations, fermetures, restructurations ont souvent modifié les emplois et les perspectives de carrière. Elles ont aussi conditionné des rapports différents à la mobilité. La brutalité des premières mises en dispense d'activité et les luttes contre les fermetures d'installations particulièrement vives ont contribué à renforcer la conscience de la précarité du lien salarial.

3. Ces évolutions désignent différentes fractions de classe.

Les études de G. Noiriél (Noiriél, 1984) et J.-P. Terrail (Terrail, 1985) ont montré l'hétérogénéité de la classe ouvrière paternaliste d'avant fermetures. L'égalité mise en avant notamment dans les cérémonies de remise de médailles du travail ne vaut que par l'ignorance des différences réelles qui servent l'entreprise. Ces différences ont cependant autorisé une certaine dynamique. Si la première génération sert le paternalisme, la seconde s'en sert en progressant dans la hiérarchie et la troisième en sort. D'ailleurs, les années 60-70 sont marquées par un fort renouvellement de la classe ouvrière locale. De nombreux enfants de sidérurgistes, les plus anciens et les plus stabilisés, sortent de la sidérurgie, alors que les postes inférieurs de la hiérarchie sont pourvus par de nouvelles vagues d'immigration.

Les transformations qui affectent l'ensemble du groupe ouvrier font évoluer sans les contredire l'existence de ces différentes sous-cultures de classe. Même si toutes ont été déstabilisées, les familles sidérurgistes se distinguent par leurs rapports au passé et à l'avenir de la lignée, au savoir scolaire et professionnel, à la précarité et à la mobilité, au travail féminin, à la déqualification taylorienne, aux luttes syndicales et à la protection paternaliste, à l'habitat et à la vie associative.

Trois groupes relativement homogènes ont été repérés à partir de la qualification reconnue en fin de carrière aux pères concernés. Même si la grille de classification de la sidérurgie a beaucoup évolué en fonction des politiques d'entreprises, des luttes syndicales et des fermetures successives, elle reflète largement les différences d'intégration dans l'univers paternaliste et recoupe en grande partie le découpage en générations.

Ainsi les OS en fin de carrière sont le plus souvent des immigrés récents, pas ou peu diplômés, mariés à des femmes peu actives présentant les mêmes caractéristiques, avec des familles nombreuses. Leur mode de légitimation repose sur l'intensité de leur travail ou sur l'appartenance au collectif d'entreprise comme certificat d'intégration. Aucun effort de formation n'a été fait pour eux pendant longtemps. Souvent embauchés à un âge tardif, ils sont aussi plus rapidement exclus par les « mesures d'âge » ou soumis aux congés-formation-conversion. Les suppressions d'effectifs ne se font pas au hasard et les concernent particulièrement. Une étude sur leur faible participation au projet DSQ (Développement Social de Quartier) à la ZUP de Mont-Saint-Martin, où ils résident en grand nombre, montre que l'exclusion qui frappe ces familles ne fait que traduire et prolonger leur non-reconnaissance sociale dans l'espace local. Comment s'investir quand délégitimation et incertitude du devenir se conjuguent ? (Da Costa, 1991)

Les OP, entrés plus jeunes dans l'usine, pas très diplômés, sont dans une situation intermédiaire quant à l'activité des femmes (assez faible) ou au nombre d'enfants qui reste cependant élevé. Ils revendiquent une légitimité professionnelle. Tout est dans l'apprentissage progressif de ce savoir-faire multiple qui s'accompagne souvent d'un discours de classe plus militant. Mais l'offensive taylorienne, constante depuis les années 30, malgré la résistance qu'elle a suscitée, s'est imposée successivement aux ouvriers de production puis aux ouvriers d'entretien, sans annihiler cependant la « culture du métier ».

Enfin, les ETAM sont mariés à des femmes plus actives et plus diplômées. Leur descendance est souvent plus réduite, témoignant d'une certaine mobilisation. Ils sont aussi les plus stabilisés dans un milieu sidérurgique où la présence de leur famille est plus ancienne. La formation initiale et continue a permis à certains d'accéder à des postes élevés de la hiérarchie de l'entreprise. Les AM doivent combiner légitimité scolaire, professionnelle et hiérarchique. Ils seront aussi menacés, dans une moindre mesure cependant, par la remise en cause de la protection paternaliste et du rôle de la maîtrise.

3. Socialisation initiale et trajectoires d'emploi des enfants de sidérurgistes

Il est maintenant possible de rendre compte des parcours des enfants de sidérurgistes en fonction de leurs appartenances d'âge, de sexe et de classe.

Les différences nées de la sidérurgie sont encore très présentes avec des difficultés de plus en plus grandes d'ascension sociale voire de simple maintien dans les positions sociales. Ces empreintes manifestent toutefois la complexité des cultures de classe. Plus extérieures aux réseaux relationnels, les filles se mobilisent plus rapidement pour accéder aux nouvelles conditions d'emploi et à la scolarité correspondante. Les fils d'OS, plus éloignés de la socialisation paternaliste, s'emparent paradoxalement des nouveaux possibles scolaires plus rapidement que ceux des OP, marqués par la culture traditionnelle du « métier ».

1. Des possibles différenciés selon les fractions de classe.

La désagrégation progressive de l'emprise paternaliste va fragiliser et perturber tous les repères. Mais la hiérarchie instituée par la sidérurgie est encore influente bien après les premières fermetures d'usine. La socialisation initiale pèse sur les comportements et sur leurs modifications, y compris quand la situation change.

De la phase de relative reproduction...

La promotion lignagère par la sidérurgie reste l'issue la plus envisagée pour les fils d'OS du premier groupe (né avant 1963). L'issue « normale » pour une génération qui est la plupart du temps celle de l'immigration semble une place assurée dans l'entreprise qui a accueilli le père (dans 70 % des cas si on compte les entreprises sous-traitantes). L'application dans le travail dont les parents ont fait preuve doit au moins trouver sa récompense dans un emploi si possible plus valorisant pour les enfants. L'univers privilégié de référence reste l'usine même si le pays d'origine peut aussi se révéler une autre issue souhaitée, notamment pour les aînés. La priorité à l'emploi n'exclut pas une certaine fierté en cas de réussite au CAP souvent effectué après la classe de cinquième. La mobilisation parentale est toutefois éloignée de l'univers de l'école. Et la contrainte monétaire est importante et ne permet pas à des familles souvent nombreuses de financer des études longues, ni parfois de certifier des études courtes. Quoi qu'il en soit, l'insertion est souvent rapide, ouvrière, assez qualifiée.

Les fermetures d'usine n'interrompent pas la logique d'ensemble ascendante de ce groupe mais déplacent souvent les fils d'OS entrés dans la sidérurgie, fragilisent ceux qui n'avaient trouvé un emploi que chez les sous-traitants ou acceptent de quitter la sidérurgie avec des primes, d'autant plus que le retour au pays est de plus en plus une solution illusoire pour les fils d'immigrés.

La priorité pour les enfants d'OP est la promotion professionnelle dans ou hors de l'usine. La scolarisation n'est pas exclue, si elle contribue à une meilleure insertion professionnelle. La sortie de la sidérurgie, non plus, si elle est valorisante. Des parcours scolaires courts mais souvent prolongés jusqu'en troisième dominant, suivis d'un CAP ou d'un BEP. La socialisation paternaliste est très présente, rythmant les âges de la vie dans les cités ouvrières. L'apprentissage du travail suit, plus tolérant et intégrateur pour ceux qui en ont accepté la discipline. Ces contraintes sont de plus en plus contestées mais s'opposer à ces normes ne va pas de soi. Les emplois obtenus sont à nette dominante ouvrière, le plus souvent qualifiés.

Après les premières fermetures d'usine, les promotions internes restent possibles mais de plus en plus limitées. Cependant les réseaux paternalistes permettent encore des reconversions locales et ascendantes, sans exclure une sortie par l'installation à son compte parfois déstabilisante ou des emplois protégés de la fonction publique plus sécurisante.

Pour les enfants d'ETAM, l'ambition sociale de sortie de la sidérurgie, voire du milieu, même si les premiers emplois restent souvent ouvriers est réelle. L'investissement scolaire est important, l'autorité de l'école est acceptée, sans que celle-ci devienne familière. En cas d'échec, le milieu et l'école professionnelle restent cependant très protecteurs. L'école, sinon l'usine.

Après les fermetures aussi, les fils d'ETAM sont les plus nombreux à atteindre des emplois de technicien ou profession intermédiaire, parfois au prix d'efforts importants de formation continue pour confirmer une trajectoire ascendante.

à la période de flottement...

Ni école, ni usine. Les difficultés et la violence d'une scolarité plus nécessaire ou sans perspectives se cumulent à une exclusion manifeste de l'emploi pour les fils d'OS du second groupe (né entre 1963 et 1967). Les retards sont importants. L'échec au CAP n'est plus compensé. Ils sont les plus nombreux à participer à des stages. Leurs premiers emplois ouvriers sont de moins en moins qualifiés. Beaucoup restent célibataires, vivent plus longtemps chez leurs parents. Leur mobilité géographique est faible. Si les solidarités d'âge et les fratries prennent plus de poids, cette période est aussi celle de la différenciation progressive du groupe.

La nécessité de diplômes moins dépendants de la sidérurgie est de plus en plus intégrée par les fils d'OP, mais ce sont des CAP-BEP encore nettement dominants même si les prolongations en bac technique ou en DUT ne sont pas exclues. Les difficultés transitoires d'entrée dans l'emploi sont encore compensées par une protection relative. De plus en plus de fils d'OP deviennent ouvriers professionnels de l'artisanat, marqués par la culture du métier ou employés dans l'armée et dans la police, privilégiant la sécurité de l'emploi. Leur mobilité géographique s'accroît.

La poursuite de la scolarité reste pour les fils d'ETAM du second groupe une priorité mais les parcours sont hétérogènes. Le recours sidérurgique est dévalorisé comme en témoignent les nombreux échecs au CAP, de plus en plus insuffisant pour satisfaire les aspirations familiales qui participent à la diminution globale des résultats. Si l'ascension vers des emplois de type profession intermédiaire reste fréquente, plus de 50 % commencent leur vie active occupée par un emploi ouvrier.

Les départs du bassin de Longwy sont plus nombreux que dans les autres catégories. Ils sont aussi plus possibles même pour les ouvriers non qualifiés à la différence des fils d'OS contraints à l'immobilité. C'est l'acquisition d'un statut social dans des structures familiales qui est menacé.

2. Le parcours des filles, plus éloignées des repères paternalistes et mobilisées dans les limites des rapports à l'emploi qui se mettent en place, témoigne lui d'une nette ouverture du champ des possibles, différenciée cependant. La mobilisation scolaire, en particulier, précède nettement celle des garçons.

Des modèles différenciés

La mobilisation des filles d'ETAM de la première période est déjà très forte. Elles sont moins inactives et plus tardivement que les autres. Près de la moitié commencent leur vie professionnelle comme professions intermédiaires. Les autres seront surtout employées administratives ou comptables et très peu ouvrières. 95 pour cent ont eu un emploi CDI. Elles ont peu connu de précarité ou de chômage. Beaucoup fréquentent le second cycle long, sans retard dans des sections toutefois plus féminisées, G, A, F8 qui les conduisent le plus souvent soit à s'arrêter après le bac, soit à suivre des écoles d'infirmières. Les autres suivent essentiellement des CAP tertiaires, bien réussis et souvent prolongés.

Les scolarités des filles d'OP restent courtes mais les prolongations ne sont pas exclues, autorisées souvent par une moindre pression à un travail précoce. Elles fréquentent des filières sanitaires et sociales ou artisanales plus qu'administratives. Leur mobilisation pour l'emploi n'est pas

négligeable. Leur insertion passe toutefois par des contrats précaires et des périodes de chômage. Elle est souvent transitoire avant le mariage qui initie une inactivité aussi fréquente mais moins précoce et moins définitive que celle des filles d'OS.

Celles-ci, parfois arrivées à un âge tardif en France, contribuent par des emplois souvent peu qualifiés ou une présence active à la maison aux ressources familiales. Un mariage rapide peut constituer une autre norme. Leur insertion passe souvent par des emplois de vendeuses ou personnel de service. Elles connaissent une forte inactivité précoce et plus souvent définitive. Leur scolarité s'arrête plus tôt que dans les autres catégories. La certification scolaire reste secondaire sauf au prix de conditions particulières de réussite qui nécessitent une forte mobilisation.

Une mobilisation qui se généralise dès le second groupe d'âge

L'avantage net et la forte mobilisation des filles d'ETAM restent évidents dans le second groupe mais leur situation se dégrade un peu : insertion moins rapide, chômage plus long, premiers emplois moins qualifiés : une dominante employée et profession intermédiaire avec une progression des ouvrières. Mais à 25 ans, 82 % auront encore un emploi CDI. Leur fréquentation du lycée est toujours élevée et les conduit vers des DUT ou l'université. Ces études les font plus rapidement habiter hors de chez leurs parents. Les BEP/CAP moins nombreux sont toujours plus tertiaires, plus prolongés et plus réussis, à la différence des garçons.

Les filles d'OP participent à la mobilisation scolaire mais conservent des spécificités. Les plus diplômées se dirigent vers des DUT tertiaires, des écoles d'infirmières ou d'assistante sociale. Les BEP-CAP les conduisent de plus en plus vers des filières tertiaires administratives où elles ont une réussite élevée qui témoigne d'une forte mobilisation. Mais les voies professionnelles prennent toujours une part importante dans les orientations. Leur mobilisation pour l'emploi est réelle. Dans le troisième groupe d'âge cependant, les conditions d'insertion se dégradent tant pour la durée que pour les emplois moins qualifiés qu'elles obtiennent de manière de plus en plus précaire. Plus d'ouvrières, de vendeuses, moins de professions intermédiaires. Leurs taux d'inactivité et de nuptialité décroissants demeurent encore supérieurs aux autres catégories et leur départ du domicile des parents plus précoce.

Les filles d'OS se mobilisent fortement pour l'école. Cependant, les résultats ne suivent pas toujours. Les prolongations d'études les conduisent, dans une première étape à des arrêts après une section G, puis dans une deuxième étape vers des filières universités littéraires et des DUT tertiaires. La fréquentation du CAP privilégie les secteurs tertiaires administratifs. Celles qui sont exclues de l'école sont aussi exclues de l'emploi, prises en charge dans des stages et occupent de plus en plus les postes d'ONQ féminins qui se développent dans le bassin de Longwy. Globalement, le chômage, la précarité, les emplois peu qualifiés et les formules de la transition les concernent en priorité. La plupart sont aussi célibataires et vivent chez leurs parents.

3. Le jeu des déterminations structurelles et sociales participe ainsi à des mobilisations propres qui font évoluer le champ des possibles. L'évolution des parcours des filles mais aussi les scolarités des enfants d'OS en témoigne. Paradoxalement, dans le troisième groupe, les fils d'OS (né entre 1968 et 1970), plus éloignés de la socialisation dans l'univers paternaliste se saisissent plus rapidement des nouveaux possibles scolaires que les fils d'OP sans rejoindre les fils d'ETAM cependant. Les références sidérurgiques ou liées à une culture du métier au centre des projets sont encore sollicitées par les fils d'OP avec une efficacité de plus en plus réduite alors que l'école devient déterminante sans être plus accessible ni plus sûre pour les fils d'OS.

C'est peu à peu par une scolarité prolongée que ceux-ci acquièrent de nouveaux repères sociaux. Les orientations industrielles courtes deviennent moins nombreuses. Ceci ne signifie pas que la réussite scolaire soit plus aisée. Les retards et les disqualifications restent fréquents. Les ambitions parentales augmentent mais l'école est un monde lointain, un monde autre. L'incompréhension parentale peut se manifester en cas d'échec scolaire. L'autorité de l'école est encore peu contestée. La différenciation interne du groupe se poursuit. Le marché du travail reste très excluant et le poids des organismes de transition important, alors que la réussite scolaire suffit de moins en moins.

Cette mobilisation scolaire des fils d'OS est plus précoce que celle des fils d'OP. Ces derniers fréquentent encore souvent les filières CAP-BEP de l'artisanat ou de l'industrie, surtout en cas de

difficulté scolaire mais pas uniquement. L'aspiration à un métier se heurte cependant de plus en plus à une certaine dégradation des réseaux, à la détérioration des conditions d'entrée sur le marché du travail et à la non-reconnaissance de cette professionnalité. Les fils d'OP sont plus souvent mariés, avec des enfants, quittent plus tôt le domicile des parents.

Ainsi se confirme l'intérêt d'une approche qui considère l'ensemble des processus type d'appropriation des conditions d'existence dans une configuration historique donnée. Les politiques d'entreprise et les appareils de transition imposent leurs modes de différenciation mais les caractéristiques des travailleurs (âge, sexe, conditions de socialisation) dans des configurations nouées au fil des générations participent à l'évolution du champ des possibles dans un territoire et un groupe social profondément déstabilisés. Le devenir des enfants révèle l'efficacité à retardement de normes, de valeurs, d'habitudes de vie, de dispositions intériorisées à la génération précédente et d'une expérience sociale sensible à l'histoire collective du groupe ouvrier et à la crise qu'il traverse. La nouvelle configuration (école, appareil de transition, instances de mise au travail, évolution du procès de travail, restructuration du capital, répartition spatiale des activités et des qualifications, transformations structurelles de l'espace des positions sociales) modifie le champ des possibles mais n'est pas indifférente à ces différents modes de socialisation. Un prolongement actuel de la recherche consiste par exemple à mieux comprendre un plan social d'entreprises multinationales récemment implantées dans le bassin de Longwy en étudiant les trajectoires des salariés à partir de cette grille de lecture périodisée située socialement et sexuellement. Des études plus précises de la fréquentation du lycée de Longwy, de l'IUT (Deshayes, 2000) ou des processus conjoints de mobilité sociale et spatiale (Deshayes, 1998) se sont déjà avérés fructueuses. Une prolongation de la recherche pour connaître, cinq ans après, les parcours des uns et des autres et notamment des plus jeunes enfants de sidérurgistes qui avaient moins de quinze ans est en cours.

Cependant des interrogations subsistent. N'y a-t-il pas un risque de survaloriser le poids du passé ? Quelles sont les lignes d'analyse pertinentes pour comprendre la structuration actuelle de la société longovicienne ? Comment prendre en compte la dispersion de la société d'arrivée ? Quel sens accorder aux processus observés de distanciation ou de dissociation des cercles de relations naguère centrés sur la vie d'usine, la famille, le quartier ? Peut-on voir s'amorcer à cette occasion de nouveaux schémas relationnels, moins hérités, moins protecteurs, mais aussi davantage articulés à un ensemble plus diversifié de « liens faibles », néanmoins susceptibles d'être mobilisés en diverses circonstances ?

Cette méthode est-elle généralisable à d'autres contextes moins spécifiques, à des communautés plus larges et moins homogènes et à quelles conditions ?

Jean-Luc Deshayes

LASTES-Nancy II, Groupe Ilstef Longwy

38, avenue de Saintignon 54400 Longwy

Tél. : 03 82 23 35 42, 03 82 25 91 19

Fax : 03 82 25 91 27

E-mail : deshayes@iut-longwy.u-nancy.fr

Bibliographie

- Abdelmoumène A., 1996, Les formes d'emploi dans la sidérurgie lorraine avant la crise des années soixante-dix, In : Friot B., Rose J., *La construction sociale de l'emploi en France*, Éditions L'Harmattan, Coll Forum, p. 137-159.
- Bertaux D., 1987, Du monopole au pluralisme méthodologique dans la sociologie de la mobilité sociale, *Annales de Vaucresson* 01-1987 n° 26, CRIV, Vaucresson, p. 305-320.
- Bouffartigue P., Godard F., 1988, *D'une génération ouvrière à l'autre*, SYROS, Alternatives sociales, Paris, 151 p.
- Bouffartigue P., Godard F., Pendaries J.R., 1985, Au fil de la lignée – Familles de sidérurgistes en Provence, *Cahiers du CERCOCOM* n° 2, Nice 235 p.)
- Bouffartigue P., Lagree J.-C., Rose J., 1989, Jeunes : de l'emploi aux modes de vie, point de vue sur un champ de recherche, *Formation Emploi*, 04-1989 n° 26, Paris.
- Bourdieu P., 1994, *Raisons pratiques sur la théorie de l'action*, Seuil, Paris, 252 p.
- Charrasse D., 1990, *Les savoirs de production*, Rapport pour le Ministère de la Culture.
- Charrasse D., Deshayes J.-L., 1989, *Rites de la crise et crise des rites dans le bassin de Longwy*, rapport pour la Mission du Patrimoine ethnologique, LASTES-Nancy II.
- Coing H., 1982, *La ville et l'emploi*, PUG.
- Da Costa D., 1991, mémoire de DEA, Sciences de l'éducation Nancy II.
- Deshayes J.-L., 1995, Filiations et ruptures intergénérationnelles dans le bassin sidérurgique de Longwy.
- Deshayes J.-L., 1998, Distance spatiale et distance sociale dans le bassin de Longwy, *Société française*, n° 60, p 48-60.
- Deshayes J.-L., 2000, Les enfants de sidérurgistes à l'IUT, In : *L'enseignement supérieur court en France*, S. Ertul (dir), PUF, à paraître.
- Noiriel G., 1984, *Longwy, Immigrés et prolétaires 1880-1980*, PUF, Pratiques théoriques.
- Rose J., 1993, *La transition professionnelle continue* : note de synthèse en vue de l'habilitation à diriger des recherches en sociologie, Nancy II, 150 p.).
- Schwartz O., 1990, *Le monde privé des ouvriers – Hommes et femmes du nord*, PUF, Pratiques théoriques, 531 p.).
- Terrail J.-P., 1986, Destins ouvriers, cultures d'entreprise et pratiques syndicales T. II : *L'acier et les camions, vies d'usines*, Centre de Recherches et d'Études sur la Société Française, 461 p.
- Terrail J.-P., 1987, Les vertus de la nécessité. Sujet/objet en sociologie, In : *Je sur l'individualité – approches pratiques/ouvertures marxistes*, Messidor-Éditions sociales, p. 254-296).
- Terrail J.-P., 1993, Construction et détermination du social, *Société Française*, 07-1993, n° 47, p. 5-19).

L'évolution des conditions de mise au travail des fils de sidérurgistes

	G1*	G2**	G3***
Pourcentage des garçons ayant un emploi CDI par rapport à l'ensemble des garçons			
– à 20 ans	49	21	10
– à 22 ans	63	46	
– à 25 ans	73	73	
Proportion de garçons ayant connu une durée de chômage supérieure à 2 ans par rapport à l'ensemble des garçons	13	20	13
Taux de chômage			
– à 20 ans	5	12	
– à 22 ans	4	9	14
Taux de précarité			
– à 20 ans	8	25	
– à 22 ans	9	11	31
Proportion de garçons déjà concernés par :			
– les TUC-CES	0	5	9
– les CDD	21	37	41
– les stages	10	17	7
– l'intérim	6	18	17

* G1 = garçons nés avant 1963 n1 = 88

** G2 = garçons nés entre 1963 et 1967 n2 = 117

*** G3 = garçons nés entre 1968 et 1970 n3 = 60

L'évolution des emplois des fils de sidérurgistes

	G1*	G2**	G3***
Proportion des premiers emplois sidérurgistes dans l'ensemble des premiers emplois CDI	48	5	1
Premiers emplois CDI			
Ouvriers	67	62	79
– ouvriers qualifiés de l'industrie	29	25	24
– ouvriers de l'artisanat	11	22	28
– ouvriers non qualifiés de l'industrie	28	16	28
Employés	10	23	17
– surveillance, armée, police	7	9	
– employés privés	1	8	10
– employés publics	1	6	7
Cadres, commerçants, professions intermédiaires	23	15	3
– techniciens	6	8	3

* G1 = garçons nés avant 1963 n1 = 83

** G2 = garçons nés entre 1963 et 1967 n2 = 102

*** G3 = garçons nés entre 1968 et 1970 n3 = 31

Parcours comparés des garçons de la G2 en fonction de la classification des pères en fin de carrière

	OS n = 28	OP n = 42	ETAM n = 47
Proportion de garçons ayant accédé au moins au second cycle long	14	33	41
arrêt au lycée	4	21	8
arrêt après des études supérieures courtes	7	10	22
arrêt après des études supérieures longues	3	2	11
Proportion de garçons ayant arrêté après un CAP-BEP	71	61	53
Proportion d'échecs au CAP-BEP	34	27	47
Proportion d'arrêt précoce sans diplôme	14	6	8
Présence en seconde à 16 ans	8	12	17
Premiers emplois CDI ouvriers	73	63	57
– ouvriers qualifiés de l'industrie	27	17	27
– ouvriers de l'artisanat	27	20	20
– ouvriers non qualifiés de l'industrie	18	26	9
Premiers emplois CDI employés	18	23	23
– armée, police, surveillance	9	9	11
Premiers emplois CDI cadres et professions intermédiaires	9	14	20
– techniciens	5	12	7
Proportion de garçons ayant été au chômage + de 2 ans	36	24	7
Proportion de garçons n'ayant jamais connu d'emploi CDI	16	2	1
Proportion de garçons ayant connu			
– des TUC-CES	8	0	6
– l'intérim	20	17	18
– les stages	28	27	4
– les CDD	33	41	31
Taux de chômage à 22 ans	20	13	6
Taux de chômage à 25 ans	19	11	7
Taux de précarité à 22 ans	30	26	19
Taux de précarité à 25 ans	10	8	8

La mobilité géographique dans les transitions chômage-emploi : une application au cas des jeunes de faible qualification

Carine Drapier, Alain Pentel*

1. Introduction

La phase d'entrée et de stabilisation professionnelle des jeunes dans la vie active se caractérise par une mobilité importante, tant sur le plan professionnel que géographique. Si ces deux aspects restent le plus souvent traités de manière séparée dans la littérature, certains travaux (Zax, 1991) suggèrent que les choix de mobilité géographique (que l'on assimilera ici à des migrations) et de mobilité professionnelle (changements d'emplois) sont étroitement connectés au sein des parcours individuels d'insertion sur le marché du travail.

D'après l'enquête de 1989 du Céreq sur les cheminements professionnels des jeunes de basse qualification, deux types d'embauche jalonnent les trajectoires professionnelles des jeunes peu qualifiés. Alors que 74 % des emplois sont pris sur place, 26 % des embauches ont lieu dans un autre département. En conséquence, la prise en compte de la migration professionnelle est susceptible d'apporter un éclairage supplémentaire au déroulement des recherches individuelles d'emplois.

Aussi, aux facteurs traditionnels d'insertion professionnelle (niveau de diplôme : Balsan et alii, 1996 ; type de contrat occupé en début de parcours, Recotillet, 1999, etc.) pourrait-on ajouter le rôle des caractéristiques des marchés locaux du travail (Shaw, 1991 ; Béduwé, 1994). Au-delà de ses motifs les plus couramment mis en avant (décision résidentielle, choix de localisation lié aux aménités, etc.), la mobilité géographique trouverait alors une justification supplémentaire : elle représenterait un moyen d'exploiter les disparités spatiales pour s'insérer professionnellement.

Cet article se situe dans la lignée des travaux cherchant à évaluer le rôle joué par la mobilité spatiale dans les parcours d'insertion professionnelle. Au sein de cette vaste problématique, nous centrons ici l'analyse sur l'un de ses différents angles d'approche : les déterminants des durées de chômage avant le premier emploi ou entre emplois différents, et le rôle de la mobilité géographique comme facteur explicatif de ces durées de recherche d'emploi.

Nous plaçons notre analyse dans le cadre théorique des modèles de prospection d'emploi (Lippman & McCall, 1976), bien appropriés à l'étude du comportement micro-économique d'agents recherchant une embauche. Nous intégrons la dimension spatiale dans cette analyse en supposant que toutes les migrations sont de nature « contractées » : c'est l'acceptation d'une offre provenant d'un marché local du travail extérieur qui provoque la mobilité géographique.

Nous montrons que les durées de chômage sont corrélées positivement à la migration mais que deux interprétations distinctes peuvent justifier cette relation. Le départ vers un autre marché local peut être déclenché par des difficultés à trouver un emploi sur place. Néanmoins, la causalité inverse ne peut être démentie dans notre analyse : l'extension spatiale du champ de la recherche d'emploi peut ralentir le processus de prospection et impliquer une durée de chômage plus longue.

Le texte s'articule de la manière suivante. La section 2 présente une analyse micro-économique des comportements de recherche d'emploi des jeunes. La section 3 décrit la méthodologie. Nous présentons les données dans une section 4 puis les résultats en section 5. La section 6 conclut.

* Les auteurs remercient Hakim Hammadou pour son aide et ses précieux conseils.

2. Le rôle de la mobilité géographique dans la recherche d'un emploi : une analyse micro-économique

L'hypothèse fondatrice des modèles de prospection d'emploi (voir Mortensen, 1986) repose sur le fait que les agents ne connaissent que les caractéristiques de la distribution des salaires de l'économie mais ne disposent pas de l'information sur le niveau de salaire associé à chacun des postes vacants¹. Il leur est donc nécessaire de prospecter les emplois à pourvoir afin de découvrir la rémunération proposée pour chacun d'entre eux. L'activité de recherche se révèle efficace dans le sens où elle permet d'acquérir de l'information sur les salaires offerts pour différents emplois possibles. Néanmoins, cette activité de recherche est coûteuse (en temps comme en argent) et les offres rejetées sont souvent perdues définitivement², ce qui force les agents à accepter une offre avant d'avoir pu toutes les prospector.

La stratégie optimale du demandeur d'emploi consiste à choisir un seuil minimal de salaire (appelé salaire de réserve) au-dessous duquel il ne veut pas descendre. Il accepte la première offre qui atteint ou dépasse ce seuil et rejette toutes les propositions de salaire qui demeurent inférieures au salaire de réserve. Déterminé de manière endogène, ce salaire de réserve est alors fixé au niveau qui égalise à la marge (c'est-à-dire sur une seule période) le coût et l'espérance de gain de la recherche d'emploi.

L'intégration de la dimension spatiale dans ce cadre d'analyse revient simplement à distinguer plusieurs marchés du travail éloignés les uns des autres et qui disposent chacun de spécificités intrinsèques : certains marchés se montrent plus perméables à l'accueil des jeunes, que ces derniers soient primo-entrants ou qu'ils disposent d'une expérience professionnelle encore faible malgré le passage par un ou plusieurs emplois, alors que d'autres marchés fixent davantage d'obstacles à l'embauche de candidats faiblement qualifiés et/ou faiblement expérimentés. Dans leur stratégie de recherche d'emploi, les individus doivent donc tenir compte de l'éclatement du marché du travail en plusieurs micro-marchés localement dispersés et fonctionnant de manière distincte les uns des autres.

À cet égard, deux optiques d'analyse peuvent être soulignées. La plus simple consiste simplement à reproduire à l'identique sur plusieurs zones géographiques le raisonnement qui prévalait en l'absence de prise en compte de la dimension spatiale. Les individus sont alors supposés connaître parfaitement chaque distribution locale de salaires. Le résultat obtenu par ces modèles est simple et finalement très similaire à celui du modèle standard : la prospection ne se déroulera que sur une zone, celle où la moyenne de la distribution de salaires est la plus élevée ou, à moyennes identiques, celle où la variance est la plus élevée. En effet, les agents sont supposés neutres vis-à-vis du risque et cherchent simplement à maximiser leur espérance de salaire (Maïer, 1987). L'unique différence par rapport au modèle a-spatial consiste dans le fait que la zone de prospection choisie par le demandeur d'emploi peut être une zone éloignée de la zone de résidence de cet agent³.

La seconde façon de modéliser les comportements de recherche d'emploi en prenant en considération la dimension spatiale permet de maintenir la possibilité d'une recherche simultanée sur plusieurs zones. Cette approche consiste à postuler que l'information détenue par les agents sur les distributions locales des salaires est elle-même imparfaite. On franchit un pas supplémentaire dans le cadre fondateur du *job search* puisque non seulement les agents ne connaissent pas précisément ex-ante (i.e. : avant d'avoir prospecté les emplois considérés) quel salaire est associé à quel poste de travail, mais ils ne connaissent pas parfaitement non plus les caractéristiques des distributions de salaires elles-mêmes. Cette dernière hypothèse paraît d'autant plus réaliste que l'éloignement des

1. Le cadre d'analyse du *job search* ne se réduit pas aux distributions de salaires mais peut prendre en considération toutes les caractéristiques des emplois. On parle alors de « salaire complet », qui englobe le salaire monétaire et l'évaluation par l'agent des attributs des postes offerts.

2. Excepté dans le cas des modèles admettant un tirage avec remise (l'agent conserve la possibilité de revenir sur une offre qu'il a préalablement refusée) qui considèrent alors que l'agent détermine un ensemble d'offres à prospector (en nombre inférieur au nombre total des offres possibles) et qu'il choisit la meilleure offre à l'intérieur de cet ensemble.

3. Lorsqu'au contraire les agents sont averses au risque, ils peuvent choisir la zone sur laquelle la dispersion des salaires autour de la moyenne est la plus faible ou une recherche multi-zones afin de multiplier leurs espaces de prospection et augmenter le nombre d'offres reçues à chaque période.

marchés trouble l'information reçue par les agents (Pickles & Rogerson, 1983). C'est donc essentiellement la dimension géographique qui induit ce type d'hypothèse, complètement absente des modèles de *search* traditionnels⁴.

La stratégie de l'agent consiste alors à prospecter plusieurs marchés en les sélectionnant selon plusieurs critères possibles (la distance entre le domicile et les autres marchés, le stock d'information dont dispose le demandeur d'emploi sur les marchés éloignés, etc.).

Quelle que soit la modélisation adoptée et le nombre de zones prospectées, la décision de migration (lorsqu'elle a lieu) s'inscrit de manière naturelle dans le processus de recherche d'emploi (Trzcinski & Randolph, 1991 ; Herzog et alii, 1993). La relocalisation peut néanmoins recevoir deux interprétations opposées. Elle peut faire l'objet d'un choix délibéré visant à valoriser un capital acquis en recherchant la meilleure rétribution pour ce capital. C'est l'interprétation couramment avancée par la théorie du capital humain (Sjaastad, 1962) ainsi que celle appuyée par l'analyse du *job search*. Néanmoins, de mauvaises conditions locales d'insertion (un marché cloisonné, des exigences très fortes en termes d'expérience professionnelle, etc.) peuvent aussi être à la source de migrations, les agents préférant limiter leur durée de chômage en prospectant sur des marchés plus ouverts⁵.

Trancher entre ces deux interprétations reste une tâche très délicate, et qui déborde de l'ambition de l'analyse que nous présentons ici. Que la relocalisation soit de nature parfaitement choisie ou au contraire subie, elle n'en reste pas moins dans un certain nombre de cas un moyen efficace d'accéder à l'emploi.

3. La méthodologie

Nous étudions les relations entre durée de chômage et migration. Pour cela, nous comparons un modèle à risque constant (dans lequel la durée est supposée jouer de la même manière pour tous les individus sur les chances de retrouver un emploi) et un modèle à risque variable (dans lequel on autorise la durée à jouer différemment selon les agents).

La relation entre la durée de chômage et l'acte de migration peut s'interpréter de deux façons. D'une part, un allongement de la durée de chômage peut représenter une incitation plus forte à étendre le champ géographique de la recherche d'emploi et accroître le risque de départ (cf. équation de migration). D'autre part, la volonté de migrer, ou une recherche d'emploi géographiquement étendue, auraient une influence positive ou négative sur la durée du chômage (cf. modèles de durée).

3.1. Le modèle de migration

Pour évaluer la probabilité d'entrer en emploi en migrant contre le risque de prendre un emploi sur place, nous avons estimé un modèle logistique. La variable dépendante est une variable dichotomique (notée Y) qui prend la valeur 1 si l'emploi est pris à l'extérieur, et la valeur 0 s'il est pris sur place. Le phénomène sous-jacent peut être représenté par le modèle suivant :

$$Z = \beta X + \mu$$

où X est un vecteur de variables explicatives représentant les caractéristiques observées des agents, β le vecteur des coefficients qui sont associés à chacune de ces variables et qui doivent être estimés, et μ un terme d'erreur qui représente la partie non expliquée par le modèle.

La probabilité pour qu'un individu i donné prenne son emploi en migrant s'écrit :

$$P_i = P[Y_i = 1] = P[Z_i > 0] = P[\beta X_i > -\mu] = F(\beta X_i)$$

4. On notera malgré tout qu'un modèle dans lequel les agents chercheraient sur une seule zone ne modifierait pas qualitativement les résultats, pourvu que cette zone soit différente de leur zone de domicile.

5. Dans ce cas-ci, des migrations de nature spéculative (dans lesquelles l'agent migre d'abord et commence à prospecter ensuite) seront aussi possibles. Néanmoins, elles ne remplacent pas totalement les migrations contractées puisque le coût associé à la migration est élevé et doit être rentabilisé.

Le risque d'entrer en poste dans un autre département que le sien s'exprime, pour chaque individu, par une fonction de répartition F qui, dans le cas d'un modèle logistique, prend la forme :

$$F(\beta X) = \frac{1}{1 + \exp(-\beta X)}$$

3.2. Les déterminants des durées de chômage

La modélisation de la durée totale écoulée avant l'acceptation d'un poste est réalisée par un modèle de durée, estimé sous forme réduite. Ce sont donc les paramètres de la loi de durée qui sont estimés plutôt que le modèle structurel complet décrivant les comportements individuels.

La distribution des durées de chômage dans l'échantillon peut être représentée par sa fonction de hasard, qui décrit la probabilité pour que l'événement considéré (ici, la sortie du chômage vers l'emploi) se réalise. Dans le cas d'un modèle réduit déduit d'un comportement de recherche d'emploi, la fonction de hasard s'écrit :

$$h(t) = \lambda [1 - F(w_{res}(t))]$$

où w_{res} représente le salaire de réserve (au sens large) établi par l'agent et λ le taux d'arrivée des offres d'emploi. Le risque d'une transition est donc déterminé par le produit du taux d'arrivée des offres de salaire (λ) et de la probabilité pour qu'une offre soit acceptée ($1 - F(w_{res})$).

Nous testons deux modèles. Le premier est un modèle à risque constant. Il suppose une stabilité complète du salaire de réserve dans le temps. Le taux de sortie du chômage vers l'emploi reste identique pour tous les individus et sur toute la période considérée. Au contraire, le second modèle, appelé modèle à risque variable, fait dépendre le salaire de réserve de la durée de chômage déjà écoulée. Un mécanisme de réduction des exigences salariales avec l'allongement du chômage permet alors d'accroître la probabilité d'accepter un emploi.

Le modèle à risque constant

Nous testons les deux procédures usuelles d'estimation d'un modèle à risque constant. La première est basée sur le modèle à hasard proportionnel (modèle semi-paramétrique, fondé sur la vraisemblance partielle de Cox). Celui-ci se fonde sur une écriture de la fonction de hasard de la forme (Cases et Lollivier, 1993):

$$h(t) = h_0(t)\phi(X, \beta)$$

où $h_0(t)$ représente le hasard de base, c'est-à-dire la partie du modèle non expliquée par les caractéristiques des agents ou encore la partie incompressible de la durée, et $\phi(X, \beta)$ une fonction des variables exogènes (observables) qui caractérisent l'individu, chaque variable contribuant à l'allongement de la durée de chômage selon un poids défini par les éléments du vecteur β représentant les coefficients à estimer.

La fonction $\phi(X, \beta)$ est le plus souvent spécifiée sous une forme exponentielle :

$$\phi(X, \beta) = \exp(\beta X)$$

ce qui nous donne finalement un hasard constant de la forme :

$$h(t) = h_0(t) \exp(\beta X)$$

La deuxième estimation du modèle à risque constant repose sur un modèle paramétrique, fondé sur une loi de distribution exponentielle.

Le modèle à risque variable

L'estimation du modèle à risque variable repose elle aussi sur un modèle paramétrique mais basé sur une loi de distribution différente. Au lieu d'une loi exponentielle, qui présente la particularité

d'aboutir à taux de hasard constant, on retient une loi log-logistique qui autorise un hasard variable selon les individus.

Le taux de hasard s'écrit alors :

$$h(t, X, \beta) = h_0 [t \exp(X\beta)] \exp(X\beta)$$

Dans ces modèles, la durée qui s'écoule dans l'état en cours dépend d'une durée de référence, notée T_0 , et des caractéristiques individuelles des agents, qui influencent cette durée de base. Le temps déjà écoulé joue donc potentiellement différemment pour chaque individu. On écrit alors :

$$\log T = -\beta X + \log T_0$$

4. Les données

Les estimations sont menées à partir des données tirées de l'enquête du Céreq sur le cheminement professionnel des jeunes de basse qualification. L'enquête dont nous disposons est celle réalisée sur les jeunes sortants du système scolaire en 1989 et interrogés rétrospectivement en 1993.

Nous avons distingué les périodes d'emploi et de chômage pour chacun des 13 000 individus. Les phases de chômage prises en compte englobent les épisodes de formation (en dehors de la scolarité) mais écartent les périodes de service national. De plus, nous n'avons tenu compte que des périodes d'emplois ayant débuté avant la sortie du système scolaire en faisant abstraction des emplois éventuellement occupés pendant la scolarité. De cette façon, nous dénombrons au total 41 980 événements, soit en moyenne trois emplois par individu.

Le problème le plus important réside dans l'absence de dates précises de migration. Les relocalisations géographiques sont saisies par trois variables dans le fichier. Deux d'entre elles précisent simplement, selon un mode déclaratif, si l'interviewé a changé ou non de lieu de résidence, et quel type de déplacement il a effectué (changement de pays, de département ou de commune au sein du même département). La troisième variable renseigne les localités dans lesquelles les emplois successifs ont été pris. Nous connaissons également le lieu de résidence au moment de l'enquête ainsi que la localisation de l'établissement scolaire qui a accueilli l'agent lors de sa dernière année de scolarité.

À partir de ces renseignements, nous avons retenu le mode d'affectation des dates de migration suivant : lorsque deux emplois successifs pour un même individu sont localisés dans des départements différents, la date de migration supposée est la date de début du second de ces deux emplois. Les migrations ayant eu lieu avant le premier emploi sont identifiées par comparaison entre la localisation de celui-ci et le lieu d'étude de l'agent à la fin de sa scolarité. La date de migration supposée est alors celle du début de l'emploi. Ce traitement des données révèle trois postulats.

En premier lieu, la migration est définie comme un changement de lieu de travail⁶, ce lieu étant lui-même associé au département dans lequel est implanté l'établissement employeur de l'individu. La référence à la migration comme un changement du lieu de résidence est écartée. La définition que nous retenons ici s'explique par le rattachement de notre analyse à la théorie de la recherche d'emploi. Il est donc supposé que les relocalisations dans l'espace sont expliquées par des comportements relatifs à la vie professionnelle plutôt qu'à des motifs résidentiels. En outre, ne disposant pas des lieux de résidence successifs, nous devons écarter la référence résidentielle comme définition de la migration.

En second lieu, la référence au département comme repère des localisations successives des emplois représente un compromis entre deux niveaux d'analyse : le niveau régional, qui paraît très

6. Nous supposons ainsi implicitement qu'un changement de lieu de travail s'accompagne d'un changement de lieu de résidence qui a pour but de limiter la distance des trajets journaliers entre le domicile et le lieu de travail.

restrictif, et le niveau communal qui, de son côté, présente l'inconvénient de capter une très forte proportion de « migrations » qui n'impliquent aucun changement de marché local du travail⁷.

Enfin, l'affectation des dates de migration aux dates de prise d'emploi revient à assimiler tous les déplacements à des migrations contractées (i.e. : de prise d'emploi). L'agent à la recherche d'un emploi est supposé prospecter à partir de son lieu de résidence courant. Il ne migre que si sa recherche d'emploi le conduit à accepter une offre à l'extérieur de ce département. Si cette hypothèse n'est pas nouvelle dans la littérature (Maïer, 1987), d'autres analyses reposent sur l'hypothèse inverse (cf. les modèles probabilistes, initiés par Harris & Todaro, 1970). Il nous semble donc utile de revenir brièvement sur ce choix.

Si l'on affecte la date de migration au dernier mois de l'emploi qui a pris fin (ou au dernier mois de la scolarité), on se place dans l'hypothèse inverse de celle que nous avons retenue et nous supposons ainsi que les agents migrent de manière spéculative (ou prospective). Dans ce cas, la période de chômage se déroule intégralement après l'événement migratoire alors qu'elle est complètement concentrée avant la relocalisation dans le cas d'une hypothèse de migration contractée. La problématique étudiée diffère profondément selon l'option choisie. Dans un cas, on étudie l'impact d'un changement de département sur le temps de chômage après cet événement, alors que dans l'autre cas on s'intéresse à la durée de chômage écoulée avant la migration. Seuls des renseignements exacts sur les dates précises des déplacements migratoires permettraient d'étudier les deux problématiques simultanément.

Outre un certain réalisme, nous semble-t-il, à postuler des migrations contractées plutôt que spéculatives, le choix que nous avons effectué nous permet de nous concentrer sur le problème qui nous préoccupe. À l'inverse, lorsqu'on admet des migrations de nature prospective, il devient nécessaire de préciser comment se fait le choix de la localisation de destination puisqu'il n'est plus justifié par l'obtention d'un emploi sur ce lieu. La question de savoir comment l'agent détermine sa destination migratoire avant de prospecter représente donc un point essentiel dans cette analyse et doit faire l'objet d'un traitement préalable à la lumière des modèles de choix migratoires.

Au contraire, en optant pour une hypothèse de migrations contractées, on explique directement la décision de migrer ainsi que le choix de la destination par l'analyse des modèles de *job search*. En effet, la migration est réalisée lorsqu'une offre d'emploi acceptable émane de l'un des marchés locaux extérieurs au lieu de résidence de l'individu. La décision de prospecter plusieurs sites simultanément peut quant à elle s'expliquer par une volonté de diversifier les offres reçues et/ou de multiplier les opportunités, surtout lorsque l'information sur les distributions locales des salaires n'est pas parfaite. Une telle décision peut également s'interpréter comme une façon d'intensifier les efforts de recherche.

Nous insistons une nouvelle fois sur le fait que la solution pour laquelle nous avons opté ne nous permet pas de modéliser de manière complète le rôle des migrations sur les probabilités de transiter du chômage vers l'emploi. Nous n'analysons ici qu'une seule des deux dimensions associées à cette modélisation : le rôle des migrations sur les durées de chômage écoulées avant la relocalisation et non sur celles qui pourraient dans la réalité se poursuivre après le déplacement.

Enfin, ce choix nous permet de nous affranchir du biais d'auto-sélection, propre au fait d'analyser deux populations différentes : des migrants et des non-migrants (Nakosteen & Zimmer, 1980, 82). Si nous avons à examiner les durées de chômage après migration, nous serions confrontés à ce problème puisque les comparaisons des durées de chômage entre migrants et non-migrants ne pourraient être effectuées sans contrôler l'hétérogénéité des individus. En effet, les migrants sont porteurs de certaines caractéristiques endogènes (non observées) qui, après être intervenues dans la décision de migration, interviennent aussi éventuellement dans l'explication des durées de chômage. Dans notre cas, nous n'avons qu'un seul type de population puisque la migration, lorsqu'elle a lieu, intervient une fois que la totalité de la phase de chômage s'est écoulée. Il n'est donc plus nécessaire de contrôler ce biais de sélection endogène.

7. Même si le critère départemental pour qualifier la migration n'est pas exempt de ce défaut, il le limite davantage par rapport à un raisonnement au niveau communal.

Les estimations des modèles de durée et de migration utilisent à la fois les caractéristiques personnelles des agents et certaines variables relatives aux emplois joints. Parmi les caractéristiques individuelles, outre l'âge et le sexe, nous disposons du niveau de diplôme, dont les modalités ont été regroupées de manière à distinguer les non-diplômés, les détenteurs d'un niveau CAP et ceux qui ont au moins un BEP. Nous avons aussi tenu compte de la CSP du père⁸. Certaines variables, renseignées uniquement à la date de l'enquête, ont dû être écartées (le statut matrimonial, le fait de vivre chez ses parents, le nombre d'enfants, etc.). Parmi les variables relatives aux emplois occupés, nous avons retenu la durée de l'emploi précédent, le numéro de l'emploi considéré ainsi que la nature du contrat (CDI, CDD, etc.).

5. Résultats

Les résultats des quatre modèles estimés sont présentés dans le tableau suivant. La deuxième colonne correspond au modèle de migration. Les trois autres colonnes présentent les estimations des modèles de durée de chômage.

Le modèle de Cox estime directement la fonction de hasard alors que les deux autres modèles estiment les déterminants de la durée, ce qui implique une lecture opposée des coefficients entre la troisième colonne et les deux dernières. Dans les modèles paramétriques, ou à hasard accéléré (colonnes 4 et 5), un coefficient positif signifie que le facteur tend à accroître la durée de chômage et à retarder l'entrée en emploi. À l'inverse, dans le modèle à hasard proportionnel (colonne 3), un coefficient positif s'interprète comme une augmentation de la probabilité de prise d'emploi, c'est-à-dire comme une réduction de la durée du chômage.

Les modèles estimés sont globalement significatifs, tout comme la majorité des variables explicatives introduites. De plus, les trois modèles de durée fournissent des résultats similaires pour la population étudiée, ce qui implique deux conclusions théoriques importantes. D'une part, les résultats ne semblent pas dépendre du type de paramétrisation pour un modèle à risque constant. D'autre part, la distinction entre risque constant et risque variable n'est pas pertinente dans notre cas, ce qui peut être justifié par la relative homogénéité de la population (notamment en termes d'âge et de qualification). L'estimation de trois modèles distincts pour évaluer les déterminants des durées de chômage permet de consolider nos conclusions. Ces dernières ne dépendent pas du type de modèle choisi. Dans les résultats empiriques des modèles de durée, commentés après ceux du modèle de migration, nous ne ferons donc plus référence aux différences théoriques entre ces modèles.

5.1. Résultats du modèle de migration

Les résultats du modèle de migration confirment les conclusions généralement admises dans la littérature. La probabilité de migrer diminue avec l'âge et avec le fait d'être une femme (bien que le coefficient ne soit pas significatif). À l'inverse, le niveau de diplôme accroît logiquement la probabilité de migrer. De la même façon, l'appartenance à une famille d'employés ou de cadres intensifie le risque de mobilité spatiale. Une explication de ce phénomène pourrait venir d'un effet de transmission du mode de vie des parents aux enfants : en particulier, les cadres étant réputés mobiles, il est possible qu'ils transmettent leur propension à migrer à leurs enfants. De la même façon, l'enfance de ces derniers ayant été rythmée par les déplacements géographiques de leurs parents, les jeunes ont pu acquérir de l'information sur les différents marchés locaux du travail, cette information pouvant alors être mobilisée lors de leur propre recherche d'emploi.

Par ailleurs, des liens étroits semblent relier la mobilité professionnelle et la migration. Ainsi, par rapport au premier poste de travail, le risque de mobilité géographique augmente proportionnellement au numéro d'emploi. En outre, les relocalisations se produisant lors de la prise du premier emploi doivent ici être interprétées avec prudence. Elles suggèrent simplement que parmi les primo-entrants sur le marché du travail, nombreux sont ceux qui quittent le département de leur scolarité pour trouver leur premier poste. Or, cela n'implique pas nécessairement qu'ils aient quitté

8. Celle de la mère a été évincée de l'analyse en raison de sa forte corrélation avec la position du père.

leur véritable lieu de résidence puisque ce lieu peut lui-même être distinct du lieu des études. Par conséquent, le résultat empirique obtenu capte à la fois de réels changements de zone mais également des migrations de retour vers la véritable localité de résidence des agents (Gauthier, 1997). Signalons malgré tout que la probabilité de migrer pour le deuxième emploi reste plus importante. Le comportement migratoire se distingue aussi de manière significative selon la nature du contrat accepté. Si aucune distinction ne peut être soulignée entre CDD et CDI, les jeunes intérimaires et saisonniers sont davantage mobiles géographiquement. En revanche, les contrats d'aide à l'insertion sont le plus souvent pris sur place, probablement en raison de la répartition spatiale des structures d'accueil.

Enfin, le modèle de migration révèle que la durée de chômage avant l'emploi tendrait à augmenter l'incitation à migrer (même si le degré de significativité est moindre que pour d'autres variables). L'allongement de la durée de chômage pourrait ainsi traduire de mauvaises conditions locales d'insertion et les jeunes demandeurs d'emploi seraient tentés de rechercher un contexte plus favorable à l'extérieur. La relative faiblesse du coefficient associé à la variable de durée de chômage peut s'expliquer par l'attachement des agents à leur zone de résidence courante. De plus, la migration, et l'extension géographique du champ de prospection qu'elle suppose, sont coûteuses et parfois hors de portée des chômeurs. Ainsi, de mauvaises conditions locales augmentent l'incitation à migrer mais limitent aussi les moyens de le faire.

5.2. Résultats des modèles de durées

Lorsqu'on intègre la migration comme variable explicative dans les modèles de durée, on retrouve une relation positive entre la mobilité géographique et la durée du chômage. Tester cette relation dans le sens inverse de celui suggéré dans le modèle de migration met en évidence l'existence de la seconde interprétation possible quant à la corrélation entre ces deux variables. L'extension du champ géographique de la recherche d'emploi peut demander une période de prospection plus longue si l'information en provenance des marchés éloignés ne se diffuse que lentement. Le temps nécessaire à l'obtention d'une offre extérieure acceptable est donc plus important. Dans ce cas, au moment où ils migrent pour prendre leur poste de travail, les jeunes auront connu une période de chômage plus longue en moyenne que celle des jeunes qui se seront insérés sur place.

Comme pour la relation entre migration et durée du chômage, le lien entre l'âge et la durée de recherche d'un emploi (lui aussi positif) mérite d'être interprété avec nuance. Deux axes explicatifs peuvent justifier la relation observée. En premier lieu, le comportement des employeurs potentiels peut être en cause. Toutes choses égales par ailleurs (en particulier à diplôme identique et pour un même numéro d'emploi), les candidats à l'emploi ayant une plus grande ancienneté au chômage peuvent émettre un signal négatif auprès des entreprises⁹. La seconde explication passe par le comportement des demandeurs d'emploi eux-mêmes. L'âge a pour effet de créer un désir de stabilité professionnelle et familiale et rend les individus plus exigeants dans leur recherche d'emploi. Les durées de prospection sur le marché du travail pourraient alors s'allonger.

On remarque également que, toutes choses égales par ailleurs (en particulier qu'il y ait migration ou non), les femmes supportent des durées moyennes de chômage significativement plus longues. L'introduction de la migration dans le modèle indique cependant que ce fait stylisé ne serait pas expliqué par une réticence à migrer plus forte chez les femmes.

En revanche, le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle (déduite du nombre d'emplois occupés et de la durée de l'emploi précédent) constituent deux facteurs de réduction des durées individuelles de chômage. L'effet d'une première expérience professionnelle semble jouer un rôle particulièrement important sur la probabilité de trouver un emploi. On retrouve ici un résultat couramment admis, y compris pour les populations plus qualifiées.

9. On rappelle que tous les agents de l'échantillon sont sortis de l'école en 1989 ; le point de départ de la durée du chômage avant le premier emploi est donc le même. Par conséquent, à diplôme égal, être plus âgé lorsqu'on postule sur son premier poste signifie que l'on a passé davantage de temps au chômage.

Tableau – Résultats des estimations

Variables	Modèle de migration	Modèle de durée à risque constant		Modèles de durée à risque variable
	Modèle logistique	Modèle semi-paramétrique	Modèle paramétrique	Modèle log-logistique
Constante	-0,5912 (0,1646)	-	-3,1666 (0,0661)	-1,5437 (0,0537)
Âge	-0,0731 (0,0086)	-0,1502 (0,0035)	0,2373 (0,0033)	0,1181 (0,0027)
Sexe : Réf : Homme	-0,0423** (0,0260)	-0,1811 (0,0107)	0,2736 (0,0106)	0,1419 (0,0083)
Diplôme : CAP	0,1775 (0,0319)	0,2038 (0,0129)	-0,3243 (0,0128)	-0,1734 (0,0099)
BEP et + réf : Sans diplôme	0,3267 (0,0302)	0,2562 (0,0123)	-0,4037 (0,0122)	-0,2108 (0,0095)
CSP du père : Employé, Cadre Réf : Manœuvre, Ouvrier	0,2749 (0,0238)	0,0245 (0,0098)	-0,0361 (0,0098)	-0,0263 (0,0075)
Numéro de l'emploi : 2 ^{ème} emploi	1,0670 (0,0346)	0,6454 (0,0144)	-1,0001 (0,0138)	-0,7149 (0,0105)
3 ^{ème} emploi	0,4431 (0,0407)	0,3749 (0,0159)	-0,5682 (0,0155)	-0,3674 (0,0127)
4 ^{ème} emploi	0,5297 (0,0473)	0,4919 (0,0188)	-0,7528 (0,0183)	-0,4441 (0,0149)
5 ^{ème} emploi et + réf : 1 ^{er} emploi	0,6147 (0,0481)	0,5953 (0,0193)	-0,9139 (0,0186)	-0,5182 (0,0153)
Nature du contrat : Contrat d'insertion	-0,3516 (0,0400)	-0,2380 (0,0159)	0,3450 (0,0158)	0,3472 (0,0126)
Intérim, contrat saisonnier	0,2333 (0,0339)	-0,1718 (0,0157)	0,2609 (0,0156)	0,2448 (0,0122)
CDD réf : CDI	-0,0015** (0,0290)	-0,1132 (0,0137)	0,1724 (0,0136)	0,1796 (0,0104)
Durée du chômage Avant emploi	0,0051 * (0,0029)	-	-	-
Durée de l'emploi précédent	-	0,0038 (0,0005)	-0,0064 (0,0005)	-0,0024 (0,0004)
Migration Réf : n'a pas migré	-	-0,0203* (0,0118)	0,0294 (0,0118)	0,0330 (0,0090)

Les écarts types figurent entre parenthèses.

* Non significatif au seuil de 5 % mais significatif au seuil de 10 % ; ** Non significatif au seuil de 10 %.

Une protection contre des durées de chômage importantes peut aussi être espérée grâce au contexte familial. Les fils et filles d'employés ou de cadres semblent trouver un poste plus rapidement. Ces familles parviennent probablement à mobiliser des réseaux de relations plus larges et facilitant la recherche d'un emploi (Dessendre, 1994).

Enfin, l'évolution des durées de chômage selon la nature du contrat de travail de l'emploi rejoint contredit l'intuition courante. Par rapport aux CDI, l'obtention d'un contrat court fait suite à une durée de chômage plus longue. Pourtant, on aurait pu s'attendre à ce que l'acceptation d'un contrat court corresponde à des exigences individuelles plus faibles, et donc à davantage de facilités pour s'insérer. Le résultat obtenu pourrait alors s'interpréter de la manière suivante. Bien que la volonté d'accéder à un CDI incite l'agent à prolonger sa recherche d'emploi, le fait d'obtenir un tel contrat traduit vraisemblablement des capacités personnelles endogènes (non observées) et mieux adaptées au monde professionnel. Ces individus se verraient alors offrir des opportunités plus nombreuses. Parmi les contrats courts, on observe que les durées de chômage avant un contrat d'insertion sont les plus longues. Ceci pourrait provenir du fait qu'un certain nombre de ces contrats sont réservés précisément à des jeunes éprouvant des difficultés à trouver un emploi.

Une première estimation a été faite en remplaçant la nature du contrat par des variables indiquant la nature des changements de contrat (CDD vers CDI ou l'inverse, autres contrats courts vers CDD ou CDI). Néanmoins, ces variables paraissent moins significatives que le contrat accepté lui-même. La durée du chômage paraît davantage influencée par le type de contrat recherché (ou accepté de manière plus ou moins « contrainte ») que par la nature du contrat antérieur.

6. Conclusion

Dans cette étude, nous avons estimé la relation entre la migration et les durées de chômage à travers deux familles de modèles : un modèle de migration et un modèle de durée. Nous concluons à l'existence d'une liaison significative entre mobilités professionnelle et géographique. Les résultats du modèle de migration suggèrent que l'allongement du chômage augmente l'incitation à migrer. Ceux du modèle de durée concluent à un allongement de la période de prospection nécessaire à la recherche d'information lorsque l'agent cherche à migrer ou à étendre son champ géographique de recherche d'emploi. Ces deux modèles nous ont également permis de confirmer la pertinence des deux interprétations possibles à la liaison entre migration et durée de chômage, sans pour autant pouvoir conclure à la prédominance de l'une ou de l'autre : les migrations des jeunes en phase d'insertion professionnelle peuvent être subies (le contexte local n'offrant que peu de possibilités d'insertion) ou choisies délibérément (le jeune étendant dès le départ son champ géographique de prospection). De plus, pour la population étudiée, ces résultats semblent robustes au type de modélisation choisi.

Au-delà de la question centrale de cette étude, l'examen du rôle de la mobilité spatiale dans les parcours d'insertion mérite de prendre en compte d'autres angles d'approche. Une première étude sur l'impact de la migration sur le salaire reçu a suggéré que la mobilité géographique améliorerait la situation des jeunes migrants (Détang-Dessendre et alii, 1999). Une autre voie de recherche consiste dans l'examen de l'influence des relocalisations géographiques sur la durée des emplois rejoints.

Carine Drapier

CADRE (Université de Lille 2) et MEDEE (Université de Lille 1)
Faculté des Sciences Économiques et Sociales, Bâtiment SH2, USTL
59655 Villeneuve d'Ascq cedex.
Tél. : 03.20.33.72.10, Fax : 03.20.43.48.33
E-Mail : drapier@pop.univ-lille1.fr

Alain Pentel

MEDEE (Université de Lille 1), et IUT STID (Université de Lille 2)
E-Mail : pentel@pop.univ-lille1.fr

Bibliographie

- Balsan D., Hanchane 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- 105.
- Bédoué C., 1994, Mobilité géographique des étudiants diplômés, probabilités individuelles et effets structurels, *Formation Emploi*, n° 48, p. 3-20.
- Cases C., Lollivier S., 1993, L'économétrie des modèles de durée avec SAS. Présentation et mise en œuvre, Actes des journées de méthodologie statistique, *Insee, coll. Insee Méthodes*, n° 56-57-58, p. 43-84.
- Dessendre C., 1994, *Mobilité géographique et insertion professionnelle des jeunes d'origine rurale, une approche par le capital humain et son lien à l'espace*, Thèse pour le doctorat de Sciences Économiques.
- Détang-Dessendre C., Drapier C., Jayet H., 1999, The Migration of Unskilled Youth; is there any Wage Gain ? Communication au Colloque de l'ERSA, Dublin, 24-27 août.
- Gauthier M., 1997, *Pourquoi partir ? La migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui*, Éditions de l'IQRC.
- Harris J.R., Todaro M.P., 1970, Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis, *American Economic Review*, vol. 60, p. 126-142.
- Herzog H.W., Schlottmann A.M., Boehm T.P., 1993, Migration as Spatial Job Search: A Survey of Empirical Findings, *Regional Studies*, vol. 27 (4), p. 327-340.
- Lippman S.A., McCall J.J., 1976, The Economics of Job Search: a Survey, part II: Empirical and Policy Implications of Job Search, *Economic Inquiry*, vol. 14, p. 347-368.
- Lippman S.A., McCall J.J., 1976, The Economics of Job Search: a Survey, part I: Optimal Job Search Policies, *Economic Inquiry*, vol. 14, p. 155-189.
- Maier G., 1987, Job Search and Migration, In: *Regional Labour Markets*, ed. Fischer, M.M & Nijkamp, P., North Holland, p. 189-204.
- Mortensen D.T., 1986, Job Search and Labor Market Analysis, In: *Handbook of Labor Economics*, vol.II, Edited by O. Ashenfelter & R. Layard, North Holland, chap. 15, p. 849-919.
- Nakosteen R.A., Zimmer M., 1980, Migration and Income: The question of Self-Selection, *Southern Economic Journal*, vol. 46, p. 840-851.
- Nakosteen R.A., Zimmer M., 1982, The Effects on Earnings of Interregional and Interindustry Migration, *Journal of Regional Science*, vol. 22 (3), p. 325-341.
- Pickles A., Rogerson P. (1983), Wage Distributions and Spatial Preferences in Competitive Job Search and Migration, *Regional Studies*, vol.28 (2), p. 131-142.
- Recotillet I., 1999, Processus d'insertion et appariements sur le marché du travail, *Documents Séminaires Céreq* n° 142, 6^{èmes} journées d'étude sur l'analyse longitudinale du marché du travail, 27-28 mai, p. 309-325.
- Shaw K.L., 1991, The Influence of Human Capital Investment on Migration and Industry Change, *Journal of Regional Science*, vol. 31 (4), p. 397-416.
- Sjaastad L., 1962, The Costs and Returns of Human Migration, *Journal of Political Economy*, Vol. 70 (5), p. 80-93.
- Trzcinski E., Randolph S., 1991, Human Capital Investments and Relative Earnings Mobility: The Role of Education, Training, Migration, and Job Search, *Economic development and Cultural Change*, vol. 40 (1), p. 153-168.
- Zax J.S., 1991, The Substitution Between Moves and Quits, *The Economic Journal*, vol. 101, p. 1510-1521.



Emploi et mobilité résidentielle des personnes travaillant au Grand-Duché de Luxembourg en 1994 et 1997

Fernand Fehlen, Isabelle Piroth, Michel Ramm

Introduction

Petit pays par sa taille et sa population (429 200 habitants au 1^{er} janvier 1999 d'après les estimations du STATEC), le Luxembourg compte un nombre d'emplois qui correspond à plus de la moitié de sa population résidente.

Face à ses importants besoins de main-d'œuvre, le recours aux forces de travail étrangères – que ce soient des travailleurs immigrés ou frontaliers (venant d'un des trois pays limitrophes) – a été jusqu'à présent nécessaire et s'est accentué ces derniers temps.

L'emploi intérieur peut être structuré selon trois ensembles :

- les résidents de nationalité luxembourgeoise (nationaux),
- les résidents de nationalité étrangère (immigrés),
- les frontaliers venant des trois pays voisins (France, Allemagne et Belgique).

Au 31 mars 1999, sur un total de 228 416 salariés, les frontaliers en représentent 33,2 % et les immigrés 27,7 %. Enfin, les 89 278 salariés nationaux forment 39,1 % de l'emploi salarié total. On voit ainsi que la composante étrangère de l'emploi salarié constitue largement plus de la moitié des effectifs.

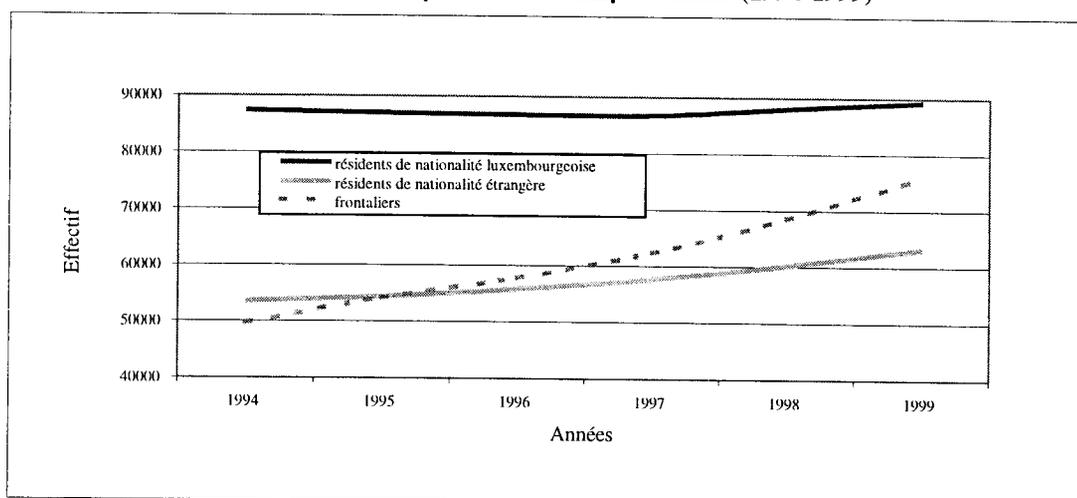
Ces trois composantes de l'emploi grand-ducal (nationaux, immigrés et frontaliers) ont évolué de manière différente sur les cinq dernières années (1994-1999). Ainsi les nationaux n'ont augmenté que de 2,2 %. Cette évolution est uniquement due à la hausse ayant lieu à partir de 1997, car auparavant les effectifs étaient à la baisse. De leur côté, les salariés immigrés et frontaliers connaissent une augmentation très importante (voir graphique ci-dessous) : + 18,1 % pour les immigrés et + 52,8 % pour les frontaliers en l'espace de cinq ans ! Depuis 1995, les salariés frontaliers sont plus nombreux que les immigrés.

Précisons que le travail frontalier, même s'il existe depuis longtemps (environ 10 000 frontaliers travaillaient au Luxembourg en 1974), a connu une forte hausse très récemment.

Afin de mieux cerner l'attraction économique exercée par le Luxembourg sur les régions limitrophes, et en particulier les changements que celle-ci implique sur le lieu de résidence des frontaliers, nous avons tout d'abord réalisé une analyse quantitative sur ce phénomène. Nous détaillerons celle-ci dans la première partie de notre exposé.

Par ailleurs, une analyse qualitative faisant suite à cette étude fera l'objet de la seconde partie de notre présentation.

Évolution des composantes de l'emploi salarié (1994-1999)



Source : CRP-Gabriel Lippmann, d'après les données IGSS/CCSS

Note : les données sont présentées pour le 31 mars de chaque année.

1. L'analyse quantitative de la mobilité résidentielle des personnes travaillant au Luxembourg entre mars 1994 et mars 1997

1.1. Présentation de l'étude

1.1.1. Les objectifs de l'étude

Par le biais de cette étude, notre objectif était de mettre à jour un phénomène peu étudié jusqu'alors : la mobilité résidentielle des personnes occupées au Luxembourg. Quels sont les changements dans leurs lieux de résidence ? Vont-ils s'installer à l'étranger ? ou préfèrent-ils déménager tout en restant à l'intérieur du même pays ? Autant de questions auxquelles nous avons tenté de répondre.

1.1.2. La méthodologie et la source de données

Les données utilisées sont de source administrative. Elles sont issues des fichiers de la sécurité sociale luxembourgeoise, alimentés mensuellement par les déclarations de salaire des employeurs. L'ensemble des travailleurs est recensé dans ces fichiers (du fait de leur obligation d'affiliation à la sécurité sociale), ce qui constitue un des intérêts majeurs de notre étude. Soulignons, par ailleurs, que ce genre d'analyse portant sur la totalité des actifs occupés est rendu possible par la petite taille du pays.

Nous avons exploité les statistiques relatives aux mois de mars 1994 et de mars 1997¹. Les fichiers de la sécurité sociale sont des données transversales, ce sont des **photos** décrivant la situation de l'emploi à un moment donné (on utilise même couramment le nom de « photo mensuelle » pour désigner le fichier utilisé). Nous disposons de deux états de l'emploi à trois ans d'intervalle.

L'emploi pris en compte est l'emploi **intérieur**, c'est-à-dire l'activité exercée sur le territoire grand-ducal, que les actifs y aient leur résidence ou non. Il englobe donc les frontaliers entrants, c'est-à-dire venant au Luxembourg pour y travailler, mais ne comprend pas les frontaliers sortants (qui quittent le Luxembourg pour travailler dans un des pays limitrophes), ni les fonctionnaires ou agents des institutions internationales considérées comme extra-territoriales.

La définition juridique du travailleur frontalier, au sens des Communautés européennes, est la suivante : « Travailleur qui, tout en ayant sa résidence sur le territoire d'un des états membres, où il retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine, est occupé sur le territoire d'un

1. La situation de l'emploi est repérée à la date du 31 mars. Aussi, ce sont uniquement les personnes qui avaient une activité à cette date qui sont comptabilisées. Celles qui auraient travaillé la première quinzaine du mois ne feront pas partie des chiffres de l'emploi. Les travailleurs intérimaires sont donc fortement sous-estimés.

autre état membre. » Plus simplement, le frontalier (sous-entendu entrant) est défini dans nos analyses comme la personne travaillant au Luxembourg et ayant indiqué à la sécurité sociale luxembourgeoise une adresse de résidence en France, Allemagne ou Belgique. Tous les frontaliers recensés à la sécurité sociale selon cette définition n'effectuent pas quotidiennement les trajets domicile-travail. Certains d'entre eux, ayant un domicile assez éloigné de leur lieu de travail disposent d'un pied-à-terre au Luxembourg ou plus proche des frontières grand-ducales. Ils ne retournent pas tous les jours à leur domicile.

Les salariés et non-salariés travaillant au Luxembourg sont décrits d'après plusieurs variables. Des variables signalétiques fournissent des renseignements généraux sur les affiliés (âge, sexe, nationalité, lieu de résidence...), d'autres détaillent l'occupation en cours (secteur économique, statut...), ainsi que l'employeur (taille, date de création, lieu d'implantation...) ou encore les salaires.

Il va de soi que pour distinguer une quelconque mobilité, il faut que les personnes soient présentes dans les fichiers du 31 mars 1994 et du 31 mars 1997. Par conséquent, la population étudiée est celle des actifs occupés aux deux dates mentionnées ci-dessus (168 812 salariés et non-salariés en tout). Cela exclut les nouveaux affiliés à la sécurité sociale, ainsi que les personnes qui sont « sorties » de l'emploi sur la période 1994-1997.

Pour connaître la mobilité résidentielle des travailleurs, nous avons mis en relation les deux fichiers (de mars 1994 et de mars 1997). Mais comparer le lieu de résidence d'un affilié relatif au mois de mars 1994 et celui ayant cours trois ans plus tard suppose de pouvoir retrouver un même affilié dans les deux photos mensuelles. Ceci est rendu possible par le numéro d'identification, anonymisé au préalable, dont disposent tous les salariés et non-salariés affiliés à la sécurité sociale.

Préalablement à l'analyse statistique proprement dite, le traitement informatique des données a permis l'intégration des deux photos mensuelles à une base de données relationnelle (ORACLE) afin qu'elles puissent être ultérieurement traitées par des outils EIS (Executive Information System). Ce sont des outils dotés d'une interface graphique conviviale qui permettent d'accéder aux informations essentielles, de les analyser et de les présenter de façon élaborée. Nous avons eu recours ici aux outils COGNOS qui permettent la création et le traitement de cubes multidimensionnels, c'est-à-dire de structures constituées de plusieurs dimensions. Les diverses dimensions de ces cubes représentent chacune une variable décomposable en plusieurs catégories. La dimension « résidence » comprend tout d'abord la décomposition binaire résidents/frontaliers. Puis on peut connaître le pays de résidence des frontaliers (France/Belgique/Allemagne), et enfin dans chacun des pays de résidence, il est possible d'obtenir des catégorisations plus précises (par département et canton en France par exemple). On peut aisément choisir un niveau de détail plus ou moins grand. Les variables pour lesquelles on souhaite rendre compte du changement font l'objet d'une dimension pour chaque date (une pour mars 1994 et une pour mars 1997). On a par exemple « résidence 1994 », la dimension désignant le lieu de résidence au 31 mars 1994 et « résidence 1997 », pour le lieu de résidence au 31 mars 1997. En mettant en relation ces deux dimensions, les résultats apparaissent sous forme de tableau. La diagonale principale indique les effectifs n'ayant pas changé de résidence. Les effectifs concernés par une certaine migration se lisent au croisement de la ligne et de la colonne qui s'y rapportent (voir tableau ci-dessous). On peut choisir d'analyser la mobilité résidentielle de façon agrégée (par pays) ou plus détaillée (par canton en France par exemple) selon le besoin.

Pays de résidence des salariés et non salariés (31 mars 1994 et 31 mars 1997)

Pays de résidence au 31 mars 1994	Pays de résidence au 31 mars 1997			
	Luxembourg	Allemagne	Belgique	France
Luxembourg	127 810	203	420	511
Allemagne	227	6 464	5	21
Belgique	578	3	12 192	112
France	557	13	72	19 624

Source : CRP-Gabriel Lippmann, d'après les données IGSS/CCSS.

Parmi les personnes travaillant au Luxembourg sur la période, 578 résidaient en Belgique en mars 1994 et habitent au Luxembourg en mars 1997.

Ajoutons encore que ce travail a constitué « une première » pour notre cellule de recherche. Car jusqu'à présent, c'est plutôt de façon transversale que se sont déroulées nos études relatives à l'emploi au Luxembourg. Les premières analyses d'envergure utilisant les données de la sécurité sociale (sous leur forme actuelle) ont eu lieu en 1994. Elles ont fait l'objet d'une publication détaillant avec précision les caractéristiques de la main-d'œuvre frontalière au Luxembourg (Jacquemart et Fehlen, 1995). Mais il s'agissait de descriptions de l'emploi à un moment donné. Avec la présente analyse, nous avons tenté de percevoir le **changement** dans le lieu de résidence des actifs occupés au Luxembourg, sans pour autant, nous en avons conscience, faire une analyse longitudinale au sens où elle est traditionnellement entendue. L'étude comporte aussi un volet basé sur les changements de secteur d'activité et de statut, ainsi que les nouvelles affiliations à la sécurité sociale, sur la même période (Piroth et Fehlen, 1999). Mais nous n'aborderons pas ces points dans le présent exposé.

1.2. Principaux résultats

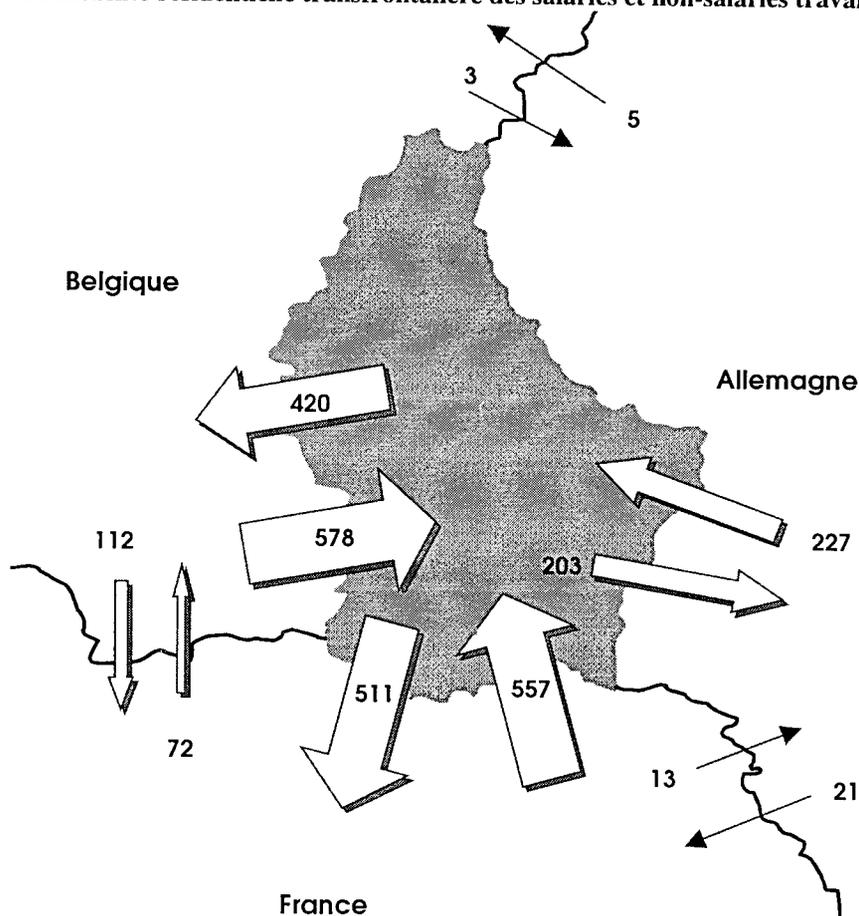
La mobilité résidentielle est un phénomène complexe qui met à jour différents types de migrations ayant cours à l'intérieur de l'espace transfrontalier. Certaines impliquent une traversée de frontière entre deux des quatre pays considérés (à savoir le Luxembourg, la France, la Belgique et l'Allemagne). On les appellera les migrations **transfrontalières**. D'autres sont **intra-pays** au sens où elles ont lieu à l'intérieur d'un même pays.

Précisons que les quelques chiffres que nous citerons pour étayer notre propos pourront paraître négligeables. Pour saisir leur portée, il est nécessaire de tenir compte de la petite taille du Luxembourg et de la brièveté de la période d'analyse.

1.2.1. La mobilité transfrontalière

Le détail de l'ensemble des changements de pays de résidence est repris dans la carte ci-dessous (carte 1).

Carte 1 – La mobilité résidentielle transfrontalière des salariés et non-salariés travaillant au Luxembourg



Source : CRP-Gabriel Lippmann, d'après les données IGSS/CCSS

Tout d'abord, 1 362 travailleurs frontaliers (résidant en France, Allemagne ou Belgique au 31 mars 1994) s'établissent au Luxembourg entre le 31 mars 1994 et le 31 mars 1997. Ce mouvement concerne 3,4 % des frontaliers considérés dans l'étude. Si l'on s'intéresse aux nationalités de ces ex-frontaliers venus s'installer au Luxembourg, on constatera bien entendu que 78 % d'entre eux sont des Français, Allemands et Belges, c'est-à-dire des nationaux des trois pays limitrophes. Mais il y a également des Luxembourgeois qui, après avoir séjourné dans l'un des pays voisins, retournent habiter dans leur pays d'origine (ces migrants luxembourgeois sont aussi nombreux que les allemands).

Ce sont les jeunes personnes qui montrent le plus d'inclination à s'établir au Luxembourg. Pour toutes les classes d'âge de moins de 35 ans, on remarquera un pourcentage de mobilité transfrontalière supérieur à celui constaté dans l'ensemble (3,4 %). Par exemple, 7,9 % des frontaliers de 20-24 ans, 5,4 % de ceux de 25-29 ans ou 3,8 % des 30-34 ans ont migré vers le Luxembourg. Plus jeune, on est plus disposé à changer de pays de résidence.

Le mouvement que nous venons de décrire est contrebalancé par un mouvement inverse : des résidents vont s'installer en France, Allemagne ou Belgique tout en conservant un emploi au Luxembourg. En valeur absolue, cela représente presque autant de personnes que le mouvement précédent (1 134, contre 1 362 frontaliers qui deviennent résidents). Mais cela ne concerne que 0,9 % de l'ensemble des résidents.

23,1 % de ces migrants sont Luxembourgeois, par contre 61,5 % sont Français, Allemands ou Belges. Après une période de temps passée au Luxembourg, ils retournent dans leur pays d'origine. On a souvent supposé, à tort manifestement, que les Luxembourgeois étaient nombreux à quitter leur pays, pour profiter notamment de conditions immobilières plus intéressantes outre frontière, tout en continuant à exercer leur activité au Luxembourg. Cette supposition n'est pas vérifiée dans nos chiffres puisque les Luxembourgeois qui migrent à l'étranger représentent seulement 0,3 % de l'ensemble des résidents luxembourgeois.

Sur une période d'analyse de trois années, nous avons pu déceler en tout 2 722 changements de pays de résidence, ce qui n'est pas négligeable si l'on sait qu'une expatriation nécessite des démarches administratives et implique des modifications parfois importantes dans le mode de vie.

Beaucoup plus limitée par rapport aux migrations que nous venons de décrire, il existe également une mobilité transfrontalière entre les trois pays voisins du Luxembourg (voir carte 1).

1.2.2. La mobilité intra-pays

Cette fois-ci, nous nous situons à l'intérieur de chaque pays voisin du Luxembourg et tentons de saisir la mobilité interne à chacun d'entre eux.

Pour faciliter l'analyse et percevoir plus aisément les rapprochements ou éloignements du Luxembourg, chacun des lieux de résidence des trois pays limitrophes a été réparti en couronnes encerclant le Luxembourg.

La « petite couronne » comprend des régions situées à moins de 20 kilomètres des frontières grand-ducales, c'est la plus proche du Luxembourg. Les territoires de 20 à 45 kilomètres des frontières font partie de la « moyenne couronne ». Tous les territoires au-delà de 45 kilomètres des frontières sont compris dans la « grande couronne » (voir carte 2).

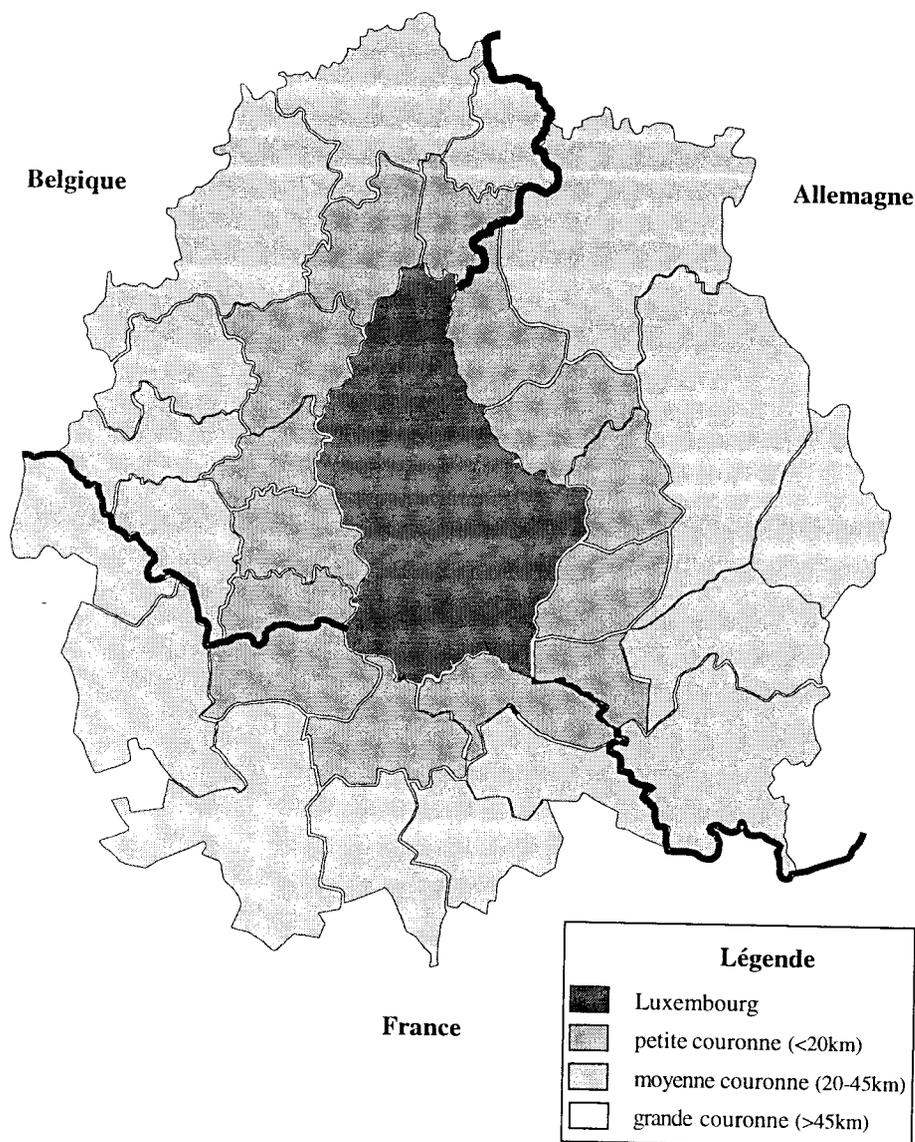
On a ainsi dénombré quelques 1 137 changements de couronne de résidence en France, Allemagne et Belgique. Notons bien qu'il ne s'agit que de mouvements internes à chaque pays.

Au total, 3,3 % des frontaliers pris en compte sont concernés par une migration interne à leur pays. Les mouvements d'une couronne à une autre sont de deux types : soit ils représentent un rapprochement des frontières grand-ducales, soit au contraire un éloignement. Dans la majeure partie des cas (62,9 %), les mouvements internes aux trois pays donnent lieu à un rapprochement du Luxembourg.

Ce sont les jeunes qui sont les plus concernés par cette migration. Que ce soit en France, en Allemagne ou en Belgique, le pourcentage de frontaliers changeant de couronne de résidence est plus

important que la moyenne, chez les plus jeunes frontaliers. Ici aussi, on pourra imaginer que le jeune âge de ces personnes leur confère davantage de liberté dans le choix de leur lieu de résidence et les possibilités d'en changer.

Carte 2 – Présentation des couronnes autour des frontières grand-ducales



Source : CRP-Gabriel Lippmann d'après les données IGSS/CCSS

1.2.3. Sur les mobilités résidentielles...

L'attraction du Luxembourg et son influence sur le lieu de résidence des frontaliers se manifestent à travers deux types de migrations :

– D'une part, l'installation des travailleurs frontaliers au Luxembourg (qui concerne 3,4 % d'entre eux). Les résidents sont nettement moins concernés par l'expatriation vers un pays voisin (0,9 % d'entre eux), même si les effectifs concernés sont quasiment équivalents à ceux de la migration précédente. 11,2 % des résidents connaissent par contre un changement de canton, interne au Luxembourg (que nous n'aborderons pas ici, dans la mesure où il s'agit d'une mobilité de proximité qui n'affecte que très peu leur cadre de vie).

– D'autre part, les changements de couronne de résidence dont la majeure partie donnent lieu à un rapprochement du Luxembourg.

Le rayonnement de l'économie luxembourgeoise est aussi perceptible à travers les changements de résidence qui affectent les frontaliers à l'intérieur même de leur pays de résidence. Même si cette migration ne donne pas lieu à une expatriation, elle se traduit par un rapprochement du lieu de travail dans la majorité des cas. Dans les esprits, la frontière entre le Luxembourg et les pays limitrophes est sans doute perçue comme une barrière et il est possible que certains éléments jouent en défaveur d'un établissement au Luxembourg.

Mais il faut garder à l'esprit qu'un mouvement d'éloignement des frontières grand-ducales existe, même s'il est moins important. On peut surtout constater les prémices d'une saturation de la petite couronne (en matière de logements sans doute) en France et en Belgique. Respectivement 40,2 % et 43,9 % des changements dans ces deux pays correspondent à des éloignements du Luxembourg et c'est la petite couronne qui en fait les frais au profit de la moyenne surtout. Crise du logement, difficulté d'accession à la propriété peuvent être autant de raisons qui poussent les frontaliers à abandonner la proximité du lieu de travail au bénéfice d'un endroit un peu plus éloigné.

1.3. Les limites de notre analyse

Cette analyse quantitative, aussi intéressante et enrichissante soit-elle, contient également un certain nombre de limites.

Tout d'abord, il s'agit de son caractère spécifique qui consiste à percevoir des changements à partir de deux « photographies » de l'emploi à deux moments distincts. Les fichiers exploités sont espacés de trois années et on ne sait pas ce que les personnes ont fait entre temps. Il est par exemple impossible de savoir si les actifs occupés ont connu plusieurs migrations résidentielles et donc de relever les profils plutôt « instables ». Toutefois, la période de temps s'écoulant entre les deux dates utilisées est relativement courte (3 ans) ce qui devrait limiter le nombre de migrations multiples.

Toutefois, il faut préciser que la sécurité sociale luxembourgeoise a récemment organisé son système informatique de gestion des données sous la forme d'un Data Warehouse (entrepôt de données). Celui-ci permet des interrogations rapprochées de la base de données statistiques (par exemple mensuelles) et il sera désormais possible de déceler tout changement, quel qu'il soit, survenu chez les salariés et non-salariés dans un court laps de temps. Cependant, les statistiques mensuelles intégrées au fur et à mesure dans le Data Warehouse concernent les données récentes. Celui-ci ne permet donc pas d'effectuer des analyses sur les fichiers historiques, aussi anciens que ceux que nous avions utilisés.

Par ailleurs, notre analyse est tributaire des variables présentes dans les fichiers administratifs de la sécurité sociale. L'utilisation de ces fichiers garantit l'exhaustivité de l'étude, mais introduit une certaine pauvreté en matière d'interprétation des événements. Il est impossible de disposer d'informations autres que celles qui sont présentes dans les fichiers (par exemple des éléments plus « subjectifs » comme le vécu, la motivation à la migration...). Ainsi, nous avons pu mettre à jour plusieurs types de migrations, mais nous ne pouvons déterminer :

- d'une part ce qui a motivé les migrants à déménager,
- d'autre part ce qui les a déterminés à choisir un lieu de résidence plutôt qu'un autre (à l'intérieur de leur pays ou à l'étranger).

Par conséquent, nous avons dû nous limiter à des suppositions et présumer que les migrations s'inscrivaient dans une trajectoire personnelle et familiale des travailleurs.

La volonté de connaître les motivations des mobilités révélées par le biais de cette analyse quantitative, tout comme le manque d'information sur le vécu des personnes vivant à l'intérieur de cet espace transfrontalier, nous ont conduits à développer une seconde étude, cette fois-ci qualitative, sur le sujet. Elle fera l'objet de la seconde partie de notre présentation.

2. Étude qualitative d'un échantillon de personnes exerçant leur activité au Luxembourg et ayant migré

2.1. Méthodologie et objectifs

2.1.1. Objectifs

Afin de compléter l'étude statistique précédente, nous avons décidé de mener une étude qualitative sur les personnes travaillant au Luxembourg en 1994 et en 1997 et ayant migré au moins une fois entre ces deux dates.

Ces personnes et leurs migrations ont été identifiées dans le cadre du projet de l'analyse statistique détaillée précédemment.

Nos objectifs principaux seront de déterminer s'il existe différents profils de migrations au sein de cette population comme par exemple :

- Si les jeunes sont plus enclins à migrer au-delà des frontières de leur pays d'origine.
- Si des familles avec enfants sont, elles, plus réticentes à ce type de migration.
- Si le déménagement près d'une frontière n'est pas une étape avant le franchissement de celle-ci, car il permet d'être plus au contact du pays voisin et donc de mieux le connaître et l'apprécier.
- Si l'approche de la retraite n'incite pas à retourner dans son pays d'origine lorsqu'on l'a quitté.
- Si les exigences linguistiques perçues par ces migrants comme étant nécessaires pour s'installer au Luxembourg sont en conformité avec la réalité.

L'accent sera plus particulièrement mis sur le rapport que ces personnes entretiennent avec la frontière en général et avec le Luxembourg en particulier. Nous essaierons donc de déterminer les facteurs administratifs, financiers, psychologiques réels ou perçus comme tels, qui incitent ces personnes à s'installer au-delà d'une frontière ou ceux qui les en empêchent, notamment face au Luxembourg.

Nous analyserons également en détails les déterminants qui influencent de telles migrations :

- La situation familiale et son évolution : mariage, divorce, naissance(s)...
- La scolarisation des enfants.
- La maîtrise de plusieurs langues vivantes.
- La volonté de réduire la distance travail/résidence.
- La volonté ou la possibilité de changer de mode de transport pour gagner son lieu de travail.
- L'âge du ou des conjoints (entrée dans la vie active, approche de la retraite...).
- Le changement d'emploi.
- L'accession à la propriété...

Cette étude sera basée sur des entretiens semi-directifs réalisés de visu avec un échantillon pré-déterminé de personnes représentatives de cette population de migrants.

2.1.2. Méthodologie

Nous nous sommes basés sur l'étude statistique évoquée précédemment et consacrée à la mobilité des travailleurs frontaliers exerçant une activité au Luxembourg en 1994 et en 1997.

Au sein de cette population «migrante» nous avons tenu compte des différents types de migrations :

- Les migrations transfrontalières qui sont de trois types, à savoir du Luxembourg vers les pays voisins, des pays voisins vers le Luxembourg et entre les pays voisins eux-mêmes.
- Les migrations intra-pays au sein desquelles nous avons distingué plusieurs cas en fonction de l'éloignement ou du rapprochement par rapport au Luxembourg selon les trois couronnes de distance définies (Carte 2).

Nous excluons les migrations de proximité (au sein d'une même couronne ou au sein du Luxembourg) car elles n'entraînent que peu de modifications dans le cadre et les conditions de vie de ces personnes.

Le financement étant assuré par le programme INTERREG Lorraine-Luxembourg-Wallonie, il exclut de fait les migrations concernant la Sarre et Rhénanie-Palatinat au sein de l'échantillon des migrants résidentiels.

En tenant compte des proportions de chacune des migrations, nous avons déterminé le nombre d'entretiens de chaque type à réaliser, sachant que seuls 50 à 60 entretiens seraient possibles au total, du fait de la durée de l'étude.

Les enquêtes ont été réalisées par des chercheurs basés à l'IUT de Longwy, sous la direction de Jean Luc Deshayes.

2.1.3. De l'originalité de cette étude

Cette étude doit nous permettre de connaître le parcours migratoire des personnes interrogées ainsi que les processus de décision qui s'y rapportent. Elle nous permettra également de mieux comprendre la vision et la pratique que ces personnes ont de l'espace transfrontalier, de ses contraintes et de ses atouts, et nous éclairera sur leur perception du Luxembourg.

Elle nous offre également la possibilité de découvrir des profils de personnes « instables » qui ont migré plusieurs fois entre ces deux dates et qui ont peut-être encore migré entre 1997 et 1999, date à laquelle nous les rencontrons.

L'une des difficultés de cette étude réside dans le fait qu'il s'agit d'identifier, analyser, ou dans certains cas interpréter, la vision et la pratique de l'espace transfrontalier qu'ont ces personnes en fonction des réponses qu'elles nous fournissent ou des non-dits et sous-entendus.

L'exemple type de sous-entendu est le suivant : le prix élevé de l'immobilier au Luxembourg est souvent cité comme un obstacle à l'installation dans ce pays mais nombre de réponses citées lors des entretiens révèlent une méconnaissance totale de la société luxembourgeoise ou de certaines langues qui y sont pratiquées, quel est alors le véritable frein à la migration ? Est-ce la peur de s'installer dans un pays que l'on ne connaît pas et de devenir un « immigré » ? Ou est-ce véritablement un problème financier ? On est en droit de se poser la question car plusieurs études sur le marché immobilier tendent à prouver que les aides et déductions fiscales propres au marché immobilier luxembourgeois compensent quasi intégralement les différences de prix d'achat entre ce pays et ses voisins.

2.2. Les Enquêtes

Les enquêtes étant actuellement en cours de réalisation, il nous est pour l'instant impossible de fournir une synthèse ou tout au moins des éléments de réponses aux principales questions qui ont été posées. Nous nous contenterons donc d'évoquer ici le contenu et la logique de ces enquêtes.

2.2.1. La logique des enquêtes

Il s'agit d'analyser, à partir d'entretiens, des comportements humains dont les origines et les motivations sont souvent subjectives et quelques fois, volontairement ou non, inexprimées. Le travail d'analyse et la sensibilité des enquêteurs aux réponses, comportements ou contradictions des personnes s'exprimant sont donc fondamentales.

Le but de cette étude est de réaliser un rapport de synthèse publiable, accessible à tous et ne faisant pas office de catalogue de cas particuliers. Pour cela nous avons choisi de travailler de trois manières : l'une procède de questions auxquelles l'interlocuteur peut répondre en quelques mots ou phrases, l'autre de questions plus ouvertes qui laissent libre cours à la personne pour s'exprimer sur certains points, la troisième consiste en une analyse qualitative des réponses de la part de l'enquêteur et de la manière dont s'est passé l'entretien. Cette troisième approche nous permettra de déceler un certain nombre de non-dits et l'influence réelle de certains phénomènes notamment en recoupant les réponses à plusieurs questions. Il s'agit par exemple d'analyser de cette manière l'image que les personnes ont du Luxembourg en dehors des clichés les plus répandus ainsi que le processus qui les a conduit à se forger cette image.

Chaque enquête est personnalisée en fonction du type de migration et s'adresse en priorité à une personne, cependant dans le cas d'un couple ou d'une famille avec enfants, il est tout à fait possible de recueillir l'avis des autres membres de la famille.

2.2.2. Le détail des questions

Du fait de la multiplicité des acteurs intervenant dans ce projet, les centres d'intérêts ont été nombreux. Les accents ont plus particulièrement été mis sur l'accès au marché du travail luxembourgeois, l'accès au logement en zone frontalière, la perception de la frontière et du Luxembourg. L'essentiel de l'entretien se concentre sur les motivations qui ont incité ces personnes à migrer entre 1994 et 1997.

Il n'existe pas de questions types à poser aux personnes rencontrées ni d'ordre précis dans lequel les questions doivent se succéder. Cependant pour faciliter le traitement et organiser ces réponses, une grille de traitement de celles-ci a été mise au point. Les questions et les centres d'intérêt varient en fonction des types de migrations et il convient donc à l'enquêteur de s'adapter à chaque situation. Le traitement de l'entretien a été mené de manière chronologique et fait donc tout d'abord référence à la situation de la personne avant son déménagement entre 1994 et 1997.

Les premières questions portent sur la situation familiale et professionnelle avant le déménagement, sur l'emploi au Luxembourg, sur les modes de circulation, sur les rapports avec le Luxembourg, sur le logement et sur l'intégration dans la commune de résidence.

Nous abordons ensuite le déménagement et ses motivations en insistant sur le choix décisionnel qui l'a précédé et le rôle que jouent la cellule familiale, les offres de transports en commun, les prix immobiliers et l'image du Luxembourg et de l'espace frontalier.

La troisième partie des questions concerne la situation actuelle de la personne ainsi que sa perception de l'espace transfrontalier dans lequel elle vit. Pour symboliser cette perception, nous lui demandons de réaliser une carte mentale de celui-ci, méthode très souvent employée en géographie.

À cette grille de traitement s'ajoutent les commentaires de l'enquêteur concernant le déroulement de l'entretien, les hésitations dans les réponses, la perception que celui-ci a eue de la personne rencontrée, l'estimation de certains non-dits...

De la nature même de ces deux études découle leur complémentarité. En effet, alors que l'étude statistique nous a permis de prendre conscience du développement d'un phénomène migratoire résidentiel au sein des personnes travaillant au Luxembourg, l'étude qualitative nous apportera, du moins nous l'espérons, des explications quant aux motivations liées à ces migrations. S'il est encore trop tôt pour esquisser des réponses, il est cependant indéniable que l'image et la symbolique, non seulement de la frontière, mais aussi du Luxembourg, interviennent dans ces processus décisionnels. L'économie luxembourgeoise exerce incontestablement une attirance et une influence de plus en plus importantes sur les États voisins, ces phénomènes ne peuvent se limiter à des études statistiques ou à des sondages d'opinion, seule la complémentarité de ces deux procédés permet de prendre conscience de tels phénomènes, c'est ce que nous avons tenté de réaliser ici.

Fernand Fehlen, Isabelle Piroth, Michel Ramm

Centre de Recherche Public - Gabriel Lippmann

Cellule « Statistiques et Décision »

13, rue de Bragance L-1255 Luxembourg

Tél. : +352 44-01-95, Fax : +352 44-73-52

E-mail : fehlen@crp.gl.lu, piroth@crp.gl.lu, ramm@crp.gl.lu

Bibliographie

Jacquemart E., Fehlen F., 1995, La main-d'œuvre frontalière au Luxembourg. Exploitation des fichiers de la sécurité sociale, In : *Cahiers Économiques*, n° 84, STATEC.

Piroth I., Fehlen F., 1999, Mobilité résidentielle, mobilité sectorielle et autres changements dans l'emploi, In : *Bulletin du STATEC*, n° 1-99, STATEC.

Les trajectoires d'activité des sortantes de l'API*

Sabine Chaupain-Guillot, Olivier Guillot

L'Allocation de parent isolé (API) a été créée en 1976 pour garantir temporairement un minimum de ressources aux personnes qui se retrouvent seules pour élever leur(s) enfant(s)¹. Le bénéficiaire de l'API est accordé, selon le cas, pour une durée maximale de douze mois (API que l'on qualifiera de *courte* : à la suite d'une séparation, le plus souvent) ou jusqu'au troisième anniversaire du plus jeune enfant (API *longue*, généralement perçue dès la grossesse). À la fin de l'année 1998, les bénéficiaires – des femmes, presque exclusivement (plus de 98 % des cas) – étaient au nombre de 163 000 (tous régimes confondus, départements d'outre-mer inclus) (CNAF, 1999).

Dans ce papier, on s'intéresse aux *trajectoires d'activité des femmes quittant l'API* (après un épisode de perception plus ou moins long, ayant débouché ou non sur une reprise de la vie en couple). Plus précisément, ce que l'on se propose d'analyser, ce sont les trajectoires individuelles *au cours des 24 premiers mois suivant la sortie du dispositif*, et ce, en faisant la distinction entre le cas des femmes qui se sont vu accorder une API courte et celui des ex-bénéficiaires d'une API longue. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *mesure d'intéressement* visant à favoriser la (re)prise d'emploi chez les bénéficiaires de l'API, cette analyse prend un relief particulier².

Différents travaux ont été menés, durant les années quatre-vingt (Ray et Carvoyeur, 1987 ; Ray *et alii*, 1983 et 1986) et plus récemment (Afsa, 1999 ; Chaupain, 1996 et 1998 ; Chaupain et Guillot, 1998b ; Guillot et Chaupain, 1998a), sur la question de la *durée de séjour dans l'API* et des *conditions de sortie* de ce dispositif. Ces travaux ont notamment montré que de nombreuses mères isolées quittent le dispositif avant la fin de droits, et souvent dès les premiers mois. Les études portant sur les *trajectoires individuelles au sortir de l'API*, en revanche, sont encore rares³, sans doute parce que les sources de données sur cette question font largement défaut.

La source que l'on exploite est décrite dans la première partie du papier. Dans la deuxième partie, on expose quelques résultats descriptifs, avant de présenter, dans la troisième partie, le modèle que l'on a utilisé pour analyser les trajectoires d'activité des sortantes de l'API. Les résultats de ce modèle sont commentés dans la quatrième et dernière partie.

* Ce papier s'appuie en partie sur les résultats d'une recherche menée pour le compte de la Direction de la Prévision (Guillot et Chaupain, 1998b).

1. Les femmes seules qui attendent un enfant peuvent également en bénéficier. L'API est une prestation *différentielle* : son montant vient compléter les ressources personnelles de l'allocataire jusqu'à concurrence du revenu garanti. Ce revenu minimum mensuel, qui varie en fonction de la taille de la famille, est relativement élevé : pour une femme ayant deux enfants à charge, par exemple, il est actuellement de 5 394 F (soit l'équivalent d'un SMIC net pour un emploi à temps plein).
2. Jusqu'à tout récemment, tout franc supplémentaire perçu par l'allocataire sur le marché du travail était automatiquement déduit du montant de la prestation (taux d'imposition implicite égal à 100 %). Ce n'est plus nécessairement le cas aujourd'hui. En effet, depuis janvier 1999, en application de l'article 9 de la loi d'orientation *relative à la lutte contre les exclusions* (loi n°98-657 du 29 juillet 1998), les bénéficiaires qui accèdent à un emploi peuvent cumuler intégralement leurs gains avec l'allocation qu'ils perçoivent, et ce, jusqu'à la première révision trimestrielle des droits. Pendant les quatre trimestres suivants, un abattement de 50 % est appliqué sur les gains mensuels moyens du trimestre précédent (voir le décret n°98-1070 du 27 novembre 1998 *relatif aux modalités de cumul de certains minima sociaux avec des revenus d'activité*).
3. Autant que l'on puisse en juger, la seule étude quantitative (quoique purement descriptive) est celle que l'on a pu mener à partir des données d'une enquête postale auprès des allocataires de la CAF de Meurthe-et-Moselle. Voir Chaupain et Guillot (1998a).

1. La source statistique et le champ de l'étude

Les données proviennent du *fichier longitudinal des bénéficiaires et ex-bénéficiaires de l'API en Meurthe-et-Moselle*. Il s'agit d'un panel d'allocataires *exhaustif*, qui a progressivement été constitué par l'ADEPS (CNRS et Université Nancy 2) à partir des données individuelles contenues dans les fichiers de gestion de la Caisse d'allocations familiales (CAF) de Meurthe-et-Moselle (données préalablement anonymisées et transmises, chaque trimestre, depuis 1991, à l'ADEPS). À l'heure actuelle, ce panel renseigne sur les trajectoires des 12 000 parents isolés ayant bénéficié de l'API, à un moment ou à un autre, entre juillet 1991 et décembre 1998. La situation démo-économique du parent isolé (état matrimonial, nombre d'enfants à charge, statut d'activité, etc.) est connue *mois par mois*, non seulement *tout au long de l'épisode d'API*, mais également, si celui-ci est resté allocataire de la CAF de Meurthe-et-Moselle (et tant qu'il l'est resté), *après la sortie du dispositif*.

La présente étude, centrée sur le cas des *mères isolées*, porte sur les deux populations suivantes :

- celles qui ont demandé l'API entre juillet 1991 et mai 1994, et dont le plus jeune enfant était âgé de 36 mois ou plus au moment de cette demande (soit, au total, 1 227 allocataires), d'une part ;
- celles qui ont déposé leur demande entre juillet 1991 et juin 1993, et qui étaient enceintes à cette date (809 allocataires), d'autre part.

Les premières se sont toutes vu accorder l'API pour une durée maximale de 12 mois ; les secondes auraient toutes pu en bénéficier pendant au moins 36 mois (*i.e.* jusqu'au troisième anniversaire de leur plus jeune enfant).

Le choix de ces deux cohortes d'allocataires (le champ étant un peu plus restreint dans le cas de l'API longue) s'explique par le souci de minimiser l'incidence de la *censure à droite* – sont censurés à droite les épisodes d'API qui étaient toujours en cours au moment où l'observation a pris fin (*i.e.* en décembre 1999) – et de pouvoir reconstituer sur une période suffisamment longue les trajectoires individuelles au sortir du dispositif. À la fin de la période générale d'observation, les femmes appartenant à la première cohorte, celle que l'on a retenue pour l'étude de l'API courte, avaient toutes quitté le dispositif, et ce, depuis *au moins 24 mois* (excepté deux d'entre elles) ; dans l'autre cohorte (API longue), en revanche, 3,6 % des femmes n'étaient toujours pas sorties ou étaient sorties depuis moins de deux ans (29 cas sur 809). Tous ces cas de censure à droite ou de sortie récente ont dû être écartés.

Un autre problème, propre aux données de panel, s'est posé : il s'agit de l'*attrition*. Pour les femmes qui étaient encore allocataires de la CAF de Meurthe-et-Moselle, comme on l'a indiqué plus haut, la situation démo-économique au sortir de l'API a pu être observée. En revanche, on ignore ce que sont devenues, aussitôt après leur sortie, toutes celles qui ne percevaient plus aucune prestation (en raison de leur nouvelle situation familiale) ou qui ont changé de département (ou qui relèvent désormais du régime de la Mutualité sociale agricole). Ainsi, ce sont près de 10 % des sortantes d'une API courte (122 sur 1 225) et 14 % des sortantes d'une API longue (112 sur 780) qui n'ont pu être retrouvées.

En outre, dans de nombreux cas, bien que les caractéristiques individuelles à l'issue de l'épisode d'API soient connues, la trajectoire *au cours des 24 premiers mois suivant la fin de perception*, à laquelle on s'intéresse ici, n'a pu être complètement reconstituée : au total, seules 823 femmes ayant bénéficié d'une API courte (soit 67,1 % de la cohorte initiale) et 452 sortantes d'une API longue (55,9 %) ont pu être suivies sur l'ensemble des 24 mois. C'est sur la base de ces deux *échantillons cylindrés* que l'analyse a été menée⁴.

4. Dans le cas de l'API courte comme dans celui de l'API longue, les caractéristiques des mères isolées appartenant à l'échantillon cylindré sont peu différentes de celles de l'ensemble des sortantes.

2. Approche descriptive

Les taux mensuels d'activité et d'emploi observés chez les sortantes de l'API, au cours des 24 premiers mois suivant la fin de l'épisode de perception, ont été reportés sur les graphiques 1 (API courte) et 2 (API longue). Au fil du temps, le taux d'activité des femmes ayant bénéficié d'une API courte croît sensiblement, passant de 52 % lors du 1^{er} mois à 62,8 % au 24^e mois. Au sortir de l'API, 30 % d'entre elles occupaient un emploi ; deux ans après, cette proportion était de 45,4 %. Chez les sortantes d'une API longue, en revanche, le taux d'activité est à peu près constant : chaque mois, ce sont près de la moitié de ces femmes qui ont été actives. Plus faible que dans l'autre cohorte, la proportion d'actives occupées, chez ces ex-bénéficiaires, tend toutefois à augmenter : à la fin de la période, 26,1 % d'entre elles avaient un emploi, contre 21 % lors du 1^{er} mois.

Lorsque l'on examine les trajectoires individuelles d'activité depuis l'entrée dans l'API, on constate que 28,6 % des femmes ayant bénéficié d'une API courte et 20,1 % des ex-bénéficiaires d'une API longue étaient déjà actives occupées lors du dernier mois de perception.

Parmi les mères isolées qui étaient, à la fin de leur épisode d'API, inactives ou chômeuses, la proportion de celles qui se sont insérées ultérieurement dans l'emploi est assez élevée, et ce, dans les deux cohortes : en effet, ce sont 43,2 % de ces inactives ou chômeuses, dans le cas de l'API courte, et 34,6 %, dans le cas de l'API longue, qui ont travaillé durant au moins un mois au cours des 24 premiers mois suivant leur sortie du dispositif. Pour ces femmes qui étaient sans emploi lors du dernier mois de perception, on a estimé, par la méthode actuarielle, la probabilité de rester inactive ou chômeuse au-delà du mois t , en distinguant deux sous-groupes : les ex-bénéficiaires qui ont repris une vie de couple au cours du premier semestre suivant la sortie de l'API et celles qui étaient toujours isolées. Comme on pouvait s'en douter, il apparaît que les premières accèdent moins rapidement à l'emploi (cf. graphiques 3 et 4). Ainsi, chez les ex-bénéficiaires d'une API courte, la probabilité d'être toujours sans emploi un an après la sortie est de 0,9 pour celles qui ont mis fin à leur isolement, contre 0,7 pour les autres ; dans l'autre cohorte, l'écart est également significatif (0,9 contre 0,8).

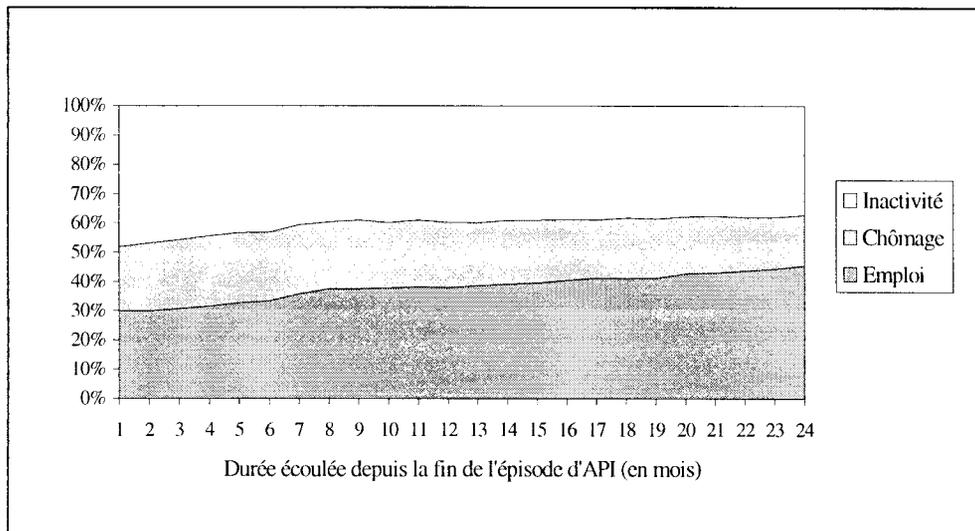
De même, on a estimé (toujours par la méthode actuarielle), pour les sortantes qui ont trouvé un emploi au cours des 24 premiers mois suivant la fin de l'épisode d'API, la probabilité de rester active occupée au moins jusqu'au mois t . Dans la première cohorte, celle des sortantes d'une API courte, ces femmes ont près de deux chances sur trois de voir leur *premier* épisode d'emploi (après la sortie) durer au moins 12 mois ; chez les ex-bénéficiaires d'une API longue, en revanche, cette probabilité est inférieure à 0,5 (cf. graphique 5). Pour ces ex-bénéficiaires, le premier épisode d'emploi serait donc, en moyenne, de plus courte durée⁵.

Si l'on s'intéresse maintenant aux trajectoires d'activité des ex-bénéficiaires dans leur ensemble (et non plus seulement à celles des femmes qui étaient sans emploi lors du dernier mois d'API), on relève que 58,9 % des mères ayant bénéficié d'une API courte et 46,5 % des sortantes d'une API longue ont été actives occupées, à un moment ou à un autre, au cours des 24 premiers mois suivant la fin de leur épisode de perception (cf. tableau 1). Le plus souvent (dans près de 80 % des cas), ces femmes n'ont connu qu'un épisode d'emploi. Celles qui ont constamment occupé un emploi sont, en proportion, deux fois plus nombreuses chez les sortantes d'une API courte (18,1 % des cas, contre 8,2 % parmi les autres). La durée cumulée d'emploi, au cours des 24 premiers mois suivant la sortie, est, en moyenne, plus élevée chez les femmes qui ont perçu une API courte : 9,1 mois (avec un écart-type de 9,6 mois), contre 6,1 mois (écart-type : 8,4 mois) pour les autres sortantes.

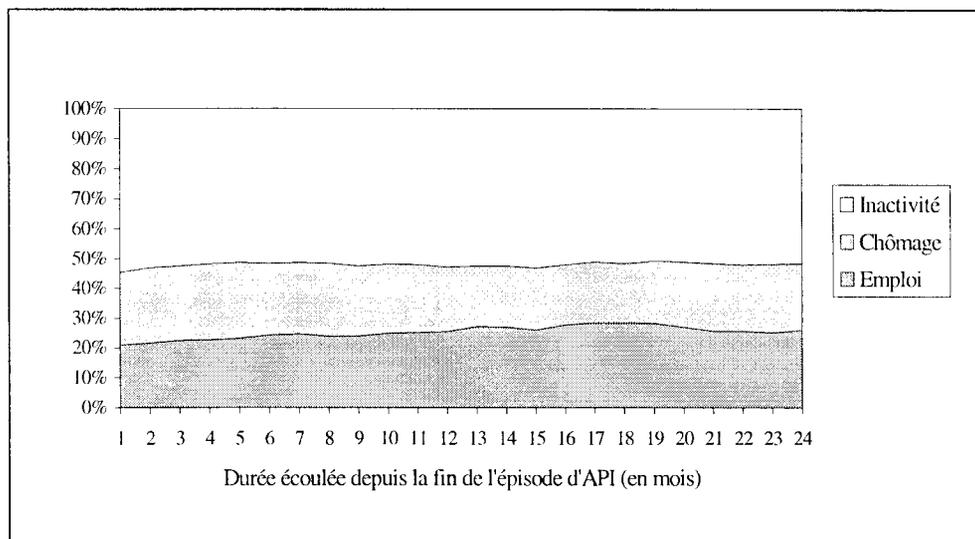
5. Du reste, on notera que la durée moyenne de cet épisode est de 11 mois environ dans le cas des ex-bénéficiaires d'une API courte et de 9 mois chez les autres sortantes. Toutefois, compte tenu des forts pourcentages de données censurées à droite (respectivement, 59,4 % et 44 %), ces moyennes sont sans doute largement sous-estimées (moyennes calculées ici sur l'ensemble des observations, *i.e.* en incluant les durées censurées).

Une description des trajectoires d'activité, sous l'angle du nombre total d'épisodes et de l'ordre d'occurrence des situations, est fournie dans le tableau 2. On constate que plus de 40 % des sortantes sont restées dans la même situation tout au long des 24 mois. Pour la plupart, il s'agit de femmes qui sont demeurées inactives (26,4 % des cas, parmi l'ensemble des sortantes d'une API courte ; 33,2 %, dans l'autre cohorte). Parmi les ex-bénéficiaires d'une API courte dont la trajectoire d'activité comporte au moins un changement d'état, une sur deux était active occupée lors du dernier mois d'observation ; chez les autres sortantes, cette proportion est d'un tiers.

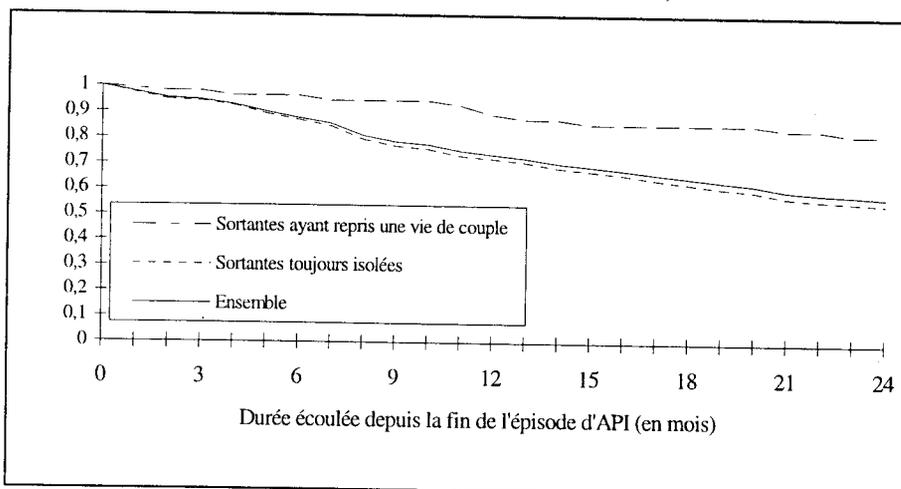
Graphique 1 – Taux mensuels d'activité et d'emploi chez les sortantes d'une API courte



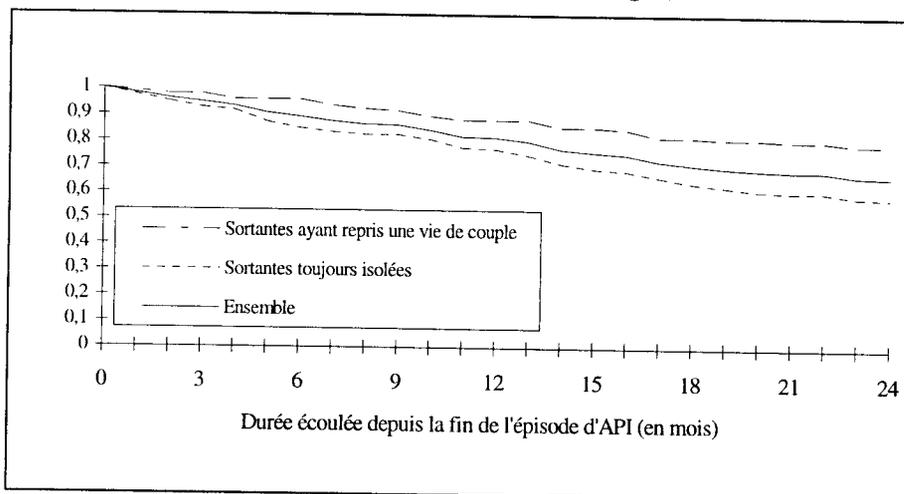
Graphique 2 – Taux mensuels d'activité et d'emploi chez les sortantes d'une API longue



**Graphique 3 – Probabilité de rester sans emploi au moins jusqu’au mois t
(le cas des sortantes d’une API courte)**



**Graphique 4 – Probabilité de rester sans emploi au moins jusqu’au mois t
(le cas des sortantes d’une API longue)**



Graphique 5 – Probabilité de rester active occupée au moins jusqu’au mois t

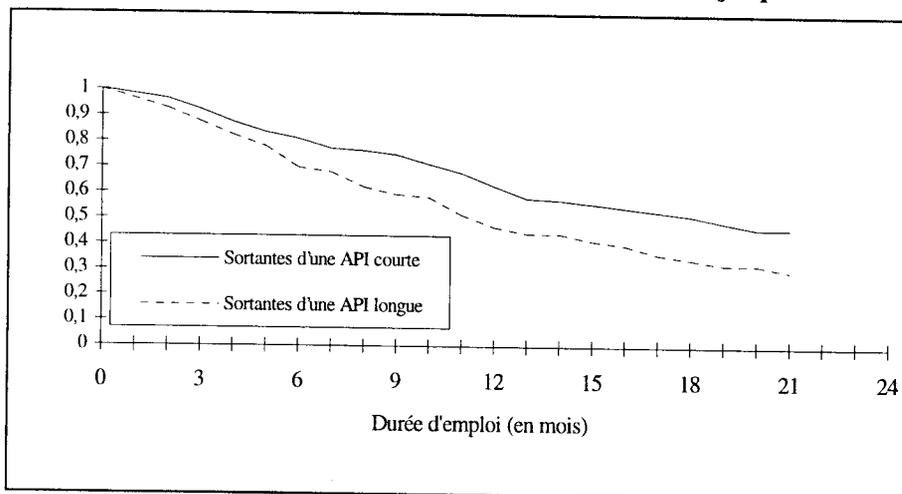


Tableau 1 – Répartition des sortantes de l'API selon la durée cumulée d'emploi au cours des 24 premiers mois suivant la fin de l'épisode de perception

	Sortantes d'une API courte (en %)	Sortantes d'une API longue (en %)
Aucun mois	41,1	53,5
De 1 à 6 mois	9,9	11,5
De 7 à 12 mois	13,7	13,1
De 13 à 18 mois	9,7	7,3
De 19 à 24 mois	25,6	14,6
<i>N</i>	823	452

Tableau 2 – Description des trajectoires d'activité des sortantes de l'API (au cours des 24 premiers mois suivant la fin de l'épisode de perception)

	Sortantes d'une API courte		Sortantes d'une API longue	
	Effectif (en %)	Durée cumulée moyenne d'emploi (en mois)	Effectif (en %)	Durée cumulée moyenne d'emploi (en mois)
<i>1 épisode</i>	47,6	9,1	44,7	4,4
Emploi	18,1	24,0	8,2	24,0
Chômage	3,1	0,0	3,3	0,0
Inactivité	26,4	0,0	33,2	0,0
<i>2 épisodes</i>	23,3	9,1	25,6	7,1
Emploi–Chômage ou Emploi–Inactivité	3,6	12,4	7,0	14,7
Chômage–Emploi ou Inactivité–Emploi	13,0	12,9	7,1	11,2
Chômage–Inactivité ou Inactivité–Chômage	6,7	0,0	11,5	0,0
<i>3 épisodes</i>	15,3	8,8	15,5	7,5
Emploi–Chômage–Emploi ou Emploi–Inactivité–Emploi	3,5	15,9	1,3	15,3
Emploi–Chômage–Inactivité ou Emploi–Inactivité–Chômage	1,1	8,8	1,6	11,7
Chômage–Inactivité–Emploi ou Inactivité–Chômage–Emploi	3,6	10,4	4,2	10,5
Chômage–Emploi–Inactivité ou Chômage–Emploi–Chômage ou Inactivité–Emploi–Chômage ou Inactivité–Emploi–Inactivité	3,3	9,2	5,1	6,5
Chômage–Inactivité–Chômage ou Inactivité–Chômage–Inactivité	3,8	0,0	3,3	0,0
<i>4 épisodes</i>	7,9	9,2	8,0	9,3
dont au moins un épisode d'emploi	7,3	9,9	6,9	10,8
<i>5 épisodes ou plus</i>	5,9	10,2	6,2	6,2
dont au moins un épisode d'emploi	5,3	11,1	5,1	7,5
<i>Total</i>	100,0		100,0	
<i>N</i>		823		452

3. Le modèle

Pour analyser les trajectoires d'activité des sortantes de l'API, on a utilisé un *modèle Logit polytomique non ordonné*⁶, dont la variable dépendante, notée Y , est une variable discrète à cinq modalités j :

- $Y = 0$ si l'ex-bénéficiaire est restée constamment inactive au cours des 24 premiers mois suivant la sortie de l'API ;
- $Y = 1$ si celle-ci a été active, constamment ou non, mais jamais en emploi ;
- $Y = 2$ si celle-ci a occupé un emploi, mais pas avant le 2^{ème} semestre, et, au total, pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois ;
- $Y = 3$ si celle-ci a été active occupée, soit dès le 1^{er} semestre, mais, au total, pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois, soit, au total, pendant plus de 12 mois, mais pas avant le 2^{ème} semestre ;
- $Y = 4$ si celle-ci a été active occupée dès le 1^{er} semestre et, au total, pendant plus de 12 mois.

Comme on le voit, lorsque l'ex-bénéficiaire n'est pas restée sans emploi tout au long des 24 mois, ont été pris en compte, d'une part, le fait que celle-ci ait travaillé ou non lors du 1^{er} semestre suivant la sortie (durant au moins un mois), et, d'autre part, la durée cumulée d'emploi (au cours des 24 mois). On a donc cherché à opposer ici le cas où l'épisode d'API a débouché directement sur une situation d'emploi plutôt durable ($Y = 4$) et le cas où l'ex-bénéficiaire s'est insérée dans l'emploi un peu plus tardivement et moins durablement ($Y = 2$). Quant à la distinction entre les deux types de trajectoires intermédiaires (*i.e.* passage direct à l'emploi, mais pour une durée relativement courte ; insertion plus durable, mais plus tardive) ($Y = 3$), si elle n'a pu être faite, c'est en raison de la faiblesse des effectifs.

Dans le cadre d'un modèle Logit polytomique non ordonné, lorsque la variable expliquée comporte J catégories j ($j = 0, 1, \dots, J ; J \geq 3$), on peut former, au total, $J(J-1)/2$ équations pour opposer deux à deux ces J catégories. Il existe seulement $J-1$ équations indépendantes : l'une des catégories j étant prise comme référence, les équations indépendantes sont celles qui opposent séparément chacune des autres catégories à cette modalité de référence. Les coefficients des autres équations peuvent être obtenus par simple soustraction, à partir des paramètres estimés de ces $J-1$ équations indépendantes.

Dans le cas présent, le modèle comporte dix équations, dont quatre équations indépendantes. En choisissant comme référence le premier type de trajectoire (*i.e.* $Y = 0$), ces quatre équations s'écrivent :

$$(1) \text{Log} \left[\frac{\text{Pr}(Y = 1)}{\text{Pr}(Y = 0)} \right] = a_1 + \sum_{k=1}^K b_{1k} Z_k$$

$$(2) \text{Log} \left[\frac{\text{Pr}(Y = 2)}{\text{Pr}(Y = 0)} \right] = a_2 + \sum_{k=1}^K b_{2k} Z_k$$

$$(3) \text{Log} \left[\frac{\text{Pr}(Y = 3)}{\text{Pr}(Y = 0)} \right] = a_3 + \sum_{k=1}^K b_{3k} Z_k$$

$$(4) \text{Log} \left[\frac{\text{Pr}(Y = 4)}{\text{Pr}(Y = 0)} \right] = a_4 + \sum_{k=1}^K b_{4k} Z_k$$

où Z_k désigne la $k^{\text{ème}}$ variable explicative, b_{jk} est le coefficient de Z_k dans l'équation j ($j = 1, \dots, 4$), à estimer, et a_j est la constante de l'équation j , à estimer.

6. Sur ce type de modèle, voir DeMaris (1992) et Liao (1994).

Tableau 3 – Moyennes des variables prises en compte dans l'analyse économétrique

	Sortantes d'une API courte	Sortantes d'une API longue
<i>Variable dépendante</i>		
Trajectoire d'activité au cours des 24 premiers mois suivant la sortie de l'API		
Constamment inactive	0,26	0,33
Active, constamment ou non ; jamais en emploi	0,15	0,20
Sans emploi lors du 1 ^{er} semestre ; durée cumulée d'emploi comprise entre 1 et 12 mois	0,16	0,16
Sans emploi lors du 1 ^{er} semestre ; durée cumulée d'emploi > 12 mois ou active occupée lors du 1 ^{er} semestre (pendant au moins un mois) ; durée cumulée d'emploi comprise entre 1 et 12 mois	0,13	0,11
Active occupée lors du 1 ^{er} semestre (pendant au moins un mois) ; durée cumulée d'emploi > 12 mois	0,30	0,20
<i>Variables explicatives</i>		
Nationalité : étrangère	0,07	0,06
Age (à la sortie de l'API)		
Moins de 20 ans	-	0,17
20 à 24 ans	-	0,47
25 ans ou plus	-	0,36
Moins de 30 ans	0,20	-
30 à 34 ans	0,28	-
35 à 39 ans	0,24	-
40 ans ou plus	0,28	-
Reprise d'une vie de couple (dans les six mois suivant la sortie de l'API)	0,08	0,39
Nombre d'enfants (à la sortie de l'API)		
Aucun	-	0,14
1	0,30	0,66
2	0,37	0,10
3 ou plus	0,33	0,10
Age du benjamin (à la sortie de l'API) : < 6 ans	0,35	-
Trajectoire d'activité durant l'épisode d'API		
Constamment inactive	0,46	0,36
Active, constamment ou non ; jamais en emploi	0,20	0,31
Active occupée, constamment ou non, ...		
... sans emploi lors du 1 ^{er} mois d'API	0,10	0,10
... en emploi lors du 1 ^{er} mois d'API	0,24	0,23
Durée effective de perception de l'API (en mois)	8,3 ($\sigma = 4,4$)	23,7 ($\sigma = 15,2$)
Taille de la commune de résidence (à la sortie de l'API)		
Moins de 2 000 hab.	0,13	0,13
2 000 à 10 000 hab.	0,40	0,37
10 000 hab. ou plus	0,47	0,50
<i>N</i>	823	452

Ce qu'un tel modèle permet d'expliquer, c'est la probabilité de connaître, à la sortie de l'API, telle trajectoire plutôt que telle autre.

Les variables explicatives sont les suivantes : la nationalité, l'âge, le fait d'avoir repris ou non une vie de couple (dans les six mois suivant la sortie de l'API), le nombre d'enfants à charge, l'âge du plus jeune enfant (uniquement dans le cas de l'API courte), la trajectoire d'activité durant l'épisode d'API, la durée effective de perception de l'API, et la taille de la commune de résidence. Les moyennes de ces variables sont fournies dans le tableau 3.

On s'attend à trouver une relation négative entre la durée de séjour dans l'API et la probabilité d'occuper durablement un emploi au cours des 24 mois suivant la sortie : les femmes qui sont restées le plus longtemps dans le dispositif sont peut-être celles qui ont le plus de difficultés pour entrer ou se réinsérer sur le marché du travail. À l'inverse, le fait d'avoir travaillé durant l'épisode d'API, constamment ou non, devrait jouer positivement.

Parmi les sortantes qui ont perçu l'API tout en ayant un emploi, à un moment ou à un autre, une distinction a été faite entre celles qui étaient actives occupées lors du premier mois d'API et celles qui ont accédé à un emploi ultérieurement (durant l'épisode de perception). On peut faire l'hypothèse que les premières ont de plus grandes chances d'être durablement actives occupées au cours des 24 premiers mois suivant la fin de l'épisode d'API, et ce, de par certaines caractéristiques individuelles qui n'ont pu être prises en compte ici (ces informations n'étant pas disponibles dans la source utilisée) : notamment, une plus longue expérience professionnelle que les autres, en moyenne, ou/et un niveau de formation plus élevé.

Ce modèle a été estimé (par la méthode du maximum de vraisemblance) en distinguant, là encore, le cas des sortantes d'une API courte et celui des ex-bénéficiaires d'une API longue.

4. Les résultats des estimations

Les résultats du modèle Logit polytomique sont résumés dans les tableaux 4 (API courte) et 5 (API longue).

Comme on pouvait s'en douter, le statut d'activité durant l'épisode d'API est l'un des principaux déterminants de la trajectoire individuelle au sortir du dispositif, et ce, dans le cas de l'API courte comme dans celui de l'API longue. En effet, lorsqu'elles ont perçu l'API tout en ayant un emploi, constamment ou non (plutôt que d'être restées inactives), les mères isolées ont de bien plus grandes chances d'être actives occupées dès le premier semestre suivant la sortie et, au total, pendant plus de 12 mois (au cours des 24 mois) [$P(Y = 4)$]. Toutefois, contrairement à l'hypothèse avancée plus haut, cette probabilité n'est pas significativement plus élevée pour celles d'entre elles qui avaient un emploi lors du premier mois d'API. En effet, chez les ex-bénéficiaires d'une API courte, les femmes qui ont accédé à un emploi ultérieurement durant l'épisode de perception ont autant de chances d'être durablement actives occupées, à la sortie du dispositif, que celles qui travaillaient déjà lorsqu'elles ont commencé à percevoir l'API (probabilités de 0,77 et 0,75, respectivement, contre 0,13 dans la situation de référence)⁷. Et chez les sortantes d'une API longue, point qui mérite d'être souligné, la probabilité d'insertion durable est même bien plus forte pour les premières (probabilités de 0,81 et 0,47, contre 0,12).

Dans les deux cohortes, les femmes qui ont été à la recherche d'un emploi durant l'épisode d'API ont également une plus forte probabilité d'être actives occupées, à un moment ou à un autre, au cours des 24 premiers mois suivant la sortie [$P(Y = 2, 3 \text{ ou } 4)$], que celles qui sont restées constamment inactives. Dans le cas de l'API courte, la probabilité d'avoir un emploi dès le premier semestre et durablement [$P(Y = 4)$] est même, pour ces femmes, deux fois plus élevée (0,29 contre 0,13).

7. Les probabilités mentionnées dans le texte ont été estimées aux valeurs modales des autres variables discrètes et à la valeur moyenne de la variable « durée effective de perception de l'API ».

**Tableau 4 – Paramètres estimés du modèle Logit polytomique non ordonné
(le cas des sortantes d'une API courte)**

	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	-2,0836 *** (0,5188)	-1,7219 *** (0,4974)	-1,3640 ** (0,5500)	-1,7277 *** (0,5420)
Nationalité : étrangère	-1,2313 ** (0,5791)	-0,9466 * (0,5361)	-0,3039 (0,5344)	-0,8967 * (0,5344)
Âge (à la sortie de l'API)				
Moins de 30 ans	0,8685 ** (0,4218)	1,5693 *** (0,4109)	0,9395 ** (0,4621)	0,6824 (0,4411)
30 à 34 ans	0,1951 (0,3715)	1,0791 *** (0,3444)	1,0946 *** (0,3869)	1,2501 *** (0,3604)
35 à 39 ans	0,6150 * (0,3422)	0,9471 *** (0,3368)	0,5663 (0,4011)	0,5956 (0,3684)
40 ans ou plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Reprise d'une vie de couple	-1,6728 *** (0,5056)	-2,3765 *** (0,5842)	-2,0153 *** (0,5569)	-2,3956 *** (0,5196)
Nombre d'enfants (à la sortie de l'API)				
1	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
2	-0,0862 (0,3393)	0,5064 (0,3272)	-0,2667 (0,3416)	-0,1117 (0,3278)
3 ou plus	0,2987 (0,3399)	0,4386 (0,3389)	-0,6329 * (0,3753)	-0,2199 (0,3504)
Age du benjamin (à la sortie de l'API) : < 6 ans	-0,0318 (0,3006)	-0,5878 ** (0,2899)	0,0175 (0,3277)	-0,3615 (0,3127)
Trajectoire d'activité durant l'épisode d'API				
<i>Constamment inactive</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Active, constamment ou non ; jamais en emploi	2,8371 *** (0,3620)	2,1839 *** (0,3636)	2,0960 *** (0,4225)	2,8615 *** (0,4022)
Active occupée, constamment ou non, ...				
... sans emploi lors du 1 ^{er} mois d'API	2,8746 ** (1,156)	2,5722 ** (1,157)	5,1536 *** (1,078)	6,4460 *** (1,067)
... en emploi lors du 1 ^{er} mois d'API	2,1488 *** (0,5467)	1,8217 *** (0,5351)	3,6453 *** (0,5030)	5,0871 *** (0,4928)
Durée de perception de l'API (en mois)	0,0265 (0,0283)	0,0080 (0,0295)	-0,0596 * (0,0354)	-0,1122 *** (0,0340)
Taille de la commune de résidence (à la sortie)				
Moins de 2 000 hab.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
2 000 à 10 000 hab.	0,4340 (0,4099)	-0,0045 (0,3656)	0,1189 (0,4171)	0,8464 ** (0,4143)
10 000 hab. ou plus	0,2434 (0,4049)	-0,1059 (0,3569)	-0,2061 (0,4150)	0,4663 (0,4119)
Logarithme de la vraisemblance : -973,25	R ² de McFadden : 0,24	Nombre d'observations : 823		

Notes : les écarts-types sont donnés entre parenthèses.

*** Significatif au seuil de 1 % ** Significatif au seuil de 5 % * Significatif au seuil de 10 %

Variable dépendante : trajectoire d'activité au cours des 24 premiers mois suivant la sortie de l'API.

(1) Active, constamment ou non ; jamais en emploi vs constamment inactive.

(2) Sans emploi lors du 1^{er} semestre ; durée cumulée d'emploi comprise entre 1 et 12 mois vs constamment inactive.

(3) Sans emploi lors du 1^{er} semestre ; durée cumulée d'emploi > 12 mois ou active occupée lors du 1^{er} semestre (pendant au moins un mois) ; durée cumulée d'emploi comprise entre 1 et 12 mois vs constamment inactive.

(4) Active occupée lors du 1^{er} semestre (pendant au moins un mois) ; durée cumulée d'emploi > 12 mois vs constamment inactive.

**Tableau 5 – Paramètres estimés du modèle Logit polytomique non ordonné
(le cas des sortantes d'une API longue)**

	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	-1,5928 ** (0,7220)	-1,1848 (0,7516)	-2,6151 *** (0,9926)	-0,8575 (0,7971)
Nationalité : étrangère	1,6757 ** (0,6966)	0,7875 (0,7510)	0,0319 (0,9755)	0,3447 (0,8452)
Âge (à la sortie de l'API)				
Moins de 20 ans	0,6009 (0,5387)	0,8121 (0,5450)	-0,5350 (0,7259)	-0,0321 (0,6445)
20 à 24 ans	0,6177 (0,4099)	0,3015 (0,4235)	0,5179 (0,4630)	0,6014 (0,4561)
25 ans ou plus	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Reprise d'une vie de couple	-0,7175 * (0,3826)	-1,5496 *** (0,4212)	-1,0574 ** (0,4581)	-1,6702 *** (0,4335)
Nombre d'enfants (à la sortie de l'API)				
1 ou aucun	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
2	0,7194 (0,5395)	0,4065 (0,5710)	-0,1027 (0,7190)	0,3612 (0,6524)
3 ou plus	-0,6035 (0,5774)	-0,8039 (0,5853)	-2,5133 ** (1,130)	-1,6098 ** (0,8003)
Trajectoire d'activité durant l'épisode d'API				
<i>Constamment inactive</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Active, constamment ou non ; jamais en emploi	2,4940 *** (0,3625)	1,8283 *** (0,3708)	2,3690 *** (0,5435)	1,4869 *** (0,5311)
Active occupée, constamment ou non, ...				
... sans emploi lors du 1 ^{er} mois d'API	1,7286 (1,453)	2,9705 ** (1,164)	5,1276 *** (1,197)	6,4524 *** (1,117)
... en emploi lors du 1 ^{er} mois d'API	2,0029 *** (0,4476)	1,2959 *** (0,4834)	3,2039 *** (0,5596)	3,3511 *** (0,4961)
Durée de perception de l'API (en mois)	-0,0118 (0,0124)	-0,0082 (0,0128)	-0,0350 ** (0,0151)	-0,0529 *** (0,0142)
Taille de la commune de résidence (à la sortie)				
Moins de 2 000 hab.	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
2 000 à 10 000 hab.	0,1851 (0,4788)	0,0495 (0,5471)	1,0896 (0,7431)	-0,1238 (0,5757)
10 000 hab. ou plus	-0,3708 (0,4795)	0,1678 (0,5280)	1,0497 (0,7275)	0,0626 (0,5503)
Logarithme de la vraisemblance : -546,04 R ² de McFadden : 0,22 Nombre d'observations : 452				

Notes : les écarts-types sont donnés entre parenthèses.

*** Significatif au seuil de 1 % ** Significatif au seuil de 5 % * Significatif au seuil de 10 %.

Variable dépendante : trajectoire d'activité au cours des 24 premiers mois suivant la sortie de l'API.

(1) Active, constamment ou non ; jamais en emploi vs constamment inactive.

(2) Sans emploi lors du 1^{er} semestre ; durée cumulée d'emploi comprise entre 1 et 12 mois vs constamment inactive.

(3) Sans emploi lors du 1^{er} semestre ; durée cumulée d'emploi > 12 mois ou active occupée lors du 1^{er} semestre (pendant au moins un mois) ; durée cumulée d'emploi comprise entre 1 et 12 mois vs constamment inactive.

(4) Active occupée lors du 1^{er} semestre (pendant au moins un mois) ; durée cumulée d'emploi > 12 mois vs constamment inactive.

À l'inverse, c'est bien une relation négative que l'on observe entre la durée effective de l'épisode d'API et la probabilité d'occuper un emploi durablement à la sortie du dispositif. Ainsi, lorsque la sortie s'est effectuée au terme légal (*i.e.*, selon le cas, au 12^{ème} mois ou au 14^{ème} trimestre), plutôt qu'à la fin du premier semestre de perception, cette probabilité est presque divisée par deux (0,09 contre 0,16) dans le cas de l'API courte et par quatre (0,05 contre 0,23) dans le cas de l'API longue. Autre facteur qui joue dans le même sens : le fait d'avoir repris une vie de couple (dans les 6 mois suivant la sortie de l'API). En effet, les sortantes qui ont mis fin à leur isolement courent davantage le risque de rester inactives tout au long des 24 mois [$P(Y = 0)$] (probabilité de 0,84, contre 0,37 pour celles qui sont demeurées isolées, chez les ex-bénéficiaires d'une API courte ; 0,78 contre 0,50, dans l'autre cohorte). Lorsqu'elles reprennent une vie de couple, les sortantes de l'API ne semblent donc guère incitées à tenter d'accéder à l'indépendance financière en se portant sur le marché du travail, et ce, alors même qu'elles ont récemment connu une rupture.

Dans le cas de l'API longue, semble-t-il, l'âge n'intervient pas. Chez les sortantes d'une API courte, en revanche, on constate que, par rapport aux femmes de 40 ans ou plus, celles qui étaient âgées de 30 à 34 ans (à l'issue de l'épisode de perception) ont deux fois plus de chances d'être actives occupées, durablement ou non, au cours des 24 mois. Ce résultat est toutefois difficile à interpréter.

La probabilité d'inactivité durable [$P(Y = 0)$] est significativement plus élevée pour les sortantes d'une API longue qui ont les plus lourdes charges familiales (*i.e.* trois enfants ou plus). Sans doute est-ce le rôle des contraintes liées à la garde des jeunes enfants qui est mis en évidence ici. Dans l'autre cohorte, ce facteur ne semble pas jouer, et ce, contre toute attente.

Enfin, les résultats des estimations montrent que les femmes ne possédant pas la nationalité française ont sensiblement les mêmes chances que les autres d'occuper un emploi durablement à l'issue de l'épisode d'API. En outre, dans le cas de l'API longue, l'inactivité durable apparaît moins probable pour ces femmes (leur probabilité d'être à la recherche d'un emploi, à un moment ou à un autre, sans jamais être active occupée [$P(Y = 1)$] étant trois fois plus élevée : 0,31, contre 0,10 pour les Françaises). Il n'en va pas de même dans le cas de l'API courte : chez ces sortantes, en effet, c'est la probabilité de rester constamment inactive qui est, à l'inverse, plus élevée pour les étrangères (l'effet de la situation familiale étant contrôlé).

Conclusion

L'objet de ce papier était d'analyser les *trajectoires d'activité des sortantes de l'API*. L'étude, qui s'appuie sur les données d'un panel d'allocataires de Meurthe-et-Moselle, a été menée en distinguant le cas des femmes ayant perçu une API courte et celui des ex-bénéficiaires d'une API longue. Il apparaît que les premières sont un peu plus nombreuses à être durablement actives occupées au sortir du dispositif : ainsi, dans l'échantillon retenu, ce sont 35 % d'entre elles, contre 22 % des sortantes d'une API longue, qui ont travaillé, au total, pendant plus de 12 mois au cours des deux premières années suivant la fin de l'épisode de perception.

Lorsqu'on s'intéresse aux facteurs explicatifs de la trajectoire d'activité au sortir de l'API, on s'aperçoit, comme on pouvait s'y attendre, que le fait d'avoir occupé un emploi durant l'épisode d'API a un rôle déterminant. Il est en revanche plus surprenant de constater que les femmes qui avaient un emploi dès le premier mois d'API n'ont pas de plus grandes chances d'être durablement actives occupées, à la sortie du dispositif, que celles qui se sont mises à travailler ultérieurement durant l'épisode de perception. Au contraire, dans le cas de l'API longue tout au moins, c'est pour ces mères qui se sont insérées un peu plus tardivement que la probabilité d'emploi durable est la plus élevée.

La mesure d'intéressement qui a été introduite en janvier 1999 (cf. note 2) vise à inciter un plus grand nombre de bénéficiaires de l'API à reprendre un emploi⁸. À l'heure actuelle, pour les mères

8. Avant l'entrée en vigueur de cette mesure, dans le cas de l'API courte comme dans le cas de l'API longue, on peut estimer que ce sont environ 10 % des mères isolées qui accédaient à un emploi au cours de leur épisode d'API (d'après les données du panel d'allocataires de Meurthe-et-Moselle).

isolées qui entrent dans le dispositif en étant déjà actives occupées, cette mesure ne s'applique pas : leurs revenus du travail restent imposés au taux implicite de 100 %. À en juger d'après les résultats de la présente étude, si l'objectif est bien de favoriser l'insertion *durable* à la sortie de l'API, la question de l'extension de la mesure d'intéressement à ces allocataires mériterait d'être envisagée.

Sabine Chaupain-Guillot*, Olivier Guillot**

*Université Charles-de-Gaulle – Lille 3 et ADEPS

** ADEPS, CNRS, UPRES-A 7003 et Université de Nancy 2

4, rue de la Ravinelle, C.O. n° 26 54035 Nancy cedex

Tél. : 03 83 19 2800 ; Fax : 03 83 19 2807

E-mail : Sabine.Chaupain@droit-eco.univ-nancy2.fr

E-mail : Olivier.Guillot@droit-eco.univ-nancy2.fr

Bibliographique

Afsa C., 1999, L'Allocation de parent isolé : une prestation sous influences. Une analyse de la durée de perception, *Économie et Prévision*, n° 137, p. 13-31.

Chaupain S., 1996, L'influence de la clause de limite sur la durée effective de perception de l'Allocation de parent isolé (API), *Économie et Prévision*, n° 122, p. 33-46.

Chaupain S., 1998, Analyse microéconomique des comportements des bénéficiaires de l'Allocation de parent isolé (API). Comportements de cohabitation, d'offre de travail et de fécondité face à une prestation à durée limitée, *Thèse de Doctorat de Sciences économiques*, Université Nancy 2, 659 p.

Chaupain S., Guillot O., 1998a, Au sortir de l'Allocation de parent isolé. Résultats d'une enquête auprès des allocataires de Meurthe-et-Moselle, *Recherches et Prévisions*, n° 50/51, p. 17-25.

Chaupain S., Guillot O. 1998b, Allocation de parent isolé : les sorties anticipées du dispositif. Une analyse à partir d'un panel d'allocataires de Meurthe-et-Moselle, *Solidarité Santé – Études statistiques*, n° 2-3, p. 139-148.

CNAF, 1999, *Prestations familiales 1998, Tome 1 : statistiques nationales*.

DeMaris A., 1992, Logit Modeling : Practical Applications, *Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences*, n° 86, Sage, Newbury Park, 87 p.

Guillot O., Chaupain S., 1998a, Les trajectoires individuelles des bénéficiaires de l'Allocation de parent isolé. Conditions d'entrée dans le dispositif, durées de séjour et modes de sortie, *Rapport de recherche pour le compte de la Caisse nationale des allocations familiales*, Nancy : ADEPS, Université Nancy 2, 128 p.

Guillot O., Chaupain S., 1998b, Les trajectoires des sortantes de l'Allocation de parent isolé (API). Activité, vie en couple et perception du RMI au cours des 24 premiers mois suivant la fin de l'épisode d'API, *Rapport de recherche pour le compte de la Direction de la Prévision du Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie*, Nancy : ADEPS, Université Nancy 2, 114 p.

Liao T.F., 1994, Interpreting Probability Models : Logit, Probit, and Other Generalized Linear Models, *Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences*, n° 101, Thousand Oaks, CA : Sage, 88 p.

Ray J.-C., Carvoyeur L.-S., 1987, API et réinsertion professionnelle, *Rapport de recherche pour la Caisse d'allocations familiales de Meurthe-et-Moselle*, Nancy : ADEPS, Université de Nancy 2, 2 volumes de 147 p. et 191 p.

Ray J.-C., Carvoyeur L.-S., Jeandidier B., 1986, Transferts sociaux et modes de cohabitation. Le cas des femmes ayant des enfants à charge, *Rapport de recherche pour le Commissariat Général du Plan et la MIRE*, Nancy : ADEPS, Université de Nancy 2, 377 p.

Ray J.-C., Carvoyeur L.-S., Liman Tinguiri M.K., 1983, API et désincitation au travail, *Rapport de recherche pour le Commissariat Général du Plan*, Nancy : LASARE, Université de Nancy 2, 259 p.

La catégorie des jeunes « les plus éloignés de l'emploi » : les modalités de la prise en compte des conditions d'existence dans l'action publique locale

Léa Lima

Introduction

Notre communication s'inscrit dans le cadre de la structuration d'un ensemble de dispositifs institutionnels constitutifs de la transition professionnelle des jeunes comme mode socialement organisé et autonome d'entrée dans la vie active (Méhaut et alii, 1987). Dans ce cadre, l'action publique pour l'insertion professionnelle des jeunes a pour effet de participer à la catégorisation sociale des sans-emploi (Demazière, 1994), instituant et déplaçant les lignes de partage entre groupes sociaux. Les « jeunes en difficulté d'insertion », catégorie de référence des dispositifs de discrimination positive qui, selon la formule de Bertrand Schwartz, s'attachent « à donner plus à ceux qui en ont le plus besoin » (Schwartz, 1981) ont connu des évolutions dans leur définition, évolutions intimement liées aux logiques des dispositifs (Dubar, 1987).

L'institutionnalisation des trajectoires d'emploi des jeunes en difficulté connaît une nouvelle étape avec la mise en place du programme TRACE (Trajet d'Accès à l'Emploi, voir encadré 1) inscrit dans la loi contre les exclusions puisque « il s'agit de construire avec le jeune un parcours progressif d'insertion permettant de déboucher sur l'emploi »¹. Ce parcours limité dans le temps (18 mois) participe de la mise en forme différenciée des trajectoires d'insertion des jeunes en associant un traitement spécifique du public (priorité d'accès aux mesures de formation et d'emploi, accompagnement renforcé par un conseiller-référent) à la construction de la catégorie administrative des jeunes « les plus éloignés de l'emploi ».

Encadré 1 – Le programme TRACE

Le programme concerne 110 000 jeunes entre 1998 et 2001. Chaque région se voit attribuer un contingent de places sur la base du taux de chômage des moins de 25 ans.

Les jeunes visés par les circulaires relatives à la mise en œuvre du dispositif sont « les plus éloignés de l'emploi ». Les difficultés qu'ils rencontrent sont liées à la combinaison de deux séries de facteurs :

- une sortie du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle (niveaux VI et Vbis) ;
- et des handicaps sociaux, personnels ou familiaux qui donnent à leur candidature peu de chances de succès sur les offres d'emploi, dans les conditions habituelles du marché du travail.

Au sein de cet ensemble la part des jeunes issus des quartiers relevant de la politique de la ville et des zones de revitalisation rurale doit représenter 25 % des entrées.

Enfin, « au cas par cas, on pourra faire bénéficier de TRACE des jeunes en voie d'exclusion cumulant de graves handicaps sociaux, personnels ou familiaux, même s'ils sont d'un niveau de formation supérieur aux niveaux VI et Vbis »².

L'objectif est l'emploi durable. Sont considérés comme tels :

- CDI ou CDD de 6 mois minimum y compris au titre d'un CIE (Contrat Initiative Emploi),
- Contrat d'apprentissage ou de qualification,
- Emploi relevant du programme « Nouveaux Services, Nouveaux Emplois ».

1. Cf. circulaire DGEFP/DIII/DSS n° 99-30 du 3 août 1999.

2. Cf. circulaire DGEFP/DIII n° 98-33 du 23 octobre 1998.

Le jeune qui entre dans TRACE bénéficie pendant 18 mois d'un accompagnement vers l'emploi par un référent désigné dans un organisme opérateur du programme pour l'orienter dans son parcours jusqu'à l'emploi. Dans cette perspective l'opérateur doit rechercher au plus près des besoins de chaque jeune à articuler des mesures de formation relevant de la Région (actions d'orientation approfondie et de bilan, mesures du CFI, actions illettrisme, etc.), les mesures d'accès direct à l'emploi qui sont de la responsabilité de l'État (CES, CEC essentiellement) et les prestations ANPE qui concernent la recherche d'emploi proprement dite.

Au croisement d'une logique de placement et d'une logique de solidarité, cette catégorie intègre les conditions de vie comme élément classant dans l'ordre de la discrimination positive, notamment à travers la notion de « handicaps sociaux, personnels ou familiaux » qui complète le repère scolaire du niveau de formation, pierre angulaire de l'ensemble des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes. Or, la liberté laissée aux acteurs locaux dans l'élaboration de critères d'éligibilité à travers l'interprétation de ces handicaps constitue une donnée nouvelle dans l'analyse des processus de ciblage.

La question que nous nous sommes posés à l'occasion de l'évaluation de la mise en œuvre de TRACE est donc la suivante : comment les acteurs institutionnels locaux ont-ils interprété cette catégorie des jeunes « les plus éloignés de l'emploi » ? Plus précisément, nous pouvions nous demander dans quelle mesure et par quels processus la prise en compte des conditions d'existence des jeunes pouvait venir bousculer les caractéristiques scolaires comme principe de discrimination positive. Ce questionnement nous amenait dans un second temps à comprendre les conséquences de ces interprétations sur le mode de gestion des parcours vers l'emploi.

Notre recherche a porté sur trois sites pilotes de mise en œuvre du programme en région PACA, soit les zones d'action des missions locales³ des Alpes de Haute Provence (mission locale départementale), de Martigues/Port-de-Bouc (mission locale intercommunale) et de Marseille. Par l'analyse secondaire de comptes-rendus de comité de pilotage et de divers documents internes (notamment les bilans d'activité), par observation participante de ces mêmes comités, et enfin par entretiens semi-directifs, nous avons tenté de cerner les logiques d'action publique à l'œuvre dans la construction de cette catégorie de public-cible⁴. En adoptant cette attitude constructiviste, nous contournions aussi un obstacle bien connu des évaluateurs de l'action publique locale à savoir l'hétérogénéité des données produites. Nous faisons le pari que les variables déroutantes pour le statisticien acculturé à la noblesse des « formes d'État » (Thévenot, 1985) recelait un potentiel heuristique non négligeable concernant la prise en compte du territoire dans la régulation du marché du travail.

Après une brève présentation de la genèse de la catégorie administrative et des conditions de sa mise en forme au niveau local, nous examinerons les logiques socio-institutionnelles à l'œuvre au niveau local qui placent les problèmes de sélection d'individus au cœur d'enjeux de territoire. Les logiques de sélection, invoquant une logique assistancielle de manière plus ou moins formalisée, se répercutent ensuite sur les parcours des jeunes, gérés sur le mode de l'urgence sociale.

1. Les jeunes « les plus éloignés de l'emploi » : une catégorie incomplète

L'ancrage du programme TRACE dans la lutte contre les exclusions détermine à la fois l'espace d'éligibilité du dispositif, les procédures de sa mise en forme, l'appel au local sous une double modalité (contextualisation et individualisation) et la désignation d'acteurs locaux chargés de l'interprétation de la catégorie.

3. Les missions locales sont les structures d'accueil, d'orientation et d'information des jeunes mises en place suite à l'ordonnance de 1982 portant sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

4. Notre recherche porte sur la phase expérimentale du programme (TRACE 1998). Les données qui sont reproduites ici concernent des jeunes entrés dans le parcours entre octobre 1998 pour les premiers d'entre eux et septembre 1999.

1.1. Une catégorie sociétale ?

La genèse de la catégorie des jeunes « éloignés de l'emploi » doit se comprendre par rapport aux mouvements contemporains de politiques publiques : le recentrage des politiques d'insertion des jeunes en difficulté sur l'accès à l'emploi s'opère parallèlement à la bipolarisation des politiques de l'emploi.

Au fondement de cette catégorie, nous trouvons les politiques d'insertion professionnelle des jeunes qui, situées par rapport à une problématique éducative, conçoivent les jeunes avant tout comme des sortants du système scolaire. Les jeunes sans qualification ni diplôme (niveaux VI et Vbis) constituent à ce titre un repère fiable et codifié pour la production de catégories administratives. Si Claude Dubar avait déjà pu montrer la constitution d'un halo autour de ce noyau dur au fil des dispositifs d'insertion (Dubar, *op. cit.*), il nous semble qu'une évolution durable a pris corps depuis une dizaine d'année, inscrivant la catégorie des jeunes les plus éloignés de l'emploi au cœur de la « révolution silencieuse » des politiques de l'emploi (Daniel, 1998).

En effet, les jeunes en difficulté ont progressivement pris place dans une structure bipolaire des politiques de l'emploi qui voit, parallèlement au développement de nouveaux outils fondés sur le principe de levier de création d'emploi (type Emploi-Jeune), s'opérer un recentrage d'instruments divers sur un public en voie d'exclusion, tout âge confondu. Logiquement on a pu assister à la constitution d'un fonds d'outils communs pour les jeunes et les adultes « éprouvant des difficultés particulières d'accès à l'emploi » : entre 1989, date de création des CES à partir de la fusion des Stages Jeunes volontaires et des Travaux d'Utilité Collective (TUC), et 1998 qui voit le lancement de la stratégie de globalisation des mesures de lutte contre l'exclusion professionnelle au sein des services déconcentrés de l'État⁵, le processus d'intégration des jeunes en difficulté dans la catégorie englobante du public prioritaire des politiques de l'emploi ne cesse de s'accroître. Nous pouvons constater alors que l'opposition nette entre les principes classants des jeunes et des chômeurs de longue durée que Demazière (Demazière, *op. cit.*) analysait comme issus de théories différentes des facteurs de distance à l'emploi (les jeunes seraient situés presque exclusivement par rapport à leur niveau de formation, les chômeurs de longue durée étant pour leur part caractérisés par des problèmes psychologiques et sociaux ayant des effets sur leurs comportements), cette opposition tend à s'estomper. Ainsi il n'est plus possible d'opposer une échelle de classement unilatérale et univoque au flou de la catégorie des chômeurs de longue durée. L'ensemble des publics cible est menacé du même risque d'exclusion professionnelle mesuré par le degré de « non-employabilité » à laquelle les « handicaps sociaux, personnels ou familiaux » contribuent fortement.

Par ailleurs l'inscription du programme TRACE dans la loi contre les exclusions témoigne du « glissement de l'insertion professionnelle à l'intégration sociale » (Dubar, 1999), la thématique de la transition de l'école à l'emploi s'effaçant derrière celle du processus d'exclusion. Dans un contexte d'allongement généralisé de la période d'entrée dans la vie active et d'autonomisation tardive, la multiplication des situations de chômage des jeunes aboutit à la transformation de l'image des jeunes en difficultés, ces difficultés ne pouvant plus se réduire à des difficultés d'accès à un emploi. La montée de la pauvreté chez les moins de 25 ans étant évoquée de manière de plus en plus officielle (Join-Lambert, 1998), on en vient à distinguer les jeunes en difficulté des jeunes « en grande difficulté » soumis à un risque d'exclusion sociale du fait d'un déficit en termes d'accès aux droits sociaux fondamentaux : accès aux soins et accès au logement principalement (Comité interministériel de l'évaluation des politiques publiques, 1993).

En réponse à cette problématique complexe et spécifique, le parcours de 18 mois qui est offert à ces jeunes poursuit un double objectif. Tout d'abord il est conçu non plus dans une logique de rattrapage, comme ce fut le cas pour les stages d'accès à la qualification (PAQUE⁶ y compris), mais dans une optique de resocialisation pour des individus susceptibles de se décourager face au chômage

5. Cette stratégie vise à substituer une logique territoriale fondée sur l'analyse des besoins locaux à une logique de guichet qui avait tendance à produire une inflation mal maîtrisée des contrats aidés. Les SPE régionaux se voient donc accorder une enveloppe globale pour l'ensemble des mesures de lutte contre l'exclusion professionnelle sur la base de plans d'actions locaux.

6. Programme d'Accès à la Qualification et à l'Emploi ; lancé en 1992 et suspendu deux ans après, il fondait ses critères de sélection sur le repérage des acquis de base.

d'insertion prolongé. L'horizon de l'action est moins la qualification professionnelle comme attribut de la personne supposé améliorer son positionnement dans la file d'attente que la mise en emploi comme outil « remobilisation » de l'individu.

D'autre part le parcours est pensé comme un filet temporaire de sécurité, dans une logique de protection sociale. L'abondement exceptionnel des Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ)⁷ associé à la garantie d'une couverture maladie sur toute la durée du parcours correspond bien à un compromis sociétal « entre logique de solidarité sociale et maintien du principe de solidarité intrafamiliale » (Commaille, 1996), le respect de la primauté de l'obligation alimentaire entre ascendants et descendants ainsi que la crainte d'une désincitation à la formation faisant jusqu'à aujourd'hui obstacle à l'extension du RMI au moins de 25 ans.

1.2. Une catégorie contextualisée et individualisée

L'ébranlement des conventions qui caractérise les phases de changement social, peut expliquer aussi l'indétermination introduite au niveau national dans la définition de l'espace d'éligibilité du programme et par là même de la catégorie pratique des jeunes « les plus éloignés de l'emploi ». En effet de l'avis même d'un ancien chef du département « Politiques d'emploi » de la Darès, le repérage des publics en difficulté se heurte aux « incertitudes [...] tant sur la description des phénomènes de précarité professionnelle que sur l'analyse des facteurs de précarité » (Abrossimov, 1996).

On remarque alors qu'au mouvement de standardisation statistique qui a marqué la mise en œuvre et l'évaluation des dispositifs de lutte contre le chômage des jeunes dans les années 1980, fait suite un relâchement des critères classants qui traduit une crise des formes d'État comme support opératoire de la décision. Dans un souci de performance de l'action⁸, les Pouvoirs publics prennent donc des dispositions favorables à la constitution de formes intermédiaires plus spécifiques (Thévenot, *op. cit.*) et interpellent les acteurs locaux sur leur capacité à mettre en forme cette catégorie au sein de comités de pilotage du programme TRACE.

L'appel au local s'effectue sous une double modalité : tout d'abord celle du local « contextualisant » qui mobilise les acteurs locaux sur un diagnostic concernant les risques d'exclusion professionnelle spécifiques au territoire à travers l'établissement de critères de repérage du public. La définition du public-cible dans les textes relatifs à la mise en œuvre doit être comprise comme une « règle interprétative » (Reynaud, 1997) en cela que le programme avance un standard au sens juridique du terme : les « handicaps sociaux, personnels et familiaux qui donnent à leur candidature peu de chance de succès sur les offres d'emploi, dans les conditions habituelles du marché du travail ». Celui-ci ne désigne qu'une région d'interprétation, sans qu'il y ait une quelconque automaticité d'application. Interpréter la règle consiste donc dans notre cas à transformer, autant que faire se peut, cette région d'interprétation en « règle prête à l'emploi » (Reynaud, *ibid.*) c'est-à-dire en un ensemble de critères discriminants qui permette de faire efficacement le tri entre les éligibles et les autres. Ces opérations de transformation nécessitent l'établissement d'un double accord : d'une part sur le sens à donner à l'action (réflexion sur la « bonne » action) et d'autre part sur sa traduction par rapport aux réalités du territoire : l'espace des possibles ainsi ouvert donne aux acteurs locaux l'opportunité de définir ce que serait une non-employabilité locale aux regards des ressources économiques et sociales du territoire.

La seconde modalité se présente sous la forme du local individualisant (sélection « au cas par cas ») déjà en vigueur dans les dispositifs emplois du secteur non marchand (Gomel, 1999). Ici l'individualisation concerne au premier chef « des jeunes en voie d'exclusion cumulant de graves handicaps sociaux, personnels et familiaux, *même s'ils sont d'un niveau de formation supérieur aux niveaux VI et vbis* »⁹. De fait, cette procédure s'applique à tous les candidats qui ont passé le premier

7. Pour pallier les insuffisances éventuelles des dispositifs ordinaires d'insertion des jeunes, la loi de décembre 1989 relative à l'exclusion professionnelle a prévu la mise en place de fonds locaux d'aide aux jeunes. Ceux-ci, devenus obligatoires en 1992, ont pour objet de fournir des ressources, de manière temporaire, à des jeunes en difficulté de 18 à 25 ans qui s'engagent dans une démarche d'insertion. Les FAJ sont financés à parité par les Conseils Généraux et les DDASS.

8. La performance de l'action publique (Brochier, Verdier, 1999) fait ici référence à une action à la fois plus juste et plus efficace car « mieux » ciblée.

9. Souligné par nous dans la circulaire DGEFP/DIJJ n° 98-33 du 23 octobre 1998.

barrage filtrant des critères de repérage. Cependant, le fait que les concepteurs du programme aient jugé utile d'attirer l'attention des acteurs locaux sur ces cas précis atteste de la fragilisation de la convention du niveau de formation comme synthèse de la « qualité » des jeunes sur le marché du travail. On demande par conséquent aux acteurs locaux de juger à partir de la connaissance de la situation individuelle des jeunes de l'opportunité d'un accompagnement renforcé vers l'emploi.

On voit déjà combien les deux principes de mobilisation du local entrent partiellement en contradiction. Le local individualisant en présupposant l'incomparabilité des situations singulières des jeunes vient en effet contrecarrer l'effort de stabilisation des règles de procédure construites dans le cadre du local contextualisant. Cependant, contrairement à la mise en forme de la catégorie des chômeurs de longue durée dont Demazière a pu montrer qu'elle était le fruit d'une négociation interindividuelle « entre l'offreur et le demandeur d'identité » (Demazière, 1992), le montage du programme introduit une négociation intermédiaire entre le conseiller de la mission locale pilote qui présente des candidats et les acteurs institutionnels qui statuent sur cette candidature.

La territorialisation de la politique de lutte contre les exclusions des jeunes qui vise à reconnaître et encourager l'expertise locale donne aux missions locales un rôle central à la fois en tant que pilote et en tant qu'opérateur. L'État reconnaît par là même la compétence qu'elles ont développée dans l'approche globale de l'insertion visant à intégrer la double dimension sociale et professionnelle de l'accès à la vie adulte.

Par ailleurs dans le cadre de la bipolarisation des politiques de l'emploi, on assiste depuis le milieu des années 1990 à une reconfiguration du Service Public de l'Emploi (SPE)¹⁰ à l'échelon déconcentré de l'État. Les DRTEFP et DDTEFP, et les ALE sont incitées à se rapprocher des DRASS et des DDASS sur les dossiers concernant la lutte contre l'exclusion¹¹. Au niveau local seront donc présents autour du directeur et du référent de la mission locale :

- le coordonnateur emploi-formation qui, en région PACA, est chargé de la mise en œuvre locale des politiques de l'emploi,
- le représentant DDASS qui siège aussi dans les commissions FAJ,
- un conseiller ANPE.

2. De la règle interprétative à la règle prête à l'emploi : les interprétations locales des « freins sociaux à l'emploi »

Les modalités de la prise en compte des conditions d'existence sont conditionnées par la diversité des *configurations d'acteurs institutionnels* et le recours à différentes *logiques d'action*. Si l'*objectif final* de l'action, à savoir la mise en emploi au terme des 18 mois, est commun, les sites divergent quant à la définition des *objectifs intermédiaires*, et enfin des *critères de discrimination positive*. Les outils de suivi dont les acteurs se dotent au niveau local traduisent alors leur conception de l'action efficace en terme de réduction des « freins sociaux à l'emploi ».

2.1. L'accord sur l'unité de service public : le cas des Alpes de Haute Provence (AHP)

La mise en œuvre du programme TRACE sur le site départemental des AHP s'appuie sur l'histoire de la mission locale fortement déterminée par la problématique rurale de l'aménagement du territoire. Le Président de la Mission Locale, maire de Château-Arnoux et conseiller régional, est aussi président de l'Union nationale des missions locales rurales qui milite pour la reconnaissance du phénomène de l'exclusion en milieu rural. Cette mission locale possède deux caractéristiques : elle bénéficie d'un fort engagement de l'État (50 %) du fait de la petite taille des communes¹² qui ne contribuent qu'à hauteur de 13 % au budget de fonctionnement. De plus les collectivités territoriales participent au financement,

10. L'AFPA qui constitue le troisième pôle du SPE n'a pas été associé à la mise en œuvre du programme. Le SPE se réduit donc dans notre cas aux services déconcentrés de l'emploi (DRTEFP et DDTEFP) et aux Agences Locales pour l'Emploi (ALE).

11. En effet il est précisé dans la circulaire du 27 janvier 1997 relative à leurs missions que les DRASS et les DDASS constituent « dans les domaines interministériels que sont les politiques de cohésion et d'insertion sociales, ainsi que les politiques de la ville et de l'intégration, [...] le pôle essentiel de compétence de l'action de l'État ».

12. 200 communes composent le territoire dont seulement 20 de plus de 1 000 habitants.

ce qui est inhabituel (26 % pour le conseil régional et 8 % pour le département). Structure de financement de la mission locale, solidarité institutionnelle autour de la défense du principe d'égalité d'accès au service public et nombre restreint d'acteurs présents sur le territoire concourent à produire un *mode de coordination* fondé sur l'accord quant au sens à donner à l'action et la reconnaissance d'un intérêt commun.

La *problématique* de l'aménagement du territoire mobilise l'ensemble des partenaires institutionnels de la mission locale autour de l'action décentralisée du service public. La loi contre les exclusions vient s'articuler à la loi de 1995 portant orientation pour l'aménagement du territoire à l'origine de la création des EREF (Espaces Ruraux Emploi-Formation). Ces EREF prennent eux-mêmes appui sur une démarche plus ancienne : la création des Points Publics, créés lors du CIDAR (Comité Interministériel de Développement et d'Aménagement Rural) du 30 juin 1994 qui sous la forme d'une coopération inter-services publics et la mise en commun de moyens, ont pour objet d'assurer la présence et l'accessibilité des services publics sur l'ensemble du territoire. Ainsi la loi de l'aménagement du territoire fournit un cadre interprétatif légitime pour la traduction locale du programme.

Si l'objectif premier du programme est bien l'accès à l'emploi des jeunes les plus éloignés de l'emploi, dans ce schéma *l'objectif intermédiaire* est de renforcer le maillage territorial du service public d'insertion des jeunes. Le CIO (Centre d'Information et d'Orientation de l'Éducation Nationale), les Centres médico-sociaux et l'ALE sont organisés en relais de l'accueil des jeunes, qui devraient permettre « d'aller rencontrer les jeunes sur leur lieux de vie lorsqu'ils ne peuvent pas se déplacer vers les lieux du service public [...] et de favoriser les relations de réseaux entre les points publics et les petites communes de leur territoire »¹³.

La compréhension de la *discrimination positive* découle de cette logique d'action. Sur ce site rural on trouvera par conséquent le diagnostic suivant : « plus les jeunes résident dans un canton éloigné de Manosque, moins ils sont représentés dans l'accueil de la mission locale au regard de la représentation dans l'effectif des jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi » (voir tableau 1). Le risque d'exclusion professionnelle est donc mesuré ici à l'aune de l'éloignement physique du réseau public d'insertion. Cette logique prend corps dans les critères de repérage puisque « la discrimination positive devra tenir compte [...] de la représentativité des territoires ».

La représentativité des territoires est mesurée par rapport au poids des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans dans chaque zone d'action des antennes décentralisées de la mission locale. Le bilan intermédiaire de la mise en œuvre faisait donc apparaître en premier lieu la réalisation de cet objectif (voir tableau 1).

L'ajout de critères individuels tels que l'« isolement géographique », l'« absence de moyens de locomotion » qui participent des critères de l'éloignement de l'emploi viennent renforcer les chances d'obtenir une population de bénéficiaires représentative. Pour équilibrer la structure de la population (cf. la sous-représentation des jeunes chômeurs de la zone de Riez), on procédera à un démarchage actif auprès des CCAS (Centres Communaux d'Action Sociale) et des mairies des petites communes à l'aide d'un questionnaire.

Tableau 1 – la représentativité des territoires (AHP)

Zone géographique (1)	D.E. < 25 ans (2)		Jeunes accompagnés par la mission locale (3)		Entrées TRACE (3)	
	%	n	%	n	%	n
Manosque (0 km)	49	339	65,2	513	58	29
Forcalquier (25 km)	32,5	225	25,6	202	34	17
Riez (35 km)	18,5	128	9,2	72	8	4
Total	100	692	100	787	100	50

(1) Les zones géographiques sont classées par distance croissante par rapport à l'antenne de la zone CL1¹⁴ de Manosque.

(2) Source : DRTEFP – DEFM 16-24 ans révolus. Catégories 1 à 6 (31/12/1997). (3) Source : Mission locale AHP.

13. Mission Locale AHP : Programme TRACE – pré-projet d'organisation, phase expérimentale 1998, document interne.

14. Commission Locale d'Insertion, zone de référence du dispositif RMI.

Le bilan à mi-parcours met en scène des indicateurs cohérents avec cette logique d'action spécifique en faisant apparaître l'effet propre du programme TRACE sur l'accès à la mobilité. Les acteurs peuvent alors évaluer l'efficacité de leur action selon leurs critères propres en mettant en exergue notamment l'adéquation entre le type d'aide accordé par le FAJ pour ces jeunes et l'objectif intermédiaire qu'ils se sont fixés : aux 80 % de jeunes entrés dans TRACE sans moyens de locomotion (voiture ou mobylette) correspondent les 82 % (soit 9 500 francs sur 11 500 francs du montant total des aides) accordés au titre de l'aide au transport (aide au permis, achat de véhicule, assurance, aide aux déplacements).

2.2. Coordination par l'autorité et politique municipale de logement social : le cas de Martigues Port-de-Bouc (M/PdB)

M/PdB présente la caractéristique d'être une mission locale intercommunale (Martigues et Port-de-Bouc). Son histoire est inséparable de celle de l'élaboration d'une politique « jeunesse » par ces mairies communistes. Les deux communes sont les financeurs principaux de la mission locale (60 % du budget de fonctionnement)¹⁵. La structure elle-même a rejoint en 1998 une « Maison de la Formation », placée au cœur de la ville de Martigues qui apparaît comme la matérialisation d'une volonté politique claire en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes du pays martégal. Le relais entre la politique municipale et le comité de pilotage s'effectue grâce au contrôle qu'opère la mission locale sur ce dernier. Les observations des interactions au sein du comité de pilotage laissent deviner une position d'expert de la mission locale qui lui confère une certaine *autorité dans les jugements et appréciations sur les entrées sur laquelle repose la coordination*. La position dominante qu'elle occupe est alimentée par la croyance dans le professionnalisme de la structure qui a fait les preuves de la qualité de ses interventions. D'ailleurs le directeur de la mission locale ne cache pas qu'il aurait préféré un renforcement plus important des moyens de la structure puisque « TRACE c'est ce qu'on fait d'habitude ». La mission locale revendique de fait le monopole de l'expertise légitime, l'accord au sein du comité de pilotage se faisant moins sur la « bonne action » que sur la capacité de la mission locale à « bien faire ».

La traduction locale du programme s'appuie par conséquent sur une dynamique de développement social local déjà existante, TRACE venant alimenter une politique municipale (intercommunale) fortement structurée. L'aide au logement constituait un point fort de la politique municipale. La mise en place d'un Comité Local du Logement Autonome des Jeunes (CLLAJ)¹⁶ avec qui la mission locale est en étroite collaboration est un bon indicateur de la volonté municipale de construire une politique active d'accès au logement social. De plus les services sociaux de la Ville s'impliquent dans ce dispositif en prenant en charge 15 jours d'hébergement d'urgence sur les foyers SONACOTRA pour des jeunes en grande difficulté.

C'est donc tout naturellement que ce critère de « logement précaire » a été ajouté aux critères officiels comme règle « prête à l'emploi » de *discrimination positive*. Une politique locale active de lutte contre le chômage des jeunes s'appuie sur ce dernier type de repère pour mettre en forme l'espace d'éligibilité et constituer l'accès au logement en *objectif intermédiaire*. Le repérage d'une problématique sociale locale entraîne son inscription dans les critères d'éligibilité au programme : TRACE constitue alors un outil de développement social local puisque le FAJ qui est l'unique ressource financière du dispositif peut servir à financer le traitement individuel (et même collectif à travers le financement d'actions concernant un groupe de jeunes) de cette problématique (par exemple le paiement de 2 ou 3 mois de loyer). Cet usage n'est pas sans déranger les instances départementales de l'État garantes du « bon usage » des politiques de l'emploi puisque « ça avait beaucoup étonné certains responsables départementaux [de la DDTE] que l'on mette en avant les problèmes de logement sur les entrées en TRACE » (le directeur de la mission locale).

15. 31 % des subventions sont supportés par la ville de Martigues, 4,8 % seulement par la petite commune de Port-de-Bouc.

16. Le CLLAJ (Comité Local du Logement Autonome des Jeunes) regroupe les partenaires locaux concernés par le logement autonome des jeunes et se constitue en association. Il est un lieu d'information mais aussi d'aide à l'accès à l'autonomie par la possibilité de sous-louer des logements, d'accorder des prêts soit de matériel, soit de fonds pour la première installation, etc.

La discrimination positive envers les jeunes en hébergement précaire se vérifie dans la structure comparée des jeunes bénéficiaires et non bénéficiaires du programme ayant demandé une aide FAJ (voir tableau 2). Plus de la moitié des jeunes entrés dans le programme et ayant fait une demande de FAJ sont sur de l'hébergement précaire contre moins d'un quart de l'ensemble des demandeurs.

Tableau 2 – Mode d'hébergement des jeunes ayant bénéficié d'un FAJ (M/PdB)

Mode d'hébergement des jeunes ayant fait une demande de FAJ	Traceurs (1)		Ensemble (2)	
	%	n	%	n
Famille	30	19	48,7	171
Logement indépendant	14	9	26,7	94
Foyer	30	19	13,9	49
Hôtel	9	6	1,7	6
Hébergé (amis)	17	11	9,0	32
Total	100	64	100	352

Source : Mission Locale de Martigues/Port de Bouc.

(1) Bilan au 20 octobre 1999. (2) Données portant sur l'année 1997.

Cependant ce type d'outillage technique de suivi n'est pas développé par la mission locale pilote, qui, dans une attitude quasi légaliste, se conforme de manière stricte à la logique de l'évaluation régionale et nationale axée exclusivement sur la mise en emploi. Ainsi, il faudra une demande de la DDASS pour qu'apparaissent dans les tableaux de bord des indicateurs sur la nature des demandes de FAJ, cette institution voulant s'assurer que ses fonds ne se substituent pas à ceux de la formation professionnelle.

2.3. Une coordination problématique : le cas de Marseille

Vient enfin le cas de la mission locale de Marseille. Cette dernière se trouve dans un contexte de réorganisation interne intense. Au premier janvier 1997, la Ville de Marseille décide d'unifier le réseau des missions locales et PAIO en les transformant en antennes de la mission locale unique de Marseille. Depuis lors, la part de la subvention municipale augmente de manière continue, se fixant aujourd'hui à 30 % du budget total de fonctionnement. Suite à cette refonte qui donne naissance à une structure de plus de 80 salariés, la mission locale entre dans une période mouvementée marquée par l'introduction d'une logique d'entreprise au sein des antennes fortement attachées à la forme associative qui assurait l'autonomie d'action¹⁷. Face à ce que la direction juge comme une absence de directives de la part de l'État, la mission locale va, après quelques hésitations dans le lancement, se saisir de TRACE pour impulser une nouvelle politique de gestion.

Au moins durant la phase expérimentale, le comité de pilotage local se caractérise par un mode de fonctionnement largement formel, cette instance étant amenée à entériner des décisions prises en interne (manque de transparence et de lisibilité dans le projet, dysfonctionnement dans l'envoi des convocations, absence de comptes-rendus qui sont autant de signes de la position subordonnée du comité de pilotage dans les prises de décisions). La complexité du montage des instances de pilotage, ajoutée, il est vrai, à une montée en charge du programme relativement brusque, hypothèque largement les possibilités d'une négociation multipartenariale sur le sens à donner à l'action.

Il apparaît clairement que ce mode d'appropriation du programme qui relève de l'instrumentalisation laisse peu de place à la coordination par l'accord sur les préférences collectives au niveau local et rend la *coordination problématique*. La mission locale, plus qu'un simple pilote, s'affirme comme maître d'œuvre en grevant toute possibilité de construction d'un intérêt général au niveau du site alors que d'un autre côté elle ne possède pas les ressources symboliques et politiques dont peut bénéficier la mission locale de M/PdB par exemple.

Justement, l'*objectif intermédiaire* de l'action s'articule autour de « l'efficacité et la standardisation dans les modes d'accompagnement » qui correspond à la nécessité pour la mission locale de construire sa légitimité dans un champ quelque peu éclaté. Par conséquent le mode de

17. Une des antennes a été fondée avant la création officielle des missions locales en 1982.

repérage s'inscrit dans une stratégie interne : en répartissant uniformément les places en TRACE sur les cinq antennes de la mission locale, la direction se munit de moyens pour pouvoir comparer leur efficacité mesurée par le taux de mise en emploi. La mission locale développe cependant le principe « d'hétérogénéité des cohortes » et cela dans un double objectif, pédagogique (éviter l'effet « ghetto ») et managérial (éviter un biais de sélection lors de l'évaluation des résultats en termes de mise en emploi). Les promotions, dont on veut faire la véritable base d'actions collectives, doivent être les plus hétérogènes possibles : une répartition équilibrée par sexe, par niveau, par origine ethnique et par typologie de problèmes est considérée comme une condition de la réussite du programme et de fiabilité des évaluations comparatives.

La mission locale a en définitive fait l'économie de la traduction de la règle interprétative de la discrimination positive, les critères étant exprimés comme suit : « VI et Vbis, V si handicaps sociaux, IV si handicaps sociaux ++ ». Ainsi, les freins sociaux à l'emploi sont-ils rapportés à chaque individu, sans qu'une quelconque stratégie territoriale ne vienne leur donner sens. Ce mode de mise en équivalence fait reposer sur la seule capacité du référent confronté à la variété des cas individuels qui se présentent à lui, la responsabilité du jugement sur la gravité de ces handicaps et l'opportunité du programme.

3. La prise en compte des conditions de vie « au cas par cas » : des parcours dans l'urgence ?

Cette première mise en forme concertée ou non de la logique d'assistance est en quelque sorte mise à l'épreuve dans les comités de pilotage, car les critères sociaux sont alors mis en balance avec le niveau scolaire qui constitue pour les services de l'État et tout particulièrement la DDTEFP, le critère d'évaluation conventionnel du « bon » ciblage. Dès lors le mode de coordination développé au fil des apprentissages institutionnels entre les acteurs du territoire apparaît comme une variable décisive pour appuyer une candidature litigieuse.

3.1. La sélection au cas par cas : la barrière et le niveau¹⁸

La comparaison de la structure par niveau de formation des entrées cumulées confirme la dynamique des logiques socio-institutionnelles à l'œuvre dans la sélection (voir tableau 3). D'un point de vue général, on peut remarquer en effet que si les niveaux V ont été largement bénéficiaires du programme et ce de manière égale sur tous les sites, les niveaux IV bien que potentiellement éligibles, restent dans la majorité des cas, largement exclus¹⁹. Les logiques socio-institutionnelles viennent donc se lover dans l'espace de liberté offert par le programme pour opérer les partages socialement acceptables.

La résistance des services de l'État et plus particulièrement de la DDTEFP face à des candidatures qu'ils jugent non conformes paraît d'autant plus étonnante que la sélection se déroule dans un contexte de forte montée en charge du programme dans lequel plusieurs sites, et notamment Marseille, accusent un retard maintes fois dénoncé. Pourquoi alors cette barrière du niveau IV ? Et comment est-elle franchie dans les interactions singulières ?

Les observations des interactions au sein des comités de pilotage que nous avons pu réaliser semblent attester, pour ces jeunes-là, d'un double mode de justification développé par les référents en charge des dossiers.

D'une part les référents font valoir les situations d'urgence sociale et de précarité matérielle dans lesquelles se trouvent les jeunes : la présentation très personnalisante de ces situations s'appuie sur la relation elle-même interpersonnelle qui s'établit entre un jeune et son conseiller, et qui plus est avec le référent qui suit un nombre restreint de jeunes. La politique d'insertion professionnelle dérivant vers une « politique d'urgence » (Laïdi, 1998), elle en adopte aussi l'argumentaire de

18. Cf. *La barrière et le niveau* (Goblot, 1929).

19. Précisons que sur les 5 cas de niveaux IV, 4 sont des filles qui sont dans l'ensemble plus qualifiées que les garçons. Il se peut donc que le souci de favoriser l'accès des filles au programme ait permis d'emporter quelques décisions.

légitimation, tendant à se fonder « non pas en *raison* mais en *émotion* ». L'emploi aidé (plus particulièrement le CES) et le stage de formation sont considérés, au même titre que le logement social et les services de santé, comme des mesures de salut public face à des situations de « danger » dont la gravité est par définition totalement singulière : « vite un *CLLAJ*, vite un *TRACE* [...] on a peur qu'elle tourne mal » (M/PdB). Les supports du jugement de nécessité, outre la fiche détaillée des problématiques (« logement », « santé », « ressources »), peuvent prendre des formes beaucoup plus élaborées, à l'exemple de ce document signé par un psychologue attestant qu'un emploi à temps partiel serait bénéfique à l'équilibre d'une jeune fille (M/PdB). La dramatisation (au sens proprement théâtral du terme) de la présentation des situations s'impose comme un moyen des plus efficaces pour obtenir l'adhésion des partenaires : « Ce qui se passe en fait, c'est que pour que le dossier passe, il faut donner une image complètement catastrophique²⁰ de la situation du jeune [...] Si il est moins en état de « *collapse* » sociale, on nous répond : « mais alors, il n'a pas besoin de *TRACE* ». Donc il y a une stratégie qui s'est développée du côté des conseillers qui consiste, moi la première, à ne plus signaler ce qui serait un atout du jeune » (Marseille). Dès lors, les détails de la vie intime des individus (qui touchent notamment les relations intrafamiliales ou au sein d'un couple) viennent en appui à une justification d'ordre domestique (Boltanski, Thévenot, 1991), jouant sur le registre du proche et du particulier.

Tableau 3 – Structure des bénéficiaires par niveau de formation

		IV	V	vbis	VI	Total
Public (1)	AHP	22,7	42,2	18,9	16,2	
	M/PDB	27,7	36,7	19,8	15,8	
	M	29,8	29,9	19,5	20,7	
	Ens.	28,4	33,3	19,5	18,8	
TRACE (2)	AHP	0	40	30	30	
	M/PDB	3	29	38	30	
	M	1	25	33	41	
	Ens.	2,0	29,6	35,1	33,3	

Source : Mission Locale AHP – Mission Locale M/PdB – Mission Locale Marseille.

(1) Les données portent sur les jeunes primo-accueillis en 1997. Dans les missions locales où seule une antenne a participé à l'expérimentation du programme TRACE 1998 (AHP et Marseille), les statistiques de l'antenne ont été isolées.

(2) Bilan des entrées cumulées du mois d'octobre 1999.

D'autre part, les référents avancent le manque d'autonomie, ce dernier étant mis en regard avec les moyens d'accompagnement offerts par le programme : « oui, il est de niveau IV [...] et puis bon manifestement il a peu d'idées de ce qu'il peut faire. Alors est-ce que son niveau renvoie à une employabilité immédiate ? Puisque c'est quand même ça, si on dit qu'il ne relève pas de TRACE ça veut dire qu'on pense qu'il peut trouver du travail rapidement, sans accompagnement. La preuve qu'il ne trouve pas d'emploi sans accompagnement c'est qu'on le voit depuis 18 mois de manière sporadique... justement il n'est pas engagé dans un accompagnement » (Marseille). On compensera le fait qu'un candidat au programme soit déjà sur de l'emploi (CDD de trois mois comme manœuvre dans le briquetage de four) par son incapacité « à prendre des initiatives » ce qui explique que « si ce jeune avait été en autonomie²¹, jamais il n'aurait intégré l'entreprise X » (M/PdB). Le signal de compétence sociale que constitue le diplôme du baccalauréat appelle un investissement d'autant plus élevé de la part du référent pour emporter l'adhésion. En parlant d'une jeune fille diplômée du baccalauréat professionnel, un référent dit : « je l'ai eu en face de moi [...] elle est molle, elle manque d'autonomie » si bien que « on dirait pas qu'elle a le bac [...] je ne la vois pas du tout en emploi ». Le repère du diplôme se trouve ainsi balayé par un critère d'évaluation de toute autre nature, le degré d'autonomie dans la vie sociale, qui possède sa propre échelle de valeur et ses institutions de classement. L'ANPE et la mission locale se rejoignent sur ces modes de mises en équivalence dans la mesure où l'ANPE a réorganisé ses prestations de service selon le même principe, distinguant les prestations en libre accès des services d'accompagnement en direction des personnes les moins autonomes dans leur recherche d'emploi, services qu'elles peuvent d'ailleurs déléguer à des partenaires

20. La catastrophe, « malheur effroyable et brusque » (définition du Petit Robert), représente l'urgence absolue « qui imposerait d'agir immédiatement sans véritable mise en perspective de l'action » (Laïdi, 1998).

21. C'est-à-dire justement « non accompagné ».

comme la mission locale. L'accompagnement vers l'emploi apparaît bien comme un référentiel (Jobert, Muller, 1987) du champ de l'insertion professionnelle des jeunes fournissant tout à la fois un guide de lecture de la réalité et le socle d'une identité professionnelle émergente.

Certes la logique du local individualisant et la logique du local contextualisant s'opposent potentiellement ; mais il apparaît d'après nos observations que la sélection au cas par cas serait d'autant plus difficile à négocier que la transformation de la règle interprétative en règle prête à l'emploi n'a pas fait l'objet d'un accord entre les acteurs institutionnels de la zone. Ainsi, si les deux premières missions locales ont pu présenter au comité de pilotage la totalité de leurs candidats sans essuyer de refus, tel n'est pas le cas de la mission locale de Marseille qui fait même du taux de rejet un indicateur de la bonne marche de l'action.

3.2. Des parcours dans l'urgence ?

L'effet des conditions de production de cette catégorie de jeunes chômeurs sur leur trajectoire d'emploi doit se lire à l'articulation entre la logique du programme elle-même objectivée dans un certain nombre de dispositions réglementaires et procédures, les pratiques professionnelles des référents qui prennent en charge les suivis individualisés de parcours, et les stratégies des jeunes. Ces dernières ne nous sont guère apparues dans la mesure où nous n'avons pas effectué d'entretiens auprès des jeunes bénéficiaires.

En revanche, les récits de guidance de parcours (partiels à ce stade de la mise en œuvre du programme) nous amènent à avancer l'hypothèse d'une évolution notable du mode de construction des trajectoires par les conseillers en insertion marquée par un rapport au dispositifs et au temps particuliers²².

L'entreprise et l'emploi sont reconnus dans leur fonction de socialisation permettant de « stabiliser » les individus, l'expérience professionnelle important moins que le statut qu'ils offrent à l'individu. Dans ces récits, les secteurs de formation ou les branches professionnelles dans lesquelles se déroulent les parcours des jeunes ne sont que peu cités : « *on reçoit une fille qui avait un enfant placé dans une famille d'accueil. Elle aménage avec un garçon, ils arrivaient de Marseille [...] Je les fais entrer sur TRACE. Je monte avec eux un projet pour essayer de stabiliser la mère parce qu'à partir du moment où la mère allait être stabilisée, automatiquement le juge aurait demandé à ce que l'enfant réintègre le foyer [...]. On a commencé à monter des modules de formation APO toujours pour déterminer le projet professionnel [...] Ils ont effectué chacun un secteur en entreprise dans un truc différent* » (Martigues).

L'urgence instantanée de ces vies en suspens se conjugue avec la pression gestionnaire qui pèse sur les référents (le taux de placement en 18 mois), aboutissant à l'éviction du temps long du projet par le temps court des mesures. Les étapes des trajectoires d'emploi de plus en plus parcellisées²³ sont soumises aux contraintes du moment : « urgence alimentaire », « instabilité par rapport au logement », « assurer un revenu minimum » (AHP), aboutissant à un usage très généraliste, à défaut d'être adapté, des mesures. Le choix de telle ou telle action se fait bien souvent dans la recherche d'un ajustement approximatif entre les besoins diagnostiqués des jeunes et l'offre de mesures immédiatement disponibles sur le marché : des places de bilans d'orientation font défaut pour permettre l'entrée en formation (« *et là on a des listes d'attente longue comme ça* »), et il faut bien « *trouver un intermédiaire, style CES* » (Martigues). Le CES est en effet l'instrument le plus malléable pour permettre un compromis acceptable entre logique de subsistance et logique de formation, quitte à ce que la formation à laquelle a droit le titulaire soit totalement déconnectée de la situation de travail : un CES sur un poste de cantonnier permet aussi de s'inscrire en candidat libre pour repasser un CAP dans le bâtiment en poursuivant des cours théoriques non indemnisés par le Conseil Régional dans un organisme de formation. On peut aussi associer un poste d'agent de nettoyage des plages avec une

22. Devant l'extrême hétérogénéité de la profession de conseiller, il serait cependant nécessaire dans un second temps de relier le mode de gestion des parcours avec la trajectoire de formation et professionnelle des référents eux-mêmes, certains étant plus que d'autres sensibles aux injonctions bureaucratiques.

23. Les CES ont été par exemple réduits à une durée de 3 mois renouvelables contre 6 pour les autres publics bénéficiaires, ce qui montre l'extrême imbrication entre les montages institutionnels et les pratiques des référents.

préparation au brevet d'éducateur sportif. Le problème des ressources qui reste pourtant très peu évoqué dans les comités de pilotage, apparaît donc conditionner fortement les orientations dans les parcours. Ces exemples et d'autres encore illustrent l'intense activité de « bricolage » déployée par les référents à l'occasion de la gestion de parcours, bricolage qui va à l'encontre de la vision lissée que pouvait véhiculer le CFI. L'approximation dans le choix de « la bonne mesure » au « bon moment », les attentes, les bifurcations, marquent des trajectoires guidées tant bien que mal dans le dédale des dispositifs qui opposent leur propre logique à celle du programme.

Institué dans le but de lutter contre l'instabilité de jeunes en voie d'exclusion, TRACE peut paradoxalement apparaître comme une phase importante dans l'institutionnalisation, et par là même dans la banalisation, de l'urgence comme mode « normal » de gestion des trajectoires d'emploi des jeunes dits prioritaires : ces parcours, rythmés par les demandes de dérogation pour une mesure de formation relevant de la Région ou une mesure d'accès direct à l'emploi relevant de l'État, le déblocage de fonds d'urgence aux services sociaux du Conseil Général, les demandes ponctuelles de FAJ ou de FSL (Fonds Social de Logement) révèlent avec une plus grande acuité, sans toutefois les contrer, les conséquences pratiques d'une construction sociétale d'un non-statut.

Conclusion

Notre recherche tend à montrer que la catégorie des jeunes éloignés de l'emploi ne peut être comprise sans référence au cadre institutionnel dans lequel elle prend forme. Par les caractéristiques individuelles qu'on leur prête, les jeunes les plus éloignés de l'emploi se rapprochent nettement des chômeurs de longue durée. Tout se passe comme si le « délai d'errance » qui sépare leur sortie du système scolaire de leur entrée dans le dispositif brouillait les repères de classement traditionnels des dispositifs d'insertion. Pourtant l'abandon de la formation comme norme de référence pour les politiques de l'emploi des jeunes ne s'est pas traduit par l'affirmation d'un standard homogène équivalent mais plutôt par l'ouverture à des ordres locaux de normes hiérarchisées selon des logiques différentes, en termes de « freins sociaux à l'emploi », ordres qui peuvent être fortement articulés à des réalités locales du marché du travail. Loin de le considérer comme un facteur de « dérive » du programme (comme ça peut être le cas dans une vision « top-down » de l'action publique), le montage prend appui sur un effet de « dépendance de sentier » traduisant « l'existence de mouvements cumulatifs cristallisant les systèmes d'action et les configurations institutionnelles propres à un sous-système donné, et déterminant un cheminement précis de l'action publique » (Muller, Surel, 1998). L'historicité des configurations d'acteurs institutionnels joue de ce fait un rôle de plus en plus important dans la mise en œuvre de politiques.

Au-delà de ces premières conclusions qui attirent notre attention sur les déclinaisons singulières des politiques publiques de l'emploi nationales, un constat transversal se dessine : ces individus aussi bien que leur parcours institutionnalisé semblent porter la marque d'un montage institutionnel historiquement constitué dans lequel les jeunes primo-demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont exclus du système de protection sociale. Dès lors un parcours d'accès à l'emploi offre une protection sociale minimum et la logique sociale vient se placer au cœur des trajectoires d'emploi. Nous avons vu comment dans deux sites sur les trois retenus, le programme pouvait venir répondre à des problématiques sociales non résolues par ailleurs. Les « freins sociaux à l'emploi » individuels servent dans ces cas de relais à une politique sociale ancrée dans les réalités du territoire. Si cette articulation n'est pas présente sur le troisième site, du fait de la bureaucratisation de la mission locale et de son autonomisation par rapport aux enjeux politiques du territoire, il n'en demeure pas moins que les conditions sociales de ces jeunes adultes pèsent d'un grand poids sur les diverses orientations aussi bien à l'entrée qu'aux différentes étapes du parcours.

Serait-on passé d'une époque caractérisée par « l'urgence des politiques » telle qu'elle se manifestait dans les dispositifs d'insertion « transitoires durables », à celle d'une « politique d'urgence » ? L'institutionnalisation d'une telle politique, c'est-à-dire l'inscription durable et objectivée dans un certain nombre de produits sociaux (règles, procédures, accords, etc.) d'une politique de l'emploi comme réponse à des situations d'urgence sociale est une hypothèse qu'il reste à

valider par une analyse plus systématique des parcours de ces jeunes (notamment en termes de durée des séquences de formation et d'emploi, du nombre de demande de FAJ, etc.). Si, comme aiment à le répéter les services déconcentrés de l'État, TRACE est un « programme spécifique appelé à devenir du droit commun », la cohérence d'un tel mode d'action sur le long terme et pour un plus grand nombre de jeunes apparaît pour le moins problématique.

Léa Lima

LEST-CNRS, 35, avenue Jules Ferry

13626 Aix-en-Provence cedex

Tél. : 04 42 37 85 21

E-Mail : lealima@yahoo.com

Bibliographie

Abrossimov C., 1996, Les politiques d'insertion dans l'emploi des publics en difficulté : définir, repérer, évaluer, In : *Travail et Emploi*, n° 70, p. 81-89.

Boltanski L., Thévenot L., 1991, *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris.

Bourdieu P., 1984, La jeunesse n'est qu'un mot, In : *Questions de sociologie*, Les Éditions de Minuit, p. 143-154.

Brochier D., Verdier É., 1999, Contractualisation de l'action publique et critères de performance dans le domaine de la formation continue : un lien problématique, In : *Revue Politique et Management Public*, vol. 17, n° 3, p. 129-149.

Comité interministériel de l'évaluation des politiques publiques, 1993, *L'insertion des adolescents en difficulté*, Rapport d'évaluation, février, La Documentation française.

Commaille J., 1996, *Misère de la famille : question d'État*, Presses de Sciences Politiques.

Daniel C., 1998, Les politiques d'emploi : une révolution silencieuse, In : *Droit Social*, n° 1, janvier, p. 3-11.

Demazière D., 1992, *Le chômage en crise*, Presses Universitaires de Lille.

Demazière D., 1994, Les jeunes et les chômeurs de longue durée : point de vue des évaluateurs sur ces catégories, in : *Évaluation des aides publiques à l'insertion*, Céreq, Coll. Documents Séminaires, n° 94, mai, p. 123-131.

Dubar C., (éd.), 1987, *L'autre jeunesse – Jeunes stagiaires sans diplôme*, Presses Universitaires de Lille, coll. Mutations/Sociologie.

Dubar C., 1999, Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion, In : *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, PUF, coll. Éducation et formation, p. 29-37.

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

Gazier B., 1990, L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation, In : *Sociologie du travail*, n° 4, p. 575-585.

Goblot E., 1929, *La barrière et le niveau*, PUF.

Gomel B., 1999, La conduite des dispositifs emploi du secteur non marchand, *La lettre du CEE*, n° 56, février, 12 p.

Jobert B., Muller P., 1987, *L'État en action*, PUF.

Join-Lambert M.-T., 1998, *Chômage : mesures d'urgence et minima sociaux*, Rapport au Premier Ministre, La Documentation Française.

Laïdi Z., 1998, L'urgence ou la dévalorisation culturelle de l'avenir, In : *Esprit*, n° 240, février, p. 8-20.

- Méhaut P., Rose J., Monaco A., De Chasse F., 1987, *La transition professionnelle : les jeunes de 16 à 18 ans*, L'Harmattan.
- Muller P., Surel Y., 1998, *L'analyse des politiques publiques*, Montchrestien, coll. Clefs/Politiques.
- Reynaud B., 1997, L'indétermination de la règle et la coordination - Réflexions sur l'instauration d'une règle salariale dans un atelier de maintenance, In : *Les limites de la rationalité*, tome 2, Éditions La Découverte, coll. Recherches, p. 235-254.
- Schwartz B., 1981, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Rapport au Premier Ministre, Documentation Française.
- Thévenot L., 1979, Une jeunesse difficile : les fonctions sociales du flou et de la rigueur dans les classements, In : *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 26-27, mars-avril, p. 3-18.
- Thévenot L., 1985, Les investissements de forme, In : *Conventions Économiques*, Cahiers du CEE, n°29, PUF, p. 21-71.
- Verdier, É., 1998, Réintroduire l'action publique au cœur de l'analyse sociétale : le cas de la construction des diplômes professionnels en France et en Allemagne, In : *L'analyse sociétale revisitée*, LEST-CNRS, Document Séminaire, septembre, p. 101-122.
- Wuhl S., 1996, *Insertion : les politiques en crise*, PUF, coll. Sociologie d'aujourd'hui.

Itinéraires professionnels et modes de vie de jeunes non diplômés

Catherine Mathey-Pierre, Danièle Trancart, Édith Waysand

De jeunes adultes sans diplôme ni qualification reconnue

Entre 1992 et 1994, le programme Paque (Préparation active à la qualification et à l'emploi) s'adresse aux jeunes sans qualification reconnue, sans diplôme, confrontés à des difficultés sociales importantes et généralement exclus des dispositifs de formation pour leur très faible niveau scolaire. Le parcours proposé est individualisé, sa durée modulable selon les besoins de chacun ; il veut permettre l'accès à l'emploi ou à un contrat de qualification par réapprentisages des savoirs de base, séjours en entreprise et accompagnement social.

Une enquête de suivi des jeunes a paru opportune : les premières informations obtenues ont montré que la population visée, de niveaux Vbis et VI, est bien celle qui s'est inscrite dans le programme : 76 % sont sans diplôme et, lorsqu'ils en ont un, il s'agit le plus souvent du CEP, 39 % sont passés dans l'enseignement spécialisé, 14 % ont suivi la filière CPPN-CPA, 19 % un début d'enseignement professionnel. D'origine ouvrière, ils sont issus d'une famille nombreuse (4 enfants par famille en moyenne) ; leurs parents sont souvent chômeurs ou inactifs. Ils sont eux-mêmes plus précocement parents – entre 16 et 25 ans – que les jeunes de leur génération (17 % contre 7 %). Un quart d'entre eux disent avoir eu des problèmes de santé.

Ils font donc partie de ces 60 000 jeunes (12 % en 1992)¹ qui sortent sans diplôme du système scolaire et, parmi eux, comme le montre une comparaison avec les données fournies lors du colloque sur « Les sortants du système scolaire sans qualification »², de ceux qui rencontrent le plus de difficultés de tous ordres.

Une enquête multiforme

Cette enquête s'est construite progressivement, au sein de divers organismes de recherches et de formation. Elle a débuté à l'AFPA : menée par la cellule de capitalisation du programme, elle avait pour objet de vérifier si les bénéficiaires correspondaient bien au public visé ; elle décrit donc les caractéristiques des 3292 stagiaires et leur parcours dans Paque (premier questionnaire) ; elle s'est enrichie par une réinterrogation 2 ans plus tard (réalisée à l'AFPA) dans le but de connaître les effets du stage du point de vue de la formation et de l'accès à l'emploi ; 742 jeunes ont pu être contactés par téléphone. Ces deux premières phases quantitatives ont été suivie d'une dernière, qualitative (dans le cadre de l'INRP-CRESAS et du CEE) : 60 entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de jeunes déjà interrogés 3 et 6 ans auparavant ; ils tentent de reconstruire l'ensemble des trajectoires et testent ainsi les types de parcours obtenus par les analyses quantitatives ; ils permettent de connaître le point de vue des jeunes. Les données concernent donc trois moments différents : en 1993, les jeunes avaient entre 17 et 26 ans, en 1996, 20-29 ans, en 1999, 23-32 ans. Chacune de ces interrogations comporte à la fois une description de la situation du moment et une rétrospective.

1. *Céreq Bref*, n° 149, janvier 1999.

2. *Les sortants du système scolaire sans qualification*, Nouvelles Chances, les 27-28 Octobre 1999, Direction de la programmation et du développement, Paris.

Une enquête en 3 phases

– Un questionnaire a été adressé en 1993 à tous les stagiaires ayant réalisé leur parcours de formation à l'AFPA et chez ses partenaires, c'est-à-dire 13 438 jeunes soit 17 % des bénéficiaires du programme national. 3 292 y ont répondu, soit près du quart des personnes contactées. Ils représentent 4 % de la population Paque totale (79 265). Envoyé sur 92 sites de formation, le questionnaire est rempli en cours de programme sous la responsabilité des chefs de projets régionaux et des coordonnateurs. L'approche choisie a pour objectif d'appréhender les variables socio-biographiques en introduisant des aspects peu pris en compte tels que vie dans ou hors de la famille naturelle, modes de vie (logement personnel ou non, ressources personnelles ou familiales), centres d'intérêts et de loisirs, santé, parcours scolaire et professionnel avant Paque, parcours dans Paque.

– 1425 jeunes ont été recontactés par téléphone en février-mars 1996, soit deux à quatre ans après leur sortie du dispositif. 742 jeunes ont répondu, les autres avaient déménagé. Ils sont représentatifs du premier échantillon quant aux variables suivantes : sexe, âge, nationalité, situation familiale, enfants, diplôme, cursus scolaire, vie antérieure dans la famille naturelle ou non. L'objectif était de décrire leur devenir professionnel.

– Une troisième phase qualitative (1998-99) a consisté en 60 entretiens semi-directifs réalisés auprès de jeunes choisis parmi ces 742 ex-stagiaires. Le but est de mieux comprendre l'alchimie des variables conditionnant l'accès à l'emploi et à la formation et d'analyser les rapports aux savoirs, au travail et à l'« assistance ».

Les taux de réponse au premier questionnaire ont été plus élevés dans les six régions suivantes : Languedoc-Roussillon, Picardie, Champagne-Ardenne, Pays de la Loire et Nord-Pas de Calais, Lorraine. La suite de l'enquête a concerné les cinq premières.

Typologies des publics et analyse des parcours avant Paque

Des analyses multivariées (analyse des correspondances multiples et classification ascendante hiérarchique) ont été conduites pour préciser les particularités des publics bénéficiaires de Paque à partir des données fournies par le premier questionnaire ; elles ont permis de dégager les variables essentielles définissant 7 groupes de jeunes.

Une analyse descriptive des parcours avant Paque (2314 jeunes) a été effectuée, parcours caractérisés par la présence d'emploi(s) (aidés ou classiques), de formation(s) ou de chômage. Le lien entre cette variable construite et la typologie précédente a été analysé.

Analyse des parcours après Paque

Une nouvelle typologie a été construite à partir des variables décrivant le temps passé dans Paque et l'insertion après la sortie du programme : données fournies par la deuxième phase de l'enquête (entretien téléphonique). Les variables actives sont les suivantes : temps passé dans Paque, temps écoulé depuis la sortie de Paque, type de cursus d'insertion depuis Paque (variable construite), situation professionnelle au moment de l'enquête, ressources, attitude de recherche de travail depuis la sortie du programme, aide dans la recherche, image de Paque, perspective d'avenir.

Les parcours avant et après Paque

Le lien entre les deux a été recherché et une analyse des trajectoires tentée à partir d'un pointage de la situation de l'ensemble des jeunes tous les trois mois.

Entretiens qualitatifs

Les 60 jeunes interviewés ont été choisis selon les deux typologies et les caractéristiques régionales. L'analyse est en cours. Les jeunes que nous n'avons pas pu joindre sont soit ceux qui sont les plus en difficulté (certains se retrouvent à la rue dès que tout soutien familial disparaît), soit ceux qui sont les moins en difficulté (dans les pays de la Loire où il existe un certain dynamisme de l'emploi, en particulier sur les Chantiers de l'Atlantique, certains jeunes ont refusé l'entretien faute de temps et peut-être aussi parce qu'ils n'espéraient pas d'aide de notre part contrairement à ceux qui l'ont accepté). Par ces entretiens nous complétons les éléments constitutifs des trajectoires et analysons le sens que chacun leur donne a posteriori, ceci sans penser avoir pu répertorier toutes les situations vécues, la période étant trop longue.

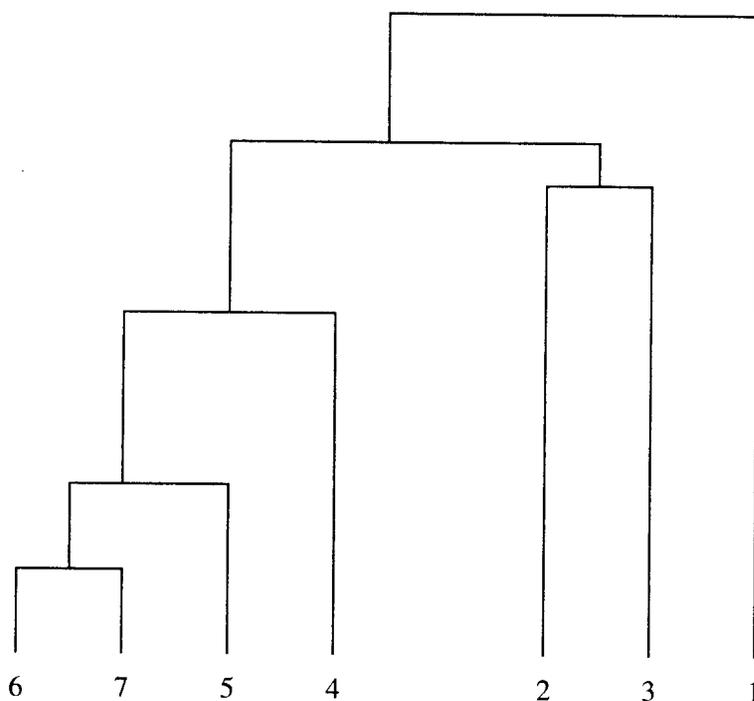
1. Itinéraires et modes de vie : analyse quantitative

Sept groupes de jeunes différenciés selon leur mode de vie

Une 1^{ère} typologie descriptive s'appuie sur des variables biographiques dont certaines décrivent le mode de vie : statut matrimonial, niveau scolaire, centres d'intérêts et loisirs, mode d'habitat³. Les classes, une fois définies, ont été croisées avec une série d'autres variables.

Malgré des traits dominants marqués, cette population n'en est pas pour autant homogène ; les facteurs de différenciation de ces jeunes qui, par leur recrutement dans ce programme, font partie des personnes dites « éloignées de l'emploi » sont d'ordres différents : ils combinent essentiellement le sexe, l'âge, le mode de vie familial (famille d'origine et personnelle) et, plus que le niveau scolaire (en tenant compte du fait que tous sont de niveau inférieur à la 3^{ème} et sans diplôme), la déclaration de centres d'intérêts et de loisirs, la situation par rapport aux apprentissages de base et l'existence ou l'absence d'un début de qualification professionnelle. Cinq axes ont été définis dont 4 ont trait au mode de vie : le degré d'autonomie matérielle, le degré d'inscription sociale et culturelle, la dépendance familiale qui s'oppose à la marginalité dynamique, le désir d'une formation adaptée au niveau actuel de formation.

Une classification ascendante hiérarchique a permis de distinguer 7 groupes⁴:



Groupe 1 : « résistances au questionnaire », n = 108, 3,7%

Groupe 2 : « mères de famille mariées indépendantes matériellement », n = 277, 9,6%

Groupe 3 : « célibataires, sans ressources, non inscrits socialement », n = 539, 18,7%

Groupe 4 : « français, avec un début de qualification matériellement indépendants », n = 372, 12,9%

Groupe 5 : « jeunes étrangers célibataires aux intérêts multiples vivant chez leurs parents », n = 435, 15%

Groupe 6 : « français, passés par la SES, aux intérêts variés », n = 502, 17,3%

Groupe 7 : « jeunes SES », n = 659, 22,8%

3. Les variables actives sont les suivantes : région, département, lieu de formation, sexe, âge, nationalité, situation familiale, enfants à charge, vie dans la famille naturelle ou en structure d'accueil, situation du père et de la mère, situation par rapport à l'emploi, qui l'a amené dans Paque, diplôme, cursus scolaire, formation professionnelle continue, problème médical, attentes par rapport à Paque, ressources, logement, loisirs, centre d'intérêts, handicaps.

4. Cf. *La Lettre du CEE*, n° 49, octobre 1997.

– les deux groupes les plus nombreux représentent à eux deux 41,5 % de l'échantillon, ils regroupent les jeunes les plus en difficulté quant à leur insertion scolaire, professionnelle, sociale et culturelle : les « jeunes SES »⁵ (Gr.7), les « célibataires, sans ressources, non inscrits socialement » (Gr.3).

– deux groupes caractérisés par des centres d'intérêt et des loisirs plus nombreux et divers : les « français passés par la SES, aux intérêts variés » (Gr.6) et les « jeunes célibataires aux intérêts multiples, vivant chez leurs parents » (Gr.5).

– deux groupes marqués pour les hommes par leur début de qualification professionnelle, pour les femmes par le fait qu'elles sont mères de famille et insérées socialement et financièrement : les « français avec un début de qualification, matériellement indépendants » (Gr.4) ; les « mères de famille mariées indépendantes matériellement » (Gr.2).

– un groupe peu nombreux dit des « résistances au questionnaire » : il ne regroupe que 3,7 % des répondants, inscrits dans quelques sites de formation ; il rassemble la plupart des jeunes qui vivent à leur entrée dans Paque hors de leur famille naturelle ; ils ont très peu rempli leurs questionnaires (Gr. 1).

Les trois groupes les plus en difficulté (3-6-7) sont également ceux parmi lesquels les jeunes qui ont eu un problème d'ordre médical sont les plus nombreux : 1 jeune sur 4 est dans ce cas dans l'ensemble de l'échantillon, mais 36 % des jeunes du groupe 3, 34 % du groupe 6 et 30 % du groupe 7. Les jeunes étrangers sont plus nombreux dans les groupes 5 et 2. Ceux qui ont eu des problèmes judiciaires et sociaux dans le groupe 5 également.

Types de parcours professionnels jusqu'à l'entrée dans le programme (N = 2314)

Au moment de leur inscription dans Paque, la majorité des inscrits à l'ANPE n'a pas d'allocation, 30 % des jeunes interrogés sont sans ressources⁶. 66 % vivent chez leurs parents et 45 % sont à leur charge.

Plus de la moitié sont sur le marché du travail depuis 3 ans ou plus. 57 % ont fait un (ou plusieurs) stage(s) à un moment ou un autre, entre leur sortie de scolarité et leur entrée dans le programme, 51 % ont été chômeurs une ou plusieurs fois (mais seuls environ 10 % ont toujours été au chômage), 37 % occupé un (des) contrat(s) aidé(s), 36 % un (des) emploi(s) classique(s) (CDD ou CDI).

Étant donné le caractère morcelé de leurs parcours, 5 types ont été définis, plus ou moins proches d'un des trois pôles : emploi classique, emploi aidé, chômage, pour tenir compte de façon combinée de l'ensemble des périodes :

– 41 % sont sans emploi et sans contrat aidé : certains jeunes ont fait des stages sans jamais être au chômage (18 %), ou ont alterné temps de chômage et stages (13 %). 10 % sont premiers demandeurs d'emploi.

– 21 % sont sans emplois, avec contrats aidés, entrecoupés ou non de périodes de chômage et de stages.

– 14 % sont avec emploi et chômage, « mitigés » de contrats aidés et stages.

– 10 % avec emploi mais sans chômage, « mitigés » également de contrats aidés ou stages.

– 12 % ont des parcours d'emplois classiques dont 6 % sans périodes de chômage.

Les cursus avec emploi, plus ou moins entrecoupés de périodes de chômage et de stages, augmentent parallèlement au temps écoulé depuis la sortie de l'école.

5. La nomination des groupes est faite d'après la ou les variables qui les caractérisent le plus et non selon un ou des critères identiques pour tous.

6. Autour d'un tiers des jeunes, quel que soit leur âge, qu'ils soient français ou étrangers, se déclarent sans ressources personnelles. Pour 10 % de ceux qui ont des ressources personnelles, elles sont inférieures à 2 000 frs. Pour plus du tiers (34 %), elles varient entre 2 000 et 3 000 frs. Pour 12 %, elles vont de 3 000 à 4 500 frs. Pour 9 %, elles tournent autour du SMIC.

La proportion de ceux qui ont des revenus supérieurs au SMIC est donc infime.

Parcours avant Paque et typologie des jeunes

Si la première typologie a permis des regroupements assez contrastés des jeunes, elle n'a pas pris en compte les variables relatives à l'insertion professionnelle ; son croisement avec les parcours professionnels des jeunes avant leur entrée dans le dispositif permet quelques remarques.

Les proportions de jeunes ayant occupé au moins un emploi en CDD-CDI sont proches dans les 7 groupes. La différenciation intergroupe est plus nette du point de vue du nombre des emplois ou contrats aidés occupés⁷. Des facteurs multiples sont à l'œuvre dans des écarts relativement faibles. Toutefois, parmi les variables choisies, la combinaison de certaines semble davantage que d'autres déterminer la possibilité d'avoir un emploi ou non à un moment donné.

Ce sont les groupes composés à forte majorité de garçons (jeunes ou plus âgés), plus souvent étrangers (Gr.5) et un groupe de filles plus âgées et plus souvent mères de familles (Gr.2) qui ont tenu le plus d'emplois.

À l'inverse, les jeunes SES moins âgés, depuis moins longtemps sur le marché du travail (Gr.7), sont plus nombreux à n'avoir occupé qu'un seul emploi ; le groupe 3, pourtant composé majoritairement de garçons, se caractérise par une proportion relative de jeunes n'ayant bénéficié d'aucun contrat aidé, ou à la limite d'un seul contrat. Par ailleurs, les jeunes de ces deux groupes occupent leur temps de loisirs plus souvent seuls et chez eux, de façon moins diversifiée (musique et télévision).

Le nombre de stages effectués n'introduit pas de différenciation forte entre les groupes. On peut cependant dire que les jeunes du groupe 5 ont plus souvent fait 3 stages ou plus et ceux des groupes 3 et 4 moins de stages.

Après Paque, des parcours toujours morcelés

Sept-cent-quarante-deux jeunes ont répondu à un nouveau questionnement deux ans après la fin du programme.

Près des 2/3 d'entre eux se déclarent satisfaits, en particulier de la remise à niveau et des séjours en entreprise, malgré une forte présence du chômage dans les trajectoires de quasiment tous. Si l'on prend en compte l'ensemble des périodes de travail, formation ou chômage vécues par chacun depuis la sortie du programme :

64 % (475) des jeunes ont travaillé (en CDI, CDD et contrats aidés) au moins une fois depuis leur sortie du programme ; cette période de travail peut être parfois brève.

31 % (225) ont suivi au moins une formation, même courte.

88 % (642) ont eu au moins une période de chômage ou d'inactivité.

Parmi les 475 jeunes qui ont travaillé, 47 % ont occupé 1 emploi, 13 %, 2 emplois, 4 %, 3 emplois et plus. En cumulant les différents temps de travail de chacun, on constate qu'un peu plus des 2/3 des jeunes ont travaillé plus de 6 mois dont 1/3 de 7 mois à 1 an.

La combinaison des réponses aux questions « avez-vous travaillé, été en formation ou au chômage depuis votre sortie du programme Paque » a permis de distinguer 4 groupes de jeunes selon les situations caractérisant leur parcours, ceci quel que soit l'ordre dans lequel elles se sont succédées et/ou répétées.

Le chômage est présent quel que soit le regroupement : en effet, seuls 52 jeunes n'ont fait que travailler et 7 n'ont fait que suivre une formation.

Ainsi, 4 sous-ensembles de jeunes ont été constitués comme le montre le tableau suivant⁸ :

7. La moyenne d'emplois des jeunes qui ont travaillé est de 2 : ceci rejoint les résultats obtenus par le Céreq à propos de la génération 92, les jeunes des plus bas niveaux, comme ceux des plus hauts, ont un nombre d'emplois inférieur parce qu'ils sont plus souvent au chômage ou que leur période de chômage sont plus longues.

8. L'ordre des périodes indiqué n'est pas forcément l'ordre réel ; il indique simplement la présence de situations de chaque nature dans le parcours : ainsi chômage/emploi signifie simplement que les jeunes ont été chômeurs et ont travaillé peut-être plusieurs fois ou une seule et dans des ordres divers.

parcours après Paque	Effectifs	%
Emploi	52	46
emploi/chômage	284 = 336	
Formation	7	12
chômage et formation	81 = 88	
Chômage	167 = 167	23
emploi/formation/chômage	117	19
emploi/formation	19 = 136	
total sans NR	727	100
Total	742	
NR	15	

Seuls 11 % des jeunes n'ont jamais été au chômage, cependant l'emploi (aidé ou non) est davantage présent dans les parcours que la formation. Les plus nombreux (46 %) sont ceux qui ont travaillé à un moment donné (contrats aidés ou non) tout en ayant été, pour la plupart, au chômage le reste du temps. 19 % ont à la fois travaillé et été en formation tout en ayant été privés d'emploi pendant certaines périodes. 23 % ont toujours été au chômage. 12 % ont suivi une formation mais n'ont pas travaillé ; la majorité d'entre eux ont été au chômage.

On ne constate pas de différence entre filles et garçons quel que soit leur âge.

Il semble que les étrangers soient très légèrement plus souvent que la moyenne dans des parcours avec formation (formation/chômage ou emploi/formation/chômage), et les français dans des parcours emploi/chômage ou chômage total.

Les jeunes vivant en couple ou mariés ont été moins souvent chômeurs en permanence ; ils ont travaillé ou été en formation légèrement plus souvent.

Les jeunes qui vivent ou ont vécu dans leur famille naturelle ont été plus souvent inactifs, les autres plus souvent en formation.

Si l'on se réfère aux groupes de la typologie, on retrouve les mêmes tendances que dans les parcours avant Paque :

- le groupe 7 (jeunes SES) a plus souvent été uniquement au chômage depuis la sortie de Paque, alors que le groupe 6 (français passés par la SES aux intérêts variés), plus âgé, a eu un cursus plus centré sur emploi et chômage.
- le groupe 5 (jeunes étrangers célibataires, aux intérêts multiples, chez leurs parents) est le groupe où le plus grand nombre de jeunes ont un parcours oscillant entre emploi/formation/ chômage.
- le groupe 1 (résistants au questionnaire) a plus souvent été en formation et moins souvent au chômage.

Quatre groupes différenciés selon l'accès à l'emploi

Une synthèse des réponses des 742 jeunes aux variables essentielles des deux questionnaires a été faite grâce à une deuxième analyse factorielle des correspondances (Mathey-Pierre et *alii*, 1998).

Les variables actives parmi celles qui décrivent les caractéristiques des jeunes avant Paque sont les suivantes : cursus scolaire, première typologie, type de cursus d'insertion professionnelle, premier demandeur d'emploi ou non (emplois excluant les contrats aidés).

Les variables actives décrivant le temps passé dans Paque et l'insertion après la sortie du programme sont les suivantes : temps passé dans Paque, temps écoulé depuis leur sortie de Paque, type de cursus d'insertion depuis Paque, situation professionnelle au moment de l'enquête téléphonique, ressources, attitude de recherche de travail depuis la sortie du programme, aide de quelqu'un dans la recherche de travail, image de Paque, perspectives d'avenir.

Des variables supplémentaires ont été croisées avec les groupes telles que : sexe, âge, situation de famille, fratrie, temps écoulé depuis la sortie de l'école, vie dans sa famille naturelle ou non avant Paque, nationalité.

Une relative reproduction

Cette analyse met en évidence des associations fortes entre le fait d'avoir un emploi au moment de l'enquête téléphonique et des ressources parmi les plus élevées et le fait d'avoir déjà occupé, avant Paque, un ou plusieurs emplois en CDD ou CDI. Elles s'opposent, d'autre part, à des associations entre le chômage actuel et avant Paque, l'absence de ressources et de projet (axe emploi/chômage).

Par ailleurs des cursus à dominante « contrats aidés » avant Paque liés à des cursus à dominante « formation » après Paque s'opposent à des cursus où les contrats de travail classiques (CDD-CDI) sont présents avant Paque (axe emploi/ formation - contrats aidés).

TUC et CES avant Paque additionnés correspondent à la proportion de CES après Paque au moment de l'appel téléphonique.

Plus le parcours était morcelé avant, plus il le reste après. Ainsi, le lien entre le fait d'avoir occupé un emploi avant Paque et d'en occuper un après apparaît pour certains.

Une reproduction diversifiée

Cette 2^{ème} typologie distingue 4 groupes de jeunes contrastés, en particulier du point de vue de leur insertion dans l'emploi, avant et après le programme ⁹:

– le plus nombreux, dit « *l'insertion perpétuellement reportée* » (Gr.B) regroupe 36 % de l'échantillon. Il se caractérise par un cursus fait de stages et de périodes de chômage avant Paque et le chômage après Paque. Les « jeunes SES » (Gr.7) y sont les plus nombreux. Leurs ressources personnelles sont faibles ou inexistantes.

– 27 % des jeunes sont dans le groupe dit « *d'un début d'enseignement général à l'emploi* » (Gr.A), caractérisé par un cursus scolaire ordinaire ni spécialisé, ni préprofessionnel avant Paque, un emploi après, avec des ressources parmi les plus élevées. Les jeunes des groupes 2 (mères de familles indépendantes matériellement), 5 (jeunes étrangers célibataires aux intérêts multiples) et 3 y sont les plus représentés. Ces jeunes définis avant Paque comme « célibataires, sans ressources et non inscrits socialement » (Gr.3) sont ceux qui auraient le plus profité du programme.

– « *La quête continue d'une formation professionnelle complémentaire* » (Gr.C) regroupe 20 % des jeunes. Ils sont plus nombreux à avoir suivi un début d'enseignement professionnel ; avant Paque, ils ont plutôt occupé des contrats aidés ; après, leur parcours est centré sur la poursuite de leur formation. Les jeunes du groupe 4 (français avec un début de qualification matériellement indépendants) y sont majoritaires.

– Le groupe le moins nombreux (17 %) est caractérisé par « *le poids à long terme, de caractéristiques sociales initiales* » (Gr.D). 57 % ont suivi uniquement l'enseignement primaire ou spécialisé. Même si la plupart ont occupé avant Paque un emploi classique contrairement au premier groupe cité et que 73 % ont travaillé au moins une fois depuis leur sortie du programme, 78 % sont au chômage au moment de l'enquête. Les groupes 6, 7 et 1 y sont plus présents.

Des variables essentielles construisent le système de contraintes et de ressources conditionnant l'accès à l'emploi de chacun et structurent les itinéraires professionnels : le marché de l'emploi régional, les offres des systèmes de formation initiale et continue, avec une présence plus ou moins forte de certaines filières, en particulier de l'enseignement spécialisé, les décisions d'orientation, les critères de recrutement des employeurs et des organismes de formation.

9. La nature des emplois et formations est très proche quelle que soit la période : secteurs du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration et des services.

L'effet lourd de ces variables explique qu'un programme tel que Paque, limité dans le temps, ne puisse avoir que peu d'impact sur l'accès à la qualification et à l'emploi des jeunes non diplômés. Ceci n'enlève en rien à l'intérêt pédagogique d'une telle formation qui d'ailleurs a été appréciée par 63 % des stagiaires¹⁰.

Ces facteurs s'imbriquent avec des variables caractérisant le « mode de vie » de chacun : ainsi apparaissent surtout les liens entre formes de parcours professionnels et maternité ou paternité, indépendance financière, diversité des centres d'intérêts culturels et des loisirs¹¹ significatifs d'ouverture ou repli sur soi, logement (personnel, chez les parents ou en famille d'accueil), santé.

Une sensibilité différente à la politique de l'emploi selon les groupes ¹²

Au fil du temps, davantage de jeunes travaillent

Un pointage de la situation de l'ensemble des 742 jeunes tous les trois mois depuis leur sortie du programme donne les résultats suivants :

-----Fin Paque : jusqu'en fin 94 -----enquête tél.

Situations (%)	fév. 94	mai 94	août 94	nov. 94	fév.9 5	mai 95	août 95	nov. 95	Fév. 96
Emploi	25	27	30	34	34	37	36	31	31
Chômage	61	62	59	56	56	56	56	58	61
Formation	14	12	11	10	10	7	8	9	8
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	392	511	579	637	672	699	710	717	736
NR+NC	350	231	163	105	70	43	32	25	6

Le programme s'est terminé officiellement en juin 1994. 20 mois se sont écoulés entre ce moment et la date de l'enquête téléphonique, février 1996. Dans certaines régions, Paque a pu être prolongé jusqu'à la fin 1994.

Non-répondants et non-concernés exclus, le pourcentage de jeunes qui travaillent varie de 25 % en février 94 à 31 % en février 96. Il augmente donc de 6 points en 2 ans. Une pointe à 36-37 % apparaît 1 an après la fin officielle du programme, soit 11 à 12 points de plus de jeunes qui travaillent entre mai et août 95. On peut donc parler d'une lente progression vers l'emploi de l'échantillon pris globalement jusqu'en juillet 1995.

Une chute apparaît en automne 95 et encore plus au début de l'année 96. La diminution du nombre de jeunes en formation commence d'ailleurs également en mai 95 et se maintient jusqu'au moment de l'enquête, oscillant entre 7 et 9 %, alors qu'elle était de 14 % à l'issue immédiate du programme. Ainsi il est clair qu'une analyse de la seule situation des jeunes en février 1996 accroît la proportion des jeunes chômeurs.

Ceci peut s'expliquer par la date de l'enquête : elle correspond d'une part aux premiers moments de la régionalisation de la formation professionnelle des jeunes ; les PAIO, ML, ANPE n'avaient sans doute pas eu le temps de se réorganiser. D'autre part, durant cette période, la politique

10. 63 % se déclarent globalement satisfaits du programme, 23 % non satisfaits et 14 % ne se prononcent pas, même si l'accès à l'emploi et à la qualification sont absents pour beaucoup à la sortie du programme ; revenu, lien social, remise à niveau, connaissance de l'entreprise et formation aux techniques de recherche d'emploi sont les motifs de satisfaction cités.

11. Pour l'ensemble de l'échantillon, les loisirs passés avec les copains sont cités le plus fréquemment (53 % des jeunes). Viennent ensuite les loisirs passés seuls (près d'1/3 des jeunes les citent). Les loisirs organisés sont moins fréquemment cités (clubs ou associations, groupes : 12 % et 7 %). D'ailleurs 10 % sont jugés ou jugent avoir des difficultés à s'adapter à des situations de groupe. 8 % des jeunes répondants disent n'avoir aucun temps de loisir. Parmi ceux-ci, on trouve plus souvent les jeunes mariés ou vivant maritalement, une grande partie des jeunes scolarisés en SES et une forte proportion de ceux qui vivent hors de leur famille naturelle.

Parmi les centres d'intérêts proposés dans le questionnaire, ceux qui recueillent le plus de suffrages sont la télévision (51 %), la musique (41 %), le sport (39 %).

1/3 disent être intéressés par le cinéma et le théâtre, 1/5 par la lecture et les voyages. Les activités de loisirs les moins fréquemment citées sont, par ordre décroissant, celles qui sont exercées dans la nature, la danse, le dessin, le bricolage.

12. Cette partie a été réalisée avec la collaboration de B. Gomel, CEE.

de l'État en matière de contrats aidés devient plus restrictive. Le ralentissement du nombre de CES est fort entre juin 95 et juin 96 : le nombre de salariés en CES diminue de 16 % et le nombre d'employeurs concernés après une pointe en juin 95 décroît également¹³. Or les CES sont quasiment les seuls contrats aidés qui concernent les jeunes de l'échantillon.

On comprend alors qu'une des réflexions couramment entendues par les enquêteurs était : « à l'ANPE, il n'y a rien, à la PAIO, il n'y a rien, il n'y a rien, rien, rien ! ». D'ailleurs la part des jeunes chômeurs augmente sur la fin de la période d'observation atteignant 61 % en février 96, comme en février 94, alors qu'il avait diminué de 5 points entre novembre 94 et août 95.

Les groupes de la première typologie (caractéristiques des jeunes) ont une sensibilité différente à ces variations

La situation vis-à-vis de l'emploi de 4 des 7 groupes s'est améliorée entre novembre 94 et août 95 pour revenir ensuite à une situation identique à celle de leur sortie du programme ou moins bonne.

Situation d'emploi en %	mai 94	août94	nov.94	fév.95	mai.95	Août95	nov.95	fév.96	Total Effectif
Gr.1	27	33	33	40	40	20	27	20	15
Gr.2	16	22	27	29	33	33	33	36	45
Gr.3	24	28	25	27	28	30	33	40	88
Gr.4	31	38	43	40	41	34	34	29	58
Gr.5	13	17	32	40	45	46	29	29	87
Gr.6	25	31	32	32	30	25	27	26	84
Gr.7	16	20	22	25	29,5	32	30	29	122
Total NR	139	182	221	233	252	253	231	229	499
Échantillon total									253
									742

Il s'agit, présentés par ordre décroissant, des « jeunes étrangers aux intérêts multiples, vivant chez leurs parents » (Gr.5) ; des « français avec un début de qualification indépendants matériellement » (Gr.4) ; des « résistants au questionnaire » (Gr.1) ; des « français passés par la SES aux intérêts variés » (Gr.6).

Dans 2 groupes, plus le temps passe, plus les jeunes en emploi sont nombreux : il s'agit des « célibataires sans ressources non inscrits socialement » (Gr.3), des « mères de familles mariées indépendantes matériellement » (Gr.2). Ce sont également ceux au sein desquels la proportion de jeunes chômeurs diminue en novembre 95 et février 96, après une pointe en mai-août 95.

Ces groupes 2 et 3 seraient donc ceux qui auraient davantage profité du programme : peut-être ont-ils pu, grâce à Paque, échapper aux fluctuations des mesures proposées par les politiques successives de l'emploi en atteignant une situation plus stable en CDI ou CDD ? Effectivement, le groupe 3 est de ceux qui atteignent une proportion de CDI parmi les plus fortes relativement aux autres types de contrats et le groupe 2 est parmi ceux qui ont le plus fort % de CDD.

La progression vers l'emploi du groupe A « de l'enseignement général vers l'emploi » est très visible passant de 42 % à 84 % ; d'ailleurs, dès la sortie du programme, ces jeunes sont deux fois plus nombreux à travailler que ceux des trois autres groupes (42 % contre 19 %). Au contraire, si autour de 20 % des jeunes de ces derniers groupes travaillent jusqu'en février 95, ce pourcentage diminue fortement ensuite, soit un an avant l'enquête. Ce sont particulièrement les groupes C et B qui sont

13. Cf. B. Gomel, La conduite des dispositifs emplois du secteur non marchand, *La Lettre* n° 56, février 1999, Contrat emploi-solidarité, du traitement catégoriel au traitement individuel, 4 pages n° 35, septembre 1999, CEE.

Dates	Salariés en CES en milliers	Employeurs concernés en milliers
Fin Juin 94	409	76
Fin Déc. 94	439	77
Fin Juin 95	471	80
Fin Déc. 95	426	75
Fin Juin 96	395	73

Source Cnasea-CEE

concernés puisque, respectivement, seuls 3 % et 1 % des jeunes qui en font partie travaillent en février 96. La chute est un peu moins forte pour le groupe D qui passe de 19 % à 10 % de jeunes au travail de mai 94 à février 96. Aussi, au moment de l'enquête téléphonique, seul 14 % des jeunes de l'échantillon qui travaillent ne font pas partie du groupe A.

Les 4 groupes de la 2^{ème} typologie (situation /emploi) sont également contrastés du point de vue de leur évolution vers l'emploi depuis leur sortie du programme

% de jeunes en emploi	mai 94	août 94	nov. 94	fév. 95	mai 95	août 95	nov. 95	fév. 96
gr.A n= 209	42	40	40	42	48	55	68	84
gr.D n=131	19	21	19	21	19	17	14	10
gr.C n=137	19	19	20	16	15	12	10	3
gr.B n=266	19	20	21	20	17	15	6	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Échant. total %	27	30	34	34	37	36	31	31

Si on constate, pour les quatre groupes de l'échantillon, une amélioration de leur situation à l'égard de l'emploi 5 à 12 mois après leur sortie du programme, seuls les jeunes du groupe A « de l'enseignement général vers l'emploi », moins sensibles aux variations de la politique de l'emploi, maintiennent cette progression des contrats de travail, en quantité et en qualité, jusqu'au moment de l'enquête : mieux inscrits socialement, plus nombreux à être inscrits à l'ANPE, ils ont trouvé leur emploi par prospection directe et relations personnelles.

Pour les autres groupes, le nombre global de contrats de travail chute parallèlement à l'augmentation de la part qu'y tiennent les contrats aidés. Leur dépendance à l'égard des mesures de la politique de l'emploi est plus forte. Par contre d'autres, en particulier les garçons du groupe 3 de la 1^{ère} typologie, réussissent à sortir d'une situation précaire après leur passage dans le programme. Ceci montre les effets négatifs de dispositifs provisoires et mal articulés entre eux tout en affirmant les évolutions possibles de certains, après un passage dans des situations pédagogiques adéquates.

2. Premiers apports de l'enquête qualitative

L'analyse des 60 entretiens de jeunes choisis selon les deux premières typologies et les caractéristiques régionales est en cours. Elle vise à confronter les logiques subjectives de jeunes ayant suivi des itinéraires proches.

La démarche des récits de vie¹⁴ a été adoptée : ces anciens stagiaires ont maintenant entre 25 et 30 ans. ils ont été rencontrés à leur domicile pour la plupart ; la grande majorité habite des cités d'habitat social réputées « dures » ; quelques entretiens ont eu lieu dans des Centres de Formation Professionnels.

Un résumé rapide des deux questionnaires est présenté ; les éléments manquants dans l'histoire scolaire et professionnelle des jeunes, en particulier dans la période la plus récente, sont ensuite complétés de façon semi-directive.

Chaque étape de formation, d'emploi, de recherche de travail ou d'inactivité est réexaminée, en analysant « comment ça s'est passé » et « qu'est-ce que vous avez aimé ? Qu'est-ce qui vous a déplu ? ». L'enquêteur incite à faire raconter des histoires, des moments ou événements marquants, des tournants, le rôle de personnes qui auraient été importantes.

14. D. Bertaux, *Les récits de vie*, Sociologie 128, Nathan, 1997.

Pour chaque étape, le mode de vie/activités/ressources, le rôle du réseau de connaissances/copains, de la famille naturelle (ou absence de famille naturelle), de la famille actuelle, des services de formation et de l'emploi sont abordés.

Pour certains jeunes, cette démarche répond à un besoin, elle leur permet de resituer les évènements dans leur chronologie.

Premiers résultats

Ces 60 itinéraires sont plus ou moins précis, mais ils recouvrent des durées d'environ 15 ans pour les plus longues, puisqu'ils commencent aux dernières classes fréquentées. Ils ont été rassemblés en 6 groupes définis selon la forme et le sens apparent des successions de situations par rapport à l'emploi, à la privation d'emploi, à la formation :

– Le premier est appelé « groupe CES » (Gr.I) ; il rassemble 18 jeunes, très dépendants des politiques de l'emploi, en particulier des TUC, CES et, après 25 ans, du RMI (parmi eux, 8 ont touché ou touchent le RMI). Ne restant pour la plupart « jamais sans rien faire » et toujours en quête d'un emploi stable, ils ne trouvent que des CES sans en connaître la logique d'insertion : le terme même de CEC leur est inconnu. « Pros » par expériences professionnelles cumulées, ils ont un métier principal qu'ils exercent le plus souvent hors statut et quelquefois bénévolement, dans l'espoir d'obtenir un véritable emploi. Ces 13 jeunes femmes et 5 jeunes hommes ont dans leur majorité suivi une scolarité en SES et CPPN-CPA, seules 3 jeunes femmes ont commencé un CAP et une a le BEPC. Dix vivent chez leurs parents, 8 ont un logement personnel. Ils sont plus nombreux dans le Nord-Pas-de-Calais et le Languedoc-Roussillon .

– Le second groupe est nommé « groupe RMI-API » (Gr.II) : il s'agit de 14 jeunes qui n'ont pratiquement jamais travaillé ; ils ont surtout fait des stages, tenu quelques emplois de très courte durée (1 mois ou moins), été demandeurs d'emploi ; ils se trouvent actuellement au RMI ou touchent l'API. 75 % des jeunes rencontrés dans le Nord-Pas-de-Calais et 65 % de ceux du Languedoc-Roussillon sont dans ce cas. Composée majoritairement de femmes (11 femmes et 3 hommes), la plus grande partie de ces jeunes a été scolarisée en SES et CPPN-CPA mais aussi en Impro ; seul, 4 jeunes ont débuté un CAP. Ce sont eux qui se trouvent dans les situations sociales les plus difficiles ; la majorité garde le désir de travailler, la plupart dans la fonction professionnelle qu'ils ont exercé le plus souvent en stage, « au noir » ou bénévolement. Les jeunes femmes mères de famille perçoivent le RMI couple ou l'API si elles sont seules. Ceci leur permet d'élever leurs enfants ; elles veulent travailler, mais à plus long terme, lorsque tous seront scolarisés ; ceci d'autant plus que les emplois tenus ou envisageables par leurs conjoints, quand ils sont plus diplômés qu'elles, sont plus rémunérateurs et qu'elles-mêmes ne pourraient sans doute pas bénéficier d'un revenu plus élevé que celui de la nourrice qu'elles devraient payer.

Si les 60 interviewés sont issus de familles qui ont rencontré à un moment ou un autre des difficultés sociales et économiques, ce sont surtout les jeunes de ce groupe qui ont ou ont eu des problèmes familiaux graves, même si un membre de leur famille continue à les soutenir. Malgré un âge moyen proche quel que soit le groupe (26-27 ans), ces jeunes sont plus nombreux à avoir des enfants (et en plus grand nombre) et leur propre logement (seuls 2 sur 14 vivent encore chez leurs parents).

Trois jeunes, dont un couple, espèrent une reconnaissance comme handicapés et/ou un travail en atelier protégé.

– 13 jeunes, « groupe CDI » ont obtenu un CDI (dont 8 femmes) – groupe III – 4 d'entre eux ont bénéficié à un moment donné du RMI ; un seul habite le Nord-Pas-de-Calais, les plus nombreux sont dans les Pays de la Loire. Seules 2 sont passées, par erreur d'orientation, dans l'enseignement spécialisé, la majorité a suivi la filière générale, a commencé et quelquefois obtenu CAP ou BEP. Les jeunes femmes de ce groupe, même mères de famille et partagées entre emploi et enfants, préfèrent en général travailler, même dans des conditions difficiles, car elles « crispent chez elles ».

– 8 jeunes, « Groupe Formation Professionnelle » (dont 7 hommes) – Gr. IV – ont eu un itinéraire marqué par la volonté d'avoir une qualification qu'ils ont fini par obtenir soit progressivement par modules de CAP, soit en cumulant les expériences professionnelles. Parmi eux, à un moment de leur itinéraire, 3 ont bénéficié du RMI et une jeune femme de l'API. Certains sont passés

par l'enseignement spécialisé par erreur d'orientation, d'autres ont eu un début de formation professionnelle initiale. La moitié habite le Languedoc-Roussillon.

– un groupe de 3 jeunes femmes « groupe mères de famille » – groupe V – dont une touche le RMI couple et les deux autres vivent avec le salaire de leur conjoint, préfèrent élever leurs enfants.

– un dernier groupe « handicapés » – groupe VI – est composé de 4 jeunes reconnus handicapés : deux sont en CAT et bénéficient à ce titre d'un emploi qu'ils apprécient pour sa stabilité tout en espérant réussir à occuper un emploi normal en CDI à plus long terme. Une est en foyer psychiatrique, le 4^{ème} touche l'allocation adulte handicapé à la suite d'un accident, il vit chez sa mère et ne fait rien. Ils n'ont pas d'enfants.

Par ordre hiérarchique, ceux qui ont des enfants, et plus souvent 3, se trouvent dans le groupe CDI, puis RMI, puis CES, puis Formation professionnelle, enfin CAT.

Ces 6 groupes apparaissent dans le tableau suivant, référés aux deux premières typologies ; ceci permet de comparer les résultats obtenus par méthodes quantitatives et qualitatives.

Ces regroupements de trajectoires par leur forme et leur sens confirment les résultats des deux premières typologies, en particulier pour ceux qui accèdent progressivement à une qualification professionnelle¹⁵. Ils étaient déjà en 1993 dans le groupe 4 (5 parmi les 8), s'inscrivant dans une prolongation de leur début de formation professionnelle.

Ceux qui travaillent en CDI en 1999 étaient déjà dans un emploi stable en 1996 (10 sur 13). Ils étaient souvent classés comme ayant une inscription sociale et culturelle en 1993 (groupes 4, 5 et 6). Pas tous cependant, puisque quelques jeunes du groupe 3 (typologie 1) s'y trouvent également ; ce sont ceux pour qui l'effet du programme Paque a été le plus visible.

Ceux qui ont eu les trajectoires les plus « précaires »¹⁶ – groupes B et D de la 2^{ème} typologie – se trouvent surtout parmi les groupes I et II du regroupement qualitatif. Les groupes 1, 6 et surtout 7 de la typologie 1 y sont plus nombreux. Parmi « les caractéristiques sociales initiales » peuvent être énoncés une scolarité en SES ou en CPPN-CPA non contestée, et des problèmes sociaux et familiaux graves ; entre 1996 et 1999, ces difficultés ou leurs effets demeurent.

Deux des trois « mères de familles », classées à part en raison de leur désir de rester au foyer, sont proches de ce dernier groupe : scolarité en SES et problèmes de santé ne leur laissent envisager que des emplois difficiles à trouver qu'elles exerceraient dans des conditions dures. La 3^{ème} a choisi d'élever ses enfants.

Seuls, les jeunes « CES » sont répartis dans l'ensemble des groupes ; sans doute est-ce parce que les CES sont la norme de l'emploi pour des jeunes sans diplôme, surtout dans le Nord-Pas-de-Calais mais aussi dans le Languedoc-Roussillon.

Si les types dégagés restent pertinents, certains écarts apparaissent pour des cas précis. Ils s'expliquent par un manque d'information dû aux limites d'un questionnaire fermé ou à des erreurs de codage : à titre d'exemple, le groupe des jeunes qui travaillent en CDI avait été nommé dans la 2^{ème} typologie « de l'enseignement général à l'emploi ». En fait, d'après les entretiens des 13 jeunes de ce groupe, un certain nombre n'avaient pas déclaré leur passage par l'enseignement spécialisé ; ils ne l'ont d'ailleurs fait qu'après un temps assez long d'entretien. Il s'agit cependant de jeunes qui disent avoir été mal orientés et qui, d'après leurs formateurs, auraient pu suivre un enseignement général. Comment interpréter l'inexactitude de leur réponse ? Peut-être correspond-elle davantage à la dynamique de leur parcours et à leur image d'eux-mêmes qu'à la réalité objective de leur trajectoire ?

La compréhension plus fine permise par l'approche qualitative confirme l'influence d'un certain nombre de facteurs structurels repérés dans l'approche quantitative et de montrer leur imbrication à

15. Cette forme de trajectoire peut être rapprochée du monde des métiers et de la création d'entreprise décrits par C. Dubar et D. Demazière dans *Travail et Emploi* n° 69 et du groupe « la certification d'abord » p. 152 de *L'autre jeunesse*, C. Dubar et alii, 1987.

16. De même : *L'autre jeunesse* : Gr.I, des jeunes sans avenir, et Gr.II, le travail instrumental, et dans Dubar-Demazière : *le monde de la galère*.

d'autres : le poids spécifique de tel ou tel fait ou évènement sur chacune des trajectoires dépend de cette dernière, différente pour chacun.

Groupes quali 1999 Typo 2:1996	Gr.v Mères de famille n=3	Gr.I CES n=18	Gr.II RMI-API n=14	Gr.IV FP n=8	Gr.III CDI n=13	Gr.VI Handicaps n=4	N=60 28 RMI 3 API
Gr.D n=131 Poids à long terme de caract. soc. Initiales		<i>K.</i> <i>Douai (1)</i> <i>N.</i> <i>Alès (4)</i> <i>C.</i> <i>Béziers (5)</i>	<i>T.</i> <i>Carcass (5)</i> <i>M.</i> <i>Douai (6)</i> <i>O.</i> <i>Carcass (7)</i>				6 tous au RMI
Gr.B n=266 insertion perpétuel- lement reportée	<i>F.</i> <i>Carcass (2)</i> <i>M.D.</i> <i>LaTurballe (6)</i> <i>I.</i> <i>Douai (7)</i>	<i>L.</i> <i>Reims (3)</i> <i>L.</i> <i>Douai (7)</i> <i>N.</i> <i>Douai (7)</i>	<i>L.B</i> <i>Reims (2)</i> <i>G.</i> <i>Douai (3)</i> <i>F.</i> <i>Nantes (4)</i> <i>L.</i> <i>Reims(4)</i> <i>K.</i> <i>Reims (4)</i> <i>A.</i> <i>Valenc.(5)</i> <i>S.</i> <i>Béziers(6)</i> <i>N.</i> <i>Béziers (7)</i>	<i>Ch</i> <i>Carcass. (4)</i>	<i>Z.</i> <i>Béziers (5)</i>	<i>P.</i> <i>St Naz. (3)</i>	17 dont 9 RMI et 2 API
Gr.C n=137 Poursuite d'une FP		<i>V.</i> <i>La Roche (4)</i> <i>I. Alès (4)</i> <i>K. Béziers (4)</i> <i>Ch. Douai (6)</i> <i>M.F.</i> <i>La Baule (7)</i> <i>S. Reims (7)</i>	<i>R.</i> <i>Nantes (4)</i> <i>A.</i> <i>Douai(6)</i>	<i>A. Carcass (4)</i> <i>A. Alès (4)</i> <i>A. Reims (4)</i> <i>Ch. Reims (4)</i> <i>A. Nimes (5)</i> <i>R. Valenc.(6)</i> <i>F. Reims (6)</i>	<i>Ch.</i> <i>St Naz. (4)</i> <i>J.M.</i> <i>Comp. (5)</i>	<i>S.</i> <i>Reims (3)</i>	18 dont 6 RMI et 1 API
Gr.A n=209 de l'enseignt général à l'emploi		<i>L. Comp.(3)</i> <i>L. Reims (4)</i> <i>L. LaRoche 4)</i> <i>L. Reims (5)</i> <i>Ch. Douai (5)</i> <i>P. Béziers (7)</i>	<i>E.</i> <i>Nantes (6)</i>		<i>B. Nantes (2)</i> <i>Ch. Lh.</i> <i>St Naz (2)</i> <i>Ch. Nantes</i> <i>(3)</i> <i>S. Nantes (3)</i> <i>E. Comp.(3)</i> <i>M. Comp.(3)</i> <i>N. Douai (5)</i> <i>Ch. Orthez (5)</i> <i>A. Béziers (5)</i> <i>N. Alès (6)</i>	<i>Ch.</i> <i>Comp. (3)</i> <i>D.</i> <i>Comp. (5)</i>	19 dont 6 RMI

Chaque personne (initiale du prénom) est référée à son lieu d'habitation et à sa place dans la typo 1 de 1993 chiffres (chiffres entre parenthèses).

Italique = passé par, à l'espoir ou est au RMI ou API.

Ainsi sont confirmées

La succession de CES dans certains itinéraires, significative des différentes utilisations qu'en font les employeurs : le sens de la mesure est de fait souvent perverti.

La fréquence de l'accès au CDI par relations : la partie quantitative montre que si certains emplois ont été trouvés par prospection directe, le cumul de relations et d'initiatives personnelles ont été plus efficaces. Ces résultats sont précisés par les entretiens : en dehors de la prospection faite par les intéressés, ce sont surtout des démarches réalisées à titre particulier, que ce soit par des personnels d'organismes de formation ou d'entreprise, ou par l'entourage familial ou amical qui ont permis d'avoir accès, soit à l'emploi par recommandation, soit à un premier contact. L'occasion ainsi donnée

de se faire apprécier permet quelquefois l'embauche. Réalistes, certains développent un réseau de relations dans le but explicite de se donner des occasions de contacts pour trouver un emploi.

L'imbrication entre les variables apparaît

L'influence du marché de l'emploi apparaît au niveau micro local, selon le profil des candidats à l'emploi, leur situation familiale et certains événements : à titre d'exemple, La Turballe, port de pêche important des Pays de la Loire, peut être une véritable « poche à inactivité » pour une jeune mère de famille, femme de patron-pêcheur, scolarisée en SES et qualifiée d'« handicapée » sans qu'elle comprenne pourquoi par un conseiller d'orientation.

La maternité est typique de l'imbrication des facteurs : elle procure à la fois l'indépendance financière par l'API, le RMI couple, et/ou autres allocations, un statut reconnu, le sentiment d'utilité en plus du rôle affectif.

D'autres facteurs sont précisés

L'importance de la scolarité initiale est liée à l'effet des erreurs d'orientation, en particulier quand il s'agit du passage par l'enseignement spécialisé qui semble prendre un sens véritable sur le long terme en fonction du caractère contesté ou non de la décision d'orientation.

L'impact des problèmes de santé et accidents, leur conséquence à long terme, en particulier lorsqu'ils perturbent la scolarité initiale ; les limites mouvantes de la notion d'« handicap social ».

L'influence positive de l'accès à un logement personnel qui, même insalubre, permet d'avoir le calme lorsque la vie en famille est trop mouvementée, bruyante, instable.

Les relations de stigmatisation ou de confiance, de soutien que ce soit dans la famille ou ailleurs, l'influence des personnes et de leurs attitudes : comme les formateurs qui « ne nous lâchaient pas », des grand-mères, « ma grand-mère, j'étais sa princesse », des mères quelquefois trop présentes, des pères, référence structurante ou au contraire source de maltraitance ; les effets de l'alcoolisme, de la prostitution. Quelquefois, certains événements, ou de simples faits comme une parole blessante dans la famille, à l'école ou au travail, peuvent être qualifiés d'événements importants influant sur les itinéraires professionnels.

Ces jeunes ont davantage vécu une succession de « non-reconnaisances » et seul le soutien familial, même au milieu de problèmes multiples, leur évite d'être « SDF ». Certains, lâchés par leur famille ou en conflit trop violent avec elle, se retrouvent dans la rue : ce sont ceux que nous n'avons pas retrouvés mais à propos desquels nous avons pu avoir quelques informations. Ainsi il semble que l'on puisse faire un parallèle entre la qualité du soutien familial et du statut, allant du CDI, à la poursuite d'une formation professionnelle, aux successions de CES, à l'absence de tout emploi et au RMI puis en dernier lieu à la rue.

D'autres facteurs sont aussi très présents : le machisme de certains pères qui s'opposent au travail des jeunes filles et jeunes femmes ; les violences faites aux femmes : abus sexuels ; cantonnement dans les tâches ménagères pour aider ou remplacer la mère, prise en charge des petits frères et sœurs plutôt que temps réservé au travail scolaire ; mariages arrangés dans le pays d'origine dès 18 ans et départs suivis de divorces et conflits ; conditions particulières de travail et de formation pour les filles qui ne peuvent sortir ni trop loin, ni trop tard ; influence des déménagements sur la scolarisation ; les incidences de la précarité du travail sur la construction d'une famille : fragilisation ou rupture des couples, refus ou difficulté d'envisager d'avoir un enfant : « moi, je ne peux pas m'assurer moi-même, alors je ne veux pas encore d'enfants, c'est assez dur comme ça, ça ferait des malheureux en plus ! »

La complémentarité des méthodes quantitatives et qualitatives est ici apparente. Les effets de variables connues et essentielles comme le fonctionnement et le soutien familial, les problèmes de santé et les handicaps, les formations initiale et continue, le marché de l'emploi et de la formation, la politique de l'emploi, les réseaux de relations familiaux et amicaux apparaissent discriminants même au sein du population que l'on a tendance à considérer homogène sous l'étiquette « jeunes en difficulté ». Une fois posées ces ressources et ces contraintes objectives qui structurent et déstructurent les itinéraires professionnels, leur donnent leur forme et impriment leur orientation selon des

trajectoires collectives, il reste à analyser les logiques individuelles et à les confronter. Ceci nous permettra de mieux cerner la part de jeu dont chacun dispose pour construire son devenir : pour exemples, la justification de conditions de travail très dures comme ressource pour garder son emploi par les uns opposé à un refus d'être employé en CES de façon répétée, qui apparaît comme synonyme d'exploitation pour les autres, la volonté farouche d'acquérir une polyvalence pour accéder à l'emploi stable, etc....

Ainsi dans un même groupe (D), « poids à long terme des caractéristiques sociales initiales », qui décrit des trajectoires objectives de relation à la formation et à l'emploi, les logiques de deux couples peuvent être comparées : les premiers, responsables d'une association de jeunes dans leur cité, à Douai, utilisent le RMI et les CES pour devenir chanteur et animateurs socio-culturels reconnus par la Mairie ; les seconds, dépassés par un environnement qui leur échappe, par des mesures pour l'emploi qui paraissent trop complexes, espèrent une reconnaissance comme handicapés pour avoir un emploi stable dans un CAT et vivre plus facilement à la campagne.

L'intérêt d'une analyse longitudinale des itinéraires professionnels pour de jeunes non diplômés tient, entre autres, à ce qu'elle empêche la naturalisation d'états transitoires : c'est la succession des situations vécues par chacun qui est décrite, et de ce fait des termes tels que « inemployables », « Rmistes », « handicapés », « précaires », « exclus »... deviennent trop relatifs et provisoires pour être employés.

De quelles marges de manœuvre chacun peut disposer face à de si lourdes contraintes ? L'analyse plus fine des logiques personnelles dans les entretiens apportera des précisions ; la plupart des itinéraires de ces jeunes restent sans surprise : souvent déconsidérés, à l'école, chez eux, au travail, en stage, ils bénéficient rarement de reconnaissance de leurs formes d'excellence ; ceci n'empêche pas que l'acharnement de la majorité d'entre eux à s'en sortir, leur volonté d'être « comme tout le monde » aboutissent dans certains cas.

Catherine Mathey-Pierre

Centre d'études de l'emploi, Le Descartes 2
29, promenade M. Simon 93191 Noisy-le-Grand cedex

Tél. : 01 45 92 68 87

E-mail : Catherine.Mathey-Pierre@cee.enpc.fr

Danièle Trancart

GRIS-Groupe recherche innovation société

CIA-Céreq, Université de Rouen

Boulevard A. Siegfried, 76130 Mont-Saint-Aignan

Tél. 02 35 14 81 02

Édith Waysand

INRP-CRESAS

29 rue Claude Bernard 75005 Paris

Tél. 01 43 31 10 70

Bibliographie

- Balan D., Minni C., 1995, De l'école à l'emploi, les jeunes en mars 1994, *Insee Première*, n° 365.
- Balazs G., 1986, *Les sections d'éducation spécialisée*, Dossier du centre d'études de l'emploi, n° 17.
- Beaud S., 1996, Stage ou formation ? Les enjeux d'un malentendu, notes ethnographiques sur une mission locale de l'emploi, *Travail et Emploi* n° 67, 2/1996.
- Bordigoni M., 1995, Jeunes en apprentissage : un besoin de confiance, *Céreq Bref*, février.
- Charlot B., Bautier E., Rochex J.Y., 1992, *École et savoir dans les banlieues... et ailleurs*, Colin.
- Charlot B., Glasman D. (dir), 1998, Les jeunes, l'insertion, l'emploi, *Éducation et Formation*, Biennales de l'éducation, PUF.

- Clerc D., *Condamnés au chômage, Travail et emploi : faux débats et vraies questions*, Syros, 1999.
- CRESAS, 1984, *Devenir socio-professionnels d'adolescents issus de SES et d'ENP*, INRP.
- DARES/DIIJ, 1996, Les jeunes et l'emploi, Recherches pluridisciplinaires, *Cahier travail et emploi*, Paris.
- Defauquet V., Gomel B., Simonin B., 1993, CES mode d'emploi, *CEE, Rapport 93/7*, Noisy-le-Grand.
- Demazière D., Dubar C., 1993, L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveaux scolaires : contrastes régionaux et locaux, *Céreq Bref*, n° 91.
- Demazière D., Dubar C., 1996, Récits d'insertion et mondes professionnels, *Travail et emploi*, n° 69.
- Dubar C., Dubar E., Feutrié M., Gadrey N., Hedoux J., Verschave E., Lastree, 1987, *L'autre jeunesse : des jeunes sans diplôme dans un dispositif de socialisation*, PUL.
- Dumartin S., 1997, Formation-emploi : quelle adéquation ? *Économie et Statistique*, n° 303.
- Grelet Y., Robert T., Timitéo J., 1996, *Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques de chômage*, Céreq-DARES.
- Lantier N., Ballion M., Mathey-Pierre C., 1987, Jeunes issus de SES et d'ENP, Identités et Devenirs, INRP.
- Llorca M.Ch., 1994, Qui sont les jeunes accueillis dans le dispositif Paque ? *Témoignages en Languedoc-Roussillon*, DRFP, janvier.
- Maresca B., 1994, Jeunes en attente d'intégration professionnelle, Paris, *rapport CREDOC*.
- Mathey-Pierre C., Chauvel E., Rambaud M.H., Trancart D., 1998, Les jeunes gens du programme Paque, Modes de vie et devenirs, *Document de travail du Centre d'études de l'emploi*, n° 98/62, septembre.
- Mathey-Pierre C., 1997, Les jeunes gens du programme Paque, *La Lettre du Centre d'études de l'emploi*, n° 49.
- Mathey-Pierre C., Waysand E., 1999, Apprendre pour savoir et vivre comme tout le monde, In : Si on les écoutait ? *Éducation permanente, supplément AFPA*.
- Mathey-Pierre C., Waysand E., 2000, Comment se vendre sans diplôme ? In : *Illettrisme et monde du travail*, GPLI, Coll. En toutes Lettres, Documentation Française, Paris.
- Merle M.A., 1996, Formation en alternance et lutte contre l'exclusion. Une utopie en quête de traductions, *Annales des Mines*, juin.
- Moulière M., Rivard Th., Thalineau A., 1999, *Vivre le RMI des deux côtés du guichet*, Syros.
- Roche P., 1995, Des dispositifs d'insertion qui excluent : pourquoi les jeunes ratent-ils leur seconde chance ? *Panoramiques*, n° 19.
- Rochex J.Y., 1995, *Le sens de l'expérience scolaire*, Paris, PUF, L'éducateur.
- Schehr S., 1999, *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, PUF, Sociologie d'aujourd'hui.
- Vernières M., 1997, *L'insertion professionnelle*, ouvrage coordonné par Économica.
- Vinérier A., 1998, La lutte contre l'illettrisme : un défi reste à relever..., In : *Illettrisme : de l'enjeu social à l'enjeu citoyen*, La Documentation Française, Coll. en toutes Lettres.
- Werquin P., 1996, De l'école à l'emploi : les parcours précaires, In : *L'exclusion : l'état des savoirs*, Paris, La découverte.

Mobilité professionnelle passée et risque de perte d'emploi pour les jeunes

Isabelle Recotillet

Résumé

Cet article interroge la relation souvent établie entre la stabilité d'un parcours professionnel et le faible risque de perdre son emploi. Les jeunes avec un nombre élevé d'emplois passés ont-ils *réellement* plus de chances de perdre leur nouvel emploi, ou s'agit-il seulement d'un artifice statistique ? La réponse à cette question engendre un certain nombre de difficultés économétriques, notamment celui de l'endogénéité des variables de parcours sur le marché du travail. La formulation d'un modèle économétrique de transition autorisant une forme souple de la dépendance temporelle, ainsi que le contrôle des éléments inobservables et endogènes, permet de montrer une causalité significative entre la mobilité la plus récente et la probabilité de perdre l'emploi en cours. Les données utilisées sont issues d'une enquête longitudinale du Céreq (1993) portant sur le devenir professionnel de jeunes ayant quitté le système scolaire au niveau secondaire (1989).

Abstract

This paper challenges the frequently established relationship between early job stability and a low risk of losing one's job, and asks whether young people with a high number of jobs do *really* more likely to lose their current job, or if it is only a statistical artefact. The answer to this question triggers many econometric difficulties ; specifically the endogeneity of labour market history on the job quit rate. A transition econometric model is designated to provide a flexible time dependence model and to control for unobserved heterogeneity and endogeneity. The results show a significant relationship between recent job mobility and the probability to lose the current job. In this study, I use a longitudinal survey from Cereq (1993) involving young people leaving school at secondary level (1989).

1. Introduction

Cet article présente une modélisation empirique des mobilités d'emploi pour les jeunes en début de vie active sur le marché du travail français. Au centre des logiques de mobilités qui forment les trajectoires individuelles, la période d'insertion professionnelle des jeunes apparaît sous trois formes complémentaires : elle se définit comme un moment spécifique de la mobilité professionnelle (Topel et Ward, 1992), elle établit des liens entre la formation initiale et le parcours sur le marché du travail (Balsan et *al.*, 1996), enfin, elle découle des analyses des flux de mobilité. La période d'entrée sur le marché du travail correspond en effet à une période intense de mobilité (Lynch, 1991 ; Farber, 1994 ; Neumark, 1998) durant laquelle les jeunes expérimentent une grande variété d'emplois, et sans doute même, le nombre plus important de changements d'emploi de l'ensemble de leur vie professionnelle.

Les choix de mobilité sont cependant contraints par le rationnement de l'emploi, lié au fonctionnement du marché du travail français depuis environ deux décennies. Des mécanismes qui ont trait aux modalités de recrutement, de gestion des effectifs salariés, génèrent différents types de trajectoires, au-delà des stratégies individuelles élaborées par les jeunes. L'emploi, à travers l'expérimentation successive des relations d'emploi se constitue comme le point central des parcours professionnels et, par conséquent, la question de la pérennisation des situations d'emploi se pose. Elle interroge plus particulièrement les liens entre la durabilité des relations d'emploi et la fréquence de changement d'emploi, c'est-à-dire l'effet de l'ancienneté dans l'entreprise sur la mobilité des jeunes.

Les travaux de Farber (1994) ont cherché à déterminer les motifs de mobilité en fonction des changements d'emplois connus et d'un ensemble de caractéristiques individuelles observables. Cependant, les problèmes d'identification des effets liés à l'existence d'une hétérogénéité individuelle non observée et de la dépendance d'état ne sont pas traités de façon correcte, et laissent non résolu le problème de l'endogénéité des variables de parcours professionnel. Notre démarche cherche en revanche à contrôler l'effet de l'hétérogénéité non observée sur les taux de mobilité, et l'endogénéité de la mobilité passée sur le risque de perte d'emploi. Le rôle de la mobilité passée est surestimé dans un modèle homogène ou hétérogène à effet fixe¹, il n'est pas possible alors de savoir dans quel cadre théorique on se place. De ce fait, on peut interroger la relation positive souvent établie entre la probabilité de changer d'emploi et la fréquence des mobilités passées (Neal, 1999).

Dans un contexte de *job matching* (Jovanovic, 1979), l'expérimentation des relations d'emploi d'un individu est sans effet sur le risque de mobilité future. On ne peut donc pas mettre en évidence un signe significativement non nul de la mobilité passée sur le risque de perte d'emploi. En revanche, sous les hypothèses du *job training* (Mincer, 1974), l'effet d'accumulation de capital humain au cours des différentes périodes d'emploi induit une décroissance du risque de perte d'emploi au fur et à mesure de l'avancement du parcours professionnel. On retrouve le même effet dans les modèles de *job search* (Burdett, 1978), c'est-à-dire une mobilité d'emploi qui diminue au cours de la trajectoire sur le marché du travail ; cependant les justifications théoriques sont différentes de celles de la théorie du capital humain.

Le plan de l'article est le suivant. Un premier point rappelle les fondements microéconomiques des relations d'emploi et de leur enchaînement. On pourra trouver trois explications théoriques au lien entre le risque de perte d'emploi et la mobilité passée, selon qu'elles relèvent du *job matching* (et / ou du *job shopping*), du *job search*, ou du *job training*. La modélisation empirique est réalisée sur des données d'enquête issues du Céreq (1993), et portant sur un échantillon de jeunes ayant quitté le système éducatif au niveau secondaire (1989). Les données sont présentées dans un deuxième paragraphe. La modélisation empirique du risque de perte d'emploi est proposée dans un troisième point et présente un modèle constant par morceaux dans le cadre de l'estimateur non paramétrique de l'hétérogénéité non observée de Heckman et Singer (1984). Suit l'exposé de la méthode de contrôle de l'endogénéité de la mobilité passée : il s'agit d'étendre l'estimateur précédent au cadre d'une hétérogénéité non observée corrélée dans le temps. Le dernier point est consacré aux résultats de la modélisation empirique. Le résultat essentiel est que le risque de perte d'emploi est davantage lié à la mobilité récente qu'à l'ensemble des mobilités passées.

2. Cadre théorique

Il existe globalement deux explications différentes de la persistance d'une relation d'emploi, qui proviennent respectivement de la théorie de l'appariement² et du capital humain³. Les mêmes courants théoriques peuvent être invoqués pour expliquer l'enchaînement des relations d'emploi ; on peut également ajouter la théorie de la recherche d'emploi, en particulier *on-the-job search* (Burdett, 1978), et le modèle de *job shopping* développé initialement par Johnson (1978). Ce sont ces deux points que nous développons ici, afin d'apporter un éclairage aux mécanismes qui lient la mobilité passée et le risque de perte d'emploi.

1. Nous entendons par modèle hétérogène à effet fixe, un modèle de transition dans lequel l'hétérogénéité non observée est spécifiée comme un effet fixe dans le temps, c'est-à-dire dans lequel les différents épisodes d'emploi d'un même individu sont indépendants.

2. Ou *job matching*.

3. Ou *job training*.

2.1. La relation d'emploi et les déterminants de la mobilité : *job matching* (Jovanovic, 1979) et *job training* (Mincer, 1974)

Dans la détermination de la mobilité au cours de la relation d'emploi, *job matching* et capital humain sont en fait plus complémentaires qu'opposés (Liu, 1986).

Rappelons tout d'abord brièvement le fonctionnement du modèle de *job matching*. Avant l'embauche, il n'y a pas connaissance entre les travailleurs des différences entre les emplois offerts, et les firmes s'attendent à produire autant quel que soit l'employé. Au fur et à mesure du déroulement de la relation d'emploi, travailleurs et employeurs apprennent simultanément la quantité produite réalisée par cet appariement. L'information sur l'appariement devient de plus en plus précise. En conséquence, la révélation *ex post* de la qualité de l'appariement est à l'origine du mécanisme de mobilité d'emploi. Il existe un lien étroit entre qualité et productivité de l'appariement. Si l'appariement n'offre pas un niveau de qualité élevé, la fin de la relation d'emploi survient suffisamment tôt. Il en résulte un lien non monotone croissant puis décroissant entre la probabilité instantanée de sortie d'emploi et la durée de l'emploi. Ce point constitue la différence avec le modèle de capital humain dans lequel le taux de mobilité est décroissant tout au long de la relation d'emploi. Dans le modèle de Jovanovic, la croissance du risque de perte d'emploi en début d'emploi reflète l'expérimentation de deux parties en jeu dans l'appariement, cela correspond en quelque sorte à une période d'apprentissage.

La différence entre capital humain et *job matching* provient de la structure informationnelle inhérente à chacune des justifications théoriques. Dans le modèle de capital humain, la productivité individuelle est connue *ex ante*, et l'accroissement de cette productivité au cours de la relation d'emploi donne à la relation entre risque de perte d'emploi et durée d'emploi sa relation négative. À l'inverse, dans le modèle de *job matching*, la productivité individuelle est inconnue *ex ante*, et elle est constante tout au long de la durée d'emploi. La relation positive puis négative entre risque de sortie d'emploi et durée d'emploi tient au processus de révélation *ex post* de la productivité individuelle. Un cas extrême est celui du modèle de recherche d'emploi, dans lequel la productivité individuelle est connue *ex ante* et constante au cours de l'emploi. Dans ce cas, il n'y a pas de rendement à l'ancienneté dans l'entreprise, le risque de sortie d'emploi est constant.

La mesure du rendement de l'ancienneté dans l'entreprise s'avère difficile dès lors que l'on ne peut pas contrôler toutes les caractéristiques des employés. Les travaux de Abraham et Farber (1987) font remarquer que les salariés qui restent le plus longtemps chez un même employeur sont également ceux qui possèdent les meilleures aptitudes. En contrôlant l'ensemble des caractéristiques des employés de leur échantillon⁴, ils constatent un rendement non significatif de l'ancienneté en entreprise. Une mesure correcte du rôle de l'ancienneté sur la probabilité de quitter l'entreprise nécessite un contrôle systématique de toutes les caractéristiques des employés, qu'elles soient observables ou non. C'est un point sur lequel nous reviendrons dans la modélisation empirique des mobilités.

2.2. L'enchaînement des relations d'emploi et les déterminants des trajectoires : *on-the-job search* (Burdett, 1978), *job matching* (Jovanovic, 1979), *job shopping* (Johnson, 1978), *job training* (Mincer, 1974)

On distingue principalement deux cas de figure s'agissant du lien entre la mobilité passée et le taux de transition hors de l'emploi. Dans le premier cas, la mobilité courante est indépendante de l'histoire passée sur le marché du travail, ce qui correspond à l'hypothèse du *job matching* (Jovanovic, 1979). Dans le second cas, capital humain et *on-the-job search*, la mobilité d'emploi décroît avec l'expérience.

Prenons en premier lieu le modèle de recherche d'emploi *on-the-job search* (Burdett, 1978). L'idée fondamentale du modèle est de permettre aux individus en emploi de rechercher une opportunité externe sur le marché du travail, autrement dit un autre emploi. Deux hypothèses centrales structurent le modèle : d'une part, la productivité individuelle est constante au cours de la relation d'emploi, d'autre part, la décision de mobilité est régie par un critère salarial. Deux transitions sont

4. *Panel Survey of Income Dynamics*, PSID.

portées à l'étude dans ce modèle, du chômage vers l'emploi, conformément au modèle de base de recherche d'emploi ; de l'emploi vers l'emploi. Le modèle prédit une relation décroissante entre le taux de transition hors de l'emploi et l'expérience accumulée depuis l'entrée sur le marché du travail. Le mécanisme qui fonde cette relation repose sur le fondement même des stratégies individuelles de mobilité. En effet, un individu en emploi change d'emploi si l'offre de salaire alternative est supérieure au salaire courant. Ainsi, la mobilité d'emploi est accompagnée d'une croissance du salaire. Cependant, plus le nombre de mobilités passées s'accroît, plus il est difficile à l'individu de trouver une opportunité externe qui satisfasse ce critère. C'est la raison pour laquelle le taux de mobilité décroît dans le temps.

La théorie du capital humain prédit également un taux de séparation décroissant avec l'ancienneté sur le marché du travail, de même qu'une croissance du salaire avec l'expérience (Becker, 1962). Le changement d'emploi a du sens dès lors qu'il existe des coûts pour l'entreprise et pour le salarié. Ces coûts sont liés à l'investissement en capital humain spécifique. La formation spécifique à l'intérieur d'une firme permet d'accroître la productivité individuelle dans cette seule unité productive. Le partage des coûts d'investissement en capital humain spécifique entre l'entreprise et son salarié incite les deux parties à poursuivre la relation d'emploi. Avec une composante importante en capital humain spécifique, le travailleur trouve intérêt à rester dans l'entreprise au sein de laquelle ce capital humain est rémunéré (Mincer, 1974). De la même manière, les firmes ne souhaitent pas perdre cet investissement en licenciant le travailleur. L'accumulation de capital humain est à l'origine de la décroissance du taux de mobilité dans le temps. La différence est donc nette avec le modèle de recherche d'emploi *on-the-job search*. En effet, les individus du modèle de recherche d'emploi ne savent pas améliorer leurs capacités productives, et la décroissance du taux de séparation provient de la mobilité passée. Cette justification est donc indépendante d'une accumulation de compétences spécifiques au cours de chaque relation d'emploi.

Le cas du *job matching* s'oppose en partie à ces deux ensembles théoriques.

Supposons, conformément au modèle de Jovanovic (1979), que l'output produit $X(t)$ est observé à chaque instant et est défini de la manière qui suit :

$$X(t) = \mu t + \sigma z(t) \quad [1]$$

avec $\sigma > 0$ et $z(t) \sim N(0, t)$.

Le paramètre σ est supposé constant pour l'ensemble des appariements d'un même individu, alors que la qualité de l'appariement, μ , est variable à chaque appariement et suit une loi Normale. Il en ressort une implication importante pour la relation entre le risque de sortie d'emploi et la mobilité passée. Si les valeurs passées de μ n'ont aucune influence sur la valeur actuelle de μ , l'histoire passée des appariements est neutre sur l'évolution future des appariements. Aussi, l'information accumulée par l'individu lors des emplois précédents est complètement spécifique à la firme, ce qui induit une perte du capital informationnel à la fin de chaque emploi. Dans ce modèle, il n'y a pas de lien entre le risque de sortie d'emploi et la fréquence passée de changement d'emploi. Un prolongement de ce modèle est d'autoriser une dépendance des appariements en conservant le principe d'expérimentation de la relation d'emploi : on se place alors dans le cadre du modèle de *job shopping*, où les individus décident ou non de poursuivre la relation d'emploi sur la base de leur propre expérience.

Pour résumer, si la mobilité passée joue un rôle significativement non nul sur le taux de transition hors de l'emploi, on se place dans un contexte de capital humain, de recherche d'emploi *on-the-job search* ou de *job shopping*, sans pouvoir distinguer laquelle des hypothèses est vérifiée. À l'inverse, si la mobilité passée est sans effet sur le taux de transition hors de l'emploi, on privilégie un mécanisme de *job matching*, décrit par Jovanovic (1979).

3. Les données : une enquête longitudinale du Céreq sur l'emploi des jeunes

Les données utilisées sont issues d'une enquête du Céreq portant sur les trajectoires sur le marché du travail de jeunes gens ayant quitté le système scolaire au cours de l'enseignement secondaire. Réalisée en 1993, cette enquête retrace les parcours individuels des jeunes depuis leur sortie de l'école, c'est-à-dire au cours de l'année 1989. Trois types d'informations sont disponibles sur l'ensemble de données, une information calendaire⁵, un descriptif détaillé⁶ des emplois occupés au cours de la période d'observation, de même qu'un ensemble de variables reportant les caractéristiques socio-démographiques des jeunes interrogés⁷.

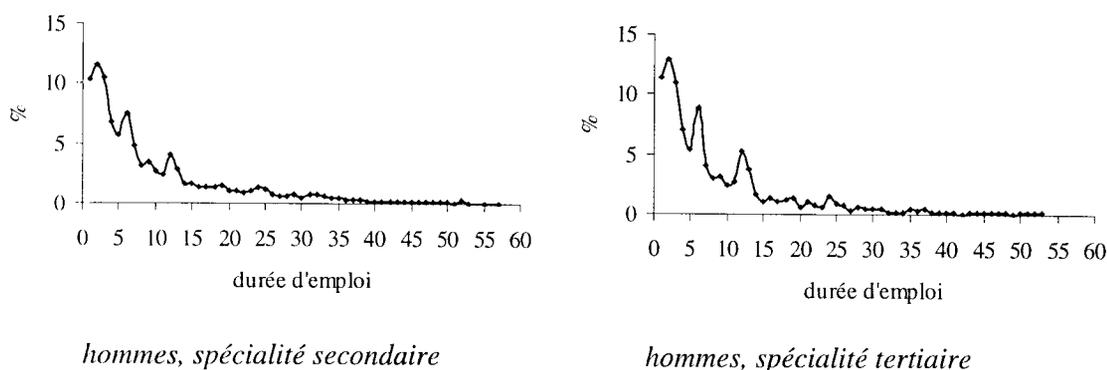
L'ensemble de données est découpé en quatre échantillons selon un critère de genre et de spécialité de formation regroupée. On a ainsi quatre jeux de données, repérés comme suit : garçons spécialité secondaire, garçons spécialité tertiaire, filles spécialité secondaire, filles spécialité tertiaire (cf. tableau 1).

Tableau 1 – Dimension de l'ensemble de données

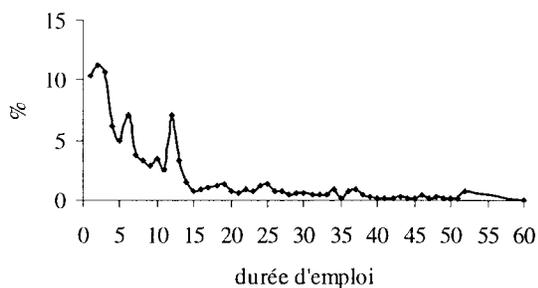
	Nombre de durées observées	
	Effectif	Fréquence
Hommes spécialité secondaire	16441	52,5 %
Hommes spécialité tertiaire	2494	8,0 %
Femmes spécialité tertiaire	9817	31,3 %
Femmes spécialité secondaire	2576	8,2 %
Total	31328	100,0 %

Deux raisons sont à l'origine de ce découpage. On fait l'hypothèse que les comportements de mobilité sont distincts, d'une part, pour les hommes et les femmes (Royalty, 1998) et d'autre part, selon la spécialité de formation suivie à l'école. Le clivage par spécialité de formation vient de l'observation de leur faible diffusion dans les métiers occupés à l'entrée du marché du travail (Joseph et al., 1998) et permet de ce fait de contrôler partiellement les effets des secteurs d'activité économique⁸.

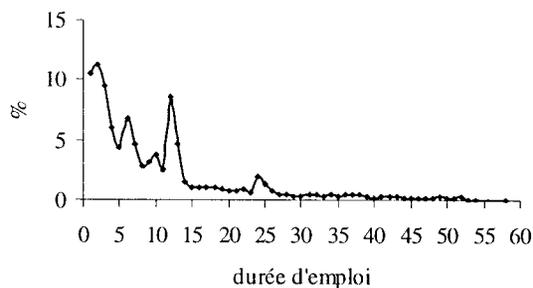
Figure 1 – Distribution empirique des durées d'emploi



5. Calendrier mensuel indiquant la position sur le marché du travail : en emploi (Cdd, Cdi, Mesure d'aide à l'emploi : Ces, Cq, Ca, Co ...), en recherche d'emploi, sans emploi mais n'en recherchant pas un, en formation ou stage, en reprise d'études. On dispose également de la date de mariage et de la date de naissance du premier enfant.
6. Date d'entrée en emploi et date de fin, moyen d'accéder à l'emploi ainsi que motif de rupture de la relation d'emploi, type de contrat de travail, activité économique de l'entreprise, profession exercée dans l'entreprise, salaire observé en tranches de 1 000 F, durée du travail... sont les principales informations disponibles.
7. Âge, genre, niveau de formation, dernière classe suivie, spécialité du diplôme, réussite au diplôme, ainsi que quelques informations à la date de l'enquête (octobre 1993) : profession et niveau scolaire des parents, vie en couple, nombre d'enfants.
8. Il existe également une raison d'ordre technique à ce choix. Les procédures d'estimation utilisées dans la modélisation empirique des mobilités sont dans tous les cas trop complexes pour être mise en œuvre sur un échantillon de taille aussi grande (31 328 observations au total).



femmes, spécialité secondaire



femmes, spécialité tertiaire

La distribution empirique des durées d'emploi (fig. 1) permet de visualiser la répartition des durées sur les quatre échantillons utilisés et ne montre pas de différences importantes entre eux. Seul un pic plus important est observé pour les femmes vers le douzième mois, représentant vraisemblablement les durées d'emploi de type 'Contrat Emploi Solidarité' dont la durée légale est d'un an, et qui semblent plus fréquemment présents pour les femmes.

La richesse de l'enquête utilisée permet d'exploiter les durées d'emploi de jeunes entrant sur le marché du travail et suivis pendant environ quatre années et demi. Ces données offrent ainsi un cadre privilégié pour l'analyse de la fréquence des changements d'emploi, et donc de la modélisation empirique des mobilités des jeunes, dont les fondements économétriques sont donnés dans ce qui suit.

4. Une modélisation empirique des mobilités des jeunes

4.1. Un modèle mixte avec hétérogénéité non observée non paramétrique

Le choix d'une forme non paramétrique pour l'introduction de composantes non observées permet d'assouplir les contraintes de paramétrisation imposées par les modèles mixtes avec loi Gamma introduits par Lancaster (1979). On doit à Heckman et Singer (1984) le développement d'un estimateur non paramétrique par maximum de vraisemblance, le NPMLE, *nonparametric likelihood estimator*, dont l'objectif est d'estimer de façon non paramétrique la loi d'hétérogénéité non observée. L'idée intuitive de cette méthode est de diviser l'échantillon étudié en autant de groupes homogènes J du point de vue des caractéristiques inobservables, et de calculer les probabilités p_j de présence de chacun des sous-groupes dans l'échantillon. En d'autres termes, la distribution mixante $g(x; \nu)$ est une fonction discrète à θ_j points de support et dont les masses de probabilité sont notées p_j , avec $j = 1 \dots J$ et sous la contrainte que les masses de probabilité somment à un : $\sum_{j=1}^J p_j = 1$. Il est cependant possible

d'utiliser une loi non paramétrique en spécifiant *a priori* le nombre de points de support de la loi, à la manière de Gritz (1993) ou Bonnal et al. (1997)⁹. C'est ce choix que nous privilégions ici.

La fonction de risque conditionnelle à ν et x associée à une distribution discrète des termes d'hétérogénéité non observée s'écrit de la façon suivante :

$$h_i^i(t_i; x_i, \nu_j) = h(t_i) \cdot \exp\{x_i' \beta\} \cdot \nu_j \quad [2]$$

avec i un indice individuel $i = 1 \dots N$, j l'indice de groupe, $j = 1 \dots J$ et ν la composante d'hétérogénéité non observée.

En posant $\nu_j = \exp\{\theta_j\}$, l'écriture [2] devient :

$$h_i^i(t_i; x_i, \theta_j) = h(t_i) \cdot \exp\{x_i' \beta + \theta_j\} \quad [3]$$

9. Voir aussi sur ce point Butler et Worrall, 1991, Gamma Duration Models with Heterogeneity, *Review of Economic Studies*.

La fonction de survie mixte, non conditionnelle à ν , s'obtient en intégrant la fonction de survie conditionnelle par rapport à la distribution des inobservables (voir sur ce point Lancaster, 1990); dans le cas d'une distribution discrète, cela revient à sommer sur le nombre de groupes J de l'échantillon :

$$S(t_i; x_i) = \sum_{j=1}^J p_j \cdot \exp\left\{-\int_0^{t_i} H_i^j(t_i; x_i, \theta_j)\right\} \quad [4]$$

Par définition de la fonction de log-vraisemblance, on obtient la fonction de log-vraisemblance à maximiser, non conditionnellement à ν :

$$\ell(x, \beta, \theta) = \sum_{i=1}^n \log\left[\sum_{j=1}^J p_j \cdot h_i^j(t_i; x_i, \theta_j) \cdot \exp\left\{-\int_0^{t_i} h(u_i; x_i, \theta_j) du\right\}\right] \quad [5]$$

La maximisation de [5] permet d'obtenir une estimation des paramètres inconnus β , θ , et p . Pour chacun des groupes j de l'échantillon, on met en évidence des valeurs différentes de la fonction de risque estimée. Il reste néanmoins impossible d'identifier l'appartenance d'un individu i particulier à un des groupe j de l'échantillon. L'apport essentiel de cet estimateur est de prendre en compte les différents niveaux de risque que présentent les individus de l'échantillon sur la base de critère non observables.

Il reste à opérer un choix pour la forme de la dépendance temporelle, c'est-à-dire une spécification de $h(t)$. Les lois paramétriques de type exponentielle, Weibull, log-Normal ou log-Logistic sont les plus couramment utilisées dans la littérature. Cependant, elles présentent l'inconvénient de contraindre la fonction de risque à suivre une loi prédéterminée. Une façon de rendre plus flexible le modèle est d'opter pour un modèle constant par morceaux, tout en conservant la facilité d'estimation des modèles paramétriques (Lancaster, 1990).

4.2. Un modèle constant par morceaux avec hétérogénéité non observée

Le choix de la forme de la dépendance temporelle dans les modèles de durée est crucial en termes d'interprétation économique des risques de perte d'emploi. Aussi, la limitation du biais de dépendance temporelle passe par l'application d'un modèle constant par morceaux sur notre ensemble de données¹⁰. L'avantage de ce type de modèle est de ne pas spécifier *a priori* une loi des durées d'emploi, il est en ce sens non paramétrique ; la seule contrainte imposée est la constance du risque sur chacun des intervalles de temps. Le mélange d'un modèle constant par morceau et d'une forme non paramétrique de loi de l'hétérogénéité non observée permet de contrôler de façon plus fiable la dépendance temporelle et l'hétérogénéité non observée. Nous retenons pour l'estimation 6 intervalles de temps. En conséquence, la fonction de risque du modèle constant par morceaux avec hétérogénéité non observée s'écrit :

$$h_i^j(t_i; x_i, \nu_j) = \exp\left(\sum_m \lambda_{im} d_{im} + x_i' \beta\right) \nu_j \quad [6]$$

avec $\nu_j = \exp\{\theta_j\}$, $m = 1 \dots 6$, et d_m définit comme suit :

$$d_m(t) = \begin{cases} 1 & \text{si } c_{m-1} \leq t < c_m \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

chaque $[c_{m-1}; c_m]$ représentant les 6 intervalles de temps retenus : $[0,7[$, $[7,13[$, $[13,19[$, $[19,25[$, $[25,36[$, $[36,60[$.

Ainsi définie, l'équation de la fonction de risque permet d'estimer une constante pour chacun des 6 intervalles de temps, les autres paramètres du modèle étant estimés de façon usuelle. Les

10. Pour un développement complet voir Lancaster (1990) ; pour une discussion sur la dominance du modèle constant par morceaux dans la prise en compte de l'hétérogénéité, voir di Paola et Recotillet (1998).

paramètres d'hétérogénéité non observée sont estimés selon le principe énoncé dans le paragraphe précédent. Ils pourraient être choisis pour suivre une loi paramétrique – le cas le plus courant est une loi Gamma de moyenne unitaire (Lancaster, 1979), mais nous optons pour la forme non paramétrique ; ils peuvent être supposés fixes ou variables dans le temps.

4.3. Contrôle de l'endogénéité des variables de parcours

L'hypothèse – supposée jusqu'ici – d'un terme d'hétérogénéité non observée fixe dans le temps, si elle est généralement acceptée dans les modèles de durée, devient très contraignante et doit être remise en question dans les modèles de transition. Cependant, la prise en compte de l'hétérogénéité non observée est plus complexe dans les modèles de transition que dans les modèles de durée simples. Lorsqu'un individu connaît plusieurs fois le même état – enchaînement de plusieurs emplois – les termes d'hétérogénéité non observée peuvent varier suivant le moment de l'apparition de l'emploi et la nature de l'emploi. La variabilité des composantes inobservées peut être liée au degré d'attachement individuel au marché du travail. Des changements fréquents d'emploi peuvent être associés à un découragement face à la poursuite d'une nouvelle relation d'emploi. L'hypothèse d'indépendance des différents emplois d'un même individu est alors interrogée, dans la mesure où elle produit certainement une vision simplificatrice des mécanismes de mobilité d'emploi sur le marché du travail (Mealli et Pudney, 1996).

La corrélation des termes d'hétérogénéité non observée a une conséquence majeure sur le rôle des variables explicatives de parcours dans les modèles de transition. Si les composantes inobservées sont supposées fixes, alors qu'elles ne le sont pas en réalité, les variables retraçant l'histoire professionnelle d'un individu sont endogènes au taux de sortie de l'emploi. Il est fortement probable en effet que la trajectoire individuelle passée soit expliquée par les mêmes éléments inobservés que l'intensité de transition de la situation courante. Ce qui revient au problème d'identification des effets de dépendance d'état et d'hétérogénéité (Lechene et Magnac, 1996). La correction du biais de sélection endogène passe par la maximisation de la vraisemblance d'un processus joint dans lequel les termes d'hétérogénéité non observée varient suivant l'emploi occupé, l'état de destination et/ou le numéro d'ordre de l'épisode d'emploi.

Quelques travaux ont commencé à explorer ces questions, notamment en ce qui concerne l'évaluation des politiques d'emploi en faveur des jeunes (Gritz, 1993 ; Ham et Lalonde, 1996 ; Bonnal et al., 1997). L'enjeu est de déterminer l'effet pur du passage par les stages et autres emplois aidés dans un contexte de données non expérimentales.

Nous proposons d'introduire des caractéristiques inobservables corrélées selon le numéro de l'épisode d'emploi dans la trajectoire individuelle. Cette démarche vise à déceler au cours du temps l'existence d'un biais de sélection endogène de la durée passée en emploi. Au-delà des effets d'hétérogénéité observée, certains jeunes peuvent manifester des aptitudes à être mobiles différemment au cours du temps. Si certains individus présentent des propensions positives (ou à l'inverse, négatives) à changer d'emploi à chaque période, un effet d'endogénéité est mis en évidence. Dans ce cas, la mobilité passée prédétermine le taux de mobilité hors de l'emploi courant.

Dans la modélisation proposée, la distribution discrète des termes d'hétérogénéité non observée contient deux points de support et trois épisodes d'emploi au plus par individu. La prise en compte d'épisodes d'emploi supplémentaires augmente, en effet, considérablement les difficultés d'estimation.

La composante d'hétérogénéité non observée s'écrit comme suit ; elle s'inspire largement des travaux de Bonnal et al. (1997) ainsi que de Granier et Joutard (1999) :

$$v_k = \exp(\theta_1 + \theta_2) \quad [7]$$

Les probabilités associées à chacun des points de support sont définies de la sorte :

$$\begin{aligned}
\text{prob}\{(\theta_1, \theta_2) = (\theta_{11}, \theta_{21}, \theta_{31})\} &= p_1, \\
\text{prob}\{(\theta_1, \theta_2) = (\theta_{11}, \theta_{21}, \theta_{32})\} &= p_2, \\
\text{prob}\{(\theta_1, \theta_2) = (\theta_{11}, \theta_{22}, \theta_{31})\} &= p_3, \\
\text{prob}\{(\theta_1, \theta_2) = (\theta_{11}, \theta_{22}, \theta_{32})\} &= p_4, \\
\text{prob}\{(\theta_1, \theta_2) = (\theta_{12}, \theta_{21}, \theta_{31})\} &= p_5, \\
\text{prob}\{(\theta_1, \theta_2) = (\theta_{11}, \theta_{21}, \theta_{32})\} &= p_6, \\
\text{prob}\{(\theta_1, \theta_2) = (\theta_{11}, \theta_{22}, \theta_{31})\} &= p_7, \\
\text{prob}\{(\theta_1, \theta_2) = (\theta_{12}, \theta_{22}, \theta_{32})\} &= 1 - \sum_{i=1}^7 p_i
\end{aligned}$$

$$\theta_{ij}, \quad i = 1, 2, 3; j = 1, 2$$

L'estimation des probabilités se fait à l'aide de la formule suivante :

$$p_i = \frac{\exp(x_i)}{1 + \sum_{i=1}^7 \exp(x_i)}, \quad i = 1 \dots 7 \quad [8]$$

5. Résultats empiriques

5.1. Effet de l'hétérogénéité non observée sur les taux de mobilité hors de l'emploi

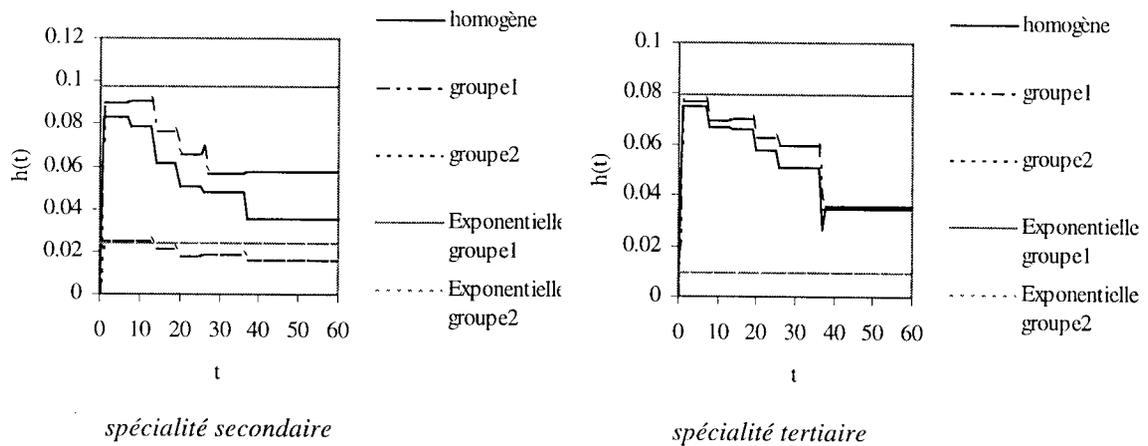
L'objectif de la première investigation empirique est de prendre la mesure du biais de dépendance temporelle engendré par l'absence du contrôle de l'hétérogénéité non observée. On introduit une composante individuelle non observée fixe dans le temps, dans un premier temps. Deux méthodes sont testées pour le contrôle de l'hétérogénéité non observée : une méthode classique, paramétrique, et une méthode moins courante, non paramétrique. Les estimations sont comparées à une modélisation homogène, c'est-à-dire sans prise en compte des éléments inobservables.

Dans le cas paramétrique, nous limitons l'analyse au cas standard consistant à retenir une loi gamma de variance inconnue et de moyenne unitaire (Lancaster, 1979). S'agissant du cas non paramétrique, on propose une loi discrète de probabilités, comme dans la présentation du modèle mixte avec hétérogénéité non observée non paramétrique. L'approche mise en œuvre n'est cependant pas complètement non paramétrique, dans la mesure où sont imposés les nombres de points de support de la loi de probabilités, à la manière de Gritz (1993). Un test empirique de la validité du modèle consiste à estimer le modèle avec différents nombres de points de support. Dans tous les cas, un test du ratio de vraisemblance rejette un modèle à plus de deux points de support. Le cadre empirique revient alors à considérer un modèle *mover-stayer* (Farber, 1994) composé de deux sous-populations, chacune étant caractérisée par deux profils de risque distincts. On peut interpréter les fonctions de risque comme des propensions à changer d'emploi, variables selon des composantes inobservées. On se place donc ici dans le cadre d'un modèle *mover-stayer* avec hétérogénéité pure (Farber, 1994). La composition de l'échantillon ne varie pas dans le temps, de sorte que les composantes individuelles qui définissent la propension à être mobile ne sont pas corrélées avec le temps.

Le contrôle du biais de variable omise par des techniques économétriques paramétriques ou non paramétriques permet d'apporter des résultats différents, bien que complémentaires, sur l'effet de l'hétérogénéité non observée sur les taux de transition hors de l'emploi. D'une façon générale, et cela constitue en soi un résultat, les coefficients estimés par les modèles hétérogènes sont voisins de ceux estimés sous hypothèse d'homogénéité. L'enjeu se porte donc essentiellement sur le biais de dépendance temporelle qui survient lorsque les caractéristiques non observées ne sont pas considérées dans l'estimation des taux de mobilité. Les figures 2 et 3 montrent très nettement le biais de dépendance temporelle qui survient lorsque l'hétérogénéité non observée n'est pas contrôlée dans l'estimation – il s'agit ici de l'estimateur non paramétrique de Heckman et Singer sur un modèle

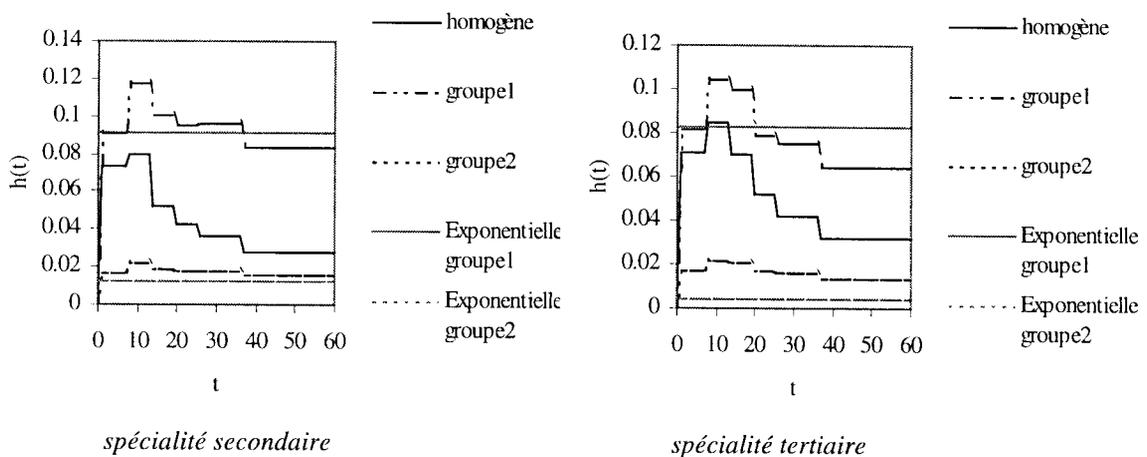
constant par morceaux. Deux profils de risques apparaissent distinctement dans le graphe de la fonction de risque du modèle constant par morceaux hétérogène (groupes 1 et 2 des schémas) : l'un pour lequel le risque de perte d'emploi est plutôt élevé et l'autre pour lequel celui-ci est plutôt faible. Suivant l'importance de la probabilité d'appartenance à chacun des deux groupes, le biais de dépendance temporelle est plus ou moins fort. De façon générale, plus le nombre de groupes augmente dans l'échantillon, plus le risque d'estimer un modèle avec une *fausse* dépendance temporelle est fort. Dans le cas présent, l'agrégation des composantes inobservées (cas homogène) conduit à retenir une dépendance temporelle globalement croissante puis décroissante, alors qu'une partie de l'échantillon affiche un risque de sortie d'emploi quasi constant au cours de la relation d'emploi (c'est ce que montre le cas hétérogène).

Figure 2 – Fonctions de risque estimées, échantillon garçons



De plus, la séparation de l'ensemble de données selon un critère de genre accentue d'autant ce résultat. En effet, les figures 2 et 3 montrent des écarts plus importants entre la fonction de risque homogène et les fonctions de risque hétérogènes pour les filles, quelle que soit la spécialité de formation. Une estimation du risque de sortie d'emploi sur un ensemble de données regroupant filles et garçons aboutirait de la même façon à une forme de la dépendance temporelle erronée. On peut émettre l'hypothèse, suivant les résultats de Royalty (1998) que le plus faible degré d'attachement des femmes au marché du travail figure parmi les facteurs explicatifs de taux de mobilité différents.

Figure 3 – Fonctions de risque estimées, échantillon filles



On peut remarquer, par ailleurs, que, quelle que soit la forme fonctionnelle retenue pour la fonction de risque¹¹, l'ajout de dimensions explicatives dans le modèle apporte systématiquement une amélioration de la spécification du modèle. Pour cela, nous confrontons deux groupes de variables explicatives : le premier groupe fait intervenir uniquement des caractéristiques individuelles de parcours scolaire, représentant le « passeport » des jeunes à l'entrée du marché du travail ; le second groupe affine les attributs individuels en prenant en compte des éléments relatifs à l'emploi occupé (salaire et taille de l'entreprise ainsi que le moyen de trouver l'emploi) et à la situation familiale (départ ou non de chez les parents). On observe toujours une diminution de la variance de l'hétérogénéité non observée estimée, conduisant à penser que l'hétérogénéité globale est mieux contrôlée. De plus, les différentes lois paramétriques arborent des capacités variables d'absorption des composantes inobservées (di Paola et Recotillet, 1998). Le contrôle de l'hétérogénéité non observée ne s'affranchit pas pour autant du choix des variables introduites dans le modèle. On a remarqué au cours de l'investigation empirique que le modèle explicatif le plus simple (caractéristiques individuelles de formation initiale) comprenant une composante individuelle non observée de type Gamma est toujours rejeté face au modèle homogène.

L'apport essentiel des méthodes non paramétriques de contrôle de l'hétérogénéité non observée est de pouvoir mettre en évidence des profils de risques différents selon les sous-populations de l'échantillon sur la base de leurs propension à changer d'emploi, sachant que, parmi les caractéristiques non observées, se trouve cette propension. Nous insistons sur le fait que l'on ne connaît pas les caractéristiques observées de chaque groupe, mais seulement leur probabilité θ_j d'appartenir à ce groupe.

Il apparaît ainsi très nettement que les jeunes de bas niveau scolaire sont largement de type « mobile », quels que soient le genre et la spécialité de formation. Cela signifie que pour la majorité d'entre eux, une fois l'hétérogénéité observable contrôlée, les taux de mobilités restent très élevés.

La forme de dépendance temporelle à laquelle a été appliquée la correction de l'hétérogénéité non observée non paramétrique est le modèle constant par morceaux (cf. tableaux 3, 4, 5, 6 en annexe). À cause de la construction même du modèle, le biais de dépendance temporelle artificielle est limité, de sorte que le modèle permet une meilleure prise en compte de l'effet d'hétérogénéité conjointement à celui de la dépendance d'état. En effet, le découpage en périodes de temps permet d'éliminer progressivement de l'estimation les individus ayant les risques de perte d'emploi les plus forts. Ainsi, les coefficients estimés des premiers intervalles de temps présentent en général des valeurs élevées ; puis, les jeunes de type « mover » ayant tous connus une rupture de leur relation d'emploi, il ne reste dans l'ensemble à risque que les individus dont les propensions à quitter l'emploi sont les plus faibles (« stayer »). Ce modèle autorise donc une meilleure approche du processus de sélection dans l'emploi. Les mêmes estimations ont été mises en œuvre à partir d'une loi exponentielle afin de pouvoir comparer et conforter les conclusions obtenues (fig. 2 et 3).

Ainsi, pour les modèles exponentiels estimés avec les deux types d'hétérogénéité non observée, on retient pour l'ensemble des quatre échantillons la spécification non paramétrique. La réduction des contraintes posées par une pleine paramétrisation du modèle conduit naturellement à de meilleures spécifications des modèles en cause. Cependant, lorsque l'estimation n'aboutit pas à la mise en évidence d'individus distincts selon leur propension à changer d'emploi, le modèle hétérogène n'est pas préféré au modèle homogène. Tel est le cas du modèle constant par morceaux pour les filles de spécialité tertiaire, pour lequel la proportion de filles ayant des caractéristiques inobservées de type « mover » forme l'entière population.

5.2. Effet de sélection endogène sur les taux de mobilité

Un changement dans les attitudes des jeunes au cours du temps est susceptible de 'perturber' le lien entre le taux de sortie d'emploi et la mobilité passée. Autrement dit, les variables retardées doivent être épurées de leur présomption d'endogénéité. En effet, il est possible que les mêmes caractéristiques inobservées causent la mobilité passée et présente. Dans ce cas, il n'est pas possible de

11. Des tests empiriques ont été menés sur des spécifications standard, à savoir, exponentielle, Weibull, log-logistic, log-Normal. Les tableaux de résultats ne sont pas reproduits ici.

distinguer les effets propres de l'hétérogénéité de la dépendance d'état. La pertinence des liens entre l'insertion professionnelle des jeunes, leur mobilité sur le marché du travail et leurs différences individuelles doit répondre à cette question.

On retient deux indicateurs de parcours dans l'analyse empirique. Le premier indicateur représente la dernière situation vécue par les jeunes, à savoir si l'emploi était régulier (Cdi ou Cdd), marginal (intérim, mesure d'aide à l'emploi, etc.), en formation ou en études, ou en recherche d'emploi. Il véhicule donc la mémoire courte de la trajectoire professionnelle. Le second indicateur résume l'expérience acquise sur le marché du travail, par la mesure de la durée cumulée passée en emploi avant l'entrée dans l'emploi courant. Cet indicateur a été préféré à la mesure du nombre d'emploi, dont l'introduction dans la modélisation n'a pas apporté de résultats probants.

La corrélation autorisée des termes d'hétérogénéité non observée permet de contrôler le biais de sélection endogène des variables retardées. Les effets estimés de la durée cumulée passée en emploi au moment de l'entrée dans l'emploi courant ainsi que de la situation antérieure à l'emploi courant se lisent dans ce cas comme des effets purs : l'effet de sélection est éliminé par la procédure d'estimation.

Malgré la correction du biais d'endogénéité des variables retardées, les informations processuelles mises à l'épreuve restent majoritairement significatives pour les quatre échantillons utilisés (cf. tableaux 7 et 8 en annexe). Deux séries de modèles sont estimées suivant la dimension explicative de l'histoire passée sur le marché du travail. Sont testés successivement l'effet de la durée cumulée passée en emploi et la situation précédant l'emploi courant. Les taux de mobilité hors de l'emploi sont-ils mieux expliqués par l'expérience acquise au cours du temps (durée cumulée passée en emploi) ou par la mobilité la plus proche ? La mise en œuvre de tests du ratio de vraisemblance invite à retenir systématiquement le modèle explicatif contenant la situation la plus récente (cf. tableau 2)¹².

Tableau 2 – Test du ratio de vraisemblance (LR)

<i>Echantillons</i>	<i>modèle 1 / modèle 2</i>
Garçons, spécialité secondaire	239.4
Garçons, spécialité tertiaire	120.3
Filles, spécialité secondaire	28.6
Filles, spécialité tertiaire	110.7

Modèle 1 : durée cumulée passée en emploi (H₀) ;

Modèle 2 : situation la plus récente (H₁)

L'effet de la durée cumulée passée en emploi joue cependant un effet significatif sur les taux de transition. Pour un mois supplémentaire d'expérience en emploi, le taux de mobilité hors de l'emploi est réduit de 2 % avec un seuil de significativité de 1 %. Toutefois, pour les garçons de spécialité tertiaire, cet indicateur d'expérience reste sans effet. Dans ce cas, la situation occupée avant le début de l'emploi courant opère un rôle important. De façon générale, les jeunes embauchés sous emploi régulier (Cdi ou Cdd) améliorent leur chance de stabilisation de leur trajectoire d'emploi en rapport à ceux qui étaient sans emploi. La situation de chômage est toujours plus défavorable que n'importe quelle situation d'emploi (régulière ou marginale) ; le lien en emploi, même le plus précaire, a un impact positif sur la période d'emploi qui suit. Les situations de chômage s'interprètent comme des périodes de dépréciation de capital humain.

L'introduction de termes d'hétérogénéité non observée corrélés avec le numéro de l'épisode d'emploi fait apparaître deux sous-populations à l'intérieur de chaque échantillon retenu¹³, caractérisées par leur propension à être mobile ou stable, avec des probabilités d'apparition variables. La méthode d'estimation ne permet pas d'identifier la composition de ces groupes.

12. Le test du Chi-Deux mis en œuvre compare la statistique de test calculée à un $X^2_2 = \begin{Bmatrix} 5.99 (0.950) \\ 9.21 (0.990) \end{Bmatrix}$.

13. À l'exception des garçons de spécialité secondaire pour lesquels émergent trois catégories.

Parmi les garçons et filles de spécialité secondaire, environ 40 % possèdent des attributs intrinsèques qui accélèrent leur mobilité. À l'inverse, les jeunes gens des spécialités de formation tertiaire laissent apparaître des propensions à la stabilité dans les emplois de leur trajectoire professionnelle. La polarisation de ces résultats valide l'hypothèse selon laquelle l'hétérogénéité non observée est plus importante sur un critère de spécialité de formation que de genre. L'orientation par filière au cours du parcours scolaire aurait déjà, en quelque sorte, canalisé les jeunes gens.

La prise en compte de composantes inobservables variables dans le temps fait apparaître un biais de sélection endogène dans les trajectoires d'emploi. Les mêmes individus sont plus vraisemblablement mobiles au cours du temps, tandis que certains développent des capacités à stabiliser leurs relations d'emploi. Rappelons également que la trajectoire obéit à un processus ayant une mémoire 'courte' puisque les taux de transition hors de l'emploi sont plus sensibles à la dernière situation vécue par les jeunes.

6. Conclusion

Dans cet article, nous avons proposé une modélisation empirique des mobilités d'emploi chez les jeunes, avec le souci de mesurer le plus correctement possible l'effet de quelques variables de parcours sur le risque de sortie d'emploi. Une mesure correcte de la mobilité passée sur le taux de sortie d'emploi nécessite de contrôler l'endogénéité de cette mobilité passée. L'absence de contrôle conduit systématiquement à surestimer leur poids sur le risque de perte d'emploi. Pour cela nous mettons en œuvre un modèle de transition prenant en compte une hétérogénéité non observée non paramétrique à la manière de Heckman et Singer, tout en autorisant une corrélation des termes inobservés selon le numéro d'occurrence de l'épisode d'emploi. On obtient globalement deux résultats : d'une part, s'agissant de la relation entre la durée d'emploi et le risque de perte d'emploi, une forme non monotone du risque peut être retenu. En conséquence, on se place davantage dans un cadre de *job matching* où la dépendance temporelle est croissante puis décroissante, correspondant à une phase d'appariement et donc d'expérimentation de la relation d'emploi. Par contre, le principe du *job matching* tombe quand on regarde l'enchaînement des relations d'emploi, puisque l'on ne peut pas écarter de manière significative le rôle du parcours professionnel sur le risque de transition hors de l'emploi courant.

Deux voies d'investigation s'offrent à partir de ces résultats. Une distinction des issues de sortie de l'emploi – modélisation à risques concurrents – permettrait d'affiner les résultats, en terme d'effet de la mobilité passée sur la mobilité en cours. Une prise en compte de l'ensemble des mobilités (chômage et emploi) offrirait un cadre plus large de réflexion sur le rôle du parcours sur l'ensemble des mobilités des jeunes.

Isabelle Recotillet

Greqam, Centre de la Vieille Charité
2 rue de la Charité, 13002 Marseille (France)
Tél./Fax : 04 91 07 35 30
e-mail : recotillet@ehess.cnrs-mrs.fr

Annexes

Tableau 3 – Modèle constant par morceaux ; échantillon filles, spécialité tertiaire

	<i>Modèle homogène</i>		<i>Modèles hétérogènes avec hétérogénéité non observée non paramétrique</i>					
	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$
	Constantes							
[0,7[-2.6501	0.0418***	-2.7693	0.0562***	-2.6998	0.0671***	-2.6839	0.0508***
[7,13[-2.4745	0.0445***	-2.5203	0.0654***	-2.4755	0.0795***	-2.4096	0.0537***
[13,19[-2.6589	0.0518***	-2.5669	0.0779***	-2.5639	0.0929***	-2.4241	0.0624***
[19,25[-2.9637	0.0633***	-2.7991	0.0940***	-2.8279	0.1084***	-2.6579	0.0753***
[25,36[-3.1718	0.0723***	-2.8465	0.0956***	-2.9369	0.1094***	-2.7268	0.0766***
[36,60[-3.4381	0.1176***	-3.0076	0.1206***	-3.1387	0.1286***	-2.9407	0.1108***
			<i>Termes d'hétérogénéité non observée</i>					
p1 = prob(θ1)			2.2452	0.5617***	2.4952	0.8169***	1.8389	0.0469***
Theta1			0.2656	0.0572***	0.3373	0.0585***	0.3257	0.0671***
Theta2			-1.2851	0.3567***	-1.0907	0.4682**	-0.9713	0.0216***
			<i>Niveau de formation × obtention du diplôme</i>					
Diplômé de BEP	0.0870	0.0267***	0.0978	0.0298***	0.0938	0.0291***	0.0980	0.0301***
Non diplômé de niveau V	0.0988	0.0361***	0.1033	0.0411**	0.0871	0.0401**	0.0778	0.0415*
Niveaux VI, V bis	0.0789	0.0339**	0.0822	0.0391**	0.0607	0.0380 ^{ns}	0.0632	0.0394 ^{ns}
	<i>Référence : diplômé de Cap</i>							
			<i>Mode d'accès à l'emploi</i>					
Candidature spontanée	-0.0492	0.0305 ^{ns}	-0.0797	0.0336**	-0.0622	0.0326*	-0.0753	0.0338**
Intermédiaires (ANPE...)	-0.0244	0.0325 ^{ns}	-0.0915	0.0379**	-0.0796	0.0369**	-0.1114	0.0383***
Non réponse	-0.3441	0.0320***	-0.4193	0.0365***	-0.3449	0.0357***	-0.3193	0.0373***
			<i>Référence : par relations</i>					
			<i>Niveau de revenu du travail</i>					
Moins de 5000 F	0.4657	0.0310***	0.4842	0.0326***	0.4078	0.0321***	0.4099	0.0328***
	<i>Référence : plus de 5000 F</i>							
			<i>Taille de l'entreprise</i>					
Taille < 50	-0.0684	0.0235***	-0.0954	0.0264***	-0.0902	0.0257***	-0.0860	0.0268***
	<i>Référence : taille > 49</i>							
			<i>Décohabitation avant la fin de l'emploi</i>					
Oui	-0.8136	0.0353***	-0.9420	0.0474***	-0.9416	0.0473***	-0.9478	0.0471***
	<i>Référence : non</i>							
			<i>Durée cumulée passée en emploi</i>					
	-	-	-	-	-0.0125	0.0012***	-	-
			<i>Situation précédent l'emploi courant</i>					
Cdi	-	-	-	-	-	-	-0.5543	0.0552***
Cdd	-	-	-	-	-	-	-0.2200	0.0379***
Pep	-	-	-	-	-	-	-0.2828	0.0422***
Formation, SN	-	-	-	-	-	-	0.1765	0.0377***
	<i>Référence : chômage</i>							
			<i>Valeur de la fonction de log-vraisemblance</i>					
	-27378.3458		-27365.5321		-27315.6266		-27270.2325	

Seuils de significativité : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %, ^{ns} non significatif.

Cdi : Contrat à Durée Indéterminée, Cdd : Contrat à Durée Déterminée, Pep : Programme d'Emploi Public, SN : service national.

Calcul des probabilités à partir du paramètre estimé \hat{p}_1 :

$$proba(\theta_1) = \hat{p}_1 / (1 + \exp(\hat{p}_1))$$

$$proba(\theta_2) = 1 - proba(\theta_1)$$

Tableau 4 – Modèle constant par morceaux ; échantillon filles, spécialité secondaire

	<i>Modèle homogène</i>		<i>Modèles hétérogènes avec hétérogénéité non observée non paramétrique</i>					
	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$
	<i>Constantes</i>							
[0,7[-2.6090	0.0854***	-2.7463	0.0939***	-2.6555	0.0991***	-2.5101	0.0895***
[7,13[-2.5338	0.0910***	-2.4914	0.0932***	-2.4691	0.1084***	-2.2569	0.0920***
[13,19[-2.9490	0.1094***	-2.6415	0.1081***	-2.7319	0.1290***	-2.4402	0.1092***
[19,25[-3.1530	0.1289***	-2.6997	0.1296***	-2.8614	0.1493***	-2.5318	0.1243***
[25,36[-3.3264	0.1383***	-2.6882	0.1272***	-2.9313	0.1457***	-2.5635	0.1255***
[36,60[-3.5990	0.2217***	-2.8324	0.1940***	-3.1399	0.1997***	-2.7816	0.1939***
			<i>Termes d'hétérogénéité non observée</i>					
p1 = prob (θ1)			1.5133	0.4087***	1.7796	0.8500**	1.6301	0.5182***
Theta1			0.3497	0.1229***	0.3771	0.1300***	0.2131	0.1239*
Theta2			-1.3189	0.2676***	-1.0022	0.4338**	-1.2775	0.2867***
			<i>Niveau de formation × obtention du diplôme</i>					
Diplômé de BEP	0.0528	0.0515 ^{ns}	0.0741	0.0630 ^{ns}	0.0631	0.0592 ^{ns}	0.0535	0.0610 ^{ns}
Non diplômé de niveau V	0.0654	0.0627 ^{ns}	0.0490	0.0792 ^{ns}	0.0368	0.0745 ^{ns}	0.0126	0.0770 ^{ns}
Niveaux VI, V bis	0.2781	0.0926***	0.2447	0.1261*	0.2448	0.1193**	0.1920	0.1223 ^{ns}
			<i>Référence : diplômé de Cap</i>					
			<i>Mode d'accès à l'emploi</i>					
Candidature spontanée	0.0083	0.0623 ^{ns}	-0.0268	0.0773 ^{ns}	0.0050	0.0723 ^{ns}	0.0303	0.0743 ^{ns}
Intermédiaires (ANPE...)	-0.0781	0.0644 ^{ns}	-0.1386	0.0823 ^{ns}	-0.1327	0.0765*	-0.1367	0.0785*
Non réponse	-0.4360	0.0636***	-0.5494	0.0796***	-0.4163	0.0761***	-0.3089	0.0797***
			<i>Référence : par relations</i>					
			<i>Niveau de revenu du travail</i>					
Moins de 5000 F	0.4450	0.0622***	0.5069	0.0705***	0.4273	0.0671***	0.4278	0.0692***
			<i>Référence : plus de 5000 F</i>					
			<i>Taille de l'entreprise</i>					
Taille < 50	0.0396	0.0460 ^{ns}	0.0499	0.0567 ^{ns}	0.0458	0.0534 ^{ns}	0.0566	0.0552 ^{ns}
			<i>Référence : taille > 49</i>					
			<i>Décohabitation avant la fin de l'emploi</i>					
Oui	-0.9054	0.0706***	-1.1706	0.0978***	-1.1041	0.0974***	-1.1423	0.0951***
			<i>Référence : non</i>					
			<i>Durée cumulée passée en emploi</i>					
	-	-	-	-	-0.0178	0.0029***	-	-
			<i>Situation précédent l'emploi courant</i>					
Cdi	-	-	-	-	-	-	-0.6273	0.1144***
Cdd	-	-	-	-	-	-	-0.6197	0.0838***
Pep	-	-	-	-	-	-	-0.4752	0.1008***
Formation, SN	-	-	-	-	-	-	0.1842	0.0784**
			<i>Référence : chômage</i>					
			<i>Valeur de la fonction de log-vraisemblance</i>					
	-7081.2406		-7073.8583		-7053.8548		-7023.5400	

Seuils de significativité : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %, ^{ns} non significatif.

Cdi : Contrat à Durée Indéterminée, Cdd : Contrat à Durée Déterminée, Pep : Programme d'Emploi Public, SN : service national

Tableau 5 – Modèle constant par morceaux ; échantillon garçons, spécialité tertiaire

	<i>Modèle homogène</i>		<i>Modèles hétérogènes avec hétérogénéité non observée non paramétrique</i>					
	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$
	<i>Constantes</i>							
[0,7[-2.5889	0.0858***	-2.7776	0.0769***	-2.6435	0.0601***	-3.5452	0.0776***
[7,13[-2.7079	0.0947***	-2.8819	0.0777***	-2.7698	0.0679***	-3.6372	0.0791***
[13,19[-2.7211	0.1078***	-2.8707	0.0806***	-2.7895	0.0769***	-3.6207	0.0818***
[19,25[-2.8514	0.1283***	-2.9795	0.1020***	-2.9284	0.0109***	-3.7271	0.1029***
[25,36[-2.9837	0.1514***	-3.0367	0.1274***	-3.0676	0.0116***	-3.7499	0.1261***
[36,60[-3.6346	0.3236***	-3.5737	0.2805***	-3.7300	0.2550***	-4.2478	0.0283***
			<i>Termes d'hétérogénéité non observée</i>					
p1 = prob (θ1)	-	-	1.6543	3.0323 ^{ns}	1.4218	0.1001***	1.5599	0.5945***
Theta1	-	-	0.2225	0.2082 ^{ns}	0.1114	0.0797 ^{ns}	1.0764	0.109***
Theta2	-	-	-0.4884	0.8579 ^{ns}	-1.7688	0.9256*	-1.9928	0.9854**
			<i>Niveau de formation × obtention du diplôme</i>					
Diplômé de BEP	0.3463	0.0749***	0.3714	0.0789***	0.3478	0.0744***	0.3573	0.0795***
Non diplômé de niveau V	0.1924	0.0931**	0.2058	0.0975**	0.1928	0.0925**	0.1795	0.0972*
Niveaux VI, V bis	-0.0056	0.0674 ^{ns}	-0.0155	0.0728 ^{ns}	-0.0073	0.0693 ^{ns}	-0.0405	0.0737 ^{ns}
	<i>Référence : diplômé de Cap</i>							
			<i>Mode d'accès à l'emploi</i>					
Candidature spontanée	0.1049	0.0605*	0.1038	0.0623*	0.1104	0.0594*	0.1136	0.0627*
Intermédiaires (ANPE..)	0.1343	0.0641**	0.1309	0.0683*	0.1356	0.0657**	0.1107	0.0679*
Non réponse	-0.2179	0.0631***	-0.2488	0.0669***	-0.1979	0.0655***	-0.1751	0.0677***
	<i>Référence : par relations</i>							
			<i>Niveau de revenu du travail</i>					
Moins de 5000 F	0.4664	0.0497***	0.4783	0.0497***	0.4455	0.0495***	0.4289	0.0538***
	<i>Référence : plus de 5000 F</i>							
			<i>Taille de l'entreprise</i>					
Taille < 50	-0.0192	0.0473 ^{ns}	-0.0257	0.0506 ^{ns}	-0.0223	0.0480 ^{ns}	-0.0465	0.0507 ^{ns}
	<i>Référence : taille > 49</i>							
			<i>Décohabitation avant la fin de l'emploi</i>					
Oui	-0.7639	0.0874***	-0.8087	0.0947***	-0.7697	0.0927***	-0.8139	0.0952***
	<i>Référence : non</i>							
			<i>Durée cumulée passée en emploi</i>					
	-	-	-	-	-0.0050	0.0025**	-0.0054	0.0026**
			<i>Situation précédent l'emploi courant</i>					
Cdi	-	-	-	-	-	-	-0.3396	0.0882***
Cdd	-	-	-	-	-	-	-0.0815	0.0649 ^{ns}
Pep	-	-	-	-	-	-	-0.2989	0.1079***
Formation, SN	-	-	-	-	-	-	0.1058	0.0658 ^{ns}
	<i>Référence : chômage</i>							
			<i>Valeur de la fonction de log-vraisemblance</i>					
	-6613.7902		-6613.1945		-6611.6427		-6596.7249	

Seuils de significativité : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %, ^{ns} non significatif.

Cdi : Contrat à Durée Indéterminée, Cdd : Contrat à Durée Déterminée, Pep : Programme d'Emploi Public, SN : service national

Tableau 6 – Modèle constant par morceaux ; échantillon garçons, spécialité secondaire

	<i>Modèle homogène</i>		<i>Modèles hétérogènes avec hétérogénéité non observée non paramétrique</i>					
	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$
	<i>Constantes</i>							
[0,7[-2.4891	0.0256***	-2.5903	0.0497***	-2.5619	0.0643***	-2.4346	0.0471***
[7,13[-2.5436	0.0296***	-2.5763	0.0579***	-2.5783	0.0746***	-2.4096	0.0538***
[13,19[-2.7851	0.0369***	-2.7485	0.0672***	-2.7835	0.0845***	-2.5798	0.0620***
[19,25[-2.9864	0.0474***	-2.8949	0.0753***	-2.9628	0.0924***	-2.7348	0.0697***
[25,36[-3.0435	0.0539***	-2.8670	0.0763***	-2.9832	0.0936***	-2.7327	0.0709***
[36,60[-3.3453	0.1088***	-3.0363	0.1132***	-3.2071	0.1224***	-2.9796	0.1091***
			<i>Termes d'hétérogénéité non observée</i>					
p1 = prob(θ1)	-	-	2.2825	0.6518***	2.6275	0.9835***	2.1848	0.6986***
Theta1	-	-	0.1806	0.0452***	0.2729	0.0474***	0.1420	0.0498***
Theta2	-	-	-1.1005	0.3134***	-0.9317	0.4445**	-0.9629	0.2656***
			<i>Niveau de formation × obtention du diplôme</i>					
Diplômé de BEP	0.0053	0.0209 ^{ns}	0.0101	0.0227 ^{ns}	0.0062	0.0222 ^{ns}	0.0074	0.0226 ^{ns}
Non diplômé de niveau V	0.0342	0.0232 ^{ns}	0.0433	0.0255*	0.0413	0.0249*	0.0244	0.0253 ^{ns}
Niveaux VI, V bis	0.0572	0.0526 ^{ns}	0.0522	0.0579 ^{ns}	0.0546	0.0564 ^{ns}	0.0434	0.0578 ^{ns}
	<i>Référence : diplômé de Cap</i>							
			<i>Mode d'accès à l'emploi</i>					
Candidature spontanée	-0.0070	0.0243 ^{ns}	-0.0247	0.0264 ^{ns}	-0.0032	0.0258 ^{ns}	0.0015	0.0262 ^{ns}
Intermédiaires (ANPE...)	0.0546	0.0241**	0.0479	0.0266*	0.0437	0.0259*	0.0344	0.0263 ^{ns}
Non réponse	-0.4733	0.0262***	-0.5213	0.0292***	-0.4473	0.0289***	-0.3806	0.0298***
	<i>Référence : par relations</i>							
			<i>Niveau de revenu du travail</i>					
Moins de 5000 F	0.5412	0.0185***	0.5736	0.0222***	0.5019	0.0218***	0.4907	0.0217***
	<i>Référence : plus de 5000 F</i>							
			<i>Taille de l'entreprise</i>					
Taille < 50	0.0071	0.0184 ^{ns}	0.0143	0.0200 ^{ns}	0.0161	0.0196 ^{ns}	0.0249	0.0199 ^{ns}
	<i>Référence : taille > 49</i>							
			<i>Décohabitation avant la fin de l'emploi</i>					
Oui	-0.8624	0.0330***	-0.9355	0.0399***	-0.9235	0.0396***	-0.9124	0.0395***
	<i>Référence : non</i>							
			<i>Durée cumulée passée en emploi</i>					
	-	-	-	-	-0.0154	0.0011***	-	-
			<i>Situation précédent l'emploi courant</i>					
Cdi	-	-	-	-	-	-	-0.5219	0.0354***
Cdd	-	-	-	-	-	-	-0.2716	0.0258***
Pep	-	-	-	-	-	-	-0.3164	0.0528***
Formation, SN	-	-	-	-	-	-	0.1155	0.0269***
	<i>Référence : chômage</i>							
			<i>Valeur de la fonction de log-vraisemblance</i>					
	-43336.8592		-43322.8520		-43225.4986		-43128.9278	

Seuils de significativité : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %, ^{ns} non significatif.

Cdi : Contrat à Durée Indéterminée, Cdd : Contrat à Durée Déterminée, Pep : Programme d'Emploi Public,

SN : service national

Tableau 7 – Modèle constant par morceaux avec hétérogénéité non observée corrélée dans le temps, processus joint trois premiers épisodes d'emploi

	Garçons spécialité secondaire N = 4530		Garçons spécialité tertiaire N = 687		Filles spécialité secondaire N = 786		Filles spécialité tertiaire N = 2715	
	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$
<i>Constantes</i>								
λ_1	-2.7689	0.3473***	-2.9445	0.1523***	-2.6136	0.0744***	-2.8026	0.0387***
λ_2	-2.7717	0.3594***	-2.7742	0.1357***	-2.3811	0.0862***	-2.4699	0.0462***
λ_3	-2.9818	0.3687***	-2.7505	0.1242***	-2.7262	0.1031***	-2.6073	0.0532***
λ_4	-3.2018	0.3745***	-2.8429	0.1333***	-2.9522	0.1239***	-2.9381	0.0658***
λ_5	-3.2936	0.3737***	-2.9561	0.1381***	-3.2055	0.1273***	-3.1575	0.0678***
λ_6	-3.6625	0.3833***	-3.5205	0.2814***	-3.6857	0.1987***	-3.6561	0.1088***
<i>Niveau de formation \times obtention du diplôme</i>								
Diplômé de BEP	-0.0008	0.0286 ^{ns}	0.3685	0.1065***	0.0661	0.0614 ^{ns}	0.1005	0.0330***
Non diplômé de niveau V	0.0548	0.0317*	0.3561	0.1192***	0.1088	0.0798 ^{ns}	0.1407	0.0449***
Niveaux VI, V bis	0.0406	0.0711 ^{ns}	0.0857	0.0940 ^{ns}	0.3104	0.1357 ^{ns}	0.1427	0.0393***
<i>Référence : diplômé de Cap</i>								
<i>Niveau de revenu du travail</i>								
Moins de 5000 F	0.6391	0.0249***	0.6238	0.0625***	0.4972	0.0713***	0.5499	0.0361***
<i>Référence : plus de 5000 F</i>								
<i>Taille de l'entreprise</i>								
Taille < 50	-0.0048	0.0247 ^{ns}	-0.0389	0.0613 ^{ns}	0.0624	0.0570 ^{ns}	-0.1051	0.0292***
<i>Référence : taille > 49</i>								
<i>Durée cumulée passée en emploi</i>								
	-0.0192	0.0047***	-0.0162	0.0112 ^{ns}	-0.0434	0.0065***	-0.0241	0.0027***
<i>Termes d'hétérogénéité non observée</i>								
Theta11	-0.2937	0.0829***	-0.2698	0.2803 ^{ns}	-0.0991	0.2101 ^{ns}	0.1787	0.2667 ^{ns}
Theta12	0.3266	0.0743***	-0.2087	0.4313 ^{ns}	-0.5038	0.1372***	-0.1935	0.0499***
Theta21	0.3063	0.0968***	0.1175	0.3944 ^{ns}	-0.0733	0.1520 ^{ns}	-0.1717	0.0508***
Theta22	-0.8138	0.1721***	-0.3648	0.2383 ^{ns}	-0.3284	0.1465**	0.0562	0.2597 ^{ns}
Theta31	-0.6304	0.1873***	-0.3964	0.4317 ^{ns}	-1.1023	0.3267***	-2.3256	1.4939 ^{ns}
Theta32	0.5689	0.1775***	0.5501	0.6071 ^{ns}	0.7397	0.1952***	0.1982	0.0984**
Prob($\theta_{11}, \theta_{22}, \theta_{31}$)	2.1892	1.3306*	4.4305	0.0778 ^{ns}	17.9803	0.2496***	16.6729	0.2659***
Prob($\theta_{12}, \theta_{21}, \theta_{31}$)	1.9523	1.1827*	-	-	-	-	-	-
Prob($\theta_{12}, \theta_{21}, \theta_{32}$)	2.2802	1.1642**	3.9208	57.3093 ^{ns}	18.4084	0.2496***	17.7209	0.2659***
<i>Valeur de la fonction de log-vraisemblance</i>								
	-33044.8771		-4794.1331		-5552.7917		-20371.1754	

Seuils de significativité : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %, ^{ns} non significatif.

N.B. : les probabilités des termes d'hétérogénéité non observée de valeur nulle ne sont pas reportées dans les tableaux de résultats.

Tableau 8 – Modèle constant par morceaux avec hétérogénéité non observée corrélée dans le temps, processus joint trois premiers épisodes d’emploi

	Garçons spécialité secondaire N = 4530		Garçons spécialité tertiaire N = 687		Filles spécialité secondaire N = 786		Filles spécialité tertiaire N = 2715	
	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\beta}$
<i>Constantes</i>								
λ_1	-2.6296	0.0526***	-2.7761	0.1434***	-2.6979	0.0977***	-2.8556	0.0564***
λ_2	-2.5385	0.0549***	-2.6021	0.1463***	-2.3839	0.0967***	-2.4365	0.0556***
λ_3	-2.6955	0.0565***	-2.5512	0.1394***	-2.7192	0.1061***	-2.5571	0.0549***
λ_4	-2.8855	0.0596***	-2.6288	0.1488***	-2.9314	0.1243***	-2.8908	0.0651***
λ_5	-2.9552	0.0596***	-2.6960	0.1499***	-3.1515	0.1256***	-3.1013	0.0661***
λ_6	-3.3071	0.1024***	-3.3202	0.2839***	-3.5582	0.1917***	-3.5792	0.1080***
<i>Niveau de formation × obtention du diplôme</i>								
Diplômé de BEP	0.0036	0.0292 ^{ns}	0.3185	0.1045***	0.0831	0.0671 ^{ns}	0.0933	0.0340***
Non diplômé de niveau V	0.0292	0.0325 ^{ns}	0.2357	0.1170**	0.1092	0.0913 ^{ns}	0.1186	0.0470**
Niveaux VI, V bis	0.0381	0.0717 ^{ns}	-0.0269	0.0936 ^{ns}	0.2803	0.1622*	0.1257	0.0406***
<i>Référence : diplômé de Cap</i>								
<i>Niveau de revenu du travail</i>								
Moins de 5000 F	0.6106	0.0245***	0.5042	0.0620***	0.5403	0.0723***	0.5155	0.0372***
<i>Référence : plus de 5000 F</i>								
<i>Taille de l’entreprise</i>								
Taille < 50	-0.0057	0.0248 ^{ns}	-0.0259	0.0616 ^{ns}	0.0799	0.0603 ^{ns}	-0.1181	0.0297***
<i>Référence : taille > 49</i>								
<i>Situation précédent l’emploi courant</i>								
Emploi régulier (Cdi, Cdd)	-0.6022	0.0372***	-0.3964	0.0932***	-0.7389	0.0984***	-0.5930	0.0513***
Emploi marginal (Pep, intérim)	-0.3752	0.0441***	-0.2627	0.1061**	-0.5593	0.1117***	-0.2774	0.0462***
Formation, études	-0.1648	0.1068 ^{ns}	0.2565	0.1789 ^{ns}	-	-	-0.0869	0.1077 ^{ns}
<i>Référence : chômage</i>								
<i>Termes d’hétérogénéité non observée</i>								
Theta11	-0.2897	0.0605***	-0.0529	0.1220 ^{ns}	-0.5386	0.1253***	-0.1577	0.0506***
Theta12	0.3873	0.0807***	1.2096	1.2311 ^{ns}	0.0815	0.1537 ^{ns}	0.6244	0.2988**
Theta21	0.4822	0.0967***	1.3914	1.2364 ^{ns}	0.3097	0.1700*	0.9234	0.3508***
Theta22	-0.4829	0.0964***	0.0551	0.1289 ^{ns}	-0.4807	0.1618***	-0.1562	0.0565***
Theta31	-0.5751	0.1427***	0.0839	0.1416 ^{ns}	-1.2152	0.4119***	-0.2261	0.0671***
Theta32	0.2670	0.1481***	1.3871	1.1038 ^{ns}	0.4478	0.2187**	1.0689	0.373***
Prob($\theta_{11}, \theta_{22}, \theta_{31}$)	22.8736	0.1826***	11.3141	7.9849 ^{ns}	19.4131	0.2177***	19.9853	0.2824***
Prob($\theta_{12}, \theta_{21}, \theta_{31}$)	22.2607	0.6145***	-	-	-	-	-	-
Prob($\theta_{12}, \theta_{21}, \theta_{32}$)	22.7007	0.1827***	7.9897	7.1136 ^{ns}	17.9922	0.2177***	17.4233	0.2824***
<i>Valeur de la fonction de log-vraisemblance</i>								
	-32925.1980		-4733.9882		-5538.5016		-20315.8249	

Seuils de significativité : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %, ^{ns} non significatif.

N.B. : les probabilités des termes d’hétérogénéité non observée de valeur nulle ne sont pas reportées dans les tableaux de résultats.

Bibliographie

- Abraham G., Farber H.S., 1987, Job Duration, Seniority, and Earnings, *American Economic Review*, vol. 77, n° 3, p. 278-297.
- Balsan D., Hanchane S., Werquin P., 1996, Mobilité professionnelle et expérience sur le marché du travail. Un modèle Probit à effet aléatoire, *Économie et Statistique*, n° 299, p. 91-106.
- Becker G., 1962, Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, p. 9-49.
- Burdett K., 1978, A Theory of Employee Job Search and Quit Rates, *American Economic Review*, n° 68, p. 212-220.
- Bonnal L., Fougère D., Sérandon A., 1997, Evaluating the Impact of French Employment Policies of Individual Labour Market Histories, *Review of Economic Studies*, n° 64, p. 683-713.
- Di Paola V., Recotillet I., 1998, Rôle de l'hétérogénéité non observée dans le processus de sélection dans l'emploi, *Document de travail Greqam*, n° 98B03, 25 p.
- Farber H.S., 1994, The Analysis of Interfirm Worker Mobility, *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n° 4, p. 554-593.
- Granier P., Joutard X., 1999, L'activité réduite favorise-t-elle la sortie du chômage ? *Économie et Statistique*, n° 312, p. 133-148.
- Gritz M., 1993, The Impact of Training on the Frequency and Duration of Employment, *Journal of Econometrics*, n° 57, p.21-51.
- Ham J.C., Lalonde R.J., 1996, The Effect on Sample Selection and Initial Conditions in Durations Models : Evidence from Experimental Data on Training, *Econometrica*, vol. 64, n° 1, p. 175-205.
- Heckman J.J., Singer B., 1984, A Method for Minimizing the Impact of Distributional Assumptions in Econometrics Models for Duration Data, *Econometrica*, vol. 52, n° 2.
- Johnson W.R., 1978, A Theory of Job Shopping, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 92, mai, p. 261-277.
- Joseph O., Kirsch J.L., Mansuy M., Petrone J.C., Recotillet I., 1998, Les diplômés de niveau V. Au-delà d'un déclin annoncé, des diplômés qui restent pertinents, *Céreq Bref*, n° 144.
- Jovanovic B., 1979, Job matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 6, p. 72-990.
- Kamionka T., 1999, Mobilités individuelles sur le marché du travail : le rôle des emplois aidés, *Communication aux XVI^{èmes} journées de Microéconomie Appliquée*, Lyon, 3-4 juin.
- Lancaster T., 1979, Econometric Method for the Duration of Unemployment, *Econometrica*, vol. 47, p. 939-956.
- Lancaster T., 1990, *The Econometrics Analysis of Transition Data*, Econometric Society Monographs ed., 351 p.
- Lechene V., Magnac T., 1996, L'évaluation des politiques publiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail – questions microéconomiques, *Rapport à la Délégation Interministérielle à l'Insertion des jeunes*, avril.
- Liu P.W., 1986, Human capital, job matching and earnings growth between jobs : an empirical analysis, *Applied Economics*, n° 18, p. 1135-1147.
- Lollivier S., 1999, Transitions sur le marché du travail de 1994 à 1997. Le cas des jeunes de 30 ans ou moins, *Communication aux Journées de l'Idep*, 21-22 juin, Marseille.
- Lynch L.M., 1991, Gender and Productivity – The Role of Off-the-Job vs On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers, *American Economic Review*, n° 2, p. 151-156.

- Mealli F., Pudney T., 1996, Occupational Pensions and Job Mobility in Britain : Estimation of a Random-Effects Competing Risk Model, *Journal of Applied Econometrics*, vol. 11, p. 293-320.
- Mincer J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press.
- Neal D., 1999, The Complexity of Job Mobility among Young Men, *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 2, p. 237-261.
- Neumark D., 1998, Youth Labor Markets in the U.S. : shopping around vs. Staying put, *NBER Working Paper*, n° 6581, 38 p.
- Royalty A.B., 1998, Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level, *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 2, p. 392-443.
- Topel R.H., Ward M.P., 1992, Job Mobility and the Careers of Young Men, *Quarterly Journal of Economics*, n° 107, p. 439-479.
- Trussel J., Richards T., 1985, Correcting for Unmeasured Heterogeneity in Hazard Models Using the Heckman et Singer Procedure, in *Sociological Methodology*, Eds. Nancy Brandon Tuma, San Francisco : Jossey-Bass, p. 242-276.

CÉREQ
Dépôt légal 2^{ème} trimestre 2000

Pour cette septième édition, les Journées d'études sur l'utilisation des données longitudinales dans l'analyse du marché du travail permettent d'explorer la question des trajectoires d'emploi au regard des conditions d'existence des individus. Les travaux rassemblés dans ce document ont un point de vue qui évite la séparation entre le marché du travail d'un côté, l'individu et la famille de l'autre.

Les données et les outils mobilisés vont au-delà puisque de nombreux articles reproduits ici mettent en perspective plusieurs dimensions de la vie (professionnelle, familiale, individuelle et sociale). Outre qu'il soit désormais possible, ce travail de réconciliation des différentes sphères de la vie est surtout utile parce que les parcours sur le marché du travail sont aussi déterminés par des variables qui relèvent d'autres espaces sociaux, comme la famille. Nombre de travaux s'efforcent ainsi de mettre en évidence le poids explicatif de variables non directement liées à la situation d'emploi.

Comme il est de tradition durant ces Journées, les auteurs prennent un soin extrême à décrire, classer et analyser les itinéraires observés. La grande diversité des données utilisées permet, cette année encore, de prendre toute la mesure de l'importance des efforts engagés pour comprendre comment la dimension temporelle peut jouer un rôle dans les mécanismes étudiés.

ISBN : 2-11-091407-6

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