

CERREQ

Brief

BULLETIN DE RECHERCHE

MARS 1991

SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

63

LA MOBILITÉ DES JEUNES EN DÉBUT DE VIE ACTIVE : DES PETITS AUX GRANDS ÉTABLISSEMENTS

Les petits établissements sont les employeurs privilégiés des jeunes débutants issus des classes de CAP et de BEP. Cependant cette attraction se fait de moins en moins sensible au cours du processus d'insertion professionnelle. Un jeune sur trois rejoint durant les cinq premières années de vie active un établissement plus grand que celui dans lequel il avait débuté, en particulier dans le secteur public. Cette mobilité touche principalement les petits employeurs indépendants et le secteur des métiers et résulte d'abord des démissions des jeunes. Pourtant les petits établissements offrent plus souvent que les grands des contrats de travail à durée indéterminée. Les parcours de mobilité sont fortement marqués par les caractéristiques scolaires et sociales des jeunes.

L'EMPLOI D'INSERTION DES JEUNES

L'emploi des jeunes débutants est fortement polarisé sur les petites entreprises. Cette caractéristique est particulièrement accusée lors du processus d'insertion professionnelle. Parmi une cohorte de jeunes sortis de l'enseignement secondaire en 1979, près de 80 % déclaraient neuf mois plus tard être employés dans une entreprise de moins de 200 salariés (dont 28% dans un établissement de moins de 10 salariés). Tout en restant marqué, le phénomène s'atténue au cours du temps. Cette évolution est sensible en effectifs absolus : la résorption du chômage et l'entrée ou le retour en emploi après le service national s'accompagnent d'une augmentation du nombre de jeunes occupés

dans des entreprises de 500 salariés et plus et d'une stagnation dans les plus petits établissements.

L'Observatoire des entrées dans la vie active a analysé l'insertion professionnelle d'une promotion de 200 000 jeunes sortis en 1979 des classes de CAP et de BEP. Ils ont été interrogés dans le cadre d'une enquête de cheminement en 1984. L'enquête permet de reconstituer leur itinéraire professionnel sur cinq ans : nature de l'emploi occupé, secteur d'activité de l'employeur et statut, taille de l'établissement, dernier salaire obtenu, et de rapprocher ces caractéristiques des profils de la main-d'œuvre qui occupe ces emplois (nature de la formation en termes de filière, spécialité, certification et profession des parents).

Les enquêtes de cheminement ne se contentent pas d'opérer des coupes à un instant donné, elles fournissent des indications précieuses sur les trajectoires professionnelles pendant les cinq années qui suivent la sortie de l'école. Peuvent être ainsi calculés : les durées de chômage au cours de la période, l'ampleur des changements d'employeur ou d'emploi, les changements de statut ou de qualification.

Tableau 1

Évolution de 1980 à 1984 de la répartition des jeunes, sortis en 1979 de l'enseignement secondaire, selon la taille de l'établissement

Taille de l'établissement	Mars 1980		Mars 1984		R. 1984 R. 1980
	EN.	%	EN.	%	
1 à 9 salariés	30 726	24,3	20 911	20,5	97,3
10 à 19	14 792	13,8	17 106	11,7	115,6
20 à 49	18 933	17,5	25 432	17,7	134,4
50 à 199	23 207	21,4	32 147	22,1	138,5
200 à 499	10 048	9,3	17 055	11,7	169,8
500 et plus	10 775	9,9	23 547	16,2	218,5
TOTAL	126 481	100,0	145 598	100,0	134,2
Service national, chômage, inscrites (1)	83 012 (2)	76,5	45 895	31,5	55,2

(1) Y compris de tables effectifs de jeunes ne déclarant pas la taille de leur entreprise
(2) Pourcentage du total de la cohorte de sortants de 1979

Source : CEREO, Observatoire EVA

Au cours du temps, la croissance des effectifs occupés augmente sensiblement avec la taille de l'entreprise bien que, de 1979 à 1984, l'emploi dans les petits établissements ait été globalement beaucoup plus dynamique que dans les grands, qui ont même connu des pertes importantes. Les entreprises plus petites puisent d'une manière privilégiée dans les cohortes successives de jeunes sortant de l'appareil scolaire dont une fraction significative se dirige ensuite vers des établissements de plus grande taille. Elles sont donc confrontées à une déperdition constante de jeunes débutants.

■ Accueil et mobilité des jeunes

L'intensité de la mobilité varie en raison inverse de la taille de l'établissement d'accueil. En 1984, moins d'un débutant sur cinq est resté dans l'établissement d'accueil si ce dernier emploie moins de 10 salariés, et plus d'un sur deux est parti pour une unité de travail plus importante.

Tableau 2

Répartition des jeunes, sortis en 1979 de l'enseignement secondaire, selon le statut de leur employeur

(en %)

	Premier employeur	Dernier employeur
Ensemble	185 368	184 868
Exploitant agricole	1,7	0,9
Particulier	1,6	0,9
Commerçant	13,3	10,7
Artisan	8,9	6,3
Σ Total employeurs indépendants	25,5	18,8
Autres établissements < 50 salariés	20,8	20,7
Entreprises privées > 50 salariés	20,7	30,5
Administration et collectivités locales	11,0	18,2
Entreprises publiques ou nationalisées	3,9	6,8
TOTAL	100,0	100,0
Non-Réponses	3,3	3,6

Source : CEREO, Observatoire EVA

Une analyse plus fine montre que les jeunes quittent les petits employeurs indépendants : artisans (BTP, alimentation, coiffure), petits commerçants (hôteliers, restaura-

teurs...), particuliers et exploitants agricoles. Ils se dirigent vers de grandes entreprises notamment du secteur public (EDF, SNCF, fonction publique).

Tableau 3

Évolution de la taille du premier et du dernier établissement
(en %)

Taille de l'établissement	Premier établissement	Dernier établissement
1 à 9 salariés	29,1	23,3
10 à 19	15,6	12,3
20 à 49	17,2	17,8
50 à 199	20,1	21,8
200 à 499	9,2	10,8
500 et plus	10,9	14,3
TOTAL	100,0	100,0
Ensemble	183 424	184 412

Source : CEREO, Observatoire EVA

Les secteurs dont les effectifs de débutants ont le plus diminué de 1979 à 1984 sont constitués en majorité par des petits établissements de moins de 50 salariés, et surtout de moins de 10 salariés.

Les jeunes ne quittent pas tant les secteurs que les plus petits établissements qui les composent. Ainsi, dans le BTP, dont les premières embauches concernent plus de 10 % des jeunes sortant du système éducatif, ce sont seulement les petits établissements, en particulier de nature artisanale, qui perdent cette main-d'œuvre juvénile.

REJETS PAR LES ENTREPRISES ET DÉPARTS VOLONTAIRES SE CONJUGENT

Le statut du contrat de travail est d'autant plus favorable que l'établissement est de plus faible taille, mais cela n'empêche pas que le taux de départs soit sensiblement plus élevé dans les établissements de moins de 10 salariés.

Tableau 4

Statut du premier emploi et taux de présence en 1984

(en %)

Taille du premier établissement	Emploi à durée indéterminée	Emploi à durée déterminée	Total
1 à 9 salariés	61,8	46,2	100
10 à 19	44,7	35,3	100
20 à 49	43,6	36,4	100
50 à 199	40,7	30,3	100
200 à 499	37,9	62,1	100
500 et plus	36,4	61,6	100
TOTAL	44,4	55,6	100
Non-réponses	30,8	69,4	100
Ensemble	43,8	56,2	100

Source : CEREO, Observatoire EVA

■ Un fort contingent de débutants quitte volontairement les petits établissements

Les démissions sont nettement plus fréquentes après un accueil dans une petite unité : plus d'un jeune sur quatre quitte volontairement un établissement de moins de 10

salariés contre un jeune sur dix dans un établissement de plus de 500 salariés.

Tableau 5

Stabilité dans le premier emploi et causes des départs du premier emploi

(en %)

Taille du premier établissement	Stabilité	Fin de contrat	Licenciement	%/Total "Rejets"	Départ volontaire	Départ armée	Autres départs	Total
1 à 9 salariés	17	33	11	44	26	8	5	100
10 à 19	22	37	11	48	22	6	3	100
20 à 49	28	33	9	42	22	6	2	100
50 à 199	31	36	7	43	19	5	2	100
200 à 499	38	38	6	44	13	4	1	100
500 et plus	47	36	3	39	10	3	1	100
Ensemble	27	36	8	44	20	6	3	100

Source : CEREO, Observatoire EVA

Rejoindre une grande entreprise ouvre aux jeunes la perspective d'une meilleure rémunération : le salaire obtenu en fin de période est, en effet, fortement corrélé avec la taille de l'établissement.

Tableau 6

Proportion de salaires supérieurs à 5 000 F dans le dernier emploi selon la taille du premier établissement

(en %)

Taille du premier établissement	Taille du dernier établissement						Total
	1 à 9 salariés	10 à 19	20 à 49	50 à 199	200 à 499	500 et plus	
1 à 9 salariés	21	29	33	38	39	66	30
10 à 19	26	32	39	42	47	59	37
20 à 49	29	29	32	38	42	63	38
50 à 199	28	23	33	35	43	66	37
200 à 499	36	41	51	45	41	76	45
500 et plus	39	37	53	40	61	80	56
TOTAL	34	30	34	37	43	83	38

Source : CEREO, Observatoire EVA

La motivation salariale se conjugue avec de meilleures perspectives de carrière dans une grande entreprise et des conditions de travail moins difficiles. Ces comportements de "fuite" contribuent à expliquer les difficultés de recrutement ou même les pénuries de main-d'oeuvre de certaines entreprises de petite taille, du secteur des métiers en particulier, lorsque le marché du travail devient plus favorable aux salariés.

■ Nature du contrat de travail et gestion de l'emploi

Abstraction faite de la mobilité volontaire, les taux de "rejets" des jeunes débutants sont plus élevés dans les petits établissements qui licencient relativement plus facilement les jeunes recrutés sur des contrats à durée indéterminée (CDI) que les grandes entreprises qui gèrent des marchés internes du travail. En outre, ces petits établissements se séparent quasi systématiquement de tous les jeunes recrutés sur contrats à durée déterminée (CDD). Les établissements de 500 salariés et plus emploient encore à la date de l'enquête deux jeunes sur cinq embauchés sur un CDD. Le recours aux CDD s'inscrit donc dans des logiques partiellement différentes selon le

statut de l'employeur : flexibilité externe de la main-d'oeuvre, en particulier peu qualifiée, et/ou sas d'entrée vers un marché interne d'entreprise.

Au total, le taux de jeunes débutants stabilisés en 1984 dans leur premier emploi n'atteint pas 20 % pour les plus petits établissements et approche 50 % dans les établissements de 500 salariés et plus.

CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES ET PARCOURS DE MOBILITÉ

Qu'ils soient volontaires ou consécutifs à un licenciement ou à une fin de contrat, les parcours des jeunes sont fortement liés à la nature des premiers postes d'accueil ainsi qu'à leurs caractéristiques scolaires et sociales.

■ Qualification et mobilité

Le comportement des employeurs semble surtout lié aux postes offerts aux jeunes débutants. Les entreprises "rejettent" sur le marché du travail la main-d'oeuvre débutante qui exerce les activités les moins qualifiées et les moins cruciales pour leur production.

Les ouvriers qualifiés (OQ) subissent nettement moins de "rejets" et sont également moins souvent candidats au départ que les autres débutants des petits établissements. En conséquence, ils sont moins "mobiles" que les jeunes débutant sur les emplois les moins qualifiés des grands établissements : les ouvriers non qualifiés de la manutention ou des industries de transformation sont très souvent renvoyés sur le marché du travail.

Les employés "repassent" d'autant plus souvent par le marché du travail qu'ils occupent un emploi moins qualifié : les employés de commerce et surtout des services subissent plus de "rejets" que les employés de bureau. Ces employés peu qualifiés, souvent cantonnés dans de petits établissements, sont exposés à des licenciements ou à des "rejets" récurrents. En outre, une bonne partie d'entre eux, ainsi que les ouvriers non qualifiés de type artisanal, sont spontanément parmi les plus "mobiles". Ils parviennent ainsi à gagner progressivement des établissements de plus grande taille.

Les OQ de type artisanal quittent beaucoup moins souvent leur premier employeur. Lorsqu'ils le font, ils sont nombreux à rejoindre des établissements identiques ou plus petits. Il semble qu'il existe des filières qualifiantes dans les petites entreprises, qui préservent du chômage, même si c'est au prix de rémunérations très moyennes.

Tableau 7
Profils des jeunes de niveau V selon les parcours de mobilité

Parcours de mobilité	Effectifs	% de femmes	% de diplômés	% BEP	% fils cadres employés	% fils de non-salariés
Toujours chez unique employeur	51 711	48	80	48	25	20
Départ du seul employeur	14 583	62	73	42	21	19
Vers privé plus petit	29 844	46	76	45	26	19
Privé même taille	25 757	51	77	43	25	22
Toujours administration	3 112	84	81	71	33	18
Vers administration	12 287	55	81	55	30	16
Vers privé plus grand	38 746	44	74	43	24	21
Toujours entreprise publique	309	14	70	50	47	7
Vers entreprise publique	7 161	21	82	57	38	13
S/TOTAL plus grand et administration, entreprise publique	58 194	43	77	47	27	19
S/TOTAL pas de changement	95 472	52	78	46	25	20
TOTAL	183 510	48	77	46	26	20
Non-réponses	7 983	54	78	45	26	20
Ensemble	191 493	49	77	46	26	20

Source : CEREO, Observatoire EVA

■ Jeunes du privé, jeunes du public

La détention d'un diplôme favorise nettement la stabilité dans le premier emploi (tableau 7). Les fils de cadres ou d'employés rejoignent l'administration et les entreprises publiques : ils ont plus souvent obtenu leur diplôme, notamment le BEP, que la population qui reste dans le privé. Le mouvement vers l'administration est mixte, mais majoritairement féminin, alors que la progression vers les entreprises publiques est masculine à 80 %. Se dirigent vers le secteur public d'abord des jeunes formés au tertiaire de bureau ainsi qu'un petit contingent issu d'une formation du commerce et de l'hôtellerie. S'y adjoignent plus tardivement des jeunes formés à l'électricité, la mécanique, la chaudronnerie qui rejoignent alors des entreprises publiques.

Le profil des débutants qui gagnent un établissement du privé plus important que l'unité d'accueil est nettement différent. Tous n'ont pas obtenu leur diplôme (qui est souvent un CAP). Beaucoup ont été formés à la cuisine, au travail du bois, au BTP, à la chaudronnerie. Leur milieu social est également moins favorisé. Cette population est majoritairement masculine.

■ Trajectoires masculines et trajectoires féminines : des différences qui s'amplifient

La différenciation garçons-filles prolonge des tendances et des différences déjà inscrites dans les structures du système éducatif. L'accès aux grands établissements était déjà au départ plus difficile aux femmes qu'aux hommes, aux non-diplômés qu'aux diplômés, aux titulaires de BEP qu'aux titulaires de CAP. Malgré une mobilité vers l'administration, la difficulté des femmes à

gagner les grandes unités s'amplifie au cours des cinq premières années de vie active : la féminisation des établissements de moins de 10 salariés augmente nettement, alors que celle des établissements de plus de 500 régresse. Si les femmes quittent volontairement leur premier employeur un peu moins souvent que les hommes, c'est surtout lorsque l'établissement d'accueil emploie plus de 20 salariés. Hommes et femmes manifestent une volonté sensiblement égale de quitter les établissements de moins de 20 salariés.

En fait, les femmes arrivent massivement sur les emplois où les "rejets" sont importants. Elles s'insèrent souvent comme employées non qualifiées dans des petites entreprises et certaines dès le début de leur vie active.

Les hommes quittent majoritairement les emplois non qualifiés sur lesquels ils avaient fait une entrée massive, et notamment les emplois d'ouvriers non qualifiés des petites entreprises. Certains, notamment dans le secteur des métiers, accèdent à une qualification en restant dans les petites entreprises.

L'évolution du système productif tend à maintenir une forte proportion de jeunes filles dans des emplois de services, certes en croissance mais caractérisés par une forte précarité et instabilité, tandis que les emplois d'ouvriers non qualifiés, où s'insèrent fortement les jeunes gens, diminuent sur la période. C'est une des raisons pour lesquelles les trajectoires masculines, des diplômés des spécialités industrielles en tout cas, sont dominées par une mobilité de reclassement.

Françoise Bruand