

Emploi récurrent et valorisation d'une expérience sur le marché du travail

Annie Lamanthe

Centre associé Céreq pour les régions PACA et Corse - LEST,
5 avenue Jules-Ferry, F-13626 Aix-en-Provence cedex.

E-mail : lamanthe@univ-aix.fr

Isabelle Recotillet

Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321, F-13567 Marseille cedex 02.

E-mail : recotillet@cereq.fr

Cette contribution a été réalisée dans le cadre du groupe d'exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq, groupe qui portait sur la « Place de quelques employeurs dans les parcours d'insertion ».

SOMMAIRE

1. EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET RÉCURRENCE D'EMPLOI : PROBLÉMATIQUE ET QUESTIONS DE DÉPART	2
1.1. Expériences de travail et acquisition d'une expérience professionnelle.....	3
1.2. La différenciation des expériences.....	4
1.3. Pratiques sectorielles et valorisation de l'expérience	5
1.4. Types de récurrence et expérience dans le secteur	8
2. JEUNES À TRAJECTOIRES À EMPLOI RÉCURRENT ET PRATIQUES SECTORIELLES DANS GÉNÉRATION 98.....	9
2.1. Les jeunes et la récurrence d'emploi	10
2.2. Les secteurs et la récurrence d'emploi : une diversité de pratiques sectorielles.....	11
2.3. Les types de récurrence : spécificités sectorielles et profils des jeunes.....	13
3. VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE : L'EXPÉRIENCE EST-ELLE VALORISÉE PAR DES SALAIRES CROISSANTS ?.....	19
3.1. Expérience professionnelle et salaire comme critère de valorisation	19
3.2. La récurrence dans un secteur d'activité est-elle payante ?.....	20
4. CONCLUSION.....	23
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	25
ANNEXES.....	27

L'entrée des jeunes sur le marché du travail se conjugue avec leur embauche croissante sur des contrats temporaires, -quel que soit le niveau de sortie-, un taux élevé de mobilité et une polarisation de l'emploi sur certains secteurs. Différents travaux ont mis en évidence que, malgré le maintien de fortes spécificités nationales, ce phénomène est convergent dans plusieurs pays européens. En France, les enquêtes longitudinales montrent que, hormis ceux qui accèdent directement à un emploi stable et durable rapidement après leur sortie du système éducatif, les jeunes se trouvent de plus en plus amenés à vivre des expériences successives d'emplois de courte durée, qui peuvent déboucher sur de l'emploi stable ou s'auto-reproduire.

S'intéressant à ce phénomène, le projet part du questionnement suivant : quel rôle joue l'emploi récurrent dans l'acquisition d'une expérience valorisable ? les jeunes apprennent-ils quelque chose dans la succession d'emplois de courte durée ? Peuvent-ils le valoriser par la suite et, si oui, quelles en sont les conditions ? Pour traiter ces questions, l'accent est mis sur les trajectoires à emploi récurrent, qui sont considérées ici comme la « rencontre » entre des cheminements individuels et des pratiques sectorielles. Une des principales hypothèses est que les expériences réalisées à cette occasion ne se valent pas : d'une part, parce que ces trajectoires sont différenciées et, de l'autre, parce qu'elles s'inscrivent dans les pratiques et positionnements des secteurs au regard de la récurrence d'emploi.

Sur la base de ces considérations générales, notre projet s'est intéressé aux jeunes ayant eu trois emplois ou plus au cours de la période d'observation de Génération 98. Le travail présenté ici traite une partie de cette problématique générale, en essayant de combiner une double entrée, qu'autorise l'enquête : celle des cheminements individuels, celle des logiques et pratiques d'entreprises et de secteurs. A titre d'hypothèse, est avancée une distinction entre différents grands types d'expériences de l'emploi récurrent, ou grands types de trajectoires d'emploi récurrent. Ces types sont mobilisés, dans un premier temps, pour analyser la diversité des pratiques sectorielles en matière de récurrence d'emploi. Dans un second temps, est abordée la question de la valorisation de l'expérience dans ces différents types de trajectoires à partir d'un critère principal : le salaire. Deux méthodes sont mobilisées de façon complémentaire : la première partie vise une description des pratiques et des profils ; la seconde s'appuie sur l'estimation d'une fonction de gain.

1. EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET RÉCURRENCE D'EMPLOI : PROBLÉMATIQUE ET QUESTIONS DE DÉPART

De façon croissante, l'entrée des jeunes sur le marché du travail se fait par des embauches sur des contrats courts et se caractérise par une forte mobilité. Ainsi, en janvier 1999, 30 % des jeunes de 15-29 ans qui travaillent (emploi privé) sont en CDD ou en intérim, pour 9,2 % des adultes (ces chiffres étaient respectivement de 26,2 % et de 8,2 % en 1995, de 12,5 % et 4,7 % en 1992) (Brunet et Minni, 2000). L'enquête Génération 98 montre par ailleurs que 67 % des premiers emplois sont des contrats à durée limitée (dont 20 % en intérim). L'embauche des débutants se polarise dans certains secteurs, notamment ceux où le taux de rotation de la main-d'œuvre est élevé : industries agroalimentaires, commerces, hôtels-café-restaurants, services aux particuliers, services aux entreprises ; 18 % des premiers emplois occupés par la Génération 98 se situent dans le commerce, 11 % dans le secteur de la santé-action sociale, 10 % dans les services aux particuliers et 9 % dans les services qualifiés aux entreprises. Du fait des conditions d'emploi qu'ils rencontrent, les jeunes se trouvent de plus en plus amenés à vivre des séquences successives d'emplois de courte durée et à s'inscrire dans des trajectoires d'entrée dans la vie active caractérisées par l'emploi récurrent (succession d'emplois courts).

Partant de ce constat, notre projet s'intéresse à ce qui se joue dans ce type de trajectoire, à partir du questionnement suivant : quel rôle joue l'emploi récurrent dans l'acquisition d'une expérience valorisable ? Les jeunes apprennent-ils quelque chose dans la succession d'emplois de courte durée ? Peuvent-ils le valoriser par la suite et, si oui, quelles en sont les conditions ?

1.1. Expériences de travail et acquisition d'une expérience professionnelle

On considérera tout d'abord que, par les expériences successives de travail qu'ils font, les jeunes acquièrent une expérience professionnelle ou, à tout le moins, des éléments d'une expérience professionnelle. De ce point de vue, on observe que la succession d'emplois courts dans la période d'entrée dans la vie active tend à prendre une importance nouvelle dans les modalités d'acquisition de l'expérience professionnelle par les débutants.

La littérature permet de repérer deux grandes conceptions de l'expérience professionnelle, pas toujours d'ailleurs explicitement distinguées :

- l'expérience professionnelle comme modalité d'acquisition de nouvelles connaissances, de savoir-faire, de compétences... il s'agirait alors d'un processus, un moyen d'acquérir des éléments de la compétence professionnelle ;

- l'expérience professionnelle comme état, celui d'une personne qui possède de l'expérience, élément constitutif de la compétence. Dans ce sens, les jeunes sont généralement considérés comme inexpérimentés, même si on peut penser avec Grasser et Rose (2000) qu'ils ne sont pas totalement dépourvus d'expérience au moment de leur sortie du système éducatif. Ces deux conceptions sont reliées car, dans tous les cas, il est possible de dire que l'expérience (comme état, comme élément de la compétence) s'acquiert dans la pratique, dans l'expérience concrète de l'exercice d'un travail, dans l'occupation d'un emploi.

L'expérience, qu'on l'entende dans l'une ou l'autre acception, est ainsi intimement liée à la pratique. La pratique est formatrice. L'exercice du travail est une source de production de connaissance spécifique, complémentaire à la formation initiale, c'est en quelque sorte une formation en situation de travail. Elle permet une mise en œuvre des acquis de la formation scolaire dans le même temps qu'elle contribue à les enrichir par l'acquisition de nouveaux savoirs et de nouvelles combinaisons de savoirs. Par ailleurs, ce n'est que par la pratique que certaines compétences semblent pouvoir s'acquérir, il n'y a donc pas de substituabilité possible entre la formation initiale ou continue et celle-ci. Enfin, certains auteurs (notamment Vincens) insistent sur le fait que toute situation vécue ne peut être considérée comme étant formatrice en soi : seule une pratique accompagnée d'une prise de conscience de l'individu de ce qu'il fait et d'un retour réflexif sur ce qu'il fait permet d'en tirer parti ; l'acquis est conscient et ne peut être considéré comme un pur « produit joint » de l'activité (Bédoué, 1999). Cette acquisition à travers la pratique peut s'opérer selon différentes formes : pratique informelle et solitaire de l'individu ; pratique accompagnée par un autre salarié et faisant l'objet d'explications, de discussions.

De ce point de vue, la période d'entrée dans la vie active revêtirait un caractère crucial. Pour Michel Vernières (cité par Grasser et Rose), elle aurait comme principale fonction l'acquisition par le jeune d'un minimum d'expérience nécessaire pour transformer en qualification les acquis de sa formation initiale, c'est-à-dire pour les rendre opérationnels et lui permettre d'atteindre le niveau d'efficacité productive jugé nécessaire par les employeurs. C'est aussi l'enchaînement des différentes situations d'emploi qui contribuerait directement à cette acquisition, dans la mesure où il constitue un enchaînement d'expériences variées de travail, de statuts et de secteurs d'activité (Grasser et Rose). L'accumulation de compétences se ferait au fur à mesure des ces changements d'activité, favorisant une plus grande capacité

d'adaptation et l'acquisition d'une certaine autonomie dans le travail, une efficacité professionnelle croissante. Plus largement, dans cet enchaînement, le jeune fait aussi l'expérience de la condition salariale, comme statut spécifique et comme norme commune, et celle d'un certain statut d'emploi (Grasser et Rose). C'est ainsi aussi une socialisation au monde du travail et à l'entreprise qui s'opère dans ce processus. Le jeune apprend par là à mieux connaître le marché du travail et à mieux se situer, c'est-à-dire à mieux adapter ses attentes et ses comportements par rapport à son fonctionnement (Béduwé). Ce faisant, l'expérience du travail et de l'emploi revêt une double dimension : technique et sociale. Pour les économistes cette période de socialisation au marché du travail se lit comme un processus d'accumulation d'informations (Jovanovic, 1984 ; Mac Donald, 1982). Les jeunes apprennent à travers leurs premières expériences ce que sont leurs aptitudes individuelles et les révèlent en même temps aux employeurs potentiels. L'acquisition de l'expérience serait dans ce cadre un processus d'expérimentation des emplois et des employeurs conduisant à la formation d'appariements employé-entreprise de plus en plus optimaux (Jovanovic, 1979, 1984 ; Reynolds, 1978).

La période d'entrée dans la vie active revêt d'autant plus d'importance que les modalités d'acquisition d'une première expérience professionnelle ont considérablement changé dans les vingt dernières années pour les débutants. L'entreprise jouait un rôle central dans la première socialisation professionnelle des jeunes, en internalisant via la formation sur le tas l'acquisition des premiers éléments de l'expérience professionnelle. Les employeurs assument de moins en moins ce coût, d'autant plus qu'un niveau élevé du chômage leur permet d'embaucher plus facilement des salariés expérimentés et directement productifs. De ce fait, les contrats temporaires auraient tendance à remplacer les mécanismes antérieurs : d'une part, le développement des CDD et de l'intérim permettrait aux débutants d'acquérir les premiers éléments de l'expérience ; de l'autre, à travers les dispositifs d'insertion, la politique publique se substituerait de même aux entreprises, en voulant notamment contribuer à la constitution de la première expérience des débutants. Ainsi la combinaison entre la recherche de flexibilité par les entreprises qui favorise les contrats temporaires, les politiques d'emploi qui renforcent le poids des contrats particuliers et les stratégies des jeunes qui essaient de se constituer un capital d'expérience à travers l'occupation d'emplois de courte durée contribuent à un allongement de la durée des parcours de constitution des compétences (Dauty in Béduwé). Ce mécanisme se renforce dans un contexte où les signaux envoyés par le système éducatif sont brouillés (Baudelot et Glaude, 1986 ; Dupray, 2000), rendant davantage nécessaire une période probatoire où le jeune et l'entreprise apprennent à se connaître.

On considèrera ensuite que si, potentiellement, tout emploi peut valoir expérience et constituer un acquis (le jeune acquiert quelque chose de plus par rapport à sa situation antérieure et notamment par rapport au moment où il est sorti de formation initiale), toutes les expériences ne se valent pas. Deux grandes séries de facteurs contribuent à ce différentiel : la diversité des expériences, les pratiques sectorielles.

1.2. La différenciation des expériences

Toutes les expériences ne se valent pas dans la mesure où elles sont extrêmement diverses. En effet, au-delà des mécanismes généraux décrits ci-dessus, il faut souligner le caractère très différencié du processus d'acquisition de l'expérience professionnelle et, du coup, de son contenu et de sa valorisation potentielle, et ceci pour plusieurs raisons.

Il existe, tout d'abord, plusieurs types et plusieurs qualités d'expérience professionnelle et d'expériences de travail. Les contenus et les effets y sont différents. Par exemple, avec Béduwé (1999), on peut distinguer l'expérience intégrative, -qui concerne directement le débutant, c'est celle que le jeune acquiert après sa sortie de formation initiale, elle comporte

une forte dimension sociale (apprentissage de la ponctualité, de la régularité et de la capacité à travailler en collectif...) et une dimension technique consistant plutôt dans la mise aux normes du niveau de productivité- et l'expérience améliorative, qui concerne les salariés plus expérimentés et dont le contenu est plus fortement technique (amélioration de la productivité au-delà de la norme). Pour Grasser et Rose, l'expérience de travail peut être « sclérosante » (l'apprentissage est nul) ou « enrichissante » (elle entraîne la possibilité d'une modification des pratiques). En gros, les différentes expériences de travail favoriseraient plus ou moins l'acquisition d'expérience, l'acquisition de compétences. Par ailleurs, celles-ci peuvent être plus ou moins spécifiques ou générales et donc plus ou moins transférables d'une entreprise à l'autre, d'une expérience de travail à l'autre. C'est notamment cet argument qui a fondé une grande partie des travaux qui ont cherché à mesurer les liens entre le stock de capital humain et le salaire perçu dans l'emploi (Becker, 1964 ; Mortensen, 1970) et à expliquer le rôle des mobilités externes à l'entreprise (Wachter et Wright, 1990).

On peut noter, ensuite, que le processus de construction de l'expérience professionnelle est lui-même diversifié, à la mesure de la diversité des trajectoires suivies par les jeunes. Ce processus est à la fois orienté par les étapes antérieures à l'entrée dans la vie active (les expériences scolaires et les expériences familiales) et conditionne en partie les étapes ultérieures. Comme le souligne Potier (cité par Grasser et Rose), les situations s'articulent les unes aux autres et font apparaître des parcours polarisés selon deux formes : une suite d'emplois qui se stabilise, une alternance entre emploi et chômage qui se prolonge. L'enchaînement des situations (Recotillet, 2000 ; Balsan, Hanchane et Werquin cités par Grasser et Rose), la façon dont les différentes expériences se sont enchaînées à travers les types de mobilité connue par le jeune (interne à un groupe professionnel, interne à une entreprise, volontaire ou involontaire entre firmes et secteurs, absence de mobilité, pour Grasser et Rose) sont autant de facteurs de différenciation des processus d'acquisition de l'expérience professionnelle et de ses contenus qui se traduisent dans le profil des trajectoires.

Une autre source de différenciation tient aux contextes productifs dans lesquelles l'expérience de travail se réalise, qui interviennent sur la production de l'expérience professionnelle (Grasser et Rose) : emploi occupé et relation avec les précédents emplois (possibilité de transfert et d'accumulation des acquis ou non), modes d'organisation et de division du travail, conditions de travail, type d'entreprise (taille notamment) mais aussi pratique privilégiée par l'entreprise pour intégrer les débutants en son sein (Joseph, Lochet et Mansuy, cités par Grasser et Rose).

Enfin, la différenciation est liée à l'individu qui fait l'expérience : on a ainsi pu observer que deux individus ne tireront pas les mêmes bénéfices d'une expérience similaire. Cette différenciation est liée au parcours du jeune (famille, formation initiale, situations antérieures...), à ses caractéristiques et à sa situation mais aussi aux lectures et aux vécus différenciés qui seront faits de l'expérience de travail (on peut pour partie y voir une relation avec l'existence ou non d'un « projet » ; Béret, 2002)

1.3. Pratiques sectorielles et valorisation de l'expérience

Toutes les expériences ne se valent pas, en second lieu, car elles s'inscrivent dans des pratiques sectorielles différenciées de recours à la main-d'œuvre juvénile, dans lesquelles elles sont à la fois produites et utilisées, elles sont reconnues ou non et trouvent ou non à se valoriser.

De nombreux travaux, insistant sur l'importance du rôle des entreprises et des secteurs dans les modalités d'accès des jeunes à l'emploi, se sont attachés à mettre en évidence la diversité des modes sectoriels de recours à la main-d'œuvre juvénile. Notamment, en ce qui concerne

notre propos, nous pouvons constater un apport différencié des secteurs à la production et à l'usage des trajectoires à emploi récurrent et, partant, aux expériences qui s'y constituent.

Moncel (2001) distingue trois types de mobilisation de la main-d'œuvre juvénile (regroupant eux-mêmes des secteurs ou sous-secteurs et des classes de taille d'établissement) :

- Le segment « introducteur » (taux de départ élevé et rapide du premier emploi, séquences d'emploi de courte durée) :
 - secteurs/sous-secteurs de passage court, offrant des emplois d'exécution, à une main-d'œuvre majoritairement féminine de niveau V et moins, et recourant de façon massive aux mesures (agriculture, établissements moyens des industries agro-alimentaires, petits et moyens établissements de l'administration) ;
 - secteurs/sous-secteurs caractérisés par une mobilité entre activités voisines, offrant des emplois d'exécution à une main-d'œuvre plutôt masculine, de niveau V et moins, souvent recrutée en CDI au premier emploi (hôtellerie-restauration, petits établissements du bâtiment et de services aux entreprises et aux particuliers, petits et moyens établissements du transport) ;
- Le segment « stabilisateur » (les premiers emplois y ont une durée plus longue, les flux d'entrée et de départ sont plus faibles qu'en moyenne, grands établissements) :
 - secteurs et sous-secteurs à marché interne, de haute qualification scolaire, recrutant des débutants sur des contrats précaires mais où la stabilité est plus forte qu'en moyenne (activités de grands services publics ou privés, industrie des biens intermédiaires) ;
 - secteurs et sous-secteurs recrutant des jeunes, majoritairement des hommes, sur des emplois d'ouvriers et de cadres et plus souvent en CDI, après leur passage dans d'autres secteurs (activités industrielles de biens de consommation et d'équipement, grands établissements du transport, du bâtiment et du génie civil).
- Le segment « introducteur et distributeur » (forte circulation de la main-d'œuvre : beaucoup d'arrivées et beaucoup de sorties) :
 - secteurs et sous-secteurs où les conditions d'entrée sont marquées par l'emploi précaire, recourant aux mesures, au temps partiel, recrutant plutôt des femmes, pouvant conjuguer précarité et qualification (services aux particuliers, petits et moyens établissements du secteur de l'éducation, de l'industrie des biens de consommation) ;
 - secteurs et sous-secteurs où les conditions d'entrée sont marquées par l'emploi précaire, la catégorie employés est sur-représentée et les niveaux de formation sont intermédiaires, la forte mobilité au sein des activités proches peut faire penser à un espace de mobilité au sein des professions d'employés (commerce, grands établissements des industries agroalimentaires, des services aux entreprises, moyens établissements des secteurs de la santé et de l'action sociale).

Moncel montre aussi que les caractéristiques d'appel de la main-d'œuvre par ces segments influencent les trajectoires des débutants : le premier segment est caractérisé par des trajectoires marquées par la précarité et le chômage, le second par des trajectoires d'insertion lente mais semblant être assurée et le troisième par des trajectoires complexes, entremêlant emploi, chômage et formation, sans réelle difficulté d'accès à l'emploi.

Par ailleurs, les expériences que sont amenés à faire les jeunes dans la récurrence d'emploi prennent leur sens dans des pratiques sectorielles et d'entreprises qui peuvent s'opposer. En effet, la pratique de la récurrence (embauche sur des contrats courts/rotation de la main-d'œuvre) s'inscrit de façon différente dans des stratégies d'entreprises. Elle peut entrer dans des logiques développées par les entreprises visant à faire face aux fluctuations de leur

activité, à les pourvoir en flexibilité et à réduire leurs coûts ou, à l'inverse, entrer dans des logiques de construction d'une qualification et d'un lien entre un employeur et un débutant. L'usage de contrats temporaires successifs peut valoir période d'essai avant une embauche définitive et s'intégrer dans les processus complexes et continus que sont certains recrutements visant à terme une stabilisation (repérage, construction et mise en œuvre des qualités des personnes ; CDD et récurrence des CDD comme recherche de signaux complémentaires aux diplômes et modalité de construction de la qualification ; Lochet et Podevin, 1996) ; les contrats courts peuvent être considérés pour partie comme des « tremplins vers l'emploi stable » car une partie d'entre eux débouche sur une stabilisation dans l'entreprise (Coutrot, 2000 ; Cancé, Fréchou, 2003) (dans ce sens, « ces contrats précaires seraient producteurs d'expérience professionnelle efficace », Bédoué, 1999, p.71). Dans cet ensemble, l'usage de tel contrat ou de tel autre n'a pas le même sens : Coutrot, Cancé et Fréchou ont montré, par exemple, que recours à l'intérim ou au CDD s'inscrivent dans des logiques différentes, n'ont pas les mêmes issues (meilleure chance d'être recruté en CDI après un CDD plutôt qu'après une mission d'intérim), ils ne concernent pas les mêmes secteurs ni les mêmes populations.

De la typologie proposée par Moncel, nous retenons l'idée que les secteurs et les entreprises font des contributions différenciées à la construction des trajectoires à emploi récurrent, de même qu'ils font des usages différenciés de l'expérience qui y a été acquise. Trois cas de figure peuvent être sommairement retenus :

- des secteurs (ou sous-secteurs) qui, par le mode d'usage qu'ils font de la main-d'œuvre juvénile et les types de contrats qu'ils proposent contribuent à la construction des trajectoires à emploi récurrent sans, à terme, intégrer ces jeunes dans des emplois stables (notamment activités qui ont fortement recours aux mesures... par exemple : Services aux particuliers) (on aurait tendance à supposer que le type d'expérience acquise dans les emplois offerts par ces secteurs ou sous-secteurs ne trouvant pas à s'y valoriser sous forme d'emploi stable, puisqu'ils ont massivement recours aux contrats courts, les jeunes se trouveraient enfermés dans des trajectoires de précarité ; se poserait alors la question de la transférabilité de cette expérience dans des secteurs offrant d'autres conditions d'emploi) ;
- des secteurs (ou sous-secteurs) qui ne contribuent que faiblement à la construction des trajectoires à emploi récurrent mais qui captent des jeunes ayant acquis de l'expérience ailleurs (par exemple : Industries des biens intermédiaires...) (on reconnaît là l'effet de passage entre petites et grandes entreprises souligné notamment par Michun, 2003, ou encore, pour l'industrie, le passage par l'intérim avant l'embauche) ;
- des secteurs (ou sous-secteurs) qui font les deux : ils contribuent à la construction des trajectoires à emploi récurrent et sont utilisateurs de l'expérience qui y est acquise, cette récurrence pouvant articuler des contraintes sectorielles (saisonnalité) et un mode de construction de la qualification (par exemple : Hôtellerie-restauration...) ; (la mobilité est ici intra-sectorielle ou bien se fait entre des activités voisines).

Il est permis toutefois de supposer que, dans chaque secteur ou sous-secteur, ces différentes pratiques peuvent se côtoyer plus ou moins mais ne pas concerner les mêmes jeunes, les mêmes emplois.

Les expériences ne se valent pas, enfin, car elles ne trouvent pas à se valoriser de la même façon sur le marché du travail.

Pour acquérir une valeur, en effet, l'expérience doit d'abord être « reconnue » par un employeur (i.e. identifiée, perçue en tant que telle) : l'expérience a besoin d'un milieu susceptible de l'accueillir et de la considérer comme telle (Grasser et Rose). La trajectoire du jeune, les différentes expériences de travail qu'il a faites, ont un effet de signal pour l'employeur, notamment au regard de l'expérience professionnelle potentiellement acquise au

cours de cette trajectoire : c'est un indicateur de ses capacités d'adaptation à l'entreprise, à l'emploi offert, et en terme de productivité... Mais les secteurs et les entreprises en font des lectures différenciées : la reconnaissance de l'expérience s'opère dans un triptyque combinant les caractéristiques du jeune et de sa trajectoire, les caractéristiques de l'entreprise potentiellement employeuse et la façon dont elle va lire cette trajectoire. Une trajectoire à emploi récurrent peut être lue diversement : elle peut être perçue de façon positive comme pouvant témoigner des acquis que le jeune a fait au cours de sa mobilité, elle peut être perçue de façon négative comme signal d'une instabilité du jeune (Béduwé, 1999 ; Recotillet, 2000).

De même, au-delà de leur pure identification par l'employeur, et pour les mêmes raisons, les expériences ne sont pas valorisables de la même façon auprès d'une entreprise. Par valorisation, nous entendons une reconnaissance de l'expérience acquise qui se traduit concrètement dans la relation salariale, en terme de salaire, de promotion... A ce moment de notre réflexion, nous retiendrons qu'il y a valorisation d'une expérience dès lors qu'est observé un traitement du jeune par l'entreprise (statut, salaire, poste occupé...) qui est différent de ce qu'il aurait été si celui-ci avait été embauché directement à sa sortie de formation initiale.

1.4. Types de récurrence et expérience dans le secteur

Le travail proposé ici trouve son origine dans une exploitation de l'enquête Génération 92 (Lamanthe, 2003), qui avait été l'occasion de dégager des premières pistes de réflexion et hypothèses sur ces questions. L'objectif de cette exploitation était double : identifier les différentes voies, ou filières, qui conduisent les jeunes à la stabilisation dans les branches industrielles de l'agroalimentaire (critère retenu : en CDI dans le secteur cinq ans après la sortie du système éducatif) ; mesurer sur ce plan la portée des trajectoires avec emploi récurrent dans ce secteur. La construction de ces différentes voies a retenu plusieurs critères : le degré de spécialisation du parcours (spécialisé : emplois dans l'IAA seul ; non spécialisé : emplois dans l'IAA et dans d'autres secteurs), le nombre de séquences d'emploi dans l'IAA (unique, multiple), le taux de retour dans l'entreprise où s'est faite la stabilisation, le nombre total d'emplois occupés par le jeune. En distinguant les jeunes qui n'ont eu qu'un seul emploi, ceux qui en ont eu deux et ceux qui en ont eu trois ou plus, plusieurs grandes modalités d'accès à l'emploi stable en IAA ont pu être identifiées : la stabilisation dans le premier emploi ; l'IAA, un secteur d'arrivée (la seule séquence d'emploi IAA est celle dans laquelle le jeune se stabilise) ; l'emploi IAA récurrent (spécialisée, non spécialisée).

Elle avait notamment permis de mettre en évidence un différentiel de valorisation de ces différentes trajectoires au regard de l'accès à l'emploi stable dans le secteur, mettant en évidence le caractère spécifique des trajectoires à caractère spécialisé. Premièrement, en s'intéressant à la « performance » des différentes voies au regard de la stabilisation (en rapportant le nombre de jeunes stabilisés ayant suivi cette voie à l'ensemble des jeunes restés dans le secteur et ayant suivi la même voie), on observe que c'est dans les filières spécialisées que le taux de jeunes stabilisés est le plus élevé. A l'intérieur de chaque catégorie cependant, les filières à emploi IAA unique apparaissent comme plus « performantes » de ce point de vue que les filières à emploi IAA récurrent. Les trajectoires à emploi IAA récurrent ont concerné proportionnellement moins de jeunes stabilisés en fin de période que de jeunes restés dans l'agroalimentaire mais sans s'y stabiliser (au chômage au moment de l'enquête mais ayant eu son dernier emploi dans le secteur, en emploi dans le secteur mais pas en CDI). Deuxièmement, en prenant l'embauche directe en CDI dans la séquence de stabilisation comme critère de valorisation d'une expérience par l'employeur, on a pu observer que toutes les expériences passées ne se valent pas :

- l'expérience acquise dans le secteur (le fait d'y avoir eu plusieurs emplois) est la plus valorisée ;
- l'expérience acquise hors secteur semble moins valorisée, mais elle est toutefois plus reconnue que l'absence d'expérience ;
- l'absence d'expérience antérieure (le fait de n'avoir eu aucun emploi) apparaît dans le taux plus faible d'accès direct au CDI des jeunes qui se sont stabilisés dans leur premier emploi, pour lesquels a cependant joué un effet niveau et diplôme.

Au regard de ces résultats, l'idée a été de tenter d'approfondir et de généraliser, avec Génération 98, les pistes dégagées, notamment en élargissant le champ de l'exploitation à l'ensemble des secteurs : dégager une problématique plus générale, mettant l'accent sur les pratiques et usages sectoriels différenciés de la récurrence et des expériences de la récurrence d'emploi ; proposer et tester des indicateurs de reconnaissance, de valorisation de l'expérience par les entreprises. A titre exploratoire on a construit des types de récurrence permettant de caractériser les secteurs au regard de leur rôle dans la construction et l'usage de la récurrence, en lien avec l'hypothèse d'une différenciation sectorielle sur ce plan ; l'accent a plus particulièrement été mis sur une caractérisation des trajectoires au regard de leur degré de spécialisation sectorielle (mobilité intra-sectorielle) :

- récurrence spécialisée (le jeune a effectué tous ses emplois dans un même et seul secteur) ;
- récurrence à dominante dans un secteur (le jeune a effectué ses emplois dans des secteurs différents mais majoritairement dans un, c'est-à-dire que le nombre d'emplois effectués dans le secteur est plus élevé que tous les autres) ;
- récurrence inter-sectorielle (non spécialisée, sans dominante dans un secteur ; le jeune peut avoir effectué plusieurs emplois dans un même ou dans plusieurs secteurs sans toutefois que ce nombre soit supérieur à celui des emplois effectués ailleurs).

Par trajectoire à emploi récurrent, on entend ici les trajectoires de jeunes qui ont eu trois emplois ou plus au cours des trois années d'observation, sans restriction de durée ni de statut.

Le papier présente les résultats d'une première exploration et développe deux points : un éclairage qui vise à caractériser la récurrence d'emploi dans Génération 98 (son poids, le profil des jeunes concernés, les pratiques sectorielles) ; un essai de repérage de la valorisation de l'expérience sur la base du salaire obtenu dans l'emploi détenu à la date de l'enquête.

2. JEUNES À TRAJECTOIRES À EMPLOI RÉCURRENT ET PRATIQUES SECTORIELLES DANS GÉNÉRATION 98

L'enquête Génération 98 permet de connaître la trajectoire des jeunes sortis du système éducatif en 1998 pendant leurs trois premières années de vie active. Elle nous permet ainsi de situer la place jouée par la récurrence d'emploi, au sens où nous l'entendons, et son poids dans l'entrée des jeunes dans la vie active au cours de cette période d'observation. C'est ce que nous proposons d'examiner dans un premier temps. Nous tenterons ensuite de faire apparaître les caractéristiques des pratiques sectorielles en la matière, en insistant plus particulièrement sur quatre secteurs : les Hôtels et restaurants, les Services non qualifiés aux entreprises, le Commerce de gros et intermédiaires, la Grande distribution à dominante alimentaire, dans lesquels on essaie de saisir un « effet » récurrence et un « effet » trajectoire spécialisée dans le secteur.

2.1. Les jeunes et la récurrence d'emploi

Dans la Génération 98, les jeunes ayant eu plusieurs emplois représentent 55 % du total de la population enquêtée ayant eu au moins un emploi pendant la durée d'observation. Ils sont 45 % à n'avoir connu qu'une seule situation d'emploi (pour 41,6 % du total, il s'agit d'un emploi supérieur à trois mois).

Les trajectoires à emploi récurrent, au sens où nous l'entendons (le jeune a eu trois emplois ou plus) représentent un peu plus de 42 % du total des jeunes ayant eu plusieurs emplois et un peu plus de 23 % de l'ensemble des jeunes qui ont travaillé au moins une fois.

Tableau 1
Effectif selon le nombre d'emplois occupés

	Eff. échantillon	Eff. population	% population
1 seul emploi	23 716	312 178	45 %
Plusieurs emplois	28 874	386 897	55 %
• dont : 2 emplois	18 893	223 457	32 %
• dont : 3 ou plus	11 981	163 440	23 %
Total	52 590	699 075	100 %

La décomposition par type de trajectoire sectorielle nous permet d'observer que, concernant l'ensemble des jeunes ayant eu trois emplois ou plus, les trajectoires dominées par un secteur sont les plus fréquentes : plus de 73 % de ces jeunes sont dans ce cas. Ils ne sont cependant que 21,51 % à n'avoir travaillé que dans un seul secteur ; plus de 51 % ayant travaillé dans plusieurs secteurs mais avec une dominante. A l'inverse, chez les jeunes n'ayant eu que deux emplois, les trajectoires dominées par un secteur ne représentent que 40 % du total, mais il s'agit d'un même secteur.

Tableau 2
Spécialisation sectorielle des trajectoires

	Eff. échantillon	Eff. population	% population
2 emplois			
• même secteur	7 297	91 041	41 %
• secteurs différents	9 546	132 416	59 %
Total	16 893	223 457	100 %
3 emplois ou plus			
• même secteur	2 885	35 162	22 %
• dominante secteur	6 042	84 533	52 %
• sans dominante	3 054	43 745	26 %
Total	11 981	163 440	100 %

Au regard de la problématique générale, ces quelques données nous permettent de souligner le poids relatif des trajectoires à emploi récurrent, d'une part, et de relativiser le caractère des mobilités inter-sectorielles, de l'autre : en effet, si on prend en compte l'ensemble de la population des jeunes ayant eu au moins un emploi, seuls 25 % n'ont pas connu de dominante

sectorielle dans leur trajectoire. Précisons toutefois qu'on peut voir là un effet conjugué de la source (l'observation ne se fait que sur une durée de trois ans) et du fait que la conjoncture économique était favorable au cours de la période.

Si on caractérise les jeunes ayant eu trois emplois ou plus au regard de la population totale ayant au eu au moins un emploi, on observe que, concernant certains critères, il existe peu de différences entre les deux : il s'agit d'une population légèrement plus féminisée, et un peu plus souvent de niveaux V et moins et de niveau bac, les jeunes de niveau supérieur étant moins représentés ; concernant certains critères, comme la part en emploi à la date de l'enquête, la durée totale en emploi et le salaire médian (jeunes en emploi à la date de l'enquête), les différences sont très faibles. Par contre, les populations se distinguent très fortement sur deux points :

- le type de contrat quand le jeune est en emploi à la date de l'enquête (les contrats temporaires concernent 35 % des jeunes ayant eu trois emplois ou plus, pour 24,3 % dans l'ensemble ; à l'inverse les jeunes en CDI et en mesures sont proportionnellement moins nombreux) ;
- - le temps d'accès au premier emploi, nettement plus court pour les jeunes ayant eu trois emplois ou plus que pour l'ensemble (respectivement 2,59 et 4,09 mois).

Tableau 3
**Jeunes ayant eu trois emplois ou plus
vs ensemble de la population ayant eu au moins un emploi**

	Jeunes ayant eu trois emplois et plus		Ensemble	
Part des femmes	80 475	49 %	334 454	48 %
Part de chaque grand niveau				
- V et moins	52 214	31,9 %	219 072	30,2 %
- Bac	52 282	32,0 %	209 324	29,9 %
- Supérieur	58 944	36,1 %	270 679	38,7 %
En emploi à la date de l'enquête	141 483	87 %	606 934	87 %
En emploi à la date de l'enquête – Type de contrat				
- CDI	71 709	50,7 %	350 941	57,8 %
- Temporaire	48 485	35,0 %	147 396	24,3 %
- Mesure	10 513	7,4 %	53 518	8,8 %
En emploi à la date de l'enquête – Salaire médian	1 067 euros		1 098 euros	
Temps d'accès au premier emploi	3 mois		4 mois	
Durée totale en emploi en mois	28 mois		29 mois	

2.2. Les secteurs et la récurrence d'emploi : une diversité de pratiques sectorielles

Bien évidemment, on observe que certains secteurs sont plus concernés que d'autres par la récurrence d'emploi et le recours à des jeunes dont la trajectoire se caractérise par la récurrence. Il s'agit principalement des secteurs saisonniers, comme les Hôtels et restaurants, l'Agriculture et les Industries agro-alimentaires ; les secteurs du commerce : Commerce de gros, Grande distribution à dominante alimentaire, Autres commerce de détail, réparation ; une partie des Industries des biens de consommation et des Industries des biens intermédiaires

(on peut probablement l'imputer au recours à l'intérim) ; certaines activités de service : Services peu qualifiés aux entreprises, Transports et Activités financières¹.

A l'inverse, d'autres secteurs fortement employeurs de main-d'œuvre juvénile se caractérisent par le fait que les emplois offerts ont moins souvent été occupés par des jeunes ayant des trajectoires à emploi récurrent. C'est le cas des emplois offerts dans la Construction, l'Action sociale et les activités de la Santé qui se situent un peu en deçà de la moyenne (avec respectivement 41,9 %, 41,7 % et 40,1 %), mais aussi des Services qualifiés aux entreprises, de l'Education et de l'Administration publique qui se situent nettement en dessous des moyennes (avec respectivement 31,0 %, 35,4 % et 38,0 %), les deux dernières activités se caractérisant par le poids du statut de fonctionnaire.

Au regard de la typologie de Moncel, les premiers sont plutôt des secteurs introducteurs de main-d'œuvre (soit dits de départ, soit caractérisés par une mobilité au sein d'activités voisines) et les seconds sont pour partie des secteurs stabilisateurs (soit par le statut : importance de la fonction publique ; soit parce qu'ils captent des jeunes venant d'ailleurs et l'expérience acquise dans d'autres secteurs).

Tableau 4

Part des jeunes ayant connu une trajectoire avec emploi récurrent dans l'ensemble des emplois offerts par un secteur / Part des jeunes ayant connu une trajectoire avec emploi récurrent dans l'ensemble des jeunes pour lequel le secteur est celui du dernier emploi occupé

Secteurs	Ensemble des emplois offerts dans le secteur	Secteur du dernier emploi
- Hôtels et restaurants	58,4 %	30,0 %
- Agriculture, sylviculture, pêche	51,4 %	25,0 %
- Services peu qualifiés aux entreprises	51,4 %	34,0 %
- Industries agricoles et alimentaires	49,6 %	24,6 %
- Commerce de gros, intermédiaires	49,0 %	27,6 %
- Grande distribution à dominante alimentaire	48,6 %	25,0 %
- Industries des biens de consommation (en partie)	47,3 %	25,5 %
- Autres commerce de détail, réparation	47,1 %	24,3 %
- Activités financières	47,0 %	26,0 %
- Industries des biens intermédiaires	46,8 %	26,0 %
- Transports	44,6 %	27,2 %
Ensemble	44,0 %	23,4 %

La proximité entre secteurs les plus fortement employeurs de jeunes ayant connu trois emplois ou plus recoupe une diversité de situations sectorielles, étayant l'hypothèse d'une diversité de sens du recours à la récurrence d'emploi : en effet, on retrouve là des activités de métier, des activités saisonnières, des secteurs caractérisés par des pratiques de gestion fortement marquées par la flexibilité et un turn-over élevé, par le recours à l'intérim... Par ailleurs, on observe que, selon les secteurs, ce ne sont pas les mêmes jeunes qui sont concernés. Le Tableau 5 permet d'illustrer cette proposition avec la comparaison de quatre secteurs : les jeunes concernés par la récurrence (dernier emploi dans le secteur) sont majoritairement de niveaux V et moins dans les emplois offerts dans les Hôtels et restaurants, de niveaux IV et supérieur dans le Commerce de gros ; il s'agit très majoritairement de femmes dans la Grande distribution, à l'inverse des Services peu qualifiés aux entreprises, où les emplois concernent massivement les hommes.

¹ Pour la composition des secteurs et sous-secteurs, se reporter à l'Annexe 1.

Tableau 5
Jeunes ayant eu trois emplois ou plus : secteur du dernier emploi

Secteur	Part des niveaux V et moins	Part des femmes	En emploi à la date de l'enquête	Part des CDI En emploi date de l'enquête
Hôtels et restaurants	52,8 %	44,2 %	77,2 %	65,2 %
Services non qualifiés aux entreprises	42,5 %	36,9 %	87,3 %	63,6 %
Commerce de gros, intermédiaires	32,7 %	40,7 %	86,4 %	60,7 %
Grande distribution à dominante alimentaire	42,9 %	64,3 %	78,9 %	56,2 %

Des différences sont aussi à noter dans les statuts offerts à ces jeunes (ils sont plus souvent recrutés en CDI dans les Hôtels et restaurants et les Services peu qualifiés aux entreprises que dans le Commerce de gros et surtout dans la Grande distribution à dominante alimentaire) et sur leur situation à la date de l'enquête : 87,3 % et 86,4 % des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans les Services peu qualifiés aux entreprises et le Commerce de gros sont en emploi à la date de l'enquête, ils sont respectivement 77,2 % et 78,9 % à être dans ce cas dans les deux autres secteurs.

2.3. Les types de récurrence : spécificités sectorielles et profils des jeunes

La part des types de récurrence, et notamment la part de la récurrence spécialisée ou à dominante dans le secteur, varie selon les cas. Là aussi on observe des différences en fonction du secteur. On observe trois grands cas de figure :

- les secteurs dans lesquels il y a une très forte récurrence endogène (au sein du secteur). Hôtels et restaurants : 75,7 % (la récurrence spécialisée ou à dominante dans le secteur concerne 75,7 % des jeunes ayant connu trois emplois ou plus, dont le dernier emploi a été dans ce secteur) ; Agriculture : 63,6 %. Ce sont là des secteurs qui contribuent à la construction de l'expérience et qui l'utilisent ;
- les secteurs caractérisés par une récurrence majoritairement exogène. Activités financières : 43,6 % ; Industries des biens intermédiaires (partie) : 40,0 % ; Services peu qualifiés aux entreprises : 34,0 % ; Transports : 32,2 % ; Industries des biens de consommation (partie) : 26,6 %. Ce sont des secteurs qui captent l'expérience acquise ailleurs.
- les secteurs caractérisés par une récurrence endogène forte ou moyenne, mais majoritaire. Industries agricoles et alimentaires : 54,0 % ; Commerce de gros, intermédiaires : 55,3 % ; Autres commerce de détail : 59,1 %. Secteurs qui sont dans une position intermédiaire entre les deux cas précédents.

Par ailleurs, on peut voir que, au sein de chaque secteur, les types de récurrence n'ont pas toujours concerné les mêmes jeunes (sexe, niveau de formation). On observe aussi que les trajectoires spécialisées et à dominante dans le secteur sont toujours plus « payantes » au regard de l'embauche sur CDI dans l'emploi occupé au moment de l'enquête et, dans certains cas, du salaire.

Tableau 6

Emplois totaux – Part de la récurrence spécialisée/dominante dans le secteur*

Secteur d'activité (NES)	Spécialisée /dominante dans le secteur
Agriculture	2 031 63,64 %
Industries agricoles et alimentaires	3550 54,00 %
Industries des biens de consommation (partie) (récurrence dans l'ensemble des Industries des biens de consommation)	1 202 26,62 %
Industries des biens intermédiaires (partie) (récurrence dans l'ensemble des Industries des biens intermédiaires)	3 659 39,97 %
Commerce de gros, intermédiaires (récurrence dans l'ensemble du Commerce)	4 422 55,33 %
Grande distribution à dominante alimentaire (récurrence dans l'ensemble du Commerce)	4 413 62,05 %
Autres commerces de détail, réparations (récurrence dans l'ensemble du Commerce)	5 808 59,08 %
Transports	2 146 32,16 %
Activités financières	2 062 43,58 %
Services peu qualifiés aux entreprises (partie) (récurrence dans l'ensemble des Services aux entreprises)	1 809 33,93 %
Hôtels et restaurants (récurrence dans l'ensemble des Services aux particuliers)	7 136 75,75 %

*La récurrence n'a pas pu être dans tous les cas mesurée dans l'activité fine, notamment quand des sous-parties ont été isolées de l'ensemble du secteur car, en matière de récurrence, elles se caractérisaient de façon différente de l'autre sous-partie (sur la composition des ensembles sectoriels retenus voir Annexe 1). Dans ces cas, la récurrence spécialisée ou dominante concerne les emplois effectués au sein du secteur pris dans son ensemble.

Dans le secteur des Hôtels et restaurants, les emplois se caractérisent par un taux élevé de jeunes ayant connu la récurrence d'emploi, la récurrence y est plutôt de type « endogène ». Dans l'ensemble de la population des jeunes ayant eu leur dernier emploi dans ce secteur, les jeunes ayant eu une trajectoire à emploi récurrent constituent une population moins féminine, plus souvent en emploi à la date de l'enquête, mais moins souvent recrutée en CDI, et dont le temps d'accès au premier emploi a été nettement plus court, le salaire médian étant légèrement supérieur.

Parmi les jeunes ayant eu trois emplois ou plus, on observe que ceux dont la trajectoire est spécialisée ou à dominante dans le secteur, comparativement à ceux dont la trajectoire n'est pas spécialisée ou à dominante, sont moins souvent des femmes, plus souvent de niveaux V et moins, très massivement en emploi à la date de l'enquête et plus souvent alors recrutés en CDI. La distinction entre trajectoires spécialisées et trajectoires à dominante fait apparaître un différentiel en terme de salaire médian au profit des premières (1 067 euros pour 915).

Si, à travers ces quelques variables, on peut envisager un « effet » spécialisation de la trajectoire, celui-ci se traduit positivement essentiellement en terme de situation à la date de l'enquête (plus souvent en emploi) et de salaire (le salaire médian plus élevé) à la fois par rapport aux jeunes ayant eu une trajectoire non spécialisée et par rapport à l'ensemble des jeunes en emploi dans le secteur au moment de l'enquête. Par contre, en matière de statut, on observe qu'ils sont plus souvent recrutés en CDI que les premiers mais moins souvent que les seconds. Se révèle ici l'effet d'une construction de l'expérience par spécialisation de la trajectoire dans le secteur, et sa reconnaissance, notamment en terme de salaire. Ce mode concerne plutôt des jeunes hommes de niveau V et moins. Par contre la récurrence non spécialisée et non dominante est moins valorisée (moins souvent en emploi et en CDI) ce qui

pourrait être interprété, au moins à titre d'hypothèse, comme le révélateur que ce type de récurrence est mal perçu (signe d'instabilité ?) ; elle concerne aussi plus souvent des femmes.

Tableau 7
Hôtels et restaurants

	Ensemble des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur	Ensemble des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur et ayant eu trois emplois ou plus	Dont : jeunes à trajectoire spécialisée ou à dominante dans le secteur	Dont : jeunes à trajectoire non spécialisée dans le secteur
Part des niveaux V et moins	52,7 %	52,8 %	54,2 %	48,2 %
Part des femmes	52,3 %	44,2 %	42,4 %	53,8 %
Part en emploi date enquête	73,5 %	77,2 %	80,2 %	68,0 %
Part en CDI, en emploi date enquête	71,0 %	65,2 %	66,6 %	60,0 %
Temps d'accès au premier emploi	4,87	2,88		
Salaire médian dernier emploi	915	978	1 067 / 915	

Les Services peu qualifiés aux entreprises se caractérisent aussi par l'importance des jeunes ayant eu une trajectoire à emploi récurrent dans l'ensemble des emplois offerts. Mais, dans ce cas, la récurrence est massivement exogène. Dans l'ensemble de la population ayant eu son dernier emploi dans ce secteur, les jeunes ayant connu la récurrence d'emploi sont souvent de niveaux V et moins, un peu moins souvent des femmes, plus souvent en emploi à la date de l'enquête, dont le temps d'accès au premier emploi a été nettement plus court et dont le salaire médian est inférieur.

Concernant les jeunes dont la trajectoire a été spécialisée ou à dominante dans le secteur, on observe, comparativement aux jeunes dont la trajectoire n'a pas été spécialisée ou à dominante, qu'ils sont moins souvent de niveaux V et moins et qu'il s'agit plus souvent de femmes (sur ces deux points ils sont très proches de la population totale en dernier emploi dans le secteur), ils sont proportionnellement plus nombreux à être en emploi à la date de l'enquête et en CDI, y compris que la population d'ensemble ; les jeunes à trajectoire non spécialisée connaissant le plus faible taux d'emploi en CDI.

De même, le salaire médian est plus élevé que dans les deux autres populations, avec un plus pour les trajectoires spécialisées par rapport aux trajectoires à dominante dans le secteur. L'« effet » récurrence se traduit positivement en terme d'emploi à la date d'enquête, négativement sur la part en CDI au moment de l'enquête et le salaire ; l'« effet » trajectoire spécialisée se traduit positivement par l'accès au CDI dans l'emploi à la date de l'enquête (y compris par rapport à l'ensemble des jeunes ayant eu leur dernier emploi dans le secteur) et le salaire, mais celle-ci se combine probablement aussi avec un effet de niveau (la part des jeunes de niveau V et moins étant nettement supérieure dans la population dont la trajectoire n'est pas spécialisée).

On a ici à faire à un secteur qui fait un recours majoritaire à une récurrence de type exogène mais qui permet, pour une certaine catégorie de jeunes, des trajectoires d'acquisition d'une expérience valorisée (par le salaire, par le statut) par la voie de la récurrence spécialisée ou à dominante. On observe la co-existence de deux modes d'accès aux emplois, concernant des

populations différenciées, dont un serait plutôt intégrateur et stabilisateur, et l'autre maintiendrait les jeunes (ceux qui ont suivi la voie de la récurrence non spécialisée et non dominante dans le secteur), dans des contrats temporaires (statut à la date d'enquête).

Tableau 8
Services peu qualifiés aux entreprises

	Ensemble des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur	Ensemble des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur et ayant eu trois emplois ou plus	Dont : jeunes à trajectoire spécialisée ou à dominante dans le secteur	Dont : jeunes à trajectoire non spécialisée dans le secteur
Part des niveaux V et moins	36,7 %	42,5 %	37,0 %	45,3 %
Part des femmes	39,5 %	36,9 %	40,0 %	35,3 %
Part en emploi date enquête	84,2 %	87,2 %	88,7 %	86,5 %
Part en CDI, en emploi date enquête	66,3 %	63,6 %	70,5 %	60,0 %
Temps d'accès au premier emploi	4,53	2,28		
Salaire médian dernier emploi	1 004	991	1 174 / 1 067	

Tableau 9
Commerces de gros, intermédiaires

	Ensemble des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur	Ensemble des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur et ayant eu trois emplois ou plus	Dont : jeunes à trajectoire spécialisée ou à dominante dans le secteur	Dont : jeunes à trajectoire non spécialisée dans le secteur
Part des niveaux V et moins	28,5 %	32,7 %	31,2 %	34,6 %
Part des femmes	37,6 %	41,0 %	49,1 %	30,3 %
Part en emploi date enquête	88,1 %	86,4 %	86,0 %	86,9 %
Part en CDI, en emploi date enquête	73,7 %	60,7 %	63,9 %	56,6 %
Temps d'accès au premier emploi	3,70	2,71		
Salaire médian dernier emploi	1 098	1067	1 067 / 1 057	

Dans les Commerces de gros et intermédiaires les emplois offerts ont été occupés pour près de 50 % par des jeunes sur des trajectoires à emploi récurrent ; la récurrence y est majoritairement endogène (commerce). Les jeunes ayant connu trois emplois ou plus, effectuant leur dernier emploi dans ce secteur, sont un peu plus souvent de niveaux V et moins, un peu plus souvent des femmes que l'ensemble des jeunes dans la même situation. Comparativement à eux, ils sont moins souvent en emploi à la date de l'enquête et moins souvent embauchés en CDI, le salaire médian est inférieur. Par contre, leur temps d'accès au premier emploi est dans ce cas aussi nettement inférieur. En ce qui concerne les jeunes ayant

connu une trajectoire spécialisée ou à dominante dans le secteur, comparés à ceux dont la trajectoire n'est pas spécialisée ou sans dominante dans le secteur, il s'agit d'une population plus féminine, moins souvent de niveaux V et moins, plus souvent employée en CDI au moment de l'enquête et de façon égale en emploi à la date de l'enquête. Ici, il ne semble pas y avoir d' « effet » positif récurrence sur les variables retenues ; l' « effet » récurrence spécialisée ou à dominante porte essentiellement sur l'emploi en CDI au moment de l'enquête, eu égard à la récurrence non spécialisée.

Tableau 10
Grande distribution à dominante alimentaire

	Ensemble des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur	Ensemble des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur et ayant eu trois emplois ou plus	Dont : jeunes à trajectoire spécialisée ou à dominante dans le secteur	Dont : jeunes à trajectoire non spécialisée dans le secteur
Part des niveaux V et moins	44,8 %	42,9 %	31,3 %	50,3 %
Part des femmes	63,5 %	64,3 %	63,6 %	65,5 %
Part en emploi date enquête	81,0 %	79,0 %	75,1 %	85,1 %
Part en CDI, en emploi date enquête	70,5 %	56,2 %	61,0 %	49,4 %
Temps d'accès au premier emploi	4,83	2,94		
Salaire médian dernier emploi	854	835	838 / 854	

Dans la Grande distribution à dominante alimentaire, 48,6 % des emplois offerts ont été occupés par des jeunes sur des trajectoires à emploi récurrent, la récurrence étant ici de type endogène (commerce). Les jeunes ayant connu la récurrence d'emploi et ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur se distinguent assez peu de l'ensemble des jeunes placés dans ce cas, en terme de niveau (part des niveaux V et moins) et de présence féminine, ils sont un peu moins souvent en emploi à la date de l'enquête. Par contre, ils sont très nettement moins souvent embauchés en CDI. Leur temps d'accès au premier emploi est ici aussi inférieur. Les jeunes caractérisés par une trajectoire spécialisée ou dominante dans le secteur, par rapport à ceux dont la trajectoire ne l'est pas, sont très nettement moins de niveaux V et moins, un peu moins souvent des femmes ; ils connaissent un taux d'emploi à la date de l'enquête inférieur, mais des embauches sur CDI nettement plus fréquentes ; il n'y a pas de différence sur le salaire médian avec l'ensemble de la population. Ici, la récurrence spécialisée semble n'apporter d' « effet » positif qu'en matière d'embauche en CDI, et ceci seulement par rapport aux jeunes dont la trajectoire n'est pas spécialisée ni dominante.

Tableau 11
« Effets » de la récurrence

	Salaire	CDI	Emploi à la date de l'enquête
Récurrence totale /ensemble			
. Hôtels et restaurants	+	-	+
. Services peu qualifiés aux entreprises	-	-	+
. Commerces de gros, intermédiaires	-	-	-
. Grande distribution à dominante alimentaire	-	-	-
Récurrence spécialisée ou à dominante /récurrence totale			
. Hôtels et restaurants	+	+	+
. Services peu qualifiés aux entreprises	+	+	+
. Commerces de gros, intermédiaires	=	+	=
. Grande distribution à dominante alimentaire	+	+	-
Récurrence spécialisée ou à dominante /ensemble			
. Hôtels et restaurants	+	-	+
. Services peu qualifiés aux entreprises	+	+	+
. Commerces de gros, intermédiaires	-	-	-
. Grande distribution à dominante alimentaire	=	-	-

Le tableau récapitulatif des « effets positifs et négatifs » de la récurrence, d'une part, et de la récurrence spécialisée, de l'autre, nous permet de remarquer que :

1. En ce qui concerne la récurrence par rapport à l'ensemble des jeunes effectuant leur dernier emploi dans le secteur : elle a peu d'effets positifs, si ce n'est en matière de salaire dans les Hôtels et restaurants et de taux d'emploi à la date de l'enquête dans ce même secteur et dans les Services peu qualifiés eux entreprises. En matière d'emploi en CDI, il est négatif dans les deux secteurs. Pour les Commerces de gros, intermédiaires et la Grande distribution à dominante alimentaire, les effets sont négatifs sur les trois variables.

2. En ce qui concerne la récurrence spécialisée ou à dominante dans le secteur par rapport à la récurrence dans son ensemble, elle a des « effets positifs » dans l'ensemble des quatre secteurs et sur pratiquement l'ensemble des variables (sauf un « effet négatif » en terme d'emploi à la date de l'enquête dans la Grande distribution à dominante alimentaire, une absence d'effet dans les Commerces de gros, intermédiaires pour le salaire et le taux d'emploi à la date de l'enquête).

3. En ce qui concerne la récurrence spécialisée ou à dominante dans le secteur par rapport à l'ensemble des jeunes ayant effectué leur dernier emploi dans le secteur : on observe un « effet positif » sur l'ensemble des variables pour un seul secteur, les Services peu qualifiés aux entreprises ; dans les Hôtels et restaurants l'effet porte uniquement sur les salaires et le taux d'emploi à la date de l'enquête, étant négatif en ce qui concerne l'embauche en CDI à la date de l'enquête. Pour les deux autres secteurs, l'effet est majoritairement « négatif ».

Mais, attention, ces potentiels « effets » ne peuvent être imputés uniquement et en totalité à la récurrence, d'autres variables entrent en jeu, avec lesquelles la récurrence se combine : les types de récurrence, on l'a vu, ne concernent pas tout à fait les mêmes populations, ni probablement les mêmes emplois. La récurrence, d'une part, et le type de récurrence, de l'autre, concernent des populations différenciées au sein même de chaque secteur et, de ce fait, leurs « effets » ne sont pas similaires.

3. VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE : L'EXPÉRIENCE EST-ELLE VALORISÉE PAR DES SALAIRES CROISSANTS ?

La dernière partie de ce travail consiste à tester l'effet des types de récurrence sectorielle sur la valorisation de l'expérience. Pour cela, nous avons choisi de travailler à partir de l'ensemble de la Génération 98 afin de tester les différents types de trajectoires sectorielles que les jeunes ont connus (Tableau 12). La valorisation de l'expérience peut recouvrir un certain nombre de critères économiques et statistiques. Dans la théorie économique, le salaire est le critère naturel de mesure de la qualité d'un emploi ; nous centrons donc notre analyse sur cette variable.

Que les modèles soient fondés sur la relation entre productivité individuelle et salaire (capital humain, signalement, salaire d'efficience) ou sur le postulat que le salaire participe de la différenciation des emplois (théorie des marchés internes), la dimension économique salariale constitue un angle naturel d'approche de la valorisation de l'expérience. Néanmoins, les courants théoriques de l'économie du travail se différencient selon les relations établies entre ces deux grandeurs que sont le salaire et l'expérience.

3.1. Expérience professionnelle et salaire comme critère de valorisation

Le modèle de Ben Porath (1967) constitue un point de départ intéressant de ce point de vue, dont Mincer donnera une version empiriquement testable en 1974. Ce modèle permet de déterminer le comportement d'investissement en éducation ou formation des individus au cours de leur cycle de vie. Le salaire est ainsi la différence entre la valeur du capital humain investit et les coûts d'investissement induits. On aboutit à une relation croissante entre investissement dans l'éducation/formation et salaire.

Différenciant le capital humain en capital humain général (transférable et valorisable) et spécifique (non transférable et non valorisable), Becker (1964) donne une dimension plus large à la détermination de la valorisation de la formation et de l'expérience. Cependant, on peut obtenir la même relation entre productivité individuelle, éducation, expérience et salaire en prenant des hypothèses sensiblement différentes. Ainsi, dans les modèles de signalement à la Spence (1973) dans lesquels l'information n'est plus parfaite, l'éducation ou l'expérience ne sert qu'à révéler les vraies aptitudes des individus.

Malgré les nombreux travaux qui ont tenté d'identifier la composante capital humain et la composante signal dans l'observation des gains salariaux, Willis (1986) montre qu'en réalité, il n'est effectivement pas possible de les distinguer ; en fait, les deux approches sont complémentaires plus qu'opposées. Nous partons donc de ce résultat et nous nous interrogerons sur l'effet des différentes expériences sectorielles sur les gains salariaux. Au fond, ce qui nous préoccupe ici c'est de mesurer l'effet d'une expérience sur sa valorisation postérieure. Nous pourrions cependant tenter de donner des pistes d'interprétation en relation avec ce débat théorique.

Par ailleurs, notre point de vue n'est pas de considérer que l'individu est le seul acteur dans ses mobilités professionnelles, mais, comme nous l'avons déjà montré dans la section précédente, que les contraintes de recrutement, notamment les modes de gestion de la main d'œuvre sectorielle, s'articulent et modulent les stratégies individuelles. Ainsi, notre choix méthodologique qui tient à différencier l'expérience d'emploi selon le type de récurrence sectorielle se base directement sur cette hypothèse.

De plus, en se plaçant dans ce cadre d'hypothèse, on pourra discuter des effets de la mobilité, qu'elle soit plurisectorielle ou monosectorielle, selon qu'elle relève ou non d'un phénomène

d'instabilité. L'instabilité peut être définie comme l'observation de passages nombreux entre l'emploi et le chômage mais renferme des interprétations antinomiques. D'une part, l'instabilité peut être la manifestation d'un gaspillage de compétences, induisant un coût économique, à travers une non valorisation des acquis de la formation initiale (Ryan, 1999) mais peut tout aussi bien constituer une phase d'apprentissage du marché du travail, permettant un accroissement de la productivité individuelle au travers de l'expérience de multiples emplois (Topel et Ward, 1992 ; Neumark, 1998).

S'il paraît difficile de trancher définitivement entre ces deux assertions, des travaux empiriques sur la mobilité des jeunes ont pu montrer que pour les jeunes peu qualifiés (niveau de formation inférieur au bac), la mobilité professionnelle en début de vie active relève davantage de la première forme d'instabilité, à savoir une non valorisation des acquis de la formation initiale et de l'expérience (Recotillet, 2000).

La modélisation mise en œuvre permettra d'apporter des éléments de réponse partiels à cette interrogation. Pour cela, nous proposons d'estimer une fonction de gains dans laquelle nous introduisons notre variable d'analyse définie dans la première partie (cf. Tableau 12), sous des formes différenciées (plus ou moins agrégées selon que l'on distingue ou non le type de secteur d'activité). Nous introduisons par ailleurs un certain nombre de variables de contrôle sociodémographiques (âge, situation des parents, lieu de résidence) de même que des variables de capital scolaire (retard en classe de 6^e, niveau de diplôme/spécialité) (cf. Encadré 1).

Encadré 1

Trois spécifications de la fonction de gain (salaire de l'emploi à la date de l'enquête)

- Modèle 1 : modèle le plus simple, avec la variable agrégée de trajectoire sectorielle (1 emploi court, 1 emploi long, 2 emplois dans le même secteur, 2 emplois sans secteur dominant, 3 emplois ou plus avec secteur dominant, sans secteur dominant et dans le même secteur) et les variables de contrôle sociodémographique ainsi qu'une variable de diplôme croisée avec le domaine agrégé de spécialité (secondaire ou tertiaire).
- Modèle 2 : modèle dans lequel la variable de trajectoire sectorielle est croisée avec le type de secteur d'activité (nomenclature NES)
- Modèle 3 : modèle 1 auquel nous ajoutons un effet croisé « niveau de diplôme*trajectoire sectorielle » afin de pouvoir mesurer pour chaque niveau de diplôme l'effet de la récurrence sectorielle.

Le Tableau 13 reporte le signe des effets de la variable d'analyse selon les trois spécifications, les résultats détaillés des estimations sont donnés en Annexe.

3.2. La récurrence dans un secteur d'activité est-elle payante ?

Les jeunes de la Génération 98 ne sont sans doute pas aussi mobiles que ce qu'on avait pressenti dans la mesure où plus de 40 % de l'échantillon a connu une seule expérience d'emploi dont la durée est supérieure à trois mois (Tableau 12).

Tableau 12
Fréquence des types de trajectoires sectorielles

	Eff. échantillon	Eff. population	% population
1 seul emploi court (inf.3 mois)	1 431	21 366	3 %
1 seul emploi long (sup.3 mois)	22 285	290 812	42 %
2 emplois sans secteur dominant	9 596	132 416	19 %
2 emplois même secteur	7 297	91 041	13 %
3 emplois ou plus avec un secteur dominant	6 042	84 533	12 %
3 emplois ou plus sans secteur dominant	3 054	43 745	6 %
3 emplois ou plus même secteur	2 885	35 162	5 %

Il n'en reste pas moins que la part restante a connu au moins deux expériences d'emploi, avec récurrence dans le secteur d'activité ou non. Au total, environ 30 % des jeunes ont connu des trajectoires d'emploi avec deux emplois ou plus, à dominante sectorielle ou dans le même secteur. Mesurer l'effet de ces trajectoires différenciées nécessite de contrôler l'hétérogénéité des jeunes composant ces groupes de trajectoires. Pour exemple, les jeunes les moins diplômés sont aussi ceux qui ont les trajectoires les plus mobiles comparativement aux jeunes les plus diplômés. L'inférence de l'effet de la trajectoire sectorielle requiert donc que soient contrôlées des variables centrales comme le niveau d'éducation. Une fois ces effets contrôlés, la multiplicité des expériences d'emploi dans un même secteur d'activité est-elle « payante » ?

Le premier modèle estimé, bien que très agrégé, permet de mettre en évidence deux résultats :

1. L'expérience de plusieurs emplois dans un même secteur est effectivement source de différences salariales positives. L'accumulation d'expérience dans un même secteur d'activité est lue positivement par les employeurs. En revanche, à caractéristiques égales, si les expériences d'emplois se réalisent dans des secteurs différenciés, le jeune est « pénalisé » du point de vue du salaire. On mesure ici la différence entre la construction d'une expérience valorisable par le marché et l'instabilité. Par ailleurs, le nombre d'expériences d'emploi sans dominance de secteur n'a pas d'effet sur le salaire ; dans ce cas, la multiplication d'expériences différentes ne produit pas de construction véritable d'expérience au sens où nous l'avons défini au début du point 3.
2. Les jeunes stabilisés sur un emploi long ont un rendement positif de leur ancienneté dans l'entreprise (et donc dans le secteur). Cependant, la valeur de l'effet est inférieure à celle produite par la récurrence dans le même secteur. Ce point est particulièrement intéressant puisqu'il montre qu'en phase d'insertion, la mobilité « construite » est payante.

Ces deux résultats gagnent en consistance lorsque le type de secteur d'activité est pris en compte et lorsqu'ils sont déclinés par niveau de scolarité. Ces deux choix de spécifications illustrent l'hypothèse de départ selon laquelle les expériences ne se valent pas selon les secteurs et selon le capital scolaire déjà constitué avant l'entrée sur le marché du travail.

3. Alors que globalement la récurrence dans le même secteur a un effet positif, la récurrence dans les secteurs identifiés comme des secteurs à forte récurrence (Tableau 4), a un effet négatif (commerce, service aux particuliers, Education santé et action sociale). Ainsi la récurrence spécialisée dans les secteurs « récurrents » n'apporte pas les conditions de la construction d'une expérience valorisée sur le marché, toujours au sens défini ici, à savoir une valorisation par le salaire. Cette construction de trajectoire peut se lire comme une accumulation de signaux défavorables au jeune, car dans ces

secteurs particuliers, l'expérience de l'emploi ne construit pas une « véritable » expérience que le jeune peut valoriser, ou bien encore que les employeurs ne sont pas prêts à valoriser cette expérience par un gain salarial.

4. Cet effet négatif se retrouve au-delà des emplois récurrents. L'ancienneté dans un emploi d'un des secteurs identifiés dans (3) n'est elle-même pas payante. L'effet « secteur » domine l'effet « récurrence » dans ces cas particuliers.

Tableau 13
Fonctions de gain, estimations OLS

Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
Modèle sans type de secteur		Modèle avec type de secteur		Modèle avec interaction niveau, diplôme, spécialité et type de récurrence	
<i>Référence : 2 emplois sans secteur dominant</i>					
2 emplois même secteur	+	2 emplois même secteur		2 emplois même secteur	+
		Effets + sauf :			
3 emplois ou plus		▪ commerce	-	3 emplois ou plus	
▪ Secteur dominant	-	▪ Services aux partic.	-	▪ Secteur dominant	ns
▪ Sans secteur dominant	ns	▪ Éducation, santé...	-	▪ Sans secteur dominant	ns
▪ Même secteur	+			▪ Même secteur	+
1 seul emploi long	+	3 emplois ou plus		1 seul emploi long	ns
		▪ Secteur dominant :		1 seul emploi court	-
1 seul emploi court	-	Commerce	-		
		Services part.	-		
		Éducation	-		
		Administration	-		
		▪ Sans secteur dominant	ns	EFFETS CROISÉS	
		▪ Même secteur :		<i>Référence : 2 emplois sans secteur dominant quel que soit le niveau, le diplôme et la spécialité</i>	
		Commerce	-	Non qualifié	
		Services part.	-	▪ 2 emplois même secteur	-
		1 seul emploi long		▪ 3 emplois même secteur	-
		agriculture	-	▪ 3 emplois secteur dominant	ns
		commerce	-	▪ 3 emplois secteur non dominant	ns
		Services part.	-	CAP, BEP	ns
		Éducation	-	Sauf 1 seul emploi court	-
		Administration	-	Bac non diplômé	-
		1 seul emploi court		Bac pro et techno	ns
				Sauf 1 emploi long	+
				Bac+1, +2 non diplômés	ns
				Sauf 1 emploi court	
				Sauf 1 emploi long	+
				Bac +2	ns
				Sauf 1 emploi long	ns
				2e cycle	
				▪ 2 emplois même secteur	+
				▪ 3 emplois même secteur	+
				▪ 1 emploi court	-
				▪ 1 emploi long	+
				3e cycle	
				▪ 3 emplois secteur dominant	-
				▪ 3 emplois sans secteur dominant	-
				▪ 3 emplois même secteur	-
				▪ 1 emploi long	+
N=46236	Adj-R ² =0.36	N=46236	Adj-R ² =0.38	N=46236	Adj-R ² =0.36

5. En introduisant des effets croisés « trajectoire sectorielle »/ « niveau de diplôme », les effets de la récurrence spécialisée ou de la stabilisation longue dans un emploi se polarisent distinctement en fonction du niveau éducatif atteint par les jeunes. Pour les jeunes les moins qualifiés (niveau inférieur au CAP, BEP) la récurrence spécialisée dans un secteur n'est pas payante : l'effet négatif de la récurrence domine l'effet de construction d'une expérience. Des niveaux CAP-BEP jusqu'au niveau IV supérieur, la récurrence qu'elle soit spécialisée dans un secteur, seulement à dominante dans un secteur ou sans spécialisation ne semble pas avoir d'effet significatif ; en revanche, si le jeune n'a qu'un seul emploi long (durée supérieure à 3 mois), les gains salariaux sont positifs. C'est aux niveaux supérieurs, 2^e et 3^e cycle, que les effets des trajectoires sectorielles sont les plus hétérogènes. Pour les sortants de 2^e cycle, la récurrence spécialisée est payante, alors que pour les 3^e cycle un nombre élevé d'emplois (3 ou plus) quel que soit le type de récurrence a systématiquement un effet négatif en terme de salaire. Pour les sortants de 2^e cycle, l'expérience de plusieurs emplois dans un même secteur compense l'effet de signal négatif d'une forte mobilité (mesurée par le nombre d'emplois) par rapport aux jeunes qui n'ont connu qu'un seul emploi long au cours des 3 ans. Que ce soit après un 2^e ou un 3^e cycle, la stabilisation dans un emploi long a ainsi un effet positif. Au total, et pour des raisons évidemment différentes, les jeunes non qualifiés ne valorisent pas, par un gain salarial accru, une expérience même lorsqu'elle se construit au sein d'un même secteur d'activité ; et les jeunes les plus qualifiés subissent l'effet négatif de la multiplicité des emplois, sans effet sectoriel particulier (effets négatifs des modalités 3 emplois secteur dominant, 3 emplois sans secteur dominant, 3 emplois même secteur par rapport à la trajectoire de référence – 2 emplois sans secteur dominant)

4. CONCLUSION

Le texte propose et explore quelques pistes pour l'analyse de la récurrence d'emploi des jeunes entrants sur le marché du travail en mobilisant une source de données individuelles longitudinales. L'information recueillie sur les secteurs d'activité des entreprises dans lesquelles les jeunes sont employés offre une lecture à deux dimensions de l'entrée dans la vie active : à travers les cheminements individuels et à travers les logiques sectorielles de recrutement. L'originalité de notre travail repose donc sur l'analyse de la récurrence sectorielle, à travers la construction de trajectoires au sein des secteurs d'activité : récurrence spécialisée (tous les emplois dans un même secteur), récurrence inter-sectorielle (non spécialisée), et à dominante dans un secteur (emplois majoritairement dans un secteur).

La première partie s'est attachée à mettre en évidence la diversité des pratiques sectorielles, notamment pour les jeunes qui ont eu trois séquences d'emploi ou plus. On a ainsi pu voir, en premier lieu, que la récurrence d'emploi recouvre des situations et des pratiques sectorielles différenciées (en terme quantitatif et en terme de type de récurrence privilégiée) et que les profils des jeunes concernés sont eux-mêmes particulièrement diversifiés. Il ne s'agit donc pas d'une réalité homogène. En second lieu, en s'intéressant à quatre secteurs en particulier, on a pu observer les différentiels existants entre les trajectoires à emploi récurrent spécialisées ou à dominante dans un secteur et celles qui ne le sont pas, au sein même de chacun des secteurs retenus. Globalement, cependant, on a pu voir que les premières se conjuguent plus souvent que les secondes avec une situation d'emploi en CDI au moment de l'enquête,

mettant par là un potentiel « effet » de la spécialisation (reconnaissance de l'expérience acquise au sein du secteur).

La seconde partie, plus largement, s'est attachée à proposer une mesure de la valorisation salariale de la récurrence en s'intéressant à l'ensemble des secteurs d'activité et l'ensemble de la population de l'enquête. Une posture complémentaire est adoptée ici. Il s'agit de mesurer l'effet différencié des différentes trajectoires sectorielles sur le salaire obtenu par le jeune au moment de l'enquête. Les trajectoires sont différenciées non seulement par le nombre d'épisodes d'emploi mais aussi par le type de récurrence sectorielle. Cette approche permet de tester un point particulier de la valorisation de l'expérience, celle qui transite par un accroissement des gains. Un des résultats importants est que l'expérience d'emplois dans un même secteur engendre un surcroît de gains salariaux comparativement aux jeunes qui n'ont pas eu de trajectoire à dominante sectorielle². C'est en ce sens que nous pouvons conclure à une valorisation salariale de l'expérience dans un secteur, qui peut par ailleurs être en partie associée à la construction d'un lien du jeune avec une entreprise au sein du secteur ou bien encore liée à un « effet » de type marché professionnel (Mansuy, 2004). En revanche, les jeunes sur des trajectoires composées de plusieurs séquences d'emploi mais sans dominance de secteur ont une espérance de gain plus basse. On différencie bien ici un aspect de valorisation de l'expérience versus l'instabilité. Ce principal résultat se décline également selon les niveaux d'éducation que les jeunes ont atteint : la récurrence d'emploi dans un même secteur, bien que positive globalement est salarialement pénalisante pour les niveaux extrêmes : les moins qualifiés et les plus diplômés du système éducatif. Entre les deux, les effets sont mitigés, de sorte que la multiplication des expériences d'emploi sans un même secteur ne paye pas. Pas de gain salarial ne signifie cependant pas forcément que le jeune n'a pas acquis d'expérience mais plutôt que celle-ci n'est pas reconnue par l'employeur en terme de salaire. Il serait donc intéressant de poursuivre l'analyse en mobilisant d'autres indicateurs de valorisation.

2 Ces résultats rejoignent les observations de Mansuy (2004) sur l'obtention d'un meilleur salaire quand le jeune a été mobile, mais au sein d'un même secteur, et ceci notamment pour les professions spécifiques.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Baudelot C., Glaude M. (1989) « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? » *Economie et Statistique*, 225, pp3-16.
- Becker G. (1964) *Human Capital*, The University Chicago Press, troisième édition, 1993, 390p.
- Béduwé C. (coord) (1999), « L'expérience professionnelle des débutants », Toulouse, Lirhe, *Les Cahiers*, n°5, juin, 112p.
- Béduwé C., Giret J.F. (2000), « Le travail en cours d'étude a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? », *Notes de travail Génération 92*, Céreq, n°1, septembre, 27p.
- Béret P. (1996), « Projets professionnels et emplois ultérieurs : une analyse des mécanismes de l'insertion professionnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31,2 179-194.
- Brunet F., Minni C. (2000), « L'activité des 15-29 ans : stabilisation depuis 1995 », *Dares, Premières synthèses*, 08.3
- Céreq (2002), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de Génération 98*, Marseille, 75p.
- Cancé R. (2002), « Travailler en contrat à durée déterminée, entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », *Travail et Emploi*, 89, 29-44
- Cancé R., Fréchou H. (2003) « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières informations et premières synthèses*, Dares, 14.1
- Coutrot T. (2000), « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières synthèses*, Dares, 25.3
- Dupray A. (2000) « Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ? » *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29, 2, 261-289.
- Fondeur Y., Minni C. (1999), « Emploi des jeunes et conjoncture », *Dares*, 51.1
- Fondeur Y., Lefresne F. (2000), « Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe ? », *Travail et Emploi*, 83, 115-134
- Grasser B., Rose J. (2000), « L'expérience professionnelle : sa définition, son acquisition et son utilisation », *Les Cahiers du Gree*, n°13, avril, 51p.
- Jovanovic B. (1979) « Job matching and the theory of turnover », *Journal of Political Economy*, 87, 5, 972-990.
- Jovanovic B., (1984) « Matching, turnover and unemployment », *Journal of Political Economy*, 92, 1, 108-122.
- Lamanthe A. (2003), « Pratiques de branches et voies d'accès à l'emploi stable dans les IAA », in Lochet J.-F. (coord.), *Entreprises et jeunes débutants*, Paris, L'harmattan, coll. Dynamiques d'entreprises, 157-201
- Lochet J.-F. (coord.) (2003), *Entreprises et jeunes débutants*, Paris, L'harmattan, coll. Dynamiques d'entreprises, 265p.
- Lochet J.-F., Podevin G. (1996), « Recruter pour intégrer : un processus complexe d'identification et de production de qualités », Communication au séminaire *Le travail : marché et organisation*, Paris, 26 mars
- Mac Donald G. (1982) « A market equilibrium theory and sequential accumulation of Information » *American Economic Review*, 72, 5, 1038-1055
- Mansuy M. (2004), *L'influence du secteur du premier emploi sur la trajectoire professionnelle*, Marseille, Céreq, NEF, n°10, 43p.

- Michun S. (2003), « Les petites entreprises, des tremplins pour les jeunes débutants ? » in Lochet J.-F. (coord.), *Entreprises et jeunes débutants*, Paris, L'harmattan, coll. Dynamiques d'entreprises, pp.129-153
- Moncel N. (1998), « Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité. Conséquences pour l'emploi des jeunes » *Formation Emploi*, 60, pp.67-79
- Moncel N. (2001), « Les pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre débutante par les entreprises et leurs conséquences sur les parcours d'insertion », *Notes de travail Génération 92*, Céreq, 9, juin, 20p.
- Mortensen D.T. (1970) « Job search, The duration of unemployment and the Phillips curve », *American Economic Review*, 60, 507-517.
- Recotillet I. (2000), « Mobilité professionnelle passée et risque de perte d'emploi pour les jeunes », *Document de travail Greqam*, 00B01, 20p.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, coll. Sociologie économique, 256p.
- Wachter M.L., Wright R.D.(1990) « The Economics of Internal Labor Markets », *Industrial Relations*, 29, 2, 240-262.

ANNEXES

Emplois totaux - Part des trajectoires avec emploi récurrent dans le total des emplois par secteurs

Secteurs et sous-secteurs dans lesquels les emplois ont plus qu'en moyenne été effectués par des jeunes ayant eu trois emplois ou plus (effectif non pondéré)

Secteurs d'activité (NES)	Trajectoires récurrentes	
	%	effectif
A00 - Agriculture, sylviculture, pêche	52,15 %	1 239
B00 - Industries agricoles et alimentaires	50,49 %	2 284
- C20 Edition, imprimerie, reproduction	(42,98 %)	(337)
- C41 - Fabrication de meubles	46,95 %	300
- C42 - Fabrication de bijoux	46,34 %	19
- C43 - Fabrication d'articles de sport, de jeux, industries diverses	49,23 %	96
- C44 - Fabrication d'appareil domestiques	51,32 %	78
- C45 - Fabrication d'appareils de réception	44,55 %	44
- C46 - Fabrication de matériel optique, photo, horloger	48,03 %	61
s/secteur C - Industrie des biens de consommation	45,90 %	926
- F31 - Industrie du bois	45,745 %	306
- F46 - Plasturgie	47,91 %	424
- F61 - Fabrication de matériel électrique	44,43 %	411
- F62 - Fabrication de composants électroniques	(42,66 %)	(186)
s/secteur F - Industrie des biens intermédiaires	45,52 %	1 327
J20 - Commerce de gros, intermédiaires	48,31 %	2 010
J32 - Grande distribution à dominante alimentaire	47,84 %	2 072
J33 - Autres commerces de détail, réparations	46,20 %	2 844
- K03 - Transports routiers de marchandises	45,28 %	446
- K10 - Autres transports, auxiliaires des transports	44,69 %	825
s/secteur K - Transports	44,90 %	1 271
- L01 - Banques, caisses d'épargne, sociétés de crédit	44,39 %	684
- L02 - Assurances	45,39 %	393
- L03 - Auxiliaires financiers et d'assurance	51,65 %	47
L - Activités financières	45,03 %	1 124
- N30 - Nettoyage	47,02 %	324
- N31 - Location sans opérateur	((46,56 %))	((142))
- N32 - Sélection et fourniture de personnel	50,38 %	263
- N33 - Services divers fournis principalement aux entreprises	45,50 %	268
- N34 - Assainissement, voirie, gestion des déchets	44,94 %	111
- N35 - Sécurité, gardiennage	56,51 %	334
S/secteur N1 - Services peu qualifiés aux entreprises	49,00 % ((49,28 %))	1 442 ((1 300))
P10 - Hôtels et restaurants	58,02 %	3507
Ensemble des emplois	43,24 %	43 808

() : supérieur à la moyenne en pondéré

(()) : inférieur à la moyenne en pondéré

Secteurs et sous-secteurs où les emplois ont moins qu'en moyenne été effectués par des jeunes ayant eu trois emplois ou plus (effectif non pondéré), à gros effectifs

Secteurs d'activité (NES)	Trajectoires récurrentes	
	%	effectif
H00 - Construction	41,92 %	2567
- N21 - Conseil et assistance informatique	29,36 %	810
- N22 - Services juridiques, comptables, conseil en gestion, communication	32,76 %	476
- N23 - Administration d'entreprise	29,07 %	25
- N40 - Recherche et développement	33,69 %	314
S/secteur N2 - Services qualifiés aux entreprises	31,07 %	1625
Q10 - Education	35,46 %	3007
Q21 - Santé	40,10 %	3156
Q22 - Action sociale	41,76 %	1770
R10 - Administration publique	38,03 %	2182
Ensemble des emplois	43,24 %	43 808

Critères de choix pour les secteurs et sous-secteurs retenus :

Secteurs et activités où le taux de jeunes ayant connu une trajectoire avec récurrence est élevé :

- Secteur où les emplois ont été effectués plus qu'en moyenne par des jeunes ayant eu trois emplois et plus, et ayant un effectif suffisant (A00, B00...).
- Regroupements d'un ensemble d'activités appartenant à un même secteur où les emplois ont été effectués plus qu'en moyenne par des jeunes ayant eu trois emplois et plus (en pondéré), le reste des activités du secteur se caractérisant pas l'inverse. Dans ce cas, le calcul de la récurrence spécialisée et à dominante dans le secteur a été réalisé en comptant les emplois occupés dans l'ensemble du secteur (Par exemple, pour le sous-secteur N1 – Services peu qualifiés aux entreprises, ont été comptabilisés tous les emplois effectués par le jeune dans N – Services aux entreprises).
- Activités isolées, où les emplois ont plus qu'en moyenne été effectués par des jeunes ayant eu trois emplois ou plus, et à gros effectifs (J20 – Commerce de gros, intermédiaires ; J31 – Grande distribution à dominante alimentaire ; J33 – Autres commerces de détail, réparations ; P10 - Hôtels et restaurants). Le calcul de la récurrence spécialisée ou à dominante dans le secteur a été fait en comptant les emplois effectués dans l'activité seule (P10...) où dans l'ensemble du secteur auquel elle appartient (P – Services aux particuliers).

Secteurs et activités où le taux de jeunes ayant connu une trajectoire avec récurrence est inférieur à la moyenne :

- -Secteurs et activités où les emplois ont été effectués moins qu'en moyenne (ou proche de la moyenne) par des jeunes ayant eu trois emplois ou plus, mais à gros effectifs : Construction (H00), Education (Q10), Santé (Q21), Action sociale (Q22), Administration publique (R10).
- Regroupements d'un ensemble d'activités appartenant à un même secteur où les emplois ont été moins qu'en moyenne effectués par des jeunes à trajectoire avec récurrence et représentant suffisamment d'effectifs en étant regroupées ; le reste des activités se caractérisant par l'inverse. Même remarque que ci-dessus pour ce qui concerne le calcul de la récurrence spécialisée et à dominante dans le secteur.