

Apprentis et élèves des lycées professionnels : où sont les emplois stables ?

par Joëlle Affichard, Marie-Christine Combes et Yvette Grelet*

Les emplois des anciens apprentis sont généralement plus stables que ceux des élèves de lycées professionnels, et souvent aussi mieux qualifiés. C'est le résultat d'une relation formation-emploi particulière, propre à certains secteurs d'activité et à certaines entreprises. Les apprentis s'insèrent mieux mais pas n'importe où.

L'apprentissage améliore l'insertion professionnelle des jeunes en évitant la rupture entre école et emploi, rupture aggravée par les difficultés économiques. L'insertion professionnelle des jeunes formés par l'apprentissage est sans conteste meilleure si on compare leur taux de chômage à celui des anciens élèves des lycées professionnels ou si on constate leur accès plus fréquent aux emplois sous contrat de travail « ordinaire » par rapport aux emplois « aidés ». ¹

Pour essayer de mieux analyser cet avantage relatif de l'apprentissage, on a entrepris de dresser une « carte » de l'insertion professionnelle des anciens apprentis et élèves de lycées professionnels : dans quels types de secteurs d'activité et d'entreprises s'insèrent-ils, et comment ? Ceci en s'intéressant particulièrement à l'accès à l'emploi – méthodes d'accès et rapidité – ainsi qu'aux caractéristiques de sta-

bilité. Point essentiel, on étudiera la stabilité des emplois en articulant statut et durée effective.

Les entreprises seront regroupées suivant une typologie fondée sur les caractéristiques de l'insertion professionnelle des jeunes débutants. Ces entreprises intègrent la main-d'œuvre sortant de formation initiale selon des modalités différenciées. On montrera que dans des entreprises du même type, la « meilleure » insertion des apprentis se vérifie sur des critères comme le statut de l'emploi, sa durée ou sa classification. Ceci résulte de la spécificité des liens entre la formation et l'emploi qui s'établissent dans l'organisation de l'apprentissage, tel qu'il fonctionne actuellement en France. Étendre l'apprentissage dans de nouvelles entreprises ou de nouveaux secteurs, en conservant son efficacité, suppose qu'il soit possible d'y reproduire, ou d'y créer selon des modalités originales, ces relations entre formation et emploi.

L'étude a été réalisée à partir d'enquêtes effectuées par l'Observatoire des entrées dans la vie active du CEREQ, qui se prête particulièrement bien à des analyses comparatives sur le thème de la précarité

* Ce travail a été réalisé par J. Affichard dans le cadre d'un projet de recherche mené au sein de l'unité de Recherche de l'INSEE, par M.-C. Combes et Y. Grelet dans le département des Entrées dans la vie active du CEREQ.

¹ Voir F. Colliot et Th. Pouch, « Apprentissage ou lycée professionnel : des formations non concurrentes », BREF n° 70, CEREQ, novembre 1991.

Les sources de l'étude, la constitution de la base de données, les variables retenues

Ce travail a une double origine : d'une part, une interrogation sur la « relation formation-emploi » portant notamment sur la formalisation statistique des liens entre l'école et l'entreprise et visant à repérer dans cette représentation la trace de plusieurs formes de répartition des personnes entre les emplois¹ ; d'autre part, un travail sur les spécificités de l'apprentissage, dont il s'avère difficile de rendre compte dans le cadre d'analyse classique de la « relation formation-emploi »².

Au confluent de ces deux préoccupations a été monté un travail statistique visant à systématiquement confronter les conditions d'entrée des jeunes dans la vie active, suivant qu'ils sont issus de l'apprentissage ou des formations professionnelles scolaires de niveau V³.

La source de l'étude est constituée par quatre enquêtes appartenant au dispositif de l'Observatoire des entrées dans la vie active du CEREQ :

— auprès des jeunes sortis en 1978 d'apprentissage, une enquête d'insertion a été menée en 1979 par voie postale et une enquête de cheminement en 1983 par interviews.

— auprès des jeunes sortis en 1979 des formations technologiques scolaires de niveau V (classes terminales des lycées d'enseignement professionnel : CAP et BEP), une enquête d'insertion a été menée en 1980 par voie postale et une enquête de cheminement en 1984 par interviews.

Pour chacune de ces deux populations, les enquêtes d'insertion et de cheminement sont appariées au niveau des individus ayant répondu à l'enquête de cheminement. Les enquêtes de cheminement

des statuts². Le champ est constitué de jeunes sortis de « formations professionnelles de niveau V » (préparation au CAP ou au BEP en lycée d'enseignement professionnel, ou apprentissage), et ayant occupé dans leurs premières années de vie professionnelle un poste d'ouvrier ou d'employé (voir l'encadré).

Ces enquêtes – qui datent de 1979, 1980, 1983 et 1984 – sont les seules qui permettent une comparaison systématique, sur données longitudinales, de l'insertion à l'issue des formations scolaires et apprentissage. Leur relative ancienneté n'est pas un obstacle, en raison de la nature structurelle des résultats qui vont être dégagés ; ceux-ci ne seraient pas remis en cause si les analyses pouvaient être effectuées sur des données du début des années 90³. La profonde mutation qui affecte actuellement les for-

permettent de constituer des échantillons au 1/20^e, redressés par pondération.

Sur ces fichiers, le champ a été limité aux individus ayant occupé, à un moment quelconque de la période, un poste d'ouvrier ou d'employé⁴. Un choix aussi large que possible a été fait : aucune restriction de durée n'a été imposée ; on ne s'est pas limité aux seuls emplois salariés, en retenant également les situations d'aide-familial ou d'indépendant.

Au total, le fichier sur lequel les traitements statistiques ont été effectués est constitué de 9 290 anciens élèves de lycées professionnels et 4 256 apprentis. Ces 13 546 individus de l'échantillon sont représentatifs de 256 886 personnes, soit 71 % du flux des jeunes sortis en 1978 et 1979 des formations initiales de niveau V (hors formations relevant du ministère de l'Agriculture).

Les principales variables utilisées concernent :

— soit des caractéristiques de l'individu : sexe, filière de formation, diplôme ;

— soit la première situation professionnelle : secteur d'activité, taille de l'établissement, nature de l'employeur, statut, classification professionnelle, mode d'accès à l'emploi, durée d'accès à l'emploi, durée de l'emploi, maintien chez le maître d'apprentissage.

1 Voir notamment : J. Affichard, « Constance et variations de l'entrée des jeunes dans la vie active », *Formation Emploi* n° 18, avril-juin 1987. J. Affichard, M.-H. Gensbittel, « L'entrée des jeunes dans la vie active » in *Pour une histoire de la statistique. Tome 2 – Matériaux* (J. Affichard éd), INSEE-Economica.

2 Voir par exemple : M.-C. Combes, « Apprentissage et alternance », *Formation Emploi* n° 7, juillet-décembre 1984. J. Biret, M.-C. Combes, P. Lechaux, *Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage*, Collection des études n° 9, CEREQ, 1984.

3 Sorties en cours ou en fin de classes terminales de préparation au CAP ou au BEP.

4 Repérés grâce au Code des métiers, ouvriers agricoles exclus.

mations professionnelles, avec le transfert d'une part importante du niveau V vers le niveau IV, modifie progressivement l'articulation formation-emploi, mais les caractéristiques des emplois des jeunes débutants évoluent beaucoup plus lentement.

2 Voir par exemple :

— M.-C. Combes, S. Zilberman, « Les sorties de l'enseignement secondaire en juin 1986. Deux ans après où en sont-ils ? », *BREF* n° 37, CEREQ, novembre 1988.

— A. Charlot, F. Pottier, « Dix ans d'insertion des diplômés universitaires », *Formation Emploi* n° 25, janvier-mars 1989.

— J.-L. Pigelet, « Perspectives récentes sur l'insertion des diplômés des IUT et des STS », *Formation Emploi* n° 26, avril-juin 1989.

— B. Guillet, F. Pottier, « La première promotion des bacheliers professionnels », *BREF* n° 50, CEREQ, janvier 1990.

— F. Pottier, S. Zilberman, « La difficile insertion professionnelle des jeunes », *BREF* n° 58, CEREQ, octobre 1990.

— D. Blondet (avec la collaboration de Ch. Thiesset), « Le bac et l'emploi », *BREF* n° 65, CEREQ, mai 1991.

3 Nous avons pu le vérifier sur les enquêtes d'insertion professionnelle effectuées en 1990, qui ne fournissent cependant aucun résultat de nature longitudinale.

L'analyse factorielle

L'analyse porte sur un tableau de Burt¹ croisant entre elles les variables descriptives de la première situation professionnelle : durée d'accès et mode d'accès à l'emploi, nature de l'employeur, taille et secteur d'activité de l'établissement, statut et classification du poste occupé, durée de l'emploi.

Ce tableau est construit à partir de 13 546 individus (dont 4 256 anciens apprentis et 9 290 anciens élèves de lycées d'enseignement professionnel) que nous avons choisi de ne pas pondérer : le retour aux données en est plus immédiat, et la structure n'est pas sensible à la pondération².

En tableau supplémentaire à cette analyse a été adjoint le sous-tableau de Burt croisant avec les variables d'emploi des variables caractéristiques des individus.

Nous avons exploré un grand nombre d'analyses, avant d'arrêter cette construction, en particulier par des études séparées et comparaisons systématiques des deux populations. De même ne nous sommes-nous pas limitées à l'interprétation des deux premiers facteurs. Après examen de ces résultats intermédiaires, le premier plan factoriel de cette analyse nous a clairement paru constituer le fond de carte le plus riche et le plus synthétique sur lequel développer notre propos.

¹ Rappelons que le tableau de Burt juxtapose en une matrice carrée symétrique l'ensemble des tableaux de contingence des variables prises deux à deux. Pour les propriétés du tableau de Burt, on renvoie par exemple à B. Escofier, J. Pagès, *Analyses factorielles simples et multiples*, Dunod, 1988.

² Voir à ce sujet L. Lebart, A. Morineau, N. Tabard, *Techniques de la description statistique*, Dunod, 1977.

COMMENT DÉCRIRE L'ESPACE DES EMPLOIS DES JEUNES OUVRIERS ET EMPLOYÉS ?

A partir des informations statistiques contenues dans les fichiers de l'Observatoire EVA, et en procédant de façon itérative par des analyses factorielles des correspondances, on a construit une carte des emplois occupés par les jeunes ouvriers et employés débutants, sur laquelle on voit se dessiner des regroupements sensiblement différents des découpages couramment utilisés.

UNE CARTE DES EMPLOIS

On a d'abord effectué des analyses factorielles sur un ensemble de variables caractéristiques de la première situation professionnelle. Certains codes sont tout à fait classiques (secteur et taille de l'établissement, classification professionnelle, statut de l'emploi). La variable « nature de l'employeur » est plus originale⁴, de même que celle décrivant la

⁴ Cette variable résulte de l'autoclassement des individus dans un code, en réponse à la question : « Dans quelle catégorie peut-on ranger votre employeur ? » Cette question permet un premier repérage du type d'entreprise, en isolant le travail chez un artisan et chez un commerçant. C'est une originalité des enquêtes de l'Observatoire EVA, qui n'apparaît pas, à notre connaissance, dans d'autres sources.

façon dont l'emploi a été trouvé⁵. On a intégré en outre des informations de nature longitudinale : durée d'accès et durée de la première situation professionnelle (voir les encadrés plus haut).

Notons que l'emploi est identifié de façon assez sommaire par la variable « classification professionnelle » regroupée en cinq modalités : manœuvre, OS, OQ, employé, autres. On n'a pas pris en compte le métier, car on a choisi de privilégier la logique d'entreprise⁶.

On a retenu ici l'une de ces analyses, particulièrement caractéristique, et dont le premier plan factoriel présenté ci-contre (figure 1) illustre les résultats. Cette « carte » des emplois dessine des zones de l'espace des entreprises (repérées par le secteur d'activité et la taille) dont la proximité sur le plan révèle des caractéristiques communes aux emplois occupés par les individus : mode d'accès, stabilité ou instabilité, classification.

⁵ Cette variable diffère pour les anciens élèves de LEP et pour les sortants d'apprentissage : pour les apprentis, le premier emploi peut s'exercer chez l'ancien maître d'apprentissage, ou avoir été trouvé par son intermédiaire.

⁶ Il fallait choisir entre le métier ou l'activité économique de l'entreprise, en raison de l'étroitesse des liens entre ces deux variables dans certains secteurs (maçons et plombiers dans le bâtiment, menuisiers dans le travail du bois par exemple). Ces liaisons très fortes auraient isolé trop nettement certains secteurs dans les analyses factorielles.

Le plan est partagé par la seconde bissectrice le long de laquelle s'ordonnent les tailles d'entreprise. Cette ligne sépare à sa droite entreprises artisanales et industrielles, à sa gauche commerces, services et secteur public.

En remontant à droite parallèlement à la ligne des tailles, on trouve les entreprises artisanales de petite taille (BTP, commerce et réparation automobile) et de taille moyenne (bois, ameublement), puis les entreprises industrielles, des plus petites (construction mécanique, travail des métaux) aux plus grandes (construction automobile ou navale et aéronautique) ; on passe dans le même sens des emplois les plus qualifiés (OQ) aux moins qualifiés (manœuvres).

A gauche, du côté des secteurs tertiaires, figurent non loin des services domestiques les hôtels-café-restaurants et les commerces de détail qui composent un premier groupe d'entreprises commerciales de petites tailles. Les commerces de gros sont caractéristiques des entreprises commerciales de plus grande taille. En s'éloignant vers l'ouest on trouve les grands services privés (assurances, banques) puis les services publics (administrations, sécurité sociale, télécommunications). Le secteur de la santé se partage entre ces deux derniers groupes.

LA STABILITÉ DES EMPLOIS

La stabilité, ou l'instabilité d'un emploi, peuvent être approchées de deux manières différentes : soit en considérant son statut juridique (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, intérim, etc.), soit à partir de la connaissance de sa durée effective. On a tenu dans le présent travail – et la suite montrera que c'est une piste féconde – à étudier simultanément ces deux aspects. Un point de vocabulaire doit donc être précisé d'emblée : dans le premier cas, on parlera dans la suite du texte d'emplois à *statut* stable ou précaire ; dans l'autre cas, on parlera d'emplois de courte, moyenne ou longue *durée*. La « stabilité », sans autre précision, sera le fait d'emplois à la fois stables par leur statut, et de moyenne ou longue durée.

Sur le plan factoriel, les durées d'emploi sont ordonnées de façon significative. Elles sont les plus courtes du côté des services publics et des grands services privés, et les plus longues dans les entreprises artisanales. Mais elles augmentent aussi avec la taille des entreprises.

Les statuts stables (durée indéterminée) du secteur privé sont plutôt caractéristiques de l'artisanat, alors que les statuts précaires, comme l'intérim, occupent

une position intermédiaire entre les entreprises industrielles, les services et les plus grandes entreprises commerciales. Les services publics offrent à la fois des statuts stables et précaires.

La stabilité des emplois, appréciée à l'aide du statut et de la durée effective, n'est donc pas en correspondance simple avec la taille des entreprises. Comment comprendre cette relation ? Quittons un instant la carte factorielle pour examiner les relations entre statut et durée des emplois avec les caractéristiques d'entreprise et avec les modes de formation.

— *Les premiers emplois ne sont pas moins stables dans les petites entreprises que dans les grandes*

Si l'on rapporte la durée du premier emploi occupé à la taille de l'entreprise⁷, un seul résultat est conforme à ce qu'on sait classiquement : la part des emplois de très longue durée (supérieure à 42 mois) croît avec la taille de l'entreprise (tableau 1). Mais les premiers emplois de très courte durée (inférieure à 4 mois) sont à peu près aussi fréquents quelle que soit la taille de l'entreprise. Et de façon apparemment contradictoire avec le premier résultat, la proportion d'emplois à statut stable est nettement plus élevée dans les établissements de moins de 10 salariés.

L'indicateur de « nature de l'employeur » réserve également quelques surprises. C'est seulement chez les artisans qu'on rencontre un taux d'emplois de très courte durée sensiblement inférieur à la moyenne, alors que les administrations se distinguent par un taux très élevé (tableau 2). En revanche, ce sont les jeunes travaillant chez des commerçants qui connaissent le moins d'emplois de très longue durée.

Une fois encore, ces résultats ne sont pas clairement corrélés avec le statut de l'emploi, puisque les emplois occupés chez des commerçants sont, nettement plus souvent qu'en moyenne, à durée indéterminée.

— *Les formations préparant au CAP, et surtout l'apprentissage, conduisent à des premiers emplois plus stables que les formations préparant au BEP*

Sur le plan factoriel, les apprentis sont situés à droite, du côté de l'artisanat, et les élèves de LEP à gauche du côté de l'industrie et du tertiaire. Ce partage n'a rien de surprenant : il n'est cependant pas aussi strict que les positions moyennes relevées sur le plan le laissent supposer. Néanmoins, globalement, la relation entre le mode de formation et la stabilité des emplois est claire.

⁷ Dans les sources utilisées pour le présent travail, il s'agit plus précisément de l'établissement. Cependant les deux notions ne sont pas toujours bien distinguées dans une enquête auprès des individus.

Tableau 1
Stabilité du premier emploi suivant la taille de l'établissement

(en %)

Taille de l'établissement	< 10 salariés	10 à 99	≥ 100	Total *
Premier emploi				
Durée de l'emploi				
Proportion d'emplois < 4 mois	22,1	23,0	23,3	22,7
Proportion d'emplois > 42 mois	21,5	25,0	35,7	26,4
Statut de l'emploi				
Proportion d'emplois à statut stable **	68,8	57,5	56,1	61,4

Source : CEREQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

* Total calculé sur les seules tailles d'établissement connues. Ceci explique que cette colonne diffère de la colonne « Ensemble » du tableau 2.

** Emplois stables du secteur public (fonctionnaires, titulaires ou contractuels avec contrat à durée non limitée, de l'État ou des collectivités locales) et emplois stables du secteur privé (emplois à durée non limitée).

Tableau 2
Stabilité du premier emploi suivant la nature de l'employeur

(en %)

Nature de l'employeur	Artisan	Commerçant	Entreprise *	Administration	Ensemble **
Premier emploi					
Durée de l'emploi					
Proportion d'emplois < 4 mois	14,3	25,1	26,3	33,9	24,9
Proportion d'emplois > 42 mois	25,9	20,1	25,0	26,1	24,0
Statut de l'emploi					
Proportion d'emplois à statut stable	74,8	66,0	49,5	36,2	55,9

Source : CEREQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

* Y compris les entreprises publiques ou nationalisées.

** Y compris les activités ne figurant pas dans les colonnes précédentes du tableau : exploitant agricole, particulier ou profession libérale, autre.

Selon tous les indicateurs examinés précédemment, les premiers emplois occupés par les apprentis sont plus stables que ceux des élèves issus des LEP (tableau 3) : ceci pourrait provenir du fait qu'une part notable d'entre eux (48 %) exercent leur premier

emploi chez leur maître d'apprentissage. Mais on observe aussi que les apprentis quittant leur maître d'apprentissage connaissent globalement une première insertion professionnelle plus stable que les anciens élèves de LEP⁸.

⁸ Le premier emploi est l'emploi occupé après la date de fin de l'apprentissage fixée par le contrat. Il peut être exercé dans l'entreprise d'apprentissage ou dans une autre entreprise. On appellera ici « apprentis ayant quitté leur maître d'apprentissage » les seuls apprentis ayant changé d'entreprise dès la fin de leur contrat d'apprentissage. De nombreux apprentis

quittent leur entreprise d'apprentissage à une date postérieure à la fin de leur contrat, souvent un ou deux ans plus tard. Ils ne sont pas considérés ici comme ayant quitté leur maître d'apprentissage. Cette convention est cohérente avec l'objectif de comparer formellement l'apprentissage au moment où le contrat se termine, avec une formation scolaire de niveau V.

Tableau 3
Stabilité du premier emploi suivant le type de formation suivie

(en %)

Type de formation	LEP			Apprentissage	
	Ensemble	CAP	BEP *	Ensemble	dont : apprentis ayant quitté leur m.a. **
Premier emploi					
Durée de l'emploi					
Proportion d'emplois < 4 mois	29,1	27,5	30,6	14,0	20,4
Proportion d'emplois > 42 mois	21,4	22,9	19,9	30,8	19,7
Statut de l'emploi					
Proportion d'emplois à statut stable	47,7	51,5	44,0	76,9	65,4

Source : CEREQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

* Et CAP en 2 ans.

** Cf. note 5 de l'article.

m.a. : maître d'apprentissage.

En outre, parmi les jeunes sortis des lycées d'enseignement professionnel, ceux qui sont les plus jeunes et qui ont suivi les formations les plus courtes (CAP) occupent de premiers emplois de statut plus stable et de durée moyenne plus longue que ceux, plus âgés, qui ont suivi les formations les plus longues (BEP).

L'insertion sur statut stable est en effet moins fréquente à l'issue des spécialités préparées majoritairement en BEP, où elle est souvent précédée d'une période d'essai sur contrat à durée déterminée (spécialités de l'électronique par exemple), qu'à l'issue des spécialités plutôt préparées en CAP (comme celles du BTP) ⁹.

La cohérence des regroupements apparus sur le plan factoriel est donc celle d'une utilisation particulière de la main-d'œuvre issue de l'apprentissage ou des lycées professionnels. A certaines modalités d'accès aux emplois, à des durées d'emplois plus ou moins longues, à la stabilité ou l'instabilité des statuts correspondent des entreprises que rapprochent le secteur économique, la taille, la nature de l'employeur ¹⁰.

⁹ Voir Y. Grelet, X. Viney, « L'insertion professionnelle à l'issue des CAP et des BEP (1980-1988) », *Formation Emploi* n° 33, janvier-mars 1991.

¹⁰ Des analyses menées de façon analogue sur le dernier emploi occupé avant l'enquête – soit environ cinq ans après la fin des études – montrent que les caractéristiques de l'insertion mises en évidence avec l'analyse des premières situations professionnelles demeurent, alors que les écarts se résorbent avec le temps. Nous avons donc concentré le travail de description et d'analyse sur les premières situations professionnelles.

UNE TYPOLOGIE D'ENTREPRISES

Au vu de cette carte des emplois, on a dans un second temps élaboré une variable qui caractérise mieux le type d'entreprise auquel appartiennent les individus. Cette variable combine les caractéristiques des entreprises (secteur, taille, nature de l'employeur, statut public ou privé), suivant les proximités apparues dans les premiers plans factoriels (voir l'encadré pp. 16 et 17). Quatre grands groupes d'entreprises ont ainsi été identifiés :

- les *entreprises de type artisanal*, parmi lesquelles on pourra distinguer celles de moins de 10 salariés et celles de 10 salariés et plus ;
- les *entreprises de type industriel*, réparties en trois tranches de tailles (moins de 100 salariés, de 100 à moins de 500, 500 salariés et plus) ;
- les *entreprises de type commercial* (moins de 10 salariés, 10 salariés et plus) ;
- les *grandes entreprises de services*, parmi lesquelles on distinguera le secteur privé et les services publics.

Illustrons la façon dont a été construit ce regroupement. D'après l'analyse factorielle, quatre secteurs sont sans équivoque regroupés avec la variable « travaille chez un artisan » : la réparation automobile, le BTP, l'ameublement et le travail du bois. Ces quatre secteurs ont été classés dans les « entreprises de type artisanal », avec une ventilation selon la

La construction des pôles

— Entreprises de type artisanal

On distingue les entreprises artisanales de moins de 10 salariés (31 740 individus, 12,4 %) de celles de plus de 10 salariés (30 210 individus, 11,8 %).

Certains secteurs sont entièrement classés dans ces pôles.

	(en %)	
	Proportion des effectifs du pôle	
	— de 10 salariés	10 salariés et +
Travail mécanique du bois	3,5 *	5
Industrie de l'ameublement	4,5	8
Bâtiment, génie civil et agricole	52,0	53
Commerce et réparation auto	20,5	24

* Seuls les pourcentages supérieurs à 3 % des effectifs du pôle sont mentionnés.

Dans d'autres cas, il faut en outre que l'employeur soit artisan (variable « nature de l'employeur »).

	(en %)	
	Proportion des effectifs du pôle	
	— de 10 salariés	10 salariés et +
Industries agricoles et alimentaires	5	—
Production et distribution d'énergie	—	—
Minerais, métaux, acier	—	—
Fonderie, travail des métaux	5	3
Caoutchouc, plastiques	—	—
Autres biens intermédiaires	—	—
Construction mécanique	3	—
Construction électrique et électronique	—	—
Construction automobile	—	—
Construction navale, aéronautique, armement	—	—
Industrie textile	—	—
Industrie de l'habillement	—	—
Industrie du cuir, chaussures	—	—
Autres biens de consommation	—	—
Transports	—	—

— Entreprises de type industriel

On distingue les entreprises industrielles de moins de 100 salariés (27 598 individus, 10,7 %) de celles de 100 à 499 salariés (19 852 individus, 7,7 %) et celles de plus de 500 salariés (12 003 individus, 4,7 %).

Si l'employeur n'est ni un artisan ni un commerçant (variable « nature de l'employeur »), le secteur des industries agricoles et alimentaires est classé dans ce pôle.

Les autres secteurs mentionnés y figurent si l'employeur n'est pas un artisan (variable « nature de l'employeur »).

	(en %)		
	Proportion des effectifs du pôle		
	— de 100 salariés	100 à 499 salariés	500 salariés et +
IAA	10	15	5,5
Production et distribution d'énergie	—	—	4
Minerais, métaux, acier	—	—	9
Fonderie, travail des métaux	17	10	7
Caoutchouc, plastiques	3	3	7,5
Autres biens intermédiaires	6	8	9
Construction mécanique	13	9	9
Construction électrique et électronique	9	9	9
Construction automobile	3	6	18
Construction navale, aéronautique, armement	—	3	4
Industrie textile	3	4	—
Industrie de l'habillement	11,5	12	—
Industrie du cuir, chaussures	—	—	—
Autres biens de consommation	8	7	4
Transports	10	8	7

— Entreprises de type commercial

On distingue les entreprises commerciales de moins de 10 salariés (40 477 individus, 15,8 %) et celles de 10 salariés et plus (32 992 individus, 12,8 %).

Si l'employeur est un commerçant (variable « nature de l'employeur »), le secteur des industries agricoles et alimentaires est classé dans ce pôle.

Les secteurs suivants sont entièrement classés dans ces pôles.

	(en %)	
	Proportion des effectifs du pôle	
	- de 10 salariés	10 salariés et +
IAA	10	3
Commerce de gros alimentaire	—	7
Commerce de gros non alimentaire	3	9
Commerce de détail alimentaire	17	25,5
Commerce de détail non alimentaire	20	17
Hôtels, cafés, restaurants	21,5	21
Autres services aux entreprises	—	3
Autres services aux particuliers	19	14
Services domestiques	6	—

— Grandes entreprises de services

On distingue les grands services privés à l'aide de la « nature de l'employeur » : ne travaillent pas dans une administration d'Etat ou dans une collec-

taille. Les autres secteurs secondaires sont plus dispersés dans les plans d'analyse, s'étirant des grandes entreprises publiques aux entreprises artisanales ; ils ont donc été répartis entre les cinq pôles artisanaux et industriels énumérés ci-dessus, en fonction de la « nature de l'employeur » (artisan ou entreprise) et de la taille.

Les industries agricoles et alimentaires occupent dans les plans d'analyse une place centrale en raison de leur triple rattachement aux entreprises artisanales, commerciales et industrielles. Les emplois de ce secteur ont été ventilés dans ces différents groupes suivant la valeur prise par la « nature de l'employeur ».

Pour les secteurs tertiaires, la ventilation entre les pôles est effectuée plus simplement par un regroupement des secteurs en fonction de leur proximité dans le plan d'analyse, puis par un croisement avec la taille ou le statut public ou privé (tableau 4).

Parmi les quelques secteurs non ventilés dans les pôles, le secteur « études, conseil, assistance » rassemble en majorité des intérimaires. L'enquête ne permet pas de savoir dans quelles entreprises ils effectuent leurs missions, et il n'est donc pas possible

de déterminer dans quels pôles ils sont plus particulièrement présents.

de déterminer dans quels pôles ils sont plus particulièrement présents.

	(en %)	
	Proportion des effectifs du pôle	
	Privé	Public
Télécommunications et postes	6	10
Santé	37	25
Location et crédit-bail immobiliers	—	—
Assurances	16	—
Organismes financiers	28	—
Sécurité sociale	—	9
Administration, armée, police	—	36
Autres services non marchands	5	19

— Autres (31 505 individus, 12,2 %)

Secteurs :

- agriculture, sylviculture, pêche : 16 %
- études, conseils, assistance : 75 %
- non déclaré : 9 %

de déterminer dans quels pôles ils sont plus particulièrement présents.

La pertinence de cette typologie peut être éprouvée en analysant pour chacun des pôles le profil des durées d'emplois (figure 2).

On distingue quatre types de profils nettement contrastés.

Dans les entreprises de type artisanal, les emplois de très courte durée (moins de 4 mois) sont nettement moins fréquents qu'en moyenne, sans que ceci s'accompagne d'une prédominance d'emplois de très longue durée : les durées moyennes (13 à 42 mois) sont nettement plus fréquentes que dans tout autre type d'entreprise.

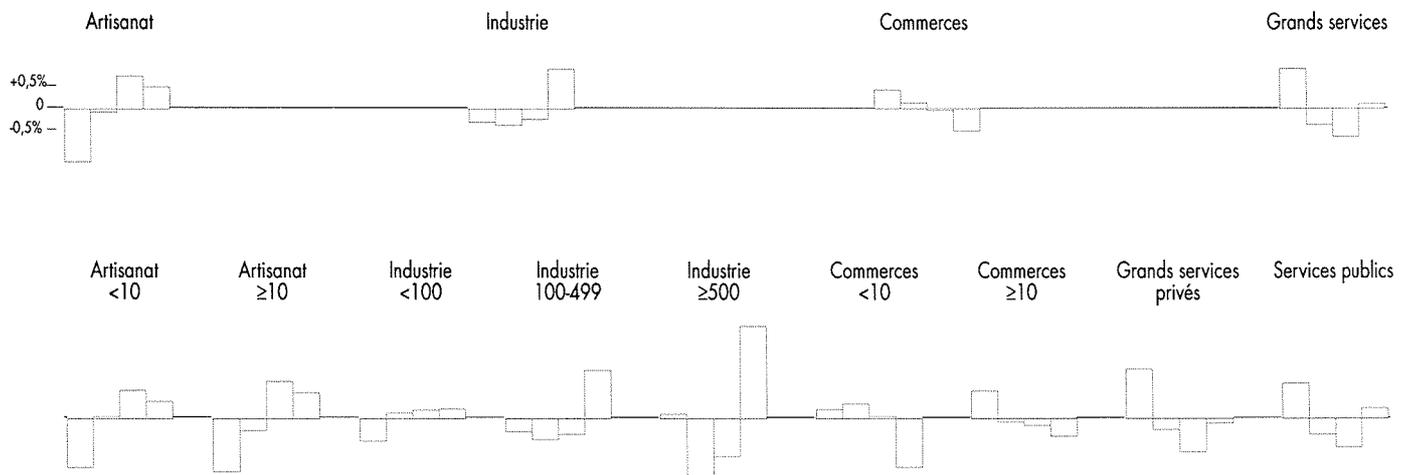
Dans les entreprises de type industriel, les emplois très courts sont un peu moins fréquents qu'en moyenne (bien que nettement moins rares que dans l'artisanat) ; mais le phénomène caractéristique est l'importance d'emplois de très longue durée (plus de 42 mois). Au niveau plus fin de la typologie, on remarque en outre que la part d'emplois de très longue durée augmente sensiblement avec la taille des entreprises.

Tableau 4
Exemple de passage d'un secteur aux pôles

Secteur	Pôles						(en %)
	Artisanat < 10 salariés	Artisanat ≥ 10	Industrie < 100	Industrie 100-499	Industrie ≥ 500	Total	
Travail des métaux	17	8	47	20	8	100	

Source : CEREQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

Figure 2
Durée du premier emploi par pôle



Légende : ce graphique figure la structure des durées d'emploi en pourcentage (moins de 4 mois, 4 à 12 mois, 13 à 42 mois, plus de 42 mois). Pour chaque pôle, on a représenté les écarts à la structure moyenne des durées d'emploi, calculée sur l'ensemble de la population (tous pôles, LEP et apprentis confondus). Le trait horizontal repère un écart nul à la moyenne, les écarts positifs sont situés au-dessus de ce trait, les écarts négatifs au-dessous.

Dans les entreprises de type commercial au contraire, les emplois de très longue durée sont particulièrement peu fréquents. Le phénomène est encore plus marqué dans les commerces de petite taille.

Enfin les grands services tertiaires, publics ou privés, sont caractérisés par la prédominance des emplois de très courte durée. Cependant, les services publics se distinguent par une proportion non négligeable d'emplois de longue durée.

D'autre part, les profils de durée d'emplois diffèrent aussi fortement suivant le type de formation suivie (figure 3).

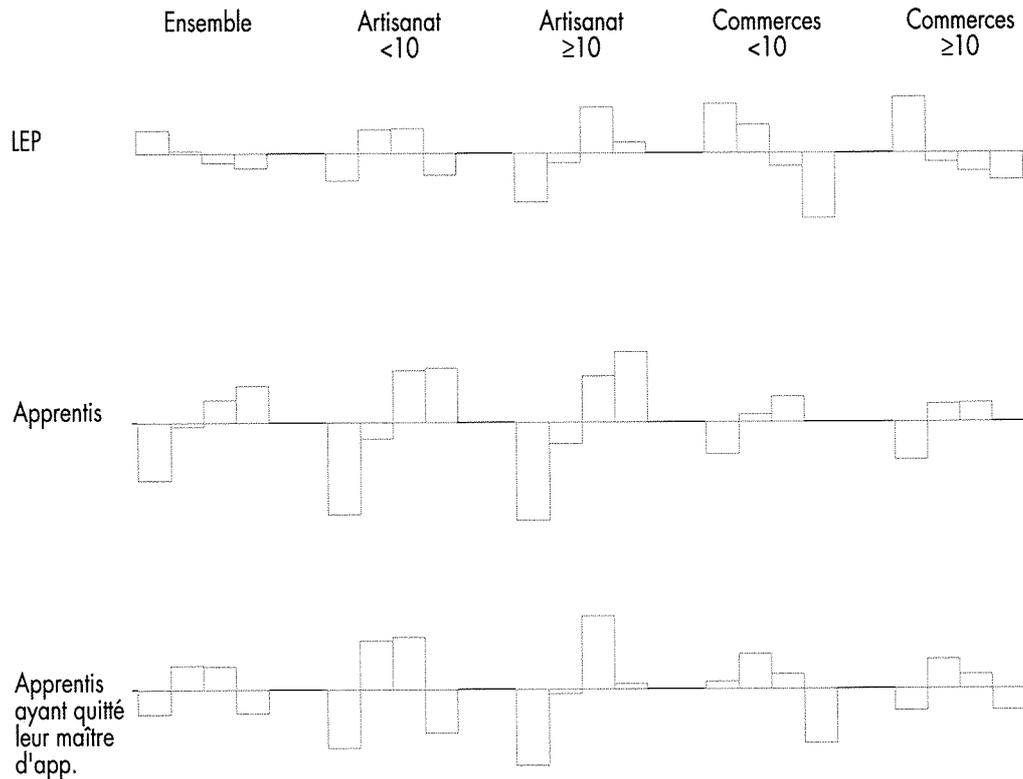
Les emplois de très courte durée sont nettement moins fréquents à l'issue de l'apprentissage qu'à la sortie des LEP.

Les apprentis ayant quitté leur maître d'apprentissage à la fin de leur contrat ont une insertion professionnelle très différente des anciens élèves de LEP, avec à la fois peu d'emplois de très courte et de très longue durée, et une prédominance d'emplois de durées moyennes.

Les caractéristiques de l'emploi ne semblent pas moins influentes que les caractéristiques de la formation professionnelle sur la durée de l'emploi. On va donc maintenant approfondir l'analyse de chacun des pôles, afin d'en faire ressortir les particularités et la cohérence.

Figure 3

Durée du premier emploi suivant le type de formation*



Légende : * Seules les entreprises de type artisanal ou commercial emploient des effectifs d'apprentis assez nombreux pour que ces graphiques soient significatifs.

* Seules les entreprises de type artisanal ou commercial emploient des effectifs d'apprentis assez nombreux pour que ces graphiques soient significatifs.
(Légende : voir figure 2.)

LES RELATIONS ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI

Pour mieux caractériser l'utilisation de la main-d'œuvre, on a construit deux indicateurs caractérisant les relations formation – emploi dans chacun de ces pôles ¹¹.

L'indicateur de reconnaissance du diplôme dans la classification professionnelle est représenté par le pourcentage de diplômés (titulaires du CAP ou du BEP) classés ouvriers qualifiés. Cet indicateur n'a de sens que pour les métiers ouvriers, et dans les seules entreprises de type artisanal ou industriel.

Il signale une reconnaissance de la formation sanctionnée par un diplôme et peut être considéré

¹¹ Ces indicateurs n'ont pas servi à la construction de la typologie qui, rappelons-le, est fondée uniquement sur des variables descriptives du premier emploi indépendamment des caractéristiques socio-démographiques ou de la formation de ceux qui les occupent.

comme un indice de l'adaptation de la formation aux besoins des entreprises. Il est aussi le résultat d'un mécanisme consacrant la correspondance entre des niveaux d'emplois et des niveaux de formation, conséquence d'une longue construction statistique et d'une reconnaissance conventionnelle des diplômes ¹². Cet indicateur est plus élevé pour les apprentis que pour les élèves de LEP. Il est particulièrement élevé pour les apprentis qui occupent leur premier emploi dans leur entreprise d'apprentissage, ce qui indique une forte reconnaissance de la formation en apprentissage par les entreprises qui y ont recours : celles-ci ne se bornent pas à conserver leurs anciens apprentis, elles leur accordent une classification professionnelle qui sanctionne leur réussite au diplôme.

¹² Cf. J. Affichard, « Nomenclatures de formation et pratiques de classement », *Formation Emploi* n° 4, octobre-décembre 1983.

Tableau 5
Indicateurs
Valeurs pour l'ensemble de la population

	Sortants de LEP	Sortants d'apprentissage		Ensemble
			dont : ayant quitté leur m.a.	
Effectifs	185 154	71 732	37 402	256 886
Origine scolaire (en %)	72,1	27,9	14,6	100
Proportion de garçons (en %)	51,1	79,1	75,5	58,9
Caractéristiques du 1^{er} emploi				
— Mode d'accès (en %)				
• par la famille	12,9	5,8	11,2	11,0
• travail chez les parents	2,1	1,2	1,8	1,7
• par le m.a.	—	2,3	4,3	0,6
• travail chez le m.a.	—	47,5	—	13,3
• autre	85,0	43,2	82,7	73,4
	100,0	100,0	100,0	100,0
— Durée moyenne d'accès (en mois)	5,8	3,4	5,2	5,1
— Proportion d'emplois à statut stable (en %)	47,7	76,9	65,4	55,9
— Taux de reconnaissance du diplôme * (en %)	30,9	56,9	45,4	37,1
— Indicateur d'adéquation de la formation à l'emploi ** (en %)	48	77	64	56
Caractéristiques de l'itinéraire				
— Nombre moyen de situations professionnelles	2,6	2,5	2,8	2,6
— Proportion d'individus ayant eu un seul employeur (en %)	27,8	31,6	23,6	28,8
— Proportion de statuts stables au dernier emploi (en %)	78,9	86,3	81,8	80,9

Source : CEREQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

* Sur les seuls pôles artisanaux et industriels.

** Calculé sur l'ensemble de la population. Cf. note n° 12 de l'article.

L'indicateur d'adéquation formation-emploi rend compte lui aussi du caractère plus ou moins étroit des liens entre le système de formation professionnelle et les emplois exercés dans chaque type d'entreprises. Pour chacun des métiers figurant dans un pôle, on a sélectionné la spécialité de formation la plus fréquente, caractérisée par le pourcentage d'individus provenant de cette spécialité dans le métier considéré ; l'indicateur d'adéquation est la moyenne, pondérée par les effectifs des métiers, de ces pourcentages de formations les plus fréquentes.

Cet indicateur est bien évidemment sensible à la finesse et à l'adéquation réciproque des deux nomenclatures utilisées pour décrire les spécialités de formation et les emplois. Ceci n'est pas un inconvénient mais est partie intégrante de ce dont l'indicateur doit rendre compte. A certains métiers correspondent étroitement certaines spécialités de formation, correspondance observée dans la réalité et non

pas correspondance établie *a priori*. Dans un métier donné, plus la proportion d'individus issus d'une spécialité de formation – quelle qu'elle soit – est élevée, plus elle contribue à élever le niveau de l'indicateur d'adéquation dans un pôle donné. Si les métiers figurant dans un pôle sont occupés majoritairement par des individus venant d'une formation caractéristique de chaque métier, l'indicateur d'adéquation du pôle sera particulièrement élevé, signant ainsi une grande homogénéité de formations et d'emplois, le plus souvent en correspondance les unes avec les autres.

On observe ici encore que l'indicateur d'adéquation formation-emploi est plus élevé pour les anciens apprentis que pour les sortants de LEP.

Spécialités de formation plus étroitement « adaptées » à l'emploi ou médiocre diffusion des apprentis dans le système productif, les deux commentaires du niveau de l'indicateur sont possibles.

L'indicateur d'adéquation formation-emploi

L'indicateur d'adéquation formation-emploi est égal au rapport :

$$\frac{\sum_i \max_j k_{ij}}{\sum_i \sum_j k_{ij}}$$

où i est le métier, j la spécialité de formation, et k_{ij} le nombre d'individus provenant de la formation j et exerçant le métier i .

Prenons, pour illustrer le mode de construction de cet indicateur, le cas fictif de 200 individus issus de quatre formations a, b, c, d et exerçant les métiers u, v, w selon la répartition indiquée dans le tableau qui suit.

						(en %)	
		Formation i				$\max_j k_{ij}$	$\sum_j k_{ij}$
Métier j		a	b	c	d		
u		10	80	5	5	80	100
v		5	5	30	10	30	50
w		10	40	0	0	40	50
Somme en i						150	200

Le taux d'adéquation formation-emploi dans ce groupe vaut 150/200, soit 75 %.

Remarque : La valeur de l'indicateur calculé sur un groupe réunissant deux sous-groupes n'est pas la moyenne des deux indicateurs calculés sur les sous-groupes.

L'ensemble des indicateurs (ceux qui avaient servi à construire la typologie et ces deux derniers) ont été systématiquement rassemblés, pôle par pôle, dans les tableaux 6 à 10¹³. On va maintenant examiner en détail chacun de ces pôles, afin d'en faire apparaître la cohérence.

DANS LES ENTREPRISES DE TYPE ARTISANAL

Les emplois exercés dans ce type d'entreprises regroupent 24,1 % des emplois du champ analysé ici, répartis à peu près également entre entreprises de moins de 10 salariés et entreprises de 10 salariés et plus. Le BTP et la réparation automobile

¹³ On y trouve en particulier le « mode d'accès » au premier emploi, qui permet de distinguer les emplois trouvés par la famille et par le maître d'apprentissage, le travail chez les parents, le maintien des anciens apprentis dans leur entreprise d'apprentissage, et les autres modes d'accès.

regroupent les trois quarts des emplois exercés dans ce type d'entreprises. Apprentis et élèves de LEP s'y trouvent dans des proportions voisines, en particulier dans les petites entreprises, et c'est donc là que la comparaison est la plus pertinente (tableau 6).

Les entreprises artisanales de moins de 10 salariés

Ces entreprises embauchent une écrasante majorité de garçons (93 %), et les nouvelles recrues sont nettement plus souvent qu'en moyenne d'anciens apprentis (54 % contre 28 % en moyenne). Parmi ceux-ci, nombreux sont ceux (69 %) qui occupent leur premier emploi dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage.

On relève un écart entre les jeunes issus des formations scolaires et ceux qui ont quitté leur entreprise d'apprentissage à la fin de leur contrat : ces derniers trouvent un premier emploi plus rapidement que les anciens élèves de LEP. Ceci est à rapprocher de l'importance de l'intervention des maîtres d'apprentissage, qui est plus forte dans ce type d'entreprise (7 %) qu'en moyenne (4,3 %).

Le taux de reconnaissance du diplôme dans la classification professionnelle est supérieur dans les petites entreprises artisanales à ce qu'on observe en moyenne, mais l'écart est considérable entre anciens apprentis et anciens élèves de LEP. Parmi ces derniers, un tiers seulement des diplômés sont classés « qualifiés », alors que c'est le cas de 55 % des anciens apprentis diplômés, et même de 60 % de ceux qui ont quitté leur maître d'apprentissage¹⁴.

L'indicateur d'adéquation formation-emploi est globalement plus élevé dans les petites entreprises artisanales que dans tout autre type d'entreprises. Mais il atteint le taux exceptionnel de 90 % pour les jeunes formés par l'apprentissage, et reste très élevé pour les apprentis ayant quitté leur maître d'apprentissage (81 %).

Comment ceci se répercute-t-il sur les indicateurs significatifs de la stabilité professionnelle ?

Le taux d'emploi à statut stable est particulièrement élevé dans ces entreprises (76 % pour l'ensemble des sortants de LEP et d'apprentissage). Là encore les anciens apprentis, même lorsqu'ils quittent leur maître d'apprentissage, ont nettement plus souvent des emplois à statut stable que les anciens élèves de LEP (plus de vingt points d'écart entre anciens apprentis et sortants de LEP). On peut supposer que

¹⁴ En cas d'absence de diplôme, la formation reçue pendant l'apprentissage est mieux reconnue que les années passées en LEP : 34 % des anciens apprentis non diplômés sont classés qualifiés, contre 12 % des sortants de LEP (données non reprises dans les tableaux).

dans de nombreux cas, le « statut stable » résulte de l'absence de tout contrat de travail écrit fixant un terme à l'embauche.

Les emplois de très courte durée sont plus rares dans les entreprises artisanales de petite taille qu'en

moyenne ; ils sont pourtant sensiblement plus fréquents pour les jeunes qui ont été formés en LEP que pour les sortants d'apprentissage, y compris ceux qui ont quitté leur maître d'apprentissage (cf. figures 2 et 3).

Tableau 6
Indicateurs
Entreprises de type artisanal

	de moins de 10 salariés			de 10 salariés et plus			Ensemble	
	LEP	Apprentissage	Ensemble	LEP	Apprentissage	LEP	App.	
Origine scolaire (en %)	46	54	100	61	39	54	45	
Proportion de garçons (en %)	86	98	93	82	98	84	98	
Caractéristiques du 1^{er} emploi			<i>dont : ayant quitté leur m.a.</i>			<i>dont : ayant quitté leur m.a.</i>		
— Mode d'accès (en %)								
• par la famille	14	4	13	8	16	7	18	
• travail chez les parents	4	1	3	3	1	ε	ε	
• par le m.a.	—	2	7	1	—	3	7	
• travail chez le m.a.	—	69	—	37	—	60	—	
• autre	82	24	77	51	83	30	75	
	100	100	100	100	100	100	100	
— Durée moyenne d'accès (en mois)	4,7	2,3	4,4	3,4	4,3	2,5	4,4	
— Proportion d'emplois à statut stable (en %)	63	87	79	76	63	88	82	
— Taux de reconnaissance du diplôme (en %)	32	55	60	43	36	59	34	
— Indicateur d'adéquation de la formation à l'emploi (en %)	69	90	81	80	67	83	69	
Caractéristiques de l'itinéraire								
— Nombre moyen de situations professionnelles	2,6	2,4	2,7	2,5	2,6	2,5	2,8	
— Proportion d'individus ayant eu un seul employeur (en %)	22	32	20	27	28	35	27	
— Proportion de statuts stables au dernier emploi (en %)	81	90	85	86	84	88	85	

Source : CEREQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

Cependant les emplois de très longue durée ne sont pas non plus prédominants. Ces entreprises sont caractérisées par une fréquence particulièrement élevée d'emplois de durée intermédiaire (de 4 à 42 mois), qui s'observe tant chez les anciens élèves de LEP que chez les anciens apprentis ayant quitté leur maître d'apprentissage.

La fréquence des emplois de durée moyenne peut s'interpréter dans ce type d'entreprise comme le maintien d'une pratique traditionnelle de change-

ment d'employeur, qui fait partie des modes d'acquisition de la qualification professionnelle.

La meilleure situation des anciens apprentis pourrait provenir de ce qu'ils s'insèrent dans certaines entreprises bien spécifiques, entretenant des relations particulièrement étroites avec l'apprentissage, formant des apprentis, recrutant essentiellement leur main-d'œuvre parmi les anciens apprentis. On ne peut conclure sur ce point car la source statistique utilisée pour cette étude – dans laquelle l'unité

interrogée est l'individu – ne permet pas de procéder à des recoupements au niveau de l'unité entreprise. Mais un travail monographique réalisé par des interviews de maîtres d'apprentissage dans les entreprises de ces secteurs fait apparaître que le recours à l'apprentissage n'est pas antinomique du recrutement d'élèves de LEP, et que l'alternative est toujours ouverte pour un artisan ¹⁵.

Les entreprises artisanales de 10 salariés et plus

Par rapport au type précédent, ces entreprises se distinguent d'abord par des recrutements plus fréquents d'anciens élèves de LEP. Parmi ceux-ci, une proportion un peu plus élevée de filles correspond à la présence d'employées, plus nombreuses dans ces entreprises que dans les très petites. A ceci près, les anciens élèves de LEP connaissent des conditions d'entrée dans ce type d'entreprises très voisines de ce qu'on avait observé dans les petites entreprises artisanales.

Le fait saillant concerne l'insertion des jeunes qui ont quitté leur maître d'apprentissage. L'avantage reste perceptible : le maître d'apprentissage favorise la recherche du nouvel emploi. Les statuts stables demeurent très fréquents. Cependant ces entreprises se rapprochent des entreprises de type industriel. Ceci se traduit de façon très sensible pour les anciens apprentis, par un relâchement de l'articulation entre la formation et l'emploi : chute très forte de la reconnaissance du diplôme dans la classification professionnelle, baisse de l'indicateur d'adéquation. Sur ce point, les jeunes issus de l'apprentissage ne se distinguent quasiment plus des anciens élèves de LEP, comme si les deux types de formations étaient équivalents pour les employeurs au moment du recrutement. Les durées d'accès sont d'ailleurs voisines.

De la même façon, les profils de durées d'emploi se différencient sensiblement de celles observées dans les petites entreprises artisanales, tant pour les anciens élèves de LEP que pour les anciens apprentis ayant quitté leur maître d'apprentissage : on y trouve plus d'emplois de longue durée, trait qui s'accroîtra encore dans les entreprises de type industriel qu'on examinera ci-dessous.

DANS LES ENTREPRISES DE TYPE INDUSTRIEL

Globalement, les emplois dans ces entreprises représentent 23,1 % du champ couvert ici. Ils sont

¹⁵ Voir M.-C. Combes, *Les petites entreprises et leurs apprentis*, Collection des études n° 26, CEREQ, juin 1986.

répartis en un beaucoup plus grand nombre de secteurs économiques que les emplois des entreprises artisanales ¹⁶. Les filles (des ouvrières concentrées dans le textile et l'habillement, ou des employées) y sont nettement plus nombreuses que dans les entreprises du premier groupe. L'apprentissage ne constitue plus qu'un mode marginal d'acquisition de la formation professionnelle, et les apprentis n'ayant pas changé d'entreprise occupent une part minoritaire dans les recrutements.

Les entreprises industrielles de 500 salariés et plus

Pour souligner plus nettement l'opposition aux types d'entreprises précédents, examinons tout d'abord les grandes entreprises industrielles (500 salariés et plus). Par rapport aux petites entreprises artisanales, les caractéristiques de stabilité professionnelle apparaissent inversées. On relève à la fois :

- une proportion d'emplois à statut stable nettement plus réduite (58 % contre 76 %) ;
- des emplois de courte durée (moins de 4 mois) sensiblement plus fréquents ¹⁷ ;
- et surtout une proportion beaucoup plus élevée d'emplois de très longue durée (plus de 42 mois) ; c'est dans ce type d'entreprises que le nombre d'individus ayant eu un seul employeur sur la période est le plus élevé (48 %).

Deux phénomènes sont visibles simultanément. D'un côté, les contrats à durée indéterminée correspondent effectivement, dans un grand nombre de cas, à des embauches de très longue durée. D'un autre côté, les contrats à durée déterminée sont utilisés pour ménager la possibilité d'une période d'essai, ou pour organiser des recrutements provisoires correspondant à des à-coups de la production ¹⁸. La relation est donc beaucoup plus étroite entre le statut et la durée de l'emploi. Simultanément, les emplois de durées intermédiaires disparaissent.

¹⁶ Voir encadré, p. 16.

¹⁷ Voir figure 2, p. 18.

¹⁸ Ceci va de pair avec la pratique du recours à l'intérim. La source utilisée ici ne permet pas de mettre ce phénomène en évidence. Mais l'exploitation d'enquêtes plus récentes, portant sur des populations analogues, montre que l'intérim est remarquablement concentré dans les grandes entreprises des secteurs secondaires (29 % des effectifs, contre 4,5 % en moyenne. Source : Observatoire EVA-DEP, enquête décentralisée 1990).

Tableau 7
Indicateurs
Entreprises de type industriel

	de moins de 100 salariés		de 100 à 499 salariés		de 500 salariés et plus			Ensemble	
	LEP	App.	LEP	App.	LEP	App.	Ensemble	LEP	App.
Origine scolaire (en %)	85	15	84	16	82	18	100	84	16
Proportion de garçons (en %)	61	81	57	79	75	94	78	62	83
Caractéristiques du 1^{er} emploi									
— Mode d'accès (en %)									
• par la famille	15		16		21	12	20	16	
• travail chez les parents	1		ε		0	0	0	ε	
• par le m.a.	ε		ε		—	3	1	ε	
• travail chez le m.a.	5		6		—	53	9	6	
• autre	79		78		79	32	70	78	
	100		100		100	100	100	100	
— Durée moyenne d'accès (en mois)	5,4		5,0		4,4	3,3	4,2	5,0	
— Proportion d'emplois à statut stable (en %)	59		58		53	82	58	58	
— Taux de reconnaissance du diplôme (en %)	31		27		34	79	40	31	
— Indicateur d'adéquation de la formation à l'emploi (en %)	58		54		58	84	59	55	
Caractéristiques de l'itinéraire									
— Nombre moyen de situations professionnelles	2,5		2,2		2,2	1,8	2,1	2,3	
— Proportion d'individus ayant eu un seul employeur (en %)	33		42		45	64	48	39	
— Proportion de statuts stables au dernier emploi (en %)	83		83		86	81	85	83	

Source : CEREQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

En revanche, l'indicateur d'adéquation de la formation à l'emploi est sensiblement plus faible que dans les petites entreprises artisanales (59 contre 80 %). Ceci ne tient pas seulement à la prédominance d'anciens apprentis dans les entreprises artisanales : l'écart persiste, un peu atténué, pour les élèves sortis de LEP (58 contre 69 %). En outre, l'adéquation est plus faible bien que le nombre total de métiers soit à peine plus élevé dans les grandes entreprises industrielles que dans le petit artisanat (48 contre 42). La distinction entre OS et OQ, pertinente dans les classifications professionnelles de l'industrie, se traduit bien par une reconnaissance du diplôme (40 %), très voisine de celle observée dans les petites entreprises artisanales (43 %).

Simultanément les liens personnels ne sont pas totalement absents de ce type d'entreprises. Un cinquième des élèves sortant des LEP y ont trouvé leur premier emploi grâce à leur famille. Ceci correspond à deux phénomènes distincts : l'organisation, systématique dans certaines entreprises, d'une priorité aux enfants du personnel lors des embauches ; la

possibilité pour les salariés de grandes entreprises de procurer à leurs jeunes parents des emplois d'été¹⁹.

Enfin, plus de la moitié des anciens apprentis recrutés par ces entreprises y ont effectué leur apprentissage. On repère ici la trace de formes d'apprentissage industriel, très minoritaire en France mais très spécifique, s'apparentant à la formation en école d'entreprise. Le taux de reconnaissance du diplôme est d'ailleurs excellent pour les anciens apprentis (79 %, le plus élevé observé). L'indicateur d'adéquation de la formation à l'emploi est du même ordre de grandeur que celui des anciens apprentis dans les entreprises artisanales.

Les autres entreprises industrielles

Le taux d'emplois à statut stable est remarquablement constant dans toutes les tailles d'entreprises industrielles. En revanche, les durées d'emploi sont sensibles à la taille.

¹⁹ On peut voir un indice de ce phénomène dans le fait que les emplois trouvés par la famille sont, dans ce pôle, beaucoup plus souvent qu'ailleurs des emplois à contrat précaire (63,1 % contre 43,8 % en moyenne).

Par rapport à la moyenne du groupe, les petites entreprises (moins de 100 salariés) se caractérisent par des traits qui les rapprochent des entreprises artisanales de plus de 10 salariés : les emplois de durée moyenne (de 4 à 42 mois) sont plus fréquents que pour l'ensemble des entreprises industrielles, ceci allant de pair avec un taux plus faible de maintien chez le premier employeur et un nombre moyen plus élevé de situations professionnelles sur la période. Mais les petites entreprises industrielles se distinguent par ailleurs très nettement des « grandes » entreprises artisanales, en particulier à cause d'un beaucoup plus faible recours à l'apprentissage (15 % contre 39 %), et par un recours plus important aux contrats à durée déterminée.

DANS LES ENTREPRISES DE TYPE COMMERCIAL

Les emplois regroupés dans les entreprises de type commercial constituent 28,6 % des emplois du

champ analysé²⁰. Contrairement aux emplois des groupes précédemment décrits, ils sont tenus en majorité par des filles. L'apprentissage occupe dans les petites entreprises une place presque aussi importante que les formations scolaires, et dans les commerces de plus grande taille un quart des jeunes débutants ont été formés par l'apprentissage²¹.

Les entreprises commerciales de moins de 10 salariés

Les anciens apprentis constituent près de la moitié des jeunes recrutés. Leur insertion professionnelle est systématiquement meilleure que celle des anciens

20 On trouve parmi ces entreprises « de type commercial » certaines entreprises du secteur des services (voir encadré p. 16).

21 La construction de la base de données est limitée aux sortants des formations professionnelles de niveau V, et n'inclut pas l'ensemble des jeunes débutants occupant des emplois d'ouvriers et d'employés (voir encadré p. 10). Ceci contribue à surestimer la part de l'apprentissage dans les embauches.

Tableau 8
Indicateurs
Entreprises de type commercial

	de moins de 10 salariés			de 10 salariés et plus			Ensemble	
	LEP	Apprentissage	Ensemble	LEP	Apprentissage	LEP	App.	
Origine scolaire (en %)	53	47	100	76	24	63	37	
Proportion de garçons (en %)	27	51	38	34	74	31	58	
Caractéristiques du 1^{er} emploi			<i>dont : ayant quitté leur m.a.</i>			<i>dont : ayant quitté leur m.a.</i>		
— Mode d'accès (en %)								
• par la famille	12	4	7	8	13	8	11	
• travail chez les parents	5	ε	1	3	ε	0	0	
• par le m.a.	—	2	4	1	—	4	5	
• travail chez le m.a.	—	46	—	22	—	30	—	
• autre	83	48	88	66	87	58	84	
	100	100	100	100	100	100	100	
— Durée moyenne d'accès (en mois)	7,3	3,1	4,7	5,3	6,5	4,4	5,8	
— Proportion d'emplois à statut stable (en %)	56	75	65	65	44	75	70	
— Indicateur d'adéquation de la formation à l'emploi (en %)	41	87	81	62	36	71	65	
Caractéristiques de l'itinéraire								
— Nombre moyen de situations professionnelles	3	2,7	3	2,8	2,8	2,9	3	
— Proportion d'individus ayant eu un seul employeur (en %)	20	27	17	23	26	26	22	
— Proportion de statuts stables au dernier emploi (en %)	76	88	83	82	76	82	78	

Source : CERÉQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

élèves de LEP, et présente les caractères d'une insertion qui ne diffèrent pas beaucoup de ce qu'on a observé dans les petites entreprises artisanales :

- durée moyenne d'accès brève ;
- taux d'emplois à statut stable élevé (75 %) ;
- moins d'emplois de très courte durée que pour les sortants de LEP ;
- indicateur d'adéquation de la formation à l'emploi très élevé.

Cependant certains indices d'affaiblissement de la stabilité apparaissent : la proportion d'emplois de courte durée est nettement plus élevée que dans les entreprises artisanales ; les apprentis restés dans leur entreprise d'apprentissage sont moins nombreux (46 % contre 69 %) ; le nombre moyen de situations professionnelles différentes sur la période augmente.

Ces traits sont accentués pour les élèves issus des LEP. Les emplois de durée inférieure à 4 mois sont fréquents. Les emplois de très longue durée sont moins nombreux que dans tout autre type d'entreprises. De même 20 % seulement des individus ont eu un seul employeur, taux le plus bas observé.

On observe simultanément un écart très important de l'indicateur d'adéquation de la formation à l'emploi entre les apprentis et les élèves de LEP²² : la spécialité de formation professionnelle en LEP n'est plus un critère prédominant au moment du recrutement comme c'était le cas dans les entreprises industrielles et la concurrence entre salariés de formations diverses est plus vive.

Les entreprises commerciales de 10 salariés et plus

Par rapport aux commerces de moins de 10 salariés, on observe dans les entreprises de plus grande taille une augmentation de la part des emplois de très courte durée, et une baisse sensible de l'indicateur d'adéquation formation-emploi, qui reste très différent entre apprentis et élèves de LEP. Ceci va de pair avec un moindre recours à l'apprentissage (mais les anciens apprentis conservent un avantage sensible si l'on s'en tient au statut de l'emploi), et une augmentation des recrutements ne faisant pas appel aux réseaux personnels. Le taux d'emplois à statut stable chute pour les anciens élèves de LEP alors que la proportion des emplois de longue durée augmente (mais reste cependant nettement moins élevée qu'en moyenne). De même la proportion des individus ayant eu un seul employeur est plus importante que dans les petits commerces.

22 Le taux de reconnaissance du diplôme ne peut être calculé ici, puisqu'il fait référence aux niveaux de classification professionnelle des ouvriers.

DANS LES GRANDES ENTREPRISES DE SERVICES

L'ensemble des emplois réunis dans ce groupe représente 11,9 % des emplois du champ étudié. Ils sont occupés en majorité par des filles (de l'ordre des trois quarts), et le recours à l'apprentissage est quasi inexistant. Ceci rapproche les entreprises de services des grandes entreprises commerciales, de même que le niveau faible de l'indicateur d'adéquation, qui signe une concurrence entre salariés de différentes formations. Soulignons toutefois que si les sources utilisées ici permettent de typer ces entreprises en les opposant aux pôles précédents, elles ne permettent pas d'en faire une analyse approfondie, car les recrutements de jeunes issus du niveau V de formation y sont très minoritaires.

Certains traits communs permettent bien de parler d'un ensemble d'emplois des grandes entreprises de services. Ainsi la durée moyenne d'accès est particulièrement longue, et le taux d'emplois à statut stable le plus bas de tous les groupes analysés ici. Les durées d'emploi sont polarisées entre durées très courtes et durées très longues.

Pourtant les différences entre les emplois du secteur privé et ceux du secteur public sont bien marquées.

Le secteur privé

On note une certaine continuité entre les grandes entreprises de services du secteur privé et les entreprises commerciales de grande taille. L'indicateur d'adéquation formation-emploi est voisin de celui observé précédemment dans les grandes entreprises commerciales pour les élèves de LEP²³. Les emplois de très courte durée sont même ici plus nombreux que dans tout autre groupe.

Mais, en même temps, les grandes entreprises de services du secteur privé garantissent d'emblée à certains de leurs salariés des statuts stables, et on y trouve une proportion nettement plus élevée que dans les entreprises précédentes d'individus n'ayant eu qu'un seul employeur sur la période d'enquête.

Les services publics

Les services publics se distinguent par un taux exceptionnellement faible de statuts stables (37 %). Cependant ceci coexiste avec un nombre assez élevé d'emplois de longue durée (plus élevé que dans le secteur privé), et un taux particulièrement important de maintien chez le premier employeur (il n'est dépassé que dans les très grandes entreprises industrielles).

23 Le nombre de métiers détaillés dans la nomenclature est beaucoup plus réduit dans ces entreprises que dans les autres pôles (18 ici contre 42, par exemple dans les petites entreprises artisanales).

Tableau 9
Indicateurs
Grandes entreprises de services

	Grands services privés		Services publics		Ensemble Grands services	
	LEP	App.	LEP	App.	LEP	App.
Origine scolaire (en %)	95	5	93	7	94	6
Proportion de garçons (en %)	22		26		24	
Caractéristiques du 1^{er} emploi						
— Mode d'accès (en %)						
• par la famille, chez les parents ou le m.a.	13		12		12	
• autre	87		88		88	
	100		100		100	
— Durée moyenne d'accès (en mois)	6,6		7,7		7,3	
— Proportion d'emplois à statut stable (en %)	42		37		39	
— Indicateur d'adéquation de la formation à l'emploi (en %)	45		43		43	
Caractéristiques de l'itinéraire						
— Nombre moyen de situations professionnelles	2,5		2,4		2,4	
— Proportion d'individus ayant eu un seul employeur (en %)	33		42		39	
— Proportion de statuts stables au dernier emploi (en %)	79		72		75	

Source : CEREQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

On retrouve ainsi l'existence simultanée, dans le secteur public, d'emplois stables et d'emplois précaires. Ce clivage est accentué lorsqu'on se centre sur les emplois occupés par les débutants.

L'indicateur d'adéquation formation-emploi est du même niveau que dans le privé, la spécialité de formation intervenant très peu dans les critères de sélection.

On observe également le maintien, plus important que dans les entreprises artisanales ou industrielles, d'emplois à statut précaire en fin de période. Globalement, la part des emplois à statut stable augmente dans tous les types d'entreprises, pour atteindre des niveaux élevés après le tout début de vie professionnelle (80,9 % en moyenne au dernier emploi)²⁴ ; mais le taux demeure significativement inférieur pour les sortants de LEP qui s'insèrent dans les services publics (72 %).

*
* *

Le statut juridique de l'emploi n'est pas pertinent pour caractériser à lui seul, dans tous les types d'entrepri-

24 Rappelons que les enquêtes datent de 1983 et 1984.

ses, la stabilité de l'emploi. Il ne l'est que dans les entreprises recourant aux méthodes de gestion les plus formalisées, c'est-à-dire schématiquement les plus grandes entreprises. Dans les plus petites, la relation entre statut et durée de l'emploi est variable selon les modalités de gestion de la main-d'œuvre.

L'octroi de statuts stables peut être aussi bien l'indice d'une gestion formalisée, dans laquelle la stabilité du statut correspond à la durée réelle de l'emploi comme dans le secteur public, que d'une gestion peu formalisée, dans laquelle des contrats à durée indéterminée s'accompagnent d'une incertitude sur la durée réelle de l'emploi, et débouchent sur des emplois de courte, de moyenne ou de longue durée. Ainsi l'artisanat du bâtiment se caractérise par une instabilité organisée résultant de la succession des chantiers. Les changements d'emplois fréquents dans la boulangerie correspondent parfois à une acquisition progressive d'expérience professionnelle que viendrait limiter l'appartenance à une seule entreprise. L'hôtellerie et la restauration combinent des phénomènes de ce type avec les caractéristiques des travaux saisonniers. Dans tous ces secteurs, les traditions d'apprentissage sont très importantes.

Dans les organisations à gestion de main-d'œuvre plus institutionnalisée, la flexibilité doit être orga-

nisée et on observe une correspondance plus étroite entre statut et durée effective de l'emploi. C'est le cas du secteur public, mais c'est aussi le cas des grandes entreprises industrielles qui recourent davantage aux formes particulières d'emplois pour introduire la flexibilité dont elles ont besoin. La fréquence moindre des statuts stables se comprend dans ce contexte.

Compte tenu des entreprises qui les recrutent majoritairement, les élèves des lycées professionnels sont plus concernés par ces formes organisées de flexibilité. Cependant, notre étude montre que la différence entre apprentis et élèves de lycées professionnels ne résulte pas seulement d'un écart structurel

entre les secteurs d'embauche, pour autant que la finesse de la typologie nous permette de l'apprécier.

Dans un même pôle d'insertion, les apprentis conservent un avantage en termes de classification, de statut, voire de durée de l'emploi. La reconnaissance de la formation est meilleure et la correspondance formation-emploi plus étroite. C'est à la fois un atout pour les apprentis et un inconvénient. C'est un atout parce que leur insertion dans la vie professionnelle se passe dans de meilleures conditions que celles des élèves de LEP, c'est un inconvénient parce que le nombre et le type d'entreprises dans lesquelles ils pourront trouver des débouchés est plus restreint.

Tableau 10
Durée des emplois à statut stable (premier emploi) par pôles

(en %)

Durée	Entreprises de type artisanal		Entreprises de type industriel			Entreprises de type commercial		Grandes entreprises de services		Ensemble
	- de 10 sal.	10 sal. et +	- de 100 sal.	de 100 à 499 sal.	500 sal. et +	- de 10 sal.	10 sal. et +	Public	Privé	
Moins de 4 mois	7	6	7	5	4	11	8	3	3	7
4 à 12 mois	23	20	18	12	5	30	22	12	10	21
13 à 42 mois	35	34	32	26	20	32	34	31	28	32
Plus de 42 mois	35	40	43	57	71	27	36	54	58	40
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : CEREQ-EVA, enquêtes de cheminement 1983 et 1984.

Les liens personnels noués au cours de l'apprentissage, la pratique reconnue et valorisée des changements d'entreprise, l'articulation étroite entre formations et métiers contribuent simultanément à consolider les situations professionnelles. Les liens personnels s'intègrent dans la gestion des entreprises ; la mobilité professionnelle fait partie intégrante des traditions de certains secteurs d'activité et de certains métiers ; dans certains cas, l'étroitesse de la correspondance formation-emploi freine une capacité d'adaptation si recherchée aujourd'hui. La réussite

d'une extension de l'apprentissage à des secteurs d'activité qui n'y recourent pas de façon traditionnelle suppose donc d'y transposer tous les facteurs qui ont fait son succès dans les petites entreprises artisanales, ou de leur trouver des équivalents.

Joëlle Affichard,
Commissariat général du Plan
Marie-Christine Combes et Yvette Grelet,
CEREQ