

RENOUVELLEMENT DES PROFESSIONS ET INSERTION DES JEUNES

par Florence Audier

A la sortie du système scolaire, les possibilités d'insertion professionnelle des jeunes dans une profession donnée dépendent étroitement de la manière dont s'y renouvelle la main-d'œuvre. Quelle est la place des recrutements dans un contexte où les effectifs employés diminuent ? Les recrutements restent massifs (2,6 millions entre mars 1983 et mars 1984), mais ils régressent plus fortement que l'emploi, au détriment des jeunes sortant du système scolaire. Il semble que l'ampleur du renouvellement des professions soit inversement proportionnelle à leur niveau de qualification. En 1984, près d'un recrutement masculin sur deux a été un recrutement ouvrier, et plus d'un recrutement féminin sur deux s'est effectué dans une profession d'employée. Les recrutements des jeunes débutants se polarisent sur les emplois d'ouvriers non qualifiés pour les hommes, et d'employées de commerce et de service pour les femmes. Enfin, la formation initiale paraît jouer un rôle déterminant dans le cadre des entrées dans les emplois de la Fonction publique et dans les professions d'employées administratives des entreprises qui absorbent une grande partie des jeunes diplômés.

Les possibilités d'emploi des jeunes au sortir de l'appareil de formation sont soumises à de nombreux facteurs. Parmi les plus importants on trouve sans aucun doute l'évolution de l'emploi, mais aussi des facteurs plus particuliers relatifs à l'ampleur et aux modalités de renouvellement de la main-d'œuvre. En effet, la stabilité/mobilité professionnelle de ceux qui ont déjà un emploi, les politiques choisies par les employeurs vis-à-vis des différentes catégories de main-d'œuvre recrutables ont un impact direct sur les opportunités d'embauche des jeunes débutants.

Le présent article va tenter de caractériser, en ces domaines, la situation relative à l'année 1983, année ayant fait l'objet d'une analyse approfondie dans le cadre de l'élaboration du bilan Formation-Emploi (1). Plus précisément, il s'agit de mettre en évidence, pour chacun des grands groupes professionnels, comment s'articulent évolution des effectifs, mobilités professionnelles et recrutements des différentes catégories de main-d'œuvre dont les jeunes sortant du système éducatif. En cette matière, encore plus que dans d'autres sans doute, se sont essentiellement les tendances d'évolution de moyen terme qui sont éclairantes. Si elles peuvent être mises en évidence pour l'ensemble de l'emploi, c'est-à-dire toutes professions réunies, malheureusement dans le domaine que nous nous proposons d'approfondir dans ce texte – renouvellement des professions et insertion professionnelle des jeunes –, cette mise en perspective n'est pas encore possible. En effet, les changements dans la

nomenclature professionnelle utilisée pour le codage de l'information (PCS et non plus DPJ) empêchent tout rapprochement entre les résultats des anciens bilans Formation-Emploi publiés antérieurement et les résultats postérieurs à 1981 (pour plus de détails, cf. encadré). Néanmoins, pour contingentes qu'elles soient, les données qui seront présentées ici ont une portée plus générale : en effet, les modalités de renouvellement des professions ne fluctuent pas de façon telle que l'étude d'une année particulière puisse être considérée comme conjoncturelle : des tendances lourdes ou du moins de moyen terme sont en œuvre.

LA NOTION DE « RECRUTEMENT » DANS LES BILANS FORMATION-EMPLOI

L'enquête emploi, utilisée comme principale source d'information dans cette étude, est une enquête annuelle qui saisit les situations instantanées. Elle permet de dénombrer parmi les actifs occupés à la date de l'enquête ceux qui, un an auparavant, ou bien travaillaient déjà mais dans une autre entreprise, ou bien ne travaillaient pas : apprentis, stagiaires, militaires du contingent, scolarisés, chômeurs, inactifs. Les recrutements, dans le bilan Formation-Emploi, sont constitués par l'ensemble de ces deux populations. En ce sens, cette notion de recrutement se distingue nettement :

- du solde net d'emplois qui traduit simplement l'évolution positive ou négative des effectifs ;
- du recensement de la totalité des embauches au cours d'une année, quelles qu'en soient la date et la durée, et dont le nombre est bien sûr beaucoup plus important.

Formation Emploi n° 18. Avril-Juin 1987 - La Documentation Française.

(1) L'analyse complète du Bilan Formation-Emploi 1983 est publiée dans les *Collections de l'INSEE*, Série D, n° 110, octobre 1986. Sur les sources et méthodes des bilans Formation-Emploi, cf. encadré p. 22.

DES DIFFICULTÉS ACCRUES SURTOUT POUR LES HOMMES, POUR LES MOINS QUALIFIÉS ET POUR LES JEUNES DÉBUTANTS

Entre mars 1983 et mars 1984, la population active ayant un emploi a continué à régresser de façon sévère (2) : les effectifs ont encore diminué de 1,2 %. La baisse est plus accentuée pour les hommes (- 1,7 %) que pour les femmes (- 0,5 %) du fait, en partie, des structures professionnelles. En effet, cela est bien connu, la population active occupée masculine est fortement ouvrière (40 %) tandis que la population active occupée féminine est nettement axée sur les catégories d'employées (près de 47 %). La conjoncture de l'emploi, avec la poursuite de la chute de l'emploi industriel, étant nettement plus défavorable aux emplois ouvriers et, en particulier, aux ONQ (avec une baisse de - 1,7 % pour les OQ et de - 8,2 % pour les ONQ) qu'aux employés (- 0,9 % pour les effectifs d'employés administratifs ; - 2,1 % pour ceux des employés de commerce et de service), ce sont les hommes qui subissent de façon plus sévère les restrictions d'emploi. Rappelons que si le taux de chômage est beaucoup plus fort pour les femmes que pour les hommes ces dernières années, la croissance du chômage masculin a été plus rapide que celle du chômage féminin. En fait, durant l'année 1983, parmi les grands groupes professionnels, seuls les effectifs des catégories de cadres et de professions intermédiaires ont évolué favorablement (+ 2,3 % pour les premiers, + 2,6 % pour les seconds).

Comme nous allons le voir, dans ce contexte difficile, on constate néanmoins des mouvements de main-d'œuvre (3) de grande intensité, bien qu'ils soient en décélération depuis dix ans. Incontestablement, la tendance marquée à la baisse des effectifs pèse lourdement sur les recrutements (4) puisqu'il s'agit de plus en plus souvent de remplacements et de moins en moins souvent de créations d'emplois. De plus, en raison d'une tendance à la baisse de la mobilité professionnelle inter-entreprise, les recrutements régressent encore plus fortement que l'emploi. Ainsi, par exemple, en 1977, les taux d'entrée dans les entreprises (c'est-à-dire l'ensemble des recrutements rapporté à l'effectif global en fin de période) étaient de 13 % pour les hommes, de 17,1 % pour les femmes. Six ans plus tard, ils ne sont plus, respectivement que de 11,1 % et de 14,4 %. L'aggravation en termes d'effectifs est plus importante encore que ce que laisse paraître la lecture de ces taux. En effet, entre 1977 et 1983, les effectifs d'actifs occupés, auxquels sont rapportés les effectifs de recrutés pour calculer les « taux d'entrée », ont fortement fléchi ; si bien que les recrutements de

(2) Il s'agit ici de la population active occupée au sens du bilan. Les apprentis et les stagiaires ne sont pas considérés comme des actifs occupés.

(3) Sous ce terme, on désigne de façon large tous les changements de situation qui touchent à l'emploi : changement d'employeur mais aussi passage des diverses situations d'inactivité et de chômage à une situation de salarié ou de travailleur indépendant.

(4) Sur la notion de recrutement dans les bilans formation-emploi cf. encadré p. 22.

1983, au nombre de 2 611 000, ont été inférieurs de 450 000 à ceux de 1977 (3 062 000).

Cette décélération des recrutements touche de façon différente les diverses « origines de main-d'œuvre » (5) ; elle joue défavorablement vis-à-vis des jeunes sortant de l'appareil scolaire : tandis que la part des actifs mobiles dans l'ensemble des recrutements semble être restée stable sur ces six années, la proportion des jeunes recrutés directement à la sortie du système scolaire a fortement chuté, passant de 14,3 % des embauches en 1977 à 11,0 % en 1983 (6) alors que les effectifs de jeunes sortant du système scolaire sont restés quasi stables, autour de 800 000 par an. Concomitamment, les recrutements de chômeurs augmentent considérablement : les effectifs de chômeurs recrutés en 1983 ont été près de deux fois supérieurs aux effectifs de jeunes débutants recrutés la même année alors qu'en 1977 les recrutements à partir du système éducatif étaient légèrement plus nombreux que ceux à partir du chômage (7) (tableau 1).

Ce resserrement des recrutements auquel on assiste ne signifie pas, bien sûr, leur arrêt ; ils concernent encore

Tableau 1
ENTRÉES DANS LES ENTREPRISES SELON L'ORIGINE
EN 1977 ET 1983

Origine	1977		1983	
	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%
Système éducatif	439	14,3	287	11,0
Apprentissage	45	1,5	42	1,6
Stage ou formation post-scolaire *	-	-	54	2,1
Service national	188	6,1	144	5,5
Chômage	410	13,4	530	20,3
Inactivité	613	20,0	420	16,1
Étranger	82	2,7	34	1,3
Autre entreprise	1 285	42,0	1 100	42,2
Total	3 062	100,0	2 611	100,0

Source : Enquête Emploi.

* Cette rubrique n'existait pas en 1977.

(5) Dans le bilan, huit « catégories d'origine » ont été isolées : scolarité, apprentissage, stage rémunéré, service national, chômage, inactivité, changement d'entreprise, entrée en provenance de l'étranger.

(6) Même si, du fait des modifications apportées à l'enquête Emploi, ces chiffres ne sont pas strictement comparables entre eux, la tendance mise en évidence est certaine.

(7) Parmi ces chômeurs figurent, bien sûr, les jeunes qui, faute de trouver un emploi dans les neuf mois suivant leur sortie de formation, sont entrés dans la catégorie des chômeurs.

des effectifs considérables puisqu'en mars 1983 et mars 1984, plus de 2 600 000 personnes ont été embauchées par les entreprises ou les administrations pour pourvoir le plus souvent des emplois libérés après des départs, mais aussi des emplois nouvellement créés. Si bien qu'au total, parmi ceux qui travaillent en mars 1984, un homme sur neuf et près d'une femme sur sept ont été recrutés durant les douze mois précédents, ce qui représente environ 1 366 000 hommes et 1 245 000 femmes.

L'INFLUENCE DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ DES FEMMES ET DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES HOMMES

Dans l'ensemble, sur 100 recrutements, presque la moitié (44 %) vient d'une autre entreprise, 20 % du chômage, 16 % de l'inactivité et 20 % sont des jeunes venant du système éducatif, de l'apprentissage, d'un stage ou du service national. Mais il existe de fortes différences selon le sexe. Comme on l'a déjà souligné, la main-d'œuvre féminine, avec un taux d'entrée de 14,4 %, se renouvelle plus rapidement que la main-d'œuvre masculine (11,1 %). De plus, l'origine de la main-d'œuvre recrutée est assez nettement différente selon qu'il s'agit de recrutements masculins ou féminins. Ainsi, si les uns et les autres recrutent une proportion peu différente de chômeurs (21,2 % des entrées pour les femmes, 19,4 % pour les hommes), les recrutements masculins sont nettement orientés vers les actifs mobiles (51,4 % des cas), les jeunes débutants ne comptant que pour 8,3 % des embauches. Il s'agit de recrutements directs à la sortie des études sans passage par le service national ; ceux qui sont recrutés à l'issue de celui-ci représentant environ une embauche sur dix.

Pour les femmes, par contre, les actives mobiles ne représentent qu'un peu moins du tiers des recrutements, tandis qu'une catégorie typiquement féminine – les inactives – concernées par 30 % des recrutements, joue un rôle tout à fait important. Quant aux jeunes filles recrutées à la fin de leur scolarité, avec 13,9 % des embauches, elles occupent une place sensiblement plus importante que leurs homologues masculins.

A ces différences de nature « structurelle » s'ajoute un élément important à prendre en considération si l'on s'intéresse plus particulièrement à l'insertion : les jeunes filles sont sensiblement plus nombreuses que les garçons à occuper un emploi quelques mois après la sortie de l'école : 173 000 filles, soit 44,2 % de la « promotion », sont dans ce cas contre 114 000 garçons (à peine 28,4 %). Cette distorsion tient à de multiples facteurs dont le plus important est sans aucun doute le fait que les jeunes gens doivent effectuer leur service national (8).

(8) Rappelons que les taux de chômage des garçons et des filles neuf mois environ après leur sortie de l'école sont de niveaux équivalents en 1983. Selon l'enquête Emploi, ils sont de 44 % pour les uns et pour les autres.

Taux de chômage : chômeurs/actifs occupés + chômeurs. Les apprentis ne sont pas inclus parmi les actifs. Pour plus de détails, cf. Bilan formation-emploi 1983, op. cit.

COMMENT ANALYSER LES RECRUTEMENTS PAR PROFESSION ?

Au-delà du volume des recrutements et d'une caractérisation des types de main-d'œuvre concernés, il est important d'analyser les répartitions professionnelles de ces embauches en les référant aux effectifs des différentes professions, pour dégager l'ampleur relative du renouvellement de chacune et donc leur capacité d'accueil. Ces capacités sont, on le sait, orientées vers des « types » de main-d'œuvre très différents selon les dites professions. C'est à ces analyses que nous allons maintenant nous attacher en focalisant notre attention de façon toute particulière sur les jeunes débutants (9). On étudiera donc, en premier lieu, l'ampleur des recrutements pour chacune des grandes professions, en situant les apports des diverses origines de main-d'œuvre, dont les jeunes débutants. Puis on mettra en évidence la place de ces grandes professions en tant que débouché pour les jeunes au sortir de l'appareil de formation. Précisons que le cadre annuel prescrit par l'analyse du renouvellement des professions a notamment pour conséquence le fait qu'on étudie les professions occupées par les jeunes neuf mois environ après leur sortie de l'école, c'est-à-dire ce qu'on a coutume d'appeler leurs emplois d'insertion, sans préjuger de leur devenir.

Une difficulté majeure pour développer une analyse des recrutements par profession tient au découpage adopté. L'idéal serait de pouvoir se doter d'une nomenclature professionnelle qui présente un découpage de l'univers des emplois pertinent d'un double point de vue : d'une part, en matière de politique de gestion de la main-d'œuvre puisqu'aussi bien c'est du côté des employeurs que s'effectuent les arbitrages entre les différentes catégories de main-d'œuvre sollicitables en vue des recrutements, et on sait bien que ces politiques sont diverses ; d'autre part, du point de vue des niveaux de formation ou de qualification jugés nécessaires par les employeurs pour occuper les emplois pour lesquels ils recrutent et on sait bien, là aussi, qu'on ne peut s'appuyer sur une vision normative d'une adéquation formation-emploi. En fait, comme toujours lorsqu'il s'agit de mener des analyses quantitatives, les modes de recueil et de traitement de l'information sont fortement contraignants. Dans le cas présent, ces contraintes sont aggravées par les problèmes de fiabilité des données eu égard à l'échantillonnage de l'enquête Emploi et au volume désormais faible des jeunes qui occupent un emploi quelques mois après la fin de leur scolarité.

Le découpage professionnel retenu par le bilan – qui résulte d'un regroupement construit à partir de la nomenclature PCS – est un découpage en sept postes, très classique, à l'exception sans doute du clivage introduit au sein de la catégorie des employés, celle-ci étant scindée entre les employés administratifs, et les

(9) On appellera indifféremment ces jeunes : jeunes scolaires ou jeunes débutants.

employés de commerce et de service. Toutefois, lorsque l'analyse le rend indispensable, quelques éléments plus fins seront introduits, notamment pour isoler les professions qui s'exercent au sein de la Fonction publique et celles qui s'exercent dans les entreprises.

Très globalement, les recrutements de 1983 se répartissent de la façon suivante : 32 % d'ouvriers, 31 % d'employés, 7 % de cadres, 18 % de professions intermédiaires, 12 % d'indépendants (10). Toutefois, les professions au sein desquelles les « nouveaux recrutés » se sont insérés sont très différentes selon le sexe : près de 80 % des ouvriers, plus des deux tiers des cadres, sont des hommes, tandis que 78 % des employés administratifs, 80 % des employés de commerce et de service sont des femmes, les professions intermédiaires se partageant de façon plus équilibrée avec une légère majorité d'hommes (la mixité des professions intermédiaires est plus apparente que réelle car la plupart conservent en fait une forte spécificité). Ceci nous conduira, dans la suite du texte, à réfléchir distinctement aux situations professionnelles des hommes et des femmes.

Auparavant, il convient de noter un point essentiel : l'ampleur du renouvellement annuel des effectifs selon les professions dépend largement des politiques de recrutement mises en œuvre par les employeurs vis-à-vis de ces différentes professions et apparaît dans cet horizon temporel largement déconnecté de l'évolution générale de leurs effectifs.

Ainsi nous le verrons, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, ce sont les deux professions les plus touchées par la régression de leurs effectifs – les employés de commerce et de services rendus aux particuliers, et les ONQ – qui connaissent les taux d'entrée et donc aussi de sortie les plus élevés.

LES PROFESSIONS OUVRIÈRES, SUPPORT DE L'EMPLOI ET AUSSI DES RECRUTEMENTS MASCULINS

En 1984, 40,7 % des hommes ayant un emploi sont ouvriers ; le rôle des *professions ouvrières* est encore accentué si on examine leur place dans les recrutements effectués, puisqu'elles représentent 48,4 % des entrées dans les entreprises entre mars 1983 et mars 1984 et 46,2 % des insertions des jeunes débutants. Autrement dit, près d'un recrutement masculin sur deux a été un recrutement ouvrier.

Pour mieux cerner les phénomènes en jeu, il est important de distinguer les OQ des ONQ. Parmi les « nouveaux » ouvriers recrutés, la part des OQ n'atteint que 57 % alors que ceux-ci représentent plus des deux tiers

des ouvriers au travail. Cette divergence est imputable au fait que le taux de renouvellement des ONQ est beaucoup plus élevé que celui des OQ, malgré des réductions très fortes des effectifs : 16,9 % des ONQ de 1984 ont été embauchés durant l'année tandis que seuls 11,1 % des OQ sont dans ce cas. Cette distorsion dans la vitesse de renouvellement des deux grands niveaux de classification des professions ouvrières s'accompagne de caractéristiques très contrastées des personnes recrutées dans l'un ou l'autre niveau : les recrutements d'ONQ sont fortement ciblés sur les jeunes de moins de 25 ans (57,3 % des recrutements) et plus largement sur le marché du travail : chômeurs (26,5 %) et aussi sortants du service national (14,8 %), de l'apprentissage (4,7 %) ou de l'école (11). Ces derniers représentent 11,2 % des recrutements d'ONQ soit un taux nettement supérieur à la place qu'occupent les jeunes scolaires parmi l'ensemble des recrutements effectués sur la période (8,3 %). Les actifs « mobiles » (c'est-à-dire ceux qui changent d'employeur) ne représentent par contre qu'une faible part des recrutements d'ONQ : 38,2 % environ contre un taux moyen de 51,4 %.

Pour les OQ, au contraire, les recrutements sont orientés vers des catégories de main-d'œuvre nettement plus expérimentées : les jeunes ne représentent plus que 46,1 % des recrutements tandis que les actifs « mobiles » comptent pour 59,5 % dans les entrées.

Autre différence importante, les OQ sont moins souvent que les ONQ recrutés parmi les chômeurs et surtout parmi les jeunes sortant de l'école : les jeunes scolaires ne sont que relativement très peu accueillis directement comme OQ puisque seuls 5,6 % des recrutements s'adressent à eux, soit un taux moitié moindre que celui des ONQ.

Ce contexte imprime les principales caractéristiques de l'insertion des 50 000 jeunes gens qui sont devenus ouvriers à l'issue de leur scolarité : taux de qualification très dégradé par rapport aux autres catégories de main-d'œuvre sollicitées et singulièrement par rapport à la population active ouvrière, forte précarité d'emploi (tableau 2).

Ce constat appelle quelques remarques importantes.

La première a trait au débouché que représente encore le groupe professionnel des ouvriers qualifiés pour ces jeunes débutants. En raison de l'effectif considérable des OQ (3 300 000 actifs occupés, soit un effectif deux fois plus important que celui des ONQ, 380 000 OQ recrutés

(11) Conformément à la démarche du bilan qui étudie les changements de situation à un an d'intervalle, il s'agit de jeunes qui entrent directement en emploi à la fin de leur scolarité, c'est-à-dire sans effectuer entre temps leur service national.

Théoriquement, le passage par le service national peut conduire à « doubler » certaines entrées et donc à majorer la part des jeunes entrant dans ces professions. En fait, l'allongement de la scolarité et l'ampleur du chômage des débutants conduisent à penser que la sur-représentation est faible.

(10) Rappelons qu'il s'agit des recrutements de toutes origines, y compris les recrutements d'actifs mobiles.

Tableau 2
QUELQUES CARACTÉRISTIQUES
DES EMPLOIS OUVRIERS (Hommes)
(en %)

Taux d'OQ parmi les ouvriers	Actifs occupés	66,6
	Ensemble des entrées	57,3
	Débutants	40,2
Taux d'emplois précaires (secteur privé)	Actifs occupés OQ	1,9
	Actifs occupés ONQ	3,8
	Débutants OQ	18,3
	Débutants ONQ	21,1

Source : enquête Emploi.

contre 280 000 ONQ), et en dépit de la faible place accordée aux jeunes parmi les recrutements d'OQ, cette catégorie professionnelle demeure un débouché important pour les jeunes scolaires puisqu'elle représente 18,6 % des insertions.

La seconde remarque a trait à l'influence de l'expérience et du niveau de formation sur les possibilités d'accès aux emplois d'OQ et d'ONQ. Il semble que la pénalisation dont sont victimes les jeunes débutants (la majorité est classée au niveau le plus bas) est imputable principalement à leur manque d'expérience professionnelle et sans doute aussi au fait qu'ils ne sont pas dégagés de leurs obligations militaires. Ce rôle attribué à l'expérience professionnelle par les employeurs est attesté par le fait que le taux d'OQ parmi les jeunes chômeurs et surtout les jeunes actifs recrutés comme ouvriers est nettement plus favorable que dans le cas des jeunes débutants. Quant à la formation, elle ne semble pas, à première vue, jouer un rôle aussi déterminant pour la classification lors de la première embauche : ce ne sont pas seulement les jeunes de niveaux VI et Vbis qui sont sur des emplois d'ONQ mais aussi, dans une moindre proportion certes, mais tout de même majoritairement, les jeunes diplômés d'un CAP ou d'un BEP. Il faut toutefois se garder d'une interprétation trop rapide sur la relation emploi-diplôme : en effet, il convient de se souvenir que, d'une part la probabilité d'avoir un emploi s'accroît nettement avec le niveau de formation et que les possibilités, et le temps nécessaire, pour accéder à une reclassification (passage d'ONQ à OQ) sont plus favorables pour les jeunes formés que pour ceux qui sont sans formation (12).

La troisième remarque concerne la précarité des emplois trouvés par ces jeunes. Le caractère massif des emplois précaires surtout chez les ONQ est l'une des caractéristiques dominantes de l'insertion dans les professions ouvrières. On sait que les jeunes sont souvent condamnés à « tourner » sur ces emplois précaires entre lesquels s'intercalent des périodes plus ou moins longues de chô-

mage, ce qui a des conséquences importantes sur leurs possibilités de carrière ultérieures.

Les *professions intermédiaires* (PI) occupent également une place importante parmi les recrutements masculins, avec près de 250 000 embauches dans les entreprises, soit 18 % de l'ensemble de celles-ci. En raison d'un taux de renouvellement faible, cette part dans les recrutements est toutefois inférieure à la place de ces professions dans l'emploi masculin, qui atteint en 1984, 20,2 %.

Une étude plus détaillée met en évidence que l'essentiel des recrutements à ce niveau est concentré dans les PI de type « tertiaire ».

En effet, les professions de techniciens et surtout d'agents de maîtrise ont un taux d'entrée faible voire très faible et ne recrutent que très peu. L'accès direct aux postes d'agents de maîtrise en particulier est extrêmement rare ; aussi les deux tiers des recrutements dans les PI ont-ils pour objet de pourvoir des postes dans la Fonction publique ou, encore plus fréquemment, dans les activités administratives et commerciales d'entreprise. Notons que les types de main-d'œuvre sollicités pour accéder à ces deux derniers groupes professionnels sont totalement différents : pour les professions intermédiaires de la Fonction publique, il est largement fait appel aux jeunes débutants (13), 21 % des recrutements s'adressent à eux, soit un taux exceptionnellement élevé, auquel on peut ajouter, compte tenu de la durée des études et donc de l'âge de sortie du système scolaire, les 10 % de jeunes sortant du service national. On retrouve ici les effets des politiques de recrutement de la Fonction publique, par concours en fonction des diplômes et en début de carrière. Au contraire, pour les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises, dans 63 % des cas, ce sont des actifs « mobiles » (c'est-à-dire des personnes qui travaillaient précédemment dans une autre entreprise) qui ont été embauchés : très marginalement, les recrutements ont concerné des personnes au chômage, et les jeunes débutants ne représentent qu'une part très faible des recrutés (5,6 % des embauches).

Ces conditions expliquent que, dans une large mesure, les PI constituent, après les professions ouvrières, un pôle d'insertion pour les jeunes gens sortant du système éducatif et que les emplois de la Fonction publique représentent l'essentiel des débouchés. Ainsi 22,4 % des jeunes gens qui se sont insérés en 1983-1984 sont entrés dans une PI, plus d'un jeune sur sept entrant dans une PI de la Fonction publique.

(12) Pour plus de détails, voir les articles de N. Coeffic et M.-H. Gensbittel et X. Viney dans ce même numéro.

(13) Rappelons que conformément à la démarche du bilan qui étudie les changements de situation à un an d'intervalle, il s'agit de jeunes qui entrent directement en emploi à la fin de leur scolarité, c'est-à-dire sans effectuer entre temps leur service national.

Il s'agit là d'une situation spécifique aux jeunes débutants puisque ces professions intermédiaires de la Fonction publique ne représentent que 5,2 % de l'ensemble des recrutements, et qu'elles n'ont offert que des débouchés très marginaux aux autres catégories de main-d'œuvre masculine. Les autres professions intermédiaires : PI administratives et commerciales des entreprises, techniciens et surtout agents de maîtrise représentent, par contre, des débouchés beaucoup plus réduits pour ces jeunes débutants (9,2 % de leurs entrées) nettement inférieurs à ceux dont ont bénéficié les actifs « mobiles » par exemple.

Les jeunes gens qui s'insèrent dans les PI ont généralement un niveau de formation élevé : 93 % possèdent au moins le baccalauréat, 55 % ayant un diplôme supérieur. Ceci est la conséquence des exigences des employeurs du secteur privé et aussi des niveaux de diplômes exigés pour concourir dans la Fonction publique.

Comme dans les professions intermédiaires, on observe une situation relativement contrastée lorsqu'on étudie l'ampleur et les modalités de renouvellement des *cadres et professions libérales*, qui représentent près du dixième des recrutements : taux d'entrée faible voire très faible pour les cadres d'entreprise et les professions libérales, nettement plus élevé pour les cadres de la Fonction publique. Tandis que ces derniers sont largement recrutés parmi les jeunes débutants ou issus du service national (23,3 % des recrutements) et aussi des actifs « mobiles » (46,5 % des recrutements), les cadres d'entreprise recrutés sont avant tout des actifs « mobiles » (69 %) très rarement des chômeurs (11 %) ou des jeunes débutants et sortants du service national (10 %).

Les politiques de recrutement des cadres comme des professions intermédiaires apparaissent donc fortement hétérogènes selon qu'elles émanent de la Fonction publique ou des entreprises, ces dernières favorisant nettement l'expérience professionnelle.

Il en résulte que la catégorie professionnelle des cadres, tout comme celle des PI, représente un débouché tout à fait spécifique pour les jeunes scolaires, non pas tant cette fois par l'ampleur des débouchés procurés (8,5 % de ces jeunes sont devenus cadres ou membres d'une profession libérale), mais du fait de la polarisation de leurs entrées dans les emplois de cadres de la Fonction publique, et aussi des difficultés rencontrées pour accéder à des postes de cadres dans les entreprises. En effet, la « structure d'entrée » de ces jeunes débutants qui entrent en emploi directement à la fin de leurs études sans transiter par le service national est très contrastée par rapport à celle des autres entrants et par rapport à l'ensemble des actifs, comme le montre le tableau 3.

A noter que ces difficultés d'accès direct à des postes de cadres dans les entreprises que rencontrent les jeunes

Tableau 3
PLACE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET ASSIMILÉ PARMIS LES EMPLOIS ET RECRUTEMENTS
DE CADRES (Hommes) (en %)

Actifs occupés	32,0
Ensemble des entrées	40,0
Entrées en provenance :	
— du système éducatif	75,0
— du service national	42,0
— du chômage	45,0

Source : enquête Emploi.

diplômés de l'enseignement supérieur ne s'estompent que très partiellement à l'issue du service national puisque seuls 3,5 % de ces derniers ont accédé à de tels emplois bien qu'ils aient représenté 5,2 % de l'ensemble des recrutements.

Les professions d'*employés*, particulièrement d'employés de commerce ou de services aux particuliers, sont par excellence des professions féminines ; aussi les recrutements d'hommes dans ces professions ne représentent-ils qu'une partie restreinte des recrutements. Cependant l'étude de leur mode de renouvellement est utile à la compréhension des modalités d'insertion des jeunes. En effet, le taux de renouvellement des employés de commerce et de services aux particuliers atteint 25 % en 1984, c'est-à-dire qu'un quart de ces employés, en mars 1984, ont été recrutés durant l'année. Ce taux est d'autant plus remarquable qu'il concerne des professions en régression d'effectifs et traduit une forte instabilité de la main-d'œuvre. Ces recrutements concernent très largement les jeunes : plus d'un recruté sur deux a moins de 25 ans. C'est aussi le cas du groupe des employés administratifs d'entreprise qui, pour ses recrutements, s'adresse largement aux jeunes (56 % parmi les entrants). Ceux qui sortent de l'école ou du service national représentent plus du quart des entrées.

Cette conjonction d'un fort taux de renouvellement de ces professions et d'une position relative favorable des jeunes débutants dans les recrutements explique que la proportion de jeunes débutants devenant employés (15,4 %) est supérieure à la part de cette catégorie dans l'ensemble de l'emploi masculin (11,2 %) et dans l'ensemble des recrutés (12,9 %). Ceci est valable aussi bien pour les employés administratifs d'entreprises que pour les employés de commerce ou de service. Au total, il convient de noter que près des deux tiers des jeunes gens qui deviennent employés se retrouvent employés administratifs contre un tiers environ d'employés de commerce ou de service, ce qui est tout de même une situation défavorable si on la réfère à l'emploi masculin ou aux recrutements des jeunes gens à l'issue du service national (80 % environ d'employés administratifs parmi les employés), mais plutôt plus favorable que celle des chômeurs et des actifs mobiles.

Les jeunes qui accèdent à chacun des deux grands groupes d'employés n'ont pas les mêmes caractéristiques de formation. Compte tenu du faible effectif en cause, il est difficile d'appréhender de façon fiable le niveau de formation des employés de commerce et de service : 60 % seraient sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V tandis que 40 % auraient au moins le baccalauréat. C'est cette dernière situation qui prévaut pour les employés administratifs (d'entreprises ou de la Fonction publique) : 63 % auraient au moins le baccalauréat, 23 % un diplôme de niveau III, II ou I, ce qui montre bien l'existence de phénomènes de déclassification à l'embauche. A côté de ces diplômés, on trouverait dans 22 % des cas des titulaires de CAP ou BEP, 15 % de sans-diplôme.

Enfin, on peut donner quelques indications concernant les *professions indépendantes* qui occupent une place particulière parmi les professions et on ne peut, dans leur cas, parler de recrutement mais plutôt d'installation. Professions en plein vieillissement avec un taux de renouvellement de 7,6 %, les professions indépendantes n'accueillent que peu de jeunes et singulièrement de jeunes scolaires (les insertions dans les professions indépendantes représentent 7,4 % des insertions). Sans doute s'agit-il principalement de jeunes gens reprenant l'affaire ou l'exploitation agricole familiales.

LES PROFESSIONS D'EMPLOYÉES, SUPPORT DE L'EMPLOI FÉMININ

De même qu'on avait constaté une polarisation des recrutements dans les professions ouvrières pour les hommes, on peut mettre en évidence une polarisation des recrutements dans les *professions d'employées* pour les femmes. La moitié des recrutements féminins s'effectuent dans ces professions, et 48 % des jeunes filles sortant de l'école s'y insèrent. En poursuivant la comparaison on peut noter que, de même que les ONQ prennent, au sein des recrutements masculins, une place plus que proportionnelle à leur place dans l'emploi, les employées de commerce et de service présentent une part accentuée parmi les recrutements féminins. Toutefois, cette comparaison n'est pas totalement légitime dans la mesure où le clivage employées administratives – employées de commerce et service n'est pas de même nature que le clivage OQ – ONQ : pour les employées, il s'agit principalement de deux grands types de professions et aussi de milieux sociaux sans rapport entre eux et qui peuvent chacun receler des niveaux de qualification différents. Il n'en demeure pas moins que la seule référence aux professions détaillées suffit à montrer que les emplois offerts aux employés administratifs sont globalement plus qualifiés que ceux offerts aux employés de commerce et de service aux particuliers.

Une analyse plus détaillée permet de mettre en évidence là aussi des contrastes forts quant aux ampleurs et moda-

lités de renouvellement au sein de la catégorie professionnelle des employées. En effet, le taux d'entrée dans le groupe des employées administratives n'atteint que 13,1 % tandis que celui relatif aux employées de commerce et de service s'élève à 21,5 % (la moyenne pour l'ensemble des femmes de toutes professions étant, on le rappelle, de 14,4 %). Il en résulte une sur-représentation des employées de commerce et de service parmi les recrutements d'employées (42 % d'employées de commerce et de service alors que celles-ci ne représentent que 30 % des employées au travail). Les employées de commerce et de service ont donc, dans un contexte d'emploi défavorable, un taux de rotation très élevé qui stimule l'embauche mais aussi les départs, situation qui se rapproche de celle des ONQ masculins.

De plus, les modes de renouvellement des diverses catégories d'employées sont très différents. Pour les *employées administratives*, le recrutement est fortement axé sur les jeunes (46,3 % des recrutements) : jeunes scolaires (16,2 % des recrutements) mais aussi jeunes chômeuses et jeunes filles « mobiles » en début de carrière. Au sein même de ces employées administratives, des différenciations apparaissent selon qu'il s'agit des employées recrutées par la Fonction publique ou des employées administratives recrutées par les entreprises : tout d'abord, la stabilité d'emploi dans la Fonction publique étant plus forte qu'ailleurs, le taux d'entrée y est sensiblement plus faible (10,4 % pour la Fonction publique, 15,3 % pour EAE). D'autre part, les types de main-d'œuvre recrutée sont différenciés et les entreprises plus que la Fonction publique semblent solliciter des jeunes filles au sortir des études, ou de jeunes actives.

Pour les *employées de commerce et de service*, le facteur dominant résulte d'une très forte instabilité de la main-d'œuvre dans un contexte de régression de l'emploi, puisque plus d'une employée sur quatre a été embauchée dans l'année. Les recrutements sont aussi fortement axés vers les jeunes (41,4 % des recrutements) notamment les jeunes chômeuses et les inactives, tandis que celles qui sortent de l'appareil de formation ne représentent qu'une faible part de ces recrutements (9,3 %), ce qui les distingue nettement des employées administratives.

Ces différences dans l'ampleur et les modalités de renouvellement des diverses catégories d'employées modèlent les types d'emplois et aussi les devenir professionnels des jeunes filles qui s'y insèrent.

Ainsi, la part des employées de commerce et de service dans les professions d'insertion des jeunes débutantes est proche de la place de ces professions dans l'emploi féminin (autour de 14 %). Par contre, elle est particulièrement faible si on la compare aux débouchés que ces professions procurent aux chômeuses (32 % pour les chômeuses de moins de 25 ans, 25 % pour les chômeuses adultes), aux inactives qui reprennent un emploi et

même aux actives « mobiles ». Ces recrutements ne concernent pas seulement les jeunes filles sans formation : près de la moitié des jeunes débutantes recrutées pour ces emplois possèdent un CAP ou un BEP ; près d'une sur cinq déclare posséder un diplôme au moins égal au baccalauréat. De plus, leurs conditions d'emplois semblent défavorables : dans un cas sur sept, le recrutement de ces jeunes filles s'est fait sous la forme d'un contrat à durée déterminée, soit une situation nettement plus défavorable que celle qui échoit par exemple aux chômeuses (1 cas sur 11).

Mais le point le plus typique concerne la place des employées administratives d'entreprise qui représentent 53 % des insertions comme employées, plus du quart de l'ensemble des insertions des jeunes filles. Cette place, tout à fait exceptionnelle si on la réfère à la place de cette catégorie dans l'emploi féminin (17,8 %), est due au fait qu'il s'agit d'un groupe professionnel très nombreux, qui connaît un taux d'entrée élevé, et qui privilégie le recrutement des jeunes débutantes. Le recrutement comme employées de la Fonction publique constitue par contre un débouché beaucoup plus faible puisqu'il n'absorbe que 8,5 % des débutantes, soit un taux très sensiblement plus bas que celui concernant toutes les autres catégories de main-d'œuvre, singulièrement les chômeuses. C'est en effet, comme on le verra plus loin, au niveau des professions intermédiaires que la Fonction publique recrute massivement les jeunes débutantes.

Les jeunes filles qui sont devenues employées administratives dans les entreprises ou dans la Fonction publique possèdent un niveau de formation relativement élevé ; 15 % environ seraient sans diplôme tandis que 22 % auraient un CAP ou BEP, la grande majorité ayant atteint un niveau égal ou supérieur au baccalauréat : 40 % un diplôme de niveau IV, 23 % un niveau supérieur. On remarque combien est élevé le niveau d'exigence des employeurs vis-à-vis des jeunes issues de l'appareil de formation, et aussi l'ampleur des déclassifications dont sont victimes ces jeunes débutantes lors de leur première embauche sur un poste d'employée. En outre, plus d'une fois sur quatre, elles sont recrutées sur un contrat précaire (intérim et surtout contrat à durée déterminée) (CDD), lorsqu'elles entrent dans des entreprises.

L'autre pôle de l'emploi et du recrutement des femmes est constitué par les *professions intermédiaires* (PI) (institutrices, PEGC, infirmières, assistantes sociales, contrôleurs des PTT, comptables, chefs de rayon, techniciennes...).

Ces professions intermédiaires sont largement représentées dans l'emploi féminin puisqu'elles regroupent près d'une femme sur cinq. Néanmoins, pris globalement, ce groupe professionnel semble se renouveler de façon plutôt lente, et son taux d'entrée est assez nettement infé-

rieur à la moyenne : 12,6 % contre 14,4 % et ce malgré une tendance à la croissance des effectifs ; si bien qu'au total les professions intermédiaires ne représentent que 17,3 % des embauches des femmes. Cela s'explique par la grande stabilité de la main-d'œuvre du groupe, alliée à des politiques d'accès qui privilégient la promotion interne. En fait, les taux d'entrée dans les professions qui composent le groupe sont très contrastés : très élevés pour les professions intermédiaires administratives et commerciales (16,6 %), moyens voire faibles dans les professions de techniciennes (13,9 %) et les professions intermédiaires de l'enseignement - santé - Fonction publique, très faibles pour les agents de maîtrise. Fait remarquable, ces recrutements dans les professions intermédiaires sont très fortement axés vers les jeunes filles au sortir de l'appareil de formation puisque, pour l'ensemble du groupe, plus d'un recrutement sur quatre (26,2 %) concerne une jeune débutante ; la part de ces jeunes débutantes atteint 31,5 % des recrutements dans les professions intermédiaires de l'enseignement, santé, Fonction publique, et dépasse même le tiers des recrutements des techniciennes. Seules les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises sont plus largement pourvues par des inactives et des chômeuses que par des jeunes diplômées sortant de l'école.

Il n'est donc pas étonnant qu'avec près du tiers des insertions professionnelles (32,6 %), les professions intermédiaires représentent un débouché exceptionnellement élevé pour les jeunes filles débutantes, puisque les PI représentent 20 % environ de l'emploi féminin et seulement 17,3 % de l'ensemble des entrées. Encore ce taux moyen est-il très largement influencé par les entrées des jeunes débutantes puisque, pour la plupart des autres catégories de main-d'œuvre, hormis les jeunes actives « mobiles », il est proche de 12 % et même n'atteint que 5 % pour les jeunes chômeuses.

Cette importance des débouchés dans les PI est principalement due au poids qu'y représentent les PI de l'enseignement, de la santé et de la Fonction publique qui drainent trois quarts des insertions des seules PI, et près du quart de l'ensemble des insertions. L'analyse des fonctions au sein desquelles ces jeunes débutantes sont appelées à s'insérer permettrait sans doute d'éclairer ce constat. (Il est vraisemblable qu'une part non négligeable des jeunes filles recrutées sont devenues institutrices ou infirmières).

Avec 6,1 % des embauches, les PI administratives et commerciales des entreprises représentent un débouché quatre fois moins important pour les jeunes débutantes. A l'évidence, et contrairement à la Fonction publique, c'est plutôt au niveau employé qu'au niveau PI que les entreprises les recrutent. Sans doute jouent-elles sur le fait que les emplois des personnels administratifs (hormis dans les secteurs à statut) sont généralement plus dif-

faciles à identifier en termes de niveaux. Quant aux autres PI (techniciennes et agents de maîtrise), leur rôle dans l'insertion est négligeable du fait des très petits effectifs en cause.

Les jeunes filles recrutées dans les PI présentent généralement un niveau de formation très élevé puisque 24 % d'entre elles sont titulaires du baccalauréat et 68 % d'un diplôme de niveau supérieur. Il est probable que certaines de ces jeunes filles subissent, là aussi, une déclassification à l'embauche : on sait que de plus en plus les concours de la Fonction publique reçoivent des candidatures de jeunes « sur-titrés » eu égard aux exigences. Les reclassifications ultérieures de ces jeunes restent fortement aléatoires.

On retrouve une situation de même type que celle qui prévaut pour les PI, en ce qui concerne les femmes *cadres ou exerçant une profession libérale*, bien que cette catégorie ne regroupe qu'un effectif très réduit : taux d'entrée inférieur à la moyenne (13,3 % contre 14,4 %), appel important aux jeunes diplômées qui représentent 24 % des recrutements de cadres, 29 % des recrutements des cadres de la Fonction publique. Les conséquences sur les insertions des jeunes débutantes sont donc de même nature que dans le cas des PI bien qu'à un moindre niveau : très peu d'entrées dans les professions libérales et dans les catégories de cadres d'entreprise (1,5 % et 1,4 % dans chacun des cas), l'essentiel des insertions ayant lieu dans le groupe des cadres de la Fonction publique et des professions intellectuelles et artistiques (groupe qui inclut les professeurs) : 6,1 % des insertions des jeunes débutantes.

Enfin, les professions *ouvrières* très minoritaires dans l'emploi féminin connaissent, à l'instar de ce qui se passe pour les hommes, un taux de renouvellement faible pour les OQ, élevé pour les ONQ, malgré une tendance très négative pour ce qui concerne l'évolution de l'emploi de ces dernières. Comme dans le cas des employées de commerce et de service, les ouvrières non qualifiées, très largement majoritaires, sont surtout recrutées parmi les jeunes (43,3 % des entrées) et surtout les chômeuses et inactives, tandis que les jeunes scolaires sont peu concernées (leur part dans les recrutements n'atteint pas 9 % contre 13,9 % en moyenne). Ces dernières ne représentent également d'ailleurs qu'une part faible dans les recrutements d'OQ, qui sont largement constitués par des actives changeant d'entreprise.

Il en résulte que bien peu de jeunes filles deviennent ouvrières à l'issue de leur scolarité : à peine 9 %, soit un taux nettement inférieur à la part des ouvrières parmi les actives féminines ayant un emploi qui s'établit autour de 14 %, et surtout inférieur à la part des professions ouvrières dans les autres catégories d'entrantes, en particulier les chômeuses (autour de 20 %). Dans huit cas sur dix, il s'agit d'une entrée comme ONQ bien que, dans la moitié des cas, ces jeunes filles déclarent posséder au

moins un CAP ou un BEP, dans un cas sur dix un diplôme de niveau IV. De plus, ces jeunes recrutées comme ouvrières non qualifiées seraient, pour 37 % d'entre elles, régies par des contrats à durée déterminée.

**

Ce rapide bilan des recrutements par grandes professions suggère plusieurs réflexions.

Il existe, sans conteste, une divergence importante entre la structure professionnelle de l'ensemble de la population active et celle des recrutements durant une année, cette dernière étant nettement « tirée vers le bas ». Ceci s'explique partiellement par les phénomènes bien connus selon lesquels il existe des « niveaux d'entrée » dans les emplois et que certains d'entre eux ne sont pas accessibles directement. Mais cette explication n'est pas suffisante : en effet, il convient aussi de prendre en considération l'existence de très forts contrastes dans l'ampleur du renouvellement annuel des professions, celui-ci paraissant *grosso modo* inversement proportionnel au niveau de qualification. Du coup, on tend vers un système où, du fait du *turn over*, une part importante des recrutements se polarise sur les emplois les moins qualifiés et ce, dans un contexte particulièrement nécessif quant à l'évolution des effectifs.

Certes, dans certains cas, il s'agit de niveaux d'embauches qui, passé un certain temps, laissent place à une reclassification. Une partie (que le bilan ne peut pas chiffrer) des ONQ devient, par exemple, OQ ; des employés de commerce ou de service se stabilisent ou accèdent à d'autres groupes professionnels. Mais on peut aussi affirmer qu'une bonne part de ceux qui sont recrutés comme ONQ une année donnée, et singulièrement les jeunes de moins de 25 ans (ils représentent 57,3 % des recrutements d'ONQ contre 40,5 %, toutes professions confondues), « tournent » sur de tels emplois du fait notamment de la durée limitée de leurs contrats de travail (un recrutement d'ONQ sur six a lieu sur un contrat précaire – CDD ou intérim –, plus d'un sur cinq lorsqu'il s'agit d'un jeune débutant ou sortant du service national) ; parfois ces contrats se succèdent, parfois ils sont interrompus par des périodes de chômage (14). D'ailleurs, les secteurs dans lesquels sont recrutés les ONQ (pour moitié dans le BTP ou les secteurs des services) et les employés de commerce et de service aux particuliers sont bien connus pour l'instabilité de leur main-d'œuvre.

Pour les emplois plus qualifiés, où l'on recrute avec une vision de plus long terme, les politiques de main-d'œuvre tendent à une plus grande stabilité du personnel. Il en résulte des taux de recrutement plus réduits et donc des débouchés moins nombreux pour les jeunes qui cherchent un emploi, associés à des modalités de sélection de

(14) Ces successions de situations rendent l'analyse des modes de renouvellement des ONQ délicate. En effet, ces jeunes sont parfois saisis comme actifs « mobiles », parfois comme chômeurs selon les dates auxquelles ils sont enquêtés.

la main-d'œuvre qui mettent l'accent tantôt sur la formation initiale, tantôt sur l'expérience et souvent sur l'expérience acquise dans l'entreprise même.

Ce dernier cas correspond typiquement aux agents de maîtrise, mais aussi dans une moindre mesure, aux cadres d'entreprises avec des taux de recrutement « externe » particulièrement faibles, et une nette orientation de ces recrutements en faveur des actifs « mobiles ».

En revanche, les ouvriers qualifiés et les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises apparaissent comme des professions plus ouvertes au recrutement externe que les précédentes, mais pour lesquelles l'expérience professionnelle semble être un critère fort dans les choix de main-d'œuvre à recruter.

Enfin, c'est dans le cadre des entrées dans les emplois de la Fonction publique, et aussi dans les professions d'employées administratives des entreprises, que le critère « formation initiale » apparaît le plus déterminant.

Alors, dans ce contexte, quels emplois pour les jeunes débutants ?

Cette question n'est qu'apparemment simple. En effet, le bilan formation-emploi ne permet que l'analyse de la situation dans laquelle se trouvent ces jeunes neuf mois environ après leur départ de l'appareil de formation initiale. Or on sait que, de plus en plus, s'étend une période de « transition » entre la formation et l'emploi. Cette période, faite de situations diverses plus ou moins floues, peut se dérouler sur un laps de temps long, avec des changements fréquents d'employeurs, des périodes de stage, de chômage. Le diplôme et le niveau de formation influent sur la nature et la durée de cette transition. Aussi peut-on penser que lorsqu'on analyse, comme ici, les emplois d'insertion des jeunes, les situations observées ne sont pas toujours de même nature. Dans le cas des jeunes sans formation ou possédant des formations courtes et qui s'insèrent dans les professions « du bas de l'échelle », on saisit probablement une situation qui ressortit précisément de cette transition, une situation provisoire dont on ne sait pas sur quoi elle débouchera. Des enquêtes spécifiques de cheminement professionnel et non plus d'insertion, comme l'Observatoire EVA en conduit, permettent d'explorer cette phase et de mettre en lumière comment et dans quelles conditions s'effectue ou pas une stabilisation professionnelle.

En revanche, dans le cas des entrées dans les autres professions, et particulièrement lors de recrutements par la Fonction publique, on observe vraisemblablement un point d'entrée dans une carrière professionnelle. D'où l'importance de discerner, pour porter une première appréciation quelques mois après la sortie de l'école ou

des études, non seulement les grandes catégories professionnelles auxquelles les jeunes débutants accèdent, mais aussi, autant que possible compte tenu des données disponibles, les types d'employeurs qu'ils rencontrent et les statuts qui leur sont attribués.

Ceci nous conduit à développer, pour conclure, deux réflexions relatives aux possibilités d'emploi des jeunes.

La première a trait au rôle important joué par la puissance publique quant aux débouchés pour ces jeunes. Certes, d'une année sur l'autre, l'ampleur des recrutements dans le public comme dans le privé peut fluctuer. Mais il n'en demeure pas moins que, pour ces dernières années au moins, un constat s'impose : la Fonction publique et assimilé, joue un rôle moteur dans l'emploi des jeunes diplômés. En effet, aux niveaux des ingénieurs et cadres, et des professions intermédiaires, la Fonction publique a recruté en 1983 plus de trois fois plus de jeunes gens débutants que les entreprises ; les données plus récentes laissent penser que ce taux s'est réduit et ne serait plus que de deux, grâce à un redressement des recrutements dans le privé. Pour les jeunes filles, la situation est plus contrastée aux niveaux des cadres et des professions intermédiaires : la Fonction publique a procuré quatre fois plus d'emplois que les entreprises en 1983, et l'écart se serait récemment aggravé en raison d'une plus forte contraction des embauches dans les entreprises que dans la Fonction publique.

Dans ces conditions, qu'advient-il des possibilités d'emplois pour ces jeunes diplômés en cas de compression des budgets publics ?

La seconde réflexion concerne les emplois du « bas de l'échelle » auxquels un nombre important de jeunes sont destinés à la sortie de l'école. Un certain parallélisme apparaît entre la situation des garçons et des filles si on considère le rôle joué par les ONQ et les employés de commerce et de service dans les possibilités d'emploi de ces jeunes. Ces professions, en régression d'effectifs à cause du déclin de l'emploi industriel et des tendances structurelles à la montée du niveau de qualification des emplois, qu'ils soient industriels ou tertiaires, deviennent de plus en plus spécifiquement des lieux d'accueil des jeunes. Dans ce contexte, quel sera le devenir de ces jeunes ? Sans doute serait-il utile de pouvoir distinguer parmi ces embauches, celles qui relèvent principalement des déclassifications salariales, mais qui offrent néanmoins des contenus de travail permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle monnayable sur le marché du travail ou au sein même de l'entreprise, de celles qui correspondent à des « petits boulots ». La part de ces derniers est-elle déjà prépondérante ?

Florence AUDIER, CEREO

ENTRÉES DANS LES ENTREPRISES (Hommes + Femmes)

(en %)

Origines	Indépendants	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et des services aux particuliers	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Étranger	0,7	4,9	2,4	1,0	0,6	0,4	0,6	1,3
Système éducatif . .	3,4	12,9	17,8	14,7	9,4	5,9	10,4	11,0
<i>Structure par profession</i>	3,7	8,8	28,6	24,5	10,7	8,5	15,3	100,0
Apprentissage . . .	0,2	-	0,9	0,4	2,1	3,2	3,6	1,6
Stage ou formation post-scolaire	0,8	3,6	3,3	2,5	0,8	2,0	1,5	2,1
Service national . .	2,2	6,1	4,8	3,6	1,3	9,8	10,0	5,5
Moins de 25 ans								
Chômage	3,4	0,4	3,8	13,9	16,5	7,7	13,0	9,0
Inactivité (hors scolarité)	0,9	0,2	0,5	1,0	2,7	0,7	2,5	1,2
Autre entreprise, même profession . .	1,9	1,3	5,7	9,7	7,1	10,6	8,2	7,0
Autre entreprise, autre profession . .	3,4	0,9	3,3	4,0	3,8	5,6	5,0	4,0
25 ans ou plus								
Chômage	8,2	10,4	10,4	11,1	11,7	10,3	15,7	11,3
Inactivité (hors scolarité)	43,6	6,2	10,3	15,8	21,7	2,4	7,8	14,8
Autre entreprise, même profession . .	13,6	43,6	28,8	15,4	14,5	32,0	13,6	21,9
Autre entreprise, autre profession . .	17,7	9,5	8,0	6,9	7,8	9,4	8,1	9,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total des entrées . .	317 000	196 000	461 000	476 000	328 000	412 000	421 000	2 611 000
<i>Structure par profession</i>	12,1	7,5	17,7	18,3	12,5	15,8	16,1	100,0
Rapport des entrées aux actifs occupés . .	9,9	10,1	11,0	12,2	22,1	11,4	16,3	12,5
Rapport des entrées des moins de 25 ans au total des entrées	15,8	11,6	35,3	48,6	43,7	44,6	52,7	38,9
<i>Structure par profession des actifs occupés . .</i>	15,3	9,3	20,1	18,6	7,1	17,3	12,3	100,0

Source : Enquête Emploi.

ENTRÉES DANS LES ENTREPRISES (Hommes)

(en %)

Origines	Indépendants	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et des services aux particuliers	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Étranger	0,6	6,9	3,8	1,4	0,7	0,3	0,6	1,8
Système éducatif . .	5,6	7,3	10,4	10,0	9,8	5,6	11,2	8,3
<i>Structure par profession</i>	7,5	8,5	22,5	9,9	5,5	18,6	27,6	100,0
Apprentissage . . .	0,4	-	0,7	0,4	2,3	3,3	4,7	2,2
Stage ou formation post-scolaire	1,7	4,7	3,7	3,6	2,0	1,8	1,4	2,4
Service national . .	4,5	9,1	9,0	15,2	6,9	10,7	14,8	10,6
Moins de 25 ans								
Chômage	4,0	-	4,0	13,3	13,0	7,6	10,9	7,2
Inactivité (hors scolarité)	0,4	-	0,2	0,9	-	0,5	1,3	0,6
Autre entreprise, même profession . .	3,0	0,8	6,0	7,2	10,1	11,6	9,7	7,8
Autre entreprise, autre profession . .	4,6	1,0	1,7	7,3	10,3	5,8	5,4	4,7
25 ans ou plus								
Chômage	14,2	10,5	12,2	10,2	13,2	9,8	15,6	12,2
Inactivité (hors scolarité)	13,7	1,8	3,3	3,9	3,5	0,9	1,3	3,3
Autre entreprise, même profession . .	17,7	47,3	34,8	15,8	12,5	33,4	14,4	26,9
Autre entreprise, autre profession . .	29,6	10,6	10,2	10,8	15,7	8,7	8,7	12,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total des entrées . .	152 000	131 000	246 000	112 000	64 000	379 000	282 000	1 366 000
<i>Structure par profession</i>	11,1	9,6	18,0	8,2	4,7	27,7	20,7	100,0
Rapport des entrées aux actifs occupés	7,6	9,0	9,8	10,1	24,9	11,4	16,9	11,1
Rapport des entrées des moins de 25 ans au total des entrées	23,2	8,8	30,6	56,0	53,0	46,1	57,3	40,6
<i>Structure par profession des actifs occupés</i>	16,2	11,8	20,2	9,0	2,1	27,1	13,6	100,0

Source : Enquête Emploi.

ENTRÉES DANS LES ENTREPRISES (Femmes)

(en %)

Origines	Indépendants	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et des services aux particuliers	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Étranger	0,9	0,8	0,8	0,9	0,6	1,4	0,7	0,8
Système éducatif . .	1,3	24,0	26,2	16,2	9,3	9,4	8,9	13,9
<i>Structure par profession</i>	<i>1,3</i>	<i>9,0</i>	<i>32,6</i>	<i>34,1</i>	<i>14,1</i>	<i>1,8</i>	<i>7,2</i>	<i>100,0</i>
Apprentissage . . .	-	-	1,1	0,4	2,1	2,6	1,3	1,0
Stage ou formation post-scolaire	-	1,4	2,9	2,2	0,4	4,3	2,0	1,6
Service national . .	-	-	-	-	-	-	-	-
Moins de 25 ans								
Chômage	2,8	1,4	3,6	14,0	17,3	9,0	17,3	11,0
Inactivité (hors scolarité)	1,4	0,6	0,9	1,0	3,4	3,0	5,0	2,0
Autre entreprise, même profession . .	0,9	2,4	5,3	10,5	6,4	-	5,1	6,2
Autre entreprise, autre profession . .	2,3	0,8	5,1	3,0	2,2	2,6	4,2	3,1
25 ans ou plus								
Chômage	2,7	10,2	8,4	11,4	11,3	14,9	15,9	10,2
Inactivité (hors scolarité)	71,2	15,2	18,3	19,5	26,2	19,7	20,9	27,5
Autre entreprise, même profession . .	9,8	36,0	22,0	15,3	15,0	15,7	12,0	16,4
Autre entreprise, autre profession . .	6,7	7,2	5,4	5,6	5,9	17,4	6,7	6,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total des entrées . .	165 000	65 000	215 000	364 000	264 000	33 000	139 000	1 245 000
<i>Structure par profession</i>	<i>13,2</i>	<i>5,2</i>	<i>17,3</i>	<i>29,3</i>	<i>21,2</i>	<i>2,7</i>	<i>11,1</i>	<i>100,0</i>
Rapport des entrées aux actifs occupés . .	13,7	13,3	12,6	13,1	21,5	11,3	15,2	14,4
Rapport des entrées des moins de 25 ans au total des entrées	9,0	17,2	40,8	46,3	41,4	28,0	43,3	37,0
<i>Structure par profession des actifs occupés . .</i>	<i>13,9</i>	<i>5,7</i>	<i>19,9</i>	<i>32,3</i>	<i>14,2</i>	<i>3,4</i>	<i>10,6</i>	<i>100,0</i>

Source : Enquête Emploi.