



CENTRE D'ÉTUDES ET
DE RECHERCHES SUR
LES QUALIFICATIONS

LES EMPLOIS TENUS PAR LES JEUNES DE 17 ANS

ARCHIVES

document (de travail) n° 2.

LES EMPLOIS TENUS PAR LES JEUNES DE 17 ANS

ARCHIVES

INTRODUCTION

Objet de l'étude, méthode et champ de l'enquête **I à VII**

PREMIERE PARTIE : Les jeunes de 17 ans au travail

CHAPITRE I - Les jeunes de 17 ans dans les zones géographiques enquêtées **1 à 7**

CHAPITRE II - Les caractéristiques de la population des jeunes salariés et apprentis de 17 ans **9 à 31**

DEUXIEME PARTIE : Le recrutement et la mise au travail des jeunes de 17 ans

CHAPITRE I - Les établissements qui emploient des jeunes **33 à 46**

CHAPITRE II - Les emplois offerts aux jeunes dans les différents secteurs d'activité **47 à 55**

CHAPITRE III - Les travaux confiés aux jeunes après leur recrutement - conditions d'emploi et de mise au travail **57 à 83**

TROISIEME PARTIE : L'évolution professionnelle des jeunes dans les entreprises qui les occupent

CHAPITRE I - Les conditions habituelles de mise au travail des jeunes **85 à 94**

CHAPITRE II - Le rôle de l'apprentissage **95 à 103**

CHAPITRE III - L'utilisation de la formation professionnelle reçue par les jeunes **105 à 113**

CHAPITRE IV - L'insertion professionnelle des jeunes sans formation **115 à 124**

CONCLUSION

125

INTRODUCTION

L'entrée dans la vie professionnelle constitue une source croissante de préoccupations voire d'inquiétudes pour les jeunes et leurs parents. Pour certains, c'est le moment attendu où doivent se réaliser des aspirations clairement exprimées. Pour un trop grand nombre d'entre eux, c'est le passage de l'univers protégé et défini du système éducatif, plus ou moins accepté d'ailleurs, à un monde mouvant et mal connu où chacun doit s'efforcer de s'assumer économiquement et socialement.

Les conditions dans lesquelles se réalise l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de la scolarité ou des études peuvent donc être interprétées comme un test à la fois du système éducatif et du système social en son entier.

Certes, l'enseignement a des objectifs plus vastes que l'accès à l'emploi, mais puisque toute vie sociale suppose la participation du plus grand nombre au travail collectif, il ne saurait ignorer dans ses perspectives le problème du travail, et le jeune qui termine sa scolarité devrait pouvoir trouver dans le travail qui lui est confié, au moins l'espoir d'une réalisation personnelle en rapport avec la formation reçue. Sinon, il se sentira hors du jeu et sacrifié.

C'est dans cet esprit, que l'intergroupe «Formation-Qualification» s'est interrogé au cours de la préparation du VIème Plan, sur le sort des 200 000 jeunes qui cessent leur scolarité à 16 ans sans avoir bénéficié d'une formation professionnelle (1) et s'est inquiété «du prolongement de tendance qui situe entre 21 et 25 % la part des recrutements à opérer sur des sorties du système éducatif sans qualification professionnelle» (2), soit, après déduction des apports nets d'immigration, entre 127 000 et 147 000 jeunes chaque année.

(1) La formation professionnelle pendant le VIème Plan - Rapport général page 79.

(2) Op. - cit. page 51.

Outre le problème soulevé en soi par le fait que trop de jeunes encore ne sont pas suffisamment préparés à entrer dans la vie active, le maintien à un niveau élevé des besoins en main d'oeuvre non formée n'était-il pas de nature à aggraver le handicap subi par ces jeunes? Certes, l'apprentissage et l'exercice d'une activité professionnelle peuvent sans doute compenser avec le temps l'absence de formation initiale, mais l'insuffisance qualitative des débouchés appréciés par l'intergroupe ne risquait-elle pas d'en bloquer un grand nombre dans des emplois sans perspectives? Il convenait donc de s'assurer des situations concrètes faites sur le plan professionnel aux jeunes se présentant sur le marché du travail à l'issue de l'obligation scolaire.

L'étude des emplois tenus par les jeunes de 17 ans, confiée au Centre d'études et de recherches sur les qualifications, devait tendre à préciser l'évolution réelle des conditions d'emploi de ces jeunes, qu'ils aient bénéficié ou non d'un enseignement professionnel préalable, qu'ils soient ou non recrutés sur contrat d'apprentissage, c'est-à-dire en vue d'acquérir la qualification qui leur manquait.

Au-delà d'un constat de caractère nécessairement descriptif, l'étude devait donc être orientée vers la recherche des filières d'emplois susceptibles de procurer à ces jeunes une véritable insertion professionnelle.

LA METHODE D'ENQUETE

La situation professionnelle des jeunes dépend sans doute d'eux-mêmes, c'est-à-dire de leurs aptitudes acquises et de la manière dont ils les développent par l'exercice d'une profession ou une formation complémentaire, mais aussi et surtout de la place que leur offrent les employeurs qui les occupent.

C'est pourquoi nous avons d'abord voulu saisir un échantillon représentatif des emplois occupés par une classe d'âge à un instant donné, afin d'observer ensuite l'évolution des conditions d'emplois depuis le recrutement jusqu'au moment de l'enquête ou du départ du jeune lorsque celui-ci s'était produit avant le passage de l'enquêteur.

LES OPTIONS INITIALES

La détermination des bases de l'échantillonnage est toujours un compromis entre les objectifs de l'étude et les possibilités d'accéder à un fichier d'individus ou d'emplois organisé et mis à jour.

La réalisation des objectifs de l'enquête imposait :

- de couvrir un large échantillon des situations faites aux jeunes à l'issue de la scolarité obligatoire. Dans la mesure où celles-ci sont largement influencées par la structure des activités locales, nous avons retenu le principe d'un échantillonnage opéré sur des zones géographiques distinctes, de préférence à un échantillon national.

- de ne pas se référer à une classe d'âge trop proche de la fin de l'obligation scolaire afin d'éliminer les situations temporaires ou transitoires qui la suivent immédiatement et de procéder à l'enquête à un moment où les conditions d'emploi devraient se stabiliser. Ainsi l'échantillon a été tiré pour la classe d'âge de 17 ans.

- d'effectuer les enquêtes après un délai suffisant pour observer les évolutions éventuelles.

Les fichiers disponibles, les plus récents, étaient à jour au 31 décembre 1969. Le sondage a donc porté sur les jeunes au travail à cette date, nés au cours de l'année 1952. Cette classe d'âge n'a pas été soumise à la prolongation de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans. Le choix de la classe née en 1953 eût présenté de graves inconvénients puisqu'une partie de celle-ci eût été dégagée de l'obligation scolaire peu avant la date à laquelle il nous eût été possible de la saisir au travail.

De plus, puisqu'il importait de préciser, dans un premier temps la place faite aux jeunes dans les entreprises à l'issue de la scolarité obligatoire, et de rechercher d'éventuelles filières d'emplois susceptibles de compenser le handicap supporté par nombre d'entre eux du fait de l'absence de formation professionnelle initiale, l'accent devait être mis sur la mobilité professionnelle. L'importance de la période maximale qui a pu s'écouler entre la sortie de l'école et le moment de l'enquête -4 années- était favorable à cette recherche.

Les informations figurant aux fichiers utilisés se limitaient toute fois au nom et à l'adresse de l'employeur et à l'identité et l'âge du jeune. Si nous pouvions saisir l'ensemble des jeunes nés en 1952, au travail le 31 décembre 1969, nous ne possédions aucun renseignement sur les origines scolaires. Il ne pouvait non plus être envisagé de toucher systématiquement les jeunes chez les employeurs, non seulement en raison des difficultés d'une telle démarche mais aussi parce que les intéressés pouvaient avoir quitté entre temps leurs employeurs.

Aussi, les interviews ont été réalisées auprès des employeurs, la mobilité professionnelle observée est donc la mobilité chez l'employeur.

L'analyse comparée des emplois tenus par les jeunes de 17 ans restés jusqu'à cet âge chez leur premier employeur et des emplois occupés chez un nouvel employeur, permet en tout état de cause de mesurer les effets positifs éventuels de la mobilité interentreprises.

L'ECHANTILLON

L'échantillonnage a été effectué pour cinq zones géographiques, la représentativité étant assurée au sein de chaque zone.

Ces cinq zones ont été choisies en raison des différences qu'elles présentent quant à leurs structures d'activité et à leurs conditions d'équilibre de l'emploi.

La population des jeunes actifs de 17 ans est peu mobile. Elle est d'autant plus affectée par la conjoncture locale que, sans formation ou sans expérience professionnelle, elle possède moins de titres pour se défendre sur le marché du travail et, par conséquent, se trouve plus dépendante de la répartition numérique des emplois localement disponibles.

Ces cinq zones géographiques sont constituées soit de régions économiques, soit du regroupement de deux départements.

Le nombre total des enquêtes à effectuer a été limité à 2 000 pour tenir compte des moyens susceptibles d'être mobilisés pour celles-ci. L'échantillon est, pour chaque zone, de taille voisine. Les précisions du sondage n'étant pas liées à la taille de l'échantillon mais à la valeur de la fraction sondée. (cf. annexe : méthode de sondage)

TABEAU 1 - Taille des échantillons et résultats des enquêtes

	<i>Echantillon</i>	<i>Enquêtes effectuées et retenues</i>
<i>Région du Nord</i>	388	380
<i>Région Midi-Pyrénées</i>	403	354
<i>Rhône-Isère</i>	400	393
<i>Bouches du Rhône- Alpes Maritimes</i>	403	382
<i>Région parisienne</i>	<u>406</u>	<u>378</u>
	2 000	1 887

Les variations du volume de l'échantillon dans chaque zone, sont dues à la méthode d'échantillonnage retenue. Un double échantillon de fiches adresses a été tiré de manière à permettre d'effectuer des remplacements en cas d'échecs et de réaliser un nombre d'enquêtes le plus proche possible du nombre d'unités échantillon de départ. Les fiches adresses -premières cartes et fiches de remplacement- ont été appariées par classe d'activité et par circonscription d'enquêteurs ; les difficultés de concordance entre ces deux critères n'ont pas toujours permis d'obtenir le nombre exact de 400 unités échantillon.

LA PRESENTATION DES RESULTATS STATISTIQUES

Les données observées ont été pondérées pour rendre les résultats homothétiques de l'échantillon de départ.

Afin de ne pas perdre l'information recueillie, nous n'avons pas voulu réduire l'échantillon réel par élimination des enquêtes en surnombre, mais pondérer chaque enquête effectuée du coefficient exprimant le rapport entre le nombre d'enquêtes réalisées dans la strate et le nombre d'unités échantillon tirées initialement dans la strate (1).

Ainsi les 1 887 enquêtes effectuées, retenues comme valables ont été ramenées au volume initial de l'échantillon c'est-à-dire 2 000 unités.

L'utilisation de coefficients de redressement a entraîné la publication de tableaux mécanographiques en centièmes. Toutefois, les valeurs absolues ont été arrondies dans la présentation faite ici des résultats, afin d'en simplifier l'expression et la lecture et les pourcentages calculés sur les valeurs en centièmes.

LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire d'enquête, élaboré par le CEREQ, a été soumis à l'avis des représentants des administrations qui ont assuré les interviews : le Ministère de l'Education nationale; le Ministère du Travail, de l'emploi et de la population; l'Agence nationale pour l'emploi, l'O.N.I.S.E.P.

(1) Ces strates résultent de la répartition des emplois occupés par les jeunes selon l'activité économique de l'employeur en 10 classes pour les régions et zones de province et de la répartition des établissements en fonction du nombre de jeunes de 17 ans qu'ils employaient pour la région parisienne.

Le taux de sondage est le même pour les 10 classes dans chaque région ou zone de province. Il diffère pour les strates de la région parisienne.

Ce questionnaire se présentait en deux parties :

I - UN QUESTIONNAIRE «ETABLISSEMENT» destiné à recueillir les indications sur l'activité et la taille de l'établissement -et éventuellement de l'entreprise dont celui-ci dépend- sur les effectifs salariés de moins de 20 ans qu'il occupe, ainsi que sur le nombre de jeunes de moins de 20 ans recrutés 1970.

II - UN QUESTIONNAIRE «EMPLOI» portant sur cinq thèmes successifs :

1. La situation du jeune

Nous ne possédions aucune information sur celle-ci avant l'enquête il convenait donc de faire préciser :

- la nature du lien contractuel entre le jeune et son employeur : apprentissage, embauche temporaire ou sans limitation de durée ;*
- le niveau et le type de formation reçue avant son embauche ou tout au moins la connaissance qu'en avait l'employeur et donc en fait, ce qu'il avait pu ou non prendre en considération pour recruter le jeune ;*
- l'ancienneté de présence chez l'employeur ;*
- dans une certaine mesure, le cheminement professionnel antérieur du jeune : à cet effet, une question portait sur le point de savoir s'il s'agissait de son premier emploi ou non.*

2. Les conditions de travail du jeune immédiatement après son embauche, c'est-à-dire l'emploi d'entrée dans l'entreprise :

- la nature des fonctions,*
- le cadre et le métier dans lesquels elles s'exerçaient,*
- le type de tâches effectuées,*
- les modalités d'organisation du travail.*

3. Les modalités de mise au travail des jeunes recrutés et le temps d'adaptation nécessaire pour exercer l'emploi observé, ainsi que les préférences marquées pour le recrutement des jeunes à cet emploi.

4. L'évolution des conditions de travail, c'est-à-dire l'emploi exercé au moment de l'enquête si le jeune était encore dans l'établissement à cette époque, ou au moment de son départ s'il l'avait déjà quitté.

L'un des objectifs importants de l'étude est en effet de savoir si les jeunes sans formation sont bloqués dans leur vie professionnelle, ou si dans un certain nombre de cas, leur premier emploi constitue le point de départ d'une filière possible dans l'entreprise.

5. La formation complémentaire suivie au cours du passage du jeune chez l'employeur interviewé.

Les réponses aux questions posées sur ce thème doivent permettre d'apprécier dans quelle mesure les employeurs facilitent la formation complémentaire, et de voir si cette formation s'intègre à des perspectives réelles d'amélioration des conditions d'emploi.

Les deux derniers thèmes n'ont pas fait l'objet de l'interview si le jeune n'était pas resté plus de 6 mois chez l'employeur interrogé. La prise en considération des effets de la formation complémentaire, comme le changement d'emploi dans une entreprise nécessite l'écoulement d'un minimum de temps et il était souhaitable d'observer sur ce point des situations consolidées.

PREMIERE PARTIE

LES JEUNES DE 17 ANS AU TRAVAIL

Pour apprécier la portée des observations faites sur les emplois tenus par la «population échantillon», il convient de situer la population parente de chaque zone d'échantillonnage : les jeunes salariés ou apprentis de 17 ans au sein de leur classe d'âge et de préciser les principales caractéristiques de la population sondée.

CHAPITRE I - LES JEUNES DE 17 ANS DANS LES ZONES GÉOGRAPHIQUES ENQUÊTÉES

1. - Taux de scolarisation et taux d'activité

Nous ne disposons pas des taux d'activité et de scolarisation appréciés au 31 décembre 1969 pour les jeunes nés en 1952.

Une estimation approchée peut toutefois en être donnée à partir des résultats du recensement de la population.

Celui-ci constate les situations de scolarité et d'activité de la population en mars 1968, soit 21 mois avant la date de référence des informations figurant aux fichiers utilisés pour le sondage de notre enquête ; inscription parmi les effectifs d'une entreprise au 31 décembre 1969.

L'écart entre ces deux périodes n'est pas tel que les comportements à l'égard de la scolarité et de l'activité se soient fondamentalement modifiés. La Commission de l'Éducation Nationale du Plan a estimé que les taux de scolarisation à 17 ans étaient passés de 39,8 % en 1968 à 42,7 % en 1970.

La référence au recensement de la population constitue une base de comparaison des situations régionales évaluées par défaut en ce qui concerne les taux de scolarisation et, par excès en ce qui concerne les taux d'activité.

L'INSEE affecte les données observées au moment du recensement de la population -c'est-à-dire en mars- aux classes d'âge définies par rapport à l'année civile du recensement. Or, si la même définition a été utilisée pour la classe d'âge de l'échantillon, la présence des jeunes au travail a été observée en fin d'année. Un ajustement des résultats du recensement était donc nécessaire.

L'effectif scolarisé et l'effectif au travail à 17 ans révolus correspond aux données observées au moment du recensement rapportées non plus à une classe d'âge définie par rapport à l'année civile mais à la classe d'âge théorique de la population de 17 ans née entre avril 1950 et mars 1951. Une approximation des effectifs scolarisés, des actifs et des salariés correspondant à

cette population, consiste à additionner le quart de la valeur des données affectées par l'INSEE à la classe d'âge née en 1951, au trois quarts de la valeur des données affectées à la classe née en 1950 :

$$P_{\text{avril 50-mars 51}} = \frac{1}{4} P_{51} + \frac{3}{4} P_{50}$$

A partir des données ainsi rectifiées, les taux de scolarisation et d'activité ont été calculés par sexe et par région.

ZONES	GARÇONS			FILLES		
	taux de scolarisation	taux d'activité	taux d'inactivité	taux de scolarisation	taux d'activité	taux d'inactivité
Région parisienne	55 %	42 %	3 %	57 %	38 %	5 %
Région du Nord	41 %	56 %	3 %	40 %	49 %	11 %
Rhône - Isère	50 %	47 %	3 %	56 %	38 %	6 %
Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	55 %	40 %	5 %	62 %	27 %	11 %
Région Midi-Pyrénées	53 %	43 %	4 %	69 %	22 %	9 %
FRANCE entière	44 %	52 %	4 %	51 %	40 %	9 %

en % de la classe d'âge ayant 17 ans révolus.

Les taux d'activité et de scolarisation sont généralement liés. Ce sont autant des indicateurs de comportement à l'égard de la scolarisation que de la pression du marché du travail, qu'il s'agisse d'un déficit des emplois disponibles ou de l'attrance vers des emplois plus qualifiés.

Chez les garçons comme chez les filles, la relation entre scolarisation et activité est particulièrement nette dans les différentes zones d'enquêtes et constitue un indicateur des disparités de situation des jeunes dans chacune d'elles.

1/ Chez les garçons, des départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes et de la région de Midi-Pyrénées : l'insuffisance des emplois disponibles se vérifie par un faible taux d'activité et un fort pourcentage d'inactifs. Elle incite à la prolongation de la scolarité.

La région parisienne, en dépit d'un pourcentage moyen d'inactifs comparable aux autres régions, bénéficie cependant d'un meilleur taux de scolarisation, favorisé par la concentration de l'équipement scolaire et universitaire.

Les taux d'activité sont beaucoup plus forts dans les départements du Rhône et de l'Isère (47 %) et surtout la région du Nord (56 %) : le retard de la scolarisation dans cette région à forte population salariale a été souligné à différentes reprises dans des études relatives au comportement à l'égard de la scolarisation et les travaux régionaux pour la préparation des Vème et VIème Plan.

Le maintien du taux d'inactivité à un niveau voisin de celui de la région parisienne confirme le fait que les jeunes entrent au travail très tôt dans ces régions ce qui affaiblit le niveau moyen de formation scolaire.

2/ La situation relative des jeunes filles est peu différente de celle des garçons

D'une manière générale leurs taux d'activité sont nettement plus faibles que chez les garçons et parallèlement les taux de scolarisation et d'inactivité plus élevés, sauf dans la région du Nord où les jeunes filles allient à un fort taux d'activité (49 %) un faible taux de scolarisation (40 %).

Comme pour les garçons, la région de Midi-Pyrénées et les départements des Bouches du Rhône- Alpes Maritimes, se caractérisent par un taux d'activité réduit 22 % et 27 % et un fort taux d'inactivité 9 % et 11 % -des jeunes filles-

Les taux d'activité et d'inactivité chez les jeunes filles sont comparables dans la région parisienne et les départements du Rhône et de l'Isère (taux d'activité 38 % dans les deux zones, taux d'inactivité respectivement 5 % et 6 %).

Près de la moitié des filles de 17 ans sont actives dans la région du Nord, mais le taux de scolarisation est particulièrement faible : 40 %, légèrement inférieur à celui des garçons, ce qui laisse subsister un taux élevé d'inactivité : 11 %.

Au point de vue quantitatif, la situation des jeunes sur le marché du travail paraît particulièrement difficile dans le Midi-Pyrénées et les départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes. De ce fait, ils ont tendance à prolonger davantage leur scolarité.

A l'opposé, les jeunes entrent nombreux au travail dès la fin de la scolarité ou après une courte prolongation de celle-ci dans la région du Nord.

Les départements du Rhône et de l'Isère et la région parisienne occupent sur le plan de la scolarité une position intermédiaire par rapport aux autres zones de notre échantillon.

2. - Les actifs de 17 ans et les jeunes de l'échantillon

L'échantillon ne représente pas la totalité des actifs de 17 ans mais seulement les salariés non agricoles à l'exclusion de quelques catégories particulières.

Les catégories d'actifs suivantes n'ont pas été incluses dans l'échantillon :

- l'ensemble des actifs agricoles,
- les auxiliaires familiaux dans les activités non agricoles (artisanat et commerce) peu nombreux à 17 ans,
- et les travailleurs indépendants, inexistant à cet âge.

En outre, parmi la population salariée retenue ne figurent pas :

les gens de maison pour lesquels les interviews auraient dû être conduites auprès des particuliers qui les emploient,

les personnels titulaires de l'administration. En fait, les règles de recrutement de la fonction publique écartent également les jeunes de moins de 18 ans. Par contre, les jeunes de 17 ans embauchés comme vacataires ou auxiliaires, bien qu'en nombre limité, ont été concernés par l'enquête.

- les jeunes relevant des régimes miniers.*

2. 1 - Classe d'âge et population échantillon

La comparaison des actifs et des effectifs salariés de la classe d'âge estimée à partir des données du recensement selon les modalités exposées à propos du calcul des taux d'activité et de scolarisation et des données des fichiers utilisés pour le sondage (1) permet de préciser les conditions de raccordement de l'échantillon à la population de la classe d'âge.

(1) Les données des fichiers ont été rectifiées au prorata des erreurs observées dans l'échantillon : qu'il s'agisse d'erreurs sur l'année de naissance ou sur la présence effective du jeune dans l'entreprise au 31.12.1969.

ZONES GEOGRAPHIQUES	Estimations afférentes à la population de 17 ans révolus en mars 1968			Jeunes salariés et apprentis au 31. 12. 69		
	Classe d'âge de référence	actifs et apprentis	salariés et apprentis (gens de maison exclus) (population parente)	Effectifs figurant aux fichiers (base de sondage)	Taux de couverture de la population parente par la base de sondage	Effectifs de l'échantillon
Région parisienne	: 143 500	: 58 000	: 50 800	: 40 000	: 78,7 %	: 406
Région du Nord	: 72 500	: 38 000	: 32 000	: 34 300	: 107,2 %	: 388
Rhône - Isère	: 34 000	: 14 500	: 12 100	: 10 100	: 82,6 %	: 400
Bouches-du-Rhône-Alpes maritimes	: 33 000	: 11 000	: 9 700	: 8 100	: 83,5 %	: 403
Région Midi-Pyrénées	: 36 500	: 12 000	: 8 400	: 11 000	: 131,0 %	: 403
Ensemble de la population sondée	: 319 500	: 133 500	: 113 000	: 103 500	: 91,6 %	: 2 000
FRANCE ENTIERE	: 856 000	: 398 500	: 338 500	:	:	:

Chaque unité échantillon n'a donc pas la même valeur selon la région concernée. Les résultats d'ensemble redressés par strate à l'intérieur d'une région ou d'une strate lorsqu'ils sont cumulés doivent donc être considérés comme des résultats bruts, significatifs de la moyenne des comportements ou situations régionales.

Il convient donc de distinguer dans l'exposé des résultats :

ceux qui relèvent des caractéristiques régionales, notamment les secteurs d'emplois et le recours à l'apprentissage, qui seront exposés par région ;

et ceux qui relèvent des conditions particulières de travail dans une profession ou pour une population ou pour un secteur d'activité donné, qui seront généralement présentés sans distinction des régions concernées. Ces derniers résultats seront tirés des observations effectuées sur l'ensemble des unités échantillon (1).

2. 2 - Répartition de la population échantillon par sexe

Le pourcentage des emplois offerts aux jeunes gens et aux jeunes filles sont proches dans les cinq zones d'enquête, seule la région Midi-Pyrénées occupe une position particulière.

(1) Nous avons préféré présenter les résultats bruts lorsque la variable régionale n'était pas le critère premier, et faire état des situations réellement observées sur le terrain, lorsque cela ne faussait pas leur interprétation.

Répartition par sexe de la population salariée, non agricole de l'échantillon dans les différentes régions (1)

ZONES GEOGRAPHIQUES	SEXE	Echantillon (31. 12. 69)	
		Effectifs	% par sexe
Région parisienne	H	228	56
	F	178	44
} 100			
Région du Nord	H	226	58
	F	162	42
} 100			
Rhône - Isère	H	227	57
	F	173	43
} 100			
Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	H	239	59
	F	164	41
} 100			
Région Midi-Pyrénées	H	263	65
	F	140	35
} 100			
ENSEMBLE	H	1 183	59
	F	817	41
} 100			

(1) estimation à partir des données du recensement - cf. note (1) page précédente

Les variations relatives de la répartition par sexe de la population échantillon selon les régions, sont moindres que celles qui affectent les taux d'activité masculins et féminins dans chaque région. Elles traduisent cependant les différences des structures d'activité des régions enquêtées.

Ainsi 44 % des emplois offerts aux jeunes de 17 ans de la région parisienne sont occupés par des jeunes filles. C'est le taux de féminité le plus élevé, rencontré. Mais, c'est aussi la seule région où plus de la moitié des jeunes sont, à cet âge, employés dans des activités tertiaires.

Le taux de féminité tombe à 43 % dans les départements du Rhône et de l'Isère. Les jeunes y sont peu employés dans les activités tertiaires mais les industries textiles et surtout celles de la confection, ainsi que les industries des métaux et de l'électricité, plus diversifiées que dans les autres régions concernées par l'enquête, emploient également une main d'oeuvre féminine jeune importante.

L'importance des activités textiles et la place de l'industrie de la confection dans l'emploi des jeunes de la région du Nord permettent le maintien d'un taux de féminisation de l'emploi à 17 ans élevé, malgré un faible développement de l'emploi tertiaire.

Dans les départements des Bouches du Rhône et des Alpes - Maritimes les jeunes filles occupent 41 % des emplois tenus par les jeunes de 17 ans, mais leur taux d'activité reste faible : 27 %. L'emploi industriel des jeunes de 17 ans dominé par les industries du bâtiment ne favorise guère les jeunes filles.

Caractérisée également par un faible niveau d'activité des jeunes de 17 ans, la région de Midi-Pyrénées est particulièrement défavorable à l'emploi des jeunes filles de cet âge. En raison de son caractère rural, le secteur tertiaire offre peu de débouchés pour les jeunes et les emplois industriels qui leur sont offerts sont largement orientés vers les industries du bâtiment.

Les activités offertes aux jeunes filles et aux jeunes gens ne sont pas de même nature, et l'apprentissage s'adresse peu aux jeunes filles. Celles-ci s'en trouvent défavorisées, aussi convient-il d'analyser les conditions d'emploi séparément pour l'un et l'autre sexe.

CHAPITRE II - CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION DES JEUNES SALARIÉS ET APPRENTIS DE 17 ANS.

1. Les différentes situations observées

Les situations observées au cours de l'enquête sont significatives de celles des jeunes nés en 1952 et salariés ou apprentis au 31 décembre 1969.

Nous avons déjà signalé que ni leur formation initiale, ni la nature du contrat qui les liait à un employeur -apprentissage ou non-, n'étaient connues au départ, et que ces jeunes n'avaient pas été astreints à la prolongation de la scolarité obligatoire de 14 à 16 ans.

Il était donc possible de rencontrer parmi les jeunes de l'échantillon à la fois des jeunes ayant quitté l'école à 14 ans -notamment à l'issue de l'enseignement primaire- et des jeunes ayant atteint un niveau d'études plus élevé.

Si les premiers pouvaient avoir, au moment de l'enquête, une ancienneté chez leur employeur susceptible d'atteindre quatre ans, cette durée devait généralement être moindre chez les seconds.

Il était donc normalement possible de trouver, dans la population concernée, des anciens élèves de l'enseignement technique et des apprentis ayant entrepris, ou terminé, la préparation d'un CAP ou d'un examen de fin d'apprentissage.

Les conditions d'emploi des uns et des autres devaient être soigneusement distinguées, non seulement parce qu'ils ne disposaient pas des mêmes avantages pour réaliser leur insertion professionnelle, mais surtout parce que, nous situant dans une perspective d'étude des emplois offerts aux jeunes et de l'évolution de leurs conditions de travail en entreprise, il convenait de s'interroger précisément sur les perspectives offertes par l'apprentissage, l'utilisation effective de la formation professionnelle reçue avant l'embauche et, de les comparer aux possibilités réservées à ceux qui ne bénéficiaient ni de l'un ni de l'autre.

Nous avons donc classé l'ensemble de la population des jeunes qui occupaient les différents emplois concernés par l'enquête en trois catégories :

- les apprentis sous contrat : nous nous sommes référés à l'existence juridique de ce contrat quel qu'en soit l'objet ou la durée et quelles qu'en soient les modalités pratiques de réalisation.

- les jeunes sans formation professionnelle embauchés en qualité de salariés, qui seront désignés par l'expression «jeunes salariés sans formation».

La répartition des jeunes de l'échantillon entre ces trois catégories a été faite à partir des déclarations des employeurs interrogés à leur sujet.

Il leur a d'abord été demandé si le jeune retenu pour l'échantillon avait été ou non recruté sous contrat d'apprentissage et, en cas de réponse négative, si le jeune avait ou non une formation professionnelle au moment de l'embauche.

La précision de la catégorie des apprentis ne crée donc pas de problème puisque c'est l'une des parties au contrat qui a été interrogée.

Par contre, un biais systématique a été introduit dans la répartition des jeunes salariés, non apprentis, selon leur formation d'origine puisque leur ventilation en deux sous-populations «jeunes salariés ayant bénéficiés d'un enseignement professionnel» avant embauche et «jeunes salariés sans formation professionnelle» résulte des déclarations de leurs employeurs. C'est donc la situation des jeunes connue des employeurs et non la situation réelle qui a été retenue. Il n'était pas possible de redresser ce biais en recherchant systématiquement cette information auprès des jeunes eux-mêmes puisqu'un grand nombre d'entre eux avait quitté leur employeur entre la fin 69 et le moment de l'enquête (1)

Le biais réel est cependant moins important que nous aurions pu le craindre au premier abord.

Les hésitations des employeurs ont davantage porté sur le niveau et le contenu de la formation générale ou professionnelle des jeunes qu'ils avaient embauchés, que sur la possession par ceux-ci d'une formation professionnelle.

Lors du codage des réponses nous avons classé dans la catégorie «jeunes salariés sans formation» quelques unités pour lesquelles les informations relevées manquaient de précision ou étaient inexistantes.

Ces imprécisions sur le niveau de la formation sont restées limitées :

- 12 % des employeurs des jeunes salariés sans formation professionnelle n'ont pu préciser si la formation générale du jeune était inférieure, égale ou supérieure au BEPC,
- mais seulement 2 % des employeurs qui ont déclaré que leur jeune salarié possédait une formation professionnelle avant son recrutement n'ont pu préciser si cette formation était inférieure, égale ou supérieure au niveau CAP.

(1) 42 % des jeunes de l'échantillon étaient absents au moment de l'enquête cf. page 23.

En fait, nous avons écarté, par convention, de la catégorie «jeunes ayant reçu une formation professionnelle» tous ceux qui n'avaient pas au moins suivi un enseignement professionnel de deux années lorsqu'il s'agissait d'un CAP en 3 ans, ou d'une année s'il s'agissait d'un CAP en 2 ans, ou achevé leur stage de FPA ou sans succès s'ils avaient utilisé cette modalité de formation.

Niveau de formation des jeunes (1)

Selon les définitions qui viennent d'être données, les jeunes de l'échantillon se répartissent en trois groupes de population d'importance inégale

<i>Catégories de population</i>	<i>GARCONS</i>	<i>FILLES</i>	<i>ENSEMBLE</i>
<i>- Apprentis sous contrat</i>	435	159	594
<i>- Jeunes ayant bénéficié d'une formation</i>	259	204	463
<i>- Jeunes salariés sans formation</i>	489	454	943
<i>Ensemble de l'échantillon</i>	1 183	817	2 000

1. 1 La formation générale des apprentis

L'apprentissage est conçu comme un mode d'acquisition d'une qualification professionnelle, il est généralement assimilé aux «premières formations» c'est-à-dire à celles qui précèdent l'entrée réelle dans la vie professionnelle. C'est pourquoi il est intéressant de préciser le niveau de la formation générale sur laquelle vient se greffer l'apprentissage.

Quelques enquêteurs ont noté la présence de jeunes qui avaient abandonné la préparation d'un CAP pour entrer en apprentissage, leur nombre est cependant trop restreint pour être significatif.

(1) cf. annexe tableau NF 1, 2b et 3b

Trois niveaux de formation générale ont été distingués :

- le niveau primaire et début du 1er cycle, :
- le niveau BEPC,
- le niveau supérieur au BEPC.

Niveau de Formation des apprentis

SEXE \ NIVEAU	Primaire et début 1er cycle	BEPC	Supérieur au BEPC	N S P ou N D	TOTAL
Garçons	89	6	-	5	100
Filles	83	13	1	3	100
Ensemble	87	8	ε	5	100

N S P : ne sait pas

N D : non déclaré

L'examen des niveaux de formation des apprentis selon les régions permet de faire quelques observations intéressantes :

Niveau de formation des apprentis selon les régions

Régions	Niveau Sexe	Répartition des apprentis dont le niveau de formation a été précisé			Apprentis dont le niveau n'a pu être précisé en %	Effectifs apprentis de l'échantillon
		primaire et début 1er cycle	niveau BEPC et supérieur	TOTAL		
Région parisienne	G	88,5	11,5	100	5 %	43
	F	86,0	14,0	100	0 %	16
Région du Nord	G	96,9	3,1	100	0 %	33
	F	95,6	4,4	100	0 %	23
Dép. Rhône-Isère	G	93,2	6,8	100	5 %	90
	F	85,4	14,6	100	7 %	30
Dép. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	G	94,2	5,8	100	4 %	116
	F	89,3	10,7	100	4 %	51
Région Midi-Pyrénées	G	93,4	6,6	100	6 %	153
	F	74,2	25,8	100	3 %	39

Les jeunes apprentis dont le niveau de formation générale est inférieur à celui du BEPC représentent entre 85 et 95 % de l'ensemble des apprentis des différentes régions. Le pourcentage de jeunes filles qui possèdent le niveau du BEPC est généralement nettement plus élevé que celui des garçons surtout dans la région de Midi-Pyrénées. (le quart des jeunes filles en apprentissage atteignent le niveau du BEPC).

C'est dans la région du Nord qu'on observe le niveau moyen de formation générale le plus faible chez les apprentis des deux sexes.

1. 2 La formation générale des jeunes salariés sans formation professionnelle

La ventilation des jeunes sans formation professionnelle initiale selon le niveau de la formation générale reçue a été opérée, d'une part pour les jeunes embauchés sans limitation de durée et, pour l'ensemble des jeunes quelle que soit la durée de leur contrat de travail (embauche pour un temps limité ou non). Le recrutement de jeunes pour un temps limité correspond, le plus souvent, à un afflux momentané de travail et s'effectue généralement sans référence au passé scolaire ou professionnel et, en conséquence, les informations qui les concernaient risquaient d'être peu sûres.

En définitive, cette distinction ne présente pas un intérêt essentiel pour deux raisons :

- d'une part, les jeunes embauchés pour un temps limité constituent des effectifs très faibles dans l'échantillon. En effet, 446 garçons soit 91,2 % et 426 filles soit 93,8 % ont été recrutés sans limitation de durée ;

- d'autre part, la comparaison de la répartition par niveau de formation générale, des jeunes salariés sans formation professionnelle recrutés pour une durée illimitée, et de l'ensemble des jeunes sans formation professionnelle quelle que soit la durée du contrat, montre qu'il n'existe pas de différences essentielles

Aussi, la ventilation des jeunes salariés sans formation professionnelle de chaque région selon leurs niveaux de formation générale a-t-elle été effectuée sans distinction de durée de contrat.

Niveau de formation générale des jeunes salariés sans formation professionnelle, recrutés pour une durée illimitée

Sexe \ Niveau	primaire et début 1er cycle	BEPC	supérieur au BEPC	N S P ou N D	TOTAL	Effectif échantillon
Garçons	77	8	1	14	100	446
Filles	79	10	1	10	100	426
Ensemble	78	9	1	12	100	872

Niveau de formation générale des jeunes salariés sans formation professionnelle, sans distinction de durée de contrat (quelle que soit la durée du contrat)

Niveau / Sexe	primaire et début 1er cycl.	BEPC	Supérieur au BEPC	N S P ou N D	TOTAL	Effectif échantillon
Garçons	77	8	1	14	100	489
Filles	79	10	2	9	100	454
Ensemble	78	9	1	12	100	943

Il est à noter toutefois que les pourcentages ont été calculés sur la base des réponses précises fournies par les employeurs c'est-à-dire à l'exclusion des cas de non réponse et des cas d'ignorance par l'employeur du niveau de formation générale du jeune salarié sans formation professionnelle. Ces cas représentent 12 % des jeunes sans formation professionnelle, soit 14 % des jeunes gens et 9 % des jeunes filles.

Niveau de formation des jeunes sans formation professionnelle selon les régions

REGION / NIVEAU	SEXE	Répartition des jeunes dont le niveau de formation générale a été précisé				Jeunes dont le niveau de formation n'a pas été précisé	Effectif échantillon
		primaire et début 1er cycle	BEPC	Supérieur au BEPC	Total ventilé		
Région parisienne	G	76	23	1	100	23 %	116
	F	83	13	4	100	17 %	86
Région du Nord	G	95	4	1	100	7 %	144
	F	90	10	-	100	6 %	111
Rhône - Isère	G	91	5	4	100	6 %	86
	F	94	4	2	100	6 %	89
Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	G	90	10	-	100	12 %	81
	F	82	18	-	100	10 %	80
Région de Midi-Pyrénées	G	89	9	-	100	28 %	62
	F	87	14	4	100	9 %	78

Dans la région parisienne, la proportion de jeunes sans formation professionnelle parvenus en fin de premier cycle ou à un stade ultérieur est relativement élevée : 24 % des jeunes gens sont dans ce cas, ce qui constitue un pourcentage nettement supérieur à celui des autres régions, et, 17 % des jeunes filles. On constate des pourcentages voisins chez les jeunes filles de la région de Midi-Pyrénées et des départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes.

Dans la région du Nord et les départements du Rhône et de l'Isère, le niveau de formation générale des jeunes salariés qui n'ont pas bénéficié d'un enseignement professionnel n'excède guère le niveau primaire ou début de premier cycle. Il en va de même chez les garçons de la région de Midi-Pyrénées et des départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes.

Le niveau réel de la formation générale est d'autant plus faible qu'un grand nombre de jeunes classés parmi les «primaires» n'ont jamais atteint le niveau de fin d'études primaires. Une indication nous est donnée par les précisions qui ont été apportées à leur sujet par une partie des employeurs interrogés.

Formation générale reçue par les jeunes salariés sans formation professionnelle dès le niveau «primaire»

Formation reçue Région	Jeunes dont le niveau réel de formation a été précisé			% de jeunes salariés dont le niveau de fin de scolarité n'a pu être précisé
	Niveau inférieur au CEP	Niveau CEP ou début du 1er cycle	TOTAL	
Région parisienne	71,7	28,3	100	62,6 %
Région du Nord	49,1	50,9	100	55,4 %
Rhône-Isère	39,4	60,6	100	61,4 %
Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	43,1	56,9	100	64,3 %
Région Midi-Pyrénées	43,2	56,8	100	41,6 %

L'aspect sélectif du système éducatif apparaît donc singulièrement renforcé dans la région parisienne puisque on y trouve les groupes de jeunes les plus typés aux deux extrêmes : ou bien les jeunes qui n'ont pas reçu de formation professionnelle sont parvenus au niveau BEPC (20,5 % d'entre eux) ou ils ont accumulé les retards scolaires dès le début de leur formation dans l'enseignement élémentaire (plus de la moitié d'entre eux environ 56 %)

La comparaison des niveaux de formation des jeunes salariés sans formation et des apprentis sous contrat ne laisse pas apparaître des différences notables entre ces deux populations de jeunes pour une même région et pour un sexe donné.

L'apprentissage n'opère donc aucune sélection à priori parmi les jeunes qui sortent de l'appareil sans formation professionnelle.

Pourcentage de jeunes ayant atteint le niveau BEPC par catégorie sexe et région (1)

Régions	Sexe Catégorie	GARCONS		FILLES	
		Apprentis	Jeunes salariés sans formation	Apprentis	Jeunes salariés sans formation
Région parisienne		11,5 %	24 %	14,0 %	17 %
Région du Nord		3,1 %	5 %	4,4 %	10 %
Rhône - Isère		6,8 %	9 %	14,6 %	6 %
Bouches du Rhône - Alpes Maritimes		5,8 %	10 %	10,7 %	18 %
Région Midi-Pyrénées		6,6 %	9 %	25,8 %	18 %

1.2 La formation professionnelle reçue par les jeunes qui en ont bénéficié avant leur recrutement

Trois niveaux de formation professionnelle ont également été distingués :

- *début de formation : un ou deux ans de CET selon que le CAP concerné se prépare en 2 ou 3 années,*
- *niveau fin de premier cycle et assimilé (c'est-à-dire niveau CAP, fin d'apprentissage, FPA du premier degré)*
- *niveau supérieur à la fin du premier cycle.*

(1) base 100 - ensemble des jeunes par sexe, catégorie, région dont le niveau de formation générale a été précisé

De la même façon que pour les salariés sans formation professionnelle, la ventilation par niveau n'avait été effectuée d'abord que pour les jeunes recrutés sans limitation de durée qui représentaient 244 garçons soit 94,2 % et 186 filles soit 91,2 % des jeunes ayant reçu une formation professionnelle. Pour les mêmes raisons, cette distinction n'offrant pas un intérêt primordial a été abandonnée pour l'examen des niveaux de formation professionnelle par région.

Niveau de formation professionnelle des jeunes salariés qui en ont bénéficié, recrutés pour une durée illimitée

SEXE \ NIVEAU	Début de formation professionnelle	CAP	Supérieur au CAP	N S P ou N D	TOTAL	Effectif Echantillon
Garçons	29	68	-	3	100	244
Filles	34	66	-	-	100	186
Ensemble	31	67	-	2	100	430

Niveau de formation professionnelle des jeunes salariés qui en ont bénéficié (quelle que soit la durée du contrat)

SEXE \ NIVEAU	Début de formation professionnelle	CAP	Supérieur au CAP	N S P ou N D	TOTAL	Effectif Echantillon
Garçons	29	69	-	2	100	259
Filles	33	66	-	1	100	204
Ensemble	30	68	-	2	100	463

N D : non déclaré

N S P : ne sait pas

Les 2/3 des jeunes classés dans cette catégorie ont donc un niveau CAP ou équivalent. La formation des jeunes filles est à peine inférieure à celle des garçons.

Pour ce qui est de l'examen des niveaux de formation professionnelle par région, la ventilation a été effectuée sur la totalité des jeunes ayant une formation professionnelle sans distinction de durée de contrat.

Niveau de formation professionnelle des jeunes qui en ont bénéficié, selon les régions

REGION \ NIVEAU	SEXE	Début de formation professionnelle	CAP	Supérieur au CAP	N S P ou N D	TOTAL
Région parisienne	G	48	52	-	-	100
	F	41	58	-	1	100
Région du Nord	G	26	66	-	8	100
	F	29	71	-	-	100
Rhône - Isère	G	25	73	-	2	100
	F	26	72	-	2	100
Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	G	26	72	-	2	100
	F	22	78	-	-	100
Midi-Pyrénées	G	10	90	-	-	100
	F	39	61	-	-	100

Dans l'ensemble des régions sauf la région parisienne et la région Midi-Pyrénées, on constate que 70 à 80 % des jeunes qui ont reçu une formation professionnelle sont parvenus au niveau CAP.

Par rapport à cette remarque générale, il faut noter surtout :

- l'écart entre les niveaux de formation des jeunes gens et des jeunes filles de la région de Midi-Pyrénées,
- le niveau médiocre de la formation professionnelle des jeunes salariés de la région parisienne. Le pourcentage de jeunes du niveau CAP parmi les salariés de 17 ans qui ont reçu une formation professionnelle y est plus faible que dans les autres régions.

Ainsi la région parisienne semble avoir du point de vue de la formation une place particulière : si le niveau de formation générale des apprentis et des jeunes sans formation professionnelle y est relativement plus élevé que dans les autres régions, par contre le niveau de formation professionnelle des jeunes en ayant bénéficié, paraît y être plus faible.

2. Les disparités régionales

2.1 - Répartition régionale des trois groupes de population (1)

La ventilation des jeunes des cinq régions dans les trois groupes de population distingués est significative des conditions dans lesquelles les jeunes de 17 ans au travail ont accédé à la vie active.

Des variations importantes sont observées d'une région à l'autre :

catégories	régions	Région du Nord	Région parisienne	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Mariti.	Midi-Pyrénées
- jeunes ayant reçu une formation professionnelle	1	20	35	24	19	17
- apprentis	2	14	15	30	41	48
- jeunes salariés sans formation	3	66	50	46	40	35
TOTAL		100	100	100	100	100
dont jeunes sortis de scolarité sans formation	2+3	80 %	65 %	76 %	81 %	83 %

L'inégal développement de l'apprentissage selon les régions a une incidence directe sur le devenir des jeunes qui, sortant de l'école, accèdent à la vie active.

Or, c'est précisément dans les régions où les taux d'activité à 17 ans sont les plus élevés que l'apprentissage est le moins développé. Il s'y concentre donc des masses importantes de jeunes sans formation professionnelle, mis au travail directement sans préparation.

La forte incidence de l'apprentissage justifie un examen séparé de la situation des garçons et des filles dans les cinq régions.

(1) cf. annexe SP n° 1

2.1.1 - Les conditions d'accès au travail chez les garçons de 17 ans

Ce sont traditionnellement les garçons qui profitent le plus de l'apprentissage, leur mise au travail à l'issue de l'obligation scolaire devrait s'en trouver facilitée.

GARCONS		Région du Nord	Région parisienne	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Mariti.	Midi-Pyrénées
1	jeunes ayant reçu une formation	22	30	22	18	18
2	apprentis	14	19	40	48	58
3	jeunes salariés sans formation	64	51	38	34	24
1+2+3	TOTAL	100	100	100	100	100
2+3	dont jeunes sortis de scolarité sans formation professionnelle	78 %	70 %	78 %	82 %	82 %
	taux d'activité masculine à 17 ans (1)	56 %	42 %	47 %	40 %	43 %

Le rôle de substitution que joue l'apprentissage par rapport à l'enseignement technique se trouve considérablement renforcé dans certaines régions. Mais il ne semble pas qu'il y ait concurrence parfaite entre ces formes d'enseignement professionnel puisque l'absence de développement de l'apprentissage dans certaines régions n'a pas pour corollaire une extension plus considérable de l'enseignement technique au sein de la population des jeunes de 17 ans au travail.

Ainsi la région du Nord dont le taux d'activité masculine à 17 ans est parmi les plus élevés est aussi la région où les jeunes sont mis au travail dans les plus mauvaises conditions de préparation en raison de la faiblesse relative de l'apprentissage et ceci malgré un développement moyen de l'enseignement professionnel par rapport aux autres régions.

Les régions parisienne et Midi-Pyrénées, qui connaissent des taux d'activités voisins à 17 ans offrent finalement aux jeunes garçons des conditions de préparation à la vie active très différentes. En dépit du développement relatif d'un enseignement professionnel dont le niveau pratique reste faible (cf. page 17).

(1) cf. page 2.

On voit ici l'intérêt qu'il y a de suivre les résultats de l'apprentissage puisque dans des régions aussi différentes, son influence sur les conditions d'entrée dans la vie active des jeunes de 17 ans l'emporte largement sur celle de l'enseignement professionnel. Si la moitié des garçons de 17 ans ont été mis au travail sans aucune préparation dans la région parisienne et seulement le quart dans le Midi-Pyrénées, alors que la proportion des jeunes garçons au travail ayant bénéficié d'un enseignement professionnel initial est dans la région parisienne presque le double de celle constatée dans le Midi-Pyrénées, la différence est bien liée au nombre de contrats d'apprentissage. Encore faut-il en connaître l'aboutissement (1).

2.1.2 - Les conditions d'accès au travail chez les jeunes de 17 ans (2)

La même répartition des jeunes filles selon les conditions d'accès au travail donne un classement différent des régions.

FILLES		Région du Nord	Rhône Isère	Midi-Pyrénées	Bouches du Rhône Alpes Mariti.	Région parisienne
1	jeunes ayant reçu une formation	17	26	16	20	43
2	apprenties	14	17	28	31	9
3	jeunes salariées sans formation	69	57	56	49	48
1+2+3	TOTAL	100	100	100	100	100
2+3	dont jeunes sorties de scolarité sans formation professionnelle	83 %	74 %	84 %	80 %	57 %
	taux d'activité féminine à 17 ans (3)	49 %	38 %	22 %	27 %	38 %

- les variations régionales du pourcentage d'apprenties restent fortes mais leur amplitude est moindre chez les filles que chez les garçons. L'effet en est d'autant plus limité que ce sont les régions qui ont les taux d'activité féminine les plus faibles qui ont également le plus fort taux d'apprentissage.

- la variation régionale du pourcentage de jeunes filles ayant bénéficié d'un enseignement professionnel est plus forte chez les filles que chez les garçons, le rôle de la formation initiale s'en trouve renforcé chez elles.

- Ce sont bien entendu les régions où peu d'emplois sont offerts aux jeunes dans le secteur des services qui occupent les proportions les plus faibles de jeunes filles disposant d'une formation professionnelle avant l'embauche.

(1) cf. IIIème partie du rapport

(2) cf. annexe SP n° 1

(3) cf. page 2

Il reste que chez les garçons, comme chez les filles, si l'on fait abstraction de la région parisienne dont la structure d'emploi est très particulière, c'est dans les régions où les jeunes entrent le plus tôt dans la vie active que l'on constate aussi les proportions les plus élevées de jeunes salariés sans formation.

Le tableau suivant résume la situation des indicateurs relatifs aux conditions d'entrée en activité des jeunes de 17 ans dans les cinq zones qui ont fait l'objet de notre sondage.

REGIONS	Taux d'activité	% de jeunes ayant bénéficié d'un enseignement professionnel	Développement de l'apprentissage	% des jeunes qui entrent dans la vie active sans formation
du Nord	élevé pour les deux sexes	moyen chez les jeunes gens, faible chez les jeunes filles, avec une proportions importante en fin de 1er cycle	faible surtout chez jeunes gens	très important pour les deux sexes (2/3)
parisienne	moyen chez les jeunes gens et les jeunes filles	élevé surtout chez les jeunes filles mais près de la moitié n'ont pas le niveau CAP	faible	important pour les deux sexes (# 50 %)
Départements du Rhône et de l'Isère	élevé pour les jeunes gens moyen pour les jeunes filles	moyen chez les jeunes gens élevé chez les jeunes filles	important pour les jeunes gens faible pour les jeunes filles	moyen pour les jeunes gens : 38 % important pour les jeunes filles : 57 %
Départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes	plus faible pour les jeunes gens faible pour les jeunes filles	faible chez les jeunes gens un peu moins chez les jeunes filles	important chez les jeunes gens relativement important chez les jeunes filles	relativement faible chez les jeunes gens : 34 % reste important chez les jeunes filles : 49 %
Midi-Pyrénées	moyen chez les jeunes gens très faible chez les jeunes filles	faible pour les deux sexes forte proportion de fin de 1er cycle chez les jeunes gens	très important chez les jeunes gens assez fort chez les jeunes filles	faible chez les jeunes gens : 24 % demeure important chez les jeunes filles : 56 %

2.2 - La stabilité et la mobilité des jeunes dans les différentes régions

On pressent que les conditions dans lesquelles les jeunes sont recrutés s'expliquent par la nature des activités régionales et les déséquilibres ou les tensions qui se produisent localement entre les besoins et les disponibilités en main-d'œuvre. La stabilité et son inverse la mobilité, sont également influencées par les mêmes facteurs. Leur observation chez les jeunes de notre échantillon devrait être d'autant plus significative à cet égard que le choix des cinq régions repose sur ces considérations.

D'autre part, l'enquête étant orientée vers l'analyse de l'évolution des conditions d'emploi des jeunes chez leurs employeurs, c'est-à-dire de la mobilité professionnelle interne à l'entreprise, il convient au préalable de mesurer l'importance de la mobilité d'entreprise à entreprise et de fournir un indice de la stabilité ou de l'instabilité de notre population.

2.2.1 - Le taux de mobilité

La répartition des jeunes de l'échantillon selon qu'ils occupaient ou non leur premier emploi chez l'employeur où ils ont été saisis est significative de la mobilité qui a précédé cet emploi.

La ventilation de ces mêmes jeunes selon qu'ils étaient ou non présents dans l'entreprise au moment de l'enquête exprime la mobilité qui a suivi l'occupation des emplois observés.

Le croisement de ces deux caractéristiques permet de construire un indice de la mobilité.

	1er emploi	Xème emploi	Non réponse au sujet du 1er emploi (N S P)
Présents	n'ont occupé que l'emploi objet de l'enquête	ont occupé plus d'un emploi avant embauche	n'ont peut être occupé qu'un emploi
Absents	sont susceptibles d'avoir occupé plus d'un emploi	sont susceptibles d'avoir occupé au moins trois emplois	sont susceptibles d'avoir occupé plusieurs emplois

La valeur en pourcentage de ces différents sous-ensembles de l'échantillon brut est donnée au tableau ci-dessous.

	1er emploi (i_1)	non 1er emploi (i_2)	N S P (i_3)	Ensemble (E)
Présents (i_1)	43,4	12,4	1,6	57,4
Absents (i_2)	24,8	13,7	3,3	41,8
$\sum i_1, i_2$	68,2	26,1	4,9	99,2
Présence ou absence non déclarée (i_3)				0,8
Ensemble de l'échantillon				100,0

Définition du taux de mobilité retenu - la case i_1, j_1 regroupe l'ensemble des jeunes qui n'ont connu aucune mobilité avant la date de l'enquête, à 2 % près si l'on tenait compte de la ligne i_3 (présence non déclarée) et de la case i_1, j_3 (NSP 1er emploi, présents). Elle concerne un effectif important (43,4 %)

Nous retiendrons comme indice de mobilité le complément à 100 du rapport en pourcentage de la case i_1, j_1 à l'ensemble de la population, déduction faite des NSP et non déclarés.

$$\text{Taux de mobilité} = 100 - \left[\frac{1 E \cap P}{1 E \cap N 1 E} \times 100 \right]$$

où $1 E$ est l'ensemble des jeunes qui ont occupé leur premier emploi chez l'employeur interrogé,

P , l'ensemble des jeunes présents dans l'entreprise au moment de l'enquête,

et $N 1 E$, l'ensemble des jeunes qui avaient déjà occupé un ou plusieurs emplois avant d'être recrutés par l'employeur interrogé.

Le taux de «mobilité» ainsi défini a été calculé par catégorie et par région pour les garçons et pour les filles en vue de mettre en évidence l'incidence des disparités régionales déjà évoquées.

Taux de mobilité interentreprises par catégorie et par région

GARCONS	Jeunes ayant reçu une formation		Apprentis		Jeunes salariés sans formation	
	$t x_i$	$t x_i - t \bar{x}$	$t x_i$	$t x_i - t \bar{x}$	$t x_i$	$t x_i - t \bar{x}$
Région parisienne	66,2	+ 12,7	54,0	+ 3,5	66,6	+ 0,9
Région du Nord	46,7	- 6,8	48,8	- 1,7	54,2	- 11,5
Rhône - Isère	58,3	- 4,8	45,5	- 5,0	59,8	- 5,9
Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	50,4	- 3,1	55,7	+ 5,2	74,9	+ 9,1
Midi-Pyrénées	42,4	- 11,1	48,3	- 2,2	73,4	+ 7,7
taux moyen $t \bar{x} = \frac{\sum t x_i}{5}$	53,5		50,5		65,7	
écart absolu moyen $e_a = \frac{\sum (t x_i - t \bar{x})}{5}$		5,7		3,5		7,0
indice de dispersion $\frac{e_a}{t \bar{x}} \times 100$	10,7 %		6,9 %		10,6 %	

FILLES	Jeunes ayant reçu une formation		Apprenties		Jeunes salariées sans formation	
	$t x_i$	$t x_i - t \bar{x}$	$t x_i$	$t x_i - t \bar{x}$	$t x_i$	$t x_i - t \bar{x}$
Région parisienne	53,4	+ 13,0	51,4	+ 7,1	70,0	+ 14,0
Région du Nord	39,9	- 0,5	35,6	- 8,7	47,4	- 8,6
Rhône - Isère	47,5	+ 7,1	51,3	+ 7,0	53,0	- 3,0
Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	46,1	+ 5,7	51,4	+ 7,1	57,7	+ 1,7
Midi - Pyrénées	14,9	- 25,5	31,7	- 12,6	52,0	- 4,0
taux moyen $t \bar{x} = \frac{\sum t x_i}{5}$	40,4		44,3		56,0	
écart absolu moyen $e_a = \frac{\sum (t x_i - t \bar{x})}{5}$		8,0		8,5		6,3
indice de dispersion $= \frac{e_a \times 100}{t \bar{x}}$	19,8 %		19,2 %		11,2 %	

Taux de mobilité par sexe :

D'une manière générale, le taux de mobilité est plus faible chez les filles que chez les garçons, quelle que soit la catégorie concernée. Le taux moyen de mobilité par catégorie est inférieur chez les filles de :

13,1 points pour les jeunes ayant reçu une formation,

6,2 points pour les apprenties

9,7 points pour les jeunes salariées sans formation.

Ces différences par sexe, traduisent les difficultés plus grandes éprouvées par les jeunes filles pour trouver un emploi. Les taux régionaux d'inactivité féminine sont plus élevés que les taux masculins (1). Les filles ont donc très normalement tendance à rester dans l'emploi trouvé.

Les indices de dispersion des taux régionaux de mobilité sont aussi plus importants chez les filles que chez les garçons, ce qui signifie, de plus fortes disparités régionales. Ces indices sont supérieurs de :

13,3 points chez les apprenties,

9,1 points chez les jeunes salariées ayant reçu une formation par rapport à leur homologues garçons. Ils se situent à un niveau pratiquement équivalent (0,6 points) chez les jeunes sans formation des deux sexes.

(1) cf. taux d'activité et taux d'inactivité à 17 ans par sexe page 2

Taux de mobilité par catégorie

a) la mobilité des apprentis

Le taux moyen de mobilité des apprentis est de 50,5 % chez les garçons et 44,3 % chez les filles. En fait, les taux régionaux par sexe, s'inscrivent dans la fourchette 45 % - 55 %. Seules les apprenties des régions du Nord et Midi-Pyrénées connaissent des taux nettement plus faibles : 35,6 % et 31,7 %.

Peu de jeunes ont occupé un ou plusieurs emplois salariés avant d'entrer en apprentissage. En moyenne 16,9 % des garçons et 14,3 % des filles sont dans ce cas.

Pourcentage par sexe et par région du nombre de jeunes qui ont occupé un ou plusieurs emplois salariés avant d'entrer en apprentissage

$\frac{N I E}{I E + N I E} \%$	Région parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Mariti.	Midi Pyrénées	Pourcentage moyen
GARCONS	14,0 %	18,8 %	12,6 %	21,9 %	17,2 %	16,9 %
FILLES	18,7 %	4,3 %	16,7 %	16,3%	15,4 %	14,3 %

En fait, les apprentis changent d'employeur en cours ou en fin de contrat. Ils sont nombreux à aller chercher ailleurs la consécration de leur apprentissage.

Nombre d'apprentis qui avaient quitté au moment de l'enquête l'employeur chez lequel ils étaient en apprentissage (pourcentage, par catégorie et par sexe)

$\frac{\text{Absents}}{\text{Absents} + \text{Présents}} \%$	Région parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Maritimes	Midi Pyrénées	Pourcentage moyen
GARCONS	48 %	37,7 %	43,9 %	45,7 %	42,8 %	43,6 %
FILLES	34,3 %	31,2 %	41 %	36,8 %	25,5 %	33,8 %

Ainsi entre 38 % et 48 % des garçons en apprentissage quittent leur maître d'apprentissage pratiquement au cours de leur 18ème année (1)

Les filles sont moins nombreuses à quitter rapidement l'employeur chez lequel elles sont en apprentissage, le pourcentage de départs est voisin du tiers dans la plupart des régions sauf la région de Midi-Pyrénées. (Les raisons de la stabilité des jeunes filles chez les employeurs de cette région ont déjà été soulignées)

b) la mobilité chez les jeunes salariés

Les jeunes salariés, qu'ils aient ou non bénéficié d'une formation préalable, sont plus libres de changer d'employeurs. Ils ne lui sont pas liés par un contrat écrit. De plus ils ne bénéficient pas des allocations familiales, leur départ n'entraîne pas de ce fait de sanctions financières pour la famille. On devrait donc s'attendre à observer chez eux des taux de mobilité plus élevés que chez les apprentis.

Les moyennes des taux régionaux de mobilité est plus élevée chez les jeunes sans formation que chez les jeunes ayant reçu une formation :

	Jeunes sans formation	Jeunes ayant reçu une formation
GARCONS	65,7 %	53,5 %
FILLES	56,0 %	40,4 %

Cette différence doit être interprétée avec précaution car la période maximale d'activité possible est plus courte pour ceux qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel : les deux tiers d'entre eux ont terminé le premier cycle d'enseignement du second degré, ce qui les a conduit à prolonger leur scolarité au-delà de 14 ans.

D'ailleurs on observe que les jeunes ayant reçu une formation sont moins nombreux à avoir occupé un ou plusieurs emplois salariés avant d'être recrutés chez l'employeur qui a été interrogé.

	$\frac{N I E}{I E + N I E}$	Région parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Mariti.	Midi- Pyrénées	moyenne des % régionaux
	GARCONS	avec formation	36,9 %	25,5 %	35,6 %	23,1 %	28,3 %
	sans formation	45,1 %	29,9 %	41,7 %	43,3 %	44,0 %	40,8 %
FILLES	avec formation	30,1 %	29,6 %	14,0 %	15,6 %	4,7 %	18,8 %
	sans formation	34,6 %	32,7 %	30,8 %	33,8 %	24,7 %	31,3 %

(1) Les jeunes avaient tous fêté leur 18ème anniversaire au moment de l'enquête et même quelques uns avaient 19 ans.

De plus, on constate qu'ils ont été moins nombreux que les jeunes sans formation à avoir quitté, au moment de l'enquête, l'établissement où ils étaient au 31 décembre 1969. Ce qui laisse présager une plus grande stabilité de leur part, ainsi que nous le verrons plus loin.

	<u>Présents</u> Présents + absents %	Région parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Mariti.	Midi Pyrénées	moyenne des % régionaux
SALARIES	avec formation	51,1 %	30,3 %	41,3 %	43,2 %	40,5 %	41,3 %
	sans formation	52,8 %	36,9 %	44,8 %	60,5 %	59,5 %	50,9 %
SALARIEES	avec formation	34,5 %	17,9 %	44,1 %	32,3 %	14,3 %	28,5 %
	sans formation	60,5 %	25,8 %	36,2 %	47,8 %	39,0 %	41,9 %

Si dans l'ensemble des régions les jeunes salariés ayant une formation professionnelle changent moins souvent d'entreprises que ceux qui n'ont pas de formation professionnelle on observe de fortes disparités d'une région à l'autre, notamment chez les jeunes filles ayant reçu une formation.

Alors que les indices de dispersion par rapport à la moyenne des taux régionaux de mobilité sont voisins pour les jeunes salariés qu'ils aient ou non reçu une formation -respectivement 10,7 % et 10,6 %- et les jeunes filles sans formation -11,2 %- , ils sont beaucoup plus élevés chez celles qui ont reçu une formation -19,8 %-.

En dehors de la considération générale qui consiste à relever que les jeunes qui ont bénéficié d'une formation sont plus stables parce qu'ils trouvent des conditions d'emplois plus satisfaisantes et qu'une proportion notable d'entre eux s'insère valablement dans la vie professionnelle, des caractéristiques régionales transparaissent nettement à travers les comportements de mobilité

C'est ainsi que si l'on considère l'ensemble des catégories de jeunes et chacun des deux sexes, les taux de mobilité sont toujours inférieurs à la moyenne des taux régionaux dans la région parisienne. Or par rapport, aux régions, la région du Nord et la région parisienne présentent des traits communs : taux d'activité élevés à 17 ans et forte densité de peuplement.

Les écarts entre les indices de mobilité observés chez les jeunes de ces deux régions sont suffisamment importants pour ne pas s'expliquer uniquement par des variations de comportement, mais par des différences fondamentales dans les conditions d'emploi qui leur sont offertes. On peut avancer l'hypothèse d'une concurrence des employeurs de jeunes plus forte sur le marché du travail de la région parisienne que sur celui de la région du Nord.

Dans les départements du Rhône et de l'Isère, les taux de mobilité des jeunes salariés sont également inférieurs à la moyenne des taux régionaux sauf chez les jeunes filles qui ont reçu une formation (cf. tableau page 24 et 25)

Celles-ci notamment ont été plus nombreuses à quitter l'employeur chez lequel elles se trouvaient en fin 1969 (cf. tableau page 27) : Or dans cette région les secteurs industriels et les secteurs tertiaires se concurrencent pour l'emploi des jeunes filles.

Dans la région de Midi-Pyrénées et les départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes, les comportements à l'égard de la mobilité s'opposent selon que les jeunes de l'un ou l'autre sexe ont ou non une formation professionnelle.

Les difficultés que les jeunes ayant reçu une formation éprouvent pour trouver un emploi sont manifestes, dans la région de Midi-Pyrénées : seulement 42,4 % des garçons et 14,9 % des filles ont changé au moins une fois d'employeur (moyenne des taux régionaux : 53,5 % et 40,4 %). C'est d'ailleurs la région qui dans notre échantillon a le plus faible taux d'activité féminine à 17 ans (35 %).

A l'opposé les taux de mobilité très élevés chez les jeunes gens sans formation (74,9 % dans les deux départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes et 73,4 % dans la région de Midi-Pyrénées) confinent à l'instabilité et laissent transparaître une insatisfaction assez largement répandue.

Après l'analyse des comportements des jeunes à l'égard de la mobilité, il convient de s'assurer s'ils sont restés un minimum de temps chez l'employeur qui les occupaient fin 1969, pour pouvoir tirer profit de leurs premières expériences professionnelles.

2.2.2 - La stabilité des jeunes de l'échantillon chez leur employeur

Le rapprochement de la date de recrutement de celle du départ ou de celle de l'enquête, selon que le jeune avait ou non quitté entre temps son employeur, a permis de calculer la durée de présence des jeunes dans l'emploi qu'ils occupaient en fin 1969.

La comparaison des durées de présence doit tenir compte du fait qu'ils ne sont pas tous sortis de l'école au même âge selon la catégorie à laquelle ils appartiennent. Ceci apparaît nettement dans le tableau ci-dessous.

Temps passé par les jeunes chez les employeurs interrogés par catégorie par sexe

CATEGORIE SEXES	Apprentis		Jeunes salariés ayant reçu un enseignement professionnel		Jeunes salariés sans formation professionnelle	
	G	F	G	F	G	F
Durée de présence						
6 mois et moins	1 %	-	11 %	11 %	15 %	9 %
> 6 mois	99 %	100 %	89 %	89 %	85 %	91 %
> 12 mois	92 %	96 %	73 %	77 %	76 %	82 %
> 24 mois	73 %	71 %	6 %	10 %	38 %	42 %
> 36 mois	45 %	32 %	3 %	1 %	30 %	21 %

Compte tenu des décalages qui se sont produits dans les dates de sorties de scolarité, la comparaison des situations régionales selon les différentes catégories de jeunes : apprentis, jeunes salariés avec ou sans formation peut se faire utilement sur la proportion de jeunes restés plus de 12 mois chez les employeurs qui les occupaient en fin décembre 1969. En raison du délai écoulé entre la fin 1969 et la période d'enquête tous pouvaient, théoriquement, satisfaire à cette condition.

GARCONS	$d = \frac{12 \text{ mois}}{0} \%$	Jeunes ayant reçu une formation		Apprentis		Jeunes salariés sans formation	
		dx_i	$dx_i - d\bar{x}$	dx_i	$dx_i - d\bar{x}$	dx_i	$dx_i - d\bar{x}$
Région parisienne		72,1	- 1,3	90,7	- 2,9	73,3	- 0,6
Région du Nord		76,6	+ 3,2	97,0	+ 3,4	86,1	+ 12,2
Départements du Rhône et de l'Isère		74,0	+ 0,6	96,7	+ 3,1	81,2	+ 11,3
Départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes		71,5	- 1,9	88,8	- 4,8	69,1	- 4,8
Région de Midi-Pyrénées		72,9	- 0,5	94,6	- 1,0	59,7	- 14,2
moyenne des % régionaux	$d\bar{x} = \frac{\sum dx_i}{5}$	73,4		93,6		73,9	
écart absolu moyen	$e_a = \frac{\sum (dx_i - d\bar{x})}{5}$		1,5		3,0		8,6
indice de dispersion	$Id = \frac{e_a \times 100}{d\bar{x}}$		2,0 %		3,2 %		11,6 %

FILLES	$d = \frac{12 \text{ mois}}{0} \%$	Jeunes ayant reçu une formation		Apprenties		Jeunes salariées sans formation	
		dx_i	$dx_i - d\bar{x}$	dx_i	$dx_i - d\bar{x}$	dx_i	$dx_i - d\bar{x}$
Région parisienne		73,7	- 6,9	100	+ 4,3	80,0	- 1,2
Région du Nord		92,9	+ 12,3	87,0	- 8,7	86,5	+ 5,3
Départements du Rhône et de l'Isère		70,4	- 10,2	100	+ 4,3	88,0	+ 6,8
Départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes		78,8	- 1,8	94,1	- 1,6	69,6	- 11,6
Région de Midi-Pyrénées		87,0	+ 6,4	97,4	+ 1,7	82,0	+ 0,8
moyenne des % régionaux	$d\bar{x} = \frac{\sum dx_i}{5}$	80,6		95,7		81,2	
écart absolu moyen	$e_a = \frac{\sum (dx_i - d\bar{x})}{\%}$		7,5		4,1		5,1
indice de dispersion	$Id = \frac{e_a \times 100}{d\bar{x}}$		9,3 %		4,3 %		6,3 %

Les apprentis, dans leur quasi totalité, sont restés plus d'un an chez l'employeur où ils étaient en apprentissage (la moyenne des pourcentages régionaux s'établit à 93,6 % pour les garçons et 95,7 % pour les filles) et les indices de dispersion de la durée de présence par région sont faibles. Tout au plus observe-t-on que les garçons en apprentissage dans les Bouches du Rhône et les Alpes-Maritimes ainsi que les filles en apprentissage dans la région du Nord sont relativement moins nombreux à être restés plus d'un an chez leur employeur. Or le cinquième des garçons des deux premiers départements a occupé un emploi avant d'entrer en apprentissage, et l'apprentissage de courte durée aux métiers du textile et de la confection est développé dans la région du Nord.

L'indice de dispersion est faible (2 %) également pour les garçons ayant bénéficié d'une formation. Donc, quelles que soient les variations de leur comportement à l'égard de la mobilité, dans chaque région près des trois quart sont restés au moins un an chez l'employeur où on a observé l'évolution de leurs conditions d'emploi.

A l'inverse, la dispersion est forte chez les garçons sans formation (indice de dispersion : 11,6 %). On retrouve ici les effets des variations de la mobilité des jeunes selon les régions. La stabilité des jeunes sans formation dans la région du Nord et les départements du Rhône et de l'Isère (taux de mobilité respectifs 54,2 et 59,8 %) fait que 86,1 et 81,2 % de ceux-ci sont restés plus de 12 mois dans l'entreprise qui les employaient fin 1969. Par contre, aux forts taux de mobilité observés dans les départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes ainsi que dans la région Midi-Pyrénées chez les jeunes de la même catégorie (respectivement 74,9 % et 73,4 %) correspond une moindre proportion de jeunes restés plus de 12 mois soit 65,1 % et 59,7 %. Il faut toutefois noter que l'instabilité est moins forte que ne pouvaient le laisser craindre les taux de mobilité de ces deux régions.

Les jeunes filles salariées sont plus nombreuses que les garçons salariés à être restées plus d'un an chez les employeurs enquêtés, que les unes et les autres aient ou non bénéficié d'une formation.

Les moyennes des taux régionaux de durée de présence s'établissent respectivement à 73,4 % et 73,9 % chez les garçons et 80,6 % et 81,2 % chez les filles.

Chez les jeunes salariés qui ont reçu une formation, l'indice de dispersion régionale est également élevé (9,3 %). Les observations faites à propos de la mobilité trouvent ici leur prolongement puisque 92,9 % des jeunes filles de la catégorie dans la région du Nord et 87 % de celles de la région du Midi-Pyrénées sont restées plus de 12 mois.

Chez les jeunes filles qui n'ont pas reçu une formation il faut noter la stabilité moindre observée dans les Bouches du Rhône et les Alpes Maritimes. Seulement 69,6 % d'entre elles sont restées plus d'un an chez l'employeur qui les occupaient en fin 1969.

DEUXIEME PARTIE

LE RECRUTEMENT ET LA MISE AU TRAVAIL DES JEUNES DE 17 ANS

CHAPITRE I. - LES ETABLISSEMENTS QUI EMPLOIENT DES JEUNES

Les établissements qui emploient les jeunes de 17 ans peuvent être caractérisés du point de vue de leur taille et de leur activité.

I. Taille des établissements qui emploient les jeunes de 17 ans.

1/ La distribution des établissements qui emploient des jeunes de 17 ans selon leur taille varie fortement selon la région.

Il n'apparaît d'ailleurs pas que celle-ci puisse s'expliquer par le niveau d'industrialisation de la région.

Répartition des établissements qui emploient des jeunes selon leur taille

Taille des éta. Régions	1 à 5 Salariés ou appr.	6 à 9	10 à 49	50 à 99	100 et	TOTAL	non dé- claré en %	% de jeu- nes occu- pés dans l'industrie	% de jeu- nes ap- prentis
Région parisienne	32	10	26	8	24	100	4%	43,2%	15 %
Région du Nord	10	6	16	14	54	100	1%	74,6%	14 %
Départ. Rhône - Isère	24	9	22	13	32	100	1%	69,5%	30 %
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	34	11	29	10	16	100	1%	53,7%	41 %
Région de Midi-Pyrénées	34	10	28	8	20	100	5%	64,2%	48 %

Cette répartition paraît très liée aux caractéristiques de l'emploi régional :

c'est en effet pour des raisons différentes que l'on constate des proportions voisines de jeunes occupés dans les établissements de moins de 10 salariés dans :

<i>la région parisienne :</i>	<i>: 42 %,</i>
<i>la région de Midi-Pyrénées</i>	<i>: 44 %,</i>
<i>les départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes</i>	<i>: 45 %,</i>

importance de l'emploi dans le secteur tertiaire notamment commercial pour la région parisienne

poids du secteur du bâtiment dans l'emploi industriel des jeunes pour les deux autres zones et forte proportion d'apprentis

La concentration de l'emploi des jeunes de la région du Nord dans les établissements de plus de 100 salariés s'explique également par la faiblesse du secteur tertiaire et le poids des industries de la confection et du textile dans l'emploi des jeunes filles mais aussi la faiblesse de l'apprentissage.

En dehors de cette région ce ne sont donc pas les établissements importants qui offrent le plus d'emplois aux jeunes de 17 ans. Cette constatation pourrait cependant être faussée dans la mesure où cette population concerne à la fois des apprentis qui sont occupés essentiellement dans de petits établissements, et des jeunes salariés.

2/ L'emploi des jeunes salariés selon la taille des établissements

S'il apparaît que près de la moitié des jeunes salariés de 17 ans de l'échantillon étaient effectivement occupés dans des établissements de plus de 50 salariés, il demeure que les établissements importants emploient davantage de jeunes sans formation professionnelle que de jeunes ayant bénéficié d'un enseignement professionnel.

Taille des établis. (1) Jeunes recrutés	1 à 9	10 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et plus	TOTAL	Effectif Echantillon
	Jeunes salariés ayant bénéficié d'un enseignement professionnel	24	29	12	23	12	100
Jeunes salariés sans formation professionnelle	20	25	15	28	12	100	943
Ensemble des jeunes salariés et apprentis	36	24	11	21	8	100	2 000

47 % des jeunes de l'échantillon ayant reçu une formation étaient donc employés dans des établissements de plus de 50 salariés alors que les mêmes établissements avaient recruté 55 % des jeunes sans formation.

II. Les secteurs d'activités qui recrutent les jeunes de 17 ans.

La ventilation des effectifs de l'échantillon par secteurs d'activité regroupés a été faite à partir des numéros d'identification des entreprises c'est-à-dire à partir de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE (NAE).

Deux regroupements en 7 et en 15 postes ont été utilisés par agrégation des deux premiers chiffres de la nomenclature. Le tableau ci-dessous précise les passages successifs entre les différents codes.

(1) nombre de salariés ou apprentis

Regroupement en 7 postes		Regroupement en 15 postes		Codes à 2 chiffres de la N A E
Codes	Intitulés	Codes	Intitulés	
	non représenté	01	Pêche, forêts, agriculture	01 à 05
02 à 05	Métallurgie, construction mécanique et électrique	02	Production et première transformation des métaux	16 à 20
		03	Mécanique générale, articles métalliques divers, précision optique	22 à 24 et 29
		04	Construction de machines, constructions navales automobiles, constructions aéronautiques	21 et 25 à 27
		05	constructions électriques	28
06	Bâtiments et travaux publics	06	bâtiments et travaux publics	33 et 34
07 et 08	Textile et confection	07	Industries textiles	47 et 48
		08	Habillement, travail des étoffes	49
09	Autres industries	09	Autres industries	06 à 15, 30 à 32 35 à 46, 50 à 61
10	Commerces agricoles et alimentaires	10	Commerces agricoles et alimentaires	69 et 70
11	Commerces non agricoles	11	Commerces non agricoles	71 et 81
		12	Banques, assurances et agences financières	82 à 84
12 à 15	Autres services	13	Hygiène	89
		14	Santé	91
		15	Autres activités de services et transports	62 à 68, 85 à 88 92 à 99
	non représenté		non représenté	90

Il faut toutefois noter que certains secteurs de la NAE n'ont pas été couverts par l'échantillon :

Pêche, forêts et agriculture c'est-à-dire les codes NAE à 2 chiffres

- 01 - Pêche sauf les entreprises d'armement,*
- 02 - Forêt sauf le travail du bois en forêt,*
- 03 - Culture,*
- 04 - Production animale,*
- 05 - activités annexes de l'agriculture.*

L'extraction minière, soit les codes à 3 chiffres NAE suivants

- 101 à 108 - Pétrole et carburants*
- 111 - Extraction de houille et lignite*
- 121-131-136 Extraction de minerais*
- 141 - Ardoisières,*
- 150 - Asphalte,*
- 152 - Sel,*
- 155 - Soufre,*
- 157 - Spath fluor.*

Les gens de maison : code NAE à 2 chiffres 90

Deux variables influent considérablement sur la répartition des secteurs d'activités économiques susceptibles de recruter les jeunes : le sexe et la région.

1/ Les secteurs d'emplois par sexe.

La répartition par sexe des jeunes de 17 ans occupés dans les différents secteurs fait apparaître une dominante masculine dans la plupart des secteurs à l'exception des services spécialisés tels que l'Hygiène et la santé et les industries féminines de l'habillement et du textile.

Les garçons sont plus nombreux que les filles à être employés dans les commerces alimentaires mais aussi non alimentaires, et ils sont pratiquement aussi nombreux que les jeunes filles dans le secteur de la banque et des assurances. Les débouchés offerts aux jeunes filles restent donc quantitativement limités même dans le secteur tertiaire.

REPARTITION DE LA POPULATION ECHANTILLON PAR SEXE ET SELON LES SECTEURS D'ACTIVITES REGROUPES

Secteurs d'activités regroupés			Secteurs à dominante masculine				Secteurs à dominante féminine			
			G	F	Total	Effectif Echantillon	G	F	Total	Effectif Echantillon
INDUSTRIE	Codes									
	06	Bâtiments et travaux publics	97,2	2,8	100	290				
	02à05	Métallurgie lourde, construction mécanique et électrique dont:	79,1	20,9	100	297				
	04	Construction: machines, navale, automobile, cycles, aéronautique,	92,6	7,4	100	106				
	02	Production et première transformation métaux	85,4	14,6	100	55				
	03	Mécanique générale	70,7	29,3	100	61				
	05	Construction électrique	62,4	37,6	100	75				
	07	Textiles et confection dont :					23,2	76,8	100	272
	08	Confection					8,4	91,6	100	142
	07	Textile					39,2	60,8	100	130
09	Autres industries	59,2	40,8	100	360					
TERTIAIRE	10	Commerces agricoles et alimentaires	58,5	41,5	100	193				
	11	Commerces non alimentaires	56,8	43,2	100	300				
	12	Banques et assurances					49,4	50,6	100	80
	13	Hygiène					16,7	83,3	100	90
	14	Santé					17,5	82,5	100	39
	15	Autres services et transports	57,0	43,0	100	79				
		ENSEMBLE	59,1	40,9	100	2 000				

L'ensemble du secteur d'activité 09 (autres industries) comporte également quelques secteurs à dominante féminine mais ce ne sont pas les plus importants. Ce regroupement comporte en effet les principaux secteurs suivants par ordre d'importance :

Secteurs d'activités regroupés parmi les autres industries	Code NAE à 2 chiffres	G	F	TOTAL	Effectif Echantillon
Industries agricoles et alimentaires	40 à 46	65	35	100	128
Industries du bois	53	90	10	100	40
Pelleterie, cuirs et peaux, chaussures	50 à 52	38	62	100	35
Papier carton	54	40	60	100	32
Chimie ,caoutchouc, corps gras	35 à 37 et 39	48	52	100	28
Industries polygraphiques	55	55	45	100	26
Verre , céramique , matériaux de construction	30 à 32	59	41	100	26
Autres industries diverses	06 à 15 et 56 à 61	56	44	100	45
Ensemble groupe 09		59	41	100	360

Ces données sur les taux de masculinité et de féminité par secteur d'activité ne rendent pas compte des débouchés réels dans les différentes régions. Ceux-ci résultent en effet de la structure même des activités régionales.

2/ Nature des activités qui offrent des débouchés aux jeunes dans les différentes régions d'enquêtes

L'industrie accueille et utilise davantage de jeunes gens et de jeunes filles de 17 ans que les commerces et les services dans les différentes régions de province.

Les 3/4 des garçons de la région du Nord, des départements du Rhône et de l'Isère, et de la région de Midi-Pyrénées sont employés dans l'industrie ainsi que les 2/3 des garçons des départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes. Seule la région parisienne fait exception : un peu plus de la moitié des garçons de 17 ans y sont occupés dans le secteur tertiaire.

La proportion de jeunes filles occupées dans l'industrie est plus faible dans toutes les régions mais elle atteint encore 73 % dans la région du Nord, près de 2/3 dans les départements du Rhône et de l'Isère, et la moitié dans la région de Midi-Pyrénées. Elle tombe à 38 % dans la région parisienne et même à 36 % dans les départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes.

SEXE	REGIONS	Secteur industriel	Secteur tertiaire	TOTAL
GARCONS	Région du Nord	76	24	100
	Départements du Rhône et de l'Isère	75	25	100
	Région de Midi-Pyrénées	72	28	100
	Départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes	66	34	100
	Région parisienne	47	53	100
FILLES	Région du Nord	73	27	100
	Départements du Rhône et de l'Isère	64	36	100
	Région de Midi-Pyrénées	50	50	100
	Départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes	38	62	100
	Région parisienne	36	64	100

2. 1 - Le secteur industriel

2.1 - 1/ La métallurgie et les constructions mécanique et électrique (codes regroupés 02 à 05)

Quelle que soit la région, près de 14 % des jeunes sont occupés dans la métallurgie. Seuls les départements du Rhône et de l'Isère en emploient une proportion plus élevée 18,4 %. Dans la région parisienne, les départements du Rhône et de l'Isère des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes, les jeunes filles représentent près du quart des jeunes employés dans la métallurgie. Elles y sont beaucoup moins nombreuses dans les régions Nord et Midi-Pyrénées.

Ces industries occupent dans chaque région un nombre de jeunes salariés ayant bénéficié d'une formation professionnelle supérieur à la moyenne des activités de la région mais, en contre partie, l'apprentissage y est moins développé. Ceci apparaît particulièrement net pour la région de Midi-Pyrénées et les départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes.

REGIONS	% de jeunes de la région occupés dans les secteurs 02 à 05	taux de féminisation à 17 ans dans la région	Catégories de jeunes occupés dans les secteurs 02 à 05				Effectif de l'échantillon
			Apprentis	Jeunes ayant reçu une formation	Jeunes sans formation	TOTAL	
Région Parisienne	14,0 %	28 %	11,1 (15)	37,5 (35)	51,4 (50)	100 (100)	57
Région du Nord	14,3 %	11,6 %	7,6 (14)	34,7 (20)	57,7 (66)	100 (100)	56
Départ. Rhône et Isère	18,4 %	24,1 %	25,3 (30)	29,3 (24)	45,4 (46)	100 (100)	74
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	14,1 %	15,9 %	35,1 (41)	38,7 (19)	26,2 (40)	100 (100)	56
Région de Midi-Pyrénées	13,3 %	22,9 %	41,8 (48)	34,3 (17)	23,9 (35)	100 (100)	54
TOTAL							297

Chiffres sous la ligne : % de jeunes de la catégorie pour l'ensemble des secteurs industriels et tertiaires.

2.1 - 2/ Le bâtiment et les travaux publics (code 06)

Le secteur du bâtiment et des travaux publics n'embauche pratiquement que des garçons. Il constitue l'essentiel des débouchés industriels des garçons dans les régions sous-industrialisées. Il ne regroupe que 9 % des jeunes des deux sexes dans la région parisienne. 10,8 % dans la région du Nord et 13,2 % dans les départements du Rhône et de l'Isère, mais 16,4 % dans les départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes et surtout 23,1 % dans la région de Midi-Pyrénées.

Ce secteur est par essence même celui de l'apprentissage. Mais c'est aussi dans les régions qui recourent moins à l'apprentissage, l'un des secteurs où les jeunes qui ont reçu une formation professionnelle sont relativement nombreux. Au total il apparaît donc comme celui où les jeunes sont les mieux préparés à l'exercice d'une activité professionnelle.

REGIONS	% de jeunes de la région dans le secteur 06	taux de féminisation à 17 ans	Catégories de jeunes occupés dans le secteur 06				Effectif de l'échantillon
			Apprentis	Jeunes formés	Jeunes sans formation	TOTAL	
Région parisienne	9,0 %	6,2 %	24,6 (14)	40,7 (35)	34,7 (50)	100 (100)	37
Région du Nord	10,8 %	7,3 %	14,6 (14)	29,2 (20)	56,2 (66)	100 (100)	42
Départ. Rhône Isère	13,2 %	1,9 %	46,2 (30)	28,2 (24)	25,0 (46)	100 (100)	53
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	16,4 %	ε	60,2 (41)	15,0 (19)	25,0 (40)	100 (100)	66
Région de Midi-Pyrénées	23,1 %	1,2 %	62,9 (48)	17,3 (17)	19,8 (35)	100 (100)	93
TOTAL							291

2.1 - 3/ Les industries textiles et de la confection (codes regroupés 07 et 08)

Les industries textiles et la confection occupent une position particulière dans la région du Nord puisqu'elles employaient près du tiers des jeunes de 17 ans à la fin de 1969.

La place de la confection dans l'emploi des jeunes n'est pas négligeable dans le Rhône et l'Isère (16,6 % des jeunes y sont employés) et la région de Midi-Pyrénées (11,5 %). Ces industries jouent un rôle secondaire chez les jeunes des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes (6,6 % y travaillent à 17 ans) et insignifiant dans la région parisienne (2,2 %). Plus de 80 % des emplois qu'elles procurent sont réservés aux jeunes filles sauf dans la région du Nord où plus de 30 % des emplois de ces deux secteurs sont occupés par des garçons. Ce sont en fait les industries textiles qui sont concernées par l'emploi des garçons.

Ces industries utilisent principalement des jeunes qui n'ont pas de formation. L'inversion constatée dans les Bouches du Rhône et les Alpes Maritimes entre la proportion d'apprentis et de jeunes salariés sans formation par rapport aux autres régions doit être interprétée avec prudence compte tenu de la faible représentation de ces industries dans l'emploi des jeunes de 17 ans de la région. Elle ne signifie d'ailleurs pas une meilleure préparation au travail ainsi que nous le verrons plus loin à propos de l'utilisation de l'apprentissage dans ces deux activités.

REGIONS	% de jeunes de la région occupés dans les secteurs 07 à 08	taux de féminisation à 17 ans dans la région	Catégories de jeunes occupés dans les secteurs 02 à 05				Effectif de l'échantillon
			Apprentis	Jeunes ayant reçu une formation	Jeunes sans formation	TOTAL	
Région parisienne	2,2 %	87,5 %	-	-	-	-	9
Région du Nord	32,1 %	68,9 %	19,2 (14)	7,9 (20)	72,9 (66)	100 (100)	124
Départ. Rhône et Isère	16,6 %	80,6 %	12,8 (30)	20,5 (24)	66,7 (46)	100 (100)	66
Départ. Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	6,6 %	88,4 %	62 (41)	11 (19)	27 (40)	100 (100)	27
Région de Midi-Pyrénées	11,5 %	84,1 %	13,7 (48)	20,5 (17)	65,8 (35)	100 (100)	93
TOTAL							272

2.1 - 4/ Les autres industries de transformation (code 09)

Les autres industries de transformation occupent des effectifs de jeunes supérieurs à ceux de la métallurgie dans toutes les régions : entre 17 et 18 % des jeunes y sont occupés et même 21,3 % dans les départements du Rhône et de l'Isère. Il s'agit essentiellement d'industries agricoles et alimentaires, les industries polygraphiques, les industries du bois.

Dans la région du Nord et de Midi-Pyrénées ainsi que dans les départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes, elles occupent surtout des garçons (2/3 de garçons, 1/3 de filles). Les débouchés qu'elles offrent aux filles et aux garçons sont plus équilibrés dans les départements du Rhône et de l'Isère puisqu'elles emploient 55 % des garçons et 45 % des filles. Ces industries emploient même davantage de filles que de garçons dans la région parisienne (42 % de garçons, 58 % de filles).

Ces diverses industries recrutent principalement des jeunes sans formation. La plupart des apprentis sont occupés dans les industries du bois et les industries agricoles et alimentaires.

REGIONS	% de jeunes de la région dans le sec- teur 09	taux de fé- minisation à 17 ans	Catégories de jeunes occupés dans le secteur				Effectif de l'échantillon
			Apprentis	Jeunes formés	Jeunes sans formation	TOTAL	
Région parisienne	18,0 %	57,8 %	16,6 (15)	26,6 (35)	56,8 (50)	100 (100)	73
Région du Nord	17,4 %	33,4 %	9,4 (14)	15,9 (20)	74,7 (66)	100 (100)	67
Départ. Rhône et Isère	21,3 %	44,7 %	20,5 (30)	20,2 (24)	59,3 (46)	100 (100)	86
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	16,6 %	33,2 %	33,9 (41)	6,8 (19)	59,3 (40)	100 (100)	67
Région de Midi-Pyrénées	16,7 %	32,5 %	38,0 (48)	17,4 (17)	44,6 (35)	100 (100)	67
TOTAL							193

2.2 - Le secteur tertiaire

Les activités commerciales et de service offrent des débouchés quantitativement et qualitativement très différents selon la région.

La part prise par les commerces alimentaires et surtout les services varie plus fortement selon les régions que celle des commerces non alimentaires. Mais pour interpréter le volume réel d'emplois que les uns et les autres représentent, il faut tenir compte des différences de taux d'activité observée entre les zones étudiées.

Ces taux sont élevés dans la région du Nord mais faibles dans les Bouches du Rhône et les Alpes Maritimes et dans la région de Midi-Pyrénées. La répartition des emplois entre secteurs d'activité ne préjuge donc pas du nombre de jeunes restant sans emploi ou scolarisés faute d'emplois disponibles.

REGIONS	% de jeunes par région occupés dans :				Effectifs de l'échantillon
	Secteur commercial		Services	Ensemble tertiaire	
	Commerces alimentaires	Commerces non alimentaires			
Région parisienne	17,6 %	18,4 %	20,8 %	56,8 %	230
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	11,1 %	16,9 %	18,3 %	46,3 %	187
Région Midi-Pyrénées	8,9 %	14,3 %	12,2 %	35,4 %	143
Départ. Rhône - Isère	4,5 %	12,8 %	13,2 %	30,5 %	122
Région du Nord	6,0 %	12,3 %	7,1 %	25,4 %	99

Les emplois du commerce offerts se partagent inégalement entre les jeunes gens et les jeunes filles, et ce sont les jeunes filles qui au total apparaissent défavorisées sur ce plan.

La faiblesse du secteur des services dans les régions à fort taux d'activité féminine autres que la région parisienne pénalise également les jeunes filles puisqu'en dehors des industries de la confection, c'est le seul secteur où la majorité des emplois occupés par les jeunes de 17 ans leur soit attribuée (sauf pour la région du Nord).

La situation relativement favorable de l'emploi des jeunes dans les services dans la région parisienne et des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes est en grande partie due au développement dans ces régions des «banques, assurances et agences prestataires de services aux entreprises».

Pourcentage de jeunes de chaque région occupés dans les différents secteurs des services

REGIONS	Banques assurances	Hygiène service personnel	Santé	autres servi- ces et transports	ensemble des services	Effectif de l'échantillon
Région parisienne	14,8 %	2,9 %	1 %	2,8 %	20,8 %	85
Région du Nord	1,3 %	1,6 %	1,1 %	3,1 %	7,1 %	27
Départ. Rhône - Isère	1,3 %	4,3 %	2,8 %	4,8 %	13,2 %	53
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	1,9 %	7,1 %	2,7 %	6,6 %	18,3 %	74
Région de Midi-Pyrénées	ε	6,6 %	2,3 %	3,0 %	12,2 %	49
TOTAL						288

Dans l'ensemble les conditions de mise au travail, c'est-à-dire, les catégories de jeunes utilisés sont meilleures : dans les services par rapport aux commerces et dans les commerces non alimentaires par rapport aux commerces alimentaires. Les premiers recrutant davantage de jeunes ayant bénéficié d'un enseignement professionnel surtout dans la région parisienne.

Commerces alimentaires

REGION	Catégories de jeunes recrutés			TOTAL	Effectif de l'échantillon
	Apprentis	Jeunes formés	Jeunes sans formation		
Région parisienne	14,4	26,2	59,4	100	71
Région du Nord	13,6	9,1	77,3	100	23
Départ. Rhône et Isère	-	-	-	-	18
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	33,9	6,8	59,3	100	45
Région de Midi-Pyrénées	43,7	10,1	46,3	100	36

Commerces non alimentaires

Région parisienne	17,8	31,3	50,9	100	74
Région du Nord	15,5	28,2	56,3	100	49
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	26,3	20,7	53,0	100	68
Départ. Rhône et Isère	37,3	25,5	37,2	100	51
Région de Midi-Pyrénées	51,5	13,7	34,8	100	58

Services

Région parisienne	9,5	47,1	43,4	100	85
Région du Nord	18,7	33,4	47,9	100	27
Départ. Rhône et Isère	38,6	23,0	38,4	100	53
Départ. Bouches du Rhône Alpes Maritimes	39,2	23,9	36,9	100	74
Région de Midi-Pyrénées	-	-	-	-	12

CHAPITRE II - LES EMPLOIS OFFERTS AUX JEUNES DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS

D'ACTIVITÉ

Les emplois dans lesquels les jeunes ont été recrutés, ont été classés par groupes de métiers à l'aide de la nomenclature des activités individuelles de l'INSEE édition 1962... Pour rendre l'exploitation compatible avec la taille de l'échantillon, nous avons utilisé le regroupement en 30 postes des deux premiers chiffres des activités individuelles distinguées à la nomenclature qui sert aux publications du Ministère du Travail et de l'INSEE (cf. table des regroupements en annexe). Ces 30 postes couvrant l'ensemble de la nomenclature, certains sont restés sans effectifs ; en fait 17 postes regroupent l'essentiel des effectifs, quel que soit le sexe ou la catégorie des jeunes concernés.

Ces 17 postes que nous désignerons sous le terme de groupes de métiers ou de professions, sont les suivants :

GROUPES DE MÉTIERS	CODE CORRESPONDANT
- Manutention, stockage	1
- Construction et entretien de bâtiments	6
- Transformation des métaux	8
- Electricité	9
- Arts graphiques	11
- Chimie et activités connexes	12
- Production et transformation des aliments	13
- Production des fils et étoffes	14
- Utilisation des tissus	15
- Apprêt et utilisation des cuirs et peaux	16
- Traitement et utilisation du bois	17
- Métiers manuels divers	19
- Emplois de bureaux et assimilés	20
- Commerces et assimilés	21
- Domestiques et annexes	22
- Soins personnels	23
- Services sociaux et de santé	24

Les regroupements opérés sont assez larges, aussi la fréquence de répartition des jeunes selon ce code est sensiblement identique, que l'on considère l'emploi de recrutement ou l'emploi tenu au moment du départ ou de l'enquête. C'est pourquoi nous pouvons indifféremment parler «d'emplois de recrutement» pour désigner les groupes de métiers dans lesquels les jeunes au travail le 31 décembre 1969 ont été recrutés, ou «d'emplois offerts» aux jeunes de 17 ans pour désigner les groupes de métiers qu'ils occupaient à cet âge.

Taux de stabilité par groupe de métiers des jeunes restés plus de 6 mois chez leur employeur

Code - groupe de métiers	Jeunes ayant reçu une formation	Apprentis	Jeunes sans formation
1	100	61,1 (1)	78,1
6	97,9	100	95,5
8	97,9	100	90,2
9	100	92,9	90,6
11	92,9	100	95,5
12	100	100	100
13	97,2	100	100
14	100	83,3	95,2
15	98	100	95,1
16	100	100	92,3
17	100	100	92,9
19	100	100	100
20	100	98,5	93,3
21	96,7	100	98,7
22	100	100	97,7
23	96,9	100	100
24	100	100	100
AUTRES	87,5 (1)	80 (1)	100

(1) effectif faible

Les différences observées dans la répartition des secteurs d'activités économiques qui emploient les jeunes de 17 ans se retrouvent bien évidemment au niveau des emplois dans lesquels ils sont occupés.

Outre ces différences selon la région d'emploi, le sexe ou la catégorie de jeunes dont les dominantes sont bien connues, il paraît nécessaire de considérer les emplois offerts dans les différents secteurs d'activités : les observations faites par secteur d'activité étant davantage susceptibles de généralisation.

ENSEMBLE DES RÉGIONS GROUPES DE MÉTIERS	EFFECTIFS							POURCENTAGE					
	Code	Région parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Maritimes	Midi Pyrénées	Ensemble	Région parisienne	Région du Nord	Rhône Isère	Bouches du Rhône Alpes Maritimes	Midi Pyrénées	Ensemble
Manutention - stockage	1	48	67	37	60	48	260	12	17	9	15	12	13
Construction - entretien	6	17	29	39	37	54	176	4	7	10	9	13	9
Transformation métaux	8	39	42	60	53	62	256	10	11	15	13	15	13
Electricité	9	23	17	26	19	20	101	6	4	6	4	5	5
Fabrication - transformation verre	10	-	-	-	4	-	4	-	-	-	1	-	ε
Arts graphiques	11	16	2	9	8	4	39	4	ε	2	2	1	2
Chimie et activités connexes	12	6	5	10	5	1	27	1	1	2	2	ε	1
Production - transformation aliments	13	34	22	31	34	39	160	8	6	8	8	10	8
Production - fils - étoffes	14	-	50	17	3	11	81	-	13	4	1	3	4
Utilisation - tissus	15	5	55	48	25	33	166	1	14	12	6	8	8
Apprêt - utilisation cuirs - peaux	16	5	-	8	5	9	27	1	-	2	1	2	1
Traitement utilisation bois	17	6	11	13	19	24	73	1	3	4	5	6	4
Métiers manuels divers	19	4	3	6	9	2	24	1	1	2	2	ε	1
Emplois bureaux et assimilés	20	134	40	40	39	17	270	33	11	10	10	4	14
Commerce et assimilés	21	44	19	16	38	27	144	11	5	4	9	7	7
Domestiques et annexes	22	16	10	8	15	18	67	4	3	2	4	5	3
Soins personnels	23	6	4	13	24	24	71	1	1	4	6	6	4
Services sociaux - santé	24	2	4	6	8	9	29	ε	1	2	2	2	1
Sous totaux des groupes représentant plus de 1 % des effectifs par région		405	380	387	401	402	1 975	98	98	98	99	99	98
Autres		1	8	13	2	1	25	2	2	2	1	1	2
TOTAUX		406	388	400	403	403	2 000	100	100	100	100	100	100

REPARTITION DES JEUNES PAR SEXE ET PAR GROUPE DE MÉTIERS

50

GROUPE DE MÉTIERS	SEXE	EFFECTIFS			POURCENTAGE			
		Code	H	F	T	H	F	T
Manutention - stockage		1	175	85	260	14,8	10,5	13,0
Construction - entretien		6	176	-	176	14,9	-	8,8
Transformation métaux		8	239	17	256	20,2	2,0	12,8
Electricité		9	83	18	101	7,0	2,2	5,0
Fabrication - transformation verre		10	4	-	4	0,3	-	0,2
Arts graphiques		11	23	16	39	1,9	2,0	2,0
Chimie et activités connexes		12	12	15	27	1,0	1,9	1,3
Production - transformation aliments		13	153	7	160	12,9	0,9	8,0
Production fils - étoffes		14	31	50	81	2,6	6,2	4,1
Utilisation - tissus		15	14	152	166	1,1	18,6	8,3
Apprêt - utilisation cuirs - peaux		16	9	18	27	0,8	2,2	1,4
Traitement - utilisation bois		17	72	1	73	6,1	É	3,6
Métiers manuels divers		19	7	17	24	0,6	2,1	1,2
Emplois bureaux et assimilés		20	98	172	270	8,3	21,1	13,5
Commerces et assimilés		21	26	118	144	2,2	14,5	7,2
Domestiques et annexes		22	25	42	67	2,1	5,1	3,3
Soins personnels		23	9	62	71	0,8	7,6	3,5
Services sociaux - santé		24	7	22	29	0,6	2,8	1,5
Sous totaux des groupes représentant plus de 1 % des effectifs par région			1 163	812	1 975	98,2	99,7	98,7
Autres			20	5	25	1,8	0,3	1,3
TOTAUX			1 183	817	2 000	100	100	100

REPARTITION DES JEUNES PAR CATÉGORIE ET PAR GROUPE DE MÉTIERS

CATÉGORIE DE POPULATION GROUPES DE MÉTIERS	EFFECTIFS				POURCENTAGE		
	Code	Apprentis	Jeunes salariés ayant reçu une formation	Jeunes salariés sans formation	Apprentis	Jeunes salariés ayant reçu une formation	Jeunes salariés sans formation
Manutention - stockage	1	1	20	239	ε	4	25
Construction - entretien	6	95	26	55	16	6	6
Transformation métaux	8	101	92	63	17	20	7
Electricité	9	34	32	35	6	7	4
Fabrication - transformation verre	10	1	1	3	ε	ε	ε
Arts graphiques	11	14	3	22	2	1	2
Chimie et activités connexes	12	3	3	21	ε	1	2
Production - transformation aliments	13	107	24	29	18	5	3
Production - fils - étoffes	14	11	6	64	2	1	7
Utilisation - tissus	15	52	29	84	9	6	9
Appret - utilisation cuirs - peaux	16	6	6	15	1	1	2
Traitement utilisation bois	17	38	20	15	6	4	2
Métiers manuels divers	19	3	4	17	ε	1	2
Emplois bureaux et assimilés	20	3	150	117	ε	32	12
Commerce et assimilés	21	30	20	94	5	4	10
Domestiques et annexes	22	6	10	51	1	2	5
Soins personnels	23	65	4	2	11	1	ε
Services sociaux - santé	24	18	4	7	3	1	1
Sous totaux des groupes représentant plus de 1 % des effectifs par région		588	454	933	97	97	99
Autres		6	9	10	3	3	1
TOTAUX		594	463	943	100	100	100

02 à 05 . Les emplois offerts aux jeunes dans les industries des métaux

a) Emplois confiés aux garçons

Les apprentis -exclusivement du sexe masculin- sont formés uniquement aux métiers de la branche : transformation des métaux 77 % et métiers de la construction électrique 10 %

Les jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel sont également occupés à des métiers de la transformation des métaux dans des proportions voisines : 72 % à la transformation des métaux et 12 % aux emplois de la construction électrique.

Les affectations des jeunes sans formation recrutés par ces industries diffèrent surtout qualitativement par rapport aux autres catégories de jeunes puisque en dehors même de la nature des tâches qui leur sont confiés :

44 % seulement sont affectés à des emplois de la transformation des métaux,

19 % à des emplois du montage de la construction électrique

14 % à des emplois de manutention.

b) Emplois confiés aux filles

Près de 70 % des emplois confiés aux jeunes filles sont des emplois de production. -Dans ces industries seules les jeunes filles qui ont bénéficié d'une formation professionnelle initiale sont recrutées pour occuper des emplois de bureaux.-

- 36 % des emplois confiés aux jeunes filles dans ces industries relèvent des métiers de la transformation des métaux et de la construction électrique.

- 1/3 sont des emplois de manutention et de nettoyage.

06 - Les emplois des jeunes de 17 ans dans les industries du bâtiment.

Nous avons déjà noté que les industries du bâtiment recrutent relativement moins de jeunes salariés sans formation que les autres secteurs.

L'apprentissage prépare surtout à trois groupes de métiers

- les métiers de la construction et de l'entretien	65 %
- ceux du traitement et de l'utilisation du bois	15 %
- et ceux de l'installation électrique	12 %

	92 % des contrats

Les emplois confiés aux garçons possédant une formation sont plus diversifiés. 94 % des emplois concernent les groupes de métiers.

- les métiers de la construction et de l'entretien des bâtiments (41 %)
- les professions du bois (menuiserie) (19 %)
- les professions d'électriciens (17 %)
- mais aussi les professions de la transformation des métaux (17 %)

Les jeunes sans formation sont occupés dans les mêmes types d'emplois ainsi que les emplois de la manutention : 88 % des garçons sans formation professionnelle employés dans cette branche se répartissant entre :

- les emplois de la construction et de l'entretien des bâtiments (57 %)
- la manutention (21 %)
- les emplois des installations électriques (10 %)

Les quelques jeunes filles employées dans le bâtiment ont reçu une formation initiale et sont affectées à des tâches de secrétariat ou de dactylographie.

07 . Les industries textiles

Les industries textiles recourent peu à l'apprentissage et n'utilisent guère que des jeunes sans formation.

- la plupart des garçons y sont occupés à des emplois de la production des fils et étoffes (54 %)
- ou à des travaux de manutention (30 %)
- très peu sont affectés aux services d'entretien dans des emplois de la transformation des métaux (10 %)

Les jeunes filles essentiellement sans formation professionnelle initiale sont utilisées dans les emplois spécifiques de la branche :

production des fils et étoffes (62 % ou utilisation des tissus 25 %)

Contrairement aux activités précédents on ne confie pas aux jeunes filles de 17 ans d'emplois de bureau dans les industries textiles.

08 . Les emplois des industries de la confection

Activité à dominante féminine les industries de la confection utilisent, nous l'avons déjà souligné des jeunes sous contrat d'apprentissage et des jeunes qui ont bénéficié d'une formation initiale, dans les deux cas d'ailleurs pour des emplois de production de l'utilisation des tissus.

Il en va de même des jeunes filles sans formation professionnelle 84 % travaillent à des emplois de l'utilisation des tissus. Les autres sont utilisées à la manutention, à l'entretien des locaux et non à des tâches administratives ou commerciales.

09 . Les autres industries de transformation

Ces industries sont fort diverses, l'influence plus particulière de certaines d'entre elles apparaît nettement sur certaines catégories de jeunes.

Ainsi les contrats d'apprentissage intéressent des activités particulières et non l'ensemble des autres industries de transformation puisque :

- la moitié des contrats concernent la préparation aux métiers de la transformation des aliments : 51 %. Il s'agit des professions de boucher, charcutier, boulanger, etc...

- les autres professions préparées par contrat sont :

- . les métiers du traitement et de l'utilisation du bois (17 %)
- . les arts graphiques (8 %)
- . les professions comme de la transformation des métaux et de l'électricité (8 %)

On note également quelques contrats passés dans ces industries pour des activités tertiaires ou les arts graphiques au profit de quelques jeunes filles.

Les autres industries transformatrices qui utilisent les jeunes formés se trouvent être les mêmes que celles qui recourent à l'apprentissage puisque les garçons formés sont recrutés principalement dans les professions :

- de la production et de la transformation des aliments (30 %)
- de l'utilisation du bois (16 %)

Mais ces jeunes sont également employés soit à des professions communes à l'ensemble des activités : transformation des métaux, électricité (11 %) mais aussi à des travaux de manutention (18 %).

Comme dans les autres industries non féminines, les jeunes filles formées sont recrutées pour tenir des emplois administratifs.

La qualité médiocre des débouchés offerts par ces industries hormis la transformation artisanale des aliments, les industries polygraphiques et celles du bois transparaît dans le pourcentage élevé d'emplois de manutention. Qu'il s'agisse des garçons ou des filles sans formation 44 % des premiers et 38 % des seconds sont affectés à des travaux de manutention.

10 . Les commerces alimentaires

L'apprentissage y est peu développé sauf pour les garçons qui se préparent aux métiers de la transformation des aliments, ces professions concernant à la fois le secteur commercial et le secteur industriel.

Les commerces alimentaires recrutent peu de jeunes formés à 17 ans si ce n'est quelques garçons ou filles pour des travaux administratifs ou comptables et plus rarement pour la vente.

L'essentiel des recrutements dans les commerces alimentaires s'effectue à partir des jeunes sans formation.

Les garçons sont affectés en majorité à des travaux de manutention (56 %) ou à la transformation des aliments 26 % rarement à la vente.

Mais il en va de même pour les jeunes filles, à peine la moitié (48 %) d'entre elles sont affectées à la vente et plus du tiers à la manutention.

11 . Les commerces non alimentaires

Les emplois offerts aux jeunes de 17 ans par les commerces non alimentaires sont meilleurs que ceux des commerces alimentaires.

L'apprentissage est utilisé pour les garçons. Ils y sont formés principalement aux métiers de la transformation des aliments (rayons alimentation de commerces intégrés) 30 % des contrats, mais aussi à des métiers de la transformation des métaux (40 % des contrats de ce secteur d'activité). L'apprentissage commercial proprement dit est fort peu développé. Il porte sur des effectifs insignifiants.

Les quelques jeunes qui ont reçu une formation préalable, (recrutés dans les commerces non alimentaires) sont principalement affectés à des tâches administratives. Il y a deux fois moins de jeunes de 17 ans formés recrutés pour des fonctions commerciales que pour les fonctions administratives qu'il s'agisse des garçons ou des filles.

Les effectifs de jeunes de 17 ans affectés à la vente sont donc constitués par les jeunes sans formation. La moitié des jeunes salariées sans formation sont mises à la vente et près du quart à des tâches administratives. Plus de la moitié des garçons sans formation (44 %) sont comme dans les commerces alimentaires, utilisés à des travaux de manutention ou équivalent, et pratiquement aucun à la vente. Un quart sont occupés à des travaux divers relevant des spécialités professionnelles liées à la nature du commerce où ils exercent leurs fonctions.

12 à 15 . Les services

Les contrats d'apprentissage concernant les services intéressent principalement les jeunes filles. Ils préparent aux métiers des services personnels (principalement la coiffure) et dans une moindre proportion aux métiers de la santé (surtout préparatrices en pharmacie).

Les jeunes ayant bénéficié d'un enseignement professionnel recrutés par les services sont surtout des jeunes filles, leurs employeurs appartiennent principalement au secteur bancaire ou à celui des assurances et aux transports. Jeunes gens et jeunes filles sont employés à des travaux administratifs. Les emplois de bureaux constituent 90 % de ceux qui leur sont offerts.

Il en va d'ailleurs de même des emplois confiés aux jeunes sans formation. Le secteur bancaire comme les services autres que les soins personnels et la santé recrutent davantage de jeunes gens que de jeunes filles sans formation pour les affecter à des tâches de bureau.

La nature des activités économiques ne suffit pas pour fournir des indications nécessaires au repérage des débouchés des jeunes sans formation puisque les comportements de recrutement varient largement selon le secteur. Les observations faites ci-dessus doivent également être approfondies si on veut appréhender la nature des emplois confiés aux jeunes de 17 ans.

CHAPITRE III - LES TRAVAUX CONFIS AUX JEUNES APRES LEUR RECRUTEMENT

La référence à la nomenclature des activités individuelles a permis de situer les emplois offerts aux jeunes. Son utilisation reste cependant insuffisante pour procéder à une analyse des tâches effectivement remplies par les jeunes et à une description des conditions dans lesquelles ils exécutent les travaux qui leur sont confiés.

Les questions posées au cours de l'interview et l'analyse des réponses consignées sur chaque questionnaire ont permis d'établir trois séries d'indicateurs qui conduisent à une description plus précise des conditions de travail.

Ces trois séries sont constituées par :

- *une nomenclature de tâches construite à partir des réponses obtenues,*
- *une batterie de critères relatifs aux conditions d'exécution des tâches,*
- *les exigences dominantes des travaux effectués.*

La nomenclature des tâches

Cette nomenclature, en 32 postes, établie au cours du codage et du contrôle des questionnaires remplis par les enquêteurs, fournit un classement des types de tâches confiées aux jeunes. Elle en distingue la nature et la complexité. Le classement obtenu n'est cependant pas continu et les distances qualitatives entre chaque poste ne sont pas constantes.

Il ne s'agissait pas en effet de procéder à une évaluation des emplois confiés aux jeunes mais de les rassembler dans un catalogue aussi cohérent que possible sans forcer les informations disponibles. C'est pourquoi, selon la nature des tâches, les niveaux distingués sont plus ou moins nombreux.

Aussi on a distingué cinq grands groupes de tâches en fonction de leur nature. Dans le code à deux chiffres adopté, les groupes sont représentés par le premier chiffre. Ces cinq grands groupes sont :

- la manutention et le conditionnement :

- *groupe 1 en 3 niveaux*

- les activités de fabrication :

- *groupe 2, avec 2 niveaux*
- *groupe 3, avec 2 niveaux*
- *groupe 4, avec 2 niveaux*
- *groupe 5, avec 3 niveaux*
- *groupe 7, réservé à la fabrication des aliments avec 2 niveaux.*

- les activités administratives - groupe 6 avec 9 postes et 4 niveaux
- les activités commerciales - groupe 8 avec 5 postes et 3 niveaux
- les activités de service et soins personnels - groupe 9 avec 3 postes et 3 niveaux

Le détail de la nomenclature est donné ci-dessous.

NOMENCLATURE DES TACHES

1 - Manutention stockage

- 11 - manoeuvre, manutention, conditionnement, emballage, approvisionnement manuel des machines et appareils
- 12 - conduite et utilisation de petits engins de manutention (ex cariste)
- 13 - magasinage avec tenue de fiches de stock ou d'expédition

2 - Conduite d'appareils mécaniques ou électriques simples pour des opérations de préparation - fabrication ou finition - élémentaires (travaux en série) ex. perçage, tronçonnage, pliage, polissage, piquage...

- 21 - aide - conducteur
- 22 - conducteur

3 - Montage, façonnage, préparation, finitions élémentaires manuelles pouvant nécessiter éventuellement l'utilisation de petits appareils par ex. de soudage, perçage, vissage.

- 31 - opérations élémentaires de : assemblage, façonnage, préparation, finitions (tâches élémentaires ou fractionnaires) ex. collage, câblage, soudage sur chaîne.
- 32 - opérations complexes : assemblage, façonnage, préparation, finition et montage-soudage de constructions soudées en série

4 - Vérification, contrôle

- 41 - contrôles simples : tirage, dénombrement avec classement, étiquetage
- 42 - mesures simples, contrôle avec finitions

5 - Métiers industriels

- 51 - apprentissage - aide ou assistance d'un travailleur qualifié
- 52 - travaux répétitifs de série (usinage) ou petits travaux de métiers dans une gamme restreinte
- 53 - attributions relevant de l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée.

6 - Tâches administratives et techniques non productives

61 - *coursier, standard, planton, portier*

- Emploi de bureau à des tâches élémentaires

62 - *«écritures, classement»*

63 - *«facturation, chèques, paie, services comptables»*

64 - *«services techniques, méthode, dessin, guichet»*

65 - *perforateur-vérificateur*

66 - *sténodactylographe, dactylographe*

67 - *secrétariat (tâches complexes avec autonomie)*

68 - *aide comptable*

69 - *dessinateur débutant ou débutant qualifié d'autres services techniques non productifs*

7 - Métiers de l'alimentation (boucher, charcutier, pâtissier)

71 - *aides (avec participation à la vente ou aux livraisons) ou apprentis*

72 - *exercice du métier*

8 - Commerce

81 - *aide ou apprenti aux métiers du commerce*

82 - *vente au détail, caisse*

83 - *vente avec préparation du produit. ex. : fleuriste, ouvrier en station service.*

84 - *livraisons*

85 - *service en hôtellerie, restauration, débit de boissons*

9 - Service

91 - *entretien des locaux, gardiennage*

92 - *aide ou apprenti aux métiers de service (ex. : soins coiffure)*

93 - *exercice des métiers de service (coiffeur, aide soignante)*

00 - Autres fonctions non désignées ailleurs

En dépit des distorsions que nous avons laissées volontairement pour ne pas déformer l'information, il est possible de dresser un tableau de concordance des postes qui en donne le classement comparé sans introduire une mesure des distances qualitatives entre les niveaux de complexité distingués.

NATURE COMPLEXITE	Manutention et conditionnement	Activités de fabrication	Activité administrative	Activité commerciale	Soins personnels
Tâches rudimentaires	11 91		61		
(Tâches élémentaires à caractère répé- titif		21.31.41	(62.63.64		
(Assistance d'un professionnel		51.71)	81	92
Travaux répétitifs complexes	12	22.32.42			
Travaux de métiers	13	52	65	83.84.85	
Exercice de profession		53.72	66.67.68.69	82	93

La concordance des rubriques définie ci-dessus permet de constituer cinq groupes de tâches de niveau distinct :

***GROUPE I** - Tâches rudimentaires qui ne présentent aucune exigence particulière*

11 - manutention, conditionnement manuel

61 - courses, gardiennage

91 - nettoyages

***GROUPE II** - Tâches élémentaires*

A - tâches élémentaires et répétitives en fabrication

21 - aide à la conduite de machines ou appareils de fabrication

31 - montages ou préparations manuelles simples

41 - contrôles quantitatifs, tri

B - tâches élémentaires de bureau

62 - travaux élémentaires de bureau : écritures ou classement

63 - facturation, chèques, travaux élémentaires dans les services comptables

64 - travaux simples dans les services techniques

C - assistance d'un professionnel ou d'une personne expérimentée dans sa tâche

51 - aide, activités industrielles

71 - aide, secteur de l'alimentation

81 - aide, métiers du commerce

92 - aide, métiers des soins personnels

GROUPE III - Tâches complexes de fabrication à caractère répétitif

- 12 - conduite de petits engins de manutention*
- 22 - conducteurs de machines ou appareils mécaniques simples*
- 32 - opérations complexes de montage, préparation ou finition*
- 42 - contrôle avec finition ou mesures simples*

GROUPE IV - Travaux relevant de l'exercice partiel d'un métier ou d'une profession

- 52 - travaux de métiers ne comportant ni la variété ni l'indépendance d'exécution du travail du professionnel.*
- 65 - travaux d'exécution de mécanographie ou sur machine comptable*
- 83 - 84 - 85 - service de la clientèle ne relevant pas essentiellement de la vente*

GROUPE V - Exercice d'une profession qualifiée ou d'un métier

- 53 - métiers industriels*
- 72 - alimentation*
- 66 à 69 - professions administratives*
- 82 - vente*
- 93 - soins personnels*

Les apprentis en début de contrat ont été classés selon la nature de leur tâche en 51, 71, 81, 92, 62, 63, ou 64, si la description qui en était donnée, permettait de considérer qu'ils étaient bien en situation d'apprentissage et non, affectés à des tâches de fabrication à contenu particulièrement prescrit au quel cas, ils étaient classés au poste convenable de la nomenclature des tâches comme un jeune salarié.

On ne peut donc pas considérer qu'il y ait eu un traitement particulier des apprentis dans ce classement puisque les situations d'apprentissage observées ont été soit rangées en début de contrat sous les rubriques : «apprentissage de...» qui sont les mêmes que «aide d'assistance d'un professionnel», soit dans l'une quelconque des autres rubriques si cela se justifiait.

Les conditions d'exécution des tâches

Trois questions figuraient au questionnaire d'interview pour faire préciser par l'employeur les conditions dans lesquelles le jeune effectuait le travail qui lui était demandé après son recrutement. Chaque enquêteur devait s'assurer des justifications que l'employeur pouvait donner à sa réponse.

Ces trois questions étaient les suivantes :

- 1) - le travail effectué consistait-il en des tâches répétitives ?*
- 2) - est-ce que pour chacune des tâches à réaliser des consignes précises étaient données par un responsable ? lequel ?*
- 3) - la conduite et l'organisation de son travail l'amenaient-elles à prendre des initiatives ?*

Cette dernière question n'était posée qu'en cas de réponse négative à la précédente.

En outre, il était demandé à l'employeur de préciser si le jeune travaillait seul, en équipe, et avec quelles personnes et s'il travaillait à la chaîne. La combinaison de réponses possibles a permis d'établir une grille des conditions de travail que nous avons ordonnée ainsi :

- 1) - initiative du jeune dans un travail non répétitif
- 2) - travaux répétitifs laissant place à des initiatives dans l'organisation et la conduite du travail
- 3) - travaux diversifiés effectués avec des consignes précises
- 4) - travaux répétitifs renforcés par des consignes précises
- 5) - travaux répétitifs ne nécessitant pas de consignes
- 6) - travaux élémentaires divers ne nécessitant pas de consignes

Cette grille ne permet pas de préciser les conditions exactes de travail de chaque jeune et d'évaluer chaque emploi étudié. Le recours à de nombreux enquêteurs et la méthode d'interview de l'employeur n'assure pas une fiabilité des résultats telle que chaque donnée puisse être traitée individuellement. L'intérêt de cette grille est de qualifier chaque groupe de tâches, professions ou catégorie de jeunes en fonction de la fréquence des réponses données, et de permettre la comparaison des profils moyens de réponse.

Le profil moyen des réponses correspondant aux emplois de chaque catégorie de jeunes est significatif des conditions dans lesquelles ils sont mis au travail après recrutement :

Modalités	Emplois requerant de l'initiative (1 et 2)	Travaux diversifiés avec consignes (3)	Travaux répétitifs avec consignes (4)	Travaux répétitifs simples et travaux élémentaires(5 & 6)	Non classés	Total
Apprentis	1,2	67,3	28,0	3,1	0,5	100
Jeunes ayant reçu une formation	5,1	43,9	42,2	7,3	1,5	100
Jeunes sans formation	4,5	25,9	50,7	18,2	0,7	100

La modalité 3 correspond aux conditions normales d'apprentissage. Celui-ci suppose en effet, un travail guidé et suivi et impose de ne pas fermer le jeune dans des travaux répétitifs et non diversifiés.

Les différences du profil des réponses concernant les jeunes salariés selon qu'ils ont reçu ou non une formation sont également explicites de ce qui leur est demandé après embauche. Le profil des seconds est nettement décalé vers le bas. La référence faite cependant à l'initiative, par les employeurs de certains d'entre eux ne peut choquer si l'on se rappelle que 40 % des jeunes sans formation avaient occupé au moins un emploi avant d'être embauchés et que leur ~~expérience professionnelle~~ pouvait porter sur plusieurs années.

Les exigences dominantes

Trois questions du questionnaire d'interview portaient également sur les exigences de l'emploi de recrutement, telles du moins que l'employeur ou son représentant les traduisait.

Celui-ci devait préciser en effet, si les tâches confiées au jeune, demandaient essentiellement :

- des efforts physiques,
- de l'habileté manuelle,
- ou des connaissances professionnelles.

L'habileté manuelle supposait que la qualité des travaux dépendait directement de la finesse et de la précision d'une intervention manuelle (1).

Par connaissance professionnelle on entendait, les connaissances théoriques ou technologiques nécessaires pour l'exercice d'un emploi sans préjuger de leur approfondissement ni de leur mode d'acquisition (1).

Par convention, nous avons décidé de ne pas considérer comme compatible l'association comme exigences dominantes : efforts physiques - connaissances professionnelles.

Les possibilités de réponses comportaient également six modalités d'exigences ordonnées ainsi :

- 1) - connaissances professionnelles seulement,
- 2) - connaissances professionnelles et habileté manuelle,
- 3) - habileté manuelle seule,
- 4) - effort physique associé à l'habileté manuelle,
- 5) - effort physique seul,
- 6) - aucune exigence particulière

(1) Précision donnée dans les instructions d'enquête avec des exemples

Les questions relatives aux exigences de connaissance professionnelle et d'habileté n'ont pas été posées dans les cas d'apprentissage, l'interférence entre des exigences telles que connaissance professionnelle et habileté manuelle avec les objectifs de l'apprentissage eût été trop explicite pour accorder une signification réelle aux réponses.

Nous allons préciser ici les résultats de ces analyses pour chaque catégorie de jeunes, mais seulement pour ceux qui sont restés plus de 6 mois chez leur employeur.

I - LES TRAVAUX CONFIIÉS AUX APPRENTIS APRES LEUR RECRUTEMENT

1) - Les conditions d'exécution de leurs travaux.

Nous avons indiqué plus haut (page 63) le profil général des réponses données par l'ensemble des maîtres d'apprentissage interrogés au sujet des travaux confiés au jeune apprenti immédiatement après son recrutement, c'est-à-dire après une courte période d'adaptation à son nouvel employeur ou à sa nouvelle entreprise.

1,2 % de ceux-ci ont précisé qu'il s'agissait d'un emploi requérant de l'initiative (modalités 1 & 2)

67,3 % que leur apprenti effectuait des travaux diversifiés selon des consignes précises et répétées (modalité 3)

38,0 % que l'apprenti était occupé à des travaux répétitifs ne nécessitant pas de consignes (modalité 4)

3,1 % que l'apprenti se consacrait à des travaux répétitifs simples et élémentaires (modalités 5 & 6)

0,5 % des réponses n'ont pu être classées

Il était normal que dans les débuts de l'apprentissage, il n'y ait que peu de place pour l'initiative. L'apprentissage correspond assez précisément au contenu de la troisième modalité «travaux effectués sans consignes précises». Les 2/3 des apprentis seraient occupés dans ces conditions. Mais on observe des variations importantes selon la profession concernée :

Conditions d'exécution du travail confié aux apprentis après leur recrutement

Groupes de métiers	Effectifs	Modalité 3	Modalité 4	Autres modalités	Non classés	TOTAL
13 - production et transformation des aliments	106	72,6	23,2	4,2	0	100
8 - transformation des métaux	97	75,0	22,9	2,1	0	100
6 - construction et entretien des bâtiments	94	76,6	21,2	1,1	1,1	100
23 - soins personnels	64	60,0	37,9	2,1	-	100
15 - utilisation des tissus	52	34,6	52,0	13,4	-	100
17 - traitement et utilisation du bois	36	80,1	11,2	5,9	2,8	100
9 - électricité (installation et construction)	33	79,3	20,7	-	-	100
21 - commerce	30	67,5	24,9	7,6	-	100
Autres groupes de métiers	73	54,8	35,6	9,6	-	100
Ensemble des apprentis restés plus de 6 mois	585	67,3	28,0	4,2	0,5	100

La modalité 3 domine très largement dans les réponses fournies par les maîtres d'apprentissage aux métiers :

- du traitement et de l'utilisation du bois et ceux de l'électricité (80 % des réponses)
- de la construction et de l'entretien du bâtiment; de la transformation des métaux; des services sociaux et de santé; de la transformation des aliments (respectivement 76,6 %, 75 %, 74,6 %, 72,6 % des réponses).
- des commerces (67,5 % des réponses)

A l'opposé, c'est la quatrième modalité «travaux répétitifs appuyés par des consignes précises» qui l'emporte dans les réponses données pour les contrats d'apprentissage aux métiers de la production de fils et étoffes -72 % des réponses- et de l'utilisation des tissus -52 % des réponses-.

2) - Durée des contrats d'apprentissage

Répartition des contrats d'apprentissage selon leur durée :

Groupes de métiers	Apprentis	en % de l'effectif de 17 ans	contrats de moins d'un d'un an	contrats de 1 à 2 ans	contrats de 2 ans et	Ensemble des contrats %
13 - production et transformation des aliments	107	18	6	13	81,0	100
8 - transformation des métaux	101	17,1	9,3	6,2	84,5	100
6 - construction et entretien des bâtiments	95	16	4,6	3,5	91,9	100
23 - soins personnels	65	11	5,8	17,9	76,5	100
15 - utilisation des tissus	52	8,7	39,3	32,1	28,6	100
17 - traitement et utilisation du bois	38	6,4	8,4	7,6	84,0	100
9 - électricité	33	5,5	6,1	-	93,9	100
21 - commerce	30	5	6,9	3,5	89,6	100
Autres groupes de métiers	73	12,3	19,2	4,1	76,7	100
TOTAL	594	100	10,8	9,9	79,3	100

Les durées de contrat distinguées au tableau précédent correspondent en fait aux contrats de 6 mois, 1 an, 3 ans et plus.

Les conditions de passation des contrats sont parfois telles que le terme même d'apprentissage paraît usurpé :

- 64 jeunes sous contrat d'apprentissage l'étaient pour moins d'un an. Pratiquement, il s'agit surtout de contrats de 6 mois, soit 10,8 % des contrats.

Là encore les jeunes filles se trouvent relativement pénalisées puisque 19,5 % de leurs contrats d'apprentissage sont passés pour moins d'un an contre 7,6 % chez les garçons. (1)

La multiplication des contrats de courte durée dans la confection -40 % des contrats sont passés pour 6 mois et 1/3 pour 1 an- laisse à penser qu'il s'agit de la préparation à des travaux sur machines, parcellaires et répétitifs souvent organisés à la chaîne.

La préparation aux métiers de soins personnels, surtout la coiffure, laisse également à désirer, près du quart des contrats sont passés pour 6 mois ou 1 an.

L'apprentissage est également d'une trop brève durée dans quelques autres groupes de professions pour avoir le caractère d'une formation complète à un métier. Elles ont été regroupées dans le tableau précédent sous la rubrique «autres groupes de métiers». Il s'agit notamment du travail des cuirs et peaux et de la production des fils et étoffes où respectivement 3 contrats sur 5 rencontrés et 5 sur 11 rencontrés ont été passés pour moins d'un an.

Ces contradictions entre les objectifs de l'apprentissage et la réalité des travaux confiés aux jeunes apparaissent également à travers l'analyse des tâches auxquelles ils sont occupés.

(1)

Durée des contrats par sexe	G	F	Ensemble
✓ 12 mois	7,6	19,5	10,8
✓ 12 à 23 mois	7,6	16,4	9,9
✓ 24 à 35 mois	73,8	79,7	70,0
✓ 36 mois	11,0	4,4	9,3
TOTAL	100	100	100

3) - Tâches confiées aux apprentis

Si la plupart des apprentis peuvent être considérés comme effectuant dans la période qui suit immédiatement leur recrutement des tâches susceptibles de les préparer à l'exercice du métier, 43, soit 7,6 % d'entre eux, sont occupés dans des conditions telles qu'ils ne peuvent, en tout état de cause, être considérés comme se préparant à l'exercice d'un métier. Ils sont affectés en effet à des travaux répétitifs ou élémentaires de fabrication en série ;

3.1) - Les tâches ne relevant pas de l'apprentissage

Parmi les 43 jeunes, de l'échantillon, concernés :

- 3 sont occupés à des tâches rudimentaires (code tâches 11.61 et 91) ;
- 26 sont aide-conducteurs de machines de fabrication procédant à des opérations élémentaires (code tâches 21) ;
- 13 sont affectés à des tâches élémentaires de fabrication (code 31.41) ;
- 1 à des tâches complexes et répétitives de fabrication (code 22.32.42) ;

Nous verrons dans la troisième partie qu'ils n'ont pas connu d'évolution significative de leurs conditions de travail.

3.2) - Quelques jeunes ont été directement affectés à des travaux qualifiés

- 3 apprentis sont affectés, dès le départ, à des travaux de métier sur machine-outil (code 52) et 2 à des emplois comportant l'essentiel des attributions du professionnel (code 53 et 56).

Ces 5 apprentis font partie des quelques «reprises de contrat» par un nouvel employeur.

- 3 n'ont pu faire l'objet d'un classement dans la liste des tâches, faute de précisions suffisantes.

3.3) - Les jeunes en situation de début d'apprentissage

La répartition des conditions de mise au travail des apprentis selon les professions concernées est très instructive à cet égard.

**NATURE DES TACHES CONFIEES AUX APPRENTIS SELON LA PROFESSION
FAISANT L'OBJET DU CONTRAT**

Apprentis sous contrat restés plus de 6 mois
chez leur employeur

PROFESSIONS RUBRIQUEES	EFFECTIFS				REPARTITION SELON LA NATURE DES TACHES						
	Codes	Total	G	F	travaux rudi- mentaires	tâches élémentai- res de fa- brication	tâches complexes répétitives	Exercice partiel ou complet d'un profes- sionnel qualifié	appren. as- sistance d'un ouvrier qualifié	Non classés	Total
					I	II A	III	IV V	II B+IIC		
. production et transfor- mation des aliments	13	106	105	1	-	-	-	-	100	-	100
. transformation des mé- taux	8	97	97	-	-	-	-	-	100	-	100
. construction et entre- tien des bâtiments	6	94	94	-	-	-	1	99	-	100	
. Soins personnels	23	64	9	55	2	-	-	98	-	100	
. utilisation des tissus	15	52	5	47	-	51	-	49	-	100	
. traitement et utilis- ation du bois	17	36	36	-	-	3	6	91	-	100	
. électricité construction et installation	9	33	33	-	-	-	-	97	3	100	
. commerce	21	30	9	21	-	-	-	100	-	100	
. autres groupes		73	38	35	3	14	1	3	79	-	100
Ensemble		585									
- garçons			426		-	2	-	1	97	-	100
- filles				159	1	20	1	1	77	1	100

Ce sont les professions qui occupent le plus de jeunes filles sous contrat dont les conditions de mise au travail apparaissent le moins répondre aux exigences d'un apprentissage normal.

Les informations fournies par les employeurs eux-mêmes montrent en effet que la moitié des jeunes sous contrat dans les professions de l'utilisation des tissus ne sont pas placés dans des conditions réelles d'apprentissage d'un métier mais affectés à des travaux répétitifs parcellaires de production.

Et si les conditions de mise au travail des apprentis sont plus mauvaises dans la région du Nord, c'est que ces professions y occupent une place importante.

NATURE DES TACHES CONFIEES AUX APPRENTIS SELON LA REGION

Apprentis restés plus de 6 mois chez leur employeur

REGIONS	Répartition selon la nature des tâches						
	T. rudi- mentai- res	T. élémen- taires fabrication	T. com- plexes répétitifs	exercice partiel ou complet d'une pro. qualifiée	appren- tissage réel	Non classés	Total
	Codes	I	II A B	III	IV & V	II B IIC	
Région parisienne	-	2	-	-	98	-	100
Région du Nord	2	35	-	-	62	-	100
Départ. Rhône-Isère		2	1	-	97	£	100
Départ. Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	1	6	-	1	92	-	100
Région de Midi-Pyrénées	1	2	-	2	95	£	100

II - LES TACHES CONFIEES, APRES RECRUTEMENT, AUX JEUNES SALARIES AYANT
RECU UNE FORMATION

1) - Les conditions d'exécution des tâches

*Il est utile de rappeler ici le profil général des réponses des employeurs
et des jeunes :*

- modalité 1 et 2, intervention de l'initiative	5,1
- modalité 3, travaux diversifiés avec consignes	43,9
- modalité 4, travaux répétitifs appuyés par des consignes	42,2
- modalité 5 et 6, travaux répétitifs élémentaires	7,3
- non classés	1,5

100

Les groupes professionnels pour lesquels sont évoquées les modalités 1 et 2 faisant appel à l'initiative sont principalement :

- les métiers du commerce 12,2 %
- les métiers de la construction et de l'entretien du bâtiment 8,0 %

Ces deux modalités sont invoquées avec une proportion proche de la moyenne dans les autres professions de cette catégorie :

- 6,1 % pour la transformation des métaux,
- 5,7 % pour les métiers du bâtiment,
- 5,0 % pour les métiers de l'alimentation,
- 4,0 % pour les emplois de bureau,

Les travaux confiés aux jeunes, tout en faisant appel à des consignes, sont plus diversifiés dans certains groupes de métiers. La majorité des employeurs s'est prononcée pour la modalité 3 à propos des emplois relevant des professions suivantes :

- le traitement et l'utilisation du bois (68,3 % des réponses portent sur la modalité 3),
- la construction et l'entretien du bâtiment (60 %)
- la transformation des métaux (51,6 %)
- l'électricité (installation et construction) (50,8 %)
- la production et la transformation des aliments (50 %)

Le caractère répétitif des tâches est nettement plus accentué dans les emplois de bureau et la manutention. Les employeurs qui utilisent dans ces professions des jeunes ayant bénéficié d'une formation se prononcent en majorité pour la 4ème modalité : travaux répétitifs élémentaires appuyés par des consignes précises, respectivement 52 % et 44 %. La différence entre ces deux groupes d'emploi résulte du fait que les autres emplois de manutention correspondent à des travaux répétitifs élémentaires dans 22 % des cas.

Ce sont donc les métiers du commerce, de la construction et de l'utilisation du bois qui font le plus appel à l'initiative ou à la diversification des tâches mais ils n'occupent que 13,9 % des jeunes qui reçoivent une formation, alors que les emplois de bureau qui en occupent près du 1/3 ont dans leur majorité un caractère répétitif, voire élémentaire (dans 58 % des cas, modalités 4, 5 et 6). Ce sont aussi les professions pour lesquels les contenus d'emplois sont généralement les moins prescrits, c'est-à-dire étroitement dépendants de la division du travail adoptée et/ou du système technique mis en oeuvre.

CONDITIONS D'UTILISATION, APRES RECRUTEMENT DES JEUNES SALARIÉS
AYANT RECU UNE FORMATION

Groupes de Métiers	Effectifs	Modalité	Modalité	Modalité	Modalités	Non	TOTAL
		1 & 2	3	4	5 & 6	classés	
20 - emplois de bureau	136	4,8	35,2	52,0	8,0	-	100
8 - transformation des métaux	81	6,1	51,9	35,8	4,9	1,2	100
9 - électricité (installation et construction)	28	5,7	50,8	43,5	-	-	100
6 - construction et entretien du bâtiment	25	8,0	60,0	28,0	-	4,0	100
13 - production et transformation des aliments	20	5,0	50,0	40,0	-	5,0	100
17 - traitement et utilisation du bois	19	-	68,4	15,8	5,3	10,5	100
21 - commerce	18	12,2	61,2	9,3	17,0	-	100
1 - manutention	18	-	34,3	43,8	21,9	-	100
Autres professions	65	3,1	32,3	92,3	10,8	1,5	100
Ensemble >6 mois de présence	410	5,1	43,9	42,2	7,3	1,5	100

2) - Les exigences dominantes des tâches pour lesquelles les jeunes ayant reçu une formation sont recrutés. (1)

Les employeurs ont considéré que les tâches confiées aux jeunes exigeaient des connaissances professionnelles seulement dans 65 % des cas pour lesquels la précision a pu être apportée (et 60 % de l'effectif total).

C'est-à-dire qu'au recrutement, dans près de 35 % des emplois confiés à ces jeunes, il n'est pas nécessaire, selon les employeurs eux-mêmes, de posséder des connaissances professionnelles. Et même si l'on voulait en déduire également les emplois qui requièrent de l'habileté manuelle que la formation aurait pu développer (13,8 % des cas rencontrés) il resterait encore 21,2 % des emplois pour lesquels aucun lien ne peut être fait de près ou de loin avec une quelconque formation.

Quels sont les groupes de métiers qui correspondent à ces indications?

Les emplois de bureau se scindent nettement en deux groupes puisqu'ils font appel à des connaissances professionnelles dans les deux tiers des cas et qu'aucune exigence n'est formulée dans 30 % des cas. Or nous savons que 60 % des jeunes occupés dans ces emplois sont affectés à des travaux répétitifs. Ils ne tirent que très peu partie de la formation reçue(2).

(1) La méthode d'interprétation des réponses a été exposée page 63

(2) cf. tableau précédent -modalité 4 plus modalités 5 & 6.

Les emplois de la transformation des métaux, les emplois de la construction, de l'électricité, du traitement du bois et de la transformation des aliments exigent à la fois de l'habileté manuelle et des connaissances professionnelles. La seconde modalité associant ces deux caractéristiques domine d'ailleurs dans les réponses des employeurs utilisant des jeunes dans les emplois relevant de ces professions. Elle a été mentionnée :

- dans 82,9 % des réponses pour les métiers de la transformation des métaux (08) ;
- dans 62,0 % des réponses pour les métiers de l'électricité (installation et construction) (09) ;
- dans 62,0 % des réponses pour les emplois du traitement et de l'utilisation du bois (17) ;
- dans 84,8 % des réponses relatives aux métiers de la construction et de l'entretien des bâtiments (06) ;
- dans 48,0 % des réponses pour les emplois de la production et de la transformation des aliments(13).

Les connaissances professionnelles sont donc largement utilisées dans ces groupes de métiers puisque les deux premières modalités (connaissances professionnelles seules ou associées à l'habileté manuelle) sont évoquées pour ces 5 groupes (groupes de métiers 08, 09, 17, 06 et 13) respectivement dans 86,3 % ; 70,1 % ; 68,9 % ; 90,6 % ; et 71,0 % des cas.

Il n'est guère fait référence aux deux dernières modalités (5 & 6), «efforts physiques ou absence de toute exigence particulière», que pour une fraction relativement réduite d'emplois :

- pour les emplois de la transformation des métaux et de l'utilisation du bois, aucune mention n'en est faite pratiquement.
- pour ceux de l'électricité, elles sont citées dans 3,8 % des cas, et pour ceux de la construction et de l'entretien des bâtiments, dans 9,4 % des cas.
- les professions de la production et de la transformation des aliments comportent 11,8 % d'emplois de ce type.
- ce sont surtout les emplois du commerce et, ce qui est plus attendu de la manutention qui regroupent des emplois de ce type, respectivement 52,6 % et 67,4 %.

Il faut noter également qu'il n'a pu être répondu clairement à ces questions dans les métiers de la construction où près de la moitié des employeurs n'a pu exprimer les exigences dominantes de l'emploi confié à un jeune ayant bénéficié d'un enseignement professionnel. Il semble qu'ils ont été gênés par le fait que nous avons exclu par convention (1) la possibilité de se référer à la fois aux connaissances professionnelles et à l'effort physique.

Exigences exprimées pour les emplois tenus par les jeunes ayant une formation :

(1) consignes aux enquêteurs .

EXIGENCES DOMINANTES DES EMPLOIS CONFIES AUX JEUNES AYANT RECU UNE FORMATION

PROFESSIONS	Codes	Effectif	Connaissances professionnelles		Habilité manuelle	Habilité manuelle et efforts physiques	Aucune exigence ou effort physique	Total ventilé	Non classés
			seules	associées à hab.ma.					
			Modalité 1	Modalité 2					
- emplois de bureau	20	136	65,2	2,5	2,2	-	30,1	100	0,4%
- transformation des métaux	08	81	3,4	82,9	12,3	1,3	-	100	3,9%
- électricité	09	28	7,5	62,6	22,2	3,8	3,8	100	0 %
- construction et entretien des bâtiments	06	25	5,8	84,8	-	-	9,4	100	48,0%
- production et transformation des aliments	13	20	23,1	47,9	17,2	-	11,8	100	0 %
- utilisation et traitement du bois	17	19	6,9	62,0	31,1	-	-	100	12,3%
- commerce	21	18	14,2	12,3	21,0	-	52,6	100	0 %
- manutention	1	18	5,9	-	20,8	5,9	67,4	100	0 %
Autres professions		65	3,2	48,5	29,9	1,8	16,6	100	1,5%
Ensemble		410	26,6	38,7	13,8	1,1	19,8	100	3,8%

Si on compare les exigences de connaissances professionnelles exprimées par les employeurs au niveau de formation des jeunes qui y ont été recrutés, certaines professions paraissent utiliser nettement moins la formation réelle reçue par les jeunes.

La proportion de jeunes ayant reçu une formation professionnelle du niveau CAP est nettement supérieure au pourcentage des emplois exigeant des connaissances professionnelles pour les professions de la manutention du commerce et aussi du traitement et de l'utilisation du bois.

A l'opposé les niveaux réels de formation sont faibles chez les jeunes qui occupent des emplois de bureau et ceux qui sont employés à la production et au traitement des aliments.

**EXIGENCES DE CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES ET NIVEAU DE FORMATION PROFESSIONNELLE
PAR PROFESSIONS**

PROFESSIONS	CODES	% des emplois de la profes- sion exigeant des connais- sances profes. Modalités 1 & 2	Niveau de formation professionnelle des jeunes recrutés dans la profession			
			Inférieur au CAP	Niveau CAP	non déterminé	TOTAL
Emplois de bureau	20	67,7 %	42,4	56,8	0,7	100
Transformation des métaux	08	86,3 %	12,3	86,4	1,3	100
Electricité	09	70,1 %	17,4	78,9	3,7	100
Construction et entretien des bâtiments	06	90,6 %	24,3	71,7	4,0	100
Production et transformation des aliments	13	71,0 %	39,5	60,5	0,0	100
Utilisation et traitement du bois	17	68,9 %	11,2	88,8	0,0	100
Commerce	21	26,5 %	37,1	62,9	0,0	100
Manutention	1	5,9 %	28,4	71,6	0,0	100
Autres professions		51,7 %	29,1	1,2	69,7	100
Ensemble > 6 mois de présence		65,3 %	30,9	68,1	1,3	100

3) - Nature des tâches confiées à des jeunes ayant reçu une formation professionnelle

Les groupes de tâches qui ont été définies à partir du tableau de concordance des tâches (cf. page 60) permettent de situer les niveaux d'exécution des travaux confiés aux jeunes après leur recrutement.

Toutefois, pour être significatives à l'égard de la catégorie de jeunes concernés, certaines distributions doivent être opérées au sein du groupe II «tâches élémentaires». La position d'aide peut en effet être considérée comme une position d'attente, d'autant qu'un nombre important des jeunes intéressés n'avait jamais travaillé avant d'entrer chez les employeurs interrogés. Placés auprès d'un professionnel, les jeunes peuvent profiter de ses conseils pour s'initier aux tâches nouvelles qui leur sont confiées

C'est pourquoi, nous diviserons le groupe II en deux sous groupes :

- groupe II - A+ B : tâches élémentaires de fabrication ou de bureau, codes 21.31.41. et 62.63.64 (1)

(1) cf. page 60

- groupe II - C : assistance d'un professionnel ou d'une personne expérimentée dans sa tâche, codes 51.71.81.92 (1)

TACHES CONFIEES AUX JEUNES AYANT RECU UNE FORMATION PROFESSIONNELLE

Nature des tâches Groupes de tâches	Manutention	Fabrication	Activités administratives	Activités commerciales	Soins personnels	Total	%
	I - tâches rudimentaires	22	-	28	-	-	50
II A + B - tâches élémentaires	-	38	35	-	-	73	17,8
II C - assistance d'un professionnel	-	31	-	14	3	48	11,7
III - tâches complexes et répétitives	-	13	-	-	-	13	3,2
IV - travaux de métiers	-	70	7	4	-	81	19,7
V - exercice d'une profession	-	70	69	1	3	143	34,9
Non classés						2	0,5
Total 6 mois	22	222	139	19	6	410	100

Les groupes I «tâches rudimentaires» et II - A + B «tâches élémentaires» n'ont pas de point commun avec une quelconque formation, alors que les groupes II - C et III peuvent correspondre à des emplois de début confiés à des jeunes qui n'ont pas encore travaillé ou qui ont une formation réduite.

Seuls les groupes IV et V offrent aux jeunes la possibilité de mettre en oeuvre immédiatement leurs connaissances professionnelles.

Ainsi donc :

- 30,0 % des jeunes sont affectés après recrutement, à des tâches qui n'ont pas de lien avec leur formation ;
- 14,9 % pourraient être considérés comme en situation d'attente ;
- 54,6 % peuvent utiliser immédiatement et au moins partiellement leurs connaissances professionnelles.

La situation professionnelle des jeunes qui ont reçu une formation varie fortement selon les professions comme il apparaît à travers le tableau ci-dessous.

Une forte proportion de jeunes mettent en oeuvre leurs connaissances professionnelles dès leur recrutement dans les professions suivantes :

- . travail des métaux (80 % des jeunes de la profession sont dans ce cas) ;
- . utilisation et traitement du bois (77,6% des jeunes de la profession sont dans ce cas)

(1) cf. page 60

- électricité -construction et installation- (60,9 % des jeunes de la profession sont dans ce cas)
- construction et entretien des bâtiments (76,3 % des jeunes de la profession sont dans ce cas)

Il s'agit de professions industrielles à dominante masculine.

Les emplois de bureau confiés aux jeunes dès leur embauche présentent encore ici une dichotomie particulière. Deux groupes de tâches s'opposent nettement parmi ces emplois : 55 % des emplois (groupe IV et V) permettent de mettre à profit directement ou indirectement l'acquis de formation alors que les autres 45 % sont parfaitement élémentaires.

Les emplois de la production et du traitement des aliments se partagent également en deux groupes sensiblement équivalents selon les tâches confiées aux jeunes au moment du recrutement.

Ce sont en fait, en dehors des emplois de manutention qui n'ont rien à voir dans l'ensemble avec les formations, (ce qui contredit les quelques employeurs optimistes sur les possibilités de faire usage de connaissances professionnelles dans ces emplois) les emplois de l'utilisation des tissus et du commerce qui semblent offrir, du moins au moment de l'embauche, le moins d'intérêt pour les jeunes qui ont déjà reçu une formation professionnelle.

Dans l'ensemble, ce sont les professions les plus féminisées qui procurent aux jeunes les moins bonnes conditions de mise au travail après l'embauche. L'inégalité des deux sexes sur ce plan est flagrante puisque :

- mettent en oeuvre leurs connaissances (groupes IV et V) 60 % des garçons et 48 % des filles,
- se trouvent dans des emplois d'attente (groupes II et III) 15 % des garçons et 15 % des filles,
- sont occupés sans pouvoir utiliser leur formation (groupes I, II A1B) 25 % des garçons et 37 % des filles.

Professions	Codes	Effectifs			Nature des tâches confiées aux jeunes par profession							Non classés	Total
		T	G	F	Tâches rudimentaires	Tâches élémentaires	Assistance d'un professionnel	Tâches complexes et répétitives	Exercice manuel d'une profession qualifiée	Exercice d'une profession qualifiée			
		I	II A B	II C	III	IV	V						
Emplois de bureau	20	136	28	108	18,9	25,7	-	-	4,8	50,6	-	100	
Transf. métaux	08	81	77	4	-	9,0	9,1	0,6	40,2	41,1	-	100	
Electricité	09	28	21	7	-	25,8	8,2	15,1	32,8	18,1	-	100	
Construc. entretien. bâtiments	06	25	25	0	4,0	-	19,9	-	23,4	52,7	-	100	
Utilisation des tissus	15	25	2	23	-	43,9	4,2	18,5	25,0	8,4	-	100	
Production et transf. des aliments	13	20	19	1	-	-	56,4	-	6,1	37,5	-	100	
Utilisation et traitement du bois	17	19	19	0	-	11,2	-	11,2	55,8	21,8	-	100	
Commerce	21	18	5	13	14,8	-	73,5	-	5,7	6,0	-	100	
Manutention	1	18	16	2	84,4	15,6	-	-	-	-	-	100	
Autres professions		40	17	23	8,6	24,5	15,5	10,1	17,8	21,0	2,5	100	
Ensemble > 6 mois de présence	T	410											
	G		229		16,9	7,7	13,9	1,4	29,9	30,3	-	100	
	F			181	5,7	31,4	9,3	5,2	7,1	40,7	0,6	100	

III - Les travaux confiés aux jeunes salariés sans formation professionnelle après leur recrutement

1) - Conditions d'exécution de leurs travaux

Le profil des réponses aux questions relatives aux conditions d'exécution des tâches est évidemment plus faible pour ce groupe.

Rappelons que :

- 4,5 % des réponses correspondent aux modalités 1 et 2 : appel à l'initiative ;
- 25,9 % des réponses, à la modalité 3 : travaux diversifiés ;
- 50,7 % des réponses, à la modalité 4 : travaux répétitifs appuyés par des consignes ;
- 18,2 % des réponses, aux modalités 5 et 6 : travaux répétitifs simples et élémentaires ne nécessitant pas d'instructions particulières ;
- 0,7 % des réponses n'ont pu être classées.

Les 4,7 % des réponses laissant entrevoir une part d'initiative des jeunes dans l'exercice du travail, concernent essentiellement des emplois du commerce et quelques emplois de bureau. Il convient d'ailleurs de rappeler que 40 % des jeunes de 17 ans de ce groupe avaient déjà occupé au moins un emploi avant leur embauche chez l'employeur interrogé. Aussi, une certaine expérience professionnelle permet-elle une plus grande liberté d'attitude dans les emplois dont le caractère répétitif est moins affirmé et le contenu moins prescrit. Les emplois du commerce semblent répondre à ces conditions, puisque 20,6 % des jeunes sans formation qui y sont occupés bénéficient d'une certaine initiative.

Le profil des conditions d'exécution des tâches par groupe de métiers demeure particulièrement net en dépit des possibilités plus limitées des jeunes de la catégorie :

- *seuls les métiers de la construction offrent un profil particulier d'emploi pour les jeunes sans formation, puisque dans 68,2 % des cas, ils correspondent à des tâches diversifiées accomplies selon les consignes de l'employeur ou d'un ouvrier qualifié. De nombreux enquêteurs ont observé dans ces métiers des situations d'apprentissage de fait.*
- *les autres groupes de professions emploient surtout les jeunes à des tâches répétitives appuyées par des consignes :*
 - . *73 % des jeunes occupés dans les métiers de l'utilisation des tissus se trouvent dans ce cas et, même, 20,9 % sont affectés à des tâches répétitives élémentaires pouvant s'effectuer rapidement sans instruction particulière.*
 - . *près des 2/3 des jeunes employés aux métiers de la production des fils et étoffes sont aussi dans cette situation et 30 % sont occupés à des tâches élémentaires répétitives.*

les emplois de bureau, les emplois de la transformation des métaux et les emplois de manutention sont également constitués en majorité de travaux répétitifs effectués au coup par coup : 55,3 % des emplois de bureau, 58,5 % des emplois de la transformation des métaux et 56 % des emplois de la manutention confiés à des jeunes sans formation s'exercent dans ces conditions.

- les emplois de commerce et d'hôtellerie présentent la particularité de proposer des conditions d'emplois très diverses.

Dans les commerces, 20 % des emplois font appel à l'initiative, 36 % des emplois correspondent à des travaux diversifiés effectués sous consignes, 27 % à des travaux répétitifs qui nécessitent toutefois des consignes précises et 15 % à des travaux rudimentaires.

Dans l'hôtellerie, un glissement s'opère vers les niveaux les plus bas, quelques emplois font appel à l'initiative, 27 % consistent en des travaux diversifiés, effectués sans consignes, 37 % en travaux répétitifs et 23 % en travaux rudimentaires.

Conditions d'utilisation, après recrutement, des jeunes sans formation

Groupes de métiers	Codes	Effectifs	Initiative associée ou non à des tâches répétitives	Travaux diversifiés avec consignes	Travaux répétitifs avec consignes	Travaux répétitifs ou élémentaires ne nécessitant pas de consignes	Non Classés	TOTAL
			Modalité 1 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5		
1 manutention - stockage	1	187	2,3	16,0	56,6	25,1	-	100
20 emplois de bureau	20	107	3,2	30,0	55,3	10,5	1,0	100
21 emplois du commerce	21	78	20,6	36,0	26,8	14,1	2,5	100
15 utilisation des tissus	15	81	-	6,1	73,0	20,9	-	100
08 transformation des métaux	08	61	1,6	30,2	58,5	6,7	-	100
14 production des fils et étoffes	14	62	3,3	5,0	62,2	29,5	-	100
06 construction et entretien des bâtiments	06	44	2,3	68,2	27,2	-	2,3	100
22 emplois de services et de l'hôtellerie	22	44	12,1	27,3	37,2	23,4	-	100
Autres groupes		163	3,4	34,3	43,6	17,5	1,2	100
Ensemble 6 mois de présence		827	4,5	25,9	50,7	18,2	0,7	100

2) - Les exigences requises par les travaux qui leur sont confiés

Les jeunes salariés sans formation ne peuvent guère satisfaire qu'à deux des exigences formulées : habileté manuelle et efforts physiques.

Si quelques rares employeurs se sont référés, dans à peine 2,3 % des cas, à des connaissances professionnelles, cela est rendu possible parce que 40 % de ces jeunes avaient déjà occupé antérieurement un emploi. Encore que, lorsque cette exigence a été évoquée à propos des emplois de recrutement de ces jeunes, elle est souvent associée à l'habileté manuelle.

En fait, selon les employeurs :

- 42,7 % des emplois confiés aux jeunes salariés sans formation recrutés n'appellent aucune exigence particulière (modalité 5) ;
- 43,3 % des emplois requièrent de l'habileté manuelle, associée dans 5,6 % des cas à l'effort physique (modalités 2 et 3, 4) ;
- 13,1 % des emplois correspondent à des travaux de force (modalité 6).

Les groupes d'activité les plus importants se rattachent très naturellement à chacune de ces situations dominantes :

- l'habileté manuelle est évoquée principalement pour les emplois relevant : (modalités 2, 3, 4)

- . de l'utilisation des tissus, pour 74,9 % des emplois du groupe ;
- . de la production des fils et étoffes, pour 71,2 % des emplois du groupe ;
- . de la transformation des métaux, pour 71,2 % des emplois du groupe.

- aucune exigence particulière n'est formulée pour :

- . 86,1 % des emplois de bureau ;
- . 84,6 % des emplois du commerce ;
- . 73,7 % des emplois domestiques et de l'hôtellerie.

- la force physique est surtout exigée à propos de deux groupes d'emplois :

- . plus de la moitié des emplois de la construction et de l'entretien des bâtiments, et 39,5 % des emplois de la manutention.

Mais ces deux groupes ne sont pas identiques, car 25 % des emplois de la construction réclament en même temps de l'habileté professionnelle et 27,2 % des emplois de la construction en requièrent à titre principal.

Ces deux modalités ne se rencontrent respectivement que pour 5 % et 19,3 % des emplois de la manutention.

Une différence sensible est faite toutefois dans les métiers de la construction et de l'entretien des bâtiments selon la catégorie à laquelle se rattache le jeune recruté : on y réserve, de fait, les travaux qui présentent des exigences physiques à ceux qui n'ont pas de formation.

EXIGENCES DE RECRUTEMENT DES EMPLOIS CONFIEÉS AUX JEUNES SANS FORMATION

Groupes de métiers	Codes	Connaissances professionnelles seules	Connaissances professionnelles plus habileté manuelle	Habilité manuelle seule	Habilité manuelle et efforts physiques	Aucune exigence particulière	Efforts physiques seuls	TOTAL	Non classés
		Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5	Modalité 6		% sur effectif du groupe
01 - manutention - stockage	01	-	0,6	19,8	5,7	39,5	34,4	100	3,1 %
20 - emplois de bureau	20	3,0	1,8	5,2	-	86,1	3,9	100	1,1 %
21 - commerce	21	1,3	-	12,8	-	84,6	1,3	100	-
15 - utilisation des tissus	15	1,3	2,4	67,3	5,2	22,6	1,2	100	1,3 %
08 - transformation des métaux	08	-	1,6	60,8	10,4	20,5	6,7	100	1,6 %
14 - production des fils et étoffes	14	-	-	61,5	9,7	23,8	5,0	100	-
06 - construction, entretien des bâtiments	06	2,6	2,4	28,0	24,3	12,5	30,2	100	2,4 %
22 - services et hôtellerie	22	-	-	8,6	2,5	73,7	15,2	100	2,4 %
Autres groupes		0,8	2,9	61,6	4,6	22,7	7,2	100	1,3 %
Ensemble > 6 mois de présence		0,9	1,4	36,3	5,6	42,7	13,1	100	1,6 %

3) - Les tâches confiées aux jeunes sans formation après leur recrutement

En utilisant les mêmes regroupements de tâches que pour les jeunes qui ont reçu une formation, la répartition des tâches s'effectue de la manière suivante :

TACHES	Manutention Nettoyage	Fabrication	Activités administratives	Activités commerciales	Soins personnels	Total	%
I. - tâches rudimentaires	269	-	42	-	-	311	37,6
II. A B - Travaux élémentaires	-	224	44	-	-	268	32,4
II. C - assistance de personnels expérimentés	-	91	-	56	9	156	18,9
III. travaux répétitifs complexes	-	38	-	-	-	38	4,6
IV. - travaux de métiers	-	3	10	8	-	21	2,5
V. - exercice d'une profession	-	0	5	19	-	24	2,9
Non classés (00)						9	1,1
Total effectif > 6 mois						827	100

- 93,5 % des jeunes salariés sans formation sont donc affectés après recrutement aux tâches les plus simples. Ce qui correspond d'ailleurs à la définition du groupe :

- 37,6 % se voient cependant confier les tâches les plus rudimentaires, manoeuvre, balayeur, coursier... (groupe I)

- 32,4 % effectuent des travaux élémentaires surtout en fabrication. Il s'agit de tâches parcellaires répétitives et simples. (groupes II A et B).

- seulement 23,5 % sont placés auprès de personnel qualifiés ou affectés à des travaux répétitifs complexes (groupes II C et III).

- 2,5 % sont recrutés pour effectuer des tâches relevant de travaux de métiers, surtout d'ordre administratif (mécanographie) ou commercial (livraisons). (groupe IV).

- 2,9 % exercent effectivement un métier. (groupe V) Il s'agit d'exceptions.

- 1 % des emplois tenus par ces jeunes n'ont pu être classés.

Il ne semble pas qu'ici les jeunes filles soient pénalisées lors du recrutement, contrairement à ce qui a été observé pour les jeunes qui ont bénéficié d'une formation professionnelle. La répartition des garçons et des filles selon les regroupements de tâches qui viennent d'être utilisés se fait de manière peu différente. Les garçons sont mêmes plus nombreux à effectuer des tâches rudimentaires.

	garçons	filles
Tâches rudimentaires (groupe I)	43,9	31,4
Travaux élémentaires et répétitifs (groupe II A B)	26,7	38,5
Travaux complexes et assistance (groupe II C)	26,6	27,3
Exercice partiel ou complet d'un métier (groupe IV et V)	2,8	7,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Si on considère les professions communes aux garçons et aux filles telles que les emplois de bureau, les garçons s'y voient seulement confier des travaux élémentaires ou des emplois de coursiers alors qu'un certain nombre de filles parviennent à des emplois comportant l'exercice complet ou partiel d'une profession administrative qualifiée (dactylographie secrétariat).

En effet, 41 % des garçons ont des emplois de coursiers et seulement 31 % des filles, 44 % des garçons effectuent des travaux élémentaires et 39 % des filles. 30 % des filles occupent des emplois plus qualifiés et seulement 6 % des garçons.

Pour les garçons les emplois les plus intéressants sont d'abord les emplois du travail des métaux : 37 % y sont dans une situation de pré-apprentissage et 18 % occupés à des emplois qualifiés ou services qualifiés (III et IV) - et les emplois de la construction et de l'entretien des bâtiments : la moitié des garçons s'y trouvent dans une situation de pré-apprentissage (II C).

Pour les jeunes filles en dehors des emplois de bureau, ce sont les emplois du commerce qui présentent les meilleures conditions de mise au travail 70 % sont en pré-apprentissage et le quart occupent immédiatement des emplois de la vente avec toutes les attributions que cela comporte. Par contre, les emplois de l'utilisation des tissus et ceux de la production des fils et étoffes sont plus fermés : respectivement 86 % et 54 % des jeunes filles y sont affectées à des tâches élémentaires et répétitives.

Les emplois de service de l'hôtellerie et de manutention sont cependant d'encre plus médiocre qualité : les 3/4 des jeunes dans le premier cas et la quasi-totalité dans le second sont utilisés à des tâches rudimentaires.

Nature des tâches confiées aux jeunes sans formation, selon la profession exercée

	Groupes de Métiers	Code	Effectif	Tâches rudimentaires	Tâches élémentaires fabrication	Tâches élémentaires administratives	Assistance d'un professionnel	Tâches complexes répétitives	exercice partiel d'un profession	exercice d'une profession qualifiée	Non Classés	TOTAL
				Groupe I	II A	II B	II C	III	IV	V		
GARÇONS	manutention	1	113	96,8	0,5	-	0,9	0,9	0,9	-	-	100
	travail des métaux	8	48	5,3	40,0	-	36,6	11,8	6,3	-	-	100
	construction bâtiment	6	44	41,1	7,2	-	51,7	-	-	-	-	100
	Emplois de bureau	20	60	48,6	1,7	44,1	-	5,6	-	-	-	100
	autres professions		152	15,2	39,3	1,0	34,8	6,6	0,7	-	2,4	100
	Ensemble garçons > 6 mois de présence		417	43,9	19,9	6,8	22,6	4,0	2,6	0,2	-	100
FILLES	manutention	1	74	95,9	2,7	-	-	1,4	-	-	-	100
	utilisation des tissus	15	75	4,2	85,2	-	1,2	9,0	-	-	-	100
	commerce	21	68	5,2	-	-	69,4	-	-	25,4	-	100
	emplois de bureau	20	46	30,8	-	39,3	-	-	18,1	11,7	-	100
	production des fils et étoffes	14	38	10,8	53,9	-	11,2	24,1	-	-	-	100
	nettoyage, hôtellerie	22	28	75,0	14,3	-	10,7	-	-	-	-	100
	autres professions		81	17,1	58,1	-	14,5	3,0	1,9	-	5,4	100
	ensemble filles > 6 mois de présence		410	31,4	34,1	4,4	15,9	5,4	2,3	5,5	0,9	100

Si on évoque les tâches confiées aux jeunes selon la catégorie, comme nous l'avons fait au début de ce chapitre pour les profils de condition d'exécution des tâches, il apparaît que chaque catégorie a un profil d'emploi bien typé dès le recrutement. La distinction s'opère dès le départ et transparaît nettement dans la ventilation des tâches selon le regroupement déjà utilisé.

TACHES	APPRENTIS	Jeunes ayant reçu une formation	Jeunes salariés sans formation
I - tâches rudimentaires	0,6	12,2	37,6
II - tâches élémentaires	98,1	29,5	55,9
III - tâches complexes et répétitives	0,2	3,2	2,5
IV et V travaux de métier et exercice d'une profession qualifiée	0,9	54,6	2,9
Non classés	0,2	0,5	1,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0

La répartition des tâches est telle qu'il ne paraît pas que les jeunes salariés sans formation qui ont déjà occupé un ou plusieurs emplois avant l'embauche chez l'employeur interrogé en aient tiré un sensible profit.

Il reste à examiner l'indice de la mobilité interne à l'entreprise sur les conditions de travail des jeunes.

TROISIEME PARTIE

L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

DANS LES ENTREPRISES QUI LES

OCCUPENT

Avant de comparer les conditions d'emploi au moment du recrutement et au moment de l'enquête ou du départ du jeune, si celui-ci avait quitté l'employeur auparavant, il convient de s'intéresser à l'accueil des jeunes dans l'entreprise.

S'agissant de jeunes récemment sortis de l'école, la mise au travail nécessite qu'un certain temps soit consacré à leur adaptation et à leur mise au courant, celles-ci pouvant se faire soit directement sur le tas ou d'une manière plus progressive et systématique.

CHAPITRE I - LES CONDITIONS HABITUELLES DE MISE AU TRAVAIL DES JEUNES

Les employeurs ont été interrogés sur les modalités d'adaptation qu'ils pratiquent à l'égard des jeunes qu'ils recrutent sur le type d'emploi concerné et la durée de cette adaptation.

1) - Les modalités d'adaptation

Trois données ont été repérées systématiquement :

- 1 - l'adaptation sur le tas, c'est-à-dire la prise de contact directe avec le travail après une simple mise au courant ;*
- 2 - l'entraînement progressif complété par des exercices prévus à l'avance et effectués en dehors de toute production. Cette modalité propose une initiation au travail assez systématique ;*
- 3 - la formation méthodique qui revêt à la fois des aspects théoriques et pratiques et peut s'accompagner de cours suivis en dehors de l'entreprise. Elle correspond à l'idée d'apprentissage.*

Le recours à ces trois formes d'adaptation se fait donc différemment selon qu'il y a ou non contrat d'apprentissage.

Modalités de mise au travail	Apprentis	Jeunes salariés ayant reçu une formation	Jeunes salariés sans formation
1 - sur le tas	9,9	74,8	82,7
2 - exercice progressif	8,9	14,9	9,8
3 - formation méthodique	81,2	9,7	6,6
Non réponses	0 %	0,6 %	0,9 %
TOTAL ventilé	100,0	100,0	100,0
Effectif	594	463	943

1. - les apprentis

Près de 20 % des apprentis ne reçoivent pas de formation méthodique complète et parmi ceux-ci :

- 8,9 % bénéficient seulement d'un entraînement progressif s'accompagnant d'exercices plus ou moins complets et systématiques.

- 9,9 % sont directement mis sur le tas, il n'est pas fait de différence entre eux et le jeune salarié vis à vis duquel aucun engagement d'apprentissage n'a été pris.

112 des 594 apprentis ne bénéficient donc pas dans l'entreprise de conditions particulières de mise au travail.

Ce chiffre doit être rapproché de celui des jeunes qui ne suivent pas de cours professionnels. Cette question a été posée seulement lorsque le jeune est resté plus de 6 mois chez son employeur (98 % des cas), or 70 des 585 apprentis restés plus de 6 mois chez leur employeur ne suivent pas de cours professionnels, soit 12,1 %.

Cet apprentissage tronqué apparaît le fait de quelques professions particulières :

PROFESSIONS	Effectif	sur le tas	Exercices progressifs	Formation méthodique	Total
13 - Production et transformation des aliments	106	3,7	6,6	89,7	100
08 - Transformation des métaux	101	6,0	6,0	88,0	100
06 - Construction et entretien des bâtiments	95	6,3	9,5	84,2	100
23 - Soins personnels	65	1,5	6,2	92,3	100
15 - Utilisation des tissus	52	38,5	23,0	38,5	100
17 - Traitement et utilisation du bois	38	5,3	13,2	81,5	100
09 - Electricité	33	-	3,0	97,0	100
21 - Commerce	30	13,3	23,3	63,4	100
Autres professions	74	24,6	2,7	72,7	100
TOTAL	594	9,9	8,9	81,2	100

Trois groupes de professions ont un profil de réponses nettement différencié :

- les métiers de l'utilisation des tissus, c'est-à-dire la confection, où 38,5 % des apprentis seulement bénéficient d'une formation méthodique ;
- les métiers du commerce (essentiellement la vente, spécialisée ou non) : 1/3 des apprentis ne profitent pas d'une formation méthodique ;
- l'ensemble des groupes de professions faiblement représentés dans l'échantillon

En fait, si le quart des effectifs totaux de ces groupes ne reçoit pas une formation méthodique, cela est pratiquement dû aux quelques contrats d'apprentissage de la production des fils et étoffes : 7 contrats sur 11 donnent lieu à une formation directe sur le tas.

Ceci confirme les observations qui ont été faites précédemment sur les conditions d'exécution du travail et la durée des contrats.

2. - les jeunes salariés

Les conditions de mise au travail des jeunes ne sont guère différentes qu'ils aient reçu une formation professionnelle ou non.

Les 3/4 des jeunes qui ont reçu une formation et 83 % de ceux qui n'ont pas reçu cette formation sont directement mis au travail sur le tas.

Le faible écart observé n'est pas significatif d'une différence de comportement des employeurs à l'égard des uns et des autres. Il est davantage lié au fait que les mêmes professions ne sont pas également représentées dans les deux groupes de jeunes.

Aucune différence significative n'apparaît en effet dans les réponses des employeurs occupant des jeunes des deux catégories pour un même groupe de profession.

L'accueil du nouvel embauché et son initiation au travail semblent toutefois se faire dans de meilleures conditions pour quelques professions. Celles-ci sont d'ailleurs les mêmes quelle que soit la formation initiale des jeunes. Ce sont :

- les emplois de bureau où plus du quart des jeunes formés et près du tiers des jeunes sans formation bénéficient de conseils et même le plus souvent d'une formation réelle (cf ici le rôle du secteur bancaire).
- les emplois de la transformation des métaux et ceux de la construction où plus du quart des jeunes, quelle que soit leur formation, reçoivent une initiation pratique.

A l'opposé, on ne trouve guère que les emplois de la manutention où les jeunes soient pratiquement tous mis sur le tas dans cette profession.

CONDITIONS DE MISE AU TRAVAIL DES JEUNES SALARIÉS PAR PROFESSION

Professions rassemblant plus de 5% des effectifs de chaque catégorie	Jeunes salariés ayant reçu une formation					Jeunes salariés sans formation				
	Effectifs	Sur le tas	Exercices Progressifs	Formation méthodique	Total	Effectifs	Sur le tas	Exercices Progressifs	Formation méthodique	Total
1 - Manutention	20	100	-	0	100 (1)	238	93,3	3,4	£	100 (2)
6 - Construction et entretien des bâtiments	26	73,0	19,2	7,7	100	55	74,6	20,0	5,4	100
8 - Transformation des métaux	92	72,6	19,6	9,8	100	63	73,0	15,9	11,1	100
9 - Electricité	32	65,6	25,0	9,4	100	-	-	-	-	-
13 - Production et transformation des aliments	24	82,6	17,4	0	100 (3)	-	-	-	-	-
15 - Utilisation des tissus	-	-	-	-	-	84	78,6	16,7	4,7	100
14 - Production des fils et étoffes	-	-	-	-	-	63	85,7	9,5	4,8	100
17 - Traitement et utilisation du bois	20	80,0	20,0	0	100	-	-	-	-	-
20 - Emplois de bureau	150	73,2	9,3	17,5	100 (4)	117	67,5	7,7	24,8	100
21 - Commerce	20	85,0	15,0	0	100	94 (4)	90,3	7,5	2,2	100
22 - Services hôtellerie	-	-	-	-	-	51	90,2	5,9	4,1	100
Autres groupes	79	77,2	16,5	6,3	100	178	80,3	13,5	6,2	100
TOTAL	463	74,8	14,9	9,7	100 (5)	943	82,8	9,8	6,6	100

Effectif non déclaré, hors ventilation (1)=1, (2)=7, (3)=1, (4)=1, (5)=1

2) - La durée de l'adaptation

Les réponses données par les employeurs interrogés au sujet de l'adaptation des jeunes à l'emploi pour lequel ils ont été recrutés relèvent de l'opinion. Elles n'en présentent pas moins un intérêt, la répartition des réponses fournies par les employeurs comporte de leur part un jugement sur les jeunes et sur la difficulté du travail à accomplir. Il s'agissait pour eux de préciser le temps moyen nécessaire pour que le jeune parvienne à accomplir son travail dans des conditions normales comparables à celles des autres personnes qui exercent les mêmes fonctions depuis plus longtemps.

Les précisions données à ce sujet relèvent de l'estimation. Bien souvent les réponses étaient données dans une fourchette de 3 à 4 mois par exemple. Nous avons retenu alors la moyenne arrondie par défaut, ainsi on a chiffré 3 mois dans le cas précédent. Les cas aberrants qui révélaient que la question n'avait manifestement pas été comprise ont été assimilés aux non déclarés. C'est ainsi, que quelques artisans ont confondu le temps nécessaire pour devenir un professionnel reconnu et incontesté et le temps nécessaire au nouvel embauché pour accomplir normalement, c'est-à-dire avec un minimum d'autonomie, et dans des conditions normales de rendement les tâches qui lui sont confiées. Les réponses relatives à l'estimation de la durée de l'adaptation peuvent être rapprochées utilement des modalités de la mise au travail.

Modalités d'adaptation	Estimation de la durée d'adaptation					N D
	mois de 2 mois	2 à 4 mois	5 à 8 mois	9 mois et plus	Total ventilé	
1 - sur le tas	56	22	12	10	100	5 %
2 - exercices progressifs	18	27	22	33	100	6 %
3 - formation complète	9	18	13	60	100	5 %

Les réponses relatives à la troisième ligne du tableau sont biaisées par rapport aux autres car les maîtres d'apprentissage ont fait référence dans leurs réponses soit à la fin de l'apprentissage, soit à une étape plus proche : correspondant à l'intégration du jeune au sein de l'équipe à laquelle il collabore.

Les réponses concernant les jeunes salariés sont plus homogènes et font apparaître une tendance à l'allongement relatif de la période d'adaptation des jeunes ayant reçu une formation. Ils ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés : le passage des exercices scolaires aux travaux en entreprise demande un minimum de temps, ce qui n'est pas le cas des travaux simples confiés aux jeunes sans formation. Il semble toutefois que certains employeurs aient tendance à sous estimer ce laps de temps.

Modalités d'adaptation Durée d'adaptation	Jeunes sans formation		Jeunes ayant reçu une formation	
	Sur le tas	Autres modalités	Sur le tas	Autres modalités
moins de 2 mois	61	30	44	16
2 à 5 mois	19	28	21	35
5 à 8 mois	9	19	16	21
9 mois et plus	11	23	19	28
TOTAL	100	100	100	100

L'allongement relatif de la durée d'adaptation à l'emploi chez les jeunes qui ont reçu une formation professionnelle se trouve confirmé quelles que soient les modalités d'adaptation. Aucune variation significative n'apparaît suivant la profession. Ceci confirme donc que la mise en pratique des connaissances acquises est bien la cause de cet allongement relatif de la période d'adaptation chez ces jeunes, dont plus de la moitié (54,6 %) sont recrutés pour effectuer des travaux de métier, ou exercer effectivement un métier (1).

Les modalités de la mise au travail des jeunes selon la catégorie à laquelle ils appartiennent ne semblent pas de nature à compenser sensiblement les handicaps initiaux puisque la proportion de jeunes qui ne sont pas directement mis au travail sur le tas correspond à :

- 90 % des apprentis ;
- 25 % des jeunes salariés ayant reçu une formation ;
- 17 % des jeunes salariés sans formation.

Avant d'examiner l'évolution des conditions d'emplois des jeunes de 17 ans, il reste à mesurer l'incidence de la formation complémentaire éventuellement suivie par ces jeunes.

2) - La formation complémentaire et les jeunes de 17 ans

Cette question n'a été abordée au cours de l'interview qu'avec les employeurs qui avaient occupé un jeune depuis plus de 6 mois. Les employeurs pouvaient ignorer les cours effectivement suivis en dehors des heures de travail, par les jeunes qu'ils occupaient. Toutefois, chaque fois qu'un employeur savait que le jeune salarié ou apprenti suivait des cours, on posait le problème de l'incidence de ceux-ci sur les conditions d'emploi du jeune.

1. - Les jeunes qui suivent une formation complémentaire

Ce sont essentiellement les apprentis qui suivent des cours professionnels les jeunes salariés sont peu nombreux à fréquenter à 17 ans des enseignements post-scolaires.

- 88,9 % des apprentis suivent des cours professionnels, normalement obligatoires sauf éloignement des centres de regroupement.
- 19,5 % des jeunes qui ont déjà bénéficié d'un enseignement professionnel
- et seulement 10,7 % des jeunes salariés sans formation

L'écart de situation s'accroît d'autant entre les jeunes salariés sans formation et ceux qui ont déjà reçu un début de formation, sinon une formation professionnelle complète. Cette situation est d'ailleurs très liée aux politiques ou aux attitudes des employeurs à l'égard des jeunes de ces deux catégories. Car qu'il s'agisse des jeunes sans formation, ou

des jeunes ayant reçu une formation professionnelle, la formation complémentaire a été envisagée entre l'employeur et le jeune dès l'embauche dans très exactement la moitié des cas.

Cette formation complémentaire apparaît d'ailleurs particulièrement sélective chez les jeunes sans formation. Les jeunes qui ont atteint le niveau du BEPC en profitent en effet largement (38 % d'entre eux) alors que les autres sont peu concernés par la formation complémentaire (7 %).

Au contraire, les jeunes qui ont reçu un début de formation complètent leur formation en cours de vie active et cela dès l'entrée dans la vie active.

Proportion de jeunes salariés suivant une formation complémentaire d'après leur niveau de formation initiale

Jeunes ayant reçu une formation professionnelle	% de jeunes suivant une formation complémentaire	Jeunes salariés sans formation professionnelle initiale	% de jeunes suivant une formation complémentaire
1 - début de formation	27,1 %	1 - niveau primaire ou début de 1er cycle	7,2 %
2 - niveau CAP ou supérieur	16,3 %	2 - niveau BEPC ou supérieur	38,1 %
Ensemble > 6 mois de présence	19,5 %	Ensemble > 6 mois de présence	10,7 %

2. - Les modalités de la formation complémentaire reçue

La formation complémentaire des jeunes de 17 ans se fait au moins pour partie pendant les heures de travail lorsqu'elle est connue de l'employeur, et même pour une bonne part entièrement pendant les heures de travail. C'est en effet le cas des 2/3 des apprentis et de près de la moitié des jeunes sans formation professionnelle.

La participation de l'employeur à la rémunération du temps de formation des jeunes sous forme de maintien de la rémunération pendant le temps d'absence semble se pratiquer assez largement bien qu'un écart subsiste entre le nombre de jeunes qui s'absentent du travail pour suivre une formation complémentaire et ceux qui bénéficient d'une rémunération de l'employeur pour ce temps passé à l'extérieur de l'établissement ou des ateliers.

Aussi :

- 84,2 % des apprentis s'absentent et 60,8 % sont rémunérés
- 59,8 % des jeunes ayant reçu une formation s'absentent et 33,6 % sont rémunérés
- 59,4 % des jeunes sans formation s'absentent et 42,4 % sont rémunérés.

MODALITES DE LA FORMATION COMPLEMENTAIRE SUIVIE

Catégories de jeunes	Moment de la formation				Rémunération		
	Pdt les heures de travail	Pdt et en dehors des heures de travail	en dehors des heures de travail	Total	par l'em-ploi	pas de rémunération	Total
- apprentis	65,2	19,0	15,8	100	60,8	39,2	100
- jeunes salariés ayant bénéficié d'un enseignement professionnel	41,2	18,6	40,2	100	33,6	66,4	100
- jeunes salariés sans formation professionnelle	47,1	12,3	40,6	100	42,4	57,6	100

3) - Les suites données à la formation complémentaire.

Plus de la moitié des apprentis (58,9%) avaient terminé leur formation aux cours d'apprentissage au moment de l'enquête et.

seulement le tiers des jeunes salariés qui avaient ou non bénéficié d'une formation professionnelle initiale (respectivement 30,6 et 34,3 %).

Ce qui différencie particulièrement l'apprentissage des autres formes d'enseignement post scolaire c'est le pourcentage d'abandon avant la fin des cours suivis :

- 13 % des jeunes sans formation et surtout
- 20 % des jeunes qui avaient bénéficié d'une formation initiale se sont trouvés dans cette situation.

Outre le fait que ces cours post-scolaires touchent un pourcentage faible de ces jeunes on constate que l'assiduité est loin d'y être parfaite.

SUITES DE LA FORMATION COMPLEMENTAIRE

Catégories de jeunes	formation complémentaire achevée	non achevée	abandonnée	non réponses	Total	effectif en formation
- apprentis	58,9	38,2	1,0	1,9	100	515
- jeunes ayant bénéficié d'une formation professionnelle initiale	30,6	40,2	20,1	9,1	100	80
- jeunes sans formation professionnelle	34,2	44,7	13,3	7,8	100	89

Mais ce qui frappe le plus est l'absence d'engagement des employeurs à prendre en considération la formation complémentaire à l'issue de son achèvement. Quelle que soit la catégorie de jeunes, seulement la moitié des employeurs affirment être disposés à la prendre en considération soit sur le plan des salaires soit sur le plan du travail confié aux jeunes. Il faut d'ailleurs rappeler que la moitié des employeurs de jeunes salariés qui suivent une formation complémentaire avaient prévu cette formation au moment de l'embauche.

Tout se passerait donc, comme si les efforts que les jeunes peuvent faire par eux-mêmes pour améliorer leur formation n'avaient pas de suite dans l'entreprise qui les emploie, les condamnant ainsi à changer d'employeur.

La situation des apprentis n'est guère plus favorable sur ce point en dépit des obligations contractuelles ; puisque la moitié des employeurs se refusent également à tout engagement à leur égard. On comprend alors mieux pourquoi 20 % des apprentis quittent leur maître d'apprentissage en fin de contrat.

INCIDENCE DE LA FORMATION COMPLEMENTAIRE SUR LES CONDITIONS

D'EMPLOI DES JEUNES

Catégories de jeunes	prise en considération de la formation complémentaire	aucune incidence envisagée par l'employeur	Ne sait pas	TOTAL
- Apprentis	49,7	7,5	42,8	100
- Jeunes ayant bénéficié d'une formation professionnelle initiale	52,2	14,2	33,6	100
- Jeunes sans formation professionnelle	51,4	14,5	35,1	100

Si la formation complémentaire ne permet qu'à un petit nombre de jeunes d'améliorer leur qualification, soit parce qu'elle n'est suivie que par un petit nombre, et souvent ceux qui ont déjà un certain niveau scolaire, soit parce que les employeurs embauchent des jeunes pour un emploi précis sans se préoccuper apparemment de leur évolution. Il demeure que la pratique du travail comporte en elle-même l'acquisition d'une certaine expérience et peut permettre aux jeunes de révéler des aptitudes susceptibles d'être mieux utilisées.

Il convient donc d'analyser l'évolution des jeunes dans l'entreprise qui les emploie avant de se prononcer sur :

- le rôle effectif de l'apprentissage,
- l'avantage procuré par la possession d'une formation professionnelle initiale,
- l'insertion professionnelle des jeunes salariés sans formation.

Les conditions d'emploi au moment du recrutement et celles qui étaient faites aux jeunes au moment de l'enquête ou au moment de leur départ ne seront comparées que pour les jeunes restés plus de 6 mois chez leur employeur. Il faut en effet qu'un certain temps se soit écoulé pour que cette évolution soit possible.

L'évolution des conditions d'emploi ne peut s'analyser à partir des regroupements par profession de la nomenclature des activités individuelles. Celle-ci ne permet pas de distinguer à ce niveau de regroupement les niveaux de qualification (1). Nous allons donc nous référer à la classification des tâches exposée dans la deuxième partie.

Lors des interviews, il n'a pas été demandé à l'employeur si le jeune était toujours occupé dans le même emploi qu'au moment du recrutement, mais on a cherché à savoir si les tâches qui lui étaient confiées au moment de l'enquête ou lors de son départ avaient évolué depuis son recrutement et en quoi consistait cette évolution ? La notion d'emploi est en effet trop ambiguë pour constituer un point de référence précis.

L'évolution des conditions d'emploi ne peut se réduire à un changement d'affectation de poste de travail. Car, même dans ce cas, le changement ne s'accompagne pas nécessairement d'une définition des tâches faisant appel à une plus grande qualification. Et surtout, l'évolution s'opère très souvent de manière très progressive notamment lorsque l'emploi n'est pas strictement défini par rapport à l'outillage ou aux matériaux mis en oeuvre: Ainsi, sur une courte période rien ne paraît changer dans l'occupation de l'apprenti, alors que si on compare l'inventaire des tâches effectuées au début et au milieu, ou en fin d'apprentissage, la distance apparaît nettement. Pour l'employeur, il est toujours l'apprenti menuisier ou boucher et il lui faudrait quelque réflexion pour affirmer immédiatement qu'il a changé d'emploi.

C'est pourquoi même dans les quelques cas où il y a changement de profession on ne saurait en déduire, sans indication sur la nature des tâches, qu'il y a eu évolution positive ou non des conditions de travail.(1)

(1) cf. taux de stabilité par profession, page 48

CHAPITRE II. - LE ROLE DE L'APPRENTISSAGE

Sur les 594 apprentis, 585 sont restés plus de 6 mois chez leur employeur, dont 554 plus de 12 mois, soit 94,7 %.

Parmi les 585 jeunes restés plus de 6 mois :

- 534, soit 91,3 % étaient effectivement placés dans une situation d'apprentissage après leur recrutement ;
- 43, soit 7,6 % étaient occupés à des tâches qui ne pouvaient les préparer directement à l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée ;
- 5, soit 0,9 % étaient déjà affectés à des travaux de métier et exerçaient toutes les attributions d'une profession qualifiée ;
- 3, soit 0,2 % n'ont pu être classés.

Il convient d'analyser séparément l'évolution des trois groupes d'apprentis.

- 1.) Les 43 apprentis qui n'ont pas été affectés après leur recrutement à des tâches susceptibles de les préparer à l'exercice d'un métier.

La grille d'analyse des tâches qui est utilisée pour classer les tâches effectuées au moment du recrutement puis ultérieurement au moment de l'enquête ou du départ du jeune est fondée sur une distinction de la nature des tâches et des niveaux d'exécution de celles-ci.

Nous utiliserons dans les comparaisons le tableau de concordance déjà présenté, que nous rappellerons ici pour faciliter la compréhension des tableaux suivants.

CONCORDANCE DES CODES «TACHES»

	Groupes	Manutention Conditionne.	Fabrication	Tâches administratives	Tâches commerciales	Soins personnels
- Tâches rudimentaires	I	11.91	-	61	-	-
- Tâches élémentaires à caractère répétitif	II A + B	-	21.31.41	} 62.63.64 *	-	-
- Assistance d'un professionnel	II C	-	51.71 *		-	81 *
- Travaux répétitifs complexes	III	12	22.32.42.43	-	-	-
- Travaux de métier	IV	13	52	65	83.84.85	-
Exercice d'une profession	V	-	53.72	66.67.68.69	82	93

Les apprentis, en début de contrat ont été classés dans les positions correspondant aux astérisques sous réserve que rien ne permette de les classer ailleurs.

Il est important de distinguer les deux positions correspondant à des «tâches élémentaires à caractère répétitif» et «assistance d'un professionnel» car elles correspondent à des situations de travail très différentes, qui ont une forte incidence sur l'évolution ultérieure.

Cependant, du point de vue du niveau d'exécution des tâches, elles doivent être confondues car il n'est pas possible de faire un classement toujours justifié entre elles.

Les changements futurs dans les conditions d'emploi s'en déduiront facilement :

- régression
- pas de changement
- changement dans la nature des tâches sans modification du niveau d'exécution correspondant
- amélioration du niveau d'exécution sans changement dans la nature des tâches
- changement dans la nature des tâches s'accompagnant d'une amélioration de leur niveau d'exécution.

L'évolution des 43 apprentis est ainsi précisée dans le tableau suivant :

CONDITIONS D'EMPLOI							
au moment du recrutement			au moment de l'enquête ou du départ				
Niveau des tâches	Codes tâches (1)	Effectifs	En régression	Stabilité		En progression	
				Aucun changement	changement de nature des tâches	sans changement de nature des tâches	avec changement de nature des tâches
- tâches rudimentaires	11.91.61	3	-	3	-	-	-
- tâches élémentaires	31.21	39	1	17	1	20	-
- travaux répétitifs complexes	42	1	-	1	-	-	-
TOTAL		43	1	21	1	20	-

(1) seuls les codes de tâches auxquels correspondent les effectifs dans le tableau sont mentionnés ici.

On observe ainsi 1 régression. Un aide conducteur de machine de fabrication est redevenu manoeuvre alors qu'il pouvait espérer parvenir à la responsabilité de la conduite de sa machine.

Si la moitié des jeunes de ce groupe a connu une amélioration de ses conditions d'emploi, celle-ci est restée limitée. Ils sont restés bloqués à des postes de fabrication, soit en qualité de conducteurs de machines ou d'appareils (code 22) servant à des opérations fragmentaires (11 d'entre eux), soit en qualité de monteur (code 32) procédant à des opérations complexes mais répétitives avec ou sans l'aide d'un petit outillage (8 d'entre eux). Un seul a été affecté à des travaux relevant de l'exercice d'une profession (code 52).

Tâches départ	Codes	Tâches d'arrivée			TOTAL
		22	32	52	
tâches élémentaires de fabrication	31	2	8		10
	21	9		1	10
TOTAL		11	8	1	20

Un jeune a changé de tâches, il est passé d'un poste d'aide conducteur à un emploi administratif pour effectuer des travaux élémentaires dans un bureau de dessin.

Il se confirme très nettement que les jeunes sous contrat placés dans des ateliers de fabrication pour y effectuer des travaux de caractère élémentaire et répétitif restent bloqués dans cette situation et que leur contrat reste purement formel.

2.) Les 5 apprentis qui ont été affectés dès le départ à des travaux professionnels ont confirmé leurs aptitudes par la suite.

Emplois de départ	Codes	Emplois d'arrivée				Départ
		52	65	53	69	
52 - travaux de métiers	59	1	-	1	-	2
65 - mécanographie	65	-	1	-	-	1
53 - métiers	53	-	-	1	-	1
69 - dessinateur	69	-	-	-	1	1
Arrivée		1	1	2	1	5

3.) Le devenir des 534 apprentis

- 411 se destinaient à des métiers manuels (code tâches 51.71) dont 99 aux métiers artisanaux de l'alimentation ;
- 38 à la vente et au commerce (code tâches 81) ;

- 84 aux métiers des soins personnels et principalement à la coiffure (code tâches 92) ;
- 1 à la profession de dessinateur (code 64).

L'évolution de leurs conditions d'emploi est décrite dans le tableau suivant :

CONDITIONS D'EMPLOI							
Au moment du recrutement			Au moment de l'enquête ou du départ du jeune				
Tâches	Code	Effectif départ	En régression	Stabilité		En progression	
				Aucun changement	Change-ment de tâches	Sans chan-gement de nature des tâches	avec chan-gement de nature des tâches
- Métiers manuels industriels	51	312	5	60	2 (1)	244	1
- alimentation	71	99	1	48	-	48	2
- vente et commerce	81	38	1	15	-	22	-
- soins personnels	92	84	-	44	-	39	1
- dessin	64	1	-	-	-	1	-
		534	7	167	2 (1)	354	4
Evolution en %		100	1,3	31,1	0,4	66,3	0,7

Un tiers de ces contrats ne se concrétise par aucun changement dans le niveau d'exécution des tâches confiées. Il s'agit manifestement d'un échec, que celui-ci soit dû aux jeunes intéressés ou au maître d'apprentissage.

Les quelques régressions notées se sont traduites par l'utilisation de 3 apprentis à des tâches de manoeuvre (11).

- . 1 a été affecté en qualité d'aide conducteur à un poste de fabrication (code 21) ;
- . 1 a été affecté à un poste de conducteur de machines de fabrication (code 22) ;
- . 1 a été affecté à des travaux élémentaires de bureau (classement, écritures) (code 62) ;
- . 1 a été employé ultérieurement à des travaux élémentaires dans un bureau de dessin (code 64).

Les changements intervenus pour les deux autres tiers, qui ont connu une progression de leurs conditions d'emploi, se sont traduits pour la plupart par l'exercice effectif des métiers appris. Quelques jeunes en cours d'apprentissage ou sortis de l'entreprise où ils étaient en apprentissage ne s'étaient pas encore vu confirmer totalement leur qualification (1) et n'effectuaient pas encore l'ensemble des travaux répondant à la définition du métier.

Tâches de recrutement	Effectif départ a	Emploi ultérieur		Taux de succès $\frac{b+c}{a}$ %
		Travaux de métier (IV) b	Exercice du métier (V) c	
51 - secteur industriel	312	109	136	78,5 %
71 - alimentation	99	2	48	50,5 %
81 - vente commerce	38	6	16	57,8 %
92 - soins personnels	84	1	39	47,6 %
64 - dessin	1	-	1	-
TOTAL	534	118	240	70,0 %
<u>Total b + Total c</u> Total B	100	22,1 %	45,0 %	

Ainsi le taux de succès de l'apprentissage varie selon la nature de l'activité à laquelle il correspond.

4.) Le bilan de l'apprentissage

Pour en dresser le bilan, il faut aussi prendre en considération les contrats qui n'ont pour ainsi dire jamais pris naissance effectivement puisque dès le départ les conditions de travail du jeune «apprenti» ne le destinaient pas à l'acquisition d'une qualification. On doit donc comparer les succès obtenus à la totalité des effectifs recrutés sous contrat et non plus aux seuls effectifs du dernier groupe de jeunes.

Les suites données aux contrats d'apprentissage pour les jeunes restés au moins 6 mois dans l'entreprise apparaissent alors dans le tableau ci-après selon la nature des tâches.

(1) 38 % des apprentis suivant des cours professionnels n'avaient pas encore achevé leur cycle d'apprentissage.

Nature des tâches	Effectifs recrutés a	sont parvenus à exercer un métier ou ont ef- fectué des travaux de métier b	Taux de succès b/a en %
- fabrication (1)	456	299	65,6 %
- activités administratives	4	3	75,0 %
- activités commerciales	38	22	57,8 %
- soins personnels	84	40	47,6 %
TOTAL	582 (2)	364 (3)	62,5 %

(1) y compris alimentation et manutention - cf. table de correspondance page 96

(2) non compris 3 non classés

(3) dont 5 directement affectés à ce niveau, et 1 du groupe 1

Si on reprend la totalité des apprentis de l'échantillon, on observe donc que sur 594 apprentis :

- . 7 n'ont pu faire l'objet de précisions (4), (soit 1,2 %) ;
- . 5 sont restés moins de 6 mois chez leur maître d'apprentissage (soit 0,2 %) ;
- . 218 contrats n'ont pas abouti, (soit 36,7 %) ;
- . 364 contrats ont tenu au moins partiellement leurs promesses (soit 61,3 %).

Pratiquement, 61 % des jeunes de 17 ans sous contrat d'apprentissage ont effectivement acquis une qualification. Le pourcentage d'échecs reste donc lourd. Le quart de ces échecs est dû à la nature même du contrat dont l'objet n'est manifestement pas l'acquisition d'une qualification.

5.) Les suites d'apprentissage par profession et par sexe.

S'il est manifeste que l'apprentissage permet à un nombre important de jeunes sans formation d'améliorer considérablement leurs conditions d'insertion professionnelle, il subsiste que des échecs enregistrés sont le fait en particulier de certaines professions.

(4) durée de présence inconnue pour 4, nature des tâches non précisées pour 3.

EVOLUTION DES CONDITIONS D'EMPLOI EN COURS D'APPRENTISSAGE

SEXES	Professions	Effectif sous contrat	% de jeunes de la profession sous contrat	% de jeunes en situation d'apprentissage immédiatement après leur recrutement (II B)	% de jeunes parvenus à exercer partiellement ou complètement une profession qualifiée
GARÇONS	- production et transformation des aliments	105	72,3 %	100 %	50,5 %
	- transformation des métaux	97	43,8 %	100 %	76,2 %
	- construction et entretien des bâtiments	94	57,6 %	98,8 %	83,9 %
	- traitement et utilisation du bois	36	58,4 %	91,5 %	77,4 %
	- électricité	33	42,9 %	96,5 %	77,5 %
	- autres professions	47	9,5 %	74,4 %	54,2 %
	Ensemble < 6 mois présence	426	39,8 %	96,2 %	68,7 %
FILLES	- utilisation des tissus	47	32,4 %	45,3 %	26,0 %
	- soins personnels	55	92,4 %	97,5 %	45,6 %
	- commerce	21	20,7 %	100 %	69,3 %
	- autres professions	35	7,9 %	73,8 %	41,9 %
	Ensemble < 6 mois présence	159	21,1 %	77,3 %	45,4 %

Il semble donc que les résultats de l'apprentissage pourraient être améliorés si certains contrats faisaient l'objet d'une attention vigilante. Les situations des faux contrats sont repérables à travers des indices extérieurs à l'entreprise :

- durée du contrat,
- fréquentation des cours professionnels.
- pratiques antérieures de l'entreprise.

Certaines professions faisant l'objet de contrat d'apprentissage accusent des taux d'échecs à 17 ans proches de la moitié et même supérieurs à la moitié alors que les contrats y sont proportionnellement nombreux. Cette situation est surtout le fait des professions donnant lieu à un contrat d'apprentissage chez les jeunes filles.

Ainsi chez les garçons de 17 ans qui se destinent aux métiers de la production et de la transformation des aliments sont pour près des 3/4 sous contrat d'apprentissage. Or à 17 ans la moitié des contrats ne se sont pas concrétisés dans les conditions d'emploi des jeunes chez leur maître d'apprentissage.

La quasi totalité des filles qui entrent dans les métiers des soins personnels (coiffure) le font sous contrat et à 17 ans également plus de la moitié d'entre elles n'ont pu acquérir la qualification recherchée.

Le tiers des jeunes filles occupées dans des emplois de la confection sont sous contrat à 17 ans, seulement le quart d'entre elles parviennent à l'exercice d'une profession qualifiée.

Il apparaît nettement que des contrats sont passés pour des situations ne répondant pas aux règles de l'apprentissage. La formule utilisée vise seulement à faciliter la mise au travail, les structures de l'entreprise, et les modalités de la division du travail adoptées ne faisant pas de place à une qualification réelle, comparable à celle donnée dans les établissements d'enseignement technique.

Mais, avant de se prononcer sur l'utilité d'une formation courte, visant à une simple adaptation rapide à des conditions nouvelles de travail, il faut comparer les résultats obtenus selon qu'il y a contrat d'apprentissage ou non.

Deux professions se prêtent à cette comparaison en raison de l'importance des effectifs de jeunes sous contrats ou de jeunes sans formation :

- l'utilisation des tissus chez les filles,
- la production et la transformation des aliments chez les garçons.

EVOLUTION COMPARÉE DES APPRENTIS ET DES JEUNES SANS FORMATION

SEXES		Effectif	Tâches auxquelles sont parvenues les jeunes en % de l'effectif			
			Tâches complexes et répartition (gr.III)	Exercice partiel ou complet du métier (gr.IV & V)	Tâches élémentaires ou rudimentaires	TOTAL
FILLES	- utilisation des tissus . apprentis	47	27,5	26	46,5	100
	. jeunes sans formation	75	34,2	21,4	44,4	100
GARÇONS	- production et transformation des aliments . apprentis	105	0	50,5	49,5	100
	. jeunes sans formation	21	4,5	39,1	56,4	100

Les effets de l'apprentissage doivent être dans ces deux cas interprétés avec prudence. On y constate en effet deux types d'évolution différentes :

- . une évolution de la situation d'apprentissage vers l'exercice d'une profession qualifiée*
- . le quart des effectifs dans le premier cas*
- . la moitié dans le second*

Or, dans le second cas des situations d'apprentissage de fait se constatent également chez les jeunes sans formation.

Un blocage dans des proportions voisines des jeunes sans formation et des apprentis à des travaux élémentaires et répétitifs qui dans le secteur de l'utilisation des tissus sont susceptibles d'évoluer seulement vers des tâches plus complexes mais parcellaires et répétitives.

Il est donc possible d'avancer, qu'en présence d'une organisation de tâches parcellisées dans l'entreprise, la formule du contrat d'apprentissage ne laisse pas apparaître d'avantages déterminants par rapport à l'embauche directe. Sans prétendre arrêter toutes recherches, en vue de créer des formules d'apprentissage simplifiées visant plutôt l'adaptation à l'entreprise ou au poste, que l'acquisition d'une qualification, il serait prudent de s'assurer que les effets pourraient en être bénéfiques pour les jeunes et que cela n'entretiendrait pas l'illusion d'une formation qui prolonge inutilement le temps de passage entre la sortie de scolarité et la mise au travail, avec les habitudes parfois rencontrées de renouvellements successifs de contrats à durée limitée ou d'abattements de salaires.

Les jeunes filles mériteraient de ce point de vue une grande vigilance car, déjà pénalisées par le fait que les taux de féminisation sont faibles, elles sont également plus facilement l'objet de formules dilatoires.

CHAPITRE III. - L'UTILISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE RECUE PAR LES JEUNES

Nous avons déjà souligné que dans 61 % des cas, les jeunes ayant reçu une formation professionnelle avaient été affectés après recrutement à des travaux qui, selon les employeurs eux-mêmes, n'exigeaient pas de connaissances professionnelles.

Or, ce n'est manifestement pas le niveau des connaissances professionnelles qui a conduit les employeurs à leur proposer de telles tâches puisque, si l'on compare par profession, le pourcentage d'emplois qui exigeaient des connaissances professionnelles, on constate que le nombre de jeunes de ce niveau est très généralement supérieur à celui des emplois exigeant des connaissances professionnelles.

Professions	Effectifs	% d'emplois exigeant des connaissances professionnelles	% de jeunes du niveau CAP
20 - emplois de bureau	136	66,9 (1)	56,8
08 - transformation des métaux	81	82,6 (2)	86,4
09 - électricité	28	70,2 (2)	78,9
06 - construction	25	60,0 (2) (3)	71,7
13 - transformation des aliments	20	71,6 (2)	60,5
15 - utilisation des tissus	25	56,0	70,6
17 - traitement et utilisation du bois	19	63,2 (2)	88,8
21 - commerce	18	22,2	62,9
Autres professions	59	32,2	57,6
Ensemble	410	62,4	68,2

(1) connaissances professionnelles seulement

(2) connaissances professionnelles associées à habileté manuelle

(3) réponses : 32 % seule profession qui ait un nombre significatif de non réponses

L'analyse des tâches confiées aux jeunes après leur recrutement a permis de considérer que 54,6 % des jeunes seulement avaient pu utiliser immédiatement et au moins partiellement la formation reçue et que parmi les autres, 15 % étaient peut-être dans une situation d'attente plus privilégiée. (1)

La formation initialement reçue par ces jeunes a pu cependant être considérée par l'employeur pour un objectif à terme, l'emploi de recrutement constituant un emploi d'entrée ou de test, c'est ce qu'il convient de vérifier, en examinant l'évolution des conditions d'emploi des jeunes qui avaient bénéficié d'un enseignement professionnel, avant d'être embauchés.

I) Les changements intervenus dans les conditions d'emploi des jeunes de l'échantillon

L'évolution des conditions d'emploi des jeunes ayant reçu une formation apparaît dans le tableau suivant :

(1) cf. page 73

CONDITIONS D'EMPLOI							
Au moment du recrutement			Au moment de l'enquête ou du départ du jeune				
Tâches	Codes	Effectif initial	En régression	Stable		En progression	
				sans change- ment	changement dans la natu- re des tâches	sans change- ment dans la nature des tâches	avec change- ment dans la nature des tâches
- tâches rudimentaires	11.61.91	50	-	30	2	7	11
- tâches élémentaires de fabrication	21.31.41	38	-	18	1	19	-
- tâches élémentaires de bureau	62.63.64	35	-	23	-	12	-
- assistance d'un professionnel :							
. en fabrication	51.71	31	-	15	-	16	-
. à la vente ou au commerce	81	14	-	9	1	4	-
. aux soins personnels	92	3	-	3	-	-	-
- tâches complexes de fabrication	12.22.32.42	13	-	12	1	-	-
- travaux de métier	52.65.83.84.85	81	1	34	-	45	1
- exercice d'une profession :							
. en fabrication	53.72	70	1	69	-	-	-
. administration	66.69	69	6	63	-	-	-
. commerciale	82	1		1			
. soins personnels	93	3		3			
- non précisés	00	2		2			
TOTAL		410	8	282	5	103	12
TOTAL		100	2,0 %	68,8 %	1,2 %	25,3 %	2,7 %

L'éventail du classement des emplois qu'il nous a été possible de faire diffère donc quelque peu selon l'activité, c'est pourquoi nous partirons de celle-ci pour analyser l'évolution.

Les travaux de manutention et de conditionnement manuel : (Codes 11 et 91)

Aucune évolution n'a été constatée pour les 2 jeunes qui étaient affectés à des travaux de nettoyage.

Sur 40, 11 ont évolué dont 5 de manière significative, 8 sont entrés en fabrication :

- | | |
|---|-----------|
| . 1 comme aide-conducteur de machine, | Codes (1) |
| . 1 à été affecté à des travaux élémentaires de fabrication, | (21) |
| . 1 comme aide aux métiers de l'alimentation, | (31) |
| . 2 ont été affectés à des travaux complexes de fabrication, | (71) |
| . 1 a des travaux de vente, livraisons | (32) |
| . 2 ont été affectés à la vente | (83) |
| . 3 ont été affectés à des activités administratives, tâches élémentaires de bureau | (82) |
| | (62) |
| | (63) |
| | (64) |

Les activités de fabrication

- les aide-conducteurs de machine de fabrication : (21)

. 10 jeunes parmi les 16 qui ont été affectés à ce type de tâches ont connu une évolution positive, mais celle-ci est en général restée limitée ;

. 1 a été affecté à des travaux élémentaires de caractère répétitif ; (31)

. 7 ont été affectés à des tâches complexes de fabrication ; (32)

. 1 à des travaux de métiers ; (52)

. 1 a accédé à l'exercice d'une profession industrielle ; (53)

9 ont donc obtenu de meilleures conditions d'emploi ;

Mais un seul a réalisé une insertion professionnelle satisfaisante compte tenu de la formation initiale,

- les 22 jeunes affectés après recrutement à des tâches élémentaires de fabrication, (31-41) 13 ont connu des changements de leurs conditions d'emploi.

Toutefois, parmi ceux-ci :

. 1 a changé d'activité pour effectuer des travaux élémentaires de bureau ; (62.63.64)

. 2 sont devenus aide-conducteurs de machines de fabrication, il ne s'agit donc pas d'évolution significative (21)

Pour les 10 autres, l'évolution est plus nette :

. 7 ont été affectés à des tâches complexes de fabrication ; (32-42)

. 1 à des travaux de métier ; (52)

. 2 ont accédé à l'exercice d'une profession ; (53)

- les treize jeunes qui étaient affectés à des travaux complexes de fabrication (22-32-42) se sont trouvés bloqués dans cette situation, l'un d'entre eux est même affecté à des travaux élémentaires de bureau.

- 31 jeunes étaient placés en qualité d'aides auprès d'ouvriers de métiers (51-71)

L'évolution devient déjà plus nette à ce niveau, le type de tâches correspondant paraît d'ailleurs assez proche des conditions d'occupation des apprentis.

. 20 étaient dans des emplois de fabrication ou de chantier (51), 15 ont connu une progression sensible de leurs conditions d'emploi ;

- 10 ont été affectés ultérieurement à des travaux de métier (52) ;

- 5 ont exercé une activité professionnelle (53) ;

. 10 étaient occupés dans des emplois de l'alimentation (71)

. 1 seul est parvenu à l'exercice du métier (72)

- les travaux de métier (52)

Il s'agit de jeunes qui n'ont pas toutes les prérogatives attachées à l'exercice d'une profession et exécutant une gamme limitée d'opérations de manière répétitive. Ils restent des ouvriers spécialisés.

Leur évolution est particulièrement nette puisque sur les 70 qui ont été occupés de cette manière après leur recrutement, 44 sont parvenus ultérieurement à l'exercice de leur métier (53).

- l'exercice d'une profession qualifiée (53)

70 jeunes ont été recrutés directement à ce niveau

Ils s'y sont tous maintenus sauf 1.

Les activités administratives

- 28 jeunes ont été recrutés pour être affectés à des tâches «d'homme à tout faire» ou de coursier (61).

. 7 seulement sont parvenus à prendre un poste fixe pour effectuer des travaux élémentaires de bureau ;

. 2 sont devenus purement et simplement des manutentionnaires

- 35 ont été occupés à des travaux élémentaires administratifs après recrutement (62-63-64).

- 12 ont évolué de manière positive :

. 2 vers la dactylographie,

. 1 vers le secrétariat ,

. 8 vers la comptabilité.

Ils ont en fait accédé à des professions correspondant à leur formation. Ceci ne semble pas indépendant de leur emploi d'entrée puisqu'ils étaient affectés à des services comptables, principalement dans la banque.

Parmi les 69 jeunes affectés directement à des tâches administratives qualifiées (dactylographie, secrétariat, comptabilité : 66 à 69), 6 n'ont pu s'adapter et ont été affectés ultérieurement à des tâches simples de bureau (62-63-64) .

Les activités commerciales

- aide vendeur (81) ;

- 14 jeunes n'ont pas, après recrutement, exercé les responsabilités du vendeur à l'égard tant du client que des marchandises, mais assistaient l'employeur ou un vendeur qualifié ;

- seulement 4 sont parvenus ultérieurement à ces responsabilités après une pratique suffisante de cette activité et un a changé d'activité pour exercer une profession industrielle.

Les effectifs concernant les jeunes de la catégorie affectés à des activités relevant des soins personnels pour assister le personnel qualifié sont trop faibles (3) pour permettre de les évoquer. Notons qu'aucun des trois n'a toutefois connu d'évolution sensible.

Les quelques jeunes recrutés directement comme vendeurs ou coiffeurs (4) se sont adaptés à leur emploi.

II. - Portée et signification des évolutions constatées

1.) une évolution largement dépendante des structures des entreprises.

L'évolution des tâches varie considérablement selon les tâches initiales, mais il convient de préciser l'ampleur des progressions réelles.

Tâches de départ ayant évolué	Tâches ultérieures					Effectif ayant évolué posi- vement selon les tâches de départ	Taux d'évolution positive à l'ensemble des effectifs de départ
	CODES	Tâches élé- mentaires ou assistance d'un profes- sionnel II	Tâches com- plexes III	Travaux de métier IV	Exercice d'une pro- fession V		
- tâches rudimentaires	I	13	2	1	2	18	36,0 %
- tâches élémentaires							
. de fabrication	II A		15	1	3	19	50,0 %
. bureau	II B	-	-	-	12	12	34,3 %
- aide	II C						
. fabrication	51.71			10	6	16	51,6 %
. commerce	81			1	3	4	28,6 %
- travaux de métier	III						
. fabrication	52				44	44	2,9 %
. mécanographie	65				1	1	-
. commerce	83.84.85				1	1	-
Ensemble		13	17	13	72	115	28,0 %

- 28 % des jeunes concernés ont vu leurs conditions de travail s'améliorer et 2 % régresser. (1)

- la grande majorité, 70 % n'a pas connu d'évolution sensible de ses conditions de travail. Il est vrai que près de 35 %, c'est-à-dire la moitié de ceux qui n'ont pas connu l'évolution exerçaient déjà une profession dès leur recrutement et dans l'ensemble se sont vu confirmer par la suite cette qualification puisque seulement 7 d'entre eux sur 145 ont dû ultérieurement occuper des tâches moins qualifiées.

Il s'agit surtout de dactylos qui n'ont pas réussi et qui ont tenu par la suite des emplois de classement ou d'écriture.

(1) cf. tableau page 103

En fait, les progressions enregistrées sont très contingentes des conditions de recrutement.

- aucune évolution n'est constatée à partir des tâches complexes de fabrication (codes 12.22.32.42.43)

alors qu'elles sont très sensibles à partir :

- des emplois consacrés à des travaux de métiers de fabrication (code 52) puisque près des 2/3 des jeunes qui étaient dans cette position sont parvenus effectivement à exercer le métier correspondant ;

- des emplois d'aide ou d'assistant en fabrication (codes 51 et 71) ; la moitié de ces jeunes a évolué (51,6 %, soit qu'ils soient parvenus à exercer un métier d'artisan, soit qu'ils aient été affectés à des travaux de métier ;

- ainsi qu'à partir des emplois consistant en des travaux élémentaires de bureau -un tiers des jeunes recrutés dans ces emplois ont par la suite été affectés à des tâches de dactylo ou de secrétariat- et des emplois d'aide-vendeur, un quart a exercé par la suite les responsabilités entières de la vente.

Ces 4 types de tâches constituent à des degrés plus ou moins importants des filières conduisant les jeunes ayant reçu une formation vers une qualification reconnue.

Ils s'opposent en cela très nettement à deux autres types de tâches qui ont également permis à un pourcentage important de leurs titulaires d'améliorer leur position initiale, mais les ont enfermés en deçà d'un seuil correspondant à une qualification réelle ou à un début de qualification. La moitié des jeunes affectés soit à des tâches élémentaires de fabrication soit en qualité d'aide-conducteur de machine ou appareil soit en qualité de monteur ou préparateur, ont vu en effet leurs conditions d'emploi s'améliorer mais ces jeunes se sont en fait intégrés à l'entreprise et n'ont accédé qu'à des travaux plus complexes mais répétitifs de fabrication. Ils sont restés OS. De même si un tiers des manoeuvres a évolué ultérieurement c'est principalement pour effectuer des tâches élémentaires et particulièrement des travaux de bureau.

Ce blocage des uns et des autres se trouve confirmé par le fait que les jeunes qui ont accédé directement à des emplois d'OS de fabrication (tâches complexes mais répétitives) n'ont pas bougé par la suite.

Sur le plan des filières, il apparaît donc que la possibilité d'accès à une qualification est liée au niveau de l'emploi d'entrée. Plus ce niveau est élevé, plus les chances de parvenir à une qualification réelle sont grandes.

L'évolution ultérieure est étroitement dépendante de la structure des emplois de l'entreprise d'accueil. L'entrée dans un poste de fabrication industrielle semble condamner le jeune assez longtemps à rester en fabrication à des postes non qualifiés.

2) - des blocages particuliers à certaines professions

Comme pour l'apprentissage les professions féminisées en dehors des emplois de bureau ne sont guère favorables à l'utilisation ou l'acquisition effective d'une qualification.

Seulement le tiers des jeunes filles ayant reçu une formation initiale parviennent à l'exercice partiel ou complet d'une profession qualifiée, qu'il s'agisse de l'utilisation des tissus et des métiers du commerce, ou même des autres professions sauf les emplois de bureau. Les perspectives apparaissent même particulièrement bloquées dès le départ pour les métiers autres que le commerce et les emplois de bureau.

Chez les garçons la situation est beaucoup plus favorable : puisque 70 % d'entre eux parviennent à se voir reconnaître une qualification réelle. Seuls trois groupes de professions font exception :

- les emplois de manutention,
- mais aussi les emplois de bureau,
- et les métiers de la production et de la transformation des aliments.

**EVOLUTION DES CONDITIONS D'EMPLOI PAR PROFESSION DES JEUNES AYANT
RECU UNE FORMATION**

SEXES	Professions	Effectif de jeunes formés	% de jeunes formés par profession	% de jeunes affectés à l'exercice partiel ou com- plet d'une profession qua- lifiée après recrutement (IV et V)	% de jeunes parvenus à l'exercice partiel ou com- plet d'une profession qua- lifiée (situation au moment de l'enquête) (IV et V)
GARÇONS	. emplois de bureau	28	31,3 %	11,1 %	10,7 %
	. transformation métaux	77	34,4 %	84,2 %	92,6 %
	. métiers de l'électricité	21	20,8 %	67,2 %	76,5 %
	. construction et entretien des bâtiments	25	15,5 %	76,1 %	80,8 %
	. production et transformation aliments	19	13,0 %	46,1 %	41,1 %
	. traitement et utilisation du bois	19	30,2 %	77,7 %	77,7 %
	. manutention	16	12,4 %	0 %	0 %
	. autres professions	24	13,6 %	62,5 %	84,0 %
	ensemble > 6 mois de présence	229	21,4 %	60,1 %	69,2 %
FILLES	. emplois de bureau	108	69,3 %	67,0 %	72,3 %
	. utilisation des tissus	23	15,8 %	33,8 %	36,8 %
	. emplois de commerce	13	13,1 %	8,3 %	32,6 %
	. autres professions	37	10,6 %	28,9 %	36,6 %
		ensemble > 6 mois de présence	181	24,0 %	47,8 %

En raison des différences de niveau réel de formation des jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel on est conduit à s'interroger sur les liens entre le niveau de formation professionnelle reçue et le pourcentage de réussite par profession.

Chez les garçons, les professions qui emploient une proportion importante de CAP (>70 %) connaissent un taux de réussite élevé (>75 %) (1).

Pour les professions où la proportion de CAP est plus faible le taux de succès reste inférieur à cette proportion, ce qui confirme le fait qu'un certain nombre de jeunes de niveau CAP sont mal utilisés par ces professions, les écarts sont les suivants :

emplois de bureau : 9,8 %

production et transformation des aliments : 22,7 %

Les professions qui emploient un nombre relativement moins important de garçons «autres professions» occupent dans de bonnes conditions à la fois les jeunes de niveau CAP et les autres.

Chez les jeunes filles, le niveau de formation professionnel est plus faible que chez les garçons, et le taux de réussite de l'insertion professionnelle également.

Les emplois de bureau leur sont favorables, contrairement aux garçons, mais les 2/3 des jeunes filles occupées dans les emplois de bureau ont un niveau CAP et seulement 20 % des garçons.

Mais les seuls emplois industriels qui occupent un nombre quelque peu important de jeunes filles, l'utilisation des tissus, ne leur permettent pas d'accéder à une qualification. Le taux de réussite est de 40 % alors que 75 % des jeunes filles qui y sont employées ont le niveau CAP.

CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES PAR FORMATION ET NIVEAU DE FORMATION D'ORIGINE

SEXES	PROFESSIONS	% de jeunes parvenus à l'exercice partiel ou complet d'une profession qualifiée (groupes IV et V)		Niveau de formation professionnelle initiale			
		IV	V	Début de formation	Niveau CAP	Non déclarés	TOTAL
GARÇONS	. emplois de bureau	10,7 %		76,7	19,8	3,5	100
	. transformation de s métaux	92,6 %		10,3	88,3	1,5	100
	. métiers de l'électricité	76,5 %		18,3	76,9	4,8	100
	. construction de bâtiments	80,8 %		24,3	71,7	4,0	100
	. Production transformation des aliments	41,1 %		36,2	63,8	0	100
	. Traitement et utilisation du bois	77,7 %		11,2	88,8	0	100
	. manutention	0 %		25,6	74,4	0	100
	. autres professions	84,0 %		39,9	60,1	0	100
	ensemble 6 mois	69,2 %		27,2	71,0	1,8	100
FILLES	. emplois de bureau	72,3 %		33,4	66,6	-	100
	. utilisation des tissus	36,8 %		27,4	72,6	-	100
	. emplois de commerce	32,6 %		43,3	56,7	-	100
	. autres professions	36,6 %		40,6	56,5	2,8	100
	ensemble 6 mois	54,7 %		34,9	64,5	0,6	100

(1) Taux de réussite : % de jeunes parvenus à l'exercice partiel ou complet d'une profession qualifiée (groupes de tâches IV et V).

Au terme de l'évolution des 410 jeunes qui avaient bénéficié d'une formation avant leur recrutement, on constate que :

- 287 jeunes, soit 67,5 % d'entre eux se sont vu reconnaître une qualification correspondant à leur formation ou, tout au moins, ont été affectés à des travaux qui leur permettaient de mettre en pratique la formation reçue : (exercice du métier ou travaux de métier).

Les trois quarts ont été recrutés directement à ces niveaux et seulement un quart (24,4 % à des niveaux inférieurs. C'est donc près du tiers des jeunes qui ont reçu une formation qui n'ont pu mettre celle-ci à profit : 123 jeunes. Or, si 35 % d'entre eux ont bien connu une évolution, ils sont restés bloqués dans des emplois d'OS. L'insertion des jeunes formés est cependant largement facilitée par rapport aux autres catégories de jeunes.

CHAPITRE IV - L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES SANS FORMATION

Les jeunes salariés de 17 ans sans formation professionnelle connaissent dès l'embauche un handicap sensible.

5 % d'entre eux seulement ont été recrutés pour des travaux de métier, voire pour exercer une profession qualifiée, alors que 40 % d'entre eux avaient déjà occupé un emploi chez un autre employeur. La moitié des jeunes qui ont reçu une formation professionnelle sont directement recrutés pour ce type de tâches.

58,4 % des jeunes sans formation sont recrutés pour effectuer des tâches élémentaires ou complexes répétitives et parcellaires,

et surtout 37,6 % se voient confier les travaux les plus rudimentaires.

La pratique professionnelle en entreprise leur permet-elle de combler au moins une partie de ce handicap ?

I. - Les changements intervenus dans les conditions d'emploi des jeunes de l'échantillon

Le tableau ci-dessous résume l'évolution des conditions d'emplois des jeunes sans formation à partir du niveau des tâches qui leur ont été confiées après recrutement.

CONDITIONS D'EMPLOI							
Au moment du recrutement			Au moment de l'enquête ou au moment du départ				
TACHES	CODES	Effectif initial	En régression	Stables		En progression	
				Aucun changement	Changement dans la nature des tâches	Pas de changement dans la nature des tâches	Avec changement dans la nature des tâches
. tâches rudimentaires	11. 61. 91	311	-	207 (1)	-	21	83
. travaux élémentaires de fabrication	21. 31. 41	224	1	145 (2)	1	76	1
. de bureau	62. 63. 64	44	1	37 (3)	-	6	-
. aide en fabrication	51. 71	93	1	34	-	57	1
. à la vente	81	56	-	34	1	21	-
. soins personnels	92	9	-	9	-	-	0
. travaux complexes et répétitifs	12. 22. 32. 42	38	2	34	-	2	-
. travaux de métier fabrication	52	3	-	1	-	1	1
. mécanographie	65	10	-	10	-	-	-
. commerce	83. 84. 85	8	-	8 (4)	-	-	-
. exercice d'une profession fabrication	53. 72	0	-	-	-	-	-
. administration	66 à 69	5	1	4	-	-	-
. commerce	82	19	-	19	-	-	-
. soins personnels	92	0	-	-	-	-	-
. non précisées :	00	7	-	7	-	-	-
TOTAL		827	6	549	2	184	86
TOTAL %		100	0,7	66,5	0,2	22,3	10,3

Nota : Jeunes dont les tâches d'arrivée n'ont pu être précisées

(1) dont -6 non précisées

(3) dont 1 non précisée

(2) dont 4 non précisées

(4) dont 1 non précisée

Ainsi 32,6 % des jeunes salariés sans formation professionnelle ont connu une évolution significative de leurs conditions d'emploi. La nature de cette évolution est précisée ci-dessous.

EFFECTIF AYANT EVOLUE - NATURE DES EVOLUTIONS

Tâches de recrutement à partir desquelles s'est produite l'évolution	Tâches ultérieures					Taux d'évolution (1)
	Tâches élémentaires ou "d'aide"	Tâches complexes répétitives	Travaux de métier	Exercice d'une profession	TOTAL	
. tâches rudimentaires						
manoeuvre 11	32	22	9	14	77)	33,4 %
courses 61	17	2		5	24 (104	
nettoyage 91	1	-	2	-	3)	
. travaux élémentaires						
fabrication 21. 31. 41	-	70	1	6	77	34,4 %
bureau 62. 63. 64	-	-	-	6	6	13,6 %
. "aide"						
fabrication 51. 71	-	1	38	19	58	60,6 %
vente 81	-	-	4	17	21	37,5 %
. tâches complexes répétitives (12. 22. 32. 42. 43)	-	-	2	-	2	5,2 %
. travaux de métier						
fabrication 52	-	-	-	2	2	ε
TOTAL	50	95	56	69	260	32,6 %
TOTAL %	18,6	35,3	20,4	25,7	100	

(1) % effectif ayant évolué/effectif initial, par groupe de tâches

Pour rendre compte du détail des évolutions, il convient de distinguer des activités exercées et le niveau de qualification des tâches.

1) - Tâches rudimentaires de manutention conditionnement et nettoyage (11.91)

269 jeunes de la catégorie ont été recrutés pour de telles tâches

244 à des emplois de manutention et de conditionnement

25 à des travaux de nettoyage

Les jeunes affectés à des tâches de nettoyage n'ont pratiquement pas évolué seuls 2 d'entre eux sont devenus serveurs (85) et 1 «aide» dans la coiffure (92)

Parmi les 244 jeunes affectés à des emplois de manutention, 164 n'ont pas évolué.

63 sont entrés en fabrication

13 sont parvenus à l'exercice d'une profession ou se sont vu confiés des travaux de métiers (53.72.52)

21 occupent un poste de fabrication ne comportant que des travaux élémentaires répétitifs (21.31.41)

22 ont été affectés à des travaux complexes de fabrication (22.32.42.12)

7 ont assisté des ouvriers expérimentés dans leur travail.

3 ont occupé ultérieurement des emplois de bureau à des niveaux de qualification satisfaisants: dactylo, aide comptable ou service technique et 1 a effectué des travaux élémentaires de comptabilité

11 à un emploi de nature commerciale

3 sont aide-vendeurs

5 vendeurs

2 aux livraisons ou au services

L'évolution peut donc se résumer ainsi sur le plan qualitatif

25 sont parvenus à l'exercice d'un métier ou dans une situation proche,

22 se sont fortement intégrés à leur entreprise qui leur a confié des travaux spécialisés complexes.

33 ont obtenu d'être affectés à un poste de travail plus précis que la situation de manoeuvre ou balayeur.

2) - Activités de fabrication

2.1 - Assistance de personnel qualifié ou expérimenté (51-71)

93 jeunes assistaient des ouvriers qualifiés ou expérimentés dans leur travail après leur recrutement dont 20 dans des emplois de l'alimentation. 34 seulement n'ont pas changé de conditions de travail par la suite (dont 13 dans l'alimentation)

Parmi les autres,

. parmi ceux qui étaient employés à des activités industrielles (73)

- 37 sont parvenus à l'exercice, au moins partiel d'une profession qualifiée*
- 12 à l'exercice d'une profession qualifiée,*
- 1 a été affecté à des travaux spécialisés complexes, en fabrication*
- 1 est devenu manutentionnaire et un autre livreur (84)*

. dans les emplois de l'alimentation, 7 jeunes également sont parvenus à exercer une profession qualifiée de l'alimentation.

Au total 58 jeunes ont donc réussi leur évolution -exercice total ou partiel d'une profession qualifiée- soit 60 % d'entre eux. Le taux élevé est dû à ce que les situations observées sont ici très proches de l'apprentissage. Il n'est donc pas étonnant de trouver un taux de réussite parfaitement identique dans les deux cas.

2.2 - Les tâches élémentaires de fabrication (21.31.41)

224 jeunes étaient affectés à de telles tâches, 145 n'ont pas connu de changement dans leurs conditions de travail.

70 ont glissé vers des postes de fabrication plus complexes (22.32.42)

7 se sont hissés à l'exercice total ou partiel d'une profession

1 a changé d'affectation pour un travail élémentaire de bureau et un autre pour un travail de manutentionnaire.

La plupart des évolutions se font ici de manière limitée. Les jeunes employés à des tâches parcellaires en fabrication progressent comme ailleurs (1/3 d'entre eux) mais 24 ne peuvent prétendre à des postes plus qualifiés qui n'existent pas dans les ateliers de fabrication où ils sont employés. Ils restent attachés à la ligne de fabrication et ne peuvent espérer d'amélioration sensible tant qu'ils y resteront. Ils sont prisonniers, pour la plupart, des structures mêmes des entreprises qui les emploient.

2.3 - Travaux répétitifs complexes (22.31.42)

35 jeunes seulement ont été affectés directement à ce type de travaux. Il semble bien que l'on ne confie pas les postes importants, sur les lignes de fabrication, à des jeunes recrutés à l'extérieur : il faut faire ces preuves. La filière normale est de passer par les postes les plus élémentaires (21.31.41)

Ces jeunes n'ont pratiquement connu aucun changement :

- . 2 seulement sont parvenus à l'exercice partiel d'une profession qualifiée*
- . 2 ont pris des emplois différents de manutentionnaire et aide-vendeur*

Cette absence d'évolution confirme ce qui a été constaté au paragraphe précédent. Ceux qui sont entrés directement aux meilleurs poste de la ligne de fabrication sont restés OS.

2.4 - Travaux de métiers (52)

3 jeunes ont directement accédé à ce niveau. L'un est parvenu à l'exercice de la profession, un autre est passé dans un service technique (69)

3) - Les activités administratives

3.1 - Les travaux de course et jardinage (61)

- 42 jeunes étaient occupés à de telles tâches*
- 15 seulement sont restés dans la situation de départ*
- 3 n'ont pu être suivis*
- 17 ont été affectés à des fonctions plus précises pour effectuer des travaux élémentaires de bureau*
- 4 ont exercé un emploi de niveau plus élevé : mécanographie, secrétariat, comptabilité*
- 1 a été affecté à la vente*
- 1 est passé en fabrication pour y conduire des appareils élémentaires*
- 1 est devenu aide magasinier*

Pour la plupart, la situation première est restée transitoire. Ils sont devenus titulaires d'une fonction administrative par la suite.

3.2 - Les travaux administratifs élémentaires (62.63.64)

44 jeunes ont été recrutés pour effectuer des travaux élémentaires administratifs, essentiellement des travaux de bureau (39).

- 6 seulement sont parvenus à des postes plus élevés*
- 3 facturation mécanographie (65)*
- 1 dactylographe (66)*
- 1 secrétariat (67)*
- 2 emplois techniques (69)*

La faiblesse des évolutions constatées repose sur l'insuffisance de la formation générale des jeunes recrutés dans les emplois.

3.3 -

Les 10 jeunes employés dans des tâches de mécanographie ou de facturation sont restés à ces travaux spécialisés. Ils se trouvent généralement intégrés dans une équipe de travail organisée. La distance entre les qualifications d'exploitation et d'encadrement était trop grande pour être franchie

3.4 - Les emplois administratifs qualifiés (66 à 69)

- 5 jeunes ont été recrutés dans ces positions*
- un échec a été enregistré (rétrogradation à l'emploi de coursier)*
- une dactylo est devenu secrétaire*
- les autres n'ont pas vu leurs conditions de travail évoluer*

4) - Les activités commerciales

4.1 - 56 jeunes ont été recrutés comme aide-vendeur ou aide serveur.

17 se sont vus confier ultérieurement les responsabilités du vendeur.
4 ont été affectés au service de restauration ou salle de débit de boisson.

4.2 - les 27 jeunes directement recrutés à la vente ou au service en salle dans la restauration, n'ont pas changé de travail au cours de la période qu'ils ont passé chez leur employeur.

5) - Les soins personnels

Les 9 jeunes employés à des travaux relevant de cette activité effectuaient de petits travaux annexes pour aider les professionnels ou l'employeur. Ils n'ont pas évolué.

Ceci confirme l'insatisfaction que ces professions procurent aux jeunes quel que soit leur niveau de formation.

Pour les jeunes salariés sans formation, comme pour les jeunes salariés ayant reçu une formation, l'évolution est contingente de l'emploi de recrutement, mais cette évolution a une portée plus limitée.

Moins de la moitié (46,1 %) des jeunes qui ont connu une évolution sensible de leurs conditions d'emploi sont parvenus à exercer une profession ou à affecter des travaux de métier.

Mais cette proportion varie selon le type de tâches auxquelles ils ont été affectés après recrutement.

L'évolution est surtout sensible chez ceux qui ont été placés auprès d'un professionnel ou d'une personne expérimentée.

En effet, 60 % des jeunes affectés en qualité d'aide auprès d'une personne qualifiée, en fabrication, sont parvenus à effectuer des travaux de métier, ou même pour un tiers d'entre eux à exercer un métier.

37,5 % des jeunes embauchés comme aide-vendeur ou dans une situation voisine sont parvenus à assumer la responsabilité et à bénéficier de l'autonomie du vendeur.

Les évolutions qui se produisent à partir d'autres types de tâches sont de moindre ampleur.

34,4 % des jeunes recrutés pour effectuer des travaux élémentaires et répétitifs de fabrication ont évolué mais la quasi totalité (90 %) a dû se contenter de tâches complexes et répétitives.

De même, un tiers des jeunes recrutés à des tâches rudimentaires de manoeuvre coursier ou balayeur a pu se dégager de cette position, mais peu ont pu franchir des étapes importantes. La moitié a effectué ultérieurement des tâches élémentaires de fabrication, un quart, des tâches plus complexes mais répétitives en fabrication ; 30 % seulement de ceux qui ont vu leurs conditions de travail évoluer sont parvenus à l'exercice d'un métier ou ont effectué des travaux de métier.

II. - L'insertion professionnelle réalisée par les jeunes sans formation selon la profession dans laquelle ils sont recrutés.

Toutes les professions n'ouvrent pas des perspectives identiques aux jeunes sans formation, c'est ce qui apparaît dans le tableau suivant :

SEXES	PROFESSION	% de jeunes sans formation professionnelle	Nature des tâches initiales					Nature des tâches ultérieurement confiées				
			T. simples d'exécution	T. complexes répétitifs	T. conduisant à l'exercice du métier	Non déclarés	TOTAL	I. II.	III	IV. V.	Non déclarés	TOTAL
			I. II	III	IV. V.							
GARÇONS	manutention - stockage	86,7 %	97,3	0,9	0,9	1,9	100	93,1	4,7	2,2	-	100
	emplois de bureau	67,4 %	94,4	-	5,6	-	100	86,0	-	14,0	-	100
	transformation des métaux	21,8 %	81,9	11,8	6,3	-	100	34,4	37,8	27,8	-	100
	production des fils et étoffes	46,3 %	89,2	10,8	-	-	100	49,5	22,5	28,0	-	100
	construction - entretien des bâtiments	26,9 %	99,9	-	-	0,1	100	37,7	4,5	57,8	-	100
	autres professions	29,1 %	92,2	7,8	-	-	100	45,2	28,5	22,6	3,7	100
	ensemble > 6 mois	38,8 %	93,1	4,0	2,8	0,1	100	60,4	15,5	23,1	1,0	100
	FILLES	manutention	97,3 %	98,5	1,4	-	0,1	100	96,4	3,6	-	-
emploi de bureau	29,8 %	70,1	-	29,8	0,1	100	59,1	-	40,8	0,1	100	
emploi de commerce	66,2 %	74,6	-	25,4	-	100	49,6	-	50,4	-	100	
utilisation des tissus	51,8 %	91,0	9,0	-	-	100	64,4	34,2	1,4	-	100	
production fils et étoffes	76,8 %	85,9	24,1	-	-	100	64,1	35,9	-	-	100	
emplois de service hôtellerie	82,3 %	100	-	-	-	100	88,0	3,6	8,3	0,1	100	
autres professions	14,5 %	89,7	3,0	1,9	5,4	100	63,6	23,9	4,7	7,8	100	
ensemble > 6 mois	54,8 %	85,8	5,4	7,8	1,0	100	65,4	16,1	17,0	1,5	100	

On observe encore une fois que les jeunes filles sont pénalisées par rapport aux garçons bien qu'au départ leurs conditions de recrutement soient légèrement supérieures à celles des garçons.

15,5 % des garçons et 16 % des filles parviennent à des travaux complexes et répétitifs susceptibles de leur procurer une référence professionnelle.

23 % des garçons et 17 % des filles obtiennent des conditions d'emplois proches de l'exercice d'une profession ou d'un métier qualifié.

Si on considère la proportion de jeunes restés au niveau des tâches simples ou élémentaires et celles de ceux qui sont parvenus à exercer en totalité ou partiellement une profession qualifiée peuvent être classées ainsi :

— Chez les garçons, ce sont les professions de la construction et de l'entretien des bâtiments qui permettent la plus forte évolution, 58 % des jeunes y acquièrent une qualification effective, mais ils y sont peu nombreux, leurs employeurs préférant recruter pour ces professions des jeunes formés, ou sous contrat d'apprentissage.

Les professions dites «emplois de bureau» ne présentent guère davantage de perspectives de qualification que les emplois de manutention pour les jeunes sans formation, respectivement 86 et 93 % de ces jeunes y restent bloqués à des tâches élémentaires. Pourtant les jeunes sans formation n'ont aucune raison d'éprouver des difficultés dues au manque de formation générale puisque la moitié d'entre eux sont du niveau BEPC.

La plupart des jeunes gens sans formation y tiennent des emplois subalternes de courses gardiennage : ... Est-ce à dire qu'il ne suffit plus pour occuper des emplois de bureau facilement d'avoir une bonne formation générale ?

— Chez les filles par contre, les emplois de bureau et les emplois de commerce permettent également l'acquisition d'une qualification reconnue, respectivement 40 % et 50 %.

Les perspectives restent médiocres dans les autres professions : les 2/3 des jeunes filles sont maintenues à des travaux élémentaires et pratiquement aucune ne débouche sur une qualification, qu'il s'agisse des emplois de l'utilisation des tissus et des emplois de la production des fils et étoffes.

Les perspectives sont nulles pour les emplois de la manutention et les emplois de service dans l'hôtellerie et les débits de boissons.

Dans quelle mesure le niveau de formation générale intervient-il dans cette évolution ? La plupart des professions recrutent des jeunes qui n'ont pas un niveau de formation générale très élevé à 17 ans. Rien ne permet donc de prétendre ou d'affirmer qu'il y ait une influence déterminante du niveau réel de formation sur l'acquisition d'un début de qualification, par la pratique, en entreprise.

Toutefois, il apparaît nettement dans le tableau ci-après, que les jeunes filles qui ont atteint le niveau BEPC à 17 ans et qui travaillaient, se dirigent toutes vers les emplois de bureau.

On peut donc s'étonner des faibles résultats obtenus par les garçons dans ces emplois alors que leur niveau de formation est largement équivalent à celui des filles. Il faut se rappeler ici qu'une grande partie des tâches, dites de bureau, qui leur sont confiées n'ont pas toujours un lien étroit avec l'activité administrative ou comptable.

sexe	Profession de recrutement	% de jeunes parvenus en		niveau de formation générale			
		III	IV et V	primaire et début de 1 ^o cycle	niveau BEPC ou supérieur	non déclarés	total
GARÇONS	manutention	4,7%	2,2%	90,9	3,6	5,5	100
	emplois bureau	-	14,0%	45,3	49,3	5,4	100
	transf. métaux	37,8%	27,8%	87,9	4,2	7,9	100
	production des fils et étoffes	22,5%	28,0%	78,6	-	21,4	100
	const. bâtiments	4,5%	57,8%	84,2	5,0	10,8	100
	autres professions	28,5%	22,6%	82,6	3,1	14,3	100
	ensemble > 6 mois	15,5%	23,1%	80,0	10,0	10,0	100
FILLES	manutention	3,6%	-	74,3	6,8	18,9	100
	emplois bureau	-	40,8%	50,4	43,9	5,7	100
	emplois commerce	-	50,4%	83,3	13,4	3,3	100
	utilisation tissus	34,2%	1,4%	92,2	3,8	4,0	100
	prod. fils et étoffes	35,9%	-	97,4	-	2,6	100
	hôtellerie services	3,6%	8,3%	84,9	11,5	3,6	100
	autres professions	23,9%	4,7%	83,6	7,7	8,7	100
ensemble > 6 mois	16,1%	17,0%	81,1	11,3	7,5	100	

Plus de la moitié des jeunes sans formation restent bloqués dans des emplois où ils ne peuvent guère obtenir ne serait-ce que des références professionnelles.

Sur les 943 jeunes salariés, sans formation professionnelle, de la population échantillon, 12,4 % ne sont pas restés 6 mois chez leur employeur.

17,6 % sont parvenus à exercer une profession qualifiée ou à effectuer des travaux de métier dont 73 % à la suite de l'évolution qu'ils ont connu dans l'entreprise qui les occupait en fin 1969 et 27 % dès l'embauche. (ils avaient acquis leur expérience professionnelle antérieurement chez d'autres employeurs)

13,7 % ont été affectés à des travaux complexes de fabrication, la reconnaissance implicite de références professionnelles dans une entreprise laisse présumer qu'ils pourraient faire valoir également ces références à l'extérieur de celle-ci.

CONCLUSION SUR LE ROLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'INSERTION DES JEUNES AU MONDE DU TRAVAIL

L'enquête portant sur les emplois tenus par les jeunes de 17 ans dont les résultats viennent d'être analysés avait pour objet la connaissance de leurs conditions d'insertion professionnelle au cours de la période qui suit leur entrée dans la vie active. Elle devait notamment préciser dans quelle mesure les handicaps résultant des différences observées dans le déroulement de leur scolarité antérieure se transféraient, s'amplifiaient ou s'atténuaient pendant les premières années d'exercice d'un emploi. Plus que la recherche de phénomènes d'insertion professionnelle méconnus, elle devrait fournir des indications sur les mécanismes selon lesquels ils se développent et l'ampleur qu'ils revêtent afin de contribuer à la définition des mesures de compensation ou d'accompagnement susceptibles de pallier des insuffisances souvent dénoncées.

Les conclusions qui peuvent être formulées, ne s'attachent qu'à la qualification professionnelle saisie à travers la nature et le type des tâches confiées aux jeunes et l'évolution de celles-ci chez l'employeur qui les occupait à 17 ans. Les aspects relatifs aux rémunérations, à la durée du travail et à la sécurité de l'emploi qui entrent nécessairement en compte dans les jugements que les jeunes portent sur le monde du travail n'ont pas été abordés. Toute évaluation d'une situation se fait dans la limite des critères retenus, aussi ne faudrait-il pas tirer de cette enquête un diagnostic global sur l'insertion des jeunes de 17 ans dans la vie active (1). Les enseignements, qu'elle comporte, sont relatifs à la mise en pratique de la formation reçue, pour ceux qui en avaient antérieurement bénéficié et aux possibilités d'accès à une qualification professionnelle, pour ceux qui n'ont pas reçu au cours d'une scolarité, le plus souvent minimale, une préparation faisant place à la vie professionnelle.

Dans ces limites, ces enseignements sont essentiels puisque leur portée dépasse le court terme. Il importe en effet, à une époque où l'ambition de ne pas limiter la formation à la période scolaire s'affirme de plus en plus, de réunir les éléments d'un diagnostic sur la situation présente, notamment en ce qui concerne les compatibilités entre le système éducatif de ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui les premières formations : formation scolaire et apprentissage et le système socio-économique de l'emploi. Quels usages ce dernier fait-il des formations dispensées ? Quelles ouvertures offre-t-il à ceux qui ont tiré parti de ces formations comme à ceux qui sont restés en marge ?

L'importance du rôle joué par la formation professionnelle dans le déroulement des premières années de vie professionnelle des jeunes qui ne prolongent pas leurs études au-delà du premier cycle apparaît sans aucune ambiguïté.

(1) 44 % des garçons et 34 % des filles avaient quitté l'employeur qui les occupait à 17 ans, ce qui sous-entend qu'un bon nombre d'entre eux est à la recherche d'autres satisfactions. cf. page 26

A s'en tenir à la seule population, échantillon des jeunes de 17 ans restés plus de 6 mois chez leur employeur, les différences dans la proportion de ceux qui parviennent à exercer une profession qualifiée ou à effectuer des «travaux de métiers» c'est-à-dire ceux habituellement réservés à des personnels qualifiés, mais dans une gamme plus restreinte, sont particulièrement tranchées en fonction de leurs conditions de préparation à la vie active.

**Proportion de jeunes parvenus à exercer une profession ou à effectuer
des travaux de métier (groupes de tâches IV et V)**

	Jeunes salariés ayant reçu une formation professionnelle	Apprentis	Jeunes salariés sans formation professionnelle
Garçons	69,5 %	68,7 %	23,1 %
Filles	54,7 %	45,6 %	17,0 %

La formation professionnelle qu'elle ait été acquise au cours de la scolarité ou par voie d'apprentissage constitue le canal privilégié d'accès à la qualification. Cette «prime» à la formation est d'autant plus nette que les jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel sont entrés plus tardivement dans la vie active.

Il faut donc retenir en premier lieu que l'efficacité à 17 ans du système d'enseignement professionnel et celui de l'apprentissage sont globalement, sous l'angle de la qualification, très proches, et que seule une faible minorité de jeunes salariés qui n'ont bénéficié ni de l'un ni de l'autre, parvient difficilement après plusieurs années à compenser le handicap de départ (1). En fait, les handicaps de départ s'aggravent au détriment des jeunes sans formation, malgré les échecs ou la mauvaise utilisation des compétences présumées acquises par l'apprentissage ou l'enseignement technique.

De sérieux blocages subsistent en effet dans le passage des jeunes du système éducatif à l'emploi, puisque 40 % des contrats d'apprentissage en cours à 17 ans n'aboutissent pas et que près du tiers des jeunes qui avaient bénéficié d'un enseignement professionnel initial n'ont pu le mettre à profit. Ces difficultés paraissent très dépendantes du sexe, des structures régionales et des habitudes de recrutement des employeurs.

(1) 9 % de ces garçons et 12 % de ces filles parviennent à l'exercice d'une profession.

- les jeunes filles de l'ensemble des régions observées sont doublement pénalisées par l'insuffisance des emplois disponibles qui entraîne chez elles des taux d'inactivité généralement élevés et de leur affectation à des emplois peu qualifiés quelle que soit leur formation d'origine (1).

- dans la mesure où la proportion de jeunes au travail à 17 ans qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel reste limitée (2), l'apprentissage ne saurait être considéré comme une voie anormale concurrente de l'enseignement technique. Les résultats s'avèrent dans la pratique assez voisins et concernent souvent des effectifs plus importants. Son faible développement dans certaines régions comme la région parisienne et le Nord ne s'accompagne pas d'un accroissement de la part de l'apprentissage, mais d'une augmentation du nombre de jeunes accédant directement à la vie professionnelle sans préparation et par le fait bloqués dans des emplois sans qualification. Or, la part faite à l'apprentissage repose sur des usages et l'importance des structures artisanales. Parallèlement au développement industriel et économique des régions qui va de pair avec l'affaiblissement des unités de faibles dimensions se trouve posé le problème du renouvellement et de l'adaptation de la formule de l'apprentissage. Elle concernera toujours les jeunes qui n'accèdent pas à l'enseignement technique ou quittent l'école au cours du premier cycle.

On peut prendre la mesure de ce phénomène en rappelant la place de l'apprentissage chez les jeunes de 17 ans dans les cinq régions étudiées.

		Région parisienne	Région du Nord	Départements Rhône - Isère	Départements Bouches du Rhône Alpes Maritimes	Région Midi-Pyrénées	Ensemble échantillon
Apprentis	% de jeunes parvenus aux groupes de tâches IV et V	80,9 %	47,5 %	72,8 %	53,2 %	61,6 %	60,1 %
	% de jeunes en apprentis- sage	15,0 %	14,0 %	30,0 %	41,0 %	48,0 %	-
Jeunes sans formation	% de jeunes parvenus aux groupes de tâches IV et V	24,2 %	20,8 %	17,3 %	24,0 %	14,5 %	/ / / / /
	% de jeunes sans formation	50,0 %	66,0 %	46,0 %	40,0 %	35,0 %	

(1) cf. tableau page II

(2) de 17 à 35 % selon la région.

Si l'efficacité relative de l'apprentissage n'est pas en cause, elle varie fortement selon les régions, au-delà de ce qu'il convient pour considérer ces variations comme la résultante d'échecs normaux inhérents à toute formation. En fait, qu'il s'agisse du recours à l'apprentissage comme de l'emploi des jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement, certaines pratiques dévient largement la formation de son objet et présentent en conséquence des coûts sociaux élevés pour la collectivité. L'inégale répartition des emplois relevant de ces professions selon les régions a pour conséquence les écarts sensibles signalés ci-dessus en matière d'apprentissage. Ils ne sont pas moins patents pour les jeunes qui ont reçu une formation professionnelle antérieurement à leur entrée dans la vie active.

Jeunes ayant reçu une formation	Région parisienne	Région du Nord	Départements Rhône et Isère	Départements Bouches du Rhône - Alpes Maritimes	Région Midi-Pyrénées	Ensemble échantillon
% de jeunes ayant accédé aux groupes IV et V	55,9 %	53,7 %	73,9 %	71,9 %	63,1 %	67,5 %
% de jeunes ayant reçu une formation	35,0 %	20,0 %	24,0 %	19,0 %	17,0 %	-

En ce qui concerne l'apprentissage, un certain nombre d'éléments à caractère purement formel perceptibles par tout observateur devraient conduire à manifester plus de rigueur. Si 40 % des contrats n'aboutissent pas, un pourcentage non négligeable d'entre eux peuvent être suspectés dès leur passation.

- 20 % des apprentis ont un contrat de 6 mois ou d'un an
- 10 % ne suivent pas de cours professionnels.

Or, ce sont généralement les mêmes professions qui utilisent de telles formules viciées et n'obtiennent, bien évidemment, que les résultats limités qui en sont attendus.

Les regroupements d'apprentis, envisagés et expérimentés depuis de nombreuses années, devraient également éviter les 20 % d'apprentis qui ne reçoivent, de l'avis même de leur maître d'apprentissage, aucune formation méthodique comportant des enseignements pratiques et théoriques.

Sans revenir sur le détail des professions concernées, on peut toutefois rappeler que les redressements à apporter concernent quelques rares professions du secteur industriel ainsi que l'alimentation, le commerce et les soins personnels (1).

De la même manière, une partie des jeunes de 17 ans qui ont reçu une formation professionnelle n'ont pas l'occasion de la mettre en pratique. Les taux de réussite, c'est-à-dire le nombre de jeunes qui parviennent à l'exercice complet ou partiel d'une profession qualifiée, comparé à celui des jeunes disposant d'une formation de niveau CAP est explicite des politiques de recrutement des employeurs,

(1) cf. taux de service page 97

certaines professions employant davantage de jeunes disposant d'une formation professionnelle complète qu'elles ne leur offrent d'emplois qualifiés (cf. tableau page 108).

En fait, les politiques de recrutement et le degré d'ouverture des entreprises à l'insertion professionnelle des jeunes apparaissent très typés par secteur d'activité. Mais ces politiques ne sont pas uniformes, elles sont assez fortement modulées selon le sexe et la catégorie de jeunes. Les classements qu'il est possible de faire par secteur d'activité selon le taux de réussite des jeunes occupés pour les jeunes ayant reçu une formation et les apprentis, et le pourcentage de jeunes sans formation ayant au moins acquis une référence professionnelle (groupes de tâches III, VI et V) diffèrent largement par sexe et catégorie.

Taux de réussite par secteur d'activité

Proportion de jeunes parvenant à l'exercice complet ou partiel d'une profession qualifiée		Jeunes salariés ayant reçu une formation		Apprentis	
		Secteurs d'activité	% en IV et V	Secteurs d'activité	% en VI et V
GARÇONS	au-delà de 80 %	- métaux, mécanique et construction électrique	83 %	- métaux, mécanique et construction électrique	83 %
		- bâtiment et T.P.	84 %	- bâtiment et T.P.	80 %
	entre la 1/2 et les 2/3	- commerces non agricoles	87 %		
		- les autres industries	67 %	- industries diverses (1)	60 %
FILLES	2/3	- banques et assurances	66 %	- commerces non alimentaires	65 %
	environ la 1/2	- autres services	78 %		
		- habillement	54 %	- industries textiles	50 %
		- industries diverses	52 %	- hygiène et soins personnels	47 %
	environ le 1/3	- commerces non alimentaires	52 %		
		- ensemble des industries des métaux	33 %	- confection	33 %
			- industries diverses (1)	39 %	
			- santé	35 %	

(1) principalement alimentaires

Proportion de jeunes sans formation ayant acquis au moins une référence professionnelle		Secteurs d'emploi	% de jeunes dans les groupes III, IV et V	dont IV et V
GARÇONS	plus de 2/3	- production des métaux - mécanique générale - construction électrique	71 % 78 % 68 %	35 % 40 % 16 %
	près de la 1/2	- bâtiment et T. P.	48 %	43 %
	plus du 1/3	- construction mécanique - industries textiles - commerces non agricoles	40 % 40 % 38 %	16 % 18 % 33 %
	moins du 1/3	- commerces agricoles et alimentaires - industries diverses - services	31 % 28 % ε	29 % 8 % ε
FILLES	près de la 1/2	- banques et assurances - industries textiles - commerces alimentaires	55 % 47 % 47 %	55 % 11 % 45 %
	plus du 1/3	- métaux	38 %	
	1/3	- commerces non alimentaires - confection	33 % 32 %	33 % 8 %
	moins du 1/3	- autres industries - services	23 % 10 %	8 % 10 %

Quel que soit le secteur d'activité, la qualité de l'insertion professionnelle offerte aux jeunes de 17 ans dépend étroitement de la filière d'accès à l'emploi et l'écart se creuse entre les apprentis et les jeunes qui ont bénéficié d'un enseignement professionnel d'une part, et les jeunes sans formation d'autre part. Ce phénomène se trouve d'autant plus renforcé que les secteurs d'activité qui offrent des possibilités réelles d'insertion aux jeunes sans formation restent rares : métaux et bâtiment. pour les garçons, textile et commerce pour les filles, encore que pour ces deux derniers secteurs, la qualification des emplois offerts ne peut guère être comparée à celle des deux secteurs précédents.

Les premières années de pratiques professionnelles viennent consacrer l'acquis des premières formations, mais inégalement selon les professions dans lesquelles les jeunes sont recrutés. Les différences observées dans l'ouverture des débouchés offerts aux jeunes du point de vue de la qualification dans les différentes professions indiquent assez les blocages qui se produisent pour certaines d'entre elles, mettant en cause des politiques de recrutement d'autant plus enracinées qu'il s'agit généralement de professions étroitement dépendantes d'un secteur d'activité restreint.

**Possibilités d'accès aux emplois qualifiés offerts dans les principales professions
où ils sont employés (1)**

Catégories		Apprentis	Exercent le métier ou ef- fectuent des travaux de métier	Jeunes sala- riés ayant re- çu une for- mation	Exercent le métier ou ef- fectuent des travaux de métier	Jeunes sala- riés sans for- mation	Exercent le métier ou ef- fectuent des travaux de métier
Professions	Sexe						
1 - Manutention, stockage	H	-		-		très restreintes	2,2 %
	F	-		-		-	
6 - Construction, entretien	H	très ouvertes	83,9 %	très ouvertes	80,8 %	très ouvertes	57,8 %
	F	-		-		-	
8 - Transformation des métaux	H	très ouvertes	77,2 %	très ouvertes	92,6 %	moyennes	27,8 %
	F	-		-		-	
9 - Electricité	H	très ouvertes	77,5 %	très ouvertes	76,5 %	-	/
	F	-		-		-	
13 - Production et transformation des aliments	H	moyennes	50,5 %	très restreintes	41,1 %	-	/
	F	-		-		-	
15 - Utilisation des tissus	H	-		-		moyennes	28,0 %
	F	très restreintes	36,0 %	-		très restreintes	
17 - Traitement et utilisation du bois	H	très ouvertes	77,4 %	très ouvertes	77,6 %	-	/
	F	-		-		-	
20 - Emplois de bureau	H	-		très restreintes	10,7 %	très restreintes	14,0 %
	F	-		très ouvertes	72,3 %	très ouvertes	
21 - Commerce et assimilés	H	très restreintes	26,1 %	-		-	50,4 %
	F	ouvertes	69,3 %	très restreintes	32,6 %	très ouvertes	
22 - Domestiques et annexes	H	-		-		-	8,3 %
	F	-		-		très restreintes	
23 - Soins personnels	H	-		-		-	/
	F	très restreintes	45,6 %	-		-	
Ensemble des professions	H		68,7 %		69,2 %		23,1 %
	F		45,4 %		54,7 %		17,0 %

(1) Définition des classes

Si certaines liaisons apparaissent entre secteur d'emploi, profession de recrutement et offres d'emplois qualifiés aux jeunes de 17 ans formés ou possibilités de formation ou d'acquisition de qualification, on peut parler de filières d'insertion susceptibles de pallier au manque de formation professionnelle initiale.

Même pour les emplois administratifs, il n'apparaît pas qu'il y ait concurrence entre la formation professionnelle spécialisée et la formation générale de fin de premier cycle, puisque même un début de formation professionnelle spécialisée facilite plus assurément, l'accès à l'emploi que la possession d'un niveau BEPC.

Les probabilités d'insertion professionnelle paraissent dépendre de quatre termes :

- les conditions d'accès à l'emploi : formation d'origine et apprentissage,
- le secteur d'emploi - le secteur industriel - métaux - bâtiment notamment offrant des conditions d'emplois plus satisfaisantes.
- la profession dans laquelle s'effectue le recrutement.
- mais aussi les conditions d'emplois offertes aux jeunes au moment de leur recrutement.

Si la qualité de l'insertion professionnelle est liée à ces quatre termes, les possibilités d'amélioration ultérieure dépendent étroitement du dernier, or c'est le facteur le plus important pour les jeunes sans formation, puisqu'ils ne peuvent prétendre obtenir dès le recrutement la reconnaissance d'une qualification qu'ils ne possèdent pas.

Certains types de tâches et surtout certaines conditions de travail facilitent grandement l'évolution des jeunes sans formation vers un début de qualification : les situations d'assistance d'un ouvrier qualifié ou expérimenté ou de l'employeur. Ces situations quasi artisanales s'apparentent beaucoup à l'apprentissage. 51,6 % des jeunes salariés ayant reçu une formation initiale, et 60 % de ceux qui n'en avaient pas bénéficié, occupés dans ces conditions, ont connu une évolution positive de leur situation de travail qui les a conduit à l'exercice du métier correspondant ou de travaux apparentés à ce métier.

Plus qu'une clarification des débouchés offerts aux jeunes, l'analyse des résultats de l'enquête conduit à la mise en évidence d'un certain nombre de mécanismes, grossiers sans doute, mais qui paraissent imposer lourdement leur tribut aux jeunes qui accèdent à la vie active et ne peuvent être transgressés dans toute tentative d'action sous peine d'inefficacité.

Les comportements des employeurs à l'égard des jeunes sont fortement ancrés dans leurs politiques ou leurs habitudes de recrutement. Bien que les emplois spécifiques de jeunes n'existent pas, les 2/3 de leurs employeurs marquent une nette préférence pour l'emploi de jeunes. Or, ceci ne se traduit pas par une amélioration équivalente de leur niveau de qualification, sauf pour l'apprentissage.

Les employeurs utilisent d'abord les jeunes gens et jeunes filles formés ou qu'ils ont formés sous contrat d'apprentissage et même pour certaines professions en plus grand nombre qu'ils n'ont de postes qualifiés à leur offrir.

Les jeunes sans formation se heurtent à la concurrence des apprentis et des jeunes formés qui ont plus qu'eux la possibilité d'acquérir en outre une expérience professionnelle au cours des années qui suivent l'acquisition de leur formation. Or comme les uns et les autres changent d'employeurs à la recherche d'une amélioration générale de leurs conditions de travail, les jeunes salariés sans formation

professionnelle déjà fréquemment bloqués chez leur employeur à 17 ans, ont peu de chance d'obtenir des emplois intéressants chez d'autres employeurs.

Les échecs enregistrés soulignent sans doute moins les conséquences de mauvaises orientations à la fin des études pouvant tenir à des raisons diverses, notamment de localisation, qu'ils ne mettent en lumière le fait qu'une bonne partie des jeunes se trouvent bloqués dans des situations qui n'exigent aucune qualification véritable, ou ne leur permettant pas d'espérer obtenir rapidement cette qualification en raison même des structures d'emploi adoptées par les entreprises qui les embauchent.

L'organisation même du travail isole certains secteurs d'emploi de production ou de service où l'on opère selon une division plus ou moins poussée des tâches. Elle aboutit à la fois à un cloisonnement des services et à une pyramide de qualifications qui présente des ruptures de continuité. Celles-ci freinent à la fois la mobilité et les possibilités de promotion.

C'est sans doute cet aspect des choses au'il convient de considérer avant de prononcer un diagnostic d'inadaptation des formations, car tout effet d'adaptation limité se trouve dans cette circonstance, condamné par avance. Compte tenu des variations des fréquences d'évolution observées selon les emplois occupés on ne peut considérer que c'est par hasard que l'apprentissage et les situations d'emploi proches de l'apprentissage qui supposent assistance, conseil, tâches à contenu non prescrit correspondent à des évolutions particulièrement marquées, quelle que soit la catégorie de jeunes concernée.

Pou. être utile aux jeunes sortis de scolarité sans formation professionnelle, en l'état actuel des choses, les efforts d'adaptation ne peuvent se centrer sur les préoccupations des entreprises qui les emploient. Il semble qu'il faille accorder davantage de prix à des formations accélérées susceptibles de constituer un palliatif à l'enseignement professionnel dont ces jeunes n'ont pas bénéficié, qu'aux actions d'adaptation qui ne peuvent avoir de prolongement dans une politique de promotion des travailleurs de la branche ou du secteur.

L'efficacité des formations complémentaires conçues pour ces jeunes apparaît donc dépendre de la participation effective de toutes les parties prenantes à la définition de leurs objectifs et à leur mise en œuvre ; l'objectif étant finalement de permettre à ces jeunes gens et jeunes filles d'accéder à des emplois que l'on ne leur confie pas actuellement avec les conséquences qui doivent en résulter sur le comportement en matière de recrutement et les modalités d'utilisation de ces personnels.

L'évolution positive des conditions d'insertion des jeunes dans le monde du travail exigerait qu'une formation professionnelle améliorée soit complétée et prolongée par le souci de valoriser les conditions d'utilisation de ces jeunes dans l'entreprise.

ANNEXES

Tirage d'un échantillon aléatoire de jeunes salariés nés en 1952 et présents dans une entreprise au 31 décembre 1969.

I à V

ANNEXE 1 -

A - Tirage d'entreprises

I

B - Tirage de jeunes travailleurs

II

Echantillon brut initial et enquêtes réalisées

III

ANNEXE 2 - Echantillon, enquêtes réalisées, coefficients de redressement

IV à VI

ANNEXE 3 - Estimation des effectifs de jeunes travailleurs par classes

VII

Estimation des effectifs de jeunes travailleurs par strate

VIII

ANNEXE 4 - Coefficients d'extrapolation et coefficients de redressement (K 2)

IX

Région parisienne

X

Pour l'ensemble des régions couvertes par l'enquête

ANNEXE 5 - Regroupement des activités économiques en classes

XI

ANNEXE 6 - Stratification de l'échantillon relatif à la région parisienne.

XII

ANNEXE

TIRAGE D'UN ECHANTILLON ALEATOIRE

DE JEUNES SALARIES NES EN 1952

ET PRESENTS DANS UNE ENTREPRISE AU 31 DECEMBRE 1969

1 - OBJET DE L'ETUDE

Dans le cadre d'une étude sur les emplois tenus par les jeunes à la sortie de la scolarité obligatoire, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a demandé à la SEDES de définir les modalités de tirage d'un échantillon d'environ 2 000 emplois tenus par les jeunes.

Le champ géographique de l'enquête était limité au niveau des cinq zones suivantes :

- région parisienne,
- région du Nord,
- départements du Rhône et de l'Isère,
- départements des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes
- région Midi-Pyrénées

2 - CHOIX DE LA BASE DE SONDAGE

L'enquête devant être effectuée en 1971, le fichier du recensement de population de 1968 n'était pas utilisable du fait que les jeunes travailleurs entrant dans le champ de l'enquête n'ont pas été recensés comme tels lors du recensement. Le tirage aléatoire d'un échantillon de jeunes dans cette base de sondage aurait conduit à des déchets d'échantillon considérables.

Le fichier des établissements de l'INSEE pouvait paraître constituer une base de sondage convenable dans l'optique d'un sondage à plusieurs degrés. Cette solution a été rejetée pour plusieurs raisons :

- ce fichier ne contient aucune information individuelle sur le personnel des entreprises, et par conséquent ne permet pas la sélection et le tirage des individus au second degré.
- de plus, ce fichier n'étant pas exploité à des fins comptables, des défauts de mise à jour pouvaient ajouter des difficultés supplémentaires très gênantes pour le déroulement pratique de l'enquête et pour l'extrapolation des résultats.

La solution qui est apparue comme étant la plus appropriée a consisté à exploiter des fichiers utilisés pour le recensement des cotisations et le paiement de prestations sociales. Ceux-ci sont nécessairement tenus à jour. De plus ils sont nominatifs et contiennent les informations permettant le tirage d'un échantillon stratifié.

3 - ORGANISATION DES FICHIERS

L'information disponible au niveau de chaque région est constituée :

- d'un fichier de cotisants (entreprises ou établissements) pour lesquels on connaît :

. le nom ou la raison sociale,

. la taille (moins de 10 salariés et
(10 salariés et plus

- des dossiers des cotisants donnant la liste nominative (noms, numéros d'immatriculation à la Sécurité sociale) des personnes ayant été employées dans l'entreprise ou l'établissement au cours de l'année civile écoulée. De plus, il est possible, dans certains cas, d'isoler les personnes appartenant à l'entreprise le 31 décembre de l'année civile considérée,

- d'un fichier individuel donnant pour chaque assuré social son numéro d'immatriculation à la Sécurité sociale, son nom, son adresse et le numéro d'immatriculation à l'INSEE de l'employeur.

4 - ECHANTILLONNAGE

A) Principes généraux.

L'échantillonnage devait tenir compte d'une part, de la nature et de la richesse des informations existantes, d'autre part, des possibilités pratiques de leur utilisation. De ce fait, les modalités pratiques d'échantillonnage ont été différentes d'une région à l'autre.

a/ - Méthode retenue pour les régions du Nord et Midi-Pyrénées

On disposait d'une part, du fichier des établissements et du fichier des salariés établi à partir de: déclarations nominatives annuelles, fichiers sous forme de rubans magnétiques susceptibles d'être fusionnés et exploités par ordinateur.

On a d'abord procédé à la fusion des deux fichiers et à la sélection des jeunes travailleurs nés en 1952 et présents dans les entreprises au 31 décembre 1969.

Ainsi, chaque article du ruban magnétique à partir duquel devait être effectué le tirage comprenait :

- au premier niveau : les établissements ou, exceptionnellement, avec la possibilité de faire la distinction, les entreprises lorsqu'elles rassemblent plusieurs établissements ou entreprises.

On avait :

- . le nom ou la raison sociale,
 - . l'adresse,
 - . le nombre moyen de salariés,
 - . la branche d'activité économique selon la nomenclature des activités économiques de l'INSEE,
 - . le classement à l'intérieur d'une nomenclature des activités regroupées en 15 postes
- au deuxième niveau : les salariés nés en 1952, ayant travaillé au cours de l'exercice considéré et toujours présents dans l'établissement ou l'entreprise au 31 décembre 1969.

Pour chaque salarié, on avait :

- . le nom et le prénom,
- . le numéro de Sécurité sociale,
- . la présence éventuelle au 31 décembre 1969.

Modalités pratiques.

Afin d'obtenir une répartition satisfaisante de l'échantillon selon les branches d'activités, le tirage a été effectué de façon systématique selon la méthode des « totaux cumulés » au sein de dix classes d'activités obtenues par regroupement des 15 postes distingués aux fichiers (cf. annexe 5)

Les pas de tirage (25 pour la région du Nord, 10 pour la région Midi-Pyrénées) ont été définis de façon à obtenir un échantillon surabondant de jeunes travailleurs, ce qui permettra le remplacement des unités statistiques se révélant rebut d'échantillon ou d'enquête.

b) - Méthode retenue pour les départements du Rhône et de l'Isère

La méthode retenue pour la région Nord et Midi-Pyrénées ne pouvait être retenue pour la région Rhône-Alpes car il n'était pas possible, à partir des rubans magnétiques relatifs au fichier de salariés, de sélectionner parmi les jeunes nés en 1952, ceux qui étaient présents dans l'entreprise au 31 décembre 1969.

On a donc procédé au tirage avec un pas égal à 15, de jeunes nés en 1952 selon la méthode précédemment décrite, et à la sélection manuelle par retour aux bordereaux, des déclarations nominatives annuelles des jeunes n'ayant pas quitté les entreprises au 31 décembre 1969.

c/ - Méthode retenue pour les départements des Bouches du Rhône et des Alpes et des Alpes Maritimes

A l'époque du tirage de l'échantillon on disposait, d'une part, d'un fichier sous forme de ruban magnétique, exploitable par ordinateur, et couvrant l'ensemble des entreprises à gestion mécanisée (75 % de la population salariée active), d'autre part, des bordereaux de déclarations nominatives annuelles pour les entreprises à gestion non mécanisée.

Le tirage a donc été réalisé en deux phases :

- un tirage, effectué selon la méthode utilisée pour les régions Nord et Midi-Pyrénées, de jeunes salariés employés dans les entreprises mécanisées,*
- un tirage manuel dans les bordereaux de déclarations nominatives annuelles des entreprises à gestion non mécanisée.*

Les pas de tirage ayant été différents (5 pour le premier tirage, 10 pour le second), il a été procédé, pour le premier échantillon, à l'élimination d'une unité sur deux. On a ainsi constitué un échantillon initial au 1/10 sur l'ensemble des deux populations.

d/ - Méthode retenue pour la région parisienne.

Pour la région parisienne, il n'a pas été possible, du fait des contraintes imposées au service informatique par l'adoption récente d'un nouveau matériel, de procéder au tirage d'emplois à partir de la fusion du fichier d'établissements et du fichier de salariés.

Il a donc fallu procéder à un tirage à deux degrés.

Au premier degré, on a tiré des entreprises, au deuxième degré, on a manuellement extrait des bordereaux de déclarations nominatives annuelles, les jeunes travailleurs nés en 1952 et présents dans les entreprises au 31 décembre 1969.

Un premier tirage ayant été effectué avec des pas trop grands, il a fallu procéder à un tirage complémentaire pour avoir un échantillon de taille suffisante (cf. annexe 1).

B) Pondération des enquêtes

On a calculé trois séries de coefficients :

- des coefficients de redressement k_0 qui permettent d'obtenir pour chacune des régions intéressées, un échantillon redressé représentatif de la population étudiée (cf. annexe 2).

- des coefficients d'extrapolation k_1 qui permettent l'extrapolation pour chacune des régions intéressées, à la population étudiée (cf. annexe 4)

- des coefficients de redressement k_2 qui permettent d'obtenir, pour l'ensemble des régions intéressées, un échantillon «fictif» représentatif de la population étudiée (cf. annexe 4).

- ANNEXE 1 -

ECHANTILLON BRUT INITIAL ET ENQUETES REALISEES

REGION PARISIENNE

A - Tirage d'entreprise

N° du tirage	premier tirage		deuxième tirage		Total des deux tirages	
Type D'entreprise	10	10	10	10	10	10
Pas de tirage	200	50	80	20	57,14	14,29
Dossiers tirés	812	780	1 755	1 646	2 567	2 426
Dossiers Exploités	682	627	1 755	1 470	2 437	2 037

- ANNEXE 1 -

ECHANTILLON BRUT INITIAL ET ENQUETES REALISEES

REGION PARISIENNE

B - Tirage de jeunes travailleurs

Strates	Echantillon brut initial (1)			Nombre d'enquêtes réalisées
	1er tirage	2e tirage	Total des deux tirages	
01	48	99	147	42
02	10	15	25	7
03	-	-	-	-
04	104	224	328	106
05	193	346	539	156
06	83	119	202	30
07	96	91	187	18
08	21	463	484	18
Total	555	1 357	1 912	378

(1) y compris les unités de remplacement

- ANNEXE 1 -

Echantillon brut initial (1) et enquêtes réalisées

Classe d'activité (cf. annexe V)	REGION DU NORD		Départements du Rhône et de l'Isère		Départements des Bouches du Rhône et Alpes Maritimes		REGION MIDI-PYRENEES	
	Echantillon initial	Nombre d'enquêtes réalisées	Echantillon initial	Nombre d'enquêtes réalisées	Echantillon initial	Nombre d'enquêtes réalisées	Echantillon initial	Nombre d'enquêtes réalisées
O1	210	60	164	97	132	67	161	58
O2	143	41	97	56	150	68	235	81
O3	96	25	39	24	48	26	71	25
O4	34	9	31	17	14	4	8	2
O5	253	76	46	25	68	33	49	17
O6	194	52	90	51				
O7	173	47	66	36	136	67	147	47
O8	22	5	12	7	28	11	14	2
O9	107	28	40	24	82	37	83	29
10	137	37	91	56	148	69	181	52
TOTAL	1.369	380	676	393	806	382	1.072	354
Fraction de son- dage ini- tiale	$\frac{1}{25}$		$\frac{1}{15}$		$\frac{1}{10}$		$\frac{1}{10}$	

(1)-y compris les unités de remplacement.

ECHANTILLON (1), ENQUETES REALISEES, COEFFICIENTS DE REDRESSEMENT

Classe d'activité (cf. annexe V)	Région du Nord			Départements du Rhône et de l'Isère		
	Echantillon (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Echantillon coefficient K ₀	Echantillon (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Coefficient K ₀
O1	64	60	1,07	95	97	0,98
O2	42	41	1,02	57	56	1,02
O3	27	25	1,08	24	24	1,00
O4	10	9	1,11	18	17	1,06
O5	76	76	1,00	27	25	1,08
O6	47	52	0,90	53	51	1,04
O7	50	47	1,06	38	36	1,06
O8	5	5	1,00	7	7	1,00
O9	29	28	1,04	24	24	1,00
O10	48	37	1,02	57	56	1,02
TOTAL	398	380	1,05	400	393	1,02

(1) non compris les unités de remplacement

- ANNEXE 2 -

ECHANTILLON (1), ENQUETES REALISEES, COEFFICIENTS DE REDRESSEMENT

Classe d'activité (cf. annexe V)	Départements des Bouches du Rhône et Alpes Maritimes			Région Midi-Pyrénées		
	Echantillon (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Coefficient K_0	Echantillon (1)	Nombre d'enquêtes réalisées	Coefficient K_0
O1	66	67	0,99	62	58	1,07
O2	75	68	1,10	93	81	1,15
O3	24	26	0,92	25	25	1,00
O4	7	4	1,75	2	2	1,00
O5	34	33	1,03	18	17	1,06
O6			1,03	43	41	1,05
O7	68	67	1,01	57	47	1,21
O8	14	11	1,27	3	2	1,50
O9	41	37	1,11	30	29	1,03
O10	74	69	1,07	70	52	1,35
TOTAL	403	382	1,06	403	354	1,14

(1) non compris les unités de remplacement

- ANNEXE 2 -

ECHANTILLON (1), ENQUETES REALISEES, COEFFICIENTS DE REDRESSEMENT

STRATE	Région Parisienne		
	Echantillon	Nombre d'enquêtes réalisées	Coefficient K_0
O1	98	42	2,33
O2	17	7	2,43
O3	-	-	-
O4	55	106	0,52
O5	90	156	0,58
O6	34	30	1,13
O7	31	18	1,72
O8	81	18	4,50
TOTAL	406	378	1,07

- ANNEXE 3 -

ESTIMATIONS DES EFFECTIFS DE JEUNES TRAVAILLEURS PAR CLASSES

Classe d'activité (cf. annexe V)	Région du Nord		Départements du Rhône et de l'Isère		Départements des Bouches du Rhône et Alpes Maritimes		Région Midi-Pyrénées	
	Estimation fichiers	Estimation corrigée R. P. 68	Estimation fichiers	Estimation corrigée R. P. 68	Estimation fichiers	Estimation corrigée R. P. 68	Estimation fichiers	Estimation corrigée R. P. 68
O1	5.267	4.915	2.460	2.935	1.337	1.594	1.601	1.224
O2	3.574	3.335	1.455	1.736	1.501	1.789	2.364	1.807
O3	2.388	2.228	585	698	487	580	706	540
O4	837	781	465	555	145	173	79	60
O5	6.369	5.943	690	823	664	791	484	370
O6	4.864	4.539	1.350	1.611			1.139	871
O7	4.336	4.046	990	1.181	1.365	1.627	1.463	1.118
O8	549	512	180	215	283	337	137	105
O9	2.689	2.509	600	716	823	981	825	631
10	3.421	3.192	1.365	1.629	1.533	1.827	2.191	1.675
TOTAL	34.294	32.000	10.140	12.099	8.138	9.699	10.989	8.401

- ANNEXE 3 -

ESTIMATIONS DES EFFECTIFS DE JEUNES TRAVAILLEURS PAR STRATE

Strates (Cf. annexe VI)	Région Parisienne	
	Estimation fichier	Estimation corrigée R. P. 68
01	8 848	11 248
02	1 505	1 913
03	-	-
04	5 581	7 095
05	9 171	11 659
06	3 437	4 369
07	3 182	4 045
08	8 235	10 469
Total	39 959	50 798

- ANNEXE 4 -

COEFFICIENTS D'EXTRAPOLATION (K1) ET COEFFICIENT DE REDRESSEMENT (K 2)

POUR LA REGION PARISIENNE

Strates (Cf. annexe VI)	Région Parisienne	
	K ₁	K ₂
01	267,81	4,74
02	273,29	4,84
03	-	-
04	66,93	1,18
05	74,74	1,32
06	145,63	2,58
07	224,72	3,98
08	581,61	10,29

- ANNEXE 4 -

COEFFICIENTS D'EXTRAPOLATION (K1) et, COEFFICIENTS DE REDRESSEMENT (K2)

POUR L'ENSEMBLE DES REGIONS COUVERTES PAR L'ENQUETE

Classe d'activité (cf. annexe V)	REGION du NORD		Départements du Rhône et de l'Isère		Départements des Bouches du Rhône et Alpes Maritimes		REGION MIDI-PYRENEES	
	K ₁	K ₂	K ₁	K ₂	K ₁	K ₂	K ₁	K ₂
O1	81,92	1,45	30,26	0,54	23,79	0,42	21,10	0,37
O2	81,92	1,44	31,00	0,55	26,31	0,42	22,31	0,39
O3	89,12	1,58	29,08	0,51	22,31	0,39	21,60	0,38
O4	86,78	1,54	32,65	0,58	43,25	0,77	30,00	0,53
O5	78,20	1,38	32,92	0,58	23,97	0,42	21,76	0,39
O6	87,29	1,54	31,59	0,56	23,97	0,42	21,24	0,38
O7	86,09	1,52	32,81	0,58	24,28	0,43	23,79	0,42
O8	102,40	1,81	30,71	0,54	30,64	0,54	52,50	0,93
O9	89,61	1,59	29,83	0,53	26,51	0,47	21,76	0,39
10	86,27	1,53	29,09	0,51	26,48	0,47	32,21	0,57

- ANNEXE 5 -

REGROUPEMENT DES ACTIVITES ECONOMIQUES EN CLASSES

N° de classe d'activité	Activités économiques
01	<i>METALLURGIE</i>
02	<i>BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</i>
03	<i>BOIS, PIERRES ET TERRES A FEU, LIVRE</i>
04	<i>INDUSTRIES CHIMIQUES, CAOUTCHOUC, PAPIER-CARTON</i>
05	<i>TEXTILE</i>
06	<i>VETEMENT, CUIRS ET PEAUX, PELLETERIE ET FOURRURES</i>
07	<i>ALIMENTATION</i>
08	<i>TRANSPORT ET MANUTENTION</i>
09	<i>COMMERCE NON ALIMENTAIRES</i>
10	<i>EAU GAZ ELECTRICITE, INTERPROFESSIONNEL</i>

- ANNEXE 6 -

STRATIFICATION DE L'ECHANTILLON RELATIF A LA REGION PARISIENNE

Taille de l'établissement ou de l'entreprise	Nombre de jeunes dans l'établissement	N° de Strate
< 10	1	1
	2 à 5	2
	6 à 9	3
≥ 10	1	4
	2 à 5	5
	6 à 10	6
	11 à 19	7
	20 et plus	8

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE
OFFICE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES ENSEIGNEMENTS ET LES PROFESSIONS
CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

C.E.R.E.Q.

58 Bd du Lycée - 92 - Vanves

LA DOCUMENTATION FRANCAISE

29-31 quai Voltaire - Paris 7e
75 340 PARIS CEDEX 07

am 605