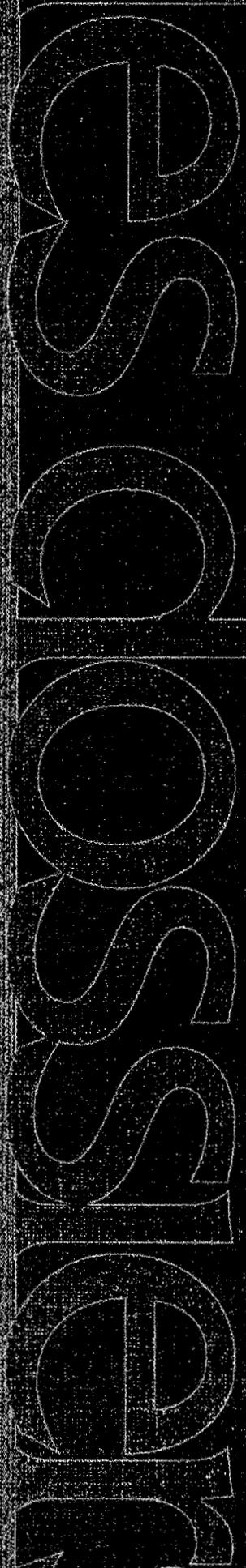


# Les enquêtes d'insertion : cadre conceptuel et résultats





*les  
dossiers*

Ministère de l'Éducation nationale  
Direction de la programmation et du développement

Ministère de l'Éducation nationale  
Direction de la programmation et du développement  
3/5 boulevard Pasteur 75015 Paris

Directeur de publication : **Jean-Richard CYTERMANN**

### ***les dossiers***

Responsables de ce numéro : **Christine REBIÈRE,  
Marie-Béatrice ROCHARD et Claude SAUVAGEOT**

DPD – Bureau de l'édition et de la diffusion  
Service ventes  
58 boulevard du Lycée 92170 Vanves  
Téléphone : 01 55 55 72 04

Prix : 95 Francs (14,48 euros)

Centre de documentation de la DPD  
Téléphone : 01 55 55 73 58  
01 55 55 73 61

*Ce dossier est constitué d'études élaborées dans le cadre de groupes de travail académiques sur les enquêtes d'insertion et du groupe « Insertion et territoire » (DPD C4, CEREQ et ses centres associés).*

# ***Les enquêtes d'insertion :*** *cadre conceptuel et résultats*

**DPD C4 et  
Mission Éducation-Économie-Emploi**

Ministère de l'Éducation nationale  
Direction de la programmation et du développement



## SOMMAIRE

Un dossier sur l'insertion des jeunes sortant du système éducatif : pourquoi ?.....	7
L'insertion des jeunes : préoccupation et intérêt partagé par les différents acteurs du système éducatif.....	9
Les enquêtes IVA et IPA –apports et limites-.....	11
La situation à 7 mois comme outil d'analyse du processus de l'insertion et comme outil de prospective.....	15
- Impacts des premiers pas dans la vie active en Bourgogne.....	17
- L'impact des débuts dans la vie active sur le parcours des jeunes lycéens en région Centre.....	27
- Pour une démarche prospective en quatre étapes –Une expérience régionale, une collaboration européenne, un secteur d'activité en Bourgogne.....	39
Analyses régionales à partir d'IVA-IPA – Trois exemples : Pays de la Loire, Alsace et Aquitaine.....	65
- L'insertion professionnelle des lycéens sortant des filières professionnelles ou technologiques en Pays de la Loire.....	67
- L'insertion professionnelle des jeunes en Alsace –scolaires et apprentis- Enquête 1999.....	77
- L'insertion professionnelle des jeunes sept mois après leur sortie du lycée en Aquitaine –observation au 1 <sup>er</sup> février 1999 .....	97
Quelques exploitations spécifiques à partir d'IVA-IPA.....	103
- Résultats concernant les élèves sortant des formations du bâtiment dans le Nord – Pas-de-Calais.....	105
- Quelques indicateurs sur l'insertion des jeunes dans les bassins de Formation dans le Nord - Pas-de-Calais.....	109
- Indicateurs sur l'insertion : chômage, salaires, secteurs d'activité dans le Nord – Pas-de-Calais.....	113
- Quelques éléments récents sur le devenir professionnel des sortants de S.T.S dans le Nord – Pas-de-Calais.....	117
- Premiers résultats concernant les élèves sortant de SEGPA et CIPPA au cours de l'année scolaire 1997-1998 en Aquitaine.....	119



## Un dossier sur l'insertion des jeunes sortant du système éducatif : pourquoi ?

Quelle que soit la situation de l'emploi des jeunes (pénurie d'emploi dans un passé pas très éloigné ou émergence de difficultés de recrutement), l'insertion des jeunes est un sujet de préoccupation important pour l'ensemble des acteurs du système éducatif et pour les élèves notamment lors des choix d'orientation.

Les outils de l'analyse de cette insertion existent à la DPD, au CEREQ, à la DARES ou à l'INSEE. Ils rendent compte des différents aspects de cette insertion.

Un des éléments important de l'analyse de l'insertion est la période d'observation. Il est évident que la durée de l'insertion a considérablement augmenté depuis 1970 en particulier en raison de la forte croissance du chômage..

Est-ce pour autant qu'une observation faite sept mois après la sortie du système éducatif a perdu de sa pertinence ? C'est une question qui est souvent posée. La réponse implicite de celui qui interroge est fréquemment assez dubitative fondée sur cette transformation du calendrier de l'insertion.

Il est donc intéressant de faire le point sur ce sujet. C'est l'objet de ce dossier.

Après une présentation du dispositif général des enquêtes sept mois après la sortie du système éducatif, une large diversité de travaux utilisant les résultats de ces enquêtes sont réunis ici. A leur lecture, on pourra se convaincre que tant du point de vue de l'analyse nationale ou régionale (notamment en évolution), que du point de vue de l'analyse par spécialité de formation (c'est la seule enquête permettant ce type d'analyse détaillée) ou de l'analyse par niveau de formation, les enquêtes d'insertion sont un des éléments clés des réflexions menées. Certes, elles ne donnent pas une image fidèle et interprétable de façon abrupte de l'ensemble des cheminements professionnels et des difficultés rencontrées par les jeunes, mais mises en perspectives, étudiées en évolution et intégrées à d'autres données, elles retrouvent une pertinence indiscutable.

Elles concourent de plus à l'implication des chefs d'établissement dans le suivi de l'insertion de leurs anciens élèves ce qui serait impossible pour une enquête plus tardive.

Elles donnent enfin quelques éléments pour identifier les groupes qui vont se trouver en grande difficulté.

Bien entendu, pour pouvoir être utilisée de façon solide, il faut que les taux de réponse soient suffisants. Les nombreuses années d'expérience sur ce sujet montrent clairement qu'une forte implication et une forte motivation des services rectoraux et des chefs d'établissement sont des éléments déterminants dans ce domaine.

En ce sens, ce dossier est aussi une façon de rendre compte de la qualité des travaux faits aux différents niveaux lorsque cette implication et cette motivation existent. Comme cela a été fait par le passé, il sera complété à l'avenir par la publication régulière d'un dossier regroupant l'ensemble des travaux régionaux sur l'insertion.

Ces publications sont un élément de réflexion très important pour les travaux de différentes instances : les Commissions Professionnelles Consultatives, les services d'information et d'orientation mais aussi le Haut Comité Education – Economie – Emploi dont les travaux vont commencer en janvier 2001.

Longue vie à IVA – IPA.

Claude Sauvageot Responsable de la Mission Education – Economie – Emploi/DPD



## **L'insertion des jeunes : préoccupation et intérêt partagé par les différents acteurs du système éducatif**

Les notions d'entrée dans la vie active, d'insertion professionnelle, d'accès à l'emploi, de devenir des jeunes sont apparues depuis les années soixante-dix ; ont été mis en place des dispositifs d'enquêtes, dont l'objectif était d'analyser les conditions de passage entre l'école et le marché du travail. Cette analyse visait à évaluer la rentabilité des filières de formation, les niveaux de formation, ajuster les flux de formation au regard des débouchés professionnels et rendre compte des politiques d'emploi mises en place en faveur du public jeune.

Les attentes, les préoccupations et les conditions d'entrée dans la vie active des jeunes ont évolué avec le temps. D'une part la décentralisation et la déconcentration ont fait intervenir d'autres acteurs, d'autre part l'augmentation du chômage des jeunes est devenue préoccupante. L'accès à l'emploi est devenu pour les jeunes plus difficile et les modes d'entrée dans la vie active se sont diversifiés.

Dans ce cadre, la direction de la Programmation et du Développement du ministère de l'Education nationale réalise tous les ans, dans toutes les académies, une enquête (IVA- Insertion dans la vie active) auprès des jeunes lycéens et apprentis qui sont sortis pour les uns des lycées, pour les autres des Centres de formation d'apprentis (CFA). Ces enquêtes ont pour finalité de connaître le devenir des jeunes, quelques mois après la fin de leur formation. Cette "photographie" à un instant "T" (au-delà des débats théoriques sur la pertinence d'un outil qui ne rendrait pas suffisamment compte de la notion de processus qu'est l'entrée dans la vie active, eu égard au temps trop court pour le mesurer), a évolué (questionnaire plus complet...). Ce dispositif d'enquêtes est le seul dispositif national qui renseigne tous les ans sur la situation des lycéens et apprentis. Les données de l'enquête permettent de fournir des indicateurs pertinents tant au niveau national, régional, qu'au niveau des établissements (IPES). Des comparaisons selon les filières de formation, les spécialités et les régions sont possibles. Ce dispositif permet également de rendre compte du fonctionnement du marché du travail et les effets de la conjoncture sur les conditions d'entrée dans la vie active des sortants de lycées et de CFA.

Les questionnaires d'enquêtes offrent la possibilité d'enrichir l'analyse du processus de l'insertion, de mesurer l'importance des différents facteurs qui font appel à la fois au contexte économique et social, aux niveaux de formation des jeunes et aux diplômes, mais aussi à leur capacité à mobiliser des réseaux d'accueil et de relation. La dernière page comportant des questions ouvertes permet de recueillir l'avis des jeunes sur leur situation, sur leur formation ainsi que les difficultés qu'ils ont rencontrées pour chercher/obtenir un emploi. L'analyse des réponses permet de prendre en compte les problématiques spécifiques émergentes chez les jeunes face à la formation et au monde du travail. Une prochaine étude portant sur les réponses des apprentis permettra d'appréhender si les problématiques de ces apprentis diffèrent de celles des lycéens.

### **Pour tous les partenaires du système éducatif, pourquoi ces enquêtes ?**

Les établissements scolaires, ouverts à leur environnement économique ont reçu mission de connaître le devenir de leurs anciens élèves. Les résultats des enquêtes contribuent à enrichir le projet d'établissement ; des actions de sensibilisation à la recherche d'un métier, à l'entrée dans la vie active et des actions de mobilisation des équipes pédagogiques pour la réussite de l'insertion professionnelle des élèves sont menées.

Les rectorats, les services régionaux, les conseils régionaux, disposent d'informations détaillées et régulières pour concevoir et suivre les actions qui sont de leur responsabilité. Si les études régionales mettent en exergue les déterminants de l'insertion tels le diplôme, le sexe, la spécialité de formation...,

elles soulignent le rôle d'autres facteurs comme les particularités du marché du travail régional, l'histoire économique des différentes régions, leur reconversion...Elles permettent également de calculer des taux de sortie, d'analyser la question de la mobilité. En effet, au niveau régional, le contexte économique, le tissu d'entreprises et les mutations du système productif influent sur l'insertion professionnelle des lycéens et apprentis. Les disparités régionales observées à travers les données d'IVA (lycéens et apprentis) reflètent leur situation économique.

Ainsi, selon les secteurs (Tertiaire/Production) porteurs d'emplois dans une région, les résultats sont différents. A Aix-Marseille, par exemple, les jeunes formés dans le secteur des services rencontrent sur le marché du travail des conditions d'insertion plus favorables que leurs homologues formés dans les filières de la production. En revanche, dans les académies de Lille, Clermont-Ferrand, où le secteur de la production reste dominant, c'est l'inverse. Des disparités sont également observées d'un département à l'autre. A Nice, la situation des jeunes est plus préoccupante dans le Var que dans les Alpes-Maritimes, le chômage y étant plus important. L'analyse régionale du recours aux différentes mesures destinées aux jeunes permet d'évaluer l'impact de celles-ci sur leurs conditions d'entrée dans la vie active. Enfin, les enquêtes permettent d'analyser la mobilité extra et intra régionale et ainsi de déterminer quelles sont les caractéristiques des régions d'accueil (proximité géographique, dynamisme économique...), quels bassins font appel ou non à des jeunes formés dans d'autres bassins...Les écarts entre les régions et la moyenne nationale sur différents indicateurs rendent compte des spécificités régionales, à savoir, leur richesse, le poids des secteurs d'activité, l'importance d'entreprises qui recrutent des jeunes.

Pour le ministère de l'Education nationale, il est nécessaire de disposer de statistiques annuelles afin de définir des orientations et des actions de politique éducative qui répondent mieux aux besoins et situations rencontrées par chacun. Recueillir les expériences de chacun aussi variées et particulières soient-elles est utile pour avoir une vue d'ensemble et ainsi d'accroître l'efficacité des mesures en faveur des jeunes. En outre, c'est le seul dispositif qui permet d'avoir des données sur l'insertion selon les spécialités de formation.

La participation des jeunes eux-mêmes, des familles à ces enquêtes témoignent du fait qu'ils sont partie prenante du débat public sur le devenir des jeunes.

L'enquête IVA (lycéens et apprentis) souligne la complexité du processus de l'insertion. La diversité de l'offre de formation, l'allongement de la durée d'accès à l'emploi, les difficultés rencontrées pour accéder au marché du travail, conduisent à une entrée plus tardive des jeunes dans la vie active. L'enquête IVA, qui mesure l'insertion à sept mois, constitue une des étapes permettant la mesure de ce processus.

*Christine REBIERE*  
*DPDCA*

# Les enquêtes IVA et IPA

## - apports et limites -

### **1. Les enquêtes IVA et IPA, éléments utiles et indispensables pour un diagnostic partagé en région.**

Les enquêtes IVA et IPA sont les seules enquêtes disponibles et identiques dans toutes les régions pour étudier l'insertion professionnelle des jeunes sortants du système éducatif. Renouvelées chaque année elles permettent de suivre l'évolution de l'accès à l'emploi et des taux de chômage des jeunes selon la conjoncture.

#### **Elles permettent de comprendre et d'analyser les conditions d'insertion spécifiques à la région.**

Elles permettent de construire des indicateurs par niveau et spécialité de formation, par diplôme préparé et obtenu. Chaque année, les rectorats publient les résultats sous forme d'un 4 ou 6 pages. Ils retracent l'évolution des taux de chômage, de l'accès à l'emploi. Ces enquêtes sont les seules qui permettent d'obtenir des informations au niveau régional, voire local (par établissement) sur ce que deviennent les apprentis et les jeunes à l'issue d'une préparation au CAP, BEP, Bac Pro ou BTS .

CEREQ (1994), Insertion professionnelle des jeunes : instruments d'analyse et enjeux, document 101.

DEP L'insertion professionnelle des jeunes dans les régions, les dossiers Education et formations n°26 (1993), n°42 (1994), n° 55 (1995). *Y en a-t-il d'autres ?*

#### **Elles permettent des analyses d'ordre plus structurel.**

Au delà de la conjoncture, les comparaisons sur plusieurs années permettent d'observer des phénomènes d'ordre plus structurel comme les différences entre les hommes et les femmes, entre les spécialités de formation et entre différentes voies de formation. Liliane Bonnal, Ludovic Fleury et Marie-Béatrice Rochard ont étudié l'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels en région Centre (académie d'Orléans Tours). Ils observent que quelle que soit la filière suivie, l'obtention du diplôme favorise l'accès à l'emploi et protège les jeunes du chômage, davantage les hommes que les femmes et que le marché du travail semble différent pour les apprentis (recrutés le plus souvent sur CDI avec l'alternative du chômage) et les lycéens (recrutés sur des emplois temporaires avec l'alternative d'une poursuite de formation par Contrat de Qualification, Contrat d'adaptation, stages). Enfin, ils mettent en évidence que l'obtention d'un emploi en rapport avec leur formation varie selon les procédures de recrutement propres à chaque secteur d'activité mais que dans l'ensemble il y a une forte proximité entre les spécialités de formation et emplois occupés.

Liliane Bonnal, Ludovic Fleury, Marie-Béatrice ROCHARD, « L'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels : des emplois proches des formations suivies - Une enquête menée en région Centre ». Economie et Statistique N° 323. 1999.

#### **L'enquête IVA un élément parmi d'autres pour porter un diagnostic**

##### *Excès de formés ou pénurie de main d'œuvre ? Comment éclairer le débat ?*

André Giffard et Christine Guégnard montrent comment l'enquête IVA a permis d'ouvrir le débat entre une branche professionnelle et l'OREF de Bourgogne et d'établir « un diagnostic partagé » sur

les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Dans le cadre d'un Contrat d'objectif territorial en 1995, la branche estimait que le flux annuel de formés en cuisine était trop important au vue du nombre de recrutements nécessaires. L'enquête IVA a permis de constater que l'ensemble des formés au niveau V ne se présentait pas sur le marché du travail, environ la moitié poursuivait leurs études. Par ailleurs, 40 % des jeunes formés étaient recrutés dans d'autres secteurs que celui de la restauration (restauration collective, organismes de la santé, services aux particuliers...), qui eux aussi avaient des besoins.

Par ailleurs se posait également le problème d'une pénurie de main d'œuvre dans l'hôtellerie restauration. Là encore l'enquête IVA a servi à montrer que les jeunes formés à ces métiers s'y orientaient bien. En revanche, c'est l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre qui a pu mettre en évidence que le secteur avait des difficultés pour retenir les jeunes. Ainsi, ils ont concluent qu'avant de parler d'une pénurie de main d'œuvre, il convient de s'interroger sur les conditions de travail et d'organisation du temps de travail pour limiter les départs. Enfin, les auteurs soulignent qu'une recherche d'information la plus précise possible n'a de sens que si elle peut nourrir un débat, les indicateurs n'étant que des instruments pour canaliser une réflexion active entre les acteurs régionaux.

Pour une démarche prospective en quatre étapes. Une expérience régionale, une collaboration européenne, un secteur d'activité. André Giffard, Christine Guégnard. Contribution aux rencontres de Berlin. Octobre 2000.

### *Aide à la décision en matière de carte scolaire*

L'enquête IVA, de part sa régularité et sa représentativité régionale en terme de spécialité de formation permet de construire des indicateurs utiles pour nourrir une réflexion sur la carte scolaire.

Nous faisons référence ici aux dispositifs SAREF et ARGOS, aux travaux de la DESCO sur les indicateurs académiques, ainsi qu'aux plans régionaux de la formation professionnelle, construits dans les régions depuis la loi quinquennale, dans lesquels les indicateurs d'insertion à 7 mois jouent un rôle utile pour la réflexion régionale sur la carte des formations initiales et continues.

Les enquêtes IVA et IPA sont aussi mobilisées pour servir d'arbitrage quand se pose la question d'ouvrir une section. On se demande tout d'abord ce que deviendront les jeunes formés et ce que deviennent déjà ceux qui sont formés dans des secteurs proches ou à des niveaux différents. Mais ces enquêtes ont un rôle déterminant comme indicateur d'alerte quand l'insertion à court terme est faible (BEP sanitaire et social). Alerte génératrice de réflexion pour éventuellement modifier le niveau ou le référentiel de la formation.

Le Guide méthodologique : "pour une aide à la décision d'ouverture d'une formation", présenté par M. B. Rochard (Céreq), C. Baron (Conseil Régional), B. Poupat (ORFE) montre comment l'enquête IVA peut être mobilisée au coté de l'ensemble des sources statistiques régionales pour accompagner des acteurs à une prise de décision concertée ou du moins négociée.

Guide méthodologique : "pour une aide à la décision d'ouverture d'une formation"

M. B. Rochard, C. Baron, B. Poupat. Novembre 1997. Disponible sur <http://www.univ-orleans.fr/DEG/LEO/>

## **2. Enquête à court terme, enquête à long terme : une complémentarité qu'il faut utiliser.**

**Quel est l'impact de la situation à court terme sur la situation des jeunes à long terme ?**

Dans une période de crise économique, où la demande de travail dépasse l'offre, la durée d'accès au premier emploi est prolongée et la stabilisation peut attendre plusieurs années. La situation des jeunes à 7 mois apparaît alors comme transitoire. En revanche, quand apparaissent des pénuries de main d'œuvre, observer la situation à court terme peut permettre une approximation de l'adéquation entre la formation et l'emploi en ce sens où on peut repérer les formations qui conduisent rapidement à un emploi, première approximation des pénuries éventuelles.

Quels sont les intérêts respectifs des enquêtes à court et à long terme ? Régulièrement la question se pose et le débat reste ouvert. Certains auteurs ont constaté que l'obtention d'un emploi rapidement à la sortie du système éducatif était un gage de bonne insertion future<sup>1</sup>. Aucun n'a conclu cependant à une relation systématique.

Nous présentons ici deux contributions<sup>2</sup> à l'état de document de travail, qui n'ont pas encore été publiées. C. Guégnard, C. Perret montrent que les jeunes en emploi à 7 mois le sont généralement encore à long terme. A. Pascal, M. B. Rochard s'interrogent sur la possibilité d'utiliser l'enquête IVA pour prévoir la part des jeunes qui sera réellement employée à long terme et pour estimer la population qui a les plus forts risques de chômage, voire d'exclusion. Elles plaident pour l'utilisation de l'enquête IVA et proposent des indicateurs pour une réflexion prospective.

### *Les jeunes en emploi 7 mois après leur sortie du système éducatif le sont encore 5 ans après.*

Christine Guégnard et Cathy Perret estiment que les caractéristiques des jeunes et le fait d'être en emploi 7 mois après la sortie du système éducatif influent sur la probabilité d'être en emploi quatre ans après. Elles en concluent qu'on pourrait faire l'hypothèse que les jeunes en emploi à 7 mois le sont encore à plus long terme et qu'il s'agit là d'une information utile en terme de prospective. Cette conclusion s'appuie sur une étude menée auprès de 598 jeunes (63 % d'hommes) issus des formations de l'hôtellerie - restauration, l'automobile, le commerce, tous niveaux confondus (35 % au niveau V, 45 % au niveau IV et 20 % au niveau III).

Elles observent (à l'aide d'un modèle PROBIT) que les critères favorisant l'obtention d'un emploi, (CDD ou CDI) à 7 mois, comme à 48 mois, sont le niveau de formation, le fait d'être une femme sans enfant et de sortir de formation hôtelière (en comparaison de l'automobile et du commerce). D'après ces auteurs, l'obtention d'un emploi à la sortie de formation influe également la probabilité d'occuper un emploi 41 mois plus tard. La question qui reste en suspend est le biais non mesuré lié à la corrélation entre les deux populations qui du reste, sont en partie semblables. En effet, 166 jeunes soit 27,7 % de l'échantillon sont à la fois en emploi en 1993 et en 1996.

### *S'appuyer sur l'enquête IVA dans une démarche prospective*

Anne Pascal et Marie Béatrice Rochard ont essayé d'éliminer ce biais en utilisant une méthode logit multinomial, méthode capable de permettre de déterminer ce qui de la situation de court terme proprement dite et des caractéristiques des jeunes est le plus déterminant dans l'explication de la probabilité de signer un CDI ou de connaître le chômage cinq ans après la sortie du lycée. Elles concluent de leur étude que le parcours des jeunes dépend finalement peu de leurs premiers pas sur le marché du travail et que les situations à sept mois des lycéens de la région Centre doivent être considérées comme transitoires. Leurs modèles montrent que si l'on observe habituellement un lien entre la situation de court et de long terme c'est parce que la première est elle-même déterminée par

<sup>1</sup> Enquêtes de cheminement du Céreq réalisées auprès des sortants de l'enseignement supérieur et les inscrits aux baccalauréats (situations à neuf mois et trente-trois mois), Vergnies J-F., 1994.

<sup>2</sup> L'impact des premiers pas dans la vie active Christine Guégnard, Cathy Perret. Céreq, IREDU, université de Dijon. Novembre 2000.

L'impact des débuts dans la vie active sur le parcours des jeunes lycéens. A.Pascal, M. B. Rochard. Céreq LEO. Université d'Orléans. A paraître dans le « dossier insertion », INSEE région Centre, Décembre 2000.

les caractéristiques propres aux individus. Ce serait les caractéristiques des jeunes, à savoir la spécialité et le niveau de formation, l'obtention du diplôme, le sexe ou l'origine sociale qui influencerait sur la probabilité de se trouver dans telle ou telle situation à cinq ans. Il s'agit donc d'un problème de durée d'accès à l'emploi. Les jeunes qui ont le « bon profil » trouvent un emploi à plus ou moins long terme.

Elles estiment néanmoins que l'enquête IVA reste utile en matière de prospective et proposent deux indicateurs intéressants dans une telle démarche.

1. *L'enquête IVA permettrait d'anticiper la part des jeunes en CDI à terme.* Dans la mesure où leurs résultats montrent que ce sont avant tout les caractéristiques des jeunes qui prédominent sur la probabilité à terme d'obtenir un CDI, elles suggèrent d'observer les caractéristiques qui influencent la probabilité d'être en CDI à 7 mois et de calculer la part des jeunes ayant les mêmes caractéristiques sur l'ensemble des sortants. Cet indicateur pourrait être considéré comme une estimation approximative de la part des jeunes sortants susceptibles de signer un CDI à terme, toutes choses égales par ailleurs bien sûr. Il faudrait ensuite la moduler pour tenir compte de la conjoncture<sup>3</sup>.

2. En revanche, c'est sur la base d'enquêtes de cheminements que pourrait s'estimer *la part des jeunes qui risquent de connaître le chômage à long terme.* Il s'agirait de repérer les déterminants présumés du chômage à long terme (en utilisant des études régionales ou en les estimant à partir des résultats des enquêtes nationales de type « génération ») et de calculer la part des jeunes qui ont ces mêmes caractéristiques dans l'enquête IVA. Cela fournirait une approximation des jeunes susceptibles de connaître le chômage à long terme.

L'une des implications de ces propositions pourrait être de faciliter le repérage des jeunes susceptibles de recourir aux dispositifs d'aide à l'insertion.

Enfin, l'étude mettant également en évidence qu'un certain nombre de variables non identifiées influencent fortement l'insertion professionnelle, les auteurs estiment souhaitable que se développent des études qualitatives afin d'identifier des variables susceptibles d'être prises en compte dans le questionnaire des enquêtes IVA et soulignent que les variables ajoutées à la dernière version de ce questionnaire se sont révélées significatives (permis de conduire, habiter chez ses parents, participer à des associations sportives ou culturelles...), de même que la variable père d'origine étrangère intégrée dans l'enquête de la région Centre dont l'influence semble particulièrement importante sur les conclusions que l'on peut tirer concernant les probabilités d'être en CDI ou au chômage cinq ans après la sortie du système éducatif.

Leur étude porte sur des lycéens issus de classes de CAP, BEP, et bac pro en 1993 en région Centre, enquêtés en 1998. Au total 3600 questionnaires ont été déclarés exploitables qui sont représentatifs d'une population de 17 500 jeunes.

Marie-Béatrice Rochard  
Mission Education – Economie - Emploi

---

<sup>3</sup> C'est ce qu'on observe dans l'enquête IVA, menée chaque année par le rectorat et publiée sous la forme d'un 4 pages : « L'entrée dans la vie active des jeunes lycéens de la région Centre. »

**La situation à 7 mois comme outil  
d'analyse du processus de l'insertion et  
comme outil de prospective**



---

---

*Impacts des premiers pas dans la vie active*

---

*Christine Guégnard, Cathy Perret*  
Céreq-Irédu  
Université de Bourgogne  
9, avenue Alain Savary  
B.P. 47870 21078 Dijon cedex



## *Impacts des premiers pas dans la vie active*

L'enquête Insertion dans la Vie Active permet de situer les jeunes sept mois après leur sortie de formation. Or la diversité et l'allongement des conditions d'entrée des jeunes dans la vie professionnelle peuvent faire paraître insatisfaisants les résultats d'une interrogation à court terme. Nous nous interrogeons sur les apports d'une telle enquête quant à l'analyse du marché du travail des jeunes, en la confrontant à une autre enquête régionale réalisée plusieurs années après la sortie du lycée, en région Bourgogne. Nous tentons de répondre à deux questions : les débuts dans la vie active peuvent-ils être prédictifs de la suite du cheminement professionnel ? Quelle est l'importance du premier emploi, de la première expérience de travail ?

L'itinéraire professionnel du jeune est influencé par de multiples contraintes qui tiennent à ses caractéristiques, à son cursus scolaire antérieur et aussi à l'environnement social et économique dans lequel il évolue. Notre objectif est d'étudier ce qui crée des différences, de révéler l'impact des différents facteurs observés sur l'obtention d'un emploi, compte tenu des débuts de parcours du jeune sur le marché du travail. Cette analyse se situe donc dans une approche structuraliste selon laquelle les débuts d'entrée dans la vie active peuvent influencer sur la suite du parcours professionnel.

## 1 Insertion professionnelle des jeunes de Bourgogne

L'enquête menée en Bourgogne permet d'appréhender les modalités d'entrée dans la vie active des sortants<sup>1</sup> de trois domaines de formation : l'hôtellerie-restauration, l'automobile, le commerce. C'est une enquête téléphonique rétrospective sur la situation des jeunes quatre ans après leur sortie du lycée professionnel et technologique. Près de 1 000 jeunes de la région Bourgogne des classes terminales professionnelles et technologiques, du CAP au BTS, ont été interrogés en juin 1996<sup>2</sup>. Après avoir exclu les poursuites d'études, nous disposons d'informations sur l'évolution professionnelle durant quatre années pour près de 600 lycéens sortis du système éducatif dès le mois de juin 1992<sup>3</sup>.

Quatre ans après leur entrée sur le marché du travail, les jeunes bourguignons se retrouvent dans diverses situations<sup>4</sup>. En juin 1996, les trois quarts des jeunes interrogés déclarent occuper un emploi salarié non aidé (CDI, CDD, intérim) et 13 % se trouvent en situation de chômage. Quelques-uns bénéficient d'un contrat de qualification ou d'un contrat emploi-solidarité. Très peu travaillent comme apprentis ou effectuent leur service national. Bien que sortant d'une formation technologique ou professionnelle, leur stabilisation dans l'emploi après quatre ans de vie active reste limitée : six actifs sur dix seulement sont salariés à durée indéterminée.

De quelle manière la première année de vie active est-elle susceptible d'influencer la poursuite du parcours professionnel ? **Pour les jeunes sortant des lycées technologiques et professionnels de Bourgogne, la situation sept mois après la sortie a un impact significatif sur les chances d'obtenir un CDI ou CDD en juin 1996. Occuper un poste non qualifié en février 1993 diminue la probabilité d'avoir un emploi qualifié trois années plus tard.**

---

<sup>1</sup> Sont considérés comme sortants, les anciens élèves qui ne poursuivent pas d'études à temps plein l'année suivant leur sortie du lycée.

<sup>2</sup> Le champ de notre investigation était constitué également de jeunes sortant des centres de formation d'apprentis. Dans cette étude comparative, nous nous intéressons à la même population que celle de l'enquête IVA, c'est-à-dire, les anciens élèves des classes terminales des lycées technologiques et professionnels.

<sup>3</sup> Cf. annexe 6 pour les principales caractéristiques de la population.

<sup>4</sup> Les résultats de cette étude régionale ont été publiés in Guégnard C., Perret C., 1997.

## Présentation de l'enquête de Bourgogne

Cette enquête a été réalisée par le Centre associé au Céreq de Dijon, à la demande de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Bourgogne, et a aussi servi de pré-test à l'enquête du Céreq "Génération 92". Conformément aux modalités des enquêtes de cheminement du Céreq, la base d'adresses est celle de l'enquête régionale IVA de 1993 et concerne les sortants des formations de commerce, automobile, hôtellerie-restauration. Tous les jeunes formés dans ces trois domaines, qui se déclaraient sortants ou qui n'avaient pas répondu à la première enquête de février 1993, ont été recherchés par le Centre associé au Céreq. L'interrogation a été effectuée au cours des mois de juin et juillet 1996. Elle a été précédée d'un avis postal informant les jeunes de cette opération et les invitant à préciser leurs coordonnées téléphoniques. Les informations sur la situation vis-à-vis du marché du travail ont été recueillies à l'aide d'un calendrier qui permettait de reconstruire mois par mois leurs parcours professionnels, depuis la sortie du système scolaire. Cette enquête de cheminement a une double finalité : observer la situation des jeunes au moment de l'interrogation, reconstituer leur parcours professionnel depuis la sortie de formation, au mois de juin 1992.

La situation professionnelle des sortants est appréhendée à partir des mêmes indicateurs que ceux de l'enquête IVA :

- emploi : les jeunes déclarant être salariés ou en emploi non aidé (CDI, CDD, intérim, fonctionnaire, engagé militaire, installé à leur compte, aide familial) ;
- apprentissage : les jeunes déclarant travailler sous un contrat d'apprentissage ;
- emploi aidé : les jeunes déclarant être bénéficiaires d'un emploi aidé [contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation, travail d'utilité collective (TUC), contrat emploi-solidarité (CES)...];
- chômage : les jeunes déclarant ne pas travailler et être à la recherche d'un travail ;
- inactivité : les jeunes déclarant ne pas travailler et ne pas être à la recherche d'un travail.

Les effectifs présentés ne sont pas pondérés.

### Bilan de l'enquête

Près de 2 000 lettres ont été envoyées auprès des anciens élèves des classes terminales technologiques et professionnelles, 1 300 numéros de téléphone ont été retrouvés et 993 entretiens téléphoniques ont été réalisés. Après avoir exclu les poursuites d'études, nous disposons d'informations sur l'évolution professionnelle durant quatre années pour près de 600 jeunes sortis du lycée dès le mois de juillet 1992.

### Caractéristiques des jeunes de l'enquête de Bourgogne

L'enquête réalisée en Bourgogne en 1996 concerne 598 lycéens dont 63 % de jeunes gens. Ces jeunes quittent les lycées de l'académie de Dijon avec des niveaux de formation très divers : 35 % sont de niveau V, 45 % de niveau IV et 20 % sortent d'une classe terminale de BTS. La moitié des lycéens ont suivi une formation dans le domaine du commerce. Ils sont plutôt d'origine modeste, les catégories socioprofessionnelles des parents les plus représentées sont les ouvriers (35 % des pères) et les employés (39 % des mères). Les deux tiers déclarent avoir obtenu le diplôme préparé en 1992. Dans l'ensemble, ces jeunes ont terminé leur formation professionnelle à l'âge de dix-neuf ans. À la date de l'enquête, plus du tiers déclarent être mariés ou vivre en couple et 13 % ont des enfants.

## ✓ Le devenir des jeunes repérés à sept mois

L'étude du devenir des jeunes en juin 1996 selon la situation connue sept mois après la sortie du lycée, apporte des éléments de réponse sur les disparités des trajectoires<sup>5</sup>.

Parmi les salariés embauchés sur un contrat de longue durée dès le 1er février 1993, près des trois quarts sont toujours en emploi à durée indéterminée en juin 1996 (cf. tableau 1). Parmi les demandeurs d'emploi sept mois après la sortie de formation, sept jeunes sur dix occupent un emploi plus de trois ans après, et de nombreux jeunes se retrouvent à nouveau à la recherche d'un travail au mois de juin 1996. Parmi les apprentis en février 1993, six jeunes sur dix sont salariés à la date de l'enquête. Le contrat d'apprentissage en début de parcours contribue à retarder l'obtention d'un emploi salarié : en juin 1996, ils restent relativement nombreux à être toujours apprentis ou à effectuer leur service national. Pour les lycéens qui sont passés par une mesure d'aide à l'insertion au 1er février 1993, sept jeunes sur dix sont en situation d'emploi et 14 % bénéficient toujours d'une mesure d'aide ou d'un contrat d'apprentissage.

Tableau 1. Situations professionnelles à 7 et 48 mois (en %)

Jun 1996 Février 1993	CDI	CDD	Apprentissage	Emploi aidé	Chômage	Service national	Inactivité	Total	Effectif
CDI	73	12	-	3	11	-	1	100	101
CDD	62	19	-	6	11	1	1	100	86
Apprentissage	39	19	9	6	15	9	3	100	33
Emploi aidé	56	20	4	10	8	2	-	100	54
Chômage	48	22	-	8	18	1	3	100	103
Service national	71	15	-	2	11	-	1	100	137

Lecture : parmi les jeunes en CDI en février 1993, 73 % sont salariés sur CDI en juin 1996, 11 % sont au chômage.  
Source : enquête Céreq/Irédu

L'analyse des données de l'enquête de cheminement réalisée en 1996 révèle quelques difficultés pour prédire la situation professionnelle à quarante-huit mois de l'ensemble des jeunes. Néanmoins, de nombreux jeunes en emploi sept mois après leur sortie du lycée se retrouvent en situation de travail trois ans plus tard.

<sup>5</sup> La situation de février 1993 est reconstruite à partir des calendriers et appréhendée à partir des mêmes indicateurs que l'enquête IVA.

## ✓ Être en CDI et CDD quatre ans après la sortie du lycée

L'objet de cette approche est de confronter les résultats d'insertion professionnelle de court terme à ceux de moyen terme. Nous avons cherché à déterminer les facteurs qui ont le plus d'influence sur la probabilité d'avoir un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Pour cerner et mesurer l'apport spécifique de certaines caractéristiques du jeune actif sur sa situation professionnelle quatre ans après sa sortie du lycée, toutes choses égales par ailleurs, on utilise un modèle de régression (modèle probit).

### *Présentation de la première modélisation*

*Dans cette première analyse économétrique, l'échantillon est constitué de jeunes actifs à sept et quarante-huit mois (hors inactivité et service national). La variable endogène est le fait d'être salarié sur un CDD ou CDI. Les variables exogènes sont les caractéristiques sociodémographiques et scolaires des lycéens sortants en 1992. L'origine sociale est appréhendée par la catégorie socioprofessionnelle des parents. La variable sexe a été écartée compte tenu de sa forte corrélation avec le domaine de formation (forte dominante soit féminine soit masculine) ; par contre, elle a été introduite par l'intermédiaire d'une variable comprenant la présence d'enfants. La variable âge a été construite en tenant compte de l'âge moyen de sortie d'un niveau de formation. Ainsi, cette variable permet de prendre en compte l'histoire du jeune durant sa scolarité, de qualifier cette histoire. Les effets du domaine de formation (automobile, hôtellerie-restauration, commerce), du niveau de formation (V, IV, III), du diplôme (réussite, échec) sont appréciés par des variables spécifiques. Les débuts d'entrée dans la vie active sont repérés par la situation vis-à-vis du marché du travail à sept mois : CDI, CDD, intérim, apprentissage, emploi aidé, chômage.*

*Nous avons estimé la probabilité d'être en CDI ou CDD en juin 1996, en utilisant comme variables explicatives un certain nombre de caractéristiques individuelles, ainsi que le fait d'avoir été embauché sur de tels contrats sept mois après la sortie du lycée, corrigée d'un possible biais d'endogénéité (selon la méthode statistique développée par Barnow, Cain et Goldberger<sup>6</sup>). Si les variables descriptives usuelles peuvent être appréhendées (sexe, âge...), il n'en est pas de même pour certaines plus subjectives ou celles qui ont trait au comportement, et il est vraisemblable que ces caractéristiques non observées expliquant la probabilité d'être en CDI ou CDD à sept mois, soient fortement corrélées avec celles qui influencent la probabilité d'avoir un CDI ou CDD quatre ans après la sortie du lycée. La variable domaine de formation a été utilisée comme instrument de mesure du biais d'endogénéité : en effet, cette variable a un impact sur la probabilité d'être en CDI ou CDD à sept mois, mais est sans influence sur la probabilité d'avoir de tels contrats en juin 1996. Le test a été négatif, il n'existe donc pas de biais. Cependant, les effectifs de la population en emploi ont limité nos analyses économétriques.*

Au vu des résultats, les premiers pas sur le marché du travail sont susceptibles de déterminer la situation professionnelle après quarante-huit mois de vie active (cf. tableau 2). En effet, les jeunes qui travaillent en CDI ou CDD en février 1993, ont une probabilité plus forte d'obtenir un tel contrat en juin 1996, par rapport aux jeunes se trouvant dans d'autres situations à sept mois.

<sup>6</sup> Cf. Barnow B.S., Cain G.C. et Goldberger A.S., 1981 ; Sollogoub M. et Ulrich V., 1999.

D'autres variables influent sur la situation professionnelle quatre ans après la sortie du système éducatif, comme la réussite au diplôme, et le niveau de formation. Ainsi, le fait de quitter le système éducatif après un CAP-BEP plutôt qu'un baccalauréat professionnel ou technologique, diminue la probabilité moyenne d'occuper un emploi à durée indéterminée et déterminée. En revanche, l'origine sociale semble avoir peu d'influence sur la situation professionnelle des jeunes. Ce résultat est sans doute le reflet de l'homogénéité des catégories socioprofessionnelles des parents.

Certaines caractéristiques déterminantes à sept mois continuent à jouer à moyen terme. Les sortants de lycée avec un CAP-BEP ont toujours moins de chances d'obtenir un CDI ou CDD. Les divergences entre femmes s'accroissent et la probabilité d'être en emploi varie selon le fait d'avoir ou non un enfant durant la période d'observation. Ce constat illustre assez bien les analyses de Nicole-Drancourt<sup>7</sup>, "le chômage pousse les jeunes femmes à se précipiter dans la vie conjugale" (mariage et maternité). Le fait d'être diplômé n'intervient pas sur la situation professionnelle à sept mois, mais augmente significativement les chances de travailler au fil du temps. Par contre, être plus âgé que la moyenne au moment de la sortie du lycée a un impact positif seulement sur la situation à court terme.

Tableau 2. Probabilité d'avoir un CDI ou CDD (actifs à 7 et 48 mois)

Variables de référence	Variables actives	Probabilité d'être en CDI ou CDD à 7 mois		Probabilité d'être en CDI ou CDD à 48 mois	
		Coef.	Signif.	Coef.	Signif.
<u>CSP des parents</u>					
Ouvriers-employés	Artisans-agriculteurs	-0,28	ns	0,47	ns
	Cadres	-0,10	ns	-0,69	ns
	Professions intermédiaires	0,24	ns	0,16	ns
	Inactifs	-0,02	ns	-0,18	ns
	Inconnus	0,38	ns	0,61	ns
Homme	Femme sans enfant	0,32	**	-0,21	ns
	Femme avec enfant	0,14	ns	-0,39	***
Plus jeune que la moyenne (ou âge égal)	Plus âgé que la moyenne (observé par niveau de formation)	0,44	**	-0,32	ns
<u>Domaine de formation</u>					
Hôtellerie-restauration	Automobile	-0,67	***		
	Commerce	-0,97	***		
Échec au diplôme	Réussite au diplôme	0,18	ns	0,37	***
<u>Niveau de formation</u>					
Niveau IV	Niveau III	-0,28	ns	0,33	ns
	Niveau V	-0,86	**	-0,41	**
Autres situations à 7 mois	CDI ou CDD à 7 mois			0,30	**
Constante		0,53	***	0,98	***

ns non significatif

\* significatif au seuil de 10 %

\*\* significatif au seuil de 5 %

\*\*\* significatif au seuil de 1 %

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, un jeune de niveau V a une probabilité moindre d'obtenir un CDI ou CDD qu'un jeune de niveau IV (significatif au seuil de 5 %). Les coefficients significatifs sont repérés en caractères gras.

Source : enquête Céreq/Irédu

p=187/383

p=290/383

<sup>7</sup> Cf. Nicole-Drancourt C., 1991.

## ✓ Occuper un emploi qualifié quatre ans après le lycée

Cette approche cherche à mettre en évidence l'importance des premiers pas sur le marché du travail, non plus en termes d'accès à l'emploi, mais en termes de qualification du poste de travail occupé quatre ans après la sortie de formation. Parmi les actifs occupés en février 1993 et juin 1996, près de 20 % occupent un emploi non qualifié, quarante-huit mois après leur sortie du lycée. Un jeune commençant une première expérience professionnelle sur un poste non qualifié peut-il évoluer et occuper quelques années plus tard un poste plus qualifié ?

### Présentation de la seconde modélisation

Dans cette seconde analyse économétrique, l'échantillon est constitué de jeunes actifs occupés à 7 et quarante-huit mois (hors chômage, inactivité et service national). Les tout premiers pas dans la vie active sont appréciés à travers deux variables signalant pour l'une les changements d'entreprise, et pour l'autre, la qualification du premier poste de travail obtenu après la sortie de formation. Ainsi, la première prend seulement en compte la mobilité, spécifiant si le jeune a connu plus d'une entreprise sur les quarante-huit mois. Quant à la seconde, elle repère la qualification du premier poste occupé par le jeune, quel que soit son contrat de travail sept mois après la sortie de formation. Les caractéristiques scolaires des jeunes sont appréciées par les mêmes variables que le modèle précédent. Le domaine de formation n'est pas absent, mais il est combiné avec le secteur des entreprises de juin 1996, afin de contrôler la forte corrélation constatée dans ces trois filières entre le domaine de formation et le secteur d'activité (en juin 1996, près de la moitié de jeunes sont embauchés dans le secteur lié à leur formation). De plus, la taille des entreprises est retenue pour appréhender d'éventuelles différences en termes de politique de recrutement.

Pour ce modèle, après avoir testé différentes caractéristiques, nous n'avons pu trouver de variables expliquant la probabilité d'être en emploi qualifié sept mois après la sortie, et donc corriger un possible biais d'endogénéité. Le risque est d'aboutir à une surestimation des coefficients, c'est-à-dire de l'effet net d'une caractéristique.

Tableau 3. Probabilité d'occuper un emploi qualifié en juin 1996 (actifs occupés à 7 et 48 mois)

Variables de référence	Variables actives	Coef.	Signif.
<u>Homme</u>	Femme	<b>-0,99</b>	***
<u>Niveau de formation</u>	Niveau IV	0,38	ns
Niveau V	Niveau III	<b>0,67</b>	**
Échec au diplôme	Réussite au diplôme	0,02	ns
Plus jeune que la moyenne (ou âge égal)	Plus âgé que la moyenne	0,19	ns
Entreprise de plus de 500 salariés	Entreprise de 1 à 99 salariés	- 0,34	ns
	Entreprise de 100 à 499 salariés	- 0,06	ns
Un employeur	Plus d'un employeur	<b>- 0,85</b>	***
Sortant du commerce et travaillant dans le secteur commerce	Sortant du commerce (hors secteur commerce)	<b>- 0,86</b>	***
	Sortant de l'hôtellerie (secteur hôtels-restaurants)	0,54	ns
	Sortant de l'hôtellerie (hors secteur hôtels-restaurants)	<b>-0,89</b>	***
	Sortant de l'automobile (secteur automobile)	- 0,71	ns
	Sortant de l'automobile (hors secteur automobile)	<b>- 1,84</b>	***
<u>Situation à 7 mois</u>			
Poste qualifié	Poste non qualifié	<b>-0,96</b>	***
Constante		3,08	***

ns non significatif

\* significatif au seuil de 10 %

\*\* significatif au seuil de 5 %

\*\*\* significatif au seuil de 1 %

P=211/254

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, un jeune de niveau III a une plus forte probabilité d'occuper un poste qualifié qu'un jeune de niveau V quatre ans après sa sortie du lycée (significatif au seuil de 5 %). Les coefficients significatifs sont repérés en caractères gras. Source : enquête Céreq/Irédu



## L'impact des débuts dans la vie active sur le parcours des jeunes lycéens.

Anne Pascal et Marie-Béatrice Rochard <sup>1</sup>

L'objet de cet article est d'apprécier si la situation occupée par les jeunes huit mois après l'achèvement de leur formation peut être considérée comme prédictive de la situation qu'ils occuperont 5 ans après. Rappelons que les jeunes enquêtés sont sortis en Juin 1993, période où la croissance économique était très ralentie et où par conséquent la période nécessaire pour « s'insérer » était longue et complexe. De plus, au terme de cette période certains se trouvaient durablement dans une situation précaire ou éloignée de l'emploi (en particulier les jeunes sans qualification). Notre interrogation porte sur la validité et la pertinence de l'utilisation que l'on peut faire des résultats obtenus à l'issue des enquêtes menées quelques mois après la sortie du système éducatif.

### Les enquêtes IVA et IPA.

Chaque année, en février, les lycées professionnels et les centres de formation d'apprentis interrogent les élèves ayant quitté leur établissement huit mois plus tôt. Il s'agit d'enquêtes d'insertion (IVA pour les lycées et IPA pour les apprentis). Les taux de réponse varient de 55 % à 75 % selon les classes. Dans la Région Centre l'enquête IVA est faite de façon exhaustive. Les résultats sont exploités et analysés par la DPD (rectorat), en collaboration avec le Service Académique d'Information et d'Orientation et le Centre régional Associé (CA) au Céreq. Cette collaboration donne lieu à la publication annuelle sous forme d'un document de 4 ou 6 pages.

### Entre 1993 et 1998, l'accès à l'emploi est progressif pour tous les niveaux de formation.

Les observations faites récemment<sup>2</sup> montrent qu'au cours des premières années de vie active les difficultés d'insertion s'estompent progressivement. Généralement, au delà de trois ans, la part des jeunes en emploi atteint un palier à partir duquel elle n'évolue que de façon très marginale.

L'enquête réalisée sur la région Centre confirme ce résultat. Les graphiques 2.19 à 2.21 montrent qu'en effet, la part des jeunes lycéens<sup>3</sup> en emploi augmente tout au long de la période, même si les parcours semblent bien différents selon le niveau de formation. Les niveaux IV (baccalauréat professionnel) et V (CAP, BEP) ont des parcours assez semblables (Graphiques 2.19 et 2.20) dans la mesure où la part de l'emploi augmente fortement au cours de la période d'observation et celle du chômage diminue de manière continue. Cependant, les niveaux IV restent avantagés sur le marché du travail puisque cinq ans après leur sortie du lycée ils sont plus de 85 % à être en emploi contre moins de 80 % pour les jeunes de niveaux V.

Une différence plus marquée est à observer en ce qui concerne les jeunes de niveaux Vbis et VI (sortants sans qualification) qui voient leur part de contrats à durée indéterminée croître beaucoup plus lentement et leur taux de chômage diminuer nettement moins rapidement. En effet, cinq ans après la fin de leurs études 29 % des jeunes de bas niveau de qualification sont encore au chômage contre 14% pour les jeunes de niveau V et seulement 9 % pour ceux qui ont atteint le niveau IV. De plus, les jeunes sans qualification ont beaucoup plus fréquemment recours aux emplois aidés et sont plus souvent inactifs que les autres.

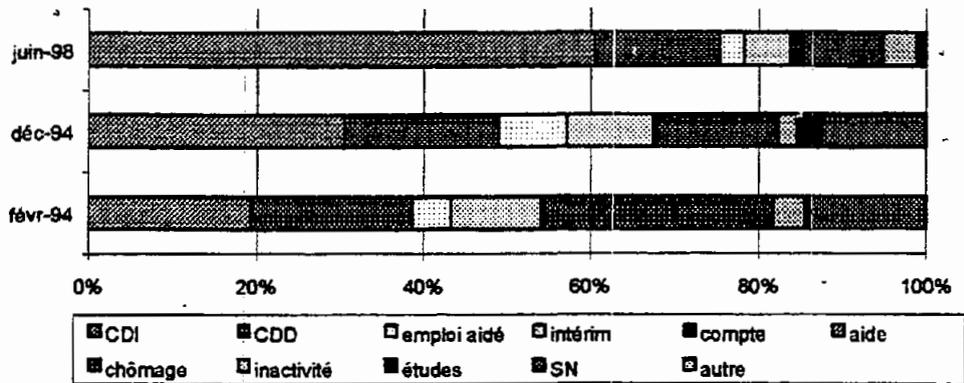
<sup>1</sup> Céreq - LEO - Université d'Orléans - Rue de Blois - BP 6739 - 45067 Orléans Cedex

<sup>2</sup> Enquête « Génération 92 » du Céreq. Résultats disponibles sur le site : <http://www.cereq.fr>.

<sup>3</sup> Cette étude se limite en effet aux jeunes lycéens. Pour une étude comparée des parcours des jeunes lycéens et apprentis se référer à Bonnal et Rochard (2000).

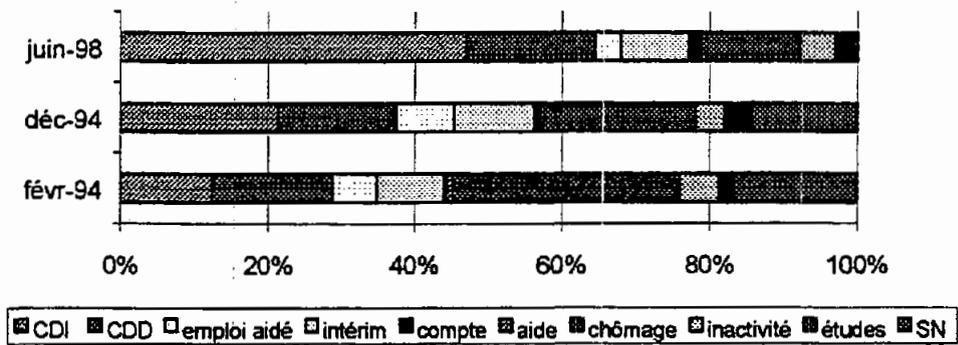
Graphique 2.19

Situations observées entre février 94 et juin 98  
Niveaux IV



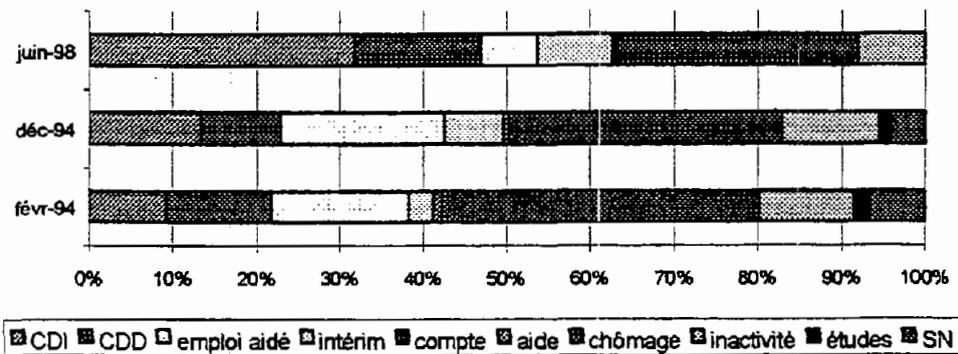
Graphique 2.20

Situations observées entre février 94 et juin 98  
Niveaux V



Graphique 2.21

Situations observées entre février 94 et juin 98  
Niveaux Vbis et VI



## **Le niveau de formation, le sexe et l'origine sociale discriminent des profils plus ou moins favorables à l'insertion professionnelle**

Certains critères sont déterminants pour expliquer la situation des jeunes sur toute la période. Ce sont le niveau de formation, le diplôme, le fait d'être une femme, avoir un père étranger (Méthodes et Tableaux de résultats n° 3 à 5 en annexe).

En février 1994, le niveau de formation augmente les chances d'être en emploi, que ce soit en intérim, en CDD ou en CDI (tableau 3) et il diminue la probabilité de recourir à des emplois aidés (CES, contrats de qualification, d'adaptation...). A 18 mois (tableau 4) il augmente la probabilité d'être en CDI et diminue la probabilité d'être au chômage. Au bout de 5 ans (tableau 5) le niveau IV de formation diminue la probabilité d'occuper un emploi d'intérimaire ou un CDD tandis qu'il augmente celle de signer un CDI.

La discrimination se confirme au cours du temps. En février 94 avoir un père d'origine étrangère augmente la probabilité d'être au chômage. Les femmes auraient plus de chances d'accéder à un CDI. A 18 mois, comme en fin de période, ces deux populations ont plus de risques d'être au chômage et, tandis que les autres accèdent à des emplois stables au bout de 5 ans, les femmes et les étrangers ont une probabilité plus grande d'occuper des emplois temporaires. L'impact de l'origine sociale s'affirme également, puisqu'en juin 1998 le fait d'avoir un père qui possède un niveau de formation supérieur au bac augmente la probabilité de signer un CDI.

### **La relation entre la formation et l'emploi n'est pas stabilisée dans le temps**

A court ou à moyen terme il n'y a aucune formation qui semble accroître la probabilité de signer un CDI. Cet accès est, comme nous venons de le voir, fortement déterminé par le profil scolaire, familial et social de l'individu.

En revanche, dans un premier temps, en février 1994, la spécialité sanitaire et sociale augmentent la probabilité d'obtenir un CDD ou un emploi aidé (CES), le recours à l'intérim étant peu utilisé dans le secteur de la santé. Dans le contexte économique défavorable de cette année là, ce sont les formations industrielles qui conduisent préférentiellement aux emplois intérimaires, plus que les formations tertiaires (secrétariat, commerce), tandis que les formations préparant à un emploi dans les industries de transformation conduisent avec une probabilité plus forte au chômage.

A 18 mois la spécialité de formation n'a d'impact sur aucune situation, sauf les spécialités de l'hôtellerie restauration qui diminuent les chances de travailler en intérim.

Au bout de 5 ans, nous constatons que les formations du bâtiment représentent un avantage sur les chances de signer un CDI ou de travailler en intérim (sans doute du fait de la relance de ce secteur, souvent le premier à bénéficier de la relance économique et qui commence à connaître des difficultés de recrutement). De leur côté, les formations tertiaires (secrétariat commerce) réduisent la probabilité de signer un CDI, mais augmentent les chances de travailler en intérim, comme les spécialités liées aux industries de transformation. Convient-il de penser que ces individus sont en voie de s'insérer et occuperont dans une phase ultérieure des emplois plus stables ? Il nous semble plutôt qu'au bout de 5 ans apparaissent des différences liées aux pratiques d'embauche des entreprises de ces secteurs. Les emplois intérimaires correspondent à une évolution des emplois dans les secteurs du secrétariat et du commerce et à une pratique fréquente de nombreuses PME PMI, souvent sous-traitantes dans les secteurs des industries de transformation.

Ainsi nous remarquons que la spécialité de formation ne joue pas de rôle fondamentale sur la probabilité de signer un CDI. Quant à son impact sur les autres situations, il semble fortement lié à la conjoncture, à court et à moyen terme. Pour le long terme il s'agit plus du reflet des méthodes de recrutement des secteurs. Les spécialités industrielles conduisent à des emplois temporaires en début de période, qui se stabilisent ensuite sur des CDI. Les spécialités sanitaires et sociales favorisent l'accès à des CES dans un premier temps, l'accès aux métiers de la santé s'opérant généralement par concours. Les formations tertiaires et celles conduisant aux industries de transformation augmentent la probabilité d'être au chômage dans un premier temps pour conduire à des emplois intérimaires ensuite.

Ce n'est pas le hasard qui décide du sort des jeunes à court terme et ce n'est pas leurs premiers pas dans la vie active qui décident de leur avenir. C'est essentiellement leur profil qui détermine l'issue de leur parcours au bout de 5 ans.

La question qui reste en suspend est quelle est la part de détermination de la situation de départ sur la suite du parcours ? Quelques études ont signalé une correspondance entre ces deux situations<sup>4</sup>. Si c'était le cas, les enquêtes menées annuellement par les établissements scolaires et les CFA pourraient permettre des travaux de prospective. Les implications en terme de stratégies pour les jeunes seraient alors importantes. En effet, chacun se pose la question : « vaut-il mieux accepter le premier emploi qui se présente (éviter le chômage) ou attendre l'opportunité d'obtenir un CDI » ?

Un premier examen des résultats semble indiquer que l'accès rapide à un CDI peut être garant d'un maintien dans l'emploi 5 ans après puisque 80 % des jeunes en CDI en février 1994 le sont encore en juin 1998. En revanche, la part importante de chômeurs en 1994 diminue progressivement au profit de l'emploi, indiquant que le chômage est une situation transitoire mais il n'en reste pas moins que 20 % des chômeurs en février 1994 sont toujours au chômage 5 ans après, représentant la moitié des chômeurs en cette fin de période.

On ne peut en conclure pour autant que la première situation est déterminante sur l'avenir. En effet il faut tenir compte que le fait de signer rapidement un CDI ou de connaître le chômage n'est pas indépendant du profil des individus : de leur diplôme, leur niveau de formation, caractéristiques généralement observables, mais aussi de caractéristiques non observées comme leur comportement au moment de l'embauche, leur motivation... Pour éviter ce biais d'endogénéité, nous avons construit un modèle économétrique approprié (présenté en annexe) qui permet de dégager ce qui de la situation de court terme (février 1994) ou des caractéristiques observées et inobservées des individus est le plus déterminant sur la probabilité d'occuper un emploi au bout de 5 ans.

Les résultats sont probants<sup>5</sup> : c'est essentiellement les caractéristiques propres des individus (observées et inobservées) qui déterminent leur probabilité d'occuper un emploi sous CDI ou de connaître le chômage au bout de 5 ans.

Etre au chômage en 1994 peut révéler dans certains cas un profil fragilisant l'insertion sur le marché du travail. Certains jeunes sont dès le départ sur une trajectoire défavorable et cela est dû à certaines caractéristiques, qui dès la sortie du lycée font qu'ils seront plus probablement touchés par le chômage, quelle que soit la période étudiée. Ces caractéristiques (niveau Vbis et VI, non diplômé, d'origine sociale défavorisée) expliquent donc le noyau dur du chômage pour certains jeunes.

C'est aussi à leur profil, plus qu'au fait d'être en CDI à court terme que les jeunes doivent une trajectoire favorable. Ainsi on peut penser que ceux dont les caractéristiques sont favorables à l'insertion (niveau IV, diplômé, hommes, d'origine sociale favorisée...) obtiendront tôt ou tard un CDI.

Le fait d'être en mesure pour l'emploi n'a pas d'incidence sur l'issue de la trajectoire. Là encore c'est le profil des individus qui prime. De même, contrairement à une idée couramment répandue, l'intérim ne semble pas conduire à la signature d'un CDI. En effet, les caractéristiques inobservées qui expliquent le fait de débiter par l'intérim ne sont pas significativement corrélées à celles qui expliquent le fait d'être en CDI cinq ans plus tard. Il apparaît alors probable que certains jeunes qui débiter leur vie active par des contrats intérimaires continuent à travailler en intérim. Deux explications peuvent être avancées : soit ces jeunes choisissent de travailler en intérim et ce choix est un choix de long terme, soit ils sont employés dans des entreprises qui utilisent ce mode de recrutement de façon durable.

Il ne faut pas conclure de ces résultats que le fait de posséder un profil « favorable » ou « défavorable » induit avec certitude la trajectoire future. Ces résultats sont des estimations qui permettent de porter une attention particulière à certaines franges des sortants pour mettre en place les aides et l'accompagnement dont ils ont besoin pour dépasser le handicap lié à leur profil. Car bien sûr il y a des jeunes qui avec les mêmes caractéristiques n'évoluent pas selon la trajectoire prévue avec une forte probabilité.

<sup>4</sup> Enquêtes de cheminement du Céreq réalisées auprès des sortants de l'enseignement supérieur et les inscrits aux baccalauréats (situations à neuf mois et trente-trois mois), Vergnies J-F., 1994.

<sup>5</sup> Les modèles utilisés ainsi que les résultats sont présentés de façon plus détaillée dans un document de recherche disponible sur le site <http://www.univ-orleans.fr/DEG/LEO/>

**Les résultats de cette étude conduisent à envisager la construction de deux indicateurs utiles en terme de prospective.**

Une des informations les plus importantes qu'apporte cette étude est le fait que les caractéristiques des jeunes influencent plus leur situation à terme que leurs débuts dans la vie active. Aussi, il nous semble que deux indicateurs, calculés à partir des enquêtes IVA et IPA, pourraient être utiles dans le cadre d'une réflexion en terme de prospective.

Nous proposerons :

- *La part des jeunes susceptibles de signer un CDI à plus ou moins long terme.*

En effet, nous avons vu que les jeunes, qui ont les caractéristiques, que nous qualifierons de favorables, ont toutes les chances de signer un CDI à terme. On pourrait alors estimer la vitesse d'accès au CDI en fonction de la conjoncture. Il suffirait d'observer les caractéristiques concernant la majorité des jeunes en CDI dans les enquêtes IVA et IPA et de calculer parmi l'ensemble des sortants, la part de ceux qui possèdent ces mêmes caractéristiques. On obtiendrait ainsi une estimation approximative de la part des jeunes sortants susceptibles de signer un CDI à terme, toute chose égale par ailleurs bien sûr. Il faudrait la moduler en construisant des hypothèses pour tenir compte de la conjoncture. En effet, plus la conjoncture est favorable et plus l'accès à un CDI est rapide<sup>6</sup>.

- *La part des jeunes qui risquent de connaître un chômage récurrent sur toute la période.*

Parallèlement, il serait également possible d'évaluer la part des jeunes qui risquent de connaître le chômage à long terme en déterminant des caractéristiques présumées du chômage à long terme (soit en utilisant cette étude ou d'autres selon les régions) et en calculant parmi l'ensemble des sortants de l'enquêtes IVA et IPA la part de ceux qui les possèdent.

Il ne faut pas oublier que l'étude met en évidence qu'un certain nombre de variables non identifiées influencent également l'insertion. Il serait alors souhaitable de développer des études qualitatives afin d'identifier des variables susceptibles d'être prises en compte dans le questionnaire des enquêtes à court terme. D'ailleurs les variables ajoutées au dernier questionnaire de l'enquête IVA se sont révélées significatives (permis de conduire, habiter chez ses parents...), de même que la variable père d'origine étrangère intégrée dans l'enquête de la région Centre dont l'influence semble particulièrement importante sur les conclusions que l'on peut tirer concernant les probabilités d'être en CDI ou au chômage cinq ans après la sortie du système éducatif.

Enfin, remarquons qu'il faut être prudent quant à l'analyse du rapport « spécialité de formation-emplois ». Cette relation est très liée à la conjoncture et aux pratiques de recrutement des entreprises.

---

<sup>6</sup> C'est ce qu'on observe dans l'enquête IVA, menée chaque année par le rectorat et publiée sous la forme d'un 4 pages : « L'entrée dans la vie active des jeunes lycéens de la région Centre. »

## Procédure d'estimation

### *Le modèle Logit Multinomial*

L'impact des caractéristiques individuelles des jeunes sortants, comme leur sexe, leur niveau d'éducation ou encore leur spécialité de formation, sur la situation qu'ils occupent sur le marché du travail à sept et soixante mois est appréhendé à l'aide d'un modèle *Logit Multinomial* (voir Greene, 1993). L'idée étant de dégager des profils de jeunes qui s'insèrent plus ou moins vite. La variable dépendante est codée de 0 à 4 (0 = CDI, 1 = CDD, 2 = emploi aidé, 3 = intérim et 4 = chômage). Chaque situation est estimée avec le même nombre de variables explicatives. Nous sommes donc en mesure de mettre en évidence les déterminants individuels des différents états observés sur le marché du travail à 7, 18 et 60 mois. L'équation estimée fournit un ensemble de probabilités pour les cinq situations possibles qu'un jeune ayant les caractéristiques  $X_i$  peut occuper.

Une fois les déterminants des différentes situations occupées sur le marché du travail à 7 et 60 mois dégagés et les effets marginaux calculés, nous nous intéressons plus particulièrement à l'effet de la situation de court terme sur la situation de long terme. Peut-on dire que les jeunes qui entament leur vie active dans telle ou telle situation seront au chômage ou en CDI cinq ans plus tard ? La situation de long terme est-elle conditionnée par la situation de court terme ou par les caractéristiques individuelles des jeunes enquêtés ? Afin de répondre à cette interrogation, nous allons estimer des modèles *Probit bivariés*, qui nous permettent de tenir compte de l'éventuelle endogénéité des situations de court terme sur la situation de plus long terme.

32

### *Le modèle Probit Bivarié*

Il apparaît fort probable que la variable muette indiquant la situation du jeune en février 1994 soit endogène dans l'explication de la probabilité de se trouver en emploi ou au chômage en juin 1998. En d'autres termes il est vraisemblable que les caractéristiques observées et inobservées expliquant la probabilité d'être en situation d'emploi 7 mois après le lycée expliquent aussi la probabilité d'être en emploi cinq ans plus tard. Dans ce cas, les résidus des deux équations ne sont pas indépendants et l'estimation sans correction de la possible endogénéité de la situation de court terme risque de fournir des coefficients biaisés.

Ainsi, le modèle *Probit bivarié*, qui estime de manière simultanée la situation de court terme et la situation de long terme, permet de tester l'endogénéité des situations de court terme sur les situations de plus long terme et nous donnent des résultats robustes quant à l'estimation des probabilités de se trouver en emploi ou au chômage que ce soit à court ou long terme. Nous pouvons ainsi répondre à la question suivante : l'influence de la situation de court terme ne reflète-t-elle pas en définitive l'influence des caractéristiques individuelles inobservées des jeunes enquêtés ?

L'estimation de tels modèles est particulièrement intéressante dans la mesure où elle nous fournit le coefficient de corrélation entre les erreurs des deux équations, c'est-à-dire la corrélation entre les situations de court et de long terme.

**ANNEXES**

**Tableau 3 :  
Logit multinomial sur les différents états sur le marché du travail en février 1994**

Références	Variable actives	CDI			CDD			Emploi aidé			Intérim			Chômage		
		Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T
	Constante	-	0,15	-1,45	<b>-0,17</b>	<b>-0,21</b>	<b>-1,79</b>	1,46	0,05	0,99	<b>-1,17</b>	<b>-0,19</b>	<b>-1,65</b>	<b>1,99</b>	<b>0,50</b>	<b>4,08</b>
Plus âgé que la moyenne	Jeune	-	0,00	-0,13	0,09	0,02	0,72	0,31	0,02	1,51	-0,02	0,00	-0,22	-0,07	-0,03	-1,18
Mécanique	Génie civil, construction, bois	-	0,02	0,34	-0,38	-0,06	-0,84	-0,21	-0,01	-0,15	-0,01	0,01	0,34	-0,03	0,03	0,42
	Electricité-électronique	-	0,07	1,24	-0,33	0,00	0,05	-0,79	-0,03	-0,77	-0,55	-0,02	-0,76	-0,38	-0,02	-0,22
	Industrie de transformation	-	0,01	0,16	-0,22	-0,04	-0,66	-0,65	-0,04	-0,91	-0,60	-0,05	-1,57	<b>0,27</b>	<b>0,13</b>	<b>1,87</b>
	Secrétariat-comptabilité	-	-0,05	-0,93	0,22	0,00	-0,08	<b>0,94</b>	<b>0,05</b>	<b>1,74</b>	<b>-0,27</b>	<b>-0,05</b>	<b>-1,83</b>	0,36	0,05	0,80
	Commerce	-	0,01	0,18	0,05	0,02	0,40	0,28	0,02	0,71	<b>-1,04</b>	<b>-0,10</b>	<b>-2,66</b>	0,06	0,04	0,66
	Sanitaire et social	-	-0,04	-0,63	<b>0,67</b>	<b>0,11</b>	<b>1,70</b>	<b>1,48</b>	<b>0,09</b>	<b>2,47</b>	<b>-0,88</b>	<b>-0,11</b>	<b>-1,97</b>	0,08	-0,05	-0,64
	Hôtellerie-collectivité	-	0,08	1,30	-0,21	0,05	0,73	-0,12	0,02	0,54	-1,07	-0,06	-1,47	-0,63	-0,09	-1,07
	Autres spécialités	-	0,05	0,98	<b>0,21</b>	<b>0,11</b>	<b>2,07</b>	0,00	0,02	0,59	-0,73	-0,05	-1,51	<b>-0,59</b>	<b>-0,13</b>	<b>-2,01</b>
Non diplômé	Diplômé	-	<b>0,04</b>	<b>1,68</b>	-0,12	0,02	0,79	-0,27	0,00	-0,33	-0,33	-0,01	-0,79	-0,30	-0,04	-1,45
Niveau VI	Niveau IV	-	<b>0,17</b>	<b>2,00</b>	<b>0,26</b>	<b>0,26</b>	<b>2,59</b>	<b>-3,04</b>	<b>-0,16</b>	<b>-3,86</b>	<b>1,24</b>	<b>0,21</b>	<b>1,96</b>	<b>-2,03</b>	<b>-0,47</b>	<b>-4,89</b>
	Niveau V	-	0,09	1,10	<b>0,49</b>	<b>0,21</b>	<b>2,24</b>	<b>-2,21</b>	<b>-0,13</b>	<b>-3,60</b>	<b>1,24</b>	<b>0,17</b>	<b>1,65</b>	-1,31	-0,34	-3,74
	Niveau V-Bis	-	0,00	-0,04	0,58	0,13	1,30	<b>-1,09</b>	<b>-0,08</b>	<b>-2,70</b>	0,94	0,09	0,90	-0,32	-0,14	-1,45
Homme	Femme	-	<b>0,06</b>	<b>1,89</b>	-0,43	-0,03	-1,04	<b>-0,80</b>	<b>-0,04</b>	<b>-2,22</b>	<b>-1,01</b>	<b>-0,07</b>	<b>-3,08</b>	<b>-0,09</b>	<b>0,08</b>	<b>2,31</b>
Père non chômeur en 1993	Père chômeur en 93	-	<b>0,11</b>	<b>2,00</b>	-0,73	-0,04	-0,52	-0,86	-0,02	-0,53	-0,46	0,01	0,22	-0,73	-0,06	-0,83
Education père = autre	Education père = supérieure	-	<b>0,17</b>	<b>2,09</b>	-0,85	0,01	0,10	-0,06	0,06	1,20	-1,69	-0,08	-0,88	-1,29	-0,16	-1,28
Education père = autre	Education mère = supérieure	-	-0,15	-1,28	1,01	0,06	0,66	1,14	0,03	0,49	-0,13	-0,09	-0,92	1,14	0,15	1,32
N'habite pas chez ses parents	Habite chez ses parents en 1993	-	-0,06	-1,27	0,04	-0,06	-1,18	0,00	-0,02	-0,70	0,81	0,05	1,09	0,50	0,08	1,29
Père français ou européen	Père d'origine étrangère	-	-0,05	-1,23	0,20	-0,02	-0,44	-0,23	-0,04	-1,29	0,01	-0,03	-0,89	<b>0,60</b>	<b>0,13</b>	<b>2,93</b>
N'a pas redoublé de classe avant la sixième	A redoublé une classe avant la sixième	-	-0,02	-0,82	0,15	0,01	0,52	0,27	0,01	0,93	-0,11	-0,02	-1,31	0,13	0,01	0,52

**Lecture :** le fait d'être une femme augmente de 6% la probabilité de trouver un CDI 7 mois après la sortie du système éducatif. De plus, les femmes ont 7% moins de chances de trouver un emploi aidé que les jeunes garçons. **Source: INSEE-Centre.**

**Tableau 4 :**  
**Logit multinomial sur les différents états sur le marché du travail en décembre 1994**

Références	Variable actives	CDI			CDD			Emploi aidé			Intérim			Chômage		
		Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T
	Constante	-	-0,12	-0,99	0,05	-0,07	-0,66	0,49	0,01	0,19	0,72	0,04	0,51	0,93	0,14	1,34
Plus âgé que la moyenne	Jeune	-	-0,04	-1,45	0,02	-0,02	-0,93	<b>0,47</b>	<b>0,04</b>	<b>2,25</b>	0,14	0,00	0,18	0,17	0,01	0,59
Mécanique	Génie civil, construction, bois	-	0,01	0,21	0,22	0,06	1,02	-0,81	-0,09	-1,42	0,27	0,04	1,09	-0,13	-0,02	-0,29
	Electricité-électronique	-	0,04	0,68	-0,23	-0,02	-0,42	-0,58	-0,05	-1,10	-0,36	-0,03	-0,85	0,11	0,06	0,99
	Industrie de transformation	-	0,07	1,03	-0,23	0,00	-0,08	-0,71	-0,06	-1,15	-0,61	-0,05	-1,16	-0,04	0,04	0,69
	Secrétariat-comptabilité	-	-0,03	-0,52	0,04	-0,01	-0,26	0,11	0,00	0,04	-0,18	-0,03	-1,04	0,38	0,07	1,33
	Commerce	-	0,02	0,36	0,12	0,04	0,80	-0,50	-0,05	-1,11	-0,16	-0,01	-0,32	-0,08	0,00	-0,04
	Sanitaire et social	-	-0,03	-0,36	0,52	0,09	1,52	-0,07	-0,02	-0,38	-0,49	-0,07	-1,19	0,16	0,02	0,27
	Hôtellerie-collectivité	-	0,05	0,77	-0,10	0,02	0,27	-0,63	-0,05	-1,00	<b>-0,96</b>	<b>-0,09</b>	<b>-1,83</b>	0,11	0,07	1,06
	Autres spécialités	-	0,04	0,69	-0,17	-0,01	-0,16	-0,35	-0,02	-0,63	<b>-0,67</b>	<b>-0,06</b>	<b>-1,78</b>	0,09	0,05	0,95
Non diplômé	Diplômé	-	<b>0,05</b>	<b>1,85</b>	-0,09	0,01	0,59	-0,01	0,02	0,92	-0,36	-0,02	-1,34	<b>-0,38</b>	<b>-0,06</b>	<b>-2,22</b>
Niveau VI	Niveau IV	-	<b>0,29</b>	<b>2,85</b>	-0,56	0,08	0,92	<b>-2,51</b>	<b>-0,18</b>	<b>-3,66</b>	-0,44	0,06	0,90	<b>-1,90</b>	<b>-0,24</b>	<b>-3,36</b>
	Niveau V	-	<b>0,19</b>	<b>1,98</b>	-0,28	0,07	0,88	<b>-2,09</b>	<b>-0,17</b>	<b>-3,62</b>	-0,31	0,04	0,59	<b>-1,16</b>	<b>-0,13</b>	<b>-2,04</b>
	Niveau V-Bis	-	0,06	0,60	-0,09	0,02	0,25	<b>-0,81</b>	<b>-0,07</b>	<b>-1,73</b>	0,14	0,04	0,62	-0,42	-0,05	-0,81
Homme	Femme	-	0,04	1,34	-0,30	-0,03	-1,17	0,13	0,03	1,47	<b>-1,05</b>	<b>-0,10</b>	<b>-4,26</b>	<b>0,11</b>	<b>0,06</b>	<b>2,05</b>
Père non chômeur en 1993	Père chômeur en 93	-	<b>0,13</b>	<b>1,70</b>	-0,53	-0,03	-0,35	-1,09	-0,08	-1,35	0,07	0,05	1,09	-0,71	-0,08	-1,12
Education père = autre	Éducation père = supérieure	-	0,07	0,68	0,01	0,05	0,63	0,25	0,05	0,88	-0,75	-0,06	-0,80	-0,63	-0,10	-0,88
Education père = autre	Éducation mère = supérieure	-	0,00	0,04	0,03	0,01	0,09	<b>1,07</b>	<b>0,12</b>	<b>2,13</b>	-1,09	-0,12	-1,12	-0,06	-0,01	-0,10
N'habite pas chez ses parents	Habite chez ses parents en 1993	-	0,00	0,06	-0,08	-0,01	-0,28	0,37	0,04	0,91	-0,25	-0,03	-0,67	-0,03	0,00	-0,08
Père français ou européen	Père d'origine étrangère	-	<b>-0,14</b>	<b>-2,50</b>	0,27	-0,04	-0,85	0,66	0,02	0,73	0,11	-0,04	-1,15	<b>1,26</b>	<b>0,20</b>	<b>4,88</b>
N'a pas redoublé de classe avant la sixième	A redoublé une classe avant la sixième	-	<b>-0,05</b>	<b>-1,75</b>	<b>0,38</b>	<b>0,05</b>	<b>2,04</b>	0,21	0,01	0,43	<b>-0,09</b>	<b>-0,03</b>	<b>-1,62</b>	0,22	0,02	0,75

**Lecture :** le fait d'être diplômé augmente de 5% la probabilité de trouver un CDI 18 mois après la sortie du système éducatif par rapport au jeunes non diplômés qui constituent la référence. En revanche, il diminue la probabilité d'être au chômage de 6%.

Source: **INSEE-Centre.**

**Tableau 5 :**  
**Logit multinomial sur les différents états sur le marché du travail en juin 1998**

Références	Variable actives	CDI			CDD			Emploi aidé			Intérim			Chômage		
		Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T	Coéf.	df/dx	T
	Constante	-	0,09	0,82	-1,00	-0,02	-0,73	-0,58	-0,03	-0,46	-0,35	-0,03	-0,38	-0,35	-0,005	-0,26
Plus âgé que la moyenne	Jeune	-	0,00	0,11	0,21	0,00	0,76	0,01	0,00	0,09	-0,09	-0,01	-0,63	0,14	0,003	0,72
Mécanique	Génie civil, construction, bois	-	<b>0,45</b>	<b>5,19</b>	-0,41	0,00	0,18	0,07	0,05	1,55	<b>0,31</b>	<b>0,13</b>	<b>1,92</b>	<b>-30,3</b>	<b>-0,632</b>	<b>-9,81</b>
	Electricité-électronique	-	0,02	0,32	0,10	0,00	0,14	-0,05	0,00	-0,04	-0,31	-0,04	-0,52	0,58	0,013	1,10
	Industrie de transformation	-	<b>-0,10</b>	<b>-1,74</b>	0,36	0,01	0,28	0,20	0,00	0,14	<b>0,81</b>	<b>0,09</b>	<b>1,70</b>	0,21	0,002	0,13
	Secrétariat-comptabilité	-	<b>-0,16</b>	<b>-3,01</b>	1,36	0,03	1,46	0,56	0,02	0,96	<b>1,02</b>	<b>0,11</b>	<b>2,17</b>	0,21	0,000	-0,02
	Commerce	-	<b>-0,15</b>	<b>-2,48</b>	0,40	0,00	0,23	0,21	0,00	0,02	<b>1,20</b>	<b>0,14</b>	<b>2,48</b>	0,36	0,003	0,30
	Sanitaire et social	-	-0,03	-0,33	1,19	0,03	1,34	-0,50	-0,04	-0,81	0,34	0,04	0,65	-0,16	-0,004	-0,31
	Hôtellerie-collectivité	-	-0,02	-0,21	-0,48	-0,01	-0,42	-0,53	-0,04	-0,89	0,50	0,07	1,01	0,13	0,002	0,18
	Autres spécialités	-	-0,02	-0,30	0,39	0,01	0,46	<b>-1,22</b>	<b>-0,09</b>	<b>-2,23</b>	<b>0,76</b>	<b>0,10</b>	<b>1,90</b>	-0,04	-0,001	-0,13
Non diplômé	Diplômé	-	<b>0,04</b>	<b>1,71</b>	0,05	0,00	0,34	<b>-0,54</b>	<b>-0,04</b>	<b>-2,35</b>	-0,10	-0,01	-0,30	-0,24	-0,004	-0,82
Niveau VI	Niveau IV	-	<b>0,20</b>	<b>2,69</b>	<b>-1,77</b>	<b>-0,04</b>	<b>-1,92</b>	-1,33	-0,08	-1,48	<b>-0,91</b>	<b>-0,09</b>	<b>-1,67</b>	-0,38	-0,002	-0,16
	Niveau V	-	0,09	1,31	-1,06	-0,02	-1,39	-0,83	-0,05	-1,08	-0,28	-0,02	-0,46	0,05	0,004	0,28
	Niveau V-Bis	-	-0,02	-0,24	-0,09	0,00	-0,19	-0,21	-0,02	-0,39	0,28	0,03	0,74	0,08	0,001	0,09
Homme	Femme	-	-0,02	-0,82	-0,19	-0,01	-0,55	<b>-0,43</b>	<b>-0,03</b>	<b>-1,85</b>	<b>0,41</b>	<b>0,05</b>	<b>2,12</b>	<b>0,62</b>	<b>0,012</b>	<b>2,05</b>
N'habite pas chez ses parents	Habite chez ses parents en 1998	-	<b>-0,08</b>	<b>-2,84</b>	-0,12	-0,01	-0,64	<b>0,61</b>	<b>0,04</b>	<b>2,02</b>	<b>0,55</b>	<b>0,06</b>	<b>2,56</b>	-0,25	-0,008	-1,31
Célibataire	Marié	-	0,00	0,13	0,23	0,01	0,67	0,09	0,01	0,41	-0,09	-0,01	-0,56	-0,20	-0,004	-0,80
Non titulaire	Titulaire du permis de conduire	-	<b>0,19</b>	<b>4,73</b>	<b>-1,21</b>	<b>-0,02</b>	<b>-2,34</b>	-0,48	-0,02	-0,68	<b>-1,21</b>	<b>-0,13</b>	<b>-4,49</b>	<b>-1,11</b>	<b>-0,018</b>	<b>-2,99</b>
Santé moyenne ou mauvaise	Bonne santé physique	-	0,01	0,40	-0,08	0,00	-0,16	-0,01	0,00	0,03	-0,14	-0,02	-0,61	0,10	0,003	0,35
Père français ou européen	Père d'origine étrangère	-	<b>-0,11</b>	<b>-3,02</b>	<b>0,74</b>	0,01	1,44	<b>0,65</b>	<b>0,04</b>	<b>1,72</b>	<b>0,52</b>	<b>0,05</b>	<b>1,74</b>	<b>0,85</b>	<b>0,015</b>	<b>2,11</b>
N'a pas redoublé de classe avant la sixième	A redoublé une classe avant la sixième	-	0,04	1,51	-0,07	0,00	-0,09	-0,02	0,00	0,16	<b>-0,35</b>	<b>-0,04</b>	<b>-2,07</b>	0,13	0,004	0,84
Père non chômeur en 1993	Père chômeur en 1993	-	-0,08	-1,33	0,41	0,01	0,52	0,75	0,05	1,36	0,42	0,04	0,96	-0,56	-0,014	-0,86
Éducation père = autre	Éducation père = supérieure	-	<b>0,52</b>	<b>4,17</b>	<b>-30,0</b>	<b>-0,69</b>	<b>-6,47</b>	-0,44	0,02	0,30	<b>0,35</b>	<b>0,14</b>	<b>2,02</b>	-0,22	0,010	0,62
Éducation mère = autre	Éducation mère = supérieure	-	-0,07	-0,72	1,42	0,03	1,47	-0,04	-0,01	-0,16	0,49	0,05	0,78	-0,40	-0,010	-0,50
N'habitait pas chez parents en 1993	Habitait chez parents en 1993	-	0,07	1,27	-0,35	-0,01	-0,39	0,02	0,01	0,21	-0,46	-0,05	-1,17	<b>-1,32</b>	<b>-0,026</b>	<b>-3,30</b>

Lecture : le fait d'avoir une formation en génie civil ou en construction augmente de 45% la probabilité de trouver un CDI 5 ans après la sortie du système éducatif par rapport au jeunes ayant une formation en mécanique qui constitue la référence. En revanche, il diminue la probabilité d'être au chômage de 63%.

Source: **INSEE-Centre**.

### Explication des modèles utilisés et choix des variables explicatives.

Nous avons choisi d'estimer cinq modèles, que nous notons M1, M2.... M5 dans les tableaux 6 et 7 en annexe afin de tester l'influence de chaque situation de court et moyen terme (CDI, mesures, CDD, intérim et chômage) sur seulement deux situations de long terme, le CDI et le chômage.

#### Modèle 1 :

Dans ce premier modèle, deux équations distinctes sont estimées de manière simultanée.

Dans la première équation (tableau 6, équation 1) la variable expliquée est le fait d'occuper un emploi à durée indéterminée cinq années après la sortie du système éducatif. Les variables explicatives sont d'une part les caractéristiques socio-démographiques et scolaires des jeunes sortants de 1993 et d'autre part une variable indicatrice, indiquant que le jeune était au chômage sept mois après sa sortie du système éducatif. L'âge du jeune est approximé par une variable muette indiquant si celui-ci est plus jeune que la moyenne des sortants du même niveau de formation. Les spécialités de formation (mécanique, électricité-électronique, industries de transformation, secrétariat-comptabilité, commerce, sanitaire et social, hôtellerie et autres spécialités) sont intégrées dans la régression, la mécanique constituant la spécialité de référence. Le fait d'être diplômé, le niveau de formation, le sexe, la situation de famille, le fait de posséder le permis de conduire ou encore le sentiment du jeune concernant sa santé physique sont introduits comme variables explicatives.

La variable muette indiquant si le jeune était au chômage en février 1994 étant supposée endogène dans l'explication de la probabilité d'avoir accès à un CDI cinq ans après la sortie du système éducatif, celle-ci est instrumentée à l'aide de la seconde équation. En d'autres termes, l'équation 2 correspond à l'estimation (en simultané) de la situation de court terme (ici le chômage). Les variables explicatives sont constituées de variables communes à l'équation 1 (variables de spécialités, âge, sexe, diplôme, niveau de formation) et de variables qui sont supposées expliquer la situation de court terme mais pas celle de long terme (origine géographique et niveau de qualification des parents, et une variable muette indiquant si le père était au chômage au moment de la sortie du système éducatif, c'est à dire en juin 1993).

#### Modèles 2 à 5 :

Dans les modèles suivants, tout comme dans le modèle 1, deux équations distinctes sont estimées - la première correspondant au fait d'être en CDI en 1998 - la seconde correspondant à l'instrumentation des autres situations de court terme (CDI, CDD, mesures, intérim) qui sont, tour à tour, introduites comme variable explicative dans la première équation.

Hormis les situations de court terme, les autres variables explicatives présentes dans les deux équations sont identiques à celle utilisées dans la première modélisation.

Enfin, les cinq modèles que nous venons de présenter sont ensuite estimés en prenant le chômage en juin 1998 comme variable expliquée des premières équations du modèle.

Le coefficient de corrélation est particulièrement important pour une bonne interprétation de nos résultats. En effet, il nous permet de tester l'endogénéité de la situation de court terme sur la probabilité de se trouver en CDI cinq ans après la sortie du système éducatif, c'est-à-dire de mettre en évidence l'importance des caractéristiques individuelles sur les situations de court et de long terme. En effet, si celui-ci est significatif, on peut en conclure que les caractéristiques qui expliquent la situation de court terme et de moyen terme (chômage, CDI, CDD, emploi aidé ou intérim) sont corrélées à celles qui expliquent le fait d'être en CDI (tableau 6) ou au chômage (tableau 7) en juin 1998. La nature de la corrélation est identifiable par le signe de RHO. Si celui-ci est positif, alors les caractéristiques individuelles des jeunes qui expliquent le fait d'être en CDI à court terme expliquent aussi positivement la probabilité d'être en CDI cinq ans plus tard.

**Tableau 6 :**  
**Probabilité d'être en CDI en juin 1998 selon les différentes situations en**  
**février 1994 - jeunes actifs à 7 mois.**

Référence	Variables actives	M1 <sup>1</sup>	M2	M3	M4	M5
<b>Equation 1 - CDI en juin 1998</b>						
Autre situation en février 94	Chômage en février 94	<b>1.07</b>				
"	CDI en février 94		-0,61			
"	CDD en février 94			-1,67		
"	Emploi aidé en février 94				-0,42	
"	Intérim en février 94					0,90
Plus âgé que la moyenne	Plus jeune que la moyenne	0,02	-0,02	0,01	-0,02	-0,02
Mécanique	Electricité-électronique	0,02	0,04	-0,01	0,00	0,05
	Génie civil, construction, bois	0,02	0,12	-0,01	0,11	0,10
	Industrie de transformation	<b>-0,40</b>	<b>-0,26</b>	<b>-0,28</b>	<b>-0,30</b>	<b>-0,18</b>
	Secrétariat-comptabilité	<b>-0,42</b>	<b>-0,49</b>	<b>-0,36</b>	<b>-0,50</b>	<b>-0,40</b>
	Commerce	<b>-0,35</b>	<b>-0,38</b>	<b>-0,26</b>	<b>-0,43</b>	-0,29
	Sanitaire et social	-0,05	-0,21	0,05	-0,15	-0,05
	Hôtellerie-collectivité	-0,10	-0,19	-0,11	-0,27	-0,16
	Autres spécialités	-0,02	-0,18	0,03	-0,24	-0,14
Non diplômé	Diplômé	<b>0,16</b>	<b>0,18</b>	<b>0,16</b>	<b>0,17</b>	<b>0,18</b>
Niveau VI	Niveau IV	<b>0,76</b>	<b>0,48</b>	<b>0,76</b>	0,28	0,26
	Niveau V	<b>0,34</b>	0,10	<b>0,44</b>	-0,07	-0,06
	Niveau VBis	-0,03	-0,12	0,12	-0,22	-0,18
Homme	Femme	-0,12	0,03	-0,05	-0,03	0,05
N'habite pas chez ses parents	Habite chez ses parents en 98	-0,05	<b>-0,12</b>	<b>-0,12</b>	-0,14	<b>-0,14</b>
Célibataire	Marié	0,07	0,06	0,06	0,09	0,09
Non titulaire du permis	Titulaire du permis de conduire	<b>0,29</b>	<b>0,44</b>	<b>0,38</b>	<b>0,51</b>	0,51
Santé moyenne ou mauvaise	Bonne santé physique	0,02	0,04	0,08	0,09	0,08
Père français ou européen	Père d'origine étrangère	<b>-0,36</b>	<b>-0,26</b>	<b>-0,22</b>	<b>-0,28</b>	<b>-0,23</b>
N'a pas redoublé de classe	A redoublé une classe	0,11	0,11	<b>0,12</b>	<b>0,14</b>	<b>0,15</b>
	Constante	<b>-0,98</b>	<b>-0,50</b>	<b>-0,60</b>	-0,44	<b>-0,72</b>
<b>Equation 2 - situation en février 1994</b>		<b>Chômage</b>	<b>CDI</b>	<b>CDD</b>	<b>Emploi aidé</b>	<b>Intérim</b>
Plus âgé que la moyenne	Jeune	-0,07	0,01	0,05	0,15	-0,03
Mécanique	Electricité-électronique	-0,02	0,23	0,21	-0,23	-0,16
	Génie civil, construction, bois	0,06	0,07	-0,03	-0,04	0,06
	Industrie de transformation	<b>0,36</b>	0,01	-0,11	-0,29	<b>-0,39</b>
	Secrétariat-comptabilité	0,18	-0,11	0,11	<b>0,40</b>	<b>-0,34</b>
	Commerce	0,16	0,03	0,19	0,20	<b>-0,64</b>
	Sanitaire et social	-0,11	-0,12	<b>0,42</b>	<b>0,70</b>	<b>-0,73</b>
	Hôtellerie-collectivité	-0,11	0,34	0,29	0,17	-0,41
	Autres spécialités	<b>-0,27</b>	0,16	<b>0,49</b>	0,18	<b>-0,36</b>
Non diplômé	Diplômé	-0,09	0,12	0,06	-0,03	-0,08
Niveau VI	Niveau IV	<b>-0,87</b>	<b>0,82</b>	<b>1,10</b>	<b>-1,12</b>	<b>1,20</b>
	Niveau V	<b>-0,55</b>	<b>0,54</b>	<b>0,91</b>	<b>-0,88</b>	<b>0,98</b>
	Niveau VBis	-0,07	0,22	<b>0,55</b>	<b>-0,56</b>	0,64
Homme	Femme	<b>0,21</b>	<b>0,18</b>	-0,09	<b>-0,26</b>	<b>-0,38</b>
Père dans une autre situation	Père chômeur en 93	-0,07	<b>0,35</b>	0,02	-0,17	0,05
Education du père = autre	Père avec éducation supérieure	<b>-0,61</b>	<b>0,54</b>	0,00	0,40	-0,85
Education de la mère = autre	Mère avec éducation supérieure	0,26	<b>-0,46</b>	-0,10	0,21	-0,40
N'habite pas chez ses parents	Habite chez ses parents en 1993	<b>0,34</b>	<b>-0,32</b>	<b>-0,27</b>	-0,19	0,35
Père français ou européen	Père d'origine étrangère	<b>0,08</b>	-0,14	-0,07	-0,28	-0,13
N'a pas redoublé de classe	A redoublé une classe	<b>0,37</b>	-0,02	0,05	0,10	-0,12
	Constante	-0,09	<b>-1,41</b>	<b>-1,72</b>	-0,51	<b>-1,91</b>
<b>Coefficient de corrélation RHO</b>		<b>-0,92</b>	<b>0,79</b>	<b>0,99</b>	0,15	-0,49

Lecture : Quelques exemples.

Modèle 1, équation 1 : Les jeunes au chômage en 1994 ont des caractéristiques individuelles négativement corrélées à celles qui expliquent la probabilité d'être en CDI en juin 1998, le coefficient RHO étant négatif et significatif. Cela signifie que les caractéristiques inobservées qui expliquent le fait d'être au chômage en février 1994 sont négativement corrélées à celles qui expliquent le fait d'être en CDI 5 ans plus tard. Cependant, le modèle surestime cette corrélation (-92%) et ce résultat est atténué par le coefficient positif de la variable muette associée au fait d'être chômeur à la sortie du système éducatif : même si pour des caractéristiques données les jeunes chômeurs en 94 ont peu chances d'être en CDI cinq ans plus tard, certains d'entre eux auront accès à un contrat à durée indéterminée.

Il est aussi important de noter que dans chaque modèle estimé la variable de court terme est mise en référence avec l'ensemble des autres situations : par exemple, on regarde l'effet du fait d'être en CDI sur la probabilité d'être en CDI comparé à toutes les autres situations (chômage, CDD etc.).

Les coefficients significatifs sont repérés en caractères gras.

Source: INSEE-Centre.

<sup>1</sup> M1 correspond au modèle 1, M2 au modèle 2, etc.

**Tableau 7 :**  
**Probabilité d'être au chômage en juin 1998 selon les différentes**  
**situations en février 1994 - jeunes actifs à 7 mois.**

Référence	Variables actives	M1 <sup>2</sup>	M2	M3	M4	M5
<b>Equation 1 - CDI en juin 1998</b>						
Autre situation en février 94	Chômage en février 94	-0,64				
°	CDI en février 94		0,05			
°	CDD en février 94			1,66		
°	Emploi aidé en février 94				-0,59	
°	Intérim en février 94					0,80
Plus âgé que la moyenne	Plus jeune que la moyenne	-0,08	-0,07	-0,07	-0,05	-0,06
Mécanique	Electricité-électronique	-0,11	-0,16	0,01	-0,16	-0,11
	Génie civil, construction, bois	0,20	0,16	0,20	0,18	0,17
	Industrie de transformation	<b>0,43</b>	0,37	<b>0,38</b>	0,38	<b>0,45</b>
	Secrétariat-comptabilité	<b>0,47</b>	<b>0,47</b>	<b>0,40</b>	0,50	<b>0,52</b>
	Commerce	<b>0,55</b>	<b>0,58</b>	<b>0,46</b>	<b>0,61</b>	<b>0,66</b>
	Sanitaire et social	0,14	0,17	0,03	0,25	0,26
	Hôtellerie-collectivité	0,19	0,27	0,19	0,29	0,34
	Autres spécialités	0,33	<b>0,46</b>	0,26	<b>0,49</b>	0,53
Non diplômé	Diplômé	-0,03	-0,01	-0,03	-0,01	0,00
Niveau VI	Niveau IV	<b>-0,62</b>	-0,41	<b>-0,65</b>	-0,51	<b>-0,46</b>
	Niveau V	-0,29	-0,13	<b>-0,39</b>	-0,23	-0,18
	Niveau Vbis	0,10	0,14	-0,02	0,06	0,11
Homme	Femme	<b>0,24</b>	0,19	<b>0,22</b>	0,18	<b>0,24</b>
N'habite pas chez ses parents	Habite chez ses parents en 98	<b>0,21</b>	<b>0,27</b>	<b>0,22</b>	<b>0,28</b>	<b>0,27</b>
Célibataire	Marié	-0,04	-0,03	-0,04	-0,04	-0,03
Non titulaire du permis	Titulaire du permis de conduire	<b>-0,39</b>	<b>-0,50</b>	<b>-0,42</b>	<b>-0,50</b>	<b>-0,49</b>
Santé moyenne ou mauvaise	Bonne santé physique	-0,02	-0,04	-0,07	-0,06	-0,06
Père français ou européen	Père d'origine étrangère	0,22	0,14	0,16	0,12	0,16
N'a pas redoublé de classe	A redoublé une classe	-0,16	<b>-0,19</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,18</b>
	Constante	-0,35	<b>-0,82</b>	<b>-0,66</b>	-0,67	<b>-0,92</b>
<b>Equation 2 - situation en février 1994</b>		<b>Chômage</b>	<b>CDI</b>	<b>CDD</b>	<b>Emploi aidé</b>	<b>Intérim</b>
Plus âgé que la moyenne	Jeune	-0,08	0,00	0,05	0,16	-0,02
Mécanique	Electricité-électronique	-0,02	0,23	0,11	-0,20	-0,15
	Génie civil, construction, bois	0,06	0,05	-0,19	-0,04	0,07
	Industrie de transformation	<b>0,36</b>	0,02	-0,12	-0,25	<b>-0,38</b>
	Secrétariat-comptabilité	0,17	-0,10	0,04	<b>0,41</b>	<b>-0,33</b>
	Commerce	0,15	0,08	0,08	0,22	<b>-0,63</b>
	Sanitaire et social	-0,15	-0,16	<b>0,37</b>	<b>0,70</b>	<b>-0,62</b>
	Hôtellerie-collectivité	-0,18	0,34	0,20	0,17	-0,39
	Autres spécialités	<b>-0,29</b>	0,19	<b>0,35</b>	0,18	<b>-0,36</b>
Non diplômé	Diplômé	-0,09	<b>0,14</b>	0,06	-0,03	-0,06
Niveau VI	Niveau IV	<b>-0,89</b>	<b>0,74</b>	<b>0,96</b>	<b>-1,14</b>	<b>1,17</b>
	Niveau V	<b>-0,56</b>	<b>0,48</b>	<b>0,83</b>	<b>-0,90</b>	<b>0,96</b>
	Niveau VBis	-0,08	0,14	<b>0,58</b>	<b>-0,55</b>	0,51
Homme	Femme	<b>0,23</b>	<b>0,20</b>	-0,05	<b>-0,26</b>	<b>-0,40</b>
Père dans une autre situation	Père chômeur en 93	-0,19	<b>0,41</b>	-0,11	-0,18	0,06
Education du père = autre	Père avec éducation supérieure	-0,52	<b>0,61</b>	-0,10	0,38	-0,53
Education de la mère = autre	Mère avec éducation supérieure	0,25	-0,47	0,18	0,22	-0,54
N'habite pas chez ses parents	Habite chez ses parents en 1993	0,25	-0,19	-0,18	-0,15	0,31
Père français ou européen	Père d'origine étrangère	<b>0,35</b>	-0,19	-0,04	-0,26	-0,15
N'a pas redoublé de classe	A redoublé une classe	0,04	-0,06	0,04	0,11	-0,12
	Constante	0,04	<b>-1,48</b>	<b>-1,64</b>	-0,56	<b>-1,86</b>
<b>Coefficient de corrélation RHO</b>		<b>0,64</b>	-0,32	<b>-0,87</b>	0,22	-0,44

Lecture : Quelques exemples.

Modèle 1, équation 1 : Les jeunes au chômage en 1994 ont des caractéristiques individuelles positivement corrélées à celles qui expliquent la probabilité d'être aussi au chômage en juin 1998, le coefficient RHO étant positif et significatif. Cela signifie que les caractéristiques inobservées qui expliquent le fait d'être au chômage en février 1994 sont positivement corrélées à celles qui expliquent le fait d'être au chômage 5 ans plus tard. Cela signifie que certaines caractéristiques vont influencer la probabilité d'être au chômage à la fois à court et à long terme. On peut alors à partir de ces résultats mettre en évidence certaines populations "cibles".

Les coefficients significatifs sont repérés en caractères gras.

Source: INSEE-Centre.

<sup>2</sup> M1 correspond au modèle 1, M2 au modèle 2, etc.

# Pour une démarche prospective en quatre étapes

*Une expérience régionale, une collaboration européenne, un secteur d'activité*

André Giffard, Rectorat/Dafco<sup>1</sup>,  
Christine Guégnard, Céreq/Irédu<sup>2</sup>,  
membres de l'OREF de Bourgogne<sup>3</sup>

**E**n introduction, nous reprendrons les propos des experts du groupe de travail "Pour une prospective des métiers et des qualifications", présidé par Freyssinet en 1991 pour le Commissariat général au Plan, qui considèrent "qu'il est impossible de répondre" à une telle question. Ces demandes s'appuient sur "*le mythe selon lequel il existerait des besoins de l'économie en matière de qualifications à partir desquels il serait possible de déterminer le contenu et le volume des flux de formation*". Ce constat est le fruit de l'histoire : la France, de 1962 aux années 80, a utilisé des méthodes de planification quantitatives entre les besoins et les ressources de main-d'œuvre, qui ont été abandonnées dès les premières années de la crise économique début 1973.

Actuellement l'approche développée est la suivante : "*la prospective des métiers et des qualifications a pour fonction d'analyser les conditions de cohérence entre transformations de la structure des emplois et évolution du système de formation. Elle confronte deux dynamiques qui sont partiellement autonomes mais nécessairement interdépendantes.*" Pour mettre en œuvre cette démarche, trois niveaux d'analyse sont utilisés : le national, le sectoriel et le local.

Au niveau national, un seul organisme propose une modélisation du calcul des besoins de recrutement par catégorie professionnelle : le **BIPE** (bureau d'informations et de prévisions économiques). Sur le plan sectoriel, des **contrats d'études prospectives** ont été mis en place par plus d'une vingtaine de branches professionnelles avec parfois une déclinaison régionale (CEP, COT). Sur le plan local, les **OREF** participent largement à la réflexion.

La finalité de l'OREF Bourgogne (constitué en réseau et regroupant diverses administrations régionales) est de chercher d'une part, à rassembler les informations détenues par chaque institution sur le thème emploi-formation, d'autre part, à enrichir les analyses habituellement réalisées. Dans le cadre de la présente approche prospective, l'objectif recherché est triple : tout d'abord, améliorer les méthodologies actuellement utilisées pour l'analyse des évolutions quantitatives et qualitatives des emplois, ainsi que les articulations possibles entre ces deux champs ; ensuite, positionner la région bourgogne au regard des évolutions nationales

---

<sup>1</sup> Délégation académique à la formation continue de Dijon, ministère de l'Éducation nationale.

<sup>2</sup> Centre régional associé au Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Institut de recherche sur l'économie de l'éducation.

<sup>3</sup> Observatoire régional de l'emploi et de la formation de Bourgogne.

constatées ; enfin, élaborer des indicateurs d'aides à la décision et formuler des recommandations pour les politiques publiques en matière de formation.

Notre démarche est constituée de quatre étapes auxquelles se rajoute une dernière phase de synthèse et de conclusion. La première est **une connaissance des évolutions quantitatives passées** réalisées au moyen d'analyses chronologiques de la demande et de l'offre de travail. La deuxième étape apporte **un éclairage sur les parcours professionnels** permettant de connaître les liens entre la formation suivie, l'emploi occupé et le secteur d'activité. L'objet de la troisième phase est **une appréhension des évolutions qualitatives** récentes afin de mettre en évidence les facteurs d'évolution des emplois du secteur, les politiques de recrutement et de formation actuelles, les compétences et qualifications attendues. La validation et **l'approfondissement du diagnostic** au sein d'un groupe de travail composé **des pouvoirs publics, branche professionnelle et OREF**, constituent la quatrième étape. Cette rencontre entre partenaires a pour objectifs d'une part, d'analyser les transformations de la formation, de l'emploi et des qualifications à partir d'un partage de connaissances et de points de vue, d'autre part, d'indiquer aux différents acteurs les scénarios possibles, les problèmes futurs ou les opportunités, et d'éclairer les choix.

Il convient d'ailleurs, de signaler que cette démarche dépasse le cadre régional. Une problématique identique est formulée par des Observatoires nationaux de la formation et de l'emploi des pays de l'Est, qui cherchent à développer des méthodes de prospective pour identifier les besoins en qualification des entreprises (*cf.* la présentation du programme "Laboratory" Leonardo Da Vinci en annexe). Du fait de cette collaboration avec des partenaires européens, les interviews auprès de responsables d'entreprises de l'hôtellerie-restauration, basées sur un questionnaire commun avec la Slovénie et la République tchèque, sont en cours de réalisation. Dès lors, la dernière étape faite d'une rencontre entre pouvoirs publics, branche professionnelle et OREF ne pourra être complètement présentée.

## ***I Principales tendances : une analyse quantitative***

Dans un contexte d'amélioration sensible du marché du travail, les employeurs déclarent de plus en plus souvent rencontrer des difficultés de recrutement. Mais au-delà de ce constat immédiat surgissent plusieurs interrogations : cette situation est-elle de nature conjoncturelle ou structurelle ? Itait-elle prévisible ? De quelles manières est-il possible d'intervenir ?

La démarche générale de l'OREF de Bourgogne est la suivante : réaliser un diagnostic de la situation, repérer les facteurs explicatifs des évolutions, identifier les facteurs de changement ainsi que leur probabilité de poursuite ou de rupture, et en dernière instance formuler des propositions. Des données quantitatives sur plusieurs années sont disponibles et permettent d'extrapoler des tendances d'évolution, d'imaginer plusieurs scénarios qui peuvent être enrichis par des observations sur les évolutions qualitatives des postes de travail ou les compétences professionnelles requises. Notre première étape du diagnostic sera réalisée au moyen d'une présentation des caractéristiques actuelles du secteur de l'hôtellerie-restauration<sup>4</sup> et d'une analyse chronologique de l'évolution de l'emploi.

### **- Les outils disponibles**

Pour cerner :

- l'évolution de l'emploi du secteur : recensement de la population, Assedic, Unedic (emploi salarié du secteur privé).
- l'offre de travail : les demandeurs d'emploi, les formés en formation initiale, les mouvements sur le marché du travail, la demande sociale (vœux des élèves pour les lycées).

### ***1. La demande de travail***

Près de 21 000 personnes exercent une profession de l'hôtellerie-restauration en Bourgogne au dernier recensement de 1990. Parmi l'ensemble de ces professionnels, 83 % travaillent dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Il existe ainsi une correspondance étroite entre emplois et secteur : l'étude des évolutions du secteur économique de l'hôtellerie-restauration permet de disposer d'une image générale relativement satisfaisante des emplois de l'hôtellerie-restauration.

*Tableau 1. Population active occupée*

	1982	1990	dans le secteur hôtellerie
Hôteliers, restaurateurs	6368	6093	6053
Cadres, agents de maîtrise	1044	1388	1208
Cuisiniers	3372	3912	2212
Serveurs et employés	6072	9584	8060
Total	16856	20977	17533

Source : RP, Insee

Caractérisé d'une part, par des établissements de nature artisanale et familiale (les établissements de moins de dix salariés<sup>5</sup> représentent 90 % du secteur), par des chaînes hôtelières et la restauration rapide et collective, d'autre part, par des contraintes de travail (horaires, salaires...) lourdes et des emplois saisonniers en nombre important, ce secteur est majoritairement constitué d'une main-d'œuvre féminine (57 %). Il offre un grand nombre d'emplois pour les jeunes puisque les 16-24 ans occupent 25 % des emplois (contre 11 % dans l'ensemble des activités économiques de la région).

<sup>4</sup> Le choix du secteur a été réalisé avec les partenaires du programme Leonardo.

<sup>5</sup> Les établissements de moins de cinq salariés représentent 70 % du secteur.

Il comprend en Bourgogne près de 5 800 établissements parmi lesquels près de 2 700 restaurants, 1 500 hôtels et 1 300 cafés, et emploie 3,4 % de la population active en Bourgogne (même représentation qu'au niveau national, cf. tableau 2). Les restaurants (de type traditionnel et rapide) représentent près de la moitié des établissements du secteur, les hôtels avec et sans restaurant environ le quart et les cafés 22 %. Plus de quatre hôtels sur cinq disposent d'un restaurant. La restauration traditionnelle quant à elle constitue l'essentiel de la restauration (95 %). A cet égard, il est intéressant de noter que la restauration traditionnelle et les hôtels avec restaurants sont les deux sous-secteurs qui embauchent le plus de salariés (respectivement 5 024 et 4 844 salariés, représentant chacun 36 % des employés du secteur en Bourgogne).

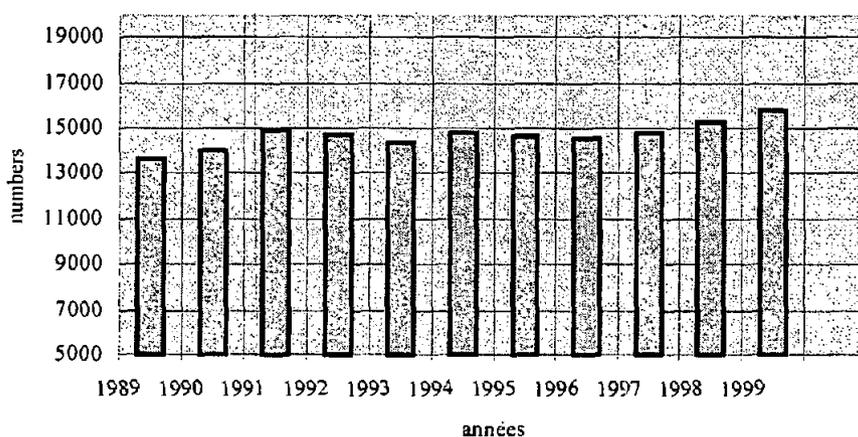
Tableau 2. *Établissements et emplois de l'hôtellerie-restauration (en %)*

	Établissements			Salariés		
	Effectifs	Pourcentage	Comparaison France (%)	Effectifs	Pourcentage	Comparaison France (%)
Hôtels	1463	24	25	5379	40	34
Restaurants	2705	47	47	5722	42	45
Cafés	1261	22	21	517	4	6
Autres (cantines...)	385	7	7	1852	14	15
Total	5814	100	100	13470	100	100

Source : Unedic 1994

En gagnant près de 4 000 emplois entre 1982 et 1990, ce secteur se distingue par une croissance importante des effectifs. L'emploi salarié seul enregistre à partir de 1992 une légère baisse des effectifs puis une progression particulièrement sensible depuis 1997, accentuée en 1999 (15 815 salariés). Avec une augmentation des effectifs salariés de 13 % depuis 1990, l'hôtellerie-restauration suit l'évolution régionale des effectifs salariés dans le secteur tertiaire (contre 2 % pour l'ensemble des effectifs salariés tous secteurs confondus).

Graphique 1. *Les emplois salariés dans l'hôtellerie-restauration*



## 2. L'offre de travail

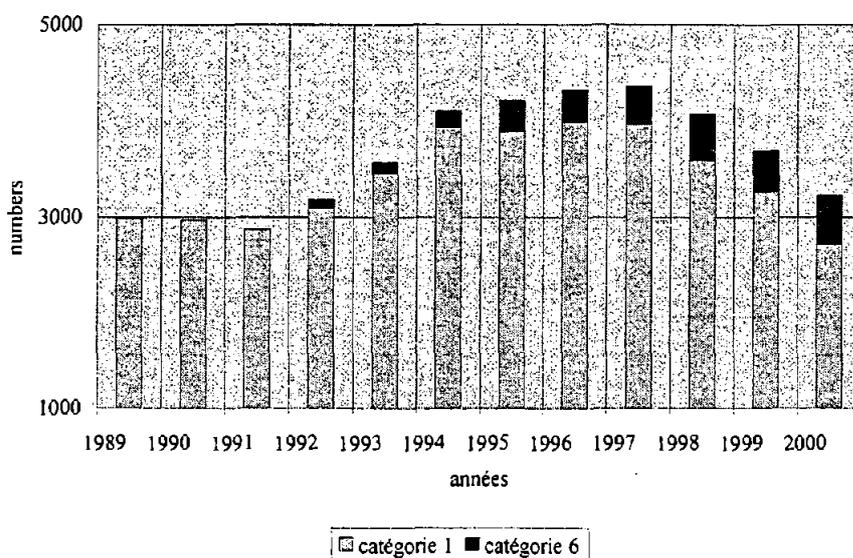
L'analyse chronologique de l'offre de travail s'appuie sur trois types de données : les demandeurs d'emploi (les individus qui cherchent à accéder à ces types d'emploi), les mouvements de main-d'œuvre (les individus qui accèdent réellement à ces emplois) et le nombre de formés en enseignement professionnel initial (les individus qui souhaitent accéder à ces emplois).

## 2.1. Les demandes d'emploi

En mars 2000, les 3 200 demandeurs d'emploi pour des métiers spécifiques de l'hôtellerie-restauration représentent en moyenne 5 % des demandeurs en Bourgogne. La demande concerne essentiellement des emplois de serveurs ou d'employés, en provenance d'un public majoritairement féminin. La proportion de jeunes de moins de 26 ans est de 30 %, chiffre supérieur à la moyenne régionale qui est de 22 %.

En ce qui concerne l'évolution des effectifs, le nombre de demandeurs d'emploi pour les métiers de l'hôtellerie-restauration augmente jusqu'en 1997 et concerne 4 400 personnes. Dès 1998, un retournement de tendance apparaît : on observe une nette baisse pour revenir à un effectif semblable à celui des années quatre-vingt, soit 3 100 inscrits à l'Anpe. Finalement, en deux ans, le nombre de demandeurs chute d'environ 21 %. Le chômage de longue durée diminue mais concerne toujours près de trois demandeurs d'emploi sur dix (en 1990, la moitié des inscrits à l'Anpe étaient des chômeurs de longue durée).

Graphique 2. Les demandeurs d'emploi dans l'hôtellerie-restauration



Source : Defm, Driestp

## 2.2. Les mouvements de main-d'œuvre

Malgré l'absence d'information concernant les mouvements du personnel dans les établissements de moins de dix salariés (55 % des salariés du secteur), les résultats présentés peuvent être considérés comme significatifs. Ils soulignent une corrélation forte entre niveau de qualification et instabilité de l'emploi.

**Des emplois majoritairement peu qualifiés.** On observe une très forte rotation des personnels les moins qualifiés. Les emplois non qualifiés de l'hôtellerie-restauration sont nettement plus nombreux avec une main-d'œuvre féminine majoritaire. En 1999, les flux d'entrée dans les entreprises concernent plus de 5 200 emplois non qualifiés (apprentissage inclus) contre 2 700 postes qualifiés (cf. tableau 3). Dans les établissements de dix salariés et plus, 10 000 mouvements (flux d'entrées et de sorties) ont concerné les postes non qualifiés et 5 200 les postes qualifiés. Si l'importance des flux d'entrée des jeunes de moins de 26 ans confirme que l'hôtellerie-restauration est un secteur d'accueil, l'observation des mouvements (entrées et sorties) met également en évidence des difficultés pour ce secteur à maintenir les jeunes dans l'emploi.

Tableau 3. Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de dix salariés et plus (année 1999)

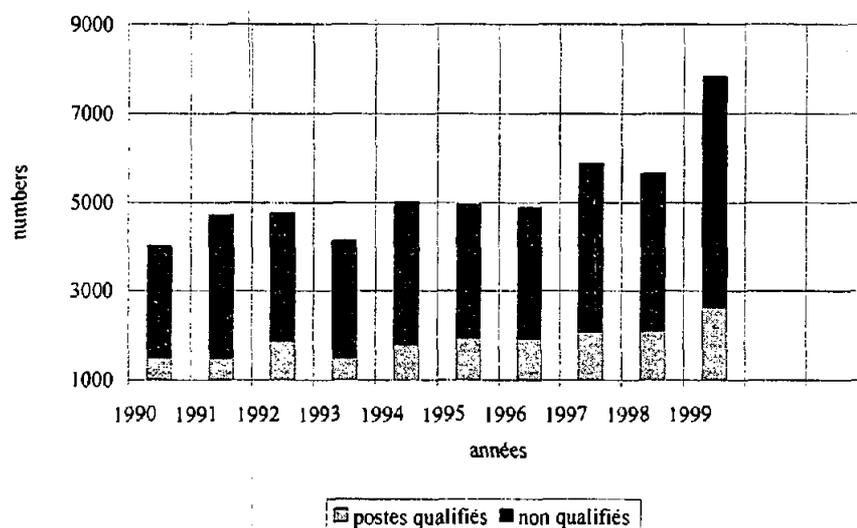
Mouvements	Entrées		Sorties	
	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans
Cadres, agents de maîtrise	680	143	112	222
Cuisiniers qualifiés	745	156	154	213
Serveurs, employés qualifiés	3801	1284	1180	706
Employés non qualifiés	10029	3928	3508	1308
Total	15255	5511	4954	2449

Source : Emmo, Dmno, Driefp

L'évolution au cours des années dans les entreprises de l'hôtellerie-restauration ne dément pas cette tendance. Si de 1998 à 1999 le nombre d'embauches est passé de 5 700 à 7 900, cette hausse de près de 40 % (la plus forte évolution enregistrée sur la décennie), est plus accentuée pour les emplois non qualifiés (+ 46 %). Ces flux nombreux pour les emplois non qualifiés sont sans doute à mettre en relation avec les politiques d'allègement des charges sociales autant pour les bas salaires que pour l'apprentissage.

Graphique 3. Flux d'embauche dans les entreprises de dix salariés et plus

Sources : Emmo, Dmno, Driefp



### 2.3. La formation initiale

Près de 1 600 élèves et apprentis préparent un métier spécifique au domaine de l'hôtellerie-restauration (en incluant la pâtisserie). Ce domaine représente près de 7 % des effectifs en année terminale de formation professionnelle, dont 40 % de jeunes filles. La moitié des jeunes suivent une formation de cuisine. Parmi l'ensemble des effectifs en contrat d'apprentissage, le métier de cuisinier est le plus préparé (450 apprentis). La plupart des formations sont de niveau V.

L'élément marquant de ce domaine de formation est une évolution croissante du nombre de formés, le CAP et l'apprentissage demeurent importants. Si l'on observe qu'entre 1985 et 2000, l'effectif formé s'est accru de 61 %, le nombre de sortants est quant à lui, resté stable sur la période : près de 1 000 jeunes (cf. tableau 5). Ceci traduit une tendance forte à la poursuite d'études en lycée ou sur contrat d'apprentissage dans cette filière.

De plus, les candidatures des jeunes pour ces formations en lycée sont toujours supérieures au nombre de places : en BEP 600 demandes pour près de 400 places, en Bac professionnel 200 demandes pour 120 places ; en BTS, les deux sections rares recevant des candidatures de toute la France sont très demandées (cf. tableau 6).

Tableau 4. Effectifs en années terminales, domaine de l'hôtellerie-restauration

	1984 - 1985		1989 - 1990		1994 - 1995		1999 - 2000	
	CFA	Lycée	CFA	Lycée	CFA	Lycée	CFA	Lycée
<b>Niveau V</b>								
CAP	535	235	608	211	408	116	479	63
BEP		151		429	169	447	282	360
MC				13		28	33	27
<b>Niveau IV</b>								
BP			21		23		21	
BT, BTn		47		44		87		65
Bac Pro				67	7	107	17	119
<b>Niveau III</b>								
BTS				23		24	5	88
<b>Total</b>	<b>535</b>	<b>433</b>	<b>629</b>	<b>787</b>	<b>607</b>	<b>809</b>	<b>837</b>	<b>722</b>

Source : Rectorat

Tableau 5. Flux de sortants

	1985	1990	1995	1999
<b>Total</b>	<b>813</b>	<b>1070</b>	<b>805</b>	<b>962</b>

Source : IVA, IPA, Rectorat

Tableau 6. Candidatures pour les formations en lycée

	BEP	Bac Pro	BTS
<b>1997</b>			
Places	363	116	72
Candidatures	575	225	540
<b>1998</b>			
Places	378	120	72
Candidatures	647	240	494
<b>1999</b>			
Places	366	120	72
Candidatures	587	209	555
<b>2000</b>			
Places		120	72
Candidatures		204	532

Source : SAJO, Rectorat

### Les leçons d'une analyse quantitative

Que retenir de ce premier ensemble d'informations ? Compte tenu des évolutions précédentes et du contexte économique actuel, on peut faire l'hypothèse que le secteur de l'hôtellerie-restauration devrait dans les années à venir demeurer créateur d'emplois<sup>6</sup>. Et les chiffres ne soulignent pas *a priori* un réel désintérêt des jeunes pour ces métiers comme en témoigne l'augmentation des effectifs en formation ou la demande sociale des jeunes<sup>7</sup>. Par contre, on constate des difficultés pour les entreprises de ce secteur à les maintenir dans les emplois de l'hôtellerie-restauration. Loin de s'expliquer par l'insuffisance du nombre de personnes formées dans les métiers de l'hôtellerie-restauration, les difficultés de recrutement apparaissent récurrentes et s'expliquent en partie par la non-attractivité des conditions d'emploi (précarité, horaires décalés et important, faibles salaires...).

Ainsi, les difficultés de recrutement relevées par les entreprises de ce secteur semblent anciennes, et coexistent avec une offre de formation plus importante, un chômage relativement élevé, et par la même un "vivier" d'individus. Quel apport d'un point de vue méthodologique ? L'analyse quantitative chronologique permet de discerner parmi les facteurs explicatifs ceux qui renvoient à des problèmes structurels ou non.

<sup>6</sup> A cet égard, des efforts sont effectués par le Comité régional du tourisme en particulier pour développer le tourisme rural et accroître la durée des séjours des touristes.

<sup>7</sup> Ceci est d'autant plus remarquable que la Bourgogne, région vieillissante, se caractérise par une population de jeunes qui est moins importante que dans d'autres régions et en nette diminution.

## ***II Insertion professionnelle et activité exercée***

Une des finalités assignées à l'enseignement professionnel et technologique est d'assurer une formation qualifiante, de préparer les jeunes à une entrée directe dans la vie active. Quels sont les liens entre les spécialités de formation, les professions et les secteurs d'activité ?

### **- Les outils disponibles**

Enquêtes réalisées sept mois après la fin de la formation : IVA, IPA, Afpa ;

Enquête de cheminement réalisée quatre ans après la fin de la formation auprès de 300 jeunes formés dans l'hôtellerie-restauration.

### ***1. Entrée dans la vie active après une formation professionnelle initiale***

L'analyse de l'entrée des jeunes dans la vie active a un double intérêt : éclairer les liens entre formation et accès à l'emploi, connaître la place accordée aux débutants dans les entreprises. De plus, l'enquête Insertion dans la Vie Active (IVA) permet de connaître les attentes des jeunes vis-à-vis du marché du travail.

En 1999, les **sortants de lycée** de l'hôtellerie-restauration sont aussi souvent salariés<sup>8</sup> que l'ensemble des lycéens (le tiers en emploi), mais ils signent moins de contrats d'apprentissage et se retrouvent ainsi en plus grand nombre au chômage : 37 % sont à la recherche d'un travail contre une moyenne de 30 %, sept mois après la fin de la scolarité (cf. tableau 7).

Les **anciens apprentis** de l'hôtellerie-restauration sont à peine 10 % à être embauchés dans leur entreprise d'apprentissage en 1999 : c'est le plus faible taux d'embauche, la moyenne régionale étant de 24 %. Ceci explique un taux d'emploi plus faible et un risque de chômage plus important : sept mois après la fin du contrat d'apprentissage, 41 % des apprentis de l'hôtellerie sont demandeurs d'emploi contre 31 % de l'ensemble des apprentis (cf. tableau 8). Les jeunes filles ne bénéficient pas des mêmes conditions d'insertion professionnelle à l'issue de leur contrat d'apprentissage : leur taux d'emploi salarié est de 34 % alors que le taux d'emploi masculin atteint 51 %, et le chômage concerne plus de la moitié des sortantes de CAP contre le tiers des jeunes gens. Les garçons occupent plus rapidement un emploi qualifié après une formation de cuisinier (commis de cuisine, cuisinier, chef de rang...), alors que les filles formées aux métiers de service de restaurant connaissent des difficultés sur le marché du travail.

**Une correspondance étroite entre formation, emploi et secteur** existe : en 1999, plus de 6 jeunes embauchés sur 10 exercent le métier appris sept mois après leur sortie de formation, essentiellement dans le secteur des cafés, hôtels, restaurants.

Les situations d'emploi des jeunes issus des spécialités de l'hôtellerie-restauration, qui suivent de près les évolutions conjoncturelles régionales, semblaient satisfaisantes jusqu'à la dernière enquête réalisée sept mois après la sortie de formation. D'une promotion à l'autre et quelle que soit la filière (lycée ou apprentissage), les jeunes connaissent un taux d'emploi plus élevé que l'ensemble des sortants de même niveau. Toute comparaison entre les deux systèmes de formation (lycée et apprentissage) est cependant délicate à réaliser. En effet, l'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, il correspond à une première activité professionnelle dans une entreprise et permet à certains jeunes d'être embauchés chez leur maître d'apprentissage.

---

<sup>8</sup> Emploi salarié : contrats à durée indéterminée, déterminée, d'intérim.

Tableau 7. Situation des anciens lycéens de CAP et BEP de l'hôtellerie-restauration (en %)

	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1999	1999 Ensemble lycéens
Emploi salarié	51	45	50	55	45	33	33	34
Apprentissage	3	9	4	6	8	3	13	20
Contrat qualification	-	2	4	3	7	8	7	4
Autre emploi aidé	3	5	11	7	6	1	4	5
Chômage	31	31	22	15	19	34	37	30
Service, inactivité	12	8	9	14	15	21	6	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : IVA, Rectorat

Tableau 8. Situation des anciens apprentis de CAP de l'hôtellerie-restauration (en %)

	1987	1988	1989	1990	1992	1993	1994	1999	1999 Ensemble apprentis
Emploi salarié	46	49	46	49	50	41	34	43	51
Contrat qualification	3	2	3	5	2	-	3	3	8
Autre emploi aidé	11	9	10	4	6	3	6	6	3
Chômage	23	23	23	16	14	23	39	41	31
Service, inactivité	17	17	18	26	28	33	18	7	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : IPA, Rectorat

## 2. Trajectoires professionnelles

Certains employeurs laissent entendre que les jeunes quittent rapidement le secteur de l'hôtellerie-restauration pour aller travailler dans d'autres secteurs d'activité, ou exercer d'autres métiers. Qu'en est-il réellement ? Une enquête de cheminement réalisée en Bourgogne auprès de 300 jeunes formés à ces métiers apporte des éléments de réponse à cette question. Quatre ans après la fin de leur formation, 61 % des jeunes continuent d'exercer le métier appris de cuisinier, pâtissier, serveur, dont 45 % l'exercent dans les entreprises de l'hôtellerie-restauration (les autres sont employés dans le commerce, la restauration d'entreprise...)<sup>9</sup>.

Les itinéraires professionnels des jeunes formés dans la filière de l'hôtellerie-restauration en Bourgogne se caractérisent par des embauches rapides en correspondance avec leur formation. Dès le premier contrat de travail, les deux tiers occupent un emploi lié à leur formation et les hôtels-restaurants accueillent 62 % des formés. Ce lien entre formation et emploi est conforté par les résultats du CEP national : près de la moitié des employés d'entreprises indépendantes ont reçu une formation de l'hôtellerie-restauration avant d'y exercer.

Le suivi de ces jeunes sur plusieurs années fait apparaître un changement fréquent d'employeurs. Les contrats d'apprentissage concernent un nombre non négligeable de jeunes en début de parcours (30 % des sortants de niveau V ou IV). Le secteur des hôtels-restaurants est un de ceux qui embauchent le plus à temps partiel avec un niveau de rémunération particulièrement faible pour les débutants. Le nombre de postes qualifiés dès le premier emploi témoigne d'une certaine reconnaissance par les entreprises d'une compétence professionnelle de ces débutants (22 % de non qualifiés et 52 % d'emplois qualifiés de l'hôtellerie-restauration). De plus, les jeunes qui travaillent dans les hôtels et restaurants quatre ans après la fin de la formation, ont une probabilité significativement plus forte d'accéder à des postes qualifiés, que ceux qui travaillent dans d'autres secteurs. En d'autres termes, les trajectoires professionnelles identifiées indiquent l'existence d'un "noyau dur" d'individus qui mettent en pratique dans leur métier les connaissances acquises en formation. Le problème qui se pose alors est de déterminer les conditions qui permettraient d'élargir ce noyau dur et par la même de diminuer la volatilité (nombre d'individus quittant la profession) ou la fuite observée hors de ce secteur. Une réponse couramment apportée par les représentants professionnels est de mettre en place

<sup>9</sup> Cf. Guégnard C., Perret C., 1997, *Les trajectoires professionnelles des jeunes de Bourgogne. Enquête auprès des sortants des filières automobile, hôtellerie-restauration, commerce*. Document Centre associé au Céreq/Irédu.

un dispositif d'orientation (voire de sélection) qui repérerait les jeunes dits réellement motivés. Rien n'indique *a priori* que cela soit la réponse la plus adéquate.

### 3. Situation professionnelle après une formation continue

Le taux de placement de la centaine de personnes formées aux métiers de l'hôtellerie-restauration demeure en dessous de la moyenne régionale : six mois après leur formation, 42 % occupent un emploi en 1998 contre 63 % pour l'ensemble des stagiaires de l'afpa. Cette situation n'est-elle pas paradoxale au regard des difficultés de recrutement de main-d'œuvre annoncées par les entreprises ?

Tableau 9. Evolution du placement des anciens stagiaires de l'afpa (en %)

	1989	1990	1991	1992	1996	1999	1999 Ensemble stagiaires
Actifs occupés	58	48	47	42	49	42	63

Source : Afpa

Une correspondance étroite entre formation, emploi et secteur est à noter.

### 4. Eléments de synthèse

Le fait que de nombreux jeunes et adultes se retrouvent en situation de chômage après une formation professionnelle apparaît paradoxal au regard des difficultés de recrutement de main-d'œuvre annoncées par les employeurs. Le problème des entreprises de l'hôtellerie-restauration reste à fidéliser leurs salariés, comme en témoignent le taux d'embauche extrêmement faible à l'issue de contrat d'apprentissage, et les nombreux mouvements de main-d'œuvre. Il semble que ces difficultés trouvent leur origine dans les modes de gestion de l'emploi : politique de recrutement, politique d'emploi des jeunes, mobilité interne, types de contrats, temps de travail...

Ces constats sont illustrés à travers les témoignages d'anciens apprentis de l'hôtellerie-restauration en Bourgogne<sup>10</sup>. Ils ont en majorité volontairement choisi l'apprentissage, formation par alternance, parce qu'ils souhaitaient acquérir une formation adéquate leur permettant de s'insérer dans la vie active, la rémunération étant un élément motivant leur permettant une certaine autonomie. Si dans l'ensemble, ils plébiscitent cette formation, plusieurs jeunes soulignent les difficultés des conditions d'emploi liées à ce secteur : la dureté des conditions de travail (horaire, repos), la rigueur du métier de services aux personnes, l'obligation de travail les week-ends et jours fériés, la faiblesse des rémunérations. "J'ai appris ce qu'était le métier : 35 heures fois 2" (paroles d'un jeune). Il reste donc à concilier la réalité du monde du travail avec les attentes des jeunes. Face aux 35 heures, le secteur de l'hôtellerie-restauration doit évoluer et s'adapter s'il veut continuer à accueillir et garder les jeunes qui souhaitent s'orienter vers ces métiers offrant de nombreux débouchés.

<sup>10</sup> Salino G., 2000, *Analyse qualitative de l'enquête Insertion professionnelle des apprentis*, Dossier thématique, IUP Denis Diderot, Management de l'éducation et de la formation, Dijon.

### **III D'une analyse quantitative à une approche qualitative**

L'analyse de l'évolution des emplois et de l'organisation du travail dans le secteur des hôtels et restaurants s'appuie sur le rapport réalisé dans le cadre du CEP national<sup>11</sup>, les documents du Céreq<sup>12</sup>, et est approfondie par une enquête régionale menée auprès de responsables d'entreprises. Corrélativement, une analyse quantitative et qualitative portant sur deux professions est effectuée dans une perspective prospective.

#### **1. Des données de cadrage du CEP**

Une démarche de Contrat d'études prospectives (CEP) a été réalisée au niveau de la France. Dans le CEP national de l'hôtellerie-restauration, en plus de l'utilisation des données statistiques standard, une étude spécifique a été réalisée auprès de 16 entreprises, 472 employeurs indépendants et 1 100 salariés. L'intérêt est l'utilisation de ces résultats nationaux pour fournir des données de cadrage au plan local. Rappelons que ce secteur économique dynamique emploie 20 450 actifs en Bourgogne, ce qui représente 3,4 % de l'ensemble des emplois régionaux (au niveau de la France, ce secteur représente 3,5 % des emplois nationaux).

L'hébergement et la restauration sont le cœur de l'activité. A partir de ce noyau central se développe une diversité de formules répondant à l'évolution des exigences de la clientèle. Il s'agit aussi bien de prestations simplifiées que d'activités classiques enrichies de services complémentaires (livraison de repas à domicile...).

Globalement, le CEP a retenu plusieurs facteurs qui auront un impact direct ou indirect sur l'avenir du secteur :

- **la structure de la population et ses modes de vie.** L'importance croissante des loisirs, l'environnement, la restauration hors foyer, le prix en relation avec la qualité, le marquage ou label des produits, une nouvelle gestion du temps libre... ;
- **les caprices de la demande.** L'hôtellerie n'est plus la forme d'hébergement touristique dominante et doit faire face à la concurrence d'autres formes d'hébergement (gîtes, chambre d'hôtes, villages de vacances...) ; à côté de l'hôtellerie classique se développent de nouvelles formes d'hébergement regroupées sous le nom de péri-hôtellerie (thalassothérapie, remise en forme...);
- **des technologies de plus en plus présentes.** L'informatique de gestion entraîne une automatisation et organisation plus rationnelle des nettoyages de chambre, des systèmes différents d'affectation des chambres, des facilités de réservation... ;
- **des changements dans l'organisation du travail.** Dans la restauration, la distribution de plats préparés dans les cuisines centrales, la cuisine d'assemblage... Dans l'hôtellerie, le recours à la sous-traitance pour le nettoyage et la blanchisserie, et l'augmentation de la polyvalence.

Dans les entreprises de plus de dix salariés, un faible recours à la formation continue est souligné dans le CEP et ce, depuis de nombreuses années. Cela se confirme en 1997 par un taux d'accès à la formation de 21 % contre une moyenne nationale de 35 %, et une durée moyenne de stages de 24 heures contre 38 heures en moyenne nationale (source Céreq). Le taux de participation financière des hôtels et restaurants est de 2,05 % (contre 3,24 % pour l'ensemble des entreprises de plus de dix salariés alors que l'obligation légale est de 1,5 %).

---

<sup>11</sup> Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1997, *Hôtellerie, restauration, cafés. Analyse et enjeux en matière d'emploi et de formation professionnelle*, Prospective formation emploi, La Documentation française.

Céreq, 1992, *L'emploi et la formation dans l'hôtellerie et la restauration*, D. Barrat, Bref n°74.

Céreq, 1997, *La restauration : ouvrir une filière de formation à la diversité des emplois*, S.A. Mériot, Bref n°137.

Céreq, 1998, *La restauration collective. Analyse des besoins de formation pour une rénovation des diplômés*, S.A. Mériot, Documents n°129 Série Evaluation.

Ces données de cadrage sont à compléter par une analyse qualitative au sein des entreprises.

## **2. Une enquête qualitative**

L'étude de cas d'entreprises et les interviews de responsables ont deux objectifs : d'une part, mettre en évidence les facteurs d'évolution des emplois du secteur, les caractéristiques des emplois en soulignant les emplois les plus sensibles, les différents modes de gestion de l'emploi (politiques de recrutement, d'emploi des jeunes et des femmes, apprentissage...), les politiques de formation ; d'autre part, situer la Bourgogne au regard des évolutions nationales constatées. Afin d'évaluer les besoins en formation, il convient de connaître les politiques de recrutement et de formation actuelles, cerner les profils de compétences et qualifications attendus, cibler les évolutions techniques ou d'organisation dans le travail. Dans l'élaboration de ce questionnaire par interview (cf. annexe), validé par les observatoires des pays de l'Est, les caractéristiques du secteur de l'hôtellerie-restauration en Bourgogne sont prises en compte.

## **3. Analyse de deux métiers**

Le fait que les résultats de l'enquête qualitative ne soient pas connus (enquête en cours de réalisation), n'interdit pas de commencer une analyse plus particulière de deux métiers. Deux familles professionnelles représentant les deux tiers des métiers de l'hôtellerie-restauration, ont été étudiés : les cuisiniers qualifiés, les serveurs et employés de l'hôtellerie-restauration-tourisme. Ce travail d'analyse<sup>13</sup> participe à une démarche prospective de l'emploi et de la formation en s'articulant autour des interrogations suivantes :

- Les évolutions technologiques ou organisationnelles ne déterminent-elles pas de nouveaux profils d'emploi nécessitant l'adaptation de la structure des diplômes (niveau, type) ?
- Comment divers facteurs (mobilité, qualification, diplôme, chômage, insertion) participent-ils à la fragilité de certains types d'emploi ?
- Les évolutions tant qualitatives que quantitatives des emplois et métiers présents dans les entreprises de la région permettent-elles d'identifier des ajustements de la formation qu'elle soit initiale ou continue ?

### **3.1. Les cuisiniers qualifiés**

Les cuisiniers qualifiés<sup>14</sup> représentent en Bourgogne près de 4 000 personnes selon le recensement de 1990. Ils sont dans l'ensemble qualifiés : sept actifs sur dix possèdent un diplôme de niveau V, généralement le CAP. La formation semble jouer un rôle important dans la reconnaissance professionnelle des personnes. Les emplois de cuisiniers se situent en grande majorité dans le secteur des cafés, hôtels et restaurants (près de 60 %)<sup>15</sup> et dans les services marchands aux particuliers (hôpitaux, cliniques, maisons sociales...). Ils se caractérisent par une croissance des effectifs de 1982 à 1990, étant plus jeunes que la moyenne régionale. Le nombre de demandeurs d'emploi reste toutefois assez élevé, environ 700 en Bourgogne (en mars 2000 comme en 1989). Dans les établissements de plus de dix salariés, on observe un flux d'embauche relativement stable au fil des ans, près de 400 postes de cuisiniers qualifiés (cf. tableau 10).

---

<sup>13</sup> Les outils mobilisés pour l'étude de ces deux métiers sont les mêmes que ceux présentés précédemment.

<sup>14</sup> Fap OREF 54 ou PCS 6354.

<sup>15</sup> Ces chiffres concernent uniquement les cuisiniers qualifiés, contrairement aux informations données précédemment qui portent sur une population plus large (jeunes débutants serveurs, cuisiniers et pâtisseries).

Ce métier se trouve confronté à deux sortes de défis : celui de l'industrialisation et de la cuisine différée, celui du maintien de la qualité et de la spécificité de la cuisine française. On peut faire l'hypothèse que dans un premier temps, l'emploi en restauration ne devrait pas être quantitativement affecté par ces transformations, mais s'accompagne d'un développement de la polycompétence, d'une plus grande attention à l'hygiène alimentaire. La mécanisation des tâches en cuisine et l'utilisation de produits pré-élaborés tendent à supprimer les emplois les moins qualifiés. Les cuisiniers devront être capables de pratiquer la cuisine classique, d'assurer la fabrication des plats cuisinés à l'avance selon les nouvelles techniques (surgélation, sous-vide, transfert d'activités de la restauration aux industries agricoles et alimentaires). De plus, la croissance du nombre des cuisiniers est stimulée par des changements de mode de vie : le travail des femmes, la hausse des revenus, la distance entre le domicile et le lieu de travail, entraînent le développement de services de restauration.

Du restaurant gastronomique en passant par les fast-foods ou les cantines, la restauration est un secteur d'activité qui recouvre des techniques et des types de prestataires divers, avec un point commun, le métier de cuisinier. La restauration collective et la restauration commerciale regroupent deux marchés mais un seul métier. *"Le personnel de cuisine est fréquemment soumis à des procédures où l'obtention du CAP de la spécialité est exigée, alors que le personnel de service peut-être recruté de manière informelle et sans exigence de formation"* (source *Bref Céreq* n°137, 1997).

### 3.2. Les serveurs et employés de l'hôtellerie-restauration-tourisme

Les serveurs et employés de l'hôtellerie-tourisme<sup>16</sup> représentent 9 600 personnes en Bourgogne d'après le recensement de 1990. Peu diplômée, jeune, à dominante féminine, cette famille professionnelle se retrouve essentiellement dans un seul secteur, les hôtels et restaurants. Six actifs sur dix ne possèdent aucun diplôme (les apprentis de l'hôtellerie-restauration sont comptabilisés dans ces emplois), ils peuvent connaître à l'avenir des risques certains de fragilité sur le marché de travail. Les employés de l'hôtellerie-restauration, et notamment les femmes, ont un fort taux de turn-over et un indicateur de chômage élevé. En 1999, les flux d'entrée dans les entreprises de plus de dix salariés concernent 5 200 postes non qualifiés (apprentissage inclus) contre 1 900 postes qualifiés de serveurs et employés de l'hôtellerie-restauration.

Les serveurs et employés de l'hôtellerie-tourisme ont connu une croissance importante de leurs effectifs de 1982 à 1990 (+ 3 500). Après avoir connu une nette augmentation des demandeurs d'emploi jusqu'en 1997 (3 200), leur nombre retrouve en mars 2000 le niveau d'avant les années quatre-vingt-dix (soit 2 300 inscrits à l'Anpe, dont près du tiers en chômage de longue durée). La croissance économique a nettement profité aux serveurs. Ainsi, en deux ans le nombre de demandeurs d'emploi a chuté de 21 %. De plus, les embauches dans les établissements de plus de dix salariés pour des postes non qualifiés de l'hôtellerie-restauration a augmenté de 46 % (cf. tableau 10).

Tableau 10. Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de dix salariés et plus

	1990		1998		1999	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Cadres, agents de maîtrise	259	272	207	200	346	334
Cuisiniers qualifiés	361	356	258	303	378	367
Serveurs, employés qualifiés	863	864	1832	1574	1915	1886
Employés non qualifiés	2542	2455	3566	3484	5213	4816
Total	4025	3947	5663	5561	7852	7403

Source : Emmo, Dmno, Driefp

<sup>16</sup> Fap OREF 97 (ou 55 et 56 différenciant les postes non qualifiés), PCS 5444, 5445, 5611, 5614, 5615, 5613, 5616.

Selon leur taille, leur mode de gestion, les différentes catégories d'hôtels et de restaurants n'offrent pas les mêmes contenus d'emplois. Dans un petit établissement, il sera demandé aux employés une plus grande polycompétence ; à l'inverse, plus l'entreprise est importante, plus le personnel est nombreux, organisé en "brigades" très hiérarchisées.

### *Des pistes de réflexion*

Pour les emplois de cuisiniers, le niveau V est le premier niveau de qualification à acquérir. Un renforcement d'une bonne formation de base est à poursuivre. Doit-on envisager d'élever le niveau de qualification vers le niveau IV ? Face à la mécanisation des tâches en cuisine et l'utilisation de produits pré-élaborés, ne va-t-on pas trouver des échelons intermédiaires pour l'encadrement de niveau IV ?

Pour les serveurs et employés de l'hôtellerie-tourisme, le recours aux contrats d'apprentissage et aux contrats à durée limitée est fréquent, l'ancienneté dans l'emploi est courte. Ce mode de gestion, fort renouvellement et/ou utilisation d'une main-d'œuvre jeune et féminine, va-t-il se poursuivre ? Comment éviter une trop grande précarité pour la population féminine peu qualifiée ? Quel contenu de formation leur proposer : pour rester dans le secteur ou pour accompagner leur reconversion lorsque les facteurs âge/famille/saturation vis-à-vis des conditions de travail les amènent à quitter le service ?

## *IV Pour un diagnostic partagé*

A la suite d'un Contrat d'objectifs territoriaux (COT) effectué au plan régional en 1995, il a été envisagé un prolongement de la réflexion sur l'évolution des qualifications et des besoins en formation de la branche professionnelle, en concertation avec l'OREF de Bourgogne et les partenaires sociaux.

Une première rencontre a porté sur des échanges de méthodes entre les représentants de la branche professionnelle et les membres de l'OREF. Suite à ces échanges, deux difficultés ont été soulevées. La première concerne les données quantitatives. Dans le cas des estimations faites par la branche professionnelle au niveau national, une confusion entre flux de formés et flux de sortants a conduit la profession à surestimer de près de moitié le personnel qualifié arrivant chaque année sur le marché du travail au niveau de la région Bourgogne. L'OREF a insisté sur la différenciation des indicateurs "flux de formés" et "flux de sortants" : une partie des jeunes inscrits en dernière année de formation professionnelle poursuivent leurs études et une autre partie quittent le système éducatif pour entrer dans la vie active. Ainsi, après rectification pour les seuls emplois de cuisiniers, le nombre de sortants est ramené de 789 à 450.

La seconde difficulté tient au caractère partial du regard porté par la branche qui tend à considérer qu'un lien étroit doit être établi entre les flux de formés et ses propres besoins. Cependant, comme de nombreuses études nationales et régionales l'ont démontré, le secteur de l'hôtellerie-restauration est loin d'assurer l'embauche de tous les jeunes qualifiés des métiers de cuisine. Aujourd'hui, bien d'autres activités (restauration collective organismes de santé, services aux particuliers...) recherchent ce type de main-d'œuvre et représentent près de la moitié des recrutements des cuisiniers. S'ajoute à cette constante, l'absence totale de maîtrise sur les choix professionnels de formés.

Il nous a semblé indispensable de s'opposer à la démarche qui a amené la branche professionnelle à affirmer que la Bourgogne formait trop de cuisiniers : nous avons souligné que 40 % de cette famille professionnelle travaillaient dans d'autres secteurs d'activité. Cette remarque confirme les risques majeurs d'une démarche adéquationniste qui tendrait à rapprocher de manière mécanique les flux de formés aux seuls actifs de la profession, et qui néglige, entre autres, l'évolution des comportements individuels. Il était tout aussi important de rappeler que l'hôtellerie-restauration restait un secteur d'accueil des jeunes, mais que l'observation des mouvements (entrées et sortie dans les entreprises) mettait également en évidence des difficultés pour ce secteur à maintenir de manière durable les jeunes dans l'emploi.

Ces premiers échanges soulignent bien qu'une recherche d'informations la plus précise possible ne présente de sens que si celles-ci servent à nourrir un débat. Les indicateurs ne sont que des moyens, des instruments d'interpellation pour canaliser une réflexion active des acteurs régionaux.

L'analyse des transformations de la formation, de l'emploi et des qualifications de l'hôtellerie-restauration avec les pouvoirs publics, la branche professionnelle et l'OREF se poursuit actuellement. Lors d'une prochaine rencontre, l'OREF présentera aux différents acteurs les éléments de synthèse, les pistes de réflexion, afin de souligner les enjeux, les opportunités et les problèmes futurs. Une des principales conclusions portera sur le fait qu'il n'existe pas actuellement de véritable "pénurie de main-d'œuvre" pour l'hôtellerie-restauration, le vrai problème est l'amélioration des conditions et de l'organisation du temps de travail pour limiter les départs.

Ces divers résultats mettent en évidence que les problèmes de formation puis d'insertion professionnelle et de recrutement ne peuvent être traités indépendamment des politiques de gestion de la main-d'œuvre (comme le turn-over important dans l'hôtellerie-restauration), ni des tensions qui peuvent exister sur le marché du travail.



## *Annexes*

### *Programme Leonardo Da Vinci "Labouratory"*

La situation du chômage et les changements technologiques qui risquent de rendre obsolètes les qualifications pour un nombre important de salariés, incitent à une meilleure connaissance des demandes de compétences spécifiques des entreprises, à court et moyen termes. Piloté par la République tchèque, ce programme se situe dans un cadre prospectif d'échanges méthodologiques en matière d'outils d'analyse des besoins en qualification, et concerne des observatoires nationaux de l'emploi et de la formation professionnelle de plusieurs pays de l'Europe de Est. Les principaux objectifs de ce programme sont de recenser dans chacun des pays concernés les outils d'analyse des besoins en qualification des entreprises (apports, insuffisances, études comparatives), de créer et tester un outil commun.

#### *Membres participants*

**- République tchèque**, leader du projet

Czech National Observatory for Vocational Training and Labour Market, National Training Fund (NO – NTF): Olga Ilyina, Vera Czesana, Vera Havlickova

Centre for Economic Research and Graduate Education, Charles University (CERGE): Daniel Münich, Stepan Juradja, Nauro Campos

**- Allemagne**

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: Werner Dostal

**- Irlande**

Economic and Social Research Institute (ESRI): Gerard Hughes

**- Pays-Bas**

Research Centre for Education and the Labour Market (ROA): Andries de Grip, Philip Marey

**- Pologne**

Warsaw School of Economics, Collegium of Business Administration: Zbigniew Strzelecki.

Polish Demographic Society: Ewa Frtzak

Institute of Economics University of Lodz: Eugeniusz Kwiatkowski

**- Slovénie**

Slovenian National Observatory, Center for Vocational Education and training (NO-CVET): Suzana Gerzina.

Human Ressource Development Fund: Dusanka Luzar.

**- France**

Observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF): Andre Giffard (Rectorat/Dafco, Christine Guegnard (Céreq/Irédu)

Quatenaire: Zohra Boukabous

## Questionnaire

### Nom, localisation:

**- Type d'établissement** (entourez ou soulignez la ou les réponses) :

Café,

Restaurant de type traditionnel, restaurant de type rapide (viennoiserie, hamburgers...), restauration transportée ;

Hôtel avec restaurant, hôtel sans restaurant, hôtel indépendant ou appartenant à une chaîne ou groupe étranger Traiteur,

Activités touristiques (chambres d'hôtes, gîtes, sports et loisirs, agences de voyage...),

Autre (précisez)...

### 1) Les personnels, les emplois

**-Combien de personnes travaillent de manière permanente dans votre établissement (y compris l'employeur) ?**

(est considéré permanent tout individu sous contrat de travail qui n'est ni saisonnier ou occasionnel)

Nombre de femmes

Nombre de jeunes (moins de 25 ans)

Nombre d'apprentis

**Pour quels emplois ?**

**Effectifs de permanents dans l'établissement (y compris l'employeur)**

	Café	restaurant	hôtel-restaurant	hôtel	tourisme	autre
Aide de cuisine						
Cuisinier						
Chef de cuisine						
Serveur en restaurant						
Sommelier						
Maître d'hôtel						
Employé de restauration						
Employé de café						
Barman						
Employé d'étage						
Gouvernante						
Employé de hall						
Réceptionniste						
Chef de réception						
Autre (précisez)						

**- Combien de personnes travaillent de manière occasionnelle dans votre établissement ?**

**Pour quels emplois ?**

## Effectifs de non permanents (saisonnier, extra...) dans l'établissement

	Café	restaurant	hôtel-restaurant	hôtel	tourisme	autre
Aide de cuisine						
Cuisinier						
Chef de cuisine						
Serveur en restaurant						
Sommelier						
Maître d'hôtel						
Employé de restauration						
Employé de café						
Barman						
Employé d'étage						
Gouvernante						
Employé de hall						
Réceptionniste						
Chef de réception						
Autre (précisez)						

### - Diplôme (ou formation) des personnels permanents (le dernier diplôme possédé) ?

	Café	restaurant	hôtel-restaurant	hôtel	tourisme	autre
CAP hôtellerie-restauration						
BEP hôtellerie-restauration						
Bac, BP... hôtellerie-restauration						
BTS hôtellerie-restauration						
Certificat de capacité (hôtellerie-restauration)						
Autres (hôtellerie-restauration)						
Autres (hors hôtellerie-restauration)						
Non diplômé						

## 2) Perception du marché du travail par les employeurs

- Avez-vous recruté des personnels permanents au cours des six derniers mois ? Oui Non  
Combien ?

Pour quels emplois ?

	Café	Restaurant	Hôtel restaurant	Hôtel	Autre
Cuisine					
Salle/comptoir					
Réception					
Etage					
Management					
Autre (précisez)					

- Avez-vous recruté des personnels non permanents (saisonniers...) en nombre plus important cette année par rapport à l'an passé ? Oui Non Combien ?

Pour quels emplois ?

	Café	Restaurant	Hôtel restaurant	Hôtel	Autre
Cuisine					
Salle/comptoir					
Réception					
Etage					
Management					
Autre (précisez)					

- **Allez-vous recruter des personnels permanents l'an prochain ?** Oui Non

Combien ?

Pour quels emplois, avec quelle formation (niveau ou diplôme) ?

	Café	Restaurant	Hôtel restaurant	Hôtel	Autre
Cuisine					
Salle/comptoir					
Réception					
Etage					
Management					
Autre (précisez)					

- **Allez-vous recruter des personnels non permanents l'an prochain ?** Oui Non

Combien ?

Pour quels emplois, avec quelle formation (niveau ou diplôme) ?

	Café	Restaurant	Hôtel restaurant	Hôtel	Autre
Cuisine					
Salle/comptoir					
Réception					
Etage					
Management					
Autre (précisez)					

- **Prévoyez-vous de prendre un apprenti ?** Si oui pour quel emploi ?

**Prévoyez-vous d'embaucher un jeune sous contrat de qualification ?** Si oui pour quel emploi ?

- **Avez-vous des difficultés de recrutement pour des personnels permanents ?** Oui Non  
**Pour des personnels non permanents ?** Oui Non

Quel est l'emploi (ou les emplois) pour lequel vous avez le plus de difficultés ?

	Café	Restaurant	Hôtel restaurant	Hôtel	Autre
Cuisine					
Salle/comptoir					
Réception					
Etage					
Management					
Autre (précisez)					

(Notez P pour permanent et NP pour les non-permanents)

- **Dans le cas de réduction des effectifs, combien et quels emplois seront affectés ?**

Pour quels emplois, avec quelle formation (niveau ou diplôme) ?

	Café	Restaurant	Hôtel restaurant	Hôtel	Autre
Cuisine					
Salle/comptoir					
Réception					
Etage					
Management					
Autre (précisez)					

(Notez P pour permanent et NP pour les non-permanents)

### **3) La politique de formation**

- Avez-vous envoyé dernièrement votre personnel en formation (hors apprentis) ? Oui Non

Qui ?

Combien ?

Formation ?

Durée ?

Comment cette formation a-t-elle été financée ? dans le cadre de l'obligation légale du financement de la FPC (0,15 % pour les moins de dix salariés, 1,5 % pour les autres ? ou autres sources de financement.

- Si Oui, Pourquoi ces formations ?

- une adaptation aux changements techniques
- une amélioration de la qualité des produits
- développer la polycompétence
- une fidélisation du personnel
- une récompense pour le personnel
- la formation est un investissement
- autre (*précisez*)

- Si Non, Pourquoi votre personnel ne part pas en formation ?

(Raisons expliquant le non-envoi du personnel en formation)

- manque de temps
- difficulté de remplacement
- désorganisation du travail
- absence de promotion à l'issue de la formation
- coût élevé de la formation
- non connaissance des formations
- pas de formation au niveau régional
- programme de formation non ajusté
- autre (*précisez*)

#### **4) Perception des évolutions du secteur**

**A votre avis, quelles sont les principales évolutions dans l'hôtellerie-restauration ?**

- |   | Café | restaurant | hôtel-restaurant | hôtel | tourisme | autre |
|---|------|------------|------------------|-------|----------|-------|
| - aucune évolution  |      |            |                  |       |          |       |
| - les demandes de la clientèle                              |      |            |                  |       |          |       |
| - le type de clientèle                                      |      |            |                  |       |          |       |
| - les services nouveaux offerts à la clientèle              |      |            |                  |       |          |       |
| - le marché   |      |            |                  |       |          |       |
| - les technologies de gestion                               |      |            |                  |       |          |       |
| - les technologies en cuisine                               |      |            |                  |       |          |       |
| - la commercialisation des produits                         |      |            |                  |       |          |       |
| - les durées de séjour                                      |      |            |                  |       |          |       |
| - la gestion de ressources humaines                         |      |            |                  |       |          |       |
| - transformation des métiers                                |      |            |                  |       |          |       |
| - savoir mieux se vendre                                    |      |            |                  |       |          |       |
| - un élargissement de l'offre (animation, conseil tourisme) |      |            |                  |       |          |       |
| - une plus grande polyvalence                               |      |            |                  |       |          |       |
| - une meilleure organisation du travail                     |      |            |                  |       |          |       |
| - un recours accru à la sous-traitance                      |      |            |                  |       |          |       |
| - hygiène et sécurité alimentaire                           |      |            |                  |       |          |       |
| - autre ( <i>précisez</i> )                                 |      |            |                  |       |          |       |
- (Si une (ou plusieurs) de ces possibilités est évoquée, précifiez)

**- Quels sont les métiers susceptibles d'évoluer dans le futur ? Pourquoi ?**

- |                            | Pas d'évolution | Evolution moyenne | Evolution importante | Causes de l'évolution<br>(clientèle, technique, travail) |
|----------------------------|-----------------|-------------------|----------------------|--|
| <b>Cafés</b>               |                 |                   |                      |  |
| - comptoir/salle           |                 |                   |                      |  |
| - encadrement              |                 |                   |                      |  |
| - autre                    |                 |                   |                      |  |
| <b>Restaurant</b>          |                 |                   |                      |  |
| - cuisine                  |                 |                   |                      |  |
| - salle                    |                 |                   |                      |  |
| - encadrement              |                 |                   |                      |  |
| - autre                    |                 |                   |                      |  |
| <b>Hôtel restaurant</b>    |                 |                   |                      |  |
| - cuisine                  |                 |                   |                      |  |
| - salle                    |                 |                   |                      |  |
| - étage                    |                 |                   |                      |  |
| - réception                |                 |                   |                      |  |
| - encadrement              |                 |                   |                      |  |
| - autre                    |                 |                   |                      |  |
| <b>Hôtel</b>               |                 |                   |                      |  |
| - réception                |                 |                   |                      |  |
| - étage                    |                 |                   |                      |  |
| - encadrement              |                 |                   |                      |  |
| - autre                    |                 |                   |                      |  |
| <b>Tourisme (précisez)</b> |                 |                   |                      |  |
| <b>Autres (précisez)</b>   |                 |                   |                      |  |

## Sigles, abréviations

Afpa	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
Anpe	Agence nationale pour l'emploi
Assedic	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Bac pro	Baccalauréat professionnel
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIPE	Bureau d'informations et de prévisions économiques
BP	Brevet professionnel
BT	Brevet de technicien
BTn	Baccalauréat technologique
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEP	Contrat d'études prévisionnelles
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFA	Centre de formation d'apprentis
COT	Contrat d'objectifs territoriaux
Dafco	Délégation académique à la formation continue
Dmno	Déclaration des mouvements de main-d'œuvre (enquête)
Defm	Demandes d'emploi de fin de mois
Drtefp	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
Emmo	Enquête mouvements de main-d'œuvre
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
IPA	Insertion professionnelle des apprentis (enquête)
Irédu	Institut de recherche sur l'économie de l'éducation
IVA	Insertion dans la vie active (enquête)
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation
RP	Recensement
Unedic	Union nationale interprofessionnelle de l'industrie et du commerce



# Sommaire

Introduction	39
<b>I Principales tendances : une analyse quantitative</b>	<b>41</b>
1. La demande de travail	41
2. L'offre de travail	42
- les demandes d'emploi	43
- les mouvements de main-d'œuvre	43
- la formation initiale	44
Les leçons d'une analyse quantitative	45
<b>II Insertion professionnelle et activité exercée</b>	<b>46</b>
1. Entrée dans la vie active après une formation initiale	46
2. Trajectoires professionnelles	47
3. Situation professionnelle après une formation continue	48
4. Eléments de synthèse	48
<b>III D'une analyse quantitative à une approche qualitative</b>	<b>49</b>
1. Des données de cadrage du CEP	49
2. Une enquête qualitative auprès des entreprises	50
3. Analyse de deux métiers	50
- Les cuisiniers qualifiés	50
- Les serveurs et employés de l'hôtellerie-restauration-tourisme	51
Des pistes de réflexion	52
<b>IV Pour un diagnostic partagé</b>	<b>52</b>
<b>Annexes</b>	
Programme Leonardo	55
Questionnaire	56
Sigles, abréviations	61



**Analyses régionales à partir  
d'IVA – IPA  
Trois exemples : Pays de la Loire, Alsace  
et Aquitaine**



# L'insertion professionnelle des lycéens sortant des filières professionnelles ou technologiques

Au premier février 1997, sept mois après avoir quitté le lycée, 42 % des ligériens sortant de classes de CAP-BEP, de terminales technologiques ou professionnelles ou de BTS sont salariés, 16 % font leur Service National et 30 % sont au chômage. Les autres sont inactifs, stagiaires, ou bénéficient de dispositions particulières comme les Contrats d'Adaptation ou de Qualification ou encore les Contrats Emploi Solidarité. Selon le diplôme obtenu, selon la spécialité de la formation suivie, les destinées à court terme des jeunes sortants se profilent parfois très différemment de la situation d'ensemble. Une part importante du handicap des filles face à l'emploi provient du fait qu'elles sont encore nombreuses à s'engager dans un petit nombre de formations aux débouchés peu assurés.

L'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes dans la vie active (IVA) donne chaque année, la situation des jeunes ligériens, sept mois après leur sortie du lycée, terminales générales exclues mais classes de BTS incluses. Au premier février 1997, 42 % d'entre eux sont salariés, 5 % bénéficient d'un contrat d'adaptation ou de qualification, 1 % sont pourvus d'un autre contrat de travail (un CES par exemple), 5 % sont stagiaires ou inactifs, et 30 % sont au chômage.

Sur la période 1996-1997 les conditions d'entrée dans la vie active se sont sensiblement modifiées en France et dans la région.

Au plan national, les jeunes sortant des lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels ont subi la dégradation d'ensemble du marché de l'emploi observée à cette époque. Entre juin 1996 et juin 1997, le nombre total de chômeurs accuse une progression de 2 %. De février 1996 à février 1997, tous diplômes confondus, la part des anciens lycéens ayant un emploi non aidé se voit amputée de deux points, s'abaissant de 37 à 35 %, alors que celle des jeunes au chômage grossit de six, passant de 30 à 36 %<sup>1</sup>.

Le nombre de départs au Service National recule encore de sorte que la proportion de jeunes effectuant leurs obligations militaires passe de 17 à 14 %, ce qui gonfle la demande de travail. L'ampleur des exemptions, 28 % des recrues, et celle des dispenses accordées en cours de service, 10 % des effectifs, ont aussi conduit à accroître le nombre de jeunes présents sur le marché du travail en février 1997.

## ■ La région se distingue

Par rapport à la situation nationale, le scénario régional diffère sensiblement. En 1996, une hausse de l'emploi salarié de plus de 1 % a porté les Pays de la Loire au premier rang des régions françaises en matière de créations d'emplois. Les mois suivants confirment cette bonne tenue de l'emploi régional. Dynamique et créatrice d'emplois, la région se distingue par une forte proportion de jeunes et de femmes au sein de ses demandeurs d'emploi, malgré des niveaux

<sup>1</sup> Les déterminants de l'insertion professionnelle des lycéens dans les régions (1996-1997) in Géographie de l'École N° 5 juin 1998, page 95.

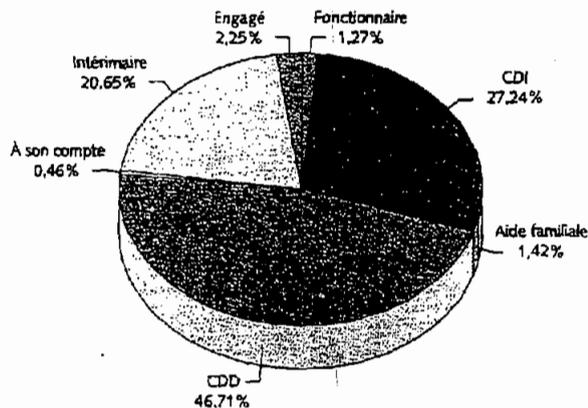
Les contrats de travail ordinaire tout comme les emplois non aidés recouvrent les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI), les emplois de fonctionnaires, d'engagés dans l'armée, d'aides familiaux, d'intérimaires ainsi que l'installation à son propre compte. En revanche, l'emploi aidé regroupe les contrats d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, d'orientation, les contrats emploi-solidarité (CES), les contrats d'initiation à l'emploi ou d'emploi ville.

d'activité des femmes et des jeunes plutôt élevés. Le contexte économique relativement plus favorable en Pays de la Loire a permis de limiter les effets de la détérioration généralement constatée.

Tous diplômes confondus, la part des jeunes occupant un emploi sous contrat de travail ordinaire croît de deux points, elle passe de 40 % en février 1996 à 42 % en février 1997. Certes, la proportion de jeunes sans emploi et à la recherche d'un emploi progresse elle aussi, mais, de trois points seulement, contre six au niveau national, se haussant de 27 à 30 %. En revanche le repli des effectifs du contingent est de 3 %. Il est identique à celui observé sur l'ensemble du territoire.

En juin 1996, au sein de l'académie de Nantes, la part des jeunes sortants non diplômés est passée sous la barre des 5 %. À cette date, au niveau national, ce ratio dépasse encore le seuil des 10 %. L'académie se caractérise par une forte représentation des jeunes bacheliers professionnels ainsi que des jeunes titulaires d'un BTS. Dans la région, 48 % des jeunes sortants ont en mains l'un ou l'autre de ces diplômes, contre 40 % au niveau national.

■ Part des différents types de contrat



Source : Académie de Nantes  
Enquête sur l'insertion des jeunes dans la vie active (IVA) 1997.

■ Loin derrière le CDD, le contrat de travail intérimaire gagne des points

Sept mois après leur sortie de formation initiale, parmi les tout jeunes salariés occupant un emploi non aidé, 47 % ont le plus souvent un contrat de travail à durée déterminée (CDD), 27 % ont un contrat à durée indéterminée (CDI) et 21 % occupent un emploi intérimaire.

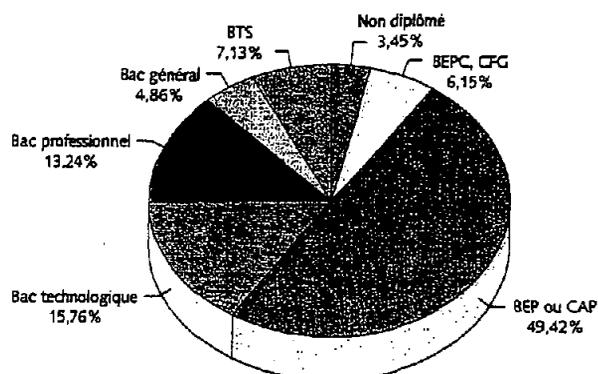
Au cours de la décennie, dans la région comme sur l'ensemble du territoire national, les emplois à durée limitée occupés par les jeunes sont en nette progression. Selon une enquête académique réalisée en 1991 auprès de 1500 jeunes sortis de formation initiale sept mois auparavant, on comptait 45 % de CDI pour 55 % de CDD ou contrats d'intérim réunis. L'emploi, surtout en début de phase d'insertion, est de plus en plus fréquemment temporaire ou précaire, notamment chez les moins diplômés. Passé au second rang des contrats d'embauche, le CDI est en passe actuellement de se voir doublé par les scores croissants de l'emploi intérimaire.

### ■ Le type de contrat varie selon le diplôme

Pour l'emploi non aidé, le type de contrat de travail conclu entre un jeune et son employeur n'est pas indépendant de la nature et du niveau de son diplôme. Lorsqu'ils occupent un emploi non aidé, les jeunes non diplômés ou simplement titulaires d'un certificat de formation générale ou d'un BEPC bénéficient autant de CDD que de CDI. Il est important de se rappeler qu'à ce niveau, très peu de jeunes trouvent un emploi, guère plus d'un sortant sur cinq.

La plupart des emplois occupés ne nécessitant pas une grande qualification, les motifs d'embauche relèvent plus de la personnalité et des motivations du jeune que de tout autre critère. Les titulaires d'un CAP-BEP, d'un baccalauréat ou d'un BTS, eux, signent principalement des CDD. Enfin, les bacheliers professionnels sont plus fréquemment amenés que les autres jeunes à conclure un contrat d'intérim. Ce dernier constat peut tout à la fois traduire le savoir-faire immédiat de ces jeunes au sortir de leur formation initiale que la nécessité de compléter une expérience professionnelle jugée encore insuffisante.

### ■ Les jeunes en contrat de travail aidé



Source : Académie de Nantes.  
Enquête sur l'insertion des jeunes dans la vie active (IVA) 1997.

### ■ Les garçons connaissent aussi le temps partiel

Les emplois des ex-lycéens sont pour les deux tiers des emplois à temps plein (35 heures ou plus). Le phénomène du temps partiel ne touche pas uniformément les hommes et les femmes ; de fait, deux emplois sur cinq occupés par des jeunes filles sorties récemment de formation initiale au niveau IV, V ou BTS sont à temps partiel. Néanmoins, de plus en plus de garçons se trouvent à leur tour exposés à ce type d'emplois.

En février 1997, 15 % des jeunes travailleurs étaient dans ce cas. Cette situation ne relève pas d'un choix délibéré. Selon l'enquête emploi de l'INSEE, 64 % des jeunes à temps partiel déclaraient en 1996 vouloir travailler davantage.

### ■ Des salaires d'embauche faiblement dispersés

Le tiers des jeunes en emploi déclarent occuper cet emploi dans une entreprise industrielle hors Bâtiment et Travaux Publics. Un jeune sur cinq travaille dans le secteur du commerce et de la

réparation automobile, moins d'un sur dix, enfin, trouve une place dans l'hôtellerie ou la restauration. Ces proportions valent essentiellement pour ceux qui bénéficient d'un emploi non aidé.

Le salaire net déclaré augmente avec le niveau de qualification, cependant, les différences d'un diplôme à l'autre s'avèrent en définitive assez faibles. Ainsi, le salaire net mensuel d'un titulaire du BTS s'élève, en moyenne, à 5 940 francs contre 5 550 francs pour un diplômé de CAP-BEP. Il s'agit de salaires observés en début d'insertion. Or, le rôle du diplôme va s'affirmer dans les années qui suivent l'entrée dans la vie active.

En Pays de la Loire, la moyenne des salaires nets mensuels déclarés par les jeunes sortants diplômés, du CAP au BTS s'établit à 5 725 francs. Le même salaire moyen calculé au plan national est de quelques francs supérieur. Les écarts France-Région sont un peu plus importants pour les titulaires de BTS, ils se traduisent par environ 100 francs de moins sur le bulletin de paye d'un jeune ligérien garçon comme fille.

#### ■ Salaires moyens nets des sortants de lycées pour un emploi à temps plein

Diplôme	Garçons		Filles		Ensemble	
	%	Sal. moy. (en francs)	%	Sal. moy. (en francs)	%	Sal. moy. (en francs)
BEP-CAP	34,7	5 648	13,1	5 239	25,0	5 552
Bac technologique	8,6	5 896	14,5	5 514	11,2	5 675
Bac professionnel	32,5	5 868	25,0	5 271	29,1	5 639
BTS	24,2	6 169	47,4	5 794	34,6	5 939

Source : Académie de Nantes - Enquête sur l'insertion des jeunes dans la vie active (IVA) 1997.

#### ■ Le diplôme conditionne l'insertion professionnelle

Un des facteurs déterminants de l'entrée dans la vie active reste le diplôme. Les jeunes les moins diplômés sont ceux qui rencontrent les plus grandes difficultés d'insertion : seulement 21 % des non diplômés ou des titulaires du Brevet ou Certificat de Formation Générale ont un contrat de travail ordinaire. De même ces jeunes sont aussi un peu plus nombreux à être en stage ou à avoir des contrats.

Compte tenu de l'allongement de la scolarité, le nombre de jeunes sans qualification diminue d'année en année, 44 % d'entre eux recherchent un emploi sept mois après leur sortie du lycée. D'après l'enquête Emploi, au plan national, 30 % des jeunes sans qualification sortis du lycée il y a 5 ans sont toujours au chômage. La part des jeunes peu ou pas diplômés ayant un contrat d'adaptation ou de qualification reste faible bien que ces contrats leurs soient destinés en priorité.

■ Situation au 1<sup>er</sup> février 1997 des sortants des lycées et lycées professionnels en 1996, selon le plus haut diplôme (en %)

Non diplômé	23,0	2,8	1,8	6,4	14,8	45,6	5,6	4,6
BEPC, CFG	20,1	4,5	2,7	12,5	13,1	42,1	5,1	5,3
BEP ou CAP	38,9	8,9	2,3	3,7	10,0	33,4	2,8	27,2
Brevet de techn.	53,5	3,3		2,7	21,4	17,6	1,5	0,7
Bac technologique	40,4	7,4	1,0	3,4	22,5	23,9	1,3	11,5
Bac professionnel	48,0	2,8	0,5	1,2	15,7	30,7	1,0	24,6
Bac général	39,3	13,1		4,7	14,6	27,4	0,9	2,3
BTS	50,3	1,7	0,2	3,3	21,0	23,1	0,5	23,9
Ensemble	42,4	5,0	1,1	3,6	16,0	30,0	1,8	100,0

Source : Académie de Nantes - Enquête sur l'insertion des jeunes dans la vie active (IVA) 1997.

En revanche, l'accès à l'emploi se trouve d'autant facilité que le niveau de formation augmente. Sept mois après leur sortie de formation initiale, 50 % des titulaires d'un BTS ont un emploi non aidé pour 46 % des diplômés de niveau IV (baccalauréat) et, simplement, 39 % des titulaires de CAP-BEP. « Force est de constater (...) combien le diplôme est un précieux atout, au premier chef pour obtenir un emploi et échapper au chômage, ensuite pour accéder à un poste qualifié »<sup>2</sup>.

En fait, le diplôme joue plus comme une condition nécessaire que suffisante. Il n'est pas rare, surtout à ce stade de l'insertion, d'assister à des situations de déclassement, 23 % des garçons salariés diplômés d'un BTS se déclarent ouvrier spécialisé ou manœuvre. En revanche, il est exceptionnel d'obtenir un poste de technicien ou d'agent de maîtrise sans diplôme ou même au vu d'un titre du second cycle de l'enseignement secondaire. On relève donc, au travers des réponses obtenues que le degré de qualification du poste occupé est fonction du niveau de diplôme atteint. Les garçons titulaires d'un BTS sont plus souvent techniciens ou agents de maîtrise que les jeunes possédant un CAP ou un BEP qui sont en majorité ouvriers.

Comparé à la référence nationale, l'éventail régional des emplois occupés par les jeunes traduit tout à la fois l'importance du secteur industriel de cette région, le relatif déficit en termes d'emploi tertiaire et les difficultés qu'éprouvent les jeunes, tout particulièrement les jeunes filles, à trouver un poste d'employé.

<sup>2</sup> Pascale Poulet, Claude Minni  
« Nouveaux enseignements du bilan formation  
emploi 1996 » in Éducation et Formations  
N°52 MENRT

### ■ Le domaine de formation a lui aussi une influence

Si le sexe et le niveau de diplôme restent déterminants pour l'accès à l'emploi, le domaine de formation influence aussi fortement les conditions d'insertion.

Au niveau national, les formations liées au domaine de la production favorisent davantage l'insertion professionnelle que les formations à caractère tertiaire. Cette différence n'existe pas au niveau régional pour deux raisons.

La première raison est liée à la forte proportion de jeunes sortants titulaires d'un BTS dans une formation tertiaire. Dans l'académie, 70 % des jeunes sortants possesseurs du BTS ont opté pour ce secteur. Plus de la moitié d'entre eux (53 %), occupaient un emploi non aidé en février 1997. Le poids de ces BTS ainsi que leur taux de réussite vis-à-vis de l'emploi relativement élevé concourent à renforcer le score régional des formations tertiaires.

La seconde raison vient de la proportion relativement forte de jeunes sortant de CAP-BEP relevant de l'industrie dans 44 % des cas. En débouchant seulement une fois sur trois sur un contrat de travail ordinaire, le taux de réussite au sortir de ces diplômés ne contribue pas à rehausser la performance globale des spécialités de formations à caractère industriel.

Derrière ces considérations générales se masquent d'importantes disparités. Tous les BTS ne sont pas équivalents entre eux, pas plus que tous les CAP-BEP. Les formations, qu'elles soient à connotations industrielle ou tertiaire, ne sont pas homogènes.

Dans l'industrie, certains BTS liés aux «transformations chimiques et apparentées» ou au groupe «énergie, génie climatique» conduisent une fois sur trois seulement à un emploi salarié non aidé. Le constat au niveau national va dans le même sens. À l'opposé, en raison du tissu industriel régional, et contrairement à la tendance nationale, les jeunes formés au secteur des matériaux souples (textile, habillement) quand ils sortent avec le baccalauréat professionnel ou mieux le BTS en poche, réussissent deux fois sur trois à signer un contrat de travail ordinaire. Au niveau CAP-BEP, ce sont les spécialités de la «mécanique générale et de précision» (55 % en emploi non aidé) ainsi que celles des «structures métalliques» (50 %) qui enregistrent les meilleurs résultats. C'est nettement au-dessus des scores observés dans le groupe «électricité-électronique» (40 %), ou dans la «mécanique automobile» (43 %).

Dans les spécialités liées aux services, l'insertion des diplômés du domaine «échanges et gestion» demeure difficile : les chances d'occuper un emploi salarié atteignent tout juste 45 % ; avec un CAP-BEP, elles redescendent en deçà des 30 %. Des secteurs tels que l'«accueil-hôtellerie-tourisme» enregistrent des résultats favorables quel que soit le diplôme : 49 % d'emplois pour les titulaires de CAP-BEP. Dans ce groupe «accueil-hôtellerie-tourisme», les titulaires du bac professionnel devancent les BTS : deux tiers accèdent à l'emploi contre 51 % pour les BTS.

### ■ Accès à l'emploi plus ardu pour des jeunes femmes de plus en plus actives

À l'issue de leur formation initiale, les jeunes femmes d'aujourd'hui ne sont pas plus nombreuses que les jeunes hommes à être inactives. Dans l'un et l'autre cas, à peine 2 % des ex-lycéens se disent concernés par l'inactivité. Plus exposées au chômage que leurs congénères masculins - en moyenne la proportion de filles au chômage dépasse de 10 % celle observée chez les garçons - les jeunes actives connaissent des difficultés d'insertion spécifiques. À niveau de diplôme équivalent, elles se voient fréquemment cantonnées dans des emplois moins qualifiés que les jeunes hommes. Leurs salaires, bien sûr, s'en ressentent.

### ■ Répartition des catégories d'emplois occupés par les jeunes selon le diplôme et le sexe

Diplôme	M manoeuvre ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié	Technicien Agent de maîtrise	Employé	Autre emploi	ensemble
<b>Garçons</b>						
BEP-CAP	36,0	21,8	1,5	16,6	24,0	38,5
Bac technologique	29,9	13,0	8,6	23,1	25,4	10,3
Bac professionnel	37,4	28,8	6,6	18,6	8,6	30,2
BTS	22,7	12,9	39,0	18,4	6,9	21,0
<b>Filles</b>						
BEP-CAP	19,6	1,9	0,3	52,7	25,4	23,2
Bac technologique	13,6	3,2	6,9	58,9	17,5	14,4
Bac professionnel	17,7	5,1	0,8	67,9	8,6	27,2
BTS	7,5	1,0	7,9	76,6	7,0	35,2

Source : Académie de Nantes - Enquête sur l'insertion des jeunes dans la vie active (IVA) 1997.

Sur 100 jeunes sortantes titulaires du BTS occupant un emploi, on dénombre 77 employées, 8 techniciennes ou agents de maîtrise, presque autant de manœuvres ou OS. Changement de décor, côté masculin avec le même bagage, 18 garçons sont employés, 23 se définissent manœuvres ou OS et 39 déclarent occuper un emploi de niveau AMT. En ce qui concerne le chômage, la situation des filles est, là encore plus précaire que celle des garçons, quel que soit leur niveau de diplôme.

Année après année, les différences de conditions d'accès à l'emploi entre garçons et filles continuent de s'affirmer comme nous le montrent les données calculées hors Service National. Ces conditions restent nettement plus favorables pour les garçons ; alors que 60 % d'entre eux sont salariés sous contrat de travail ordinaire et 28 % sans emploi ; pour les filles, ces ratios s'élèvent respectivement à 50 et 38 %.

Selon le diplôme, l'écart entre garçons et filles varie. Alors que 53 % des garçons ayant un CAP-BEP et 65 % des bacheliers professionnels occupent un emploi ordinaire, seulement 34 % et 51 % des filles titulaires de ces mêmes diplômes ont cet avantage. Les inégalités devant l'emploi des filles et des garçons se réduisent avec l'élévation du niveau du diplôme. L'écart est maximal pour un titulaire d'un CAP-BEP : 20 points en faveur des garçons, et minimal au niveau III, BTS : 8 points. À ce niveau de formation, l'enquête fait même apparaître, au plan national, une quasi similitude des scores d'insertion masculin - féminin.

Une part importante du handicap des filles provient du fait qu'elles sont nombreuses à s'engager dans un très petit nombre de formations aux débouchés peu assurés.

De longue date, l'emploi féminin se polarise «autour de l'exercice des fonctions d'échange, de communication et de contact». Les progrès accomplis depuis le début des années 80 par la bureautique ont réduit considérablement les besoins en ressources humaines des entreprises dans la catégorie des emplois de bureau. Ces derniers, comme les nouveaux emplois de service, nécessitent année après année une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. Les filles qui sortent en majorité de formations tertiaires ont donc d'extrêmes difficultés à trouver un emploi salarié quand elles se présentent sans diplôme ou avec un faible niveau de qualification.

### L'ENQUÊTE IVA

L'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes dans la vie active (IVA) est réalisée chaque année dans toutes les académies. Elle s'inscrit dans un dispositif national d'observation des entrées dans la vie active piloté par la Direction de la programmation et du développement du Ministère de l'éducation nationale. Cette enquête est une photographie annuelle, au 1<sup>er</sup> février de la situation professionnelle des jeunes sortis de formation initiale à la fin de l'année scolaire précédente. Elle s'adresse aux jeunes sortants des lycées d'enseignement général et technologique, des lycées professionnels ou des établissements formant au brevet de technicien supérieur (BTS).

Traditionnellement, l'emploi masculin s'étend en priorité « sur les fonctions de production des biens matériels ». Les garçons qui suivent durant leur scolarité des formations à dominante industrielle trouvent dans l'emploi intérimaire, bien plus fréquemment que les filles, une solution transitoire à leur problème d'insertion. Selon l'UNEDIC, l'intérim est en majorité masculin et touche surtout les emplois du secondaire, particulièrement dans les Pays de la Loire, avec 66 % des missions effectuées en milieu industriel et 18 % dans le BTP, en 1997. A contrario, il n'est pas étonnant de constater que les contrats à durée déterminée ou indéterminée concernent surtout les filles.

Les inégalités entre garçons et filles se retrouvent dans les salaires déclarés. Les garçons titulaires d'un CAP-BEP gagnent en moyenne, 5 800 francs contre 6 300 pour les titulaires d'un BTS. Parmi les filles, ces montants varient de 5 090 à 5 900 francs.

Françoise LEMOINE

Rectorat de Nantes



# L'INSERTION PROFESSIONNELLE

## DES JEUNES EN ALSACE

### SCOLAIRES ET APPRENTIS

#### ENQUÊTE 1999

Les jeunes sortants du système de formation initiale ont rencontré une conjoncture économique nettement plus favorable que leurs aînés. Le taux de chômage en Alsace a fortement diminué et les entreprises signalent des difficultés de recrutement de personnels qualifiés.

Dans ce contexte, l'insertion professionnelle s'est effectuée en général dans de meilleures conditions.

Ainsi, l'emploi des sortants de lycées a progressé de 2 points par rapport à l'année précédente, le chômage a reculé d'autant. Mais le constat est très nuancé selon le sexe, le niveau et la spécialité de formation.

En 1999, près de 8 500 lycéens, 280 élèves des classes de SEGPA et 4 600 apprentis ont arrêté leur formation, c'est-à-dire qu'ils ne sont présents ni dans un établissement scolaire, ni à l'université, ni dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Les principaux flux de sortants sont représentés par des lycéens des terminales BEP ou CAP (18%), de baccalauréat professionnel (13%) ou de BTS (15%) ainsi que par des apprentis de CAP ou de BEP.

L'apprentissage et la formation sous statut scolaire sont traités séparément dans cette étude parce qu'ils constituent deux modes de formation très différents, par leur type (contrat de travail avec alternance ou statut scolaire avec alternance plus ou moins développée), et par les formations préparées (niveau, spécialité).

## SOMMAIRE

### I Les sortants des classes sous statut scolaire

#### Les sortants

Les sorties par niveau de formation

Les sorties par spécialité de formation

#### La situation des sortants au bout de 7 mois

L'importance du diplôme

L'emploi des jeunes

L'emploi occupé

Les modes de recrutement

Le rôle des structures d'accueil des jeunes

à la recherche d'un emploi

#### Tableaux détaillés

### II Les sortants de l'apprentissage

#### Les sortants

Les sorties par niveau de formation

Les sorties par spécialité de formation

#### La situation des sortants au bout de 7 mois

L'importance du diplôme

L'emploi des jeunes

L'emploi occupé

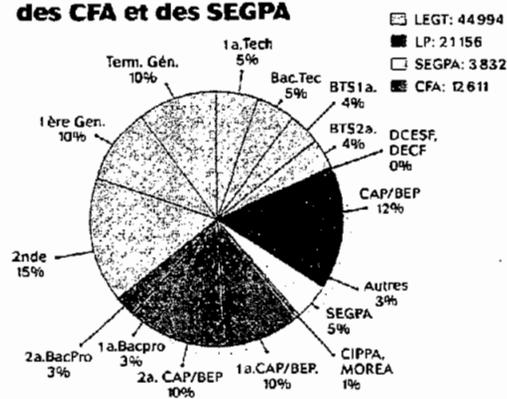
Les modes de recrutement

Le rôle des structures d'accueil des jeunes

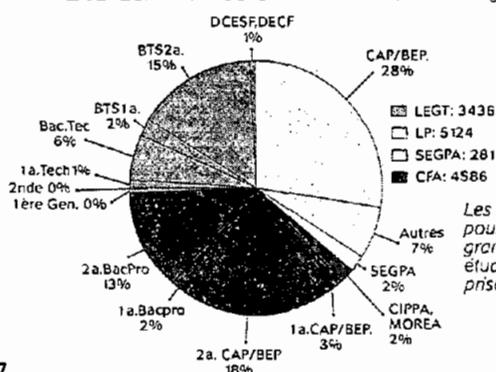
à la recherche d'un emploi

Les enquêtes IVA (Insertion dans la Vie Active des lycéens) et IPA (Insertion Professionnelle des Apprentis) interrogent ces jeunes sur leur situation, 8 mois après leur sortie du système éducatif (graphiques 1a et 1b).

**Graphique 1a: Répartition des effectifs des lycées, des CFA et des SEGPA**



**Graphique 1b: Répartition des sortants des lycées, des CFA et des SEGPA (hors terminales générales)**



Les terminales générales poursuivent en très grande majorité leurs études et ne sont pas prises en compte ici.

## LES SORTANTS DES CLASSES SOUS STATUT SCOLAIRE

*En 1999, les conditions d'insertion restent fortement conditionnées par le niveau de diplôme et le sexe mais elles s'améliorent chez les jeunes sans qualification ainsi d'ailleurs que chez les élèves les plus diplômés. Les bacheliers professionnels et les titulaires d'un BTS se voient rapidement proposer un CDI, type de contrat en forte progression chez ces derniers, alors que les sortants non diplômés sont plus souvent intérimaires. L'activité est globalement peu ou non qualifiée et, le type d'emploi ainsi que les secteurs d'insertion, restent très ciblés selon le sexe : ouvriers dans l'industrie manufacturière chez les garçons, employées dans les activités de service chez les filles.*

### Les sortants

#### LES SORTIES PAR NIVEAU DE FORMATION

→ **Le bac professionnel et le BTS mènent en premier lieu à la vie active**

Un élève de SEGPA sur dix, un titulaire de CAP-BEP sur quatre ou encore plus de trois diplômés de bac professionnel sur quatre sont sortis de formation initiale en 1999<sup>1</sup>. Les filles sortent plus tardivement que les garçons : 5% abandonnent une filière CAP ou BEP (niveau Vbis) contre 7% des garçons. De même, 23% des filles titulaires d'un CAP ou d'un BEP

entrent dans la vie active contre 26% de leurs homologues masculins. Les sorties masculines à l'issue de ce cycle court augmentent depuis un an (+ 2 points) alors qu'elles se stabilisent chez les filles. En revanche, les sorties des titulaires d'un BTS tendent à diminuer depuis un an, et particulièrement chez les garçons (-5 points). (tableau 1)

**Tableau 1 : Effectifs scolarisés, sortants estimés et taux de sortie selon le sexe et le niveau de scolarité des sortants**

Niveau de formation	Garçons			Fillles			Ensemble
	Effectifs scolarisés 97/98	Sortants estimés	Taux de sortie	Effectifs scolarisés 97/98	Sortants estimés	Taux de sortie	Taux de sortie
SEGPA +CIPPA	2481	252	10%	1695	218	13%	11%
Niveau V BIS	4237	278	7%	3827	144	4%	5%
Niveau V PRO	5924	1549	26%	5514	1290	23%	25%
Niveau V GT	11090	91	1%	13667	69	1%	1%
Niveau IV PRO	1234	947	77%	987	777	79%	78%
Niveau IV GT	3598	453	13%	3872	618	16%	14%
Niveau III	1564	960	61%	1579	1088	69%	65%

#### Définition des niveaux

**Niveau Vbis :** 1<sup>ère</sup> année CAP2, 2<sup>ème</sup> Professionnelle.

**Niveau Vpro :** MOREA, CAP en 1 an, 2<sup>e</sup> année de CAP en 2 ans, BEP en 1 an, Term. BEP, Mention Complémentaire Niveau V, 1<sup>ère</sup> année BACPRO2.

**Niveau VGT :** 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> Générale et Technologique.

**Niveau IVGT :** Terminales BT, STI, STT, STL, SMS et autres Terminales, 1<sup>ère</sup> année de BTS en 2 ans.

**Niveau IV pro :** Terminale Professionnelle, MC Niveau IV.

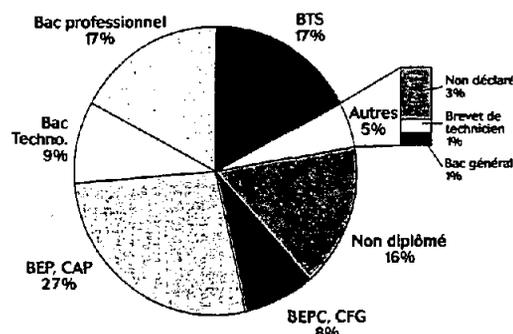
**Niveau III :** Sorties des classes terminales de BTS, DPECF et DNTS.

(1) On entend par sortants de formations initiale, les jeunes qui cessent leur formation initiale : ainsi, l'apprentissage qui est une formation initiale par alternance est considérée comme une poursuite d'études. En revanche, le contrat de qualification est toujours considéré comme un emploi aidé.

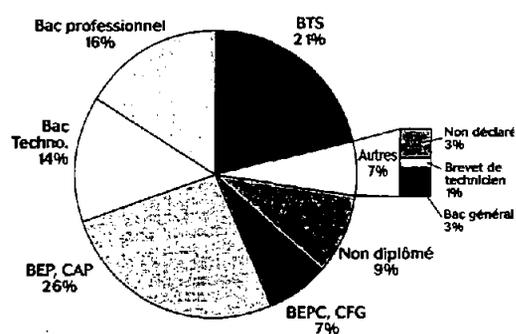
En conséquence, les filles restent plus fréquemment diplômées à l'issue d'une formation initiale : moins d'une sur 10 ne déclare «aucun bagage» contre un garçon sur six. A l'inverse,

21% d'entre elles sont titulaires d'un BTS et 14% d'un baccalauréat technologique contre respectivement 17% et 9% chez les jeunes gens (graphiques 2a et 2b).

**Graphique 2a: Répartition des garçons selon le diplôme obtenu** (effectifs de sortants)



**Graphique 2b: Répartition des filles selon le diplôme obtenu** (effectifs de sortants)



**LES SORTIES PAR SPÉCIALITÉ DE FORMATION**

Des spécialités de formation différenciées selon le sexe.

Parmi les sortants, 72% des garçons sont issus de formations à dominante industrielle : plus d'un sur trois s'est orienté vers une formation en électricité, électronique ou en mécanique. Ceux qui sortent du domaine tertiaire, ont choisi, de préférence, la comptabilité,

gestion (7%) ou le commerce, vente (6%). Les orientations des filles sont moins diversifiées : la moitié d'entre elles se concentre autour de trois spécialités tertiaires : secrétariat, bureautique (21%), commerce, vente (15%) et comptabilité, gestion (14%). (tableau 2)

**Tableau 2: Les principales spécialités de formation selon le sexe (hors élèves de SEGPA, MOREA, CIPPA, 2<sup>ndes</sup> et 1<sup>ères</sup> générales et technologiques)**

Spécialités de formation des sortants	Garçons (en %)	Spécialité de formation des sortants	Filles (en %)
Électricité, électronique	18%	Secrétariat, bureautique	21%
Spéc. pluritechno mécanique-électricité	11%	Commerce, vente	15%
Mécanique générale et de précision, usinage	8%	Comptabilité, gestion	14%
Comptabilité, gestion	7%	Accueil, hôtellerie, tourisme	8%
Structures métalliques	7%	Spécialités pluriv. des échanges et gestion	7%
Commerce, vente	6%	Santé	6%
Techno. de commande des transfo. indus.	5%	Spécialités pluriv. sanitaires et sociales	5%
Moteurs et mécanique auto	4%	Coiffure et autres services perso.	4%
Travail du bois et de l'ameublement	4%	Habillement (y c. mode, couture)	3%
Accueil, hôtellerie, tourisme	3%	Spécialit. pluritechno matériaux souples	2%
Transport, manutention, magasinage	3%	Nettoyage, assain., protection environnement	2%
Spécialités pluriv. des échanges et gestion	2%	Transport, manutention, magasinage	1%

La situation des sortants au bout de 7 mois

**L'IMPORTANCE DU DIPLÔME**

Le niveau de diplôme conditionne l'insertion professionnelle

Sept mois après leur sortie du système scolaire, 54% des jeunes occupent un emploi non aidé (tableau 3a). Selon le diplôme obtenu, la situation est contrastée : l'emploi non aidé concerne un tiers des jeunes sans qualification, plus de la moitié des titulaires d'un BEP ou CAP et environ 2/3 des jeunes diplômés

d'un bac professionnel ou d'un BTS. Les titulaires d'un bac technologique connaissent apparemment une situation moins favorable (51% en emploi non aidé) du fait de leur orientation préférentielle vers les mesures jeunes (poursuite d'étude sous contrat de qualification notamment).

➔ Plus de jeunes qualifiés sur le marché de l'emploi font progresser l'emploi

L'amélioration générale de la conjoncture économique a favorisé l'accès à l'emploi des jeunes. En outre, la progression de l'emploi (+2 points globalement) depuis un an, plus particulièrement marquée chez les garçons (55% en 1999 contre 51% l'année précédente), semble notamment liée au recul du service national qui favorise l'arrivée sur le marché du travail de jeunes gens issus de niveaux de formation élevés pour lesquels l'insertion est meilleure. Ainsi, la pro-

portion de jeunes gens en emploi non aidé s'est accrue, depuis 1998, de 10 points chez les bacheliers professionnels et de 5 points chez les titulaires d'un BTS, s'élevant respectivement à 71% et 53% en 1999.

Le chômage accuse un léger recul (22% soit une différence de 2 points par rapport à 1998) mais les inégalités selon le diplôme restent fortes: 10% des diplômés d'un BTS sont au chômage contre 26% des titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

**Tableau 3a: Situation des sortants au 1<sup>er</sup> février 1999 selon le plus haut diplôme possédé**

Diplôme le plus élevé obtenu	Emploi non aidé	Emploi aidé	Service national	Stage	Chômage	Inactivité	Total	Effectif
Non dipl.+BEPC,CFG	34%	8%	1%	9%	37%	11%	100%	1740
BEP ou CAP	55%	9%	3%	2%	26%	5%	100%	2427
Bac Techno	51%	21%	9%	1%	15%	3%	100%	1014
Bac pro	68%	8%	7%	0%	15%	2%	100%	1444
BTS	65%	7%	15%	0%	10%	3%	100%	1692
<b>TOTAL</b>	<b>54%</b>	<b>10%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>22%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>	<b>8317</b>

**Tableau 3b: Situation des sortants au 1<sup>er</sup> février 1999 selon le niveau de diplôme**

Diplôme le plus élevé obtenu	Emploi non aidé	Emploi aidé	Service national	Stage	Chômage	Inactivité	Total	Effectif
SEGPA+CIPPA	8%	8%	0%	16%	47%	21%	100%	470
NIVEAU VBIS	26%	6%	1%	11%	45%	11%	100%	422
NIVEAU VPRO	51%	9%	1%	3%	30%	6%	100%	2839
NIVEAU IVPRO	68%	8%	7%	0%	15%	2%	100%	1725
NIVEAU IV GT	52%	22%	6%	2%	14%	4%	100%	1071
NIVEAU III	64%	6%	15%	1%	11%	3%	100%	2048
<b>TOTAL</b>	<b>54%</b>	<b>10%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>22%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>	<b>8575</b>

➔ Forte proportion de contrats de qualification après un baccalauréat technologique et chez les filles

La situation des jeunes sans qualification reste préoccupante: 37% d'entre eux se déclarent au chômage, cette proportion s'élevant à environ 45% lorsqu'ils sortent de classes de SEGPA ou d'un niveau Vbis. De même, seulement 8% ont signé un contrat aidé, soit moins que l'ensemble des sortants (10%). De fait, l'emploi aidé (essentiellement des contrats de qualification) non seulement prédominent mais progressent aussi plus fortement chez les diplômés d'un baccalauréat technologique (21%), notamment chez les filles qui en sont titulaires (26%) alors que ces contrats devraient s'adresser en priorité aux jeunes non diplômés. Pour les élèves issus de baccalauréat technologique, la préparation d'un BTS en contrat de qualification est une alternative à la formation sous statut scolaire qui semble de plus en plus intéresser les jeunes.

L'augmentation de la part des jeunes inactifs (de 3% en 1998 à 5% l'année suivante) concerne tous les niveaux de diplôme. Même si l'inactivité a progressé plus fortement aux niveaux les plus élevés, elle reste négligeable parmi les sortants de niveaux 4 ou plus (entre 2% à 3%) tandis qu'elle concerne environ un jeune sans qualification sur dix. Cependant, parmi l'ensemble des inactifs, 13% s'apprentent à entrer sous les drapeaux et 40% sont dans l'attente d'un travail ou d'une formation. La part des jeunes inactifs qui se trouvent dans la perspective d'un contrat d'intérim a été multipliée par 4 en un an (7% en 1999), évolution qui révèle des stratégies de recherche d'emploi en mutation: les jeunes s'adressent directement aux agences d'intérim. Ainsi, ne se considérant pas à la recherche d'un emploi, ils se classent parmi les inactifs «en attente d'un contrat».

➔ Davantage de jeunes inactifs à tous les niveaux

## L'EMPLOI DES JEUNES

→ Sur le marché du travail, plus d'emplois pour les jeunes sans diplôme et pour les plus qualifiés

En rapportant l'emploi aux jeunes actifs (en emploi ou au chômage), on définit un indicateur d'emploi. On constate ainsi que l'emploi non aidé progresse depuis un an chez les jeunes sans qualification (+4 points), les bacheliers professionnels (+5 points) et les titulaires d'un BTS (+2 points) avec des proportions respectives de 43%, 75% et 80% en 1999.

La part des chômeurs diminue pour tous les diplômés à l'exception des titulaires d'un BEP

ou d'un CAP pour lesquels l'indicateur de chômage se stabilise autour de 28%. Cependant, si la part des bacheliers technologiques à la recherche d'un emploi est en baisse, c'est en raison de leur orientation vers les mesures jeunes (tableau 4).

L'indicateur de chômage reste fortement lié au niveau de diplôme : ainsi, il est quatre fois plus important pour les jeunes sans qualification que pour les sortants de BTS.

**Tableau 4a: Répartition des sortants actifs\* selon le diplôme et la situation au 1<sup>er</sup> février 1999**

Diplôme obtenu le plus élevé	Total emploi non aidé	CDI	CDD	Intérim	Autre emploi non aidé	Total emploi aidé	Contrat qualif.	Contrat adapt.	Emploi jeunes	CES, CO	Chômage	Total
Non dipl.+BEPC_CFG	43%	12%	15%	14%	2%	10%	6%	1%	2%	1%	47%	100%
BEP ou CAP	61%	21%	21%	17%	2%	10%	7%	1%	1%	1%	29%	100%
Bac Techno	59%	19%	24%	12%	4%	24%	19%	1%	4%	0%	17%	100%
Bac pro	75%	26%	27%	21%	1%	9%	7%	1%	1%	0%	16%	100%
BTS	80%	33%	32%	12%	3%	8%	3%	1%	4%	0%	12%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>63%</b>	<b>22%</b>	<b>23%</b>	<b>16%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>	<b>7%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

(\*) En emploi aidé ou non ou à la recherche d'un emploi.

**Tableau 4b: Répartition des sortants actifs\* selon le niveau de formation et la situation au 1<sup>er</sup> février 1999**

Niveau de formation	Total emploi non aidé	CDI	CDD	Intérim	Autre emploi non aidé	Total emploi aidé	Contrat qualif.	Contrat adapt.	Emploi jeunes	CES, CO	Chômage	Total
SEGPA+CIPPA	12%	4%	4%	4%	0%	13%	11%	0%	0%	2%	75%	100%
Niveau VBIS	34%	14%	10%	7%	3%	7%	3%	1%	1%	2%	59%	100%
NIVEAU VPRO	57%	19%	20%	16%	2%	9%	7%	1%	1%	0%	34%	100%
NIVEAU IVPRO	75%	25%	27%	22%	1%	9%	6%	1%	1%	1%	16%	100%
NIVEAU IV GT	59%	19%	32%	13%	5%	25%	19%	1%	5%	0%	16%	100%
NIVEAU III	79%	32%	31%	13%	3%	8%	3%	1%	4%	0%	13%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>63%</b>	<b>22%</b>	<b>23%</b>	<b>16%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>	<b>7%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

(\*) En emploi aidé ou non ou à la recherche d'un emploi.

→ Les CDI se développent en faveur des jeunes les plus qualifiés.

Globalement, la part des contrats à durée indéterminée est aussi importante que celle des contrats à durée déterminée (environ 22%) mais les bacheliers professionnels et les titulaires d'un BTS signent plus fréquemment un CDI qu'en moyenne : c'est le cas respectivement de 26% et de 33% d'entre eux.

Dans l'ensemble, 16% des jeunes sont intérimaires mais 21% des bacheliers professionnels sont dans cette situation.

La croissance de l'intérim se ralentit (+1 point depuis 1998). Ceci n'est pas contradictoire avec son fort développement sur le marché du travail. En effet, il n'est pas impossible que, dans une conjoncture de pénurie de main d'œuvre qualifiée, l'intérim joue un rôle de période d'essai. Au bout de 6 mois, les jeunes recrutés par ce biais se voient proposer un CDI par les entreprises qui cherchent à les fidéliser.

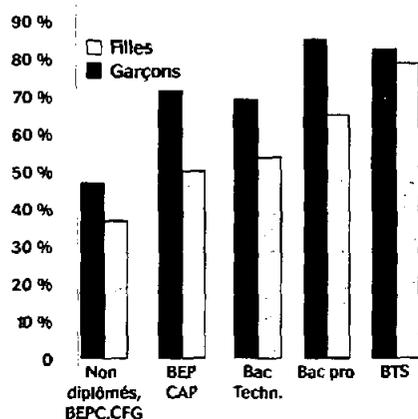
L'évolution depuis un an s'opère en faveur du CDI mais ce sont les jeunes des niveaux de diplôme les plus élevés qui bénéficient de cette plus grande stabilité de l'emploi. Ainsi, les titulaires d'un BTS et surtout les bacheliers profes-

sionnels se voient plus fréquemment proposer un CDI (respectivement environ 5 et 6 points de plus qu'en 1998).

Les conditions d'insertion des filles restent plus difficiles que celles des garçons : 29% des filles sont au chômage contre 21% des garçons. Les écarts par sexe tendent à s'amoinrir avec le niveau de diplôme : les différences sont de l'ordre du simple au triple chez les titulaires d'un bac professionnel (respectivement 9% des garçons sont au chômage contre 24% des filles) tandis que l'écart est de 1 point à l'issue d'un BTS (graphique 3a).

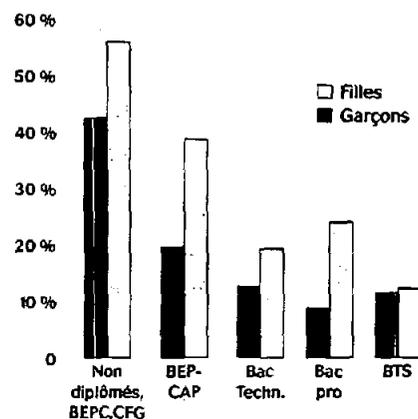
Les différences par sexe dans les conditions d'accès à l'emploi non aidé restent stables et plus ou moins contrastées selon le niveau de diplôme : en 1999, l'emploi non aidé concerne 69% des garçons contre 58% des filles. Celles qui ont un diplôme de CAP ou de BEP sont à 50% en emploi non aidé contre 71% des garçons, les bacheliers professionnelles ou technologiques le sont à 65% et 54% contre respectivement 85% et 69%. L'écart par sexe se réduit à 4 points pour les titulaires d'un BTS (graphique 3b).

**Graphique 3b: Part des sortants en emploi non aidé selon le diplôme et le sexe** (ensemble des actifs)



Formées en majorité dans les spécialités tertiaires, secteur où le développement de l'emploi est fortement corrélé avec le niveau de qualification, les filles s'insèrent difficilement lorsqu'elles sont peu ou non diplômées alors que leurs homologues masculins se voient offrir davantage de postes non qualifiés dans les domaines de la production vers lesquels ils se dirigent.

**Graphique 3a: Part des sortants au chômage selon le diplôme et le sexe** (ensemble des actifs)



Chez les garçons, la progression de l'emploi non aidé s'opère en faveur des bacheliers professionnels (+7 points en un an) tandis que, chez les filles, les conditions d'insertion s'améliorent principalement pour celles qui n'ont aucune qualification (+8 points avec 37% en 1999).

**L'EMPLOI OCCUPÉ**

Les jeunes formés dans les métiers de la production s'insèrent mieux en termes d'emploi non aidé que ceux issus du domaine des services. Ainsi, à l'issue d'une formation dans la production, 65% des titulaires d'un BEP ou d'un CAP et 87% des bacheliers professionnels sont en emploi non aidé contre respectivement 49% et 64% dans les services. Ces différences s'estompent seulement au niveau du BTS où la part des sortants en emploi non aidé s'élève entre 76% et 78% selon le secteur.

Dans le secteur de la production, le domaine de la «mécanique, électricité et électronique» enregistre les meilleurs résultats grâce notamment aux performances des spécialités «pluri-technologiques, de mécanique et d'électricité»: au moins 4 jeunes sur 5 y occupent un emploi non aidé et ce, quel que soit le niveau de diplôme. En revanche, les jeunes formés en «matériaux souples» rencontrent le moins de débouchés: globalement 48% d'entre eux sont en emploi non aidé et seulement 37% des titulaires d'un CAP ou d'un BEP. (tableau 5)

**Tableau 5: Part de l'emploi non aidé selon le domaine de formation**

Domaine de formation/ groupe de spécialité	BEP ou BAC	BAC techno	BAC pro	BTS	Total
Transformations	59%	-	-	73%	67%
Génie civil, construction, Bois	63%	-	-	-	70%
Matériaux souples	37%	-	-	-	48%
Mécanique, électricité, électronique	71%	71%	88%	83%	77%
dont - spécialités pluritechno. Mécanique-électricité	79%	-	86%	85%	81%
- électricité, électronique	65%	-	88%	78%	75%
Ensemble domaine de la production	65%	67%	87%	78%	73%
Echanges et gestion	54%	46%	59%	77%	58%
dont - commerce, vente	51%	-	61%	82%	63%
dont - comptabilité, gestion	47%	-	57%	74%	58%
Communication et information	37%	63%	63%	75%	61%
dont - secrétariat, bureautique	35%	-	60%	80%	60%
Services aux personnes	47%	63%	80%	77%	62%
dont - accueil, hôtellerie, tourisme	53%	-	-	84%	73%
Services à la collectivité	65%	-	-	-	67%
Ensemble domaine des services	49%	53%	64%	76%	60%

→ **Des conditions d'insertions meilleures dans la production dans les services...**

➔ Mais les contrastes s'atténuent avec l'élévation du niveau de diplôme

Dans le secteur des services, parmi les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, ce sont les jeunes issus des «services à la collectivité» qui s'insèrent le mieux: 65% ont trouvé un emploi. A l'inverse, la recherche d'un travail est plus fastidieuse pour les sortants de «communication et d'information» (37% sont en emploi non aidé), domaine où le développement des nouvelles technologies a élevé les exigences des employeurs. Ainsi, dans

le métier du secrétariat, «non seulement le BTS est de plus en plus demandé à l'embauche mais il est devenu dans les entreprises le référent qui caractérise l'évolution du métier»<sup>1</sup>. A l'issue d'un BTS, les conditions d'insertion sont ainsi meilleures et plus homogènes: 75% à 77% des jeunes formés dans les spécialités tertiaires ont trouvé un emploi non aidé.

(1) CEREQ, BREF n°160, janvier 2000

**Tableau 6: Type d'emploi occupé par les jeunes selon le diplôme et le sexe - emploi non aidé**

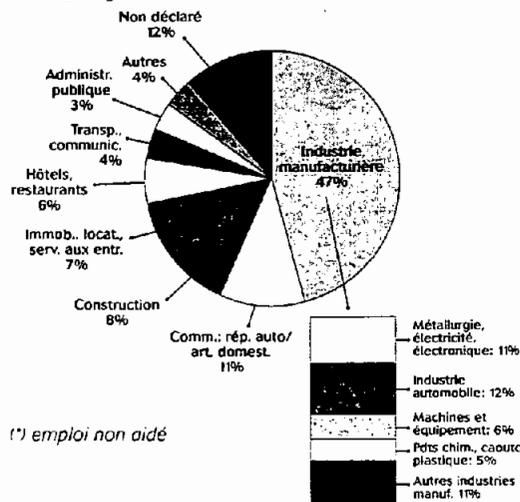
Type d'emploi	BEP, CAP	BAC techno	BAC pro	BTS	Total
<b>garçons</b>					
Manœuvre,ouv. spécialisé, agric.	40%	26%	23%	14%	29%
Ouvrier qualifié	42%	36%	56%	18%	40%
Employés	12%	21%	9%	18%	13%
Profession intermédiaire, techn.	3%	10%	10%	48%	15%
Autre	0%	1%	0%	0%	0%
Non déclaré	3%	6%	2%	2%	3%
<b>filles</b>					
Manœuvre,ouv. spécialisé, agric.	31%	16%	21%	4%	17%
Ouvrier qualifié	11%	7%	13%	3%	8%
Employés	51%	66%	59%	63%	59%
Profession intermédiaire, techn.	4%	9%	4%	28%	13%
Autre	0%	0%	0%	1%	1%
Non déclaré	3%	2%	3%	1%	2%

➔ Les garçons plus fréquemment ouvriers, les filles employées

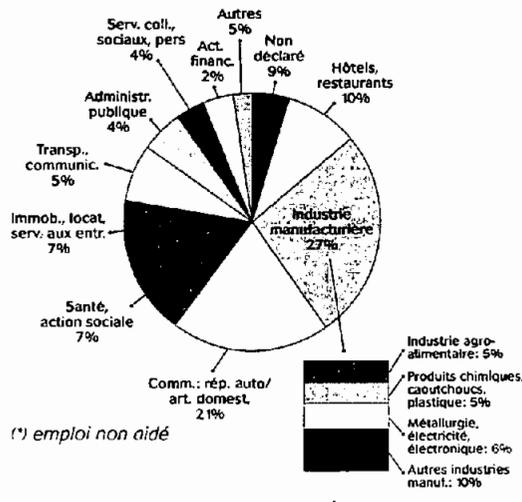
A la sortie du lycée, 69% des garçons sont ouvriers (qualifiés ou non) et 59% des filles sont employées (tableau 6). Le niveau de qualification augmente bien sûr avec le diplôme: chez les garçons titulaires d'un BEP ou CAP, les ouvriers qualifiés s'élèvent à plus de 40%, soit environ autant que les manœuvres ou les ouvriers spécialisés, alors qu'ils prédominent chez les bacheliers professionnels (56%). Enfin, près d'un garçon sur deux, diplômé d'un BTS, occupe une profession intermédiaire ou travaille comme technicien. Quel que soit le diplôme, les filles, issues de formations à dominante tertiaire, sont majoritairement recrutées comme employées: ce type d'emploi varie

de 51% (CAP, BEP) à 66% chez les bachelières technologiques. Celles qui sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont plus fréquemment embauchées comme ouvrières (42% contre 25% en moyenne) alors qu'elles sortent principalement de sections tertiaires. Ceci souligne l'intérêt qu'il y aurait à diversifier l'orientation des filles au niveau BEP vers les formations industrielles puisqu'un fort contingent d'entre elles va occuper un emploi d'ouvrière pour lequel elles n'ont pas été qualifiées. Enfin, les plus diplômées obtiennent moins souvent que les garçons un emploi qualifié: seulement 28% des titulaires d'un BTS sont techniciennes ou occupent une profession intermédiaire.

**Graphique 5a: Part des différentes activités de l'entreprise dans l'emploi\* des garçons**



**Graphique 5b: Part des différentes activités de l'entreprise dans l'emploi\* des filles**



→ **Les secteurs professionnels des jeunes restent différents pour les filles et les garçons**

Près de la moitié des garçons occupe un emploi non aidé dans l'industrie manufacturière: ils sont alors plus fréquemment recrutés en «métallurgie, électricité, électronique» (11%) ou dans «l'industrie automobile» (12%). Lorsqu'ils exercent dans les services, ils ont une préférence pour le «commerce de détail, la réparation automobile ou d'articles domestiques» (11%). (graphique 5a)

Les filles prédominent dans le secteur tertiaire (66%) et s'orientent plutôt vers le «commerce de détail» (21%), «l'hôtellerie ou la restauration» (10%) ou la «santé et l'action sociale» (7%). Plus d'une fille sur quatre est présente dans l'industrie manufacturière, en particulier dans l'industrie agro-alimentaire (5%) ou les équipements électriques et électroniques (5%). (graphique 5b)

**LES MODES DE RECRUTEMENT**

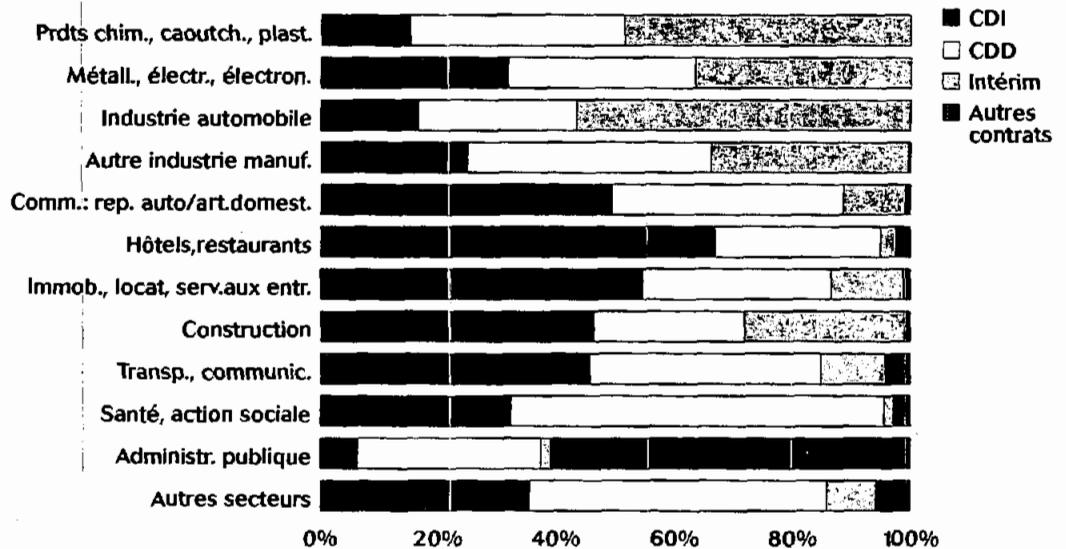
→ **Des modes de recrutement ciblés selon le secteur**

C'est dans l'industrie manufacturière que les recrutements par intérim sont les plus fréquents: ils représentent, dans ce secteur, 41% des emplois non aidés. Ce type de contrat prédomine dans l'industrie automobile (57% des jeunes y ont recours) mais progresse aussi rapidement depuis un an dans cette branche d'activité en fort développement dans la région: dans le Haut-Rhin, les embauches massives de la société «Peugeot» liées au succès de la «206» ont certainement beaucoup influé sur cette évolution.

Les contrats à durée indéterminée s'adressent plutôt aux jeunes qualifiés: ils sont largement représentés dans les activités de service aux entreprises (55%), le commerce et la réparation automobile (49%) et surtout «l'hôtellerie, restauration» (67%), secteur qui cherche à fidéliser une main d'œuvre rare et très mobile.

Enfin, les services de la santé et de l'action sociale privilégient les contrats à durée déterminée (63%). (graphique 6)

**Graphique 6: Part des différents contrats dans l'emploi non aidé selon la catégorie d'entreprise**



**LE RÔLE DES STRUCTURES D'ACCUEIL DES JEUNES À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI**

Les jeunes à la recherche d'un emploi se dirigent d'abord vers l'ANPE: 72% d'entre eux sont au moins en contact avec cette structure. Environ 38% de l'ensemble des sortants au chômage, et, parmi eux, 45% des non diplômés fréquentent une mission locale ou une PAIO, dispositifs qui s'adressent en priorité aux jeunes sans qualification en leur proposant des mesures de formation.

La part des chômeurs sans contact avec une structure d'accueil a augmenté de 2 points en un an (19% en 1999). Cette évolution est essentiellement liée à une moindre fréquen-

tation de ces structures d'accueil par les jeunes ayant un diplôme (à l'exception des bacheliers technologiques), en particulier par les bacheliers professionnels (17% en 1999 n'ont aucun contact contre 12% en 1998). Il n'est pas impossible que les agences d'intérim «détournent» de ces dispositifs les sortants ayant un diplôme professionnel.

Enfin, les jeunes chômeurs sans diplôme qualifiant s'isolent plus que les autres: 21% d'entre eux n'ont développé aucun contact avec une structure d'accueil (tableau 7). C'est la cas de 29% des jeunes issus des classes de SEGPA.

**Tableau 7a: Part des sortants à la recherche d'un emploi en contact avec les différentes structures d'accueil** (plusieurs réponses possibles)

Niveau de diplôme	ANPE	ML/PAIO*	Autre	Aucun contact	Effectifs
NON DECLARE	63%	52%	8%	23%	98
NON DIPL+BEPC,CFG	63%	45%	13%	21%	648
BEP ou CAP	76%	37%	12%	18%	630
BAC TECHNO	80%	30%	13%	16%	149
BAC PRO	80%	33%	13%	17%	213
BTS	78%	20%	10%	19%	165
<b>TOTAL</b>	<b>72%</b>	<b>38%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>1903</b>

(\* ML: Mission locale

PAIO: Permanence d'accueil, d'information et d'orientation)

**Tableau 7b: Part des sortants à la recherche d'un emploi en contact avec les différentes structures d'accueil** (plusieurs réponses possibles)

Niveau de formation	ANPE	ML/PAIO*	Autre	Aucun contact	Effectifs
SEGPA+CIPPA	39%	48%	10%	29%	220
NIVEAU VBIS	68%	61%	11%	17%	192
NIVEAU VPRO	74%	37%	12%	20%	856
NIVEAU IVPRO	82%	34%	12%	16%	250
NIVEAU IV GT	80%	38%	13%	17%	151
NIVEAU III	80%	20%	11%	17%	228
<b>TOTAL</b>	<b>72%</b>	<b>38%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>1897</b>

(\* ML: Mission locale

PAIO: Permanence d'accueil, d'information et d'orientation)

**Effectifs scolarisés, sortants estimés, taux de sortie et situation des sortants selon le niveau et le bassin de formation**
**Situation des sortants au 1<sup>er</sup> février 1999**  
**Effectifs pondérés**

Niveau et bassin de formation	Inscrit à l'enquête de rentrée	Sortants estimés	Taux de sortie	Taux de réponse net	Emploi non aidé	Emploi aidé	Service national	Stage	Chômage	Inactivité	Total
<b>NORD ALSACE</b>											
NIV. 5BIS	2073	139	7%	68%	23	10	12	1	72	21	139
NIV. 5PRO	1772	499	28%	83%	271	20	12	5	156	35	499
NIV. 4PRO	374	327	87%	79%	237	17	2	14	46	11	327
NIV. 4GT	873	164	19%	78%	82	45	2	5	25	5	164
NIV.3	252	205	81%	81%	143	9	0	35	14	4	205
<b>TOTAL</b>	<b>5344</b>	<b>1334</b>	<b>25%</b>	<b>77%</b>	<b>756</b>	<b>101</b>	<b>28</b>	<b>60</b>	<b>313</b>	<b>76</b>	<b>1334</b>
<b>STRASBOURG</b>											
NIV. 5BIS	3581	239	7%	63%	27	12	31	1	123	45	239
NIV. 5PRO	3506	788	22%	65%	386	97	18	13	225	49	788
NIV. 4PRO	644	438	68%	76%	296	38	1	30	61	12	438
NIV. 4GT	3317	385	12%	75%	212	82	7	18	52	14	385
NIV.3	1704	979	57%	72%	645	63	4	124	116	27	979
<b>TOTAL</b>	<b>12752</b>	<b>2829</b>	<b>22%</b>	<b>70%</b>	<b>1566</b>	<b>292</b>	<b>61</b>	<b>186</b>	<b>577</b>	<b>147</b>	<b>2829</b>
<b>CENTRE ALSACE BAS-RHIN</b>											
NIV. 5BIS	1323	111	8%	71%	20	2	11	2	51	25	111
NIV. 5PRO	1278	375	29%	84%	224	21	12	2	95	21	375
NIV. 4PRO	269	234	87%	85%	161	28	0	20	23	2	234
NIV. 4GT	551	113	21%	89%	64	19	1	11	12	6	113
NIV.3	204	177	87%	83%	104	14	0	23	28	8	177
<b>TOTAL</b>	<b>3625</b>	<b>1010</b>	<b>28%</b>	<b>83%</b>	<b>573</b>	<b>84</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>209</b>	<b>62</b>	<b>1010</b>
<b>CENTRE ALSACE HAUT-RHIN</b>											
NIV. 5BIS	1823	133	7%	78%	18	16	19	0	61	19	133
NIV. 5PRO	1681	345	21%	74%	182	26	8	3	106	20	345
NIV. 4PRO	369	302	82%	83%	205	19	0	22	47	9	302
NIV. 4GT	1081	126	12%	81%	70	25	6	8	13	4	126
NIV.3	414	294	71%	76%	203	15	3	44	24	5	294
<b>TOTAL</b>	<b>5368</b>	<b>1200</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>678</b>	<b>101</b>	<b>36</b>	<b>77</b>	<b>251</b>	<b>57</b>	<b>1200</b>
<b>MULHOUSE</b>											
NIV. 5BIS	2092	154	7%	67%	27	12	40	0	55	20	154
NIV. 5PRO	1898	504	27%	80%	233	57	16	6	165	27	504
NIV. 4PRO	318	243	76%	86%	156	19	1	14	49	4	243
NIV. 4GT	1094	182	17%	79%	86	43	8	12	26	7	182
NIV.3	372	250	67%	78%	153	15	1	50	27	4	250
<b>TOTAL</b>	<b>5774</b>	<b>1333</b>	<b>23%</b>	<b>79%</b>	<b>655</b>	<b>146</b>	<b>66</b>	<b>82</b>	<b>322</b>	<b>62</b>	<b>1333</b>
<b>SUD ALSACE</b>											
NIV. 5BIS	1348	116	9%	76%	32	10	11	0	51	12	116
NIV. 5PRO	1303	327	25%	80%	154	24	10	11	110	18	327
NIV. 4PRO	247	183	74%	83%	117	23	1	13	25	4	183
NIV. 4GT	554	100	18%	80%	41	18	1	10	22	8	100
NIV.3	197	141	72%	82%	66	13	1	39	18	4	141
<b>TOTAL</b>	<b>3649</b>	<b>867</b>	<b>24%</b>	<b>80%</b>	<b>410</b>	<b>88</b>	<b>24</b>	<b>73</b>	<b>226</b>	<b>46</b>	<b>867</b>

Les résultats par bassin de formation concernant les élèves du niveau VGT ne sont pas significatifs en raison de la faiblesse des effectifs : ils ne seront pas présentés dans ce tableau.

## Répartition des sortants de lycées par niveau de formation et selon leur situation au 1<sup>er</sup> février 1999

Situation au 1<sup>er</sup> février 1999  
Effectifs pondérés

Domaine de formation / Groupe de spécialité	Inscrits à l'enquête de rentrée	Emploi non aidé	Emploi aidé	Stage	Chômage	Inactivité	Service national	Total
<b>NIVEAU 5BIS</b>								
ENSEMBLE PRODUCTION	3721	65	14	32	104	28	3	246
Dont Mécanique, électricité, électronique	2478	48	11	16	62	17	3	157
ENSEMBLE SERVICES	4343	46	9	16	87	17	0	175
Dont Échanges et gestion	1916	26	6	11	59	12	0	114
<b>NIVEAU 5PRO</b>								
ENSEMBLE PRODUCTION	4911	794	111	33	340	61	23	1362
Dont Transformations	389	77	20	5	34	4	0	140
Génie civil, construction, Bois	661	101	16	3	64	14	5	203
Mécanique, électricité, électronique	3417	556	65	18	180	33	17	869
dont								
Spécialités pluritechno. Mécanique-électricité	684	102	10	1	24	8	3	148
Mécanique générale et de précision, usinage	641	116	6	5	31	9	5	172
Structures métalliques	367	118	15	4	41	8	2	188
Électricité, électronique	1428	152	25	7	65	6	6	261
ENSEMBLE SERVICES	6440	632	131	40	483	104	14	1404
Dont Échanges et gestion	3132	288	33	14	214	49	8	606
dont commerce, vente	602	111	13	3	110	28	3	268
comptabilité, gestion	1118	97	16	11	74	17	5	220
Communication et information	1379	82	20	10	111	25	1	249
dont secrétariat, bureautique	907	75	20	10	108	23	0	236
spéc. pluriv. sanitaire et sociales	493	77	13	5	44	14	0	153
Services aux personnes	1678	206	72	14	124	23	5	444
dont accueil, hôtellerie, tourisme	459	78	10	6	47	5	4	150
coiffure, esthétique & autres services personnels	213	46	49	3	27	4	1	130
Services à la collectivité	251	55	7	1	35	7	0	105
<b>NIVEAU 4GT</b>								
ENSEMBLE PRODUCTION	2760	202	45	14	42	10	40	353
Dont Mécanique, électricité, électronique	1487	105	27	7	15	1	24	179
ENSEMBLE SERVICES	4710	353	187	12	108	34	23	717
Dont Échanges et gestion	2857	204	141	9	75	25	19	473
dont spécialités pluriv. des échanges et gestion	1740	148	118	5	61	22	5	359
Services aux personnes	1274	121	40	3	30	6	0	200
dont santé	643	96	24	3	26	6	0	155
<b>NIVEAU 4PRO</b>								
ENSEMBLE PRODUCTION	958	579	35	0	54	11	76	755
Dont Mécanique, électricité, électronique	679	426	31	0	34	9	56	556
dont spécialités pluritechno. mécanique-électricité	206	119	9	0	10	1	20	159
électricité, électronique	272	180	14	0	14	6	25	239
ENSEMBLE SERVICES	1263	593	109	6	196	30	36	970
Dont Échanges et gestion	666	296	63	5	107	18	23	512
dont commerce, vente	320	155	35	0	41	7	10	248
comptabilité, gestion	301	116	27	3	61	10	8	225
Communication et information	383	186	31	1	75	10	6	309
dont secrétariat, bureautique	326	153	27	1	71	10	4	266
Services aux personnes	179	93	15	0	10	1	4	123
<b>NIVEAU 3</b>								
ENSEMBLE PRODUCTION	1110	437	35	2	63	16	225	778
DONT Transformations	198	73	5	1	17	4	30	130
Mécanique, électricité, électronique	462	188	12	0	19	6	103	328
dont spécialités pluritechno. mécanique-électricité	173	85	6	0	6	3	43	143
ENSEMBLE SERVICES	2033	878	95	7	163	36	90	1269
Dont Échanges et gestion	1000	362	50	1	68	10	58	549
dont commerce, vente	441	179	24	1	26	6	19	255
comptabilité, gestion	504	162	23	0	33	3	31	252
Communication et information	504	278	30	2	59	16	14	399
dont secrétariat, bureautique	340	221	23	1	34	11	0	290
Services aux personnes	529	238	16	3	36	9	18	320
dont accueil, hôtellerie, tourisme	263	138	7	2	13	7	15	182

## LES SORTANTS DE L'APPRENTISSAGE

Les apprentis sont majoritairement issus de cycles professionnels courts et de quelques spécialités de formation dominantes. Sur le marché de l'emploi, ils connaissent des conditions d'insertion plutôt favorables – plus des 2/3 sont en emploi non aidé, parmi lesquels prédominent les jeunes en CDI – et se concentrent dans certaines branches d'activité. De fortes disparités règnent cependant entre diplômés et jeunes sans qualification.

### Les sortants

#### LES SORTIES PAR NIVEAU DE FORMATION

→ **L'apprentissage : plutôt des garçons et des cycles professionnels courts**

→ **Les apprentis choisissent des formations courtes**

En 1997-98, environ 12 600 jeunes sont inscrits en apprentissage, les formations suivies étant majoritairement de niveau V : ainsi, 82 % des apprentis préparent un diplôme de niveau CAP ou BEP ou équivalent alors que 13 % sont en niveau IV et 5 % seulement en niveau III ou autres formations du supérieur. L'apprentissage attire presque deux fois plus de garçons que de filles : ce déséquilibre est particulièrement marqué en niveau V mais tend à disparaître aux niveaux plus élevés où l'on trouve presque autant de filles que de garçons (seulement 20 % d'effectifs masculins de plus en baccalauréat professionnel par exemple).

Parmi les sortants de classes terminales<sup>(1)</sup>, 63 % quittent leur CFA à l'issue d'un niveau V professionnel. Cette tendance est plus marquée chez les garçons (65 % de sortants) que chez les filles (59 %). Les différences par sexe s'accroissent encore à l'issue d'une classe de terminale professionnelle où 89 % des garçons contre seulement 79 % des filles entrent sur le marché du travail (tableau 1).

*(1) Les taux de sortie ne peuvent être traités ici que pour les élèves des classes terminales : en effet, une part importante des ruptures sont intervenues pendant la période d'essai de l'apprenti et n'ont souvent pas été répertoriées par le CFA.*

**Tableau 1 : Effectifs scolarisés, sortants estimés et taux de sortie selon le sexe  
Sortants des classes terminales**

Niveau de formation	Garçons			Fillles			Ensemble
	Effectifs scolarisés 97/98	Sortants estimés	Taux de sortie	Effectifs scolarisés 97/98	Sortants estimés	Taux de sortie	Taux de sortie
Niveau V PRO	3146	2037	65%	1700	999	59%	63%
Niveau IV PRO	392	347	89%	329	259	79%	84%
Niveau III et +	109	85	78%	116	93	80%	79%

#### Définition des niveaux

**Niveau V pro :** Sorties des classes terminales de CAP et BEP, Mention Complémentaire Niveau V, (hors brevet de compagnon)

**Niveau IV pro :** Terminale Professionnelle, 2<sup>e</sup> année de brevet de maîtrise, MC niveau IV.

**Niveau III :** Sorties des classes terminales de BTS et DNTS.

### LES SORTIES PAR SPÉCIALITÉS DE FORMATION

→ Quelques spécialités de formation dominant

La plupart des garçons sortent de formations des domaines de la production (87%) : un quart d'entre eux ont une spécialité en alimentation, cuisine ; les autres se répartissent surtout entre le bâtiment (13%), le travail du bois et de l'ameublement (10%), l'électricité, l'électronique ou les moteurs et mécanique auto (9% chacun environ).

L'éventail des formations suivies par les filles est beaucoup plus resserré : essentiellement issues de spécialités à dominante tertiaire (84%), près de la moitié d'entre elles se concentrent dans le commerce et la vente. Les autres sont formées en accueil, hôtellerie, tourisme (15%), en alimentation, cuisine (11%), en secrétariat bureautique (6%), en santé (6%) ou encore en coiffure (5%). (tableau 2)

**Tableau 2 : Les principales spécialités de formation suivant le sexe**

Spécialités de formation des sortants	Garçons (en %)	Spécialité de formation des sortants	Filles (en %)
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	24	Commerce, vente	47
Travail du bois et de l'ameublement	10	Accueil, hôtellerie, tourisme	15
Électricité, électronique	9	Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	11
Moteurs et mécanique auto	9	Secrétariat, bureautique	6
Bâtiments : finition	9	Santé	6
Structures métalliques	8	Coiffure, esthétique et autres services perso.	5
Commerce, vente	5	Comptabilité, gestion	3
Accueil, hôtellerie	4	Productions végétales, cultures spécialisées	2
Bâtiment : construction et couverture	4	Transport, manutention, magasinage	1
Énergie, génie climatique	3	Production animales, élevage spécialisé	1

# La situation des sortants au bout de 7 mois

## L'IMPORTANCE DU DIPLÔME

→ Des conditions d'insertion plutôt favorables pour les diplômés

Au 1<sup>er</sup> février 1999, 70% des apprentis ont un emploi non aidé : ce sont les bacheliers professionnels qui s'insèrent le mieux (80%) mais les titulaires d'un BEP ou d'un CAP les suivent de peu (76%). En revanche, la faible part des titulaires d'un BTS en emploi non aidé (68%) s'explique par une orientation plus massive des jeunes les plus diplômés vers les contrats aidés (12% contre 6% en moyenne).

Le taux de chômage, qui s'élève à 14% chez les diplômés d'un CAP ou BEP, est particulièrement faible chez les bacheliers professionnels (7%) et chez les titulaires d'un BTS (4%) qui s'orientent plus fréquemment que les autres vers des stages de formation (respectivement 8% et 9% contre 2% en moyenne).

**Tableau 3: Situation des sortants au 1<sup>er</sup> février 1999 selon le plus haut diplôme possédé**

Diplôme le plus élevé obtenu	Emploi non aidé	Emploi aidé	Service national	Stage	Chômage	Inactivité	Total	Effectif
Non dipl.+BEPC,CFG	52%	6%	4%	2%	30%	6%	100%	1090
BEP ou CAP	76%	6%	0%	1%	14%	3%	100%	2560
Brevet de Maîtrise	81%	3%	1%	6%	4%	4%	100%	115
Bac pro	80%	5%	0%	8%	7%	0%	100%	418
BTS	68%	12%	3%	9%	4%	4%	100%	150
<b>TOTAL</b>	<b>70%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>17%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>	<b>4333</b>

Les jeunes sans qualification trouvent plus difficilement du travail : si la moitié d'entre eux ont signé un contrat non aidé, 30% se déclarent au chômage contre 17% en moyenne. Ces derniers

n'accèdent pas plus fréquemment qu'en moyenne à l'emploi aidé (6%) ou aux stages de formation (2%). En revanche 6% d'entre eux sont inactifs contre 3% globalement.

## L'EMPLOI DES JEUNES

→ Des emplois plutôt stables

Parmi les actifs, ceux en contrat à durée indéterminée prédominent largement (42%) devant ceux en contrat à durée déterminée (21%) alors que les intérimaires ne représentent que 10%. Les diplômés signent plus souvent un contrat stable que les jeunes sans qualification : 46% des titulaires d'un BEP ou d'un CAP, 50% des bacheliers professionnels et près de 60% des titulaires d'un BTS sont en CDI contre seulement 25% des anciens apprentis non diplômés. (tableau 4)

Les emplois intérimaires sont plus fréquents chez les jeunes sans qualification (15%) et les contrats à durée déterminée chez les titulaires d'un BEP ou d'un CAP (23%).

Les contrats aidés représentent 7% globalement mais plus de la moitié sont des contrats de qualification. Ce sont les jeunes diplômés d'un BTS qui en bénéficient le plus : 7% d'entre eux s'orientent vers des contrats de qualification et 6% choisissent un emploi jeune (contre 1% en moyenne).

**Tableau 4: Répartition des sortants actifs\* selon le diplôme et la situation au 1<sup>er</sup> février 1999**

Diplôme obtenu le plus élevé	Indicateur emploi non aidé	CDI	CDD	Intérim	Autre emploi non aidé	Indicateur emploi aidé	Contrat qualif.	Contrat adapt.	Emploi jeunes	CES, CO	Indicateur chômage	Total	Effectifs
Non dipl.+BEPC,CFG	59%	25%	17%	15%	1%	7%	4%	1%	0%	1%	34%	100%	957
BEP ou CAP	79%	46%	23%	9%	2%	7%	4%	1%	1%	0%	14%	100%	2451
Bac pro	87%	50%	22%	7%	8%	5%	3%	1%	1%	1%	8%	100%	381
BTS	80%	59%	16%	3%	2%	15%	7%	2%	6%	0%	5%	100%	127
<b>TOTAL</b>	<b>75%</b>	<b>42%</b>	<b>21%</b>	<b>10%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>	<b>3916</b>

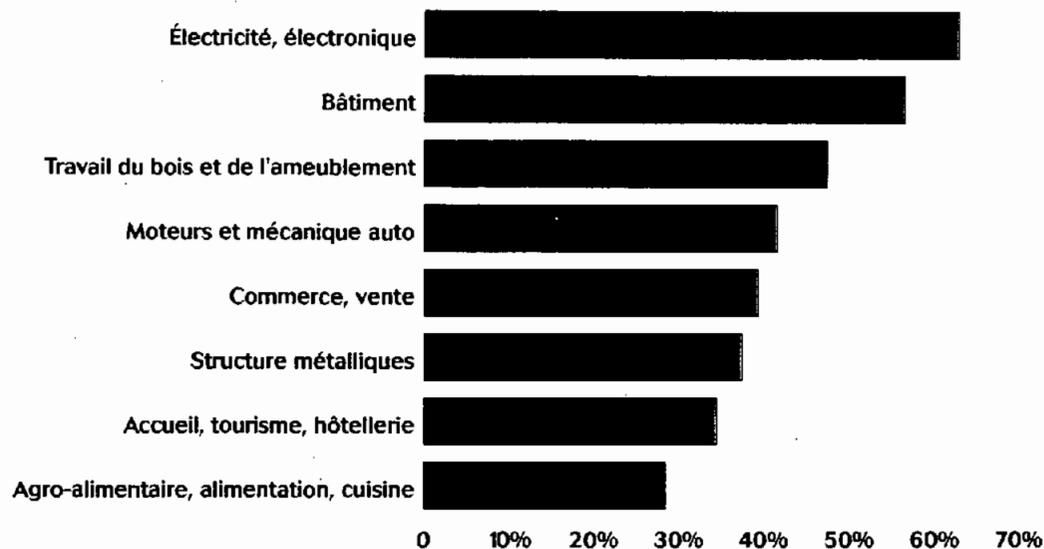
(\* Ensemble des jeunes en emploi ou au chômage)

Les diplômés en emploi non aidé sont plus souvent repris dans l'entreprise où ils se sont formés lorsqu'ils sont issus de spécialités industrielles (à l'exclusion du domaine de l'agro-alimentaire) et notamment de celles du «travail du bois et de l'ameublement» (47%), du «bâtiment» (55%) et surtout de «l'électricité et de l'électronique»

(61%). En revanche, les jeunes issus de spécialités en «accueil, hôtellerie, tourisme» ou en «agro-alimentaire, alimentation, cuisine» sont beaucoup moins souvent recrutés qu'en moyenne par leur ancien maître d'apprentissage : c'est le cas respectivement de 34% et de 28% d'entre eux.

→ Quatre jeunes en emploi sur dix ont signé un contrat avec leur ancien maître d'apprentissage

**Part des apprentis ayant signé un contrat avec leur ancien maître d'apprentissage selon la spécialité de formation(\*)**



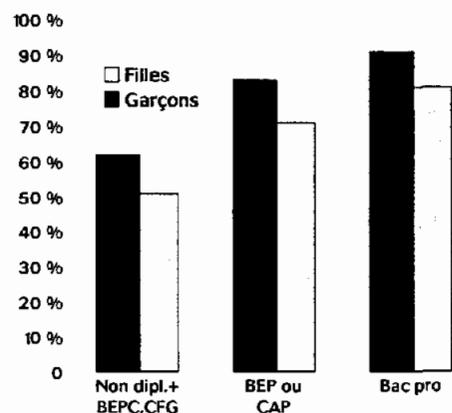
(\*) ensemble des diplômés en emploi non aidé

→ **Les filles, plus exposées au chômage que les garçons**

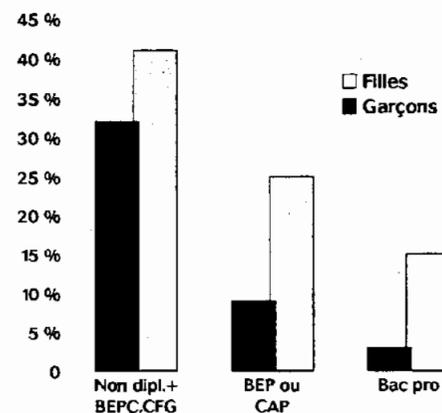
Globalement, 26% des filles et 14% des garçons sont au chômage. Le taux de chômage féminin représente 41% chez les non qualifiées, 25% des titulaires d'un BEP ou d'un CAP et 15% pour les bachelières professionnelles contre respectivement 32%, 9% et 3% chez les garçons: ce taux exceptionnellement bas des bacheliers professionnels rend compte de conditions d'insertion particulièrement favorables: ainsi, 91% d'entre eux sont en emploi non aidé.

Principalement issues de spécialités tertiaires, les filles se placent un peu moins bien que les garçons sur le marché de l'emploi: 69% d'entre elles sont en emploi non aidé contre 79% des jeunes gens. Les différences selon le niveau de qualification restent à peu près stables, de l'ordre de 9 à 12 points (graphiques 2a et 2b).

**Graphique 2a:**  
**Part des apprentis en emploi non aidé selon le diplôme et le sexe**  
(ensemble des actifs)



**Graphique 2b:**  
**Part des apprentis au chômage selon le diplôme et le sexe**  
(ensemble des actifs)



**L'EMPLOI OCCUPÉ**

→ **Sur le marché de l'emploi, une formation en production privilégie les jeunes les moins qualifiés**

Les formations qui relèvent du secteur de la production sont plus porteuses d'emploi que celles du domaine des services, les différences étant plus marquées chez les jeunes dépourvus de diplôme. Ainsi, 57% des apprentis sans qualification ayant suivi une spécialité en production

sont en emploi non aidé contre 43% de ceux issus d'une formation tertiaire. Ces différences diminuent lorsque s'élève le niveau de diplôme: ainsi, chez les bacheliers professionnels, l'écart est de 6 points à l'avantage du domaine de la production (90%).

**Tableau 5: Part de l'emploi non aidé selon le domaine de formation**

Domaine de formation / groupe de spécialités	Non diplômés + BEPC, CFG	BEP ou CAP	BAC PRO
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	ns	64%	ns
Transformations	53%	83%	ns
Génie civil, construction, Bois	62%	77%	ns
Mécanique, électricité, électronique	64%	85%	89%
dont - moteurs et mécanique auto	ns	80%	ns
- structures métalliques	ns	88%	ns
- électricité, électronique	ns	86%	ns
<b>Ensemble domaine de la production</b>	<b>57%</b>	<b>81%</b>	<b>90%</b>
Echanges et gestion	38%	68%	85%
dont - commerce, vente	39%	68%	64%
Services aux personnes	54%	73%	ns
dont - accueil, hôtellerie, tourisme	51%	74%	ns
<b>Ensemble domaine des services</b>	<b>43%</b>	<b>69%</b>	<b>84%</b>

ns: non significatif

Dans le secteur de la production, les jeunes dotés d'un CAP ou d'un BEP s'insèrent mieux que les autres lorsqu'ils sont formés en «agro-alimentaire, alimentation, cuisine» ou en «mécanique, électricité, électronique»: respectivement, 83% et 85% d'entre eux sont en emploi non aidé, les conditions d'insertion étant particulièrement favorables pour ceux formés en «électricité, électronique» (86%) ou en «structures métalliques» (88%).

Dans le secteur des services, les jeunes non qualifiés formés en accueil, hôtellerie, tourisme trouvent davantage de débouchés que ceux formés en vente: respectivement 51% et 38% sont en emploi non aidé. Les écarts se resserrent aux niveaux CAP ou BEP (tableau 5).

**Tableau 6: Type d'emploi occupé par les jeunes selon le diplôme et le sexe - emploi non aidé**

Type d'emploi	Ensembles diplômés*		dont BEP, CAP		dont BAC professionnel	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Manœuvre, ouvr. spec, ouvr. agric.	18%	9%	20%	11%	16%	6%
Ouvrier qualifié	60%	8%	62%	11%	57%	5%
Employé	10%	65%	11%	69%	9%	77%
Profession intermédiaire, technicien	6%	13%	1%	3%	13%	10%
Autre	1%	1%	0%	1%	1%	1%
Non déclaré	5%	4%	6%	5%	4%	1%

(\*) y compris autres que BEP, CAP, ou baccalauréat professionnel

A l'issue de leur formation par apprentissage, 78% des garçons sont ouvriers: ils sont alors majoritairement embauchés sur des postes qualifiés (c'est le cas de 62% des titulaires d'un CAP ou d'un BEP contre 20% de manœuvres), ce qui confirme une assez bonne adéquation entre l'emploi et la formation. Pour la plupart formées à travailler dans le secteur tertiaire, 65% des filles sont recrutées

comme employées. La part des ouvrières spécialisées est faible: 9% en moyenne et seulement 6% chez les bachelières professionnelles. Enfin, les professions intermédiaires sont globalement plus représentées chez les filles (13%) que chez les jeunes gens (6%), ces derniers étant moins fréquemment que leurs confrères dotés d'un diplôme de niveau IV ou III. (tableau 6)

→ **Les garçons, majoritairement ouvriers qualifiés, les filles, employées**

→ **Trois secteurs d'activité accueillent la moitié des jeunes**

Globalement, 50% des apprentis se répartissent entre le commerce et la réparation automobile (23%), l'hôtellerie et la restauration (14%) et la construction (13%). Cependant, sur le marché de l'emploi, garçons et filles privilégient des secteurs distincts, tandis qu'à branche d'activité équivalente, ils occupent des métiers différents.

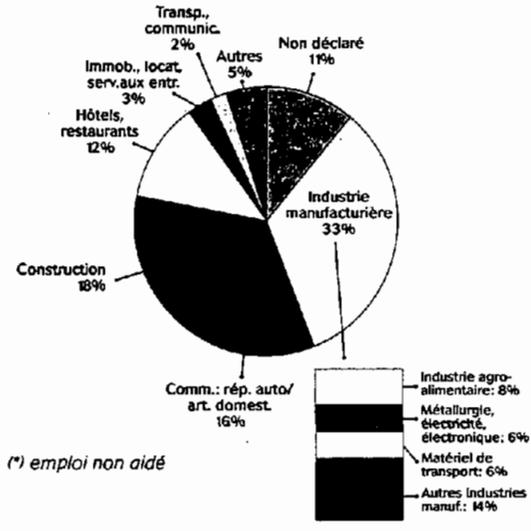
Chez les garçons, le secteur de la construction prédomine: 18% d'entre eux sont recrutés dans le bâtiment.

L'industrie manufacturière accueille un tiers des jeunes gens en emploi non aidé: 8% d'entre eux exercent dans l'industrie agro-alimentaire (principalement comme boulangers ou pâtisseries), 6% dans les activités de métallurgie, électricité et électronique, 6% également dans celle

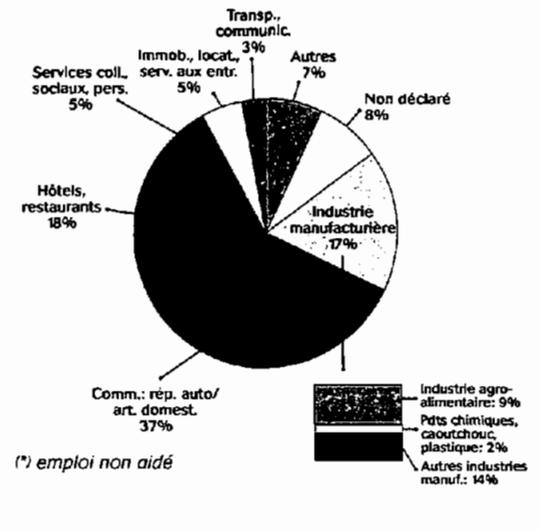
de la fabrication de matériel de transport (quasi-exclusivement dans l'industrie automobile). Dans les services, les jeunes gens ciblent deux secteurs en particulier: le commerce et la réparation automobile (16%, dont 76% sont ouvriers, principalement carrossiers ou mécaniciens) et l'hôtellerie et la restauration (12%) où plus de la moitié des jeunes sont cuisiniers (graphique 3a).

Les filles privilégient essentiellement deux secteurs: le commerce (37%) et, l'hôtellerie-restauration (18%), où les 3/4 des apprenties s'orientent vers le service. Lorsqu'elles travaillent dans l'industrie manufacturière (17%), elles se dirigent de préférence vers l'industrie agro-alimentaire (9%). Elles sont alors majoritairement présentes dans l'artisanat de la boulangerie ou de la pâtisserie (graphique 3b).

**Graphique 3a:**  
**Part des différentes activités de l'entreprise dans l'emploi\* des garçons**



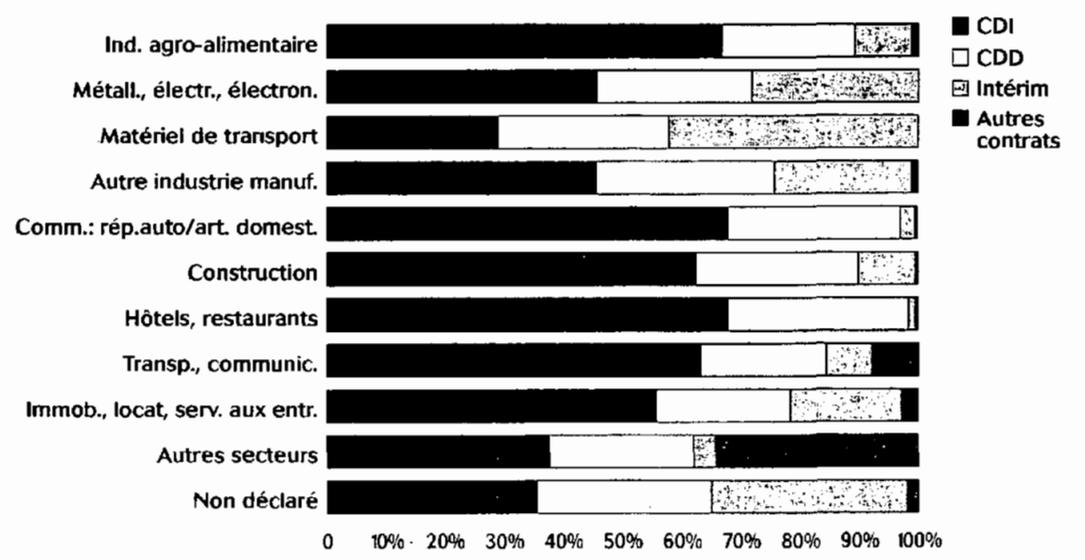
**Graphique 3b:**  
**Part des différentes activités de l'entreprise dans l'emploi\* des filles**



**LES MODES DE RECRUTEMENT**

Tous secteurs confondus, 56% des emplois non aidés reposent sur des contrats à durée indéterminée, 28% sur des contrats à durée déterminée et 13% sur des contrats intérimaires.

**Part des différents contrats dans l'emploi non aidé selon la catégorie d'entreprise**



Le mode de recrutement varie selon la branche d'activité, les différences étant particulièrement marquées pour les CDI ou les contrats intérimaires. Ainsi, les CDI représentent les deux tiers des emplois non aidés dans le commerce et la réparation automobile, l'hôtellerie-restauration ou encore dans l'industrie agro-alimentaire alors qu'ils ne s'élèvent qu'à 29% dans la fabrication du matériel de transport. A l'inverse, les recrute-

ments d'intérimaires, quasi inexistant dans l'hôtellerie, la restauration (1,1%) ou le commerce et la réparation automobile (2%), prédominent dans le secteur de la production (hors agro-alimentaire), en particulier dans l'industrie du matériel de transport (42%). La part des CDD fluctue peu selon le secteur: ils sont néanmoins plus présents dans l'hôtellerie (31%) ou le commerce et la réparation automobile (29%). (graphique 4)

**LE RÔLE DES STRUCTURES D'ACCUEIL DES JEUNES À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI**

Lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi, les anciens apprentis s'orientent majoritairement vers l'ANPE: globalement, 3/4 des chômeurs déclarent être au moins en contact avec cette structure d'accueil. Cette tendance est plus marquée chez les titulaires d'un BEP ou d'un CAP (85%). Les missions locales et les PAIO

attirent davantage les jeunes sans qualification (32% contre 27% en moyenne). Ces derniers s'isolent beaucoup plus que les autres lorsqu'ils sont au chômage: 26% d'entre eux n'ont aucun contact avec une structure d'accueil, soit un écart de 10 points comparé aux titulaires d'un CAP ou d'un BEP. (tableau 7)

**Tableau 7:**  
**Part des sortants à la recherche d'un emploi en contact avec les différentes structures d'accueil** (plusieurs réponses possibles)

Niveau de diplôme	ANPE	ML/PAIO*	Autre	Aucun contact
<b>Ensemble diplômés</b>	<b>76%</b>	<b>27%</b>	<b>6%</b>	<b>20%</b>
dont non dipl+BEPC,CFG	66%	32%	7%	26%
dont BEP ou CAP	85%	23%	6%	14%

(\*) ML: Mission locale  
PAIO: Permanence d'accueil, d'information et d'orientation

# Les enquêtes sur l'insertion professionnelle dans la vie active des lycéens (IVA) et des apprentis (IPA)

Les enquêtes sur l'insertion professionnelle dans la vie active des lycéens (IVA) et des apprentis (IPA) sont des dispositifs nationaux pilotés par la Direction de la Programmation et du Développement. Elles sont réalisées chaque année dans toutes les académies.

Ces enquêtes interrogent les élèves qui quittent le système de formation initiale au cours ou à la fin de l'année scolaire 1997-98 sur leur situation professionnelle au 1<sup>er</sup> février 1999. Seule la situation des sortants de lycées ou de CFA est analysée : sont exclus des calculs, les jeunes en poursuite d'études ou en contrat d'apprentissage.

L'enquête IVA porte sur un échantillon national d'environ 3 000 établissements. Dans l'académie de Strasbourg, 170 établissements - collèges publics (classes de SEGPA), lycées généraux et technologiques (hors classes de terminales générales) et lycées professionnels publics et privés ainsi que les établissements supérieurs (classes de BTS uniquement) - ont réalisé l'enquête postale, effectuée exhaustivement auprès d'environ 14 000 jeunes.

Le champ de l'enquête IPA concerne l'ensemble des Centres de Formation d'Apprentis (CFA). Dans l'académie de Strasbourg, une trentaine d'établissements ont interrogé près de 6 000 apprentis.

A l'issue de cette première phase d'enquête postale, des relances téléphoniques, financées par l'OREF Alsace, ont permis d'augmenter les taux de réponses des enquêtes IVA et IPA qui s'élèvent respectivement à 76% et 66%. Afin d'obtenir des données comparables au niveau académique, chaque questionnaire est affecté d'un coefficient de pondération permettant de compenser le taux de couverture et le taux de réponses.

## DEFINITIONS:

**Emploi**: parmi les jeunes en emploi, on distingue les jeunes titulaires d'un **contrat de travail ordinaire** et les jeunes bénéficiant d'un **contrat de travail particulier** (contrat de qualification, d'adaptation, d'orientation et Contrat Emploi Solidarité). On peut aussi parler de respectivement d'**emploi non aidé** et d'**emploi aidé**. Les contrats de travail ordinaires (ou emploi non aidé) comprennent les contrats à durée déterminée (CDD) et indéterminée (CDI), les engagés militaires, les intérimaires ainsi que les personnes travaillant à leur compte et les aides familiaux.

## Pour en savoir plus:

- «*La situation professionnelle des jeunes sept mois après la fin de leurs études*», Note d'Information 97.08, MEN, Direction de l'évaluation et de la prospective, mars 1997.
- «*L'insertion professionnelle des jeunes lycéens – situation au 1<sup>er</sup> février 1997*», Note d'Information 98.18, MEN, Direction de la programmation et du développement, juin 1998
- «*Les stratégies des jeunes lycéens face au marché du travail*», Note d'Information 98.38, MEN, Direction de la programmation et du développement, décembre 1998
- «*L'évolution de la scolarité et de l'insertion professionnelle des jeunes (1996-1998)*», Note d'Information 99.08, MEN, Direction de la programmation et du développement, avril 1999.
- «*Génération 92: profil, parcours et emplois en 1997*», Bref N°149, CEREQ, janvier 1999.
- «*Étude sémiologique des questions ouvertes de l'enquête IVA 1998*», ABC Marketing, février 1999.
- «*L'insertion professionnelle des jeunes en Alsace – résultats IVA 1998*», Rectorat de Strasbourg, OREF Alsace, juin 1999.
- «*L'insertion professionnelle des jeunes lycéens – situation au 1<sup>er</sup> février 1998*», Note d'Information 00.05, MEN, Direction de la programmation et du développement, mars 2000

**Étude réalisée par le Rectorat de l'Académie de Strasbourg  
Service DOSS/SSA, Séverine Rempp.**

Crédit photo: CRDP Alsace

Centre Régional de Documentation Pédagogique  
Alphonse Graser - Bernard Giraud



## Note de Conjoncture

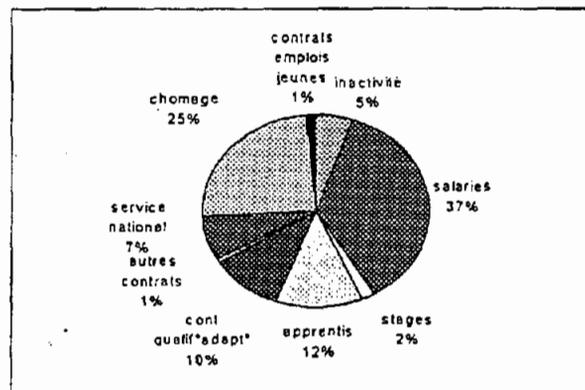
### L'Insertion Professionnelle des Jeunes sept mois après leur sortie du lycée Observation au 1er février 1999

*En février 99, sept mois après avoir quitté le système éducatif près de 2 jeunes sur 3 occupent un emploi, que ce soit un contrat de travail ordinaire (intérimaire, à durée déterminée ou indéterminée) ou particulier, bénéficiant de mesures d'insertion (contrats d'apprentissage, de qualification ou d'adaptation, emplois-solidarité, stages ou emplois jeunes). Un jeune sur quatre se trouve au chômage. L'amélioration de l'insertion des jeunes, se poursuit pour la cinquième année consécutive avec cependant un fléchissement par rapport à l'an dernier. Les contrats à durée indéterminée et l'intérim progressent significativement cette année.*

Sur 100 jeunes sortis en juin 1998 des lycées de l'académie, sans poursuivre leurs études, 37 sont salariés sept mois plus tard, 25 au chômage, 12 en apprentissage, 11 bénéficient de mesures d'insertion (contrat de qualification et d'adaptation. CES, contrat d'orientation). 7 sont au service national, 5 sont inactifs et 2 sont en stage de formation, , .

L'amélioration de l'insertion des jeunes, se poursuit cette année : 37% des sortants sont des salariés (contre 35% en 1998), le chômage continue à régresser (-2 points) 25% sont chômeurs (contre 27% en 1998). La création des emplois jeunes avait eu pour effet d'augmenter le taux d'insertion. Cette année le nombre de ces emplois se stabilise à 1,3% des sortants (1,4% en 98)

Situation des jeunes lycéens sept mois après leur sortie du système éducatif



#### Progression de l'insertion des jeunes sur les 3 dernières années et nette diminution du chômage

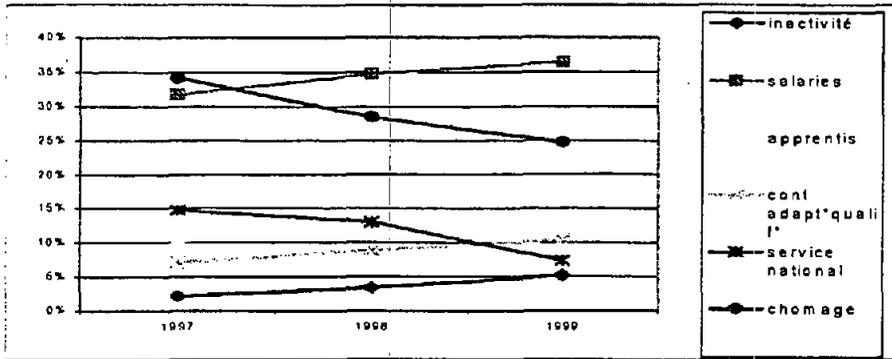
L'amélioration de l'insertion des jeunes est sensible au cours des trois dernières années : pour l'ensemble des sortants, on observe une diminution de la part du chômage de plus de 9 points. Parallèlement la part de l'emploi (hors emplois jeunes) a progressé de près de 5 points.

Dans le même temps, les jeunes sont plus nombreux à bénéficier de contrats d'aide à l'insertion : les contrats de qualification et d'adaptation, ont augmenté de 5 points.

La diminution du chômage n'est pas seulement imputable à l'augmentation de l'emploi salarié mais aussi aux mesures d'aide à l'insertion.

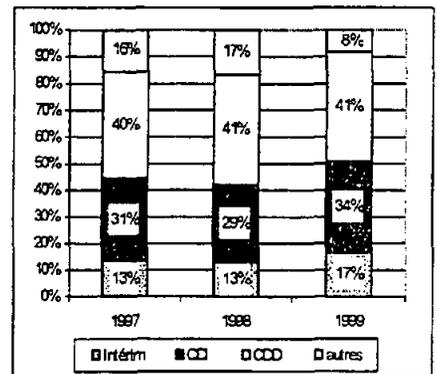


Evolution de la situation des sortants



Mais l'analyse des différents types de contrats de 1997 à 1999 montre la progression des emplois stables qui s'accompagne aussi d'un accroissement de l'emploi intérimaire, il passe de 29% à 34% des emplois non aidé entre 1998-1999. A noter, la baisse des emplois sous la rubrique " autres " due essentiellement à la diminution des jeunes travaillant dans une entreprise familiale.

L'emploi non aidé selon les différents types de contrat

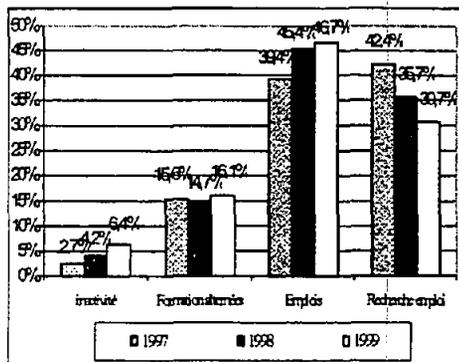


**La meilleure insertion des jeunes se poursuit en 1999**

En considérant l'apprentissage comme une poursuite d'études et en retirant le service national on se réfère alors aux sortants " vie active ". Dans cette hypothèse 46,7% de jeunes ont un emploi non aidé (y compris les emplois jeunes) et 30,7% en recherchent un.

La diminution du taux de chômage (5 points entre 1998 et 1999) s'accompagne d'un accroissement de l'emploi aidé et non aidé.

Situation des jeunes (hors service national et apprentissage) 7 mois après leur sortie du système éducatif



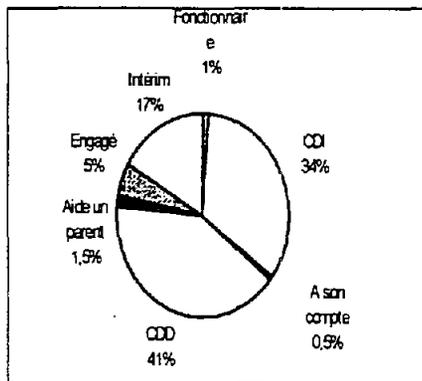
La proportion de jeunes inactifs, dans les sortants, passe de 2,7 % en 1997 à 6,4 % en 1999. Cette catégorie correspond à différentes situations : celles de jeunes se trouvant en situation d'attente que ce soit le service militaire ou un contrat de travail, elle regroupe le plus grand nombre d'inactifs puisqu'elle représente plus de 50 % d'entre eux. Ceux qui déclarent ne pas rechercher d'em-

ploi dans l'immédiat, compte tenu de la situation économique actuelle, représentent moins de 4% des inactifs. Enfin 16% d'entre eux élèvent un enfant ou ont un problème de santé. On peut, cependant, se poser la question de la fiabilité des réponses des jeunes en situation d'inactivité.

**Les contrats à durée indéterminée progressent**

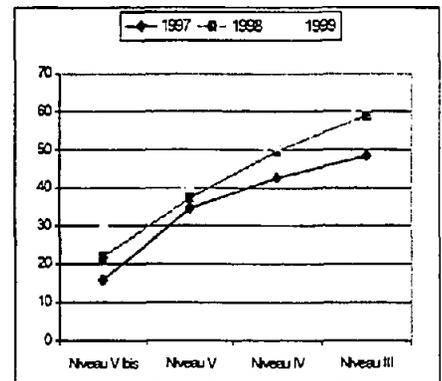
La part des contrats à durée déterminée, dans l'emploi non aidé, se stabilise cette année à 41 % (39% en 1998), la proportion de jeunes en intérim 17 % progresse de 4 points par rapport à l'an dernier. Mais le fait le plus significatif est la forte hausse des contrats à durée indéterminée (+5 points). Les chefs d'entreprises ont repris confiance en l'avenir. : la croissance économique est devenue, pour eux, durable à moyen terme leur permettant de recruter en plus grand nombre des salariés sous de

Les emplois non aidés



Les évolutions sont contrastées selon le niveau de diplôme. Sur trois ans, le taux d'emploi non aidé (part des emplois dans les sortants « vie active ») du niveau VBIS a pratiquement doublé passant de 16 à 30 points. Les niveaux intermédiaires ont relativement moins augmenté, de 6 et 9 points. Le niveau III est en forte hausse de 13 points.

Taux d'emploi selon le niveau de diplôme (part des emplois dans les sortants « vie active »)



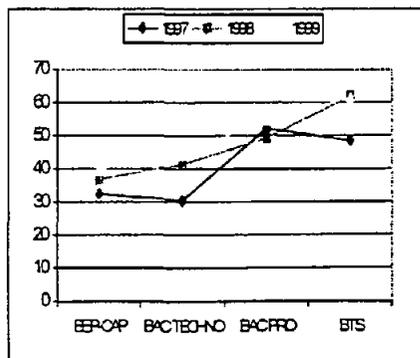
## Evolution contrastée du taux d'emploi

Le taux d'emploi des sortants du niveau BTS a fortement progressé en trois ans. De 49 points en 1997 il atteint plus de 61 points en 1999. L'essentiel de la progression s'étant faite entre 1997 et 1998.

Le nombre de sortants des bacs pro qui se situaient au même niveau que les BTS en 1997 a gagné +2,6 points. Cependant, leur insertion (près de 55 points) reste toujours meilleure si on la compare aux bacs technologiques. Le différentiel entre les 2 séries de bac est de l'ordre de 20 points en 1997 et se réduit en 1999 à un écart de + 10 points. En effet le taux d'emploi des BAC Techno a progressé de 14 points sur 3 ans. Le taux d'emploi BEP-CAP atteint la barre des 40 points.

Le différentiel d'insertion qui existe par sexe au profit des garçons s'est réduit en 1999. L'écart reste cependant important excepté au niveau III où les filles s'insèrent quasiment à part égale avec les garçons. Au niveau IV celui-ci représente presque 18 points.

Taux d'emploi selon le diplôme  
(part des emplois dans les sortants  
« vie active »)



## PRESENTATION DE L'ENQUETE

L'enquête IVA porte essentiellement sur les classes des lycées professionnels et des lycées d'enseignement technologique et général, y compris les sections de techniciens supérieurs. Les élèves des classes terminales de l'enseignement général ne sont pas interrogés ; ils sont considérés comme poursuivant très majoritairement des études. Cette enquête mesure la situation des sortants sept mois après la fin de leur scolarité : sortis en juin 1998, ils sont interrogés sur leur situation au 1er février 1999.

En 1999, l'enquête a été étendue aux élèves de CIPPA et SEGPA. L'enquête a été réalisée exhaustivement auprès de tous les établissements (public et privé).

### Définitions

**Sortants** : sont comptés comme sortants les jeunes ayant quitté le système scolaire en cours ou en fin d'année, avec ou sans diplôme.

**Apprentis** : jeunes sous contrat d'apprentissage ; après avoir quitté le système scolaire, ils sont formés dans l'entreprise en tant que salariés et reçoivent un enseignement complémentaire dans un centre de formation.

**Situations transitoires** : regroupe les contrats de qualification et d'adaptation, les contrats d'emploi solidarité (CES), les contrats d'orientation, ainsi que les stages de formation.

**Emploi** : Sont considérés en emploi (non aidé) les salariés à contrat à durée déterminée et indéterminée, les intérimaires, les engagés à l'armée ainsi que ceux qui sont installés à leur compte ou qui aident un membre de leur famille artisan et les fonctionnaires.

**Recherche d'emploi** : regroupe les jeunes n'ayant pas d'emploi et en recherchant un.

**Inactif** : Regroupe les jeunes n'ayant pas d'emploi et n'en recherchant pas.

**Service national** : Jeunes partis au service militaire.

**Taux d'emploi** : si on considère l'apprentissage comme une poursuite d'études et en retirant également le service national on se réfère alors aux sortants "vie active". Le taux d'emploi a comme numérateur Emploi et dénominateur les sortants "vie active".

**Taux de chômage** : le taux a comme numérateur le nombre de jeunes en recherche d'emploi et comme dénominateur les sortants "vie active".

### Les niveaux de formation

**Niveau VI** ⇔ Sorties des classes de CIPPA, SEGPA

**Niveau V bis** ⇔ Classes de second cycle professionnel avant l'année terminale

**Niveau V** ⇔ Sorties des classes terminales de CAP et BEP, seconde et première générales

**Niveau IV** ⇔ Sorties des classes de terminales de BT, de bac technologique et professionnel, BTS première année

**Niveau III** ⇔ Niveau Bac+2 (deuxième année de BTS)

L'insertion professionnelle des jeunes sept mois après leur sortie du lycée - Janvier 2000

Résultats détaillés de l'enquête "insertion vie active" au 1<sup>er</sup> février 1999..

Situation des jeunes sept mois après leur sortie du système éducatif-y compris le service national et l'apprentissage-

pondérés en %	Sexe	Salariés	Apprentis	Adaptation qualification	Autres contrats	Stages	Service National	Chômage	Inactifs	ESTIMES l'enquête IVA(*)	emploi (hors SN et apprentissage)
Niveau VI	Garçons	6,4%	62,3%	2,4%	1,4%	3,1%	0,7%	16,3%	7,3%	575	17,4%
	Filles	10,5%	33,8%	4,2%	2,6%	6,8%	0,5%	32,2%	9,4%	382	15,9%
	Total	8,0%	50,9%	3,1%	1,9%	4,6%	0,6%	22,7%	8,2%	957	16,6%
Niveau Vbis	Garçons	23,4%	42,4%	6,4%	1,5%	0,4%	0,0%	19,6%	6,2%	453	40,6%
	Filles	8,1%	20,9%	5,2%	1,4%	11,4%	0,9%	42,7%	9,5%	211	10,3%
	Total	18,5%	35,5%	6,0%	1,5%	3,9%	0,3%	27,0%	7,2%	664	28,9%
Niveau V	Garçons	37,1%	13,3%	16,0%	0,5%	1,4%	3,1%	23,4%	5,4%	2148	44,3%
	Filles	32,3%	10,9%	11,0%	1,4%	2,5%	0,3%	34,9%	6,7%	1506	36,4%
	Total	35,1%	12,3%	13,9%	0,8%	1,8%	1,9%	28,1%	5,9%	3654	41,0%
Niveau IV	Garçons	47,0%	3,6%	9,4%	0,5%	0,8%	19,4%	14,4%	5,0%	1705	61,0%
	Filles	41,8%	2,9%	13,9%	0,8%	1,7%	0,2%	33,2%	5,5%	1573	43,1%
	Total	44,5%	3,3%	11,6%	0,7%	1,3%	10,2%	23,4%	5,2%	3278	51,4%
Niveau III	Garçons	41,4%	0,5%	6,9%	0,3%	0,7%	35,2%	12,6%	2,5%	1034	64,4%
	Filles	59,6%	0,0%	7,4%	0,6%	0,9%	0,5%	30,0%	1,0%	1069	59,9%
	Total	50,6%	0,2%	7,1%	0,4%	0,8%	17,5%	21,4%	1,8%	2103	61,6%
Niveau II	Garçons	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0,0%
	Filles	73,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,3%	0,0%	19	73,7%
	Total	73,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,3%	0,0%	19	73,7%
TOUS NIVEAUX	Garçons	36,7%	15,2%	10,4%	0,6%	1,2%	12,9%	17,9%	5,0%	5915	51,0%
	Filles	38,9%	8,0%	10,3%	1,1%	2,6%	0,4%	33,3%	5,3%	4760	42,5%
	Total	37,7%	12,0%	10,4%	0,8%	1,8%	7,3%	24,8%	5,2%	10675	46,7%

IVA : Insertion Vie Active

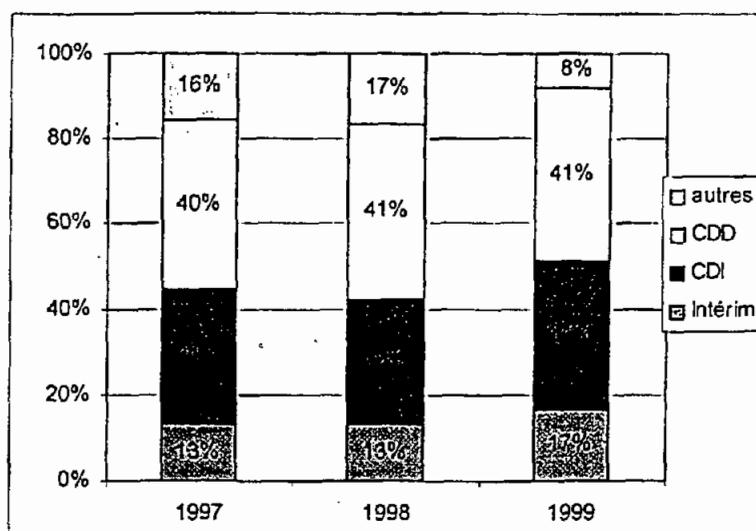
**Françoise BERNARD**

Rectorat de l'Académie de Bordeaux  
5 rue Joseph de Carayon Latour—BP 935  
33060 Bordeaux cedex

Directeur de la Publication :  
Mr Jean-Marc MONTEIL  
Recteur de l'Académie de Bordeaux

Rédacteur en Chef : Jean-Marie DUVAL  
Secrétaire de fabrication : Anne CHINI  
Imprimé au Rectorat

## Les différents types de contrats et leur poids dans l'ensemble des effectifs IVA



### Définitions

**Sortants** : sont comptés comme sortants les jeunes ayant quitté le système scolaire en cours ou en fin d'année, avec ou sans diplôme.

**Apprentis** : jeunes sous contrat d'apprentissage ; après avoir quitté le système scolaire, ils sont formés dans l'entreprise en tant que salariés et reçoivent un enseignement complémentaire dans un centre de formation. Les CFA, Centres de Formation d'Apprentis sont placés sous la responsabilité du Conseil Régional.

**Situations transitoires** : regroupe les contrats de qualification et d'adaptation, les contrats d'emploi solidarité (CES), les contrats d'orientation, ainsi que les stages de formation.

**Emploi** : Sont considérés en emploi (non aidé) les salariés à contrat à durée déterminée et indéterminée, les intérimaires, les engagés à l'armée ainsi que ceux qui sont installés à leur compte ou qui aident un membre de leur famille artisan. Les emplois jeunes figurent également dans cette catégorie.

**Recherche d'emploi** : regroupe les jeunes n'ayant pas d'emploi et en recherchant un.

**Inactif** : Regroupe les jeunes n'ayant pas d'emploi et n'en recherchant pas.

**Service national** : Jeunes partis au service militaire.

**Taux d'emploi** : si on considère l'apprentissage comme une poursuite d'études et en retirant également le service national on se réfère alors aux sortants "vie active". Le taux d'emploi a comme numérateur Emploi et dénominateur les sortants "vie active".

### Les niveaux de formation

Niveau VI	⇒	Sorties des classes de CIPPA, SEGPA
Niveau Vbis	⇒	Classes de second cycle professionnel avant l'année de terminale
Niveau V générales	⇒	Sorties des classes terminales de CAP et BEP, seconde et première
Niveau IV	⇒	Sorties des classes de terminales de BT, de bac technologique et professionnel, BTS première année
Niveau III	⇒	Niveau Bac+2 (deuxième année de BTS)



## **Quelques exploitations spécifiques à partir d'IVA – IPA**

- l'insertion des formations du Bâtiment dans le Nord – Pas de Calais**
- l'insertion dans les Bassins de Formation dans le Nord – Pas de Calais**
- l'évolution de l'insertion sur dix ans dans le Nord – Pas de Calais**
- l'insertion des sortants de STS dans le Nord – Pas de Calais**
- l'insertion des SEGPA et des CIPPA en Aquitaine**



## RESULTATS CONCERNANT LES ELEVES SORTANT DES FORMATIONS DU BATIMENT

### Présentation de l'enquête

L'enquête IVA porte essentiellement sur les classes des lycées professionnels et des lycées d'enseignement technologique et général, y compris les sections de techniciens supérieurs. Les élèves des classes terminales de l'enseignement général ne sont pas interrogés ; ils sont considérés comme poursuivant très majoritairement des études. L'enquête mesure la situation des sortants sept mois après la fin de leur scolarité : sortis en juin 1998, ils sont interrogés sur leur situation au 1er février 1999.

Elle a été réalisée exhaustivement auprès de tous les établissements (public et privé).

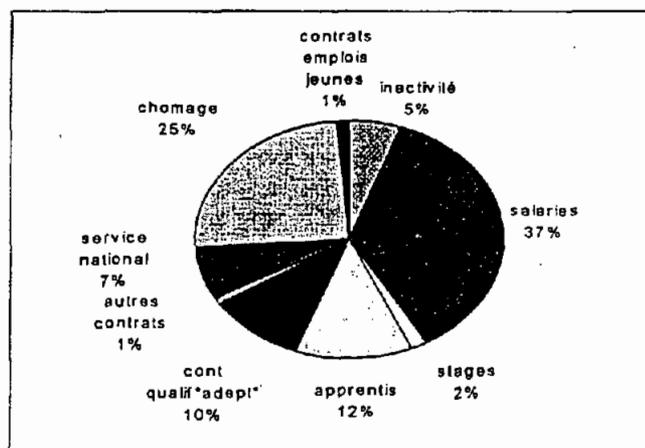
L'étude porte sur les groupes de spécialités représentant les formations du bâtiment. Ils sont au nombre de 3 : bâtiment : construction et couverture (groupe 232), Bâtiment : finitions (groupe 233), Travail du bois et de l'ameublement (groupe 234)

### SITUATION DES JEUNES SEPT MOIS APRES LEUR SORTIE

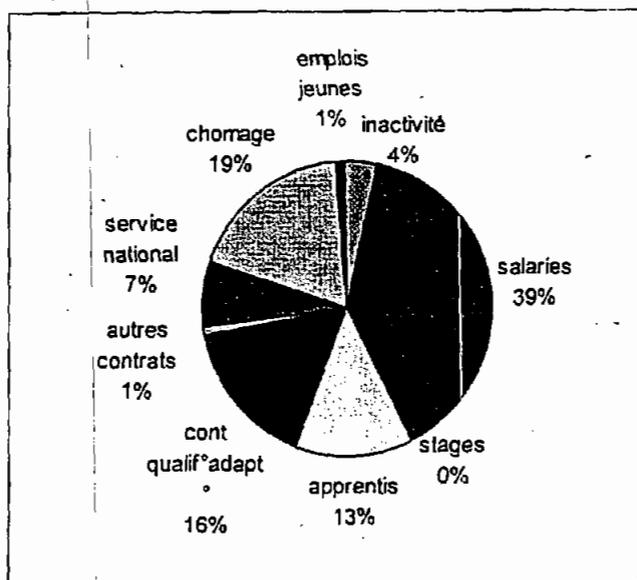
37% des sortants de l'ensemble des effectifs interrogés à l'enquête trouvent un emploi alors que 39% des effectifs des groupes du bâtiment sont salariés, soit + 2 points. Les résultats de l'ensemble des groupes recouvrent des situations différentes selon les groupes.

Les sortants ayant suivis des formations du bâtiment s'insèrent en moyenne mieux que l'ensemble des élèves interrogés à l'enquête. Mais surtout le taux de chômage est plus faible pour les groupes du bâtiment (- 6 points). En effet le nombre d'élèves en formation alternée et en apprentissage est plus important que celui des élèves interrogés à l'enquête. Ils représentent respectivement 29% et 22%. Enfin, le nombre de jeunes inactifs est très légèrement inférieur 4% au lieu de 5%.

*Situation des jeunes sept mois après leur sortie du système éducatif :  
Ensemble des effectifs IVA au 1/2/99*



*Situation des jeunes sept mois après leur sortie du système éducatif :  
Ensemble des groupes du bâtiment au 1/2/99*

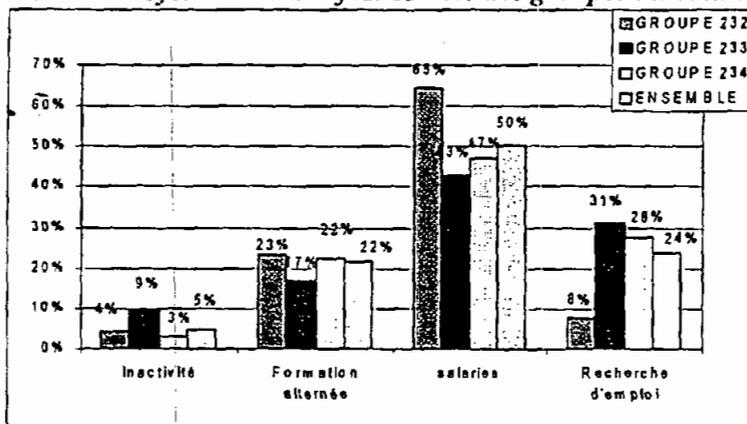


**LES TAUX D'EMPLOI VARIENT SELON LE GROUPE DE SPECIALITES**

En considérant l'apprentissage comme une poursuite d'études et en retirant le service national on se réfère alors aux sortants "vie active". En moyenne, pour l'ensemble des 3 groupes le taux d'emploi non aidé est de 50%, alors qu'il représente près de 47% en 1999 pour les sortants de l'enquête.

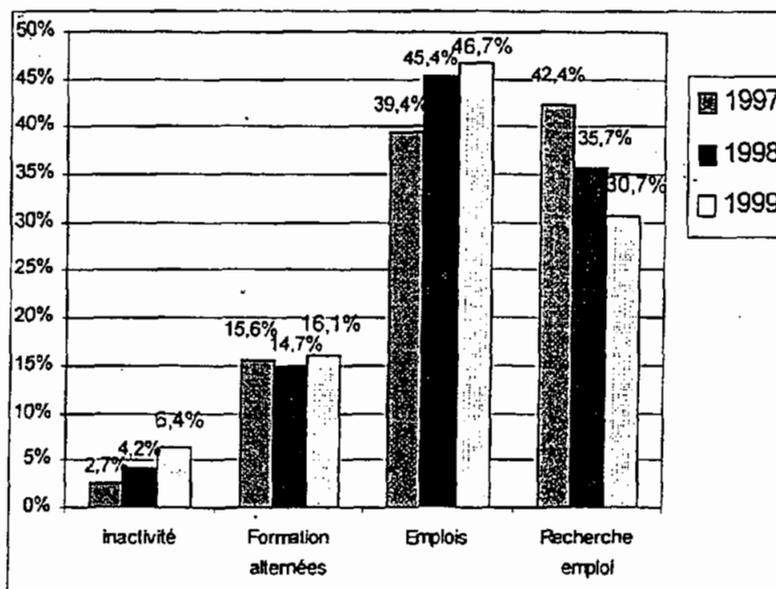
Cependant, le taux d'emploi est variable selon le groupe : le groupe 232 a le plus fort taux, 65%, alors que les autres groupes ne dépassent pas le taux des sortants de l'enquête. Parallèlement, le taux de chômage le plus faible est de 8% pour le groupe 232, 28% pour le 234 et, 31% pour le 233 qui a, par ailleurs, le taux le plus élevé de sortants inactifs 9% et le plus faible en formation alternée (17%). Ce groupe comprend les spécialités du travail du bois et débouche sur des métiers comme charpentier, ébéniste ... qui n'est pas un métier du bâtiment.

*Situation des jeunes (hors service national et apprentissage) 7 mois après leur sortie du système éducatif Ensemble des groupes du bâtiment*

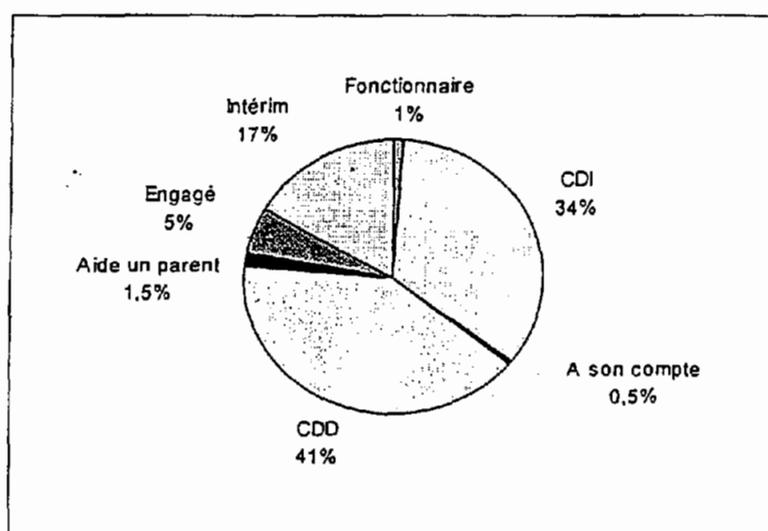


Si l'on considère les résultats de l'enquête relative à l'ensemble des sortants, le taux de chômage du groupe 233 est très légèrement supérieur à celui des sortants de l'enquête : 31% contre 30,7%.

**Situation des jeunes (hors service national et apprentissage) 7 mois après leur sortie du système éducatif : Ensemble des effectifs IVA**



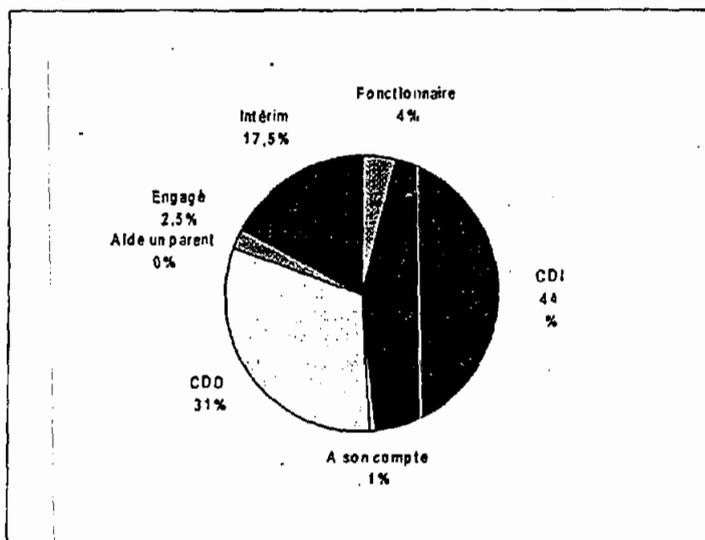
**LA STRUCTURE DE L' EMPLOI : RÉPARTITION ENTRE EMPLOI STABLE ET PRÉCAIRE**



La répartition des emplois salariés par type de contrat est sensiblement différente de l'ensemble des effectifs de l'enquête. La part des contrats à durée indéterminée est nettement plus élevée. Elle se situe à 45% pour les groupes et à 34% en ce qui concerne les sortants de l'enquête, soit un différentiel de 11%. De plus les jeunes ayant trouvés un emploi de fonctionnaires sont plus nombreux et représentent 4% contre 1%.

D'autre part, ceux aidant un membre de leurs famille artisan sont moins nombreux (0% )que ies sortants de l'enquête (1,5%) et aucun jeune n'effectue de stage de formation en entreprise. Ceux qui s'installent à leur compte représentent 1% et sont à peine plus nombreux 0,5 que les sortants IVA. L'emploi précaire se situe globalement à 48% pour les groupes et à 58% pour l'ensemble des effectifs de l'enquête. Soit un différentiel de 10 points. La part de jeunes en situation d'intérim est la même dans les 2 cas.

*Les emplois non aidés Ensemble des groupes du bâtiment*



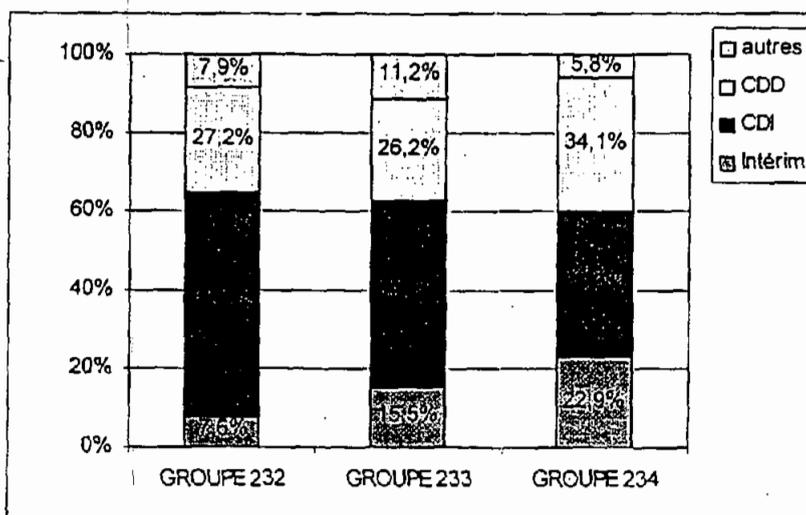
UNE SITUATION CONTRASTÉE DEVANT L'EMPLOI SELON LE GROUPE

Le groupe 232 est le groupe qui a la meilleure insertion, composé majoritairement d'emplois stables (contrats à durée indéterminée et emplois de fonctionnaires). Au total ils représentent 58% des emplois de salariés. Seulement 8% sont des emplois intérimaires.

Les emplois du groupe 233 se trouvent dans une situation intermédiaire. Ils sont répartis entre 42% d'emplois précaires et 47% de CDI.

Enfin le groupe 234 a le plus faible taux de CDI, 37%. Le taux d'emploi précaire est de 57% (contrats à durée déterminée et intérim), se rapprochant de celui des sortants IVA. 23% de jeunes sont en intérim.

*Les différents types de contrats et leur poids dans chaque groupe*



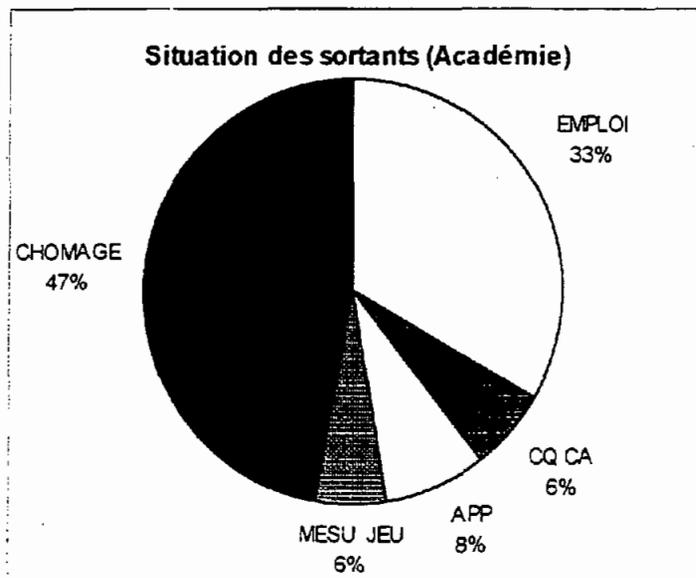
## QUÉLQUES INDICATEURS SUR L'INSERTION DES JEUNES DANS LES BASSINS

Compte tenu des limites de l'enquête, il n'est pas envisageable de donner des informations très détaillées sur l'insertion dans les bassins. Néanmoins, des indicateurs généraux sur les situations, voire sur les secteurs d'activité qui recrutent, peuvent aider à caractériser les zones géographiques assimilées, pour des raisons de rapprochement avec les données économiques, aux bassins d'emploi.

### REPARTITION DES SORTANTS SELON LA SITUATION

Globalement, l'indicateur de chômage est de 54%. Ce constat doit être nuancé selon certaines caractéristiques des sortants: niveau de formation, sexe, spécialité. Par ailleurs, l'insertion dépend de l'environnement économique, ou des politiques de l'emploi. C'est l'aspect insertion dans les bassins que nous allons développer ici, d'abord vu sous l'angle de l'indicateur de chômage comparé au chômage des moins de 25 ans dans la population active, puis selon le secteur d'activité qui accueille des jeunes.

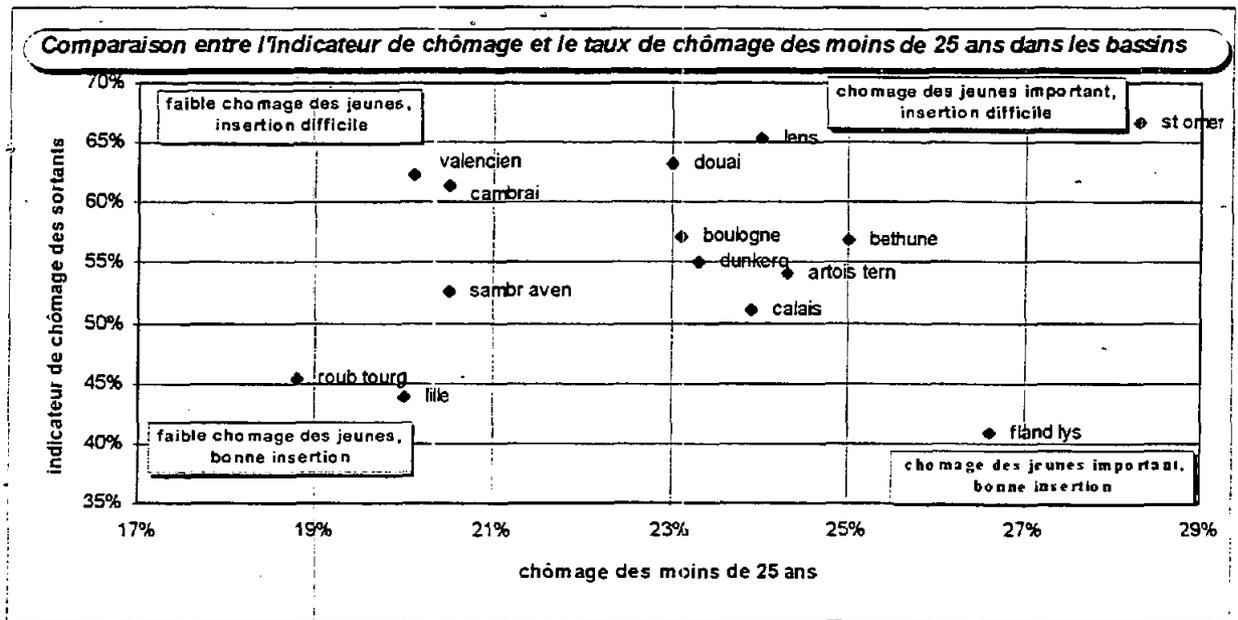
*Rappel:* pour l'académie, la répartition des sortants selon la situation est la suivante:



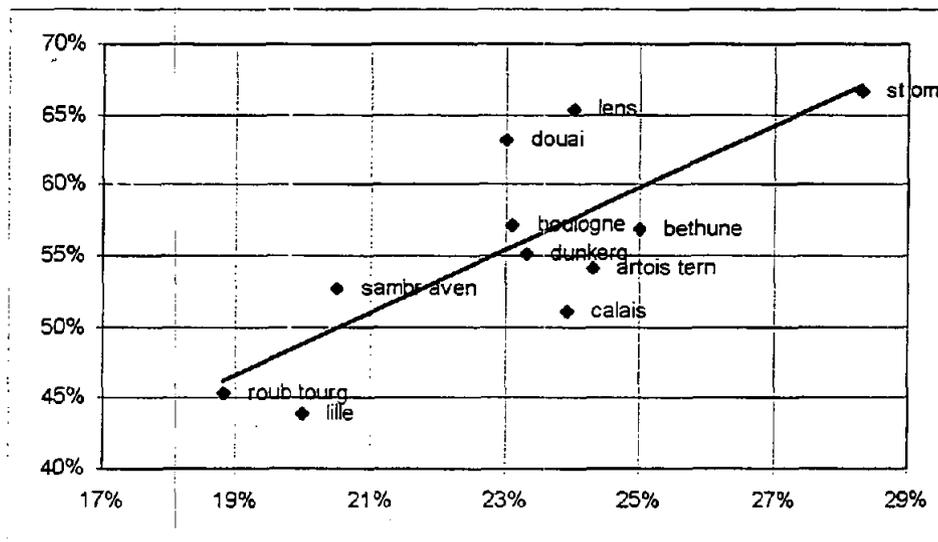
Huit mois après leur sortie du système éducatif, un tiers des jeunes a trouvé un emploi. Cela paraît peu, mais il faut tenir compte des 14% qui ont un contrat en alternance et dont l'insertion est différée. Par ailleurs, cette situation n'est pas définitive et l'on peut penser que nombre de jeunes au chômage verront leur insertion s'accélérer compte tenu de la reprise économique.

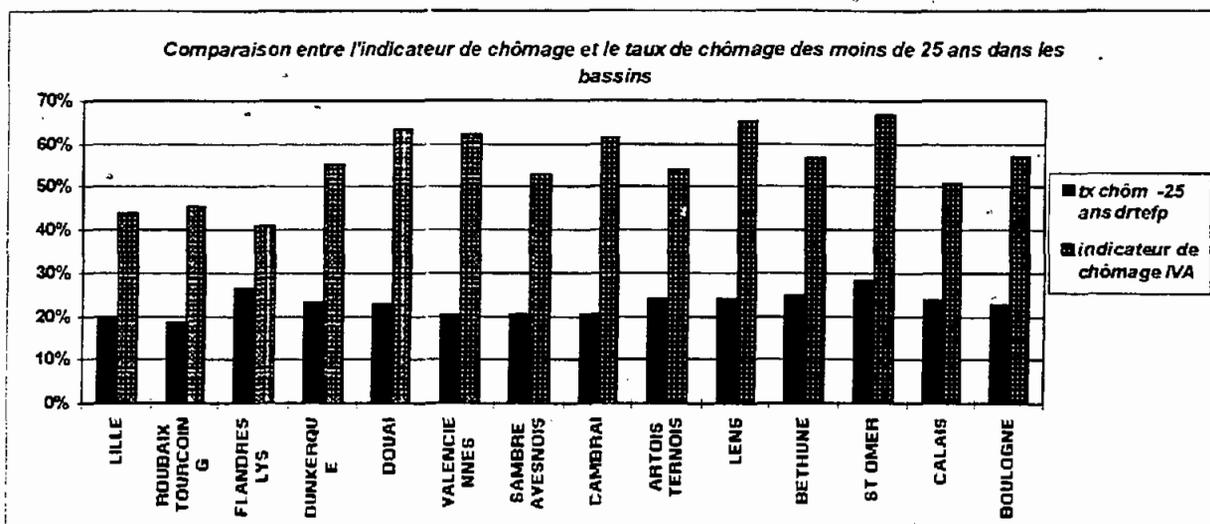
### INSERTION DANS LE PREMIER EMPLOI ET CHOMAGE DES JEUNES ACTIFS DANS LES BASSINS

En première analyse, il ne semble pas y avoir un lien direct entre les difficultés d'insertion des jeunes au sortir de l'école et le chômage des moins de 25 ans. Les difficultés de trouver un premier emploi peuvent révéler, dans un bassin où le dynamisme économique se traduit par un faible chômage des moins de 25 ans, une situation conjoncturelle ou le besoin des activités locales de recruter des jeunes expérimentés: cela peut être le cas de l'industrie automobile dans les zones de Valenciennes ou Cambrai. En revanche la situation apparemment paradoxale d'un bassin qui se caractérise par une bonne insertion pour le premier emploi et un chômage important des moins de 25 ans peut s'expliquer par la proximité de bassins de recrutement importants: c'est le cas de la zone de Flandres-Lys.



Compte tenu de ces observations, et si l'on excepte les zones de Valenciennes, Cambrai et Flandres-Lys, la relation est forte entre l'insertion et le chômage des moins de 25 ans: le coefficient de corrélation est de 0.8.



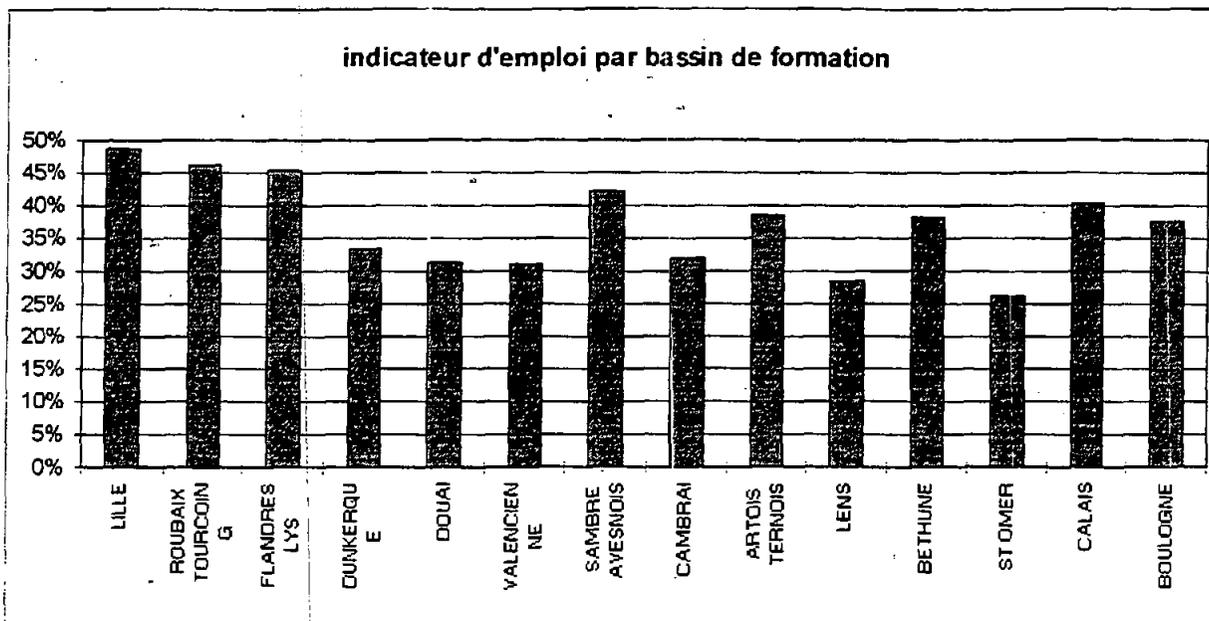


### Attractivité des bassins

Parmi les bassins les plus attractifs, on remarque Lille, Roubaix-Tourcoing, Dunkerque, Douai et Boulogne. Flandres-Lys, sans doute de part la proximité de la métropole lilloise est très peu attractif.

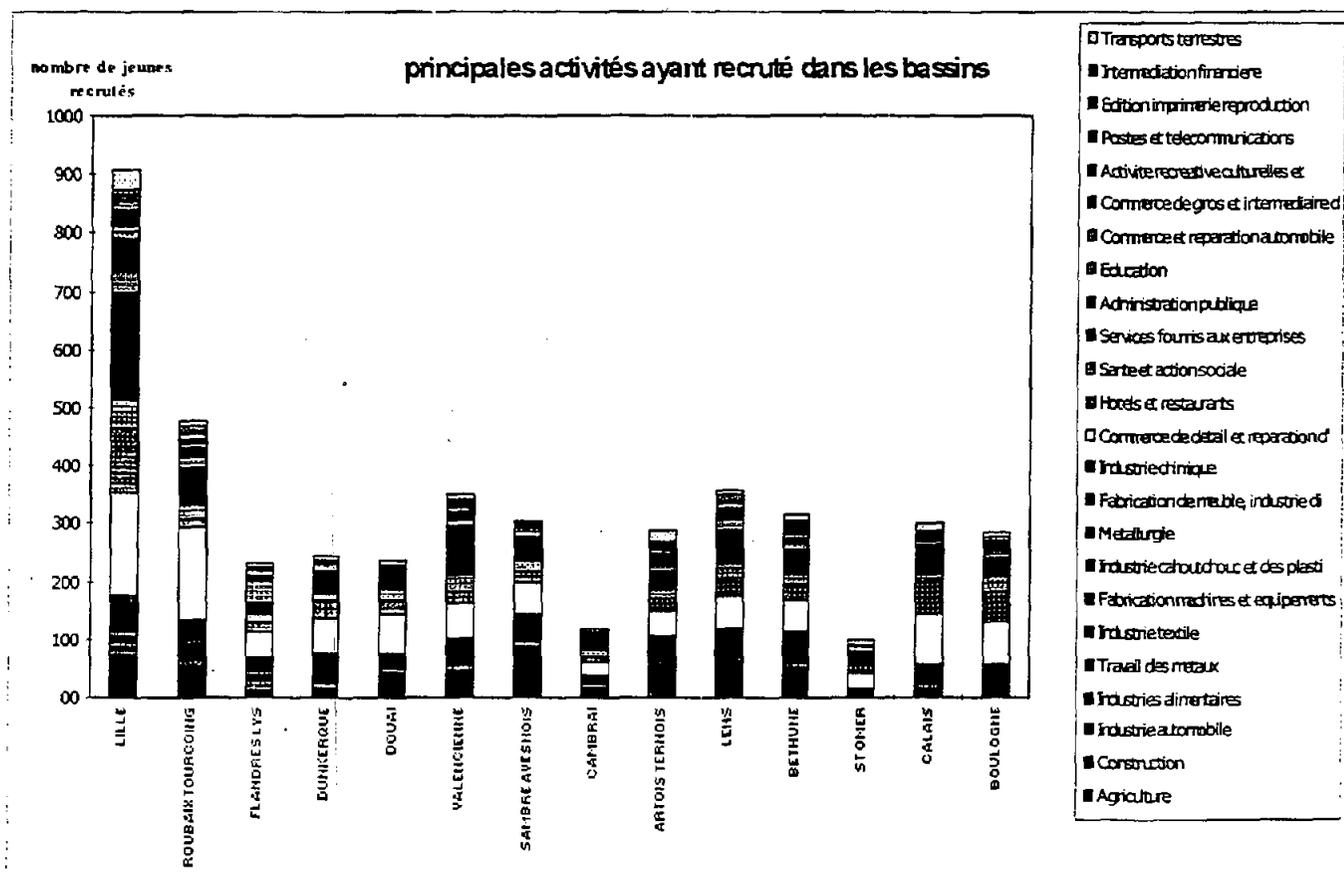
BASSIN DE FORMATION (lieu de formation)	BASSIN D'EMPLOI (lieu d'emploi)														ACADEMIE	INDEX ATTRACTIVITE
	LILLE	ROUBAIX TOURCOING	FLANDRES LYS	DUNKERQUE	DOUAI	VALENCIENNES	SAMBRE AVESNOIS	CAMBRAI	ARTOIS TERNOIS	LENS	BETHUNE	ST OMER	CALAIS	BOULOGNE		
LILLE	65,7%	13,9%	2,1%	0,4%	2,9%	3,5%	0,7%	1,1%	2,3%	2,3%	2,9%	0,4%	0,6%	1,4%	100%	1,46
ROUBAIX TOURCOING	20,1%	68,0%	0,6%	0,4%	5,7%	0,5%	0,9%	0,5%	0,3%	0,5%	0,8%		1,5%	0,3%	100%	1,20
FLANDRES LYS	22,5%	7,2%	48,9%	3,9%	0,3%	0,7%	0,6%		1,3%	2,9%	4,9%	3,9%	1,7%	1,1%	100%	0,30
DUNKERQUE	3,4%	1,2%	2,5%	81,7%	0,2%	0,4%			0,5%	0,5%	1,5%	2,1%	4,6%	1,5%	100%	1,23
DOUAI	7,8%	1,3%	1,1%	0,7%	60,7%	13,3%	1,9%	3,2%	6,2%	3,6%					100%	1,64
VALENCIENNES	9,5%	1,6%		1,0%	5,6%	67,4%	7,7%	4,4%	0,7%	0,7%				0,3%	100%	0,93
SAMBRE AVESNOIS	6,9%	3,5%	0,3%	0,3%	1,4%	5,8%	78,3%	1,5%	1,1%	0,3%			0,3%	0,3%	100%	0,66
CAMBRAI	8,2%	1,0%		1,1%	2,1%	18,2%	2,6%	62,6%	4,2%						100%	0,93
ARTOIS TERNOIS	5,5%	0,9%		1,0%	3,8%	1,4%		0,9%	63,8%	8,4%	7,8%	0,8%	1,5%	4,4%	100%	1,11
LENS	16,5%	2,8%	1,0%	0,4%	4,8%			4,8%	63,0%	4,5%			0,3%	2,0%	100%	0,83
BETHUNE	9,7%	2,0%	3,4%	1,3%	1,7%	1,0%		12,1%	10,4%	52,1%	3,1%	1,3%	1,9%		100%	0,59
ST OMER	5,0%	2,5%	1,9%	6,8%				8,4%	2,0%	4,6%	55,8%	4,8%	8,2%		100%	0,88
CALAIS	2,5%		0,9%	5,5%				0,8%	0,4%	0,5%	0,8%	3,8%	78,2%	6,6%	100%	1,10
BOULOGNE	3,2%		0,4%	0,4%		0,6%		0,9%	1,7%	1,8%	2,5%	1,7%	7,1%	79,7%	100%	1,48
ACADEMIE	20,0%	11,0%	4,7%	6,0%	5,0%	7,7%	6,5%	2,7%	7,1%	7,6%	6,4%	2,7%	6,2%	6,4%	100%	

Pour un bassin, l'indice d'attractivité mesure la propension à attirer des jeunes; il est calculé en rapportant le nombre de jeunes travaillant dans ce bassin et ayant été formé ailleurs au nombre de jeunes formés dans ce bassin et travaillant ailleurs. (c'est un rapport entre les arrivées et les départs). Plus l'indice est supérieur à 1, plus le bassin est attractif.



### LES ACTIVITES ECONOMIQUES QUI ONT RECRUTE DES JEUNES

Le recrutement selon l'activité traduit bien sur la structure économique de la zone mais aussi la conjoncture locale et les stratégies propres à certains secteurs. Ainsi l'industrie automobile ne recrute pas de la même façon à Douai, Valenciennes ou Sambre Avesnois. Le graphique ci-dessous traduit ces particularités. Il met en outre en évidence le poids du bassin de Lille et l'importance des activités tertiaires dans l'insertion des jeunes.



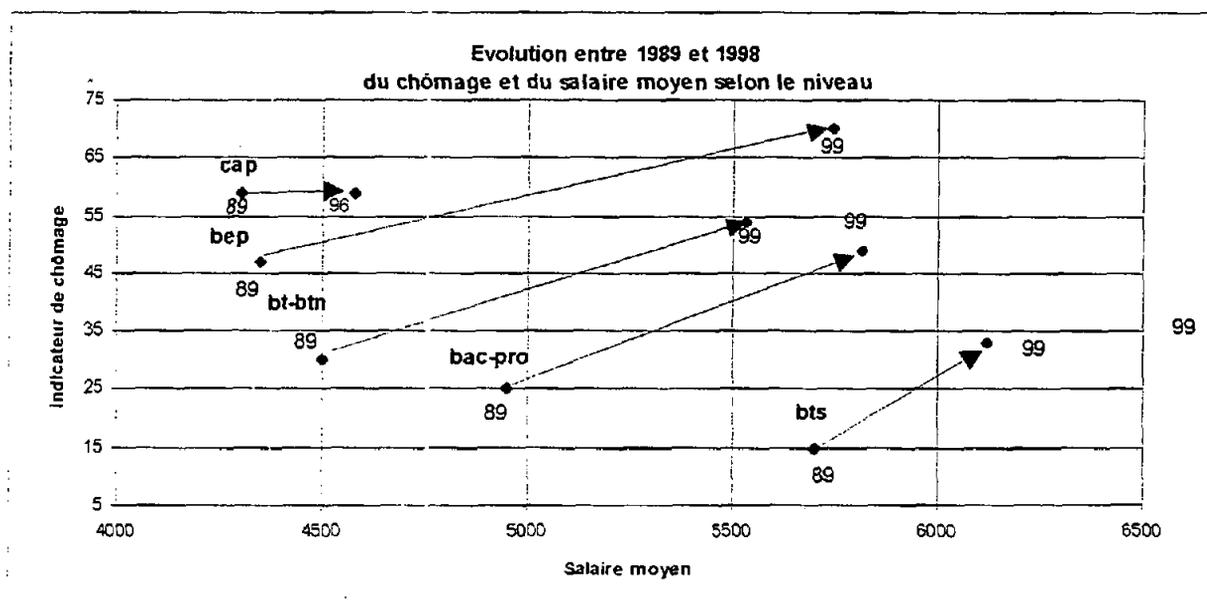
## ***coup d'oeil sur l'insertion n°2***

### **I.V.A. 99 INFO** *(résultats de l'enquête IVA 99)*

## **INDICATEURS SUR L'INSERTION: CHOMAGE, SALAIRES, SECTEURS D'ACTIVITE**

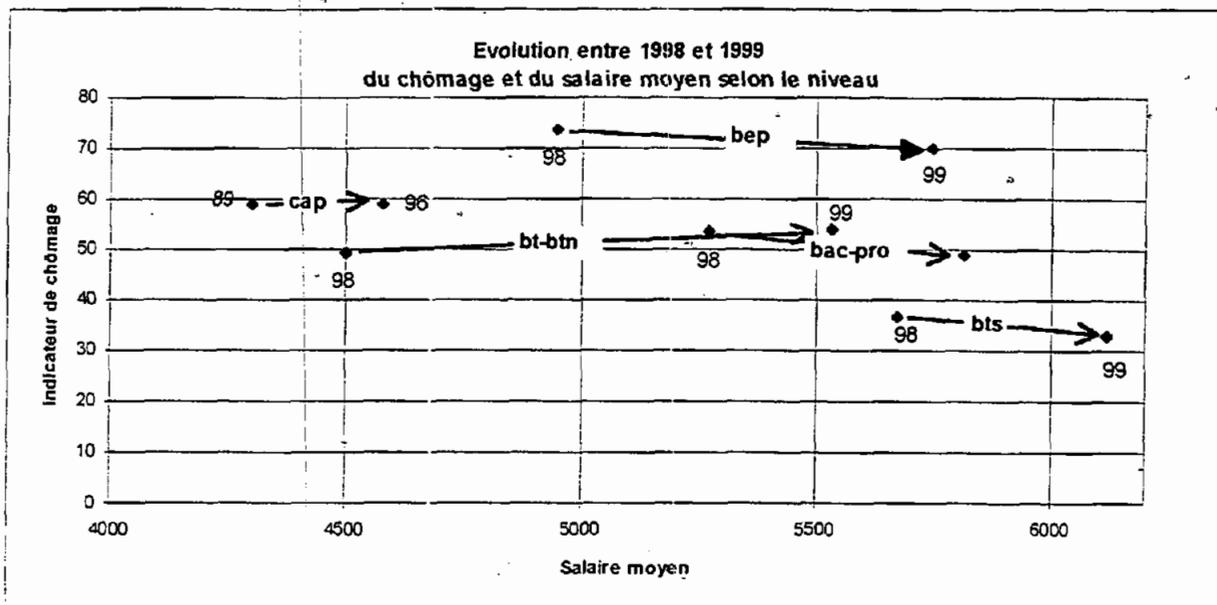
### LES TENDANCES GENERALES SUR LA DECENNIE PASSEE

Sur les dix dernières années, on assiste à une augmentation du chômage à tous les niveaux de formation qui s'accompagne d'une hausse du salaire moyen. En fait, les années 1992 à 1997 ont connu une dégradation sensible du marché du travail au cours de laquelle les conditions d'insertion des jeunes furent difficiles. Même dans ce contexte, le niveau de formation reste un atout et permet d'atténuer les difficultés. Cependant, on assiste depuis deux ans à une amélioration certaine de l'insertion.



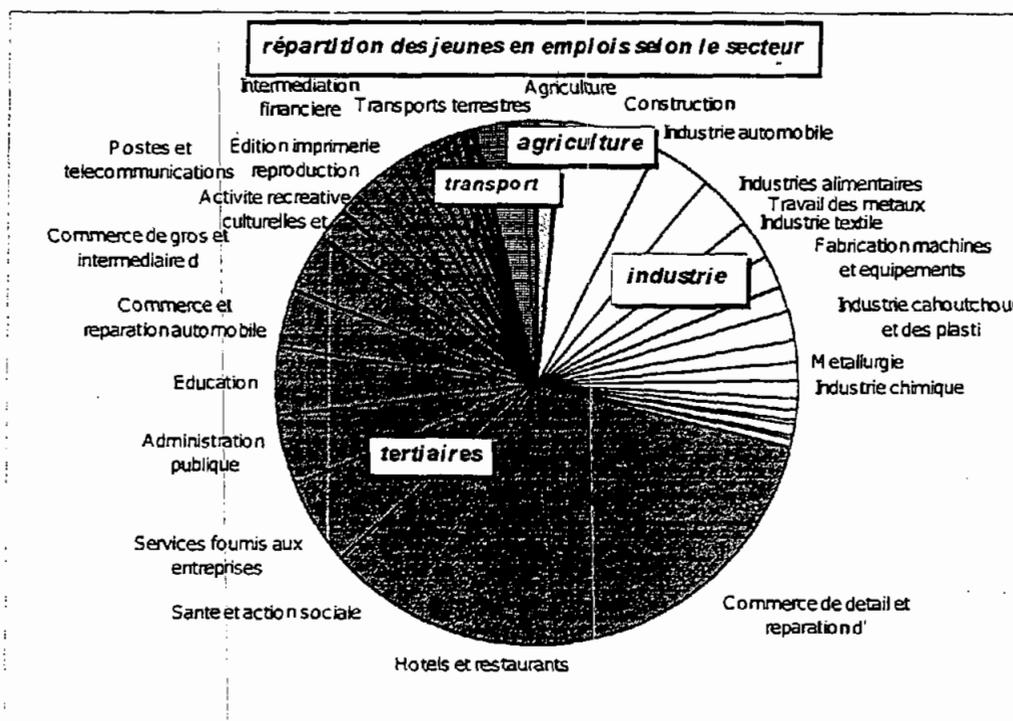
### EVOLUTION PAR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE

Entre les années 1998 et 1999, la tendance générale est à la baisse du chômage et à un accroissement du salaire moyen (seuls les bt-btn sans doute concurrencés par les bac pro connaissent une légère détérioration de l'emploi).



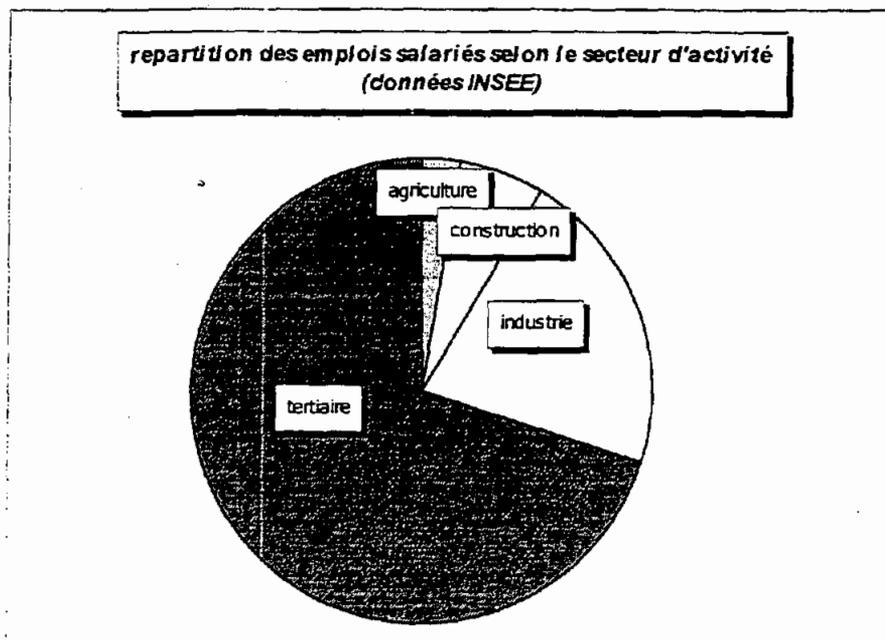
**LES ACTIVITES ECONOMIQUES QUI ONT EMBAUCHE DES JEUNES**

Les jeunes ayant trouvé un emploi travaillent, pour les deux tiers, dans un secteur d'activité tertiaire. Les activités industrielles n'ont embauché que 27% des sortants. Les autres activités ne concernent que 7% des jeunes en emploi: 3% dans l'agriculture et 4% dans les transports.



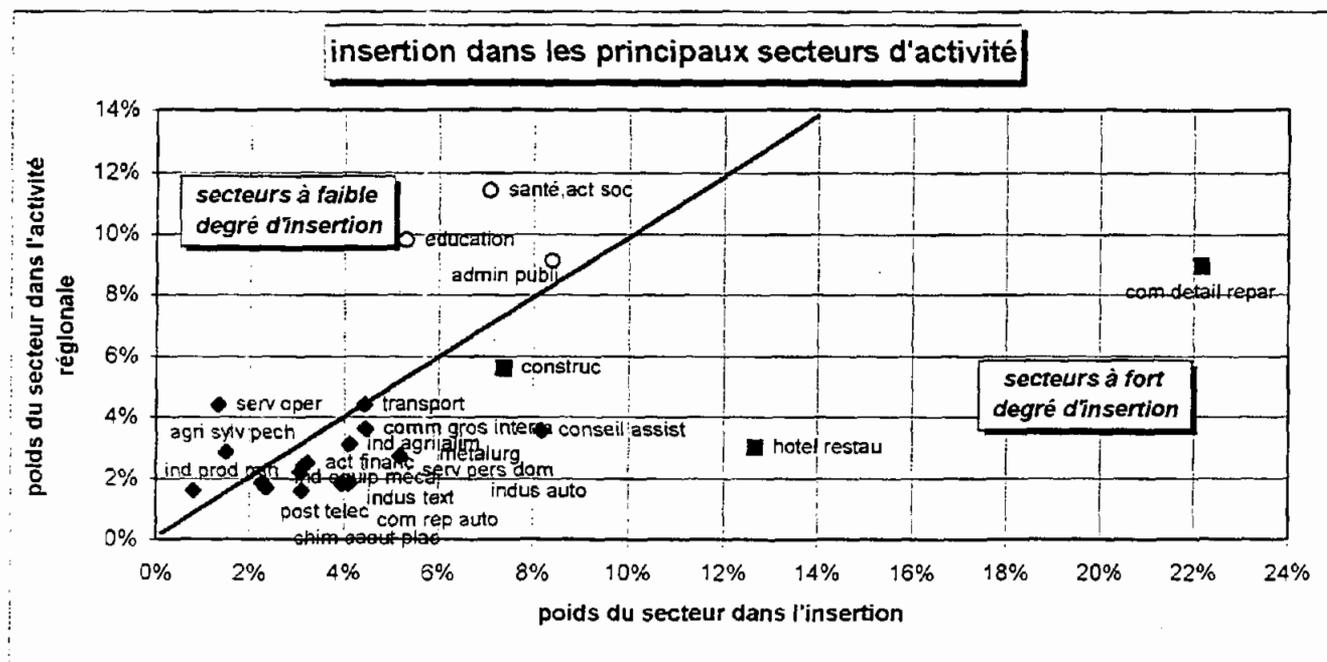
Cette répartition semble conforme à la répartition des emplois salariés estimée par l'INSEE en 1997<sup>1</sup>. D'après ces estimations, les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la construction auraient perdu près de 4000 emplois, soit 1% des effectifs en moins tandis que le tertiaire en gagnait plus de 16700, soit 1,9% des effectifs en plus. Il paraît donc crédible de d'envisager un développement des formation technologiques vers des métiers « porteurs » du secteur tertiaire.

<sup>1</sup> INSEE: « PROFIL » 4 pages n° 7 juillet 1999



**ATTRACTIVITE ET CONTEXTE ECONOMIQUE REGIONAL**

Dans un contexte où le tissu économique régional bouge, il est important d'appréhender l'insertion et ses modalités en fonction du secteur d'activité de l'entreprise. En rapprochant la part des emplois trouvés par secteur du poids de ces secteurs dans l'économie régionale, on révèle une « attractivité » apparente de ces secteurs. Si certaines activités semblent plus attractives que d'autres, encore faut-il examiner les modalités d'insertion, les types de contrats utilisés, voire les pratiques de gestion du personnel propres à ces activités. A l'exception des grands secteurs tertiaires que sont la santé, l'éducation et l'administration qui font appel à des modes de recrutement spécifiques et dont l'attractivité est faible, on peut mentionner le « commerce de détail », la « construction », et l'« hôtellerie restauration » comme principaux secteurs d'insertion. Il faut remarquer que l'on assiste à un renforcement de cette tendance par rapport à l'an dernier, surtout en ce qui concerne les grands secteurs tertiaires. Parmi les secteurs industriels, l'industrie automobile renforce son attractivité.



*explication: « l'hôtellerie restauration » est un secteur « à fort degré d'insertion ». En effet, il représente 3% des emplois de la région Nord pas de Calais tandis qu' il a recruté 13% des jeunes en février 1999, soit 4 fois plus que son poids.*

**INDICE D' ATTRACTION DES PRINCIPAUX SECTEURS D' ACTIVITE**

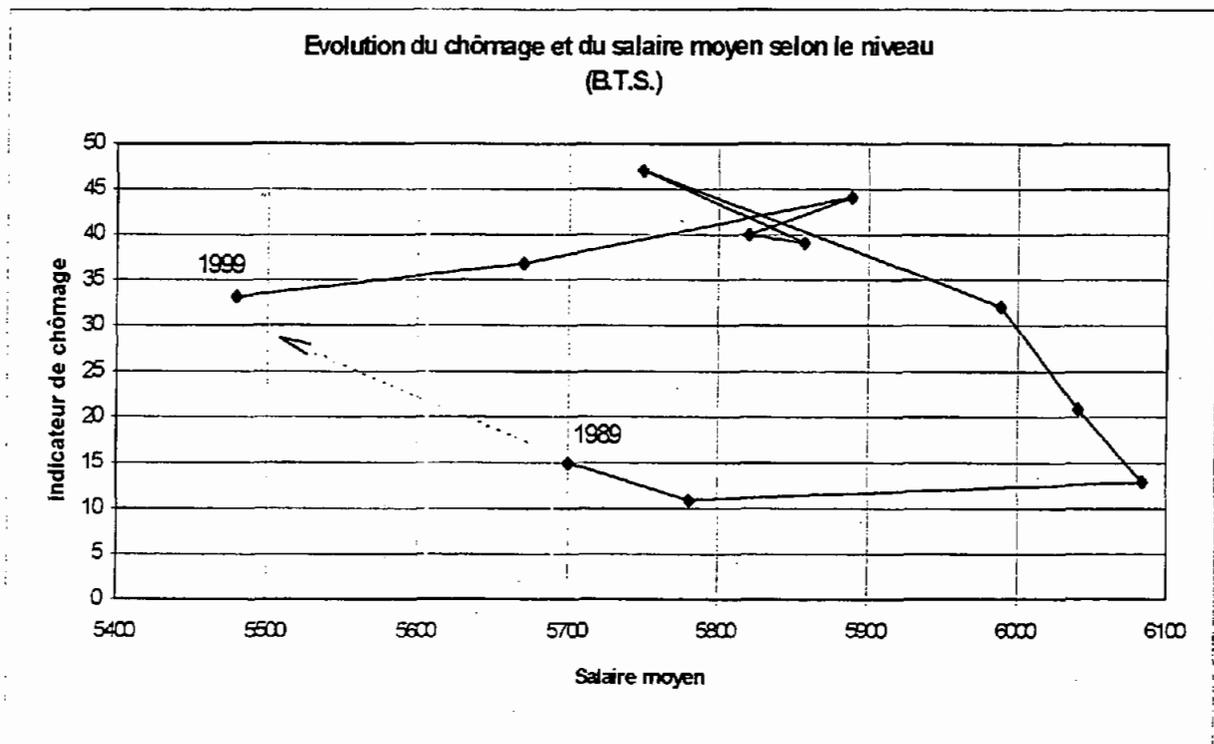
	<b>indice99</b>	<b>indice 98</b>
sante, action sociale	0,62	0,32
education	0,54	0,51
administration publique	0,92	
commerce de detail, reparations	2,47	2,29
construction	1,31	1,25
transports	1,01	0,72
services operationnels	0,30	1,15
commerce de gros, intermediaires	1,23	0,51
conseils et assistance	2,30	1,44
indus agricole et alimentaire	1,32	1,00
hotels et restaurants	4,19	4,05
agriculture, sylviculture, peche	0,52	
metallurgie et transformations des metau	1,89	1,28
activites financieres	1,29	0,80
industrie des equipements mecaniques	1,29	1,29
services personnels et domestiques	1,39	
industrie textile	1,21	0,57
industrie automobile	2,14	1,21

DIVISION FORMATION EMPLOI INSERTION  
 Service études emploi formation insertion  
 poste 6338

**QUELQUES ELEMENTS RECENTS SUR LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES  
 SORTANTS DE S.T.S.**

**\* EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DU SALAIRE MOYEN**

Après une période de dégradation des conditions d'emploi des techniciens supérieurs qui commence au début des années 90, on observe, depuis 1997, une baisse sensible du chômage. La baisse du salaire moyen s'explique par le type d'emploi trouvé et par le secteur d'embauche.

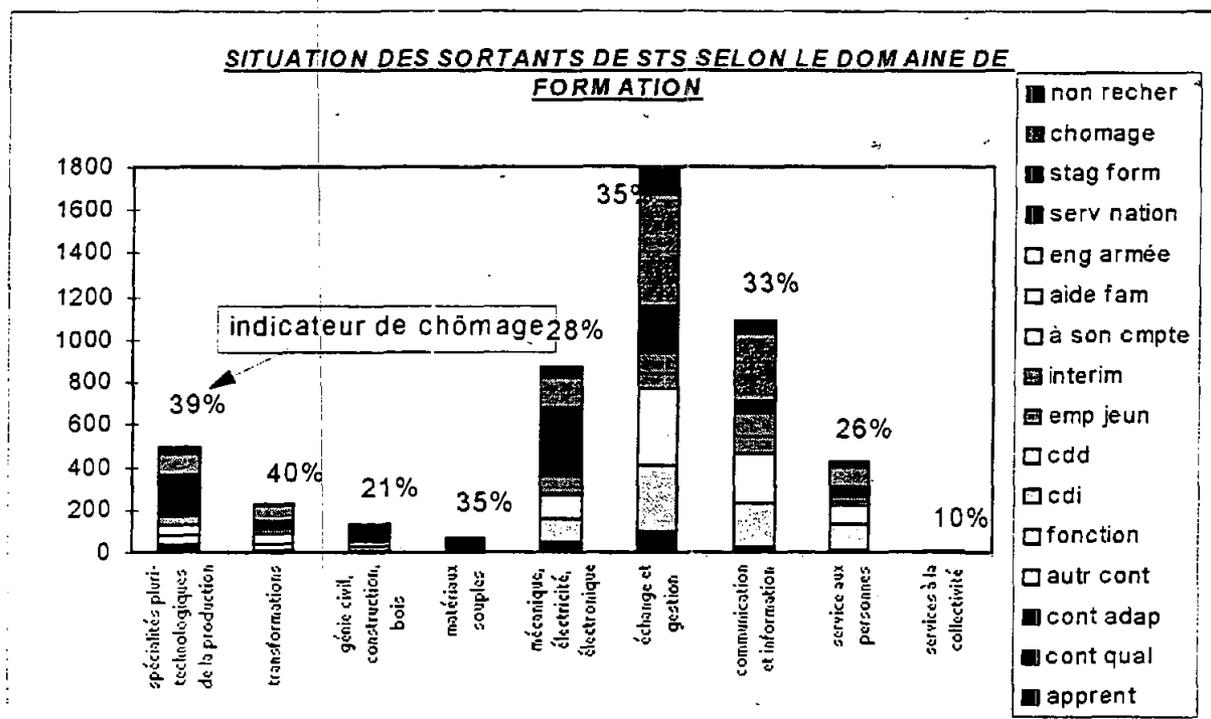


**\* SITUATION EN FEVRIER 1999:**

*Selon le domaine de formation*

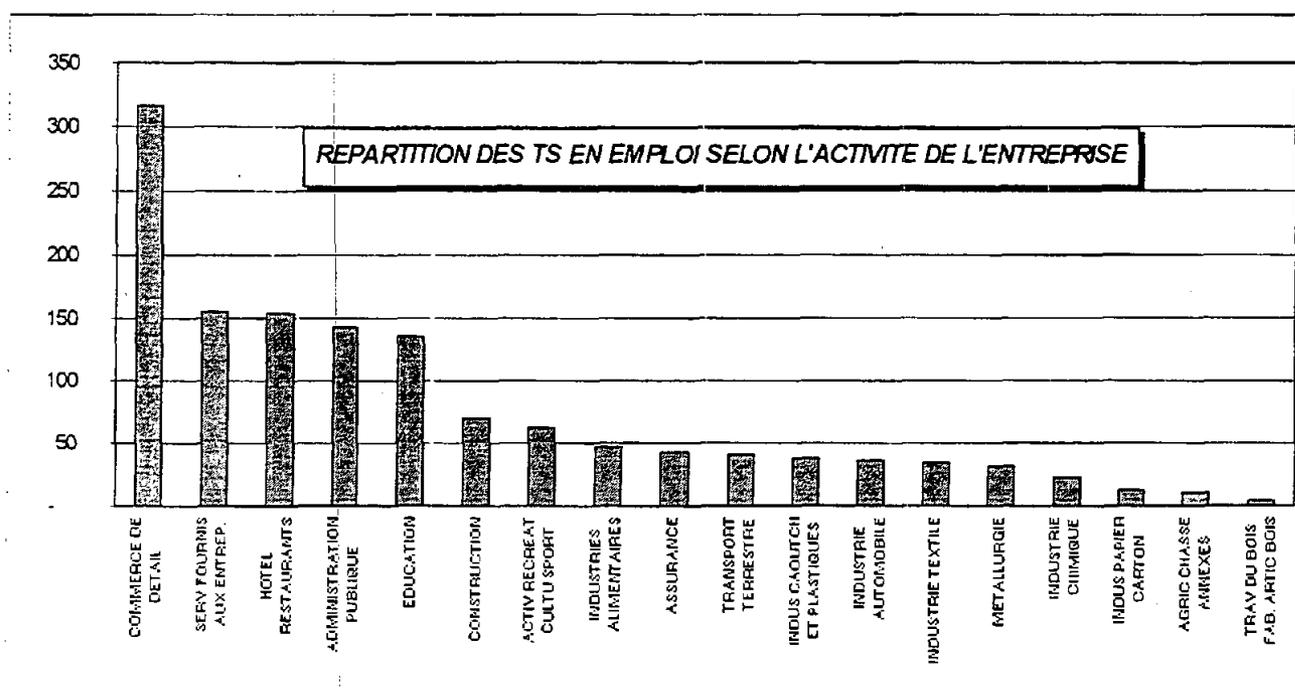
En terme d'indicateur de chômage, les domaines « génie civil, construction, bois », « services », et « mécanique, électricité, électronique » sont en meilleure position que la moyenne; en revanche, les « spécialités pluri-technologiques de la production », celles des « transformations » sont en moins bonne position.

Cependant, les domaines de formation regroupent des effectifs fort différents et l'indicateur de chômage doit être apprécié selon cette approche. Ainsi, les formations tertiaires fournissent l'essentiel du contingent des emplois.



#### Activité de l'entreprise de recrutement

Les secteurs d'activité économique qui recrutent le plus sont d'abord le commerce de détail, réparation (23% des emplois) puis les services fournis aux entreprises, l'hôtellerie restauration, l'administration et l'éducation. Ces cinq secteurs rassemblent 65% des emplois trouvés par des techniciens supérieurs après leur formation. Les activités exclusivement industrielles n'ont recruté que 17% des TS. Ces constats sont à rapprocher des estimations d'évolution d'emploi établies par l'INSEE. (voir tableau ci après)



## Premiers résultats concernant les élèves sortants de SEGPA et CIPPA au cours de l'année scolaire 1997-1998

### Présentation de l'enquête

L'enquête IVA porte essentiellement sur les classes des lycées professionnels et des lycées d'enseignement technologique et général, y compris les sections de techniciens supérieurs. Les élèves des classes terminales de l'enseignement général ne sont pas interrogés ; ils sont considérés comme poursuivant très majoritairement des études. Cette enquête mesure la situation des sortants sept mois après la fin de leur scolarité : sortis en juin 1998, ils sont interrogés sur leur situation au 1er février 1999.

En 1999, l'enquête a été étendue aux élèves de CIPPA et SEGPA. L'enquête a été réalisée exhaustivement auprès de tous les établissements (public et privé).

Le taux de réponse des élèves de CIPPA et SEGPA est relativement plus faible. En effet, il s'agit d'un public en difficulté et le questionnaire adressé aux élèves est moins bien adapté à ce public.

L'estimation du nombre de sortants était de 2177 élèves pour l'année ; 45 établissements sur 74 ont fait l'enquête et 776 élèves ont été interrogés.

Le taux de réponse des élèves aux questionnaires est de 48,6%.

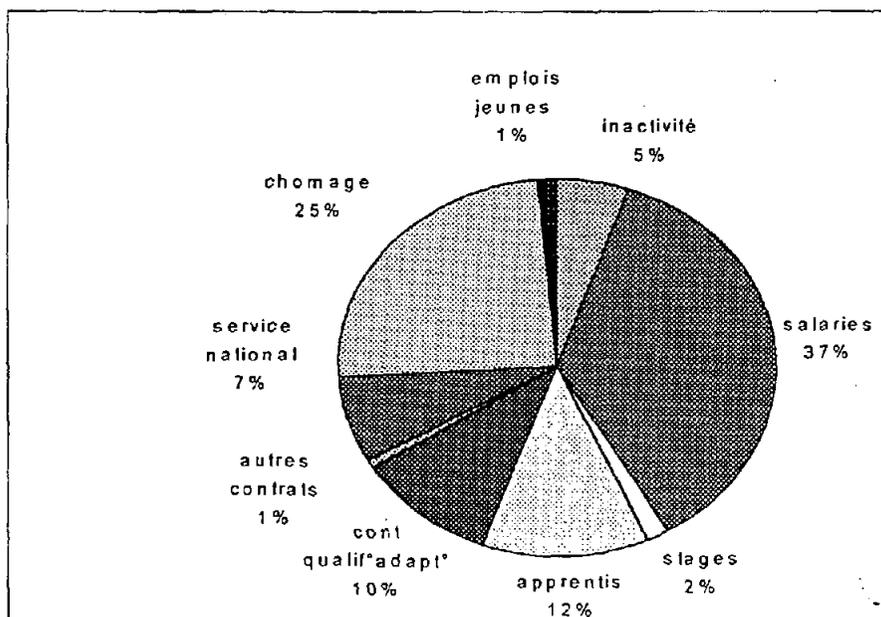
### Situation des jeunes 7 mois après leur sortie

Alors qu'en moyenne 37% des sortants de l'ensemble des effectifs interrogés à l'enquête trouvent un emploi salarié, seulement 8% des élèves sortants de SEGPA et CIPPA sont dans ce cas. L'insertion de ces élèves se réalise par l'apprentissage qui offre un débouché pour 50% des sortants.

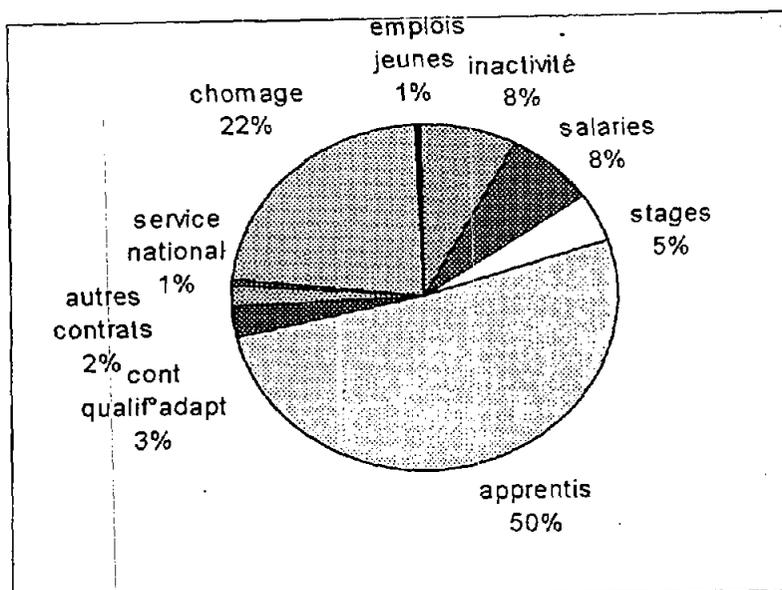
Le taux de chômage de cette catégorie n'est pas plus élevé que pour l'ensemble des sortants 22% contre 25%.

Les taux de chômage sont comparables mais l'insertion est de nature différente, 60% des sortants se trouvent en apprentissage, en stages, sous contrats de qualification ou d'adaptation ou autres.

*Situation des jeunes 7 mois après leur sortie du système éducatif :  
Ensemble des effectifs IVA au 01/02/1999*



**Situation des jeunes 7 mois après leur sortie du système éducatif :  
SEGPA-CIPPA au 01/02/1999**



**Taux de poursuite d'études par niveau**

*(A titre indicatif, car les élèves en poursuite d'études ne répondent pas tous)*

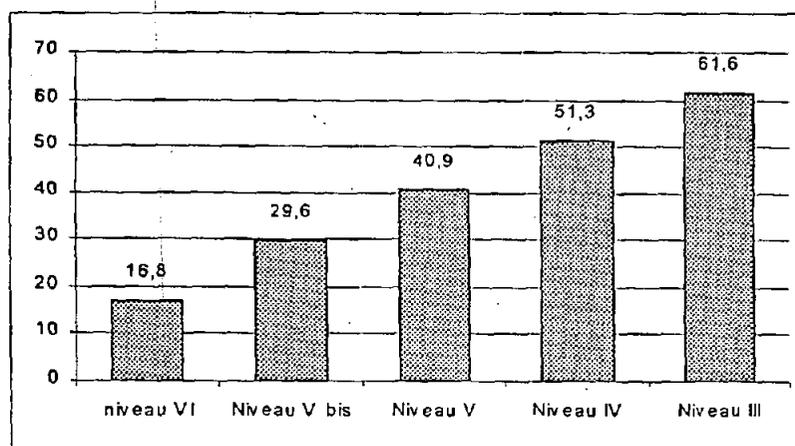
Niveau III	⇒	16,7%
Niveau IV	⇒	35,1%
Niveau V	⇒	31,7%
Niveau V Bis	⇒	26,7%
Niveau VI	⇒	22,8%
<b>Tous niveaux</b>	⇒	<b>29,50%</b>

**Taux d'emploi**

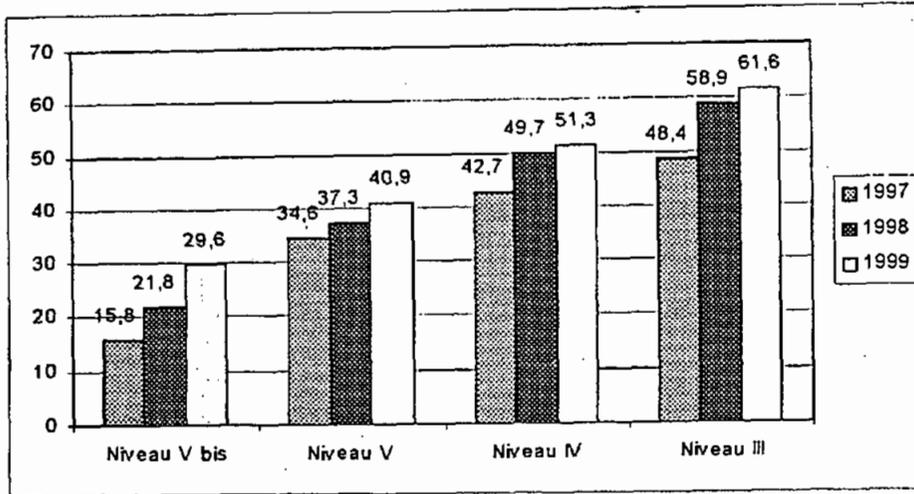
Si on se réfère au taux d'emploi qui ne prend pas en compte que les sortants "Vie Active" (sans l'apprentissage et le service national) et l'emploi non aidé (salarié en CDD ou CDI principalement...), l'insertion des jeunes de CIPPA et SEGPA est la plus faible de tous les élèves (17% en 1999).

A titre de comparaison le taux d'emploi des élèves sortants de CIPPA et SEGPA en 1999 est proche du taux d'emploi des élèves sortants au niveau VBis en 1997. En trois ans l'insertion du niveau Vbis est passé de 16% à 30%.

**Taux d'emploi  
Par niveau de formation 1999**



**Taux d'emploi**  
**Ensemble des effectifs IVA 1997 à 1999**



**Les niveaux de formation**

- Niveau VI      ⇨    Sorties des classes de CIPPA, SEGPA
- Niveau Vbis   ⇨    Classes de second cycle professionnel avant l'année de terminale
- Niveau V      ⇨    Sorties des classes terminales de CAP et BEP, seconde et première générales
- Niveau IV     ⇨    Sorties des classes de terminales de BT, de bac technologique et professionnel, BTS première année
- Niveau III    ⇨    Niveau Bac+2 (deuxième année de BTS)

**Définitions**

**Sortants** : sont comptés comme sortants les jeunes ayant quitté le système scolaire en cours ou en fin d'année, avec ou sans diplôme.

**Apprentis** : jeunes sous contrat d'apprentissage ; après avoir quitté le système scolaire, ils sont formés dans l'entreprise en tant que salariés et reçoivent un enseignement complémentaire dans un centre de formation. Les CFA, Centres de Formation d'Apprentis sont placés sous la responsabilité du Conseil Régional.

**Situations transitoires** : regroupe les contrats de qualification et d'adaptation, les contrats d'emploi solidarité (CES), les contrats d'orientation, ainsi que les stages de formation.

**Emploi** : Sont considérés en emploi (non aidé) les salariés à contrat à durée déterminée et indéterminée, les intérimaires, les engagés à l'armée ainsi que ceux qui sont installés à leur compte ou qui aident un membre de leur famille artisan. Les emplois jeunes figurent également dans cette catégorie.

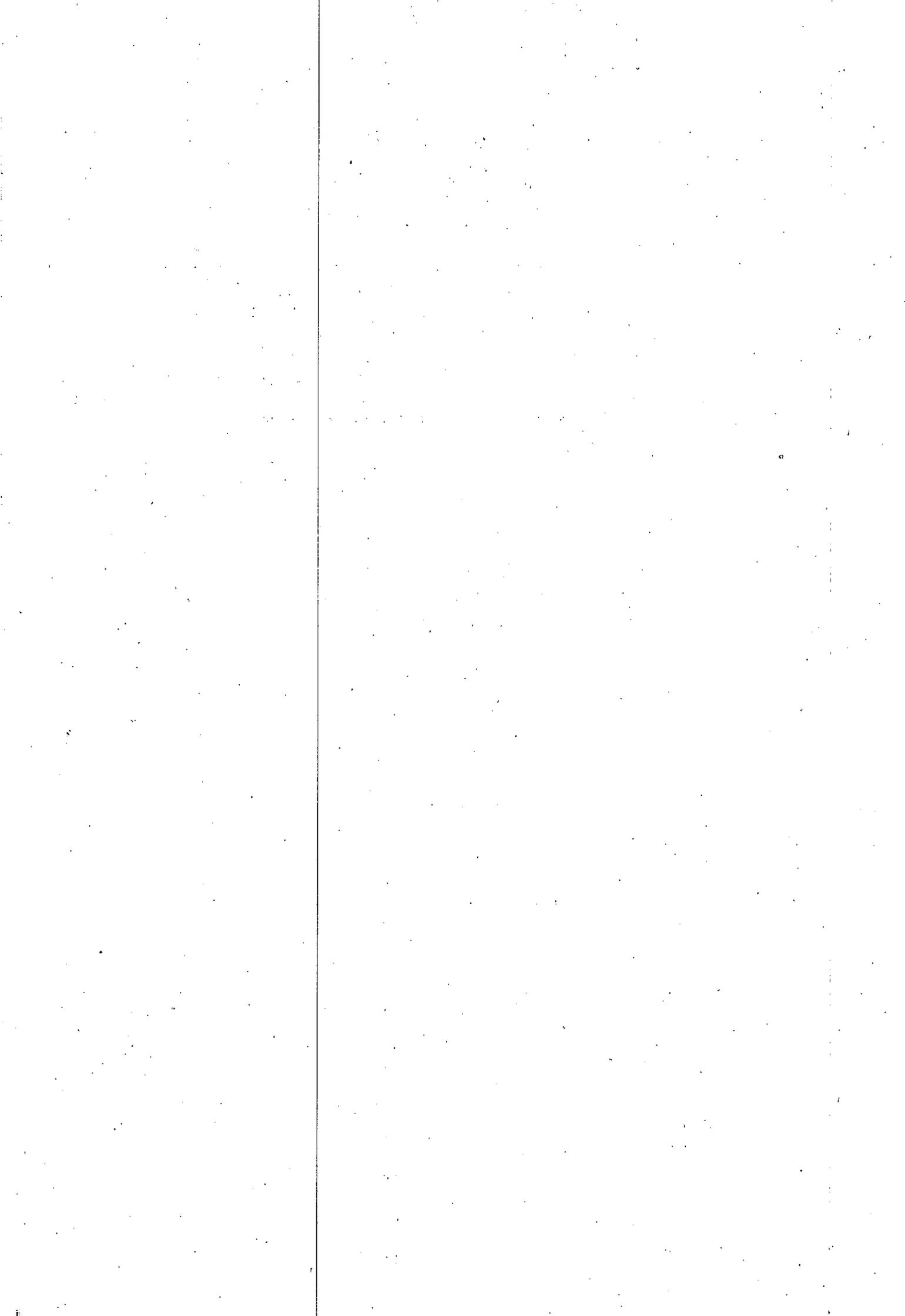
**Recherche d'emploi** : regroupe les jeunes n'ayant pas d'emploi et en recherchant un.

**Inactif** : Regroupe les jeunes n'ayant pas d'emploi et n'en recherchant pas.

**Service national** : Jeunes partis au service militaire.

**Taux d'emploi** : si on considère l'apprentissage comme une poursuite d'études et en retirant également le service national on se réfère alors aux sortants "vie active". Le taux d'emploi a comme numérateur Emploi et dénominateur les sortants "vie active".





# Les enquêtes d'insertion : cadre conceptuel et résultats

L'insertion des jeunes est un sujet de réflexion majeur pour l'ensemble des partenaires du système éducatif. Pour analyser les conditions d'entrée dans la vie active de ces jeunes, différents outils d'analyse ont été élaborés. En font partie, les enquêtes d'insertion. Quelles sont-elles ? Quelle est leur pertinence au regard de la période d'observation faite sept mois après la fin de la formation ?

Après une présentation du dispositif d'enquêtes IVA et IPA – relatives à l'insertion des lycéens et des apprentis – différents travaux témoignent de l'intérêt de ces enquêtes et de ce que l'analyse, au plan national et régional met en exergue : rôle du niveau de formation, du diplôme, de la conjoncture économique et du contexte local, des pratiques de recrutement des entreprises. De plus, ces enquêtes permettent d'établir des comparaisons interrégionales et de souligner les différences d'insertion selon les spécialités de formation.

La diversité des études présentées dans ce dossier, montre la richesse et la qualité des analyses réalisées à différents niveaux. Elles rendent compte de l'utilité de ces données pour tous les acteurs (niveau national, régions, rectorats, chefs d'établissement, élèves, etc.) et leur large utilisation.

DIRECTION  
DE LA PROGRAMMATION  
& DU DÉVELOPPEMENT



ISSN 1141-4642  
ISBN 2-11-092134-X  
N° 005 0 2 120  
PRIX 95 F (14,48 euros)

