

2

PROCESSUS D'INSERTION ET REPARTITION DES EMPLOIS

CHAPITRE PREMIER : DIFFICULTES ET MODALITES

D'ACCES AUX EMPLOIS

SECTION PREMIERE : LES SITUATIONS DE NON-EMPLOI (1)

La simple mesure d'un taux de chômage n'est pas suffisante pour quantifier les situations de non-emploi des diplômés de l'enseignement supérieur.

En effet, le chômage défini comme la situation telle que la personne ne dispose pas d'emploi et en cherche un, n'est pas obligatoirement la raison majeure de l'absence d'emploi. On peut rencontrer en situation de non-emploi, des hommes effectuant le service national, des femmes avec des charges de famille et ne souhaitant pas travailler, des individus poursuivant leurs études et notamment des étudiants de nationalité étrangère qui attendent de terminer leurs études pour rentrer dans leur pays.

Dans un premier temps, nous nous intéresserons aux périodes de non-emploi antérieures à l'enquête. Plus précisément, nous étudierons les caractéristiques de la population ayant déjà travaillé et qui a connu des périodes d'inactivité professionnelle ou de chômage antérieurement à la période de l'enquête.

En second lieu, nous nous proposons d'évaluer l'importance des situations de non-emploi aux dates de l'enquête.

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 7

I - LES SITUATIONS DE NON-EMPLOI DURANT LES PERIODES PRECEDANT L'ENQUETE

Cinq cent individus de notre population ont exercé une activité professionnelle antérieurement et/ou aux dates de l'enquête. Parmi eux, 26 % (soit 130 dont 117 individus provenant de Lyon II) nous ont affirmé avoir vécu des périodes d'inactivité ou de chômage (1). La durée de ces périodes de non-emploi est mentionnée dans le tableau n° 12 (2).

Tableau n° 12

Durée de non-emploi	Effectifs
1 à 6 mois	64
7 à 12 mois	25
13 à 18 mois	16
19 à 24 mois	7
Plus de 24 mois	8
TOTAL	120

V.M. = 10

Pour près de 75 % d'entre eux, ces durées de chômage ou d'inactivité sont inférieures à un an. Si l'on examine les causes de ces situations de non-emploi, il apparaît que la précarité de l'emploi soit invoquée dans une proportion importante. Près de la moitié des individus ayant vécu une situation de non-emploi (n = 63) ont précisé que la perte de leur emploi était liée au statut (contrat à durée déterminée, auxiliaire, vacataire...).

(1) V.M. = 10.

(2) Pour les individus ayant connu plusieurs périodes de non-emploi, les durées de ces différentes périodes ont été cumulées.

Neuf individus ont fait mention d'un licenciement économique ; vingt individus ont signalé que cette situation de non-emploi était le fait d'une démission de leur part et/ou de convenances personnelles. Enfin, vingt-cinq personnes étaient à la recherche d'un premier emploi (1).

Signalons ici que les femmes sont nettement plus nombreuses à avoir connu une/des périodes de chômage ou d'inactivité professionnelle puisqu'elles sont 81 dans ce cas contre 49 individus de sexe masculin.

D'une manière générale, la proportion d'individus ayant vécu une situation de non-emploi antérieurement à l'enquête est relativement importante. Cette indication n'est certes pas suffisante pour rendre compte des problèmes d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, mais elle traduit déjà l'existence de certaines difficultés liées au fonctionnement même du marché du travail et aux caractéristiques individuelles (formation, sexe...).

II - LES SITUATIONS DE NON-EMPLOI AUX DATES DE L'ENQUETE

Comme nous l'avons préalablement signalé, une situation de non-emploi n'implique pas nécessairement une recherche d'emploi.

Le tableau n° 13 en montre à cet égard les différentes manifestations ; il nous permet d'évaluer la part des individus recherchant effectivement un emploi parmi l'ensemble des individus concernés.

Les raisons principalement invoquées chez les individus ne recherchant pas d'emploi sont : la poursuite des études (n = 45), le service national (n = 6), des raisons familiales et/ou personnelles (n = 5). Dans ce dernier cas, il s'agit d'individus ayant décidé définitivement de ne pas chercher d'emploi.

(1) Au total, le nombre de valeurs manquantes concernant ces observations est égal à 13.

Tableau n° 13

	Effectifs absolus	Effectifs relatifs
Population à la recherche d'un emploi	71 dont 3 étudiants issus de l'Université de ST-ETIENNE	55,9
Population ne recherchant pas d'emploi : décision définitive	5	3,9
Population ne recherchant pas d'emploi : décision provisoire	51 dont 21 étudiants issus de l'Université de ST-ETIENNE	40,2
TOTAL	127	100

V.M. = 2

Signalons par ailleurs que 33,3 % des individus à la recherche d'un emploi au moment de l'enquête, avaient connu auparavant une période d'inactivité ou de chômage (1).

Précisons enfin que près de la moitié des individus en situation de non-emploi étaient déjà entrés dans la vie professionnelle (60 sur 129 individus).

Les pertes d'emplois observées sont dues essentiellement aux statuts précaires (n = 34), mais également aux licenciements économiques (n = 19). Seulement 7 pertes d'emplois relèvent de démissions pour des raisons professionnelles ou personnelles.

1° - Le taux de chômage à l'enquête

Le taux de chômage est calculé en rapportant le nombre d'individus à la recherche d'un emploi à l'effectif de la population active (2).

(1) Cela concerne 22 individus sur 66, V.M. = 5.

(2) Représentée par les individus possédant un emploi et les individus ne disposant pas d'emploi mais en cherchant un.

La population disponible à la recherche d'un emploi (P.D.R.E.) représentait aux dates de l'enquête 10,4 % de la population active masculine et 17,3 % de la population active féminine. Au total, le taux de chômage s'élève à 13,8 %. Ce taux semble particulièrement élevé et touche plus fréquemment la population féminine.

Cependant, ces observations doivent être nuancées par la prise en compte des temps de recherche. En effet, 53 % de la population au chômage recherche un emploi depuis moins de 6 mois contre 28,8 % depuis une durée comprise entre 6 mois et 1 an et 18,2 % depuis plus d'un an (1).

L'on remarque d'autre part que l'avancement en âge exerce ici une influence déterminante puisque le taux de chômage tend à régresser avec l'âge de nos correspondants. Il passe de 25,6 % pour la population âgée de moins de 25 ans à 14,6 % pour les individus âgés de 25 à 30 ans et à 6,0 % pour la population âgée de plus de 30 ans.

Ceci peut s'expliquer par deux hypothèses :

- on peut penser que les individus plus âgés sont davantage expérimentés sur le plan professionnel et sont par conséquent plus à même de trouver un emploi ou de travailler ;
- l'avancement en âge peut engendrer chez certains individus une nécessité urgente de trouver du travail alors que la population plus jeune peut relativement plus se permettre d'assortir sa recherche d'emploi de conditions plus restrictives.

De plus, le taux de chômage varie sensiblement en fonction de la situation de famille. D'une manière générale, les individus vivant en couple connaissent un taux de chômage inférieur aux autres catégories de la population (11,2 % contre 16,8 % pour les individus vivant seuls et 25,5 % pour ceux et celles qui vivent chez leurs parents).

Il faut cependant se garder de conclusions trop hâtives qui présen-

(1) Les effectifs absolus sont respectivement égaux à : 35, 19 et 12. (V.M. = 5).

teraient la variable "situation familiale" comme un facteur étroitement lié au chômage ; car le taux de chômage peut aussi expliquer la situation de famille de certains individus qui, recherchant un emploi, sont du fait de leur situation matérielle et financière, contraints de vivre chez leurs parents. Il n'est à ce titre pas étonnant de rencontrer un taux de chômage relativement élevé parmi cette population. Il y a donc ici, des risques de circularité du raisonnement et des interprétations qui peuvent en être faites.

L'observation des taux de chômage en fonction des C.S.P. d'origine, montre qu'il n'y a pas à ce niveau des différenciations majeures (1). Ce point se retrouve plus loin, en ce qui concerne la qualité des emplois occupés ; nous tenterons alors d'apporter quelques éléments d'explication concernant la neutralité relative de l'origine sociale par rapport aux situations d'emplois observées.

En revanche, nous notons une disparité plus importante des niveaux de chômage selon la filière de formation.

Le tableau n° 14 nous indique les valeurs des différents taux, suivant les filières (2).

La lecture de ce tableau montre que la situation (en terme de niveau de chômage) des individus issus de formations scientifiques semble relativement favorable.

Inversement, lorsque les individus proviennent de formations telles que tourisme, urbanisme et aménagement du territoire, administration économique et sociale, les difficultés d'obtention d'un emploi tendent à s'accroître sérieusement.

Pour les autres filières, l'on observe des situations qui se rapprochent du taux moyen ($\bar{X} = 13,8 \%$).

(1) cf. annexe n° 7 p. 48

(2) Les disciplines faiblement représentées n'ont pas été mentionnées.

Tableau n° 14

Discipline de formation	Taux de chômage (%)
Tourisme	34,4
Urbanisme, aménagement	33,3
A.E.S.	27,9
Lettres et arts	13,8
Sciences humaines	11,6
Psychologie	11,25
Sciences économiques et sociales	9,9
Langues	8,9
Télécommunications	4,8
Sciences	4,2
Sciences et techniques	-

L'analyse ultérieure de la nature des emplois occupés par nos correspondants nous permettra d'étayer cette présentation et de voir si les disciplines à fort taux de chômage sont aussi celles qui aboutissent à des emplois d'un niveau relativement inférieur.

En effet, la simple mesure d'un taux de chômage ne suffit pas à caractériser les difficultés d'insertion. Il sera donc intéressant de rapprocher, pour chacune des disciplines de formation, le taux de chômage des situations d'emplois effectives.

Concernant les doubles formations, les individus qui en disposent ne

semblent pas se trouver dans une situation plus avantageuse.

Parmi la population ayant obtenu un diplôme complémentaire, le taux de chômage s'élève à 16,9 % (1).

Ce taux est relativement plus élevé que le taux de chômage moyen de la population totale. Il est donc probable que la prolongation des études occasionnée en cette circonstance ait quelque peu retardé la recherche et la prise d'un emploi.

De même, il n'est pas possible d'affirmer que les individus ayant un niveau de formation plus élevé, connaissent un taux de chômage nettement moins important. En effet, les titulaires d'un diplôme de 3ème cycle universitaire voient leurs taux de chômage s'élever à 13,7 % contre un taux légèrement plus élevé de 14,6 %, pour les individus disposant d'un niveau de formation inférieur.

2° - Les activités professionnelles recherchées par la population au chômage

Le tableau n° 15 nous informe sur les différentes activités professionnelles recherchées par les individus au chômage.

Deux observations principales peuvent être tirées de cette distribution. En premier lieu, il apparaît que les emplois les plus représentés sont fortement corrélés à une formation spécifique.

C'est le cas notamment de l'emploi de psychologue (qui ne peut être exercé que par des individus ayant reçu une formation en psychologie) et de l'emploi de chargé d'études et de recherches, ce dernier faisant généralement suite à une formation bien déterminée. Par ailleurs, à la question concernant le rapport de l'activité recherchée avec la nature

(1) Les effectifs absolus sont respectivement de 33 individus à la recherche d'un emploi, 27 sans emploi et n'en cherchant pas et 162 individus exerçant une activité professionnelle.

Tableau n° 15

Profession recherchée	Effectifs
Chargé d'études ou de recherches	15
Psychologue	11
Cadre supérieur	7
Fonction culturelle et touristique	6
Fonction littéraire et artistique	5
Cadre moyen	4
Enseignant	3
Cadre banques, assurances	2
Fonction juridique	2
Architecte - urbaniste	1
Ingénieur	1
Fonction comptable	1
Formation adultes	1
Directeur	1
Cadre commercial	1

N = 61
V.M. = 10

des études entreprises à l'université, 100 % des individus concernés recherchent une activité en relation avec leur formation (1).

Signalons enfin la faiblesse de l'effectif correspondant à l'emploi d'enseignant. Nous verrons ultérieurement que les activités de l'enseignement sont relativement fréquentes parmi les emplois exercés à l'enquête ; à contrario, ce type d'activité ne semble pas particulièrement intéresser les individus au chômage.

Sur un autre plan, l'examen des démarches utilisées par les individus à la recherche d'un emploi fait apparaître une forte proportion d'individus

(1) Plus précisément, n = 67 individus (V.M. = 4).

ayant effectué des démarches personnelles (74,6 %). La proportion d'individus faisant appel aux réseaux institutionnels (A.N.P.E., A.P.E.C.) s'élève à 44,8 % ; les concours administratifs sont utilisés par 28,4 % de la population concernée alors que seulement 25,4 % des individus au chômage ont recours à des relations professionnelles ou privées (1).

En conclusion, il semble nécessaire de rappeler que la simple mesure d'un taux de chômage n'est pas suffisante pour évaluer les difficultés d'insertion des diplômés. Cette manière de voir occulte en effet les différences d'insertion liées à la nature des emplois occupés, car si l'on s'intéresse à la vulnérabilité de certaines formations, ce sont les taux de chômage par formation mais surtout les caractéristiques des emplois effectivement occupés par les non chômeurs qui peuvent nous informer. La question importante n'est donc pas de retenir seulement les statistiques mesurant le chômage des étudiants mais bien d'analyser les emplois effectivement détenus par ceux-ci et de déterminer s'il existe des désajustements importants entre d'une part, les formations supérieures reçues et d'autre part, les types d'emplois occupés.

Nous devons au préalable, examiner les différents modes de placement utilisés par la population disposant d'un emploi aux dates de l'enquête.

(1) Les effectifs absolus sont les suivants :

- Démarches personnelles	50	
- Réseaux institutionnels	30	(V.M. = 4)
- Concours	19	
- Relations	17	

SECTION DEUXIEME : LE MODE D'OBTENTION

DES EMPLOIS (1)

I - LES DIVERS MOYENS UTILISES

Trois modes de placement ont été essentiellement utilisés par les étudiants exerçant une activité aux dates de l'enquête : il s'agit des démarches individuelles, des relations personnelles et des concours. Les organismes institutionnels de placement (A.N.P.E., A.P.E.C., agences et offices de placement) ont permis à un nombre extrêmement faible d'étudiants de trouver un emploi. La faiblesse du rôle joué par les cadres institutionnels dans la recherche d'un emploi est souvent mentionnée dans les réponses. De nombreux étudiants considèrent ces organismes comme peu "efficaces" pour l'obtention d'un emploi correspondant à une formation universitaire. Notre population ne se différencie pas à cet égard des populations ouvrières traditionnelles dont le rapport aux organismes institutionnels de placement semble tout aussi limité (2).

Ainsi, l'initiative individuelle, les moyens informels, l'envoi de curriculum vitae aux employeurs et les petites annonces (...) apparaissent comme des outils privilégiés d'obtention d'un emploi.

L'insertion des étudiants dans le système productif devient alors plus vulnérable (3).

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 8

(2) cf. G. DUEL, B. GRANNE, D. MOTTE, H. FUEL, "Licenciements collectifs et reclassements : Etude de cas à Valence", *Economie et Humain*, juillet 1980.

(3) Du fait de cet aspect anarchique, les procédés d'embauche reposent sur une certaine discrimination par rapport aux demandeurs d'emplois. A ce sujet cf. J. VINONS, D. ROBINSON, "Etudes des comportements sur le marché du travail", O.C.D.E., 1974.

Pour ce qui est des réseaux de sociabilité, nous en distinguerons trois types : les relations familiales, les relations scolaires et universitaires, les relations professionnelles et de stages.

L'usage des relations familiales ou personnelles semble lié à l'origine socio-professionnelle (cf. infra paragraphe III).

Les relations universitaires peuvent prendre la forme de parrainage des enseignants. Les relations professionnelles interviennent à partir de l'obtention du premier emploi et peuvent être à l'origine d'un mouvement de mobilité interne. Nous présentons deux tableaux statistiques dont l'un s'intéresse aux modes d'obtention des différents emplois (exercés au moment de l'enquête) et l'autre présente les filières de placement en fonction de la nature de la formation suivie.

Cette dernière statistique nous montre que les tendances générales évoquées ci-dessus peuvent recouvrir des différences parfois marquées entre les filières de formation.

Il semblerait ainsi que certaines formations orientent plus spécialement les étudiants vers des emplois de la fonction publique, obtenus par concours.

Il s'agit de la licence en Télécommunications permettant d'accéder au concours d'inspecteur P.T.T., des diplômes de licence et maîtrise en administration économique et sociale orientant les étudiants vers les concours de cadres administratifs et enfin des diplômes littéraires, artistiques, scientifiques à caractère non professionnalisé, et aboutissant essentiellement aux concours de l'enseignement.

Toutefois, la faiblesse des effectifs constatée dans certaines filières, ne nous autorise pas à avancer des conclusions significatives quant aux différences entre disciplines de formation.

De façon générale, les différences des modes de placement selon la nature de la formation semblent liées à la variété des modes de

recrutement et aux disparités des conditions d'accès aux divers groupes d'emplois.

Tableau n° 16 : Modes d'obtention de l'emploi occupé à l'enquête.

RESEAU INSTITUTIONNELS	A.S.P.E.	1,4	6
	A.P.E.C.	2,1	9
	Service placement universitaire ou C.M.O.U.S.	0,5	2
DEMARCHE PERSONNELLES	Insertion petites annonces	0,2	1
	Lecture petites annonces	3,7	15
	Démarches et initiatives personnelles	34,5	150
	Création du poste (travail libéral)	3,7	15
RELATIONS	Relations privées	17,5	75
	Relations scolaires - universitaires	1,4	6
	Relations professionnelles ou de stages	2,1	9
PROMOTIONS	Promotion interne (entreprise, groupe industrial, administration)	0,2	1
	Promotion suite à un stage	3,4	15
	Promotion suite à un emploi intérimaire	0,7	3
CONCOURS	Concours : externes plus internes	29,7	125
TOTAL		100	435
			V.M. + 5

(Effectifs absolus et relatifs).

Tableau n° 17 : Mode d'obtention de l'emploi et filière de formation (1).
(Effectifs absolus et relatifs)

Filière	Mode d'obtention		Démarches personnelles		Relations		Promotion		Concours		TOTAL	
	Institutions (ANPE, APEC)											
Lettres et Arts	0	0	8,0	2	32,0	8	0	0	60,0	15	100	25
Langues	9,8	4	53,7	22	14,6	6	2,4	1	19,5	8	100	41
Sciences humaines	1,7	1	45,8	27	16,9	10	1,7	1	33,9	20	100	59
Psychologie	7,1	5	45,7	32	31,4	22	8,6	6	7,1	5	100	70
Sciences	0	0	42,9	9	14,3	3	0	0	42,9	9	100	21
Télécommunications	0	0	5,0	1	5,0	1	0	0	90,0	18	100	20
Sciences et techniques	9,1	1	63,8	7	18,2	2	0	0	9,1	1	100	11
Tourisme	8,3	1	41,7	5	33,3	4	16,7	2	0	0	100	12
Urbanisme, aménagement du territoire	0	0	52,4	11	19,0	4	14,3	3	14,3	3	100	21
Sciences économiques / sociales	3,7	3	46,9	38	19,7	16	7,4	6	22,2	18	100	81
Administration économique et sociale	0	0	29,0	9	16,1	5	0	0	54,8	17	100	31
Sciences politiques et juridiques	0	0	50,0	5	30,0	3	0	0	20,0	2	100	10
Grandes écoles + école d'architecture	14,3	1	42,9	3	42,9	3	0	0	0	0	100	7
D.U.T. B.T.S.	0	0	80	4	20	1	0	0	0	0	100	5
TOTAL	3,9	16	42,3	175	21,3	88	4,6	19	28,0	116	100	434

V.M. = 26

(1) Il s'agit de l'emploi occupé aux dates de l'enquête.

Certains groupes d'emplois sont en effet spécifiques à une ou plusieurs filières de formation et les étudiants accèdent à des types d'emplois dont les caractéristiques, les modalités de renouvellement, et les conditions d'accès sont différentes.

Enfin, précisons que si la distribution des modes d'obtention des emplois présente des disparités selon la nature de la formation, il n'en est pas de même par rapport aux sexes comme le montre la statistique suivante :

Tableau n° 18

Mode d'obtention	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Institutions	9	8	17
	4,0	3,9	3,9
Relations	51	40	91
	22,6	19,4	21,6
Promotions	7	12	19
	3,1	5,8	4,4
Démarches	89	91	180
	39,4	44,2	41,7
Concours	70	55	125
	31,0	26,7	28,9
Total	226	206	432
	100	100	100

V.M. = 8 (Effectifs absolus et relatifs).

Les écarts ne semblent pas significatifs et l'hypothèse de dépendance entre les deux variables ne peut être retenue (1).

(1) $\chi^2 = 3,99$; degrés de liberté (d.d.l.) = 4 ; p = probabilité d'indépendance entre les variables : $10\% < p < 50\%$.

II - L'ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES MODES D'OBTENTION DES EMPLOIS

Le graphique n° 3 présente l'évolution des modes d'obtention des emplois en considérant les différentes étapes et itinéraires possibles (4 étapes, 3 étapes, 2 et 1 étape(s)).

Il apparaît que le rôle des filières de placement semble s'exercer différemment dans le temps. En effet, il semblerait que chacune d'elles joue un rôle différent selon le degré du processus d'insertion.

Ainsi, la proportion d'individus ayant obtenu un emploi par le biais de démarches personnelles est très élevée en début de cursus professionnel et tend ensuite à se réduire en fin d'itinéraires au profit des réseaux institutionnels et concours.

C'est essentiellement la dernière phase des itinéraires qui marque ce fléchissement.

Notons par ailleurs que si les démarches personnelles l'emportent toujours sur les réseaux institutionnels et concours, quel que soit le degré du processus d'insertion, il n'en est pas de même pour les individus n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle antérieurement à l'enquête.

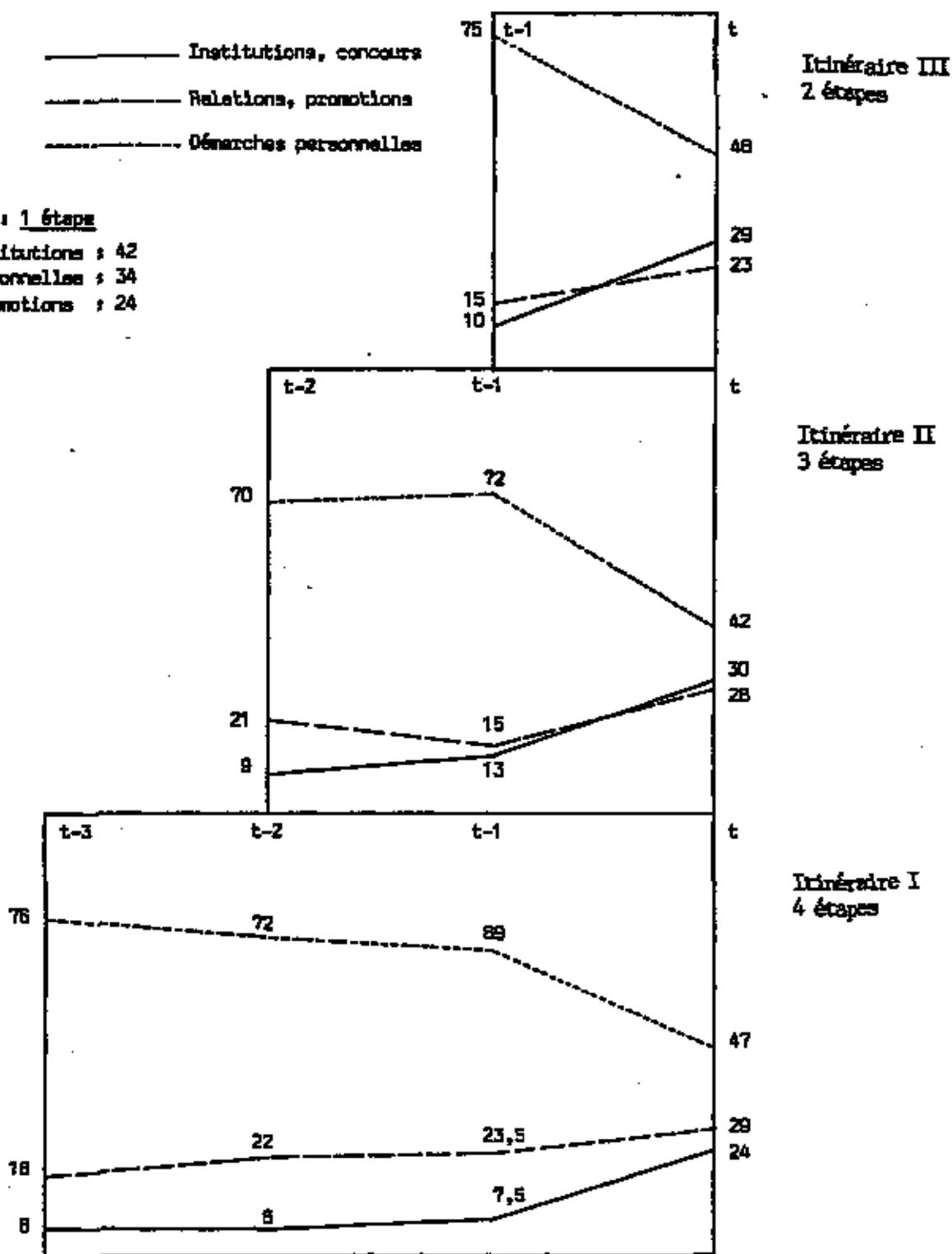
Il semblerait en effet que cette population ait recours aux réseaux institutionnels et concours dans une proportion plus élevée que les autres catégories d'individus.

Signalons enfin que les réseaux relationnels sont en augmentation à partir de la phase terminale des différents cursus professionnels observés. Les relations universitaires jouent généralement un rôle dans l'obtention du premier emploi ; les relations professionnelles interviennent dans un second temps de l'insertion, celui de la recherche d'un autre emploi.

Graphique n° 3 : Evolution de la répartition des modes d'obtention des emplois (%).

Itinéraire IV : 1 étape

Concours, institutions : 42
 Démarches personnelles : 34
 Relations, promotions : 24



Les relations personnelles ou familiales s'exercent à n'importe quel niveau de l'insertion et possèdent un caractère relativement constant.

Afin d'apprécier plus finement l'évolution de la répartition des modes d'obtention des emplois selon des différentes étapes professionnelles, il nous a paru intéressant de savoir si les individus ayant eu recours à un certain réseau de placement dans un premier temps, avaient tendance à privilégier le même mode de placement dans une phase ultérieure.

Pour ce faire, nous avons construit une distribution statistique présentant un cumul des croisements possibles entre les variables modes d'obtention des emplois 1, 2, 3 et de l'emploi exercé à l'enquête. Six tableaux ont ainsi été agrégés en un seul (1).

Tableau n° 19

Mode d'obtention étape y Mode d'obtention étape t	Réseaux institutionnels + concours	Démarches personnelles	Relations Promotions	TOTAL
Réseaux institutionnels + concours	31	21	15	67
Démarches personnelles	96	382	112	600
Relations. Promotions	27	69	72	168
TOTAL	154	482	199	835

V.M. = 167 = (16,6 %) ; y et t sont variables et y est toujours supérieur à t.

(1) cf. annexe n°

Les six tableaux réalisent un croisement entre :

- mode d'obtention 1er emploi x mode d'obtention 2e emploi
- " " 1er emploi x " " 3e emploi
- " " 1er emploi x " " 4e emploi
- " " 2e emploi x " " 3e emploi
- " " 2e emploi x " " 4e emploi
- " " 3e emploi x " " 4e emploi.

La lecture du tableau montre que notre population semble constituée par une proportion non négligeable d'individus ayant recours systématiquement ou épisodiquement aux mêmes filières de placement tout au long des itinéraires professionnels.

Le test du χ^2 permet de souligner la forte dépendance entre ces variables (1).

III - MODE DE PLACEMENT ET ORIGINE SOCIALE

Il s'agit de cerner l'influence possible de l'origine sociale sur le mode d'obtention de l'emploi exercé au moment de l'enquête.

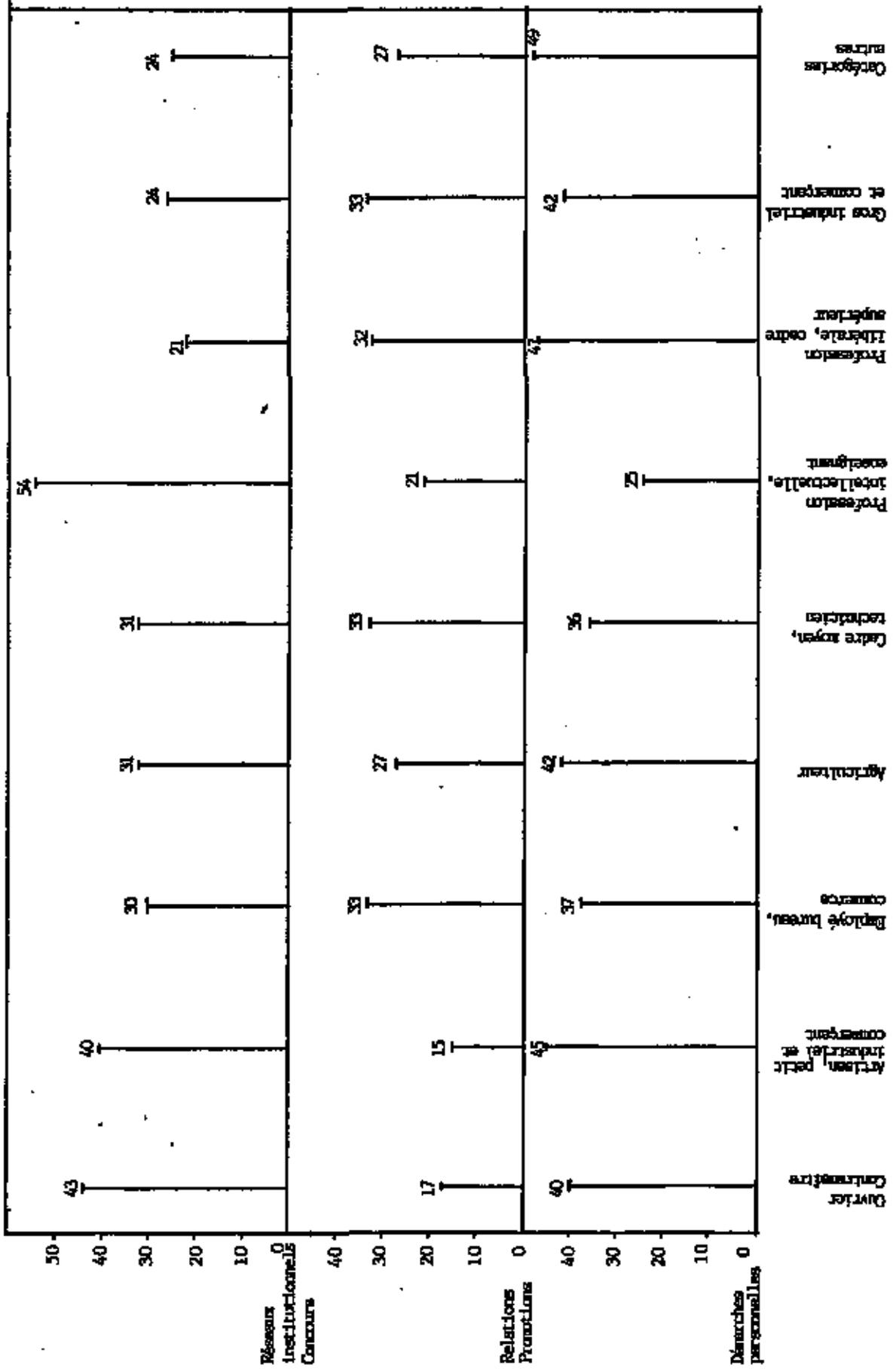
Il n'a pas été nécessaire d'analyser le rapport entre la C.S.P. du père et le mode d'obtention des emplois antérieurs à l'enquête dans la mesure où ces emplois ont été obtenus, à plus de 70 %, par le biais de démarches personnelles. Cette proportion nous a semblé trop élevée pour laisser apparaître des différences très nettes selon la C.S.P. d'origine.

Le graphique n° 4 fait apparaître une liaison intéressante entre d'une part, la place dans la hiérarchie socio-professionnelle et d'autre part, le recours plus fréquent à certains modes de placement.

Il semblerait en effet que les C.S.P. relativement aisées (moyens et gros commerçants, industriels et professions libérales, cadres supérieurs et moyens) aient indiqué dans des proportions importantes avoir fait appel aux relations personnelles pour obtenir un emploi. C'est que le réseau des relations familiales est d'autant plus important que l'on se situe à un niveau élevé de la hiérarchie sociale.

(1) $\chi^2 = 85,02$; d.d.l. = 4 ; $p < 1 \%$ pour que les variables soient indépendantes.

Graphique n° 4 : Mode d'obtention de l'emploi et origine sociale (%).



A l'inverse, les C.S.P. défavorisées (O.S., ouvriers qualifiés, contre-maitres, artisans, commerçants) ont eu plus fréquemment recours aux concours et aux réseaux institutionnels pour trouver une activité professionnelle.

Les concours apparaissent comme un moyen privilégié des demandeurs d'emploi d'origine sociale modeste. Ces C.S.P. semblent plus motivées par la recherche de la sécurité d'emploi.

Deux observations tendent cependant à limiter la portée de ces constatations.

En premier lieu, la catégorie "employé de bureau et de commerce" ne présente pas un comportement identique aux autres C.S.P. modestes. Le recours aux relations et promotions est deux fois plus important pour les fils et filles d'employés que pour les enfants d'ouvriers et d'artisans.

En second lieu, les enfants d'enseignants semblent recourir massivement aux concours. L'analyse de leurs situations professionnelles montrera que ces étudiants recourent en fait, dans des proportions importantes, aux concours de l'enseignement et semblent par conséquent influencés par la profession de leurs parents.

D'une manière générale, nous dirons que les enfants de condition sociale modeste ont plus souvent tendance à recourir aux emplois dont l'accès est fortement réglementé et où le recrutement se fait par concours ou *numerus clausus*.

Les autres emplois du secteur public ou du secteur privé dont l'accès est lié au marché du travail seraient occupés davantage, toutes choses étant égales par ailleurs, par des enfants de couches sociales plus aisées.

IV - MODE D'OBTENTION ET SITUATION ECONOMIQUE DES EMPLOIS

1° La répartition des emplois suivant les modes d'obtention

L'analyse de la répartition des emplois en fonction de leur mode d'obtention fait apparaître trois catégories d'emplois (1).

- Nous pouvons dégager d'une part, une catégorie d'emplois obtenus exclusivement par le biais des démarches personnelles ou des réseaux de sociabilité (relations familiales, personnelles, universitaires, professionnelles...). Il s'agit des emplois de chef d'entreprise, directeur, employé et cadre des banques et assurances, cadre commercial, fonction informatique, enseignement supérieur, fonction sociale, fonction culturelle et touristique, fonction littéraire et artistique, architecte, ingénieur, chargé d'études et de recherche.

Seulement 5 % des individus exerçant un de ces emplois au moment de l'enquête ont eu recours à des réseaux institutionnels et aux concours. Notons, dans cette catégorie, la part relativement importante prise par les réseaux relationnels pour l'obtention des emplois de chargés d'études et de recherche (50 %), emplois dans le domaine de l'informatique (50 %), emplois à caractère social (43%).

- L'on observe une seconde catégorie d'emplois obtenus en majorité mais non exclusivement par des moyens personnels et relationnels. Cette catégorie concerne les emplois de psychologue, formation adultes et employé administratif ; les voies institutionnelles et les concours ont été utilisés ici par 25 % des individus en moyenne.

(1) Il s'agit des emplois exercés aux dates de l'enquête.

- La troisième catégorie est constituée par les emplois de cadre supérieur et moyen et les emplois de l'enseignement. Il semble que l'on ait ici une inversion des tendances. Ces activités professionnelles ont en effet été obtenues en majorité (52 %) par l'intermédiaire des réseaux institutionnels et des concours.

Le personnel titulaire de la fonction publique (enseignants, cadres administratifs) se situe essentiellement dans cette dernière catégorie.

Signalons d'autre part que les rares individus ayant trouvé un emploi par le biais des organismes institutionnels de placement, sont intégrés dans le secteur privé dans une proportion de 75 %.

De même, le phénomène de promotion interne au sein d'une entreprise concerne presque essentiellement des individus insérés dans le secteur privé (63 %).

2° Relations entre mode d'obtention de l'emploi, niveau de rémunération et statut

Le tableau n° 20 montre de façon très nette la liaison existant entre d'une part le mode d'obtention de l'emploi et d'autre part, le statut et le niveau de rémunération.

Il apparaît en effet que les emplois obtenus par les voies institutionnelles et les concours, sont les plus stables mais aussi dans une moindre mesure, les mieux rémunérés.

Toutefois, il est nécessaire de préciser que notre enquête, portant essentiellement sur des emplois exercés en début de carrière professionnelle, ne permet pas de généraliser les tendances observées à une plus longue période d'activité.

Tableau n° 20 : Mode d'obtention de l'emploi, rémunération nette et statut (effectifs absolus et relatifs).

		Institutions	Concours	Démarches	Relations	Promotions	TOTAL
STABILITE	Statut stable	7	122	51	29	10	219
		77,8	98,4	44,7	50,0	66,7	68,4
	Statut instable	2	2	63	29	5	101
V.M. = 120 (1)		22,2	1,6	55,3	50,0	33,3	31,6
	TOTAL	9	124	114	58	15	320
		100	100	100	100	100	100
SALAIRE NET (en F.)	- 3 500	2	1	20	15	3	41
		12,5	0,8	12,1	17,0	15,8	10,0
	3 500 - 4 999	1	20	41	18	4	84
		6,25	16,1	24,8	20,5	21,1	20,4
	5 000 - 7 999	9	82	82	45	11	229
		56,25	66,1	49,7	31,1	37,9	55,6
V.M. = 28	+ 8 000	4	21	22	10	1	58
		25,0	16,9	12,3	11,4	5,3	14,2
	TOTAL	16	124	165	88	19	412
	100	100	100	100	100	100	

Il reste que le concours apparaît comme le moyen le plus sûr d'obtenir un emploi relativement bien rémunéré en début de carrière.

Les individus ayant accédé à leur emploi par le biais de démarches personnelles sont bien représentés à tous les niveaux salariaux.

De ce point de vue, les démarches apparaissent comme relativement aléatoires pouvant déboucher sur des niveaux salariaux très différents.

Ceci nous amène à envisager la relation possible entre les difficultés d'obtention des emplois désirés et la nature des réseaux de placement utilisés.

(1) Il ne s'agit pas seulement de valeurs manquantes mais également d'individus dont la situation statutaire ne peut être classée en termes de stabilité ou d'instabilité (ex : contrats sans précision, travailleur libéral...).

V - DIFFICULTÉS D'OBTENTION DE L'EMPLOI DESIRÉ ET RÉSEAUX DE PLACEMENT

L'objet de ce paragraphe est de déterminer le (les) mode(s) de placement qui, relativement aux autres, assurent une diminution maximale des aléas inhérents à tout procès de placement.

Il est en effet possible que le recours à certains réseaux permette de réduire les difficultés d'obtention de l'emploi ambitionné.

Dans cette optique, nous avons réalisé un croisement entre d'une part, le mode d'obtention de l'emploi exercé aux dates de l'enquête et d'autre part, la satisfaction des ambitions professionnelles au sein de cet emploi, ainsi que les difficultés rencontrées pour obtenir l'emploi désiré.

La satisfaction des ambitions au sein de l'emploi est liée à la nature et aux conditions d'exercice de la profession alors que les difficultés d'obtention de l'emploi relèvent davantage des phénomènes de marché et de placement proprement dits.

Ainsi, près de la moitié de nos correspondants titulaires d'un emploi (49,5 %) ont affirmé avoir eu des difficultés pour obtenir un emploi correspondant à leurs ambitions (1).

Parmi les raisons invoquées, les critères d'ordre externe liés au marché du travail et à la conjoncture économique dominent très largement (53 %).

Les raisons liées à la formation (débouchés insuffisants et/ou diplôme non reconnu) occupent quant à elles une place moindre (18 %).

A l'opposé, l'absence de difficultés est avant tout le fait d'individus

(1) Signalons que 43,7 % des individus de sexe masculin ont eu des difficultés dans la recherche de l'emploi désiré contre 57,2 % parmi la population féminine. Cette différence s'explique par l'importance accordée par les femmes au phénomène de discrimination dont elles sont souvent l'objet (V.M. = 21 hommes sur 277 ; 26 femmes sur 213).

ayant réussi un concours (67 % des cas), alors que 16 % des individus concernés estiment avoir obtenu satisfaction du fait de la filière de formation choisie.

Près de 12 % considèrent n'avoir eu aucune difficulté en raison des caractéristiques mêmes de l'emploi recherché (horaires, conditions d'exercice...). La question qui se pose alors est de savoir s'il existe une relation entre d'une part, les réseaux de placement utilisés et d'autre part, les difficultés à obtenir l'emploi souhaité ainsi que la réalisation ou non des objectifs professionnels. Le tableau n° 21 nous décrit le croisement effectué entre les différentes variables retenues.

Tableau n° 21 : (Effectifs absolus et relatifs).

Réseaux de placement	Difficultés d'obtention de l'emploi désiré		TOTAL	Satisfaction des ambitions professionnelles		TOTAL
	Plutôt OUI	Plutôt NON		Plutôt OUI	Plutôt NON	
Institutions	10	7	17	8	8	16
	58,8	41,2	100	50,0	50,0	100
Démarches	96	64	160	75	88	163
	60,0	40,0	100	46,0	54,0	100
Relations	43	39	82	47	37	84
	52,4	47,6	100	56,0	44,0	100
Promotions	8	9	17	11	8	19
	47,1	52,9	100	57,9	42,1	100
Concours	38	73	111	66	52	118
	34,2	65,8	100	55,9	44,1	100
			V.M = 53			V.M = 40
			N = 387			N = 400

Les concours constituent sans nul doute le mode de placement par excellence qui assure relativement aux autres, une réduction maximale des aléas inhérents à tout procès de placement.

A l'opposé, les individus ayant procédé à des démarches individuelles, semblent avoir rencontré le plus de difficultés à obtenir l'emploi ambitionné. Les promotions et réseaux relationnels se situent quant à eux dans une position intermédiaire.

Le croisement entre la satisfaction des ambitions et le mode de placement montre des différences moins nettes selon le mode d'accès utilisé. Même à ce niveau, les démarches individuelles se retrouvent dans une position similaire ; elles constituent ex-post le mode de placement relativement le moins satisfaisant.

Ainsi, nous avons montré que l'usage des différents modes de placement était différencié dans le temps. Nous avons en effet constaté une restructuration de l'ensemble des modes de placement avec baisse de certains modes au profit d'autres, ceci malgré l'existence d'un noyau stable usant quelles que soient les étapes des mêmes modes d'accès aux emplois.

La question est de savoir quels sont les facteurs qui peuvent influencer ces évolutions. L'hypothèse que nous avançons est que l'usage plus ou moins constant de certains modes d'obtention est subordonné à leur efficacité relative, liée elle-même aux conditions d'accès aux divers emplois convoités par nos correspondants.

Cela suppose l'existence de stratégies de placement élaborées en fonction des exigences du marché du travail, où les différents emplois imposent leur propre mode d'accessibilité et orientent par là même les réseaux de placement utilisés.

SECTION TROISIEME : L'ACCES A L'EMPLOI

PENDANT LES ETUDES

I - LE CAS GENERAL

L'importance des accès à l'emploi pendant les études universitaires a été étudiée dans de nombreuses enquêtes locales et nationales (1). En règle générale, ces études ont davantage montré l'influence du salariat sur l'itinéraire scolaire des étudiants que son rôle sur l'entrée dans la vie professionnelle ou sur le processus d'insertion.

L'exercice d'une activité professionnelle parallèlement aux études apparaît comme une des caractéristiques essentielles des études universitaires. Ce phénomène introduit en effet, une différence importante dans la situation respective des diverses populations étudiantes, quant aux conditions d'accès aux emplois.

Le C.E.R.E.Q. (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications) distingue trois sous-populations (2) : les étudiants "saliariés", les étudiants "pré-insérés" et les étudiants "scolaires".

- les étudiants "saliariés" (3) prennent leur premier emploi régulier avant l'obtention de leur premier diplôme ; quand ils quittent l'université, ils ont une expérience professionnelle de une ou plusieurs années.

(1) cf. notamment : A. CHARLOT, "Les universités et le marché du travail", Dossier du C.E.R.E.Q. n° 14, La Documentation Française, Paris, mai 1977.

Ph. VRAIN, "Les débouchés professionnels des étudiants", Cahiers n° 3 du Centre d'Etudes de l'Emploi, 1972.

(2) cf. les Cahiers de l'Observatoire National de l'entrée dans la vie active du C.E.R.E.Q. :

- Cahiers n° 7, "L'entrée dans la vie active des étudiants en Droit et Sciences économiques à la sortie des universités", La Documentation Française, décembre 1981.

- Cahiers n° 9, "L'entrée dans la vie active des étudiants en Lettres et Sciences humaines", La Documentation Française, mars 1982.

(3) Ils ne bénéficient pas forcément du statut d'étudiant-saliarié.

Cette catégorie comprend également les étudiants qui se trouvaient engagés dans la vie active avant d'entrer ou de revenir à l'université. Dans la plupart des cas, l'insertion professionnelle de ces étudiants s'est déroulée plusieurs années auparavant. Mais le passage par l'enseignement supérieur doit être restitué par rapport à un itinéraire professionnel dont il est partie intégrante et qu'il peut modifier sensiblement.

- les étudiants "pré-insérés" ont exercé leur premier emploi pendant la dernière année universitaire ou après leur plus haut diplôme ou concours obtenu tout en restant inscrits à l'université. Leur ancienneté professionnelle est plus réduite que celle des étudiants salariés.

- les étudiants "scolaires" n'ont jamais occupé d'emploi régulier avant de quitter l'université. Ils donnent l'image classique de la rupture entre système universitaire et vie active.

Cette population est constituée essentiellement par des individus entrés à l'université peu de temps après avoir achevé leur études secondaires, et sans avoir commencé à exercer une activité professionnelle. Cette population représente la part la plus importante de la population universitaire.

Rappelons enfin, qu'il existe une frange de la population étudiante regroupant les individus dont les études principales se sont déroulées hors de l'université : écoles d'ingénieurs, autres écoles...

Cette population vient prendre à l'université une formation complémentaire et/ou par le jeu des équivalences un diplôme supplémentaire (1).

Il peut s'agir d'étudiants "scolaires", "pré-insérés" ou "salariés".

Ainsi, les différents types d'interférences entre activité scolaire et activité professionnelle ont permis de distinguer plusieurs groupes d'individus qui peuvent parfois correspondre à des modes spécifiques d'utilisation de l'appareil universitaire (formation initiale, formation

(1) cf. Cahiers n° 3 de l'Observatoire E.V.A., "Formation et accès à l'emploi des étudiants issus des écoles d'ingénieurs", La Documentation Française, novembre 1979.

complémentaire, retour en formation afin d'améliorer la situation professionnelle par exemple, etc...).

La population universitaire est donc très diversifiée, ce qui rend plus complexe le problème de l'évolution du devenir professionnel des étudiants.

II - LE CAS DE NOTRE POPULATION

Comme nous l'avons signalé précédemment, notre ambition n'est pas d'analyser les formes spécifiques du salariat étudiant ; nous nous limiterons simplement à mentionner quelques indications statistiques, cette variable pouvant être explicative de certains phénomènes d'insertion.

La population que nous avons interrogée comporte une part importante d'étudiants déjà engagés dans la vie professionnelle pendant leurs études. Comme le montre le tableau n° 22, la proportion d'étudiants occupant ou ayant occupé un emploi tout en poursuivant des études universitaires est plus élevée dans notre enquête que dans celles réalisées par le C.E.R.E.Q. par exemple (1).

Ceci est dû pour l'essentiel à la nature et au niveau des filières de formation retenues. En effet, comme nous l'avons indiqué, notre population est composée en majorité d'étudiants inscrits en 3ème cycle universitaire. Or, les études de 3ème cycle sont d'autant plus conciliables avec une activité professionnelle que les individus sont plus âgés et obéissent à une volonté d'insertion plus forte.

Si l'on reprend les groupes d'individus définis à partir des différents

(1) L'enquête réalisée auprès des étudiants en Lettres et Sciences humaines par le C.E.R.E.Q. (Cahiers n° 9, Op. cit) a dégagé un nombre relativement important d'étudiants scolaires (70 % des diplômés de formation initiale).

itinéraires rencontrés dans notre enquête, notre population se compose de la façon suivante :

Tableau n° 22

	ITINERAIRES	ETAPES ANTERIEURES D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES			ETAPE TERMINALE d'activité ou de non activité prof.
POPULATION poursuivant des études (effectifs absolus)	Itinéraire I 4 étapes	68	70	58	50
	Itinéraire II 3 étapes		46	36	18
	Itinéraire III 2 étapes			87	47
	Itinéraire IV 1 étape				104
POPULATION ne poursuivant pas d'études (effectifs absolus)	Itinéraire I 4 étapes	24	25	39	62
	Itinéraire II 3 étapes		13	13	45
	Itinéraire III 2 étapes			21	63
	Itinéraire IV 1 étape				135
VALEURS MANQUANTES		161 sur 661 valeurs			5

En moyenne, 77,8 % (1) de la population ayant exercé une (ou plusieurs) activité(s) professionnelle(s) antérieure(s) a poursuivi parallèlement

(1) Pour obtenir ce résultat, on prend pour chaque itinéraire le nombre maximal d'individus ayant poursuivi des études en exerçant une activité professionnelle. Nous obtenons 70 pour l'itinéraire I, 46 pour l'itinéraire II et 87 pour l'itinéraire III. La somme de ces nombres est égale à 203. Inversement, pour trouver le nombre d'individus ayant travaillé sans poursuivre des études, on ajoute les nombres minimaux correspondant à chaque itinéraire, ce qui donne 58.
 $203 + 58 = 261$.
 $203 / 261 = 77,8 \%$. Valeurs manquantes (individus) = $330 - 261 = 69$, 330 étant le nombre d'individus ayant exercé au minimum un emploi avant la période enquêtée.

des études durant une (ou plusieurs) phase(s) du cursus professionnel. Aux dates de l'enquête, la tendance s'est quelque peu inversée puisque sur les 440 individus possédant un emploi, 150 nous ont déclaré être en cours d'études (34,3 % environ, valeurs manquantes = 3).

Au terme de cette analyse des phénomènes de cumul : activité professionnelle-études, il apparaît que l'on ne peut s'interroger sur la manière dont les étudiants accèdent au marché du travail sans tenir compte de la variété des populations étudiantes.

Il sera par conséquent intéressant de rendre compte de l'influence de cette diversité des populations et par là même des itinéraires professionnels sur le type et le niveau des emplois occupés.

Pour ce faire, nous étudierons la structure des activités exercées en cours d'études en effectuant un rapprochement avec la structure générale des emplois.

Ceci ne peut se réaliser sans l'analyse préalable de l'évolution globale des situations professionnelles, afin d'aboutir à une structuration et une classification cohérente des emplois. Nous pourrons dès lors établir des comparaisons entre des sous-populations présentant des itinéraires et/ou des caractéristiques distincts.

CHAPITRE DEUXIEME : ITINERAIRES PROFESSIONNELS

ET REPARTITION DES EMPLOIS

Avant d'aborder l'évolution des emplois selon les itinéraires professionnels (1), il convient d'apporter quelques précisions sur la mobilité professionnelle et la façon dont nous entendons en réaliser le repérage empirique. Rappelons avec Ph. AYDALOT que "la mobilité n'a de sens qu'en relation avec une conception de l'immobilité : sa mesure n'est significative qu'en relation avec la référence constituée par une mobilité nulle" (2).

Concernant les emplois antérieurs et exercés aux dates de l'enquête, notre présentation s'attachera à mettre en évidence les modifications affectant la structure initiale des emplois, en raisonnant sur la base d'itinéraires totalisés, bornés initialement par l'accession aux premiers emplois et à l'opposé par les emplois exercés aux dates de l'enquête.

Il s'agit donc d'une mobilité structurelle appréhendée par les déformations qu'enregistre la répartition socio-professionnelle de notre population, déformation rythmée par les différent(e)s étapes/emplois et la longueur des itinéraires professionnels.

En l'absence de références spatiales précises (bassin d'emploi...), cette mobilité structurelle se confond avec une mobilité physique constituée par les déplacements géographiques de la main d'oeuvre. Aussi, tenterons-nous d'examiner, dans un chapitre ultérieur (avec les réserves méthodologiques imposées par notre champ d'étude), l'évolution de la localisation géographique des emplois et son lien possible avec les modifications affectant les structures d'emplois.

(1) Par itinéraires professionnels, nous entendons les successions d'emplois effectuées depuis l'entrée dans la vie active jusqu'aux dates de l'enquête.

(2) Ph. AYDALOT, "Mobilité et croissance spatiale", T.E.M. Espace n° 1, Gauthier Villars, 1971, p. 80.

SECTION PREMIERE : LES ITINERAIRES PROFESSIONNELS (1)

I - CONSTRUCTION ET OBSERVATION DES DIFFERENTS ITINERAIRES
PROFESSIONNELS

Nous nous proposons à présent de construire un outil statistique et par là même, de déterminer une méthode d'analyse nous permettant d'apprécier l'évolution des situations professionnelles de nos correspondants et d'établir une classification des emplois en fonction de leurs fréquences d'apparition dans le processus d'insertion, en début et en fin de cursus.

Pour ce faire, nous allons étudier, séparément dans un premier temps, les différents itinéraires professionnels.

Rappelons que nous disposons de quatre itinéraires, comportant chacun quatre, trois, deux ou une étape(s) (i.e étapes/emplois).

Nous nous intéresserons plus spécialement aux itinéraires présentant plus d'une étape, puisque notre objectif est de cerner l'évolution des situations professionnelles, ce qui nous oblige à observer plus précisément la population ayant eu des antécédents professionnels, c'est-à-dire les individus des itinéraires I, II, III.

Pour chacun de ces groupes d'individus, nous construisons un tableau statistique présentant pour chaque étape, la distribution des effectifs absolus de toutes les catégories professionnelles (2).

Afin de dégager pour une même catégorie professionnelle, la répartition des emplois entre les différentes étapes, nous avons effectué un calcul d'indices ; ceux-ci sont obtenus de la manière suivante :

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 9

(2) Rappelons que la nomenclature contient 29 postes.

Soit N_{11} = nombre d'individus ayant exercé la profession 1 en 1er emploi dans le cadre de l'itinéraire en 4 étapes ;

Soit N_{12} = nombre d'individus ayant exercé la profession 1 en 2è emploi dans le cadre de l'itinéraire en 4 étapes.

De la même façon, il est possible de déterminer N_{13} et N_{14} .

Le nombre d'individus ayant exercé l'emploi 1, toutes étapes confondues,

est alors : $N_1 = \sum_{i=1}^4 N_{1i} = N_{11} + N_{12} + N_{13} + N_{14}$.

Solent les indices I_{11} , I_{12} , I_{13} , I_{14} de la catégorie professionnelle 1, correspondant respectivement aux phases : un, deux, trois, quatre de l'itinéraire en quatre étapes.

$$I_{11} = \frac{N_{11}}{N_1} \times 100$$

$$I_{12} = \frac{N_{12}}{N_1} \times 100$$

$$I_{13} = \frac{N_{13}}{N_1} \times 100$$

$$I_{14} = \frac{N_{14}}{N_1} \times 100$$

Le même travail a été réalisé pour chaque type d'emploi au sein des trois itinéraires professionnels comportant un nombre d'étapes supérieur à un.

La somme des indices ($I_{11} + I_{12} + I_{13} + I_{14}$) est égale à 100, ce qui permet de présenter une indication statistique relativement parlante.

Plus l'indice correspondant à une phase i est proche de 100 et plus l'emploi considéré a été exercé durant cette phase (1).

En fait, cela revient à dégager pour chaque catégorie professionnelle, la répartition d'une quantité théorique de 100 emplois de même type, entre les différentes étapes du cursus professionnel.

Le calcul de ces indices nous permettra d'apprécier l'évolution de la répartition des emplois entre étapes professionnelles extrêmes mais également, entre étapes intermédiaires. Nous tenterons par ailleurs de déterminer si le processus d'insertion présente certaines orientations et si ces éventuelles orientations sont relativement progressives voire linéaires ou si au contraire, elles montrent une inflexion à un point précis du processus.

Pour ce faire, nous procéderons à un calcul d'indicateurs d'évolution ; pour chaque catégorie professionnelle et pour un itinéraire déterminé, nous calculons un indicateur égal à la différence entre les indices extrêmes calculés précédemment (tableaux 23, 24, 25, 26 suivants).

Ainsi, par exemple, pour l'itinéraire professionnel en quatre étapes ; l'indicateur d'évolution correspondant à la catégorie professionnelle 1 sera égal à $I_{14} - I_{11}$. Cet indicateur peut varier entre -100 et +100. Son interprétation est simple : plus sa valeur est proche de +100 et plus la catégorie professionnelle considérée se rencontre en fin de cursus professionnel ; inversement, si la valeur de l'indicateur d'évolution est voisine de -100, l'emploi est occupé essentiellement dès l'entrée dans la vie active, c'est-à-dire en début de carrière professionnelle (2).

(1) L'interprétation de ces indices doit cependant tenir compte du fait que certaines catégories professionnelles sont sous-représentées ; or la somme des indices est égale à 100 quel que soit l'effectif total de la catégorie.

(2) En théorie, l'indicateur d'évolution est égal à - 100 si l'emploi considéré est exercé exclusivement durant la première phase de l'itinéraire. Inversement, il est égal à + 100 si l'emploi est occupé uniquement en dernière phase, c'est à dire aux dates de l'enquête. En pratique, cet indicateur sera toujours strictement supérieur à - 100.

Tableau n° 23 : Itinéraire professionnel I (4 étapes)

	Emploi 1	Emploi 2	Emploi 3	Emploi équivalé	Indices	Indicateur évolution
Chef d'entreprise	0	0	0	0	—	0
Directeur établissement	1	2	2	6	9-18-18-55	+ 46
Cadre supérieur	0	1	5	8	0-7-36-57	+ 57
Ingénieur	0	0	0	2	0-0-0-100	+ 100
Enseignant supérieur	0	3	4	2	0-33-45-22	+ 22
Enseignant titulaire 2ème degré	0	0	1	9	0-0-10-90	+ 90
Enseignant titulaire (autres)	5	3	1	2	46-27-9-18	- 28
Enseignant non titulaire	18	17	14	10	30-29-26-17	- 13
Surveillant externe Maître d'internat	18	9	6	0	55-27-18-0	- 58
Architecte urbaniste	0	0	0	0	—	0
Chargé études recherche	5	13	15	5	13-34-40-13	0
Cadre commercial	1	2	4	5	8-17-33-42	+ 34
Formation adultes	2	3	5	4	14-21-36-29	- 15
Psychologue	0	2	4	13	0-21-21-68	+ 68
Fonction informatique supérieure	0	0	1	0	0-0-100-0	0
Cadre banques assurances	0	0	0	4	0-0-0-100	+ 100
Fonction para-médicale	4	3	2	0	45-33-32-0	- 45
Fonction juridique	0	0	0	0	—	0
Fonction littéraire et artistique	3	2	3	5	23-15-23-39	+ 16
Fonction culturelle et touristique	4	2	5	3	29-14-36-21	- 8
Fonction sociale	9	11	11	8	23-28-28-21	- 2
Fonction comptable supérieure	2	1	1	2	33-17-17-33	0
Cadre moyen	3	2	8	13	11-8-31-50	+ 39
Technicien	5	1	0	1	72-14-0-14	- 58
Employé banques assurances	1	2	0	0	33-67-0-0	- 33
Employé administratif	18	16	8	2	41-36-18-5	- 36
Ouvrier - agriculteur	10	14	7	0	32-45-23-0	- 32
Commerçant- Rep. commerce	3	3	2	0	37-38-25-0	- 37
Autres	0	0	0	0	—	0
TOTAL	112	112	109	104		—

Tableau n° 24 : Itinéraire professionnel II (3 étapes)

	Emploi 1	Emploi 2	Emploi enquêté	Indice	Indicateur évolution
Chef d'entreprise	0	0	1	0-0-100	+ 100
Directeur établissement	0	1	0	0-100-0	0
Cadre supérieur	0	0	3	0-0-100	+ 100
Ingénieur	2	1	1	90-25-25	- 25
Enseignant supérieur	0	2	0	0-100-0	0
Enseignant titulaire 2ème degré	2	1	0	18-9-73	+ 55
Enseignant titulaire (autres)	5	2	4	46-18-36	- 10
Enseignant non titulaire	4	3	3	40-30-30	- 10
Surveillant externe Maître d'internat	10	7	0	59-43-0	- 59
Architecte urbaniste	2	3	2	29-42-29	0
Chargé études recherche	3	3	2	37-38-25	- 12
Cadre commercial	0	0	1	0-0-100	+ 100
Fonction adultes	0	4	2	0-67-33	+ 33
Psychologue	4	5	15	17-21-62	+ 45
Fonction informatique supérieure	1	2	2	20-40-40	+ 20
Cadre langues associées	0	0	0	---	0
Fonction para-médicale	0	0	0	---	0
Fonction juridique	0	0	0	---	0
Fonction littéraire et artistique	1	4	1	17-66-17	0
Fonction culturelle et touristique	1	2	1	25-50-25	0
Fonction sociale	5	8	3	31-50-19	- 12
Fonction comptable supérieure	2	0	1	67-0-33	- 34
Cadre moyen	6	5	2	46-38-16	- 30
Technicien	1	1	0	50-50-0	- 50
Employé banques associées	1	0	1	50-0-50	0
Employé administratif	8	9	1	44-50-6	- 38
Ouvrier - agriculteur	5	2	0	71-29-0	- 71
Commerçant - Exp. commerce	4	0	0	100-0-0	- 100
Autres	0	0	0	---	0
TOTAL	67	65	54	---	---

Tableau n° 25 : Itinéraire professionnel III (2 étapes)

	Emploi I	Emploi équivalé	Indice	Indicateur évolution
Chef d'entreprise	0	0	—	0
Directeur établissement	1	1	50-50	0
Cadre supérieur	2	10	17-83	+ 66
Ingénieur	1	4	20-80	+ 60
Enseignant supérieur	1	2	33-67	+ 34
Enseignant titulaire sans degré	2	6	25-75	+ 50
Enseignant titulaire (autres)	11	7	61-39	- 22
Enseignant non titulaire	21	19	52,5-47,5	- 5
Surveillant externe Maître d'internat	30	1	97-3	- 94
Architecte urbaniste	0	2	0-100	+ 100
Chargé études recherche	4	2	67-33	- 34
Cadre commercial	1	3	25-75	+ 50
Fonction adhésive	1	5	17-83	+ 66
Psychologue	1	15	6-94	+ 88
Fonction informatique supérieure	0	3	0-100	+ 100
Cadre banques assurances	0	1	0-100	+ 100
Fonction para-médicale	4	2	67-33	- 34
Fonction juridique	0	1	0-100	+ 100
Fonction littéraire et artistique	2	1	67-33	- 34
Fonction culturelle et touristique	2	1	67-33	- 34
Fonction sociale	12	6	67-33	- 34
Fonction comptable supérieure	3	3	90-50	0
Cadre moyen	4	10	29-71	+ 42
Technicien	0	0	—	0
Employé banques assurances	2	1	67-33	- 34
Employé administratif	6	2	75-25	- 50
Ouvrier - agriculteur	12	0	100-0	- 100
Commerçant - Exp. commerce	6	1	86-14	- 72
Autres	0	0	—	0
TOTAL	129	109		

Tableau n° 26 : Itinéraire professionnel IV (1 étape)

Chef d'entreprise	1
Directeur établissement	0
Cadre supérieur	29
Ingénieur	10
Enseignant supérieur	2
Enseignant titulaire 2ème degré	25
Enseignant titulaire (autres)	4
Enseignant non titulaire	15
Surveillant externe Maître d'internat	10
Architecte urbaniste	6
Chargé études recherche	5
Cadre commercial	3
Formation adultes	3
Psychologue	9
Fonction informatique supérieure	5
Cadre banques assurances	3
Fonction para-médicale	0
Fonction juridique	1
Fonction littéraire et artistique	1
Fonction culturelle et touristique	0
Fonction sociale	5
Fonction comptable supérieure	3
Cadre moyen	14
Technicien	2
Employé banques, assurances	1
Employé administratif	9
Ouvrier - agriculteur	0
Commerçant - Exp. commerce	2
Autres	2
TOTAL	170

V.N. = 0

Ainsi, pour chaque itinéraire dont le nombre d'étapes est supérieur à un, nous avons présenté un tableau statistique dans lequel figurent les effectifs absolus, les valeurs des indices et de l'indicateur d'évolution correspondant à chacune des catégories professionnelles (1). Ces tableaux constituent un support statistique important ; ils nous permettront d'élaborer une classification des emplois à partir de leurs fréquences d'apparition au sein du processus d'insertion.

II - ELABORATION D'UNE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Pour chaque itinéraire, nous avons procédé au calcul d'un indicateur d'évolution par catégorie professionnelle. Ainsi, chaque type d'emploi dispose de trois indicateurs. A partir de ces valeurs, nous nous proposons de calculer des indicateurs moyens d'évolution. Il nous a semblé cependant peu rigoureux d'effectuer une moyenne arithmétique simple de ces trois valeurs (somme des indicateurs rapportée au nombre d'itinéraires).

En effet, les itinéraires professionnels présentent des caractéristiques distinctes :

- le nombre d'individus concernés est différent selon les itinéraires ;
- le nombre d'étapes afférent à chaque itinéraire peut être de deux, trois, ou quatre, et par voie de conséquence, le nombre total d'emplois exercés dans le cadre de chaque cursus professionnel est lui-même différent.

(1) - Tableau n° 23 : itinéraire en 4 étapes,
- Tableau n° 24 : itinéraire en 3 étapes,
- Tableau n° 25 : itinéraire en 2 étapes,
- Tableau n° 26 : itinéraire en 1 étape

(Effectifs absolus seulement).

Pour ces raisons, nous allons calculer pour chaque catégorie professionnelle, un indicateur moyen d'évolution en effectuant la moyenne des trois indicateurs pondérés par l'effectif d'emplois correspondant à la catégorie professionnelle de chaque itinéraire.

Par exemple, calculons l'indicateur moyen d'évolution de la catégorie "psychologue", à partir des trois indicateurs calculés plus haut et des trois effectifs d'emplois de cette catégorie.

Ainsi, nous pouvons extraire des tableaux présentés ci-dessus les indications suivantes :

- Itinéraire professionnel I :

	Emploi 1	Emploi 2	Emploi 3	Emploi 4
Effectifs de la catégorie				
"psychologue" :	0	2	4	13

L'indicateur d'évolution est égal à + 68.

L'effectif total de la catégorie est égal à $0 + 2 + 4 + 13 = 19$.

- Itinéraire professionnel II :

	Emploi 1	Emploi 2	Emploi 3
Effectifs de la catégorie			
"psychologue" :	4	5	15

L'indicateur d'évolution est égal à + 45.

L'effectif total d'emplois est égal à $4 + 5 + 15 = 24$.

- Itinéraire professionnel III :

	Emploi 1	Emploi 2
Effectifs de la catégorie		
"psychologue" :	1	15

L'indicateur d'évolution est égal à + 88.

L'effectif total d'emplois est égal à $1 + 15 = 16$.

L'effectif total cumulé (Itinéraires I, II, III confondus) est égal à
 $19 + 24 + 16 = 59$.

L'indicateur moyen d'évolution de la catégorie "psychologue" sera alors
 égal à :

$$(+ 68) \times \frac{(19)}{(59)} + (+ 45) \times \frac{(24)}{(59)} + (+ 88) \times \frac{(16)}{(59)} = + 64,07.$$

Nous pouvons dès lors présenter pour chaque catégorie professionnelle le
 tableau des valeurs de ces indicateurs moyens d'évolution. Précisons
 cependant que ces valeurs ne sont pas toujours très significatives dans
 la mesure où certains types d'emplois sont sous-représentés.

C'est pourquoi, nous avons jugé utile de mentionner dans le tableau n°27
 le nombre cumulé d'emplois se référant à chacune des catégories profes-
 sionnelles (Itinéraires I, II, III confondus).

A partir de ce tableau, il est possible d'établir une classification des
 emplois en fonction de leurs fréquences d'apparition dans le processus
 d'insertion professionnelle en début et en fin de cursus (dates
 d'enquête).

Cette classification doit être considérée comme un outil permettant de
 fixer les orientations générales du processus de mobilité structurelle
 étudié. Nous distinguerons ainsi quatre groupes d'emplois (1) :

- emplois de la catégorie A dont l'indicateur est $\leq - 25$.
- emplois de la catégorie B présentant un indicateur compris entre $- 25$
 et $+ 25$.
- emplois de la catégorie C dont l'indicateur est $\geq + 25$.
- emplois de l'enseignement ou de l'éducation.

Du fait de l'importance des métiers de l'enseignement dans les débouchés
 professionnels des étudiants, nous avons isolé ces emplois en les
 regroupant au sein d'une même catégorie.

(1) Précisons que des considérations d'ordre méthodologique et statistique nous
 imposaient d'obtenir des groupes d'emplois à effectifs relativement comparables.
 C'est ce critère qui a présidé au choix des bornes : $- 25$ et $+ 25$.

Tableau n° 27 : Tableau des indicateurs moyens d'évolution des différentes catégories professionnelles.

	Indicateur Moyen	Effectif emplois
Chef d'entreprise	+ 100	1
Directeur établissement	+ 36	14
Cadre supérieur	+ 65	29
Ingénieur	+ 36	11
Professeur supérieur	+ 21	14
Professeur titulaire 2ème degré	+ 66	29
Professeur titulaire (autres)	- 20	40
Professeur non titulaire	- 10	109
Surveillant externe Maître d'internat	- 71	81
Architecte urbaniste	+ 22	9
Chargé études recherche	- 6	32
Cadre commercial	+ 42	17
Formation adultes	+ 15	26
Psychologue	+ 64	39
Fonction informatique supérieure	+ 44	9
Cadre banques, assurances	+ 100	5
Fonction para-médicale	- 41	15
Fonction juridique	+ 100	1
Fonction littéraire et artistique	+ 5	22
Fonction culturelle et touristique	- 10	21
Fonction sociale	- 12	73
Fonction comptable supérieure	- 7	15
Cadre moyen	+ 23	53
Technicien	- 56	9
Employé banques, assurances	- 25	8
Employé administratif	- 38	70
Ouvrier - agriculteur	- 54	50
Commerçant, Exp. commerce	- 63	19

La catégorie : "autres professions" n'est pas représentée, son effectif étant égal à zéro.

Cela nous permettra de connaître précisément les populations qui ont accès aux emplois de l'enseignement. Ainsi, cette dernière catégorie n'obéit pas au critère de regroupement retenu pour les autres emplois.

Nous obtenons alors la catégorisation suivante :

Emplois de la catégorie A :

- commerçant, employé commerce,
- ouvrier, agriculteur,
- technicien,
- fonction para-médicale,
- employé administratif,
- employé banques et assurances.

Emplois de la catégorie B :

- fonction sociale,
- fonction culturelle et touristique,
- fonction comptable supérieure,
- chargé études, recherche,
- fonction littéraire et artistique,
- architecte/urbaniste,
- cadre moyen,
- formation adultes.

Emplois de la catégorie C :

- cadre commercial,
- cadre banques et assurances,
- fonction informatique supérieure,
- psychologue,
- fonction juridique,
- ingénieur,

- cadre supérieur,
- directeur d'établissement,
- chef d'entreprise.

Emplois de l'enseignement et de l'éducation :

- enseignant titulaire du second degré,
- enseignant supérieur,
- enseignant titulaire (autres),
- enseignant non titulaire,
- maître d'internat, surveillant d'externat.

Cette catégorisation n'est pas sans appeler certaines critiques ; en effet, si les distinctions entre emplois des catégories C et A sont relativement nettes du point de vue des dénominations et de la valeur des indicateurs ; il n'en va pas de même pour ce qui est des différenciations entre catégories B et C où les différences entre "indicateurs limites" sont relativement peu importantes. C'est dire qu'une telle classification revêt un caractère exploratoire et devra être étayée par des caractérisations plus précises.

D'une manière générale, la catégorie A est constituée par des emplois que l'on retrouve en début de cursus professionnels. Ils sont presque inexistantes en fin d'itinéraires. Nous considérerons qu'il s'agit d'emplois transitoires que les individus tendent à délaisser au profit d'autres emplois.

Il peut être surprenant de trouver au sein de ce groupe d'emplois les fonctions para-médicales ; il faut savoir cependant que cette catégorie professionnelle concerne un nombre peu élevé d'individus, ce qui limite la portée de notre indicateur d'évolution. Précisons par ailleurs, que les filières de formation retenues dans notre enquête n'aboutissent pas

spécialement à ce type d'activité professionnelle.

La catégorie C comprend des emplois qui se situent en fin d'itinéraires professionnels ; ils ne présentent donc pas le caractère transitoire des premiers.

La catégorie B apparaît dans une situation intermédiaire aux deux précédentes ; elle est composée d'emplois que l'on retrouve à différents niveaux du processus d'insertion. D'une manière générale, ces emplois peuvent aussi bien être délaissés que convoités par les individus de notre population.

L'intégration des fonctions d'architecte et urbaniste au sein de cette catégorie peut surprendre, alors que l'emploi de psychologue par exemple, figure dans la catégorie précédente. Il est possible d'avancer une explication ; celle-ci nous permet par ailleurs de préciser la signification des indicateurs d'évolution que nous venons de calculer.

En effet, les emplois de psychologue sont souvent précédés par d'autres emplois. Sur les 52 individus exerçant aux dates de l'enquête le métier de psychologue, 38 avaient occupé auparavant une activité professionnelle dans un autre domaine que la psychologie.

Il n'en est pas de même pour les architectes qui exercent moins souvent en début de cursus professionnel une activité différente de celle vers laquelle ils se dirigent, mais qui du fait de la conjoncture difficile au sein de leur secteur d'activité connaissent une mobilité professionnelle interne à la profession (1).

Dans la mesure où des emplois d'architecte précèdent d'autres emplois d'architecte, ils présentent un caractère transitoire et la valeur de l'indicateur d'évolution tend à se réduire.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, la catégorie regroupant les

(1) Cette observation n'est valable que pour les individus exerçant la profession d'architecte au moment où nous les avons interrogés. Il se peut très bien que des diplômés en architecture ne trouvant pas d'emploi dans leur spécialité se soient orientés vers d'autres activités professionnelles.

emplois de l'enseignement ou de l'éducation n'obéit pas au même critère de classement que les autres, puisqu'elle est constituée d'emplois qui se situent à des niveaux très différents du processus d'insertion. Ainsi, l'indicateur d'évolution peut varier de + 66 pour les fonctions enseignantes du second degré à - 71 pour l'emploi de maître d'internat ou de surveillant d'externat, ce dernier pouvant être considéré comme un emploi transitoire par excellence.

A partir de cette classification des emplois, on peut formuler l'hypothèse que plus la catégorie professionnelle présente un caractère non transitoire et plus le niveau de l'activité en termes de statut et d'échelon hiérarchique est élevé. Cette hypothèse ne nous semble pas très abusive ; d'une part, l'analyse de la représentation des catégories professionnelles en fonction des indicateurs moyens d'évolution tend d'une certaine façon à la corroborer ; par exemple, les emplois de cadre administratif supérieur sont positionnés dans la catégorie C (emplois non transitoires) alors que l'activité d'employé administratif est intégrée dans la catégorie A (emplois transitoires).

Signalons d'autre part que l'étude des caractéristiques internes telles que le statut, le degré de sécurité d'emploi, le niveau du revenu, (...) nous permettra d'affiner cette hypothèse et de déterminer éventuellement les catégories professionnelles qui ne rentreraient pas tout à fait dans son cadre.

Ainsi, parmi les catégories d'emplois retenues, trois niveaux principaux peuvent être distingués :

- supérieur (catégorie C),
- moyen ou intermédiaire (catégorie B),
- inférieur (catégorie A).

Au total, le caractère plus ou moins transitoire des emplois peut constituer, nous semble-t-il, un critère de classement pertinent (1). En

(1) Cette remarque ne concerne évidemment pas la catégorie composée par les professions de l'enseignement et de l'éducation.

analysant la répartition des emplois occupés par la population enquêtée, ce critère peut nous permettre d'apprécier les conditions de l'insertion professionnelle et de mesurer les difficultés d'insertion de différents groupes d'individus.

Ainsi par exemple, la proportion d'emplois infériorisés (catégorie A) peut dans une certaine mesure, représenter un indicateur reflétant des difficultés d'insertion.

Certes, le recours à une classification des emplois, par le degré d'agrégation qu'elle implique, ne permet pas de lever certaines ambiguïtés et incertitudes. En effet, cette catégorisation ne permet pas d'obtenir une vue aussi exacte que possible des situations réelles : les caractéristiques internes telles que le contenu du travail, le statut, le degré de sécurité d'emploi, les conditions de travail, le niveau de rémunération, les possibilités réelles de promotion, le degré d'adéquation formation-emploi sont des aspects qui sont dissimulés par la dénomination même des emplois, et qui pourtant sont nécessaires à la compréhension des mécanismes complexes de l'insertion professionnelle des étudiants. C'est pourquoi, l'analyse du rôle de ces facteurs internes sera effectuée ultérieurement.

D'autre part, nous avons regroupé des catégories professionnelles dont chacune peut recouvrir des réalités très différentes. Ainsi par exemple, la catégorie cadre supérieur comprend à la fois les cadres supérieurs du secteur public et ceux du secteur privé. Une même famille professionnelle de notre nomenclature peut donc comprendre des emplois se situant à différents niveaux du processus d'insertion. Pour cette raison, nous considérerons que pour chaque catégorie professionnelle, nous avons retenu une indication moyenne du caractère transitoire des emplois qui y sont intégrés.

Il était difficile de partir d'une nomenclature plus fine en raison de

la faiblesse relative de l'effectif de notre population. Le risque était en effet de dégager des tendances concernant des catégories professionnelles faiblement représentées.

Signalons enfin, que le regroupement a été opéré à partir d'une nomenclature en vingt neuf postes ; or celle-ci établit un classement très général qui ne privilégie pas particulièrement le niveau de l'activité ou le statut par opposition aux tâches et aux fonctions (1).

Cependant la nécessité d'avoir recours à une approche dynamique en termes d'itinéraires et de succession de situations professionnelles, devait aboutir à l'élaboration d'une classification spécifique, susceptible de rendre compte du caractère plus ou moins transitoire des emplois.

Ainsi, malgré les limites dont nous venons de faire état, il nous semble que cette typologie peut nous permettre d'appréhender les mécanismes d'insertion professionnelle et les effets du processus d'insertion et de la variété des itinéraires sur les structures d'emplois.

Précisons par ailleurs, que d'autres enquêtes sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'université ont également élaboré une classification des emplois en différents groupes. Notamment, certaines études du C.E.R.E.Q. (2) distinguent les emplois de l'enseignement des emplois administratifs, ces derniers faisant eux-mêmes l'objet d'un classement selon leur niveau hiérarchique.

De même, les études d'insertion fondées sur la distribution entre emplois d'attente et emplois définitifs (3), montrent que le caractère définitif des emplois va de pair avec l'échelon hiérarchique et le

(1) La problématique générale que nous avons adoptée ne nous autorisait pas à retenir une nomenclature d'emplois élaborée uniquement à partir d'un classement des professions en termes de niveaux ou d'échelons hiérarchiques.

(2) cf. Cahiers n° 7 et 9 du C.E.R.E.Q., Op. cit.

(3) cf. les travaux du C.E.J.E.E., Op. cit.

statut de l'activité, ce qui permet de préciser la typologie des emplois, adoptée au départ par les auteurs de ces études.

III - EVOLUTION DE LA REPARTITION DES EMPLOIS

A partir du calcul des indicateurs d'évolution, nous avons pu dégager une caractéristique essentielle du processus d'insertion ; il est orienté, certains types d'emplois sont en quelque sorte "visés" par les diplômés issus de l'université alors que d'autres sont délaissés par les étudiants et deviennent parfois inexistantes en fin de trajectoires professionnelles.

Le graphique représentant l'évolution de la répartition des catégories d'emplois peut nous permettre de comparer l'évolution de la répartition des emplois entre itinéraires professionnels, et surtout de cerner les situations d'emplois aux étapes intermédiaires.

Il apparaît en premier lieu, que la décroissance des emplois de niveau modeste est progressive voire linéaire, quel que soit l'itinéraire professionnel retenu (1).

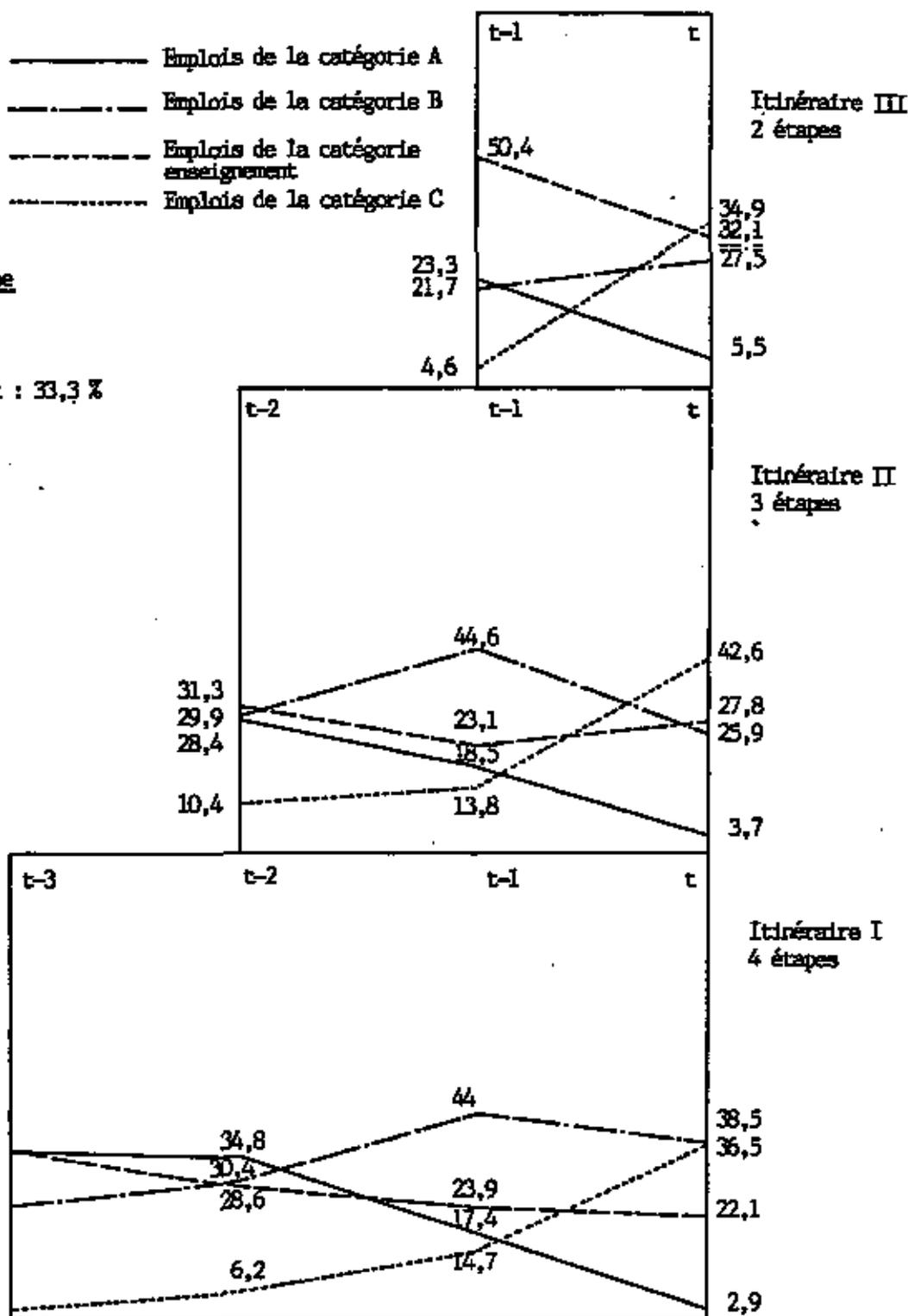
Pour ce qui est de l'évolution des emplois de niveau supérieur, il semblerait qu'elle soit marquée par une nette augmentation à partir de la période enquêtée ; les activités exercées à cette période se cumulant moins souvent avec la poursuite des études, il est possible que cela se soit traduit par des prises d'emplois de niveau supérieur plus importantes (2).

Par ailleurs, la régression des emplois enseignants semble plus prononcée parmi la population ayant connu un itinéraire en deux étapes.

(1) En fait, seuls les deux itinéraires en trois et quatre étapes sont concernés par cette observation.

(2) cf. infra 3ème partie, chapitre premier, section 2ème.

Graphique n° 5 : Evolution de la répartition des emplois au sein de chaque itinéraire professionnel (%).



Itinéraire IV : 1 étape

Catégorie A : 8,3 %

Catégorie B : 22,0 %

Catégorie enseignement : 33,3 %

Catégorie C : 36,3 %

Enfin, la courbe représentant l'évolution des emplois de la catégorie B (niveau intermédiaire) montre un point d'inflexion.

Plus précisément, l'on remarque une assez forte augmentation des emplois de cette catégorie jusqu'à l'activité exercée immédiatement avant l'enquête ; la diminution semble ensuite s'amorcer à partir de l'activité enquêtée. Il semblerait donc que notre population soit constituée par un groupe relativement important d'individus qui transite par une activité professionnelle de niveau moyen.

Il est possible qu'un nombre non négligeable d'individus disposant d'un emploi de niveau inférieur ne pourrait pas accéder directement à un emploi de niveau supérieur sans passer par une étape professionnelle intermédiaire .

Cependant, le graphique n° 5 ne nous permet pas de confirmer cette hypothèse puisqu'il ne nous montre pas comment se transforme chaque groupe d'emplois entre étapes professionnelles.

Afin d'étudier la conversion précise des catégories d'emplois entre les différentes phases, nous nous proposons de construire un schéma qui nous permette de déterminer précisément la conversion des groupes d'emplois d'une étape professionnelle à une autre, et cela pour chaque itinéraire. Le schéma que nous présentons, synthétise toutes ces informations. En d'autres termes, les populations issues des différents itinéraires ont été fusionnées.

Ce schéma nous renseigne sur la transformation des catégories d'emplois entre chaque étape en distinguant trois types de transition professionnelle.

Il présente d'une part, les modalités de passage de l'activité professionnelle antérieure à l'enquête vers celle exercée aux dates de l'enquête (étape terminale moins une vers l'étape terminale : Et-1 — Et). Cette relation concerne les populations issues de tous les itinéraires

puisque chaque individu des trois itinéraires retenus (2, 3, 4 étapes) a exercé au moins un emploi antérieurement à l'enquête.

De la même façon, nous avons pu déterminer les modalités de passage de l'emploi ayant précédé l'activité antérieure à la période enquêtée, vers cette activité professionnelle antérieure (étape terminale moins deux vers l'étape terminale moins une : Et-2 \Rightarrow Et-1). Cette relation concerne les individus ayant occupé au moins deux emplois antérieurement à la période enquêtée. Enfin, le schéma décrit de la même façon, les modalités de transition entre l'étape terminale moins trois et l'étape terminale moins deux (Et-3 \Rightarrow Et-2). Cette dernière relation ne concerne en fait, que la population issue de l'itinéraire professionnel en quatre étapes.

Le schéma représente les trois types de transition mentionnés ci-dessus. Pour ce faire, nous avons calculé des proportions en prenant pour point de départ de chacune de ces trois relations, des effectifs théoriques de 100 par catégorie d'emplois.

En d'autres termes, nous avons déterminé comment se transforment :

- 100 emplois de la catégorie A,
- 100 emplois de la catégorie B,
- 100 emplois de la catégorie C,
- 100 emplois de l'enseignement ou de l'éducation, d'une phase professionnelle à une autre.

Le schéma de conversion des catégories d'emplois nous indique où sont allés les individus d'une position N donnée à une position N + 1. Il est également possible de déterminer d'où sont venus les individus positionnés en N + 1.

Le schéma nous permet d'observer la forte proportion d'emplois de la catégorie A mais aussi de la catégorie enseignement qui se transforment en emplois de niveau moyen (catégorie B).

SCHEMA DE CONVERSION DES CATEGORIES D'EMPLOIS (1)

Et-3	Et-2	Et-1	Et
<p>100 EMPLOIS CATEGORIE A (niveau modeste)</p> <p>61 Emplois cat. A 15 Emplois cat. B 19 Emplois enseignant 5 Emplois cat. C</p>	<p>100 EMPLOIS CATEGORIE A</p> <p>36 Emplois cat. A 37 Emplois cat. B 22 Emplois enseignant 5 Emplois cat. C</p>	<p>100 EMPLOIS CATEGORIE A</p> <p>17 Sans Emploi 10 Emplois cat. A 28 Emplois cat. B 13 Emplois enseignant 32 Emplois cat. C</p>	
<p>100 EMPLOIS CATEGORIE B (niveau intermédiaire)</p> <p>32 Emplois cat. A 43 Emplois cat. B 25 Emplois enseignant</p>	<p>100 EMPLOIS CATEGORIE B</p> <p>11 Emplois cat. A 65 Emplois cat. B 7 Emplois enseignant 17 Emplois cat. C</p>	<p>100 EMPLOIS CATEGORIE B</p> <p>7 Sans Emploi 3 Emplois cat. A 42 Emplois cat. B 20 Emplois enseignant 28 Emplois cat. C</p>	
<p>100 EMPLOIS ENSEIGNEMENT EDUCATION</p> <p>12 Emplois cat. A 39 Emplois cat. B 42 Emplois enseignant 7 Emplois cat. C</p>	<p>100 EMPLOIS ENSEIGNEMENT</p> <p>6 Emplois cat. A 41 Emplois cat. B 40 Emplois enseignant 13 Emplois cat. C</p>	<p>100 EMPLOIS ENSEIGNEMENT</p> <p>20 Sans Emploi 2 Emplois cat. A 18 Emplois cat. B 37 Emplois enseignant 23 Emplois cat. C</p>	
<p>100 EMPLOIS CATEGORIE C (niveau supérieur)</p> <p>100 Emplois cat. C</p>	<p>100 EMPLOIS CATEGORIE C</p> <p>7 Emplois cat. A 29 Emplois cat. B 21 Emplois enseignant 43 Emplois cat. C</p>	<p>100 EMPLOIS CATEGORIE C</p> <p>10 Sans Emploi 13 Emplois cat. B 3 Emplois enseignant 74 Emplois cat. C</p>	

Itinéraire I uniquement

Itinéraires I et II cumulés

Itinéraires I, II et III cumulés

(1) Précisons que les effectifs de la catégorie C sont relativement faibles durant les étapes professionnelles antérieures à l'enquête ; seule la dernière relation est donc significative pour cette catégorie d'emplois.

Ceci est essentiellement vrai pour les étapes intermédiaires du processus. En revanche, pour ce qui est de l'étape terminale, on peut noter une forte proportion d'individus issus de la catégorie A qui exercent aux dates de l'enquête une activité de niveau supérieur ; cette observation concerne principalement la population n'ayant connu qu'une seule étape professionnelle antérieure à l'enquête.

Il semblerait par ailleurs, que l'orientation des itinéraires ait quelque peu influé sur leur longueur.

Il apparaît en effet, que les transitions entre catégories d'emplois éloignées (passage de la catégorie A à la catégorie C), sont d'autant moins nombreuses que les itinéraires sont longs.

Par voie de conséquence, la difficulté pour certains individus issus de catégories professionnelles de niveau modeste d'accéder à des emplois de niveau supérieur est sans doute un élément explicatif de la longueur des itinéraires.

Notons par ailleurs, une mobilité professionnelle intra-catégorielle relativement élevée, quel que soit le degré du processus ; cette observation fait référence entre autres, aux phénomènes généralement importants de mobilité professionnelle sans changement de C.S.P. (1). Ainsi, la plupart des emplois de niveau modeste occupés postérieurement à d'autres emplois sont détenus par des individus ayant occupé précédemment un emploi de cette même catégorie.

De la même façon, signalons que les emplois de niveau supérieur exercés antérieurement à l'enquête se transforment aux dates de l'enquête dans une grande majorité, en emplois du même groupe (plus de 85 % si l'on exclut les individus se retrouvant sans emploi). Nous pouvons donc affirmer que l'emploi de la catégorie C (emploi de niveau supérieur) est généralement un emploi "absorbant". En règle générale, il n'est éventuellement quitté que pour un autre emploi du même groupe. C'est un état

(1) cf. D. HERDALX, "Destins personnels et structure de classe", P.U.F., 1977.
Cet auteur introduit le concept d'immobilité professionnelle.

absorbant dans la mesure où il augmente au cours du processus d'insertion professionnelle de la cohorte, et répond à certaines caractéristiques objectives qu'il conviendra de cerner ultérieurement.

Il apparaît d'autre part, que plus les individus ont exercé antérieurement à l'enquête un emploi de bon niveau et plus ils se trouvent aux dates de l'enquête, dans une situation professionnelle relativement favorable.

Ainsi, 27 % des emplois de niveau inférieur ont abouti au moment de l'enquête à une activité de la catégorie A (niveau également inférieur) ou au non-emploi. Cette proportion est ramenée à 22 % pour les individus issus d'une profession enseignante et à 10 % pour les individus ayant exercé un emploi d'une autre catégorie.

Il semblerait enfin, que ce sont les emplois de l'enseignement et les emplois de niveau inférieur qui débouchent le plus souvent sur le chômage ou l'inactivité professionnelle ; près de 74 % des individus inactifs ou au chômage et ayant exercé dans le passé une ou plusieurs activités professionnelles, occupaient précédemment une activité dans l'enseignement ou de bas niveau.

IV - LES EFFETS DU PROCESSUS D'INSERTION SUR LA REPARTITION DES EMPLOIS

Nous avons dans un premier temps, montré la diversité des itinéraires professionnels, et par là même celle des processus d'insertion. On peut dès lors se demander si cette diversité ne se répercute pas sur le type et le niveau des emplois occupés.

Le graphique n°5 (1) nous informe sur la répartition des emplois exercés aux dates de l'enquête à l'issue de chaque itinéraire professionnel.

(1) cf. p. 135

En ce qui concerne les emplois de l'enseignement, il apparaît que leur part tend à diminuer avec l'augmentation de la longueur des itinéraires ; on passe ainsi d'un taux de 33 % pour l'itinéraire en une seule étape à un taux de 22 % au terme de l'itinéraire en quatre étapes.

De la même façon, plus l'itinéraire professionnel est long et plus l'effectif relatif de la catégorie des emplois de niveau modeste sera faible (le taux évolue de 8,3 % à 2,9 %).

Les emplois de la catégorie B (niveau intermédiaire) semblent d'autant plus fréquents que le nombre d'étapes professionnelles est élevé (le taux varie de 22 % à 38,5 %).

La part des emplois de niveau supérieur connaît une relative stabilité par rapport à la longueur des trajectoires professionnelles, avec cependant un taux assez élevé de 42,6 % à l'issue de l'itinéraire en trois étapes.

Globalement, il apparaît que les différences sont relativement faibles. La structure générale des emplois occupés aux dates de l'enquête ne semble pas très affectée par le nombre plus ou moins grand d'étapes professionnelles antérieures.

Comme il a été signalé plus haut, il est probable que l'orientation de l'itinéraire en détermine la longueur ainsi que le nombre et la fréquence des changements. C'est parce qu'il est orienté de telle façon qu'un itinéraire présente telle succession de changements. On peut en effet penser, que les projets professionnels élaborés par nos correspondants ainsi que la satisfaction ou la non satisfaction des objectifs visés, aient quelque peu conditionné la longueur des itinéraires professionnels.

Dans une même optique, les individus ne disposant pas de passé professionnel exercent des activités dont la nature et le niveau sont globalement comparables aux emplois détenus par la population ayant acquis une

(ou plusieurs) expérience(s) professionnelle(s).

D'autres enquêtes sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur ont abouti à des conclusions relativement similaires. Ainsi, le C.E.J.E.E. (1) a montré à cet égard, que les emplois pris tardivement sont plutôt moins bons que ceux qui avaient été pris au cours des trois années qui suivent l'obtention du diplôme de licence, et que les meilleurs emplois du secteur public sont obtenus assez rapidement.

Doit-on pour autant conclure que l'acquisition d'expérience(s) professionnelle(s) est inutile et ne permet pas d'aboutir plus rapidement à des emplois de niveau supérieur ?

Nous verrons ultérieurement qu'il n'en est rien, et que l'expérience professionnelle peut représenter un atout en vue d'une amélioration de la situation professionnelle des étudiants.

Comment peut-on alors interpréter ces résultats ?

En premier lieu, il est possible qu'une frange relativement importante de la population ait pu obtenir un emploi de bon niveau, immédiatement après l'obtention du diplôme, par la voie du concours administratif. Ces individus n'auraient pas d'antécédent professionnel et seraient titulaires d'un emploi du secteur public ou para-public.

L'étude du statut de l'employeur des diverses sous-populations en présence, nous permettra de préciser ce point.

L'analyse des modes de placement a d'ailleurs permis d'observer une forte proportion d'individus ayant accédé à un premier emploi par le biais du concours.

D'une manière générale, on peut émettre l'hypothèse que la population étudiante est composée d'une sous-population plus ou moins importante, qui se trouve pour des raisons diverses dans une situation favorable sur

(1) Voir le compte rendu des enquêtes réalisées par le Centre d'Etudes Juridiques et Economiques de l'Emploi, "L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur", in Formation et emploi, Colloque de Toulouse, Op. cit.

le marché du travail. Cette sous-population posséderait au moment de l'entrée dans la vie active une probabilité supérieure d'accéder rapidement à des emplois de bon niveau.

Les raisons peuvent être liées à des caractéristiques personnelles (sexe, origine sociale...), à la formation (celle-ci pouvant aboutir à des emplois précis, relativement disponibles sur le marché du travail et accessibles sans expérience professionnelle), ou bien à des opportunités qui se présenteraient au moment de la recherche d'un premier emploi.

Cette hypothèse permettrait d'expliquer la structure relativement satisfaisante des emplois occupés par les individus ne disposant pas de passé professionnel ; elle ne s'opposerait pas en outre à la thèse généralement admise selon laquelle l'expérience professionnelle peut être valorisante sur le marché du travail. Simplement, l'exercice d'activités professionnelles serait plus profitable, toutes choses égales par ailleurs, aux étudiants connaissant pour des raisons diverses une situation moins favorable à l'entrée dans la vie active, et c'est plus spécialement à cette catégorie d'individus que l'expérience professionnelle pourrait apporter une plus-value substantielle.

Il semblerait d'ailleurs que notre population soit composée d'un groupe d'individus diplômés en sciences techniques spécialisées, dont les spécificités aient sensiblement influencé la structure globale des emplois occupés par les diplômés exerçant une première activité.

En filtrant ces individus de la population totale (1), nous déterminons une nouvelle répartition des emplois ; la population ne disposant pas d'antécédent professionnel se distribue de la façon suivante (2) :

(1) Il s'agit de la population diplômée en sciences et techniques et en télécommunications.

(2) 28 individus ont ainsi été retirés de cette sous-population.

- emplois de la cat. A (niveau inférieur) :	13 soit 9,3%
- emplois de la cat. B (niveau moyen) :	37 soit 26,4%
- emplois de l'enseignement :	55 soit 39,3%
- emplois de la cat. C (niveau supérieur) :	35 soit 25,0%

Total : 140 individus.

Il apparaît que cette nouvelle distribution marque un fléchissement de la proportion des emplois de niveau supérieur (moins 11 %). Ainsi, en isolant les diplômés de sciences techniques spécialisées (1), la population n'ayant pas d'antécédent professionnel se trouve aux dates de l'enquête, dans une situation nettement moins favorable, par rapport à la répartition professionnelle initiale de cette sous-population (antérieurement au filtre), mais également par rapport à la répartition des emplois détenus par les individus disposant d'un passé professionnel (2). Ainsi, un groupe d'individus présentant des caractéristiques spécifiques connaît une situation particulièrement favorable à l'entrée dans la vie active et se singularise des autres membres de la population.

Cette influence sur la tendance générale que nous avons observée, tend d'une certaine façon à corroborer les hypothèses énoncées précédemment.

-
- (1) L'analyse du processus d'insertion et de la structure des emplois selon les filières de formation nous permettra de revenir sur cette catégorie d'individus qui semble présenter un comportement spécifique.
 - (2) Cette dernière répartition peut également être modifiée par le retrait des individus diplômés en sciences spécialisées. Cependant, cette modification serait marginale dans la mesure où seulement huit individus sur trente-six que contient cette catégorie de diplômés, s'intègrent dans les autres sous-populations. Ces diplômés sont en effet peu nombreux à avoir exercé une activité professionnelle antérieure.

SECTION DEUXIEME : REPARTITION DES EMPLOISET CARACTERISTIQUES PERSONNELLES

Nous nous proposons d'observer l'influence des caractéristiques personnelles sur la structure des emplois exercés par les individus de notre population, aux dates où nous les avons enquêtés.

Les caractéristiques retenues sont les suivantes : le sexe, l'âge, la situation familiale, la catégorie socio-professionnelle d'origine.

I - L'INFLUENCE DU SEXE

Le tableau n° 28 présente la répartition des emplois selon le sexe.

Tableau n° 28

Catégorie d'emplois	Sexe		Total
	masculin	féminin	
- Catégorie emplois niveau supérieur (C)	91 40,1	69 33,2	160 37,0
- Catégorie emplois niveau intermédiaire (B)	59 26,0	62 29,8	121 27,8
- Catégorie emplois enseignement	68 29,9	61 29,3	129 29,6
- Catégorie emplois niveau inférieur (A)	9 4,0	16 7,7	25 5,7
TOTAL	227 100	208 100	435 100

V.M. = 5 (Effectifs absolus et relatifs).

Bien que la proportion des emplois de niveau supérieur soit plus élevée pour les hommes que pour les femmes et qu'inversement, les activités professionnelles de niveau modeste soient plus souvent exercées par des individus de sexe féminin, il semblerait que les différences observées ne soient pas suffisantes pour conclure à une dépendance très nette entre les deux caractères (1).

Rappelons cependant que cette statistique est basée sur les dénominations d'emplois, indépendamment de leurs caractéristiques propres (salaire, statut...) qui, comme nous le verrons ultérieurement, introduisent des discriminations plus prononcées.

II - L'AGE

Le graphique n° 6 nous permet d'avancer un certain nombre d'observations.

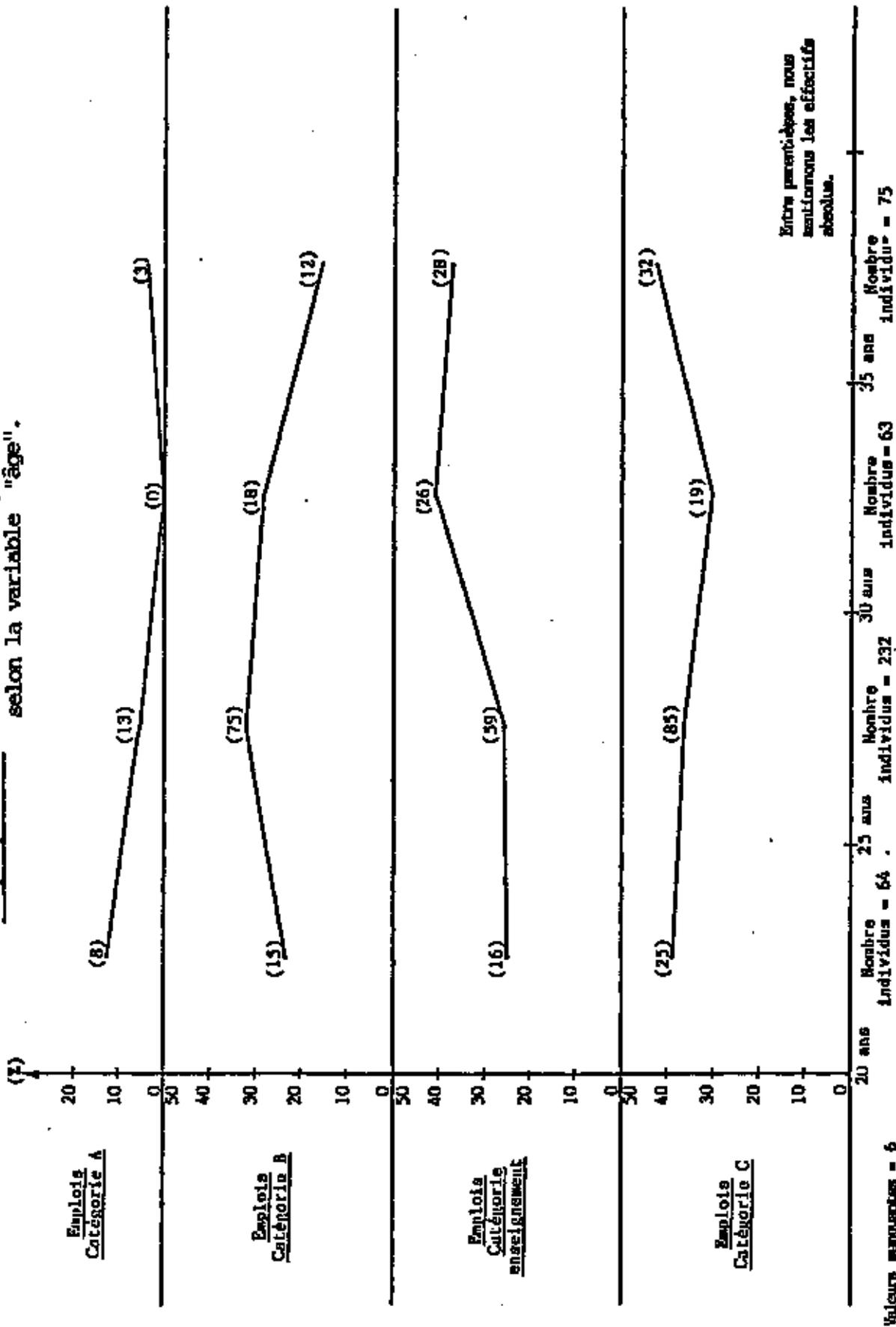
- la catégorie d'emplois de niveau inférieur tend à devenir négligeable avec l'augmentation de l'âge de nos correspondants ;
- de même, la catégorie B (niveau moyen) connaît une forte baisse pour les diplômés de la tranche d'âges supérieure à 35 ans ;
- inversement, les emplois de l'enseignement ont globalement tendance à devenir plus nombreux avec l'âge ;
- enfin, la part des emplois de niveau supérieur tend à devenir plus élevée parmi la population la plus âgée, mais également chez nos correspondants les plus jeunes.

Cette dernière observation fait sans doute référence à ce qui a été

(1) Le test de χ^2 sur la relation sexe/catégorie d'emplois n'est pas très significatif.

χ^2 observé = 4,63. Probabilité comprise entre 10 et 50 % pour que les deux variables soient indépendantes.

Graphique n° 6 : Evolution de la répartition des catégories d'emplois selon la variable "âge".



Valeurs manquantes = 6

énoncé précédemment ; l'accès par un groupe d'individus à des emplois de haut niveau dès l'entrée dans la vie active, a tendance à accroître la proportion de ce type d'emplois parmi la population la plus jeune.

III - LA SITUATION DE FAMILLE (1)

La relation entre la situation familiale de nos correspondants et la nature des emplois occupés aux dates de l'enquête peut être analysée à partir du tableau n° 29.

Nous distinguerons globalement deux sous-populations, d'une part les individus vivant en couple avec un conjoint ou un concubin disposant d'un emploi (population I) et d'autre part, ceux qui ne sont pas dans cette situation (population II).

Tableau n° 29

Situation de famille	Population I	Population II	Total
Catégorie d'emplois			
- Catégorie emplois niveau supérieur (C)	82 34	78 40,2	160 37,0
- Catégorie emplois niveau intermédiaire (B)	59 24,5	62 32,0	121 27,8
- Catégorie emplois enseignement	87 36,1	42 21,6	129 29,6
- Catégorie emplois niveau modeste (A)	13 5,4	12 6,2	25 5,7
TOTAL	241 100	194 100	435 100

V.M. = 5 (Effectifs absolus et relatifs).

(1) Pour une analyse détaillée de l'influence de la situation familiale sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, cf. F. BESTION, "L'emploi d'attente : un outil d'analyse de l'insertion professionnelle", Op. cit.

La différenciation majeure concerne ici la catégorie des emplois de l'enseignement, ceux-ci semblant relativement plus nombreux parmi le premier groupe d'individus (population I).

D'une manière générale, la vie en ménage n'est pas sans influence sur le comportement face au marché du travail.

Cette influence peut cependant être très diverse selon les individus. D'une part, certaines contraintes propres à la vie en ménage (besoins matériels, éducation des enfants) peuvent amener les individus à trouver un emploi le plus rapidement possible. D'autre part, la situation inverse peut se produire et certains individus ayant un conjoint salarié feront le choix d'être inactifs et de vivre avec les revenus d'un seul des deux membres du ménage, ou bien seront plus exigeants quant à la qualité de l'emploi recherché ; dans ce dernier cas, la recherche d'un emploi pourrait être moins intense (1).

IV - LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE D'ORIGINE

L'appartenance à une catégorie socio-professionnelle a-t-elle des conséquences sur la qualité des emplois occupés ? Le tableau n° 30 nous décrit la structure des emplois selon la C.S.P. d'origine.

Si l'on note un certain nombre de différences dans la répartition des emplois selon l'origine sociale, ces disparités ne nous permettent pas toutefois d'affirmer que les catégories socio-professionnelles défavorisées possèdent des emplois de niveau globalement inférieur aux autres catégories sociales.

De même, les emplois de l'enseignement semblent équitablement répartis

(1) C'est ce que nous examinerons sous un angle différent, au sein de la troisième partie, chapitre 2ème, concernant "la recherche d'un autre emploi".

Tableau n° 30 : Répartition des emplois selon la C.S.P. d'origine (effectifs absolus et relatifs).

Emploi exercé au moment de l'enquête	Emplois de niveau supérieur Catégorie C	Emplois Catégorie B	Emplois Enseignement	Emplois de niveau modeste Catégorie A	TOTAL
Catégorie socio-professionnelle d'origine					
Ouvriers spécialisés	30	21	40	7	98
Ouvriers qualifiés	30,6	21,4	40,8	7,2	100
Contramaîtres					
Employés bureau	17	3	4	3	27
Employés commerce	63,0	11,1	14,8	11,1	100
Cadres moyens Techniciens	21	25	14	5	65
	32,3	38,5	21,5	7,7	100
Professions enseignement Professions intellectuelles	8	3	12	2	25
	32,0	12,0	48,0	8,0	100
Cadres supérieurs Professions libérales	29	28	22	5	84
	34,5	33,3	26,2	5,9	100
Agriculteurs	8	9	6	3	26
	30,8	34,6	23,1	11,5	100
Petits artisans, commerçants	14	13	10	3	40
	35,0	32,5	25,0	7,5	100
Gros Industriels, commerçants	8	2	2	0	12
	66,7	16,6	16,6	0,0	100
Autres	29	19	19	0	67
	39,7	30,1	30,1	0,0	100

selon les diverses couches sociales, avec cependant une forte proportion pour les enfants d'ouvriers et d'enseignants.

A contrario, certaines enquêtes (1) ont montré que l'origine sociale peut influencer l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur.

D'une part, elle influence le moment de la recherche et de la prise d'un premier emploi : les diplômés d'origine aisée pourront financer plus facilement la poursuite de leurs études après la licence ; les diplômés d'origine modeste devront au contraire s'assurer plus rapidement des ressources.

D'autre part, l'appartenance aux C.S.P. aisées facilite la réussite de l'insertion ultérieure : en premier lieu, la poursuite des études a pu donner des avantages ; en second lieu, les diplômés des catégories favorisées ont une meilleure information sur les moyens d'accéder aux emplois de leur catégorie.

Signalons cependant, que ces enquêtes ont été réalisées à partir d'une population de diplômés de second cycle universitaire.

Elles ont ainsi montré que les diplômés d'origine modeste prennent plus rapidement des emplois et sont majoritaires parmi ceux qui disposent d'un emploi de bon niveau au moment de l'obtention de la licence. Cependant, dans une phase ultérieure d'insertion, les diplômés issus de C.S.P. favorisées disposeront d'atouts qui faciliteront leur insertion et leur permettront de "rattraper" et de "dépasser" globalement la population d'origine sociale plus modeste.

Dans le cadre de l'enquête que nous avons réalisée, la composition de la population interrogée était très différente ; nous avons retenu en effet des individus inscrits en licence ou maîtrise à finalité professionnelle et en troisième cycle universitaire. Or si l'on tient compte de cette

(1) cf. notamment J. VINCENS, F. BESTON, J.L. HERMEN, G. CURLJAC, "L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur", Op. cit.

différence dans la distribution des populations respectives, il nous semble que les résultats obtenus ne contredisent pas les conclusions auxquelles ont abouti les enquêtes citées plus haut. En effet, l'avantage procuré aux C.S.P. aisées par la poursuite des études n'a pas de raison d'être ici, puisque nous avons retenu des individus qui, en grande majorité, ont poursuivi leurs études au-delà d'un second cycle universitaire. En d'autres termes, lorsque les individus d'origine sociale modeste sont interrogés en troisième cycle, comme c'est le cas dans notre enquête, ils se trouvent dans une situation comparable aux autres catégories d'individus, pour ce qui est du niveau de formation atteint. Quant aux formations de 2ème cycle à finalité professionnelle que nous avons retenues, rappelons qu'il s'agit de formations terminales rarement prolongées par d'autres études. Précisons par ailleurs, que certains diplômes obtenus par notre population sont relativement spécialisés et aboutissent généralement à des emplois bien déterminés.

Ainsi, compte tenu de la nature de la population enquêtée, il était difficile d'aboutir à de fortes discriminations à l'égard des couches sociales défavorisées.

On pouvait donc s'attendre à ce que la variable C.S.P. n'introduise pas de différenciation majeure dans la répartition des emplois.

V - CATEGORIE D'EMPLOIS ET POURSUITE DES ETUDES

Sur 440 individus exerçant un emploi aux dates de l'enquête, 150 sont en cours d'études universitaires.

La répartition des emplois de cette catégorie d'individus est-elle fondamentalement différente de la structure générale des emplois de la

population ayant quitté l'université ?

Si l'on en juge par le tableau qui suit, la réponse semble affirmative.

Il apparaît que la proportion des emplois de l'enseignement est plus élevée parmi la population inscrite à l'université au moment de l'enquête. Cette supériorité se réalise essentiellement au détriment des emplois de niveau supérieur.

L'exercice d'un emploi enseignant semble tout à fait propice à la poursuite des études.

Une enquête du C.E.R.E.Q. (1) a montré que le pourcentage d'enseignants est plus élevé pour les étudiants salariés que pour ceux qui ont attendu la sortie de l'université pour prendre un emploi. Pour ces derniers, le fléchissement de la proportion des enseignants s'accompagnerait parallèlement d'une croissance des emplois administratifs (2).

Tableau n° 31

Catégorie d'emplois	Inscription à l'Université	Individus non inscrits à l'Université au moment de l'enquête	Individus inscrits à l'Université au moment de l'enquête
- Catégorie emplois niveau supérieur (C)	43,4	125	35
- Catégorie emplois niveau intermédiaire (B)	27,4	79	42
- Catégorie emplois enseignement	22,2	64	65
- Catégorie emplois niveau inférieur (A)	7,0	20	5
TOTAL		288	147
	100		100

V.M. = 5 (effectifs absolus et relatifs).

(1) cf. Cahiers n° 9 du C.E.R.E.Q., Op. cit.

(2) Le test d'indépendance sur la relation catégorie d'emplois/poursuite des études est très significatif. χ^2 observé = 28,16. La probabilité pour que les caractères soient indépendants est inférieur à 1 %

SECTION TROISIEME : PROCESSUS D'INSERTION,
REPARTITION DES EMPLOIS ET FILIERE DE FORMATION (1)

Les modalités de l'insertion professionnelle des étudiants doivent être interprétées différemment selon la filière de formation. Il semble nécessaire de prendre en compte d'une part, la différence des processus d'insertion professionnelle et d'autre part, la différence des groupes d'emplois vers lesquels chaque filière de formation oriente ses étudiants.

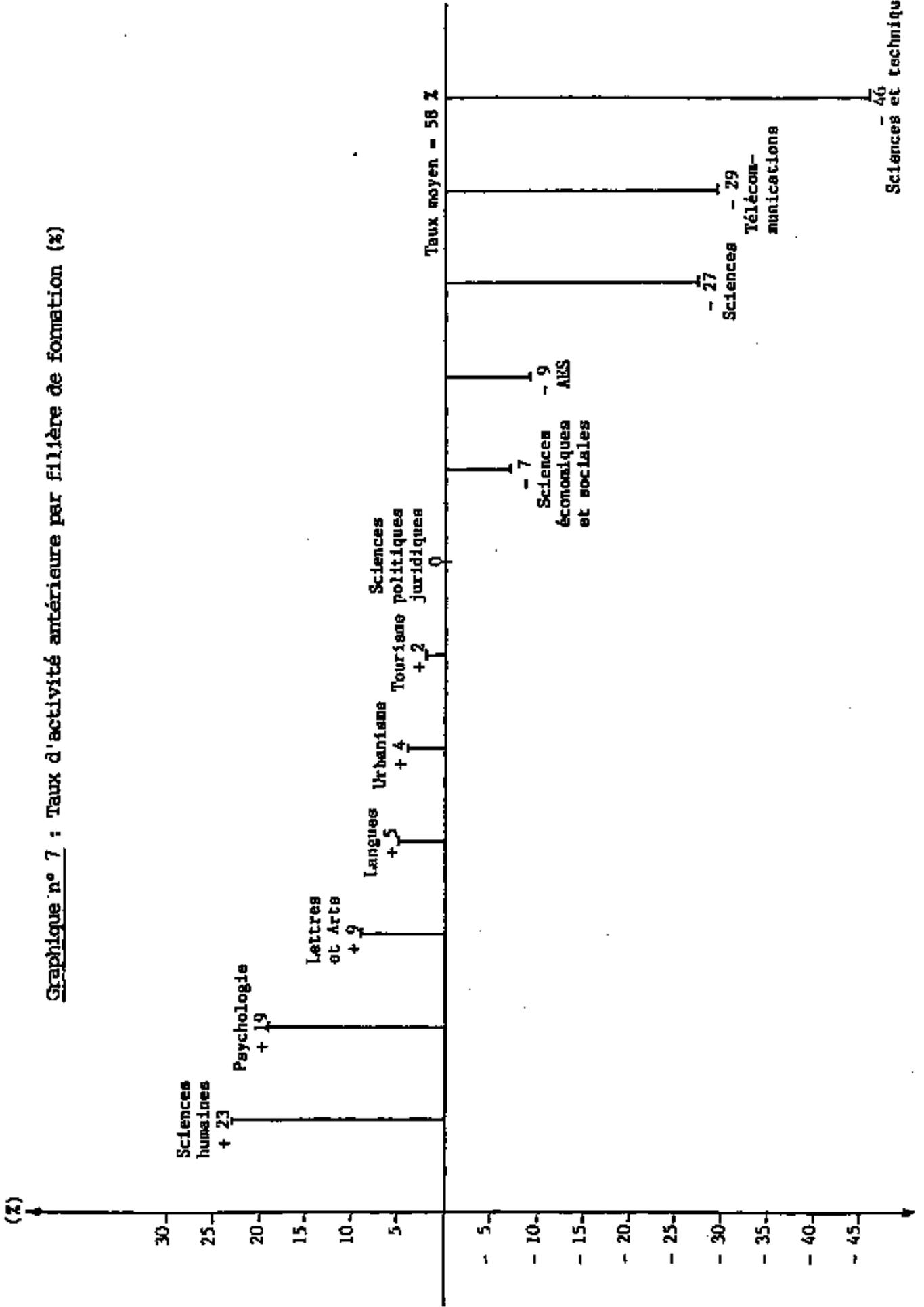
I - TAUX D'ACTIVITE ANTERIEURE ET FILIERE DE FORMATION

Le graphique n° 7 présente le taux d'activité professionnelle antérieure à l'enquête selon la filière de formation. Il apparaît globalement que les populations étudiantes se différencient par la précocité de leur engagement dans la vie active. Ces activités antérieures se cumulant à près de 80 % avec la poursuite des études, dans certaines filières les étudiants accéderaient plus souvent à l'emploi durant leur formation ; dans d'autres la recherche de l'emploi s'effectuerait plutôt après la sortie de l'université.

Ainsi, les formations littéraires et en sciences humaines connaissent un taux d'activité antérieure très élevé. Les formations scientifiques et/ou techniques telles que licence télécommunications et M.S.T. présentent un taux d'activité sensiblement plus faible. Cependant, ces formations à finalité professionnelle tendent à se singulariser des autres

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 10

Graphique n° 7 : Taux d'activité antérieure par filière de formation (%)



formations professionnalisées que nous avons retenues (langues étrangères appliquées, tourisme, administration économique et sociale). Ces dernières semblent se comporter davantage comme les disciplines à caractère général. Quant aux disciplines économiques et juridiques, elles semblent se situer dans une position intermédiaire (1).

Trois hypothèses principales peuvent éclairer ces distinctions.

Premièrement, l'orientation des étudiants entre les filières étant différente selon leur origine sociale (2), les disciplines universitaires qui attirent plus spécialement les enfants de catégories sociales modestes, connaîtraient de ce fait un taux d'activité professionnelle pendant les études relativement élevé. Selon cette hypothèse, les emplois serviraient simplement à financer la poursuite des études. Nous savons par ailleurs, que les raisons financières ont souvent été évoquées par les enquêtés pour justifier l'exercice d'une activité professionnelle pendant les études.

Ainsi, les étudiants issus de couches sociales défavorisées sont relativement nombreux en lettres et sciences humaines et ces filières connaissent précisément un fort taux d'activité professionnelle antérieure. Cependant, cette hypothèse ne suffit pas selon nous à expliquer les différences constatées entre les diverses filières de formation ; certaines disciplines dans lesquelles les couches sociales défavorisées sont assez bien représentées (télécommunications, M.S.T.) connaissent en effet un taux d'activité pendant les études très limité.

(1) Ces résultats sont tout à fait conformes à ceux obtenus dans d'autres enquêtes cf. par exemple : - J.L. PIGUET, F. POTTIER, "Populations universitaires et accès à l'emploi", *Revue Formation et Emploi* n° 3, La Documentation Française, juillet-septembre 1983.

- "Les universités et le marché du travail", *Op. cit.*, pp. 50-56.

(2) Voir : - M. AMIOT, P. HERAÏE, M. NOVI, "L'appareil universitaire et le marché de l'emploi urbain", Fascicule 1, Université de Nice, 1974.

- C. BAUDELOT, M. CUKROWICZ, "Qui sont les étudiants des trois universitésilloises ?", *Economie et Statistique* n° 70, septembre 1975, pp. 17-32.

On peut par conséquent avancer une seconde hypothèse ; celle-ci consiste à lier l'activité professionnelle pendant la formation avec la nature des études entreprises ou plus exactement leur caractère plus ou moins astreignant. Cette hypothèse peut permettre d'expliquer le faible taux d'activité professionnelle antérieure dans les filières scientifiques et techniques. En effet, les études scientifiques et les formations en télécommunications ou en M.S.T. permettent plus difficilement de partager son temps entre une activité professionnelle parallèle et la participation aux cours, les travaux dirigés et travaux pratiques y étant plus importants que dans les autres études. Le cas des sciences économiques et sociales où le taux d'activité antérieure est relativement peu élevé, est moins explicable car ce sont des études qui laissent généralement un temps libre assez important (1).

La troisième hypothèse établit une relation entre le taux d'activité antérieure correspondant aux différentes filières et les types d'emplois vers lesquels chaque formation oriente ses étudiants. Il semblerait en effet que certaines disciplines dont la formation est très spécialisée (M.S.T., télécommunications, électronique, D.E.S.S. banques et finances, etc...), aboutissent à des emplois précis (inspecteur P.T.T., ingénieur matières plastiques, etc...) qui sont visés par les étudiants avant l'issue de leurs études. Ces individus disposent donc d'un projet professionnel très arrêté et l'exercice d'une activité professionnelle en cours d'études tend à moins se justifier. D'une part, l'obtention de l'emploi souhaité n'est pas conditionnée par l'acquisition d'une expérience professionnelle, ces emplois sont accessibles en général après une sélection (concours ou examens professionnels), et d'autre part, la formation apparaît comme l'attestation d'une compétence spécialisée qui

(1) cf. J.M. CARRE, G. GALAIE, B. MILLOT et F. ORIVEL, "L'égalité des étudiants devant les conditions de vie et de travail", I.R.E.D.U. Dijon, mai 1974.

donne à elle seule, l'assurance d'accéder à un type d'emploi déterminé (1). Signalons par ailleurs que ces formations s'accompagnent souvent de stages professionnels permettant aux étudiants de prendre contact avec le milieu de travail. Cette période de stage assure l'adaptation des formations aux nécessités socio-techniques imposées par le fonctionnement de l'emploi.

Inversement, on peut penser que les formations qui offrent des débouchés professionnels plus aléatoires (champs d'insertion plus larges et diversifiés) orienteraient davantage les étudiants vers des périodes plus ou moins longues de transition professionnelle sur le marché du travail.

Ainsi, la différenciation du processus d'insertion entre les spécialités, s'expliquerait en partie, par l'état des divers marchés.

Il nous faut cependant afin de préciser ces hypothèses analyser la structure des emplois selon les filières universitaires, ce qui sous-tend nécessairement une approche en terme de marché(s).

II - LA REPARTITION DES EMPLOIS SELON LA FILIERE DE FORMATION

1° - Accès à des emplois différents selon la formation universitaire

Le tableau n° 32 présente la répartition des emplois exercés aux dates de l'enquête, pour chaque filière de formation et selon le sexe. L'on note une articulation entre les formations et les types d'emplois.

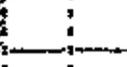
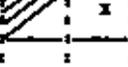
(1) Cette interprétation rejoint tout à fait celle exprimée précédemment concernant ce type de diplômés.

Tableau n° 32 : Répartition des emplois selon la filière de formation

 Emplois dominants
(+ de 50 % de la
filière)

 Emplois représentés
(entre 20 et 50 %
de la filière)

 Emplois représentés
(- de 20 % de la
filière)

	Lettres Arts		Langues		Sciences Humaines		Psychologie		Sciences Politiques et Juridiques	
	Sexe									
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Chef entreprise			X							
Directeur					X	X				
Cadre supérieur	X	X		X	X	X	X	X		
Cadre moyen		X				X			X	X
Employé administratif				X		X		X		X
Fonction comptable									X	
Cadre banque, assurance									X	X
Employé banque, assurance										X
Cadre commercial			X			X	X		X	
Employé commercial				X				X		
Fonction informatique						X		X		
Enseignement supérieur				X	X					
Enseignement (1)							X	X		X
Formation adultes				X	X	X	X	X		
Psychologue					X	X				
Fonction sociale						X		X	X	
Fonction culturelle, touristique										
Fonction para-médicale							X			
Fonction juridique										
Fonction littéraire, artistique	X			X	X					
Architecte, urbaniste					X					
Ingénieur					X					
Chargé études recherches	X	X			X					
Technicien				X						
Autres										
TOTAL	7	18	8	33	35	22	26	49	5	5

(1) Les emplois de l'enseignement et de l'éducation ont été fusionnés.

.../...

	Sciences		Télécommunications		Sciences Techniques		Tourisme		Urbanisme Aménagement Territoire	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Sexe										
Chef entreprise										
Directeur										
Cadre supérieur	X	X			X	X				
Cadre moyen		X							X	
Employé administratif							X	X		
Fonction comptable										
Cadre banque, assurance										
Employé banque, assurance		X								
Cadre commercial									X	
Employé commerce								X		
Fonction informatique		X				X				
Enseignement supérieur										
Enseignement			X	X	X	X				X
Fonction adultes										
Psychologue							X			
Fonction sociale									X	
Fonction culturelle, touristique										X
Fonction paramédicale	X									
Fonction juridique										
Fonction littéraires, artistiques	X							X		
Architecte, urbaniste										X
Ingénieur	X									
Chargé études rurales	X							X	X	X
Technicien					X					
Autres										X
TOTAL	16	7	14	6	9	2	6	6	10	11

Sexe	Sciences Economiques		A.E.S.		Grandes Ecoles		D.U.T. - B.T.S.	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Chef entreprise							X	
Directeur		X					X	
Cadre supérieur		X		X	X			
Cadre moyen	X	X			X		X	
Employé administratif	X	X	X	X				
Fonction comptable	X	X			X			
Cadre banque, assurances	X	X						
Employé banque, assurances								
Cadre commercial	X	X	X	X				
Employé commerce								
Fonction industrielle	X	X						
Enseignement supérieur	X	X						
Enseignement	X			X	X			
Fonction scolaire	X	X	X	X			X	
Psychologue	X							
Fonction sociale	X		X					
Fonction culturelle, touristique			X					
Fonction para-médicale								
Fonction juridique	X		X					
Fonction littéraire, artistique		X						
Architecte, urbaniste	X				X	X		
Ingénieur	X	X			X			
Chargé études recherche	X	X						
Technicien							X	
Autres	X							
TOTAL	22	28	15	16	6	1	5	0

V.M. = 21

En premier lieu, certaines formations aboutissent plus spécialement aux carrières de l'enseignement. Ces filières traduisent une mission traditionnelle de l'université : former les enseignants des lycées et collèges. Il s'agit essentiellement des formations en lettres-arts, sciences humaines, langues, sciences et dans une moindre mesure sciences économiques. Ces filières polarisées sur les métiers de l'enseignement sont ainsi dépendantes de la politique de recrutement du personnel titulaire et non titulaire menée par l'Etat.

- La formation en psychologie présente un contenu technique spécifique et aboutit par conséquent à des professions précises constituant l'essentiel des débouchés (psychologue clinicien, psychologue scolaire, psychologue du travail) ;

- Les sciences exactes spécialisées (télécommunications, instrumentation, matières plastiques, électronique) constituent un ensemble de formations à finalité professionnelle. Elles conduisent à des emplois très spécialisés tels que : inspecteur technique P.T.T., ingénieurs (instrumentation, matières plastiques) ;

- La formation en D.E.S.S. urbanisme peut représenter une formation complémentaire au diplôme d'architecture ou à un diplôme d'ingénieur.

Elle conduit tout naturellement aux professions d'architecte-urbaniste, et d'ingénieur. Cette formation semble également orienter certains individus (essentiellement de sexe féminin) vers des emplois moins prestigieux de cadre moyen par exemple ; il s'agit cependant d'étudiantes ne disposant pas de diplôme d'une école d'architecture ou d'une grande école.

- Par ailleurs, il est symptomatique de constater que la formation en tourisme ne permet pas nécessairement aux individus qui en sont issus d'exercer une profession dans le domaine culturel ou touristique. La plupart des enquêtés de cette filière sont intégrés dans d'autres

secteurs d'activité.

- Enfin, les formations en sciences économiques, sociales, juridiques et en administration économique et sociale se diffusent à travers un nombre important de catégories professionnelles. Elles donnent accès à un éventail très large de professions ; les étudiants issus de ces filières peuvent se retrouver dans des professions de l'encadrement administratif, commercial ou financier, dans les métiers de l'enseignement, ou bien pour les économistes spécialisés, dans des fonctions informatiques, d'études ou de recherche.

2° - Conditions d'insertion et filière de formation

Après avoir présenté brièvement les débouchés professionnels des différentes filières de formation, nous nous proposons d'évaluer les conditions d'insertion des étudiants en fonction des disciplines retenues ou rencontrées lors de l'enquête. Pour cela, nous reprenons le classement réalisé entre les diverses catégories d'emplois (niveau supérieur, niveau moyen, niveau modeste) en y ajoutant la catégorie des emplois enseignants. Les graphiques n° 8, 9, 10, représentent la proportion des emplois de chaque catégorie selon la filière de formation (1). Il apparaît que la situation de chacune des filières est très différente au regard de ces quatre groupes d'emplois.

On peut tenter d'apprécier les conditions d'insertion en considérant premièrement, que la proportion d'emplois de niveau modeste est un bon indicateur des difficultés d'insertion et inversement, que la capacité

(1) Rappelons en premier lieu, qu'il s'agit d'emplois occupés aux dates de l'enquête. Par ailleurs, nous n'avons pas jugé utile de représenter graphiquement les proportions d'emplois de la catégorie A (niveau modeste) en raison d'un effectif global relativement faible.

d'occuper une place notable dans la catégorie d'emplois du premier groupe est un facteur favorable pour la filière (1).

Si l'on retient ces critères d'appréciation, il semblerait que les disciplines à finalité professionnelle en sciences spécialisées soient nettement avantagées. Plus de 80 % des enquêtés de ces filières exercent une activité d'ingénieur ou de cadre supérieur technique (2) ; un seul individu de ces filières occupe un emploi de niveau modeste (en l'occurrence, technicien). Ce groupe de spécialités met donc les étudiants dans une meilleure situation professionnelle.

La filière psychologie est relativement bien placée dans la mesure où une grande majorité (plus de 60 %) des étudiants ayant une formation dans cette discipline sont psychologues.

Il nous faudra cependant nuancer cette appréciation en prenant en compte dans un chapitre ultérieur les conditions d'exercice de cette activité professionnelle.

Les sciences économiques et sociales se trouvent également dans une position assez favorable, notamment si l'on compare cette discipline avec la filière administration économique et sociale.

En effet, ces formations peuvent déboucher sur un ensemble d'emplois relativement divers, avec cependant une dominante d'emplois de niveau supérieur pour sciences économiques et sociales et une dominante d'emplois de niveau moyen pour A.E.S.

Précisons que les étudiants économistes interrogés étaient inscrits à un diplôme de troisième cycle universitaire alors que les étudiants en A.E.S. ne disposent au maximum que d'un diplôme de deuxième cycle.

Selon les paramètres retenus, les difficultés d'insertion professionnelle des étudiants se concrétisent par un taux particulièrement fort

(1) Ces considérations doivent cependant être nuancées en raison des limites déjà évoquées, que présente une telle classification des emplois. En outre, les filières polarisées vers les professions enseignantes peuvent difficilement être situées dans ce cadre d'analyse.

(2) Les indications statistiques portent uniquement sur la population disposant d'un emploi aux dates de l'enquête.

d'emplois déclassés (employés par exemple).

Deux filières de formation semblent connaître une proportion relativement élevée d'emplois de ce type ; il s'agit des formations en tourisme et en langues (langues étrangères appliquées pour l'essentiel). Précisons que pour ces disciplines, le groupe d'emplois de premier rang y est relativement moins représenté que la catégorie des emplois de niveau inférieur.

Ces formations à finalité professionnelle semblent ainsi se distinguer des autres disciplines professionnalisées telles que les sciences exactes spécialisées (M.S.T., licence télécommunications).

Si nous effectuons un rapprochement entre d'une part, la structure des groupes d'emplois par filière et d'autre part, le taux d'activité antérieure selon la filière de formation, il apparaît que les disciplines que nous avons situées dans une position relativement favorable (taux élevé d'emplois de la catégorie C) ne sont pas obligatoirement celles qui connaissent un taux d'activité professionnelle antérieure très important.

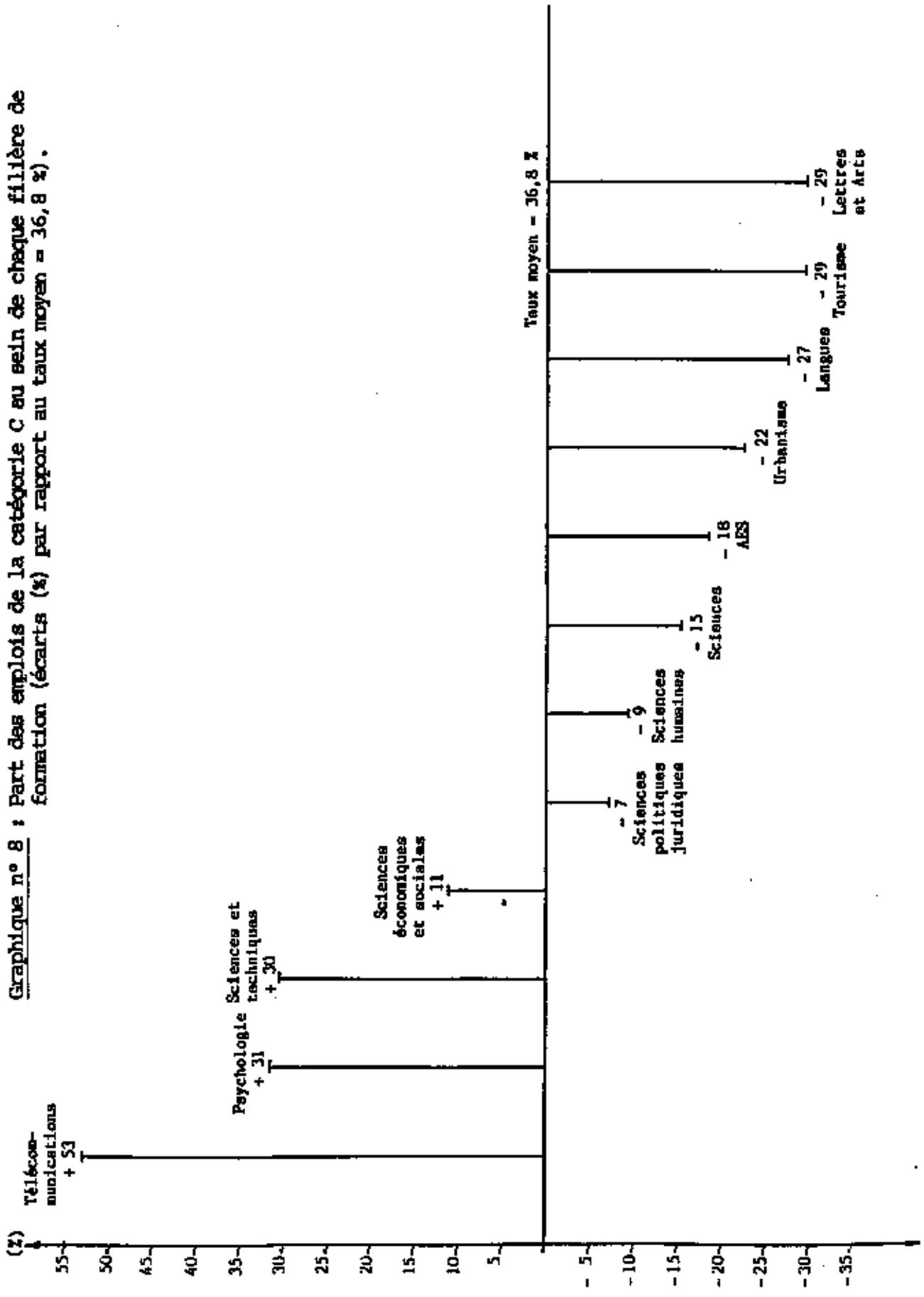
C'est le cas notamment des sciences économiques et des sciences spécialisées. Inversement, les étudiants diplômés en tourisme et en langues ne connaissent pas un taux d'activité antérieure particulièrement bas.

Il semblerait donc que certaines disciplines de formation aboutissent rapidement à des emplois que l'on peut considérer comme des emplois de niveau supérieur, alors que d'autres semblent diriger leurs étudiants vers des périodes plus ou moins longues de "tâtonnement" sur le marché du travail.

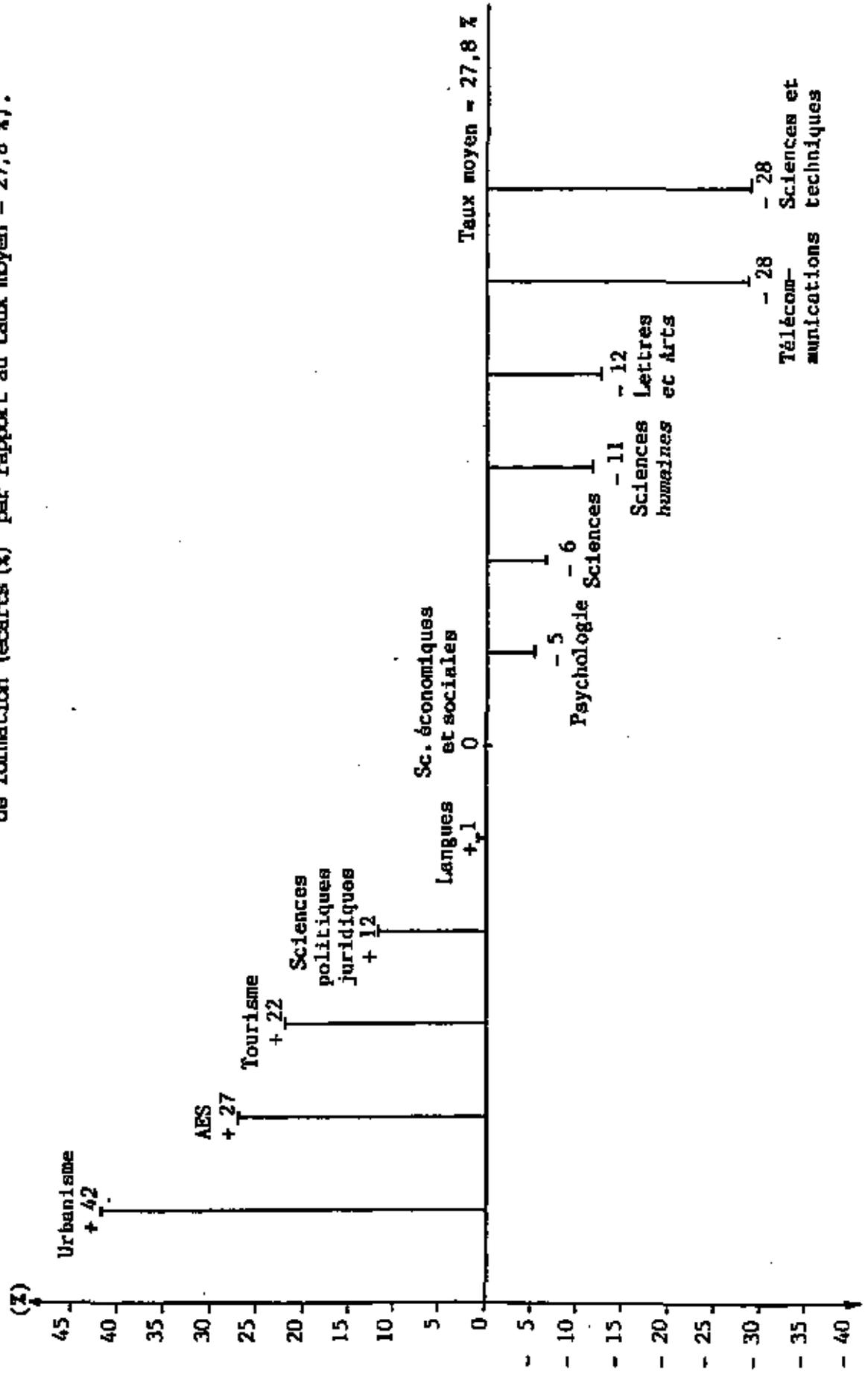
Les filières de formation se heurtent ainsi à des difficultés différentes selon la nature des emplois vers lesquels elles orientent leurs étudiants.

Le processus d'insertion professionnelle semble donc présenter des

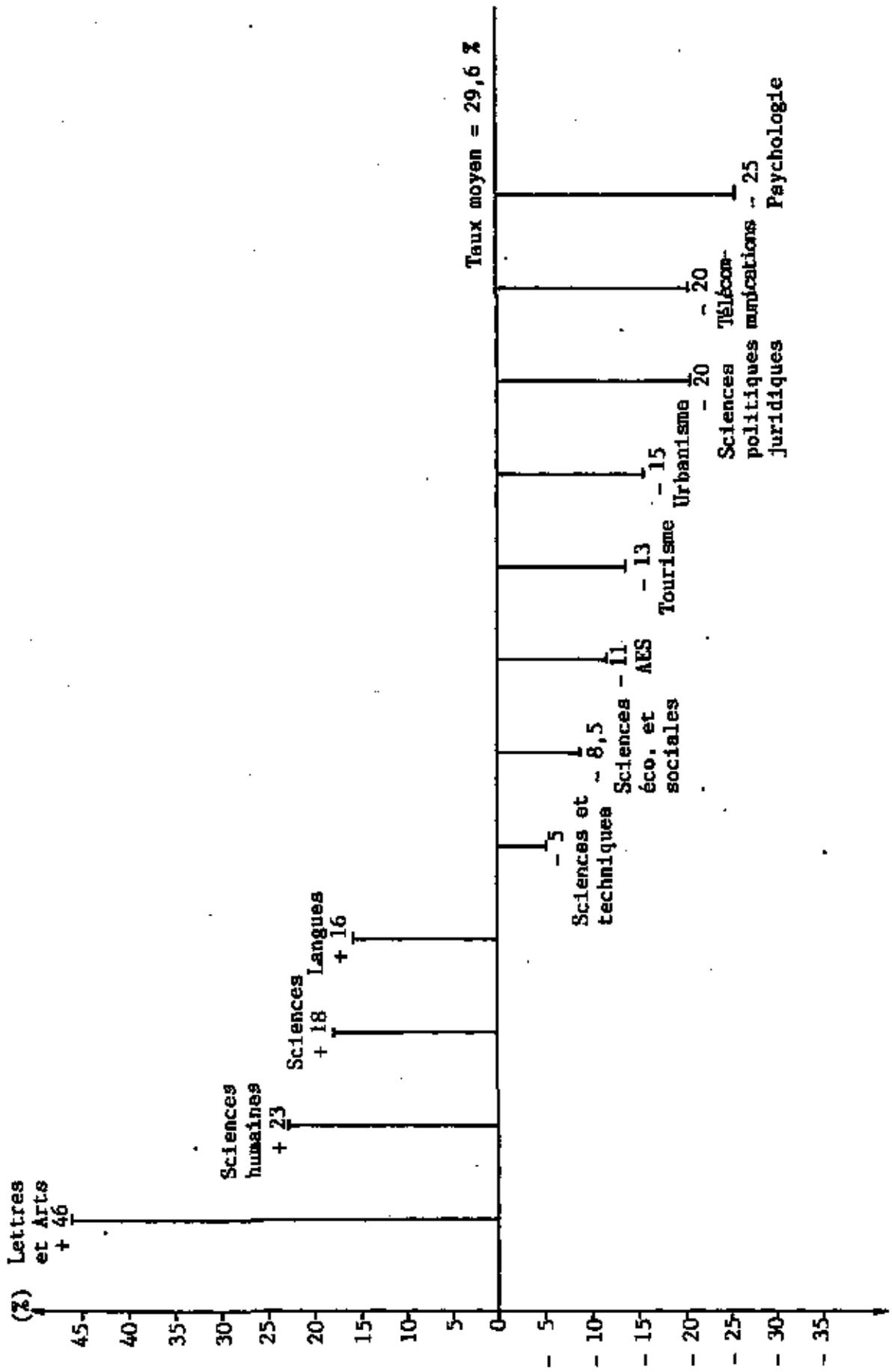
Graphique n° 8 : Part des emplois de la catégorie C au sein de chaque filière de formation (écarts (%)) par rapport au taux moyen = 36,8 %.



Graphique n° 9 : Part des emplois de la catégorie B au sein de chaque filière de formation (écarts (x) par rapport au taux moyen = 27,8 %).



Graphique n° 10 : Part des emplois de l'enseignement au sein de chaque filière de formation (écarts par rapport au taux moyen = 29,6 %).



rythmes propres selon la filière de formation. Ainsi, la différenciation de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur ne dépend pas seulement des caractéristiques individuelles ; elle s'explique aussi par l'état des divers marchés auxquels les formations préparent. Ceci nous amène à poser le problème souvent évoqué dans les études d'insertion, et qui consiste à savoir si chaque filière de formation correspond à un ou des marché(s) particulier(s).

III - MARCHE(S) ET FILIERE DE FORMATION

Afin d'analyser les modalités de l'insertion professionnelle des étudiants de l'université, nous avons précédemment suivi une démarche qui conduit d'une formation vers des emplois, chacun d'eux étant plus ou moins représenté selon la formation suivie.

Or, chaque filière de formation ne donne pas accès à n'importe quel emploi : chacune entretient des relations privilégiées avec certains groupes d'emplois ; nous avons vu en effet qu'il existait une certaine correspondance entre les spécialités des diplômés et les emplois auxquels ils accèdent.

Peut-on pour autant parler de marchés différents, et considérer par là même que la concurrence entre filières est inexistante ?

D'une manière générale, les résultats montrent que la concurrence n'est pas nulle mais que l'ensemble des emplois accessibles aux diplômés ne peut être considéré comme un marché unique.

Pour préciser cette thèse, nous nous proposons de mesurer la pénétration de chaque filière de formation dans chaque type d'emploi. Pour cela, nous réalisons un croisement entre emplois et disciplines.

Naturellement, nous avons conscience des limites que peut présenter une telle analyse.

En premier lieu, ce croisement ne permet pas de connaître les autres sources de recrutement de chaque emploi ; en effet, montrer que les métiers de la comptabilité par exemple, sont occupés par des diplômés de sciences économiques, ne dit rien sur les autres modes de recrutement de cette profession.

De plus, certaines filières de formation sont sous-représentées dans notre population (droit, diplômes des grandes écoles...).

Nous n'avons d'ailleurs retenu ici que les filières présentant un effectif supérieur à dix (1).

Inversement, d'autres filières sont sur-représentées ; le risque est alors de voir celles-ci connaître un taux de pénétration dans chaque emploi souvent supérieur aux filières moins bien représentées.

C'est pourquoi, le tableau de croisement que nous présentons a été réalisé à partir d'une distribution théorique d'emplois au sein de onze filières de formation, chacune ayant un effectif de 100 individus.

Cette méthode a l'inconvénient de situer sur le même plan (effectifs d'individus identiques) des disciplines très spécialisées et des disciplines plus générales.

Le croisement proposé présente en outre une limite importante ; les nomenclatures d'emplois et de formations ne sont pas très détaillées, à l'exception de quelques rubriques.

Dès lors, des individus effectuant en réalité des activités différentes peuvent être classés dans le même poste de la nomenclature et apparaître à tort en concurrence dans l'accès à ce groupe d'emplois. C'est le cas notamment pour les individus possédant une licence en télécommunications et qui exercent un emploi d'inspecteur technique P.T.T. Cet emploi a été

(1) Les filières sciences politiques et juridiques, grandes écoles, D.U.T.-B.T.S. n'ont pas été intégrées dans le tableau de croisement.

inclus dans la rubrique cadre supérieur ; ce qui pourrait laisser penser que ces étudiants sont en concurrence avec d'autres individus exerçant un emploi de cadre supérieur, alors qu'ils sont en réalité en situation de monopole.

Il était cependant difficile de détailler davantage les nomenclatures, en raison d'un effectif d'individus globalement réduit.

Malgré ces limites, le tableau de croisement apporte un certain nombre d'indications intéressantes ; il présente pour chaque catégorie d'emplois la part de chacune des filières de formation.

Ainsi, il décrit la façon dont chaque catégorie professionnelle est alimentée de manière privilégiée par telle ou telle filière universitaire.

En reprenant la catégorisation établie précédemment (A, B, C, enseignement), il apparaît que si certaines formations entretiennent des relations privilégiées avec des catégories professionnelles déterminées, une grande part des emplois occupés à l'issue de chaque filière universitaire est également accessible avec d'autres formations. Signalons cependant, que de nombreux emplois sont fortement liés à des formations précises ; le schéma suivant nous montre les liaisons essentielles.

Directeur d'établissement	→	Sciences humaines
Inspecteur technique P.T.T.	→	Télécommunications
Cadre banques assurances	→	Sciences éco. (D.E.S.S. banque et finances)
Fonction informatique sup.	→	Sciences éco. + sciences et techniques
Psychologue	→	Psychologie
Ingénieur	→	Sciences et techniques
Fonction comptable	→	Sciences éco. (D.E.S.S. gestion)
Fonction sociale	→	Psychologie

- Architecte-urbaniste → Urbanisme
- Enseignement → Lettres-arts, Langues, Sciences, Sciences humaines

Précisons que les professions à caractère social englobent un champ d'activités extrêmement diversifiées. On peut cependant distinguer deux types de fonctions : d'une part, les fonctions ayant trait à l'action sociale (éducateur social par exemple) et d'autre part, les fonctions qui concernent l'orientation professionnelle, les relations professionnelles ou bien la formation d'adultes. Cette dernière a d'ailleurs fait l'objet d'un classement à part dans notre nomenclature, en raison de son développement récent.

Les filières conduisant à ces professions sociales sont essentiellement celles de psychologie et de sciences humaines. Quelques individus de sciences économiques et A.E.S. occupent également des emplois de services à caractère social.

Pour ce qui est des emplois de chargés d'études et de recherche, il semble difficile de les relier précisément à une formation spécifique, dans la mesure où tous les individus (sauf un) exerçant ce type de fonctions disposent d'une double formation.

Globalement, le tableau de croisement entre les deux caractères nous montre que les emplois du premier groupe (emplois de niveau supérieur) sont plus souvent liés à une formation que les emplois des autres groupes. En effet, ces derniers font apparaître une dispersion un peu plus forte, sauf pour les fonctions de la comptabilité et de l'architecture. Cette dispersion signifie que plus le niveau des emplois s'abaisse et plus le rôle spécifique d'une formation est faible.

Ainsi, les disciplines semblent se concurrencer essentiellement pour les emplois de niveau moyen ou faible.

Ces remarques générales doivent cependant être considérées avec prudence

en raison des limites de l'analyse.

Nous pouvons néanmoins ajouter que de nombreux auteurs (1) s'accordent à reconnaître que les filières qui n'alimentent presque exclusivement qu'un type d'emplois ne sont pas forcément dans une situation favorable. En effet, les problèmes de débouchés peuvent se développer en cas de ralentissement du recrutement dans cette catégorie d'emplois (2). En définitive, une diversification insuffisante des débouchés peut représenter un handicap sur le marché du travail.

Précisons enfin pour conclure, que l'étude de la relation entre le "contenu technique" des formations ou la somme des connaissances qu'elles regroupent et les catégories d'emplois vers lesquelles elles orientent leurs étudiants, ne peut rendre compte à elle seule, de la concurrence entre filières.

Sur ce point, Alain CHARLOT (3) nous montre que : "l'accès à certains emplois relève plus de l'intégration à des réseaux de formations et d'emplois que de l'acquisition de compétences particulières". Il poursuit : "les employeurs attendent que chaque filière de formation leur livre des "produits" parfaitement identifiés au regard des exigences de l'entreprise, c'est-à-dire disposant de certaines capacités techniques, organisationnelles, relationnelles... mais également conformes à certaines valeurs et normes de travail qui ne contrarient pas l'intégration

(1) cf. notamment Alain CHARLOT, "Les universités, le marché du travail et les emplois : monopole, concurrence et déclassement", in *Revue Formation Emploi* n° 3, La Documentation Française, juillet-septembre 1983.

(2) Mentionnons par exemple, l'évolution de la politique de recrutement des enseignants menée par l'Etat au cours des années 70. Cette évolution a engendré une dégradation de la situation des filières qui débouchaient principalement sur les emplois de l'enseignement et qui bénéficiaient d'un monopole dans l'accès à ces emplois. Cf. Note d'information C.E.R.E.Q. n° 73, "Les universités et la crise : évolution sur le marché du travail des étudiants scientifiques entre 1975 et 1980", mai 1982.

(3) "Les universités, le marché du travail et les emplois : monopole, concurrence et déclassement", *Op. cit.*, p. 61.

dans l'entreprise". Ces objectifs seraient reconnus pour certaines formations (grandes écoles notamment) tandis que les formés issus d'autres filières devront "faire leur preuve".

Il ne suffit donc pas de rendre compte de la diversité des contenus techniques des filières pour expliquer par là même l'ensemble des différences d'accès aux emplois entre formations. Plus que jamais, la confrontation entre formations et emplois obéit à un processus surdéterminé, qui dépasse les seules dimensions techniques de contenu.

CHAPITRE TROISIEME : LA SITUATION ECONOMIQUE

ET SOCIALE DES EMPLOIS

Après avoir abordé la question de l'évolution du processus d'insertion ainsi que celle de ses orientations, il nous faut prendre en compte un certain nombre d'éléments complémentaires qui peuvent enrichir la compréhension de ce processus. Il s'agira dans ce chapitre de présenter l'évolution de la répartition des emplois sous l'angle de diverses variables, telles que le statut au sein des emplois exercés, le statut de l'employeur lui-même (public, privé) et la mobilité géographique observée.

Nous tenterons par ailleurs de situer les emplois occupés aux dates de l'enquête, dans les différents secteurs d'activité économique et de rendre compte de certaines caractéristiques inhérentes à ces situations d'emplois telles que le revenu professionnel ou l'appréciation subjective portée par la population enquêtée.

SECTION PREMIERE : LA LOCALISATION GEOGRAPHIQUE DES EMPLOIS

ET LES MIGRATIONS GEOGRAPHIQUES DES ACTIFS (1)

La plupart des enquêtes réalisées sur l'insertion professionnelle des étudiants de l'université ont montré que la mobilité géographique constitue une des caractéristiques principales du marché du travail des anciens étudiants (2). Le marché accessible aux diplômés de l'enseignement supérieur déborde ainsi la dimension départementale voire régionale et se situe donc au plan national.

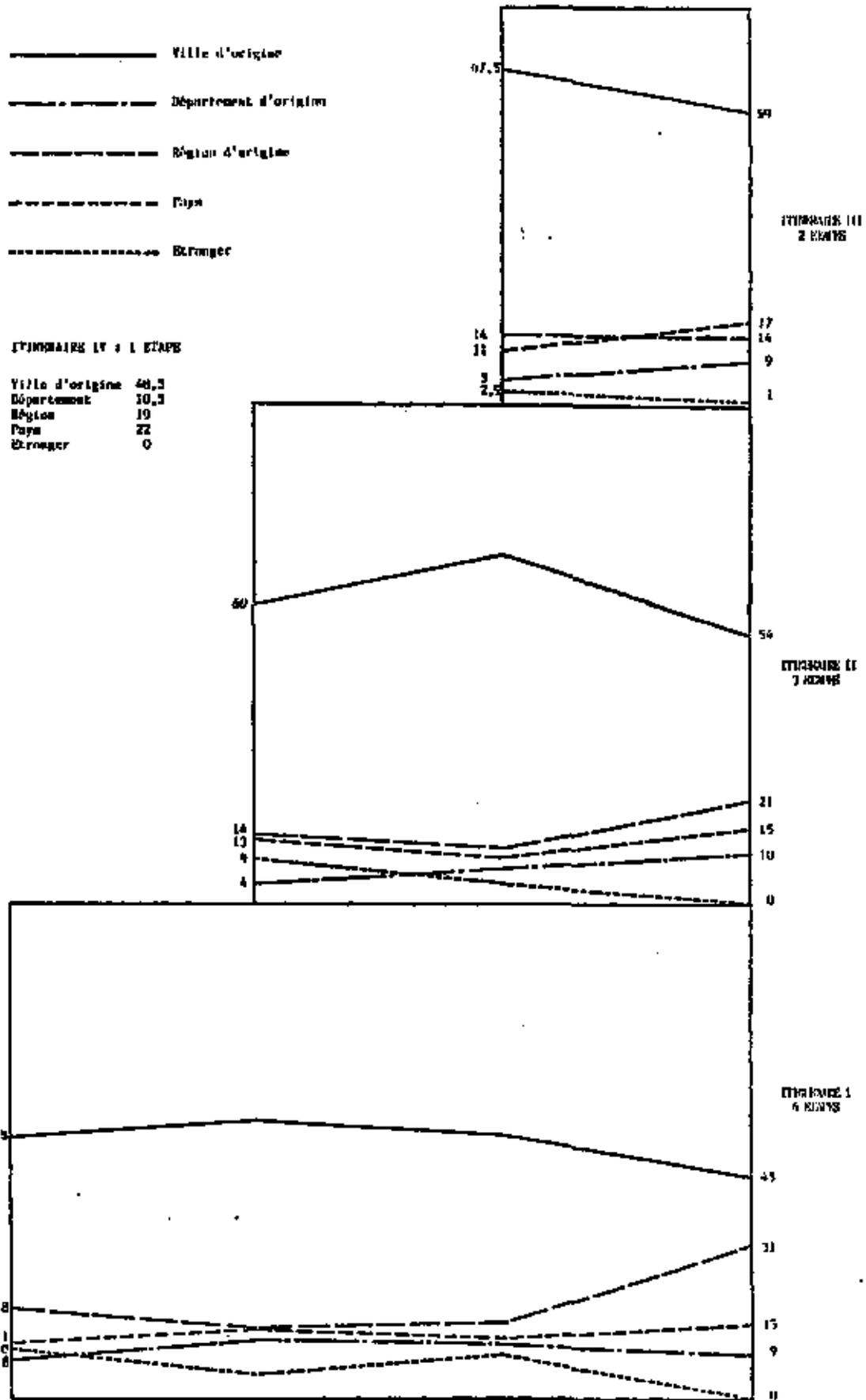
L'analyse des migrations géographiques de notre population et les conclusions qui en seront issues doivent cependant être appréhendées avec précaution. En effet, les informations dont nous disposons ne nous permettent pas de cerner le problème de la mobilité géographique dans sa totalité. Nous ne connaissons que la ville universitaire d'origine (Saint-Etienne ou Lyon) et la localisation géographique des différents emplois occupés. Or la ville universitaire ne correspond pas forcément au lieu d'habitation initial (3). La mobilité géographique sera donc étudiée à partir de la ville universitaire d'origine.

I - EVOLUTION DE LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES EMPLOIS

L'examen de l'évolution de la répartition géographique des emplois peut être mené à partir du graphique n° 11.

-
- (1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 11
 - (2) cf. Dossier n° 14 du C.E.R.E.Q., Op. cit.
 - (3) Cette dernière information n'a pas été demandée aux étudiants parce qu'elle exigeait de définir précisément ce que l'on entend par "lieu d'habitation d'origine". En effet, depuis l'entrée à l'université, certains étudiants ont pu se déplacer géographiquement pour des raisons personnelles ou universitaires.

Graphique n° 11 : Evolution de la répartition géographique des emplois (%).



Nous considérerons cinq échelons géographiques : la ville universitaire d'origine, le département (hors ville), la région (hors département), le pays (hors région) et l'étranger.

Pour ce qui relève des itinéraires professionnels en trois ou quatre étapes, il apparaît que l'évolution de la répartition géographique des emplois occupés avant la période enquêtée marque une relative stabilité. Pour ce qui est des emplois occupés aux dates de l'enquête, on note d'une manière générale, une progression sensible des emplois situés à l'échelon régional et dans une moindre mesure à l'échelon national. Il semblerait que cette évolution se réalise au détriment des emplois localisés dans la ville universitaire d'origine (ceux-ci sont en régression) et à l'étranger (il s'agissait d'emplois d'assistant qui deviennent presque inexistantes au moment de l'enquête).

Deux hypothèses pourraient expliquer cette évolution de la répartition géographique des emplois.

En premier lieu, on peut penser que la poursuite des études freine quelque peu la mobilité géographique hors de la ville universitaire. Or, nous savons que le cumul activité professionnelle-études est une caractéristique dominante avant la période enquêtée mais qu'elle devient beaucoup moins fréquente aux dates de l'enquête. Ceci expliquerait d'une part, la relative stabilité de la répartition géographique des emplois antérieurs, et d'autre part, la plus forte mobilité rencontrée au moment de l'enquête. Sur ce point, précisons que 85 % des emplois antérieurs localisés dans la ville universitaire d'origine sont exercés tout en poursuivant des études.

Cette proportion n'est plus que de 60 % pour les emplois situés hors de la ville universitaire (1).

Enfin, on peut émettre l'hypothèse selon laquelle l'augmentation des

(1) Ces proportions ont été obtenues en cumulant tous les emplois occupés antérieurement à l'enquête.
V.M. = 223 sur 661.

migrations géographiques est liée à une évolution parallèle de la structure des emplois. Les emplois de niveau supérieur connaissent, nous l'avons vu, une nette progression à partir de la période correspondant à l'enquête. Nous verrons plus loin s'il est possible d'établir une relation entre la nature des emplois et leur localisation géographique.

II - MOBILITE GEOGRAPHIQUE, CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES ET DISCIPLINE DE FORMATION

1° - L'université d'origine

La mobilité géographique de nos correspondants selon l'université d'origine peut être appréciée à partir du tableau n° 34. Celui-ci présente la localisation géographique des emplois occupés aux dates de l'enquête en différenciant d'une part, les individus provenant de l'université de Saint-Etienne, et d'autre part ceux issus de l'université de Lyon II.

Les migrations géographiques des étudiants originaires de l'université stéphanoise semblent nettement plus fréquentes. L'attraction de la région Rhône-Alpes et de la région parisienne a joué un rôle plus important pour les étudiants issus de l'université de Saint-Etienne. Il est possible que la région lyonnaise permette aux étudiants de cette université des opportunités de placement plus nombreuses que celle de Saint-Etienne. On peut en effet penser que dans les grandes villes, les individus trouvent sur place des possibilités de changement suffisantes pour

Tableau n° 34

Localisation géographique des emplois	Université		TOTAL
	LYON II	ST-ETIENNE	
Ville d'origine	163 55,3	25 33,8	188 50,9
Département d'origine	25 8,5	11 14,9	36 9,8
Rhône Alpes hors département d'origine	58 19,7	19 25,7	77 20,9
France hors Rhône Alpes et Région Parisienne	25 8,5	9 12,2	34 9,2
Région Parisienne	23 7,8	10 13,5	33 8,9
Etranger	1 0,3	0 0,0	1 0,3
TOTAL	295 100	74 100	369 100

V.M. = 71 (Effectifs absolus et relatifs).

satisfaire leur stratégie de progression vers de meilleures conditions de travail et de salaire (1).

Cependant, on peut se demander si ces différences ne recouvrent pas également des disparités entre disciplines de formation.

(1) Sur ce point, cf. M. CHEVALLIER, "L'emploi comme facteur de la mobilité géographique", Groupe de sociologie urbaine, Lyon, 1970.

L'auteur montre que le procès de fixation géographique est plus fort dans les grandes villes que dans les petites villes et villes moyennes.

2° - La filière de formation

Le tableau n° 35 nous montre, en effet, que la filière de formation introduit des différenciations très nettes dans la localisation géographique des emplois.

Ce tableau nous permet de classer les disciplines de formation en trois catégories.

Nous pouvons distinguer en premier lieu, les filières qui aboutissent à des emplois localisés majoritairement hors du département d'origine quel que soit le sexe ; il s'agit de filières telles que : tourisme, télécommunications et dans une moindre mesure, sciences et urbanisme.

Inversement, un certain nombre de disciplines semblent déboucher sur des emplois situés essentiellement dans la ville ou le département d'origine, quel que soit le sexe de nos correspondants ; les filières concernées par cette catégorie sont : administration économique et sociale, sciences politiques et juridiques, lettres et arts. Enfin, le troisième groupe est composé de disciplines orientant les individus de sexe masculin vers des emplois localisés majoritairement ou en nombre relativement élevé dans des zones géographiques situées hors du département d'origine ; les individus de sexe féminin exerceraient au contraire des activités professionnelles dans le département ou la ville de l'université. Il s'agit de filières comme langues, psychologie, sciences humaines, sciences économiques et sociales.

Tableau n° 35 : Localisation géographique des emplois selon la discipline de formation et le sexe

Discipline de formation	Sexe	Ville d'origine + département d'origine	Hors département d'origine	TOTAL	Discipline de formation	Sexe	Ville d'origine + département d'origine	Hors département d'origine	TOTAL
Lettres-Arts	M	7	2	9	Tourisme	M	1	4	5
	F	7	5	12		F	1	4	5
Langues	M	1	5	6	Urbanisme, aménagement du territoire	M	4	6	10
	F	20	4	24		F	5	5	10
Sciences humaines	M	17	16	33	Sciences économiques	M	26	19	45
	F	19	6	25		F	23	4	27
Psychologie	M	10	11	21	Administration économique et sociale	M	11	3	14
	F	26	13	39		F	10	3	13
Sciences	M	5	8	13	Sciences politiques juridiques	M	4	1	5
	F	3	4	7		F	4	0	4
Télécommunications	M	1	9	10	Filières courtes D.U.T.-B.T.S.	M	0	3	3
	F	0	2	2		F	1	0	1
Sciences et techniques	M	3	2	5	Filières longues grandes écoles	M	3	3	6
	F	2	0	2		F	1	0	1

3° - Les caractéristiques individuellesa) Le sexe

Pour l'ensemble des disciplines de formation (sauf lettres et arts), il apparaît que la mobilité masculine est nettement supérieure à la mobilité féminine.

Du tableau n° 35, on peut déduire que seulement 50,3 % de la population masculine est concentrée dans le département ou la ville de l'université d'origine. Le taux s'élève à 70,9 % pour la population féminine.

b) La situation familiale

Le tableau n° 36 nous renseigne sur la localisation géographique des emplois selon la situation de famille.

Tableau n° 36

Localisation géographique des emplois	situation familiale		
	Individus vivant seuls	Individus vivant en couple	Individus vivant chez les parents
Ville + Département d'origine	58	141	20
	58,0	60,0	74,1
Hors département	42	94	7
	42,0	40,0	25,9
TOTAL	100	235	27
	100	100	100

N = 362
V.M. = 78

(Effectifs absolus et relatifs).

Il apparaît que la répartition géographique des emplois exercés par les individus mariés ou vivant en concubinage est relativement similaire à la distribution géographique des emplois occupés par les individus vivant seuls.

Ces observations ne permettent pas de vérifier l'hypothèse selon laquelle le mariage limiterait quelque peu la mobilité géographique. Nous devons cependant préciser que cette hypothèse n'est absolument pas contrariée par les statistiques mentionnées ci-dessus ; en effet, nous ne savons pas si la vie en couple a débuté antérieurement ou postérieurement à la prise de l'emploi. Quant aux individus vivant chez les parents, il n'est pas surprenant de les retrouver en grande majorité, dans un emploi situé dans le département ou la ville de l'université.

III - LOCALISATION GEOGRAPHIQUE ET NATURE DES EMPLOIS

Nous avons précédemment émis l'hypothèse qu'il pouvait y avoir une liaison entre la mobilité géographique des actifs et la structure des emplois occupés aux dates de l'enquête. Afin de vérifier cette hypothèse, nous nous proposons de croiser la catégorie d'emplois avec la localisation géographique.

Il apparaît globalement que les migrations géographiques sont plus fréquentes parmi la population exerçant une activité professionnelle de niveau supérieur (catégorie C).

Inversement, la mobilité géographique semble très faible pour les individus exerçant une activité enseignante ou un emploi de niveau modeste (1).

(1) Le test de χ^2 semble à cet égard très significatif.
 $\chi^2 = 14,99$. La probabilité pour que les variables catégorie d'emplois et localisation géographique soient indépendantes est comprise entre 1‰ et 5‰.

Tableau n° 37

Catégories d'emplois	localisation géographique des emplois	Ville d'origine + Département d'origine	Hors département d'origine	TOTAL
	Emplois de la catégorie C niveau supérieur	51,1	67	64
Emplois de la catégorie B niveau intermédiaire	56,9	58	44	102
Emplois de la catégorie enseignement	71,2	79	32	111
Emplois de la catégorie A niveau inférieur	81,8	18	4	22

N = 366

V.M. = 74 (Effectifs absolus et relatifs).

Il semblerait par ailleurs que les emplois exercés hors du département et plus spécialement hors de la ville d'origine soient mieux rémunérés. Le revenu moyen d'un emploi exercé dans le département de l'université est égal à 5836 F contre 6298 F pour un emploi occupé hors du département avec un niveau de 7050 F pour les emplois de la région parisienne (1).

Signalons enfin que la relation établie entre la nature des emplois et la localisation géographique est renforcée par l'influence du statut de l'employeur.

En effet, les individus titulaires d'un emploi du secteur public ou

(1) Il s'agit de salaires mensuels nets en début 1983.

para-public connaissent une plus forte mobilité géographique (1). Près de 46 % de ces emplois sont situés hors du département d'origine contre 38 % pour les emplois de titulaires du secteur public ou para-public, et 34 % pour les emplois du secteur privé. Il en est de même pour les emplois exercés antérieurement à l'enquête ; ceux du secteur public sont localisés à près de 61 % dans le département alors que le taux s'élève à 76 % pour les emplois du secteur privé.

D'une manière générale, la répartition géographique des emplois laisse apparaître une assez forte mobilité géographique. Celle-ci est d'autant plus importante que les emplois sont d'un niveau hiérarchique relativement élevé et bien rémunérés.

Rappelons par ailleurs, que cette mobilité touche en majorité des individus de sexe masculin et/ou issus de disciplines de formation spécifiques.

Après avoir positionné géographiquement les emplois recensés, nous nous proposons à présent de situer ces emplois dans les différents secteurs d'activité économique.

(1) Pour une interprétation théorique, cf. D. BERTHAUX, Op. cit., pp. 244 et suivantes.

SECTION DEUXIEME : LA REPARTITION DES EMPLOIS DANS LES
SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE (1).



La question posée est de savoir comment se répartissent les différents emplois dans les secteurs d'activité économique. Globalement, la répartition sectorielle des emplois occupés aux dates de l'enquête, apparaît dans le tableau n° 38.

Tableau n° 38

	Secteur d'activité économique	Effectifs absolus	Fréquences relatives
	Primaire	7	1,7
	Secondaire	32	7,5
SECTEUR TERTIAIRE	Enseignement, recherche	166	39,2
	Administration publique et para-publique	39	9,2
	Services I (transports, télécommunications, commerce, tourisme)	47	11,1
	Services II (banques, assurances, services aux entreprises)	35	8,3
	Santé, social	61	14,4
	Secteur tertiaire, autres	37	8,7
	TOTAL	424	100

V.M. = 16

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 12

La concentration sectorielle semble très importante ; le secteur tertiaire regroupe presque l'ensemble des activités de notre population, avec une dominante déjà observée par ailleurs pour l'enseignement. Ainsi, le secteur tertiaire apparaît comme le secteur déterminant dans l'orientation professionnelle prise par les étudiants. Inversement, l'on constate une faible représentation étudiante dans le secteur industriel. On perçoit déjà le rôle essentiel de l'Etat sur le marché du travail des diplômés de l'enseignement supérieur. En effet, le secteur de l'enseignement et de la recherche, le secteur social, les transports et les télécommunications sont largement étatiques et sont assez bien représentés dans le tableau ci-dessus. La répartition sectorielle selon le diplôme et le sexe figure au sein du tableau n° 39.

Certaines filières de formation semblent permettre un accès plus diversifié dans les différents secteurs d'activité économique ; c'est le cas notamment, des sciences économiques et sociales, des études en urbanisme et aménagement du territoire.

Notons également que la population intégrée dans le secteur secondaire est principalement constituée d'économistes, de diplômés en sciences et techniques de sexe masculin, ainsi que de femmes diplômées en langues. L'enseignement a par ailleurs représenté de très loin le principal débouché des diplômé(e)s littéraires et scientifiques.

Les orientations des étudiants en psychologie sont bien différentes ; l'importance de l'enseignement devient moins déterminante tandis que la part des activités médico-sociales s'accroît sensiblement.

Signalons d'autre part que les activités bancaires et les activités de services aux entreprises concernent essentiellement les diplômé(e)s en sciences économiques.

Enfin, il est naturel de retrouver les licencié(e)s en télécommunications dans le premier groupe des activités de services.

Tableau n° 39 : Le secteur d'activité économique en fonction du diplôme et du sexe

Diplôme	Sexe	Primaire	Secondaire	Post-secondaire complètes	Administration publique	Services I	Services II	Marché libre	Autres
Lettres et arts	H			8					1
	F			15					
Langues	H			7			2		
	F		8	14	2	3	2	1	2
Sciences humaines	H	1	2	25	1			2	4
	F			17	1	1		8	3
Psychologie	H		1	4	2			14	2
	F		1	10		2	1	22	
Sciences	H	1		9		2	1	1	1
	F			4	1	1	1	1	1
Mathématiques	H			1		13			
	F			1		5			
Sciences techniques	H		4	2					1
	F	1		1	1				
Vocatives	H		1	3					2
	F					5			1
Techniques enseignement de territoire	H	1	1	2	2	1	2		1
	F			1	4				4
Sciences économiques et sociales	H	2	7	10	7	8	18	2	8
	F		1	13	2	1	6	4	1
A.T.S.	H			4	4	2			2
	F			1	4	3		1	1
Sciences politiques et juridiques	H			1	1	1	1	2	1
	F				2		2		
Enseign. écoles + Écoles d'enseignement	H	1		2	2				1
	F								
D.S.T.-A.T.S.	H		2				1	1	
	F		1						

N = 421
V.M. = 19

SECTION TROISIEME : LE STATUT DE L'EMPLOYEUR (1)

I - LA REPARTITION DE LA POPULATION SELON LE STATUT DE L'EMPLOYEUR

Le rôle prédominant du secteur public sur le marché du travail des anciens étudiants a souvent été démontré. Il tient essentiellement à la structure des emplois existant dans les différents secteurs de l'économie, le secteur public occupant plus de 40 % de la population active ayant un diplôme supérieur au baccalauréat (2). Cette orientation vers le secteur public est liée à la nature des emplois accessibles : l'enseignement par exemple, est une activité largement étatique. Au total, les emplois du secteur privé (3) représentent aux dates de l'enquête, 32,7 % de l'ensemble des emplois occupés par notre population.

Cependant, cette répartition globale ne doit pas faire abstraction des différences importantes qui caractérisent les situations de travail en fonction des sexes et de la nature du diplôme obtenu.

Nous tenterons donc de rendre compte de ces différences, mais dans un premier temps nous nous intéressons à la répartition globale de la population selon le statut de l'employeur, et nous nous proposons d'étudier l'évolution de cette répartition au cours des diverses étapes professionnelles.

On peut en effet se demander si la part prise par le secteur public sur le marché du travail des étudiants se modifie au fur et à mesure de l'évolution des situations professionnelles, ou si au contraire elle demeure relativement stable.

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 13

(2) cf. Enquêtes emplois, Collections I.N.S.E.E., Editions annuelles.

(3) Le secteur para-public s'apparentant mieux au secteur public qu'au privé, nous regrouperons les secteurs para-public et public pour les opposer au privé.

Le graphique n° 12 nous présente l'évolution de la répartition des emplois selon le statut de l'employeur, pour chaque itinéraire professionnel.

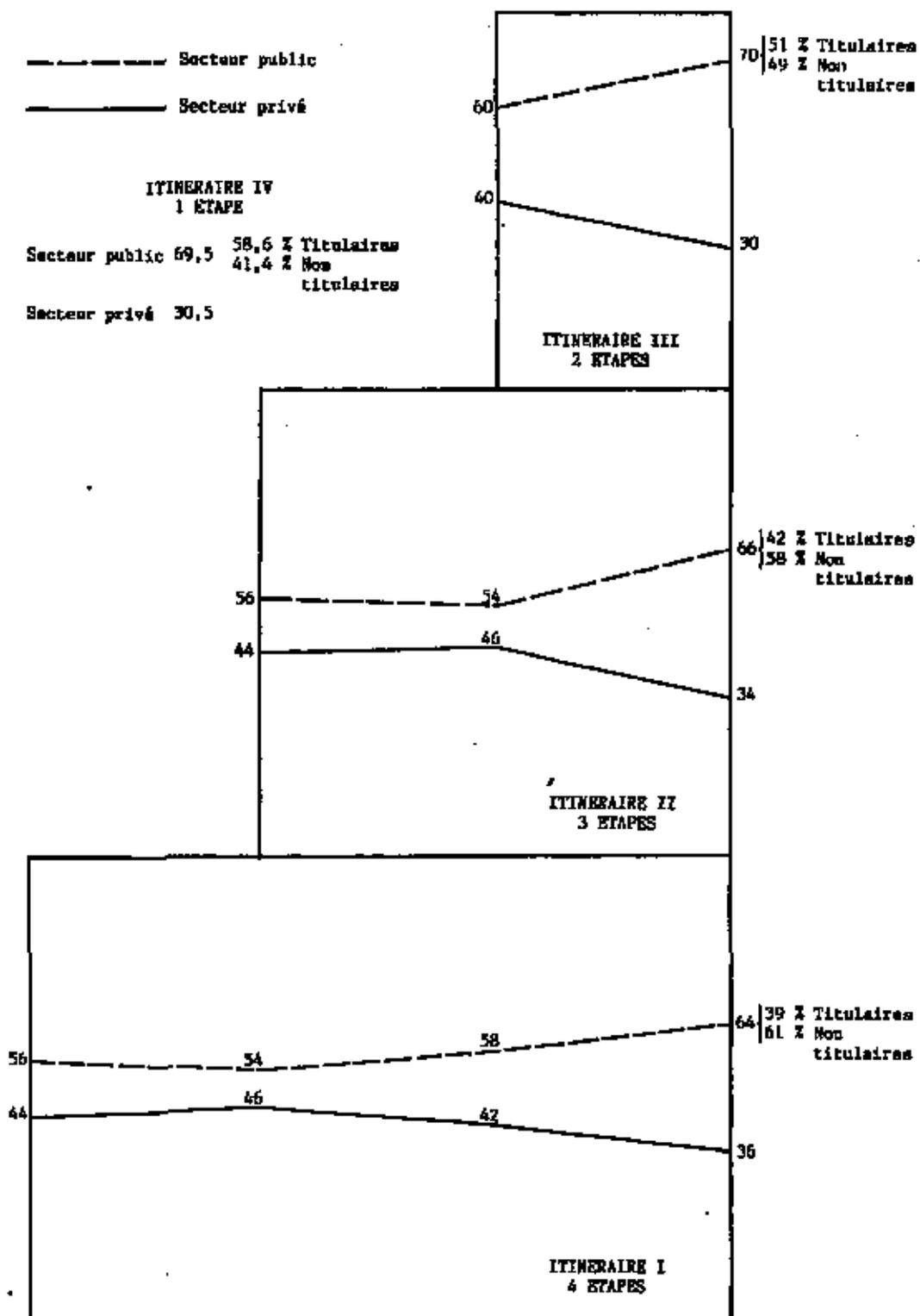
Globalement, deux observations peuvent être dégagées de ce graphique.

En premier lieu, l'intervention de l'Etat sur le marché du travail de la population étudiante semble moins importante en début de cursus professionnel. En effet, les emplois offerts par le secteur privé sont relativement nombreux au départ (plus de 40 %), et tendent ensuite à régresser au profit des emplois du secteur public ou para-public.

Il est probable qu'un certain nombre d'individus intègrent dans un premier temps le secteur privé tout en poursuivant des études, et rejoignent ensuite le secteur public ou para-public à la sortie du système universitaire (après une réussite à un concours par exemple) ; les emplois occupés dans le secteur privé par cette catégorie d'individus seraient des emplois subalternes et non qualifiés (ouvrier, employé). Le graphique nous permet par ailleurs, de vérifier une hypothèse qui a été énoncée dans un chapitre précédent ; nous soutenions que la population n'ayant pas d'antécédent professionnel aurait pu obtenir un emploi de bon niveau par la voie du concours administratif. Il apparaît en effet que la part des emplois de titulaires du secteur public ou para-public est relativement élevée pour les individus ne disposant pas de passé professionnel. D'une manière générale, plus l'itinéraire professionnel est court et plus la proportion des emplois de titulaires du secteur public ou para-public est élevée, aux dates de l'enquête.

Ainsi, le concours administratif, en étant le moyen privilégié de la titularisation dans la fonction publique, a permis d'éviter à une partie de notre population de connaître des périodes de "tâtonnement" sur le marché du travail, et a pu abrégé par voie de conséquence la longueur de certains itinéraires professionnels.

Graphique n° 12 : Evolution de la répartition des emplois selon le statut de l'employeur (%).



Le secteur privé quant à lui, semble induire des trajectoires relativement plus erratiques, imprimant ainsi au processus d'insertion un caractère plus aléatoire.

La conversion des emplois selon le statut de l'employeur est décrite dans le schéma ci-après.

Il apparaît que les mouvements inter-sectoriels notables concernent en majorité les passages du secteur privé vers le secteur public, bien qu'un nombre non négligeable d'individus exerçant initialement un emploi dans le secteur public ou para-public aient intégré par la suite le secteur privé.

D'une manière générale, la mobilité intra-sectorielle est nettement plus élevée en début de cursus professionnel alors que les changements de secteur semblent plus fréquents en fin d'itinéraires.

Nous pouvons par ailleurs observer que l'occupation aux dates de l'enquête d'un emploi de titulaire du secteur public, est plus souvent le fait d'individus issus de ce même secteur que de la population provenant du secteur privé. Signalons enfin, que les situations de non-emploi sont relativement plus fréquentes parmi la population issue du secteur public ; en moyenne, 100 emplois du secteur public aboutissent à 19 situations de non-emploi contre 13 pour 100 emplois du secteur privé. '

CONVERSION DES EMPLOIS SELON LE STATUT DE L'EMPLOYEUR

Et

	Et-3	Et-2	Et-1	Et
ITINERAIRE I 4 étapes V.N. = 35	- 54 emplois de secteur public - 43 emplois de secteur privé	<p>11 emplois s. public</p> <p>13 emplois s. privé</p> <p>23 emplois s. public</p> <p>12 emplois s. public</p> <p>11 emplois s. privé</p> <p>44 emplois s. privé</p>	<p>41 emplois s. public</p> <p>12 emplois s. privé</p> <p>19 emplois s. public</p> <p>25 emplois s. privé</p> <p>60 emplois s. public</p> <p>37 emplois s. privé</p>	<p>15 emplois titulaires s. public</p> <p>20 emplois non titulaires s. public</p> <p>16 emplois s. privé</p> <p>9 sans emploi</p> <p>6 emplois titulaires s. public</p> <p>14 emplois non titulaires s. public</p> <p>13 emplois s. privé</p> <p>4 sans emploi</p>
			<p>24 emplois s. public</p> <p>8 emplois s. privé</p> <p>7 emplois s. public</p> <p>18 emplois s. privé</p> <p>31 emplois s. public</p> <p>26 emplois s. privé</p>	<p>10 emplois titulaires s. public</p> <p>10 emplois non titulaires s. public</p> <p>3 emplois s. privé</p> <p>8 sans emploi</p> <p>4 emplois titulaires s. public</p> <p>5 emplois non titulaires s. public</p> <p>12 emplois s. privé</p> <p>4 sans emploi</p>
ITINERAIRE II 3 étapes V.N. = 10		<p>12 emplois s. public</p> <p>25 emplois s. privé</p>		<p>27 emplois titulaires s. public</p> <p>19 emplois non titulaires s. public</p> <p>13 emplois s. privé</p> <p>15 sans emploi</p>
				<p>10 emplois titulaires s. public</p> <p>16 emplois non titulaires s. public</p> <p>14 emplois s. privé</p> <p>7 sans emploi</p>
ITINERAIRE III 2 étapes V.N. = 10				

II - L'INFLUENCE DU SEXE ET DE LA DISCIPLINE DE FORMATION

L'importance de l'Etat dans l'insertion professionnelle des étudiants est conditionnée par le sexe, mais également par la discipline de formation.

Le tableau n° 40 (1) nous informe sur la place prise par le secteur privé dans les débouchés professionnels des différentes filières, en fonction du sexe.

La concentration sectorielle des débouchés littéraires vers l'enseignement donne à l'Etat un rôle prédominant. En revanche, les débouchés des études économiques s'orientent plus vers le secteur privé qui devient presque majoritaire au moins pour la population masculine (2).

Les étudiants en administration économique et sociale et en sciences humaines semblent moins attirés par le secteur privé que leurs collègues économistes.

D'une manière générale, les femmes feraient plus souvent appel au secteur public pour trouver des emplois (3). Néanmoins, l'on peut noter pour certaines disciplines de formation, notamment langues et psychologie, une nette supériorité des emplois féminins dans le secteur privé. Les spécialistes féminins de ces filières restent moins attachés aux professions enseignantes et semblent relativement plus s'orienter vers certaines professions du secteur privé, notamment secrétaire bilingue ou trilingue pour les diplômées de langues étrangères appliquées.

(1) Les disciplines faiblement représentées n'ont pas été mentionnées (Sciences politiques et juridiques, grandes écoles, I.U.T.-B.T.S.).

(2) L'on note ces derniers temps, une orientation de plus en plus marquée des économistes vers le secteur privé et pour cette population, une croissance du rapport secteur privé/secteur public. Voir notamment les travaux du C.E.R.E.Q. et du C.E.J.E.E., Op. cit.

(3) S'agit-il de pallier en partie, aux discriminations dont elles sont l'objet ?

Tableau n° 40

Discipline de Formation	Sexe	Part des emplois du secteur privé (%)
Lettres et Arts	M	20,0
	F	0,0
Langues	M	33,0
	F	56,0
Sciences humaines	M	28,5
	F	9,5
Psychologie	M	17,0
	F	43,0
Sciences	M	28,5
	F	37,5
Télécommunications	M	0,0
	F	0,0
Sciences et techniques	M	55,5
	F	33,0
Tourisme	M	20,0
	F	40,0
Urbanisme	M	40,0
	F	36,0
Sciences économiques Sciences sociales	M	47,0
	F	34,5
A.E.S.	M	26,5
	F	6,0

SECTION QUATRIEME : LE STATUT DE L'EMPLOI (1)

Nos correspondants ont été amenés à préciser le statut afférent à chaque situation d'emploi.

Nous avons pu ainsi distinguer plusieurs types de positions contractuelles. Le tableau n°41 nous informe sur le statut des emplois exercés aux dates de l'enquête.

Tableau n° 41 : Statut des emplois occupés au moment de l'enquête

STATUT EMPLOI	EFFECTIF absolu	EFFECTIF relatif
Titulaire	142	33,8
Contrat à durée indéterminée	60	14,3
Contrat à durée déterminée	17	4,0
Contrat sans précision	81	19,3
Stagiaire titularisable	19	4,5
Autres stagiaires	6	1,4
Auxiliaire vacataire	79	18,8
Indépendant	16	3,8
TOTAL	420	100

V.M. = 20

A partir de ces informations, nous avons tenté de déterminer le niveau de sécurité d'emploi correspondant à chaque situation professionnelle.

Cependant, chacun des statuts retenus peut recouvrir des réalités diverses et ramener à des niveaux de sécurité d'emploi différents. Par exemple, un statut de stagiaire peut garantir la sécurité de l'emploi aussi

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 14

bien, voire mieux que tel autre statut de titulaire. C'est le cas notamment des statuts de stagiaire, que l'on attribue aux jeunes inspecteurs de la fonction publique durant la première année suivant leur réussite au concours d'entrée, comparés aux statuts de titulaire conférés aux cadres du secteur privé.

C'est pourquoi nous avons distingué les stagiaires titularisables des autres stagiaires.

De la même façon, il n'est pas sûr que le titulaire d'un poste de cadre du secteur privé soit mieux prémuni contre le licenciement qu'un maître auxiliaire de l'enseignement secondaire.

En outre, la détermination du niveau de sécurité d'emploi n'a pas été possible pour certaines catégories d'individus.

C'est le cas notamment des individus n'ayant pas précisé la nature de leur contrat de travail et de ceux qui se trouvent dans une situation de travailleur indépendant ; il nous a semblé difficile en effet, de déterminer le degré de stabilité de certaines professions libérales. Celles-ci sont souvent le fait d'individus ayant créé une entreprise ; le niveau de sécurité d'emploi est alors lié à la conjoncture du secteur d'activité économique dans lequel cette population est intégrée.

Ainsi, le degré de stabilité professionnelle sera apprécié à partir de la définition de trois catégories statutaires.

Nous distinguerons d'une part, les emplois pouvant être considérés comme stables ; ces emplois sont détenus par des titulaires, des contractuels à durée indéterminée et des stagiaires titularisables.

Les contractuels à durée déterminée, les autres stagiaires, les auxiliaires et vacataires seront regroupés dans la catégorie des emplois dits instables.

Enfin, un troisième groupe est composé d'emplois dont le statut n'a pu être déterminé en termes de stabilité ou d'instabilité professionnelle

(contractuels sans précision, professions libérales).

A partir de ces trois catégories statutaires, nous nous proposons d'étudier pour chaque itinéraire professionnel l'évolution du degré de stabilité des situations d'emplois. Le graphique n° 13 nous présente cette évolution.

I - EVOLUTION DU DEGRE DE STABILITE DES SITUATIONS D'EMPLOIS

L'essentiel des phénomènes de mobilité professionnelle s'est produit à partir des emplois aux statuts les plus précaires et les plus instables.

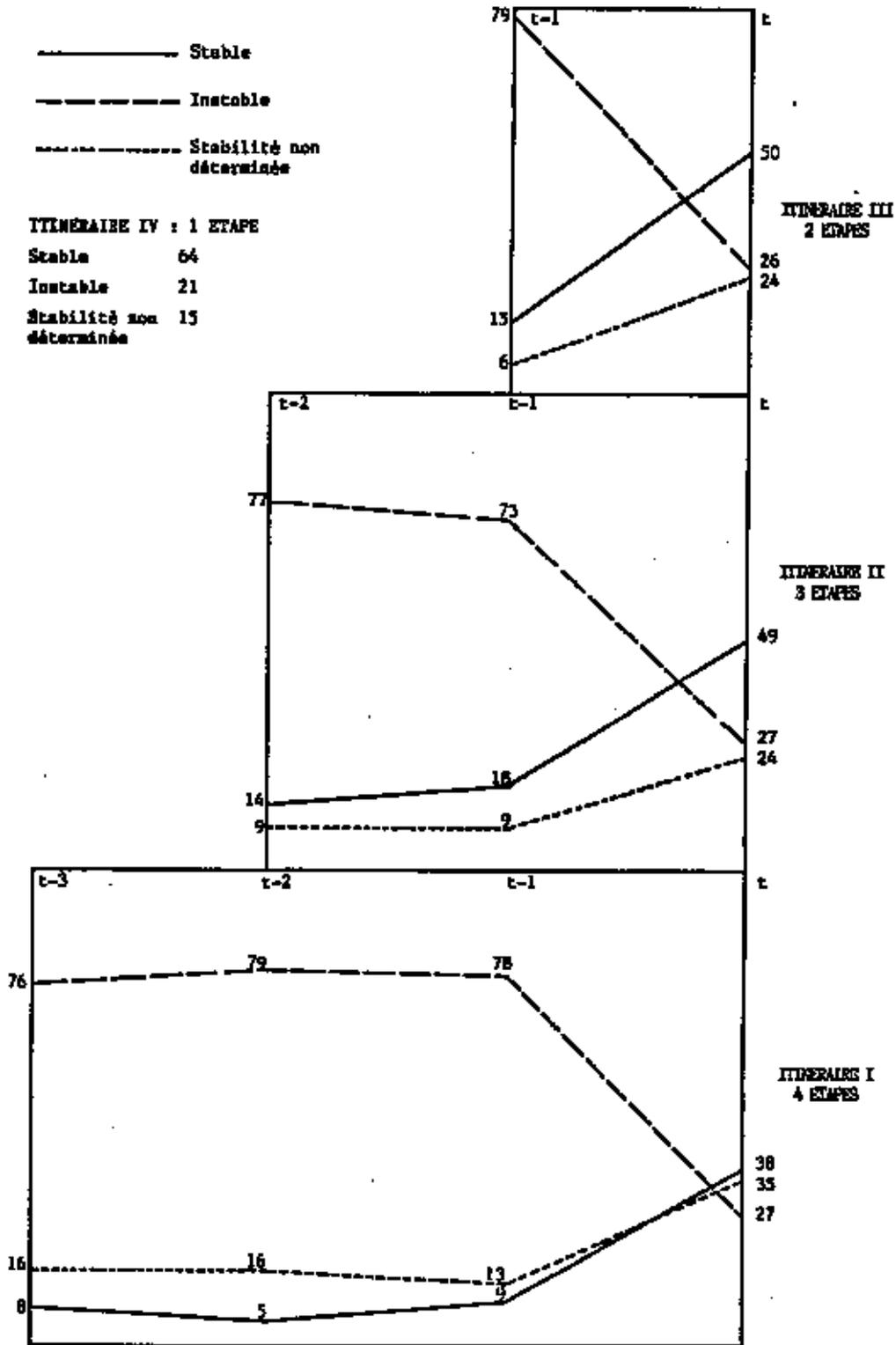
Notons que les changements de statut ont été fréquents au moment de la prise de l'emploi correspondant à la période enquêtée. D'une manière générale, ces changements de statut sont allés de pair avec une mobilité professionnelle élevée, dans le sens d'une amélioration ou d'une stabilisation professionnelle qui s'est essentiellement effectuée en direction des emplois de titulaires ou contractuels de la fonction publique ou du secteur privé.

L'hypothèse que nous avançons est que l'obtention du diplôme (1) a joué un rôle déterminant et s'est traduit par une stabilisation professionnelle, du fait d'un changement de type d'activité mais également par un processus d'intégration dans les emplois de début de carrière de la filière professionnelle correspondante.

Cependant, dans le cadre de cette enquête, il ne nous est pas possible de vérifier cette hypothèse dans la mesure où nous ne pouvons apprécier l'influence exacte qu'a pu représenter l'obtention du diplôme.

(1) Rappelons que tous les individus interrogés étaient inscrits dans une filière de formation deux ou trois ans avant la date de l'enquête.

Graphique n° 13 : Evolution du degré de stabilité des situations d'emplois (%).



Signalons en outre que la proportion des emplois aux statuts précaires reste relativement élevée aux dates de l'enquête, quel que soit l'itinéraire professionnel considéré. Si l'on exclut les emplois dont le degré de stabilité professionnelle n'a pu être déterminé, il apparaît que les individus ayant exercé une activité antérieure (Itinéraires I, II, III) disposent en moyenne, de deux emplois stables pour un emploi instable. Les individus sans passé professionnel semblent, de ce point de vue, dans une situation plus favorable puisqu'ils occupent en moyenne, trois emplois stables pour un emploi instable. Nous avons précédemment montré l'effet bénéfique qu'a pu avoir la réussite à un concours pour cette dernière population.

II - STATUT DE L'EMPLOI, SEXE ET DISCIPLINE DE FORMATION

Afin d'apprécier le statut des emplois occupés, aux dates de l'enquête, en fonction du sexe et de la discipline de formation, nous nous proposons de calculer pour chaque groupe d'individus la part des emplois stables parmi l'ensemble des emplois dont le degré de stabilité a pu être précisé.

Nous obtenons les proportions figurant dans le tableau n° 42 (1).

(1) Les filières de formation sous-représentées ne sont pas mentionnées.

Tableau n° 42

Discipline	Sexe	Effectifs (en pourcentage)
Lettres et Arts	M	80,0
	F	92,7
Langues	M	66,7
	F	54,5
Sciences humaines	M	72,4
	F	63,0
Psychologie	M	73,3
	F	48,1
Sciences	M	53,6
	F	36,0
Médicamentations	M	100
	F	100
Sciences et techniques	M	62,5
	F	100
Tourisme	M	0,0
	F	50,0
Véhicules, équipement	M	66,7
	F	57,1
Sciences économiques et sociales	M	75,7
	F	47,6
A.T.S.	M	64,3
	F	80,0

D'une manière générale, les hommes se trouvent dans une situation professionnelle plus stable que les femmes (1) ; cette observation semble vérifiée pour une grande majorité de filières de formation.

- (1) Le croisement de la variable statut de l'emploi avec le sexe est significatif. Le test de χ^2 nous permet de rejeter l'hypothèse d'indépendance entre les deux caractères avec une probabilité proche de 95 %. χ^2 obs = 5,73.

Statut	Sexe	
	Masculin	Féminin
Emploi stable	28,1	46,5
Emploi instable	21,2	27,8
Stabilité non déterminée	20,7	25,7
TOTAL	100	100

V.N. = 23.

Certains groupes d'individus connaissent un niveau de sécurité d'emploi particulièrement faible (diplômés(e)s en tourisme, psychologues et économistes de sexe féminin).

Notons par ailleurs, qu'un niveau plus élevé de formation ne permet pas véritablement de s'assurer un degré supérieur de sécurité d'emploi. Ainsi, pour la population diplômée de second cycle universitaire (1), la part des emplois stables représente 69,6 % contre 61,5% pour la population diplômée de 3ème cycle. Nous verrons plus loin qu'un niveau supérieur de formation permet en revanche d'obtenir un surplus substantiel en matière de revenu professionnel. En ce qui concerne les doubles formations, il apparaît que la population disposant d'un diplôme complémentaire se trouve dans une situation relativement plus stable que nos correspondants titulaires d'un seul diplôme. La part des emplois stables est de 70 % pour les premiers contre 60 % pour les seconds (2).

(1) Les diplômés en télécommunications ont été exclus de ce calcul du fait de leur situation particulière.

(2) Les effectifs absolus se décomposent comme suit :

Formation complémentaire	Statut	Emploi stable	Emploi instable	Stabilité non déterminée
OII		72	31	47
KON		79	53	42

III - REPARTITION DES EMPLOIS ET DEGRE DE STABILITE PROFESSIONNELLE

"La profession de psychologue n'ayant pas de statut clairement défini, ce peut être un handicap (on n'est pas facilement reconnu d'utilité publique) ou un atout (donner forme et chance de réalisation à des désirs informels, latents au sein de groupes sociaux les plus divers)" (1).

Le tableau n° 43 établit un croisement entre la catégorie d'emplois et le statut.

Tableau n° 43

Statut \ Catégorie d'emplois	Emploi stable	Emploi instable	Stabilité non déterminée	TOTAL
Catégorie C (emplois de niveau supérieur)	91 59,9	21 13,8	40 26,3	152 100
Catégorie B (emplois de niveau intermédiaire)	48 41,7	22 19,1	45 39,1	115 100
Emplois de l'enseignement	68 54,4	57 45,6	0 0,0	125 100
Catégorie A (emplois de niveau modeste)	13 56,5	2 8,7	8 34,8	23 100

N = 415

V.M. = 25 (Effectifs absolus et relatifs).

(1) Questionnaire n° L 159.

Il apparaît que les emplois de niveau supérieur garantissent un niveau de sécurité d'emploi plus élevé que les autres catégories d'emplois. Si l'on exclut de cette catégorie l'emploi de psychologue, la part des activités dites instables serait alors négligeable (sur les 21 emplois de cette catégorie, considérés comme instables, 16 sont des emplois de psychologue). Il semblerait donc que certains psychologues connaissent une situation d'emploi particulièrement précaire ; ils tendraient ainsi à se marginaliser des autres individus exerçant un emploi de cette catégorie.

Quant aux autres catégories d'emplois, le degré d'instabilité professionnelle y est plus élevé, particulièrement pour les professions enseignantes.

D'une manière générale, les situations professionnelles les plus précaires se rencontrent parmi les fonctions de l'enseignement, les fonctions à caractère social et les fonctions de chargé d'études ou de recherche. Notons par ailleurs, que de nombreux emplois de niveau moyen ou de niveau modeste assurent une certaine sécurité d'emploi.

D'une manière générale, nous dirons que l'exercice d'une activité professionnelle de niveau supérieur garantit presque toujours la sécurité d'emploi (sauf pour les fonctions de psychologue) mais qu'une activité d'un autre niveau peut également permettre d'atteindre un degré de sécurité d'emploi sensiblement identique (au moins pour certaines professions).

On peut ainsi penser que certains étudiants préfèrent une sécurité en acceptant un certain "déclassement" au moyen par exemple, des concours de la fonction publique d'un niveau inférieur à ceux auxquels ils pouvaient prétendre, en espérant peut-être un rattrapage ultérieur (concours interne, promotion...). Si l'on considère la politique de l'Etat et donc l'accès à des emplois administratifs, la diminution des postes

mis au concours ces dernières années, a engendré une compétition accrue pour les emplois considérés comme "sûrs". Les candidats se sont multipliés face à des postes de moins en moins nombreux, et les étudiants se sont présentés à des concours dont le niveau théorique est souvent inférieur au niveau du diplôme possédé (1). Concernant l'ensemble des emplois, il existerait un processus cumulatif de dépréciation des diplômes, caractérisé par des prises d'emplois de niveau moyen ou modeste, par des diplômés de l'enseignement supérieur, emplois initialement destinés à des individus diplômés de l'enseignement secondaire (2).

(1) cf. F. MEYLAN, "Promotion, mythe et réalité : le cas de la fonction publique", *Economia et Humanisme* n° 251, janvier-février 1980.

(2) Sur ce point voir :

- P. BOURDIEU, "Classement, déclassement, reclassement", *Op. cit.*

- G. TERNY, "Liaison éducation-formation-emploi", in *Revue d'économie politique* n° 4, 1980, pp. 353 à 370.

SECTION CINQUIEME : LES REVENUS PROFESSIONNELS (1)

Analyser la distribution des revenus de notre population en fonction du diplôme obtenu, c'est faire référence plus ou moins implicitement à la théorie du capital humain.

Celle-ci a mis en évidence la corrélation existant entre d'une part le niveau d'éducation, et d'autre part le revenu individuel. Selon une telle approche, la quantité d'éducation permet d'élever les capacités productives des individus.

La productivité des diplômés étant supérieure à celle des non diplômés, la quantité d'instruction ou d'éducation aura donc une influence sur le niveau du revenu.

L'éducation apparaît comme un investissement, et elle est susceptible d'une analyse en termes de rendement et de rentabilité.

Certes, les études statistiques vérifient généralement, que plus le nombre d'années d'études est élevé, plus les revenus sont importants. Cependant, cette théorie a fait l'objet de nombreuses critiques. D'autres facteurs peuvent en effet déterminer le niveau des rémunérations : sexe, origine sociale, zone géographique, etc... Ces facteurs peuvent d'ailleurs conditionner la quantité d'éducation reçue par les individus (2).

Il ne s'agit pas ici d'analyser et de réaliser une synthèse des approches et des critiques concernant cette théorie.

Nous nous contenterons simplement de déterminer comment le niveau et la nature du diplôme obtenu influencent le revenu professionnel perçu par les anciens étudiants occupant un emploi aux dates de l'enquête.

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 15

(2) cf. A.PAGE, "L'économie de l'éducation", P.U.F., 1971.

Dans un second temps, nous ferons intervenir d'autres facteurs (profession, statut de l'emploi, statut de l'employeur, origine sociale, sexe) susceptibles en se combinant éventuellement aux premiers, d'influer également sur le niveau des rémunérations.

Pour ce faire, nous prendrons comme indicateur le revenu moyen mensuel (1). Ce dernier est obtenu en effectuant une moyenne arithmétique, à partir des tranches de revenus que nous avons retenues pour le traitement informatique.

Il a été nécessaire de borner les classes de revenus extrêmes. Nous avons ainsi retenu les quatre tranches de rémunérations suivantes :

- 2 500 F à 3 499 F,
- 3 500 F à 4 999 F,
- 5 000 F à 7 999 F,
- 8 000 F à 10 000 F.

Les quelques revenus inférieurs à 2 500 F ou supérieurs à 10 000 F ont dû être inclus dans les tranches extrêmes.

I - LA REPARTITION DES REVENUS SUIVANT LA NATURE ET LE NIVEAU DU DIPLOME

Nous distinguerons deux niveaux de formation. Le "niveau un" comprend les diplômes de second cycle universitaire et le "niveau deux", ceux du troisième cycle (2).

Le tableau n° 44 nous renseigne sur le revenu moyen selon la discipline de formation et le niveau du diplôme obtenu (3). Les disciplines ont été classées par ordre de revenu moyen croissant.

(1) Il s'agit du revenu mensuel net du dernier trimestre 1983, incluant éventuellement le douzième des primes annuelles et mois double.

(2) Les quelques individus disposent d'un diplôme de 1er cycle ont été intégrés dans la catégorie des diplômes de "niveau un". Les diplômes délivrés par les I.U.T. ou par les grandes écoles, ne font pas l'objet d'une classification en terme de niveau.

(3) Rappelons que certaines disciplines présentent un seul niveau de formation.

Tableau n° 44

Discipline	Revenu mensuel moyen (en F.)
Langues niveau 1	5 076
Tourisme niveau 1	5 091
A.E.S. niveau 1	5 293
Psychologie niveau 2	5 451
Sciences politiques et juridiques niveau 1	5 500
Langues niveau 2	5 600
Sciences niveau 1	5 779
Sciences niveau 2	5 850
Lettres et arts niveau 1	6 200
Télécommunications niveau 1	6 275
Sciences économiques et sociales niveau 1	6 283
Sciences humaines niveau 1	6 345
Lettres et arts niveau 2	6 360
Sciences économiques et sociales niveau 2	6 394
Urbanisme niveau 2	6 405
Sciences politiques et juridiques niveau 2	6 500
D.U.T. - B.T.S.	6 563
Sciences humaines niveau 2	6 908
Sciences et techniques	6 955
Grandes écoles	7 750

Il est évident que les revenus moyens correspondant à des filières faiblement représentées (sciences, sciences politiques et juridiques par exemple) ne sont mentionnés qu'à titre indicatif, mais ne présentent pas de grande signification.

L'on observe de manière générale, une croissance du revenu mensuel moyen avec l'élévation dans le niveau des études, quelle que soit la discipline de formation.

Il apparaît en outre, à quelques exceptions près, que pour un même niveau de formation, les écarts de revenus observés en fonction des spécialités restent relativement modestes.

On peut cependant constater la médiocrité des revenus moyens perçus par les spécialistes en langues (niveaux 1 et 2), en tourisme (niveau 1), en psychologie (niveau 2) et en A.E.S. (niveau 1). Les individus issus de ces filières de formation se retrouvent, dans une proportion relativement élevée, parmi les basses tranches de revenus et sont peu nombreux dans la tranche la plus élevée. Ainsi, près de 23 % des diplômés en psychologie disposant d'un emploi aux dates de l'enquête, perçoivent une rémunération inférieure à 3500 F. Ceci est souvent lié à un nombre d'heures de travail limité.

Cependant, la spécialité du diplôme n'est pas une variable complètement indépendante des autres variables comme le sexe, l'origine sociale. En outre, le revenu professionnel dépend lui-même de l'emploi occupé, du statut, de l'ancienneté professionnelle, etc...

L'analyse du revenu moyen en fonction de l'origine sociale, du sexe et du type d'emploi occupé prend ainsi tout son intérêt.

II - ORIGINE SOCIALE ET REVENU PROFESSIONNEL

Nous avons observé à propos de l'accès aux différents emplois, que dans le cadre de notre étude, la catégorie socio-professionnelle n'introduisait pas de discrimination majeure. Nous avons tenté d'expliquer au chapitre deuxième les raisons de cette observation.

Etant donné l'absence de liaison très nette entre l'origine sociale et la nature de l'emploi occupé, l'hypothèse d'une corrélation entre les

variations du revenu individuel moyen et la catégorie socio-professionnelle d'origine ne devrait pas être vérifiée.

Le tableau n° 45 nous présente les revenus professionnels moyens des enfants issus de chaque catégorie sociale.

Tableau n° 45

C.S.P. d'origine	Revenu moyen (en F.)
Ouvriers spécialisés, manoeuvres	5 867
Ouvriers qualifiés, contremaîtres	6 172
Employés de bureau, employés de commerce	5 583
Cadres moyens, techniciens	6 286
Professions de l'enseignement	6 146
Professions libérales	5 984
Ingénieurs, cadres administratifs supérieurs	6 063
Petits commerçants, petits industriels, artisans	6 154
Industriels moyens et gros commerçants	7 275
Exploitants agricoles	5 900
Catégories autres	6 005

On ne peut conclure à une augmentation du revenu moyen avec l'élévation dans la hiérarchie sociale. Seuls les enfants de la catégorie "industriel, moyen et gros commerçant" semblent disposer d'un revenu professionnel sensiblement supérieur aux autres.

III - LE REVENU MOYEN SELON L'EMPLOI OCCUPE ET LE SEXE

1 - La discrimination entre les hommes et les femmes

La variable sexe introduit dans la représentation des revenus de fortes disparités. D'une manière générale, on constate une grande proportion de femmes dans la tranche de revenus la plus faible (près de 65 % des individus disposant d'un revenu mensuel inférieur à 3 500 F sont des femmes). Inversement, l'on note une forte proportion d'hommes dans la tranche la plus élevée (près de 75 % des individus disposant d'un revenu mensuel supérieur à 8 000 F sont des hommes).

La population masculine dispose d'un revenu mensuel moyen égal à 6 403 F contre 5 655 F pour la population féminine ; la différence moyenne est de 11,68 %.

Signalons par ailleurs, que cette disparité de revenu selon le sexe n'est pas modifiée par l'ancienneté professionnelle.

Le tableau n° 46 nous montre que les revenus moyens masculins restent durablement supérieurs à ceux des femmes quel que soit le temps d'activité professionnelle passé au sein de l'emploi occupé aux dates de l'enquête.

La discrimination existant entre les hommes et les femmes à propos de leurs revenus respectifs, repose en fait sur le problème général d'accès des femmes aux mêmes emplois que les hommes, à niveau de diplôme égal.

Les disparités constatées entre les rémunérations masculines et féminines ne font en effet qu'enregistrer les différences d'accès à certains emplois. Notamment, il apparaît que les emplois à temps réduit sont en majorité occupés par des femmes, alors que les hommes occuperaient plus

souvent des emplois à temps plein ou dont la durée hebdomadaire est supérieure à quarante heures (près de 75 % des emplois de plus de 40 heures sont détenus par la population masculine) (1).

Tableau n° 46

Temps activité	Sexe	Salaire moyen (en F.)	Nombre d'individus concernés
0 à 1 an	M	6 332	55
	F	5 071	39
1 an à 3 ans	M	6 160	89
	F	5 590	97
3 ans à 10 ans	M	6 625	48
	F	6 005	46
+ 10 ans	M	7 159	22
	F	6 750	11

N = 407
V.M. = 33

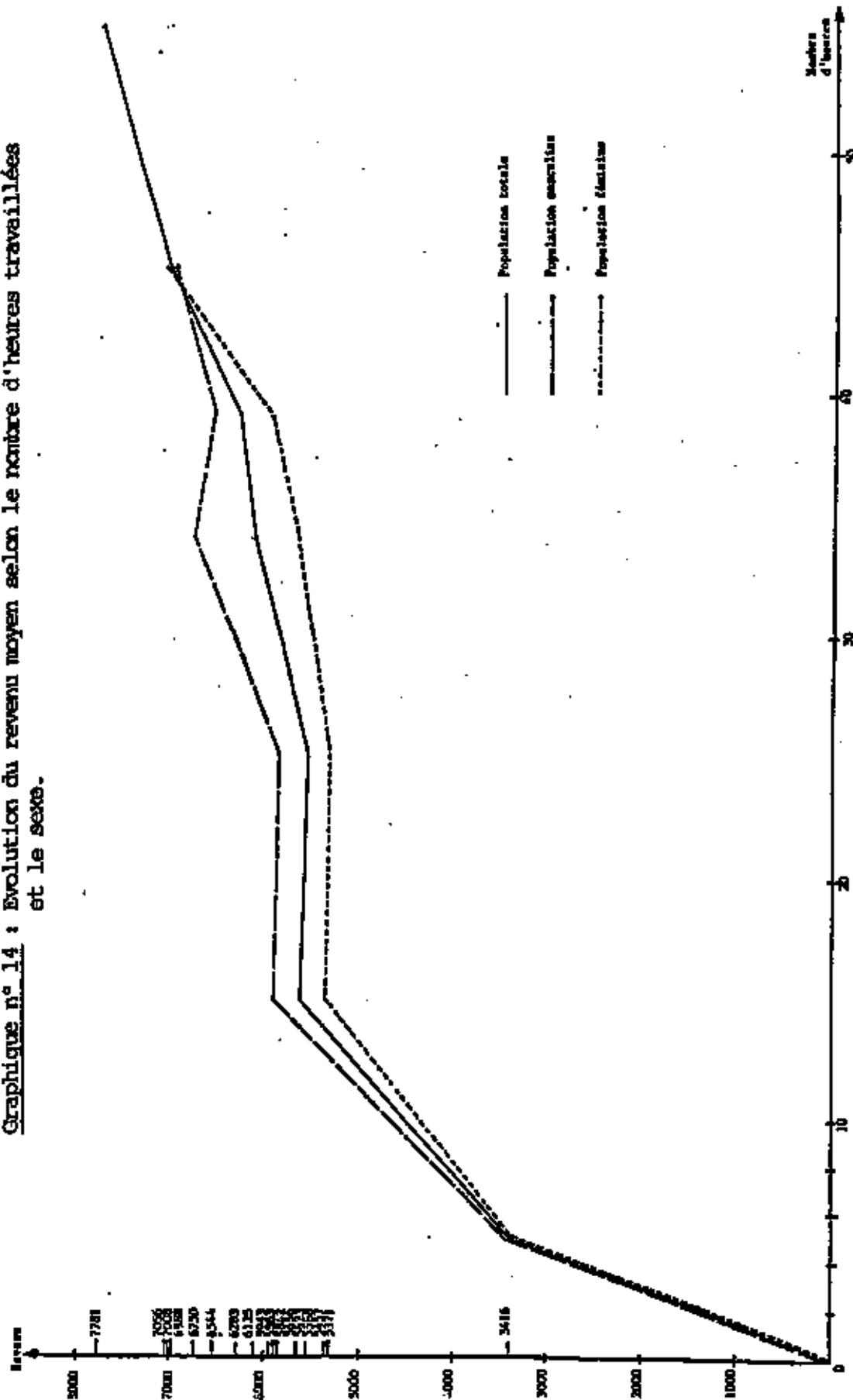
Or, le revenu professionnel a tendance à augmenter avec le nombre d'heures travaillées (Cf. graphique n° 14).

On peut donc penser que l'écart entre les rémunérations masculines et féminines s'explique par une durée hebdomadaire de travail plus importante pour les hommes.

Cette hypothèse n'est en réalité pas suffisante pour rendre compte en totalité des écarts que nous avons observés. En effet, le graphique n°14 nous montre que la variable sexe introduit une différenciation dans la répartition des revenus quel que soit le nombre d'heures de travail

(1) Mentionnons par ailleurs, que 94 % des activités à temps réduit se situent dans le secteur de l'enseignement et dans le secteur sanitaire et social.

Graphique n° 14 : Evolution du revenu moyen selon le nombre d'heures travaillées et le sexe.



Revenu

5000

4000

3000

2000

1000

0

7781

7000

6000

5000

4000

3000

2000

1000

0

3616

Nombre d'heures

50

40

30

20

10

0

Population totale

Population masculine

Population féminine

effectuées. Cependant, pour une même durée hebdomadaire, les écarts entre les revenus masculin et féminin sont généralement plus faibles que l'écart moyen global mentionné ci-dessus. Il apparaît d'ailleurs que la population féminine travaillant plus de quarante heures par semaine, dispose d'un revenu moyen comparable à leurs homologues masculins. Elles sont cependant moins nombreuses à travailler dans ces conditions.

Précisons par ailleurs, que les différences de revenus entre les hommes et les femmes sont nettement plus importantes dans le secteur privé. Si l'on analyse le revenu professionnel moyen par sexe et selon le statut de l'employeur, il apparaît que la discrimination entre les hommes et les femmes touche essentiellement le secteur privé. Il semblerait que la population féminine ait plus de difficultés à accéder à des emplois de haut niveau dans ce secteur.

En effet, si l'on examine les emplois privés dont la durée hebdomadaire est supérieure à quarante heures (ce sont généralement des emplois de niveau supérieur), l'on constate que près de 85 % de ces emplois sont occupés par des hommes (1).

Tableau n° 47

Secteur	Sexe	Revenu professionnel moyen (en F.)
Privé	Masculin	6 500
	Féminin	5 298
Public - para-public (non titulaires)	Masculin	5 595
	Féminin	5 287
Public - para-public (titulaires)	Masculin	6 944
	Féminin	6 560

- (1) Précisons que la majorité des emplois (plus de 60 %) de plus de quarante heures hebdomadaires se situent dans le secteur privé. Or les emplois privés ne représentent seulement que 30 % environ de la somme des emplois occupés aux dates de l'enquête. De la même façon, sur les 12 emplois recensés de plus de 50 heures par semaine, 10 se situent dans le secteur privé.

2 - Dénominations d'emplois et revenus moyens

L'analyse du revenu moyen en fonction de l'emploi occupé peut être menée à partir du tableau n° 48 et du graphique n° 15.

Tableau n° 48

Revenu professionnel	Revenu professionnel moyen de la population n'ayant pas acquis d'expérience professionnelle antérieure (en F.)	Revenu professionnel moyen de la population ayant acquis une ou plusieurs expérience(s) professionnelle(s) antérieure(s) (en F.)
Catégorie C (emplois de niveau supérieur)	6 551	6 689
Catégorie B (emplois de niveau intermédiaire)	5 729	5 603
Catégorie des emplois de l'enseignement	5 835	6 229
Catégorie A (emplois de niveau modeste)	5 000	4 550

Le tableau nous indique le revenu moyen de chaque catégorie d'emplois (A, B, C, enseignement) en différenciant les individus n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle antérieure de ceux qui disposent d'un passé professionnel.

D'une manière générale, les emplois présentant un caractère transitoire, sont moins bien rémunérés.

Graphique n° 15 : Le revenu mensuel moyen en fonction de la catégorie professionnelle (F.).

9000	Chef entreprise
8643	Directeur d'établissement
7750	Fonction para-médicale
7333	Fonction comptable sup.
7088	Ingénieur
7063	Enseignant titulaire 2nd degré
7010	Cadre supérieur
6750	Cadre commercial
6623	Fonction juridique
6607	Formation adultes
6500	Technicien
6250	Cadre banques et assurances
6167	Fonction informatique sup.
5969	Architecte - Urbaniste
5867	Enseignant non titulaire
5823	Psychologue
5647	Enseignant titulaire (autres)
5612	Cadre moyen
5214	Chargé études - recherche
5179	Fonction litt. et Art.
5000	Employé banques et assurances
4950	Fonction cult. et touristique
4810	Fonction sociale
4650	Enseignement sup.
4214	Employé administratif
4136	Surveillant d'externat
4000	
3000	Employé commerce

On ne peut affirmer cependant qu'il existe une relation nette entre le revenu professionnel moyen et le fait que l'emploi occupé soit ou non le premier. Cette constatation ne doit pas pour autant nous amener à prétendre que l'acquisition d'expériences professionnelles ne présente pas d'effet valorisant en terme de revenu (1). Nous avons tenté d'expliquer précédemment les raisons pour lesquelles les individus n'ayant pas acquis d'expérience professionnelle, ne se trouvaient pas dans une situation particulièrement défavorable sur le marché du travail.

Le graphique n° 15 nous informe sur le revenu mensuel correspondant à chaque catégorie professionnelle. Les différents emplois ont été classés par ordre de revenu moyen croissant.

Il peut être intéressant de rapprocher ce graphique du tableau figurant en page 127 et qui présente une classification des mêmes catégories professionnelles en fonction de leur caractère plus ou moins transitoire.

Il apparaît d'une manière générale, une grande similitude entre ces deux statistiques et une évolution des emplois relativement proche, quel que soit le critère retenu. Cependant, certaines catégories professionnelles ne se conforment pas à cette observation. Il s'agit notamment des fonctions para-médicales, des fonctions de la comptabilité et de la fonction de technicien. Le revenu professionnel afférent à chacune de ces fonctions semble relativement élevé par rapport au tableau décrivant le caractère plus ou moins transitoire des emplois. Ceci peut être dû, selon nous, à un regroupement trop agrégé des emplois inhérents à chacune de ces catégories professionnelles.

Inversement, le métier de psychologue a été classé initialement dans la catégorie des emplois de niveau supérieur à caractère non transitoire ; or il apparaît que le revenu professionnel moyen de cette profession

(1) Nous avons montré au cours des développements antérieurs, qu'un grand nombre d'expériences antérieures ont été acquises au sein d'emplois peu valorisants (surveillant d'externat, employé, ouvrier...).

n'est pas particulièrement élevé. Ceci semble indiquer que l'emploi de psychologue est généralement convoité par les étudiants titulaires d'un diplôme de psychologie, mais qu'il n'est pas exercé dans des conditions de revenu très satisfaisantes (1).

Ainsi, la mise en correspondance des deux statistiques mentionnées plus haut, permet de préciser et de réajuster éventuellement la classification des emplois élaborée au départ, en y intégrant le critère du revenu professionnel.

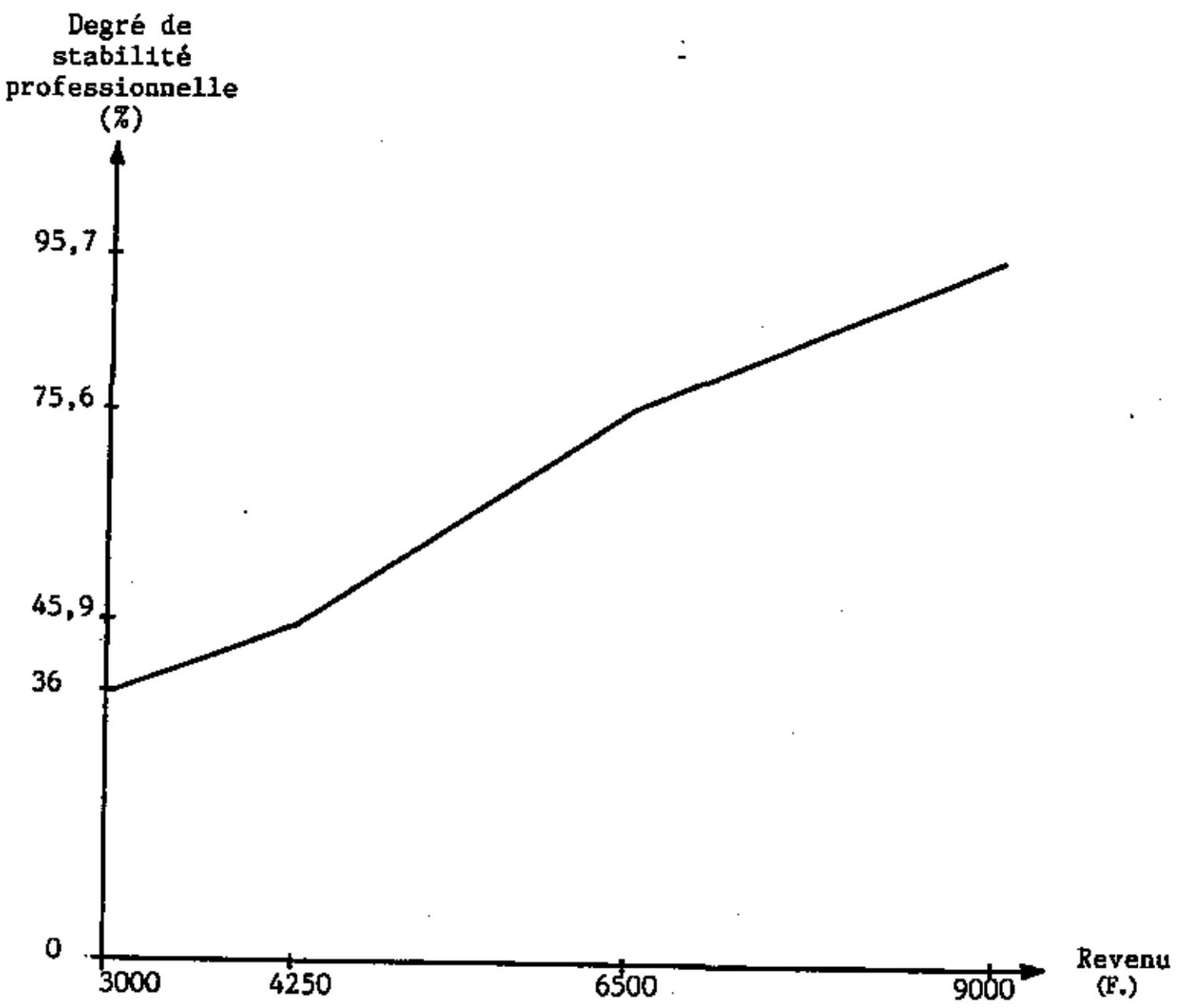
3° - Revenu professionnel et statut de l'emploi

Le graphique n° 16 décrit l'évolution du degré de stabilité professionnelle (2) en fonction du revenu mensuel. Il montre de façon très nette l'évolution parallèle entre la sécurité d'emploi et la rémunération mensuelle. Les emplois les plus stables sont en même temps les mieux rémunérés.

(1) Voir par ailleurs les conclusions de même nature auxquelles nous avons abouties concernant le statut souvent précaire de l'emploi de psychologue.

(2) Le degré de stabilité professionnelle est déterminé par le rapport entre le nombre d'emplois dits "stables" et le nombre total d'emplois dont on a pu préciser le caractère stable ou instable.

Graphique n° 16 : Evolution du degré de stabilité professionnelle en fonction du revenu mensuel.



SECTION SIXIEME : ELEMENTS D'APPRECIATION DES ETUDIANTS

SUR LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE (1)

Il s'agit ici de s'interroger sur les éléments qui peuvent caractériser la satisfaction ou au contraire l'insatisfaction des ambitions professionnelles, au regard de l'emploi occupé aux dates de l'enquête. La notion subjective d'ambition suppose l'existence antérieure d'un projet professionnel que nous ne pouvons appréhender que sous hypothèse. Les ambitions ne sont pas figées, elles obéissent à une dynamique qui fait que le contenu même de ces ambitions est mouvant et doit par conséquent être appréhendé avec précautions. L'analyse portera en premier lieu, sur le caractère subjectif de la réponse à la question posée. Il s'agira ensuite de faire référence à l'objectif recherché, c'est-à-dire finalement, d'examiner cette satisfaction ou insatisfaction au regard des différentes situations professionnelles objectives.

Dans la mesure où les niveaux de satisfaction ou d'insatisfaction de l'emploi occupé, font directement référence au jugement des emplois en rapport avec la formation reçue et aux aspirations qui se sont définies au cours ou à l'issue des études, l'analyse des appréciations individuelles découle de l'examen de la situation professionnelle.

I - REALISATION DES AMBITIONS PROFESSIONNELLES, CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES ET DISCIPLINE DE FORMATION

D'une manière générale, plus de la moitié des individus concernés se disent satisfaits de l'emploi qu'ils occupaient aux dates de

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 16

l'enquête (1).

Les femmes se déclarent proportionnellement moins satisfaites que les hommes (48,7 % des femmes contre 55,5 % des hommes).

Cette observation doit être rapprochée des situations professionnelles féminines (statuts plus précaires, salaires inférieurs) qui traduisent sans doute, un mécontentement plus important parmi les individus de sexe féminin.

Des différences notables existent également dans les niveaux de satisfaction ou d'insatisfaction selon l'âge de nos correspondants. En règle générale, l'on observe une augmentation du niveau de satisfaction avec l'âge (2). Cependant, pour les classes les plus jeunes (inférieures à 35 ans), le degré de satisfaction des ambitions professionnelles évolue de façon plus aléatoire, alors qu'au delà de 35 ans on assiste à une satisfaction professionnelle croissante.

Tableau n° 49

Satisfaction des ambitions professionnelles			TOTAL	
	OUI	NON		
Age				
20 - 25 ans	26	33	59	
	44,1	55,9	100	
25 - 30 ans	116	102	218	
	53,2	46,8	100	
30 - 35 ans	26	33	59	
	44,1	55,9	100	
35 - 40 ans	19	15	34	
	55,9	44,1	100	
> 40 ans	25	10	35	(Effectifs absolus et relatifs)
	71,4	28,6	100	

(1) Plus précisément, 212 individus se sont déclarés satisfaits (115 hommes, 97 femmes) contre 194 insatisfaits (92 hommes, 102 femmes). V.M. = 34.

(2) Précisons toutefois que cette relation peut tout autant provenir d'un effet de résignation lié à l'âge, que d'une satisfaction effective des conditions d'emploi.

Par ailleurs, nous avons montré au cours de cette étude, qu'il était possible d'établir une certaine corrélation entre la spécialité du diplôme et la situation professionnelle. Il apparaît que cette différenciation induit des niveaux de satisfaction différents selon les spécialisations retenues.

Le tableau n° 50 nous informe sur le niveau de satisfaction professionnelle en fonction de la discipline de formation.

Tableau n° 50

DISCIPLINE	Taux de satisfaction professionnelle
Lettres et arts	41,7 %
Langues	34,1 %
Sciences humaines	55,2 %
Psychologie	56,1 %
Sciences	56,5 %
Télécommunications	73,7 %
Sciences et techniques	80,0 %
Tourisme	33,3 %
Urbanisme, aménagement	63,2 %
Sciences économiques et sociales	52,9 %
A.E.S.	34,5 %

On peut observer des taux de satisfaction particulièrement élevés dans les filières scientifiques. Inversement, les filières ayant débouché sur des situations professionnelles peu favorables (en termes d'échelon hiérarchique, de revenu ou de statut) sont aussi celles qui ont engendré des taux de satisfaction particulièrement faibles.

Ainsi, l'appréciation portée par les individus est fondée sur des critères ayant trait directement aux qualités objectives des emplois occupés. Il semble se dégager un certain réalisme dans la perception des éléments matériels du travail.

II - LES MOTIFS DE SATISFACTION OU D'INSATISFACTION PROFESSIONNELLE

Le tableau n° 51 nous renseigne sur les motifs de réalisation ou de non-réalisation des ambitions professionnelles.

L'insécurité de l'emploi occupé fait référence aux situations très précaires de certains emplois du secteur public ou para-public (maîtres auxiliaires par exemple). Plus précisément, 58,6 % des individus non titularisés de ce secteur, se sont déclarés plutôt insatisfaits contre 40 % des individus titulaires. Le taux d'insatisfaction professionnelle de la population insérée dans le secteur privé s'élève, quant à lui, à 45 %.

L'insécurité de l'emploi semble d'ailleurs fortement influencer le degré d'insatisfaction professionnelle ; 59,8 % des individus occupant un emploi stable se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle contre 36,4 % de la population occupant un emploi considéré comme précaire.

De même, le revenu professionnel semble introduire des différenciations

majeures dans le degré de réalisation des ambitions professionnelles. En effet, le niveau de satisfaction des ambitions croît avec le revenu ; il passe de 25,6 % pour la tranche de revenus inférieure à 3500 F à 29,3 % pour celle comprise entre 3500 F et 4999 F et s'élève à 61,3 % pour les revenus compris entre 5000 F et 7999 F ; enfin les individus disposant d'un revenu supérieur à 8000 F se montrent plutôt satisfaits dans une proportion de 71,4 %.

Autre phénomène important, le sentiment d'occuper un emploi ne correspondant pas à la formation reçue demeure relativement fréquent et représente une cause certaine d'insatisfaction professionnelle. Précisons cependant que la réponse d'un individu à cette question de correspondance entre sa formation et son emploi est très subjective et ne doit pas préjuger de l'adéquation entre telle formation universitaire et un emploi déterminé.

Signalons simplement que le degré de satisfaction professionnelle semble fortement dépendant de la correspondance emploi-formation perçue par les individus de notre population.

Tableau n° 51

Motifs de satisfaction professionnelle		Motifs d'insatisfaction professionnelle	
Correspondance totale ou partielle entre la formation et l'emploi	84 39,6	Non correspondance entre la formation et l'emploi	50 25,8
Travail intéressant, satisfaisant, niveau de responsabilités élevé	70 33,0	Inconvenance personnelle : niveau de responsabilités limité, pas de perspectives de promotion	72 37,1
Salaire et conditions de travail satisfaisants	6 2,8	emploi sous-qualifié statut précaire	31 16,0
		salaire faible, conditions de travail difficiles	17 8,8
Ambition professionnelle limitée	25 11,8	Baisse des aspirations professionnelles	11 5,7
Aucune raison précise de satisfaction	27 12,7	Aucune raison précise d'insatisfaction	13 6,7
TOTAL	212		194
	100		100

N = 406

V.M. = 34 (Effectifs absolus et relatifs)

Le tableau n° 52 montre en effet, que le degré de satisfaction augmente avec le niveau d'adéquation entre l'emploi et la formation.

Tableau n° 52

Satisfaction des ambitions professionnelles	Plutôt Oui	Plutôt Non	TOTAL
Relation Formation-emploi			
Relation totale	166 66,1	85 33,9	251 100
Relation partielle	28 42,4	38 57,6	66 100
Aucune relation	16 18,6	70 81,4	86 100

N = 403 (Effectifs absolus et relatifs).
V.M. = 37

III - DEGRÉ DE SATISFACTION PROFESSIONNELLE ET DENOMINATIONS D'EMPLOIS

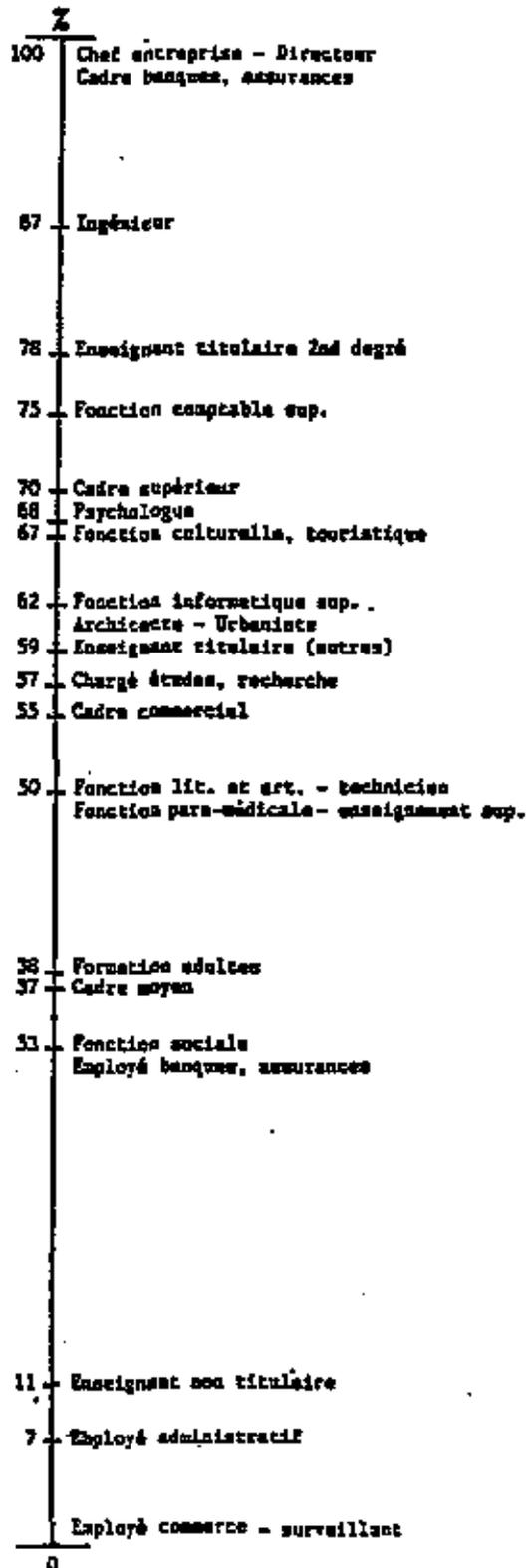
L'examen des niveaux de satisfaction professionnelle à partir des dénominations d'emplois, peut être mené à l'aide du graphique n° 17. Celui-ci établit un classement des professions exercées selon le niveau de satisfaction des ambitions professionnelles et également selon le degré de correspondance formation-emploi.

D'une manière générale, plus la catégorie professionnelle présente un caractère transitoire (au sens où nous l'avons défini précédemment) et plus le niveau de satisfaction tend à diminuer (1).

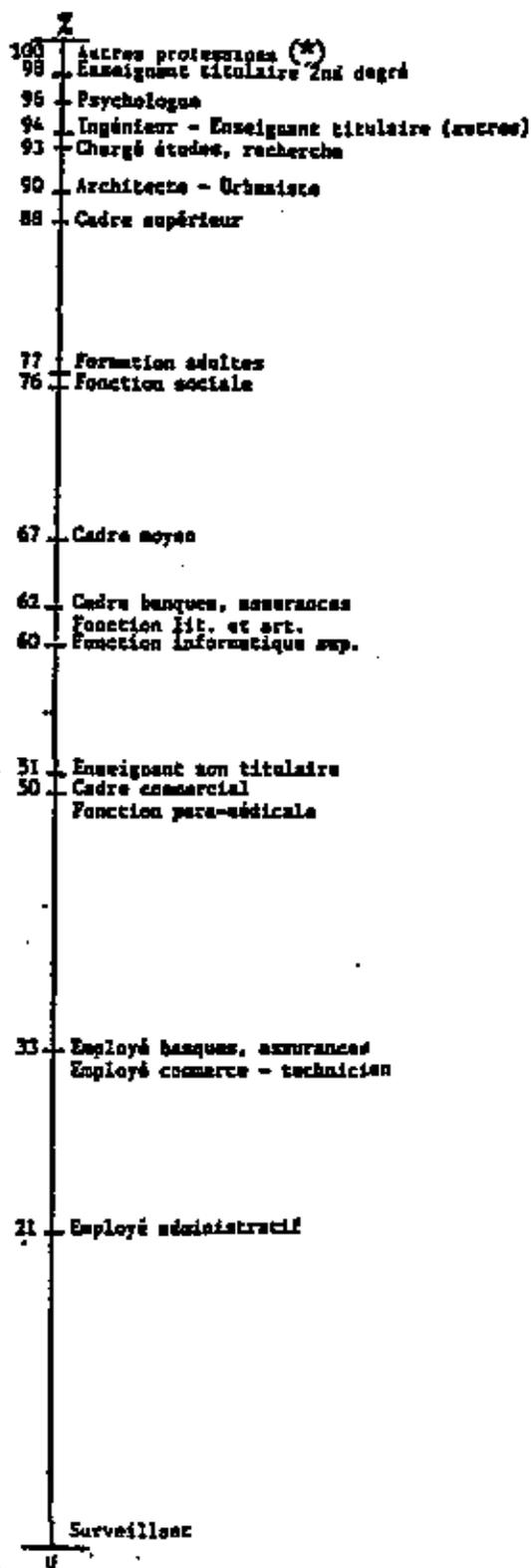
(1) Les emplois de technicien et les fonctions comptables semblent cependant se singulariser par rapport à cette observation.

Graphique n° 17

Degré de satisfaction des ambitions professionnelles selon la profession exercée



Degré d'adéquation formation-emploi selon la profession exercée (1)



(*) Chef entreprise, directeur, fonction comptable sup., enseignant sup., fonction culturelle et touristique.

N.B. : Les taux concernant les professions à faible effectif ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

(1) Les relations totales et partielles entre la formation et l'emploi ont été cumulées.

Le calcul des taux de satisfaction moyens en fonction des catégories d'emplois est tout à fait significatif.

Les emplois de la catégorie C présentent globalement un taux de satisfaction égal à 72,5 % alors que pour les emplois de la catégorie B, le niveau de satisfaction s'élève à 45,5 %, et il n'est plus que de 16,7 % pour les emplois de la catégorie A.

L'étude du classement des catégories professionnelles selon le degré de correspondance formation-emploi ne permet pas d'aboutir à une conclusion similaire.

Il apparaît en effet que certains types d'emplois classés dans le groupe des emplois de niveau moyen assurent un degré d'adéquation formation-emploi relativement élevé. C'est le cas des fonctions de la comptabilité, de chargé d'études et de recherche, d'architecte, et des fonctions culturelles et touristiques.

Inversement, certains emplois de niveau supérieur ne garantissent pas nécessairement un niveau de correspondance très élevé (cadre commercial, fonction informatique supérieure, cadre des banques et assurances).

Seuls les emplois de niveau modeste se positionnent de façon moins aléatoire et présentent un niveau d'adéquation généralement faible.

A partir des deux observations tirées du graphique n° 17, nous pouvons affirmer que la non réalisation des ambitions professionnelles n'est pas seulement le fait d'une inadéquation entre l'emploi et la formation, et que cette dernière ne peut être considérée comme le seul facteur explicatif des phénomènes de mobilité professionnelle (dans le sens d'une amélioration des situations d'emplois).

En conclusion, l'analyse des appréciations portées par la population interrogée sur les emplois exercés, semble confirmer la fragilité et la médiocrité de certaines situations professionnelles obtenues à l'issue des études universitaires.

Ainsi, les perceptions individuelles exprimées à travers une variable synthétique telle que la satisfaction (ou l'insatisfaction) professionnelle, renvoient à des caractéristiques réelles et rejoignent les différenciations des emplois entre eux.

Nous examinerons ultérieurement quelle est l'influence exacte des différents facteurs retenus sur la volonté de changement d'emploi (1).

(1) cf. troisième partie, chapitre deuxième, section deuxième.

CONCLUSION

En tant que transition, la période d'insertion professionnelle est caractérisée par une importante instabilité des situations professionnelles correspondant aux premières prises d'emplois.

- L'analyse du passé professionnel de notre population a permis de distinguer différents types d'itinéraires où l'on observe pour certains individus, une accession rapide à des emplois de niveau élevé et pour d'autres, des périodes de tâtonnement plus ou moins longues sur le marché du travail (caractéristiques de la relative médiocrité de certaines situations professionnelles). Nous avons pu montrer que la plupart des emplois modestes possédés à l'enquête sont généralement détenus par des individus ayant occupé précédemment un/des emplois de cette catégorie (et inversement pour les emplois de niveau élevé). Ceci n'exclut en rien la réalité des améliorations enregistrées ; l'on constate en effet que plus le nombre d'emplois antérieurs s'accroît, plus la proportion d'emplois de niveau modeste a tendance à diminuer.

- Le degré de mobilité géographique des étudiants semble étroitement lié à la qualité du placement. Les migrations géographiques sont en effet plus importantes parmi la population exerçant une activité professionnelle de niveau supérieur, alors que les individus titulaires d'emplois médiocres restent principalement concentrés dans la ville ou le département d'origine.

- L'analyse des situations d'emplois selon le sexe montre qu'il existe des différences nettes et durables en défaveur des femmes sur le plan du revenu et du statut. Ceci permet de penser que les niveaux élevés de formation des femmes ne représentent pas à eux seuls une condition suffisante permettant de réduire de façon significative les discriminations

sur le marché du travail.

- Concernant le critère du diplôme et de la nature des formations, il apparaît que l'on ne peut différencier de façon catégorique les formations professionnalisées des filières dites fondamentales. Certaines filières fortement professionnalisées, considérées comme ouvertes (selon notre critère de classification) telles que tourisme, L.E.A., connaissent d'importantes difficultés d'insertion alors que des disciplines moins ouvertes telles que sciences économiques, voire sciences humaines, aboutissent à des catégories d'emplois de niveau relativement élevé. La qualité de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur ne peut donc seulement se réduire à un problème de professionnalisation plus ou moins intensive. L'état des différents marchés, les besoins en qualification et les politiques de recrutement des employeurs semblent jouer un rôle déterminant.

De façon plus générale, le processus d'insertion répond à une caractéristique essentielle. Appréhendé à travers l'analyse des restructurations affectant la masse des emplois possédés dans le passé et aux dates de l'enquête, ce processus semble orienté.

Au niveau individuel ou du groupe, il apparaît comme un processus perfectible, dans la mesure où cette restructuration se fait au profit des emplois de haut niveau.

Ce point a été mis en évidence par deux phénomènes :

- D'une part, comme il a été signalé plus haut, l'évolution négative de la proportion des emplois considérés comme médiocres et/ou transitoires (eu égard aux niveaux de formation élevés de notre population).
- D'autre part, le devenir de la cohorte se réalise dans le cadre de progressions différenciées, vers des types d'emplois de niveau élevé présentant généralement un caractère non transitoire.

Les interprétations qui peuvent être faites de ces résultats reposent au

départ sur le contenu du concept d'emploi transitoire. Ainsi, l'instabilité de la main d'œuvre, qui selon J.F. GERME (1) désigne des changements fréquents d'emplois, possède des origines multiples.

Ce phénomène peut résulter des politiques de main d'œuvre des entreprises et des comportements des travailleurs.

Dans notre étude, l'instabilité des emplois a été cernée par la mise en place d'un outil de classement qui renvoie à des caractères facilement identifiables. A partir de la comparaison des fréquences d'apparition des différentes C.S.P. en début d'itinéraire professionnel et aux dates de l'enquête (2), nous avons pu élaborer une classification des emplois. Conjointement, nous avons fait appel à des critères permettant de caractériser cette typologie. Critères objectifs tels que le statut, le niveau de rémunération (...) ; critères liés aux perceptions individuelles (adéquation formation-emploi, satisfaction des ambitions professionnelles).

Cette caractérisation des différentes catégories d'emplois semble avoir été concluante et a permis de confirmer l'orientation générale du processus analysé.

Afin de mieux résumer ce qui fonde cette instabilité, nous avons calculé au sein de la figure n° 18 des coefficients de corrélation entre différentes caractéristiques d'emplois et la catégorisation retenue (3). Ces coefficients sont testés afin de savoir s'ils sont significativement non nuls ; autrement dit afin de savoir si le fait qu'un coefficient soit différent de zéro doit être attribué au hasard ou à une dépendance entre les deux caractères concernés (4).

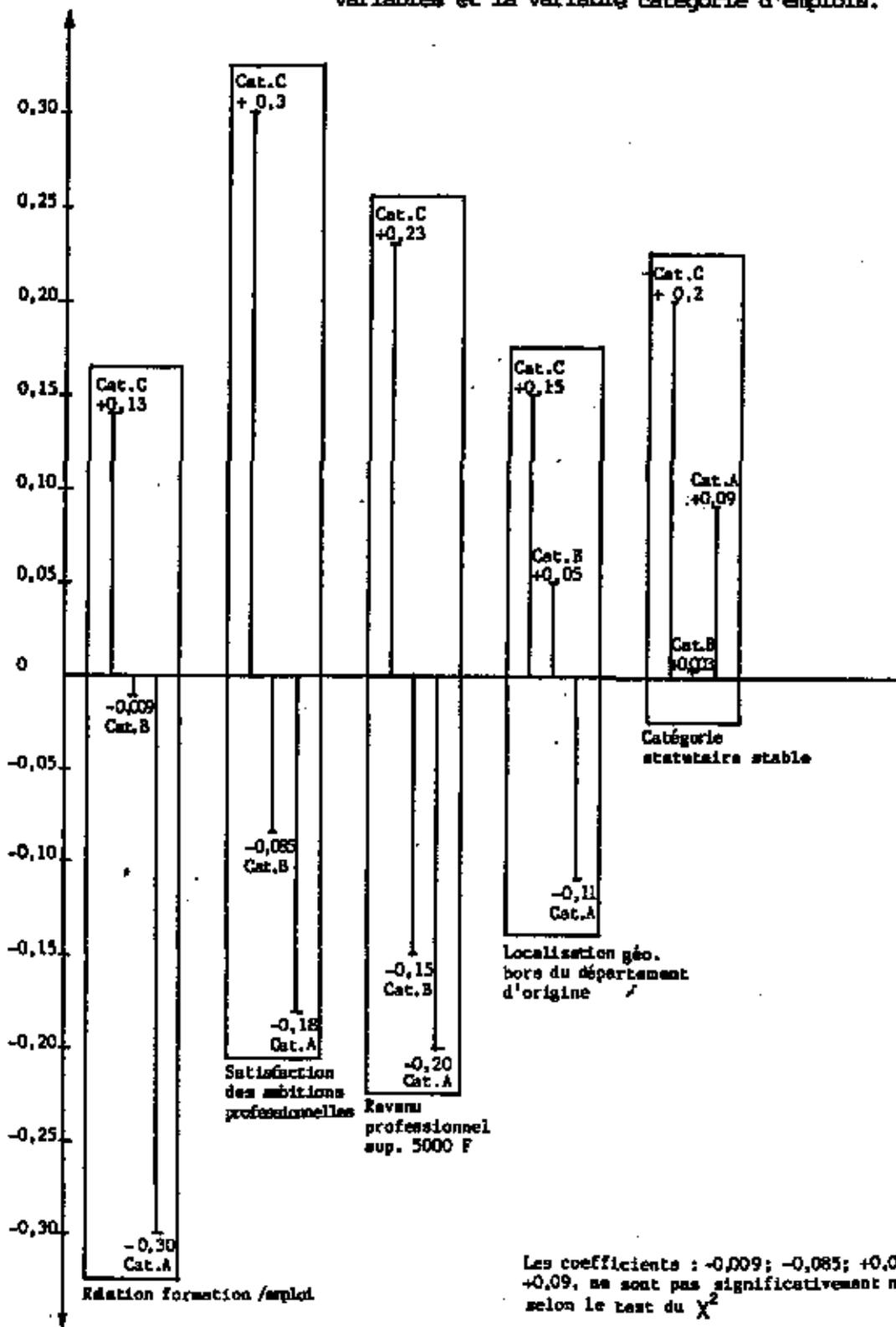
(1) "Instabilité, précarité et transformation de l'emploi", Op. cit.

(2) cf. indicateurs d'évolution.

(3) cf. présentation méthodologique en annexe n° 22

(4) Chaque coefficient est compris entre -1 et +1. Si le coefficient est positif (et significativement non nul), on peut conclure à une sur-représentation du caractère considéré au sein de la population disposant du caractère avec lequel la corrélation a été effectuée. La valeur absolue du coefficient nous donne une mesure relative de cette sur-représentation.

Graphique n° 18 : Coefficients de corrélation entre diverses variables et la variable catégorie d'emploi.



Cette figure permet de vérifier les remarques esquissées précédemment (1). Les individus disposant d'un emploi de niveau supérieur sont sur-représentés parmi la population dont les ambitions professionnelles ont été satisfaites, mais également parmi la population dont le revenu est supérieur à 5000 F, parmi celle qui dispose d'un statut stable... Par ailleurs, ce sont essentiellement l'inadéquation formation-emploi et la faiblesse du revenu professionnel, qui constituent les caractéristiques essentielles des emplois modestes (regroupés dans la catégorie A). Ceci souligne l'importance et l'enjeu que peut constituer l'obtention d'un emploi en relation avec la formation.

Notons enfin que les emplois de niveau intermédiaire sont représentés de façon uniforme au sein des modalités correspondant aux divers caractères retenus. La position médiane que cette catégorie occupe dans notre classification se voit ici confirmée.

Les évolutions antérieures de la structure des emplois et la caractérisation des catégories retenues confirment le caractère absorbant des emplois de haut niveau et le caractère relativement transitoire des emplois de catégorie B et de niveau modeste.

Conformément à notre problématique, si nous privilégions la dimension "pratique d'emploi" des travailleurs pour caractériser les orientations du processus étudié, il convient de pousser plus avant les analyses concernant l'instabilité des situations professionnelles en période d'insertion.

Cette instabilité que nous avons initialement appréhendée à partir de la notion d'emploi transitoire (notion construite sur l'observation statistique de l'évolution des différentes catégories d'emplois

(1) Les emplois de l'enseignement n'apparaissent pas ici du fait du critère qui a prévalu à leur regroupement.

retenues) (1) doit être envisagée du point de vue de sa fonctionnalité eu égard aux pratiques et comportements des individus et des groupes. Ces pratiques ne peuvent se comprendre que par rapport aux situations objectives, vécues sur le marché du travail. C'est donc à une approche différente de cette notion d'emploi transitoire à laquelle nous allons nous référer à présent.

C'est pourquoi nous développerons la notion "d'emploi d'attente" qui peut constituer un outil d'analyse adapté à une problématique des pratiques professionnelles des étudiants issus de l'enseignement supérieur. Son intérêt est de situer l'emploi transitoire comme aspect caractéristique des évolutions professionnelles en période d'insertion, en permettant de le positionner par rapport à des emplois dits "définitifs" reflétant le caractère absorbant de certaines situations professionnelles.

(1) Un emploi a été qualifié de transitoire s'il constitue un stade professionnel intermédiaire au sein d'un itinéraire professionnel donné.