

FONCTIONNALITE DU PROCESSUS D'INSERTION

"Chaque trajectoire d'insertion professionnelle est la résultante d'influences diverses qui ne s'équilibrent pas toujours et qui peuvent conjuguer leurs efforts ou au contraire se neutraliser au gré du hasard, des événements intercurrents, des structures ou même de la perception qu'en ont ceux qui s'en croient maîtres".

J. ROUSSELET, "L'entrée dans la vie active",
Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi,
n° 15, P.U.F., 1977, p. 15.

CHAPITRE PREMIER : LES EMPLOIS D'ATTENTE

INTRODUCTION : LE CONCEPT D'EMPLOI D'ATTENTE

"L'expérience est beaucoup plus crédible qu'un amoncellement de titres universitaires. Il faut se faire connaître dans un service, mettre le pied dans l'établissement, accepter les positions d'attente, laisser le temps agir, le hasard" (1).

Le concept d'emploi d'attente rencontré dans un certain nombre d'études (2) et notamment chez J. VINCENS et J.L. HERMEN, renvoie à une classification permettant d'en distinguer trois formes :

- le non-emploi : cette catégorie intègre tout en la dépassant la population inactive. Elle est constituée entre autres des étudiants poursuivant leurs études, des individus incorporés au service militaire, et des individus ne recherchant pas d'emploi tout en étant au chômage ;
- les emplois définitifs : ce sont des emplois bien situés dans la hiérarchie, bien rémunérés...

(1) Questionnaire n° L 076.

(2) J. VINCENS, J.L. HERMEN :

- "L'insertion professionnelle des diplômés de maîtrise de l'université des sciences sociales de Toulouse", Op. cit.
- "L'insertion professionnelle des licenciés de l'université de Toulouse Le Mirail (licence en Lettres et Sciences humaines, 1974)", Op. cit.

- les emplois d'attente : ce sont des emplois transitoires classés en trois groupes :

- les E.A. (emplois d'attente) par définition, qui représentent des emplois dans lesquels les diplômés ne peuvent pas rester plus de quelques années. C'est le cas des maîtres d'internat et des surveillants d'externat ; il s'agit souvent d'individus poursuivant leurs études ;

- les emplois considérés comme d'attente parce que la sécurité d'emploi est jugée insatisfaisante. On y trouve les maîtres auxiliaires, les vacataires de l'enseignement supérieur, les assistants à l'étranger, les contractuels de l'administration (secteur administratif ou social, formation d'adultes...) ;

- les emplois d'attente parce que leur contenu ne correspond pas à la qualification ou au niveau du diplôme (employés de bureau, secrétaires, employés de commerce, employés administratifs subalternes...).

La distinction entre emploi définitif et emploi d'attente résulte, dans ces études, du choix effectué par les enquêtés qui se classent eux-mêmes dans l'une ou l'autre de ces catégories. Il s'agit donc de définitions subjectives dont l'intérêt est de rendre compte du caractère plus ou moins transitoire des emplois, afin de situer les comportements de mobilité des travailleurs.

L'une des limites importantes de cette classification réside dans la difficulté à en dépasser le cadre subjectif, en construisant une correspondance objective entre les emplois occupés et les diplômes possédés (comparaison de nomenclatures).

Or nous savons que les diplômes, selon les cas, ne donnent pas nécessairement droit à des emplois précis mais à des champs d'insertion professionnelle variables, ce qui rend plus difficile la mise en correspon-

dance de ces nomenclatures.

Les critères qui président à cette classification se fondent par ailleurs sur une analyse du contenu des activités professionnelles et des facteurs inhérents aux situations d'emplois (statut, adéquation formation-emploi...). Ceci implique que l'emploi d'attente par définition renvoie à l'existence d'une forme d'emploi objective correspondant à une certaine structuration du marché du travail. A l'opposé, l'emploi définitif est conçu comme un "état absorbant".

Pour ce qui est de notre problématique, nous adoptons un angle complémentaire qui envisage ces formes d'attente du point de vue de leur fonctionnalité au sein du processus d'insertion. La problématique des emplois d'attente dont l'objectif est de révéler les spécificités des emplois détenus par les individus nouvellement insérés, sera ici envisagée en tant qu'instrument d'analyse des pratiques professionnelles. Cette conception des emplois d'attente comme produits des pratiques et comme conditions de pratiques nouvelles renvoie à une problématique plus vaste des comportements des travailleurs et des employeurs. L'emploi définitif comme "état absorbant" constituera par hypothèse l'aboutissement du processus de mobilité structurelle appréhendé aux chapitres précédents.

Cette évolution est entre autres, la manifestation du fait que les pratiques d'attente ont été ou sont l'expression des tentatives de maîtrise des trajectoires professionnelles et de gestion des situations d'emplois. Ces tentatives de maîtrise ne s'expriment que par rapport à une structuration objective du marché du travail. Certains comportements d'attente s'inscrivent au sein d'emplois correspondant à des espaces professionnels secondarisés, d'autres s'inscrivent au sein d'emplois de meilleur niveau.

C'est pourquoi, il est nécessaire de tenter une catégorisation de la

diversité phénoménale des "pratiques d'attente".

Le terme "attente" peut paraître en contradiction avec le concept de pratique qui connote un comportement actif des travailleurs. Or, comme nous le verrons, notre conception peut tout à fait intégrer ce que P. BOURDIEU dénomme par idéologie de l'attente où "il suffit d'attendre pour obtenir ce qu'ils (les travailleurs) n'obtiendront en fait que par la lutte" (1). A notre sens, les pratiques d'attente ne sont pas seulement l'expression d'un attentisme ou de quelque autre forme de passivité. L'attente peut constituer un comportement réfléchi et constructif notamment pour des diplômés récemment issus de l'université, jugeant nécessaire de "faire leurs armes" dans le monde du travail. A ce titre, les pratiques d'attente peuvent tout aussi bien servir des projets professionnels que sanctionner des comportements de résignation.

Pour résumer, rappelons que :

- la notion d'attente n'émane pas des employeurs mais des travailleurs. Pour les employeurs, il ne s'agit pas d'une "attente" proprement dite mais plutôt d'une pratique de division/segmentation dont la perception chez les travailleurs se traduit par des "pratiques d'attente" ;
- ces pratiques d'attente sont étroitement liées à ce que les individus privilégient comme attributs d'emplois (salaire, sécurité, adéquation formation-emploi...). Elles permettent donc de révéler d'une part, le caractère insatisfaisant (ou satisfaisant) de certaines situations professionnelles et d'autre part, les caractéristiques des emplois ambitionnés (2) ;
- la notion d'attente est donc subjective, elle ne traduit que la perception et la réaction des diverses catégories de travailleurs face aux *mouvements économiques et sociaux affectant les structures d'emplois*. L'hétérogénéité des situations d'emplois rencontrées dans notre étude,

(1) In "Classement, déclassement, reclassement", Op. cit.

(2) cf. résultats établis, deuxième partie, chapitre troisième, section sixième.

s'oppose à une catégorisation précise des pratiques d'attente ; à ce titre nous ne pouvons échapper aux limites propres à toute tentative de ce genre et notamment à la non-exhaustivité.

Aussi tenterons-nous d'appréhender ces pratiques à partir des données empiriques recueillies. Ces éléments pourront s'avérer parfois insuffisants ; c'est pourquoi, leur caractère illustratif gagnera à être étayé par des développements théoriques et des comparaisons à d'autres études. Par ailleurs, certains comportements singuliers ne peuvent à eux seuls donner lieu à l'élaboration d'un type particulier d'attente, c'est pourquoi nous nous sommes résolument limités à l'élaboration d'une typologie agrégée, fondée sur les préoccupations dominantes appréhendées à la lecture des questionnaires. Nous retenons trois axes principaux donnant lieu à des dénominations particulières :

- l'attente qualifiante s'intéresse aux pratiques liées à l'acquisition d'expériences professionnelles ;
- l'attente de financement tentera d'appréhender les pratiques liées à la sécurité de l'emploi dans son aspect limité de financement des situations existantes ;
- l'attente d'opportunités de placement aura pour objet de mettre en évidence les pratiques et perspectives de placement vers et à partir des emplois possédés.

Cette catégorisation est toute relative dans la mesure où les comportements peuvent tout à la fois relever de ces trois types de pratiques. L'acquisition d'expériences, la sécurité et le revenu de l'emploi, les opportunités de placement, sont des dimensions étroitement imbriquées. Ceci rend difficile toute mise en correspondance entre un type de pratique et un emploi particulier, car chaque emploi peut servir de cadre à tout ou partie des comportements retenus ci-dessus. C'est pourquoi cette typologie doit être considérée comme un corps d'hypothèses tendant à

cerner de façon générale les caractéristiques et les enjeux des comportements d'insertion des étudiants.

SECTION PREMIERE : L'ATTENTE QUALIFIANTE (1)

"Les études secondaires et supérieures ne favorisent pas l'apprentissage des réalités professionnelles, et transmettent uniquement un savoir, plus ou moins théorique" (2).

Avant d'aborder l'attente qualifiante, il convient au préalable de s'attarder quelque peu sur l'analyse des concepts que ce type de pratique soulève inévitablement. Ceci renvoie pour notre population, aux concepts de qualification et de formation. On ne peut en effet avancer l'idée de pratiques d'acquisition d'expériences professionnelles sans avoir une vision de ce qui en constitue à la fois l'origine et le support concret.

Dans un second temps, nous nous proposons d'apporter des éléments d'illustration à partir notamment des expériences antérieures à l'emploi enquêté, de leur usage pour l'obtention de cet emploi, et envisagerons l'analyse des liens possibles de ces expériences avec les degrés d'adéquation entre formations et emplois ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle.

En troisième lieu, il conviendra de nuancer la notion d'attente qualifiante selon que l'acquisition d'expériences pendant la formation (travail et stages durant études) a été plus ou moins importante. Plus que l'illustration d'un type particulier de comportement, il s'agit d'appréhender empiriquement le poids et l'influence que peuvent avoir le passé professionnel et les expériences qui en sont issues au sein même de la dynamique du processus d'insertion étudié.

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 17
(2) Questionnaire n° S 050.

I - FORMATIONS, QUALIFICATIONS, EMPLOIS : UN POSITIONNEMENT THEORIQUE

La définition du concept de qualification représente un enjeu important sur le plan économique et politique. L'ensemble des analyses se rejoignent toutefois pour cautionner l'idée d'une dichotomie entre "qualification des travailleurs" et "qualification du poste de travail". Mais comme le montre M. FREYSSENET (1), de multiples distinctions s'opèrent selon l'optique et les critères retenus (2) et font de la qualification un concept flou et difficile à cerner.

Comme le montre A. BARCET (3), pour faire de la qualification un outil d'analyse, on ne peut l'envisager en dehors du rapport homme/travail, ce qui pousse à privilégier les notions de contenu et de niveau (description des exigences du travail, ordonnancement de ces exigences vis à vis du travailleur...). Par ailleurs, la qualification doit être appréhendée du point de vue de l'employeur "(...) dans la relativité entre ce qu'elle produit et le coût d'obtention de cette capacité de produire".

Rappelons, comme le souligne les travaux du C.E.R.E.Q., que la notion de qualification est essentiellement relative. Si elle se fonde sur une réalité objective (maîtrise d'un outil de production), elle est aussi tributaire de la rareté relative des savoirs et de l'organisation du système de production.

Si la qualification peut être le résultat d'une confrontation entre des formations et le marché du travail, elle procède aussi de la correspondance de ces formations avec les besoins des employeurs. Elle est liée à leurs politiques de gestion de la main d'oeuvre, qui à son tour régit l'usage des formations initiales au sein des structures productives.

(1) In "Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail", Centre de Sociologie Urbaine, Paris, 1974.
(2) Qualification réelle du travailleur et qualification officielle après une formation ; qualification réelle du poste de travail et qualification exigée à l'embauche...
(3) A. BARCET : "Le concept de qualification ; essai d'analyse spectrale", Cahiers A.E.H. n° 13, février 1978.

A ce titre, la qualification ne se réduit pas à la seule formation et le système d'enseignement à lui seul ne peut être producteur de qualifications. Les formations ne deviennent qualifications que lorsqu'elles s'intègrent au sein de rapports sociaux de production déterminés. Là se trouve selon nous l'un des enjeux de l'analyse de l'insertion professionnelle en tant qu'expression essentielle des rapports qu'entretiennent le système d'enseignement et le système productif.

L'analyse du processus d'insertion des étudiants est aussi l'analyse de la mutation qui s'exerce lors du passage du stade de la formation à celui de son usage au sein du procès de travail c'est-à-dire au stade de la qualification conçue comme rapport de production.

RAPPORTS ENTRE FORMATIONS ET QUALIFICATIONS

La formation sera ici définie au sens large comme : l'ensemble des capacités et aptitudes physiques et/ou intellectuelles, pratiques et/ou théoriques, résultant de processus d'inculcation de durées variables au sein du système d'enseignement.

L'une des caractéristiques du passage des formations aux qualifications est que le système de production contribue à catégoriser la main d'œuvre par un processus de formation/déformation (1). Les systèmes de production et d'enseignement sont à ce niveau complémentaires, car ils participent tous deux à la même fonction de catégorisation, quoique à des périodes et selon des modes différents.

Ce rapport des formations aux emplois et la problématique de l'adéquation des unes aux autres supposent que les postes de travail soient considérés sous l'angle de leur capacité de mise en œuvre des aptitudes et des savoir-faire. Toutefois, la diversité des situations et la complexité des relations entre les formations et les emplois rendent très délicate toute approche en terme d'adéquation formation-emploi (2). L'hypothèse que nous retiendrons est que ces différents niveaux d'adéquation vont, avec d'autres facteurs, conditionner les comportements individuels et de groupes tant sur le plan de leur volonté de mobilité que sur les stratégies de validation des formations. Dans cette idée, le concept de qualification sera défini "comme le produit combiné de l'expérience et de la formation" (3) ; cette définition pour être schéma-

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

(2) Sur ce sujet, cf. J. VINCENS, "Insertion des jeunes dans la vie active et pluri-fication de l'éducation", C.E.R.E.Q., avril 1976.

(3) M. VERNIÈRES, "Essai sur la qualification des travailleurs dans le fonctionnement du marché du travail", Op. cit.

De même, R. SALAIS in *Economie et statistique* n° 81-82, p. 3 : "Pour un individu donné le type et le niveau de qualification peuvent être définis schématiquement comme la résultante de sa formation (...) et de son expérience professionnelle".

tique n'en permet pas moins de préciser les supports de l'action concrète des travailleurs (expériences professionnelles, doubles formations..). Cette action orientée autour des formations et des expériences, consistera pour les travailleurs à tenter de faire reconnaître les qualifications en négociant sur le plan des niveaux de rémunération, des conditions contractuelles de l'embauche... La recherche de l'adéquation entre formation et emploi peut constituer un objectif réel d'action dans la mesure où si elle est réalisée, elle peut garantir à des individus de niveau de formation élevé, un emploi, un statut social de niveau correspondant. L'inadéquation formation-emploi qui revêt un caractère technique signifie de façon plus large un désajustement entre niveau de formation et statut social attendu (salaires de réservation par exemple) et peut générer une réaction de mobilité. L'attente qualifiante va concerner les tentatives de maîtrise du processus de qualification et peut constituer une forme de réaction face aux désajustements entre formations reçues (1) et profils requis pour la tenue des emplois (i.e embauche) qui exigent souvent une nécessaire pratique antérieure. Nous avons montré précédemment quelle est la place que tient l'adéquation entre formation et emploi dans la perception des situations professionnelles ; nous tenterons par la suite de cerner l'influence de cette variable sur la volonté de rechercher un autre emploi.

(1) Déclarées souvent trop théoriques ; sur ce point, cf. première partie, chapitre deuxième, section troisième.

II - LES APPORTS DES EXPERIENCES PROFESSIONNELLES ANTERIEURES

"Je n'ai jamais limité mes activités professionnelles à un seul secteur. Chaque secteur est intéressant et mérite d'être vécu. Ca évite les oeilères" (1).

1° - Le cas général

L'attente qualifiante revêt selon nous :

- une dimension technique qui suppose le passage par des emplois apportant un "plus" en matière de savoir-faire, ce qui permet en outre de justifier d'expériences professionnelles lors de démarches éventuelles de placement ;
- une dimension sociale importante concernant les premiers contacts avec le monde du travail, l'apprentissage de la hiérarchie et des rapports inter-individuels.

C'est donc à une conception extensive de la qualification que nous ferons référence.

Nous illustrerons cette forme d'attente en montrant la nature des apports et des influences des expériences professionnelles antérieures sur l'emploi possédé en dernier lieu ainsi que leurs incidences sur les facteurs possibles d'amélioration des situations professionnelles effectives. L'analyse des apports montre à l'évidence une grande variété des critères d'appréciation, que nous avons regroupés au sein de deux dimensions synthétiques :

- les apports professionnels au sens technique du terme : acquisition et

(1) Questionnaire n° L 112.

maîtrise de techniques, connaissance de l'entreprise et du secteur d'activité...

- les apports professionnels au sens social du terme : ouverture d'esprit, contact avec le monde du travail, assurance et confiance en soi, acquisition de capacités d'initiatives et de responsabilités, relations de travail et références pour un placement ultérieur. Ici, l'on souligne les aspects sociaux concernant l'adaptation aux normes organisationnelles de l'entreprise, l'acquisition par la pratique de capacités d'intégration au sein du milieu de travail.

Ces deux dimensions, étroitement imbriquées, doivent être distinguées d'avec les apports matériels dont la fonction de financement des études doit être singularisée. Pour cela, les apports issus des emplois exercés pendant les études, feront l'objet d'une approche distincte.

a) Passé professionnel selon le sexe et l'âge

L'observation du passé professionnel sous l'angle de son caractère valorisant ou dévalorisant pour l'insertion ultérieure, montre qu'il n'y a pas de différenciation majeure selon le sexe et l'âge. Sachant que les taux d'activité antérieure des hommes et des femmes (1) sont respectivement de 53,6 % et de 62,8 %, les deux sexes ont connu en majorité des activités valorisantes pour l'emploi possédé en dernier lieu. Dans 65 % des cas contre 56 % chez les hommes, les femmes ont affirmé avoir eu des expériences professionnelles positives.

L'interprétation d'un tel résultat est ambivalente car l'ensemble des travaux en la matière s'accordent à reconnaître une segmentation des marchés qui joue en défaveur des femmes. Est-ce à dire que dans cette

(1) Pour les hommes, n = 156, pour les femmes, n = 174.

hypothèse les femmes doivent théoriquement disposer d'un passé professionnel moins valorisant ?

Il se peut en effet que les caractéristiques et niveaux de formation élevés de notre population atténuent quelque peu les discriminations que peuvent rencontrer sur le marché du travail des femmes moins "formées". Toutefois, cela ne correspondrait pas aux résultats établis au chapitre 2e, de la seconde partie, qui montrent des différences nettes et durables de situations d'emplois entre les deux sexes. Cette ambivalence dans l'interprétation provient selon nous du caractère essentiellement subjectif des jugements individuels. Il faut rappeler en outre que les jugements sur les expériences antérieures se prononcent d'une part (et telle était la question) sur le contenu des tâches et des fonctions exercées et non pas sur leur cadre économique et juridique (stabilité de l'emploi, revenu...), d'autre part sur l'usage qui a pu en être fait pour l'obtention de l'emploi exercé en dernier lieu.

En comparant l'âge moyen des individus ayant eu respectivement, un, deux ou trois emplois antérieurs, l'on s'aperçoit que le nombre d'expériences n'est pas nécessairement lié à l'âge. En effet, les moyennes d'âges pour un, deux ou trois emplois antérieurs à l'enquête sont respectivement de 30,2 ; 31,6 et 31,1 ans.

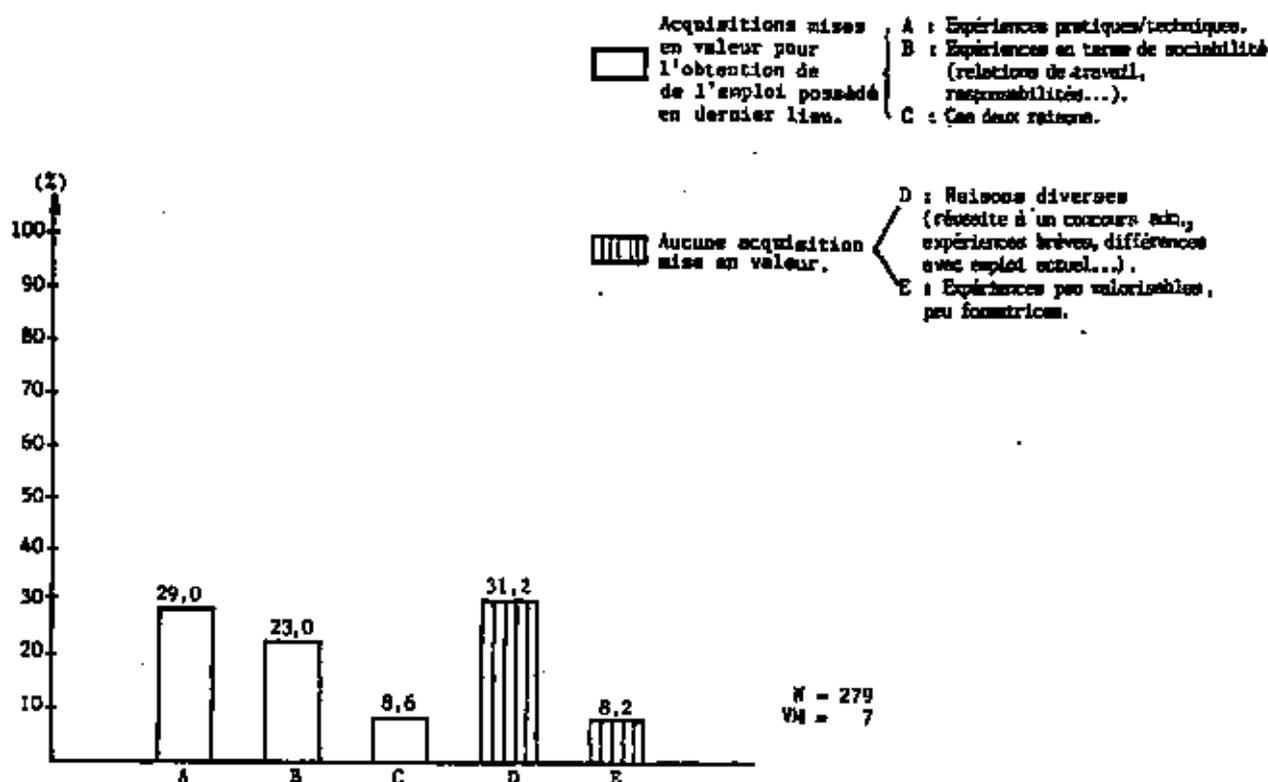
En outre, l'analyse des acquis professionnels selon l'âge montre jusqu'à 40 ans et au delà, une répartition relativement stable ($\pm 2\%$) des apports valorisants entre les tranches d'âges ($\bar{X} = 57,8\%$). Au delà de 40 ans, le poids des expériences positives est plus important (62,5%).

b) Usage des expériences antérieures pour l'obtention de l'emploi

"Les expériences apportent une certaine connaissance du monde du travail et permettent de faire valoir une certaine "expérience professionnelle" souvent exigée par l'employeur" (1).

Comme le montre le graphique n° 19, les expériences antérieures semblent avoir joué un rôle important pour l'obtention de l'emploi possédé en dernier lieu.

Graphique n° 19



(1) Questionnaire n° L 272.

Près de 61 % des individus ayant eu un passé professionnel et ayant répondu à cette question, ont fait valoir une (ou des) expérience(s) professionnelle(s) antérieure(s) pour l'obtention du dernier emploi enquêté. Les apports avancés sont principalement d'ordre technique (pratique), ce qui semble logique attendu que c'est aussi sur leurs compétences que les postulants sont jugés par les employeurs. Les acquisitions sociales ne jouent qu'un rôle secondaire.

Cet usage des expériences antérieures est décisif car il semble influencer sur les difficultés qu'ont rencontrés nos correspondants pour la réalisation de leurs ambitions professionnelles. En effet, l'on remarque une différenciation assez nette entre les individus ayant bénéficié d'expériences antérieures positives et ceux ayant eu des expériences au caractère opposé. Ainsi, 52,4 % des individus ayant eu des expériences jugées bénéfiques ont connu des difficultés pour la réalisation de leurs ambitions professionnelles, alors que pour les expériences non valorisantes, l'on rencontre une fréquence nettement supérieure de l'ordre de 75 %. Ceci ne signifie pas que les apports positifs des expériences antérieures éliminent les difficultés de réalisation des ambitions, mais que celles-ci constituent un atout important dans la recherche de l'emploi ambitionné. Le calcul du χ^2 montre à cet égard l'importance de cette dépendance (1). Ainsi donc le passage par des emplois considérés objectivement comme transitoires peut s'avérer payant s'il apporte un "plus" en matière d'expérience professionnelle.

Parallèlement à l'analyse de ces influences, il convient de cerner l'impact du "salarial étudiant" comme forme possible d'adaptation au marché du travail. Les liens explicites existant entre salariat étudiant et taux d'échec/abandon (2) insistent sur l'aspect négatif de ce phénomène eu égard aux exigences du système universitaire. Cette liaison occulte une dimension importante intéressant l'insertion professionnelle ;

(1) $\chi^2 = 9,4$; ($1\%_{00} < p < 5\%_{00}$) pour que ces deux variables soient indépendantes.

(2) cf. P. HERAUX, Op. cit.
P. VRAIN, Op. cit.

celle du salariat étudiant comme forme de pré-insertion professionnelle.

2° - Les apports des activités et des stages professionnels durant les études

a) Le bénéfice des activités professionnelles durant les études

"L'emploi durant les études ne paraît, avec le recul, la seule façon d'entrer en une sorte d'apprentissage où l'acquisition de connaissances techniques et culturelles trouve un champ d'application immédiat" (1).

"Elles m'ont permis de délimiter le champ de mes intérêts professionnels et d'expérimenter des milieux professionnels (...) dans lesquels je ne pouvais fonctionner même si la profession m'intéressait" (2).

Si l'on observe la population qui a effectivement travaillé parallèlement aux études, l'on remarque que les points de vue assez équivoques, attestent malgré tout d'une domination des apports positifs.

Si le salariat étudiant est souvent appréhendé comme un des modes de financement des études, il n'en demeure pas moins qu'il permet une ouverture sur le "monde du travail" qui a été fortement perçue par les étudiants concernés.

(1) Questionnaire n° L 144.

(2) Questionnaire n° L 243.

La figure suivante recense les expériences professionnelles durant les études, qui subjectivement ont été considérées comme bénéfiques pour l'insertion ultérieure.

Ainsi plus de 2/3 des intéressés considèrent leurs anciens emplois comme valorisants. La raison dominante invoquée reste l'acquisition de pratiques et de techniques professionnelles (cas des assistants à l'étranger par exemple).

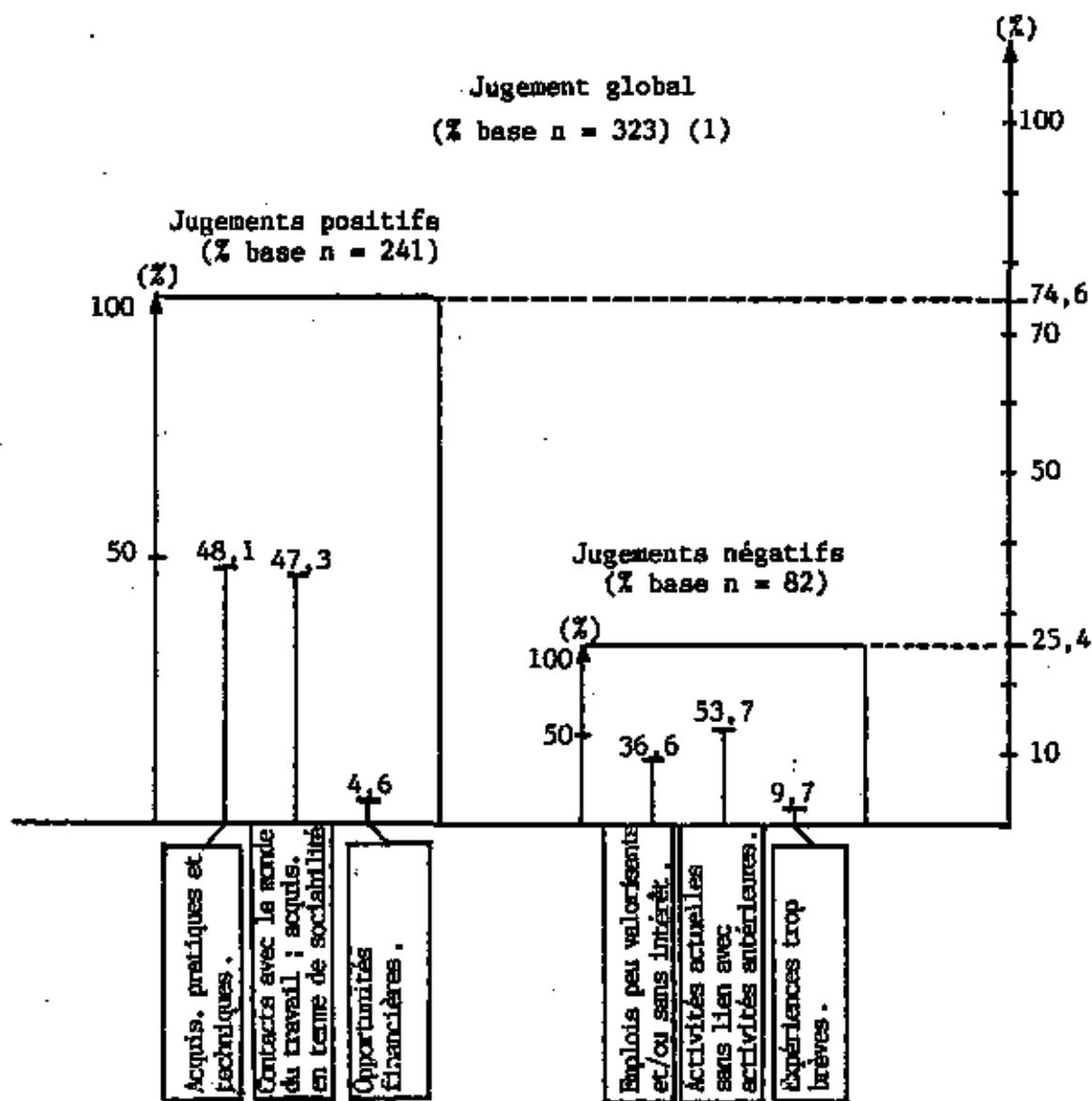
A l'opposé, l'un des éléments dominant l'ensemble des appréciations négatives est représenté par une absence de lien entre les activités passées et présentes. L'importance du caractère technique rencontré dans la plupart des appréciations montre que, malgré les niveaux élevés des formations enquêtées, la volonté de valorisation "in situ" des connaissances représente une propriété importante du salariat étudiant.

Il va sans dire que cet objectif de valorisation, en se heurtant aux opportunités limitées de placement, n'a pas pu dans tous les cas être réalisé ; plus de 90 % des jugements négatifs le sont du fait d'expériences peu valorisantes ou non liées à l'emploi actuel. Les caractéristiques des jugements négatifs sont aussi les attributs communs de ce que peuvent être les "jobs étudiants". Ces résultats peuvent sembler contradictoires avec ceux obtenus par ailleurs où l'on remarque l'importance de la fonction de financement des études (1). En réalité, les étudiants ont été questionnés ici sur les bénéfices qu'ils ont pu tirer de ces activités pour leur insertion professionnelle ; ce qui permet de mieux comprendre la faible importance accordée à cette fonction de financement (4,6 %) qui n'était pas l'objet de la question posée. Deux facteurs essentiels permettent d'expliquer cette domination des jugements positifs :

- les niveaux de formation retenus dans l'enquête, et corrélativement l'âge moyen de notre population peut avoir influencé le degré de

(1) 59,3 % de la population ayant travaillé durant les études ont fait valoir cette fonction de financement (cf. infra "attente de financement").

Graphique n° 20 : Pensez-vous que vos activités pendant études ont été bénéfiques pour votre insertion professionnelle ?



(1) Le nombre de réponses est supérieur au nombre d'individus concernés, chaque individu ayant la possibilité d'apporter plusieurs réponses.

sélectivité dans la recherche des emplois ;

- à cela vient s'ajouter le poids des individus anciennement insérés et de retour en formation qui conservent leurs emplois et leurs statuts socio-professionnels.

b) Les bénéfices tirés de la professionnalisation des études

"Les stages durant les études sont très importants mais leur caractère transitoire et momentané fait que l'on s'implique plus ou moins alors que l'emploi oblige plus à s'engager. Le "statut" de stagiaire permet souvent de se retrancher derrière le fait qu'on est là pour apprendre" (1).

Précisons ici que les stages durant études ne constituent que des expériences limitées. S'agissant d'engagements partiels et ponctuels pour les étudiants comme pour les employeurs, ils ne sauraient être assimilés à des emplois d'attente. L'intérêt est de nuancer la notion d'attente qualifiante en fonction du passé scolaire des individus, envisagé selon le degré de professionnalisation des cursus.

Comme il est précisé au sein de la seconde partie, chapitre 2^{ème}, les stages durant études constituent un élément clef de la professionnalisation des formations. Les analyses précédentes concernant les apports des expériences antérieures renvoient au concept de "formation sur le tas" défini comme un processus d'adaptation et de normalisation des comportements, face aux exigences de la production (2). Dans ce cadre, les stages durant études peuvent constituer sous certains as-

(1) Questionnaire n° L 224.

(2) J.F. GERME, Op. cit.

pects, des périodes de formation sur le tas, limitées dans le temps, mais susceptibles d'influencer l'insertion des intéressés. La question est alors de savoir si le fait d'avoir fait des stages durant la formation a permis une meilleure acquisition d'expériences durant les phases d'insertion antérieures aux dates de l'enquête.

Nous aborderons cette question en analysant les liens entre l'existence ou non de stages durant études avec les jugements portés sur les expériences professionnelles (1), ainsi que les apports de ces stages et leur possible liaison avec l'adéquation entre la formation et l'emploi possédés aux dates de l'enquête.

b1) Les apports des stages

L'influence des stages durant études sur certains aspects de l'insertion, tels que la positivité des expériences antérieures ou la relation entre formation et emploi, peut se comprendre à partir de la connaissance des apports de ces stages. L'appréciation subjective portée par les étudiants sur les divers stages et sur leurs apports apparaît de la façon suivante.

Tableau n° 53

(Effectifs absolus
et relatifs)
V.M. = 2

INTERETS ET APPORTS	LYON II	ST-ETIENNE	TOTAL			
Expériences pratiques et acquis techniques	43,6	109	41,9	31	43,2	140
Relations professionnelles	6,0	15	0,0	-	4,6	15
Ces deux apports	20,8	52	13,5	10	19,1	62
Absence d'intérêt	29,6	74	44,6	33	33,0	107
TOTAL	100	230	100	74	100	324

(1) Il est à rappeler que les stages durant études n'ont pas été comptabilisés dans les expériences professionnelles antérieures.

L'apport le plus important est celui de la pratique professionnelle avec 43 % de la population répondante. Les acquis en terme de sociabilité ne sont pas considérés ici en tant que tels : la modalité combinant à la fois expériences et relations professionnelles montre que pour les étudiants ce n'est pas la sociabilité en soi comme "atmosphère sociale" durant le stage qui est retenu mais bien plus cette sociabilité en tant qu'elle permet l'acquisition d'une pratique professionnelle.

Par ailleurs, le tiers des individus concernés ont considéré leurs stages comme ne présentant aucun intérêt. Ce jugement s'explique aisément par un certain nombre d'arguments tels que l'absence de responsabilité et d'initiative, les marginalisations fréquentes.

Il semble à cet égard que les relations professionnelles liées à la place et au rôle attribués au stagiaire dans l'entreprise contribuent à déterminer la qualité d'un vécu de stage et par conséquent ses apports. Le degré d'intégration des étudiants dans leur lieu de stage peut conditionner alors l'acquisition plus technique d'une expérience professionnelle.

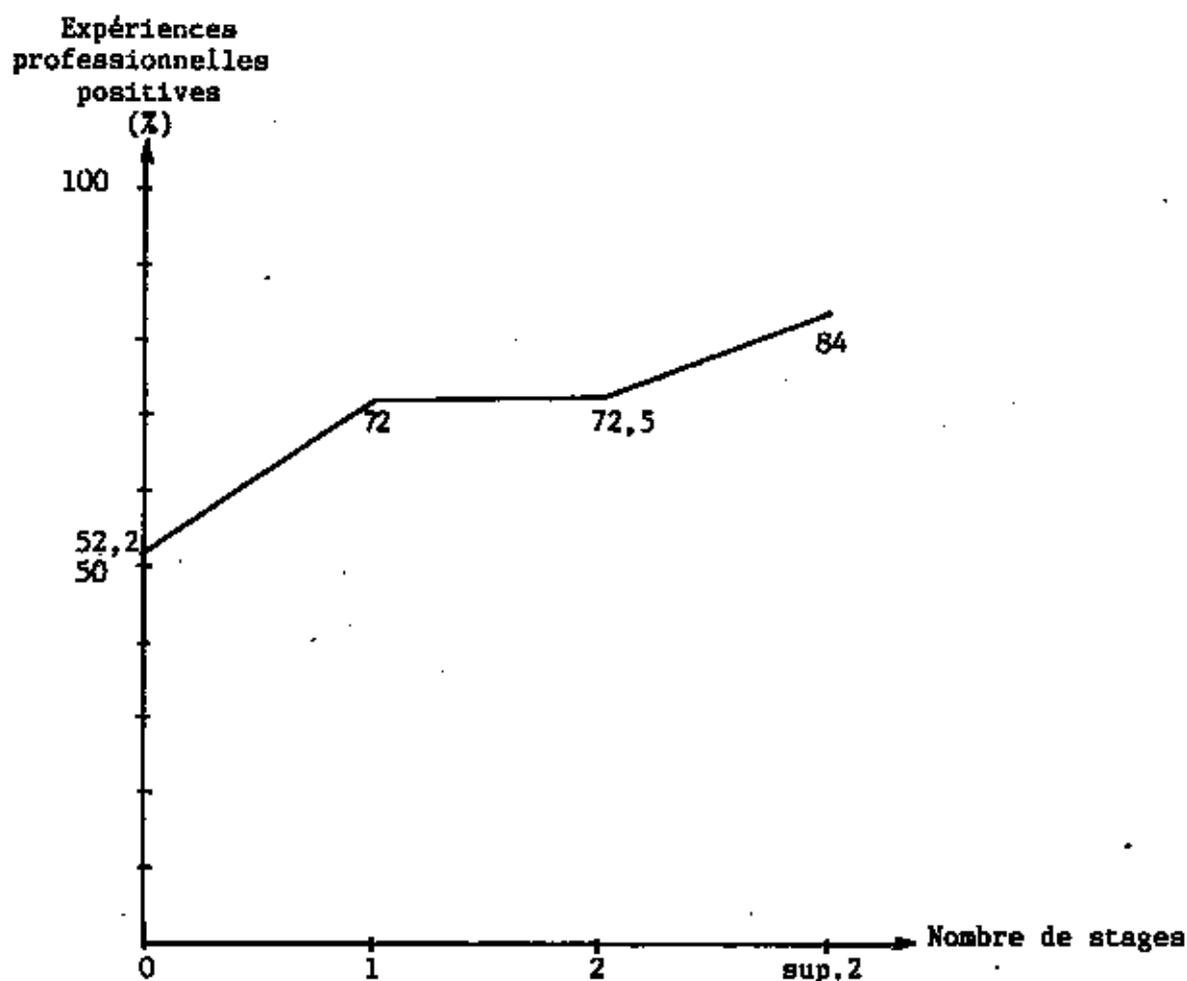
b2) Apports des stages et expériences antérieures

Il existe une très forte liaison entre le nombre de stages effectués durant la scolarité et le bénéfice retiré des expériences professionnelles antérieures (1).

Nous constatons une opposition marquée entre ceux qui ont effectué plus de deux stages durant leur scolarité et ceux qui n'en ont effectué aucun. Ces derniers ont en effet connu plus souvent des expériences jugées peu valorisantes alors que plus le nombre de stages s'élève, plus les

(1) $\chi^2 = 12,33$; ($p < 1\%$) pour que les deux variables soient indépendantes. Calculs effectués à partir du regroupement des modalités du tableau p. 117, annexe n° 17.

Graphique n° 21



apports valorisants ont tendance à s'accroître. Il semble au regard de ce résultat, que les stages durant études contribuent, par des mises en situation professionnelle, à façonner les étudiants dans le sens d'une plus grande maîtrise qualitative des expériences professionnelles au sortir de l'université. Est-ce à dire que les titulaires de nombreux stages durant leur scolarité ont abouti à des situations d'emplois relativement supérieures aux autres ?

Nous ne le pensons pas ; les analyses antérieures ont montré que les filières professionnalisées ne sont pas celles qui occupent les meilleures places sur le marché du travail. Mieux, les distinctions doivent dépasser le critère de la professionnalisation, dans la mesure où au

sein même de ce type de filières, l'on observe une grande hétérogénéité des situations d'emplois.

Autant que le nombre de stages durant les études, les apports de ces stages peuvent avoir des incidences sur le processus d'insertion. Il en va notamment ainsi, du rapport entre formation et emploi possédé aux dates de l'enquête.

Le tableau n° 54 montre que cette dépendance est très importante (1). Ainsi 70 % des individus ayant retiré des apports valorisants de leurs stages durant études, connaissent à l'enquête une adéquation totale entre leur formation et l'emploi exercé. A l'opposé, les individus n'ayant effectué aucun stage durant leurs études connaissent plus souvent des relations partielles ou nulles entre leur emploi et leur formation (45 % environ). Cette statistique tendrait à soutenir l'hypothèse d'une meilleure relation formation/emploi pour les individus issus des filières de type ouvert ou semi-ouvert.

Tableau n° 54

Relation formation/ emploi	TOTALE	PARTIELLE	NULLE	TOTAL
Intérêts du/des stages				
Expériences/relations professionnelles	70,4 119	14,2 24	15,4 26	100 169
Sans intérêt	57,5 42	17,8 13	24,7 18	100 73
N'ont pas effectué de stages	55,4 93	17,8 30	26,8 45	100 168

N = 410

V.M. = 30 (Effectifs absolus et relatifs).

(1) χ^2 obs = 9,56 (2,5 % < p < 5 %) pour que les variables soient indépendantes.

III - EXPERIENCES ANTERIEURES ET PERSPECTIVES D'EVOLUTION
PROFESSIONNELLE

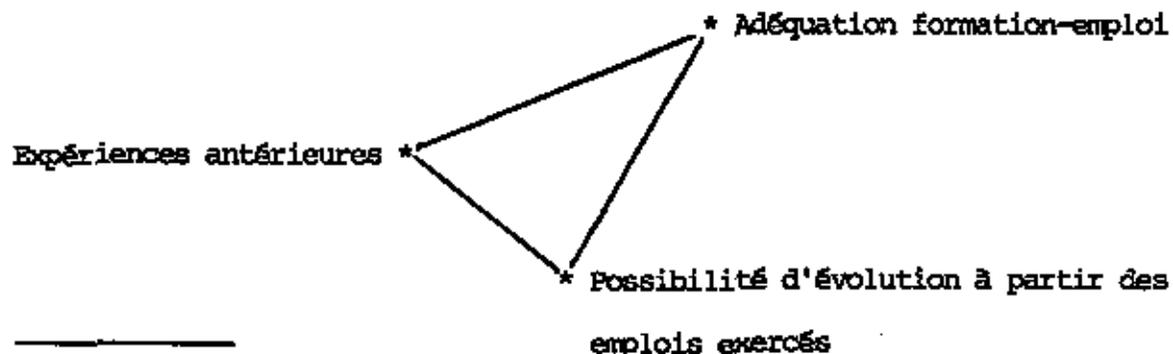
Un certain nombre de recherches ont analysé l'influence des premiers emplois exercés, durant ou hors études, sur les trajectoires professionnelles des individus (1).

Nous nous intéresserons dans les prochains développements, à l'analyse des liens entre le passé professionnel et certaines variables caractérisant les qualifications des derniers emplois exercés, et d'autre part, les possibilités d'évolution professionnelle que celles-ci peuvent permettre.

Il s'agit donc d'une réflexion sur l'aspect de la dynamique de l'insertion, concernant le caractère qualifiant ou désqualifiant, valorisant ou dévalorisant des premiers emplois exercés.

Un certain nombre de questions ont été posées à cet effet ; elles concernent, comme nous l'avons vu précédemment, l'usage des expériences antérieures mais aussi le degré subjectif d'adéquation entre les formations et les emplois, et les perspectives d'évolution professionnelle.

Cette analyse sera menée sur la base des relations schématisées comme suit (2).



(1) cf. notamment : - J.F. GERME, Op. cit.

- "La formation, cause et remède du chômage : le cas des jeunes"
in Informations S.I.D.A. n° 274, février 1977.

(2) Nous ne ferons pas l'analyse des variables dites objectives (statut, salaire) caractérisant plus la reconnaissance des qualifications par les employeurs que les qualifications elles-mêmes. Ces variables seront prises en compte ultérieurement lors de la présentation des facteurs incitatifs à la recherche d'un autre emploi.

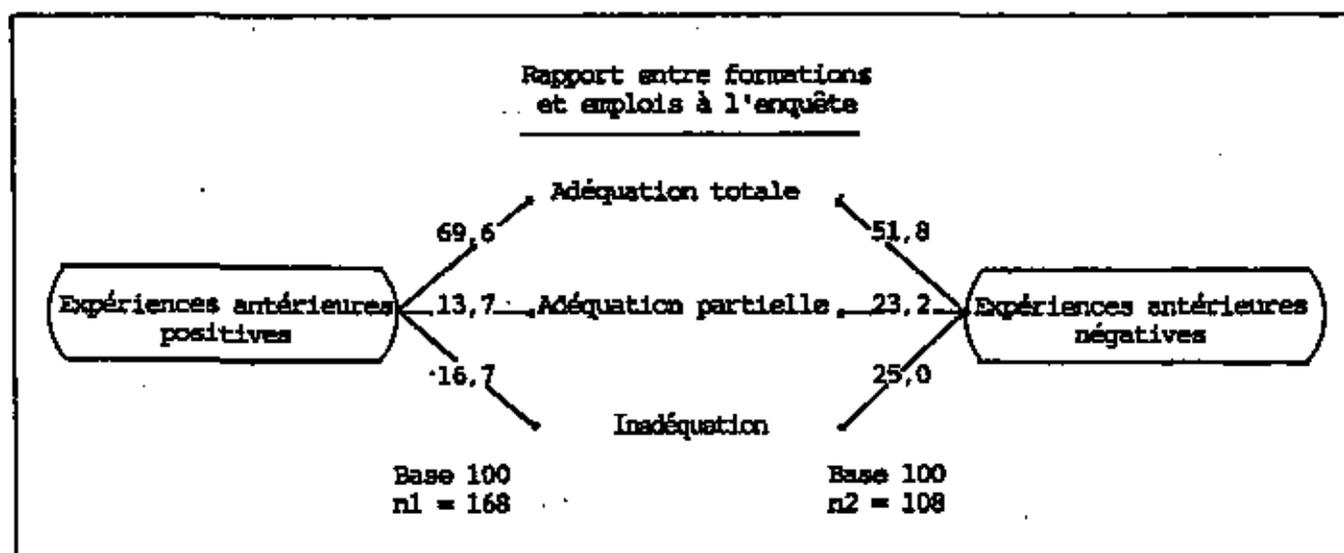
1° - Passé professionnel et adéquation formation-emploi

Tous les individus connaissent-ils la même situation (adéquation formation-emploi) selon que leur passé professionnel a été jugé formateur ou non ?

Ou en d'autres termes, quelle peut être l'importance des liens entre passé professionnel et qualification au sein des derniers emplois enquêtés ? En effet, si l'on s'en réfère à la définition de la qualification évoquée supra (formation + expériences professionnelles), il devient intéressant de connaître l'impact du passé professionnel.

L'analyse du schéma suivant montre l'importance de la relation entre ces deux variables (1).

Tableau n° 55



N = 276
V.M. = 10

(1) $\chi^2 = 8,98$ ($1\% < p < 2,5\%$).

Ainsi, 69,6 % des individus ayant connu un passé professionnel valorisant aboutissent à une adéquation totale ou qualifiée subjectivement comme telle ; 13,7 % connaissent une relation partielle et près de 17 % une relation nulle.

Les expériences non valorisantes conduisent à cet égard vers un placement moins favorable, où dominent malgré tout les relations totales (52 %) et les relations nulles (25 %).

Dès lors, nous pouvons dire qu'un groupe non négligeable d'individus ayant eu un passé professionnel peu formateur a pu de ce fait, se retrouver dans des situations qui, du point de vue du rapport entre formation et emploi, sont défavorables. Toutefois, la subjectivité des réponses et l'ambiguïté de la notion de relation partielle font que ces résultats doivent être considérés avec prudence.

Malgré cela, il s'agit d'un point important, car comme nous allons tenter de le montrer, le degré d'adéquation formation-emploi est étroitement lié aux perspectives d'évolution professionnelle que les individus entrevoyent à partir de leurs emplois.

2° - Adéquation formation-emploi et perspectives d'évolution professionnelle

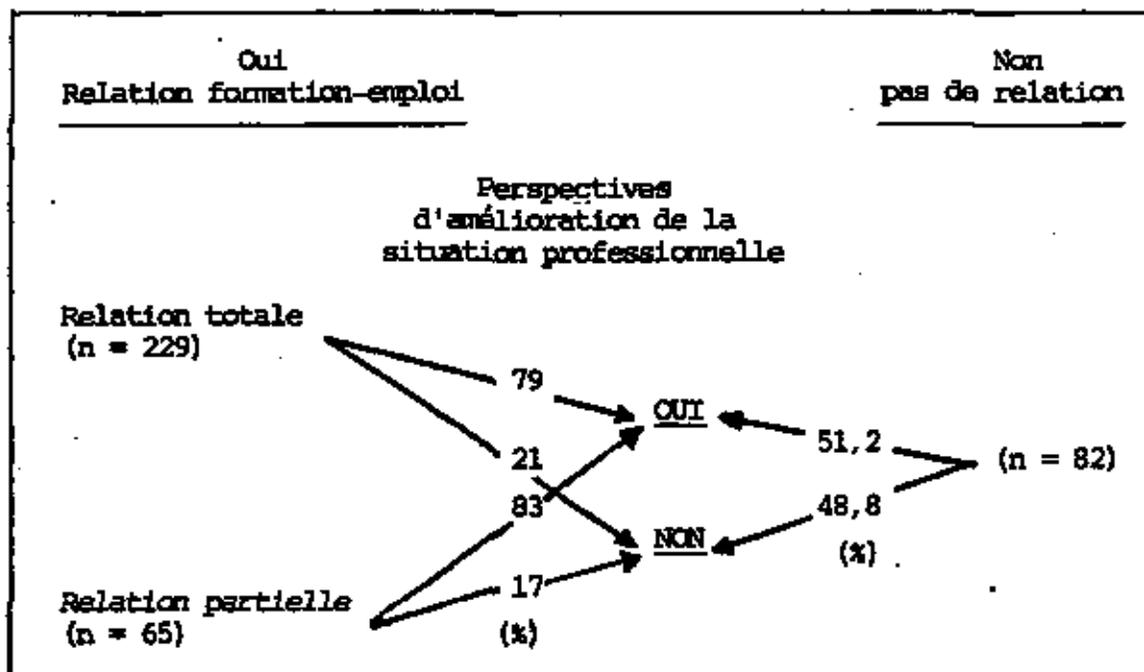
Le test du χ^2 montre une dépendance très forte entre ces deux variables (1).

Pour cent individus qui considèrent avoir accédé à une relation totale (60,9 % des cas) ou une relation partielle (17,3 %), on remarque que 79 % des premiers et 83 % des seconds perçoivent leur emploi comme présentant d'importantes perspectives d'évolution professionnelle.

(1) $\chi^2 = 27,68$; ($p < 1/100$) ; d.d.L. = 2.

A contrario, pour ceux dont les emplois présentent peu de rapports avec leur formation, seulement la moitié considèrent que leur situation professionnelle peut constituer un "tremplin" en vue d'une amélioration. C'est ce que résume le schéma suivant :

Tableau n° 56



N = 376
V.M. = 64

Ainsi donc, lorsque l'emploi correspond à la formation, celui-ci semble plus considéré comme valorisant. Le degré d'adéquation entre formation et emploi peut donc jouer un rôle moteur dans le processus d'insertion. Ces résultats vont dans le sens de l'hypothèse avancée par P. GRAPIN et J. LAMOURE (1) où l'existence d'une forte relation entre formation et emploi représente "la meilleure protection" contre les risques de déclassement et/ou de sous-classification consécutifs à des changements éventuels d'emplois.

Ce dernier point semble avoir été fortement perçu par nos correspondants.

(1) In Economie et Humanisme n° 250, Op. cit.

Nous allons maintenant observer la relation entre passé professionnel et perspectives d'amélioration professionnelle, indépendamment de la relation formation-emploi.

3° - Expériences antérieures et perspectives d'évolution professionnelle

Comme nous venons de l'évoquer, la nature du passé professionnel n'est pas neutre eu égard aux situations d'emplois à l'enquête. Et ce passé professionnel, en influençant les rapports entre formation et emploi, semble par là même lié aux perspectives professionnelles futures. En effet, appréhendé d'un point de vue dynamique, l'emploi exercé à l'enquête assure la médiation entre passé professionnel et champ de mobilité professionnelle possible (1). Quelle est alors l'articulation empirique entre ces deux dimensions pour ce qui concerne notre population ?

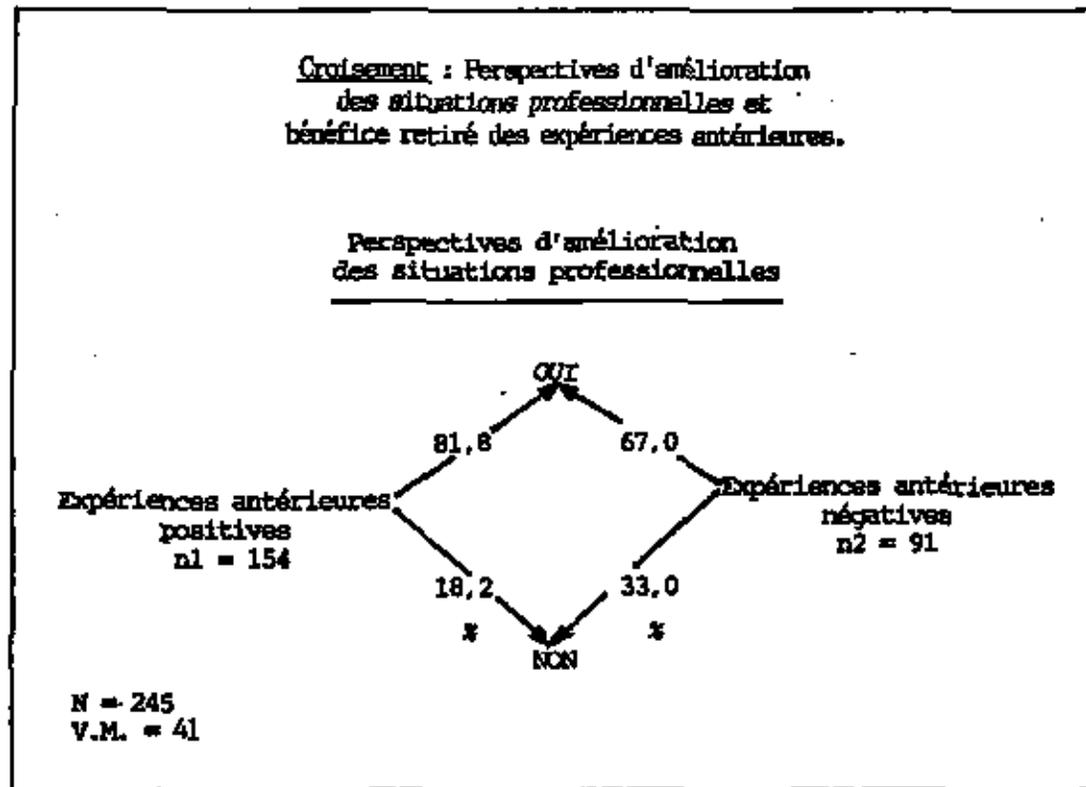
Le problème posé est important car si l'on considère que la qualification constitue l'un des supports concrets de l'action des travailleurs, il nous faut envisager le problème du processus de formation/déformation sous-jacent à tout itinéraire professionnel (2).

Nous compléterons ici les développements précédents par l'analyse des relations entre la qualité des expériences antérieures et les perspectives d'amélioration des situations professionnelles, en testant le niveau de dépendance entre ces variables.

(1) M. CHEVALLIER : "L'emploi comme facteur de la mobilité géographique", Op. cit.

(2) N'oublions pas en effet que les besoins en qualification ont avant tout un caractère normatif.

Tableau n° 57



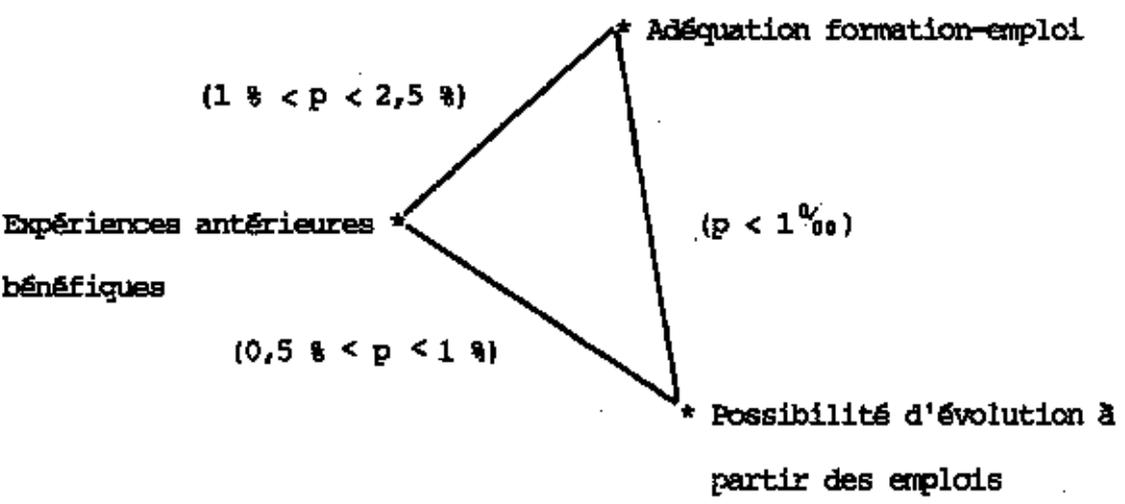
Ainsi, 82 % des individus ayant fait valoir leurs expériences professionnelles antérieures pour l'obtention de l'emploi enquêté, considèrent que ce dernier peut constituer un atout en vue d'une amélioration, contre 67 % chez ceux dont le passé fut peu valorisant. Dans ce dernier cas, 33 % des intéressés considèrent que leur emploi ne peut permettre aucune perspective d'amélioration contre 18 % pour les autres. Sans parler de causalité directe entre ces deux variables, on peut soutenir l'idée que moins le passé professionnel est formateur, plus les probabilités "d'impasse professionnelle" sont élevées.

Le test du χ^2 confirme la dépendance évoquée ci-dessus (1).

Ce dernier point nous amène à résumer l'ensemble des relations mises en évidence au sein de ce paragraphe. Les relations entre passé professionnel, adéquation formation-emploi et perspectives d'évolution profes-

(1) $\chi^2 = 6,99$; $(0,5 \% < p < 1 \%)$.

sionnelle permettent de souligner l'enjeu du processus d'acquisition "d'expériences" caractéristiques de l'attente qualifiante. Ces relations peuvent être résumées au sein du schéma retenu initialement, auquel nous avons affecté les probabilités d'indépendance issues du test de χ^2 .



Ces relations peuvent mettre en évidence l'existence d'un processus cumulatif de valorisation/dévalorisation des formations, étroitement lié aux caractéristiques des emplois antérieurs et doté d'une influence importante sur les perspectives d'évolution professionnelle, c'est-à-dire sur les champs de mobilité possible.

Ce processus peut s'illustrer comme suit :

Plus la série d'étapes/emplois antérieur(e)s a été valorisante, plus la possibilité d'obtenir une situation professionnelle satisfaisante peut s'accroître ; inversement, plus le passé professionnel aura été peu valorisant, plus cette probabilité diminue.

Cette hypothèse constitue l'un des aspects de ce que certains auteurs ont appelé "l'effet formateur/déformateur" de la division sociale du travail (1). Le degré d'adéquation entre la formation et le/les emploi(s) passé(s) et présent(s) est au centre de ce processus ; il en constitue l'expression.

(1) - J.F. GOME, Op. cit.
- "La formation, cause et remède du chômage : le cas des jeunes", Op. cit.

SECTION DEUXIEME : L'ATTENTE DE FINANCEMENT ET/OU DE SECURITE

"Les activités professionnelles ont été décisives car je n'aurai pu poursuivre mes études aussi longtemps" (1).

I - LE FINANCEMENT DES ETUDES

1° - Présentation générale

Tout emploi implique un salaire, c'est pourquoi il peut paraître singulier d'isoler les comportements de financement. Il faut savoir toutefois que deux caractéristiques importantes émanent de la population enquêtée :

- les emplois durant études ont, entre autres fonctions, un rôle de financement permettant la poursuite du cursus universitaire ;
- ces emplois n'ont pas nécessairement été abandonnés dès la fin des études.

Un certain nombre de schémas d'explication peuvent être retenus. Si l'on admet avec J. VINCENS (2) que la licence par exemple, constitue un diplôme terminal et l'attestation de compétences officiellement reconnues, l'arrêt des études à ce niveau peut s'interpréter par le fait que pour certaines filières, la poursuite d'études de niveau supérieur n'apporterait subjectivement aucune amélioration réelle.

(1) Questionnaire n° L 169.

(2) J. VINCENS, F. BÉSTION, J.L. HERMÉ, G. CURLIAC, "L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur", Op. cit.

Dans ce cas, les situations d'emplois d'attente rencontrées, peuvent constituer des substituts aux allocations de chômage.

Si l'on admet que la licence n'est pas un diplôme terminal, il faut dès lors juger l'insertion à partir du diplôme le plus élevé obtenu. Dans ce cas, les emplois d'attente rencontrés auraient une fonction de financement des études poursuivies après la licence.

Ces illustrations soulignent la variabilité de la fonction d'attente professionnelle. Un diplômé quelconque prenant un emploi tout en poursuivant des études, peut le faire sur la base de deux critères :

- financement de la poursuite d'études,
- refus d'un bon emploi dans la mesure où celui-ci ne permettrait pas la réalisation des conditions d'études nécessaires.

L'aspect "financement d'études" peut se muer, en fin de cursus, en situation professionnelle d'attente en vue de l'obtention d'un emploi correspondant aux visées des individus. Cette volonté de poursuite de la formation peut permettre aux intéressés d'arriver à un emploi difficilement accessible avec le seul diplôme initial, en permettant un élargissement du champ des possibilités d'insertion.

Ainsi, l'emploi d'attente ne se substitue pas nécessairement à l'emploi définitif, car il peut être recherché soit pour différer une recherche d'emploi de meilleur niveau, soit pour faciliter la poursuite des études.

En ce qui concerne notre population, l'attente de financement revêt un caractère primordial puisque 78 % des individus ayant exercé une (ou plusieurs) activité(s) professionnelle(s) antérieure(s) ont poursuivi parallèlement des études durant leur cursus professionnel.

Il nous a semblé intéressant de connaître les justifications apportées par ces individus (1). La question posée était la suivante : "Si vous avez exercé un (des) emploi(s) pendant vos études, quelles sont les

(1) Il s'agit uniquement des individus ayant occupé un emploi antérieurement à la période enquêtée, compte non tenu des individus qui étaient en cours d'études à l'époque de l'enquête.

raisons qui le justifient ?".

Tableau n° 58

: : Raisons invoquées :	: : EFFECTIFS (1) :	: : :
: : Raisons uniquement financières :	: : 59,3 :	: : 118 :
: : Retour en formation :	: : 13,6 :	: : 27 :
: : Apports professionnels : (techniques et sociaux) :	: : 27,1 :	: : 54 :
: : TOTAL :	: : 100 :	: : 199 :

V.M. = 4

La fonction de financement des études l'emporte de loin sur les autres caractéristiques, même si l'on rencontre une illustration intéressante de cette volonté d'ouverture sur le monde du travail et du phénomène de retour en formation. Encore faut-il rappeler que la structure des emplois ayant évolué, l'apport professionnel pourrait être davantage pris en compte comme un des éléments justificatifs, par les individus en cours d'études et occupant un emploi au moment de l'enquête.

(1) Les individus ayant eu des expériences antérieures et qui n'ont pas mentionné si celles-ci s'étaient effectuées durant les études, n'ont pas été intégrés au tableau (n = 69 individus).

2° - Niveau de formation et salariat étudiant

La statistique suivante nous montre à quel niveau du cursus se sont déroulées les prises d'emplois en vue, entre autres, de financer les études.

Tableau n° 59 : Niveau des études effectuées pendant l'exercice des activités antérieures.

Niveau	1er cycle	2nd cycle	3e cycle	TOTAL
Emplois antérieurs				
Premier emploi	28 27,4	53 52,0	21 20,6	102 100
Second emploi	5 7,6	34 51,5	27 40,9	66 100
Troisième emploi	0 0,0	13 40,6	19 59,4	32 100

N = 200

V.M. = 175 (Effectifs absolus et relatifs).

Une proportion importante de la population répondante a travaillé durant toutes les études (n = 165) ; cette proportion non prise en compte ci-dessus, reste toutefois surévaluée dans la mesure où elle intègre un certain nombre d'emplois que nous n'avons pas retenus en tant qu'étapes professionnelles significatives (emplois saisonniers...).

A l'opposé, une part importante des prises d'emplois (n = 135) s'est effectuée hors études. Si l'on ne tient pas compte de ces deux aspects, l'on remarque que la majorité des premiers emplois ont été exercés en

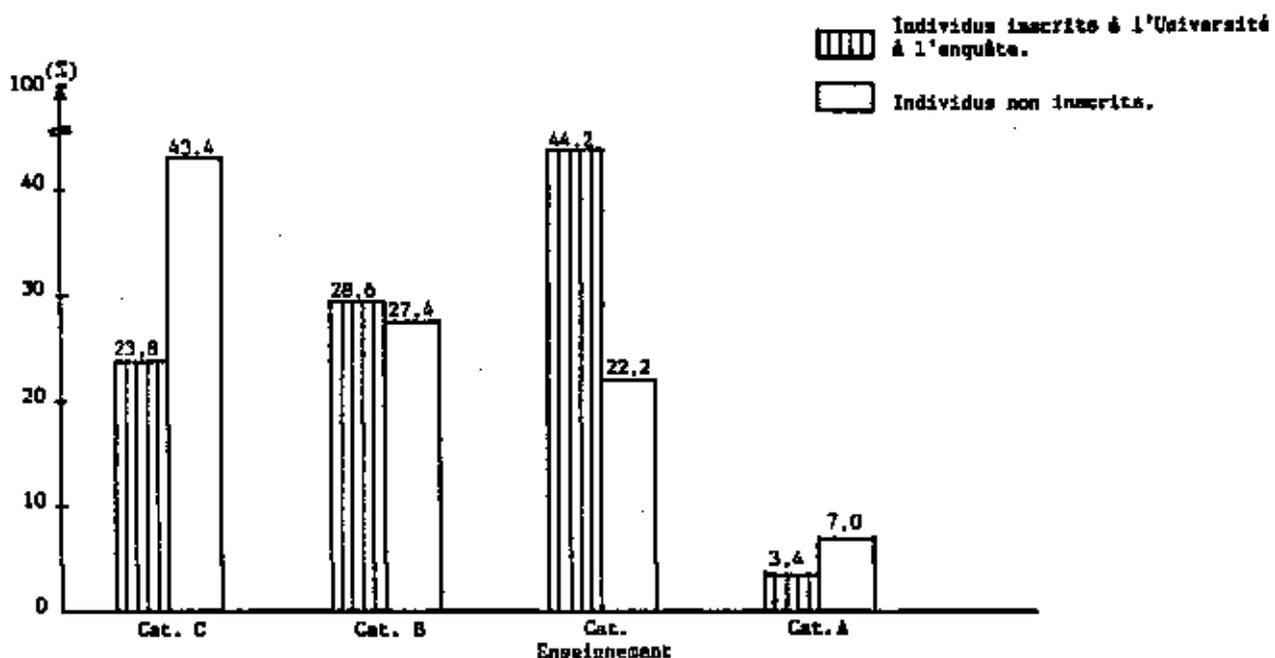
second cycle ; de même pour les seconds emplois. Par contre, les troisièmes emplois sont surtout le fait d'individus inscrits en 3ème cycle et par conséquent généralement plus âgés.

Précisons par ailleurs la spécificité de l'emploi de surveillant d'externat ou de maître d'internat, souvent exercé en début de cursus et dont la reconduction reste subordonnée à une réinscription à l'université.

3° - Le financement des études aux dates de l'enquête

Concernant les individus poursuivant des études aux dates de l'enquête, les analyses effectuées au chapitre 2ème de la seconde partie montrent à cet égard des différences très importantes entre la structure des emplois possédés par les individus en cours d'études et les autres. Le schéma suivant nous permet d'appréhender l'importance de ces différences :

Graphique n° 22



La sous-représentation relative des emplois de la catégorie C chez les individus en cours d'études tend à confirmer l'hypothèse de refus d'un bon emploi si celui-ci ne peut permettre la poursuite des études (disponibilité temporelle). A contrario, la prise d'emploi la plus importante chez ces individus concerne les catégories de l'enseignement qui semblent plus propices à la poursuite d'études.

Nous dirons pour résumer que l'attente de financement est multiforme, dans la mesure où elle varie selon les priorités que se donnent les intéressés.

Si elle a pour objet le financement d'études supplémentaires :

- les configurations des emplois concernés seront telles qu'elles permettent effectivement la réalisation de conditions d'études adéquates, sur le plan des revenus comme sur le plan de la disponibilité en temps (1) ;

- cette poursuite d'études peut engendrer une quasi auto-exclusion du marché du travail dans la mesure où, muni du diplôme initial, les intéressés considèrent avoir peu de chances d'accéder aux emplois visés. Il ne s'agit pas dans ce cas de stratégie de repli ou de résignation à proprement parler ; cela peut aussi être le fait d'une stratégie active de recherche de conformité aux emplois ambitionnés ;

- à l'issue de ce supplément d'études, il peut s'avérer que la recherche des emplois visés soit infructueuse ; dès lors, les emplois ayant financé ce supplément de formation peuvent être conservés, faute de mieux. L'attente initiale peut alors revêtir une dimension de résignation et/ou de repli effectif.

(1) "Education et Formations" : Etudes et documents n° 1, Ministère de l'Education Nationale, octobre-novembre-décembre 1982.

II - L'ATTENTE DE PRECAUTION OU DE SECURITE

Outre le financement d'études, ce type d'attente peut consister à s'assurer une situation matérielle et professionnelle minimale eu égard aux contraintes socio-économiques et à la perception que les individus peuvent en avoir. Moyen de subsistance, l'emploi d'attente est ici un substitut au chômage, où les individus vont se contenter à plus ou moins long terme de situations professionnelles ne correspondant pas à leurs capacités réelles. Dans ces conditions, peuvent se greffer des phénomènes de baisse des aspirations et de stratégies de repli, témoignant d'une résignation plus ou moins durable. Ici interviennent des préoccupations touchant à la sécurité et à la permanence du revenu occasionné par cet emploi.

Ce dernier comportement est résumé dans la citation suivante :

"Dans la situation actuelle, il vaut mieux sacrifier ses aspirations initiales au profit d'une sécurité de l'emploi" (1).

Cette attente peut nous semble-t-il procéder tant du fait d'une stratégie plus ou moins consciente de minimisation des risques, que du fait d'un habitus de classe impliquant un faible niveau d'ambition professionnelle.

L'emploi d'attente revêt à ce niveau une dimension de sécurité que seule une recherche active d'opportunités de placement peut permettre de solutionner.

(1) Questionnaire n° L 434.

SECTION TROISIEME : L'ATTENTE D'OPPORTUNITES DE PLACEMENT (1)

"Si une opportunité très intéressante se faisait jour par rapport à de nouvelles conditions (niveau de responsabilité, salaire...), je n'hésiterais pas à saisir ma chance" (2).

Dans cette catégorie viennent se placer les individus voulant se servir "du temps et du poste" comme éléments d'un changement professionnel au sein de l'entreprise ou dans un autre établissement. Le poste joue ici le rôle d'un observatoire, condition permissive à l'obtention d'informations permettant le placement désiré. Ainsi, les individus désirant changer d'emploi à plus ou moins long terme, peuvent utiliser les réseaux d'informations dont ils bénéficient du fait de leur emploi (position hiérarchique, responsabilité) et de leurs relations professionnelles. Cette hypothèse repose notamment sur les oppositions faites à la théorie du "Job Search" où le chômage et l'instabilité émaneraient d'une mobilité volontaire (chez les jeunes notamment) et seraient entre autres facteurs, le fait d'une volonté de recherche d'informations permettant l'orientation vers de meilleurs emplois (3). En fait, il est apparu comme l'a montré C. THELOT (4) qu'une partie importante des changements d'emplois se font sans période de chômage intermédiaire ; de plus pour des postes de niveau élevé, l'acquisition d'informations est plus opérante si l'on garde l'emploi que si l'on se met au chômage. Deux formes d'attente d'opportunités de placement peuvent être distinguées selon que le changement d'emploi s'opère par des moyens plus ou moins institutionnalisés.

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 18

(2) Questionnaire n° S 054.

(3) Pour une critique de ces théories, cf. M. AGLIETTA, Op. cit.

(4) "Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964", in Economie et Statistique n° 51, décembre 1973.

Une forme non institutionnalisée touchant tant au secteur public que privé et s'exerçant aussi bien au sein des marchés internes qu'externes. Elle fait appel aux relations professionnelles, aux informations sur les placements possibles, aux mécanismes de promotion interne par ancienneté. Une forme institutionnalisée va concerner ce que nous qualifions par "attente institutionnalisée" ; il s'agit de formes de comportements d'attente qui s'inscrivent au sein de structures juridico-administratives ; celles-ci règlent les diverses étapes du cheminement professionnel et la mobilité de progression.

C'est le cas de la fonction publique où les changements affectant les situations professionnelles s'exercent principalement dans le cadre des marchés internes et font notamment appel aux concours internes, à la promotion interne par ancienneté et aux mécanismes de titularisation (s'accompagnant ou non d'une promotion). Ces divers "moyens" permettent de franchir des seuils professionnels pour lesquels les seules formations et/ou expériences antérieures ne suffisent pas (1).

Nous ferons état de ces deux dimensions en présentant pour la population répondante :

- le poids des réseaux de relations et d'informations pour l'obtention des derniers emplois enquêtés ;
- les mouvements de promotions internes ;
- l'attente de titularisation et/ou les concours internes dans la fonction publique.

(1) La question reste ouverte de la fonction que revêt cette étape charnière au sein des professions concernées (enseignement, recherche), nous ne pensons pas trop nous engager en prétendant que celle-ci peut revêtir tous les caractères d'une période sélective.

I - LES RESEAUX DE RELATIONS ET D'INFORMATIONS

"Mon emploi représente un atout, par l'extension du réseau de relations utiles personnellement et professionnellement" (1).

"En psychologie, les rares postes qui se libèrent sont obtenus par relation (bouche à oreille). Il n'y a pas de véritable marché du travail en ce qui concerne les psychologues" (2).

Les analyses antérieures ont montré la faible place accordée aux organismes institutionnels (A.N.P.E., A.P.E.C...) et le rôle des relations, pour le procès de placement.

Empiriquement, nos résultats montrent que pour l'obtention du dernier emploi enquêté, l'usage des relations de travail n'a pas joué un rôle très important. Les statistiques montrent en effet que seulement 12 % des réponses y font allusion (3). Pour l'obtention du dernier emploi, les acquis techniques et pratiques restent déterminants. Une lecture détaillée fait apparaître que 10 % des embauches se sont réalisées grâce à l'influence des relations de travail et 2 % par des références émanant d'employeurs précédents.

Cette faiblesse relative peut s'expliquer par des différences trop grandes entre les emplois antérieurs et les emplois possédés en dernier lieu ; ceci représente 51 % des arguments avancés par les individus

(1) Questionnaire n° S 018.

(2) Questionnaire n° L 138.

(3) Précisons que cette statistique porte sur l'utilisation des expériences professionnelles et non sur le mode d'obtention des emplois.

n'ayant pas mis en avant les expériences passées.

Concernant la mobilité potentielle, appréhendée par le biais des volontés de changement par rapport aux derniers emplois enquêtés, nous retrouvons une statistique de même nature où seulement 7 % des atouts professionnels en vue d'un changement d'emploi, sont attribués aux relations de travail.

- Les stages durant études et le placement professionnel

"On se rabat le plus souvent sur des opportunités. Pour ma part, on m'a fait une proposition à l'issue du stage, proposition que j'ai acceptée en attendant mieux" (1).

Afin de cerner l'importance des stages durant études pour l'embauche ultérieure des étudiants, nous avons tenté de savoir si les stagiaires ont occupé par la suite un emploi dans les entreprises d'accueil.

Tableau n° 60

	LYON II	ST-ETIENNE	TOTAL
Population ayant travaillé par la suite dans la même entreprise du/des stages, et n'y travaillant pas à l'enquête	6 2,4	0 0,0	6 1,9
Population travaillant à l'enquête dans la même entreprise	20 8,1	3 4,0	23 7,1
Population n'ayant pas travaillé par la suite dans la même entreprise	222 89,5	72 96,0	294 91,0
TOTAL	248 100	75 100	323 100

V.M. = 3 (Effectifs absolus et relatifs):

(1) Questionnaire n° L 122.

Le cas des relations professionnelles nouées durant les stages, illustre bien le rôle que peuvent jouer les relations dans le processus de placement.

Pour ce qui est de l'embauche ou non au sein des entreprises d'accueil, il s'avère que seulement 9 % des intéressés ont soit travaillé par la suite dans la même entreprise, soit y travaillaient encore à la période de l'enquête. Cet effet concret des stages sur le processus d'insertion professionnelle reste donc très limité.

Cependant, les réseaux d'informations ne se limitent pas seulement aux relations professionnelles. Rappelons à cet égard que pour les derniers emplois enquêtés, les réseaux utilisés en vue de changer de situation professionnelle, sont dominés par les démarches spontanées auprès d'employeurs, les concours et le recours aux petites annonces.

Le fait de posséder un emploi et d'en chercher un autre, ne modifie pas fondamentalement les moyens de recherche utilisés.

II - LES PROMOTIONS INTERNES (1)

"Ce qui compte dans l'administration, c'est d'y entrer. Toute année écoulée est considérée comme une expérience" (2).

Secteurs public et privé confondus, le phénomène de promotion interne ne concerne qu'une partie limitée de la population employée aux dates de l'enquête (12 %) (3).

(1) Nous considérerons qu'il y a promotion dans le cas d'un accroissement de qualification professionnelle, justifié par un constat ou une exigence de formation, de perfectionnement ou d'expériences, rendue nécessaire à l'exercice normal de la fonction supérieure.

(2) Questionnaire n° L 386.

(3) Précisons que le bénéfice d'une promotion interne n'a pas été obligatoirement mentionné dans les réponses à la question ayant trait aux modes d'obtention des emplois.

Cela tient au fait que près de 71 % des répondants ont obtenu leur emploi depuis moins de trois ans, alors que les mécanismes de promotion dans la fonction publique notamment, exigent souvent une ancienneté plus importante (sauf peut-être pour les concours internes).

Tableau n° 61

Promotion	Statut de l'employeur	Public		TOTAL	
		Privé	Non titulaires		Titulaires
OGI		20 15,9	11 7,7	20 14,0	51 12,4
NON		106 84,1	132 92,3	123 86,0	361 87,6
TOTAL		126 100	143 100	143 100	412 100

V.M. = 28 (Effectifs absolus et relatifs).

Comme l'indique le tableau n° 61, le phénomène de promotion interne touche de façon sensiblement identique les secteurs privé et public. Au sein de ce dernier secteur, les titulaires occupent sur le plan des promotions une place plus importante que les non titulaires. Ces mécanismes restent toutefois limités ; en effet, comme le montre F. MEYLAN (1), l'on assiste ces dernières années à une élévation permanente des niveaux de recrutement, du fait d'un accroissement de la sélection aux concours administratifs, laissant entrevoir un tassement des possibilités promotionnelles internes.

(1) "Promotions, mythe et réalité : le cas de la fonction publique", Op. cit.

Tableau n° 62

Profession exercée	Effectifs (abs.)		TOTAL
	Oui	Non	
Chef d'entreprise	-	-	-
Directeur établissement	3	3	6
Cadre supérieur	5	44	49
Ingénieur	3	14	17
Enseignant supérieur	1	5	6
Enseignant titulaire 2ème degré	8	41	49
Enseignant titulaire (autres)	5	12	17
Enseignant non titulaire	2	44	46
Surveillant subordonné Maître d'internat	0	11	11
Architecte/urbaniste	-	6	6
Chargé études recherches	1	13	14
Cadre commercial	1	11	12
Fonction adultes	-	14	14
Psychologue	5	46	51
Fonction informatique supérieure	-	10	10
Cadre banques assurances	2	6	8
Fonction para-médicale	-	1	1
Fonction juridique	-	2	2
Fonction littéraire et artistique	2	5	7
Fonction culturelle et touristique	1	4	5
Fonction sociale	2	20	22
Fonction comptable supérieure	3	6	9
Cadre moyen	5	34	39
Technicien	1	2	3
Employé banques assurances	-	3	3
Employé administratif	1	13	14
Ouvrier - agriculteur	-	-	-
Commerçant, Exp. commerce	1	2	3
Autres	-	3	3

N = 427

V.M. = 13

De plus, ce phénomène reste nécessairement limité pour des individus nouvellement insérés dans la vie active.

Le tableau n° 62 nous montre la répartition socio-professionnelle des individus ayant déclaré avoir bénéficié d'une promotion interne.

Le phénomène de promotion interne semble toucher plus spécialement les individus ayant accédé aux fonctions de directeur, de cadre supérieur et moyen, d'enseignant, de psychologue et de comptable (ou expert comptable).

D'autre part, ce phénomène permet de distinguer deux aspects complémentaires caractérisant le procès de placement :

- une logique de carriérisation qui sous-tendrait une recherche à moyen ou long terme, d'emploi de niveau supérieur au sein de l'établissement (1).

Ce qui suppose un minimum d'expériences et d'ancienneté dans un emploi de la filière (2).

- une logique de carriérisation faisant plus appel aux marchés externes, où le cheminement professionnel peut se développer à l'extérieur de la filière d'origine.

III - L'ATTENTE DE TITULARISATION ET/OU LES CONCOURS INTERNES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'attente institutionnalisée est particulièrement perceptible parmi les emplois de la fonction publique. Nos observations empiriques

(1) Jean VINCENS, "La prévision de l'emploi", P.U.F., Paris, 1970.

(2) P. GRAPIN et J. LAMURE, Op. cit.

Précisons par ailleurs que 18 individus nous ont affirmé rechercher un emploi de niveau supérieur, au sein de la même entreprise.

montrent que la stabilité des statuts est loin de constituer un caractère transversal à toutes les situations rencontrées dans ce secteur.

Concernant les comportements attachés à ces différences de statut, nous nous intéresserons ici à la présentation des individus non titulaires et à leur intégration au sein de la fonction publique.

Le fort taux de non titulaires rencontré chez nos correspondants, montre que l'on ne peut comprendre les mécanismes générateurs de ce phénomène sans se référer aux politiques d'embauche et de gestion de la main d'oeuvre dans la fonction publique.

Pour J. MAGAUD (1), l'Etat employeur "donne l'exemple" en segmentant ses marchés par l'embauche de travailleurs "en dehors des règles, en tentant d'éviter l'institutionnalisation des nouveaux rapports qu'il aura ainsi contribué à créer".

Le mode de gestion de ces "faux salariés" est très différent des "vrais salariés" avec qui les relations sont "connues, officielles", institutionnalisées. Pour cet auteur, la péréquation des coûts salariaux respectifs de chaque catégorie permet de contenir le niveau des salaires.

Dans l'Éducation Nationale notamment, cet appel aux "faux salariés" serait, selon F. SELLIER (2), lié à l'accroissement historique de la demande sociale d'éducation où l'existence d'un noyau fixe permettrait de répondre à la partie stable de cette demande alors que la précarisation des non titulaires pourrait servir à en absorber les variations erratiques.

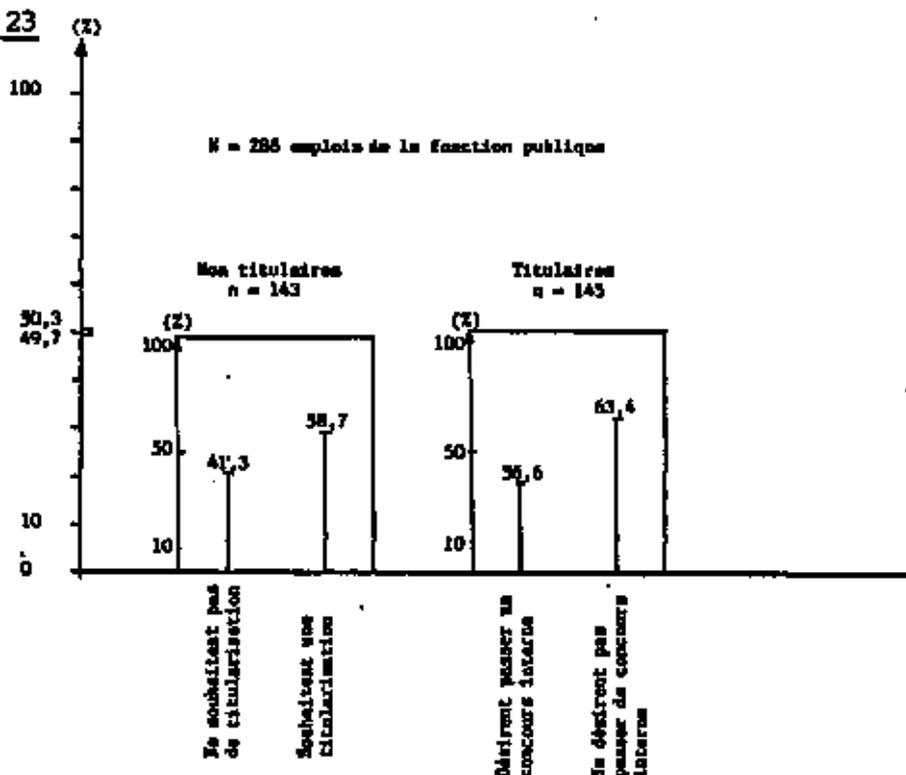
Dans le public comme dans le privé, le processus de secondarisation semble vouloir jouer sur l'élasticité entre demande (de biens et services) et emplois.

Sans aller plus avant dans ces analyses, nous pouvons dresser le schéma suivant, élaboré à partir des données recueillies :

(1) "Vrais et faux salariés", in Sociologie du Travail n° 1, 1974.

(2) "Les nouvelles analyses de l'offre d'emploi", in Revue d'Economie Politique n° 1, 1974.

Graphique n° 23



Chez les non titulaires, il existe une frange importante d'individus qui ne souhaitent pas une titularisation. Ceci ne signifie pas obligatoirement de leur part, un rejet de la fonction publique, mais peut indiquer un désir de changement et donc de refus d'une situation professionnelle insatisfaisante pour diverses raisons (intérêt de l'emploi, salaire...). Le tableau n° 63 nous montre que les professions concernées sont principalement celles de l'enseignement (1), de psychologues, ainsi que les fonctions à caractère social.

Les non titulaires désirant une titularisation représentent quant à eux près du tiers des emplois de la fonction publique. Là encore dominent les emplois de psychologues, de l'enseignement mais également ceux de cadre administratif et d'ingénieur. L'attente d'une titularisation

(1) Les professions enseignantes ou de l'éducation ont été regroupées afin de ne pas alourdir l'analyse ; l'on notera que les individus du secteur public ne souhaitant pas de titularisation, sont dans plus de 60 % des cas, des surveillants d'externat ou des maîtres d'internat. Les individus titulaires souhaitant passer un concours interne sont avant tout des enseignants du second degré (55 %). Seule la catégorie enseignement supérieur a été isolée.

Tableau n° 63

Secteur	PRIVE	PUBLIC				TOTAL
		Non titulaires ne souhaitent pas de titularisation	Non titulaires souhaitent une titularisation	Titulaires souhaitent passer un concours interne	Titulaires ne souhaitent pas passer un concours interne	
Chef d'entreprise	2	-	-	-	-	2
Directeur	4	-	-	-	3	7
Cadre administratif supérieur	11	-	7	19	13	50
Cadre administratif moyen	9	4	13	8	5	39
Employé administratif	7	1	3	2	1	14
Fonction comptable	5	-	-	2	2	9
Cadre des banques et assurances	6	-	1	-	-	7
Employé des banques et assurances	-	-	2	-	1	3
Cadre commercial	11	-	-	-	1	12
Employé de commerce et commerce	3	-	-	-	-	3
Fonction infirmière sup.	9	-	1	-	-	10
Enseignement supérieur	1	-	3	-	-	4
Enseignement (autres)	13	15	26	15	51	120
Fonction militée	3	3	1	2	-	14
Psychologue	13	12	13	2	6	46
Fonction sociale	10	6	1	-	-	17
Fonction culturelle et touristique	1	1	3	-	-	5
Fonction médicale, para-médicale	1	1	-	-	-	2
Fonction juridique	1	-	-	1	-	2
Fonction littéraire et artistique	6	1	-	-	-	7
Architecte/urbaniste	8	-	1	-	1	10
Ingenieur	6	2	4	-	4	17
Chargé d'études, recherche	2	6	3	-	2	14
Technicien	1	-	-	2	-	3
Autres	2	1	-	-	-	3

N = 424

V.H. = 16

s'intègre ici dans différents types de stratégies : ancienneté, concours interne.

Cette phase d'attente peut aussi du point de vue des employeurs, être considérée comme une période d'essai, de sélection ou de normalisation.

Enfin, les cadres administratifs et dans une moindre mesure les enseignants regroupent la grande majorité des individus intéressés par les concours internes.

Afin de mieux appréhender l'ensemble de ces comportements, il convient d'observer de quelle façon les individus apprécient leurs perspectives d'évolution professionnelle à partir des expériences acquises en dernier lieu, dans la fonction publique ou bien dans le secteur privé.

Tableau n° 64

Statut de l'employeur		Public	
		Privé	Non titulaires Titulaires
Oui	Acquisitions pratiques/techniques	40 33,1	32 25,8
Oui	Acquisitions sociales	19 15,7	16 12,9
Oui	Deux types d'acquisitions	42 34,7	42 33,9
Non		20 16,5	34 27,4
TOTAL		121 100	124 100
			122 100

N = 367

V.M. = 73 (Effectifs absolus et relatifs).

Sur 121 personnes travaillant dans le secteur privé, 83,5 % considèrent que l'exercice de leur emploi peut constituer un atout en vue d'une amélioration éventuelle de leur situation professionnelle. Pour le secteur public, il convient de faire une distinction selon les statuts ; 72,6 % des non titulaires pensent que leur emploi peut évoluer favorablement ou permettre une amélioration de la situation professionnelle contre 63,1 % chez les titulaires.

Ces différences se fondent principalement sur les considérations d'ordre technique (compétences, savoir-faire) dont l'importance semble plus élevée dans le secteur privé, alors que dans le public, le poids des atouts à caractère social l'emporte globalement sur cette première considération. A noter sur ce dernier point que les atouts à caractère social sont avant tout le fait des titulaires. S'agissant souvent de postes à responsabilité importante au sein de structures fortement hiérarchisées, ce résultat correspond tout à fait aux fonctions de direction et d'encadrement notamment assignées à ces individus. Les non titulaires ne fondent pas particulièrement leurs possibilités d'évolution professionnelle sur des atouts à caractère social, et se rapprochent ainsi de la fréquence rencontrée dans le secteur privé (15,7 %). L'accent mis par les non titulaires sur la dimension pratique et technique des expériences acquises semble témoigner d'une volonté d'adaptation des profils pour une éventuelle titularisation ou un changement d'emploi.

Comparativement au secteur privé, les emplois de la fonction publique intègrent relativement le plus de visions et de perspectives négatives qui s'opposent à une évolution possible des situations professionnelles. Les titulaires sont les principaux concernés ; ils constituent la catégorie qui, relativement aux autres, fonde le moins ses espoirs d'évolution sur le vécu professionnel présent. Ceci peut s'expliquer par

les perspectives limitées offertes après titularisation ; on peut notamment émettre l'hypothèse selon laquelle certaines titularisations conduisent à des niveaux hiérarchiques relativement élevés, de sorte qu'il est souvent plus difficile d'envisager une promotion à un degré supérieur.

Ces limitations sont sans doute liées au caractère fortement hiérarchisé de la fonction publique, où les phénomènes de promotion sont étroitement contrôlés, et où la mobilité professionnelle ascendante est souvent le fait de mécanismes institutionnels.

Comme le montre D. BERTAUX (1), "la sécurité de l'emploi signifie la fixation du travailleur sur l'appareil employeur ; d'un coup la trajectoire est déterminée, elle suivra exactement le fil de ce que l'on appelle la "carrière". Ce phénomène est très marqué pour toutes les catégories de fonctionnaires pour qui la fixation sociologique à un appareil de service public implique en même temps la mobilité géographique..."

(1) "Destins personnels et structure de classe", Op. cit., pp. 24 et suivantes.

CONCLUSION

La typologie des comportements d'attente que nous avons élaborée correspond à des préoccupations précises du public enquêté. Toutefois, elle ne peut être qu'indicative et nécessairement réductrice. Du fait de la variabilité des situations professionnelles et des comportements qui en sont issus, on ne peut affirmer qu'à tel type de situation va correspondre tel type de comportement. Un nombre important de facteurs interviennent (formation, passé professionnel, situation socio-économique...) pour limiter les liaisons théoriques entre un état et un comportement. Quoique réductrice, cette typologie permet de situer les individus en situation d'insertion comme des éléments actifs au sein du rapport offre-demande de travail.

Si, comme il a été montré à la partie II (chapitre 1, section 1), les pertes d'emplois antérieures à l'enquête sont dues presque essentiellement aux statuts précaires et aux licenciements économiques, il n'en demeure pas moins que cette instabilité professionnelle n'est pas subie passivement par les travailleurs en situation d'insertion. A cet égard, les comportements d'attente de financement et/ou de sécurité, les comportements d'attente d'opportunités de placement ou d'attente qualifiante, constituent des réponses globales à des situations d'emplois à caractère transitoire.

Les emplois de catégorie A correspondant généralement au passé professionnel des individus titulaires aux dates de l'enquête d'emplois de catégorie B ou C, on ne peut affirmer, sauf par hypothèse, que tel type de comportement d'attente relève plus de telle ou telle catégorie d'emplois. Par conséquent, il nous était difficile de raisonner en terme d'évolution dialectique entre catégorie d'emplois et type de comporte-

ment d'attente (sauf peut-être pour les emplois de catégorie A, correspondant généralement aux comportements d'attente de financement (1)).

Un autre aspect des comportements d'attente que nous n'avons pas analysé ici peut être sous-jacent à l'ensemble des axes retenus dans notre typologie. C'est ce que nous appellerons "l'attente d'aspirations à un mode différent d'existence" et qui correspond à deux dimensions.

- L'existence dans le travail : concerne tous les facteurs de saturation professionnelle et de volonté de lutte contre la routinisation.

- L'existence hors travail : consiste en une volonté de lutte contre l'envahissement professionnel et à un désir de préserver et/ou d'accroître l'espace des loisirs. Ainsi est-il fréquent de rencontrer dans les questionnaires la réflexion suivante : "Le travail est pour moi un moyen et non pas une fin...".

Cette autre dimension permet souvent de comprendre certaines entorses à l'hypothèse couramment admise selon laquelle les emplois recherchés sont avant tout des emplois à forte responsabilité (...). Ainsi, la réflexion suivante nous donne une vision inhabituelle et presque paradoxale de l'emploi d'attente en regard des critères communément retenus. "Pour moi, ces emplois (il s'agit des emplois à temps réduit) sont un luxe que je ne peux me payer actuellement... Toutefois, je pourrai envisager cette solution dans un avenir relativement lointain" (2).

Au total, la typologie que nous avons élaborée permet de dégager six formes d'attente professionnelle :

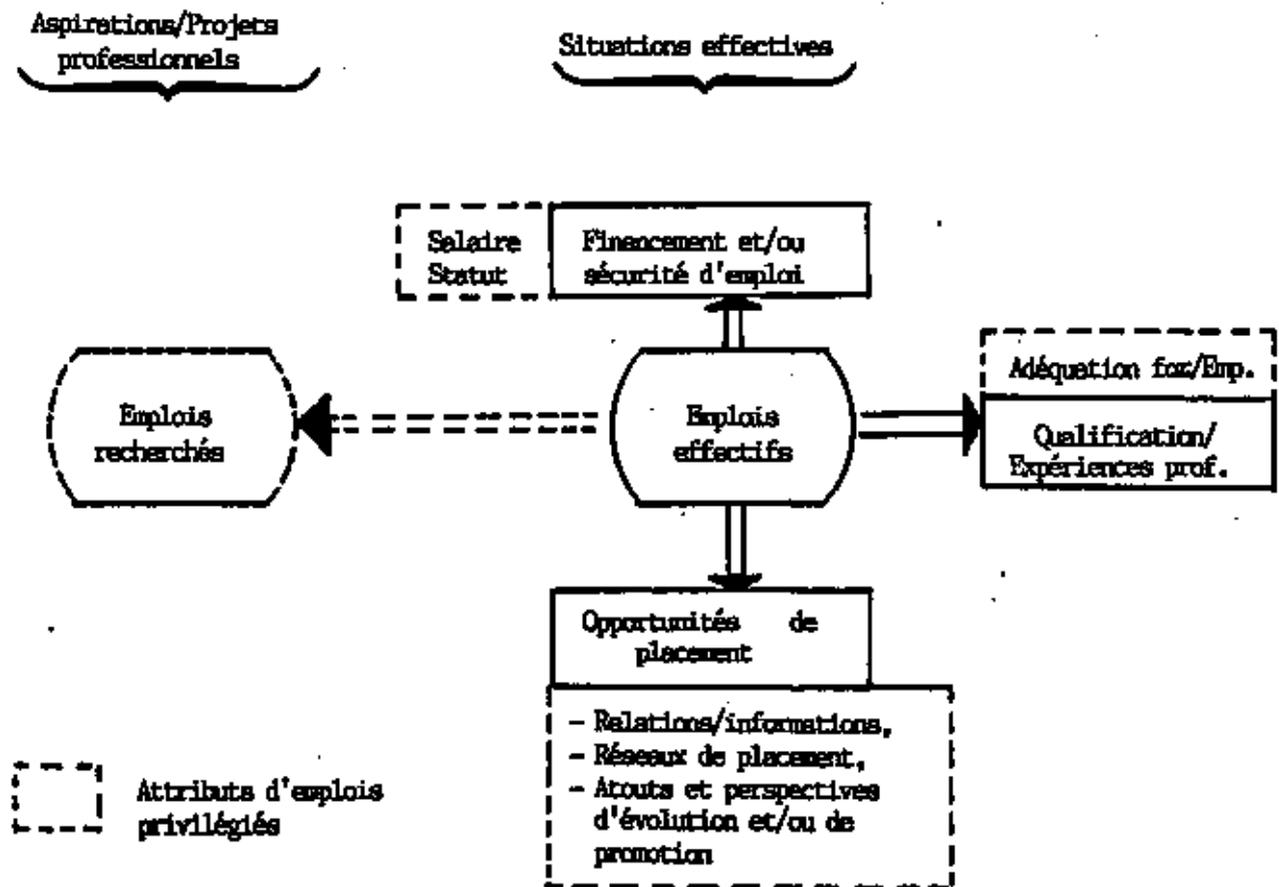
1 - l'attente qualifiante,

(1) cf. sur ce point F. BESTION, Op. cit.

(2) In "Les emplois d'attente à l'issue des études supérieures", J.B. AGOSTINO, B. ARRANI, Op. cit.

- 2-3 - l'attente de financement : - attente de précaution ou de sécurité,
- attente de financement des études,
- 4-5 - l'attente d'opportunités de placement : - forme institutionnalisée
- forme non institutionnalisée,
- 6 - l'attente d'aspirations à un mode différent d'existence.

Le schéma suivant nous permet de résumer l'articulation globale entre les comportements d'attente et la dynamique du processus d'insertion.



Nous remarquons ici une relation, non encore explicitée, entre les emplois effectifs et emplois recherchés. Il s'agit d'un autre angle d'analyse de la notion d'emploi d'attente auquel nous allons nous référer dans les développements qui vont suivre.

En nous interrogeant sur les emplois recherchés par la population souhaitant changer d'activité professionnelle, nous introduirons le concept plus général de "mobilité potentielle", qui ne peut être appréhendé qu'en termes de projets professionnels. L'hypothèse centrale étant que les différentes formes d'attente professionnelle évoquées dans les sections précédentes expriment en fait des tentatives de maîtrise du devenir professionnel, elles-mêmes orientées en vue d'une amélioration tendancielle des situations d'emplois, dont le concept de mobilité potentielle permettra de préciser les orientations théoriques.

CHAPITRE DEUXIEME : ASPIRATIONS ET PROJETS PROFESSIONNELS

SECTION PREMIERE : PRESENTATION GENERALE

ET ELEMENTS D'ILLUSTRATION

La notion de projet professionnel est étroitement liée à celle d'ambition professionnelle. Ce facteur psycho-sociologique est difficilement intégrable dans une analyse des déterminants des comportements d'emplois. Son usage risque en effet de poser ce facteur comme principe explicatif ultime des disparités sociales et économiques.

Ce qui importe dans l'utilisation de ce concept, c'est qu'il peut permettre de comprendre certains aspects de la dynamique de l'insertion professionnelle.

En effet, comme le montre C. LEVY-LEBOYER (1), le niveau des ambitions professionnelles peut influencer sur la perception que les individus se font de leurs situations effectives. Pour cet auteur, la "réussite professionnelle" est définie comme la réalisation des visées initiales ; l'ambition apparaît comme "le besoin de surmonter les obstacles, de peser sur les choses, de se contraindre à faire (...) aussi bien que possible (...). C'est aussi le besoin (...) de rechercher le prestige social ou des emplois supérieurs". Cette définition en terme de besoin, doit renvoyer selon nous à une conception de l'ambition en terme de produit social.

(1) "L'ambition professionnelle et la mobilité sociale", P.U.F., 1971, p. 8.

Selon P. BOURDIEU, la représentation que les individus se font de leurs possibilités d'avenir reste étroitement liée à leurs "appartenances présentes" (1). A ce titre, les ambitions ne sont pas répandues de façon identique dans toutes les catégories sociales où l'on observe des hiérarchies de valeurs différenciées. L'action du milieu n'intervient donc pas seulement dans la délimitation des possibilités objectives, elle se retrouve dans le fait que les groupes sociaux inculquent l'ambition et le niveau des aspirations à leurs membres (2).

Dans la définition d'un projet, il est nécessaire que les objectifs assignés soient réalisables subjectivement (volonté d'aboutir) et objectivement (existence des possibilités de réalisation). Dès lors, le projet ne suppose pas nécessairement à l'instar de la théorie néo-classique, une "finalité sans fin, se traduisant par une volonté permanente de concourir" (3).

Comme nous le montrerons, toutes les situations professionnelles jugées objectivement défavorables, n'ont pas répondu aux ambitions des individus intéressés qui, contradictoirement, ne semblent pas toujours mobilisés pour la recherche d'autres situations professionnelles. Ce point permet de soulever un aspect intéressant de la dynamique des comportements d'emplois, à savoir les phénomènes de baisse des aspirations.

Pour C. LEVY-LEBOYER : "(...) la réussite dans la tâche proposée, élève le niveau des aspirations, alors que l'échec conduit l'individu à réduire ses prétentions" (4).

Ce phénomène pourrait donc se comprendre à partir d'une dialectique des réussites et des échecs, qui permette d'interpréter les deux mouvements opposés de hausse et de baisse des aspirations professionnelles.

(1) "Le mort saisit le vif", Actes de la recherche en sciences sociales n° 32-33, avril-juin 1980.

(2) D. BERTAUX, Op. cit.

(3) M. ARLAUD, "Les fondements précaires d'un monopole théorique : réflexions sur la mobilité de l'emploi", Sociologie du Travail, avril 1974.

(4) "L'ambition professionnelle et la mobilité sociale", Op. cit, p. 37.

Nous n'avons aucunement l'intention de vérifier exhaustivement ces hypothèses. Mais certaines données, limitées, nous permettent d'en livrer succinctement la teneur.

Si par hypothèse, nous jugeons la réussite ou l'échec d'un projet professionnel sous le critère général de la population employée et celle au chômage, nous remarquons que la façon dont les individus perçoivent leur avenir professionnel est très différente selon que ceux-ci possèdent ou ne possèdent pas d'emplois. Ainsi, parmi ceux qui sont au chômage et ont répondu à la question de la perception de leur avenir professionnel, 32,6 % se déclarent plutôt optimistes alors que les individus exerçant un emploi sont optimistes dans 70 % des cas (1). Si l'on admet que cette vision limitée peut avoir une influence sur les aspirations, on peut supposer que le niveau des aspirations des chômeurs sera moins important. Ce phénomène de baisse des aspirations illustre l'hypothèse selon laquelle l'histoire individuelle détermine non seulement la situation d'emploi présente, mais aussi les orientations professionnelles potentielles dont les projets constituent les axes directeurs.

Dès lors, l'hypothèse que nous retenons est que l'histoire individuelle détermine non seulement la situation objective (présente) au sein du marché du travail (acquisitions de compétences et/ou d'aptitudes spécifiques), mais aussi le point de vue subjectif qui détermine la nature des projets professionnels (évolution et transformation des aspirations après un certain nombre d'expériences).

Le phénomène de mobilité potentielle que nous allons présentement évoquer, doit dès lors se comprendre à partir de l'action combinée du passé professionnel (et de certaines variables biographiques) et des situations professionnelles effectives.

Ne pouvant analyser l'ensemble des facteurs influençant ces états de

(1) Les effectifs absolus sont respectivement de 22 (V.M. = 4) pour la population au chômage et de 287 (V.M. = 30) pour la population disposant d'un emploi.

mobilité potentielle, nous nous sommes volontairement restreints aux variables retenues antérieurement dans l'analyse du processus d'insertion proprement dit. Cela concerne deux groupes de facteurs ; les facteurs individuels tels que le sexe et l'âge et certains facteurs caractéristiques des situations d'emplois (statut, salaire...).

Dans un second temps, nous examinerons la question des déplacements géographiques éventuellement nécessaires à la réalisation des changements de situation professionnelle.

Il conviendra en troisième lieu de savoir quelle est la nature des emplois recherchés. Par delà ce questionnement, nous tenterons d'observer l'évolution théorique du procès d'insertion, et examinerons la cohérence de ces mouvements potentiels avec les évolutions effectives antérieures.

SECTION DEUXIEME : LA RECHERCHE D'UN AUTRE EMPLOI (1)

La mobilité potentielle définie précédemment comme une mobilité non nécessairement mise en oeuvre nous permet d'introduire dans l'analyse une dimension prospective, limitée certes aux intentionnalités des travailleurs, mais fort intéressante pour une analyse dynamique du processus d'insertion.

En effet, le processus étudié ne se "finit" pas au dernier emploi enquêté. Celui-ci peut en réalité constituer une phase transitoire vers une situation qui peut être réputée meilleure et ceci pour diverses raisons qui seront examinées par la suite.

Le processus de mobilité analysé précédemment peut être complété et enrichi par l'observation et la mise en évidence d'une mobilité professionnelle potentielle, caractérisant la structure générale des projets professionnels de notre population.

L'analyse de ce type de mobilité est réalisée empiriquement à travers la volonté de rechercher un autre emploi, qui elle même est déterminée tant par des facteurs objectifs que subjectifs. Il faut en effet préciser que 74 % des individus désirant changer d'emploi, ont fondé leur volonté sur le fait que cet emploi constitue un atout professionnel (2).

L'analyse succincte de certains facteurs permet de délimiter le phénomène :

- ce désir de changement n'est pas nécessairement lié à l'ancienneté au sein de l'activité ; l'on remarque en effet une légère différence entre les individus ayant moins d'une année d'activité et les autres, et une diminution relative de la volonté de changement d'emploi avec l'âge.

- Par ailleurs, toutes les volontés de changement d'emploi n'impliquent

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 19

(2) Soit un effectif, n = 122 individus, V.M. = 21.

pas nécessairement la mise en oeuvre de démarches particulières de recherche (1/3 des intéressés ne font aucune démarche). De plus, il est intéressant de noter que près de 67 % des individus à la recherche d'un autre emploi sont disposés à se déplacer géographiquement, dont près de 39 % en n'exigeant aucune condition géographique particulière (1).

Avant d'entamer notre analyse, il convient de rappeler ce que nous entendons par changement professionnel, concept défini antérieurement pour l'analyse du processus d'insertion, et applicable à la mobilité potentielle.

Par changement professionnel, nous entendons changement de situation d'emploi, portant sur des éléments caractéristiques (poste, fonction, grade, C.S.P., établissement ou secteur d'activité économique). Nous distinguerons pour la mobilité potentielle deux cas de figure :

- changement ou mobilité professionnelle sans changement de C.S.P.,
- changement ou mobilité professionnelle avec changement de C.S.P.

Cette distinction limitée s'impose du fait que l'orientation générale de la mobilité potentielle sera appréhendée ici à partir des seules dénominations d'emplois.

I - L'EFFET DES VARIABLES INDIVIDUELLES ET DES CARACTERISTIQUES D'EMPLOIS

1° - Le sexe et l'âge

De façon globale, la volonté de changer d'emploi ne s'exprime pas de façon différente selon les deux sexes. En effet, 42,5 % des hom-

(1) Cette observation dénote le caractère spécifique des comportements de la population étudiante par rapport aux autres couches sociales.

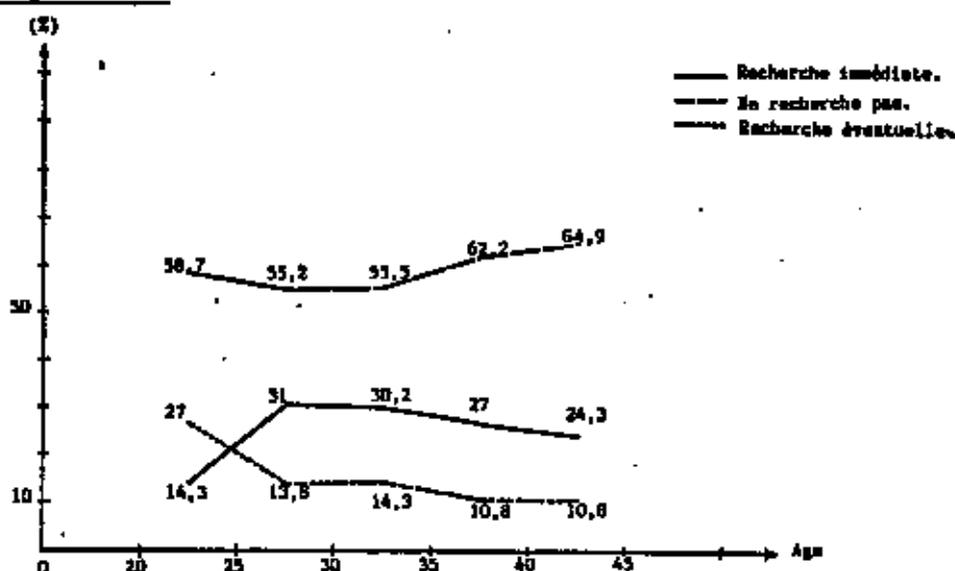
mes exerçant une activité professionnelle à l'enquête désirent en changer, contre 43,5 % chez les femmes. Ce résultat est intéressant car il a été montré d'une part que les femmes connaissent des situations d'emplois nettement plus défavorables que les hommes et d'autre part, qu'elles se déclarent moins satisfaites de leurs situations professionnelles.

Malgré un taux de mobilité potentielle important chez ces dernières, ce taux devrait en toute logique, être relativement plus élevé que celui des individus de sexe opposé. Est-ce à dire que les femmes subissent plus que les hommes l'influence des facteurs de contre-mobilité (situation matrimoniale...)?

Comme nous le verrons ultérieurement, les femmes semblent plus limitées quant à leur volonté de déplacement géographique, souvent nécessaire pour améliorer les situations professionnelles.

Les volontés de recherche d'emplois s'expriment différemment selon l'âge (1). Le schéma suivant nous montre l'évolution des différentes modalités de cette variable.

Graphique n° 24



(1) $\chi^2 = 13,1$; $p = 10\%$; d.d.l. = 8.

Les individus appartenant à la tranche d'âges la plus jeune sont ceux qui recherchent un autre emploi avec le moins d'empressement. Cette volonté de changement immédiat semble plus le fait d'individus âgés entre 25 et 35 ans, alors que, comme l'on pouvait s'y attendre, les individus les plus âgés sont ceux qui désirent le moins changer d'emploi.

Le graphique semble révéler l'existence de deux stades caractérisés par des niveaux de mobilité potentielle différents.

Un premier stade situé aux âges les plus jeunes, qui correspondrait à des prises d'emplois relativement récentes, n'impliquant pas une volonté de mobilité immédiate, mais plutôt des changements à envisager éventuellement à plus ou moins long terme.

Un second stade correspondant aux groupes plus âgés, où l'on assisterait à une volonté plus importante de changement, volonté décroissante avec l'âge, pouvant être liée à de multiples facteurs (routinisation du travail et phénomène de saturation professionnelle).

2° - L'influence des caractéristiques internes aux emplois

L'observation des données du tableau suivant montre que du point de vue des caractéristiques internes aux emplois, il existe de multiples facteurs incitatifs à la recherche d'autres emplois.

Il apparaît que le poids des facteurs tels que la sécurité de l'emploi ou le salaire n'occupent que 27 % des considérations. Les motivations sont plutôt liées aux modalités d'exercice des emplois (responsabilité, autonomie) et/ou à l'intérêt professionnel qu'ils apportent.

Tableau n° 65 : Motivations des individus désirant changer d'emploi (1)

MOTIVATIONS	EFFECTIFS
Salaire plus important	16,0 38
Sécurité d'emploi	11,0 26
Responsabilité et autonomie	13,9 33
Changement de région souhaité	5,1 12
Emploi plus "intéressant"	47,3 112
Meilleure relation formation-emploi	6,7 16

N = 237

V.M. = 14

(Effectifs absolus et relatifs).

Certaines études portant sur les attitudes des jeunes face à l'emploi (2), ont montré à cet égard, que les exigences qualitatives (épanouissement, relations...) prennent souvent le pas sur les exigences matérielles.

Toutefois, cette notion d'intérêt de l'emploi est beaucoup trop large et subjective pour nous guider dans une appréciation pertinente des mécanismes incitant à la recherche d'un autre emploi.

(1) L'effectif considéré est supérieur à l'effectif réel des individus désirant changer d'emploi dans la mesure où chacun avait la possibilité d'avancer plusieurs motivations.

(2) Françoise PLOUËT, "Nouvelles attitudes et nouveaux comportements des jeunes à l'égard du travail", in Les jeunes et le premier emploi, Association des âges, 1978.

C'est pourquoi, nous nous proposons d'analyser les relations existant entre cette volonté de changement et les caractéristiques inhérentes aux situations d'emplois.

a) Le rôle de l'adéquation formation-emploi

Tableau n° 66

Relation formation-emploi	Recherche autre emploi		NON		TOTAL			
	OUI immédiat	OUI éventuel						
Relation totale	21,5	57	17,0	45	61,5	163	100	265
Relation partielle	33,3	23	13,1	9	53,6	37	100	69
Aucune relation	41,5	39	11,7	11	46,8	44	100	94

N = 428

V.M. = 12 (Effectifs absolus et relatifs).

Il apparaît que plus la relation entre l'emploi et la formation est réalisée, plus la volonté de changement est faible. Ainsi 61,5 % des individus bénéficiant d'un bon rapport formation-emploi ne recherchent aucune activité autre, et cette fréquence diminue au fur et à mesure du passage à l'adéquation partielle et enfin à l'absence de relation.

L'importance de cette dépendance sera confirmée par ailleurs, en montrant que les professions intégrant les meilleurs degrés d'adéquation

formation-emploi sont aussi celles qui incitent le moins à la mobilité. Il est en outre intéressant de noter la contradiction apparente entre les motivations de recherche d'emploi, où le critère de l'adéquation formation-emploi pris isolément occupe une place relativement faible (6,7 %), et le lien important existant entre ces deux variables (1). Cette différence de perception peut provenir du fait que l'adéquation formation-emploi est une partie intégrante de la dimension "intérêt de l'emploi", qui rappelons-le se retrouve dans 47 % des réponses.

Nous avons signalé rapidement en début de section, que la volonté de rechercher un autre emploi s'exprime dans 74 % des cas lorsque l'emploi possédé est considéré comme un atout en vue d'une amélioration de la situation professionnelle. Nous retrouverons ici l'effet de la combinaison entre d'une part, les variables "adéquation formation-emploi" et "atouts" (évoquée pour l'analyse de l'attente qualifiante) et d'autre part, la recherche d'un autre emploi. La relation formation-emploi semble être l'un des facteurs principaux poussant à considérer l'emploi exercé comme un atout d'amélioration de la situation professionnelle. A ce titre, elle peut aussi bien représenter un élément de fixation à l'emploi (intérêt, accomplissement individuel) qu'un facteur incitatif à la mobilité professionnelle, dans le cadre notamment d'un projet de carrière.

b) Niveau de rémunération et recherche d'un autre emploi

La distribution présentée au sein du tableau n° 67 indique l'importance du niveau de salaire dans la volonté de recherche d'un autre emploi.

(1) $\chi^2 = 6,49$; $2,5 \% < p < 5 \%$.

Si en effet, l'on remarque un comportement similaire chez les individus percevant des salaires inférieurs à 5000 F (comportement caractérisé par une volonté relativement importante de mobilité (59,5 %)), on aboutit à une inversion totale des comportements dans les tranches supérieures de revenus où l'on ne rencontre plus que 36 % de volontés de mobilité. Quels que soient les niveaux de rémunération, cette statistique montre que c'est l'imédiateté du changement qui domine, notamment pour les revenus relativement les plus bas. Le niveau des salaires perçus constitue aussi un élément clef des décisions de mobilité professionnelle.

Tableau n° 67

Recherche autre emploi Salaire (en F.)	OUI immédiatement	OUI éventuellement	NON	TOTAL
- 3 500	38,1	21,4	40,5	100
3 500 - 5 000	39,3	20,2	40,5	100
5 000 - 8 000	23,8	12,8	63,4	100
> 8 000	20,3	15,3	64,4	100

N = 412

V.M. = 28 (Effectifs absolus et relatifs).

c) Le rôle du statut

Le degré de stabilité de l'emploi, tout comme le niveau du salaire, intervient de façon décisive dans les mécanismes qui poussent à rechercher un autre emploi (1).

(1) $\chi^2 = 20,57$; $p < 1\%$; d.d.l. = 2.

Tableau n° 68

Statut	Recherche autre emploi	OUI immédiat	OUI éventuellement	NON	TOTAL				
Stable		21,0	46	11,9	26	67,1	147	100	219
Instable		42,0	42	17,0	17	41,0	41	100	100
Stabilité non déterminée		28,1	27	19,8	19	52,1	50	100	96

N = 415

V.M. = 25

(Effectifs absolus et relatifs).

Lorsque l'on passe d'une situation stable, à une situation d'emploi considérée comme instable, la volonté de changement immédiat va doubler. Ce point souligne l'extrême sensibilité des individus aux conditions contractuelles de sécurité de l'emploi, et montre que l'un des objectifs de cette volonté de changement consiste aussi dans l'amélioration des conditions juridiques régissant l'embauche et l'activité professionnelle.

Nous allons observer la manifestation de ce phénomène selon que les emplois exercés relèvent du secteur public ou privé.

3° - Les différenciations selon le statut de l'employeura) Le cas du secteur public

Au sein des emplois de la fonction publique, nous retrouvons l'effet de la titularisation. Si l'on se base uniquement sur l'effectif de la fonction publique désirant changer d'emploi, l'on notera que 67,5 % des changements immédiats ou éventuels sont le fait des non titulaires alors qu'à l'opposé, 73,6 % des titulaires ne désirent aucunement changer de situation.

Cette volonté de changement, parmi la population non titulaire du secteur public ou para-public, est d'autant plus importante qu'une partie de cette population souhaite obtenir une titularisation qui n'implique pas nécessairement un changement d'emploi (1).

Tableau n° 69

	Secteur		public	
	Privé		Non titulaires	Titulaires
Recherche autre emploi				
OUI immédiatement	27,8	37	38,0	54
OUI éventuellement	18,8	25	17,6	25
NON	53,4	71	44,4	63
TOTAL	100	133	100	142
			100	144

(Effectifs absolus et relatifs).
N = 419
V.M. = 21

(1) Rappelons que 29,2 % des individus de la fonction publique souhaitent une titularisation.

Plus qu'une volonté de changement d'emploi, c'est avant tout une volonté de modification de la "situation professionnelle" qui est envisagée. Cette modification pouvant se réaliser par un changement d'emploi ou par une modification des conditions au sens large, qui régissent l'activité professionnelle.

b) Le cas du secteur privé

Pour ce secteur, nous observons un niveau de mobilité potentielle assez important (46,6 % des individus de ce secteur), relativement plus élevé que dans le secteur public (40,9% quel que soit le statut). Pour ces emplois, nous allons examiner dans quelle mesure la perception de la conjoncture de la branche d'activité peut être liée à cette volonté de changement.

Tableau n° 70

Recherche autre emploi	SITUATION DE LA BRANCHE D'ACTIVITÉ		OUI		NON		TOTAL
	Relativement bonne	Relativement mauvaise	immédiatement	éventuellement			
Relativement bonne	22,8	13	17,5	10	59,7	34	100
Relativement mauvaise	36,5	23	15,9	10	47,6	30	100

N = 120

V.M. = 19 (Effectifs absolus et relatifs).

Malgré une faible dépendance (1) entre ces deux variables, il semble que plus la conjoncture est mauvaise, plus la recherche d'un autre emploi est immédiate. A l'opposé, les individus ne recherchant pas d'autres emplois, considèrent plus souvent la conjoncture de leur branche d'activité comme bonne.

Malgré cela, il semble difficile de parler de perception claire de la conjoncture économique. On peut en effet émettre l'hypothèse que les individus titulaires d'un emploi insatisfaisant auront souvent tendance à attribuer ce fait à une mauvaise conjoncture. La subjectivité de cette variable fait que ce qui est perçu n'est pas tant la situation conjoncturelle en soi, mais bien plus ses implications possibles sur la situation d'emploi effective.

Nous avons tenté de pousser cette question en analysant l'influence de la situation conjoncturelle sur les projets de carrière, qui comme nous l'avons indiqué précédemment, constituent par hypothèse les axes directeurs de la mobilité potentielle.

C'est ce que nous montrent les développements suivants.

b1) Satisfaction des ambitions et projet de carrière

"Un projet de carrière est le meilleur moyen de rater des opportunités. L'Université dispense une formation très générale qui donne un atout d'adaptabilité à utiliser" (2).

La notion de projet ou de plan de carrière indique une démarche prospective fortement influencée par les situations d'emplois effectives, et par la perception que les individus ont de leur avenir professionnel.

(1) $\chi^2 = 2,74$; $10\% < p < 50\%$; d.d.l. = 2.

(2) Questionnaire n° L 014.

Si l'on prend l'exemple des individus du secteur privé, l'on constate (tableau n° 71) que satisfaits ou non par leur emploi actuel, ceux-ci envisagent dans des proportions importantes la réalisation d'un projet de carrière (rappelons en effet que 83,5 % des individus du secteur privé considèrent que leurs emplois ouvrent des possibilités importantes d'amélioration professionnelle (1)).

Tableau n° 71 : Réalisation des ambitions et projets de carrière.

Réalisation des ambitions	Projet de carrière				TOTAL
	OUI	NON			
OUI	76,5	39	23,5	12	51
NON	41,2	21	58,8	30	51

N = 102

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

Toutefois, l'on remarque que sont avant tout dans ce cas les individus qui ont vu leurs ambitions professionnelles satisfaites (76,5 %). Il peut s'agir ici de l'amorce d'un phénomène de baisse des aspirations ; lorsque la situation d'emploi a satisfait les ambitions professionnelles, les individus ont plus tendance à envisager leur avenir de façon optimiste (2) et à concevoir leurs trajectoires professionnelles potentielles de façon relativement plus structurée.

(1) Nous renvoyons au chapitre Ier, section 3ème, paragraphe III de la présente partie.

(2) cf. annexe n° 16 p. 107

A contrario, l'insatisfaction des ambitions semble relativement plus induire une absence de projet et une vision assez pessimiste de l'avenir professionnel.

b2) Projet de carrière et perception de la conjoncture du secteur d'activité

"Un projet de carrière ne se bâtit pas uniquement sur des paramètres extérieurs. Je compte davantage sur une dynamique personnelle" (1).

La façon dont les individus perçoivent la conjoncture économique actuelle voire les tendances futures de leur secteur d'activité ou de leur entreprise, est très fortement liée à l'élaboration d'un projet de carrière. Ce résultat permet de confirmer un point théorique important, celui des tentatives de maîtrise des trajectoires professionnelles et de la rationalisation des comportements de carriérisation. C'est ce que confirme la statistique suivante (2) :

Tableau n° 72

Situation sectorielle	Projet de carrière				TOTAL
	OUI	NON			
Bonne	89,8	10,2	44	5	100
Mauvaise	35,7	64,3	20	36	100

N = 105

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

(1) Questionnaire n° L 057.

(2) $\chi^2_{\text{obs}} = 31,96$; d.d.l. = 1 ; $p < 1\%$.

Le détail des réponses à la question des projets de carrière, figurant au sein du tableau n° 73, montre que ceux qui envisagent de tels projets avancent comme critère de réalisation le dynamisme et l'ambition professionnelle. A contrario, ceux qui n'envisagent pas de projet de carrière attribuent principalement ce fait à la situation conjoncturelle de leur établissement et/ou de leur secteur d'activité.

Pour nos correspondants, la connaissance des conditions de carrière constitue le préalable indispensable à l'élaboration d'un projet à moyen ou long terme.

Tableau n° 73 La réalisation ou non d'un projet de carrière. Quels sont les facteurs qui peuvent favoriser ou au contraire empêcher la réalisation d'un projet de carrière ?

	Explications	Effectifs (abs.)
O U I	Mais n'est pas intéressé par une carrière dans cette activité, pour des raisons personnelles	4
	Dynamisme personnel, ambition	43
	Entreprise ou établissement en plein développement	5
	Secteur de pointe et/ou en pleine expansion	7
	TOTAL	59
N O N	Conjoncture trop mauvaise	16
	Raisons personnelles (âge, démobilisation professionnelle...)	6
	Facteurs internes à l'entreprise (trop forte hiérarchisation...)	5
	Facteurs liés à l'emploi exercé et/ou aux conditions d'exercice de cet emploi	7
	Facteurs liés à la formation	3
	TOTAL	37

N = 96

V.M. = 43

Il y aurait donc une rationalisation des orientations professionnelles futures, étroitement liée aux conditions socio-économiques perceptibles au sein du secteur, de la branche d'activité ou de l'entreprise elle-même. Nous émettons ici l'hypothèse qu'entre autres facteurs, cette perception de l'avenir professionnel va conditionner les projets de mobilité.

SECTION TROISIEME : LES DEPLACEMENTS GEOGRAPHIQUES POTENTIELS

POUR RAISONS PROFESSIONNELLES (1)

"Pour faire carrière à (...), il faut être très libre dans le temps, et aussi dans l'espace. Si je suis prête à passer beaucoup de temps pour améliorer ma situation, je ne suis pas prête à partir aux quatre coins de la France" (2).

Rappelons que nous ne raisonnons pas ici à partir de déplacements déjà effectués mais à partir de déplacements potentiels, non explicites, liés à une volonté de changement de situation professionnelle. La question est de savoir de quelle façon les variables individuelles telles que le sexe, l'âge ou la situation familiale, interviennent dans la façon de concevoir le déplacement d'une zone géographique à une autre, lorsque ce déplacement peut apporter une amélioration des conditions d'emploi.

Cette question est intéressante à plus d'un titre, car elle pose le problème du rôle des facteurs agissant comme éléments incitatifs ou au contraire comme éléments de blocage dans la mobilité géographique.

Elle est importante car nombre d'emplois de niveau élevé ont été obtenus après mobilité géographique. Précisons que cette variable porte sur l'ensemble de la population ayant un emploi et pas seulement sur les individus désirant en changer. La question posée était la suivante : "accepteriez-vous de vous déplacer géographiquement afin d'améliorer votre situation professionnelle ?".

Bien que l'objet de ces développements ne soit pas orienté vers l'analyse de la mobilité géographique potentielle des chômeurs, l'illustration qu'apporte le tableau n° 74 concernant le rapport entre durée de chômage et volonté de déplacement, montre bien la complexité et l'ambiguïté du phénomène.

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 20

(2) Questionnaire n° S 052.

Tableau n° 74 : Volonté de déplacement géographique selon le temps de recherche (individus sans emploi aux dates de l'enquête).

Temps de recherche	Déplacement		OUI		NON	TOTAL	
	Sans conditions	Avec conditions	Sans conditions	Avec conditions			
0 - 6 mois	54,3	19	31,4	11	14,3	5	35
6 mois - 1 an	36,8	7	42,1	8	21,1	4	19
+ 1 an	25,0	3	33,3	4	41,7	5	12

N = 66

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

En l'occurrence, une hypothèse serait de considérer que plus le temps de recherche d'un emploi augmente, plus la volonté de mobilité s'accroît. Or, la distribution statistique ci-dessus tend à infirmer cette hypothèse, et il semble même que l'on observe une tendance totalement opposée. L'on remarque en effet un refus de la mobilité, malgré des durées de chômage souvent longues. Ainsi, cette fixation à l'espace tend à montrer que l'immobilité géographique peut être dans ce cas un élément explicatif de la durée de chômage.

I - L'EFFET DES VARIABLES INDIVIDUELLES : SEXE, AGE, SITUATION
FAMILIALE

L'observation du tableau n° 75 montre que les femmes semblent plus souvent que les hommes, refuser un changement de zone géographique en vue d'améliorer leur situation professionnelle. Elles sont 50 % environ à accepter un déplacement éventuel contre 66,5 % chez les hommes. Cette différence semble témoigner d'une fixation à l'espace géographique d'origine, plus prononcée chez les femmes que parmi les individus de sexe opposé.

L'évolution de la volonté de déplacement selon l'âge, montre pour la population féminine, une baisse graduelle et une chute assez importante entre 35 et 40 ans, correspondant à contrario à un niveau élevé de déplacement potentiel atteint chez les hommes. Même si globalement on constate une tendance analogue parmi la population masculine, cette baisse ne s'exprime réellement qu'au delà de 40 ans. Ces résultats confirment les observations antérieures où l'on a montré que 70,9 % de la population féminine est concentrée dans le département ou la ville d'origine, contre 50,3 % pour les hommes (1).

En outre, la faible résistance à la mobilité géographique est surtout caractéristique des populations jeunes.

Pour comprendre ces différenciations, il nous semble important d'observer dans quelle mesure la situation familiale des intéressés est liée au phénomène de fixation à l'espace géographique.

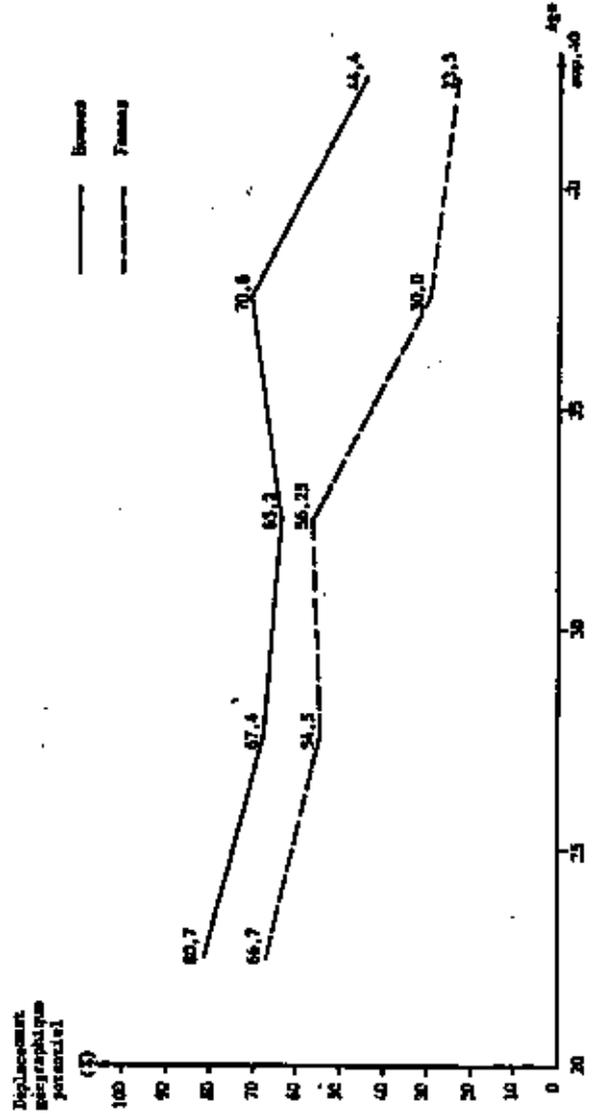
Pour cela, nous avons réalisé un croisement entre situation familiale et mobilité géographique potentielle.

(1) cf. 2^{ème} partie, chapitre 3^{ème}, section 1^{ère}, "La localisation géographique des emplois et les migrations géographiques des actifs".

Tableau n° 75 : Volonté de déplacement géographique selon le sexe et l'âge.

Déplacement	OUI sans conditions		OUI sans conditions		NON		Déplacement déjà effectué		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Age									
20 - 25	13	11	6	7	5	9	2	4	59
25 - 30	37	37	27	18	31	46	13	8	217
30 - 35	17	6	7	3	14	7	2	-	56
35 - 40	9	3	3	3	5	14	-	-	37
> 40	5	3	3	1	10	13	-	1	36
TOTAL (Abs.)	81	60	48	32	65	89	17	13	405

V.M. = 35



Graphique n° 25

Tableau n° 76

Situation familiale	Volonté de déplacement				Déplacement déjà réalisé et non renouvelable immédiatement		TOTAL
	OUI		NON				
Vivant seul	63,6	70	29,1	32	7,3	8	110
Vivant en couple	49,8	128	43,2	111	7,0	18	257
Vivant chez les parents	67,7	21	25,8	8	6,5	2	31

N = 398

V.M. = 42 (Effectifs absolus et relatifs).

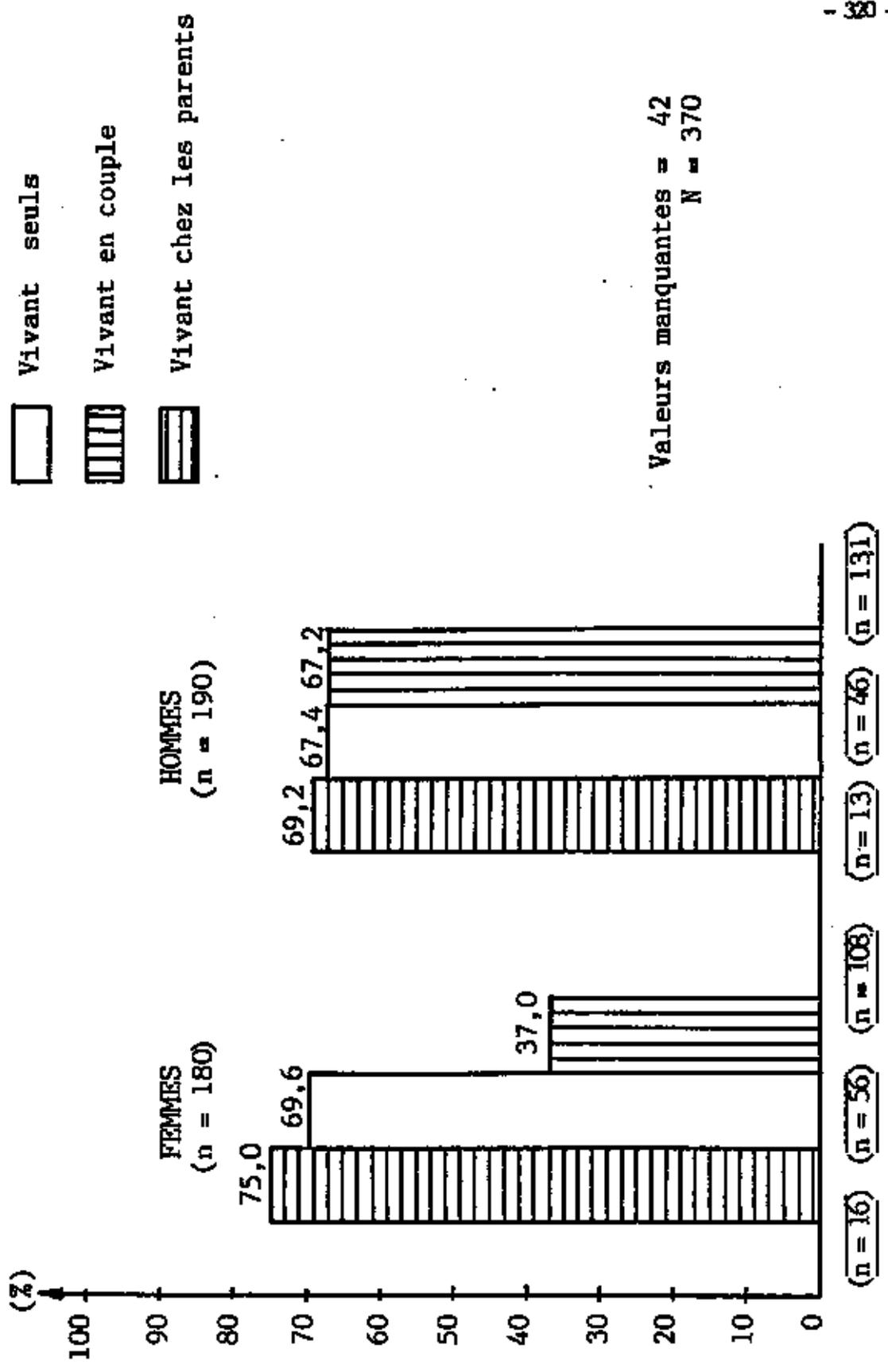
Compte tenu des déplacements déjà effectués, 63,6 % des individus vivant seuls et 67,7 % des individus vivant chez leurs parents accepteraient de se déplacer, alors que seulement 50 % des individus vivant en couple (mariés ou concubins) y seraient disposés. Il y a de ce point de vue un comportement quasi similaire entre les individus vivant seuls et ceux vivant chez leurs parents. Le lien élevé entre les deux variables (1) : déplacement et situation familiale, provient de l'opposition entre ceux vivant en couple et les autres.

Le graphique n° 26 nous indique pour chaque situation familiale, les taux de mobilité géographique potentielle des hommes et des femmes (2). Si les individus vivant seuls ou chez leurs parents n'ont pas un comportement fondamentalement différent selon le sexe ; il apparaît que les femmes vivant en couple se différencient fortement des hommes se trouvant dans la même situation. En effet, le taux de mobilité potentielle est pour les femmes près de deux fois inférieur à celui des hommes (37 % contre 67,2 %). Ce résultat peut se comprendre, sachant que 30 % de la population enquêtée possède au moins un enfant. Dès lors, même au niveau de l'intentionnalité, les femmes se trouvent dans des positions plus limitatives que les individus de sexe opposé, et ceci malgré des degrés de satisfaction professionnelle moins favorables.

(1) $\chi^2 = 9,98$; $1\% < p < 5\%$ (base : effectif total compte non tenu des déplacements déjà effectués).

(2) Compte non tenu des déplacements déjà effectués et non renouvelables immédiatement (n = 28).

Graphique n° 26 : Taux de mobilité géographique potentielle en fonction de la situation familiale et du sexe.



II - DÉPLACEMENTS GÉOGRAPHIQUES POTENTIELS SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOIS

Nous avons montré que la mobilité géographique effective a été d'autant plus importante que les emplois exercés en dernier lieu sont d'un niveau élevé.

L'observation des déplacements géographiques potentiels montre des distorsions intéressantes par rapport aux migrations effectives antérieures.

Tableau n° 77

CATEGORIE D'EMPLOIS	Volonté de déplacement		TOTAL
	OUI	NON	
Catégorie C	56,5	74	131
Catégorie B	70,6	77	109
Catégorie Enseignement	52,3	57	109
Catégorie A	45,8	11	24

(Effectifs absolus et relatifs).

$(N - (\text{déplacements déjà effectués})) = 401 - 28 = 373$. V.M. = 39.

Malgré une volonté de mobilité élevée pour les emplois de catégorie C, le mode de cette série est détenu avant tout par les emplois de la catégorie intermédiaire (catégorie B). Ce résultat semble logique puisque, relativement à la catégorie C, les emplois de niveau intermédiaire intègrent des situations professionnelles moins favorables, ce qui tend

à accroître la volonté de déplacement géographique en vue d'aboutir à des emplois de niveau plus élevé et/ou plus conformes aux aspirations des individus. Toutefois, le lien théorique qui voudrait que, plus la situation professionnelle effective est défavorable, plus la volonté de déplacement géographique est élevée, n'est pas vérifié pour les individus titulaires d'un emploi de la catégorie A, puisqu'ils sont proportionnellement les moins désireux à vouloir se déplacer géographiquement afin d'améliorer leurs situations d'emplois. Ici semblent intervenir des facteurs s'opposant à la mobilité (situation de famille par exemple) et qui peuvent expliquer cette entorse au mécanisme logique évoqué ci-dessus.

SECTION QUATRIEME : DENOMINATIONS D'EMPLOIS
ET MOBILITE PROFESSIONNELLE POTENTIELLE (1)

La classification des emplois adoptée précédemment, à partir de la valeur des indicateurs d'évolution, a été confirmée par l'analyse de leurs caractéristiques objectives. Pour montrer la cohérence des projets professionnels et l'importance des stratégies développées par les individus et les groupes, nous allons présentement tenter de corroborer la classification initiale en analysant les intentions de mobilité professionnelle à partir des emplois exercés à l'enquête. En montrant cette cohérence, nous tentons de mettre en évidence l'unité de mouvement existant entre passé et projet professionnel, entre mouvement objectif antérieur et mouvement théorique subjectif.

Cette unité de mouvement peut constituer une confirmation du rôle actif des travailleurs dans le processus d'insertion. L'analyse de cette mobilité potentielle s'élabore en établissant des comparaisons entre les points d'origine et d'arrivée (emplois effectifs à l'enquête, emplois ambitionnés). L'hypothèse retenue est que cette mobilité professionnelle potentielle s'oriente prioritairement vers des emplois de niveau supérieur.

Nous apportons ainsi un éclaircissement sur :

- le couple "situations-projets" et donc sur l'orientation/restructuration potentielle du processus analysé ;
- le concept d'amélioration tendancielle des situations d'emplois, en montrant à travers ces priorités professionnelles subjectives, les cohérences d'avec les évolutions antérieures.

(1) Les indications statistiques détaillées concernant cette section figurent en annexe n° 21

I - VOLONTÉ DE CHANGEMENT PROFESSIONNEL ET C.S.P. EFFECTIVES

Le critère "recherche d'un autre emploi", s'il cristallise, comme nous l'avons vu, l'ensemble des caractéristiques internes à l'exercice des professions, permet de réaliser une classification globale des dénominations d'emplois.

Cette classification peut permettre de juger du caractère transitoire des situations professionnelles mis en évidence au cours des développements antérieurs.

A cet égard, la figure n° 27 nous indique le positionnement relatif des emplois face à ce critère de mobilité potentielle. Un certain nombre d'observations confirment la typologie élaborée précédemment :

- Les emplois de catégorie A, pour la plupart sous-représentés, n'ont pas été pris en compte dans l'analyse (1). Toutes C.S.P. confondues, cette catégorie est caractérisée par une fixation à l'emploi très élevée ; en effet, 68 % des individus de cette catégorie ne recherchent pas d'autres emplois.

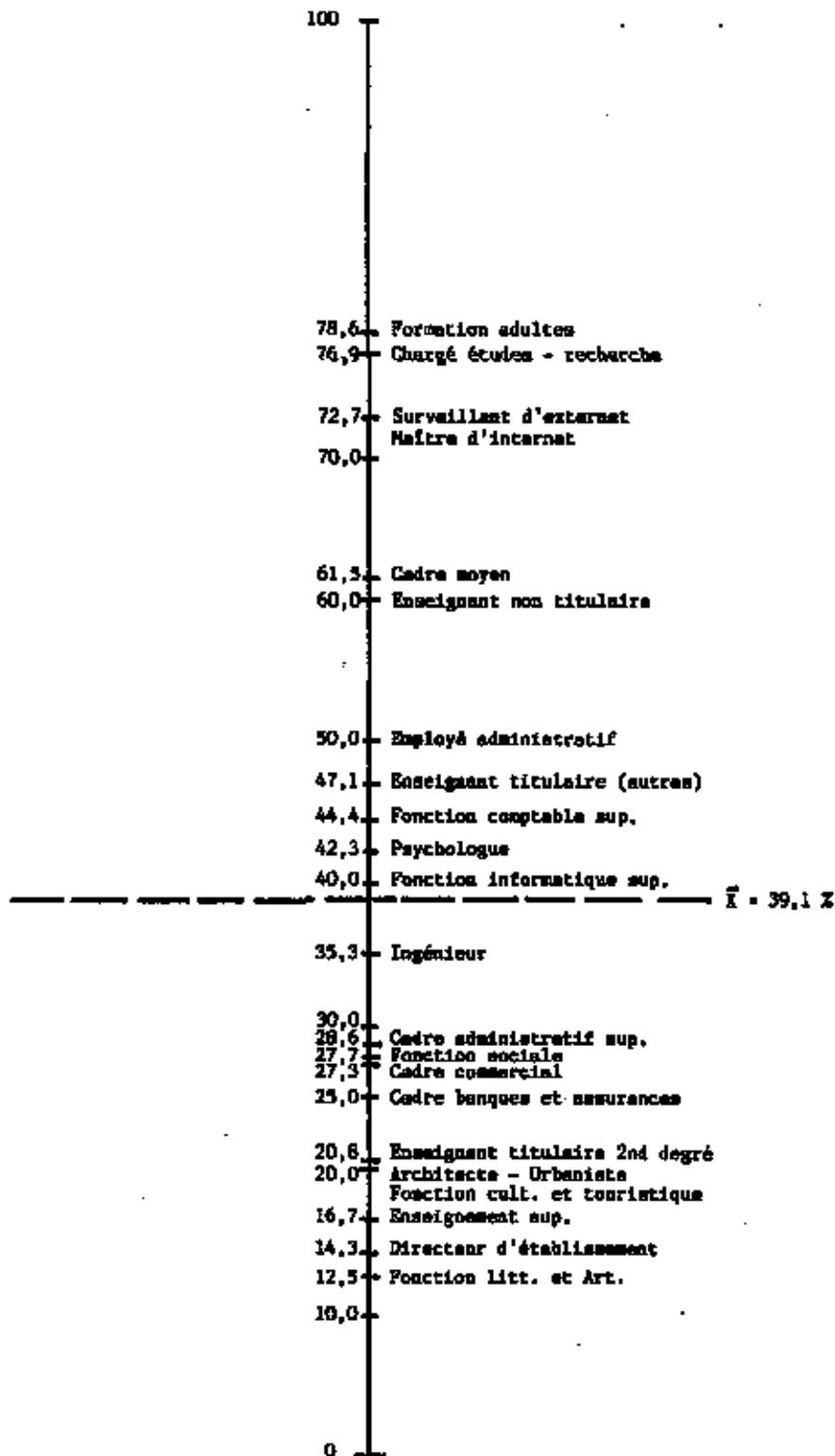
- Les emplois de catégorie B sont caractérisés par des volontés de changement de situation professionnelle relativement les plus importantes. Dans cette catégorie, les fonctions littéraires et artistiques ainsi que les architectes/urbanistes se distinguent des autres par une fixation à l'emploi plus prononcée.

- Les emplois de catégorie C semblent engendrer le moins de volontés de changement professionnel. En effet, les emplois de haut niveau intègrent les plus grandes proportions d'individus ne cherchant pas d'autres emplois. C'est le cas des fonctions de cadre commercial, d'ingénieur, de directeur et de cadre administratif supérieur.

La catégorie de l'enseignement, hétérogène par la nature même des

(1) Sauf la fonction d'employé administratif.

Graphique n° 27 : Volonté de changement d'emploi selon les C.S.P. à l'enquête.



N = 433
 VM = 7

situations professionnelles et statutaires rencontrées, intègre des taux de mobilité potentielle très divers. Les volontés de changement les plus importantes sont le fait des surveillants d'externat ou maîtres d'internat, emplois d'attente par excellence (ou par définition selon la terminologie de J. VINCENS). Les enseignants non titulaires s'opposent nettement aux titulaires du premier et du second degré avec une volonté de mobilité de 60 % contre 28 % en moyenne pour les seconds. Cette catégorie semble donc particulièrement sensible aux caractéristiques contractuelles des emplois, et illustre très bien l'importance que jouent le statut et en règle générale la sécurité d'emploi dans la dynamique de l'insertion professionnelle.

L'ensemble de ces résultats confirme le caractère absorbant des professions de haut niveau, mais ceci n'apparaît pas de façon tranchée car les professions de niveau relativement modeste n'incitent pas obligatoirement à la recherche d'autres emplois. Ce constat qui reste toutefois limité par la sous-représentation relative de cette catégorie, tend à souligner l'effet de certains facteurs s'opposant au changement d'emploi (attente de financement et/ou de sécurité, baisse des aspirations...).

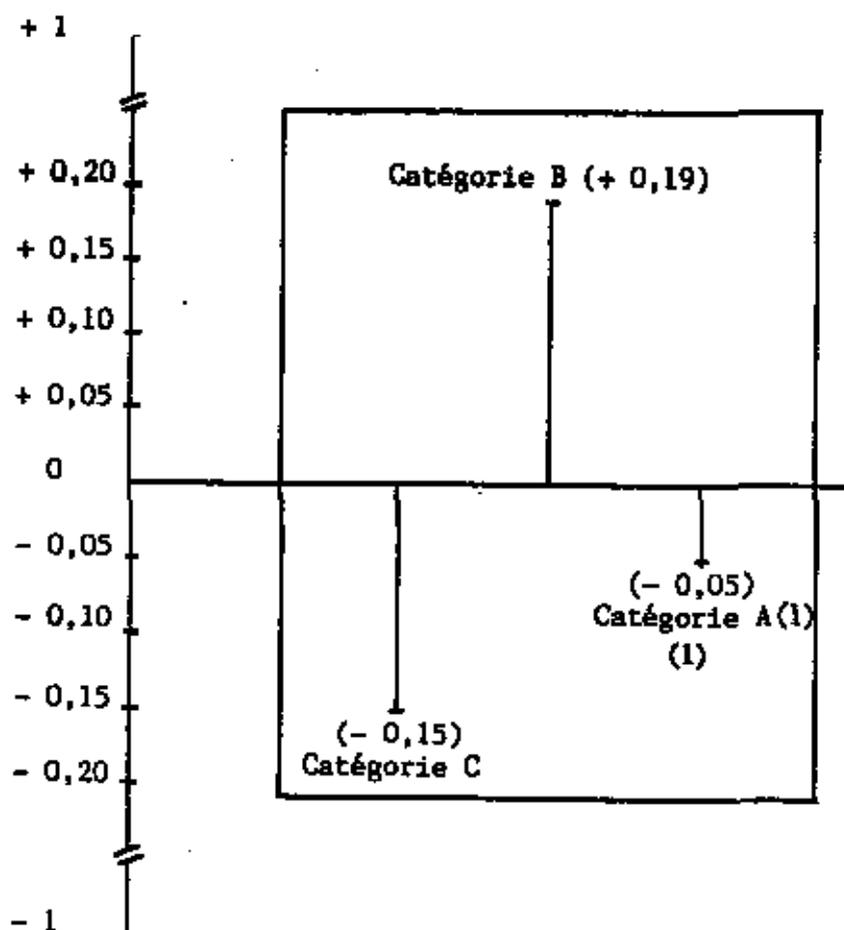
Le graphique n° 28 résume les liens existant entre les différentes catégories retenues et la variable "recherche d'un autre emploi" (1).

Concernant la catégorie A, nous retrouvons l'opposition au schéma logique qui veut que les emplois de niveau modeste incitent relativement plus à la mobilité professionnelle que les autres. L'analyse des déplacements géographiques potentiels a d'ailleurs permis de confirmer une telle observation (volonté de déplacement relativement limitée pour les individus de cette catégorie).

Après avoir présenté les différents degrés de mobilité potentielle par C.S.P., il convient de préciser la nature des orientations et des projets professionnels.

(1) La catégorie des emplois de l'enseignement n'a pas été retenue du fait d'une liaison trop peu significative, due sans doute à l'hétérogénéité importante des C.S.P. constitutives par rapport à ce critère ; $r(x,y) \approx 0$; $P \approx 100\%$

Graphique n° 28 : Coefficients de corrélation entre les catégories d'emplois et la variable "recherche autre emploi".



II - LES EMPLOIS RECHERCHES

Pour tenter de déterminer le caractère absorbant des catégories d'emplois retenues, il faut non seulement considérer la proportion des individus désirant changer de situation professionnelle mais également prendre en compte au sein de chaque C.S.P., les individus qui ne désirent pas modifier une situation considérée subjectivement comme satisfaisante.

(1) Selon le test du χ^2 , le coefficient $- 0,05$ n'est pas significativement nul.

Pour ce faire, nous analyserons dans un premier temps les rapports entre emplois recherchés et emplois effectifs puis nous envisagerons une hiérarchisation des C.S.P. qui nous permette d'aboutir à une appréciation de l'évolution théorique de la structure des emplois par rapport à leur catégorisation initiale.

1° - Emplois recherchés selon les C.S.P. à l'enquête

Au sein de chaque C.S.P., il existe un nombre important d'individus ne désirant pas changer de situation professionnelle.

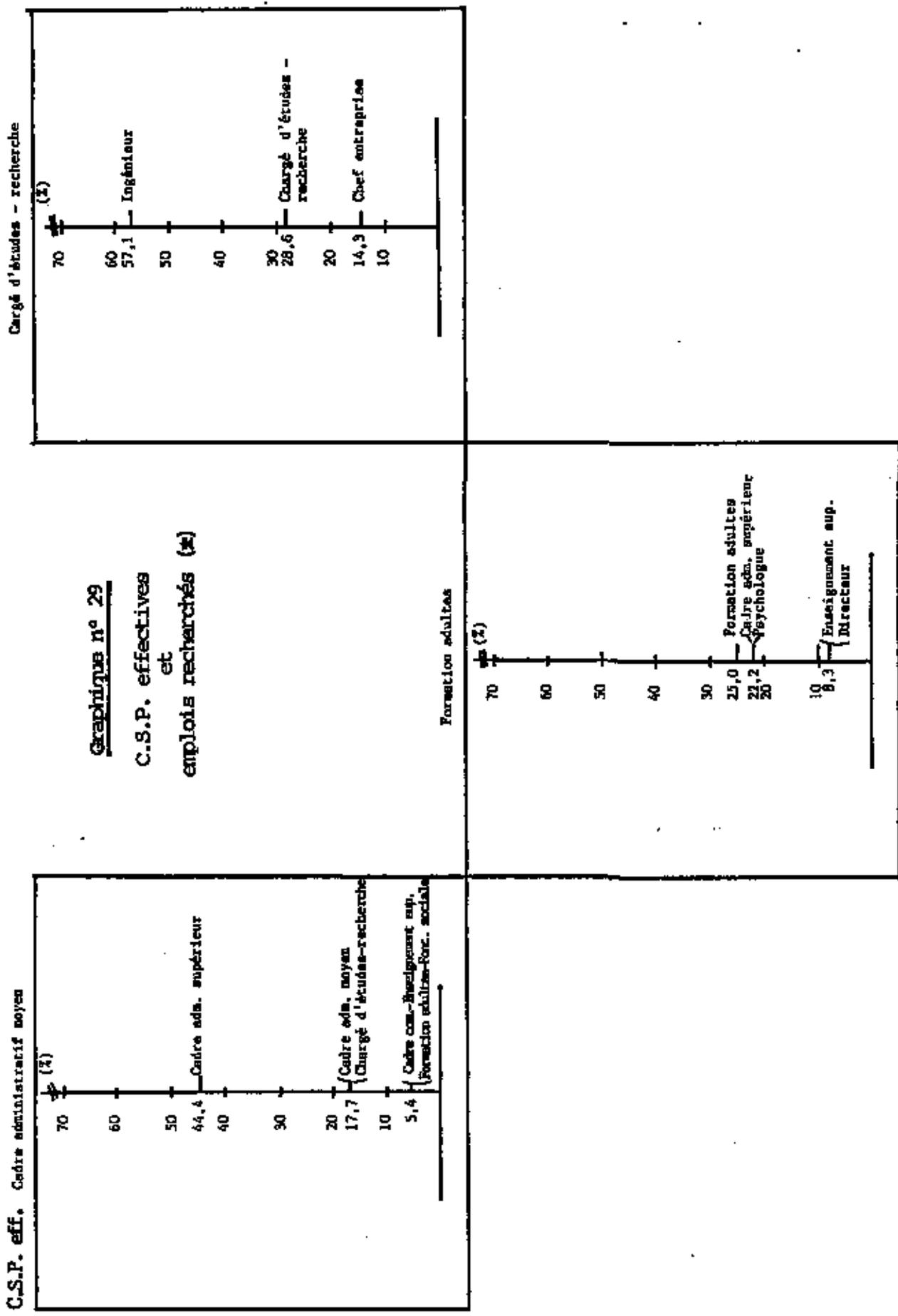
Le graphique n° 29 montre que pour chaque emploi, les volontés de changement semblent s'exprimer de façon cohérente et témoignent d'une logique qu'il est intéressant d'explicitier.

Les emplois de catégorie C, sont ceux qui intègrent relativement le plus de volonté de changement de situation professionnelle sans changement de C.S.P. Il en est ainsi par exemple des emplois de cadre supérieur où 66,7 % des volontés de changement se feraient en direction de la même C.S.P. ; de même pour les emplois de psychologue avec 85 % des cas de changement.

Ceci est à relier au fait que les C.S.P. de cette catégorie sont celles qui semblent avoir apporté le plus de satisfaction professionnelle et ont répondu le mieux aux attentes des intéressés.

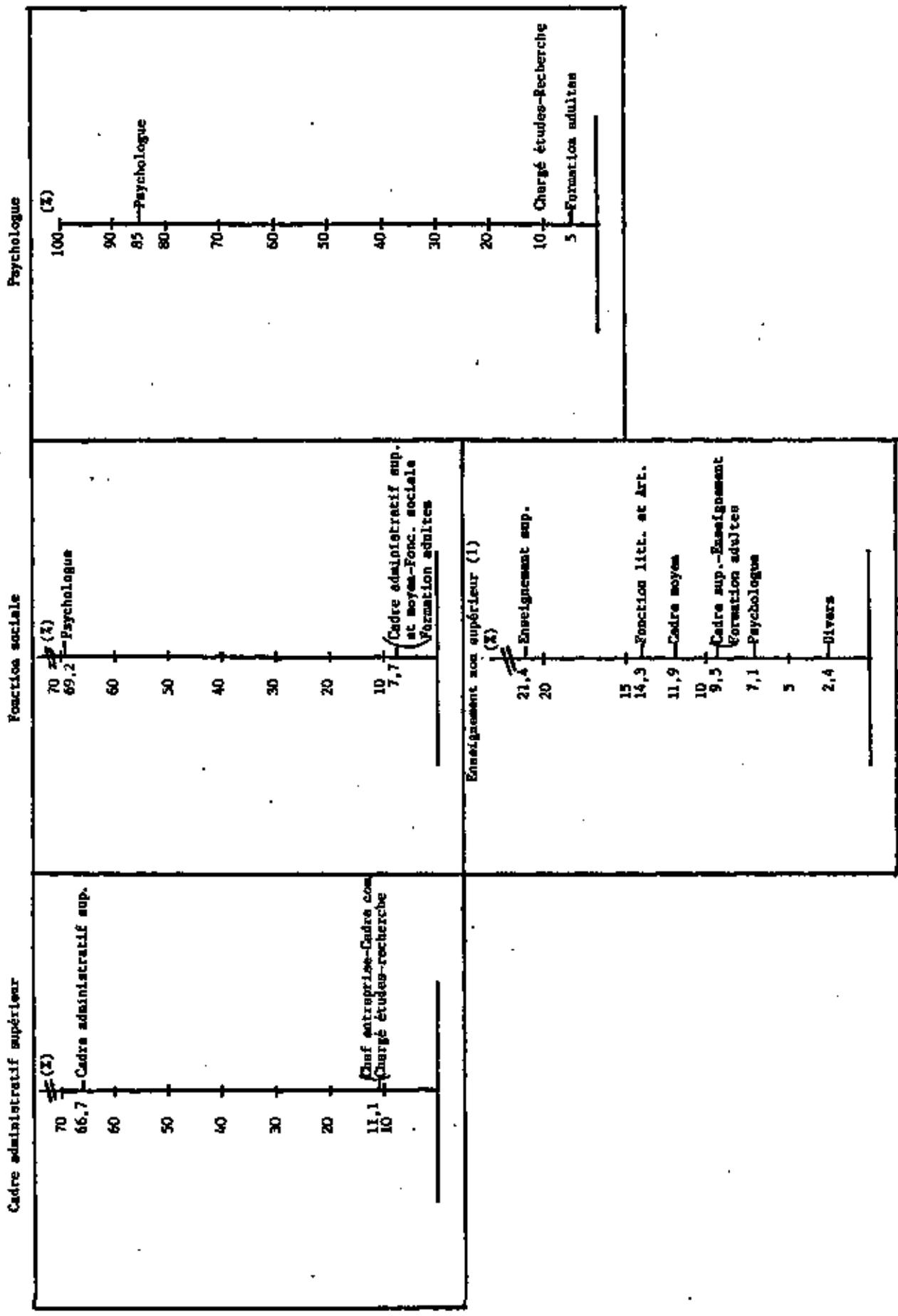
A l'opposé, les emplois de catégorie B font apparaître dans la majorité des cas une mobilité potentielle avec changement de C.S.P.

Ainsi, l'on remarquera que si les cadres supérieurs recherchant un autre emploi, désirent avant tout rester dans la même C.S.P. ; les cadres moyens aspirent principalement à devenir cadre supérieur pour 44 %



(*) Seules les C.S.P. effectives les plus représentées ont été retenues.

Graphique n° 29 (suite)



(1) A noter pour cette C.S.P., un changement d'échelle.

d'entre eux. Ici se profile l'existence d'un désir de mobilité ascensionnelle, orientée dans une perspective de carrière professionnelle (attente institutionnalisée ?).

De même, les individus formés en psychologie, travaillant dans les emplois de la formation d'adultes ou dans le secteur social, aspirent principalement à un emploi de psychologue ou désirent changer de situation tout en exerçant le même type d'activité, ici les changements recherchés semblent plus porter sur des variables internes tels que le statut ou le salaire (...).

La catégorie "enseignants" possède quant à elle un espace de mobilité potentielle très vaste, mais dominé par l'enseignement supérieur (21,4 % des cas), les fonctions littéraires et artistiques (14,3 %) ou le maintien dans l'enseignement (attente de titularisation ?).

Les reconversions des individus de cette catégorie auraient un poids très important dans les modifications théoriques de la structure des emplois exercés en dernier lieu.

2° - Evolution potentielle de la structure des emplois

Le tableau n° 78 décrit de façon détaillée l'importance relative de l'évolution théorique des effectifs après entrées et sorties potentielles pour chaque C.S.P. Il est à préciser que les individus désirant changer de situation professionnelle et non de C.S.P., ont été à la fois comptabilisés en entrée et en sortie de cette C.S.P.

Tableau n° 78

C.S.P. à l'embaie	Effectif initial (A)	Entrées potentielles (B)	Sorties potentielles (C)	$T = \frac{B-C}{A} - 100$	Effectif après stabilité potentielle
Chef d'entreprise	2	5	-	+ 250	7
Directeur établissement	7	3	1	+ 28	9
Cadre supérieur	44	21	9	+ 32	58
Député	16	7	5	+ 12	18
Enseignant supérieur	6	12	1	+ 183	17
Enseignant titulaire 2 ^e degré	44	-	2	- 4,5	42
Enseignant titulaire (autres)	15	-	1	- 6,7	14
Enseignant non titulaire	42	-	27	- 64,3	15
Surveillant adjoint Maître d'internat	10	-	8	- 80	2
Architecte urbaniste	10	2	2	-	10
Chargé études recherches	11	9	7	+ 18	13
Cadre commercial	10	3	2	+ 10	11
Formation adultes	12	21	9	+ 17	14
Psychologue	50	32	20	+ 24	62
Fonction informatique supérieure	9	2	3	- 11	8
Cadre banque assurances	8	3	2	+ 12,5	9
Fonction para-médicale	2	-	1	- 50	1
Fonction juridique	2	1	-	+ 50	3
Fonction littéraire et artistique	8	6	1	+ 62,5	13
Fonction culturelle et touristique	4	3	-	+ 75	7
Fonction sociale	19	3	13	- 52	9
Fonction comptable supérieure	8	3	2	-	8
Cadre moyen	33	10	18	- 24	25
Technicien	2	-	-	-	2
Employé banque assurances	3	-	-	-	3
Employé administratif	12	1	8	- 33	6
Ouvrier - agriculteur	-	-	-	-	-
Comptant - Exp. commerce	3	1	-	+ 33	4
Autres	x	x	x	x	x

Tableau n° 79 : Evolution potentielle des catégories d'emplois.

Catégories	Effectif initial	Effectif final théorique	Evolutions (%)
C	148	185	+ 25
B	105	99	- 5,7
Enseignement	117	90	- 23,1
A	23	19	- 17,4

N = 393

V.M. = 47

L'observation des tableaux n° 78 et 79 montre :

- un accroissement potentiel important des emplois de haut niveau, sauf en ce qui concerne la "fonction informatique" ;
- pour les emplois de niveau intermédiaire (B), l'on assisterait à une baisse relative avec un taux de - 5,7 %.

L'érosion proviendrait principalement des emplois à caractère social ;

- la structure finale après mobilité potentielle subirait de plein fouet les reconversions des individus de la catégorie "enseignement" avec une baisse de près d'un quart des professions enseignantes du premier et du second degré et un quasi triplement des effectifs en enseignement supérieur ;
- les emplois de niveau modeste (catégorie A) déjà sous-représentés, subiraient une perte de 17 % par rapport à l'effectif initial, ce qui appréhendé en termes absolus, constituerait une modification relativement faible.

Au regard de l'évolution potentielle de la structure des emplois, nous

obtenons une confirmation de la classification des emplois adoptée initialement pour l'analyse du processus d'insertion professionnelle.

Les emplois de haut niveau, voient leur caractère absorbant confirmé ; ce sont les situations professionnelles qui sont envisagées en priorité parmi l'ensemble des projets , et qui correspondent objectivement aux caractéristiques d'emplois relativement les meilleures.

Cette constatation ne joue pas pour les emplois de catégorie A, car l'on assiste à une inertie relativement importante des individus concernés, face à des situations d'emplois effectives défavorables. Cette dernière observation tend à souligner le caractère sélectif du processus d'insertion.

CONCLUSION

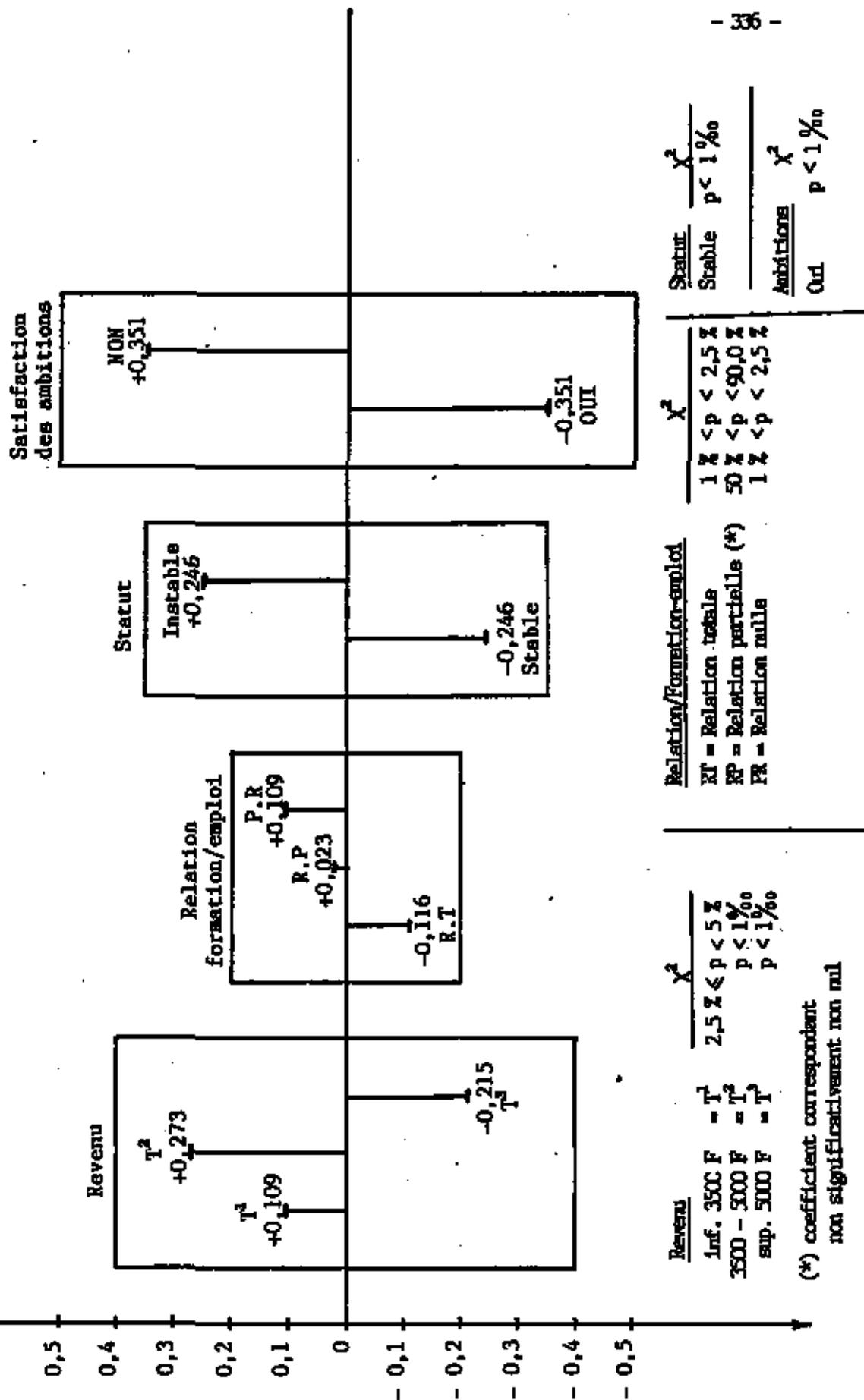
Les différents types d'attente professionnelle que nous avons retenus, renvoient à une dimension non objectivée du processus d'insertion. L'analyse de la mobilité potentielle des individus disposant d'un emploi avait dès lors une double utilité :

1° - Délimiter à l'aide de la variable "recherche d'un autre emploi", les C.S.P. et catégories d'emplois (A, B, C...) relativement les plus absorbantes et les liens que peut avoir la mobilité potentielle avec les caractéristiques internes aux emplois. Ce résultat est résumé au sein du schéma n° 30 qui indique la valeur des coefficients de corrélation entre certaines variables (statut, salaire...) et la recherche d'un autre emploi (1).

La comparaison de ces résultats avec les corrélations établies antérieurement concernant les catégories d'emplois montre que les emplois des catégories C et B sont relativement plus absorbantes que les emplois de catégorie A. En toute logique, la catégorie C devait dès lors moins inciter à la mobilité que la catégorie B, elle-même moins incitative que la catégorie A (emplois de niveau inférieur). Or nos analyses ont montré que cette dernière catégorie, malgré des caractéristiques d'emplois défavorables, incitaient relativement moins à la mobilité que la catégorie B. L'interprétation retenue est que le processus d'insertion est un processus sélectif tel que tous les projets ne sont pas réalisables. Ceci peut être expliqué par un phénomène de baisse des aspirations qui

(1) L'ensemble des coefficients de corrélation négatifs indiquent que le caractère "recherche d'un autre emploi" est sous-représenté parmi la population disposant de revenus professionnels relativement élevés (T3) et d'un emploi stable, et connaissant une situation subjectivement "satisfaisante" eu égard aux ambitions professionnelles et à la formation initiale (adéquation formation-emploi totale).

Graphique n° 30 : Coefficients de corrélation entre diverses variables et la variable "recherche autre emploi".



(*) coefficient correspondant non significativement non nul

impliquerait une certaine résignation, mais également par un comportement d'attente de sécurité.

2° Evaluer la cohérence du processus de mobilité objectif avec les intentions de mobilité à partir des emplois effectivement possédés à l'enquête. Il s'agissait de préciser que le processus d'amélioration tendancielle possède pour chaque individu, un point focal représenté généralement par un/des emploi(s) aux caractéristiques proches des emplois de la catégorie C.

Toutefois, certains critères tels que la satisfaction des ambitions professionnelles (liée au phénomène de baisse des aspirations) voire le degré d'adéquation formation-emploi restent beaucoup trop subjectifs et ne permettent pas d'avoir une appréciation aussi précise que possible du processus étudié.

En effet, une satisfaction professionnelle peut être engendrée par des conditions objectives mais peut être liée aussi à un niveau relativement faible d'ambitions.

Cette limite est accrue par l'hétérogénéité des niveaux d'études de notre population qui tend à introduire des différences importantes dans les niveaux d'ambitions et rend difficile l'interprétation d'un tel critère d'analyse.