

études

NUMERO 09

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN PACA

> Actes de la journée d'échanges du 18 janvier 2005 à l'INMF AFPA d'Istres

J U I L L E T 2 0 0 6



Directeur de publication

Jean-Claude Labranche

Chef de projet

Cécile Reveille-DonGradi

Réalisation

Sonia Milliard

En collaboration avec :

Annie Lamanthe

Anne-Sophie Dumortier

Contributeurs

Bruno Berenguel

Déborah Dailloux

Alain Frickey

Annie Lamanthe

Alberto Lopez

Michèle Mansuy

Daniel Martinelli

Isabelle Recotillet

Cécile Reveille-DonGradi

L'ORM, le LEST et la direction régionale de l'Insee peuvent être amenés à travailler, chacun avec une spécificité propre à son rôle, sur des sujets communs. Il paraît donc naturel que ces trois organismes, dans leur mission de service public, soumettent ensemble au débat le fruit de leurs travaux sur ces thèmes. La première initiative de ce type a été prise en décembre 2003, se traduisant par une journée de colloque sur les enjeux relatifs à l'emploi, à la formation et au développement local sur le pourtour de l'étang de Berre. Les actes de ce colloque sont disponibles à l'ORM (collection « Études » n° 4).

Le succès de cette journée, a conduit l'ORM, le LEST et la direction régionale de l'Insee à renouveler cette opération le 18 janvier 2005 pour traiter, cette fois, la question de l'insertion professionnelle des jeunes en Provence – Alpes – Côte d'Azur. Les projections démographiques au niveau régional, les divers traitements d'une extension régionale de l'enquête « Génération 98 » menée par le Céreq, ainsi qu'une étude sur les parcours des apprentis, ont permis de regrouper un matériau important sur ce sujet très attendu par tous les acteurs de l'emploi et de la formation de notre région.

De fait, ils étaient près d'une centaine à participer à cette journée et à réagir, tant aux présentations des chercheurs qu'aux interventions des experts venus enrichir les constats issus des études. C'est cette dynamique d'échange que les actes de cette journée cherchent à restituer. En ce sens, ce document où alternent exposés de données et témoignages de professionnels, constitue un support à la réflexion sur une thématique qui mobilise un grand nombre d'acteurs.

Ces deux premières journées se sont déroulées, dans d'excellentes conditions, au centre de l'AFPA à Istres. La vocation de cet organisme et la qualité de l'accueil réservé par ses agents font de ce site un lieu où il est bien agréable de se retrouver auprès d'un public motivé. Autant d'éléments qui nous poussent à organiser, bientôt, une troisième journée...

François CLANCHÉ

*Directeur régional
de l'Insee*

Olivier LIAROUTZOS

Directeur de l'ORM

Philippe MOSSÉ

Directeur du LEST

Conception graphique - PAO

Studio-Magellan

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN PACA

> ACTES DE LA JOURNÉE D'ÉCHANGES DU 18 JANVIER 2005 À L'INMF AFPA D'ISTRES

OUVERTURE	7
PHILIPPE MOSSÉ, DIRECTEUR DU LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST).....	7
FRANÇOIS CLANCHÉ, DIRECTEUR RÉGIONAL DE L'INSEE PACA	8
OLIVIER LIAROUTZOS, DIRECTEUR DE L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES MÉTIERS (ORM).....	8
NATHALIE LEFEBVRE, CONSEILLÈRE RÉGIONALE, PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION FORMATION INITIALE.....	9
ATELIER 1 : LES PARAMÈTRES DE L'INSERTION, DU NATIONAL AU RÉGIONAL	10
L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU FIL DES GÉNÉRATIONS	
ALBERTO LOPEZ, CÉREQ.....	10
HAUSSE PROBABLE DU NOMBRE DE JEUNES ACTIFS EN PACA À L'HORIZON 2015	
DANIEL MARTINELLI, INSEE	14
→ LE COMMENTAIRE DU DISCUTANT	
NATHALIE LEFEBVRE, CONSEIL RÉGIONAL	22
ATELIER 2 : PARCOURS DE FORMATION ET INSERTION DES JEUNES EN RÉGION	23
QUAND L'ÉCOLE EST FINIE EN PACA...	
CÉCILE REVEILLE – DONGRADI, ORM	23
À LA DÉCOUVERTE DU MÉTIER : L'APPRENTISSAGE EN PACA	
DÉBORAH DAILLOUX, SERVICE APPRENTISSAGE, CONSEIL RÉGIONAL	28
→ LE COMMENTAIRE DU DISCUTANT	
THIERRY NAPOLI, SERVICE POUR L'EMPLOI, ANPE	32
DÉBAT	34
ATELIER 3 : L'INSERTION DES JEUNES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	39
L'INSERTION DES JEUNES DIPLÔMÉS ISSUS DE L'IMMIGRATION	
ALAIN FRICKEY, CNRS-SOLIS	39
ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ DE NICE SOPHIA ANTIPOLIS	
ISABELLE RECOTILLET, CÉREQ	44
→ LE COMMENTAIRE DU DISCUTANT	
MARIUS ARMAND, SERVICE DES RELATIONS UNIVERSITÉ-ENTREPRISES, UNIVERSITÉ PAUL-CÉZANNE.....	50
ATELIER 4 : L'INSERTION DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ	50
LE SECTEUR DE PREMIER EMPLOI ORIENTE-T-IL LE DÉBUT DE PARCOURS PROFESSIONNEL ?	
MICHÈLE MANSUY, CERC.....	50
TRAJECTOIRES D'EMPLOI DES JEUNES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ	
ANNIE LAMANTHE, LEST-CÉREQ.....	56
→ LE COMMENTAIRE DU DISCUTANT	62
PATRICK FOURNIER, CAPEB.....	62
DÉBAT	63
CLÔTURE	66
SYNTHÈSE DES DÉBATS	
BRUNO BERENGUEL, ORM.....	66
CONCLUSION	69
LISTE DES PARTICIPANTS	71

OUVERTURE

M. Sirerols, directeur de l'Institut national des métiers de la formation (INMF), accueille les participants sur le site de l'AFPA. En ouvrant cette journée, il exprime tout l'intérêt qu'il porte au thème de l'insertion, ainsi qu'à tous les nouveaux modes de coopération entre l'INMF et les organisateurs de ce séminaire.

PHILIPPE MOSSÉ, DIRECTEUR DU LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST)

Cette journée est la deuxième de ce type, qui, réunissant des chercheurs et des praticiens, a pour ambition de favoriser le dialogue et l'échange entre les « producteurs » de données et d'analyse et leurs utilisateurs privilégiés ou potentiels. La précédente journée avait pour thème le développement économique, l'emploi et les qualifications sur le pourtour de l'étang de Berre.

L'insertion professionnelle des jeunes fait, dans cette région, l'objet de nombreux travaux. Ce constat, qui a poussé les organisateurs à en faire le thème de cette deuxième rencontre, ne saurait surprendre. En effet, cette thématique est essentielle pour au moins trois raisons.

- *Tout d'abord, l'insertion professionnelle détermine à la fois individuellement et collectivement le lien social dont elle est le révélateur et le constructeur principal. De l'insertion professionnelle, de sa qualité, de l'adéquation entre les diplômes ou les compétences acquises et leur reconnaissance sur le marché du travail dépendent non seulement l'efficacité économique mais aussi la paix sociale et les équilibres affectifs.*
- *Ensuite, les phénomènes liés à l'insertion et aux difficultés que rencontrent les jeunes à la sortie de leur cursus scolaire mettent au jour d'importantes disparités entre populations, groupes ou individus. Ici aussi, le raisonnement sur la seule moyenne ne suffit pas. Dans ce domaine, comme pour d'autres champs de l'action publique, il est crucial d'identifier les iniquités afin d'orienter prioritairement l'action vers leur réduction.*
- *Enfin, le thème de l'insertion est un thème « charnière » entre plusieurs institutions sociales et entre plusieurs âges de la vie. L'échec ou la réussite de l'insertion professionnelle interrogent simultanément et dans leurs interactions la famille, l'école, l'entreprise, les collectivités territoriales et toutes les institutions, publiques ou non, en charge de l'emploi. Est donc concernée une série d'instances, organismes, associations, etc., eux-mêmes en capacité de « commander » des études. Autant d'acteurs, plus ou moins organisés et collectifs, dont l'action et la réflexion doivent être éclairées.*

Ces trois raisons expliquent que des travaux soient nécessaires et soient menés en toute rigueur et indépendance.

Mais un deuxième ensemble de raisons, plus locales, explique que les travaux sur l'insertion soient particulièrement nombreux et de qualité dans la région PACA. Notre région est dotée de plusieurs organismes de recherches et d'études, d'observatoires, dont la coopération croissante produit ses fruits sous la forme de publications aidant à la compréhension des phénomènes liés à l'insertion.

En termes de résultats, cette diversité montre que l'insertion des jeunes en PACA est tout sauf un long fleuve tranquille et que les voies de l'accès à un emploi de qualité sont malaisées, complexes et de plus en plus imprévisibles. Si bien que le recul temporel et l'observation fine des trajectoires sont indispensables pour localiser les obstacles que rencontrent les jeunes sur leurs parcours chaotiques.

Sans énumérer tous les organismes engagés dans ce domaine, on peut noter que la diversité dans la coopération se trouve aussi bien du côté des organismes d'études et de recherches que du côté des personnes engagées dans ces travaux ou de celui des professionnels eux-mêmes. La pluridisciplinarité des approches, la pluralité des méthodes, la différence de perspectives, se conjuguent aujourd'hui pour créer un véritable réseau.

Telle est l'optique des trois coorganisateur de cette journée (ORM, Insee et LEST-Céreq) dont la mission est d'établir un pont entre le monde de la connaissance et celui de l'action. L'ensemble bénéficie grandement de la proximité géographique et intellectuelle du Céreq, installé à Marseille depuis plus de dix ans. En effet, à la facilité d'accès aux données, dont profite la France entière, s'ajoute la facilité des échanges avec les promoteurs des enquêtes qui en sont aussi les premiers analystes. De plus, pourquoi le nier puisqu'il s'agit d'une vraie ressource, la mobilité croisée d'individus compétents circulant entre ces différentes institutions favorise grandement le travail de compréhension réciproque et le montage d'opérations communes.

Mais, pour bénéficier pleinement de cette diversité des approches, encore faut-il, de loin en loin, organiser débats et échanges entre les parties prenantes. Or, ces échanges ne sont pas tous spontanés et doivent donc être organisés afin d'éviter la parcellisation ou la connivence et, de façon complémentaire, favoriser la confrontation.

C'est pour cet ensemble de motifs qu'il est apparu opportun et pertinent d'organiser cette journée et de la concevoir sous la forme d'un échange avec des temps pour des exposés et des temps pour des discussions et des débats que nous souhaitons fructueux.

FRANÇOIS CLANCHÉ, DIRECTEUR RÉGIONAL DE L'INSEE PACA

L'Insee n'est pas spécialiste de l'insertion professionnelle, mais il se doit d'être présent dès lors que l'on met à disposition d'un public large une information économique et sociale. C'est pourquoi il a souhaité participer à l'organisation et à la réflexion autour de cette journée d'échange.

L'Insee a une tradition d'analyse dans deux domaines proches de l'insertion professionnelle. D'une part, celui de la démographie, car l'insertion professionnelle des jeunes dépend bien du nombre de jeunes et de la place des jeunes dans la dynamique de la société. D'autre part, il a traditionnellement un rôle important dans la compréhension générale des phénomènes d'emploi, notamment à travers ses grandes enquêtes nationales et ses analyses régionales.

OLIVIER LIAROUTZOS, DIRECTEUR DE L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES MÉTIERS (ORM)

L'ORM est le centre ressources qui travaille sur la relation formation-emploi en région sous la double tutelle de l'État et du Conseil régional.

Pour M. Liaroutzos, l'organisation de cette journée est certainement liée au nombre important de spécialistes de l'insertion en PACA, qui n'est pas étranger à la présence du Céreq à Marseille. Elle est ainsi l'occasion de mettre côte à côte différents travaux réalisés par divers organismes en région et de créer du lien entre eux à travers une approche transversale.

Les travaux présentés relèvent à la fois d'enquêtes nationales et de commandes ponctuelles, le plus souvent financées et soutenues par le Conseil régional, représenté aujourd'hui par M^{me} Lefebvre, présidente de la commission « formation initiale », et la DRTEFP.

Les interventions vont traiter de l'insertion professionnelle des jeunes d'un point de vue large et elles seront organisées dans un ordre quasi chronologique. Le premier atelier porte sur des données de cadrage concernant les aspects problématiques de l'insertion et les éléments de démographie. Puis les interventions traiteront successivement de l'école et de l'enseignement supérieur. Enfin, la thématique de l'insertion sera abordée au niveau de l'entreprise dans les différents secteurs d'activité.

**NATHALIE LEFEBVRE, CONSEILLÈRE RÉGIONALE,
PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION FORMATION INITIALE**

Le Conseil régional porte un grand intérêt à cette journée et aux études qui y seront présentées. Pour la Région en tant que collectivité, la possibilité de mieux connaître l'insertion des plus jeunes en Provence - Alpes - Côte d'Azur, facilite la mise en œuvre de politiques qui répondent davantage aux besoins.

Le Conseil régional intervient dans le domaine de l'insertion des jeunes, qu'il s'agisse des moins qualifiés ou des jeunes issus de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour M^{me} Lefebvre, la jeunesse étant l'avenir de notre société, il faut lui donner les moyens de pouvoir construire la société de demain dans les meilleures conditions possibles. Il faut donc aussi se préoccuper de la qualité de l'insertion professionnelle et des conditions socioprofessionnelles des plus jeunes. Cette journée d'échange revêt donc un caractère essentiel, dans la mesure où les éléments de synthèse présentés pourront aider les différents institutionnels et partenaires à continuer à échanger et à construire ensemble.

ATELIER 1 : LES PARAMÈTRES DE L'INSERTION, DU NATIONAL AU RÉGIONAL

L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU FIL DES GÉNÉRATIONS

> ALBERTO LOPEZ, CÉREQ

S'interroger sur l'insertion professionnelle et son évolution revient à s'interroger sur la manière dont une série de générations de jeunes passent de l'école à l'emploi. Mais le terme d' « insertion professionnelle » doit être pris avec un peu de distance, en sachant que dans d'autres pays, on ne parle pas d'insertion professionnelle mais de transition de l'école à l'emploi, périodes qui comprennent des ruptures et des continuités. En France, on distingue la période où une génération est scolarisée de celle qui s'ensuit avec le début de vie active.

S'interroger sur l'insertion professionnelle, c'est donc s'interroger sur la manière dont les jeunes accèdent à l'emploi, mais surtout se stabilisent en emploi. Et cette stabilisation dans l'emploi se confond de moins en moins avec l'accès à un statut stable. C'est aussi s'interroger sur la valorisation du diplôme, et sur l'articulation entre l'investissement en formation initiale et les positions occupées par la suite (position sociale, rémunération, hiérarchie salariale...).

Enfin, lorsqu'on regarde les trajectoires des différentes générations, il faut prendre en compte l'évolution du contexte, dont notamment la tension du marché du travail, sa structuration par les modes de gestion de la main-d'œuvre, les effets plus ou moins immédiats des politiques de l'emploi, ainsi que le développement des formes particulières d'emploi.

Trois grandes questions se posent :

- comment la montée du chômage s'est-elle répercutée sur les trajectoires des jeunes ?
- comment les formes particulières d'emploi se sont-elles incorporées dans les parcours ?
- quelles sont les disparités par diplôme dans ces trajectoires ?

COMMENT LE CHÔMAGE S'EST RÉPERCUTÉ SUR LES TRAJECTOIRES DES JEUNES ?

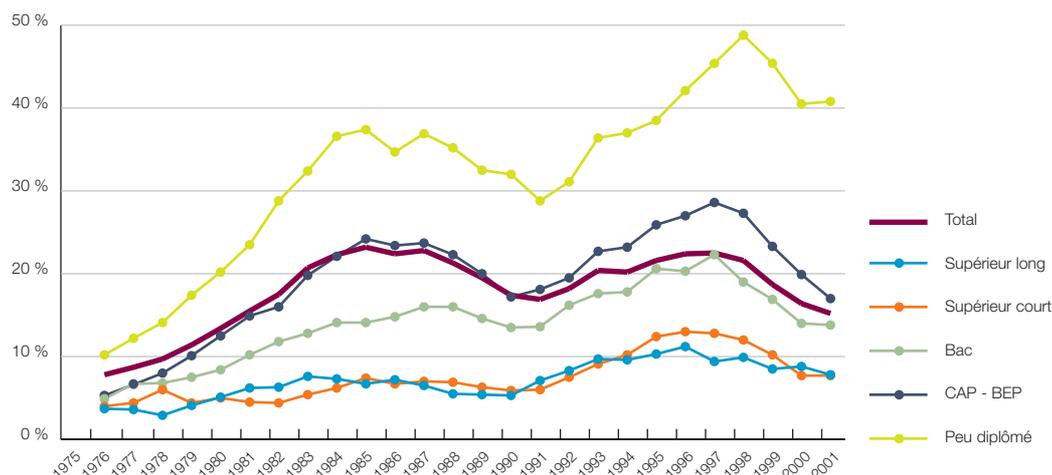
Après le premier choc pétrolier, la crise économique a touché de plein fouet les jeunes en phase d'insertion : le taux de chômage des jeunes trois ans après la fin de leurs études a explosé, passant de 8 % en 1976 à plus de 22 % en 1984. Puis à partir de 1985, on a vu se succéder deux cycles conjoncturels ponctués par des embellies économiques à la fin des années 1980 et de 1998 à 2001. Le chômage des jeunes débutants a alors suivi de manière amplifiée ces fluctuations conjoncturelles, mais tous n'ont pas été atteints de la même manière suivant leur niveau de diplôme.

L'explosion du chômage d'insertion ne s'est pas traduite massivement par une mise à l'écart durable de l'emploi, et ce, pour plusieurs raisons. Ce phénomène est en partie dû à la structuration du marché du travail français par les marchés internes qui, même avant la crise, ne couvraient pas l'ensemble des emplois pourvus par les jeunes. Ce sont donc les derniers arrivés sur le marché du travail qui encaissent les à-coups conjoncturels. La création par les politiques publiques de statuts particuliers pour favoriser l'insertion professionnelle et l'élévation générale du niveau de diplôme des jeunes sortis du système éducatif ont également

contribué à limiter le risque de leur enlèvement dans le chômage de longue durée.

Depuis le milieu des années 1980, le contexte d'insertion des jeunes semble donc avoir évolué de manière assez structurelle. Il se caractérise notamment par un accroissement de la vulnérabilité au chômage, et le développement du recours au CDD et à l'intérim, en lien direct avec l'évolution des organisations de travail et la diffusion des nouvelles technologies.

GRAPHIQUE 1 TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES TROIS ANS APRÈS LA FIN DES ÉTUDES



Source : Insee – Enquêtes emploi de 1975 à 2002.

PLUS D'UN JEUNE SUR DEUX EN EMPLOI STABLE

L'analyse des calendriers professionnels des jeunes entrés dans la vie active en 1998¹ montre que durant les trois premières années, les trajectoires où l'accès à l'emploi est immédiat et durable sont les plus fréquentes. À ces trajectoires « pleines d'emploi » s'ajoutent les situations de stabilisation différée dans l'emploi (après le service national, un décrochage temporaire ou une période de chômage), ce qui élève à plus de 60 % la part des jeunes ayant fait la transition de l'école à l'emploi avec une certaine immédiateté et continuité.

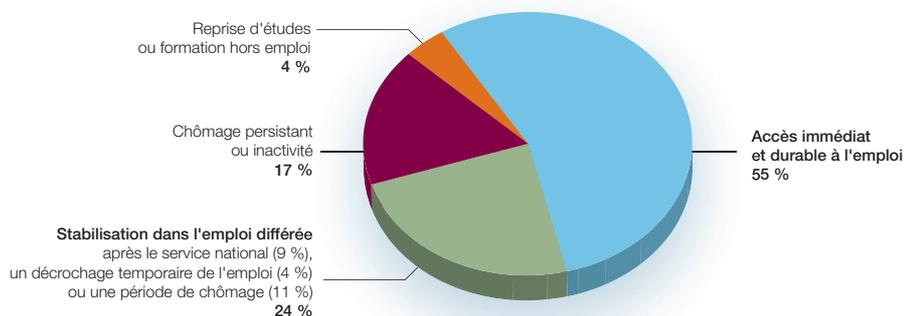
La génération 98 a certes profité d'une embellie économique, mais les constats sont les mêmes pour la génération 92 malgré une conjoncture économique très défavorable. Il semble que, à l'inverse des représentations courantes, même quand l'économie va mal, les trajectoires vers l'emploi des jeunes sortants du système scolaire restent majoritaires.

À l'opposé de ces trajectoires vers l'emploi, celles qui sont marquées par le chômage et l'inactivité touchent 17 % des jeunes d'une génération, et la part des trajectoires sans aucun emploi s'élève à 7 %. Ce taux ne semble pas varier avec la conjoncture puisqu'il est sensiblement le même pour la génération 2001, et seulement légèrement inférieur à celui de la génération 92 qui était de 9 % dans un contexte pourtant nettement moins favorable.

Ces deux types de trajectoires s'accompagnent de trajectoires plus complexes, marquées par le développement des formes particulières d'emploi sur le marché du travail.

¹ Ces résultats sont issus de l'enquête « Génération 98 » du Céreq qui regarde les trajectoires des jeunes sortis du système scolaire en 1998 (quels que soient les niveaux et les spécialités de formation) pendant les premières années de vie active. Cette enquête porte sur un échantillon représentatif de 54 000 jeunes en France.

GRAPHIQUE 2 QUATRE FAMILLES DE PARCOURS DES JEUNES ENTRÉS DANS LA VIE ACTIVE EN 1998



Source : Céreq – Génération 98.

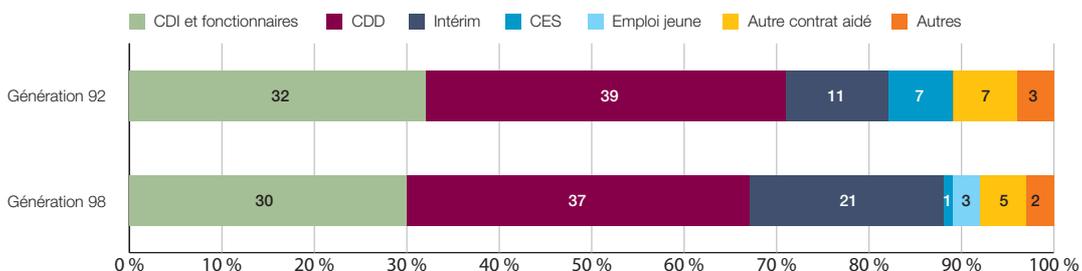
COMMENT LES FORMES PARTICULIÈRES D'EMPLOI SE SONT INSCRITES DANS LES TRAJECTOIRES

La complexification des trajectoires constitue le phénomène le plus significatif sur le long terme, notamment en raison de l'apparition des formes particulières d'emploi qui se sont incorporées dans les parcours des jeunes. CDD, intérim, stages ou contrats aidés, ces statuts, qui concernaient en 1982 15 % des emplois des jeunes en phase d'insertion, en touchent 35 % en 2000.

Pour les jeunes de la génération 98, les contrats à durée déterminée représentent plus d'un tiers des premiers emplois, et ce taux est resté à peu près stable entre la génération 92 et la génération 98. La génération 98 est également marquée par le développement de l'intérim puisqu'un jeune sur cinq démarre sa vie active avec un emploi intérimaire (contre un dixième des jeunes de la génération 92). Pour la majorité des jeunes, l'intérim a été provisoire et a constitué un moyen d'acquies une expérience professionnelle ou d'attendre un emploi plus stable. Toutefois, 6 % des jeunes – particulièrement les moins diplômés – n'ont travaillé qu'en intérim pendant les trois premières années de vie active.

Autre forme particulière d'emploi, les contrats aidés ont également une place importante dans les trajectoires, en lien avec les évolutions des politiques de l'emploi. Les emplois jeunes ont notamment marqué les trajectoires des jeunes diplômés (niveau bac et plus), public cible de cette mesure.

GRAPHIQUE 3 STATUT DU PREMIER EMPLOI DES JEUNES ENTRÉS DANS LA VIE ACTIVE EN 1992 ET 1998



Source : Céreq – Générations 92 et 98.

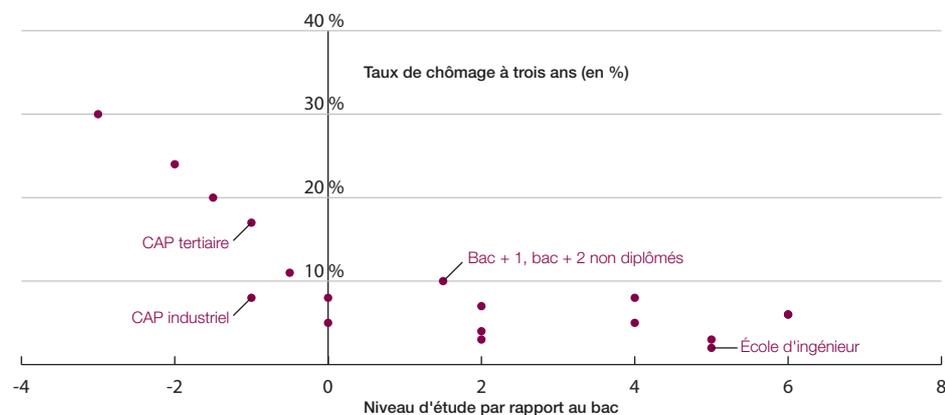
Les transitions des formes particulières d'emploi vers les statuts stables sont plus ou moins fréquentes et font l'objet d'un grand nombre d'études. Il apparaît notamment que seuls 30 % des jeunes occupant un tel statut se retrouvent sur un CDI l'année suivante. Ces formes particulières d'emploi n'apparaissent donc pas comme des tremplins systématiques vers l'emploi stable, mais sont au contraire le plus souvent suivies d'un nouveau contrat temporaire ou d'une période de chômage.

LES DISPARITÉS PAR DIPLÔME

Les jeunes sortant de formation initiale constituent une population très hétérogène, et plusieurs caractéristiques individuelles interviennent dans les parcours d'insertion. Le diplôme en formation initiale reste notamment un déterminant important des trajectoires d'insertion. Les disparités sont avant tout liées au niveau de diplôme, mais à niveau équivalent, la filière suivie et le mode de préparation du diplôme (à l'école ou en alternance) modifient également les conditions d'entrée sur le marché du travail.

Le niveau joue en premier lieu sur le risque de chômage, et les actifs débutants sans diplôme sont de loin les plus vulnérables, cela même lorsque la conjoncture s'améliore. Depuis 1982, leur taux de chômage trois ans après la fin de leurs études n'est jamais inférieur à 30 %, et la reprise de 1997-2001 a comparativement moins bénéficié aux sortants précoces du système scolaire qui sont nettement moins nombreux à avoir une trajectoire du type « accès immédiat et durable à l'emploi ». L'incidence de l'effet « niveau d'étude » sur le risque de chômage est en revanche beaucoup plus faible après le baccalauréat.

GRAPHIQUE 4 DISPARITÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI DANS LA GÉNÉRATION 98



Source : Céreq - Génération 98.

Concernant le salaire d'embauche au premier emploi, les différenciations sont importantes à partir du niveau « bac + 2 », et le niveau d'étude intervient peu en deçà. Ainsi, de plus en plus de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur court démarrent sur des postes d'employé ou d'ouvrier, mais au sommet de l'échelle des diplômes, posséder un titre de l'enseignement supérieur long creuse les écarts de salaire. Les sortants de deug non diplômés sont particulièrement pénalisés par rapport aux jeunes titulaires d'un deug, en termes de salaire comme de taux de chômage. Cette différenciation n'est pas aussi marquée pour les jeunes non titulaires des diplômes de formation professionnelle du secondaire court (CAP, BEP) et du supérieur court (BTS, DUT).

Les disparités par diplôme s'expliquent par des mécanismes complexes sur le marché du travail, dont le phénomène des déclassements en cascade : les jeunes ayant un certain niveau de diplôme se positionnent sur une file d'attente en termes d'accès à l'emploi sur des niveaux inférieurs, et ce mécanisme pousse vers un chômage élevé ceux qui sont en bas de l'échelle des niveaux de diplôme.

La situation des jeunes sortant sans diplôme est donc la plus préoccupante en matière d'insertion professionnelle, et pose une double question :

- la formation tout au long de la vie est-elle un mythe ou une réalité, notamment pour les non-diplômés ?
- comment le retournement démographique attendu va-t-il jouer sur la situation des jeunes en sortie de formation initiale ?

POUR EN SAVOIR PLUS

- LOPEZ A., MANSUY M., « Les premiers pas des jeunes sortant de formation initiale au seuil de l'an 2000 », janvier 2004.
- MARCHAL M., MOLINARI-PERRIER M., SIGOT J.-C., « Génération 2001 – S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade », Céreq, *Bref*, n° 214, décembre 2004.

HAUSSE PROBABLE DU NOMBRE DE JEUNES ACTIFS EN PACA À L'HORIZON 2015

> DANIEL MARTINELLI, INSEE

L'insertion des jeunes dépend de multiples facteurs, comme leurs niveau et spécialité de formation, leurs caractéristiques individuelles, le volume des recrutements des entreprises, la propension des différents secteurs d'activité à les recruter... Mais l'entrée dans la vie active des débutants dépend également du nombre de jeunes qui se présentent sur le marché du travail et du volume global de la population active, c'est-à-dire de la demande d'emploi. Si la population active augmente, à création d'emploi identique, le chômage s'accroît. Les jeunes sont traditionnellement plus touchés que les adultes en pareil cas, du fait de leur expérience moindre.

Il s'agit ici de tenter de déterminer les évolutions démographiques de moyen terme les plus probables aujourd'hui, par le biais de projections de population totale et de population active² au niveau régional et départemental (les projections par âge sont peu fiables sur les zones peu peuplées). Afin de limiter la complexité de l'exercice, un seul scénario a été envisagé (voir encadré). Les résultats obtenus ne sont en aucune manière des prévisions, car ils dépendent des hypothèses retenues.

L'ESSOR DÉMOGRAPHIQUE DE LA RÉGION CONCERNERA SURTOUT LES SENIORS

Vieillesse des baby-boomers et hausse du nombre de 45-55 ans

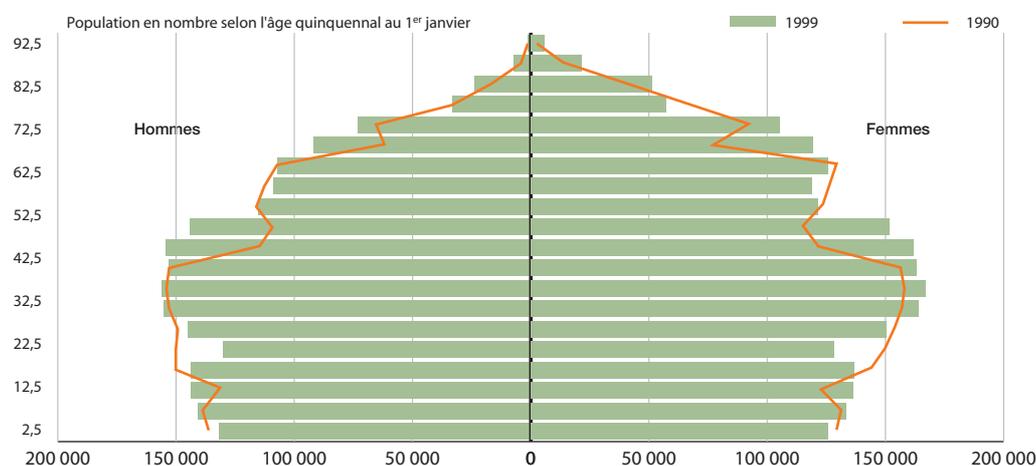
Depuis quarante ans, la hausse de la population de la région PACA s'est progressivement ralentie. La croissance due à l'excédent migratoire atteignait 2,1 % par an dans les années 1960, les migrations étant amplifiées par la venue de rapatriés d'Afrique du Nord. Après une diminution régulière, la croissance liée

² Les projections de population active n'ont été observées qu'à l'horizon 2015, l'évolution du marché du travail étant très aléatoire à long terme.

à l'excédent migratoire s'est limitée à 0,4 % par an dans les années 1990. Le solde naturel (naissance moins décès) est traditionnellement faible dans notre région. Il n'explique que 0,2 point de la hausse de la population régionale ces dernières années. La région PACA compte aujourd'hui 4,5 millions d'habitants contre 3,3 millions à la fin des années 1960. Malgré la baisse du solde migratoire, elle a gagné 250 000 habitants entre 1990 et 1999.

Notre région reste un peu plus âgée que le reste de la France. La proportion d'habitants de plus de 50 ans y est plus élevée et la part des jeunes de 15 à 29 ans plus faible. Comme le reste de la France, la région PACA a vieilli depuis dix ans. Le creux des naissances constaté sur l'ensemble de la France entre 1975 et 1980 a provoqué une diminution du nombre des moins de 30 ans, alors que le vieillissement des baby-boomers entraîne une forte hausse de la population âgée de 45 à 55 ans.

GRAPHIQUE 1 PYRAMIDE DES ÂGES QUINQUENNAUX DE LA POPULATION



Source : Insee – Estimations localisées de population.

Dans la région, le vieillissement de la population est légèrement ralenti par les migrations (Cappelluti, Lopez, 2003). Celles-ci concernent plutôt des actifs venant s'installer dans la région avec leurs enfants. On observe notamment un quotient migratoire très positif autour de 30 ans. L'effet des migrations est différent selon les départements. Elles freinent le vieillissement de la population dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes et l'amplifient légèrement dans le Var, les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence. Dans le Vaucluse, leur effet diffère selon la zone d'emploi.

LES PROJECTIONS DÉMOGRAPHIQUES

Elles sont issues du modèle Omphale. Ces projections sont obtenues en faisant vieillir la population présente dans une zone donnée et en fonction d'hypothèses concernant les naissances, les décès et le solde migratoire.

Dans le scénario retenu ici (scénario tendanciel rééquilibré), les hypothèses sont les suivantes :

- les taux de mortalité évolueraient parallèlement aux taux nationaux tendanciels ;
- les taux de fécondité resteraient constants par rapport à ceux qui sont issus du recensement de 1999 ;

- le solde migratoire se situerait à un niveau proche de celui des années 1990-1999, mais les quotients migratoires (rapport entre arrivées et départs et les effectifs de la classe d'âge) seraient plus équilibrés parmi les différentes tranches d'âge et sur le territoire.

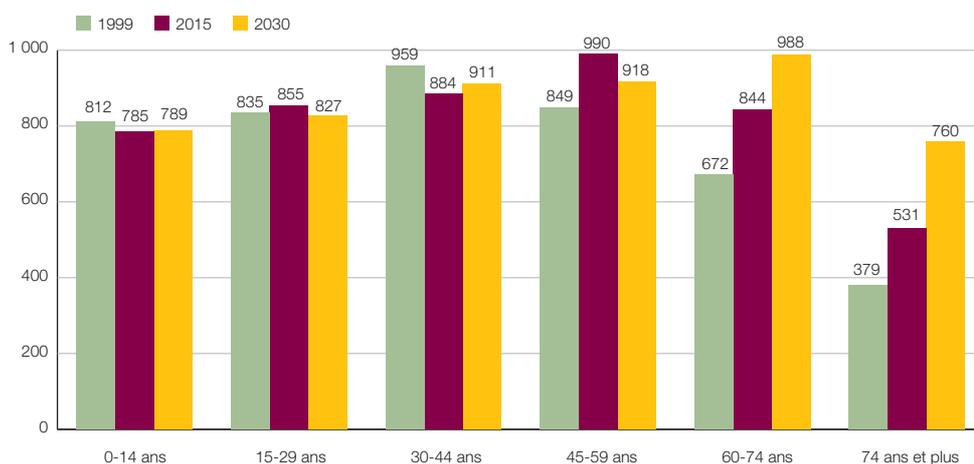
La population active projetée est obtenue en appliquant à la population totale projetée des taux d'activité par sexe et âge. Ces taux sont calculés à partir des taux d'activité observés dans la zone étudiée en 1999 auxquels on applique l'évolution tendancielle des taux retenue pour la France métropolitaine de 2000 à 2030.

Le nombre de jeunes devrait stagner, celui des 60 ans et plus exploser

En grande partie grâce aux migrations, la population de la région augmenterait encore, selon le scénario que nous privilégions (scénario tendanciel rééquilibré, voir encadré). Elle atteindrait 4,9 millions d'habitants en 2015 et 5,2 millions en 2030 (Pillet, 2003). Le nombre de jeunes stagnerait et celui des 30-44 ans se contracterait légèrement. Les 45 ans et plus verraient au contraire leurs effectifs augmenter. La population âgée de 60 à 74 ans augmenterait de 40 %, et le nombre des 75 ans et plus doublerait. Cette hausse concernerait plus les femmes que les hommes.

Parmi les jeunes, le nombre de 15-29 ans progresserait dans un premier temps (+ 2,5 % de 1999 à 2015) puis baisserait légèrement. Le nombre de 15-29 ans serait maximal en 2010. Le début de l'activité professionnelle commençant dans cette tranche d'âge, le maintien des effectifs de 15-29 ans ne présage pas d'une diminution du nombre de jeunes présents sur le marché du travail. Ce maintien provient du passage des générations creuses nées entre 1975 et 1980 dans la classe d'âge supérieure en 2015. L'arrivée de ces générations peu nombreuses parmi les 30-44 ans explique en grande partie la baisse des effectifs dans cette tranche d'âge.

GRAPHIQUE 2 PROJECTION DE POPULATION RÉGIONALE PAR TRANCHE D'ÂGE, SCÉNARIO TENDANCIEL RÉÉQUILIBRÉ



Source : Insee – Recensement de 1999, modèle de projections Omphale.

Forte croissance démographique du Var

Au cours de la dernière décennie, le Var est le département de la région dont la population s'est le plus accrue. La hausse a atteint en moyenne 1,1 % par an, les migrations expliquant l'essentiel de cette hausse.

Les migrations expliquent également l'essentiel de la hausse de la population dans les Alpes-de-Haute-Provence. Ce département accueille notamment des populations qui quittent les zones urbanisées du littoral (Laganier, 2004). Les Alpes-de-Haute-Provence, les Hautes-Alpes et le Vaucluse ont connu au cours des années 1990 des hausses de leur population assez fortes, voisines de 0,7 à 0,8 % par an. Les deux départements les plus peuplés de la région ont connu une croissance moins forte de leur population (0,4 à 0,5 % par an). Dans les Alpes-Maritimes, le solde naturel est quasiment nul, seules les migrations font croître la population. Les Bouches-du-Rhône constituent le seul département de la région où le solde naturel est supérieur au solde migratoire. La population du département croît surtout grâce à l'excédent naturel.

**TABLEAU 1 POPULATION ET TAUX DE VARIATION ANNUEL MOYEN
DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT**

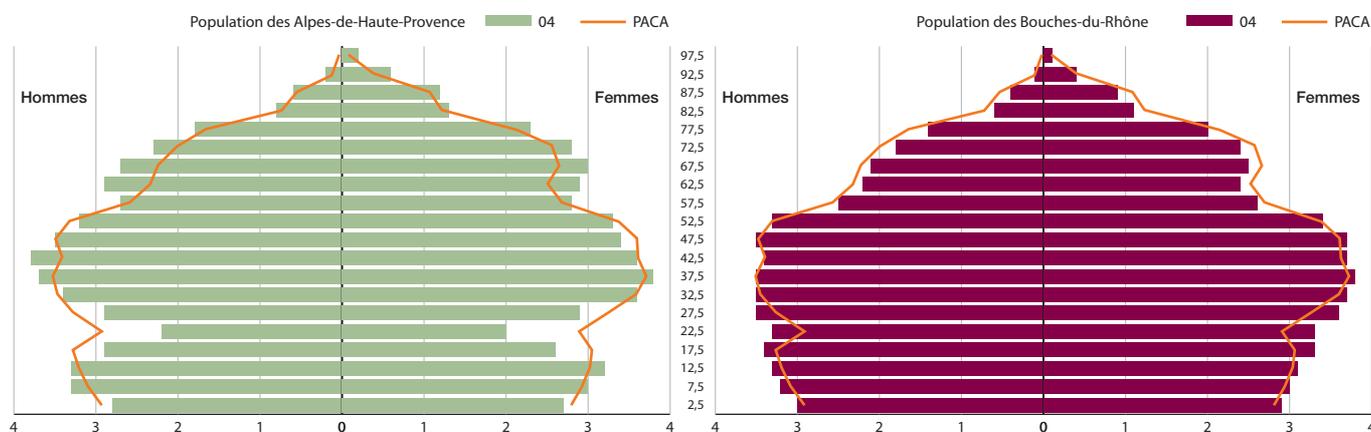
	Population		Taux de variation		
	1990	1999	De la population	Dû au mouvement naturel	Dû au mouvement migratoire
	Effectifs		%		
Alpes-de-Haute-Provence	130 972	139 683	+ 0,7	0,0	+ 0,7
Hautes-Alpes	113 334	121 631	+ 0,8	+ 0,2	+ 0,6
Alpes-Maritimes	972 482	1 011 866	+ 0,4	- 0,1	+ 0,5
Bouches-du-Rhône	1 759 512	1 835 407	+ 0,5	+ 0,3	+ 0,2
Var	816 120	898 001	+ 1,1	+ 0,1	+ 1,0
Vaucluse	467 223	499 665	+ 0,8	+ 0,3	+ 0,4
PACA	4 259 643	4 506 253	+ 0,6	+ 0,2	+ 0,4

Source : Insee, RP 1990 et 1999.

Partout, les migrations concernent largement les 15-29 ans. Dans les départements de l'intérieur et le Var, l'offre de formations supérieures réduite provoque des départs entre 18 et 25 ans vers les grands pôles d'enseignement supérieur, notamment vers celui d'Aix-Marseille (Brulon, 2003). À l'issue de leur formation, une partie des étudiants rejoignent leur département d'origine. La région dans son ensemble perd une partie de ses jeunes entre 20 et 25 ans. Ces derniers vont poursuivre leurs études supérieures ailleurs (Julien, Laganier, Poignard, 2001) ou chercher un emploi. Les migrations vers la région reprennent ensuite vers 28 ans, le Var bénéficiant particulièrement de ce flux.

Les migrations se combinent à l'effectif des générations résidentes, ce qui aboutit à des pyramides des âges relativement différentes selon les départements. Les Bouches-du-Rhône ont une population relativement jeune, les 15-29 ans y étant plus représentés que dans les autres départements de la région, en raison notamment des poursuites d'études. À l'inverse, les Alpes-de-Haute-Provence comptent peu de 20-25 ans, les effectifs de ces générations peu nombreuses étant amoindris par des départs vers les pôles d'enseignement supérieur.

GRAPHIQUE 3 PYRAMIDES DES ÂGES QUINQUENNAUX



Source : Insee – Recensement de 1999.

Le nombre de jeunes reculerait dans les Bouches-du-Rhône

Au cours des trente prochaines années, la population devrait continuer à croître dans tous les départements. La croissance démographique du Var et du Vaucluse serait importante d'ici à 2030 (de l'ordre de 20 %). La population des Bouches-du-Rhône et des Hautes-Alpes augmenterait à un rythme voisin de celui de la région (+ 15 %). Les Alpes-Maritimes et les Alpes-de-Haute-Provence connaîtraient une croissance démographique plus faible (+ 10 % tout de même).

À l'horizon 2015, terme plus opérationnel, le nombre de jeunes de 15 à 29 ans progresserait, en particulier dans les Alpes-de-Haute-Provence (+ 12 %). Dans ce département, la part des 15-29 ans dans la population est aujourd'hui très faible. Le Var, les Hautes-Alpes et le Vaucluse compteraient également plus de jeunes de 15 à 29 ans en 2015 (+ 6 à + 9 %). Les Alpes-Maritimes connaîtraient une hausse proche de la moyenne régionale (+ 4 %). Le nombre de jeunes diminuerait en revanche dans les Bouches-du-Rhône entre 1999 et 2015 (- 3 %). Ce département compte une forte proportion de 15-29 ans dans sa population et les générations qui vont les remplacer seront moins nombreuses. Dans l'ensemble de la région PACA, le nombre de jeunes de 15 à 29 ans devrait s'accroître de 20 600 entre 1999 et 2015. Le département du Var représenterait plus de la moitié de cette hausse avec 13 500 jeunes supplémentaires.

TABLEAU 2 PROJECTIONS DE POPULATION TOTALE SELON LE DÉPARTEMENT

	Effectifs			Évolution des effectifs		Évolution en %	
	1999	2015	2030	2015/1999	2030/1999	2015/1999	2030/1999
Alpes-de-Haute-Provence	139 754	147 526	153 354	+ 7 772	+ 13 600	+ 6	+ 10
Hautes-Alpes	121 637	131 575	140 106	+ 9 938	+ 18 469	+ 8	+ 15
Alpes-Maritimes	1 012 443	1 069 476	1 119 735	+ 57 033	+ 107 292	+ 6	+ 11
Bouches-du-Rhône	1 835 034	1 993 731	2 101 465	+ 158 697	+ 266 431	+ 9	+ 14
Var	898 232	996 042	1 084 132	+ 97 810	+ 185 900	+ 11	+ 21
Vaucluse	499 605	550 713	593 829	+ 51 108	+ 94 224	+ 10	+ 19
PACA	4 506 705	4 889 063	5 192 621	+ 382 358	+ 685 916	+ 8	+ 15

Source : Insee – Recensement de 1999, modèle de projections Omphale.

TABLEAU 3 PROJECTIONS DE POPULATION DES 15-29 ANS SELON LE DÉPARTEMENT

	Effectifs			Évolution des effectifs		Évolution en %	
	1999	2015	2030	2015/1999	2030/1999	2015/1999	2030/1999
Alpes-de-Haute-Provence	21 833	24 416	20 590	+ 2 583	- 1 243	+ 12	- 6
Hautes-Alpes	20 661	21 907	19 597	+ 1 246	- 1 064	+ 6	- 5
Alpes-Maritimes	175 024	181 382	171 176	+ 6 358	- 3 848	+ 4	- 2
Bouches-du-Rhône	372 965	363 362	359 820	- 9 603	- 13 145	- 3	- 4
Var	151 310	164 755	159 370	+ 13 445	+ 8 060	+ 9	+ 5
Vaucluse	92 840	99 449	96 204	+ 6 609	+ 3 364	+ 7	+ 4
PACA	834 633	855 271	826 757	+ 20 638	- 7 876	+ 2	- 1

Source : Insee - Recensement de 1999, modèle de projections Omphale.

Du fait de la forte hausse du nombre des plus de 60 ans, la part des jeunes dans la population diminuerait pourtant. À long terme (2030), les départements alpins deviendraient les plus âgés de la région. Les Alpes-Maritimes, département aujourd'hui le plus âgé, vieilliraient moins et auraient une pyramide des âges proche de celle du Var. Les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse resteraient les départements les plus jeunes.

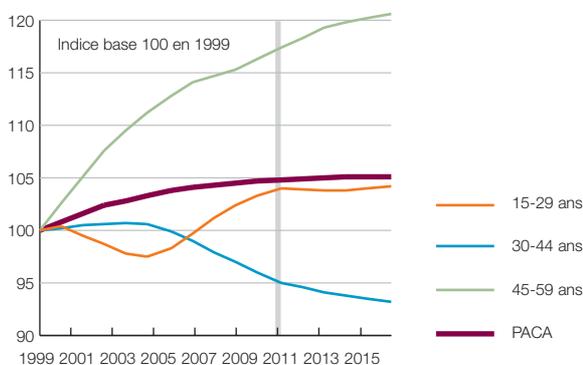
CROISSANCE DE LA POPULATION ACTIVE, NOTAMMENT CHEZ LES JEUNES

Le nombre de jeunes actifs augmenterait de 4 % entre 1999 et 2015

Les 15-29 ans représentent près du quart des actifs en PACA soit 454 600 personnes parmi les 1 928 800 présentes sur le marché du travail en 1999. La part des jeunes parmi les actifs est relativement uniforme dans les départements de la région, oscillant entre 22 % dans les Alpes-de-Haute-Provence et 25 % dans le Vaucluse.

La population active devrait continuer à augmenter dans la région jusqu'en 2015 du fait d'une croissance démographique relativement forte (Pillet, 2003). Cette hausse profiterait surtout aux 45-59 ans dont le nombre devrait progresser de plus de 20 % entre 1999 et 2015. Le nombre de femmes actives après 40 ans augmenterait nettement, grâce notamment à une hausse de leur taux d'activité. Les actifs de 30 à 44 ans seraient en revanche moins nombreux, les générations « creuses » nées entre 1975 et 1980 se situant en 2015 dans cette tranche d'âge. Le nombre de jeunes actifs devrait augmenter jusqu'en 2010 (+ 4 %) puis se stabiliser entre 2010 et 2015. La population active totale augmenterait de 5 %, ce qui pourrait entraîner une demande d'emploi accrue. Ces projections ne tiennent pas compte du recul probable de l'âge de départ à la retraite.

GRAPHIQUE 4 PROJECTION D'ACTIFS PAR CLASSE D'ÂGE, SCÉNARIO TENDANCIEL RÉÉQUILBRÉ



Source : Insee - Recensement de 1999, modèle de projections Omphale.

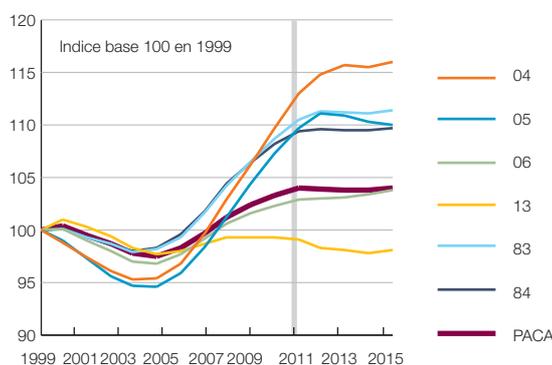
Le Var compterait 10 000 jeunes actifs supplémentaires en 2015

Dans le Var et le Vaucluse, tous âges confondus, la population active connaîtrait une croissance soutenue. La hausse serait plus modérée (4 à 5 %) dans les Bouches-du-Rhône, les Alpes-Maritimes et les Hautes-Alpes. Dans les Alpes-de-Haute-Provence, la population active augmenterait faiblement (2 % entre 1999 et 2015) et commencerait à diminuer après 2010. Malgré cette faible hausse de la population active, le nombre de jeunes actifs augmenterait très sensiblement dans les Alpes-de-Haute-Provence (+ 16 % entre 1999 et 2015). La progression du nombre d'actifs de 15 à 29 ans serait également notable dans le Var, le Vaucluse et les Hautes-Alpes (autour de 10 %). Elle serait plus faible dans les Alpes-Maritimes (+ 4 %). Dans les Bouches-du-Rhône, le nombre de jeunes actifs diminuerait comme l'ensemble des jeunes.

Au total, le nombre d'actifs dépasserait les 2 millions avant 2015, la région gagnant 99 200 nouveaux actifs par rapport à 1999. Parmi les moins de 30 ans, le nombre d'actifs augmenterait de 19 100. Le Var accueillerait à lui seul 10 000 nouveaux actifs de moins de 30 ans, le Vaucluse 5 200. C'est dans le Var (+ 12 % entre 1999 et 2015) et les Alpes-de-Haute-Provence (+ 16 %) que la hausse du nombre de jeunes actifs serait la plus rapide.

Lors de leur recrutement, les jeunes seront probablement moins en concurrence avec des adultes expérimentés. Le nombre d'actifs de 30 à 44 ans diminuera en effet partout. En revanche, la hausse de la population active totale contraindra l'économie régionale à créer beaucoup d'emplois afin de satisfaire la demande de travail.

GRAPHIQUE 5 PROJECTION D'ACTIFS, 15-29 ANS, SCÉNARIO TENDANCIEL RÉÉQUILBRÉ



Source : Insee – Recensement de 1999, modèle de projections Omphale.

TABEAU 4 NOMBRE D'ACTIFS TOTAL

	Effectifs		Évolution entre 1999 et 2015	
	1999	2015	Effectifs	%
Alpes-de-Haute-Provence	59 629	60 632	+ 1 003	+ 2
Hautes-Alpes	54 977	57 035	+ 2 058	+ 4
Alpes-Maritimes	432 385	449 618	+ 17 233	+ 4
Bouches-du-Rhône	799 439	837 445	+ 38 006	+ 5
Var	367 390	393 783	+ 26 393	+ 7
Vaucluse	214 979	229 464	+ 14 485	+ 7
PACA	1 928 799	2 027 977	+ 99 178	+ 5

Source : Insee – Recensement de 1999, modèle de projections Omphale.

TABLEAU 5 NOMBRE D'ACTIFS DE 15 À 29 ANS

	Effectifs		Évolution entre 1999 et 2015	
	1999	2015	Effectifs	%
Alpes-de-Haute-Provence	12 966	15 021	+ 2 055	+ 16
Hautes-Alpes	12 364	13 477	+ 1 113	+ 9
Alpes-Maritimes	96 365	100 594	+ 4 229	+ 4
Bouches-du-Rhône	192 915	189 400	- 3 515	- 2
Var	86 926	96 969	+ 10 043	+ 12
Vaucluse	53 096	58 278	+ 5 182	+ 10
PACA	454 632	473 739	+ 19 107	+ 4

Source : Insee – Recensement de 1999, modèle de projections Omphale.

POUR EN SAVOIR PLUS

- BRULON F., *La majorité des étudiants de la région poursuit ses études dans le pôle de Marseille-Aix-en-Provence*, Sud Insee l'Essentiel, n° 55, janvier 2003.
- CAPPELLUTI C., LOPEZ J., *Les migrations interrégionales n'ont qu'un impact limité sur la structure de la population*, Sud Insee l'Essentiel, n° 61, septembre 2003.
- JULIEN P., LAGANIER J., POUGNARD J., *Les études supérieures : un motif de migration*, Insee Première, n° 813, novembre 2001.
- LAGANIER J., *Le Peuplement des Alpes du Sud, dynamisme et attractivité*, Sud Insee l'Essentiel, n° 69, avril 2004.
- PILLET C., *Horizon 2015 : des ressources de main-d'œuvre qui continuent d'augmenter*, Sud Insee l'Essentiel, n° 63, octobre 2003.
- PILLET C., *La région pourrait compter 5 millions d'habitants dès 2020*, Sud Insee l'Essentiel, n° 57, mai 2003.
- PILLET C., *Provence - Alpes - Côte d'Azur : une attractivité confirmée qui profite à tous les départements*, Sud Insee l'Essentiel, n° 65, décembre 2003.



LE COMMENTAIRE DU DISCUTANT

> NATHALIE LEFEBVRE, CONSEIL RÉGIONAL

M^{me} Lefebvre revient sur les perspectives qu'apportent les données du Céreq et celles de l'Insee. En termes d'insertion professionnelle, la baisse de reconnaissance du niveau de formation des entrants sur le marché du travail en matière de qualification des emplois et de rémunération est inquiétante pour l'avenir. La forte progression démographique du nombre de jeunes dans les quinze ou vingt années à venir dans les régions alpines et le Vaucluse est également une donnée à prendre en compte dans les politiques de formation.

Puis la discutante reprend la question soulevée par M. Lopez : la formation tout au long de la vie est-elle un mythe ou une réalité ? Le taux d'accès à l'emploi à la suite d'une formation du plan régional de formation montre qu'il s'agit d'une réalité puisque près de 60 % des stagiaires sont en emploi dans les six mois après la fin de leur stage. L'élévation du niveau de formation est une priorité du Conseil régional pour plusieurs raisons. D'une part, il s'agit de s'adapter à l'accélération des techniques et à la diversification des métiers ; d'autre part, il faut éviter de creuser le fossé entre différentes catégories de population en favorisant la maîtrise et le partage des savoirs par tous.

Les avancées en matière de formation tout au long de la vie doivent aujourd'hui agir sur la sécurisation des parcours grâce à un meilleur équilibre entre temps de formation et temps d'emploi. Ainsi, la formation permet d'élever globalement les niveaux de qualification, mais aussi de favoriser l'accès à des emplois de qualité. Le contenu des emplois est également à prendre en compte en matière d'insertion professionnelle des jeunes. Les accords passés entre la Région, l'État et les branches professionnelles suivent l'évolution des emplois proposés aux jeunes dans des secteurs comme l'hôtellerie, le tourisme ou le BTP.

Enfin, M^{me} Lefebvre note un constat positif en matière d'égalité des chances puisque le taux d'activité des femmes progresse dans notre région, même s'il reste toujours inférieur à la moyenne nationale.

ATELIER 2 : PARCOURS DE FORMATION ET INSERTION DES JEUNES EN RÉGION

QUAND L'ÉCOLE EST FINIE EN PACA...

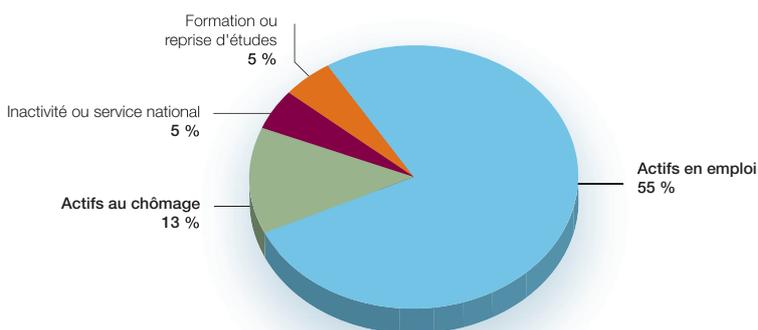
> CÉCILE REVEILLE – DONGRADI, ORM

Cette présentation s'appuie sur l'extension régionale de l'enquête « Génération 98 ». Cette enquête réalisée par le Céreq suit le parcours des jeunes dès la sortie du système éducatif et pendant leurs trois premières années de vie active (cf. encadré « L'enquête "Génération 98" en PACA »).

L'ACCÈS À L'EMPLOI CONCERNE PRÈS DE HUIT JEUNES SUR DIX

Trois ans après leur sortie du système éducatif, 77 % des jeunes sont en emploi en région PACA, soit légèrement moins que dans l'ensemble de la France. En revanche, les situations de chômage sont plus fréquentes dans notre région : elles concernent 13 % des jeunes contre 10 % en France.

GRAPHIQUE 1 SITUATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN JUIN 2001 EN PACA



Source : Céreq – Génération 98 – traitement ORM.

L'accès à l'emploi est conditionné par plusieurs facteurs, relevant des caractéristiques de la formation suivie.

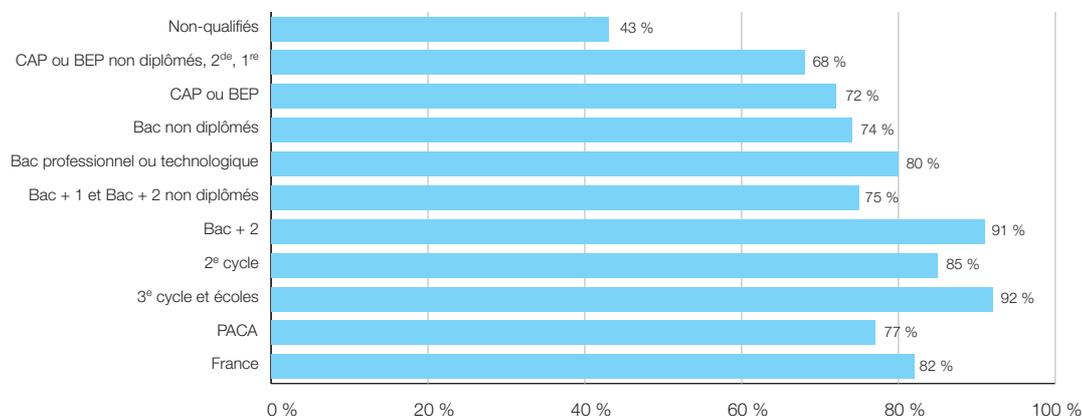
Le niveau d'étude acquis est un premier facteur. De manière générale, plus le niveau s'élève, plus les chances d'insertion sont importantes : au niveau bac + 2, les jeunes ont un meilleur taux d'accès à l'emploi qu'en sortant du deuxième cycle. En revanche, en région PACA, seuls 43 % des jeunes non qualifiés sont en emploi, contre 59 % en France. Si le taux régional de sortants sans qualification du système scolaire est équivalent à la moyenne nationale, ces jeunes sont davantage pénalisés sur le marché du travail en PACA, en raison d'une plus forte concurrence entre les demandeurs d'emploi.

Mais dès lors que les jeunes ont suivi une formation professionnelle de niveau V (qu'ils soient ou non titulaires du diplôme), leur taux d'accès à l'emploi est aux alentours de 70 %.

La finalité du diplôme obtenu est un autre facteur important : à niveau de formation équivalent, les sortants de la voie professionnelle accèdent plus facilement à l'emploi. Or, en région plus encore qu'en France, les jeunes sont plus souvent issus de la voie générale. Leur tendance à repousser l'entrée dans la filière professionnelle participe notamment au processus de décalage de l'âge de la scolarisation en PACA. Ainsi, les jeunes régionaux de 20 à 24 ans sont plus souvent scolarisés, sans être pour autant plus représentés dans

l'enseignement supérieur. Cela peut expliquer le moindre taux d'accès à l'emploi chez les jeunes de la région et pose la question de l'attractivité et du renforcement des filières professionnelles et technologiques.

GRAPHIQUE 2 PART DES JEUNES ACTIFS EN EMPLOI EN JUIN 2001



Source : Céreq – Génération 98 – traitement ORM.

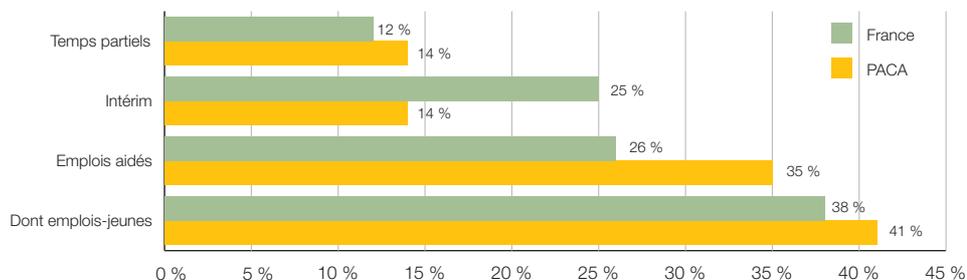
LES TRAJECTOIRES DANS L'EMPLOI : VERS UNE RELATIVE STABILITÉ

L'accès durable à l'emploi concerne sept jeunes sur dix en région. Mais on constate que le temps médian d'accès à l'emploi pour les non-diplômés d'un CAP ou BEP est de quatre mois contre un mois pour les jeunes sortants de troisième cycle. Ainsi, plus leur niveau d'étude est élevé, moins le temps d'accès au premier emploi sera long, et plus cet emploi sera stable.

Le temps partiel est une situation d'emploi fréquente pour les jeunes en contrat à durée déterminée en région. Ils sont en revanche moins concernés que dans l'ensemble de la France par l'intérim, ce qui tient au tissu économique régional essentiellement basé sur le secteur tertiaire, alors que l'intérim concerne davantage les emplois industriels. Les contrats aidés, et notamment les contrats emplois-jeunes, occupent également une place importante dans les emplois à durée déterminée.

Les conditions d'emploi s'améliorent avec le temps. Trois ans après leur sortie, on observe plus de stabilité, avec un poids plus faible des emplois à durée déterminée ou à temps partiel.

GRAPHIQUE 3 CONDITIONS DES JEUNES EN EMPLOI À DURÉE DÉTERMINÉE ET EN TEMPS PARTIEL EN JUIN 2001



Source : Céreq – Génération 98 – traitement ORM.

LE CHÔMAGE ET L'INACTIVITÉ FONT PARTIE INTÉGRANTE DES PARCOURS

Les épisodes de chômage ou d'inactivité sont inhérents aux parcours des jeunes de la génération 98, malgré une conjoncture économique plutôt favorable. Ainsi, un jeune sur deux a connu le chômage au moins une fois durant les trois années suivant sa sortie du système éducatif. En 2001, le taux de chômage des sortants est de 15 % en région PACA, contre 11 % en France. Les jeunes les moins qualifiés sont les plus exposés au risque de chômage, alors que les titulaires de bac professionnel ou technologique, les bac + 2 et les second et troisième cycles sont les plus préservés.

Les séquences de chômage sont souvent de durée limitée, bien qu'elles soient un peu plus longues qu'en moyenne nationale, ce qui se vérifie à tous les niveaux de diplôme. Cela tient très certainement à l'attractivité de la région, qui reste importante pour les plus diplômés.

Contrairement aux situations de chômage, il n'existe pas toujours de corrélation entre le niveau ou la spécialité de formation et le passage par l'inactivité. Mais la durée de ces périodes diffère selon les niveaux de formation, et les jeunes non qualifiés s'installent plus longuement dans l'inactivité.

Ces périodes de chômage ou d'inactivité sont mises à profit pour rechercher un emploi. Les jeunes au chômage recourent massivement aux structures d'accompagnement vers l'emploi : 92 % d'entre eux sont allés à l'ANPE lors de la première période de chômage de plus de trois mois. En contactant des employeurs et en répondant à des offres d'emploi, cela les conduit, dans six cas sur dix, à un entretien d'embauche.

Les périodes d'inactivité sont à distinguer des périodes de chômage, mais la moitié des jeunes inactifs restent impliqués dans la recherche d'emploi.

REPRISE D'ÉTUDES ET FORMATIONS : ENTRE RÉORIENTATION ET ACQUISITION D'UN MÉTIER

Seuls 5 % des jeunes reprennent leurs études ou suivent des stages de formation durant les trois années qui suivent leur sortie du système éducatif. Les jeunes qui se réengagent dans des études à temps plein sont souvent des sortants sans diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur. La reprise d'études dure généralement plus de six mois et correspond dans la plupart des cas à une stratégie de réorientation.

Ce sont les moins qualifiés qui ont le plus de chances de suivre des stages de formation continue, plus particulièrement des jeunes issus de l'enseignement secondaire.

Plus d'un tiers des jeunes bénéficiaires d'un stage de formation hors emploi ont été orientés par l'ANPE ou les missions locales. Dans 47 % des cas, ces stages sont motivés par l'acquisition d'un métier ou d'un diplôme.

LES JEUNES FILLES SOUVENT PÉNALISÉES

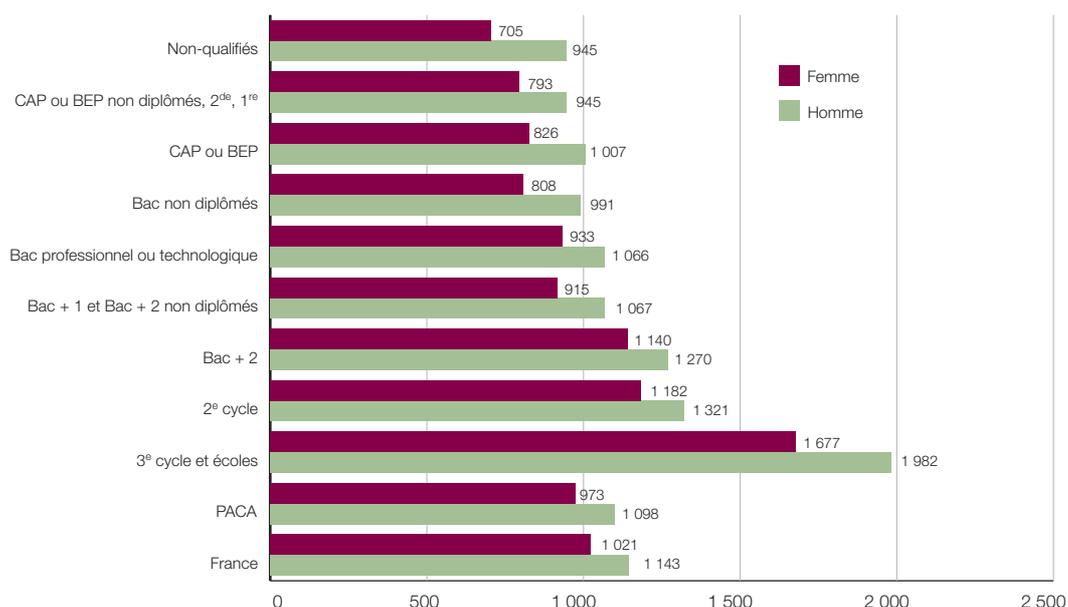
Les jeunes filles sortent plus souvent diplômées du supérieur que les garçons et se portent davantage sur les filières tertiaires, aux dépens des formations industrielles, ce qui correspondrait à l'offre régionale d'emploi.

Pourtant, bien que la main-d'œuvre féminine profite de la croissance de l'emploi, les filles connaissent de plus grandes difficultés d'insertion que les garçons. Elles sont davantage confrontées au chômage : 52 % des filles ont connu au moins un épisode de chômage au cours des trois ans, contre 47 % des garçons.

Trois ans après leur sortie, les jeunes filles sont également trois fois plus en emploi à temps partiel et sur des postes d'intérimaires que les garçons. En matière d'emploi à temps partiel, il faut différencier le temps partiel choisi par le salarié, qui concerne davantage les femmes dans les métiers de type administratif, du temps partiel subi à l'initiative de l'employeur.

Enfin, à niveau d'étude égal, l'écart de salaire en faveur des garçons s'amplifie avec le temps (77 euros de plus au premier emploi et 125 euros trois ans après).

GRAPHIQUE 4 SALAIRE MÉDIAN DE L'EMPLOI OCCUPÉ PAR GENRE EN JUIN 2001 (EN EUROS)



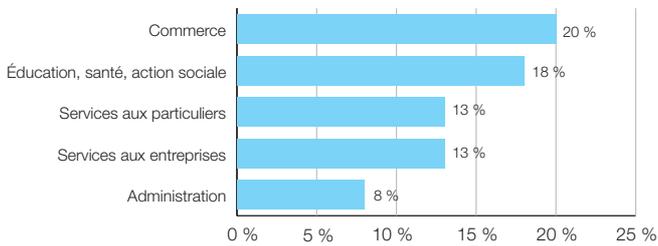
Source : Céreq - Génération 98 - traitement ORM.

LE RÔLE D'ACCUEIL DES GRANDS SECTEURS DU TERTIAIRE

Les premiers emplois des jeunes se concentrent sur cinq secteurs d'activité, qui correspondent aux secteurs les plus importants de la région. Un jeune sur cinq connaît sa première expérience professionnelle dans le commerce, quel que soit son niveau de formation. Si ce secteur ne retient pas tous ces jeunes, il stabilise ceux qui y restent dans des contrats à durée indéterminée. Le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale est également attractif, surtout à partir du niveau bac + 2. C'est aussi le secteur qui embauche le plus de filles. Viennent ensuite les secteurs des services aux particuliers, qui recrutent davantage aux premiers niveaux de qualification, et des services aux entreprises, qui ont recours à des niveaux supérieurs.

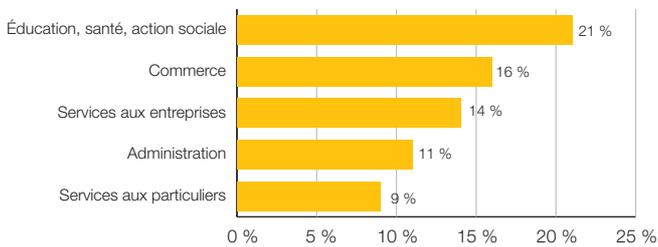
Au bout de trois ans, on retrouve les mêmes secteurs d'activité en tête des secteurs d'accueil. Toutefois, la répartition des débutants a évolué avec une plus forte concentration dans les métiers de l'éducation, la santé et l'action sociale. Il peut donc y avoir une période d'attente pour entrer dans ce secteur, sans pour autant que les jeunes accèdent à des postes stables, puisqu'ils doivent souvent accepter des emplois provisoires.

GRAPHIQUE 5 LES CINQ SECTEURS D'ACTIVITÉ DU PREMIER EMPLOYEUR LES PLUS IMPORTANTS



Source : Céreq – Génération 98 – traitement ORM.

GRAPHIQUE 6 LES CINQ SECTEURS D'ACTIVITÉ LES PLUS IMPORTANTS EN JUIN 2001



Source : Céreq – Génération 98 – traitement ORM.

L'ENQUÊTE « GÉNÉRATION 98 » EN PACA

« Génération 98 » est une enquête de trajectoire réalisée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) ayant pour objectif d'analyser les premières années de la vie active au regard de la formation initiale. Au printemps 2001, le Céreq a interrogé un échantillon représentatif de 54 000 jeunes correspondant à une population réelle de 742 000 individus ayant quitté le système éducatif trois ans plus tôt. Cette enquête concerne toutes les sorties, quels que soient les niveaux et les spécialités de formation.

L'étude nationale a fait l'objet d'une extension en Provence - Alpes - Côte d'Azur, grâce au financement conjoint du Conseil régional, de la direction régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP) et de l'université de Nice. Un échantillon représentatif de 5 800 jeunes ayant été formés dans la région (98 % des formations sont couvertes) a donc été interrogé. Ils ont alors renseigné un calendrier sur leur situation, mois par mois et pour les trois ans ayant suivi leur sortie du système éducatif en juin 1998. On connaît ainsi, pour une population correspondant aux 50 000 jeunes sortis de l'école cette année-là en PACA, la succession des séquences d'emploi, de chômage ou d'inactivité, de formation ou de reprise d'études entre juin 1998 et juin 2001.

POUR EN SAVOIR PLUS

- *Quand l'école est finie en PACA... Premiers pas dans la vie active de la génération 98*, Marseille, Observatoire régional des métiers, collection « Études », n° 5, avril 2005.
- REVELLE-DONGRADI C., *De l'école à l'emploi en région PACA*, ORM, « Mémo », n° 16, mai 2004.

À LA DÉCOUVERTE DU MÉTIER : L'APPRENTISSAGE EN PACA

> DÉBORAH DAILLOUX, SERVICE APPRENTISSAGE, CONSEIL RÉGIONAL

Les résultats présentés ici sont issus d'une étude, initiée en 2000 par le Conseil régional, ayant pour objet le suivi sur deux années de scolarité d'une cohorte de 1 000 apprentis en région (cf. encadré « Objectifs et méthodologie de l'enquête »).

L'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF : UN PUBLIC HÉTÉROGÈNE, UNE CONNAISSANCE PARTIELLE DES MÉTIERS

Les parcours scolaires antérieurs des jeunes enquêtés sont variés et, un sur deux a connu avant l'apprentissage une orientation vers les sections adaptées ou professionnelles.

Les apprentis interrogés disent, pour plus de la moitié d'entre eux, avoir choisi l'apprentissage pour sa vocation professionnalisante. Néanmoins, les conditions réelles d'exercice des métiers préparés sont peu évoquées dans les critères de choix. Enfin, un tiers d'entre eux déclarent avoir choisi l'apprentissage du fait de l'absence d'autres perspectives.

Les futurs apprentis à la recherche de leur contrat choisissent souvent l'entreprise parce qu'elle est géographiquement proche de leur domicile, ou parce qu'ils y connaissent quelqu'un. Ces jeunes, que ce soit pour le choix de la voie de formation et du métier ou celui de l'entreprise, utilisent les acteurs qu'ils connaissent le mieux : principalement l'institution scolaire (dans 47 % des cas) et le réseau familial et personnel (39 % des cas). Les réseaux tels que les missions locales, chambres consulaires, etc. sont peu utilisés.

Ces jeunes, aux profils et motivations très hétérogènes, vont se trouver réunis pour entamer un parcours de formation singulier. Âgés de moins de 19 ans pour plus de 90 % d'entre eux, ils entrent dans le monde du travail tout en conservant des obligations scolaires.

SITUATION DE L'APPRENTISSAGE EN RÉGION

À la rentrée 2000-2001, la région PACA était la troisième région en termes d'effectifs d'apprentis, et environ trois jeunes sur dix de niveaux V, IV, et III en voie professionnelle (dans les domaines technico-professionnels de la production et des services) étaient des apprentis.

Rentrée 2000-2001*		
Niveau V	21 603	69 %
Niveau IV	5 587	18 %
Niveau III	2 738	9 %
Niveaux supérieurs à III	1 214	4 %
Total	31 142	100 %

* Date de la première année d'apprentissage des apprentis interrogés lors de l'enquête.

Source : DPD, ministère de l'Éducation nationale, Repères et références statistiques, Paris, septembre 2002 et 2004.

UN PARCOURS DIFFICILE MAIS CONSTRUCTEUR

En début de parcours, les conditions de travail, au premier rang desquelles les horaires, sont considérées comme difficiles par un tiers des apprentis. Ceux-ci, en majorité, sont néanmoins satisfaits de leurs relations avec le maître d'apprentissage et au contact du monde du travail, leur rapport à l'avenir s'améliore : sept jeunes sur dix ont des projets à court terme cohérents avec ce qu'ils font en apprentissage.

Lors de la deuxième année, et bien que la part de ceux qui estiment avoir des conditions de travail difficiles augmente, le rapport à l'avenir s'améliore encore, le nombre d'apprentis n'ayant pas de projets à court terme passant de 20 à 8 %. Cela est particulièrement vrai pour les métiers qui, au départ, semblaient avoir été choisis plus souvent par défaut, comme les métiers du bâtiment.

Pour d'autres, les difficultés rencontrées peuvent donner lieu à une rupture du contrat d'apprentissage. Une telle situation n'est pas toujours synonyme d'échec : une autre entreprise peut être trouvée, ou une autre formation entamée. Certains abandonnent la formation pour privilégier l'emploi. Toutefois, cette capacité de régulation du dispositif ne fonctionne pas toujours puisqu'une partie de ces apprentis reste sans perspectives.

RÉUSSITE AUX EXAMENS ET POURSUITE D'ÉTUDES : PLUS D'UN JEUNE SUR TROIS CONTINUE UN CURSUS DE FORMATION

Parmi les apprentis qui ne sont pas sortis du dispositif, plus de 90 % se présentent à l'examen final. À ce titre, l'apprentissage peut permettre, pour beaucoup de jeunes n'ayant pas eu un parcours linéaire d'obtenir une qualification. Le diplôme apparaît alors comme une réelle finalité dans le parcours des apprentis, contrairement à leurs propres déclarations au début de l'enquête.

Les trois quarts des apprentis ayant passé l'examen ont obtenu leur diplôme. En comparaison avec les taux de réussite des élèves ayant présenté les mêmes examens après un parcours en lycée professionnel, ces résultats – bien que systématiquement inférieurs – témoignent de l'efficacité du dispositif.

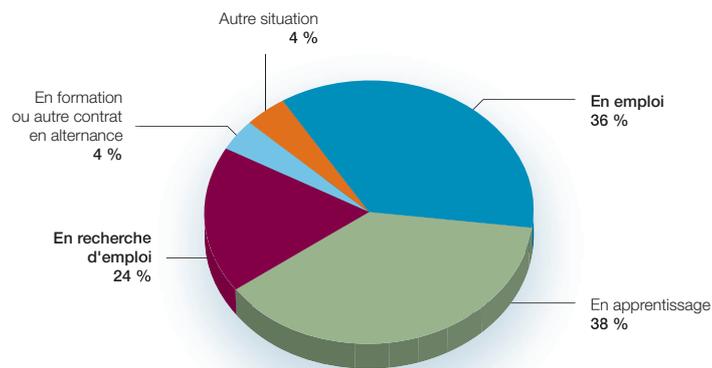
15 % des jeunes ayant passé l'examen n'ont réussi qu'une partie du diplôme mais seule la moitié d'entre eux projettent de refaire une année d'apprentissage pour l'obtenir.

Une fois passé l'examen, plus d'un tiers des apprentis vont poursuivre leur cursus en apprentissage, soit pour obtenir un diplôme de niveau supérieur, soit pour élargir leurs compétences grâce à l'acquisition d'un diplôme complémentaire de niveau V, soit pour repasser l'examen auquel ils ont précédemment échoué. Deux tiers d'entre eux effectueront alors leur contrat dans l'entreprise dans laquelle ils exerçaient précédemment. Pour les jeunes devant trouver une nouvelle entreprise, les candidatures spontanées et le réseau personnel restent les moyens les plus utilisés.

ACCÈS À L'EMPLOI OU RETOUR EN FORMATION

Moins d'un an après la sortie théorique du dispositif d'apprentissage, les 690 jeunes ayant **poursuivi** leur contrat pendant deux ans sont de nouveau en apprentissage, ou en situation d'emploi.

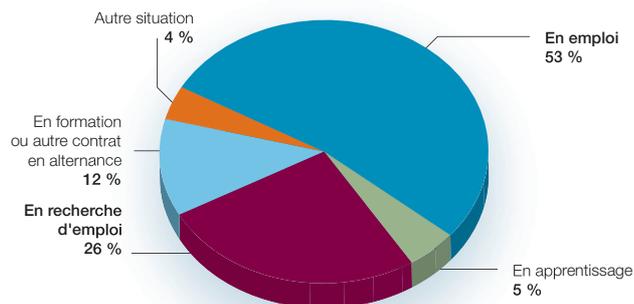
GRAPHIQUE 1 SITUATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES AYANT POURSUIVI LEUR CONTRAT



Source : Conseil régional, ORM – Enquête 1 000 apprentis – traitement ORM.

Moins d'un an après la sortie théorique du dispositif d'apprentissage, les 94 jeunes ayant **rompu** leur contrat au cours des deux années sont majoritairement en emploi.

GRAPHIQUE 2 SITUATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES AYANT ROMPU LEUR CONTRAT



Source : Conseil régional, ORM – Enquête 1 000 apprentis – traitement ORM.

Les jeunes ayant rompu leur contrat se sont positionnés plus tôt sur le marché du travail, ce qui explique qu'à la même date, ils soient proportionnellement plus nombreux en emploi. Mais ce résultat n'est pas synonyme d'une meilleure insertion professionnelle. Le taux de recherche d'emploi de ces jeunes est plus élevé que celui des jeunes sans rupture (26 % contre 18 %).

UNE INSERTION PROFESSIONNELLE PLUTÔT RAPIDE ET STABLE...

Parmi les jeunes sans rupture de contrat ayant trouvé un emploi, ceux qui ont décroché un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) sont deux fois plus nombreux que ceux qui se trouvent en contrat à durée déterminée (CDD). Le passage par l'intérim et les dispositifs aidés apparaît comme une situation marginale.

Les deux tiers travaillent dans une entreprise différente de celle où ils ont effectué leur contrat d'apprentissage. En revanche, sept jeunes en emploi sur dix travaillent dans le métier qu'ils ont préparé. Pour trouver un nouvel employeur, ce sont encore les réseaux personnels et les recherches individuelles qui ont été privilégiés.

Parmi les apprentis ayant rompu leur contrat et trouvé du travail, les situations d'emploi sont plus précaires. La correspondance en termes de métier entre le contrat d'apprentissage et l'emploi occupé est très faible pour les jeunes en rupture de contrat. En effet, les deux tiers de ces jeunes en emploi exercent un métier différent de celui qu'ils préparaient.

... MAIS QUI VARIE SELON LES FILIÈRES

Deux tendances peuvent être repérées selon les familles de métiers préparés :

- l'insertion professionnelle (taux d'emploi, conditions de travail...) est facilitée pour les jeunes appartenant aux métiers de l'hôtellerie-restauration et du BTP, hormis pour les diplômés suivants : CAP pâtissier, CAP restaurant, CAP cuisine, CAP peinture-vitrierie-revêtement, et CAP serrurerie-métallerie ;
- l'insertion professionnelle est plus ardue pour les jeunes appartenant aux métiers de l'automobile, de la vente, et de l'agriculture et des espaces verts. Les jeunes dans les métiers de la coiffure continuent massivement leur apprentissage, puisque leur cursus se fait en trois ans.

Ces résultats sont évidemment à mettre en perspective avec les secteurs actuellement en tension en termes d'emploi dans la région PACA. Pour les métiers de l'hôtellerie-restauration et du BTP, l'apprentissage est ainsi plus fortement utilisé par les entreprises comme un moyen de professionnaliser les jeunes en vue d'une future embauche.

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'étude « 1 000 apprentis » a été initiée par la Région PACA en partenariat avec l'ORM en 2000. Confiée au cabinet Catéis, elle avait pour objectif d'apporter un éclairage sur :

- le dispositif lui-même : déroulement de la formation en CFA et en entreprise ;
- le public « apprentis » : ses caractéristiques, les conditions d'orientation, de choix de l'entreprise ;
- le vécu de l'apprentissage ;
- les résultats du parcours suivi : insertion, poursuite d'études.

Une cohorte de 1 224 apprentis a été constituée. Ces apprentis ont été sélectionnés en région, parmi ceux qui entamaient en 2000 un CAP ou un BEP dans l'une des principales spécialités proposées en apprentissage. Ils ont par la suite été interrogés à trois reprises :

- en début de première année ;
- en début de la deuxième année ;
- entre six et dix mois après la fin de la deuxième année.

Lors de la troisième interrogation, 858 apprentis ont répondu aux questionnaires. La particularité de l'enquête est d'avoir également interrogé les apprentis ayant quitté le dispositif avant d'avoir atteint la fin du parcours.

Définition

Un apprenti est un jeune de moins de 26 ans qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Il suit une formation d'éducation alternée associant une formation dans un CFA et une formation dans l'entreprise avec laquelle il a signé un contrat de travail à statut particulier, le contrat d'apprentissage.

POUR EN SAVOIR PLUS

- *À la découverte du métier, De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA*, Marseille, ORM, collection « Études », n° 6, novembre 2004.
- DAILLOUX D., REVEILLE-DONGRADI C., *Élèves ou salariés ? Le statut ambivalent des apprentis*, ORM, collection « Mémo », n° 19, décembre 2004.



LE COMMENTAIRE DU DISCUTANT

> THIERRY NAPOLI, SERVICE POUR L'EMPLOI, ANPE

Définitions : CIVIS, CIE, CJE

Le **CIVIS** (contrat d'insertion dans la vie sociale), instauré par le décret du 11 juillet 2003, est destiné à remplacer le contrat « emplois-jeunes » et s'adresse à des personnes de 18 à 25 ans, possédant au plus le bac, et ayant un projet dans le domaine social, humanitaire ou citoyen. Il a pour objectif d'accompagner les jeunes en difficulté vers un emploi durable ou dans un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée. Les mesures prises par le CIVIS visent l'orientation, la qualification ou l'acquisition d'une expérience professionnelle.

Le **CIE** (contrat initiative emploi), mis en œuvre à partir du 1^{er} mai 2005, concerne des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Les **contrats jeunes en entreprise**, renouvelés au 1^{er} avril 2005, visent à faciliter l'embauche en contrats à durée indéterminée de jeunes de 16 à 22 ans d'un niveau inférieur au bac et des jeunes de moins de 25 ans engagés en accompagnement CIVIS.

Des situations toujours défavorables aux jeunes

Il s'agit ici d'apporter un regard d'acteur de terrain sur les analyses qui sont faites. L'ANPE et ses partenaires constatent au quotidien une augmentation du nombre de jeunes qui se présentent sur le marché du travail sans réelle perspective d'emploi. Ce constat démontre que l'emploi des jeunes représente aujourd'hui et pour les années à venir un défi collectif.

Pour l'ANPE, l'année 2004 a été une année de contraste. Malgré une conjoncture plutôt défavorable, la plupart des objectifs ont été atteints, mais les résultats en termes de baisse du chômage, notamment chez les jeunes, n'ont pas été satisfaisants. Le chômage des jeunes a en effet augmenté de 4,7 % par rapport à l'année précédente dans la région PACA. Si le nombre d'entrées au chômage a été stable, le nombre de sorties a diminué. La récurrence du chômage de moins de six mois a également augmenté de plus de 3,6 % chez les jeunes alors qu'elle a diminué de 2 % pour l'ensemble de la population. Cela signifie que lorsqu'ils sortent du système scolaire, les jeunes alternent différentes périodes d'emploi, de recherche d'emploi, de formation... Et ce mécanisme touche beaucoup plus fortement les jeunes que l'ensemble de la population.

Sur la même année, l'ANPE constate un double phénomène concernant les jeunes. D'un côté, le nombre de contrats d'apprentissage a connu une hausse importante de 15 % et cette voie se place comme moyen privilégié pour les jeunes de trouver un emploi. D'un autre côté, les contrats aidés ont subi une très forte tendance à la baisse : moins 10 % tous contrats confondus, soit une perte de 3 700 places. Cette baisse n'a pas été suffisamment compensée par les mécanismes naturels du marché du travail, c'est-à-dire par les offres du secteur marchand dont les jeunes n'ont pas pu bénéficier en priorité. La préparation de la loi de cohésion sociale et la création prochaine de nouveaux dispositifs ont notamment pu inciter les employeurs à différer leurs recrutements.

Des moyens nouveaux

Face à ces constats, quelles sont les perspectives pour l'année 2005 ? La mise en œuvre du volet emploi de la loi de cohésion sociale va fortement impliquer l'ANPE et l'ensemble de ses partenaires co-traitants : les missions locales, l'APEC pour le public des cadres et les Cap Emploi pour les travailleurs handicapés. Ce volet prévoit une hausse des contrats en alternance, des CIVIS « accompagnement », des CIE, des contrats jeunes en entreprise (cf. encadré « Définitions »), et d'actions concernant les jeunes issus des quartiers en difficulté. L'accent va donc être mis sur l'accompagnement des jeunes, et l'étude « 1 000 apprentis » confirme l'importance de l'accompagnement pour faciliter la transition des jeunes entre la scolarité et l'emploi.

En PACA, le plan régional pour l'emploi du Conseil régional, très ambitieux, va également jouer un rôle important dans les actions en direction des jeunes.

En définitive, face au défi collectif de l'emploi des jeunes, des moyens nouveaux, plus importants, sont mis en œuvre et permettront, dans les cinq prochaines années, de leur offrir davantage d'opportunités.

Quelles solutions concrètes apporter aux jeunes les moins qualifiés ?

Pour l'ANPE, les jeunes dits de bas niveaux représentent le défi le plus important, notamment parce qu'ils n'ont parfois pas de repères en raison d'un environnement familial instable, ni de vision de leur avenir sur le marché du travail. Cette perte de repères les empêche de se stabiliser dans un monde du travail de plus en plus concurrentiel. Face à ce public, l'ANPE a désormais des moyens d'actions collectives et spécifiques.

Dans le cadre du volet emploi de la loi de cohésion sociale, des plates-formes de vocation vont être mises en place prochainement (la première ouvrira en mars à Marseille). Elles vont permettre de développer une méthode de recrutement par simulation ayant pour but de faciliter l'embauche de personnes qui, par les voies classiques de sélection selon les diplômes ou l'expérience, n'auraient jamais pu accéder à l'emploi visé. Jugée moins discriminante, cette méthode va permettre aux jeunes de s'orienter vers des métiers auxquels ils n'auraient pas pensé.

Une étude réalisée par l'ANPE souligne qu'une offre d'emploi a trois composantes : les composantes techniques ; les comportements, attitudes et manières de se conduire ; et les « habiletés ». Les habiletés sont des caractéristiques liées à la personne dans un contexte de travail et qui peuvent être transférables d'une situation à une autre, d'un emploi à un autre, d'une entreprise à une autre. Elles ont été regroupées en cinq grandes catégories, correspondant aux habiletés les plus fréquemment demandées par les employeurs : communiquer, travailler en équipe, s'adapter, travailler sous tension, montrer une aptitude au contrôle qualité. Initialement utilisée pour effectuer des recrutements en nombre à la demande des entreprises, la méthode de recrutement par simulation s'appuie sur le repérage de ces habiletés.

Aujourd'hui, l'ANPE inverse le processus pour redonner un souffle aux jeunes sans aucun diplôme, ou aux jeunes diplômés de niveau V qui ne continuent pas dans leur voie. À partir d'un diagnostic précis des besoins de ces jeunes, et au travers de l'accompagnement mis en œuvre par les missions locales, l'objectif de ce dispositif est de les orienter vers les métiers en tension et les métiers qui recrutent et qui créent des gisements d'emploi. Tout l'enjeu va donc être de mobiliser les jeunes en amont, de modifier la perception qu'ils ont de certains métiers et qui ne correspond pas toujours à la réalité.

Dans le cadre de ces programmes, l'ANPE va devoir travailler très étroitement avec l'ensemble de ses partenaires pour que, à partir de constats aujourd'hui partagés, des solutions soient trouvées. Il ne s'agit pas d'apporter des solutions collectives, mais des solutions individualisées dans le cadre d'un accompagnement renforcé. Voilà l'enjeu sur lequel l'Agence se mobilise.

DÉBAT

INTRODUCTION AU DÉBAT

> BERNARD HILLAU, CÉREQ

Comment passe-t-on de toutes ces analyses et études à une orientation pour l'action ? Quels éléments peut-on en tirer pour enrichir la prise de décision ? M. Hillau entame le débat sur ces questions.

Les enquêtes sur l'insertion soulèvent le problème de la complexité des analyses. Complexité méthodologique pour étudier des processus longitudinaux, nécessitant des outils statistiques extrêmement sophistiqués. Complexité aussi face à un enjeu politique et institutionnel très fort pour sortir des jeunes de la galère, pour lutter contre l'exclusion, et favoriser l'insertion dans l'emploi... Le défi de cette journée d'échange est de construire un dialogue entre des chercheurs, des techniciens, des chargés d'étude d'un côté, et des acteurs, des personnes qui ont à prendre des décisions d'un autre côté. Ce défi compliqué mais intéressant soulève la question importante de l'interface entre les chercheurs et les décideurs : comment faire parler les résultats, du point de vue du chercheur ou du point de vue du décideur ?

Certains résultats des analyses les plus objectives semblent découler du simple bon sens. Les jeunes qui poursuivent des études longues connaissent une meilleure insertion, et dans une région où le taux de chômage est important, celui des jeunes est plus élevé encore et les difficultés d'insertion sont plus fortes... Pour faire avancer les mentalités, il faut chercher ce qui, derrière ces résultats, va interpeller à la fois les chercheurs sur la façon de présenter leurs données et les décideurs sur la façon de s'en saisir et de s'en approprier.

Les enquêtes d'insertion ont la vertu de poser de la bonne façon les questions de la relation formation-emploi, au sens où il ne s'agit pas seulement de questions d'environnement économique imposant aux décideurs le challenge d'adapter les jeunes qui sortent de l'école aux besoins de l'économie. Elles montrent qu'il y a, derrière ces questions, des logiques de trajectoires, de parcours, de demande sociale... L'enquête sur l'apprentissage montre notamment combien le parcours des jeunes avant d'arriver en apprentissage et leur encadrement par les responsables des CFA sont déterminants de la façon dont ils suivent ensuite leur formation et construisent leur projet. Leur parcours en formation sera ensuite déterminant de leur entrée sur le marché du travail... Il existe des logiques de parcours qui imposent d'observer comment « fonctionnent » les jeunes, et comment ils arrivent à ces formations, pour comprendre comment les aider à bâtir des projets et à aller plus loin. Dans cette problématique du longitudinal, le cadrage sur la démographie présenté par l'Insee permet de connaître les défis éducatifs et de formation auxquels il va falloir répondre.

Outre ces effets de parcours dévoilés par les enquêtes d'insertion, d'autres éléments contribuent à répondre à la question : pourquoi la région PACA a-t-elle systématiquement des taux de chômage plus élevés que les autres régions de France ? Le sens commun pourrait faire penser que la région PACA est constamment en crise économique ; or, elle est une des régions où la croissance de l'emploi est parmi les plus fortes de France en longue période. Des explications liées à l'attractivité de la région, aux secteurs d'activité, à la saisonnalité sont données. Les phénomènes de parcours apparaissent également très importants, en raison du fait que les jeunes en PACA choisissent plutôt des filières généralistes avec l'idée trop répandue qu'il suffit de faire des études longues pour bien se placer dans l'emploi.

Enfin, une autre question soulevée par les études sur l'insertion interpelle les chercheurs : comment faire parler les chiffres ? Suffit-il de dire que l'augmentation du niveau des études a mécaniquement un effet sur

l'insertion (ce qui peut être très dangereux en termes d'interprétation par les jeunes et les familles) ? Le Céreq a notamment montré que le choix de la finalité professionnelle du diplôme compte autant que le niveau, et qu'entre des jeunes diplômés du bac général et du bac professionnel, il y a une prime positive à l'égard du bac professionnel. D'où la question : les jeunes qui s'engagent dans les études doivent-ils s'orienter vers l'enseignement général pour aller le plus loin possible, ou doivent-ils faire un calcul d'optimisation en fonction du nombre d'années qu'ils sont capables de passer à l'école et choisir la filière professionnelle ?

M. Hillau engage les partenaires présents au dialogue afin de soulever des questions qui vont permettre aux acteurs, aux décideurs de s'approprier des résultats et aux chercheurs de faciliter cette appropriation.

L'ORIENTATION DES JEUNES ET DE LEUR REPRÉSENTATION DES MÉTIERS

- Les métiers en tension, comme ceux de personnels qualifiés du bâtiment ou de logisticiens, ne correspondent pas aux attentes et aux modèles des jeunes peu ou pas qualifiés. L'intérêt des études ne doit-il pas, outre permettre aux décideurs de se poser les bonnes questions, permettre de travailler sur les représentations des jeunes, pour essayer de les faire penser « dans le bon sens » ?
- Depuis quelques années, le nombre de jeunes qui consultent la mission locale augmente, et leurs difficultés d'accès à l'emploi et la longueur des périodes de transitions dans leurs parcours augmentent également. Doit-on accepter ces situations, l'existence de ces périodes de transition, et laisser les jeunes dans une situation de fatalité ?

> ALBERTO LOPEZ

La question de l'orientation professionnelle interroge les chercheurs. Les jeunes qui ont le moins de ressources pour construire leur orientation professionnelle sont souvent les plus confrontés à cette injonction d'orientation très précoce. Le modèle de filiation qui prévalait autrefois dans les milieux populaires n'existe plus aujourd'hui et cela fait partie du problème.

Aujourd'hui, on observe que les expériences d'emploi qui suivent la sortie de formation initiale participent de manière incontournable à l'orientation. Mais les réalités économiques rendent difficile ce temps d'expérimentation pour certains, notamment dans le cycle conjoncturel actuel où les jeunes doivent faire face à une concurrence importante pour décrocher un contrat en alternance.

La question de la fatalité face aux parcours des jeunes en difficulté renvoie au décalage entre la vision des intermédiaires du marché de l'emploi et celle des chercheurs. Ces derniers voient les réalités avec un prisme plus large, et statistiquement les trajectoires les plus difficiles apparaissent faibles en proportion, plus limitées en nombre, ce qui n'enlève rien à l'ampleur du problème. De plus, les enquêtes comme celle du Céreq permettent d'avoir un regard sur la durée. Elles montrent que même les jeunes n'ayant eu aucun emploi pendant les trois premières années après leur sortie du système scolaire vont parfois vers l'emploi au cours des deux années suivantes. Ce constat tend à rendre le schéma d'enlèvement dans le chômage et d'exclusion de l'emploi moins dur.

Globalement, il ressort des analyses que les trajectoires des jeunes se sont complexifiées. Les jeunes en difficulté ne connaissent pas forcément des trajectoires vides d'emploi. Le défi aujourd'hui est de faire en sorte que leurs expériences d'emploi prennent un sens.

> OLIVIER LIAROUTZOS

La question de l'orientation peut être abordée à travers les deux enquêtes « Génération 98 » et « 1 000 apprentis ».

L'enquête « Génération 98 » montre que les élèves et les familles retardent l'orientation vers les filières professionnelles, comme si la réputation de ces filières restait à faire en région PACA. Cela est notamment lié au fait que les familles connaissent mal la réalité des métiers et du marché du travail, mais ce n'est pas un phénomène nouveau, et les branches professionnelles essaient de communiquer sur les métiers, de changer leur image.

À travers l'enquête « 1 000 apprentis », on voit que les jeunes arrivent souvent dans l'apprentissage par défaut, et n'ont aucune idée du métier qu'ils vont exercer. Le choix de l'entreprise qui signera le contrat d'apprentissage n'est d'ailleurs généralement pas guidé par le métier, mais par la proximité de l'entreprise. La publication issue de cette enquête a donc été intitulée « À la découverte du métier », car c'est bien par le biais de l'apprentissage, au contact des gens du métier, que les jeunes font la découverte du métier et y prennent goût. Pour découvrir un métier, il faut entrer dans la sphère où il est exercé : ce processus que décrit l'enquête est intéressant, et pose la question de l'accompagnement des jeunes dans cette découverte.

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET LA FORMATION INITIALE

- La question de la formation tout au long de la vie ne doit pas être mise en opposition avec celle de la formation initiale. Les personnes qui ont un niveau de formation initiale suffisant accèdent de manière plus positive et volontariste à la formation, alors que les non-qualifiés ne ressentent souvent pas la nécessité personnelle d'y accéder. Ne faut-il donc pas aborder la question de la formation tout au long de la vie sous l'angle des inégalités d'accès à la formation ?
- L'apprentissage est avant tout une voie de formation initiale, et ne faudrait-il pas, en prolongement de l'enquête « 1 000 apprentis », repérer comment ce dispositif amène les jeunes entrants vers la réussite et le diplôme ?

> BERNARD HILLAU

Ces questions rejoignent celle de l'orientation à l'issue de la formation initiale. Aujourd'hui, des jeunes quittent le système scolaire sans qualification, et on sait qu'il est de plus en plus difficile de réduire leur nombre, en partie à cause de l'inertie du système. Cependant, des opportunités se produisent après la sortie de formation initiale, et il s'agit désormais de savoir comment proposer de nouvelles opportunités structurantes des parcours des jeunes après la formation initiale.

Pour aborder cette question, le thème des représentations des jeunes est une dimension importante, mais elle n'est pas la seule. L'exemple de l'apprentissage montre que pour des jeunes qui y sont entrés par défaut, l'offre de formation peut devenir structurante d'un projet. C'est le cas notamment dans le BTP pour ceux qui vont jusqu'au bout de leur contrat, et qui ont ensuite envie de travailler dans le secteur. Alors qu'à l'inverse, des jeunes filles qui arrivent dans le secteur de la coiffure de manière très positive peuvent être ensuite réfrénées parce que la formation est surdimensionnée par rapport à l'emploi effectif.

La qualité de l'insertion des jeunes donne une sanction massive à la performance de l'appareil de formation initiale, mais reste à savoir comment interviennent les stages de formation dans les capacités d'insertion ultérieure. On ne connaît pas très bien aujourd'hui comment le plan régional de formation apporte des correctifs dans l'accès à la qualification et l'accès à l'emploi. La question est donc de savoir si la formation post-initiale a un effet très structurant ou simplement marginal ?

L'INSERTION ET LA QUALITÉ DES EMPLOIS DES JEUNES

- Les études abordent l'insertion à partir du fait d'être en emploi. Mais il semble que souvent les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur n'occupent pas des emplois en adéquation avec leur niveau de diplôme. Ce décalage est-il visible dans les études ? De plus, lorsque les jeunes occupent des contrats aidés de type CES ou emplois-jeunes, ils ne se sentent pas insérés dans la vie active au niveau où ils le souhaiteraient en fonction de leur vécu et des attentes de leur environnement.

> ALBERTO LOPEZ

Les enquêtes du Céreq posent des questions permettant de cerner les emplois occupés par les jeunes et d'analyser les phénomènes de déclassement (décalages supposés entre le niveau de diplôme et le niveau d'emploi) et de désajustement de spécialités (décalages supposés entre la spécialité ou la discipline et le domaine professionnel dans lequel exercent les jeunes).

À titre indicatif, les cas de déclassement sont très nombreux pour les diplômés de l'enseignement supérieur long comme pour les bacheliers professionnels. Concernant la spécialité de formation, seul un tiers des bacheliers professionnels occupent un emploi qui correspond à la cible du référentiel du diplôme. On constate cependant que l'indice de satisfaction déclaré par les jeunes n'est pas fortement corrélé avec le fait d'occuper un emploi dans leur spécialité de formation.

LES PROJECTIONS DÉMOGRAPHIQUES

- Est-il prévu d'affiner les projections démographiques de l'Insee en prenant en compte le recul de l'âge de la retraite, et les nouveaux départs en retraite dans certains métiers et secteurs, provoquant des appels d'air très importants ? Les enquêtes de l'ANPE et des Assedic portent sur le court terme, il serait intéressant de travailler sur le long terme pour infléchir les pratiques d'orientation.

> DANIEL MARTINELLI

Il est trop tôt pour faire des hypothèses sur l'âge de départ à la retraite, car on ne dispose pas encore d'information sur la manière dont cela se traduit aujourd'hui sur les premières générations.

Concernant les départs à la retraite des baby-boomers, il s'agit d'un phénomène extrêmement important, mais en région PACA, la pression démographique reste forte et la population vieillit moins vite grâce aux apports migratoires.

> BERNARD HILLAU

Il faut introduire des paramètres un peu modulateurs avec la pyramide des âges. Dans les études réalisées sur les systèmes de gestion de la main-d'œuvre en PACA, on se rend compte que les secteurs ayant les personnels les plus âgés sont, par définition, des secteurs à renouvellement très lent de leur main-d'œuvre. À l'inverse, des secteurs ayant une main-d'œuvre jeune comme l'hôtellerie-restauration ont un système de renvoi sur le marché du travail. Aujourd'hui on ne sait pas si ce sont les secteurs les plus âgés qui seront le plus percutés par ces questions, car d'autres paramètres vont sûrement entrer en jeu.

ATELIER 3 : L'INSERTION DES JEUNES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'INSERTION DES JEUNES DIPLÔMÉS ISSUS DE L'IMMIGRATION

> ALAIN FRICKEY, CNRS-SOLIIS

Les résultats présentés ici sont issus d'une recherche financée par le Fasild et soutenue par le Conseil régional PACA, ayant pour objectif de comparer les conditions d'emploi et les parcours d'insertion des jeunes selon leur origine géographique ou nationale saisie à partir des pays de provenance des parents. Cette étude se focalise sur les jeunes de PACA d'un niveau d'éducation supérieur au baccalauréat, et s'appuie sur l'extension régionale PACA de l'enquête « Génération 98 » du Céreq pour les 3 800 jeunes interrogés issus de l'enseignement supérieur.

Pourquoi une telle enquête ? Au cours de la dernière décennie, un nombre croissant de jeunes issus de l'immigration sont entrés dans l'enseignement supérieur. Il s'agissait de voir si les études supérieures parvenaient à réduire les inégalités d'emploi entre les jeunes issus de l'immigration et ceux qui sont par leurs parents « français d'origine », et s'il existait des différences d'insertion entre les différents courants migratoires. En d'autres termes, il s'agissait de savoir si la minorité d'élus passés à travers le filtre de l'enseignement supérieur étaient encore défavorisés, voire discriminés, sur le marché du travail en raison de leur origine nationale ou si, au contraire, ces différences avaient tendance à disparaître au profit des distinctions liées aux titres scolaires.

Pourquoi une étude spécifique en PACA ? Dans notre région, 50 000 élèves et étudiants ont quitté la formation initiale en 1998. Parmi eux, les jeunes originaires du Maghreb par leurs parents représentent 15 % : c'est deux fois plus qu'à l'échelle nationale. La part des enfants de migrants des pays d'Europe du Sud est identique à celle du niveau national (5 % à 6 %), mais le poids des jeunes d'origine italienne est plus important en PACA.

CRITÈRES ET INDICATEURS

L'identification des jeunes issus de l'immigration s'est faite à partir de deux indicateurs présents dans l'enquête « Génération 98 » : le pays de naissance et la citoyenneté des parents. Ont été considérés comme issus de l'immigration les jeunes qui avaient au moins un parent (père ou mère) né à l'étranger sans être de nationalité française.

Sur cette base, deux groupes de jeunes issus de l'immigration ont été pris en considération (les plus nombreux) :

- ceux dont les parents sont natifs du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie) ;
- ceux dont les parents sont natifs d'Europe du Sud (Portugal, Espagne et Italie).

La plupart de ces jeunes sont nés en France et sont de nationalité française.

Les conditions d'insertion de ces deux groupes sont comparées à celles des jeunes « français d'origine », c'est-à-dire ceux dont les deux parents sont nés France (ou nés à l'étranger mais de nationalité française).

TROIS POPULATIONS DIFFÉRENTES MISES EN REGARD

Une disparité majeure est apparue dans les données de l'enquête au niveau de la structure des catégories de population définies pour l'analyse. Si, en PACA, un jeune sur deux a fréquenté l'enseignement supérieur à la sortie du système éducatif, c'est seulement le cas de 33 % des jeunes originaires des pays du Maghreb. Parmi ceux-là, 53 % n'ont jamais pu franchir le cap de la première année d'étude. En revanche, seul un quart des jeunes issus de parents nés en France sont dans le même cas.

Chez les jeunes de l'enseignement supérieur originaires d'Afrique du Nord, on observe davantage de retards scolaires et une surreprésentation des baccalauréats technologiques.

TABLEAU 1 NIVEAU D'ÉTUDE EN PACA SELON LE PAYS D'ORIGINE

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV plus ³	Niveau IV %	Niveau V	Niveau V bis	Niveau VI	Total	Effectif
Europe du Sud	7	14	13	14	17	30	2	2	100	2 882
France	9	11	18	13	18	26	2	4	100	37 497
Maghreb	2	3	7	14	12	41	9	11	100	7 487

Source : Céreq – Génération 98.

Mais la disparité de structure entre les catégories de jeunes ne s'arrête pas au niveau d'étude. Par leurs caractéristiques sociodémographiques, les jeunes originaires du Maghreb ne ressemblent pas à ceux dont les parents sont nés en France. Les premiers proviennent de milieux sociaux beaucoup plus populaires et ouvriers : 46 % d'entre eux ont un père ouvrier contre 20 % des seconds. De ce point de vue, ils sont proches des jeunes dont les parents sont nés dans un pays de l'Europe du Sud. Pour autant, les parents qui peuvent être assimilés à des migrants d'Afrique du Nord sont beaucoup plus affectés par le chômage ou l'inactivité. Cette dégradation des conditions socio-économiques s'accompagne également d'une forte inactivité professionnelle des mères assimilées à des natives des pays du Maghreb, dont un grand nombre n'ont jamais travaillé professionnellement.

TABLEAU 2 EMPLOI DES PARENTS DES JEUNES DE PACA ISSUS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

		Niveaux I et II (bac + 3 et plus)	Niveau III (bac + 2)	Niveau IV plus (pas de diplôme supérieur)	Total
		%			
Europe du Sud	Mère	Inactive	31	43	37
	Père	En emploi	64	63	63
		Au chômage	5	6	4
		Ouvrier	25	29	40
France	Mère	Inactive	29	32	32
	Père	En emploi	75	77	76
		Au chômage	2	2	2
		Ouvrier	4	11	20
Maghreb	Mère	Inactive	58	55	59
	Père	En emploi	56	61	56
		Au chômage	3	7	7
		Ouvrier	21	43	46

Source : Céreq – Génération 98.

³ Niveau IV plus : sortant de l'enseignement supérieur sans autre diplôme que le baccalauréat.

Enfin, il importe également d'insister sur la domination numérique du sexe féminin au sein des trois populations étudiées, domination plus forte encore parmi la population originaire du Maghreb. Cette primauté du sexe féminin se vérifie à tous les niveaux de l'enseignement supérieur, mais fléchit au degré le plus élevé.

TABLERAU 3 TAUX DE FÉMINISATION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN PACA

	Niveaux I et II	Niveau III	Niveau IV plus
		%	
Europe du Sud	63	61	52
France	54	56	57
Maghreb	58	61	61

Source : Céreq – Génération 98.

Pour les trois populations ainsi caractérisées, l'étude s'est centrée sur l'insertion de ces jeunes, en insistant sur les conditions de leur premier emploi, sur leur parcours tout au long des trois années d'observation pris en compte dans l'enquête, ainsi que sur l'emploi à la date de l'enquête.

LES CONDITIONS DU PREMIER EMPLOI FORTEMENT CORRÉLÉES À L'ORIGINE DES JEUNES

À la première embauche, les emplois proposés à l'ensemble des jeunes issus de l'enseignement supérieur en PACA (comme dans l'ensemble de la France) sont très majoritairement marqués par les contrats à durée déterminée, diverses catégories d'emploi précaires (intérim, emplois saisonniers, stages) et de dispositifs tels que les emplois aidés, les contrats de qualification ou d'apprentissage.

Au-delà de cette caractéristique commune, le statut du premier emploi est fortement corrélé à l'origine. Les jeunes issus de l'immigration sud-européenne et maghrébine débutent plus fréquemment dans la vie professionnelle avec des contrats précaires (respectivement 69 % et 73 %) que les jeunes d'origine française (60 %). Plus encore, la majorité des jeunes issus de l'immigration maghrébine n'ont pu intégrer le marché du travail qu'avec l'aide des dispositifs publics de lutte contre le chômage ou qu'en recourant aux formes les plus précaires d'emplois comme l'intérim ou le travail saisonnier.

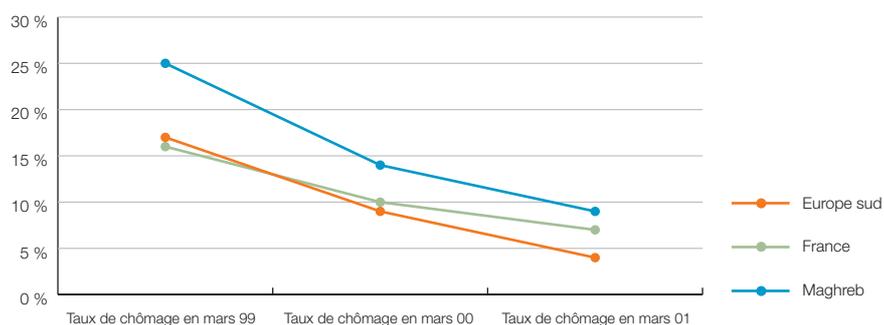
Pour ces jeunes originaires du Maghreb, les différentes mesures pour l'emploi sont une véritable voie d'accès à l'emploi. Sur l'ensemble des sortants du supérieur, un jeune sur cinq de cette origine a intégré le marché du travail à l'aide des différents dispositifs publics, notamment celui des nouveaux services – emplois-jeunes. Il est certain que le non-renouvellement de cette mesure risque d'aggraver la condition professionnelle de ces jeunes diplômés et singulièrement celle des jeunes de niveau IV plus qui accèdent en nombre à la vie active par cette voie.

Temps partiel et missions d'intérim sont des modes de gestion sexués de la main-d'œuvre qui touchent davantage les jeunes d'origine immigrée. Environ 40 % des femmes de l'enseignement supérieur issues de l'immigration accèdent à l'emploi par le temps partiel (contre 22 % pour leurs consœurs françaises d'origine), alors qu'elles auraient souhaité pour la plupart être embauchées à temps plein. Les missions d'intérim, quant à elles, touchent davantage les jeunes hommes d'origine maghrébine suivant une stratégie d'intégration au marché du travail assez similaire à l'intégration par le biais des emplois aidés, visant à multiplier les expériences professionnelles, afin notamment de pallier la faiblesse du réseau relationnel d'accès à l'emploi.

LE CHÔMAGE PLUS OU MOINS PRÉSENT DANS LES PARCOURS

Les trois premières années de présence sur le marché du travail des jeunes issus de l'immigration maghrébine sont marquées par des taux de chômage plus élevés, des délais d'insertion plus longs et un risque d'enlèvement hors de l'emploi. Les taux de chômage en mars 1999, mars 2000 et mars 2001 sont systématiquement plus élevés pour les jeunes originaires du Maghreb, même si la tendance est à la baisse. On peut penser que l'inégalité face au chômage est une traduction des discriminations qu'ils subissent en début de vie active.

GRAPHIQUE 1 TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES DE PACA ISSUS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



Source : Céreq – Génération 98.

Les jeunes originaires du Maghreb demeurent le plus longtemps exposés au chômage : au cours de la période de trente-trois mois couverte par l'enquête, la situation de recherche d'emploi s'est prolongée sur près de onze mois (parmi ceux qui ont connu le chômage). Mais l'origine immigrée en tant que telle n'implique pas une vulnérabilité de tous face au chômage, puisque ce sont les jeunes originaires d'Europe du Sud qui sont en moyenne le moins longtemps exposés. Même si ces deux populations ne sont pas socialement semblables, les jeunes d'origine sud-européenne ne peuvent être considérés comme disposant de réseaux privilégiés d'accès à l'emploi. Dans ces conditions, il faut donc, pour expliquer ce différentiel de chômage important qui persiste à niveau de diplôme égal, intégrer l'hypothèse de discriminations à base ethnique ou raciale sur le marché de travail notamment au cours des procédures d'embauche.

D'autre part, si les jeunes femmes sont systématiquement plus exposées au chômage de longue durée que leurs homologues masculins, c'est au sein de la population originaire du Maghreb que le différentiel sexué est le plus élevé. Ce sont essentiellement les jeunes femmes qui participent à l'allongement des délais de recherche d'emploi de la population originaire du Maghreb, car les hommes de la même origine affichent des durées comparables à celles de leurs correspondants français ou sud-européens d'origine. Sur ce point, inégalités de sexe et inégalité d'origine semblent donc conjuguer leurs effets au détriment des jeunes femmes issues de l'immigration maghrébine.

UNE STABILISATION PLUS DIFFICILE POUR LES JEUNES D'ORIGINE MAGHRÉBINE

En mars 2001, près de trois ans après leur sortie de l'enseignement supérieur, l'ensemble de la génération 98 est massivement sur le marché du travail. Qu'ils soient issus de l'immigration ou d'origine française, qu'ils aient eu des trajectoires linéaires ou non, la quasi-totalité de ces jeunes sont entrés dans la vie active trois ans après la sortie. Ils sont en emploi dans la plupart des cas, et une fraction d'entre eux est à la

recherche d'un emploi (4 % des jeunes d'origine sud-européenne et 9 % des jeunes d'origine maghrébine). Les trois ans écoulés après la sortie des études ont contribué à stabiliser une majorité de jeunes des trois origines, qui affichaient au premier emploi des taux d'emplois stables inférieurs d'environ 20 points à ceux qui étaient calculés à la date de l'enquête. En mars 2001, 65 % des jeunes d'origine française et 56 % des jeunes d'origine du Maghreb sont en emploi stable.

TABLEAU 4 STATUT DE L'EMPLOI TROIS ANS APRÈS LA SORTIE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

		Contrats stables			Contrats temporaires					Effectifs
		CDI	Fonctionnaire	CDI et fonctionnaire	CDD	Mesures pour l'emploi	Dont emplois-jeunes	Intérim	Ensemble des contrats temporaires	
		%			%					
Europe du Sud	Niveaux I et II	38	5	43	37	13	13	1	52	628
	Niveau III	58	7	65	18	5	5	9	33	383
	Niveau IV plus	48	9	57	7	21	16	6	36	404
	Total	46	7	53	24	13	12	5	42	1 415
France	Niveaux I et II	57	14	71	15	6	5	2	24	7 478
	Niveau III	62	5	66	16	10	8	4	31	6 723
	Niveau IV plus	52	5	56	14	22	17	4	41	4 858
	Total	57	9	66	15	11	9	3	30	19 059
Maghreb	Niveaux I et II	54	16	70	15	9	9	1	26	381
	Niveau III	60	4	63	13	5	4	12	31	555
	Niveau IV plus	41	5	46	12	36	31	4	52	1 045
	Total	49	7	56	13	22	19	6	41	1 981

Source : Céreq – Génération 98.

Une nouvelle fois, les jeunes femmes issues de l'immigration maghrébine, mais également sud-européenne, ont plus de difficultés à se stabiliser dans l'emploi.

Trois ans après la sortie des études, la part des contrats aidés progresse légèrement dans les trois populations. Ce sont les jeunes femmes originaires du Maghreb qui y recourent le plus intensément. Avec des parcours très marqués par le chômage, ces contrats sont, pour elles, d'autant plus essentiels qu'ils sont le seul dispositif leur permettant d'intégrer le marché du travail et ainsi de compenser à la fois la faiblesse de leur réseau relationnel et le redoublement des inégalités qui les affectent en tant que femmes et enfants d'immigré.

La stabilisation dans l'emploi à la date de l'enquête va de pair avec une régression de l'emploi à temps partiel et des missions d'intérim pour les trois populations étudiées.

Par rapport au premier emploi, la progression des positions de cadre ou profession intermédiaire est forte, et parallèlement, la proportion de jeunes occupant un poste d'employé ou d'ouvrier en mars 2001 est en nette régression. Parmi les jeunes issus de l'immigration maghrébine, 42 % avaient obtenu une position de cadre ou de profession intermédiaire au premier emploi, contre 60 % trois ans plus tard. Dans les trois populations, les plus diplômés consolident significativement leurs positions sur le marché du travail des cadres (professions intermédiaires exclues).

Pour conclure, l'ensemble de ces résultats montre indéniablement que les jeunes issus de l'immigration ne constituent pas une catégorie homogène. Sur un grand nombre de points, l'emploi des jeunes d'origine sud-européenne

est plus proche de celui des jeunes originaires de France que de celui des jeunes originaires du Maghreb. Ces derniers connaissent des conditions d'insertion marquées par un chômage accru et prolongé. Il semblerait que les inégalités redoublent leurs effets pour les jeunes femmes d'origine maghrébine qui « cumuleraient » ainsi les difficultés rencontrées sur le marché du travail par les jeunes femmes et celles imputables à l'origine.

Sur la question de la discrimination raciale à l'embauche, il faut souligner qu'au cours de la période étudiée l'action des mesures pour l'emploi a vraisemblablement eu pour conséquence de rendre moins visible l'effet néfaste de ces discriminations sur l'insertion des jeunes, sans pour autant l'éliminer des inégalités face au chômage. De plus, la surreprésentation des jeunes issus de l'immigration maghrébine dans les emplois-jeunes confirme l'existence d'obstacles spécifiques que ces jeunes rencontrent à l'entrée de la vie professionnelle en l'absence de toute intervention publique.

POUR EN SAVOIR PLUS

- FRICKEY A., *Les Jeunes de PACA sortis de l'enseignement supérieur en 1998 : parcours d'insertion et emplois, Extension régionale de l'enquête Génération 98 du Céreq*, CNRS UNSA SOLIIS URMIS, OVE UNSA, mai 2003.

ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ DE NICE SOPHIA ANTIPOLIS

> ISABELLE RECOTILLET, CÉREQ

Cette présentation s'appuie sur les résultats d'une extension de l'enquête « Génération 98 », réalisée en 2001 auprès des étudiants de l'université de Nice Sophia Antipolis (UNSA), sortants de deuxième et troisième cycle en 1998 (cf. encadré « Présentation de l'enquête »).

CARACTÉRISTIQUES DE L'INSERTION DES ÉTUDIANTS DE L'UNSA

Les résultats concernant les principales caractéristiques du devenir professionnel des étudiants de l'UNSA sont similaires à ceux de la région PACA, ils ne démontrent pas de spécificité niçoise.

Cinq mois pour trouver le premier emploi

La période d'insertion observée couvre les trois années après la sortie de l'UNSA. Tous cycles confondus et quelle que soit la spécialité de formation préparée, il aura fallu en moyenne cinq mois aux sortants de l'UNSA pour trouver leur premier emploi. Cet emploi est d'ailleurs, pour la moitié d'entre eux, celui qu'ils ont trois ans plus tard, lors de l'interrogation. Pour cette raison, les différences de caractéristiques entre l'emploi à la date de l'enquête et le premier emploi peuvent être faibles. Les anciens étudiants sont également plus de la moitié (53 %) à être déjà en emploi lors de la fin des études.

Le chômage varie selon le niveau et la filière de formation

Trois ans après la sortie de l'UNSA, le taux de chômage global s'élève à 8,1 % (contre 7,5 % pour les autres universités de province). D'une manière générale, ce taux décroît lorsque le niveau de diplôme s'élève (premier

cycle : 15,5 % ; deuxième cycle : 8,6 % ; troisième cycle : 5,6 %). Néanmoins, on constate des différences sensibles en fonction de la filière de formation. Par exemple, les diplômés de deuxième cycle de sciences ont un taux de chômage légèrement plus favorable que leurs condisciples, diplômés de troisième cycle. Pour ces derniers, une forme d'exigence plus importante et donc d'attente pourrait expliquer cet excédent de chômage.

En trois ans, les emplois précaires baissent assez fortement

Au premier emploi, la moitié des étudiants enquêtés étaient en emploi précaire. Trois ans après la fin des études, les trois quarts d'entre eux occupent un emploi stable (contrat à durée indéterminée, fonctionnaire, ou à son compte). On constate donc une forte stabilisation sur le marché du travail. Toutefois, des écarts conséquents persistent en fonction de la filière : les diplômés en lettres, langues et sciences humaines connaissent les emplois les plus précaires, notamment les diplômés de deuxième cycle. Environ les deux tiers des littéraires sont embauchés sur un contrat à durée déterminée et plus de 40 % d'entre eux exercent à temps partiel. Par ailleurs, ce sont eux qui bénéficient le plus de mesures publiques d'aide à l'emploi (14 %).

Les cadres : apanage du troisième cycle

Les diplômés de deug occupent pour près de 80 % des postes d'employés ou de professions intermédiaires. Ils ne sont que 12 % à occuper un emploi de cadre.

Les diplômés de deuxième cycle ne sont au mieux que 35 % à travailler en tant que cadre ou profession intellectuelle supérieure⁴. Le déclassement affecte plus fréquemment les étudiants issus de lettres et sciences humaines (LSH) : seulement 19 % d'entre eux ont un emploi de cadre (24 % pour la moyenne des autres universités de province) ; les diplômés de sciences sont, pour leur part, massivement recrutés sur des postes de professions intermédiaires ou de cadres (plus de 80 %). On les trouve principalement sur des postes d'ingénieurs en entreprise (57 %) ou sur des postes de professeurs et de professions scientifiques (21 %).

Le troisième cycle permet un rééquilibrage entre les secteurs disciplinaires : littéraires, juristes, économistes ou scientifiques sont majoritairement cadres. Comparativement aux autres universités de province, les proportions de cadre sont sensiblement les mêmes pour les diplômés de deuxième et troisième cycle. On constate même un taux de cadres plus élevé pour les diplômés en lettres, langues et sciences humaines de Nice (66,7 % contre 57 % pour les autres universités).

Les salaires s'élèvent avec le diplôme, mais les femmes restent désavantagées

À la date de l'enquête, pour l'ensemble de la population enquêtée, on constate un salaire médian de 1 403 euros⁵. Ce salaire médian croît avec le niveau du diplôme obtenu, partant de 1 067 euros pour les diplômés de DEUG à 1 812 euros pour les titulaires d'un doctorat. Sur l'ensemble des sortants, on constate un net désavantage pour les femmes, dont les salaires sont inférieurs de 30 % en moyenne à ceux des hommes. Quel que soit le niveau de diplôme considéré, les salaires féminins sont toujours plus bas que les salaires masculins (ce différentiel est maximal en deug et minimal en doctorat). Si l'on regarde l'effet de la filière de formation sur le montant du salaire médian, on ne peut que constater que les diplômés de lettres, langues et sciences humaines ferment la marche, chez les hommes comme chez les femmes. En revanche, cette filière présente la plus forte équité entre les salaires des deux sexes.

EFFET DES MOBILITÉS SPATIALES SUR LES SITUATIONS D'INSERTION

Les étudiants de l'UNSA ont toujours une faible propension à la mobilité spatiale

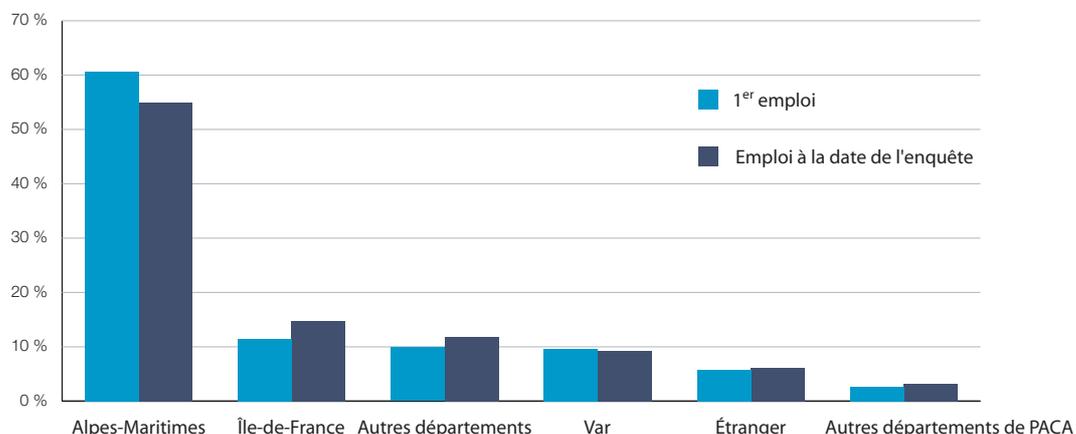
Les étudiants de l'UNSA n'ont pas une propension forte à la mobilité spatiale (plus de 50 % sont en emploi

⁴ L'enquête « Génération 98 » du Céreq différencie les sortants des universités de ceux des IUFM. Ici, ne sont donc pas comptabilisés les étudiants de l'université qui sont passés par l'IUFM après un deuxième cycle universitaire. Il est probable qu'une partie du déclassement constaté sur les deuxièmes cycles est imputable à cette différenciation stricte entre sortants de l'université et sortants de l'IUFM.

⁵ Le « salaire médian » est celui qui divise la population en deux sous-populations aux effectifs égaux. Pour les diplômés des autres universités de province, on constate un salaire médian de 1 344 euros (1 555 pour les hommes et 1 220 pour les femmes).

dans le seul département des Alpes-Maritimes trois ans après leur entrée dans la vie professionnelle). Toutefois, l'attraction de l'Île-de-France est incontournable.

GRAPHIQUE 1 LOCALISATION DU PREMIER EMPLOI ET DE L'EMPLOI EN 2001

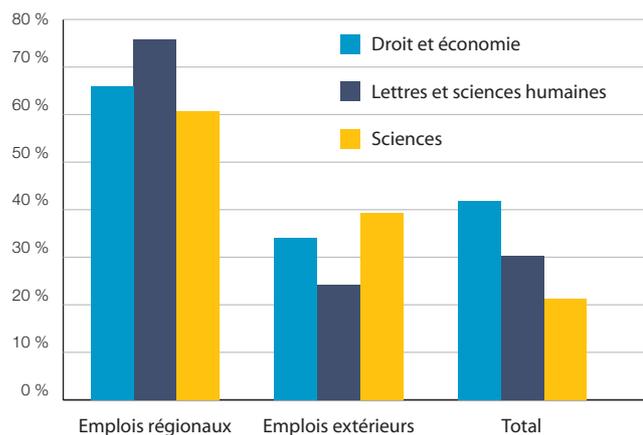


Source : Céreq - Génération 98.

Plus le niveau de diplôme est élevé, plus l'attractivité de la région Île-de-France est forte. Les premiers cycles restent davantage dans le département, les deuxièmes cycles élargissent leur localisation au département voisin (le Var), tandis que les troisièmes cycles s'expatrient davantage vers la région parisienne (même si leur débouché premier reste les Alpes-Maritimes).

Les diplômés des filières scientifiques obtiennent plus souvent que les autres des emplois en dehors de PACA (on peut supposer que l'attrait de la région parisienne est important pour ces disciplines de formation), tandis que les filières de lettres et sciences humaines trouvent un débouché professionnel majoritairement dans la région.

GRAPHIQUE 2 LOCALISATION DE L'EMPLOI EN 2001 PAR FILIÈRES



Source : Céreq - Génération 98.

En quittant la région, les étudiants connaissent un meilleur statut d'emploi

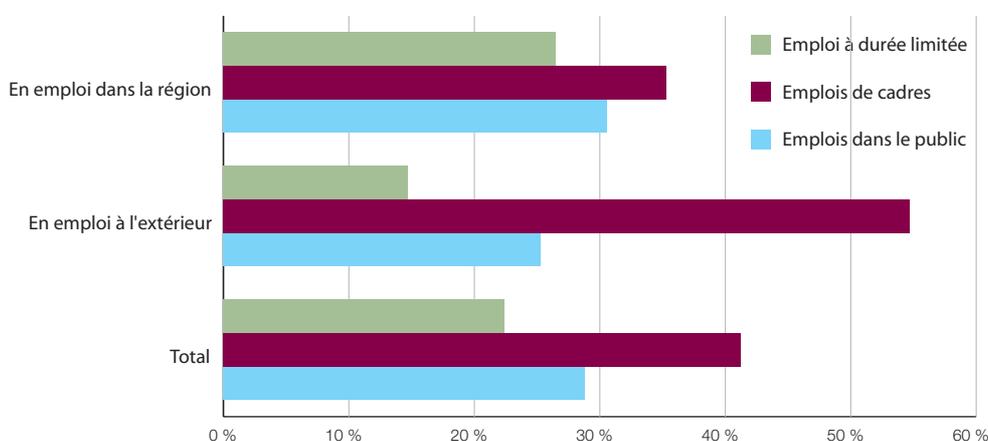
Paradoxalement, pour les jeunes qui ont quitté la région, le taux de chômage est un peu plus élevé que pour

ceux qui sont restés en PACA. Mais les emplois occupés par les jeunes dans la région sont plus souvent à durée limitée, ce qui tend à montrer que la mobilité géographique ne s'opérerait que lorsque le jeune a trouvé un emploi ayant un statut favorable.

Cela peut être confirmé par le fait que les emplois à l'extérieur sont plus souvent des emplois de cadres, alors que les jeunes restés sur la région se positionnent plus souvent sur des professions intermédiaires. L'enquête révèle d'ailleurs que les jeunes qui ont quitté la région ont le sentiment d'une meilleure utilisation de leurs compétences dans l'emploi.

On sait cependant que les jeunes employés en dehors de PACA sont le plus souvent titulaires d'un troisième cycle, seule une analyse toutes choses égales par ailleurs permettrait donc de contrôler ces effets et de montrer que la mobilité géographique est payante en termes de position sociale.

GRAPHIQUE 3 EMPLOI EN MARS 2001



Source : Céreq - Génération 98.

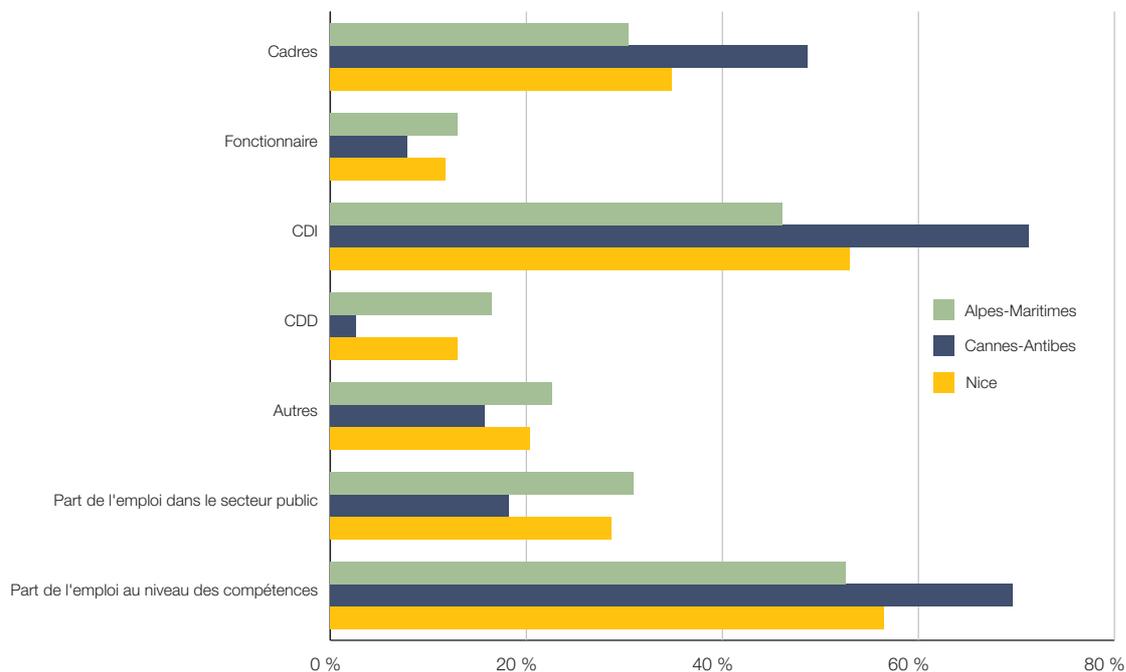
La structure productive du territoire influe sur les conditions d'insertion

Le secteur d'insertion varie suivant la mobilité spatiale des étudiants, et cela est principalement dû aux caractéristiques de la structure productive locale. Ceux qui quittent la région s'insèrent essentiellement dans des secteurs liés aux services aux entreprises et aux particuliers, alors que dans la région niçoise, l'insertion se fait davantage dans les secteurs de l'éducation, la santé et l'action sociale, et l'administration.

On constate également des différenciations dans l'insertion des jeunes au niveau local, notamment entre les zones d'emploi des Alpes-Maritimes. Le pôle scientifique de Sophia-Antipolis n'est pas étranger aux bonnes conditions d'insertion des jeunes dans la zone d'emploi de Cannes-Antibes (accès plus important aux CDI et aux positions de cadres). Les troisièmes cycles scientifiques sont les plus nombreux à s'insérer sur ce territoire.

En revanche, les deuxièmes cycles en lettres et sciences humaines se concentrent plus fortement sur la zone de Nice où les emplois, essentiellement dans les secteurs de l'éducation, la santé et l'action sociale, offrent des statuts et des positions sociales moins favorables.

GRAPHIQUE 4 INSERTION DIFFÉRENCIÉE AU SEIN DES ALPES-MARITIMES



Source : Céreq – Génération 98.

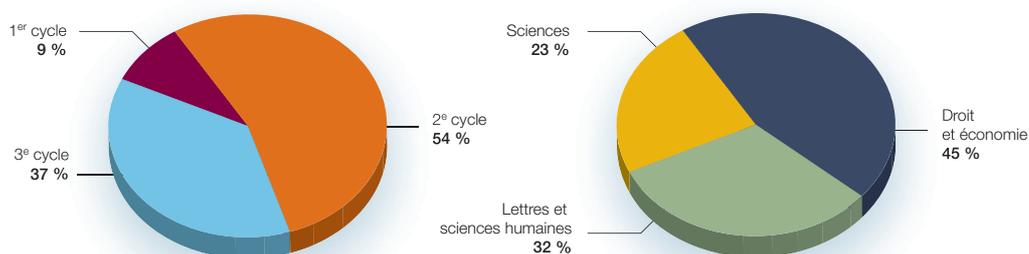
En définitive, la faible mobilité géographique des jeunes Niçois n'est vraisemblablement pas étrangère à la qualité de leur insertion, puisque, sous divers aspects, l'insertion sur le plan régional est moins profitable qu'à « l'extérieur » (principalement en Île-de-France). Ainsi, il semble que leurs perspectives professionnelles sont bien meilleures lorsqu'ils décident d'opérer une mobilité géographique en dehors de la région.

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

En 2001, l'université de Nice Sophia Antipolis a fait l'objet d'une extension de l'enquête nationale « Génération 98 » du Céreq permettant de comparer l'insertion de ses étudiants à celle qui est enregistrée aux mêmes niveaux à l'échelle nationale.

Cette extension a consisté à interroger les sortants de 1998 de deuxième et troisième cycle de l'université (parmi lesquels on compte 9 % de diplômés de premier cycle). Les résultats s'appuient sur un certain nombre d'indicateurs relatifs au premier emploi ainsi que sur la situation à la date d'interrogation, et cela pour chacun des cycles universitaires et des champs disciplinaires. La dimension spatiale des emplois occupés a été privilégiée, avec pour objectif d'établir des différences entre les emplois occupés au niveau local et ceux qui sont en dehors de la région de formation.

ÉCHANTILLON INTERROGÉ DES JEUNES SORTANTS DE L'UNSA PAR CYCLES ET FILIÈRES DE FORMATION



Source : Céreq – Génération 98

POUR EN SAVOIR PLUS

- FRICKEY A., PRIMON J.-L., « Les diplômés de l'université et l'emploi : Analyse localisée de l'entrée dans la vie professionnelle des étudiants », rapport pour la DATAR et l'UNSA, OVE UNSA, *Études et Documents*, n° 13, 1998.
- RECOTILLET I., SIGOT J.-C., sous la direction de FRICKEY A., PRIMON J.-L., « Les diplômés de l'université et l'emploi : Entrée dans la vie professionnelle des étudiants sortis de l'université de Nice Sophia Antipolis en 1998 », OVE UNSA, *Études et Documents*, n° 20, janvier 2003.



LE COMMENTAIRE DU DISCUTANT

> MARIUS ARMAND, SERVICE DES RELATIONS UNIVERSITÉ-ENTREPRISES, UNIVERSITÉ PAUL-CÉZANNE

M. Armand réagit aux interventions à partir de son expérience au sein du service Université, entreprises et insertion professionnelle des jeunes diplômés, créé en 1997 à l'université Paul-Cézanne pour faciliter la transition école-entreprise. Ce service aide les jeunes diplômés de niveau bac + 5 ou plus à constituer leur réseau, par l'intermédiaire d'un stage en entreprise, véritable tremplin pour l'emploi.

La première remarque porte sur la représentativité des échantillons en matière de statistiques. Dans les deux études présentées, les pourcentages se rapportent à des effectifs relativement faibles, c'est pourquoi M. Armand souhaite relativiser certains résultats.

Concernant le constat d'échec en première année de deug des jeunes issus de l'immigration, il devrait être essentiellement rapporté au mode de recrutement des universités. En effet, l'université accueille en première année toute personne ayant le bac ou un diplôme équivalent, car ses financements dépendent du nombre d'inscrits. Les primo-entrants sont donc très nombreux, et on assiste ensuite à un écrémage important. Les taux d'échec sont beaucoup moins élevés dans les BTS, IUT ou classes préparatoires. Une fois ce constat fait, il s'agit surtout de se préoccuper du devenir des personnes en échec, car l'université n'offre aucune alternative ou solution d'insertion à ces jeunes.

Sur la question des emplois-jeunes, M. Armand évoque le manque de recul sur la situation des jeunes à la sortie du dispositif. À l'issue du contrat (il s'agit d'un contrat de droit privé), certains se sont insérés dans la fonction publique après avoir passé un concours. Les autres se retrouvent sur le marché de l'emploi, mais on ne sait pas exactement ce qu'ils deviennent. Le devenir de ces jeunes est une réelle préoccupation de l'université aujourd'hui, tant sur le plan syndical qu'administratif, mais il faudrait pour cela disposer de données actuelles, et non sur des périodes antérieures où la conjoncture économique était plus favorable.

Concernant l'intérim, l'université fait le même constat que l'ANPE : il occupe une place de plus en plus importante dans l'insertion des jeunes. Les sociétés d'intérim font de plus en plus appel à des diplômés de troisième cycle pour occuper des postes de cadres. Il s'agit pour ces jeunes d'un véritable tremplin vers l'emploi, sachant que leur accès à l'emploi se fait essentiellement par le biais d'un réseau. Les jeunes issus de l'immigration doivent souvent se constituer leur réseau, et c'est pourquoi ils restent plus longtemps à la recherche d'un emploi. L'université essaie de les aider en leur apportant des contacts et constate qu'avec le temps les différences s'atténuent.

Enfin, concernant l'étude sur les sortants de l'université de Nice Sophia Antipolis, M. Armand tient à préciser les particularismes du territoire niçois, un « État dans l'État ». En effet, les situations géographique et socio-économique de la ville rendent l'accès à l'université de Nice difficile pour les jeunes venus de l'extérieur. Mais la situation est encore plus difficile pour le recrutement local en raison de la pénurie et du prix élevé des logements. De ce fait, l'université, et plus fortement encore l'école d'ingénieurs de Sophia-Antipolis, fonctionnent en circuit quasiment fermé, ce qui peut expliquer certains résultats présentés dans l'étude.

ATELIER 4 : L'INSERTION DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

LE SECTEUR DE PREMIER EMPLOI ORIENTE-T-IL LE DÉBUT DE PARCOURS PROFESSIONNEL ?

> MICHÈLE MANSUY, CERC

Depuis la fin des années 1970, plus d'un emploi sur cinq est occupé par un jeune actif, c'est-à-dire une personne ayant terminé ses études depuis au plus dix ans. Sachant que ces débutants se répartissent très inégalement dans les différents secteurs de l'économie, et que toutes les entreprises ne les stabilisent pas de la même façon, il s'agit ici de montrer si le secteur et la taille de l'entreprise du premier emploi ont une influence sur la trajectoire d'emploi des jeunes.

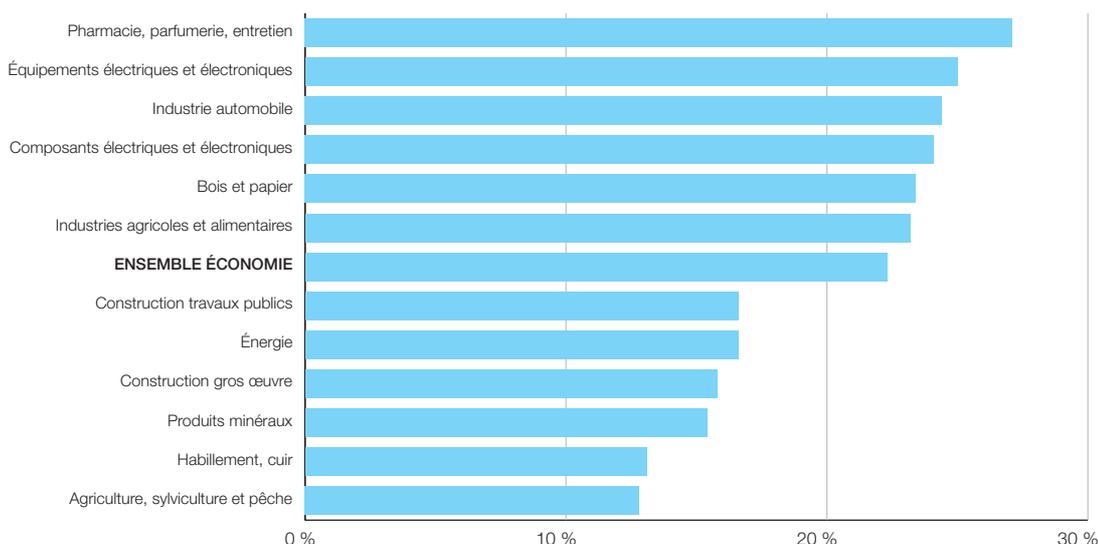
Les résultats présentés sont issus d'une étude réalisée sur la France entière par la direction régionale de l'Insee PACA⁶, et se basent sur les données de l'« Enquête emploi » de l'Insee et de l'enquête « Génération 98 » du Céreq.

LA PART DES JEUNES ACTIFS DANS L'EMPLOI VARIE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

En mars 2002, les jeunes occupent 23 % des emplois dans l'ensemble des secteurs économiques, et se répartissent de manière inégale dans les secteurs agricole, industriel et de la construction :

- seul le secteur « pharmacie, parfumerie, entretien » compte plus de 25 % de débutants dans ses effectifs ;
- les jeunes actifs représentent 20 à 25 % des effectifs dans cinq secteurs : industries agroalimentaires, bois, industrie automobile, équipements et composants électriques et électroniques ;
- dans les autres secteurs, les débutants représentent moins de 20 % des effectifs. La participation des jeunes actifs dans la construction est faible depuis au moins vingt-cinq ans. Dans le secteur agricole, ils sont particulièrement peu présents (13 % des emplois).

GRAPHIQUE 1 PART DES JEUNES ACTIFS DANS L'EMPLOI AGRICOLE, INDUSTRIEL ET LA CONSTRUCTION



Champ : actifs occupés au sens du BIT.

Source : Insee – Enquête emploi de mars 2002.

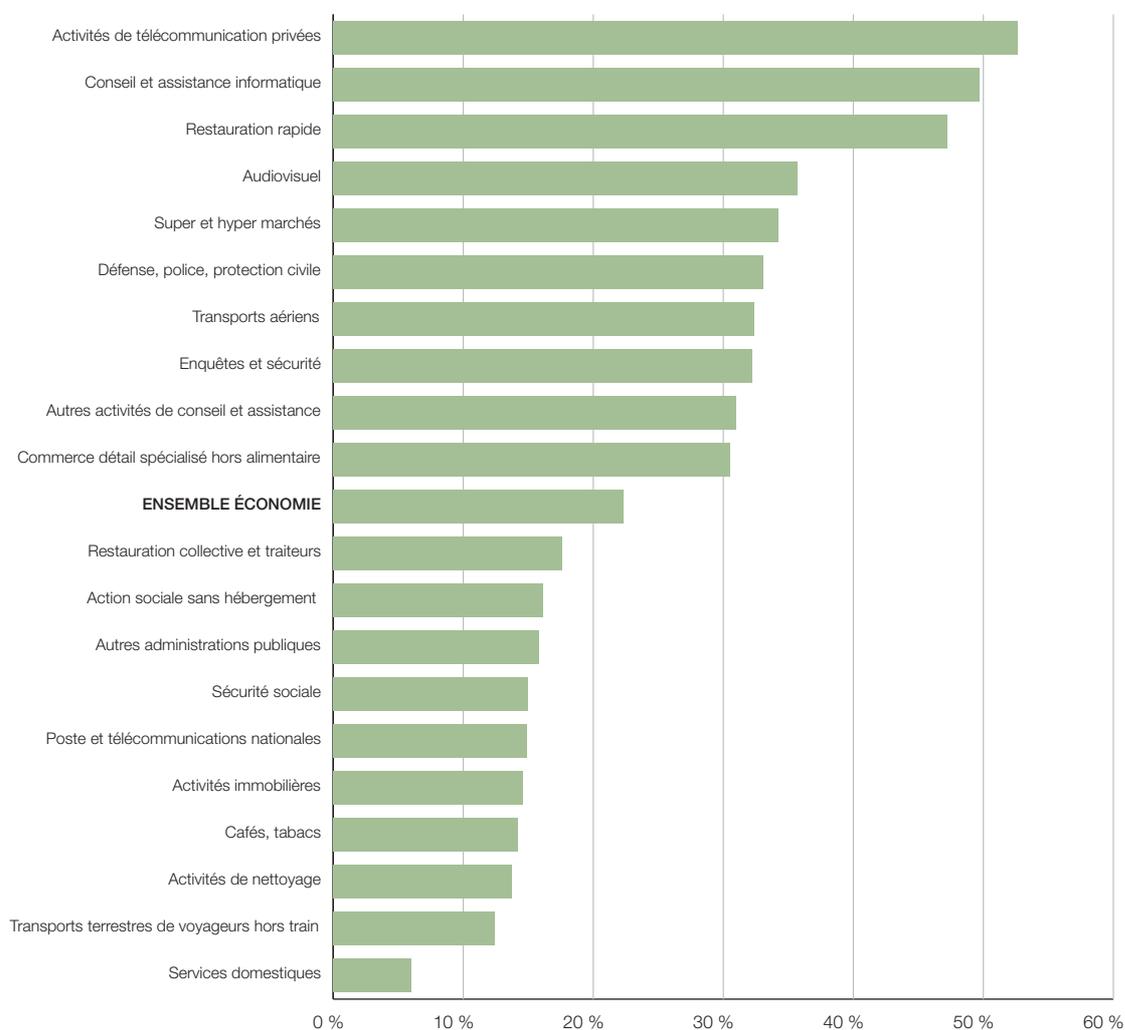
⁶ La direction régionale de l'Insee PACA est un pôle de compétence national sur les spécialités de formation et de diplôme. Elle a ainsi animé avec le Céreq une réflexion conjointe du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Emploi autour des questions de l'éducation et de l'emploi, de l'insertion des jeunes, de la formation continue et des carrières.

Dans le tertiaire, la part des jeunes actifs dans l'emploi peut varier du simple au triple, si l'on raisonne suivant une nomenclature plus détaillée, élaborée spécialement pour cette étude. Dix secteurs tertiaires comptent plus de 30 % de jeunes actifs dans leurs effectifs :

- dans les secteurs du conseil et de l'assistance informatique, des télécommunications privées et de la restauration rapide, environ un emploi sur deux est occupé par un jeune actif ;
- on compte entre 30 et 35 % d'actifs récents dans les secteurs de l'audiovisuel, des super et hyper marchés, des transports aériens, de la sécurité, du commerce de détail spécialisé non alimentaire et des autres activités de conseil et assistance. C'est aussi le cas pour la partie de l'administration qui comprend la défense, la police et la protection civile.

Entre 1993 et 2002, l'emploi a été particulièrement dynamique dans la plupart de ces secteurs.

GRAPHIQUE 2 PART DES JEUNES ACTIFS DANS L'EMPLOI TERTIAIRE



Champ : actifs occupés au sens du BIT.

Source : Insee – Enquête emploi de mars 2002.

TOUS LES SECTEURS NE STABILISENT PAS DE LA MÊME MANIÈRE LA MAIN-D'ŒUVRE DÉBUTANTE

Les secteurs qui emploient le plus de jeunes sont des secteurs en très forte croissance sur la période récente, au sein desquels les emplois sont plus souvent qualifiés que non qualifiés.

À partir des données de l'enquête « Génération 98 », un classement des secteurs a pu être réalisé en fonction de la manière dont ils stabilisent la main-d'œuvre débutante. Deux indicateurs déterminent cette classification : le maintien et le renouvellement.

- Le taux de maintien dans le secteur représente la part de ceux qui, entrés dans le secteur au premier emploi, y sont toujours restés (aux périodes de non-emploi près) et s'y trouvent encore à la date de l'enquête. Ce taux est de 53 % en moyenne, tous secteurs confondus.
- Le taux de renouvellement du secteur représente la part de ceux qui ont occupé au moins un emploi dans un secteur différent de celui de l'emploi à l'enquête par rapport aux effectifs du secteur au premier emploi. Ce taux est de 34 % en moyenne.

À partir de ces deux indicateurs, quatre configurations de secteurs se dessinent, représentant chacune entre 20 et 25 % des emplois des jeunes actifs en 2001. Seuls trois secteurs ne se démarquent pas : la recherche, et les secteurs de l'animation culturelle et de l'action sociale.

Les secteurs « attractifs »

Les secteurs considérés comme « attractifs » sont ceux qui gardent les jeunes plus souvent que la moyenne (maintien fort) et qui attirent également les jeunes en provenance d'autres secteurs (renouvellement fort).

Correspondent à cette configuration les secteurs de :

- l'énergie ;
- la construction aéronavale ;
- la pharmacie ;
- le transport aérien, autres transports et auxiliaires ;
- la finance et l'immobilier ;
- l'administration ;
- l'architecture et ingénierie ;
- le conseil en droit ;
- la comptabilité et gestion.

Les sociétés de service informatique et le secteur de la réparation automobile peuvent être compris dans cette catégorie dans la mesure où ils ont également un taux de maintien élevé et un taux de renouvellement presque moyen.

Ces secteurs représentent 25 % des emplois en 2001, avec des salaires et des qualifications plutôt élevés.

Les secteurs où l'accès initial est privilégié

Ces secteurs se caractérisent par un maintien dans l'emploi toujours plus élevé que la moyenne après le premier emploi, mais par un appel plus faible des débutants venant d'autres secteurs.

Quatre secteurs composent cette catégorie, et comprennent au total 23 % des emplois en 2001 :

- la santé ;
- l'éducation ;
- la coiffure ;
- la construction.

Ces secteurs, et plus fortement la santé et l'éducation, représentent un poids particulièrement important dans l'emploi des débutants, et cela de manière structurelle. Il s'agit de secteurs de professionnels, regroupant différents niveaux de qualification.

Les secteurs de première insertion

Ces secteurs stabilisent moins que les autres ceux qui y sont entrés au premier emploi et font moins souvent appel à des débutants provenant d'autres secteurs. Ils se caractérisent donc par un maintien et un renouvellement faibles.

Comprenant un peu plus d'un cinquième des emplois en 2001, il s'agit de :

- secteurs d'accueil de débutants : agriculture, hôtels et restaurants, industries agroalimentaires, commerce de détail ;
- secteurs à très fort turnover, où les emplois non qualifiés sont fréquents : services domestiques, nettoyage et services divers rendus aux entreprises ;
- secteurs du textile et de l'habillement.

Les secteurs à accès différé

Cette catégorie regroupe les secteurs où le maintien après le premier emploi est plus faible que la moyenne, mais qui attirent des débutants ayant commencé leur trajectoire dans d'autres secteurs.

Trente-trois secteurs peuvent être assimilés à ces caractéristiques, qui comprennent 25 % des emplois des débutants en 2001 (les jeunes sont moins concentrés dans ces secteurs). La plupart des secteurs industriels, le commerce de gros et le transport routier de marchandises présentent un solde équilibré ou positif.

Les positions des secteurs par rapport aux trajectoires des jeunes sont donc relativement différenciées. Reste à savoir si ces positions différenciées sont bien dues au secteur, et non pas au profil des jeunes qui y entrent.

LE SECTEUR, L'ENTREPRISE, LE PROFIL DES JEUNES : QUELS EFFETS SUR L'INSERTION ?

Afin d'isoler les effets du secteur et ceux des profils des jeunes sur l'insertion, deux critères ont été analysés : la probabilité pour un jeune débutant de rester chez un employeur avec un CDI, et la probabilité d'être au chômage.

Les débutants en situation d'insertion durable chez leur premier employeur

L'enquête « Génération 98 » permet de déterminer les variables qui jouent sur l'aspect plus ou moins durable de l'insertion des débutants. L'insertion durable est ici définie par la situation des jeunes qui sont restés chez leur premier employeur pendant les trois années de l'enquête, avec l'obtention d'un CDI ou d'un statut de fonctionnaire à la fin de cette période.

Plusieurs causalités ressortent de cette analyse, d'une part en lien avec le profil des jeunes débutants, d'autre part en lien avec le secteur ou l'entreprise du premier emploi.

Dans un premier temps, il apparaît que le diplôme et la spécialité jouent fortement : plus le diplôme est élevé, plus les jeunes ont de chance de connaître une insertion durable ; et à diplôme égal, les débutants ont plus de chance d'être stabilisés chez leur premier employeur lorsqu'ils ont une spécialité industrielle.

Le sexe joue également un rôle important puisque les femmes sont désavantagées par rapport à leurs homologues masculins, toutes choses égales par ailleurs.

De plus, à diplôme et spécialité équivalents, l'expérience préalable dans l'entreprise apparaît comme un atout pour une insertion durable.

Du côté du secteur, il semble que le fait de démarrer dans un secteur considéré comme attractif, et plus encore dans le secteur public, soit favorisant pour une stabilisation dans l'emploi.

Dans le secteur privé, les petites entreprises stabilisent davantage ceux qu'elles ont employés à la première embauche que les moyennes ou les grandes entreprises. Cela peut sembler paradoxal au regard des études qui montrent que lorsque leur expérience croît, les débutants vont plutôt des petites entreprises vers les grandes. Il semble en réalité que les petites entreprises développent souvent un lien plus durable avec leurs jeunes débutants, alors que les grandes entreprises recrutent davantage de jeunes ayant déjà une première expérience professionnelle.

Déterminants de la mobilité vers le chômage des débutants

De la même manière, les déterminants de la probabilité pour un jeune actif d'être en situation de chômage trois ans après sa sortie du système scolaire ont été isolés.

Il apparaît globalement que le fait de se trouver au chômage dépend également du niveau de diplôme, sans que la hiérarchie du niveau de diplôme soit forcément respectée. Le risque d'être au chômage est effectivement plus limité pour un titulaire de BTS ou DUT industriel qu'avec un diplôme de l'enseignement supérieur.

L'effet secteur apparaît moins marqué sur le risque d'être au chômage, excepté pour certains secteurs :

- le risque d'être au chômage est moindre dans les secteurs de la santé et l'éducation ;
- il est accentué dans les secteurs du commerce de détail non alimentaire, des associations et dans le secteur culture-sport (où les emplois précaires sont plus fréquents qu'ailleurs).

En définitive, l'effet du secteur et de l'entreprise du premier emploi joue sur la stabilisation des débutants chez leur premier employeur et sur leur risque d'être au chômage en fin de parcours. L'analyse des trajectoires des jeunes ayant débuté dans des domaines professionnels transversaux (domaines qu'on trouve dans tous les secteurs, comme les domaines administratif et commercial) confirme qu'il s'agit bien d'un effet du secteur et non du domaine professionnel.

Enfin, on constate que certains secteurs comme la coiffure, le nettoyage ou le textile, qui semblent mener plus souvent au chômage que les autres, n'apparaissent pas comme précarisants une fois isolé l'effet du niveau de diplôme des jeunes qui y entrent (les jeunes débutants dans ces secteurs ont un niveau de diplôme moins élevé et sont de ce fait plus exposés au risque de chômage, sans que le secteur n'ait un effet particulier). À l'inverse, les secteurs de l'éducation et l'administration stabilisent moins les jeunes, compte tenu de leur niveau de diplôme. L'entreprise n'est donc pas un acteur passif dans l'insertion des jeunes et influence leurs trajectoires.

POUR EN SAVOIR PLUS

- MANSUY M., MINNI C., « Les jeunes actifs : nombreux dans les secteurs dynamiques à haute qualification », *Dares, Premières Informations, Premières Synthèses*, n° 10.3, mars 2005.

TRAJECTOIRES D'EMPLOI DES JEUNES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

> ANNIE LAMANTHE, LEST-CÉREQ

Il existe des différences entre les régions dans les modalités d'insertion professionnelle des jeunes. D'après les comparaisons interrégionales des trajectoires d'insertion (enquête « Génération 98 » du Céreq), on constate que, dans notre région, les trajectoires marquées par l'inactivité ou le chômage prolongé sont plus fréquentes qu'au niveau national, au détriment de celles qui sont caractérisées par un accès rapide et durable à l'emploi.

Ces différences entre régions s'expliquent en général par la structure de l'offre de formation, les caractéristiques sociodémographiques régionales, le type de parcours de formation suivi par les jeunes, les stratégies des familles en matière d'éducation. Elles s'expliquent aussi, et en grande partie, par les caractéristiques du tissu productif régional, des secteurs représentés, par leurs modalités de gestion du personnel et par le type de rapport qu'ils entretiennent avec la main-d'œuvre juvénile. Or, la région PACA se caractérise par la faiblesse de l'industrie, avec à l'inverse un poids important des services, secteurs à petites entreprises qui proposent souvent des contrats précaires ou à temps partiel en quantité importante, des activités saisonnières, des salaires peu élevés, etc.

Il s'agit ici, à travers l'exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq, d'apporter un éclairage sur le rôle très différencié des secteurs d'activité dans la construction des trajectoires des jeunes, et sur la façon dont ils contribuent aux formes de leur mobilité sur le marché du travail.

SECTEURS DES EMPLOIS À LA SORTIE DU SYSTEME ÉDUCATIF ET TROIS ANS PLUS TARD

Dans la région, ce sont les secteurs les plus fortement employeurs qui recrutent les jeunes au cours de leurs premières années dans la vie active. On peut les qualifier de secteurs « introducteurs de main-d'œuvre juvénile », c'est-à-dire qu'ils embauchent massivement des jeunes débutants contrairement à d'autres qui emploient plutôt des personnes déjà expérimentées.

Si on s'intéresse au premier emploi obtenu par les jeunes après leur sortie du système éducatif, on observe que les jeunes le trouvent massivement dans quelques grands secteurs : le commerce, le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale, les services aux entreprises, les services aux particuliers et l'administration, qui regroupent 72 % du total des premiers emplois.

On retrouve ces mêmes secteurs au niveau de la France entière, mais avec des variations dans les proportions : le commerce, les services aux entreprises, l'administration et les services aux particuliers ne regroupent que 64 % des premiers emplois, alors que l'industrie en comprend 15 % (contre 8 % en PACA).

TABLEAU 1 LES SECTEURS DU PREMIER EMPLOI

	Provence - Alpes - Côte d'Azur	France entière
	%	
Commerce	20	18
Éducation, santé, action sociale	18	18
Services aux entreprises	13	12
Services aux particuliers	13	10
Administration	8	6
Industries des biens intermédiaires	4	7
Total industries hors industries de l'agroalimentaire	8	15

Source : Céreq – Génération 98.

Les secteurs de l'emploi occupé trois ans après la sortie du système scolaire sont les mêmes, mais avec quelques variations. Le poids de certains d'entre eux a diminué : le commerce passe de 20 % à 16 % ; les services aux particuliers passent de 13 % à 9 %. À l'inverse, la part des autres secteurs augmente : l'éducation, la santé et l'action sociale, qui arrive en tête avec 21 %, l'administration et les services aux entreprises. Ces différences reflètent en partie une forme de mobilité sectorielle qui conduit les jeunes des secteurs introducteurs et peu stabilisateurs vers des secteurs offrant des emplois plus stables, ou vers des emplois plus attirants au début de leur vie active. Mais cette mobilité n'est pas systématiquement synonyme de stabilisation puisque dans les deux secteurs dont la part augmente le plus (l'éducation, la santé et l'action sociale, et l'administration), les emplois à durée déterminée restent très élevés.

Cet ensemble de secteurs regroupe en PACA 71 % du total des emplois occupés par les jeunes à la date de l'enquête, contre 63 % sur le plan national. Leurs poids total varie peu au cours des trois années.

TABLEAU 2 LES SECTEURS DE L'EMPLOI TROIS APRÈS LA SORTIE DU SYSTÈME ÉDUCATIF

	Provence - Alpes - Côte d'Azur	France entière
	%	
Commerce	16	17
Éducation, santé, action sociale	21	20
Services aux entreprises	14	13
Services aux particuliers	9	7
Administration	11	6
Industries des biens intermédiaires	5	7
Total industries hors industries de l'agroalimentaire	9	15

Source : Céreq – Génération 98.

LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS OFFERTS AUX JEUNES DE LA RÉGION : DES PROFILS SECTORIELS DIFFÉRENCIÉS

Le raisonnement porte ici sur l'ensemble des emplois occupés par les jeunes formés en PACA⁷, soit 83 336 emplois au total. Dans cet ensemble, on retrouve le même poids des grands secteurs (ils représentent 70 % du total des emplois offerts).

⁷ C'est le stock des emplois qu'ils ont occupé, sachant que plusieurs emplois peuvent avoir été occupés par un même jeune. On suppose qu'ils permettent de caractériser les emplois offerts aux jeunes en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, même si les jeunes formés en PACA n'ont pas eu tous leurs emplois en PACA (il faut noter qu'échappent par ailleurs à ces données les emplois occupés dans notre région par des jeunes qui n'y ont pas été formés, données non intégrées dans l'échantillon régional).

Type de contrat offert

Les emplois offerts aux jeunes se caractérisent par certaines différences liées au secteur. En ce qui concerne le type de contrat, quatre grands profils apparaissent.

- Dans les secteurs du commerce, des transports et dans une moindre mesure de la construction : les contrats temporaires dominent (respectivement : 49 %, 49 % et 47 %), mais les CDI ont une part non négligeable, surtout en ce qui concerne les deux premiers (dans les trois cas au-dessus de la moyenne régionale) ; le recours aux mesures est relativement peu élevé, avec cependant un taux plus important pour la construction (mais dans tous les cas en dessous de la moyenne régionale).
- Dans un ensemble plus important de secteurs, les services aux particuliers, les industries des biens intermédiaires, les industries agroalimentaires, les industries des biens de consommation, le taux de contrats à durée déterminée est très élevé ; la part des CDI se situe dans la moyenne ou en deçà (sauf pour les industries des biens de consommation où elle dépasse la moyenne) ; et le recours aux mesures est relativement peu élevé (très faible dans les IAA et dans les industries des biens intermédiaires).
- L'administration et le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale se caractérisent par des profils plus diversifiés : on observe des taux élevés de recours aux mesures (29 % et 18 %), et un poids important du statut de fonctionnaire. Les CDD y représentent aux alentours de 41 %, mais la part des CDI est faible (corrélativement avec la part élevée des fonctionnaires). Le profil plus hétérogène de ces secteurs révèle que les emplois offerts couvrent une gamme de qualifications, de statuts et de fonctions plus diversifiée que dans les autres secteurs (emplois peu qualifiés offerts en mesure ; emplois de la fonction publique...).
- Enfin, les services aux entreprises se caractérisent par le fait que près de 53 % des emplois ont été proposés sous CDI, c'est le taux le plus élevé.

TABLEAU 3 STATUT DES EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %)

	CDI	Contrat temporaire	Contrat aidé	Fonctionnaire	Autres	Total
				%		
Commerce	43	49	5	0	3	100
Éducation, santé, action sociale	26	41	18	11	3	100
Services aux entreprises	53	38	5	0	4	100
Services aux particuliers	38	50	7	0	5	100
Administration	13	41	29	16	1	100
Construction	40	47	8	0	5	100
Industries des biens intermédiaires	37	56	5	0	2	100
Industries agricoles et alimentaires	32	64	3	0	1	100
Transports	43	49	5	1	2	100
Industries des biens de consommation	33	54	10	0	2	100
Ensemble	37	47	10	3	3	100

Lecture : Sur l'ensemble des emplois occupés par les jeunes dans les industries agricoles et alimentaires au cours des trois ans, 64 % étaient des contrats temporaires.

Source : Céreq – Génération 98.

Niveau de formation des jeunes

De la même façon, les caractéristiques des jeunes ayant occupé ces emplois diffèrent selon le secteur d'activité, notamment en termes de niveau d'éducation. Là aussi, on distingue plusieurs profils.

- Des secteurs sont ouverts aux jeunes de qualification basse ou moyenne : c'est le cas de la construction, des industries agroalimentaires et des services aux particuliers, dans lesquels les emplois ont été offerts pour plus de 50 % à des jeunes de niveaux V, V bis et VI, et où les jeunes de niveau supérieur sont les moins représentés.
- Des secteurs qui, à l'inverse, recrutent plutôt des jeunes de niveau supérieur : c'est le cas pour le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale, et des services aux entreprises, dans lesquels plus de 50 % des emplois ont été occupés par des jeunes de niveau supérieur au bac et, dans une moindre mesure, du secteur des industries des biens de consommation et de celui des transports.
- Le commerce se caractérise par le fait qu'il recrute en premier lieu au niveau bac (40 %).
- Enfin, dans l'administration et les industries des biens intermédiaires, les emplois sont plus également répartis entre les différents niveaux, révélant là aussi une différenciation interne des fonctions et emplois proposés, une moindre homogénéité des profils.

CONTRIBUTION DES SECTEURS À LA CONSTRUCTION DES TRAJECTOIRES D'EMPLOI DES JEUNES

Des trajectoires différenciées

Les pratiques sectorielles de recours à la main-d'œuvre juvénile et de gestion de la main-d'œuvre contribuent à la construction de trajectoires différenciées.

Elles se différencient notamment par le nombre d'emplois occupés au cours des trois premières années d'entrée dans la vie active. Durant cette période, 26 % des jeunes n'ont eu qu'un emploi au cours des trois ans, 33 % en ont eu deux, et un peu plus de 41 % en ont eu trois ou plus. On constate que ces derniers se positionnent plus souvent dans les secteurs recrutant de façon importante sur des contrats temporaires (les services aux particuliers, le commerce, les industries agroalimentaires par exemple). Par leurs pratiques de recrutement, ces secteurs contribuent aux trajectoires caractérisées par la succession d'emplois de courte durée.

TABEAU 4 NOMBRE D'EMPLOIS OCCUPÉS PAR SECTEUR (EN %)

	Un emploi	Deux emplois	Trois emplois et plus
	%		
Commerce	22	31	48
Éducation, santé, action sociale	30	36	34
Services aux entreprises	29	36	36
Services aux particuliers	21	28	51
Administration	38	32	30
Construction	31	31	38
Industries des biens intermédiaires	23	38	40
Industries agricoles et alimentaires	24	31	45
Transports	24	33	43
Industries des biens de consommation	26	30	44
Ensemble	26	33	41

Lecture : 51 % des jeunes ayant travaillé dans les services aux particuliers ont occupé au moins trois emplois au cours des trois années de l'enquête.
Source : Céreq - Génération 98.

Les trajectoires se différencient aussi par leur degré de spécialisation ou de mobilité sectorielles. Quand ils ont eu au moins deux emplois différents, un peu plus de 22 % des jeunes les ont occupés dans un même secteur. Les autres ont connu une mobilité sectorielle plus ou moins étendue : certains peuvent avoir effectué tous leurs emplois dans des secteurs différents, d'autres avoir combiné plusieurs emplois dans un même secteur et des emplois dans des secteurs différents.

Les trajectoires spécialisées (tous les emplois dans un même secteur) sont plus fréquentes dans certains secteurs (secteur du dernier emploi). Elles reflètent pour partie le fait que l'acquisition de la qualification se fait en y occupant des emplois successifs (hôtellerie-restauration) ou que ceux-ci représentent un moyen d'intégration progressive du jeune dans l'entreprise (industries agroalimentaires), pratiques qui se combinent avec les contraintes de saisonnalité ou de flexibilité de ces activités. À l'inverse, les jeunes dont la trajectoire est caractérisée par un degré élevé de mobilité sectorielle se retrouvent, pour leur dernier emploi, plus souvent dans des secteurs comme les industries des biens de consommation, industries de biens intermédiaires (fort recours à l'intérim dans ces secteurs), activités financières, transports, et certains services aux entreprises...

TABEAU 5 TYPES DE TRAJECTOIRES (EN %)

	PACA	France entière
	%	
Jeunes ayant eu un seul emploi	50	45
- long (6 mois et plus)	44	
- court (moins de 6 mois)	5	
Jeunes ayant eu deux emplois		
- dans un même secteur	18	19
- dans des secteurs différents	12	13
Jeunes ayant eu trois emplois ou plus		
- dans un même secteur	4	5
- avec une dominante sectorielle	11	12
- sans dominante sectorielle	6	6

Source : Céreq - Génération 98.

Contribution à la construction de trajectoires à emploi récurrent et valorisation de l'expérience

Les trajectoires d'emploi sont l'occasion pour le jeune de faire ses premières expériences professionnelles, et par là d'acquérir une expérience. Mais du fait de la différence de ces trajectoires, les modes d'acquisition de l'expérience varient. Un jeune peut se stabiliser dans son premier emploi et l'acquisition de l'expérience professionnelle se fera plutôt par la pratique, la formation sur le tas, la participation à des formations continues... Un jeune peut aussi occuper une série d'emplois différents (dans des trajectoires avec une récurrence d'emploi), et dans ce cas, on observe que les secteurs contribuent différemment à la construction de ces trajectoires, à l'utilisation ou à la valorisation des expériences ainsi réalisées.

De ce point de vue, on observe plusieurs types de positionnement sectoriel.

- Des secteurs qui, par le mode d'usage qu'ils font de la main-d'œuvre juvénile et les types de contrats qu'ils proposent, contribuent à la construction des trajectoires à emploi récurrent sans intégrer les jeunes dans des emplois stables (c'est notamment le cas des activités qui ont fortement recours aux mesures). L'expérience acquise dans les emplois offerts par ces secteurs ne se valorise pas sous forme d'emploi stable, et ne trouve pas non plus à se valoriser ailleurs : soit parce que ces trajectoires envoient un signal négatif aux employeurs ; soit parce que cette expérience est difficilement transférable. De ce fait, ces jeunes se trouveraient enfermés dans des trajectoires de précarité.
- Des secteurs qui ne contribuent que faiblement à la construction des trajectoires à emploi récurrent (ils proposent plutôt des emplois de longue durée) mais qui captent des jeunes ayant acquis de l'expérience ailleurs (par exemple : industries des biens intermédiaires). On reconnaît là l'effet de passage entre petites et grandes entreprises, ou encore, pour l'industrie, le passage par l'intérim avant l'embauche. Ces secteurs sont caractérisés par des trajectoires marquées par la mobilité sectorielle.
- Des secteurs qui font les deux : ils contribuent à la construction des trajectoires à emploi récurrent et sont utilisateurs de l'expérience qui y est acquise, cette récurrence pouvant articuler des contraintes sectorielles (saisonnalité) et un mode de construction de la qualification (par exemple l'hôtellerie-restauration). La mobilité est ici intra-sectorielle ou bien se fait entre des activités voisines, les trajectoires d'emploi sont spécialisées.

En définitive, le fait d'occuper plusieurs emplois avant de se stabiliser est une façon pour certains jeunes de construire une qualification, un lien avec une entreprise, d'acquérir une expérience professionnelle. En PACA, les caractéristiques majeures du tissu économique font que ce type de trajectoire est plus fréquent que dans d'autres régions, et cela peut poser un problème lorsque les emplois occupés ne permettent pas de valorisation de l'expérience, et que les jeunes sont enfermés dans des emplois précaires sans progression possible. De ce fait, il y a un intérêt réel à mieux connaître les trajectoires d'emploi, pour mieux comprendre la façon dont s'enchaînent les mobilités sectorielles, et mieux appréhender les compétences acquises, leur transfert d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre. Cela pourrait permettre aux acteurs de l'insertion, en lien avec les branches professionnelles, de contribuer, sinon à une construction, du moins à une orientation de ces trajectoires dans un sens plus profitable pour l'insertion professionnelle des jeunes.

POUR EN SAVOIR PLUS

- LAMANTHE A., *Caractéristiques sectorielles et trajectoires d'emploi des jeunes en PACA*, LEST-CNRS, document de travail, 2005, <http://www.lest.cnrs.fr>



LE COMMENTAIRE DU DISCUTANT

> PATRICK FOURNIER, CAPEB

M. Fournier représente la Capeb (Confédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment), syndicat professionnel dans le champ des très petites entreprises (entreprises qui emploient jusqu'à vingt salariés).

Il réagit aux interventions de l'atelier en revenant sur l'idée que l'entreprise n'est pas un acteur passif de la formation et de l'insertion. Dans le secteur du bâtiment, beaucoup de témoignages montrent l'importance du rôle joué par les maîtres d'apprentissage dans les parcours d'insertion des jeunes et dans leur perception, positive ou négative, d'un métier. On sait que les jeunes qui viennent dans le secteur du bâtiment font trop souvent ce choix par défaut lorsqu'ils se retrouvent en situation d'échec. Mais il est important de constater que ceux restent et qui se plaisent dans ce secteur sont souvent ceux qui ont rencontré, au cours de leur formation en alternance, un maître d'apprentissage qui leur a donné le goût du métier.

Le secteur du bâtiment compte au total 81 000 entreprises et environ 11 000 entrants par an, dont 4 000 de moins de 25 ans. Par ailleurs, la branche forme près de 3 200 personnes qualifiées ou très qualifiées. Une particularité du bâtiment en matière de formation est l'importance de l'apprentissage : 57 % des jeunes formés dans le bâtiment passent par cette voie, le reste provenant de la voie scolaire traditionnelle. Mais le secteur se distingue également par la forte évaporation des jeunes puisque 15 à 20 % des jeunes formés ne restent pas dans la branche et se dirigent vers d'autres secteurs d'activité, dont les collectivités locales. Il existe également un phénomène important d'évasion des entreprises artisanales, où 85 % des jeunes sont formés, vers de plus grandes entreprises.

Pour lutter contre cette déperdition, qui oblige le bâtiment à faire appel à d'autres secteurs pour assurer son renouvellement, un travail conséquent de promotion est réalisé auprès des jeunes fréquentant les missions locales et des demandeurs d'emploi. La branche a également engagé un partenariat avec l'Éducation nationale, et des « artisans messagers » présentent les métiers du bâtiment dans les collèges et les lycées. Les nouveaux ateliers de découverte qui vont être mis en place dans les classes de troisième seront aussi mobilisés dans ce cadre.

Autre constat évoqué dans les interventions et confirmé par la Capeb : l'importance de l'intérim. Il représente 7 000 équivalents temps plein dans le bâtiment, soit 9 % du total de la main-d'œuvre. À l'heure actuelle, les besoins exprimés par les entreprises en matière de main-d'œuvre dans la branche sont de l'ordre de 5 000 jeunes en PACA, dont 60 % de qualifiés (niveau V), 20 % de très qualifiés (niveaux IV et III), et seulement 20 % de personnes peu qualifiées (niveau infra-V). Or ces besoins sont en décalage par rapport au profil des entrants puisque bien souvent le bâtiment est un secteur d'insertion par l'échec pour des jeunes sans aucune qualification.

Un enjeu principal pour la branche est donc la fidélisation des jeunes dans les entreprises, et la Capeb conduit un certain nombre d'actions dans ce sens. Elle souhaite notamment valoriser la fonction de maître d'apprentissage et plus largement la fonction de tuteur, dans le cadre de la réforme de l'apprentissage. Or, dans les entreprises artisanales, c'est souvent le chef d'entreprise qui assure cette fonction, et même si l'obligation d'agrément du maître d'apprentissage a été supprimée, il apparaît nécessaire qu'il ait de meilleures compétences en matière d'accueil.

Il apparaît également important d'améliorer le contact entre l'entreprise et les enseignants de lycées professionnels ou de CFA afin qu'ils aient la possibilité de se former, d'être présents en entreprise.

Enfin, la loi prévoit une modulation de la durée du contrat d'apprentissage ainsi que la mise en place de sas permettant aux jeunes et aux chefs d'entreprise de se rencontrer, et la Capeb espère que ces mesures contribueront à réduire le taux de rupture de contrats, point noir de ces professions.

DÉBAT

LES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES

- Les statistiques sont un peu aveugles sur les relations entre les individus et leur emploi. L'individu choisit-il son orientation ou lui est-elle imposée ? Est-ce un choix par défaut ? Il serait intéressant d'intégrer ce type d'indicateur subjectif au niveau statistique dans les enquêtes du Céreq.
- Au-delà de la trajectoire professionnelle, il y a la trajectoire individuelle qui consiste, pour tous niveaux de formation et de diplôme, pour tous secteurs, à passer de l'état de jeune pris en charge par sa famille à celui de jeune devant assumer un certain nombre de choses. À côté des trajectoires d'emploi, les processus éducatifs, d'apprentissage de la vie prennent donc toute leur importance.

> ANNIE LAMANTHE

Ces remarques pointent les limites des outils statistiques sur lesquels sont fondées les études. Cependant, l'enquête « Génération 98 » comprend des indicateurs sur la famille et l'origine sociale exploités dans certaines études.

Des travaux plus qualitatifs sur la base d'entretiens réalisés régulièrement auprès des jeunes pendant plusieurs années après leur sortie du système éducatif permettent également de voir comment se combinent leurs trajectoires d'emploi avec la mise en couple, la sortie du milieu familial, etc. (voir travaux du LEST).

> ISABELLE RECOTILLET

Les calendriers familiaux mensuels réalisés dans « Génération 98 » permettent de savoir mois par mois si l'individu vit chez ses parents, en couple ou seul. C'est la première enquête en France qui comprend ce type d'information lié à un calendrier mensuel d'activité. Mais le lien entre ces deux types d'information est complexe, et on ne sait pas exactement où se situe la causalité : est-ce le fait de quitter la cellule familiale qui induit des trajectoires particulières d'emploi ou le fait de connaître une trajectoire particulière d'emploi qui incite les jeunes à rester chez leurs parents ?

> ALAIN FRICKEY

La question du statut matrimonial a été traitée à partir de « Génération 98 » pour mettre en évidence des différences importantes entre les jeunes d'origine étrangère et les jeunes d'origine française. Il apparaît que les jeunes d'origine maghrébine sont toujours chez leurs parents trois ans après leur sortie du système scolaire bien qu'ils travaillent, alors que les jeunes d'origine française ont en majorité quitté la cellule familiale.

LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

- L'exposé sur l'insertion des jeunes d'origine étrangère ne fait pas état de discriminations par rapport aux

pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises. N'est-il pas mis en évidence que, toutes choses égales par ailleurs, il existe une discrimination à l'embauche ?

- On a tendance à penser que les jeunes filles d'origine maghrébine ont généralement un bon niveau scolaire, car c'est un moyen de réduire les inégalités ethniques et la discrimination sociale. Or, il semble d'après les statistiques que ce capital scolaire ne réduit rien et que ces jeunes filles sont toujours les plus grandes perdantes vis-à-vis de l'emploi. L'investissement scolaire ne sert donc à rien pour les jeunes filles issues du Maghreb ?

> ALAIN FRICKEY

L'étude réalisée pour le Fasild comprend deux volets : un volet quantitatif basé sur l'enquête « Génération 98 » et un volet qualitatif basé sur des entretiens réalisés auprès de salariés et de DRH sur les pratiques effectives des employeurs.

Parmi les indicateurs renseignés pour la partie quantitative, les jeunes ont été questionnés sur leur sentiment d'avoir été discriminés à l'embauche, et le cas échéant sur les raisons supposées de cette discrimination. Il ressort que 30 % des jeunes issus de l'immigration maghrébine se sentent discriminés. Mais ce sentiment est très personnel et il faut le mettre en regard des situations effectives d'emploi. On constate alors que ce sont les jeunes filles qui connaissent les plus grandes difficultés, alors que ce sont majoritairement les garçons qui se sentent discriminés. On peut donc se demander si ce ne sont pas les conditions inégales qui impliquent de fait la discrimination : les jeunes originaires du Maghreb dans l'enseignement supérieur sont plus souvent des filles et ont plus souvent des parents ouvriers hors travail. Le raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » permet d'isoler le facteur décisif et montre qu'en égalisant tous les paramètres (genre, origine sociale...), le fait d'être issu de l'immigration maghrébine joue encore, ce qui laisse supposer qu'il existe effectivement des pratiques de discrimination.

Concernant les différenciations sexuées, même si les jeunes filles issues de l'immigration maghrébine ont de meilleurs résultats que les garçons, les profils sont relativement similaires et l'échec en première année d'enseignement supérieur est patent pour les garçons comme pour les filles. Et même si, de manière générale, les jeunes filles connaissent davantage de difficultés que les garçons, elles ont de meilleures conditions d'insertion avec un diplôme de l'enseignement supérieur que sans.

LES NOTIONS DE SECTEUR ET DE MÉTIERS

- L'exposé sur l'importance du secteur de premier emploi présente les secteurs de l'audiovisuel et des services de téléphonie comme des secteurs en plein développement. Quels sont les métiers derrière ces secteurs, comment utiliser cette information pour orienter les jeunes ?
- Les enseignants de collège sont à la recherche de « métiers porteurs » et les parents veulent connaître les métiers dans lesquels leurs enfants pourront trouver un emploi. Or, les résultats exposés se situent au-delà de ces demandes, à un niveau plus abstrait et plus conceptuel. Comment passer à des savoirs et des connaissances qui pourraient répondre aux attentes du public ?
- La notion de secteur pose la question des nomenclatures basiques et commodes pour l'accès aux

données, en termes d'analyse et d'interprétation. Que cherche-t-on derrière cette notion ? Une forme de régulation sociale et collective ? La structure du tissu productif ? L'existence de « cultures » en matière de gestion de la main-d'œuvre ? Il serait intéressant de travailler sur l'ensemble des paramètres et des variables qui existent derrière la notion de secteur avec des intersections complexes.

> MICHÈLE MANSUY

Le travail sur l'importance du secteur de première embauche qui a été réalisé au niveau national consistait, en regardant à un niveau assez fin, à approcher les questions des systèmes de relation professionnels liés aux branches et aux secteurs – tout en sachant qu'il n'existe pas d'homogénéité dans les pratiques de gestion au sein d'un même secteur. Les données permettent notamment de répondre à la question : en 2002 (date des dernières données disponibles), quels sont les secteurs qui ont embauché plus de jeunes que les autres ? Pour répondre à cette question, un document détaillé sur soixante-six secteurs d'activité est sur le point d'être publié.

> OLIVIER LIAROUTZOS

La notion de métiers soulève plusieurs questions : celle de l'utilisation des nomenclatures par les chercheurs, puisqu'il existe désormais une nomenclature des métiers, et celle de la représentation des familles. Les populations continuent de raisonner à partir d'une image forte du métier, alors que cette notion a considérablement évolué ces derniers temps. L'entrée sur le marché du travail est de plus en plus longue vers la stabilisation, et la construction des métiers passe par des trajectoires qui se diversifient. Ainsi, on n'accède plus sur un mode linéaire et continu aux métiers, mais on passe par des épisodes dans différents secteurs d'activité avant d'arriver au métier. Et il est difficile de communiquer sur ce phénomène auprès des familles.

> DANIEL MARTINELLI

En termes méthodologiques, l'entrée régionale implique qu'on ne puisse pas présenter de données fines sur les spécialités mais seulement montrer les différenciations entre les spécialités tertiaires et industrielles par niveau de formation. Répondre à la question : quelle formation pour trouver du travail, à quel niveau d'emploi et à quel niveau de salaire, ne peut se faire que par une entrée nationale et dans ce cadre les données existent (voir le site du Céreq).

Quant à l'approche par « métiers porteurs », des travaux sont réalisés au niveau national sur les familles professionnelles (voir les documents de la Dares), mais également sur le plan régional puisque l'ORM et l'Insee proposent un outil présentant chaque famille professionnelle sous les aspects de la relation formation-emploi et les aspects démographiques⁸.

⁸ Panorama des métiers en Provence - Alpes - Côte d'Azur, *Observatoire régional des métiers, collection « Outils d'analyse », avril 2003.*

CLÔTURE

SYNTHÈSE DES DÉBATS

> BRUNO BERENGUEL, ORM

Plus de quatre-vingts personnes ont suivi cette journée, riche par les exposés qui ont été présentés, par les réactions qu'ils ont suscitées et par la diversité des participants. Parmi ceux-ci, on retrouve : l'appareil éducatif (services accueil, information et orientation, chefs d'établissement, directeurs de centre de formation des apprentis, enseignants, mission générale d'insertion), le service public de l'emploi, particulièrement représenté (agences pour l'emploi, direction départementale du Travail, AFPA...), les acteurs de l'accueil, information, orientation (missions locales, points information jeunesse, centres d'information et d'orientation), les partenaires sociaux, employeurs ou salariés (Capeb, FSU...), les structures d'études et de recherche en région (consultants, laboratoires, observatoires de la vie étudiante...), des collectivités locales (conseils généraux, villes) et d'autres encore (Centre ressources illettrisme, direction régionale de l'Agriculture et de la Forêt, direction régionale de la Jeunesse et des Sports...), en espérant ne pas en oublier.

LA CONNAISSANCE SOURCE DE CONVICTIONS

Comment les résultats des études qui ont été présentées peuvent-ils aider à l'action ? Cette question, qui a été posée à plusieurs reprises au cours de la journée, et qui est souvent celle que renvoient les acteurs aux observateurs ou chercheurs, pourrait servir de fil conducteur à cette synthèse, même si elle n'apporte pas de réponse tranchée sur ce point. Mais l'on peut considérer que si la connaissance influence l'action, c'est d'abord parce qu'elle donne aux acteurs une capacité de conviction, une croyance dans l'utilité de leur action. Sept ou huit convictions peuvent être retenues de ces échanges et exposés.

LA COMPLEXITÉ DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI

On peut tout d'abord être convaincu de la complexité de cette période de la vie que constitue la phase d'insertion professionnelle. La relation formation-emploi est soumise à de multiples influences. Cinq familles de facteurs agissent et conditionnent les parcours et trajectoires d'insertion.

Les paramètres de formation initiale (spécialités, niveaux, modes d'apprentissage) apparaissent comme les plus déterminants. Mais, notamment pour les plus bas niveaux de formation, le fait d'être un homme ou une femme et l'origine socioculturelle différencient encore assez fortement les parcours des individus. De même, le lieu de fin d'étude et l'environnement dans lequel s'effectuent les premiers pas professionnels des jeunes sont déterminants. La structure et les dynamiques d'emploi, le niveau de chômage varient fortement d'un territoire à l'autre, et l'on a vu que les premières expériences, notamment le premier emploi, jouent, pour beaucoup d'individus, un rôle fort sur la suite de leur parcours professionnel. Enfin, la conjoncture économique pourrait constituer le cinquième facteur : le chômage des débutants réagit de façon amplifiée aux cycles conjoncturels.

Cette multiplicité des facteurs ayant un effet structurant sur l'insertion doit nous convaincre de reconsidérer des approches trop mécaniques de la relation formation-emploi. L'accès à l'emploi ne peut suffire pour évaluer

la performance des différentes formations. D'ailleurs, aucune démarche de ce type n'a été présentée dans cette journée. Et si elles peuvent être évoquées, ce n'est qu'en considérant aussi les autres paramètres.

L'INTÉRÊT DES APPROCHES LONGITUDINALES

On peut ensuite se convaincre de l'intérêt des études pour l'action, et particulièrement des approches longitudinales. D'ailleurs, les pouvoirs publics régionaux se sont financièrement mobilisés pour ces travaux, très coûteux, de suivi des parcours. *De l'école à l'emploi...* ou *À la découverte du métier* mettent en évidence la force des logiques de parcours : le chemin emprunté pour arriver en apprentissage, ou en emploi, et le façonnage des individus que ce parcours produit conditionnent grandement la suite. Ces approches, encore nouvelles au niveau régional, sont très riches et donnent à comprendre différemment la relation formation-emploi. Une confrontation plus forte avec les acteurs permettrait probablement d'en tirer davantage d'enseignements pour l'action.

QUELQUES SINGULARITÉS RÉGIONALES

On peut d'ores et déjà se convaincre que certaines problématiques sont très marquées et spécifiques à la région PACA. L'importance des jeunes issus de l'immigration et la discrimination, négative, dont ils font l'objet constituent un enjeu régional très fort. L'accès rapide et durable à l'emploi est une situation moins fréquente pour les jeunes débutants régionaux et, dans le même temps, les trajectoires « vides d'emploi », marquées par le chômage ou l'inactivité, sont importantes. Les dynamiques démographiques régionales devraient contribuer à pérenniser ce problème : le nombre de jeunes actifs continuera à croître jusqu'en 2015, pour diminuer progressivement. Cette oscillation démographique ne sera d'ailleurs pas sans poser des difficultés en termes de gestion des flux scolaires ou universitaires.

LA POURSUITE D'ÉTUDES, UNE GARANTIE RELATIVE

On peut aussi se convaincre, que pour s'insérer, l'utilité des stratégies de poursuite d'études se justifie : 92 % des jeunes issus d'un troisième cycle sont, trois ans après leur sortie de l'école, en emploi, contre seulement 43 % des jeunes sortis sans qualification. Mais ce raisonnement par les extrêmes cache une réalité plus nuancée. Le fait de poursuivre des études, sans obtenir de certification ou diplôme, peut constituer un frein dans l'accès à l'emploi. En effet, les titulaires d'un CAP-BEP sont aussi fréquemment en emploi que les bacheliers non diplômés, et ceux qui sont diplômés de niveau III que les titulaires d'un troisième cycle. De même, les titulaires de baccalauréats professionnels s'insèrent mieux que les sortants à bac + 2 qui n'ont pu obtenir de diplôme dans le supérieur. Cela ne veut pas dire qu'il faille privilégier les études courtes, mais qu'il existe des issues positives pour les jeunes qui ont une réussite scolaire moyenne ou faible.

LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE, UNE EXCEPTION ?

Trois ans après leur sortie de l'université de Nice Sophia Antipolis, 67 % des étudiants travaillent en région PACA, quitte, pour 40 % d'entre eux, à être sous-employés par rapport à leur niveau de formation. « Vivre et travailler au pays » semble être une aspiration encore très forte, en tout cas très majoritaire aussi pour

les étudiants de l'enseignement supérieur. On peut ainsi penser que raisonner le développement de l'offre de formation par rapport à l'environnement régional, ou local, conduit moins à enfermer les jeunes dans les bassins d'emploi, ou les régions, qu'à les aider à y vivre le mieux possible. Ce constat d'une mobilité géographique réduite, surtout pour des jeunes de niveau supérieur, doit, à défaut de convaincre, interroger. Pourquoi ne pas prendre en compte davantage cette aspiration toujours majoritaire ? Aujourd'hui, 50 % des jeunes ont fréquenté l'enseignement supérieur. Ce constat, rapproché de celui de leur faible mobilité, n'explique-t-il pas la fréquence des situations de déclassement (ou surqualification) dans l'emploi ?

LA TRANSITION EST L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Une conviction, fortement affirmée dans la matinée, est qu'en 2005, « l'injonction d'orientation » ne devrait plus avoir cours : si le projet améliore l'insertion, c'est surtout l'insertion qui détermine le projet. L'orientation doit se faire par le « concret », par le contact avec les métiers. Et ce, d'autant plus que l'on demande aux jeunes, et surtout à ceux qui sont en difficulté scolaire, de faire des choix à un moment où ils en sont le moins capables. Cela interroge les métiers de l'orientation professionnelle. Ils devraient glisser progressivement vers une fonction d'accompagnement de l'insertion afin d'aider à donner sens à l'emploi, au métier, facteur d'émancipation individuelle. Quand on observe que l'emploi, stable, tenu trois ans après la sortie de l'école, est très corrélé à l'emploi initial, on comprend aussi l'intérêt d'un accompagnement au-delà de la sortie de l'école : l'entreprise du premier emploi influe fortement sur les trajectoires des débutants.

LE FATALISME SUBJECTIF DES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Enfin, si la connaissance forge les convictions des acteurs, elle doit également leur permettre de dépasser cette impression de fatalisme qui a parfois flotté au cours de la journée. Les difficultés apparaissent à ce point lourdes et inextricables qu'elles resteraient sans solution : « quoi que l'on fasse, cela n'y changera rien », « il existe des éléments que l'on ne maîtrise pas, et qui sont plus forts que notre propre intervention »...

Pourtant, plusieurs exposés et témoignages ont montré le contraire. Les différentes enquêtes de trajectoire présentées indiquent bien le rôle prépondérant en région des aides à l'emploi ou du réseau d'accueil, beaucoup plus utilisé que dans d'autres régions et sans l'intervention desquels les parcours seraient plus chaotiques. Il faut avoir à l'esprit que 60 % des parcours des jeunes débutants ont rencontré l'emploi et que seulement 6 à 7 % sont restés vides d'emploi.

L'investissement formation reste le premier facteur pour l'accès à l'emploi : les savoirs acquis, et donc transmis, sont d'une aide précieuse et incontournable. C'est ce dont témoignent les résultats présentés sur les apprentis en région. La grande majorité des jeunes qui en bénéficient sont d'origine sociale modeste, le plus souvent en situation d'échec scolaire. Au terme de leur parcours, pour les trois quarts qui n'ont pas arrêté, ils ont retrouvé, à travers la rencontre de leur métier, confiance et estime de soi, et sont majoritairement en situation d'emploi, titulaires d'un diplôme et pour certains engagés dans la poursuite d'études. C'est bien un encouragement pour continuer d'agir auprès des publics en difficulté.

CONCLUSION

> OLIVIER LIAROUTZOS, ORM

M. Liaroutzos remercie les participants d'être venus nombreux et revient sur la donnée marquante de cette journée : un jeune sur deux rencontre le chômage pendant les trois premières années de sa vie active. Une donnée récente qui, par rapport aux générations précédentes, va façonner l'appréhension que les jeunes ont du travail, des métiers, de la formation...

Il rappelle également combien les études sont complexes, demandent du temps et combien il est important que des organismes comme l'ORM, le Céreq et l'Insee travaillent ensemble. D'autant qu'avec « Génération 98 », la région PACA dispose pour la première fois d'une étude structurelle qui observe les trajectoires des jeunes pendant trois ans, là où les observations instantanées se révèlent moins valables, compte tenu des processus de plus en plus longs d'insertion. D'autres travaux devraient donc suivre prochainement.

> DANIEL MARTINELLI, INSEE

M. Martinelli commence par remercier tout particulièrement Cécile Reveille-Dongradi pour l'organisation de cette journée. Il souhaite que l'Insee continue à travailler sur la question de l'insertion professionnelle des jeunes, même si elle a une approche plus générale sur la démographie. Les projections vont notamment continuer à être réalisées tous les ans et seront fréquemment réactualisées suivant les résultats de la nouvelle enquête de recensement. Cette nouvelle enquête comprendra des données à tous les échelons géographiques de la région sur les caractéristiques détaillées de la population, et notamment sur l'emploi. Une telle finesse et la capacité à reproduire l'observation tous les ans changent le paysage statistique et permettront d'affiner les projections sur les jeunes et l'emploi.

> PHILIPPE MOSSE, LEST

Dans un premier temps, M. Mossé revient sur les questions de l'insertion et sur les logiques qui ont pu être mises en évidence, expliquant la complexité et la pluralité des situations. Une des leçons à tirer est le travail qu'il reste à faire en commun (chercheurs et praticiens de terrain) pour faire passer la représentation de cette complexité dans les pratiques des jeunes et auprès des entreprises, associations et organismes qui travaillent autour de l'insertion. Il faut désormais intégrer le fait que l'insertion n'est pas un processus linéaire, mais n'est pas non plus une impasse dans laquelle l'échec est vécu comme une fatalité. Toutes les études le montrent avec leurs angles d'approche différents et complémentaires : le déterminisme et les contraintes jouent, mais l'acteur doit également construire son propre cheminement, en étant accompagné individuellement et en bénéficiant d'une égalité d'accès aux dispositifs.

Puis, des échanges et des débats, M. Mossé retient l'importance des questions d'éclaircissement sur la méthode, les problématiques, les hypothèses, qui suscitent la nécessité d'un travail d'explicitation et de clarification des choix méthodologiques par les chercheurs. Le terme de causalité apparaît notamment comme un mot-clé : pour aider à l'action, il faut apporter de la connaissance mais également susciter un débat sur les modèles de causalité mis en œuvre dans la présentation des résultats.

Enfin, cette deuxième journée sur l'insertion n'est pas la dernière, et une troisième journée lui semble nécessaire pour approfondir ces questions, peut-être en intégrant deux dimensions complémentaires : celle des stratégies de gestion de la main-d'œuvre et des représentations des entreprises, et celle du contenu des emplois et de la dégradation des conditions de travail.

LISTE DES PARTICIPANTS

Nom	Prénom	Fonction	Organisme
Adamiste	Anne Laure	Chef du service jeunesse	Conseil général du Vaucluse
Ailloud	Jean-Marie	Conseiller de l'emploi	ANPE Aix Espace Cadre
Amate	Nicole	Directrice	CIO Grasse
Armand	Marius	Chef du service relation entreprise	Université Paul-Cézanne
Barbero	Serge	Enseignant	Lycée professionnel Leon-Blum
Barnet	Jacqueline	Animatrice	Mission Insertion MGI
Baron	Mireille	Proviseur adjoint	Lycée Jean-Lurcat
Barque	Martine	Proviseur	Lycée professionnel Leonard-de-Vinci
Barruel	Marjorie	Chargée de mission	CCI du Pays d'Arles
Bayetti	Joël	Proviseur	Lycée professionnel Bret
Bentabet	Stanislawa	Responsable projet	DR AFPA
Berenguel	Bruno	Coordonnateur des études	ORM
Beschon	Gilda	Responsable marketing	Insee PACA
Binot Flopin	Sofie	Chargée de mission	Conseil régional
Bonifiglio	François	Proviseur	Lycée professionnel Jacques-Dolle Antibes
Bornand	Anne-Marie	Principal	Collège F. Legu
Bornand	Elvire	Étudiante	
Bourgeois	Michèle	Directrice	CIO Draguignan
Brassart	Nicole	Directrice	CIO Martigues
Bremond	Marie	CEF	DDTEFP 13
Brigando	Simone	Chef de service adjoint	Conseil régional
Bruniaux	Christine	Responsable OREF Île-de-France	Carif Île-de-France
Bunod	Nadine	Responsable	Point Information Jeunesse
Calafat	Reynaud	Conseiller principal	CFA Antibes
Canonge	Corinne	Responsable secteur	Mission locale pays Martegal
Cavallo	Jean-Claude	Directeur	CIO Aix Les Quatre Dauphins
Cazeaux	Hélène	Documentaliste	CIO Nice Centre
Clanché	François	Directeur	Insee PACA
Correia	Mario	Maître de conférence	LEST-IRT
Coyo	Claude	Proviseur	Lycée professionnel Colbert
d'Agostino	Alexandra	Chargée d'études	ORM
Dailloux	Déborah	Chargée de mission	Conseil régional
David	Sylvie	Chargée de mission	Université Aix-Marseille-1
Daviet	Annie	Responsable pole diplôme	Insee PACA
Delepomme	N.	Chef de travaux	Lycée Marie-Curie
Denys	François	Délégué régional ingénierie de formation	DRAF
Diot	Robert	Coordonnateur emploi formation	DDTEFP 13
Dragoni	Josiane	Membre du CESR	CESR
Dumortier	Anne-Sophie	Chargée d'études	DRDJS
Durand	Johanna	Doctorante	LEST
Durbec	Gérard	Chef de travaux	Lycée professionnel Jean-Moulin
Ebadi	Laurent	Chef de travaux	Lycée professionnel De Craponne

Escoda	Jordi	Adjoint au CSAIO	Rectorat Nice
Fabris	Arnaud	Chargé du Fonds d'aide aux jeunes	Conseil général des Alpes-Maritimes
Fetnan	Nathalie	Directrice	CIO Cagne
Fino	Claude	Directeur	Cabinet Co&Sens
Fonsa	Albert Jean	Conseiller d'orientation	CIO Marseille-Prado
Fournier	Patrick	Délégué régional	Capeb
Fournier	Catherine	Conseillère d'orientation	CIO Martigues
François	L.	Proviseur adjoint	Lycée Marie-Curie
Frickey	Alain	Chercheur	CNRS-Solius
Garnier	Agnès	Responsable antenne Arles	Mission locale du Delta
Gass	Guy	Directeur délégué	DDTEFP 13
Gaston	Patricia	SUIO relation entreprise	Université de Provence
Guilormini	Françoise	Directrice	CIO Marseille
Gombert	Yves	Chargé de l'ingénierie	CFA Antibes
Gomez	Thierry	Animateur socioculturel	PIJ - FIT Claire Maison
Gonzales	Jean-Michel	Responsable BJI	Mission locale pays Martegal
Gregori	Simone	Conseiller ANPE	ANPE
Guichard	Emmanuel	Directeur	Mission locale du centre Var
Guilleray	Catherine	Documentaliste	Mission locale pays Salonnais
Hamille	Annie	Proviseur	Lycée Marie-Curie
Hillau	Bernard	Chargé de mission questions régionales	Céreq
Inthavong	Somoudom	Charge d'études	ORM
Jurquet	Gérard	Secrétaire général	Cries
Kunegel	Jean-Philippe	Conseiller d'orientation - psychologue	FSU
Labroche	Marie-Christine	Formatrice	Unité service formation
Lahi	Gisèle	Responsable Information	Insee PACA
Lamanthe	Annie	Ingénieur de recherche	LEST
Larminach	Nicole	Directrice formation	Chambre de métier du Var
Le Coq	Dominique	Proviseur adjoint	Lycée professionnel Les Alpilles
Le Petit	Anne	Service relation entreprise	Université Paul-Cézanne
Lebigot	Cathy	Conseillère en insertion	Mission locale Corail
Lefebvre	Nathalie	Élue régionale	Conseil régional
Leteve	Alain	CEF	DDTEFP 83
Liaroutzos	Olivier	Directeur	ORM
Lopez	Alberto	Directeur Deva	Céreq
Lopez	Ange	Chef de travaux	Lycée professionnel et technologique Ral «L'Estaque»
Lorent	Pierre	Directeur adjoint	Mission locale du Delta
Luigi	Françoise	Conseillère d'orientation	CIO Marseille Prado
Mansuy	Michèle	Rapporteur	Cerc
Markotic	Sonia	Étudiante	Université Aix-Marseille-1
Martinelli	Daniel	Chef du département études	Insee PACA
Mazuet	Yves	Directeur adjoint	Assedic Côte d'Azur
Merlin	Corinne	Proviseur	Lycée professionnel Jean-Moulin
Milliard	Sonia	Chargée d'études	CRI PACA
Moncany	Évelyne	Conseillère en insertion	Mission locale Corail
Mossé	Philippe	Directeur	LEST

Musso	Catherine	Chef de service technique	IAP
Napoli	Thierry	Chef du service opérationnel	DR ANPE
Nief-Veloudis	Claire	Étudiante	Ministère Éducation nationale Cefocop Aix
Paicher	Yves	Animateur départemental Accord Cadre	DDTEFP 13
Pastor	Pierre	Directeur	ANPE Avignon
Perez	Patrick	Maître de conférence	Université de Provence
Petit	Agnès	Conseillère en insertion	Mission locale Corail
Pons	Serge	Directeur	Formation jeunesse ville de Martigues
Prost-Balique	Catherine	Coordonnatrice pôle formation	DDTEFP 13
Recotillet	Isabelle	Chargée d'études	Céreq
Reveille-Don- gradi	Cécile	Chargée d'études	ORM
Ribon	Olivier	Responsable pôle diplôme	Insee PACA
Richard	Éliette	Proviseur	Lycée Aristide-Briand
Robert	Nathalie	Directrice	Mission locale La Ciotat
Roux	Jean-Pierre	Directeur adjoint	DDTEFP 13
Royon	J.-C.	Chef de travaux	Lycée Marie-Curie
Ruzze	Bernard	Directeur	Mission locale Étang de Berre
Ruzzier	Martine	Directrice SUIO relation entreprise	Université de Provence
Sahnouni	Marilyn	Responsable secteur	Mission locale La Ciotat
Sartorius	Béatrice	Directrice	Mission locale Avignon
Sax	Chantal	Directrice adjointe	Mission locale du Centre Var
Siorat	Annick	Responsable secteur	Mission locale du Luberon
Suard	Pierre	Conseiller référent	ANPE Marseille Prado
Subias	Anne	Directrice	Mission locale des Alpes-de-Haute-Provence
Thomas	Gwenaëlle	Chargée de mission PSAR	DR Insee
Tronchet	Marie	Directrice	CIO de Cavaillon
Valverde	Myriam	Directrice	Mission locale de Toulon
Vayssiere	Christelle	Coordinatrice du doctorat	LEST
Violland	Patricia	SUIO relation entreprise	Université de Provence
Zbiegel	J.-M.	Chef de travaux	Lycée Marie-Curie

Déjà parus dans cette collection

N° 1

Animation socioculturelle et sportive en région Provence - Alpes - Côte d'Azur,
activités, emploi et qualifications, marché du travail

Juin 2002

N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur,
une analyse statistique "multivariée" de 87 secteurs d'activité

Juillet 2002

N° 3

Les technologies de l'information et de la communication en région PACA
Une analyse des métiers et de la gestion des ressources humaines

Octobre 2003

N° 4

Développement économique, emplois et qualifications sur le pourtour de l'étang de Berre
Les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003 à l'INMF AFPA d'Istres

Novembre 2003

N° 5

Quand l'école est finie en PACA...
Premiers pas dans la vie active de la Génération 98

Avril 2004

N° 6

À la découverte du métier
De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA

Novembre 2004

N° 7

Le chômage des personnes handicapées
Analyse de la demande d'emploi en Provence - Alpes - Côte d'azur

Février 2006

N° 8

Qualifications au féminin en PACA
Les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi

Mars 2006



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers