

Le secteur de premier emploi oriente-t-il le début de parcours professionnel ?

Michèle Mansuy et Claude Minni*

Lorsqu'elles embauchent, les entreprises ne font pas toutes la même place aux débutants, auxquels elles n'offrent pas toutes les mêmes opportunités d'évolution. Ainsi, à côté des déterminants individuels, l'entreprise joue un rôle dans la construction des trajectoires de débutants. S'appuyant sur des données longitudinales, cette analyse montre que la probabilité de stabilisation dans l'entreprise de premier emploi, trois ans après la fin des études, dépend significativement du secteur d'activité initial et ce, même pour ceux qui occupent certaines fonctions transversales.

À même niveau de diplôme, sexe et taille d'entreprise, la stabilisation chez le premier employeur est plus fréquente dans les secteurs de la construction aéronautique, navale et ferroviaire, l'énergie, le transport aérien, la finance, l'immobilier, la santé, les postes et télécommunications, la réparation automobile et les services de conseil-assistance.

Pour ceux qui sont mobiles, le secteur d'embauche initial garde une influence, mais modérée, sur la probabilité d'être au chômage trois ans après. Un effet protecteur du chômage spécifique n'apparaît que dans deux secteurs : la santé et l'éducation. Ces résultats peuvent s'interpréter par l'inclusion ou non à des marchés internes, mais aussi à des marchés professionnels.

* Michèle Mansuy, était, au moment de la rédaction de cet article, affectée à la direction régionale PACA de l'Insee ; courriel : michele.mansuy@cerc.gouv.fr ; Claude Minni est membre de la Dares ; courriel : claud.minni@dares.gouv.fr. Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

L'insertion professionnelle des débutants est souvent modélisée comme le processus de recherche d'un bon appariement entre un jeune actif et un employeur (Jovanovic, 1979). Pourtant, si l'impact des caractéristiques individuelles des jeunes sur leur devenir professionnel a fait l'objet de nombreux travaux, les études de l'effet possible du comportement des entreprises sur les parcours de débutants sont moins répandues. Les enquêtes d'insertion disponibles (enquêtes *Génération* du Céreq, cf. encadré 1) ne permettent pas d'identifier l'entreprise elle-même, mais précisent certains de ses attributs : le statut public ou privé, la taille et le secteur d'activité. Une étude récente de la mobilité intersectorielle (Le Minez, 2002), montre l'existence de grands pôles sectoriels à l'intérieur desquels la mobilité prend place de façon privilégiée. Le secteur étant un critère pertinent pour caractériser les mobilités d'actifs, on peut penser qu'il traduit une partie de l'effet entre-

prise dans le processus d'appariement évoqué plus haut. On peut alors se demander si le secteur d'embauche initial contribue à modérer le début de trajectoire professionnelle des jeunes sortis de formation initiale depuis trois ans, dénommés jeunes actifs dans cet article.

Cette question a d'ailleurs été étudiée depuis le début des années 1990, d'abord sur des sous-populations de même niveau de diplôme, puis pour l'ensemble des jeunes actifs.

En 1991, Podevin et Viney soulignent l'influence déterminante du secteur d'emploi sur la possibilité de reclassement, au bout de cinq ans, des jeunes de niveau CAP ou BEP déclassés à la première embauche. À partir d'une typologie mobilisant des indicateurs variés, issus de plusieurs sources, ils montrent aussi qu'au-delà du reclassement, la probabilité de promotion ultérieure dépend étroitement, elle aussi, du secteur

Encadré 1

L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 98 ET LES VARIABLES CONSTRUITES

L'enquête *Génération 98* traite un large échantillon de jeunes sortis de formation initiale pour la première fois en 1998 (55 435 en 2001, soit environ un sortant de formation initiale sur quinze). L'échantillon a été conçu pour assurer une bonne représentation nationale par filière fine de formation et une représentation régionale par grand niveau. Chaque personne enquêtée est identifiée dans ses caractéristiques familiales, sociales et scolaires. Elle est interrogée en 2001 et en 2003, soit respectivement 3 ans et 5 ans après la fin des études. Mais seuls les résultats de 2001 sont utilisés dans cet article. Le début de parcours professionnel est suivi mois par mois entre la fin de ses études et la date de l'enquête.

La nomenclature de secteurs : l'enquête *Génération 98* s'appuie sur une nomenclature sectorielle spécifique, en 67 postes, adaptée à un classement direct par les enquêtés. Cette nomenclature est compatible avec le niveau 36 (sauf pour l'énergie, en un seul poste au lieu de deux).

La taille de l'entreprise privée : le secteur évoqué dans le questionnaire est celui de l'entreprise, mais on ne peut garantir que l'enquêté fasse bien la distinction entre l'activité de l'établissement où il travaille et l'activité dominante de l'entreprise correspondante, lorsque celle-ci a plusieurs établissements. En revanche, le questionnement sur la taille explicite bien qu'il s'agisse de celle de l'entreprise dans son ensemble, lorsque celle-ci a plusieurs établissements.

Les regroupements utilisés distinguent trois classes de taille d'entreprise : les petites (moins de dix salariés), les moyennes (dix salariés à moins de deux cents), les grandes (deux cents salariés et plus).

Les diplômes : la nomenclature de *plus haut diplôme atteint en 1998* est cohérente avec celle mise au point dans les groupes d'exploitation de l'enquête *Génération 98*. On veut ici tester l'hypothèse que la valeur accordée par les employeurs à un diplôme donné dépend étroitement de la spécialité suivie. Si on en reste à un niveau très agrégé en séparant les spécialités en trois grandes familles : diplômes généraux, diplômes industriels (diplômes agricoles et du bâtiment compris), diplômes tertiaires (diplômes du secteur social et santé compris), les risques de chômage, de maintien dans l'emploi initial et le salaire après trois ans devraient se révéler différents, à diplôme égal, selon la famille de spécialités. On a donc segmenté les diplômes « secondaires » et « supérieurs courts » en « généraux », « industriels », « tertiaires » en utilisant les nombreuses informations du questionnaire : orientation après la troisième, série du bac, diplômes obtenus avant la sortie de formation, dernière année d'études suivies.

La durée de chômage avant le premier emploi a été regroupée en trois classes : aucun chômage avant le premier emploi, moins de six mois de chômage, six mois et plus.

La circonstance de fin du premier emploi est dite *négociée ou choisie* dans les circonstances suivantes : l'enquêté a démissionné, l'enquêté a refusé le renouvellement de contrat que lui proposait l'entreprise à la fin de son contrat initial à durée limitée, l'enquêté a négocié son licenciement à l'amiable avec l'employeur. En l'absence d'information complémentaire, on a considéré les fins de période d'intérim comme non choisies ni négociées.

d'activité de l'employeur. En 1997, Lochet met en lumière l'hétérogénéité des parcours d'emploi des débutants de niveau inférieur au bac, suivant le secteur et la taille de l'établissement employeur. Il établit notamment qu'un contrat de travail de même statut juridique peut être utilisé très différemment selon le secteur. Les statuts précaires peuvent ainsi amorcer un accès sélectif plus ou moins lent aux marchés internes de grandes entreprises. *A contrario*, les plus petites entreprises de certains secteurs (textile, cuir, bois, meuble, industries agroalimentaires, bâtiment) ont plus souvent que d'autres un usage atypique du CDI, qui peut s'y révéler instable, en partie parce que les entreprises correspondantes sont moins souvent pérennes.

Plus récemment, Rose (1998) insiste sur la pertinence du niveau sectoriel dans l'analyse de l'emploi des jeunes. Selon lui, les secteurs sont en effet associés à des formes différenciées de segmentation du marché du travail : marchés externes dominants dans le commerce, l'hôtellerie et les services aux personnes, marchés internes d'accès sélectif prépondérants dans les industries d'équipements et de biens intermédiaires, marchés externes à caractère professionnel fortement présents dans les industries agroalimentaires, le bâtiment ou la réparation automobile.

Depuis, l'enquête *Génération 92* a permis d'étudier l'influence du secteur employeur sur les débuts de parcours professionnels de l'ensemble des jeunes débutants (Lochet, 2003).

Les jeunes actifs occupent une part inégale des emplois et des embauches selon le secteur considéré. Les secteurs d'accueil des jeunes sont plutôt ceux où l'emploi est en expansion et ils peuvent y être accueillis sur des postes de niveau de qualification élevé, à l'exemple des services de conseil-assistance. Les jeunes actifs sont aussi plus fréquemment présents que les adultes expérimentés dans le commerce, l'hôtellerie ou l'animation culturelle et sportive (Mansuy et Thireau, 2003).

Selon les travaux cités ci-dessus, certains secteurs intègrent une fraction importante du flux de débutants sans nécessairement les stabiliser par la suite. On peut alors se demander si la nature du premier employeur n'oriente pas durablement la trajectoire du jeune. Pour cela, on étudie les débuts d'itinéraires professionnels, décrits sur trois ans après la fin des études initiales par l'enquête *Génération 98* (Céreq, 2002). La source permet de mettre en évidence les secteurs introducteurs de main-d'œuvre débutante,

mais aussi d'observer les premières mobilités professionnelles. Captent-elles les débutants dans le secteur, ou bien sont-elles l'occasion d'appels à une main-d'œuvre externe ? À caractéristiques de formation initiale comparables, le secteur initial infléchit-il la probabilité de se stabiliser chez son premier employeur ou le risque d'être chômeur trois ans après la fin des études ?

Les débuts de carrière présentent des profils sectoriels contrastés

Comme cela avait déjà été observé à partir de l'enquête précédente, *Génération 92* (Desgoutte et Giret, 2000 ; Lhotel et Moncel, 2003), le poids de la plupart des secteurs varie peu du premier emploi à celui occupé trois à cinq ans après la fin des études. Pourtant quelques secteurs connaissent une évolution sensible (cf. graphique I). La part de certains progresse au fil du temps dans les emplois de la cohorte. C'est surtout le cas de secteurs de professionnels : l'éducation, la santé, mais aussi les sociétés de services et d'ingénierie informatique (SSII), les transports (hors aériens et routiers de marchandises). C'est toutefois le poids de l'administration publique qui progresse le plus. Le secteur de l'éducation occupe ainsi le premier rang des secteurs employeurs aux deux dates, la santé se hisse du 5^e au 2^e rang, l'administration publique du 6^e au 3^e. D'autres secteurs, en revanche, pèsent moins dans l'emploi occupé trois ans après la fin des études que dans l'emploi initial. C'est vrai surtout de certains secteurs à forte rotation des effectifs : l'hôtellerie-restauration, mais aussi les industries agroalimentaires (IAA), la grande distribution, le commerce de détail non alimentaire, l'agriculture et les services domestiques. L'hôtellerie-restauration, deuxième employeur au premier emploi, n'est plus qu'au 9^e rang à la date de l'enquête.

Cependant, malgré la relative stabilité du poids des secteurs dans l'emploi global de la cohorte, les jeunes actifs changent fréquemment de secteur au cours des trois années qui suivent la fin de leurs études. Ainsi, parmi ceux qui ont un emploi à la date de l'enquête, un peu plus d'un tiers ont occupé un emploi dans un autre secteur dans les trois années précédentes. Mais ces nombreux mouvements individuels se compensent presque au niveau global (1).

1. Ce résultat n'est pas spécifique aux débuts de carrière. Il se retrouve pour d'autres catégories d'actifs lorsque l'on compare des trajectoires professionnelles individuelles et des indicateurs agrégés.

On distingue donc différents types de parcours individuels et l'effet possible du secteur de première appartenance sur chacun d'eux.

Les parcours sans mobilité, où le jeune actif reste dans l'entreprise de première embauche, constituent la première figure-type à étudier. Ils concernent quatre jeunes actifs ayant un premier emploi sur dix. Dans le prolongement des travaux de Clémenceau et Géhin (1983), on pourrait s'attendre à ce que ces parcours soient situés plutôt dans des secteurs à gestion de main-d'œuvre internalisée, caractérisés par une forte stabilité de leurs actifs. En fait, les parcours sans mobilité sur trois ans ne sont pas tous de ce type. Ceux où s'établit *avec le premier employeur un lien durable*, concrétisé par un statut d'emploi stable au bout des trois ans (CDI, indépendant, fonctionnaire), sont cependant majoritaires, représentant les trois quarts des parcours sans mobilité. Les autres ont un *statut final non stabilisé* (intérim, CDD ou mesure d'aide à l'emploi des jeunes) et l'intégration durable du jeune salarié est, au mieux, encore incertaine (cf. l'article d'Alberto Lopez, dans ce numéro).

Dans les autres cas, le jeune actif a connu au moins une mobilité, qui peut se conclure ou non par une situation d'emploi à la date de l'enquête, trois ans après la fin des études. Les données actuellement disponibles ont un horizon court pour observer les itinéraires de mobilité en emploi, qu'ils soient intra- ou inter-sectoriels. On n'a donc pas analysé les mobilités d'emploi au niveau individuel. Toutefois, des

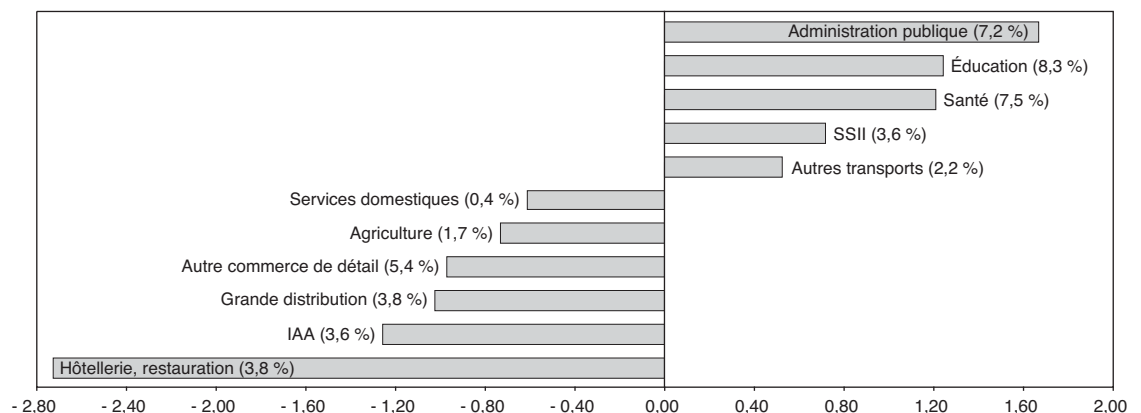
indications au niveau agrégé par secteur sont données dans la suite de cet article.

Les parcours de mobilité aboutissant au chômage constituent la deuxième figure-type. Trois ans après la fin des études, le chômage ne concerne plus que 7 % de ceux qui ont occupé au moins un emploi. Il est alors plus souvent signe d'une faible stabilité qu'en début de parcours. Dans ce cas, la rupture, volontaire ou choisie, du lien d'emploi établi avec le premier employeur ne se traduit pas (ou pas encore) trois ans après l'arrêt des études, par l'intégration à une nouvelle entreprise.

Les parcours débouchant sur une reprise de formation à temps plein concernent un peu plus de 3 % de ceux qui ont occupé un premier emploi. Ceux qui sont ponctués par un retrait temporaire ou non du marché du travail représentent à peine plus de 2 % des cas. Ces types de parcours, où les motivations personnelles ou familiales interviennent très fortement, ne sont pas repris dans l'analyse, où c'est au rôle de l'entreprise et du secteur dans le processus d'insertion que l'on s'intéresse.

L'effet du secteur d'emploi sur les trajectoires des jeunes actifs sera décrit en deux temps : d'abord à partir d'indicateurs sectoriels agrégés, puis en intégrant les caractéristiques individuelles des jeunes, en mettant l'accent sur les itinéraires où un lien durable s'est noué avec le premier employeur et ceux qui se terminent par un épisode de chômage (cf. schéma page 5).

Graphique I
Évolution de la part des secteurs du premier emploi à la date d'enquête
(valeurs extrêmes en points)



Lecture : les valeurs entre parenthèses représentent le poids du secteur dans l'emploi total de la cohorte à la date d'enquête. Le secteur de l'éducation représente 8,3 % de l'ensemble des emplois trois ans après la fin des études et 1,2 point de plus que dans l'ensemble des premiers emplois.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

En fonction du secteur du premier emploi, le devenir des jeunes actifs se révèle assez hétérogène. La proportion de ceux qui ont noué une relation stable avec l'entreprise initiale et la part de ceux qui sont restés chez leur premier employeur, mais sans obtenir un statut d'emploi sans limitation de durée, sont fortement modulées par le secteur d'emploi initial. Le risque de ne pas avoir d'emploi, trois ans après la sortie de formation, fluctue lui aussi sensiblement avec le secteur d'origine.

Dans l'énergie et le transport aérien, un lien plus souvent durable avec le premier employeur

Comme Lochet (1997) l'a montré, le contrat de première embauche est difficile à interpréter. L'accès à un marché interne peut être immédiat, mais il est souvent acquis après une période d'évaluation en situation de travail, sous contrat à durée limitée dans un premier temps. C'est pourquoi on privilégie ici la durée de l'emploi, associée au statut final, à un stade où la sélection opérée par le premier employeur peut être achevée. Les trois années écoulées donnent également au jeune actif le temps de changer d'entreprise si une meilleure opportunité se présente.

Trois ans après avoir achevé leurs études, 29 % des enquêtés ayant eu un premier emploi travaillent toujours chez leur premier employeur et

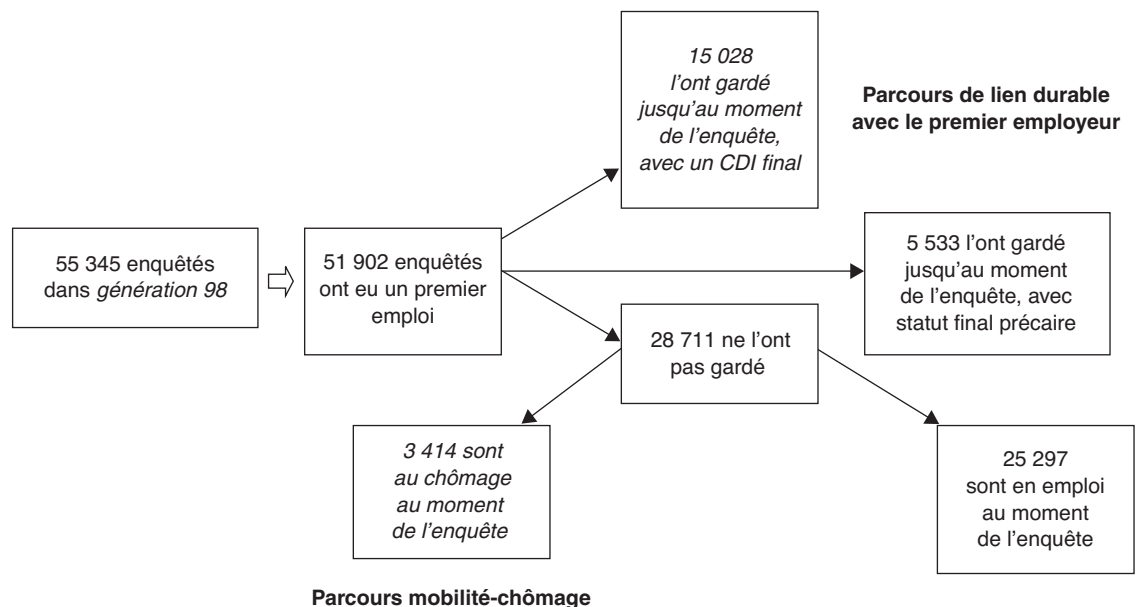
y ont acquis un statut d'emploi stable (CDI, fonctionnaire ou indépendant).

Ces relations stables avec le premier employeur s'établissent nettement moins fréquemment pour ceux qui ont connu leur première embauche dans l'agriculture, les industries agroalimentaires, les industries de l'habillement, du meuble et du papier-carton, la sécurité, l'intérim, l'hôtellerie-restauration, les activités culturelles et sportives et surtout dans les services domestiques (cf. graphique II).

En revanche, elles concernent entre 40 et 55 % de ceux qui ont débuté dans l'énergie, le transport aérien, les services de conseil aux entreprises (informatique, droit et gestion, architecture et ingénierie), la construction aéronavale et ferroviaire, la finance et l'immobilier, la fabrication d'instruments de précision, secteurs de marchés internes ou de professionnels. Un peu plus d'un débutant sur dix est resté chez son employeur initial, mais avec un statut final encore précaire. Parmi eux, 26 % sont en CDD du secteur privé, 20 % en intérim et autant en CDD de l'administration ou des entreprises publiques, 8 % en alternance et 26 % dans d'autres mesures jeunes, parmi lesquelles les emplois-jeunes constituent un contingent important.

Ces parcours où le débutant reste chez son premier employeur, mais sans y acquérir un statut stable, sont très fréquents dans les secteurs qui

Les parcours des jeunes enquêtés

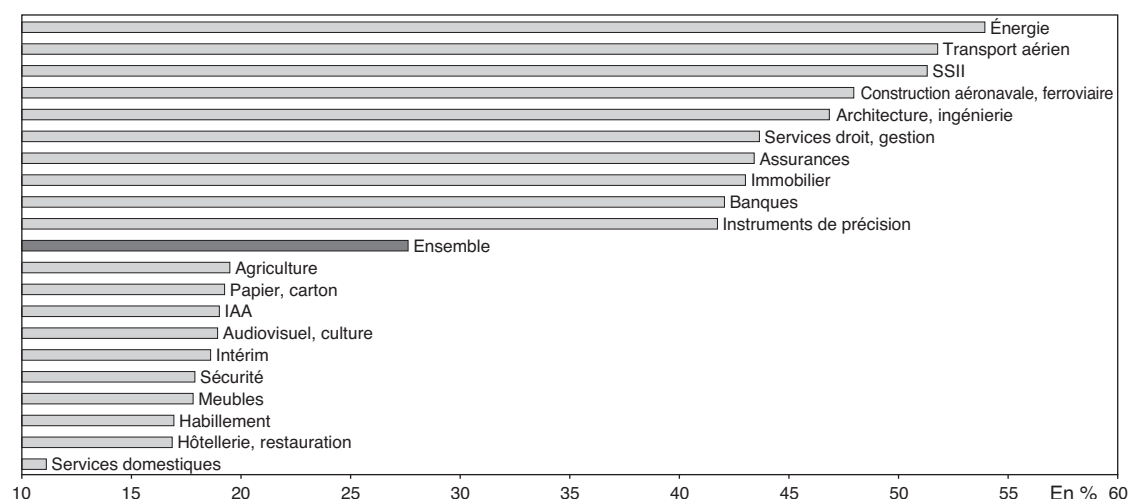


recourent fortement aux mesures d'aide à l'emploi des jeunes : l'administration publique, l'éducation, le secteur culturel et sportif, les associations et l'action sociale, et également dans les secteurs industriels qui recourent le plus fortement à l'intérim en première embauche (la construction automobile et la construction d'appareils domestiques). À l'inverse, ces situations sont très peu courantes dans certains secteurs de services aux entreprises (services de conseil, administration d'entreprise, location sans opérateur), dans

le transport aérien, les banques, la fabrication d'instruments de précision ou l'hôtellerie-restauration (entre 1,5 et 4 % des premiers emplois de ces secteurs, cf. graphique III).

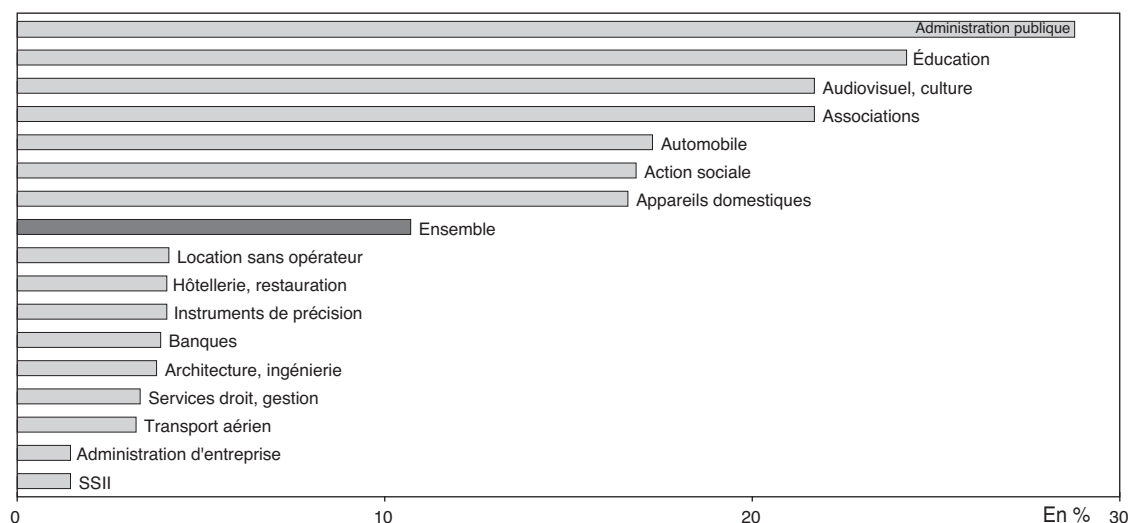
Le chômage touche, trois ans après la fin des études, un peu plus de 7 % de ceux qui ont eu un premier emploi, mais cette proportion fluctue fortement selon le secteur de premier emploi (cf. graphique IV). Plus de 13 % de ceux qui débutent dans l'habillement, le nettoyage, l'hôtellerie-

Graphique II
Lien durable avec le premier employeur, selon le secteur d'activité (valeurs extrêmes)



Lecture : 29 % des enquêtés sont restés chez leur premier employeur avec un statut final stable ; c'est le cas de 52 % de ceux qui ont débuté dans le transport aérien.
Source : enquête Génération 98, Céreq.

Graphique III
Part des liens non stables avec le premier employeur, selon le secteur d'activité (valeurs extrêmes)



Lecture : 11 % des enquêtés sont restés chez leur premier employeur avec un statut final précaire ; mais c'est le cas de 24 % de ceux qui ont débuté dans l'éducation.
Source : enquête Génération 98, Céreq.

restauration, les services domestiques ou les associations sont chômeurs trois ans après la fin de leurs études. C'est encore le cas de plus de 10 % des débutants dans l'assainissement, le textile, l'industrie du meuble, celle des composants électroniques, la coiffure, l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail non alimentaire.

En revanche, parmi ceux pour qui l'emploi initial se trouve dans le secteur bancaire, l'énergie, la santé, la fabrication d'articles de sport et plus encore dans la construction navale, aéronautique ou ferroviaire, les services informatiques ou la construction de matériel informatique, le risque d'être sans emploi trois ans après la fin de formation est limité.

Si l'on compare ces résultats à ceux du graphique II, on remarque que les secteurs les plus stabilisateurs au premier emploi conduisent moins souvent au chômage. Mais l'inverse n'est pas vrai : amorcer son parcours dans la santé ou la construction informatique conduit rarement au chômage, et pourtant, la stabilisation chez le premier employeur n'y est pas particulièrement fréquente. À l'autre extrême, débiter dans la coiffure ou les associations comporte un risque de chômage supérieur à la moyenne, alors que ces secteurs ne figurent pas parmi les moins stabilisants au premier emploi.

Le risque de chômage associé à la mobilité ultérieure contribue en effet à moduler les résultats liés à la fréquence des stabilisations dans l'entreprise initiale. Or, on peut penser qu'une mobilité

est d'autant plus favorable qu'elle est assumée. Ce cas est relativement fréquent, même en tout début de carrière. Parmi ceux qui ne sont pas restés chez leur employeur initial, presque la moitié a pris l'initiative de ce départ, en démissionnant, en refusant un nouveau contrat offert à l'échéance du premier ou, plus rarement, en négociant son licenciement (cf. graphique V).

Les départs sont majoritairement à l'initiative des jeunes actifs dans les services de conseil-assistance, mais aussi la sécurité, les associations, l'hôtellerie-restauration ou la construction informatique. En revanche, les départs d'un organisme de recherche ou d'une entreprise de transport aérien sont moins souvent volontaires que dans l'ensemble des secteurs.

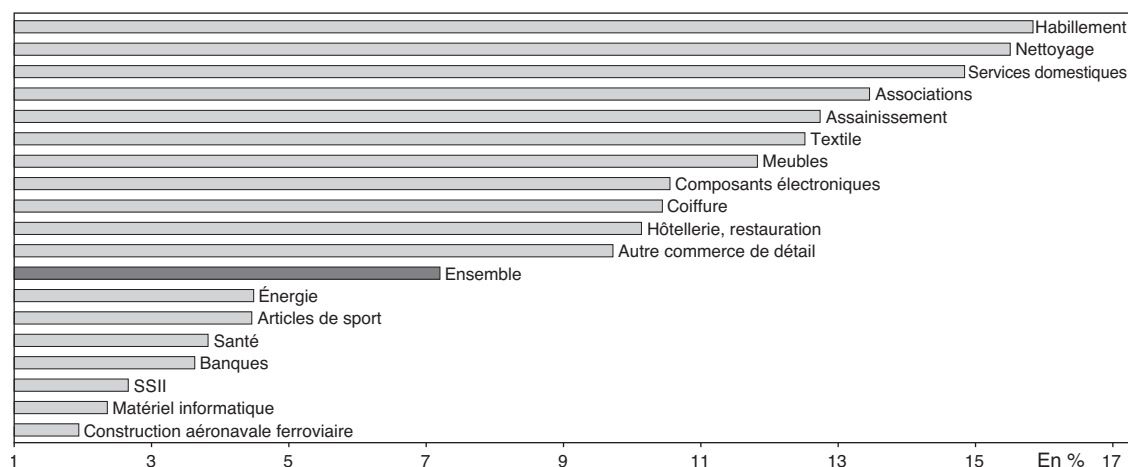
La fréquence des départs à l'initiative du jeune actif peut correspondre à des cas de figures divers : les débutants quittent, lorsqu'ils le peuvent, un secteur initial peu attractif, ou bien recherchent une mobilité d'entreprise pour obtenir plus d'expérience et une progression de carrière, que ce soit dans le même secteur ou non.

Des secteurs inégalement attractifs et stabilisants

Dans les secteurs de professionnels, qui sont définis par une forte proportion de salariés exerçant dans un domaine professionnel spécifique, et connaissant des mobilités interentreprises comme, par exemple, la coiffure ou les

Graphique IV

Taux de chômage à l'enquête selon le secteur de premier emploi (valeurs extrêmes)



Lecture : 7,2 % de ceux qui ont occupé un premier emploi sont au chômage au moment de l'enquête ; c'est le cas de 12,5 % de ceux qui ont débuté dans le textile.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

services de conseil-assistance, les trajectoires d'insertion sont plus fréquemment internes au secteur (Mansuy et Thireau, 1999). Selon les secteurs, les entreprises peuvent embaucher de nombreux débutants et n'en stabiliser qu'une partie, ou préférer embaucher de jeunes actifs déjà pourvus d'un début d'expérience dans une autre branche d'activité. Pour caractériser les secteurs en différenciant ces types de situation, il est commode d'utiliser deux indicateurs, le taux de maintien et le taux de renouvellement (2), qui permettent de synthétiser et de comparer les entrées et les sorties des débutants de chaque secteur à partir du premier emploi.

Le *taux de maintien* dans le secteur, 53 % en moyenne, est 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. Si on décompose le premier emploi en maintien dans le secteur et en sorties vers d'autres secteurs, le chômage ou l'inactivité ($E = M + S$), le taux de maintien vaut $m = M / (M + S)$. Plus il est élevé, plus le secteur fixe ceux qui y sont entrés au premier emploi, dans l'entreprise initiale ou après une mobilité interne au secteur.

Le *taux de renouvellement* du secteur, 34 % en moyenne, est 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. Le taux de renouvellement vaut donc $r = R / (M + S)$. Un taux de renouvellement élevé indique que le

secteur recrute souvent des jeunes actifs ayant débuté ailleurs.

Le *taux de croissance de l'emploi* dans le secteur, entre le premier emploi et l'emploi à l'enquête est une combinaison des deux indicateurs précédents (3). La courbe de croissance égale à la moyenne dans le plan (m, r) est la parallèle à la seconde bissectrice passant par le point moyen.

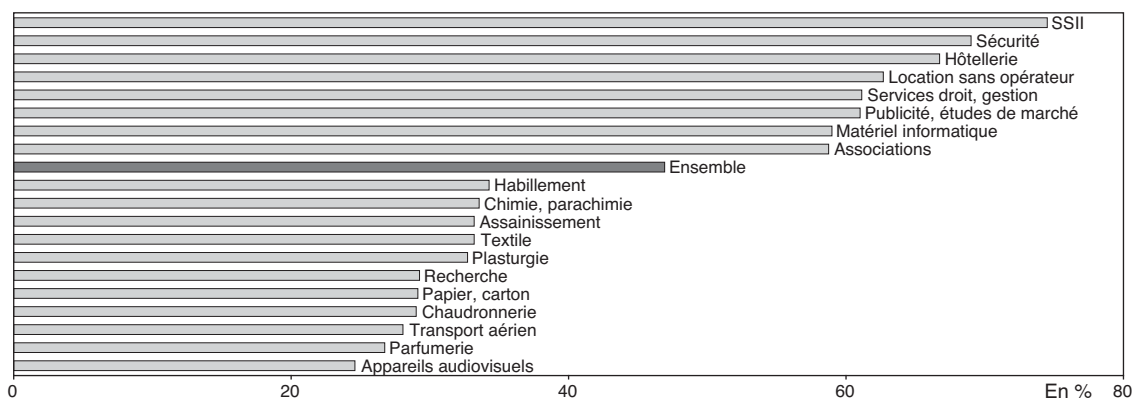
Les secteurs de l'action sociale, de la recherche-développement et de l'audiovisuel-culture-sport (qui représentent, ensemble, un peu moins de 7 % des emplois à la date d'interrogation) ont des positions proches de la moyenne sur les deux indicateurs choisis. Parmi les autres secteurs, on peut distinguer les quatre configurations suivantes (cf. graphique VI) :

- configuration **secteur attractif** (quadrant nord-est, quinze secteurs et 25 % des emplois à l'enquête) : le maintien dans le secteur après le premier emploi est supérieur à la moyenne, avec un appel plus fort à de la main-d'œuvre ayant débuté dans un autre secteur ; c'est le cas de l'énergie, de la construction navale, aéronautique et ferroviaire, de l'industrie pharmaceutique, du transport aérien, des autres transports et leurs services auxiliaires, de la finance, de l'immobilier, de l'administration, de l'architecture-ingénierie, des services de conseil en droit,

2. Les emplois de vacances sont exclus de l'analyse.

3. Le taux de croissance de l'emploi du secteur vaut $(R-S)/(M+S)$ soit $(m+r-1)$.

Graphique V
Part des départs volontaires parmi ceux qui ont quitté leur premier emploi selon le secteur d'activité, valeurs extrêmes



Lecture : 47 % de ceux qui ont quitté leur premier employeur en ont pris l'initiative ; c'est le cas de 75 % de ceux qui ont débuté dans les SSII.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

comptabilité et gestion. Les services informatiques et la réparation automobile sont dans cette configuration mais avec un taux de renouvellement proche de la moyenne et un taux de maintien élevé. L'emploi dans les secteurs de ce groupe est plus qualifié qu'en moyenne ;

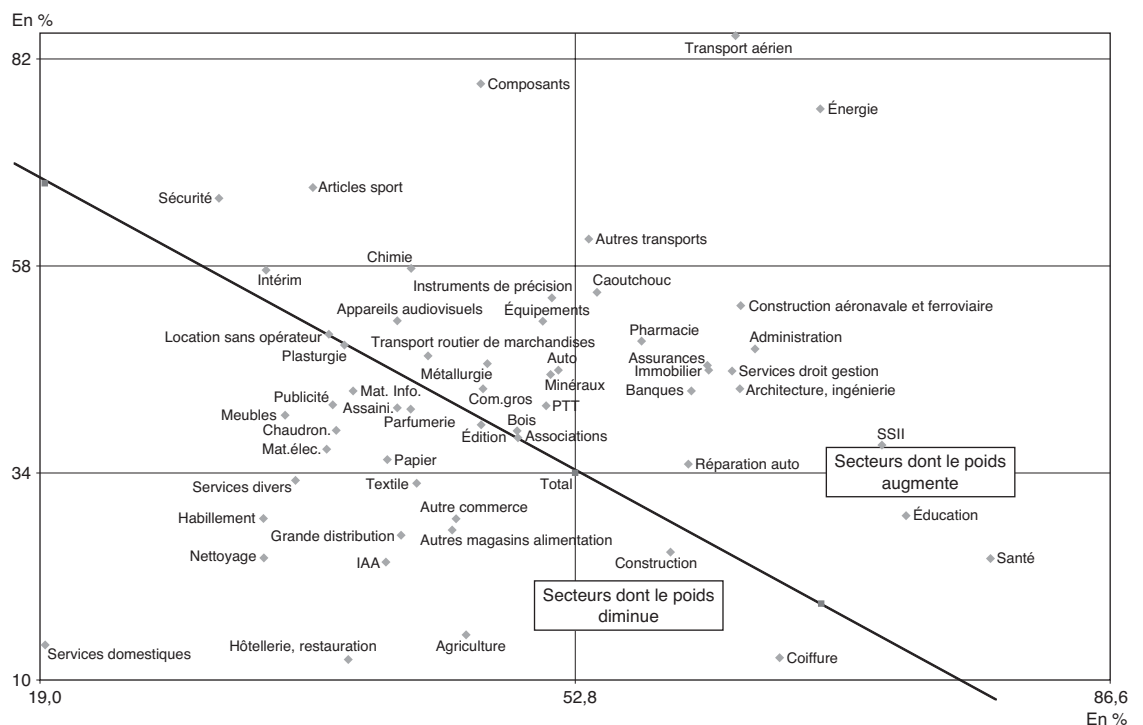
- configuration **accès initial privilégié** (quadrant sud-est, quatre secteurs mais 23 % des emplois) : le maintien dans le secteur après le premier emploi est fort, mais ici l'accès est plus faible que la moyenne pour ceux qui ont débuté dans un autre secteur. Ce sont des secteurs de professionnels, à différents niveaux de qualification (cadres de santé, enseignants, mais aussi coiffeurs, spécialistes du bâtiment), qui fidélisent les jeunes actifs qui y débutent, mais emploient, en revanche, peu de jeunes actifs ayant débuté ailleurs. Certains sont en forte croissance le long de la trajectoire : c'est le cas de la santé, de l'éducation, du commerce. D'autres, comme la coiffure et la construction, sont en croissance un peu inférieure à la moyenne ;

- configuration **secteurs de première insertion** (quadrant sud-ouest, onze secteurs et 21 % des emplois) : on reste moins que la

moyenne dans ces secteurs après le premier emploi, on y accueille moins que la moyenne des jeunes passés par d'autres secteurs. La part de ces secteurs décroît avec l'ancienneté de fin de formation. On y trouve les secteurs d'accueil de débutants : l'agriculture, les hôtels et restaurants, les industries agroalimentaires, les différentes branches du commerce de détail. Figurent aussi dans cette configuration des secteurs à très forte rotation des effectifs, où les emplois non qualifiés sont les plus fréquents : services domestiques, nettoyage et services divers rendus aux entreprises. Les jeunes embauchés au premier emploi n'y restent pas, mais ces secteurs accueillent seulement une proportion moyenne de nouveaux venus après une première expérience. Le textile et l'habillement sont aussi caractérisés par un faible maintien des premiers embauchés ;

- configuration **secteurs à accès différé** (quadrant nord-ouest, trente-trois secteurs et 25 % des emplois) : le maintien dans le secteur est plus faible que la moyenne, mais le renouvellement en provenance d'autres secteurs est plus fort. Le solde est équilibré ou positif pour la plupart des secteurs industriels, le

Graphique VI
Maintien (axe horizontal) et renouvellement (axe vertical) des secteurs du premier emploi à 2001



Lecture : 68 % de ceux qui ont débuté dans le secteur de l'énergie y sont restés jusqu'à la date de l'enquête. Dans ce secteur, les recrutements en provenance d'autres secteurs correspondent à 76 % de l'effectif des premières embauches.
Source : enquête Génération 98, Céreq.

commerce de gros, le transport routier de marchandises. Ces secteurs privilégient les recrutements de ceux qui ont eu un début d'expérience ailleurs.

Un effet durable du secteur de premier emploi ?

Dans ce qui précède, on a mis en évidence de fortes disparités de devenir des débutants en fonction de leur secteur d'emploi initial. Ces constats ne suffisent pourtant pas à prouver la *trace* du premier secteur d'emploi sur la suite de la trajectoire du jeune actif. En effet, les caractéristiques individuelles n'ont pas été prises en compte jusqu'ici.

Or, ceux qui ont noué une relation d'emploi stabilisée avec leur premier employeur n'ont pas les mêmes caractéristiques de formation que les jeunes mobiles. Parmi ces derniers, ceux qui sont chômeurs au moment de l'enquête ont un profil différent de ceux qui occupent un emploi. Enfin, ceux qui sont toujours chez l'employeur initial, mais n'y ont pas encore atteint un statut stable, ne sont pas semblables à ceux qui l'ont quitté.

Les jeunes actifs sans diplôme autre que le brevet des collèges, qui représentent 14 % de l'ensemble des enquêtés ayant eu un emploi, sont sensiblement plus nombreux (29 %) parmi les actifs mobiles vers le chômage. À l'opposé, ces parcours concernent moins souvent les diplômés de l'enseignement supérieur. Parmi ceux qui acquièrent une position stable en restant chez leur premier employeur, les diplômés de 3^e cycle universitaire ou de grande école figurent en bonne place. Les bacheliers généraux se singularisent par une forte propension à la mobilité vers une situation d'inactivité : c'est en effet la catégorie de jeunes qui reprennent le plus fréquemment leurs études dans les trois ans qui suivent leur sortie de formation.

À côté du diplôme, d'autres caractéristiques individuelles des jeunes actifs peuvent infléchir les parcours professionnels. Ainsi, les jeunes femmes et les jeunes hommes n'ont ni les mêmes comportements ni les mêmes parcours (Coupié et Epiphane, 2004).

Rester chez son premier employeur avec un statut stable : une opportunité liée au secteur d'origine

Acquérir chez son premier employeur un statut stable, ou stabilisé au cours des trois premières années de parcours professionnel est lié au secteur d'origine, même si l'on tient compte des caractéristiques individuelles (cf. tableau 1).

Le diplôme joue, mais son effet est différencié selon la spécialité. Ne pas avoir de diplôme autre que le brevet des collèges, posséder un CAP ou un BEP tertiaire ou un bac général fait baisser la probabilité par rapport à la situation de référence (homme bachelier industriel, sans expérience préalable dans l'entreprise, salarié d'une grande entreprise industrielle). Il en est de même pour un BTS ou un DUT industriel. Avoir une licence ou une maîtrise, comme un diplôme tertiaire de niveau bac + 2 ou paramédical, est en revanche favorable. Mais la stabilisation chez le premier employeur est nettement plus probable encore lorsqu'on est diplômé d'une grande école ou du 3^e cycle de l'université. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes femmes sont désavantagées ; la probabilité marginale correspondante est de 2 points en dessous de la référence.

Avoir déjà travaillé dans l'entreprise, sous forme de stage ou d'emploi avant la fin des études, renforce la probabilité de travailler encore chez son premier employeur trois ans après la fin de sa formation initiale. On peut penser que cette circonstance réduit l'incertitude, du côté du jeune comme de l'employeur, et aboutit à une relation d'emploi plus durable que lorsque cette expérience préalable n'a pas lieu.

Les entreprises ou administrations publiques stabilisent davantage ceux qu'elles embauchent au premier emploi et les entreprises privées de petite taille, davantage que les moyennes ou grandes entreprises (PME). Or, dans l'ensemble, les jeunes actifs, en accumulant de l'expérience, se dirigent plutôt des petites vers les moyennes ou les grandes entreprises. Ce ne serait donc pas parce que les premières les stabilisent moins dès le premier emploi. Au contraire, l'appréciation du candidat en situation de travail au cours du premier emploi semble être, à genre et profil scolaire contrôlés, plus sélective dans les moyennes ou grandes entreprises. Ce sont donc surtout les premières mobilités qui amènent les jeunes actifs à occuper plus fréquemment un emploi dans une PME.

L'effet propre du premier secteur (effet aléatoire) est très significatif. Il explique 6 % de l'effet total (cf. encadré 2). On peut remarquer que dans le découpage sectoriel adopté ici, l'effet de la taille d'entreprise, souligné par de nombreux auteurs (dont Lochet, 1997 ; Lhotel et Moncel, 2003) est partiellement absorbé. C'est dans des secteurs à gestion internalisée de la main-d'œuvre (l'industrie de construction aéronautique, navale et ferroviaire, l'énergie, le

transport aérien, la finance, l'immobilier, la santé, les postes et télécoms), mais aussi dans la réparation automobile et les services de conseil-assistance, que le maintien durable chez le premier employeur est le plus fréquent, toutes choses égales par ailleurs. Tous ces secteurs stabilisateurs figurent parmi ceux qualifiés d'attractifs dans le graphique VI : les débutants y restent et ceux qui ont un début d'expérience les rejoignent plus fréquemment.

Tableau 1
Facteurs jouant sur la probabilité de lien durable avec le premier employeur
« toutes choses égales par ailleurs »

	Modèle avec constante seule	Modèle genre et éducation	Modèle complet
	Probabilité estimée (en %)		
Constante	28,1	30,3	26,4
Diplôme			
Sans diplôme		- 9,6	- 7,8
Baccalauréat général		- 8,1	- 7,2
CAP ou BEP tertiaire		- 5,3	- 4,4
CAP ou BEP industriel		- 2,0	- 1,4
Baccalauréat tertiaire		- 4,4	- 2,9
<i>Baccalauréat industriel</i>		<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Deug		ns	ns
BTS ou DUT industriel		- 3,5	- 2,7
BTS, DUT tertiaire, paramédical		2,2	2,1
Licence, maîtrise		3,4	2,8
Baccalauréat + 5 et plus		13,4	12,3
Genre			
Femme		- 2,3	- 1,9
<i>Homme</i>		<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Entreprise du premier emploi			
Petite entreprise privée			1,7
Moyenne entreprise privée			ns
<i>Grande entreprise privée</i>			<i>Référence</i>
Secteur public			6,8
Travail antérieur dans l'entreprise			
Oui			10,3
<i>Non</i>			<i>Référence</i>
Aléa secteur	significatif	significatif	significatif

Lecture : la probabilité de stabilisation chez le premier employeur dans les trois ans après la fin des études est de 28,1 % dans le modèle avec constante seule. Elle vaut 30,3 % dans le cas de référence (un homme, bachelier industriel) dans le modèle prenant en compte le genre et l'éducation. Cette probabilité de stabilisation du cas de référence (un homme, bachelier industriel, salarié d'une grande entreprise privée, sans expérience antérieure dans l'entreprise, vaut 26,4 % dans le modèle complet.

On peut calculer la probabilité de stabilisation dans la première entreprise en changeant une seule caractéristique par rapport à cette situation de référence. Dans le modèle complet, avoir déjà travaillé dans l'entreprise auparavant augmente la probabilité de 10,3 points par rapport à la situation de référence.

L'effet des variables individuelles est calculé lorsqu'il est significatif au seuil de 5 % et noté ns lorsqu'il n'est pas significatif à ce seuil. L'aléa sectoriel est significatif dans les trois cas. En plus des variables individuelles ci-dessus, le secteur de premier emploi a donc un effet significatif sur la probabilité de stabilisation chez le premier employeur. Dans le modèle complet, et dans le cas de référence, débiter dans le secteur agroalimentaire diminue cette probabilité en moyenne de 7,2 points, tandis que débiter dans le secteur de l'assurance l'augmente de 11,5 points. L'ensemble des effets sectoriels qui se démarquent de la moyenne est présenté dans le graphique VII.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

La stabilisation chez le premier employeur est, en revanche, moins fréquente dans l'agriculture, les industries agroalimentaires, les industries du meuble, la restauration, les services domestiques, secteurs qualifiés plus haut de première insertion (cf. graphique VII). Toutes choses égales, les secteurs d'accueil privilégiés des mesures jeunes (éducation, associations, administration, action sociale) sont moins stabilisants à échéance de trois ans, en partie parce que les emplois jeunes sont encore en cours. Cet effet secteur compense ou même inverse l'effet bénéfique de l'appartenance au secteur public. Le secteur audiovisuel culture et sport, où les statuts particuliers sont fréquents en première embauche (mesures jeunes, intermittents) est parmi les moins stabilisants.

La mobilité vers le chômage : un lien moins net avec le secteur initial

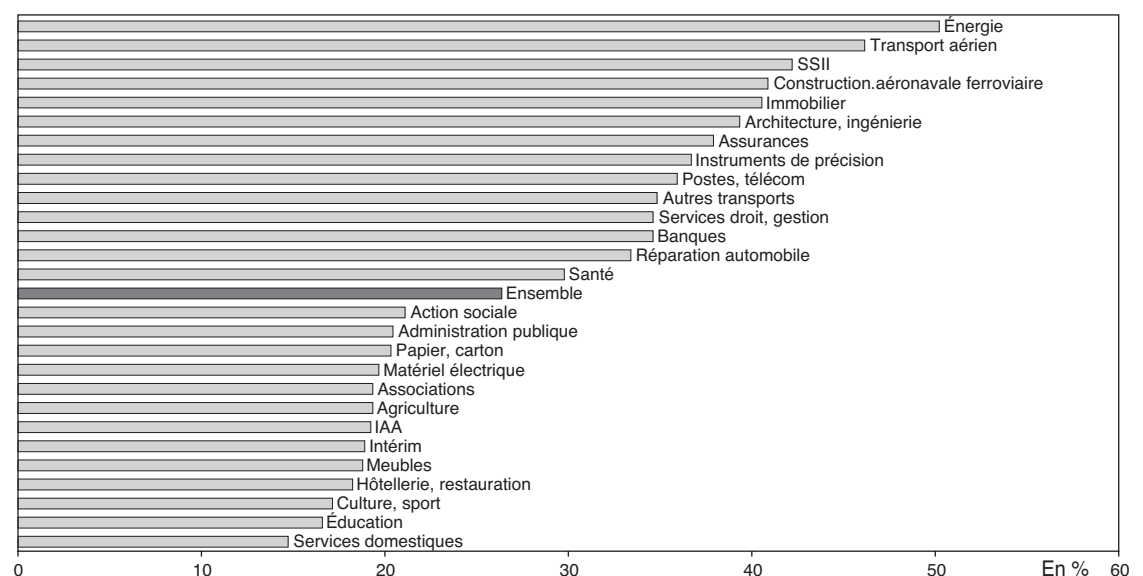
On s'intéresse maintenant uniquement à ceux qui ne sont pas restés chez leur premier employeur et au risque qu'ils ont d'être au chômage plutôt qu'en emploi au bout de trois ans (cf. tableau 2).

La situation des femmes est ici encore moins favorable : le risque de chômage supplémentaire encouru, toutes choses égales par ailleurs, est de 4 points par rapport à la situation de référence

(homme bachelier industriel, de père sans emploi en 1998, salarié d'une grande entreprise privée au premier emploi, ayant connu un à six mois de chômage auparavant, n'ayant pas choisi de quitter son premier employeur). Être sans diplôme, n'avoir que le brevet des collèges ou être titulaire d'un CAP ou d'un BEP tertiaire augmente fortement le risque d'avoir une mobilité vers le chômage. Mais l'échelle des risques n'est pas totalement étalonnée par le niveau de diplôme : un DUT, un BTS ou un diplôme paramédical protègent mieux des mobilités vers le chômage qu'un diplôme supérieur long. Avec un diplôme de niveau égal ou supérieur à cinq années après le bac, on est moins souvent mobile (cf. tableau 1 et graphique VII). Mais lorsqu'on l'est, le risque de chômage est plus élevé que pour les titulaires du supérieur technique court.

Au niveau bac + 2, les résultats sont contrastés. Les titulaires de Deug ne se différencient pas des bacheliers industriels, comme c'était déjà le cas pour l'accès à une position stabilisée chez l'employeur initial. Les diplômés de DUT ou de BTS industriels, plus mobiles que les autres diplômés de même niveau, sont ceux qui risquent le moins le chômage en changeant d'emploi. Enfin, les titulaires de DUT, de BTS tertiaires ou d'un diplôme paramédical sont plus fréquemment stabilisés chez leur employeur initial que les bacheliers. De plus, lorsqu'ils sont mobiles, ils risquent moins le chômage que les

Graphique VII
Effet du secteur sur la probabilité de lien durable avec le premier employeur



Lecture : dans la situation de référence (homme bachelier industriel, salarié d'une grande entreprise privée, sans expérience préalable dans l'entreprise), débiter dans le secteur de l'énergie fait passer la probabilité de lien durable avec l'employeur de 26,4 % à 50,2 %.
Source : enquête Génération 98, Céreq.

LES MODÈLES MULTI-NIVEAUX À RÉPONSE BINAIRE

Ces modèles s'appliquent aux cas où les individus analysés se répartissent en groupes homogènes. La caractéristique commune au groupe, peut être par exemple l'établissement scolaire pour l'élève, la région ou le pays de résidence. Elle fournit un contexte commun que les individus partagent et qui module leurs potentialités individuelles (cf. Goldstein, 1995 ; Hox, 2003 ; Courgeau et Baccaïni, 1997, pour une présentation en français). La caractéristique commune est ici le secteur d'activité du premier employeur, en 67 modalités.

Lorsque c'est le cas, les observations individuelles, pour les individus d'un même groupe, sont corrélées entre elles. La modélisation à deux niveaux, individu i et secteur j , suppose que la variabilité du phénomène observé, une fois prises en compte un ensemble de caractéristiques de niveau individuel, peut se décomposer en une partie attribuable au secteur de premier emploi et une partie attribuable à l'individu concerné.

Cela revient à dire que les conditions rencontrées dans le premier secteur employeur agissent encore sur la situation du jeune trois ans après sa sortie de l'école, sur sa probabilité de stabilisation chez son premier employeur (opposée à celle d'être sans emploi ou dans une autre situation d'emploi : chez l'employeur initial, mais avec une position instable à la fin, chez un nouvel employeur ou dans une autre situation) (cf. tableau 1). L'effet du secteur est un effet aléatoire et il intervient de manière résiduelle, en complément des variables explicatives de niveau individuel. Les variables explicatives retenues concernent le sexe et le diplôme de la personne, la nature publique ou privée de l'entreprise de premier emploi et sa taille et l'expérience de travail dans cette entreprise avant la fin des études.

Les estimations sont présentées en trois temps, afin de montrer l'apport des groupes de variables explicatives du niveau individuel. Dans le premier modèle, on fait une hypothèse très simplificatrice : la probabilité de lien durable avec le premier employeur estimée serait la somme d'un effet constant, le même pour tous les individus, et d'un effet résiduel lié au secteur de premier emploi. Dans une deuxième formulation, on introduit le genre et les caractéristiques de formation initiale comme variables explicatives individuelles, en gardant un aléa sectoriel. Enfin, dans une troisième étape, on ajoute parmi des informations individuelles concernant l'expérience précoce, avant la fin des études, dans l'entreprise de première embauche, et la nature de l'entreprise de premier emploi (statut public ou privé, taille), en conservant l'aléa sectoriel. Cette progression permet aussi de voir comment, en enrichissant le groupe des variables explicatives individuelles, l'effet du secteur s'estompe et si cet effet demeure significatif.

Dans le cas de la probabilité d'être chômeur trois ans après la fin des études, lorsqu'on a quitté son entre-

prise initiale, on procède de manière analogue (cf. tableau 2).

Les différents modèles

Au niveau individuel, le modèle se différencie d'un modèle *Logit* standard en ce que la probabilité d'avoir établi un lien durable avec le premier employeur, c'est-à-dire d'être resté chez ce premier employeur jusqu'à trois ans après la fin des études avec un CDI au bout des trois ans, dépend aussi du secteur de premier emploi. Les observations individuelles, pour des personnes ayant débuté dans le même secteur, ne sont pas indépendantes entre elles.

Soit LD_{ij} est une variable valant 1 si un lien durable est établi avec le premier employeur, et 0 dans le cas inverse. On suppose que LD_{ij} suit une loi de Bernoulli d'espérance p_{ij} inconnue. On estime p_{ij} en fonction de variables explicatives de niveau individuel et d'un aléa de niveau secteur u_j , supposé normal.

Dans **le modèle de base**, qui n'inclut aucune variable explicative du niveau individuel, on a :

$$\log(p_{ij}/1-p_{ij}) = b_0 + u_j$$

Où u_j est un aléa de niveau secteur ajusté à la loi normale.

Les modèles avec genre et éducation peuvent s'écrire :

$$\log(p_{ij}/1-p_{ij}) = b_0 + b_1 \text{ femme} + b_2 \text{ sans diplôme} + b_3 \text{ baccalauréat général} + \dots + b_{10} \text{ baccalauréat} + 5 + u_j$$

Et **le modèle complet** :

$$\log(p_{ij}/1-p_{ij}) = b_0 + b_1 \text{ femme} + b_2 \text{ sans diplôme} + \dots + b_{13} \text{ secteur public} + b_{14} \text{ expérience dans l'entreprise} + u_j$$

L'originalité du modèle à deux niveaux, par rapport au modèle *Logit* standard est d'ajouter un effet aléatoire de niveau secteur, u_j , dont on estime la variance σ_u^2 .

La mesure de l'effet secteur

L'estimation de σ_u^2 passe de 0,20 dans le modèle avec constante seule à 0,15 dans le modèle avec genre et éducation et reste au même niveau avec le modèle complet. L'effet reste significatif, même avec l'introduction de variables explicatives individuelles. L'ajout des variables concernant l'entreprise et l'expérience précoce de l'individu chez son premier employeur ne diminue pas l'effet du secteur. Dans les trois formulations, l'effet du secteur est significatif au seuil de 5 %.



bacheliers ou les titulaires d'un diplôme niveau licence ou au-delà.

Ne pas avoir connu le chômage avant le premier emploi limite le risque de mobilité vers le chômage au bout de trois ans. Avoir connu plus de six mois de chômage avant de trouver son premier emploi augmente en revanche le risque. Si le père occupe un emploi, la mobilité vers le chômage est moins probable, peut-être parce que le jeune actif mobilise les réseaux professionnels paternels dans sa recherche d'emploi. La nature de la première entreprise joue un rôle modeste : avoir quitté une petite entreprise privée est légèrement plus risqué, alors qu'aucun effet significatif n'est attaché aux entreprises ou organismes publics. Les circonstances de fin du premier emploi influent également sur le risque de chômage ultérieur : avoir pris l'initiative de quitter son premier employeur est plus favorable (effet marginal légèrement supérieur à trois points). Ce résultat est conforme à l'intuition : une partie des départs volontaires est en effet liée à une opportunité d'emploi dans une nouvelle entreprise, situation qui peut se prolonger jusqu'à l'enquête. Ici encore, l'effet aléatoire de niveau secteur est significatif, mais il est sensiblement moins marqué que pour les trajectoires de stabilisation chez l'employeur initial. Au total, seuls cinq secteurs se démarquent significativement de la moyenne au seuil de confiance de 90 %. Débuter dans la santé protège particulièrement des mobilités vers le chômage (résidu significatif à 99 %). Un effet favorable se dégage aussi pour l'éducation, tandis que c'est l'inverse pour le commerce de détail non alimentaire, les associations et l'animation culturelle et sportive.

Le secteur initial compte aussi pour certaines fonctions transversales

Jusqu'ici, on a considéré les jeunes actifs ayant eu un premier emploi dans leur ensemble. Leur devenir est infléchi dans une certaine mesure par le secteur d'activité de leur premier établis-

sement employeur. Dans certains cas pourtant, il est difficile de démêler dans ce résultat l'influence directe du secteur employeur de ce qui relève des règles de la profession exercée, les deux dimensions étant étroitement liées dans certains cas, comme la santé, la coiffure ou les services informatiques. Pour aller plus loin, on a testé une version simplifiée du modèle de lien durable avec le premier employeur sur un groupe de jeunes actifs exerçant en début et en fin de premier emploi des fonctions transversales, à savoir les fonctions administratives et commerciales des entreprises, au niveau profession intermédiaire ou cadre, soit 3 104 enquêtés dont 1 230 sont toujours dans leur établissement de première embauche à l'enquête, avec un statut d'emploi final stable (4). Comme dans l'ensemble des professions, le diplôme joue un rôle fort : les diplômés de niveau bac + 5 et plus sont plus souvent intégrés à leur première entreprise d'embauche que les diplômés du supérieur de niveau inférieur (8 points de probabilité estimée de plus que les diplômés de bac + 2 à bac + 4, cf. tableau 3).

En revanche, la différence entre hommes et femmes n'est plus significative. La nature de l'entreprise de première embauche joue un rôle beaucoup plus actif : à l'inverse de l'ensemble des professions, dans le secteur privé, la stabilisation est d'autant plus probable que l'entreprise est grande. Les chances d'être intégré durablement sont supérieures dans le secteur public. L'expérience préalable, au cours des études, dans l'entreprise de première embauche favorise l'établissement d'un lien durable avec celle-ci, mais l'effet correspondant est moins fort que dans le cas général. L'effet aléatoire sectoriel demeure significatif. Son amplitude est

4. Il s'agit des cadres d'état major (PCS 3710), des cadres de gestion et d'administration générale des entreprises (PCS 3721 à 3728), des cadres de fonction commerciale et de publicité (PCS 3731 à 3735), des professions intermédiaires de gestion et d'administration générale des entreprises (PCS 4611 à 4615), des professions intermédiaires commerciales des entreprises (PCS 4621 à 4629).

Encadré 2 (suite)

Estimation et conditions de validité

Les paramètres fixes b_0, \dots, b_{14} et aléatoire σ_u^2 et leurs écarts-types sont estimés par une procédure itérative. La log-vraisemblance marginale du modèle est minimisée numériquement (méthode de la quadrature gaussienne adaptative).

Si l'estimation des effets fixes paraît être robuste même avec un petit nombre d'unités de niveau agrégé (une dizaine), l'estimation des effets aléatoires est plus exigeante : 30 à 50 unités seraient nécessaires au niveau agrégé et au moins 30 individus par unité (Maas et Hox, 2004).

Tableau 2
Facteurs jouant sur la probabilité de mobilité vers le chômage « toutes choses égales par ailleurs »

	Modèle avec constante seule	Modèle « genre et éducation »	Modèle complet
	Probabilité estimée (en %)		
Constante	12,7	7,6	13,3
Diplôme			
Sans diplôme		15,4	18,3
Baccalauréat général		2,3	3,5
CAP ou BEP tertiaire		8,7	11,0
CAP ou BEP industriel		3,8	4,6
Baccalauréat tertiaire		1,6	
<i>Baccalauréat industriel</i>		<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Deug		ns	ns
BTS ou DUT industriel		- 3,0	- 5,3
BTS, DUT tertiaire, paramédical		- 2,8	- 4,4
Licence, maîtrise		ns	ns
Bac + 5 et plus		ns	ns
Genre			
Femme		3,7	4,0
<i>Homme</i>		<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Chômage avant le premier emploi			
Pas de chômage			- 4,2
Plus de six mois			12,5
<i>De un à six mois</i>			<i>Référence</i>
Situation du père en 1998			
Occupe un emploi			ns
<i>Sans emploi</i>			<i>Référence</i>
Entreprise du premier emploi			
Petite entreprise privée			1,3
Moyenne entreprise privée			ns
<i>Grande entreprise privée</i>			<i>Référence</i>
Secteur public			ns
Fin du premier emploi			
Choisie ou négociée			- 3,1
<i>Non choisie</i>			<i>Référence</i>
Aléa secteur	significatif	significatif	significatif

Lecture : la probabilité de mobilité vers le chômage trois ans après la fin des études vaut 12,7 % dans le modèle avec constante seule. Elle vaut 7,6 % dans le cas de référence (un homme, bachelier industriel), pour le modèle prenant en compte le genre et l'éducation. Cette probabilité de stabilisation du cas de référence (un homme, bachelier industriel, salarié d'une grande entreprise privée, ayant connu de un à six mois de chômage avant le premier emploi, de père sans emploi, n'ayant pas pris l'initiative de quitter son premier employeur) vaut 13,3 % dans le modèle complet.

On peut calculer la probabilité de mobilité vers le chômage en changeant une seule caractéristique par rapport à cette situation de référence. Dans le modèle complet, le risque de mobilité vers le chômage plutôt que vers l'emploi diminue de 5,3 points. Avec un DUT ou un BTS industriel, par rapport à la situation de référence, les autres caractéristiques demeurant inchangées.

L'effet des variables individuelles est calculé lorsqu'il est significatif au seuil de 5 % et noté ns lorsqu'il n'est pas significatif à ce seuil. L'effet du secteur est significatif au seuil de 10 %. Cela traduit qu'à côté des caractéristiques individuelles, le secteur de premier emploi a une influence sur la probabilité de mobilité vers le chômage. Dans le modèle complet et dans le cas de référence, débiter dans le secteur de la santé fait baisser la probabilité de mobilité vers le chômage de 3,6 points en moyenne.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

Tableau 3
Facteurs jouant sur la probabilité de lien durable avec le premier employeur, pour des salariés exerçant des fonctions administratives et commerciales, « toutes choses égales par ailleurs »

	Probabilité estimée (en %)
Constante	
Diplôme	
Baccalauréat et moins	- 12,3
<i>Bac + 2 à 4 ans</i>	<i>Référence</i>
Bac + 5 et plus	8,0
Genre	
Femme	ns
<i>Homme</i>	<i>Référence</i>
Entreprise du premier emploi	
Petite entreprise privée	- 9,9
Moyenne entreprise privée	- 6,6
<i>Grande entreprise privée</i>	<i>Référence</i>
Secteur public	8,2
Travail antérieur dans l'entreprise	
<i>Oui</i>	<i>Référence</i>
Non	8,3
Aléa secteur	significatif

Lecture : la probabilité d'un lien durable avec premier employeur dans les trois ans après la fin des études est de 42,4 % dans la situation de référence (un homme, possédant un diplôme de type Bac + 2 à 4 ans, ayant débuté dans une grande entreprise privée, sans expérience préalable chez son premier employeur).

On peut calculer la probabilité de lien durable avec le premier employeur en changeant une seule caractéristique par rapport à cette situation de référence. Ainsi, être titulaire d'un diplôme Bac + 5 ans augmente cette probabilité de 8 points.

L'effet des variables individuelles est calculé lorsqu'il est significatif au seuil de 5 % et noté ns lorsqu'il n'est pas significatif à ce seuil.

L'effet du secteur est significatif au seuil de 5 %. Cela traduit qu'à côté des caractéristiques individuelles, le secteur de premier emploi a une influence sur la probabilité de lien durable avec le premier employeur. Dans le modèle complet et dans le cas de référence, débiter dans le secteur de l'assurance augmente cette probabilité de 10,2 points en moyenne.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

Tableau 4
Les secteurs les plus et les moins stabilisateurs au premier emploi

Secteurs les plus stabilisateurs au premier emploi	Secteurs les moins stabilisateurs au premier emploi
Énergie	Papier-carton
Transport aérien	<i>Matériel électrique</i>
Construction aéronavale et ferroviaire	Associations
Banques	Agriculture
Assurances	IAA
Immobilier	Intérim
Mesure-contrôle	Meubles
Postes et télécommunications	Hôtellerie
Conseil-assistance informatique	Audiovisuel, culture, sport
Autres conseil-assistance	<i>Éducation</i>
<i>Réparation automobile</i>	Services domestiques
<i>Santé</i>	

Lecture : les secteurs dont l'effet n'apparaît pas sur le graphique II sont en italique dans ce tableau.

Source : enquête Génération 98, Céreq.

cependant réduite par rapport à l'estimation sur l'ensemble des professions, bien que les caractéristiques individuelles prises en compte soient ici plus succinctes (cf. tableau 3). Les secteurs qui augmentent significativement la probabilité de « rester chez son premier employeur » sont les assurances, les services de droit, comptabilité et gestion (correspondant aux spécialités de ces professions) et les services d'architecture et d'ingénierie. Débuter dans l'administration publique ou le secteur publicité/études de marché, au contraire, le diminue significativement.

Ces secteurs se singularisaient déjà presque tous dans le cas de l'ensemble des jeunes actifs. Mais d'autres secteurs de professionnels qui stabilisaient mieux les débutants dans leur ensemble n'apparaissent plus ici (c'est le cas de l'énergie, des transports, de la réparation automobile, des SSII ou de la santé).

* *
*

Selon le secteur de premier emploi, la probabilité d'être intégré chez son premier employeur, en prenant en compte les différences de caractéristiques individuelles et le statut et la taille de l'entreprise (cf. tableau 1, modèle complet), varie significativement pour de nombreux secteurs.

Les secteurs les plus stabilisateurs sont pour l'essentiel des secteurs ici qualifiés d'attractifs. La prise en compte des caractéristiques d'éducation, du genre et de la taille de l'entreprise fait apparaître un effet positif pour la santé et la réparation automobile. À l'opposé, la fabrication de matériel électrique et l'éducation, où les diplômés sont nombreux, apparaissent parmi les secteurs moins stabilisateurs que la moyenne (cf. tableau 4). En revanche, les secteurs de l'habillement et de la sécurité, qui apparaissent peu stabilisateurs à la lecture des indicateurs bruts (cf. graphique II) et qui embauchent des jeunes peu formés, ne se distinguent plus de la moyenne dans le modèle toutes choses égales par ailleurs.

L'effet du secteur de premier emploi sur le risque de chômage trois ans après la fin des études diffère moins les secteurs, une fois pris en compte l'effet stabilisateur chez le premier employeur. Toutefois, le secteur de la santé se distingue doublement : plus stabilisateur au premier emploi, il conduit moins souvent au chômage ceux qui quittent leur premier employeur. Débuter dans le secteur de l'éducation est moins favorable à la stabilisation chez le premier employeur, mais cet effet est compensé par un moindre risque de chômage pour ceux qui connaissent une mobilité. À l'opposé, débuter dans le commerce de détail non alimentaire, les associations, l'audiovisuel, l'animation culturelle et sportive conduit plus souvent au chômage lorsqu'on ne reste pas chez le premier employeur.

Au total, les secteurs du nettoyage, du textile et de la coiffure, où le niveau de formation des jeunes recrutés est plus faible que la moyenne, ne se distinguent plus des autres secteurs dans les modèles toutes choses égales, alors qu'ils figuraient parmi les secteurs à l'issue desquels le chômage est fréquent (cf. graphique IV).

À l'horizon des trois premières années d'activité, les secteurs se différencient davantage par leur plus ou moins forte capacité à offrir des positions finales stables à ceux qu'ils ont recrutés au premier emploi que par le risque de chômage associé à la mobilité.

L'effet du secteur, bien qu'atténué, est encore présent dans le cas de certaines fonctions transversales, mais dans le cas envisagé (cf. fonctions administratives et commerciales de niveau cadre ou profession intermédiaire), le bonus sectoriel disparaît pour certaines activités du groupe de secteurs dit « à accès initial privilégié ». Dans ces secteurs, et aussi dans les services informatiques, le lien durable entre entreprise de premier emploi et débutant pourrait être de nature plus professionnelle et ne s'appliquer qu'aux catégories de jeunes embauchés jugés stratégiques pour l'entreprise. □

BIBLIOGRAPHIE

- Céreq (2002)**, *Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Collection « Enquête génération 98 ».
- Clémenceau P. et Géhin J.P. (1983)**, « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? », *Formation Emploi* n° 2, pp. 7-18.
- Couppié T. et Epiphane D. (2004)**, « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », *Note Emploi Formation*, n° 6, Céreq.
- Courgeau D. et Baccaini B. (1997)**, « Analyse multiniveaux en sciences sociales », *Population*, vol. 52, n° 4, pp. 831-864.
- Desgoutte J.-P. et Giret J.F. (2000)**, « Regard sectoriel sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Documents Céreq*, n° 153, décembre.
- Goldstein H. (1995)**, *Multilevel Statistical Models*, Kendall, London.
- Jovanovic B. (1979)**, « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, pp. 972-990.
- Hox J.J. (2003)**, *Multilevel Analysis, Techniques and Applications*, Erlbaum.
- Lefresne F. (2003)**, *Les jeunes et l'emploi*, Collection Repères, Éditions La découverte, n° 365.
- Le Minez S. (2002)**, « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n° 354, pp. 49-83.
- Lhotel H. et Moncel N. (2003)**, « Mobilités et stabilités dans les parcours de la main-d'œuvre débutante », in Lochet J.-F. (éd.), *Entreprises et jeunes débutants*, pp. 43-64.
- Lochet J.-F. (1997)**, « L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises », in *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, sous la direction de M. Vernière, Éditions Économica, pp. 87-116.
- Lochet J.-F. (ed.) (2003)**, *Entreprises et jeunes débutants*, Éditions de L'Harmattan.
- Lopez A. (2004)**, « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Économie et Statistique*, ce numéro.
- Maas C.J.M. et Hox J.J. (2004)**, « Robustness Issues in Multilevel Regression Analysis », *Statistica Neerlandica*, vol. 58, n° 2, pp. 127-137.
- Marsden D. (1986)**, *The End of Economic Man, Custom and Competition in Labour Markets*, Brighton: Wheatsheaf.
- Mansuy M. et Thireau V. (2003)**, « Quels secteurs pour les jeunes actifs ? », in Lochet J.-F. (éd.), *Entreprises et jeunes débutants*, pp. 25-41.
- Podevin G. et Viney X. (1991)**, « Sortir des catégories ONQ pour les jeunes de niveau V : formation et/ou reclassement », *Formation Emploi*, n° 35, pp. 47-58.
- Rose J. (1998)**, *Les jeunes face à l'emploi*, Éditions Desclée de Brouwer, Paris.
-