

De la spécialité de formation au métier : le cas du bâtiment, de l'hôtellerie- restauration-alimentation et du commerce

Frédéric Lainé*

Le lien entre formation et métier dépasse largement le concept formel d'une adéquation mécanique, souvent démentie par les faits : il est possible d'accéder à un même métier à partir de spécialités de formation très différentes. Pour analyser ce lien, on se limite à des champs professionnels comportant *a priori* une correspondance entre spécialité de formation et métier (hôtellerie-restauration-alimentation, bâtiment, commerce).

D'autres facteurs que la spécialité de formation initiale s'avèrent également déterminants pour la spécialité professionnelle exercée par les jeunes débutants. L'origine sociale ou nationale se traduit par la transmission par la famille d'un capital social et culturel susceptible d'orienter le devenir professionnel. Les possibilités offertes par le marché régional du travail ou la position de chacun des sexes dans l'univers professionnel jouent également.

L'apprentissage ou l'expérience professionnelle au cours des études favorisent l'ancrage dans un métier proche de la spécialité de formation. À l'autre extrémité, l'absence de formation directe au métier exercé peut être palliée par l'expérience professionnelle antérieure ou par la formation continue.

Les débutants sans formation directe à leur spécialité souffrent de handicaps indéniables : itinéraire davantage marqué par le chômage et l'inactivité, emplois plus souvent précaires ou à temps partiel. La différence de salaires avec les autres débutants est en revanche assez minime et varie beaucoup selon les métiers. Leur relative insatisfaction professionnelle laisse entendre que la plupart occupent par défaut un poste à l'écart des débouchés naturels de leur spécialité initiale.

* Frédéric Lainé appartenait au département Métiers et Qualifications de la Dares au moment de la rédaction de cet article. Il est maintenant en poste à l'Observatoire Régional Emploi Formation de l'Île-de-France. Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

La formation initiale a connu deux évolutions majeures dans les années 1980 et 1990 : une élévation considérable du niveau de formation des sortants du système scolaire au niveau du bac et au-delà, et une tendance à la professionnalisation des formations (Durier et Poulet-Coulibando, 2004 ; Béduwé et Germe, 2003). Ces deux évolutions ont été légitimées par la recherche d'une meilleure adéquation entre formation et emploi. Une telle adéquation pouvait être poursuivie de deux manières : d'une part en ajustant le niveau de formation au progrès technologique, d'autre part en privilégiant la professionnalisation de la formation pour la rendre plus proche de la réalité des métiers. Mais peut-on réellement rendre la formation initiale plus « proche » des métiers ? Les analyses de la relation entre formation et métier se partagent entre deux courants de pensée antagonistes. Pour les uns, cette adéquation relève de l'utopie (Tanguy, 1986), pour les autres, plus fidèles à une démarche volontariste, l'adéquation entre spécialité de formation initiale et emploi constitue une situation idéale qu'il vaut la peine d'essayer d'approcher.

Dans de nombreux cas, il est possible d'accéder à un même métier à partir de spécialités de formation très différentes, ce constat s'appliquant même à des débutants (Chardon, 2006). Ceci doit-il conduire à penser que la relation formation - emploi est en grande partie « introuvable » ? Le fait que la correspondance entre spécialité de formation et métier soit souvent très lâche n'est pas synonyme de relation aléatoire. Le lien entre des formations et des métiers est aussi le produit du cheminement des individus sur le marché du travail, dans lequel d'autres facteurs que la spécialité de formation initiale jouent un rôle. Cette correspondance dépend aussi des comportements de gestion et de recrutement des employeurs, dont la prise en compte des formations et des individus fait preuve d'une extrême diversité. Analyser le lien formation-métier revient donc à s'interroger sur les déterminants de l'occupation d'un métier et sur la politique de gestion de la main-d'œuvre des entreprises. La perspective sur le lien entre emploi et formation s'en trouve d'autant élargie.

En dehors de la spécialité de formation initiale, le type de scolarité suivi et certains attributs socio-démographiques sont susceptibles de jouer un rôle dans la spécialisation professionnelle des individus. Par ailleurs, il se peut que l'expérience professionnelle en début de vie active et la formation continue suppléent l'absence de

spécialité de formation initiale correspondant directement au métier. Enfin, on peut se demander si être détenteur d'une spécialité de formation initiale correspondant au métier exercé ne s'accompagne pas d'avantages en terme d'emplois occupés (statut, postes de travail, salaires) ou de rapport au travail (sentiment de réalisation professionnelle). Telles sont les trois questions principales soulevées dans cet article.

Se limiter aux débutants et à trois domaines professionnels

Dégager les facteurs explicatifs de l'occupation d'un métier est d'autant plus difficile que l'on a affaire à des individus plus anciens sur le marché du travail, les événements susceptibles de jouer un rôle étant alors plus nombreux. Il est donc préférable de concentrer l'analyse sur des débutants, à savoir les jeunes sortis de formation initiale en 1998. L'analyse portera sur le métier occupé par ces jeunes débutants 30 mois après leur sortie de l'appareil scolaire, en utilisant l'enquête Génération 98 du Céreq (cf. encadré 1).

La correspondance spécialité de formation-métier n'est pas univoque : en premier lieu, c'est souvent un éventail de spécialités de formation (et non pas une seule) qui conditionne l'accès à un métier (Chardon, 2006). D'autre part, la relation entre une spécialité fine de formation et un métier ne s'exprime pas de façon binaire mais plutôt sous la forme d'une probabilité plus ou moins forte d'accéder à un métier. Il est donc difficile, et même parfois impossible, d'établir une table de correspondance systématique et *a priori* entre des formations et des métiers, en définissant strictement les cas d'adéquation et d'inadéquation. Pour les métiers industriels notamment ou certains métiers tertiaires où l'éventail des disciplines requises peut être assez large, l'exercice est par définition illusoire. Il est préférable de se limiter à des champs professionnels comportant, de par la nature même de leurs activités, une correspondance *a priori* indiscutable entre spécialité de formation et métier. Il est alors aisé de mettre en évidence les profils individuels qui n'y satisfont pas : l'analyse de la relation spécialité de formation-métier en est d'autant facilitée. Les formations et les métiers (1) ici retenus sont relatifs à l'hô-

1. Les métiers du bâtiment-travaux publics, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce sont appréhendés au travers de la nomenclature des familles professionnelles (cf. encadré 1). Chacun de ces groupes de métiers constitue un domaine professionnel, la nomenclature des familles professionnelles en comporte 22.

tellerie-restauration-alimentation, au bâtiment et au commerce (cf. encadré 2).

Dans les métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation et dans ceux du bâtiment, les employeurs évoquent souvent la difficulté à recruter ou à retenir des jeunes formés dans ces métiers : l'analyse de la relation formation-emploi y est, de ce fait particulièrement riche d'enseignement. De nombreux jeunes (60 %) occupent ainsi un emploi d'employé de l'hôtellerie-restauration avec une spécialité de formation autre que celles prévues pour exercer ce métier (cf. encadré 2). La relation formation-emploi est en revanche moins lâche pour les cuisiniers et les bouchers, charcutiers, boulangers. Dans ces métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation coexistent également un *turn over* assez fort, un chômage assez

important (Amira, 2002 ; Dares, 2004) et de nombreuses difficultés structurelles de recrutement qui s'expriment notamment par une difficulté à conserver les jeunes débutants (Berroy *et al.*, 2003). Les professions du bâtiment sont concernées aussi par le *turn over* et les difficultés de recrutement (Dares, 2004 ; Chardon et Viney, 2003). La relation spécialité de formation-métier y est assez duale : peu de spécialités de formation particulières pour les ouvriers non qualifiés, en revanche une spécificité de formation plus affirmée pour les ouvriers qualifiés (Chardon, 2006), en particulier pour le second œuvre (cf. encadré 2). On retrouve ici les caractéristiques d'un marché du travail segmenté déjà mises en évidence par d'autres auteurs (Thireau, 2002). Les jeunes occupant ces métiers ont enfin, pour un bon nombre, suivi une formation par apprentissage (cf. an-

Encadré 1

L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 98

Une enquête permettant d'analyser le lien entre spécialité de formation et métier

Cette étude repose sur l'utilisation de l'enquête *Génération 98* du Cereq, qui décrit les trois premières années de vie active des jeunes sortis de formation initiale en 1998. Son échantillon assez important (54 000 jeunes) permet de réaliser des analyses à un niveau assez fin, par exemple pour ce qui est le sujet de cette étude, au niveau du métier. La spécialité de formation connue est la spécialité de formation de la classe de sortie de formation initiale. On sait si cette classe de sortie s'est soldée par l'obtention d'un diplôme, on connaît aussi le mode de formation (apprentissage ou voie scolaire). Cette information sur la spécialité de formation a cependant des limites : après leur sortie de formation initiale, les jeunes sont susceptibles de reprendre des études ou de suivre des stages de formation, et le type de spécialité de formation alors suivie ne figure pas dans l'enquête. On ne connaît pas non plus les spécialités de formation suivies par les jeunes avant cette classe de sortie de formation initiale.

En dehors de l'intérêt d'avoir un échantillon important permettant des analyses par métier sur une même génération de débutants, l'enquête *Génération 98* présente l'avantage de donner des informations sur l'expérience professionnelle, que cela soit en cours d'études ou pendant les premières années qui suivent la sortie de formation initiale. On dispose aussi d'informations qui jouent souvent un rôle important dans les trajectoires professionnelles : l'origine sociale et géographique des parents. Pour les périodes d'emploi on dispose enfin d'informations sur la formation continue dans l'entreprise, ainsi que de l'opinion des jeunes par rapport à leur emploi.

Les familles professionnelles (FAP)

L'Insee utilise dans ses enquêtes et notamment dans l'enquête *Emploi* la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (la PCS). La PCS repose sur la différenciation du statut et de la catégorie socioprofessionnelle, il s'agit d'apprécier la profession des personnes à des fins d'études économiques et sociales. L'ANPE a recours à une autre nomenclature qui s'appuie sur le contenu du travail, les savoirs et savoir-faire : le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), dont la logique opérationnelle est de faciliter le placement des demandeurs d'emploi.

La Dares a créé une nomenclature-passerelle entre la PCS et le ROME qui repose sur un compromis entre les deux logiques : les familles professionnelles (FAP). Les métiers y sont regroupés en familles professionnelles (au nombre de 84), elles-mêmes rassemblées en grands domaines professionnels (au nombre de 22), comme la construction, la mécanique ou l'informatique. Ces domaines professionnels ne doivent pas être confondus avec les secteurs d'activité, même si les intitulés sont parfois voisins.

La nomenclature de spécialité de formation (NSF)

Cette nomenclature date de 1994. Elle comprend au niveau le plus fin 700 postes. Elle permet de classer avec le même instrument l'ensemble des formations par spécialités : formations initiales ou continues, secondaires ou supérieures, professionnelles ou non (Cnis, 1994). Dans l'enquête *Génération 98*, elle est mise en œuvre au niveau 100.

SPÉCIALITÉ DE FORMATION ET MÉTIER : UNE CORRESPONDANCE DIFFICILE À CONSTRUIRE

Une démarche de mise en correspondance entre métiers et formations ne peut être réalisée de manière simple et rapide. Certes des tentatives systématiques de correspondance univoque entre formations et métiers ont déjà été tentées (Fourcade, Ourteau et Ourliac, 1992). Une telle démarche systématique est cependant périlleuse dans la mesure où elle repose sur l'hypothèse qu'à un groupe de formations on ne peut associer qu'un groupe de métiers. Elle n'échappe pas non plus aux problèmes du choix de la nomenclature appropriée des métiers et des formations. Jusqu'à quel niveau peut-on dire qu'un ensemble de professions fines constitue un groupe homogène de métiers ayant des dénominateurs communs en matière de compétences, de savoirs et de savoir-faire ou de formations ? Face à ces difficultés, l'exercice réalisé ici se concentre sur quelques domaines professionnels. À partir de l'examen du contenu des formations, et d'analyses empiriques des spécificités des métiers composant ces domaines professionnels en termes de formation, l'exercice consiste alors à définir les formations débouchant « normalement » directement sur ces métiers. Nous ne sommes pas cependant dans le cadre d'une analyse de correspondance univoque entre spécialités de formations et métiers : certaines des formations en question peuvent déboucher sur d'autres métiers, ne serait-ce déjà que par le contenu même de la formation. Les nomenclatures de formation et de métiers ne captent pas ensuite l'ensemble du contenu de la formation reçue et des spécificités professionnelles. Enfin certaines formations peuvent être utilisées dans des métiers qui n'étaient pourtant pas les débouchés les plus immédiats

Trouver les spécialités de formation correspondant directement à l'exercice d'un métier

L'étude du lien spécialité de formation-métier chez les jeunes débutants porte sur trois domaines professionnels : le bâtiment et travaux publics, l'hôtellerie-restauration-alimentation, le commerce. On a considéré la situation professionnelle des jeunes débutants trois ans après la sortie de formation initiale. Le nombre d'individus interrogés dans l'ensemble de ces trois domaines professionnels est environ de 8 300. Selon les thèmes traités, l'analyse porte sur chacun des domaines professionnels ou est réalisée de façon plus fine par famille professionnelle. Ne sont étudiées dans ce dernier cas que les familles professionnelles où les effectifs interrogés sont suffisants.

Pour les métiers appartenant à ces trois domaines professionnels, on a cherché en premier lieu à repérer les spécialités de formation conduisant directement au métier. Le terme de lien [plus ou moins] direct entre spécialité de formation et métier nous semble préférable à celui d'adéquation ou d'inadéquation, qui renvoie à une norme que nous n'avons pas l'ambition ni les moyens de trouver. L'établissement de la liste des spécialités de formation conduisant directement ou non au métier s'est fait d'abord *via* l'examen du

contenu des spécialités de formation, tel qu'il est précisé dans l'ouvrage sur les nomenclatures des spécialités de formation. Cette opération a été complétée par un examen, pour chaque métier, des spécialités de formation sur-représentées par rapport au poids qu'elles ont pour l'ensemble des débutants. Ceci a permis d'ajouter éventuellement d'autres spécialités identifiées comme conduisant directement au métier. Il en est résulté une liste par métier des spécialités de formation y donnant un accès direct détaillée dans le tableau A de cet encadré.

Lorsque l'analyse porte sur l'ensemble du domaine professionnel, on a séparé les débutants en deux sous-groupes, les débutants dont la spécialité de formation conduit directement au métier et les autres débutants, en utilisant les listes établies au niveau individuel des métiers.

Nomenclatures et enquêtes ont leurs limites

La mise en correspondance pour chaque métier de spécialités de formation débouchant ou non sur l'exercice du métier n'est pas exempte d'imprécisions, notamment en raison de la difficulté des enquêtes à descendre à un niveau fin dans ces nomenclatures, ou encore aux limites des nomenclatures elles-mêmes. Pour la définition des spécialités de formation débouchant sur une spécialité du commerce, par exemple, le fait de ne pas savoir à partir de l'enquête si certaines formations techniques comprennent une formation à la vente technico-commerciale, à la prospection ou à la négociation commerciale est une limite à l'exercice. En ce qui concerne les professions, le codage de la profession est fortement lié à la procédure de codification utilisée (voir par exemple pour l'enquête *Génération 98* Cédo et Lopez (2003)) ou aux libellés de professions énoncés par les enquêtés (voir Eckert et Maillard (2000) pour les métiers du commerce). Les nomenclatures utilisées présentent aussi des limites : elles peuvent ne pas être suffisamment agrégées ou elles privilégient dans certains cas un aspect dominant de la profession : dans les métiers de la banque et les assurances par exemple, les commerciaux ou technico-commerciaux ne sont pas distingués en tant que tels dans la nomenclature PCS, ils sont rangés dans la catégorie des professions des banques et assurances, comme le mentionnent Eckert et Maillard (2000).

Spécialités de formation

Le tableau B de cet encadré donne pour chaque métier la répartition des débutants en trois groupes : les débutants ayant une spécialité de formation correspondant directement au métier et diplômés dans cette spécialité de formation, les débutants ayant une spécialité de formation correspondant directement au métier mais sans être diplômés, les autres débutants. Lorsque l'analyse des débutants porte sur chacun des métiers, les exploitations statistiques n'ont concerné que le premier et le troisième groupe de débutants. →

nexe 1). Les métiers du commerce se signalent quant à eux par une relation assez ténue avec la spécialité de formation (cf. Chardon, 2006 et encadré 2). À la différence des métiers du bâtiment ou de l'hôtellerie-restauration, ces

métiers sont peu concernés par les tensions du marché du travail et ils sont assez attractifs. À niveau de qualification identique, ils exigent un niveau de formation également plus élevé et sont plus féminisés.

Encadré 2 (suite)

Les débutants formés directement au métier sans avoir acquis un diplôme sont en effet les moins nombreux, ce qui rend les résultats plus fragiles. Un certain nombre d'entre eux peuvent aussi être diplômés dans la même spécialité de formation, mais avec un niveau de formation inférieur à leur classe de sortie de formation initiale : ce cas de figure n'est pas appréhendé par l'enquête *Génération 98*. L'absence de cette information

rend aussi difficiles les analyses de cette sous-population. Dans les analyses de la précarité de l'emploi et des salaires présentées en fin d'article, l'ensemble des trois groupes de débutants est à nouveau pris en compte : on exclut seulement trois professions liées à la maîtrise de l'hôtellerie-restauration, de manière à assurer à ce domaine des familles professionnelles plus homogènes en termes de niveau de qualification.

Tableau A

Métiers et spécialités de formation y donnant directement accès

Métier	Spécialités de formation
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois Mines et carrières, génie civil, topographie Bâtiment : construction et couverture Bâtiment : finitions Travail du bois et de l'ameublement Structures métalliques Matériaux de construction, verre, céramique
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois Mines et carrières, génie civil, topographie Bâtiment : construction et couverture Bâtiment : finitions Travail du bois et de l'ameublement Énergie, génie climatique Électricité, électronique Matériaux de construction, verre, céramique
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	Mêmes spécialités que les ouvriers non qualifiés + énergie, génie climatique
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	Mêmes spécialités que les ouvriers non qualifiés
Métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation	Agro-alimentaire, alimentation, cuisine Accueil, hôtellerie, tourisme
Métiers du commerce	Commerce

Tableau B

Poids des jeunes ayant une spécialité de formation correspondant directement au métier

En %

	Spécialité de formation correspondant directement au métier ...		Autre spécialité de formation
	... avec le diplôme	... sans avoir le diplôme	
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre	26,3	14,5	59,2
Ouvriers non qualifiés du second œuvre	41,2	17,5	41,3
Ouvriers qualifiés du gros œuvre	52,1	14,7	33,2
Ouvriers qualifiés du second œuvre	64,4	14,6	21,0
Bouchers, charcutiers, boulangers	54,3	17,8	27,9
Cuisiniers	63,2	16,6	20,2
Employés et agents de l'hôtellerie-restauration	29,7	10,4	59,9
Caissiers, employés de libre service	24,0	6,5	69,5
Vendeurs	25,3	10,4	64,3
Représentants de commerce	21,3	4,1	74,6
Maître des magasins et intermédiaires de commerce	25,0	6,6	68,4
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	21,8	2,4	75,8

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et exerçant en 2001 un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce.

Source : enquête *Génération 98*, *Cereq* ; traitement : *Dares*.

La spécialité de formation initiale n'est pas le seul facteur déterminant le métier

Le niveau de formation, l'apprentissage ou des facteurs liés aux origines sociales ou nationales : autant de déterminants qui peuvent expliquer que certains métiers soient exercés par des actifs qui n'ont pourtant pas toujours suivi la spécialité de formation initiale correspondante. Les facteurs explicatifs de l'orientation professionnelle retenus dans cette étude et autres que la spécialité de formation sont détaillés dans l'encadré 3.

Certaines formations peuvent conduire à d'autres métiers que leurs débouchés immédiats

Comme l'on pouvait s'y attendre, la probabilité d'accéder à un métier est plus forte chez ceux qui ont reçu une formation conduisant directement à ce métier (2). Ainsi, on accède plus fréquemment à un métier du bâtiment lorsque l'on a une formation initiale dans la finition du bâtiment, ou encore le bois, les structures métalliques ou l'électricité (cf. tableau 1). Il en est de même des spécialités de la cuisine ou de l'accueil-hôtellerie-restauration pour les métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation, ou encore de la spécialité du commerce pour les métiers du commerce.

Cependant les savoirs acquis lors de la formation initiale peuvent être utilisés dans des métiers qui ne sont pas les débouchés les plus directs de la formation, la relation formation-emploi suit dans ce cas un « modèle de transférabilité des compétences » (Orefra, 1999). De tels transferts de compétence se vérifient dans les trois domaines professionnels étudiés. Ainsi la probabilité d'accéder à des métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation est-elle beaucoup plus élevée pour les jeunes ayant une spécialité de formation généraliste (lettres et arts en particulier) ou des spécialités de formation dans le domaine des services à la collectivité. Des compétences acquises dans les spécialités de formation assez généralistes (maîtrise des langues étrangères) peuvent être transférées dans des métiers de l'hôtellerie-restauration ; des qualifications acquises dans les services à la collectivité (attention portée à l'hygiène, habitude de travailler dans des services destinés aux particuliers ou à la collectivité) peuvent trouver leur emploi dans certains métiers de l'hôtellerie-restauration-ali-

mentation. De la même façon, une spécialité de formation en matériaux souples (textile, habillement, cuir) ou en coiffure et esthétique conduit plus souvent à un métier commercial que nombre de spécialités tertiaires : les compétences acquises peuvent en effet être utilisées dans les métiers du commerce de l'habillement ou de la parfumerie et des produits de beauté.

Le niveau de formation a un effet sur l'orientation professionnelle différent selon la spécialité de formation

Au-delà de la spécialité, le niveau de formation et la possession d'un diplôme conditionnent l'orientation du débutant vers tel ou tel domaine professionnel, mais les effets sont souvent différents selon qu'il s'agit de jeunes formés initialement ou non aux métiers. Les emplois dans les métiers du bâtiment et de l'hôtellerie-restauration-alimentation sont ainsi plus fréquemment occupés par les faibles niveaux de formation, lorsqu'il s'agit de jeunes non formés directement à ces métiers (cf. tableau 1, facteurs liés à la formation initiale). Cela peut s'expliquer par un effet de structure de la qualification : les emplois à dominante d'exécution, nombreux dans ces domaines, sont plus souvent occupés par des jeunes peu diplômés. D'autres facteurs liés au fonctionnement du marché du travail jouent aussi un rôle. Dans ces spécialités, où les difficultés de recrutements sont structurelles et en ont été d'autant plus ravivées par la bonne conjoncture de l'emploi des années 1997-2000, les employeurs ont eu recours à des débutants peu formés qui acceptaient de travailler dans ces domaines professionnels compte tenu de leurs difficultés d'insertion. Au contraire, les métiers du commerce, pour lesquels le niveau de qualification moyen est plus élevé et le degré d'exigence des employeurs plus important, accueillent des jeunes au niveaux de formation plus élevés, en particulier les jeunes en situation d'échec dans l'enseignement supérieur (niveau « IV plus ») et qui n'ont pas de spécialité de formation commerciale. On peut supposer que cette orientation vers les métiers du commerce est une orientation partiellement par défaut : sans posséder le diplôme, trouver un emploi dans un métier correspondant à la spécialité de formation est sans doute difficile, d'où une orientation vers les métiers commerciaux qui offrent nombre d'opportunités d'emploi pour des jeunes ayant un niveau de formation minimal.

2. Les variables et la méthodologie utilisées pour ce paragraphe et les suivants sont explicitées dans les encadrés 2 et 3.

AUTRES FACTEURS EXPLICATIFS QUE LA SPECIALITÉ DE FORMATION

L'enquête *Génération 98* du Cereq comporte un nombre important d'éléments descriptifs permettant de caractériser le jeune débutant par son niveau de formation et le type de scolarité suivie, le capital économique ou social hérité de la famille, le marché régional du travail, l'expérience professionnelle antérieure.

Niveau de formation et diplôme : on dispose d'informations sur le niveau de formation de la classe de sortie de formation initiale, on sait aussi si cette formation s'est traduite par l'obtention d'un diplôme. Cette étude distingue huit niveaux de formation et de diplôme :

- niveau VI et V bis,
- niveau V sans diplôme,
- niveau V avec diplôme,
- niveau IV sans diplôme,
- niveau IV avec diplôme,
- niveau IV plus,
- niveau III,
- niveau I ou II.

Le niveau VI et V bis correspond à des sorties sans qualification professionnelle.

Le niveau V correspond à des sorties de l'année terminale des seconds cycles courts professionnels (CAP-BEP) et à des abandons de scolarité du second cycle long avant la classe terminale. On a distingué dans cette étude les niveau V avec obtention du diplôme (CAP-BEP) et les niveau V sans obtention de diplôme dans la classe de sortie de formation initiale.

Le niveau IV correspond à des sorties de classe terminales du second cycle long. On a distingué les sorties avec obtention d'un diplôme (type baccalauréat) et les sorties sans obtention de diplôme.

Le niveau IV plus correspond à des sorties de l'enseignement supérieur, sans obtention de diplôme.

Le niveau III correspond à des sorties avec un diplôme de niveau BAC+2 : BTS, DUT, DEUG, formations sanitaires et sociales.

Le niveau I ou II correspond à des sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grande école.

Type de scolarité : on distingue dans cette étude les formations suivies dans le cadre de l'apprentissage.

Capital économique et social hérité de la famille : l'enquête *Génération 98* fournit un certain nombre d'informations sur le père et la mère du jeune débutant : catégorie sociale à la fin des études, situation par rapport à l'emploi, origine géographique. On utilise dans cette étude les informations sur la catégorie sociale,

la nationalité et le pays de naissance du père. En ce qui concerne l'origine géographique du père, trois occurrences sont distinguées : père français de naissance, père originaire d'un pays d'Europe du Sud (père non français de naissance et né en Espagne, Portugal ou Italie), père originaire du Maghreb (père non français de naissance et né en Algérie, en Tunisie ou au Maroc).

Marché régional du travail : La localisation des jeunes débutants est connue à la fois à la fin des études et 30 mois après la date de sortie de la formation initiale, au niveau des régions, des zones d'emploi ou des aires urbaines. Dans cette étude où sont réalisés des logit sur des sous-populations il était souhaitable de ne pas multiplier à l'excès le nombre de modalités analysées. On s'est donc limité à cinq modalités de localisation du débutant, 30 mois après la sortie de formation initiale : 1) Île-de-France, 2) Nord et Est de la France et Bassin parisien hors Île-de-France, 3) Ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes), 4) Sud-Ouest (Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin), 5) Sud méditerranéen (Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse), 6) Centre-Est (Auvergne, Rhône-Alpes).

Expérience professionnelle : on dispose en premier lieu dans l'enquête *Génération 98* d'informations sur l'expérience professionnelle pendant la formation initiale pour les jeunes n'ayant pas suivi une scolarité par apprentissage. La profession n'est connue que pour le dernier emploi régulier exercé pendant les études. On a exclu dans notre modélisation les emplois réguliers de débutants ayant continué à travailler dans la même entreprise, même après la fin de leur formation initiale, une part importante d'entre eux sont en effet des préembauches ou des emplois intégrés aux études (Bédoué et Giret, 2001), il n'était donc pas possible, pour ce type d'emplois en cours d'études, d'évaluer ensuite économétriquement l'impact spécifique sur le domaine professionnel dans la vie active. Pour le type d'emploi régulier retenu, on ne connaît que le libellé de cette profession. On a alors procédé à une codification en quelques spécialités professionnelles correspondant à l'objet de notre étude : expérience professionnelle dans l'industrie ou BTP, expérience dans la vente, expérience dans l'hôtellerie-restauration (pour des raisons d'effectifs et d'intitulés des libellés les expériences dans l'industrie et le BTP ont été réunies).

Pour l'expérience professionnelle après la formation initiale, on dispose du code profession pour toutes les séquences d'emploi, à l'exception des emplois pendant les vacances. Si la séquence d'emploi a duré plus de 12 mois on dispose à la fois du code profession à la date de l'embauche et à la fin de la séquence d'emploi. Dans les cas où le domaine professionnel exercé était différent en début et en fin de séquence d'emploi, on a comptabilisé deux expériences professionnelles.

Tableau 1

Facteurs explicatifs de l'occupation d'un métier

	Métier exercé		
	Métier du bâtiment	Métier de l'hôtellerie-restauration-alimentation	Métier du commerce
Facteurs liés à la formation initiale			
Niveau VI et V bis	0,83***	1,07***	0,08
Niveau V sans diplôme	0,85***	0,93***	0,09
Niveau V avec diplôme	0,28***	0,70***	- 0,17**
Niveau IV sans diplôme	0,15	0,69***	0,25**
Niveau IV plus	- 0,20	- 0,46***	0,55***
Niveau III	- 0,40***	- 1,46***	0,08
Niveau I ou II	- 0,44***	- 1,92***	0,09
Niveau IV avec diplôme	Réf.	Réf.	Réf.
Effet croisé de la spécialité de formation et du niveau de formation initiale			
Niveau VI et V bis et spécialité de formation liée au métier	- 1,65***	- 1,77***	- 1,30***
Niveau V sans diplôme et spécialité de formation liée au métier	- 1,67***	- 2,18***	- 1,25***
Niveau V avec diplôme et spécialité de formation liée au métier	- 0,47***	- 0,72***	- 0,56***
Niveau IV sans diplôme et spécialité de formation liée au métier	- 0,59**	- 0,67***	- 0,68***
Niveau IV plus et spécialité de formation liée au métier	- 0,38	- 0,91***	- 1,55***
Niveau III et spécialité de formation liée au métier	- 0,02	0,37	- 0,64***
Niveau I ou II et spécialité de formation liée au métier	- 0,51***	- 1,81***	- 0,29*
Facteurs socio-démographiques			
Femme	- 1,60***	0,70***	0,27***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.
Femme et spécialité de formation liée au métier	1,70***	- 0,27***	- 0,07
Père agriculteur	0,01	0,04	- 0,37***
Père artisan, commerçant	0,35***	0,14	0,18***
Père cadre	- 0,01	0,06	0,10**
Père profession intermédiaire	- 0,09	- 0,21*	- 0,03
Père ouvrier	0,08	- 0,12*	- 0,23***
Père employé	Réf.	Réf.	Réf.
Ascendance géographique			
Père originaire de l'Europe du Sud	0,64***	- 0,07	0,14*
Père originaire du Maghreb	- 0,17*	0,26***	- 0,05
Père originaire des autres pays	0,18	0,40***	0,20**
Père né en France	Réf.	Réf.	Réf.
Facteurs régionaux			
Région d'Île-de-France	- 0,46***	- 0,14	- 0,07
Régions de l'Ouest	- 0,01	- 0,19*	- 0,09
Régions du Nord, du Bassin parisien et de l'Est	- 0,22***	- 0,05	- 0,15***
Régions du Sud	0,14*	0,28***	0,03
Régions du Centre-Est	Réf.	Réf.	Réf.
Formation par apprentissage ou expérience professionnelle au cours des études			
Apprentissage	- 0,03	- 0,49***	- 0,29***
Exp. dans l'industrie ou le BTP, voie scolaire	0,63***	- 0,43	- 0,42*
Exp. dans la vente, voie scolaire	0,12	- 0,01	0,74***
Exp. dans l'hôtellerie-restauration, voie scolaire	- 0,12	1,05***	- 0,27*
Autre exp. professionnelles, voie scolaire	- 0,22*	0,33***	0,18***
Autre situation	Réf.	Réf.	Réf.
Effet croisé de la spécialité de formation et de l'apprentissage			
Apprentissage et spécialité de formation liée au métier	0,71***	1,21***	1,10***
Spécialités de formations			
Effet de sélection du choix d'une spécialité de formation débouchant directement sur le domaine professionnel	- 0,44*	0,82***	- 0,66*
Formations générales	0,97***	0,07	- 0,67***
Mathématiques et sciences	0,44*	0,51**	- 1,38***
Sciences humaines et droit	- 0,07	0,43**	- 0,75***
Lettres et arts	- 0,41	0,77***	- 0,48***
Spécialités pluritechnologiques de la production	0,70***	- 0,24	- 1,16***
Agriculture, forêt, pêche, espaces verts	0,62***	- 0,42*	- 0,37***
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	- 0,31	1,83***	0,45
Matériaux de construction	2,94***	- 0,63	- 1,03**
Climatisation	3,67***	- 0,72*	- 0,50***
Autres spécialités transformations	0,53**	0,35	- 1,36***
Spécialités pluritechnologiques du génie civil, de la construction, du bois, et des mines et carrières	4,49***	- 0,49	- 1,38***
Bâtiment : construction, couverture, finition	4,42***	- 1,06***	- 2,0***
Travail du bois et de l'ameublement	3,32***	- 0,73**	- 1,24***
Matériaux souples	- 0,10	- 0,10	- 0,13
Structures métalliques	1,74***	- 0,98***	- 2,03***

L'effet du niveau de formation sur l'orientation professionnelle est différent chez les débutants dotés d'une spécialité de formation prévue pour conduire à ces métiers. Les niveaux de formation faibles dans ces spécialités de formation (niveau VI ou V bis, ou encore niveau V sans diplôme) se dirigent plus fréquemment vers d'autres métiers (cf. tableau 1, addition de l'effet général du niveau de formation et des effets croisés spécialité de formation/niveau de formation). Les employeurs ont sans doute plus de réticences à embaucher des personnes ayant échoué aux examens ou ayant abandonné dans les spécialités professionnelles préparant à ces métiers. L'échec scolaire peut aussi être lié à un sentiment de déception plus général vis-à-vis de la spécialité professionnelle préparée. Les jeunes se détournent alors des métiers auxquels ils étaient formés.

Par ailleurs, les jeunes de niveaux de formation très élevés (niveau I ou II) et formés dans des spécialités liées au bâtiment ou à hôtellerie-restauration-alimentation s'orientent davantage vers des métiers autres que ceux visés directement par leurs formations. Les savoirs acquis dans les niveaux de formation plus élevés sont souvent plus larges et plus généralistes, ils permettent ainsi le choix d'un éventail plus étendu de domaines professionnels. Lorsque *a fortiori* les conditions de travail sont difficiles et les postes d'encadrement ou de professions intermédiaires rares, comme c'est le cas dans le bâtiment et dans l'hôtellerie-restauration, les jeunes

diplômés du supérieur long sont sans doute d'autant plus enclins à chercher un emploi hors de ces spécialités professionnelles.

Au total, dans la plupart des métiers, les débutants non formés directement se distinguent des autres par une plus forte proportion de deux catégories : ceux qui sont « sans qualification » (3), et, à l'autre extrémité, ceux qui sont de niveaux plus élevés que IV (4) (cf. annexe 1).

L'apprentissage favorise l'ancrage dans un métier proche de la spécialité de formation

La nature de la scolarisation joue aussi un rôle important dans l'enracinement dans une spécialité professionnelle. Kirsh et Mansuy (1998) avaient constaté pour les diplômés de niveau V arrivés sur le marché du travail en 1989 un lien plus fort entre le premier emploi et la spécialité de formation dès lors qu'ils étaient issus de l'apprentissage. En effet les jeunes débutants sortis de l'apprentissage occupent plus fréquemment un métier correspondant directement à leur spécialité de formation (cf. tableau 1, effet croisé apprentissage et spécialité de formation débouchant sur le métier). Le fait qu'une partie des apprentis soient ensuite embauchés directement par leur maître d'apprentissage est une pre-

3. Il s'agit de débutants de niveau VI et V bis auxquels on peut, dans la plupart des cas, adjoindre le niveau V sans diplôme.
4. Les débutants de niveau IV plus, et dans certains cas ceux de niveau I, II et III sont aussi plus présents.

Tableau 1 (suite)

Electricité-électronique	2,52***	- 0,51**	- 1,03***
Spécialité mécanique	0,48***	- 1,12***	- 0,91***
Spécialités plurivalentes des services	0,62	1,12***	- 1,10**
Transports, manutention et magasinage	- 1,19**	- 0,26	- 0,50***
Commerce, vente	- 0,30	- 0,09	1,94***
Secrétariat, bureautique	- 0,40	- 0,26	- 0,24***
Informatique	- 1,12**	- 0,59	- 1,55***
Communication, audiovisuel, édition	0,18	- 0,17	- 0,86***
Spécialités plurivalentes sanitaire et social	- 0,20	- 0,09	- 0,69***
Santé, travail social	- 2,66***	- 1,43***	- 2,38***
Enseignement, formation	- 1,98***	- 1,06*	- 2,41***
Accueil, hôtellerie, tourisme	- 0,09	2,25***	0,74
Animation culturelle, sportive, de loisir	- 0,97	- 0,08	- 1,11***
Coiffure, esthétique	- 1,60	- 0,55*	- 0,28*
Sécurité	- 0,46	- 0,81	- 1,36***
Services à la collectivité	1,12***	1,09***	- 1,06***
Finances, gestion, ressources humaines	Réf.	Réf.	Réf.
Nombres d'individus	45 715	45 715	45 715

Lecture : influence respective des facteurs de l'occupation d'un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce. Il se peut que certaines variables expliquent à la fois la spécialité de formation et l'occupation d'un métier, et créent ainsi un biais d'endogénéité. Il est donc utile de corriger le modèle de ce biais. On utilise à cet effet la méthode suivie par Simmonet et Ulrich (2000), après avoir défini des équations de sélection sur le groupe des spécialités de formation censées déboucher sur ces métiers. Ces équations sont présentées en annexe 2.

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et exerçant en 2001 un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

mière explication à ce phénomène. En outre le jeune sorti de l'apprentissage peut bénéficier du réseau relationnel de son tuteur dans le domaine professionnel correspondant au métier appris lors de l'apprentissage. Enfin les savoirs professionnels appris sont généralement plus spécialisés que dans la voie scolaire « classique », ils favorisent donc un ancrage plus fort dans les métiers qui sont les débouchés les plus directs.

L'origine sociale et l'origine nationale jouent aussi un rôle

L'impact de l'origine sociale des individus tend à augmenter avec leur ancienneté de carrière (Goux et Maurin, 1997). Mais cette influence se ressent aussi dès le début de carrière (Eckert, 2001). Si on analyse plus précisément la spécialité professionnelle, nombre d'études de cas mettent en relief le rôle important du capital économique, social ou culturel transmis par la famille pour l'occupation d'un métier (Bourdieu, 1979). Cette influence se retrouve dans nos résultats issus d'une analyse où les effets de spécialité et de niveau de formation sont contrôlés. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, les enfants d'artisans-commerçants exercent plus souvent un métier dans le bâtiment (cf. tableau 1). Des compétences professionnelles dans le bâtiment transmises par un père ouvrier ou artisan, *via* l'exercice de son métier ou encore ses activités extra-professionnelles (exemple : bricolage), favorisent sans doute un emploi dans ce domaine. Il se peut aussi que le capital de relations sociales ou le capital économique hérités de parents artisans-commerçants aide à trouver un emploi dans ces métiers. L'exercice d'un métier commercial est de même plus fréquent lorsque le père est cadre ou artisan-commerçant.

L'origine géographique des parents est un autre facteur entrant en ligne de compte dans l'insertion professionnelle des jeunes débutants. Ceci a notamment été montré en ce qui concerne le risque de chômage (voir par exemple Silberman, 2002). Nous le retrouvons pour le métier occupé : les jeunes dont les parents sont originaires de l'Europe du Sud (Espagne, Portugal, Italie) exercent ainsi plus souvent un métier du bâtiment. Un effet de reproduction sociale entre génération a lieu par l'intermédiaire des réseaux familiaux et professionnels. Les pères exercent plus fréquemment ces métiers et les enfants s'orientent davantage vers des études techniques (Lainé et Okba, 2005) : au-delà de l'orientation scolaire, l'exercice d'un métier du bâtiment est

facilité au travers de la transmission de compétences professionnelles et de la mobilisation d'un capital de relations sociales (5).

Pour une même spécialité de formation, filles et garçons n'exercent pas le même métier

Pour favoriser la diversification des métiers occupés par les femmes, des politiques incitatives ont été conduites dans les années 1980-1990 en faveur de la diversification de l'orientation des filles (Torsat, 1999). Cependant la ségrégation socioprofessionnelle entre hommes et femmes n'a pas pour unique origine des orientations dans des filières de formation différentes : à cette « ségrégation éducative » se superpose une « ségrégation post-éducative » qui renforce souvent les différences entre hommes et femmes déjà existantes au niveau des spécialités de formation, comme l'ont montré Couppié et Epiphane (2004). Pour une même spécialité de formation, filles et garçons n'exercent pas le même métier. Ce résultat vaut pour les trois domaines professionnels étudiés. Toutes choses égales par ailleurs, les filles exercent davantage un métier commercial, et elles sont moins nombreuses que les garçons à s'orienter vers un métier du bâtiment lorsqu'il s'agit de jeunes non formés directement à ce métier. Parmi les jeunes formés en hôtellerie-tourisme ou cuisine-alimentation moins de filles exercent un métier de l'hôtellerie-restauration-alimentation, au contraire parmi les autres spécialités de formation, elles exercent plus fréquemment ces métiers que les garçons.

Les explications avancées pour interpréter ces trajectoires professionnelles différentes pour une même spécialité de formation sont multiples. On évoque ainsi une tendance à la transposition dans le monde professionnel de la division sexuelle des tâches existant dans le monde domestique (susceptible d'expliquer en partie la féminisation dans les métiers de l'hôtellerie, par exemple), ou encore l'existence naturelle de compétences plus marquées dans l'un ou l'autre genre (argument invoqué pour les métiers du commerce). Certains auteurs mettent plutôt en

5. Le phénomène ne se retrouve pas pour les débutants de père maghrébin, alors qu'une partie importante des adultes maghrébins immigrés sont dans le bâtiment. Les postes occupés par ces derniers sont davantage des postes d'ouvriers non qualifiés. Une certaine déspecialisation hors des métiers industriels et du bâtiment s'est également fait jour au cours des années 1990 (Lainé et Okba, 2005) : les enfants d'origine maghrébine s'insèrent beaucoup moins dans les métiers du bâtiment que ceux originaires d'Europe du Sud, en particulier parce qu'ils bénéficient moins du capital de relations sociales de leurs parents.

avant des mécanismes de discrimination vis-à-vis des femmes (Maruani, 1991). Ces écarts de trajectoires professionnelles peuvent aussi être liés aux différences entre les conditions de travail dans les différents métiers. Enfin, les politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises peuvent jouer : en cas de difficultés de recrutement ou de *turn over* important, elles peuvent notamment faire appel à des catégories de main-d'œuvre plus fragilisées sur le marché du travail comme les femmes, ces catégories acceptant de travailler dans des métiers peu prisés, faute de trouver d'autres emplois.

L'influence du marché régional du travail

Le marché régional du travail joue également un rôle, dans la mesure où il offre plus ou moins d'emplois correspondant à la spécialité de formation initiale et où il propose une palette de métiers plus ou moins large. L'orientation professionnelle des débutants d'une spécialité de formation donnée dépend des opportunités régionales d'emploi dans les métiers les plus directement liés à cette formation et des emplois offerts dans les autres métiers, ces derniers pouvant être plus attractifs en termes de conditions d'emploi (stabilité, salaires). Ainsi, toutes choses étant égales par ailleurs, les jeunes débutants exercent moins souvent un métier du bâtiment en Ile-de-France. Il s'agit justement d'un domaine professionnel dont l'importance relative en termes d'emplois est plus faible ici que dans les autres régions (Lainé, 2003). *A contrario* les jeunes ont une probabilité plus forte d'occuper un métier de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du bâtiment dans les régions du sud de la France : c'est précisément dans ces régions, que le poids de ce domaine professionnel est le plus important.

Le rôle de l'expérience professionnelle et de la formation continue

Les compétences acquises au travers de l'expérience professionnelle peuvent aussi suppléer un déficit de formation initiale et expliquer pourquoi certains emplois sont occupés par des débutants n'ayant pas une spécialité de formation correspondant directement au métier occupé. Nous analyserons ici l'expérience professionnelle sous deux formes : l'expérience acquise lors de la formation initiale, l'expérience professionnelle acquise sur le marché externe du travail.

L'expérience professionnelle en cours d'études a un impact important sur les spécialités professionnelles futures exercées

Beduwé et Giret (2001) ont montré que le travail en cours d'études facilitait l'insertion professionnelle de l'intéressé : accès plus rapide à une position stabilisée, contrats à durée indéterminée plus fréquents, salaire plus élevé. Le travail en cours d'études a aussi un impact sur l'orientation professionnelle. Ainsi les jeunes qui ont exercé un métier de l'industrie ou du bâtiment au cours de leurs études ont plus de chances d'occuper un emploi dans le domaine professionnel « bâtiment-travaux publics » après leur sortie du système scolaire (cf. tableau 1). La même logique s'applique à ceux qui ont exercé un métier de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou de la vente au cours de leurs études : ils ont plus de chances de travailler ensuite dans ces domaines professionnels, à spécialité de formation initiale donnée.

L'absence de formation initiale peut être compensée par les premières expériences professionnelles...

Les postes occupés auparavant contribuent également à l'acquisition de qualifications professionnelles, et cela, sous plusieurs angles : avant tout la spécialité professionnelle, mais aussi le secteur d'activité ou la fonction exercée dans le cadre de la division du travail au sein des entreprises (Simula, 1979). Enfin, l'expérience professionnelle peut permettre l'acquisition de compétences transversales aux postes de travail comme le sens de l'autonomie ou de la responsabilité, le contact avec la clientèle ou la réactivité. Compte tenu de la difficulté à apprécier quantitativement cette dimension transversale, on se limitera dans le cadre de cet article à une analyse de la trajectoire professionnelle en termes de domaines professionnels exercés lors des mobilités entre entreprises.

Quel que soit le métier considéré trois ans après la sortie de l'école, les débutants ayant déjà eu d'autres expériences d'emploi, mais non formés directement au métier, ont eu un parcours antérieur faisant une bien moindre place au domaine professionnel actuel : celui-ci totalise en moyenne une durée moindre par rapport aux jeunes dotés d'une spécialité de formation en prise directe avec le métier actuellement occupé (cf. tableau 2). Ces expériences dans le même domaine professionnel ne sont pas pour

Tableau 2

Domaines professionnels des débutants dans les séquences d'emploi antérieures

Métier occupé 30 mois après la fin de la formation initiale	Domaines professionnels des séquences d'emploi antérieures (1)	
	Spécialités de formation et diplôme correspondant au métier	Spécialités de formation ne correspondant pas directement au métier
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et des travaux publics	Bâtiment, travaux publics : 75 % Industrie 12 %	Bâtiment, travaux publics : 29 % Industrie : 28 % Transports-tourisme : 16 % Commerce : 9 % Agriculture : 6 % Hôtellerie-restauration-alimentation : 5 %
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	Bâtiment : 55 % Industrie : 28 % Transports-tourisme : 7 %	Bâtiment, travaux publics : 25 % Industrie : 21 % Transports-tourisme : 14 % Hôtellerie-restauration-alimentation : 12 % Commerce : 9 % Agriculture : 8 % Service aux particuliers : 7 % Agriculture : 7 %
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	Bâtiment, travaux publics : 90 %	Bâtiment, travaux publics : 49 % Transports-tourisme 25 % Industrie : 13 % Commerce : 5 %
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	Bâtiment, travaux publics : 62 % Industrie : 24 % (dont industries légères : 9 %) Transports-tourisme : 6 %	Bâtiment, travaux publics : 44 % Industrie : 28 % Transports-tourisme : 14 %
Bouchers, charcutiers, boulangers	Hôtellerie-restauration, alimentation : 87 % Transports-tourisme : 5 %	Hôtellerie-restauration, alimentation 65 % Industrie : 8 % (industrie de process : 4 %) Transports-tourisme : 8 % Commerce : 8 %
Cuisiniers	Hôtellerie-restauration, alimentation : 89 % Transports-tourisme : 5 %	Hôtellerie-restauration, alimentation : 52 % Commerce : 15 % Transports-tourisme : 12 % BTP : 8 % Services aux particuliers : 5 %
Employés de l'hôtellerie-restauration	Hôtellerie-restauration, alimentation : 91 %	Hôtellerie-restauration, alimentation : 40 % Commerce : 13 % Services aux particuliers : 10 % Transports-tourisme : 10 % Gestion-administration : 7 % Industrie : 7 %
Caissiers	Commerce : 71 % Hôtellerie-restauration, alimentation : 6 % Gestion : 5 % Transports-tourisme : 5 % Industrie : 5 %	Commerce : 34 % Hôtellerie-restauration-alimentation : 14 % Transports-tourisme : 12 % Industrie : 10 % Gestion-administration : 9 %
Vendeurs	Commerce : 75 % Industrie : 9 % Transports-tourisme : 5 %	Commerce : 43 % Hôtellerie-restauration-alimentation : 16 % Transports-tourisme : 8 % Industrie : 7 % Services aux particuliers : 7 % Santé : 5 %
Représentants de commerce	Commerce : 58 % Gestion-administration : 13 % Transports-tourisme : 8 %	Commerce : 42 % Gestion-administration : 15 % Industrie : 8 %
Maître de magasin et intermédiaires de commerce	Commerce : 75 % Services aux particuliers : 5 % Transports-tourisme : 6 %	Commerce : 37 % Bâtiment, travaux publics : 11 % Industrie : 4 % Transports-tourisme : 11 % Gestion-administration 7 % Hôtellerie-restauration-alimentation : 7 %
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Commerce : 79 % Gestion-administration : 5 %	Commerce : 48 % Gestion-administration : 14 % Informatique : 10 % Études-recherche : 5 % Industrie : 5 %

1. En % de la durée totale de ces séquences d'emploi.

Lecture : le tableau concerne les débutants en emploi en mars 2002 ayant déjà occupé un autre emploi dans un autre établissement. Sont décrits les principaux domaines professionnels déjà occupés depuis la sortie de formation initiale. On mentionne la part qu'ils représentent en terme de durée d'emploi, à condition qu'ils représentent au moins 5 % de l'expérience professionnelle antérieure. On distingue chaque fois deux groupes : les débutants diplômés ayant une formation correspondant au métier occupé, et les débutants non formés directement à ce métier (cf. encadré 2). Ainsi, parmi les débutants occupant un emploi d'ouvrier non qualifié du gros œuvre du bâtiment et des travaux publics, les diplômés avec une spécialité de formation correspondant directement au métier ont passé 75 % de leur expérience professionnelle antérieure dans le domaine professionnel du bâtiment-travaux publics. Les débutants non formés directement au métier n'ont passé que 29 % de leur expérience professionnelle antérieure dans ce même domaine professionnel. Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et exerçant un métier du bâtiment ou de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce en mars 2001.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

autant inexistantes : elles représentent au minimum 25 % de l'expérience antérieure pour les ouvriers non qualifiés du second œuvre et s'élèvent jusque 65 % pour les bouchers, charcutiers et boulangers. Des compétences professionnelles ont pu aussi s'acquérir par le biais d'emplois dans des domaines professionnels proches en terme de qualification. Il en est ainsi, par exemple, de l'expérience des ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment dans la maintenance ou l'électricité-électronique, des bouchers, charcutiers et boulangers dans le domaine des industries de *process* (auxquelles appartiennent les IAA) ou encore des parcours dans le domaine de l'informatique pour les cadres commerciaux (6).

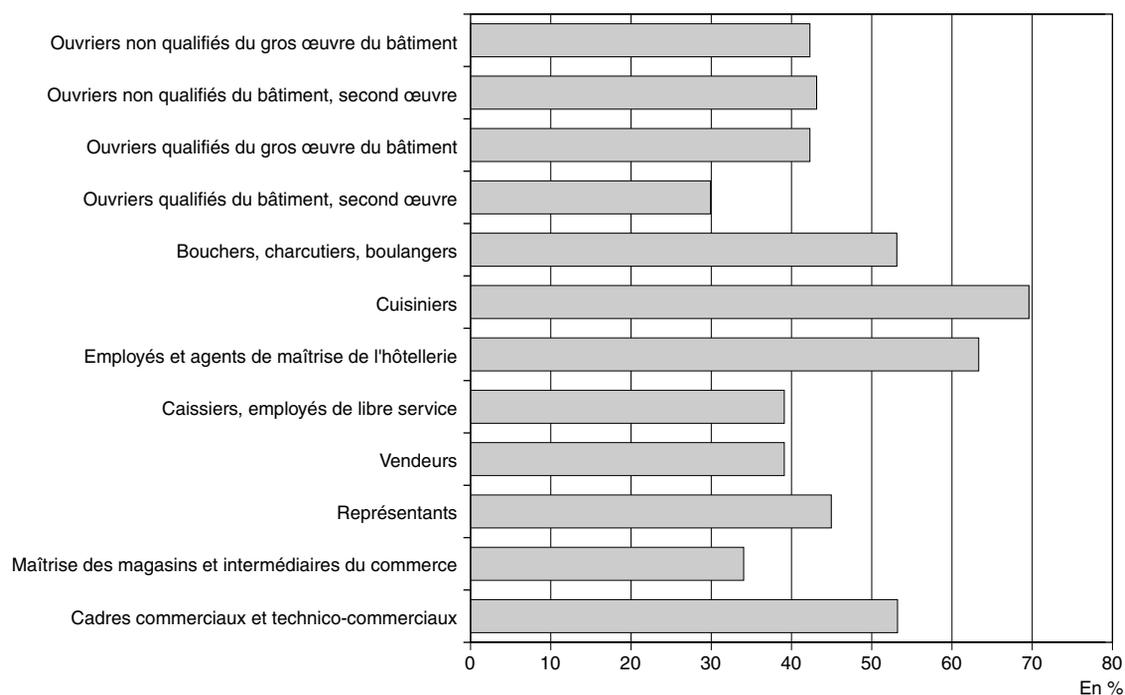
Posséder une expérience professionnelle dans une spécialité professionnelle donnée peut aussi se mesurer simplement par le fait d'avoir occupé au moins une fois un poste dans cette spécialité, quelle que soit la durée d'exercice. Chez les ouvriers non qualifiés du bâtiment, les employés de l'hôtellerie-restauration et les caissiers, les débutants non formés directement au métier ont des trajectoires professionnelles antérieures dissemblables, mais sont tout de même nombreux (de 40 à 60 %) à avoir exercé

antérieurement au moins une fois dans le même domaine professionnel (cf. graphique I).

L'ensemble de ces résultats suggèrent certaines correspondances entre les trajectoires des débutants et les catégories de métier définies par Chardon (2006) en fonction de l'instabilité de l'emploi dans l'entreprise et du lien spécialité de formation - métier. Les ouvriers non qualifiés du bâtiment et les caissiers se rangent pour cet auteur dans une catégorie de métiers instables et dépourvus de spécialité de formation initiale spécifique : les débutants sans formation initiale à ces métiers ont justement des trajectoires professionnelles antérieures très disparates. À l'inverse, les bouchers, charcutiers boulangers, les cuisiniers et les ouvriers qualifiés du BTP sont qualifiés par le même auteur de métiers où le lien avec la spécialité de formation est fort. Justement, les débutants sans formation initiale conduisant directement à ces métiers ont déjà eu une expérience professionnelle assez appro-

6. Pour les ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique ce passage par le métier d'informaticien est très important (25 % de l'expérience professionnelle antérieure), il est non négligeable, même pour les autres cadres commerciaux (environ 8 % de l'expérience professionnelle antérieure).

Graphique I
Expériences dans le même domaine professionnel pour les débutants non formés directement au métier



Lecture : un peu plus de 40 % des débutants exerçant le métier d'ouvrier non qualifié du bâtiment et des travaux publics ont eu au moins une expérience professionnelle dans le domaine professionnel du bâtiment et des travaux publics.
Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et exerçant en 2001 un emploi dont la spécialité de formation ne correspond pas directement au métier occupé et ayant déjà eu une expérience professionnelle antérieure.
Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

fondie dans le même domaine professionnel, ou dans des domaines proches : l'hypothèse d'un ancrage fort avec des compétences professionnelles spécialisées se trouve confirmée.

En même temps, cette analyse des trajectoires professionnelles conduit à relativiser la thèse de l'inexistence de compétences professionnelles antérieures pour des métiers dits peu ou non qualifiés. Il peut certes s'agir d'un ancrage par défaut, faute de trouver d'autres emplois. Il est sans doute révélateur aussi du fait que les débutants non formés initialement à ces métiers ont acquis peu à peu un savoir professionnel dans ce métier. Les employeurs de leurs côtés ont intérêt à embaucher des salariés ayant déjà surmonté l'épreuve de postes à conditions de travail difficiles (difficultés physiques, intensité du travail par exemple).

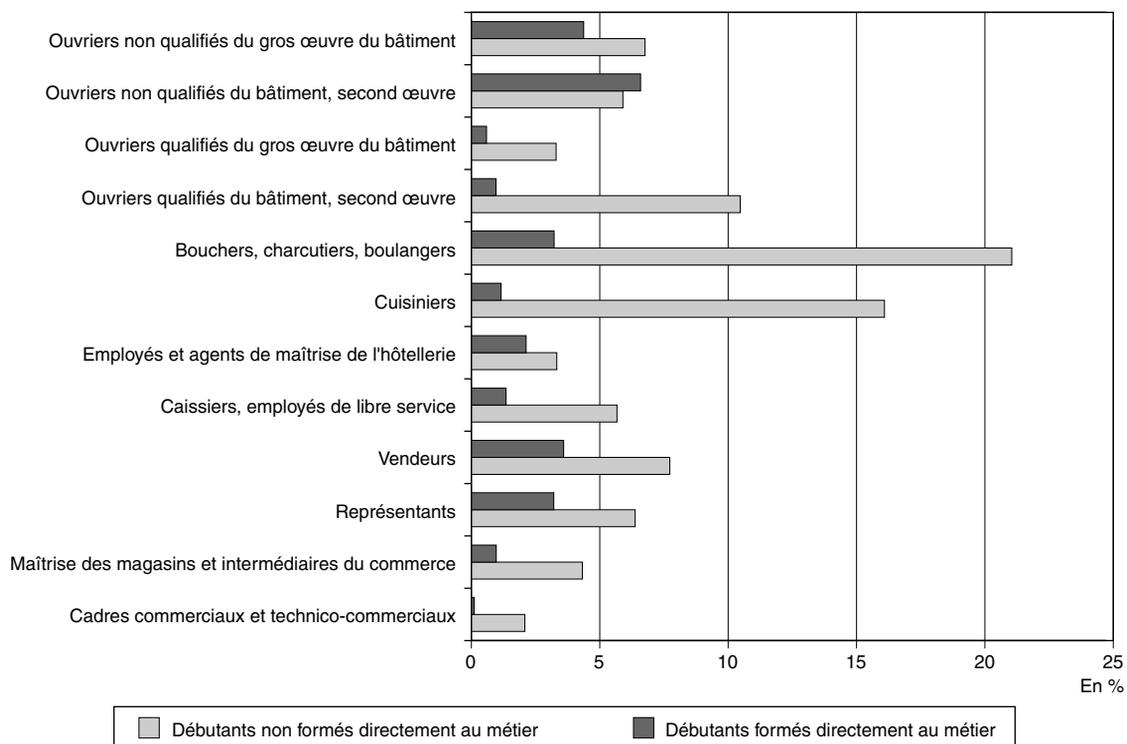
... ou par la formation au sein de l'entreprise

La qualification peut enfin s'acquérir au travers de la formation au sein des entreprises.

Celles-ci peuvent adopter une stratégie de « transformation » des débutants (7) n'ayant pas une qualification initiale suffisante, qui peut prendre la forme de la formation en alternance, de l'apprentissage ou de la formation continue hors alternance. Ainsi pour les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment, les bouchers, les charcutiers, les boulangers et les cuisiniers un bon nombre de débutants n'ayant pas une formation initiale correspondant au métier suivent la voie de l'apprentissage ou de la formation en alternance (cf. graphique II). Ces métiers se caractérisent précisément par un lien fort avec la spécialité de formation (Chardon, 2006). Compte tenu de l'importance primordiale de cette spécialité dans la pratique du métier, l'emploi de débutants sans formation initiale se traduit le plus souvent par des formations lourdes au sein de l'entreprise (apprentissage ou formation en alternance). Une autre voie

7. Cette expression est due à N. Vanecloo (1979). Elle servait à souligner que la prise en compte des politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises et des chaînes de mobilité entre établissements était importante pour comprendre le fonctionnement du marché du travail.

Graphique II
Part des apprentis et des contrats en alternance chez les débutants



Lecture : chez les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, la part des apprentis et des contrats en alternance chez les débutants est de 4 % dans le cas où ils ont suivi une formation menant directement au métier, et de 7 % dans le cas contraire.
Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et exerçant en 2001 un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

possible est celle de la formation continue hors alternance : dans la plupart des autres métiers étudiés, les débutants n'ayant pas la spécialité de formation correspondant directement au métier ont eu davantage accès à la formation continue dans l'entreprise (cf. tableau 3).

Les débutants sans formation directe au métier exercent des emplois moins avantageux

Les emplois que recouvre un même métier sont souvent assez dissemblables : contenu, contrat de travail, caractéristiques de l'entreprise et de la main-d'œuvre peuvent considérablement varier. Ainsi distingue-t-on un segment primaire et un segment secondaire du marché du travail, cette distinction correspondant schématiquement à celle entre emplois stables et emplois instables et salaires plus ou moins élevés. On peut supposer que le fait de posséder une formation dans la spécialité exercée constitue un atout : les emplois occupés par les débutants sans formation directe à ces métiers

s'inscriraient en négatif des autres, et leurs caractéristiques les rattacheraient davantage au segment secondaire qu'au segment primaire du marché du travail.

Des postes plus standardisés

Des différences de contenu du travail s'observent entre les deux catégories de débutants. Le libellé détaillé des professions traduit pour certains métiers des différences sensibles de postes et de contenu du travail. Ainsi, pour les employés de l'hôtellerie-restauration, les postes de travail occupés par les jeunes débutants sans formation initiale dans cette spécialité sont souvent plus standardisés, situés dans des chaînes de restauration rapide, ou recouvrent, dans l'hôtellerie, des activités de nettoyage. Il s'agit aussi davantage de postes à temps partiel.

La taille des entreprises ou des établissements employeurs affiche aussi de notoires différences d'une catégorie de débutants à l'autre. Dans la plupart des métiers cités, les débutants sans formation initiale à leur métier ont plus souvent pour employeur des structures de grande taille (gran-

Tableau 3
Spécificités des débutants non formés directement au métier

	Accès à la formation continue dans l'entreprise	Sentiment de ne pas se réaliser professionnellement	Recherche d'un autre emploi	Trajectoire dominante de chômage, de précarité ou d'inactivité (1)
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1,6	1,3	1,1	2,4
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2,2	1,2	2,2	1,6
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	3,6	2,0	2,0	1,7
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	2,1	2,2	1,0	1,7
Bouchers, charcutiers, boulangers	0,7	0,6	0,4	1,3
Cuisiniers	1,0	3,6	4,2	2,8
Employés, agents de l'hôtellerie-restauration	1,5	3,2	1,9	1,6
Caissiers, employés de libre service	1,3	1,2	1,6	1,4
Vendeurs	1,2	1,5	1,1	2,1
Représentants de commerce	0,8	1,2	1,8	1,6
Maîtres des magasins et intermédiaires de commerce	1,1	0,8	1,0	1,5
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	0,6	1,5	0,9	1,1

1. Résultat d'une typologie réalisée par le Cereq sur les trajectoires d'emploi des débutants.

Lecture : le odds-ratio ou rapport des chances mesure pour une population donnée la chance de vérifier une occurrence particulière par rapport à une population de référence, qui est ici celle des diplômés formés directement au métier. Un odds-ratio supérieur à un indique une probabilité plus forte, un odds-ratio inférieur à un signale au contraire une probabilité plus faible de cette occurrence. Ainsi les cuisiniers non formés directement à ce métier ont 2,8 fois plus de chance que ceux qui ont été formés d'avoir eu un parcours dominé par le chômage, la précarité ou l'inactivité.

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et exerçant en 2001 un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

des entreprises ou établissements, État ou collectivités territoriales) (8). Cette prédominance peut refléter la plus grande fréquence de postes de travail standardisés dans les grandes unités, ou encore l'existence, dans ces dernières, de politiques de marché internes du travail qui accordent moins d'attention à la spécialité de formation initiale, les compétences professionnelles spécifiques s'acquérant au sein de l'entreprise.

Davantage de contrats précaires

Les deux catégories de débutants semblent aussi concernées de façon différentes par les contrats de travail à caractère précaire (CDD, intérim, stages). À niveau de formation, caractéristiques socio-démographiques et métier identiques, les débutants non formés directement au métier encourent un risque moyen plus élevé de n'obtenir qu'un contrat court (cf. tableau 4, colonne 1). C'est le cas dans presque tous les métiers, à l'exception notable

des cadres commerciaux (tableau 4, colonne 2 avec effet croisé correspondance formation-emploi/métier). Cette prédominance des contrats précaires constatée dans la plupart des métiers étudiés pourrait traduire une plus forte certaine réserve de l'employeur vis-à-vis des compétences des jeunes non formés initialement au métier : le recours à un contrat limité lui permettrait alors de tester les capacités réelles du salarié.

Un handicap salarial peu marqué

La parenté avec des emplois secondaires pour les débutants sans formation directe à leur métier est moins perceptible sur le plan salarial : leur salaire est en moyenne plus faible de 3 % à famille professionnelle donnée, en tenant compte

8. Ceci est vérifié dans tous les métiers analysés, à l'exception des employés de l'hôtellerie-restauration, des représentants et des cadres commerciaux et technico-commerciaux.

Tableau 4
Emploi sur contrat court

	Modèle 1	Modèle 2
Constante	- 0,39**	- 0,54**
Métier occupé		
Ouvrier non qualifié gros œuvre bâtiment	0,50***	
Ouvrier non qualifié second œuvre du bâtiment	0,62***	
<i>Ouvrier qualifié gros œuvre du bâtiment</i>	<i>Réf.</i>	
Ouvrier qualifié bâtiment second œuvre	0,26	
Caissier, employé de libre service	0,04	
Vendeur	- 0,37**	
Représentant	- 0,82***	
Intermédiaire de commerce	- 1,00***	
Cadre commercial	- 2,27***	
Boucher, charcutier, boulanger	- 0,39**	
Cuisinier	0,39**	
Employé de l'hôtellerie-restauration	- 0,06	
Facteurs liés à la formation initiale		
Niveau VI et V bis	0,38***	0,35***
Niveau V sans diplôme	0,32***	0,30***
Niveau V avec diplôme	0,30***	0,30***
Niveau IV sans diplôme	- 0,01	- 0,02
Niveau IV plus	0,13	0,14
Niveau III	- 0,00	- 0,03
Niveau I ou II	- 0,21	- 0,21
<i>Niveau IV avec diplôme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Formation ne débouchant pas directement sur le métier	0,76***	
<i>Formation débouchant directement sur le métier</i>	<i>Réf.</i>	
Facteurs démographiques		
Femme	0,15**	0,17**
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Ascendance géographique		
Père originaire de l'Europe du sud	- 0,06	- 0,07
Père originaire du Maghreb	0,40***	0,42***
Père originaire d'autres pays	0,01	0,02
<i>Père né en France</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Facteurs régionaux		
Région Île-de-France	- 0,41***	- 0,41***
Régions de l'Ouest	0,46***	0,44***
Régions du Nord, Bassin parisien, et de l'Est	0,002	- 0,01
Régions du Sud	0,10	0,09
<i>Régions du Centre-Est</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

de la durée du temps de travail, des contrats de travail particuliers éventuels (apprentissage, alternance, stages), et des niveaux de formation (cf. tableau 5). Cet écart peut être considéré comme relativement faible. Il ne change pratiquement pas si on restreint l'analyse aux salariés hors alternance et stages et à ceux à temps complets. À ceci deux explications sont possibles : d'une part il s'agit d'individus en début de carrière et les différenciations salariales sont sans doute atténuées, d'autre part certains individus non formés directement au métier peuvent avoir des formations ou qualifications spécifiques qui intéressent les employeurs et se traduisent par des salaires plus élevés : l'effet moyen observé sur l'ensemble des salariés non formés au métier est d'autant réduit.

Notons que ce différentiel de salaire varie selon le métier : faible ou non significatif pour les ouvriers non qualifiés du bâtiment ou les cadres commerciaux, il est plus marqué pour les employés de l'hôtellerie-restauration et les ouvriers qualifiés du bâtiment du second œuvre.

Une relative insatisfaction professionnelle

Dans la plupart des métiers étudiés, la trajectoire d'insertion des débutants sans formation directe est beaucoup plus marquée par le chômage ou l'inactivité (cf. tableau 3), ce qui laisse à penser que c'est par défaut qu'ils ont finalement occupé un métier qui n'était pas le débouché le plus naturel de leur spécialité de formation initiale.

Tableau 4 (suite)

Expérience professionnelle		
Temps passé en emploi	- 0,05***	- 0,05***
Effet de sélection non-correspondance formation-emploi	- 0,33***	- 0,35***
Ouvrier non qualifié gros œuvre bâtiment, FM (1)		0,49
Ouvrier non qualifié gros œuvre bâtiment, NFM (2)		1,58+++
Ouvrier non qualifié second œuvre du bâtiment, FM		0,64
Ouvrier non qualifié second œuvre du bâtiment, NFM		1,75+++
<i>Ouvrier qualifié gros œuvre du bâtiment, FM</i>		<i>Réf.</i>
Ouvrier qualifié gros œuvre du bâtiment, NFM		1,34***
Ouvrier qualifié bâtiment second œuvre, FM		0,23
Ouvrier qualifié bâtiment second œuvre, NFM		1,88+++
Boucher, charcutier, boulanger, FM		- 0,26
Boucher, charcutier, boulanger, NFM		0,70++
Cuisiniers FM		0,59
Cuisinier, NFM		1,14+
Employé de hôtellerie-restauration, FM		0,49
Employé de hôtellerie-restauration, NFM		0,62
Caissier, employé de libre service, FM		0,27
Caissier, employé de libre service, NFM		0,92+++
Vendeur, FM		- 0,12
Vendeur, NFM		0,50+++
Représentant, FM		- 0,59
Représentant, NFM		0,09++
Intermédiaire de commerce, FM		- 1,49
Intermédiaire de commerce, NFM		0,09+++
Cadre commercial, FM		- 1,49
Cadre commercial, NFM		- 1,59
Nombre d'individus	8 007	8 007
1. Formé directement au métier.		
2. Non formé directement au métier.		

Lecture : on présente deux modèles Logit décrivant le risque d'obtention d'un contrat court (CDD, intérim ou stages). Ces modèles sont réalisés sur les salariés hors contrats en alternance occupant un emploi dans les métiers du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce à l'exception de certaines professions (cf. encadré 2). Le premier modèle retient comme facteurs explicatifs le métier exercé, le niveau de formation initiale, le genre, la région de résidence, l'origine géographique des parents, la durée d'emploi occupé et la situation de correspondance ou non correspondance directe entre métier et spécialité de formation. L'ascendance géographique des débutants a été introduite pour tenir compte de la très forte exposition des enfants d'origine maghrébine aux contrats courts, comme l'on montré Lainé et Okba (2005). Le second modèle diffère du premier dans la mesure où est introduit un effet croisé métier occupé/correspondance ou non correspondance directe entre spécialité de formation et métier. Il se peut que certains facteurs expliquent à la fois la non correspondance directe entre spécialité de formation et l'obtention d'un contrat court, créant ainsi un biais d'endogénéité. Il est donc utile de corriger le modèle de ce biais. On a utilisé à cet effet la méthode suivie par Simmonet et Ulrich (2000) après avoir défini une équation de sélection de non correspondance directe entre spécialité de formation et métier, présentée en annexe 3.

* significativement différent de 0 au seuil de 10 %, ** significativement différent de 0 au seuil de 5 %, *** significativement différent de 0 au seuil de 1 %. Ces tests ne sont pas mentionnés dans la partie concernant les effets croisés métier/spécialité de formation.

+ égalité des coefficients entre les formés et les non formés directement au métier rejetée au seuil de 10 %, ++ égalité des coefficients entre les formés et les non formés directement au métier rejetée au seuil de 5 %, +++ égalité des coefficients entre les formés et les non formés directement au métier rejetée au seuil de 1 %.

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et exerçant en 2001 un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

Cette hypothèse est confirmée par leur opinion sur leur situation professionnelle. À l'exception des bouchers, charcutiers et boulangers et des maîtres de magasins et intermédiaires de commerce, cette catégorie de débutants déclare plus fréquemment qu'elle ne se réalise pas professionnellement (cf. tableau 3). Cette insatisfaction se traduit également par la recherche plus fréquente d'un autre emploi.

*
* *

Pour chaque individu, le métier occupé n'est donc ni le produit d'un déterminisme par la spécialité de formation, ni le fruit du hasard.

Il existe un lien entre les caractéristiques de l'individu telles que l'origine géographique ou sociale et le sexe, et la trajectoire qui mène de la spécialité de formation au métier. La nature de la scolarisation et le marché régional du travail jouent aussi un rôle dans la détermination de la spécialité professionnelle finalement occupée. La relation entre spécialité de formation et métier dépend ainsi de déterminants autres que la spécialité de formation : s'il en est ainsi, c'est parce que l'orientation professionnelle des individus est influencée par trois grandes logiques d'organisation du système d'emploi souvent occultées par la prééminence de la perspective adéquationniste. En premier lieu, le cadre familial, l'expérience professionnelle et la formation

Tableau 5

Le salaire des débutants : effets du métier, du niveau de formation, du genre, de la région, et du type de formation suivie

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Constante	6,92***	6,92***	6,91***
Métier occupé			
Ouvrier non qualifié du gros œuvre du bâtiment	- 0,04***	- 0,04***	
Ouvrier non qualifié du second œuvre du bâtiment	- 0,05***	- 0,05***	
Ouvrier qualifié du gros œuvre du bâtiment	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	
Ouvrier qualifié du second œuvre du bâtiment	- 0,04***	- 0,04**	
Caissier, employé de libre service	- 0,08***	- 0,12***	
Vendeur	- 0,10***	- 0,10***	
Représentant	0,10***	0,10**	
Intermédiaire de commerce	0,09***	0,08***	
Cadre commercial	0,42***	0,39***	
Boucher, charcutier, boulanger	- 0,001	- 0,01	
Cuisinier	- 0,05***	- 0,04**	
Employé, agent de maîtrise de l'hôtellerie	- 0,09***	- 0,06***	
Type de contrat			
Apprentissage	- 0,40***		- 0,40***
Contrat de qualification	- 0,37***		- 0,37***
Contrat d'adaptation	- 0,14**		- 0,14**
Stage	- 0,19***		- 0,19***
<i>Autre contrat</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Temps de travail			
Moins d'un mi-temps	- 0,55***		- 0,55***
Un mi-temps	- 0,41***		- 0,40***
60 %	- 0,39***		- 0,39***
80 %	- 0,25***		- 0,25***
<i>Temps complet</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Facteurs liés à la formation initiale			
Niveau VI et V bis	- 0,07***	- 0,07***	- 0,07***
Niveau V sans diplôme	- 0,05***	- 0,06***	- 0,05***
Niveau V avec diplôme	- 0,03***	- 0,03***	- 0,03***
Niveau IV sans diplôme	- 0,004	- 0,001	0,001
Niveau IV plus	0,04***	0,06***	0,05***
Niveau III	0,07***	0,09***	0,08***
Niveau I ou II	0,20***	0,24***	0,20***
<i>Niveau IV avec diplôme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Formation ne débouchant pas directement sur le métier	- 0,030***	- 0,027***	
Formation débouchant sur le métier	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	
Facteurs socio-démographiques			
Femme	- 0,10***	- 0,10***	- 0,09***
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Facteurs régionaux			
Région Île-de-France	0,09***	0,10***	0,09***
Régions de l'Ouest	- 0,02**	- 0,03***	- 0,02***
Régions du Nord, du Bassin parisien et de l'Est	- 0,00002	0,002	- 0,00002
Régions du Sud	- 0,02***	- 0,03***	- 0,02***
<i>Régions du Centre-Est</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

Tableau 5 (suite)

Expérience sur le marché du travail	0,004***	0,004***	0,004***
Temps passé en emploi			
Croisement métier, correspondance directe formation - métier :			
Ouvrier non qualifié gros œuvre bâtiment, FM (1)			- 0,04
Ouvrier non qualifié gros œuvre bâtiment, NFM (1)			- 0,06
Ouvrier non qualifié second œuvre du bâtiment ;FM			- 0,05
Ouvrier non qualifié second œuvre du bâtiment ;NFM			- 0,06
Ouvrier qualifié gros œuvre du bâtiment, FM			Réf.
Ouvrier qualifié gros œuvre du bâtiment, NFM			0,01
Ouvrier qualifié bâtiment second œuvre, FM			- 0,03
Ouvrier qualifié bâtiment second œuvre, NFM			- 0,08++
Boucher, charcutier, boulanger, FM			- 0,001
Boucher, charcutier, boulanger, NFM			- 0,03
Cuisinier, FM			- 0,04
Cuisinier, NFM			- 0,09
Employés de l'hôtellerie-restauration, FM			- 0,06
Employés de l'hôtellerie-restauration, NFM			- 0,14+++
Caissiers, employés de libre service, FM			- 0,07
Caissiers, employés de libre service, NFM			- 0,10++
Vendeur, FM			- 0,09
Vendeur, NFM			- 0,12+
Représentant, FM			0,10
Représentant, NFM			0,08
Intermédiaire de commerce, FM			0,10
Intermédiaire de commerce, NFM			0,06+
Cadre commercial, FM			0,41
Cadre commercial, NFM			0,40
R2 ajusté	0,64	0,52	0,64
Nombre d'observations	8 344	6 597	8 344

1. FM : formé directement au métier, NFM : non formé directement au métier.

Lecture : sont présentés trois modèles d'équation de salaire où l'on cherche à mettre en évidence les facteurs explicatifs du logarithme du salaire.

Le modèle 1 est réalisé sur l'ensemble des individus en emploi dans les métiers du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce, à l'exception de certaines professions (cf. encadré 2). Sont pris en compte comme facteurs explicatifs le métier occupé, le temps de travail, le type de contrat, l'origine sociale, le genre, l'origine géographique, la région de localisation et la taille de l'entreprise.

Il se peut que certains facteurs expliquent à la fois la non correspondance directe entre spécialité de formation et métier et salaire et créent ainsi un biais d'endogénéité dans l'équation de salaire. Il est donc utile de corriger le modèle de ce biais. On utilise ici l'inverse du ratio de Mills selon la méthode de Heckman (1979), après avoir défini une équation de sélection présentée en annexe 3. Cette méthode est utilisée par exemple par Bruyère et Lemistre (2004) dans leur analyse de l'influence sur le salaire de l'adéquation spécialité de formation-emploi. L'analyse présentée ici diffère de celle de ces auteurs : elle porte sur un nombre restreint de métiers ; la méthode pour sélectionner les formations qui relèvent ou non d'une correspondance directe avec un métier est différente ; enfin, l'effet sur le salaire est analysé à métier occupé donné. L'effet de sélection est n'étant pas significatif, il a été retiré de l'équation de salaire.

Le modèle 2 est restreint aux individus à temps complets hors contrats d'apprentissage, de stage ou d'alternance. Les variables explicatives sont les mêmes que dans le modèle 1. On corrige aussi le modèle d'un biais de sélection de la situation de non-correspondance entre spécialité de formation et métier. L'effet de sélection n'étant pas significatif, il a été retiré de l'équation de salaire.

Le modèle 3 diffère du modèle 1 dans la mesure où il prend en compte un effet croisé métier/[non]correspondance [éventuelle] entre spécialité de formation et métier. On corrige aussi le modèle d'un biais de sélection de non-correspondance entre spécialité de formation et métier. L'effet de sélection n'étant pas significatif, il a été retiré de l'équation de salaire.

* : significativement différent de 0 au seuil de 10 %, ** : significativement différent de 0 au seuil de 5 %, *** significativement différent de 0 au seuil de 1 %. Ces tests ne sont pas mentionnés dans la partie concernant les effets croisés métier/spécialité de formation.

+ : égalité des coefficients entre les formés et les non formés directement au métier rejetée au seuil de 10 %, ++ : égalité des coefficients entre les formés et les non formés directement au métier rejetée au seuil de 5 %, +++égalité des coefficients entre les formés et les non formés directement au métier rejetée au seuil de 1 %.

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et exerçant en 2001 un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

continue peuvent se superposer ou se substituer à la formation initiale pour l'acquisition des compétences professionnelles. En second lieu des mécanismes de reproduction sociale ou de ségrégation socio-professionnelle peuvent jouer

sur la détermination du métier. Enfin, les mécanismes de segmentation du marché du travail et les modes de gestion des entreprises exercent aussi une influence sur les itinéraires conduisant de la spécialité de formation au métier. □

BIBLIOGRAPHIE

- Amira S. (2001)**, « Mode de gestion de la main d'œuvre et difficultés de recrutement dans les métiers de l'hôtellerie-restauration », *Premières Synthèses*, n° 30.1, Dares.
- Bédoué C. et Giret J.-F. (2001)**, « Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? », *Formation-emploi*, n° 73, Céreq.
- Bédoué C. (1986)**, « L'insertion professionnelle des jeunes sortant d'une formation commerciale », *Formation-emploi*, n° 15, Céreq.
- Bédoué C. et Germe J.-F. (2003)**, « Les logiques de l'élévation des niveaux de formation : de la hausse à la stabilisation », *Les notes du LIRHE*, n° 371.
- Berroy M., Biegansky R., Carel S., Grando J.-M., Guégnard C. et Perret C. (2003)**, *Difficultés de recrutement au niveau régional : paradoxe ou contradiction*, Céreq.
- Bruyère M. et Lemistre P. (2004)**, « Adéquation formation emploi : le rôle de la spécialité », *Les notes du LIRHE*, n° 394.
- Bourdieu P. (1979)**, *La distinction : critique sociale du jugement*, Éditions de Minuit, Paris.
- Cart B., Gosseume V., Kogut-Kubiak F. et Toutin M.-H. (2001)**, « La maintenance industrielle : une fonction en évolution, des emplois en mutation », *Bref*, n° 174, Céreq.
- Cédo F. et Lopez A. (2003)**, « Codifier la nomenclature PCS à quatre chiffres : une ambition raisonnable. Analyse d'un flou statistique sur la relation formation-emploi », *Note Emploi-Formation*, n° 2, Céreq.
- Chardon O. (2002)**, « La qualification des employés », *Document de travail*, n° F0202, Insee.
- Chardon O. et Viney X. (2003)**, « Le retournement de conjoncture en 2001-2002 : que sont devenues les « difficultés de recrutement ? » », *Premières informations et premières synthèses*, n° 19.2, Dares.
- Chardon O. (2006)**, « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », *Économie et Statistique*, dans ce même numéro.
- Cnis (1994)**, *Nomenclature des spécialités de formation - Guide d'utilisation*.
- Couppié T. et Lopez A. (2003)**, « Quelle utilité les CAP et les BEP tertiaires ont-ils aujourd'hui ? », *Bref*, n° 196, Céreq.
- 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.
- Dares (2004)**, « Familles professionnelles : vingt ans de métiers, portraits statistiques 1982-2002 », *Les dossiers de la Dares*.
- Dumartin S. (1997)**, « Formation-emploi : quelle adéquation ? », *Économie et Statistique*, n° 303, pp. 59-80.
- Durier P. et Poulet-Coulibando P. (2004)**, « Grandes tendances de l'école et flux de sortants de formation initiale », *Économie et Statistique*, n° 378-379, pp. 15-34.
- Eckert H. (2001)**, « La place des jeunes, entre mobilité et reproduction sociales », *Note de travail génération 92*, n° 14, Céreq.
- Eckert H. et Maillard D. (2000)**, « Commerciaux et vendeurs, des intitulés d'emploi aux groupes professionnels », *Notes Génération 1992*, n° 4, Céreq.
- Eckert H. et Veneau P. (1999)**, « Électronique, électrotechnique, informatique industrielle, de la spécialité de formation au métier », *Bref*, n° 152, Céreq.
- Fourcade B., Ourteau M. et Ourliac G. (1992)**, « Les groupes formation-emploi (GFE) : une nomenclature pour l'analyse de la relation formation-emploi dans les régions », *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 4, pp. 383-410.
- Goux D. et Maurin E. (1997)**, « Destinées sociales : le rôle de l'école et du milieu d'origine », *Économie et Statistique*, n° 306, pp. 13-26.
- Heckman (1979)**, « Sample Selection Bias as a Specification Error », *Econometrica*, vol. 147.
- Hillau B. (1984)**, « Du chantier à l'usine. Quelle transférabilité des qualifications acquises dans le second œuvre ? », *Formation-emploi*, n° 6.

- Kirsch J.-L. et Mansuy M. (1998)**, « Les diplômés de niveau V, au-delà d'un déclin annoncé, des diplômés qui restent pertinents », *Bref* n° 144, Céreq.
- Kirsch J.-L. et Werquin P.** « Quelque part... une relation formation-emploi. Spécialité de formation-emploi occupé : le cas du BEP », *Formation-emploi*, n° 52.
- Lainé F. (2003)**, « Les métiers en région dans les années 90 : redistribution des emplois, migrations et vieillissement », *Premières informations et première synthèses*, n° 28.1, Dares.
- Lainé F. et Okba M. (2005)**, « Jeunes de parents immigrés : de l'école au métier », *Travail et Emploi*, n° 103, Dares.
- Maruani M. (1991)**, « Féminisation et discrimination : évolutions de l'activité féminine en France », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 3, pp. 243-256.
- Mériot S.-A. (2002)**, « La socialisation des cuisiniers français : histoire d'un décalage entre formation et emploi », *Formation-emploi*, n° 80.
- Möbus M. et Verdier E. (1984)**, « La fonction commerciale des entreprises : un lien emploi-formation particulièrement relâché », *Formation-emploi*, n° 15.
- Nauxe-Fichet E. et Tomasini M. (2002)**, « Diplôme et insertion sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 354, pp. 21-43.
- Observatoire Régional Emploi Formation de Rhône-Alpes (Orefra) (1999)**, *L'emploi et la formation par famille professionnelle en Rhône-Alpes*.
- Silberman R. (2002)**, Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective, tiré de : *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat Général du Plan, La Documentation française.
- Simonnet V. et Ulrich V. (2000)**, « La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage », *Économie et statistique*, n° 337-338, pp. 81-95.
- Simula (1979)**, « Adéquation formation-emploi ? », dans *L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle*, Céreq.
- Thélot (1982)**, *Tel père, tels fils ? Position sociale et origine familiale*, Hachette.
- Thireau V. (2002)**, « Entreprise et débutants. Activité du secteur de la construction et utilisations différenciées de la main d'œuvre débutante », *Notes Génération 1992*, n° 19, Céreq.
- Torsat D. (1999)**, « Les politiques d'égalité à l'école entre les filles et les garçons, 1984-1999 », in *Filles et garçons à l'école : une égalité à construire* sous la direction de Françoise Vouillot, Centre national de documentation pédagogique, collection Autrement dit.
- Vanecloo (1979)**, « Une nouvelle perspective théorique à propos du marché de l'emploi et de son fonctionnement : la théorie de la transformation », dans *L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle*, Céreq.
- Vincens J. (2001)**, « Expérience professionnelle et formation », *Les notes du LIRHE*, n° 347.
- Tanguy L. (1986)**, *L'introuvable relation formation-emploi*, La Documentation française.

Tableau A
Caractéristiques des métiers du bâtiment, du commerce et de l'hôtellerie-restauration-alimentation chez les jeunes débutants

En %

	Part des niveaux de formation				Part des formations suivies par apprentissage	Taux de féminisation	Père originaire ...		Expérience antérieure dans le même domaine professionnel (1)
	VI et V bis	V	I et V avec diplôme	I, II, III			... d'Europe du Sud	... du Maghreb	
Métiers du bâtiment									
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre	20	59	19	3	42	2	11	6	41
Ouvriers non qualifiés du second œuvre	14	53	30	4	46	8	9	7	42
Ouvriers qualifiés du gros œuvre	14	66	16	4	52	0	12	5	73
Ouvriers qualifiés du second œuvre	9	59	30	2	53	2	7	5	59
Ensemble	10	47	26	17	41	6	8	5	50
Métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation									
Bouchers, charcutiers, boulangers	14	68	17	1	48	13	11	2	81
Cuisiniers	10	63	24	3	22	19	2	6	83
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	11	44	34	11	9	65	4	8	63
Ensemble	11	53	28	8	38	42	5	6	72
Métiers du commerce									
Caissiers, employés de libre service	9	35	43	13	17	80	5	6	43
Vendeurs	9	33	41	17	24	69	5	8	51
Représentants de commerce	1	7	33	58	9	52	4	4	47
Maître des magasins et intermédiaires de commerce	1	11	39	50	14	52	4	5	47
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	0	1	12	87	11	34	4	3	56
Ensemble	5	20	36	5	16	60	5	5	49
Ensemble des débutants de la génération 98	6	24	30	41	17	46	4	5	
1. Parmi les jeunes débutants ayant déjà occupé plusieurs emplois, poids dans l'expérience professionnelle antérieure du domaine professionnel correspondant au métier actuellement occupé.									

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et occupant un emploi en 2001.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

Tableau B
Niveau de formation des jeunes débutants sans formation directe à leur métier et spécificités

En %

	Niveau I et II	Niveau III	Niveau IV plus	Niveau IV avec diplôme	Niveau IV sans diplôme	Niveau V avec diplôme	Niveau V sans diplôme	Niveau VI et V bis
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre	0 <i>nc</i>	0,6 789	4,7 378	14,0 165	4,9 295	26,7 47	19,2 91	26,1 261
Ouvriers non qualifiés du second œuvre	1 <i>nc</i>	7,7 890	10,2 478	12,7 65	6,3 75	26,1 52	10,0 70	26,1 559
Ouvriers qualifiés du gros œuvre	3,0 <i>nc</i>	4,3 220	8,0 <i>nc</i>	6,9 57	5,1 214	27,5 43	15,8 122	29,5 436
Ouvriers qualifiés du second œuvre	1,3 332	2,5 142	5,4 436	12,8 48	4,7 108	23,8 45	23,6 268	25,9 653
Bouchers, charcutiers, boulangers	3,2 <i>nc</i>	0,8 156	8,8 <i>nc</i>	8,7 72	3,4 101	17,9 28	32,3 310	25,0 263
Cuisiniers	1,0 <i>nc</i>	2,2 73	6,0 310	11,0 57	3,1 68	32,1 55	13,8 164	30,8 668
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie- restauration	5,2 2481	6,5 66	14,1 514	15,9 76	7,0 131	25,6 58	12,5 128	13,1 183
Caissiers, employés de libre service	5,4 3176	7,1 57	21,7 581	15,3 48	6,9 126	21,4 63	12,2 220	10,0 151
Vendeurs	7,6 755	11,4 88	18,8 265	19,6 95	5,0 55	19,7 54	8,0 132	9,9 153
Représentants de commerce	20,9 257	33,9 56	19,0 138	13,4 133	4,0 339	6,1 127	1,5 30	1,3 223
Maître des magasins et intermédiaires de commerce	23,4 179	27,8 83	18,1 132	13,7 60	6,1 176	7,4 65	2,0 130	1,5 190
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	74,7 127	11,9 42	9,6 116	1,8 154	1,2 <i>nc</i>	0,2 8	0,3 27	0,3 165

Lecture : pour chaque métier, la première ligne donne la répartition par niveau de formation des débutants sans formation directe à ce métier. La deuxième ligne est un indice de spécificité : c'est le rapport multiplié par 100 entre cette part et la part de ce niveau de formation parmi les débutants formés directement au métier. Il n'est pas possible de calculer cet indice dans le cas où le dénominateur est égal à 0 : dans ce cas la mention « nc » est indiquée. Ainsi, parmi les caissiers sans formation directe à leur métier, 22 % ont un niveau IV plus, cette proportion est 5,8 fois supérieure à ce qu'elle est chez les formés directement au métier.

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998 et exerçant en 2001 un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

DÉTERMINANTS DU SUIVI D'UNE FORMATION (BÂTIMENT, HÔTELLERIE-RESTAURATION ET COMMERCE)

	Spécialité de formation conduisant ...		
	... aux métiers du bâtiment	... aux métiers de l'hôtellerie-restaura- tion-alimentation	... aux métiers du commerce
Constante	- 0,77***	- 1,75***	- 1,59***
Facteurs socio-démographiques			
Femme	- 1,49***	0,09***	0,38***
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Père agriculteur	- 0,27***	- 0,02	- 0,14***
Père artisan, commerçant	- 0,002	0,04	0
Père cadre	- 0,20***	- 0,11***	- 0,04*
Père profession intermédiaire	- 0,02	- 0,16***	- 0,04
Père ouvrier	0,11***	- 0,11***	0,02
Père de catégorie sociale inconnue	- 0,03	- 0,06	0,01
<i>Père employé</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Mère au foyer, n'ayant jamais travaillé	0,06***	- 0,13***	- 0,03
Mère décédée	0,04	- 0,02	0,01
Mère retraitée, cat. sociale ouvrier ou employé	- 0,23***	- 0,22***	- 0,23***
Mère retraitée, cat. sociale autre qu'ouvrier ou employé	- 0,33***	- 0,24***	- 0,30***
Mère au chômage, cat. sociale ouvrier ou employé	0,01	- 0,04	- 0,13**
Mère au chômage, cat. sociale autre qu'ouvrier ou employé	0,02	0,07	- 0,04
Mère inactive, cat. sociale ouvrier ou employé	0,09***	- 0,03	- 0,005
Mère inactive, cat. sociale autre qu'ouvrier ou employé	0,07**	- 0,06	- 0,09**
Mère en emploi agriculteur	- 0,02	- 0,09	- 0,06
Mère en emploi artisan, commerçant	- 0,15***	0,02	0,08*
Mère en emploi cadre	- 0,10***	- 0,05	- 0,16**
Mère en emploi profession intermédiaire	- 0,06	0	- 0,05
Mère en emploi ouvrier	0,09***	0,06	0,03
<i>Mère en emploi employé</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Lieu d'études			
Aire urbaine de Paris	0,15***	- 0,16***	- 0,11***
Grandes aires urbaines de province	- 0,11***	- 0,16***	- 0,16***
Espace multipolarisé	0,08***	- 0,04	- 0,04
Petites aires urbaines	- 0,02	0,08**	0,04
Rural dans le Nord-Est	0,06*	0,08*	- 0,04
Rural dans le Sud	0,11***	0,07	- 0,08*
Rural dans l'Ouest	0,10***	0,26***	0,06
Étranger ou Doms	-0,42**	0,20	0,11
<i>Aires urbaine de taille moyenne</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Situation scolaire en sixième			
En retard scolaire	0,29***	0,13***	0,10***
En avance scolaire	- 0,29***	- 0,27***	- 0,18***
<i>Ni en retard, ni en avance</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Nombres d'individus	55 345	55 345	55 345

Lecture : influence de facteurs socio-démographiques, géographiques et scolaires sur le suivi de formations prévues pour conduire respectivement aux métiers du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce. Les résultats sont issus de modèle probit.

* : significativement différent de 0 au seuil de 10 % ; ** : significativement différent de 0 au seuil de 5 % ; *** : significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

**NON-CORRESPONDANCE DIRECTE ENTRE SPECIALITÉ DE FORMATION ET MÉTIER
(BÂTIMENT, HÔTELLERIE-RESTAURATION-ALIMENTATION ET COMMERCE)**

	Ensemble des salariés	Salariés (1)	Salariés à temps complets (2)
Constante	0,19***	0,18***	0,14**
Formation initiale			
Formation par apprentissage	- 1,19***	- 1,20***	- 1,17***
Formation par voie scolaire habituelle	Réf.	Réf.	Réf.
Pas d'obtention du diplôme	0,45***	0,43***	0,41***
Obtention du diplôme	Réf.	Réf.	Réf.
Facteurs socio-démographiques			
Femme	0,27***	0,27***	0,25***
Homme	Réf.		
Père agriculteur	0,04	0,06	0,09
Père artisan, commerçant	0,10*	0,09*	0,14**
Père cadre	0,30***	0,31***	0,35***
Père profession intermédiaire	0,16***	0,16**	0,18***
Père ouvrier	- 0,09**	- 0,09**	- 0,09**
Père profession inconnue	0,08	0,09	0,09
Père employé	Réf.	Réf.	Réf.
Père originaire d'Europe du Sud	0,07	0,06	0,05
Père originaire du Maghreb	0	- 0,01	- 0,06
Père originaire d'autres pays	0,21**	0,22**	0,21**
Père né en France	Réf.	Réf.	Réf.
Facteurs régionaux			
Région Ile-de-France	0,09*	0,09*	0,15**
Régions de l'Ouest	- 0,19***	- 0,19***	- 0,17
Régions du Nord, du Bassin parisien et de l'Est	- 0,09**	- 0,09**	- 0,08
Régions du Sud	0,08	0,07	0,08
Régions du centre et de l'Est	Réf.	Réf.	Réf.
Trajectoire professionnelle dominante			
Trajectoire dominée par le chômage	0,27***	0,28***	0,33***
Trajectoire chômage temporaire	0,21***	0,19***	0,15***
Trajectoire dominante inactivité	0,32***	0,30***	0,20**
Trajectoire basculement hors de l'emploi	0,03	0,02	0,08
Trajectoire accès rapide à l'emploi	Réf.	Réf.,	Réf.,
Nombre d'individus	8 344	8 007	6 597
1. Hors contrats par alternance et apprentissage. 2. Hors apprentis, contrats en alternance et stages.			

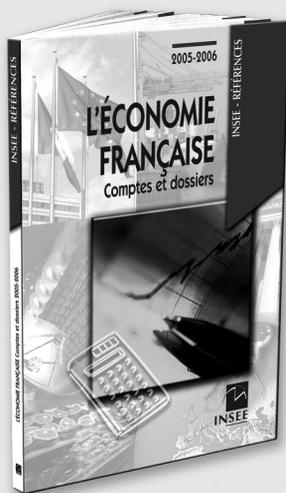
Lecture : influence de la formation initiale, de facteurs socio-démographiques, de facteurs régionaux et de la trajectoire professionnelle sur le fait d'avoir une spécialité de formation sans rapport direct avec les métiers lorsque que l'on exerce un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration ou du commerce. Les résultats sont issus de modèles probit.

* : significativement différent de 0 au seuil de 10 % ; ** : significativement différent de 0 au seuil de 5 % ; *** : significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

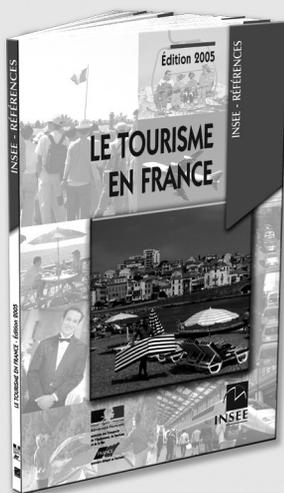
Champ : jeunes sortis de formation initiale en 1998, et exerçant en 2001 un métier du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou du commerce.

Source : enquête Génération 98, Cereq ; traitement : Dares.

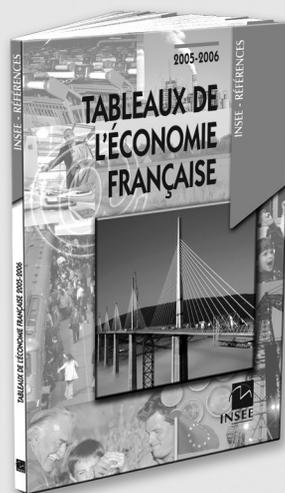
La Collection Insee - Références



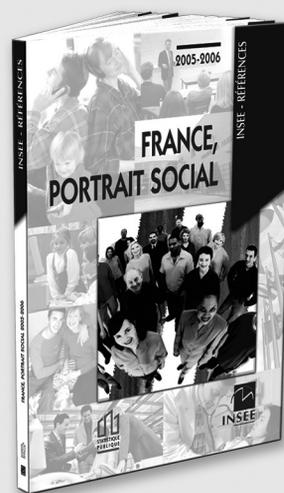
> L'ouvrage 15 €



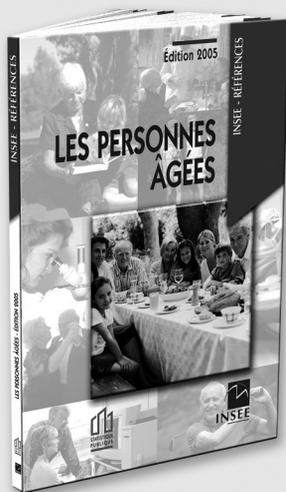
> L'ouvrage 15 €



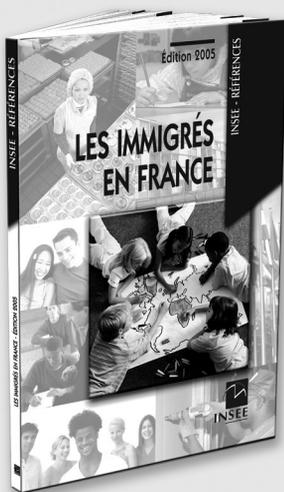
> L'ouvrage 15 €



> L'ouvrage 15 €



> L'ouvrage 15 €



> L'ouvrage 15 €



> L'ouvrage 15 €



> L'ouvrage 15 €

- Prochainement :**
- > Annuaire statistique de la France
 - > Données sociales
 - > Les revenus et patrimoine des ménages
 - > Les revenus d'activité des indépendants

En vente en librairie, à l'Insee et sur www.insee.fr